

Arbeitsbedingungen im Briefmarkt

**Alex Kalevi Dieke
Martin Zauner**

Nr. 295

Mai 2007

**WIK Wissenschaftliches Institut für
Infrastruktur und Kommunikationsdienste GmbH**

Rhöndorfer Str. 68, 53604 Bad Honnef

Postfach 20 00, 53588 Bad Honnef

Tel 02224-9225-0

Fax 02224-9225-63

Internet: <http://www.wik.org>

eMail info@wik.org

[Impressum](#)

In den vom WIK herausgegebenen Diskussionsbeiträgen erscheinen in loser Folge Aufsätze und Vorträge von Mitarbeitern des Instituts sowie ausgewählte Zwischen- und Abschlussberichte von durchgeführten Forschungsprojekten. Mit der Herausgabe dieser Reihe bezweckt das WIK, über seine Tätigkeit zu informieren, Diskussionsanstöße zu geben, aber auch Anregungen von außen zu empfangen. Kritik und Kommentare sind deshalb jederzeit willkommen. Die in den verschiedenen Beiträgen zum Ausdruck kommenden Ansichten geben ausschließlich die Meinung der jeweiligen Autoren wieder. WIK behält sich alle Rechte vor. Ohne ausdrückliche schriftliche Genehmigung des WIK ist es auch nicht gestattet, das Werk oder Teile daraus in irgendeiner Form (Fotokopie, Mikrofilm oder einem anderen Verfahren) zu vervielfältigen oder unter Verwendung elektronischer Systeme zu verarbeiten oder zu verbreiten.

ISSN 1865-8997

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	II
Abbildungsverzeichnis	III
Abkürzungsverzeichnis	IV
Zusammenfassung	VII
Summary	VIII
1 Einleitung	1
2 Methodischer Aufbau der Studie	2
2.1 Zentrale Merkmale zur Erfassung von Arbeitsbedingungen	2
2.2 Untersuchte Branchen und Unternehmen	2
2.3 Methodisches Vorgehen	4
3 Übliche Arbeitsbedingungen im lizenzierten Bereich	6
3.1 Arbeitsbedingungen bei der DPAG	6
3.1.1 Regelung der Arbeitsbedingungen	6
3.1.2 Lohn und Zusatzvergütungen	7
3.1.3 Arbeitszeiten und Urlaub	9
3.1.4 Zusammenfassung: Arbeitsbedingungen DPAG	10
3.2 Arbeitsbedingungen bei Subunternehmern der DPAG	10
3.2.1 Auslagerung von Tätigkeiten bei der DPAG	11
3.2.2 Lohn	15
3.2.3 Arbeitszeiten und Urlaub	17
3.2.4 Zusammenfassung: Arbeitsbedingungen bei Subunternehmern der DPAG	18
3.3 Arbeitsbedingungen der Wettbewerber	18
3.3.1 Regelung der Arbeitsbedingungen	19
3.3.2 Lohn und Zusatzvergütungen	20
3.3.3 Arbeitszeiten und Urlaub	24
3.3.4 Zusammenfassung: Arbeitsbedingungen Wettbewerber	25
4 Arbeitsbedingungen in Vergleichsbranchen	27
4.1 Lohn	28
4.2 Arbeitszeiten und Urlaub	32
5 Schlussfolgerungen	34
Literatur	40
Anhang	43

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Stundenlöhne bei der DPAG in EUR	7
Tabelle 2:	Stundenlöhne bei der DPAG in EUR – Vergleich Besitzstandsregelung	9
Tabelle 3:	Zusammenfassung: Arbeitsbedingungen DPAG	10
Tabelle 4:	Ausgelagerte Dienstleistungen der DPAG	14
Tabelle 5:	Stundenlöhne für Kraftfahrertätigkeiten	16
Tabelle 6:	Wochenarbeitszeiten in Branchen der Subunternehmer der DPAG	17
Tabelle 7:	Urlaubsanspruch in Branchen der Subunternehmer der DPAG	17
Tabelle 8:	Zusammenfassung: Arbeitsbedingungen in Branchen der Subunternehmer der DPAG	18
Tabelle 9:	Stundenlöhne bei Wettbewerbern (Lizenznehmer ohne DPAG) in EUR	21
Tabelle 10:	Wochenarbeitszeiten bei Wettbewerbern (Lizenznehmer ohne DPAG)	24
Tabelle 11:	Urlaubsanspruch bei Wettbewerbern (Lizenznehmer ohne DPAG)	25
Tabelle 12:	Zusammenfassung: Arbeitsbedingungen Wettbewerber	25
Tabelle 13:	Stundenlöhne in ausgewählten Vergleichsbranchen in EUR	28
Tabelle 14:	Tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit in ausgewählten Vergleichsbranchen	32
Tabelle 15:	Tariflich vereinbarte Urlaubsansprüche in ausgewählten Vergleichsbranchen	32
Tabelle 16:	Wesentliche Arbeitsbedingungen im Briefmarkt: DPAG, DPAG-Subunternehmer und Wettbewerber	34
Tabelle 17:	Stundenlöhne im Briefdienst, DPAG und Wettbewerber, in EUR	35
Tabelle 18:	Stundenlöhne im Briefdienst und in ausgewählten Vergleichsbranchen, Durchschnittslöhne und Varianz, in EUR	36

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Arbeitsbedingungen im Briefmarkt – Untersuchte Branchen und Unternehmen	4
Abbildung 2:	Stationäre Einrichtungen der Deutsche Post AG	13
Abbildung 3:	Stundenlöhne bei Wettbewerbern (Lizenznehmer ohne DPAG) in EUR – Häufigkeitsverteilung (alle Tätigkeitsgruppen)	22
Abbildung 4:	Speditionen (WZ 634) – Durchschnittlicher Stundenlohn je Kreis (Bundesdurchschnitt = 100 %)	29
Abbildung 5:	Gastgewerbe (WZ 55) – Durchschnittlicher Stundenlohn je Kreis (Bundesdurchschnitt = 100 %)	31
Abbildung A-1:	Druckgewerbe (WZ 222) – Durchschnittlicher Stundenlohn je Kreis (Bundesdurchschnitt = 100 %)	44
Abbildung A-2:	Versandhandel (WZ 526) – Durchschnittlicher Stundenlohn je Kreis (Bundesdurchschnitt = 100 %)	45
Abbildung A-3:	Einzelhandel (WZ 521) – Durchschnittlicher Stundenlohn je Kreis (Bundesdurchschnitt = 100 %)	46
Abbildung A-4:	Datenverarbeitung (WZ 72) – Durchschnittlicher Stundenlohn je Kreis (Bundesdurchschnitt = 100 %)	47

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit
BT-Drs.	Bundestagsdrucksache
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz (Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer)
BZP	Deutscher Taxi- und Mietwagenverband e.V.
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
CGPT	Christliche Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation
d.h.	das heißt
DPAG	Deutsche Post AG
DPVKOM	Kommunikationsgewerkschaft DPV
ETV-DPAG	Entgelttarifvertrag für Arbeitnehmer der Deutsche Post AG
EUR	Euro
f.	folgende Seite
ff.	folgende Seiten
Fn.	Fußnote
HGB	Handelsgesetzbuch
i. H. v.	in Höhe von
inkl.	inklusive
JSZ	Jahressonderzahlung
k. A.	keine Angaben
kfm.	kaufmännisch
Max	Maximum
Max-Wert	Maximalwert
Min	Minimum
Min-Wert	Minimalwert
NachwG	Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen
Nr.	Nummer
o. ä.	oder ähnliches
o. V.	ohne Verfasser
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung - Organisation for Economic Cooperation and Development (engl.)

PostG	Postgesetz
Prof.	Professor
PUDLV	Post-Universaldienstleistungsverordnung
S.	Seite
Std.	Stunde
TVZ	Trennung von Vorbereitung und Zustellung
u. a.	unter anderem
u. E.	unseres Erachtens
UG	Urlaubsgeld
usw.	und so weiter
ÜZL	Übernahme zusätzlicher Leistungen
v. a.	vor allem
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
vgl.	vergleiche
WIK	Wissenschaftliches Institut für Infrastruktur und Kommunikationsdienste
Wo.	Woche
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
WZ	Wirtschaftszweig
z. B.	zum Beispiel

Zusammenfassung

Seit Beginn der Liberalisierung im Jahr 1998 sind zahlreiche Unternehmen im Briefmarkt in Konkurrenz zur Deutsche Post AG (DPAG) getreten. Die Arbeitsbedingungen dieser Unternehmen waren zuletzt Gegenstand kontroverser politischer Diskussionen.

Ziel dieser Studie ist eine empirische Bestandsaufnahme und eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen im (lizenzpflichtigen) Briefmarkt. Als wesentliche Arbeitsbedingungen untersucht die Studie Löhne, Arbeitszeiten und Urlaubsansprüche bei drei (Gruppen von) Unternehmen: bei der DPAG, bei Subunternehmern der DPAG und bei Wettbewerbern der DPAG. Die Studienergebnisse basieren auf einer schriftliche Befragung der 100 umsatzstärksten Unternehmen im Briefmarkt (inklusive der DPAG). Die für den Briefmarkt ermittelten Arbeitsbedingungen werden zu denen in anderen, wettbewerblichen Branchen in Beziehung gesetzt.

Die Studie kommt zu folgenden wesentlichen Ergebnissen:

- Das durchschnittliche Lohnniveau im Briefmarkt – bei DPAG, Wettbewerbern und Subunternehmern – liegt über dem von Gewerkschaften geforderten branchenübergreifenden Mindestlohn.
- Der Briefsektor ist in weiten Teilen ein Niedriglohnsektor. Einstiegsgehälter von DPAG und Wettbewerbern liegen unterhalb oder im Bereich der Niedriglohnschwelle.
- Das durchschnittliche Lohnniveau der DPAG ist branchenunüblich hoch – im Vergleich zu ihren Subunternehmern wie zu Wettbewerbern.
- Im Vergleich zu regionalen Lohnunterschieden in anderen Branchen erscheinen die Lohnunterschiede im Briefdienst nicht ungewöhnlich. Ungewöhnlich sind hingegen die bundesweit einheitlichen Gehälter der DPAG – sowohl in der Branche als auch im Vergleich zu anderen Branchen.
- Seit der Privatisierung hat die DPAG bedeutende Schritte zur Absenkung und Flexibilisierung ihrer Lohnkosten unternommen. Sie hat Kernbereiche des Briefdienstes ausgelagert, z. B. im Transport und im Filialnetz. Diese Auslagerungen entsprachen einem Beschäftigungsvolumen von 20.000 bis 25.000 Vollzeitstellen bei der DPAG. Die Subunternehmer zahlen deutlich niedrigere Gehälter als die DPAG.
- Wettbewerber zahlen teilweise Stückgehälter, um ihre Kosten flexibel zu halten und ihrer schwankenden Nachfrage anzupassen.
- Die Wochenarbeitszeiten für Vollzeitkräfte im Briefmarkt erscheinen üblich im Vergleich zu anderen Branchen. Die Urlaubsansprüche bei Wettbewerbern im Briefmarkt liegen über dem gesetzlichen Mindestanspruch, aber sind niedriger als bei der DPAG und in anderen, insbesondere tarifgebunden Branchen.

Summary

Since the first steps of liberalization in 1998, several operators have entered the German market for letter delivery to compete with Deutsche Post AG. Recently, a controversial political debate has arisen about working conditions at the new entrants.

The objective of this study is to empirically assess and evaluate current working conditions in the German letters market. The study analyses three essential working conditions: wages, working hours, and entitlement to holidays. It investigates working conditions at Deutsche Post AG, its subcontractors, and its competitors. The study results are based on a survey of the 100 most important operators by revenue in the German letters market (including Deutsche Post AG). Working conditions in the letters market are compared to those in other, more competitive, industries.

Key conclusions:

- For Deutsche Post AG, its subcontractors and its competitors, the average wage level in the letters market exceeds the minimum wage proposed by leading trade unions in Germany.
- To a large extent, the delivery sector is a low wage sector. Both Deutsche Post AG and its competitors pay wages to beginners that are lower than—or in the range of—the critical value for low wages (according the OECD's definition).
- The average wage level paid by Deutsche Post AG is high compared to wages paid by its subcontractors and its competitors.
- In comparison to regional wage differences in other industries, the wage differences in the letters market do not seem to be unusual. The uniform nationwide wages paid by Deutsche Post AG are a notable exception, and are unusual in comparison to other firms in the letters market and also in comparison to other industries.
- Following corporatisation, Deutsche Post AG introduced significant measures to reduce its labour costs and gain flexibility. There was massive outsourcing related to transportation and post offices, equivalent to 20,000 to 25,000 full time jobs in total. Subcontractors pay significantly lower wages than Deutsche Post AG.
- Some competitors pay piecework wages in addition to—or instead of—hourly wages in order to keep their labour costs flexible and be able to adapt to unsteady demand.
- Weekly working hours for full time staff in the letters market are similar to those in other industries. Holiday entitlement for employees of competitors to Deutsche Post exceeds the minimum required by German labour legislation, but is lower than holiday entitlement at Deutsche Post and in other industries—particularly those where collective labour agreements apply.

1 Einleitung

Mit zunehmender, wenngleich im Vergleich zur Deutsche Post AG (DPAG) bescheidener Sendungsmenge haben sich die privaten Briefdienstleister und ihre Mitarbeiter fest im Stadtbild etabliert. Auch für die politische Diskussion sind diese privaten Briefdienstleister und ihre Zusteller sichtbar geworden: Wie in einer Reihe weiterer Branchen werden auch im Briefmarkt kontroverse politische Debatten über Arbeitsbedingungen und Mindestlöhne geführt.

Zu dieser Thematik haben sich zuletzt Vertreter von Gewerkschaften, Politik und DPAG geäußert: Sie kritisieren die Arbeitsbedingungen der Wettbewerber im lizenzierten Bereich. Da sie keine Tarifverträge anwenden und ihre Mitarbeiter kaum organisiert seien, könnten die Wettbewerber „Lohndumping“ betreiben und somit ihre Mitarbeiter ausbeuten.¹ In diesen Äußerungen werden unterschiedliche Forderungen erhoben, darunter die Einführung gesetzlicher Mindestlöhne, eine striktere Kontrolle der Arbeitsbedingungen durch die Bundesnetzagentur oder eine weitere Verlängerung des Monopols der DPAG.

Laut Postgesetz (PostG) muss die Bundesnetzagentur Lizenzen für Briefdienstleister versagen, wenn „Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass der Antragsteller die wesentlichen Arbeitsbedingungen, die im lizenzierten Bereich üblich sind, nicht unerheblich unterschreitet“ (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 PostG). In einem Rechtsgutachten für die Bundesnetzagentur kommt Prof. Säcker zum Ergebnis, dass die marktbeherrschende DPAG nicht als Maßstab für „übliche Arbeitsbedingungen“ dienen kann, sondern dass dieser Maßstab sich an den lokalen Arbeitsmärkten für vergleichbare Tätigkeiten orientieren müsse.²

Vor dem Hintergrund dieser Diskussionen liefert die vorliegende Studie aus ökonomischer Sicht einen Beitrag zur Ermittlung und Beurteilung der gegenwärtigen Arbeitsbedingungen im deutschen Briefmarkt. Im Zentrum steht eine umfassende empirische Bestandsaufnahme der Arbeitsbedingungen (Abschnitt 3). Neben den Arbeitsbedingungen der Lizenznehmer (DPAG und ihre Wettbewerber) untersuchen wir dabei auch die Arbeitsbedingungen bei Subunternehmern der DPAG, die durch Auslagerungen der DPAG im Briefmarkt tätig sind. Anschließend diskutiert die Studie exemplarisch die Arbeitsbedingungen in ausgewählten anderen Branchen (Abschnitt 4) und stellt sie den Arbeitsbedingungen im Briefmarkt gegenüber, um letztere schließlich zu beurteilen (Abschnitt 5).

¹ Vgl. zu der Diskussion exemplarisch GATZKE (2007), 13.03.2007, GRANZOW (2007), 28.02.2007, BÜNDER (2007), 27.02.2007, o.V. (2006), 07.11.2006, o.V. (2006), S. 4, NICOLAI (2006), 26.11.2006, BODDERAS (2006), 09.07.2006, o.V. (2006), 15.09.2006, sowie INPUT CONSULTING (2006).

² Vgl. SÄCKER (2007).

2 Methodischer Aufbau der Studie

2.1 Zentrale Merkmale zur Erfassung von Arbeitsbedingungen

In diesem Diskussionsbeitrag untersuchen wir drei Merkmale bzw. Bestandteile von Arbeitsbedingungen:³

1. Lohn

Das wichtigste Merkmal, das Arbeitsbedingungen definiert, ist die Lohnhöhe. In der vorliegenden Studie werden – soweit dies möglich ist – Stundenlöhne (in EUR/Std.) als Indikator verwendet. Ergänzend berücksichtigt die Studie auch Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld. Darüber hinaus untersucht die Studie, auf welcher Grundlage Mitarbeiter im Briefmarkt vergütet werden (z.B. nach Arbeitszeit, stückbezogen oder kombiniert).

2. Arbeitszeit

Der zweite wichtige Bestandteil zur Bestimmung wesentlicher Arbeitsbedingungen ist die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit. Als Indikator verwenden wir, soweit möglich, die regelmäßige Wochenarbeitszeit.

3. Urlaub

Ebenfalls bestimmt auch die Anzahl der Urlaubstage die Qualität der Arbeitsbedingungen.⁴ Als Indikator fungiert in der Regel die Anzahl der Urlaubstage pro Jahr für Mitarbeiter mit Fünf-Tage-Woche.

2.2 Untersuchte Branchen und Unternehmen

Die Untersuchung stellt zunächst auf alle **unmittelbar** im lizenzierten Bereich tätigen Unternehmen ab – also sowohl auf die DPAG als auch auf ihre direkten Wettbewerber.⁵

Darüber hinaus werden auch Arbeitsbedingungen von Unternehmen bzw. Branchen geprüft, die mittelbar dem Briefmarkt zuzuordnen sind. Dies betrifft insbesondere Un-

³ Dies entspricht der üblichen Definition für „wesentliche Arbeitsbedingungen“ im deutschen Arbeitsrecht. Vgl. § 2 Abs. 1 Satz 2 Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (NachwG) sowie SÄCKER (2007), S. 15.

⁴ Maßgeblich zur Bewertung des Einhaltens der Mindeststandards ist § 3 Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (BUrlG), wo unter Zugrundelegung der 6-Tage-Woche 24 bzw. der 5-Tage-Woche 20 Urlaubstage als Mindesturlaub bestimmt werden.

⁵ Insgesamt wurden seit 1998 von der Bundesnetzagentur 2.245 Lizenzen vergeben; von den hiervon verbliebenen 1.470 Unternehmen sind derzeit etwa 750 Unternehmen am Markt aktiv; vgl. BUNDESNETZAGENTUR (2007), S. 116.

ternehmen, die als **Subunternehmer** Dienstleistungen für Lizenznehmer ausführen und dabei Teile der Wertschöpfungskette von Briefdienstleistungen erbringen.

Gerade die DPAG hat in den letzten Jahren zunehmend Teile der Produktion von Briefdienstleistungen im lizenzierten Bereich ausgelagert. Zentral sind davon die Bereiche Briefeinsammlung und Transport im Vor- und Hauptlauf⁶ sowie der Bereich der Postfilialen bzw. -agenturen betroffen. Die Auslagerungen erfolgten primär mit dem Ziel, Kosteneinsparungen zu realisieren. Auch die Arbeitsbedingungen dieser Subunternehmer im lizenzierten Briefmarkt sind bei der Beurteilung der üblichen Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen.

Um die Arbeitsbedingungen im Briefmarkt qualitativ beurteilen zu können, zieht die Studie schließlich **Vergleichsbranchen** heran. Als exemplarische Vergleichsbranchen wurden solche ausgewählt, die insbesondere hinsichtlich der Art der Tätigkeit und der erforderlichen Qualifikation der Mitarbeiter möglichst gut mit dem Briefmarkt vergleichbar sind. Idealerweise sollten als Vergleichsmaßstab lokale Arbeitsmärkte für mit Briefdiensten vergleichbare Tätigkeiten dienen. Auch bei der Überprüfung der Lizenzbedingungen sollte die Bundesnetzagentur, so stellt Säcker (2007) fest, zum Vergleich örtliche Arbeitsmärkte heranziehen und sollte die erforderlichen Informationen von örtlichen Arbeitsagenturen einholen.

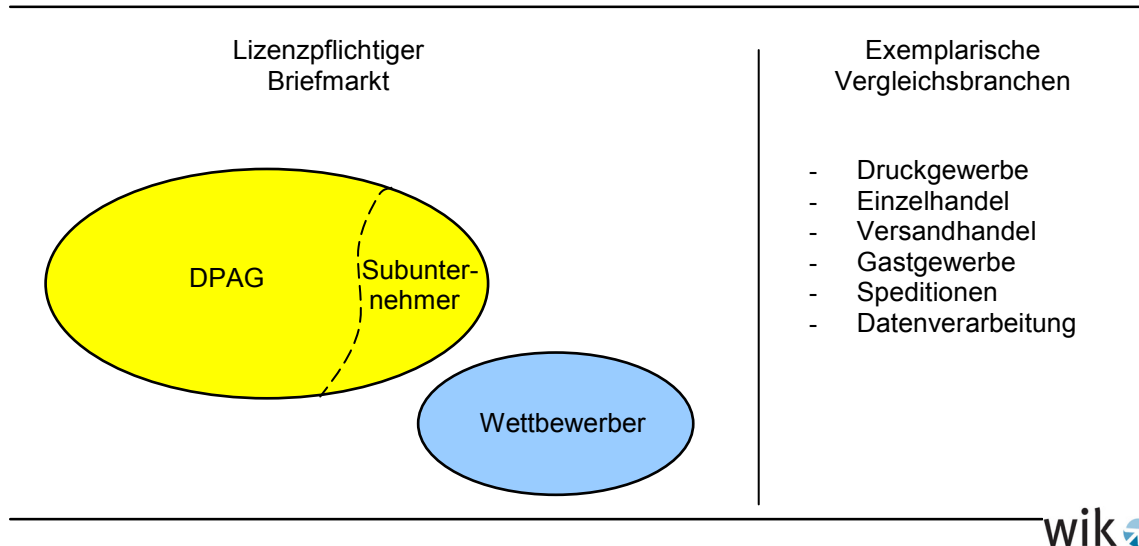
Zur Beschreibung der Vergleichsbranchen ist diese Studie auf öffentlich zugängliche Arbeitsmarktdaten angewiesen, z. B. von der Bundesagentur für Arbeit und dem Statistischen Bundesamt. Diese Daten sind nur für relativ breit abgegrenzte Wirtschaftszweige öffentlich verfügbar und nur in wenigen Fällen stark räumlich differenziert erhältlich (z. B. auf Ebene von Landkreisen). Die in dieser Studie dargestellten Vergleichswerte können daher nicht als Maßstab für eine Überprüfung von Lizenzen im Einzelfall dienen. Sie bieten u. E. jedoch eine gute vergleichende Orientierungsgröße zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen im Briefmarkt. Zur Bestimmung eines Maßstabs zur Lizenzüberprüfung wäre eine genauere (und gerichtlich überprüfbare) Bestimmung von regionalen Arbeitsbedingungen erforderlich. Dabei sollten insbesondere Löhne nicht nur im Branchendurchschnitt (der relevanten Vergleichsbranchen), sondern für spezifische Berufe innerhalb von Branchen ermittelt werden. Kombinierte Lohndaten zu Berufen und Branchen für Landkreise waren zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieser Studie nicht verfügbar.⁷

Die nachfolgende Abbildung gibt zusammenfassend einen Überblick über die in dieser Studie untersuchten Unternehmen und Branchen.

⁶ Vgl. DEUTSCHE POST AG (2002), S. 15f.

⁷ Nach Auskunft der Bundesagentur für Arbeit werden kombinierte Lohndaten für Berufe und Branchen möglicherweise ab Ende 2007 von der BA erhältlich sein.

Abbildung 1: Arbeitsbedingungen im Briefmarkt – Untersuchte Branchen und Unternehmen



Quelle: Eigene Darstellung.

wik 

2.3 Methodisches Vorgehen

In einem ersten Schritt werden Arbeitsbedingungen im Lizenzbereich im Rahmen einer Literaturrecherche qualitativ und – soweit möglich – quantitativ herausgearbeitet. Hierzu wurden öffentlich zugängliche Quellen wie Geschäfts- und Finanzberichte, Investor-Relation-Präsentationen, Zeitungs- und Zeitschriftenartikel, Pressemitteilungen, Tarifverträge und Tarifarchive ausgewertet. Weiterhin wurde eine schriftliche Befragung der 100 umsatzstärksten Lizenznehmer im deutschen Briefmarkt (inkl. DPAG) bezüglich ihrer Arbeitsbedingungen durchgeführt. Ergänzend wurden Experteninterviews mit Vertretern der für den Briefmarkt relevanten Gewerkschaften, verschiedenen Verbänden sowie der DPAG geführt.

Zur Deskription der Vergleichsbranchen wurde auf Daten des Service Haus Statistik der Bundesagentur für Arbeit sowie des Statistischen Bundesamtes zurückgegriffen. Die Rohdaten der Bundesagentur basieren auf der Meldung der Arbeitgeber zur Sozialversicherung (Vollerhebung), diejenigen des Statistischen Bundesamtes auf Auswertungen von Tarifverträgen.

Lizenznehmerbefragung (TOP 100)

Zur Identifikation der derzeit üblichen Arbeitsbedingungen im Lizenzbereich wurde eine schriftliche Befragung der 100 umsatzstärksten Unternehmen durchgeführt. Die befragten Unternehmen (inklusive der DPAG) decken über 99 % des Gesamtumsatzes im

lizenzierten Bereich ab. Die 99 befragten Wettbewerber (TOP 100 ohne DPAG) decken ca. 87 % des Gesamtumsatzes aller lizenzierten Wettbewerber (ohne DPAG) ab. Mit dieser Zielgruppe wird daher der überwiegende Teil der Geschäftstätigkeit im lizenzpflichtigen Briefdienst erfasst.

Die Befragung wurde auf dem Postweg im Zeitraum Februar bis Mai 2007 durchgeführt. Der sechsseitige Fragebogen enthielt Fragen zur Mitarbeiteranzahl, zu eventuellen Tarifverträgen, zu Vergütungsmodellen und Löhnen sowie zu Arbeitszeiten, Urlaub und Zusatzvergütungen. Dabei wurden jeweils separat die Arbeitsbedingungen für folgende Tätigkeitsgruppen erfragt: Sortierer, Fahrer (nah), Fahrer (fern), Briefzusteller, Mitarbeiter Verkauf und kaufmännische Mitarbeiter.

Die Befragung der Lizenznehmer ergab eine Rücklaufquote von 38 Prozent der befragten Unternehmen (TOP 100). Da gezielt die bedeutendsten Unternehmen befragt wurden, deckt die Befragung einen erheblichen Teil des Briefmarktes ab: Gemessen am Gesamtumsatz im lizenzpflichtigen Bereich entspricht dieser Rücklauf einer Abdeckung von 94 Prozent (inkl. DPAG) bzw. 45 Prozent vom Umsatz aller Wettbewerber (aller Lizenznehmer ohne DPAG).⁸

Die Ergebnisse der Befragung untermauern die herausragende Bedeutung der Zusteller für das Briefgeschäft insgesamt – und damit auch für die Arbeitsbedingungen im Briefmarkt. Unserer Befragung zufolge beläuft sich der Anteil der Zusteller an der Gesamtbeschäftigung der Wettbewerber auf knapp 86 %. Bei der DPAG beträgt die Anzahl der Briefzusteller ca. 80.000 Personen, d. h. ca. 55 % der Gesamtbeschäftigung.⁹

⁸ Zum Vergleich: Eine im August 2006 im Auftrag von ver.di durchgeführte Befragung von Briefdienstleistern erzielte eine Rücklaufquote von 5,5 % (55 Antworten von 960 befragten Unternehmen). Vgl. INPUT CONSULTING (2006). Eine Angabe zum Gesamtumsatz der Befragungsteilnehmer erfolgt dort nicht. Allerdings haben offenbar überwiegend umsatzschwächere Unternehmen geantwortet: Bei mindestens 36 der 55 teilnehmenden Unternehmen beträgt der Jahresumsatz höchstens EUR 500.000. Dagegen haben alle TOP100-Unternehmen Umsätze über EUR 1.000.000; vgl. BUNDESNETZAGENTUR (2006), S. 47.

⁹ Der Anteil der Zusteller an der Gesamtbeschäftigung ist bei der DPAG damit deutlich niedriger als bei ihren Wettbewerbern. Eine Ursache für diesen Umstand ist vermutlich der höhere Teilzeitgrad bzw. die geringere Wochenarbeitszeit der bei Wettbewerbern beschäftigten Zusteller.

3 Übliche Arbeitsbedingungen im lizenzierten Bereich

3.1 Arbeitsbedingungen bei der DPAG

Gegenstand dieses Diskussionsbeitrages sind die Arbeitsbedingungen im (lizenzpflichtigen) Briefmarkt in Deutschland. Daher interessieren uns in diesem Abschnitt nicht die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten des Konzerns Deutsche Post World Net im Allgemeinen, sondern lediglich seiner Beschäftigten im Briefbereich. Soweit nicht ausdrücklich anderweitig angegeben, beziehen sich die Informationen in diesem Abschnitt daher auf die Beschäftigten der Deutsche Post AG (Mutterunternehmen des Konzerns Deutsche Post World Net).¹⁰ Alle Angaben, die die DPAG in Beantwortung unserer Befragung gemacht hat, beziehen sich nach Auskunft der DPAG ebenfalls ausschließlich auf den lizenzpflichtigen Bereich.

3.1.1 Regelung der Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen bei der DPAG regelt der aktuell gültige Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Deutsche Post AG (DPAG) von September 2003.¹¹ Er bezieht sich auf alle Beschäftigten der DPAG, ohne regionale Unterscheidungen zu treffen. Der aktuelle Entgelttarifvertrag gilt seit November 2006. Der Tarifvertrag betrifft als Haustarifvertrag nur die Beschäftigten der DPAG. Laut Angaben der DPAG gilt der Tarifvertrag für 143.200 Beschäftigte im Lizenzbereich. Der Vertrag ist mit den Gewerkschaften ver.di, DPVKOM sowie CGPT geschlossen. Der aktuelle Abschluss hat eine Laufzeit bis zum 30.4.2008.¹² Die Tarifbestimmungen regeln die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer. Dies betrifft insbesondere die Entgelthöhe, die Dienst- und Arbeitszeiten sowie die Höhe des Erholungsurlaubs.

Keine Anwendung findet dieser Tarifvertrag für Arbeitnehmer der Tochterunternehmen der DPAG. So gelten z. B. andere Tarifverträge für Tochtergesellschaften wie die „Deutsche Post In Haus Service“ oder „Deutsche Post PrintCom“. Diese bieten im Vergleich zu den Regelungen des Mantel- und Entgelttarifvertrags der DPAG in der Regel weniger gute Arbeitsbedingungen, insbesondere niedrigere Löhne. In einigen Fällen werden bei Tochtergesellschaften der DPAG gar keine Tarifverträge angewendet, so zum Beispiel bei der „First Mail Düsseldorf GmbH“, die Briefdienste im Raum Düssel-

¹⁰ Bis zur erst kürzlich erfolgten Zusammenlegung von Brief- und Paketgeschäft in Deutschland war der Tätigkeitsbereich der Muttergesellschaft DPAG nahezu deckungsgleich mit dem lizenzpflichtigen Bereich. Ab 2007 wird daher in der Berichterstattung der DPAG vermutlich, zumindest teilweise, auch das deutsche Paketgeschäft des Unternehmens enthalten sein.

¹¹ Vgl. DEUTSCHE POST AG (2004B), S. 32, sowie DEUTSCHE POST AG (2007A).

¹² Quelle: WSI-Tarifarchiv; abrufbar unter www.tarifvertrag.de.

dorf anbietet. Presseberichten zufolge zahlt First Mail seinen Zustellern Stundenlöhne in Höhe von EUR 6,65.¹³

3.1.2 Lohn und Zusatzvergütungen

Lohn

Als Indikator zur Darstellung des Tariflohnlevels der DPAG wählen wir den Verdienst pro Stunde (EUR/Std.). Tabelle 1 gibt die tariflich vereinbarten Stundenlöhne für sechs Arten von Beschäftigten (Tätigkeitsgruppe) an. Für jede Tätigkeitsgruppe ist die höchste und die niedrigste Vergütung angegeben, die für Beschäftigte dieser Gruppen angewendet wird (Maximal- und Minimalwert). Als durchschnittlicher Stundenlohn ist jeweils das arithmetische Mittel von Minimal- und Maximalwert angegeben.¹⁴

Die Vergütung der Mitarbeiter erfolgt ausschließlich pauschal pro Monat bzw. Stunde; die DPAG verwendet keine stückbezogenen Lohnkomponenten.

Tabelle 1: Stundenlöhne bei der DPAG in EUR

Tätigkeitsgruppe	Entgeltgruppe	Min	Max	Mittelwert
Sortierer	2	9,63	11,69	10,57
Fahrer (nah)	2	9,63	11,69	10,57
Fahrer (fern)	3	10,14	12,72	11,29
Briefzusteller	3	10,14	12,72	11,29
Mitarbeiter Verkauf	2-3	9,63	12,72	11,18
Kfm. Mitarbeiter	3-9	10,14	24,08	17,11

Quelle: Eigene Erhebung und DEUTSCHE POST AG (2007A).

Für die Spreizung zwischen niedrigstem und höchstem Stundenlohn innerhalb einer Tätigkeitsgruppe gibt es mehrere Ursachen. Zum einen können die Beschäftigten einiger Tätigkeitsgruppen in unterschiedlichen Entgeltgruppen eingeordnet sein (siehe 2. Spalte in Tabelle 1). Zum anderen steigt die Vergütung innerhalb einer Tätigkeitsgruppe mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit an.

¹³ Vgl. STECH (2007), 07.02.2007. Das Tochterunternehmen First Mail bietet Briefdienste in Konkurrenz zur DPAG an. Presseberichten zufolge habe die DPAG dieses Unternehmen lediglich erworben, um Informationen über das Geschäft privater Briefdienste zu erhalten – und damit seine Mitbewerber besser einschätzen zu können; vgl. NICOLAI/CREMER (2004), 26.04.2004.

¹⁴ Mit dieser Vorgehensweise wird eine Gleichverteilung der Mitarbeiter über die Lohnspanne innerhalb einer Tätigkeitsgruppe angenommen. Informationen über die Anzahl der Beschäftigten in jeder Entgeltgruppe waren von der DPAG nicht erhältlich.

Zusatzvergütungen

Die DPAG zahlt ihren Mitarbeitern sowohl ein Urlaubsgeld in Höhe von EUR 332 pro Jahr (gleicher Betrag für alle Entgeltgruppen) als auch eine Jahressonderzahlung in Höhe eines Monatsgehalts.

Besitzstandsregelung

Zu Beginn des Jahrzehnts hat die DPAG in ihren Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften deutliche Lohnkürzungen vereinbaren können. Diese geringeren Löhne betreffen jedoch nur neu eingestellte Mitarbeiter. Für alle Mitarbeiter, die vor den Stichtagen dieser Tarifabschlüsse bei der DPAG beschäftigt waren, gilt eine Besitzstandsregelung: Sie erhalten weiterhin die „alten“, d. h. im Vergleich zu ihren neuen Kollegen höheren Löhne.

Es erscheint gesichert, dass mehr als die Hälfte der Mitarbeiter der DPAG von den so genannten Besitz- und Rechtsstandsregelungen profitiert.¹⁵ Diese gelten für Arbeiter, die am 31.12.2000 bereits und am 1.1.2001 noch in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur DPAG gestanden haben; für Angestellte greifen diese Regelungen analog, wenn sie am 31.8.2003 bereits und am 1.9.2003 noch in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur DPAG gestanden haben. Für diese Mitarbeiter findet zwar grundsätzlich auch der neue Tarifvertrag vom 18.6.2003 Anwendung, insbesondere bezüglich Arbeitszeit und Urlaub. Allerdings erhalten die betroffenen Mitarbeiter eine Besitzstandszulage auf Basis der vor Abschluss des neuen Tarifvertrags geltenden Regelungen (die an den öffentlichen Dienst angelehnt waren). Bei Lohnerhöhungen für den neuen Tarifvertrag steigen die Besitzstandszulagen im gleichen Maße an. Damit können Mitarbeiter, die nach der Besitzstandsregelung vergütet werden, niemals schlechter bezahlt werden als Mitarbeiter nach dem neuen Tarifvertrag. In relativen Größen bleibt der Lohnabstand zwischen „neuen“ und „alten“ Beschäftigten damit immer konstant (und erhöht sich in absoluten Größen). Naturgemäß wird die Zahl der von der Besitzstandsregelung profitierenden Mitarbeiter aufgrund der Fluktuation zukünftig zurückgehen.

¹⁵ Vgl. zu diesen Regelungen § 30 ETV-DPAG; DEUTSCHE POST AG (2007A). Angaben zum genauen Anteil der betroffenen Mitarbeiter waren von der DPAG nicht erhältlich.

Tabelle 2: Stundenlöhne bei der DPAG in EUR – Vergleich Besitzstandsregelung

Tätigkeitsgruppe	Min	Max	Max Besitzstand
Sortierer	9,63	11,69	16,40
Fahrer (nah)	9,63	11,69	16,40
Fahrer (fern)	10,14	12,72	17,85
Briefzusteller	10,14	12,72	16,40
Mitarbeiter Verkauf	9,63	12,72	17,65
Kfm. Mitarbeiter	10,14	24,08	38,26

Quelle: Eigene Erhebung.

Die Werte in den Spalten zwei und drei sind die bereits erläuterten Stundenlöhne. Die rechte Spalte gibt die maximalen Stundenlöhne in den jeweiligen Tätigkeitsgruppen auf Basis der Besitzstandsregelung für einen verheirateten Mitarbeiter mit einem Kind an. Die Besitzstandszulage, d. h. die Differenz zwischen neuer Tarifvergütung und Vergütung nach Besitzstandsregelung, beträgt zwischen 30 und 40 %.

Als Jahressonderzahlung erhalten die Mitarbeiter nach Besitzstand entweder ein zusätzliches Monatsgehalt nach dem neuen Entgelttarifvertrag oder 91,73 % des gesicherten Entgelts nach Besitzstand – je nachdem, welcher Wert höher ist.

3.1.3 Arbeitszeiten und Urlaub

Für alle Entgeltgruppen beträgt die tariflich festgelegte Wochenarbeitszeit 38,5 Stunden. Die Wochenarbeitszeit bei der DPAG ist bundesweit einheitlich.

Die DPAG bemüht sich seit einigen Jahren verstärkt um eine Flexibilisierung der Lohnkosten – und damit der Arbeitszeiten – in der Zustellung. Hierzu hat sie das Programm zur „Übernahme zusätzlicher Leistungen“ (ÜZL) eingeführt. Hierbei hat ein Zusteller die Möglichkeit, im Falle einer Vollzeitstelle punktuell bis zu 48 Stunden pro Woche zu arbeiten. Dies kann erforderlich sein, wenn z. B. durch einen Neuzuschnitt von Zustellbezirken der Arbeitsbedarf in einigen Bezirken höher ist als die durchschnittlichen 38,5 Wochenstunden. Aber auch im Falle von krankheitsbedingten Ausfällen eines Zustellers oder saisonal bedingt erhöhtem Sendungsaufkommen kann ein Zusteller zusätzliche Leistungen übernehmen. Die Zusatzleistungen werden dabei mit dem tariflich festgelegten Stundenlohn vergütet. Insgesamt spart die DPAG mit diesem Modell zum einen Personal; aber auch die Zahlung kostenintensiver Überstundenlöhne wird vermieden. Zudem werden die zusätzlichen Leistungen nur dann vergütet, wenn sie auch tatsäch-

lich geleistet werden: Im Falle von Krankheit oder Urlaub erfolgt keine Bezahlung. Darüber hinaus unterliegen die Zusatzleistungen nicht dem Kündigungsschutz.¹⁶

Neben der Arbeitszeit bestimmt auch die Anzahl der Urlaubstage die Arbeitsbedingungen. Die Mitarbeiter der DPAG sind auf Basis einer 5-Tage-Woche beschäftigt; unabhängig von der Entgeltgruppenzugehörigkeit erhalten sie in Abhängigkeit des Lebensalters zwischen 26 und 30 Tagen Urlaub.

3.1.4 Zusammenfassung: Arbeitsbedingungen DPAG

Tabelle 3 fasst die zentralen Untersuchungsergebnisse bezüglich der Arbeitsbedingungen bei der DPAG zusammen und stellt als wesentliche Indikatoren aggregierte Durchschnittswerte der zentralen Indikatoren Stundenlohn, Wochenarbeitszeit und Urlaubsanspruch dar. Danach ergibt sich für die DPAG das folgende Bild:

Tabelle 3: Zusammenfassung: Arbeitsbedingungen DPAG

Untersuchter Parameter (Durchschnittswerte)	Ergebnis/Wert
Stundenlohn (EUR)*	11,40
Wochenarbeitszeit (Stunden)	38,5
Urlaubstage	28

Quelle: Eigene Erhebung und DEUTSCHE POST AG (2007A).

* Ohne Besitzstandsregelung

Der angegebene Stundenlohn in Höhe von 11,40 EUR ist die durchschnittliche Vergütung aller Beschäftigten der DPAG. Er wurde als gewichteter Mittelwert gebildet. Dazu wurden die Stundenlöhne der sechs Tätigkeitsgruppen mit den Anteilen der Mitarbeiter, die in der jeweiligen Tätigkeitsgruppe arbeiten, gewichtet:

$$\bar{x} = \sum_{i=1}^n x_i * h_i$$

„wobei x_i den Durchschnittslohn und h_i den Anteil der Mitarbeiter an der Gesamtbelegschaft in der Tätigkeitsgruppe i (von insgesamt n Tätigkeitsgruppen) angibt.“

3.2 Arbeitsbedingungen bei Subunternehmern der DPAG

Die DPAG hat in den letzten Jahren einige Kernbereiche ihres Briefdienstes ausgelagert. Diese Tätigkeiten übernehmen nunmehr externe Unternehmen im Auftrag der DPAG, so genannte Subunternehmer. Da diese Unternehmen mittelbar im lizenzierten

¹⁶ Vgl. zu diesem Sachverhalt GEYER (2006), S. 4f., sowie Tarifvertrag 112a zur Übernahme zusätzlicher Leistungen.

Briefmarkt tätig sind, müssen sie auch bei einer Darstellung der gegenwärtigen Arbeitsbedingungen im Briefmarkt berücksichtigt werden.

3.2.1 Auslagerung von Tätigkeiten bei der DPAG

Die Auslagerungen der DPAG betreffen bisher zwei Bereiche:

- Transport (Briefkastenleerung und Transporte zu bzw. zwischen Briefzentren) und
- Betrieb von Postfilialen bzw. -agenturen.

Andere Produktionsprozesse des Briefdienstes der DPAG, insbesondere Zustellung und stationäre Sortierung (in den Briefzentren), sind bisher nicht von Auslagerungen betroffen.¹⁷

Die bisher mit den Auslagerungen verbundene Personalreduktion ist nicht als Reaktion auf den Wettbewerb im Briefmarkt zu sehen. Vielmehr ist sie Folge des strafferen Kostenmanagements der DPAG seit ihrer Privatisierung und wurde bereits in den 1990er Jahren eingeleitet.¹⁸

Transportleistungen

In der Gewinn-und-Verlust-Rechnung der DPAG verzeichnet der Posten „Materialaufwand und Aufwendungen aus Bankgeschäften“ seit Jahren zunehmende Werte. Insbesondere im Unternehmensbereich Brief führt die DPAG diesen gestiegenen Aufwand auf die zunehmende Fremdvergabe von Transportleistungen zurück.¹⁹ So verringerte sich der eigene Personalbestand im Bereich Brief im Jahr 2002 um etwa 6.400 Mitarbeiter, wovon hauptsächlich Mitarbeiter des Transportdienstes der DPAG betroffen waren. Die von ihnen erbrachten Leistungen wurden ausgelagert und nunmehr durch Subunternehmen erbracht.²⁰

Inzwischen wird der überwiegende Teil im Transportbereich nicht mehr durch die DPAG, sondern durch Subunternehmer erbracht. Der Personalbestand im Transportbereich betrug um das Jahr 2000 über 12.000 Personaleinheiten (Vollzeitäquivalente). Er wurde infolge der Vergabe an Subunternehmer um etwa 8.000 Personaleinheiten reduziert. Insgesamt wurden damit etwa zwei Drittel der Transportfahrten von der

¹⁷ Im Paketdienst hingegen hat die DPAG Pilotprojekte zur Auslagerung von Zustellbezirken implementiert.

¹⁸ ATZMÜLLER/HERMANN (2004), S. 94, sehen den Beschäftigungsabbau als „notwendige Auswirkung der Privatisierung mit Ausrichtung auf den Shareholder value, bei der es v. a. um die Frage der Kostensenkung geht. Eine Gewinnsteigerung im Briefmarkt, der kein Wachstumsmarkt ist, sei nur über Produktivitätsgewinne erreichbar. Da die Personalkosten jedoch 60-70% ausmachen, sind Steigerungen nur durch Personalreduktionen erreichbar.“

¹⁹ Vgl. DEUTSCHE POST AG (2004A), S. 62.

²⁰ Vgl. DEUTSCHE POST AG (2003), S. 52.

DPAG an Subunternehmer vergeben.²¹ Der Beschäftigungsabbau im Transport erfolgte (bislang) ohne Beendigungskündigungen: durch Fluktuation sowie im Rahmen eines sozialverträglichen Umbaus.

Kürzere Transportfahrten, z. B. Briefkastenleerung oder Versorgungsfahrten vom Zustellstützpunkt, erbringen seit Jahren zunehmend *Subunternehmer*. An erster Stelle sind hier die Taxifahrer zu nennen.²² So schätzt der Deutsche Taxi- und Mietwagenverband (BZP), dass im Jahr 2003 etwa die Hälfte aller Taxifahrer Kurierdienste, unter die auch die Briefkastenleerung fällt, wahrnimmt.²³ Weiterhin führen insbesondere mittelständische Unternehmen wie private Kurierdienste diese Leistung aus.

Im Hauptlauf, d. h. bei Fahrten zwischen den Briefzentren, wickeln *externe Speditionen* inzwischen über drei Viertel der Transporte ab²⁴. Dadurch werden insbesondere Kosten beim Unterhalt eigener Fahrzeuge, die zudem tagsüber hohe Opportunitätskosten verursachen, eingespart.²⁵

Darüber hinaus führen *externe Luftverkehrsgesellschaften* den Transport von Postsendungen innerhalb des Nachtluftpostnetzes der DPAG durch. Jede Nacht befördern über zehn Flüge zwischen sieben deutschen Flughäfen Briefsendungen im Auftrag der DPAG.²⁶

Filialbetrieb

Gemäß § 2 (1) Nr.1 Post-Universaldienstverordnung (PUDLV) und § 52 PostG ist die Deutsche Post AG verpflichtet, mindestens 12.000 stationäre Einrichtungen mit der Möglichkeit zum Abschluss eines Vertrages über eine Briefbeförderungsdienstleistung zu betreiben, davon mindestens 5.000 mit unternehmenseigenem Personal.

²¹ Schätzung WIK auf Grundlage von Presseauswertung, Finanzberichten der DPAG und Expertengesprächen.

²² Vgl. o.V. (2005), 27.05.2005, S. 3; STERR (2004), 10.09.2004; o.V. (2004), 09.09.2004; o.V. (2001), 23.02.2001, S. 3; o.V. (2000), 18.08.2000, S. 3, sowie o.V. (2003), 06.11.2003.

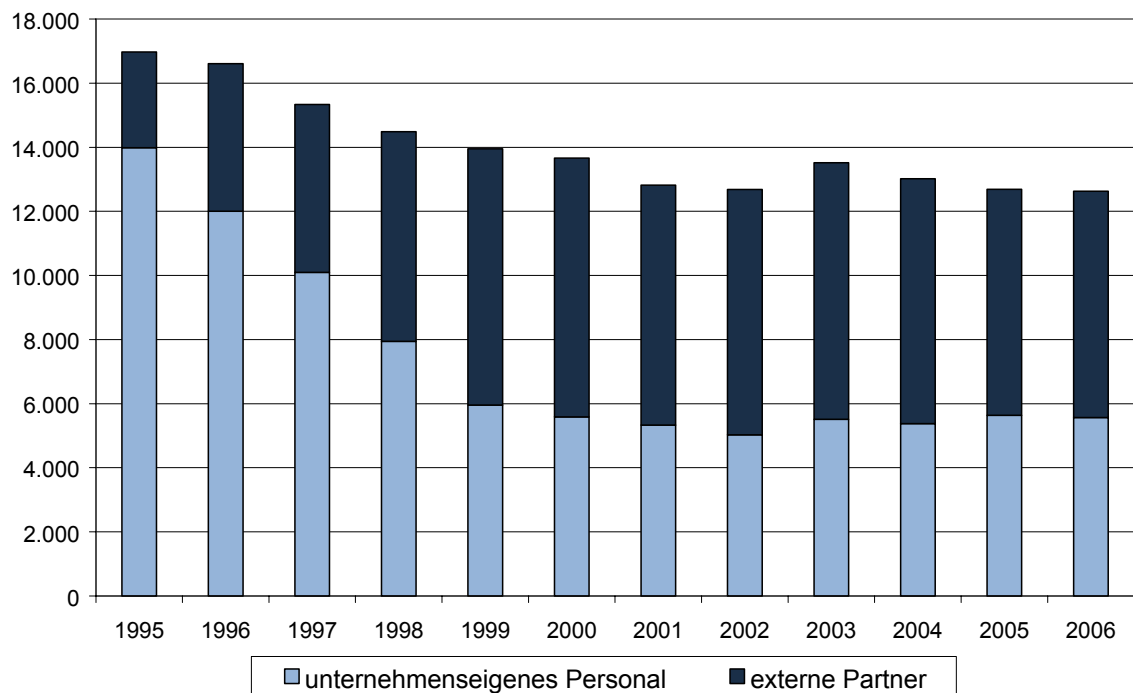
²³ Vgl. o.V. (2003), 06.11.2003.

²⁴ Schätzung WIK auf Grundlage von Presseauswertung, Finanzberichten der DPAG und Expertengesprächen.

²⁵ Vgl. exemplarisch DEUTSCHE POST AG (2004A), S. 62; NICOLAI (2004), 03.09.2004; BÖHMER (2006); DEUTSCHER BUNDESTAG (2001), S. 20f.

²⁶ Vgl. DOMMERMUTH-GUDRICH (2001), S. 9-15; DBA (2005).

Abbildung 2: Stationäre Einrichtungen der Deutsche Post AG



Quelle: Eigene Darstellung nach BUNDESNETZAGENTUR (2005), S. 282, sowie DEUTSCHE POST AG (2007b).

Von den insgesamt etwa 17.000 Filialen und Agenturen der DPAG aus 1995 existieren mittlerweile nur noch gut 12.500. Zwischen 1995 und 1999 kam es zu einem markanten Anstieg der Filialauslagerung: Betrieb die DPAG 1997 noch etwa 10.000 Filialen mit unternehmenseigenem Personal, ist dies in 2006 bei gerade etwa 5.600 der Fall. Von diesen eigenbetrieblenen Filialen wiederum werden 3.730 Standorte als so genannte Post-Service-Filialen geführt. Bei diesen Standorten sind z.B. Betreiber von Zeitschriftenläden als geringfügig Beschäftigte der DPAG angestellt und bieten Postdienstleistungen in ihrem bestehenden Geschäft an.²⁷ Zusätzlich sind mehr als 7.000 Einrichtungen mittlerweile in so genannte Postagenturen umgewandelt worden. Hierbei übernimmt ein bestehendes Geschäft das Angebot einer lokalen Postfiliale, deren alleiniger Betrieb nicht mehr rentabel ist. In der Regel handelt es sich dabei um Geschäfte des Einzelhandels wie Kioske, Zeitschriftenläden, Supermärkte oder auch Tankstellen, die dann neben ihrem Kerngeschäft auch Produkte und Dienstleistungen der DPAG, z. B. die Briefannahme, die Ausgabe von Wertzeichen oder auch Produkte der Postbank, anbieten.

²⁷ Anzumerken ist hierbei, dass die PUDLV-Vorgabe zum Betrieb von 5.000 Filialen mit unternehmenseigenem Personal die DPAG bei der Auslagerung einschränkt. Die Mitarbeiter der 3.730 Post-Service-Filialen tragen zu den Mindestanforderungen der PUDLV bei. Dabei handelt es sich aber – vergleichbar mit den Postagenturen – um Einzelhändler, die gleichzeitig geringfügig Beschäftigte der DPAG sind. Es ist zu erwarten, dass die DPAG bei Wegfall dieser Mindestanforderungen der PUDLV die Post-Service-Filialen in Postagenturen umwandeln wird. Damit kann sie ihre Personalfixkosten weiter absenken und in flexible, umsatzabhängige Entlohnungsmodelle umwandeln.

In den letzten zehn Jahren (1997-2006) hat die DPAG gut 8.000 Filialen mit eigenem Personal entweder in Agenturen oder in Post-Service-Filialen (in denen lokale Einzelhändler von der DPAG geringfügig beschäftigt werden) umgewandelt. Zum Personalabbau infolge des Filialumbaus sind von der DPAG keine Informationen erhältlich.²⁸ Den Personalabbau, der aus dem Filialumbau der letzten zehn Jahre resultiert (seit 1997), schätzen wir auf 12.000 bis 17.000 Personaleinheiten.

Die folgende Abbildung gibt zusammenfassend einen Überblick über die ausgelagerten Bereiche der DPAG:

Tabelle 4: Ausgelagerte Dienstleistungen der DPAG

Ausgelagerter Bereich	DPAG-Subunternehmer	Auslagerungsumfang
Briefkastenleerung, Versorgungsfahrten	- Taxiunternehmen - Speditionen - Privaters	Beschäftigungsabbau: ca. 8.000 Personaleinheiten (Vollzeit) seit 2001
Transport Hauptlauf	- Speditionen	
Filialbetrieb	- Einzelhandel	Beschäftigungsabbau: 12.000 bis 17.000 Personaleinheiten (Vollzeit) seit 1997

Quelle: Schätzung WIK auf Grundlage von Presseauswertung, Finanzberichten der DPAG und Expertengesprächen.

Insgesamt schätzen wir den Umfang der Auslagerungen seit 1997 auf 20.000 bis 25.000 Vollzeitstellen (Beschäftigungsrückgang der DPAG bei Transport und Filialbetrieb). Die Tätigkeiten – und damit ein relevanter Teil der Wertschöpfungskette der DPAG – werden heute von Beschäftigten der Subunternehmer, d. h. von Unternehmen anderer Branchen erbracht.

Wenngleich sie die gleichen Tätigkeiten verrichten wie ehemals Beschäftigte der DPAG, können sich die Arbeitsbedingungen bei den Subunternehmern deutlich von denen bei der DPAG unterscheiden. Dies rührt insbesondere daher, dass der Haustarifvertrag der DPAG bundesweit einheitliche Arbeitsbedingungen bestimmt. In den Branchen der Subunternehmer hingegen sind die Arbeitsbedingungen oft regional unterschiedlich – wie in den meisten Wirtschaftszweigen. Dies spiegelt das regionale Angebots- und Nachfrageverhältnis von Arbeitskräften wider.

Die folgenden Abschnitte stellen die Arbeitsbedingungen für drei Branchen dar, denen viele Subunternehmer der DPAG angehören:

- Taxibranche (Subunternehmer für Briefkastenleerung und Versorgungsfahrten);
- Speditionsgewerbe (Subunternehmer für Transport Hauptlauf) und
- Einzelhandel (Subunternehmer im Agenturbetrieb).

²⁸ Diese Informationen macht die DPAG „aus unternehmenspolitischen Gründen“ nicht öffentlich.

3.2.2 Lohn

Taxibranche

Die Bestimmung des Stundenlohns für die Taxibranche basiert auf Auswertungen von Tarifverträgen sowie auf Literaturrecherchen. Zur Bestimmung eines Stundenlohns sind aufgrund der komplizierten Unternehmens- und Vergütungsmodelle im Taxigewerbe einige Umrechnungen erforderlich. So werden die meisten Taxifahrer umsatzabhängig bezahlt.

Für die Taxibranche gibt es in Deutschland nur einen Tarifvertrag: in Bayern.²⁹ Danach ergibt sich für das Tarifgebiet Bayern ein durchschnittlich garantierter Mindestlohn pro Stunde in Höhe von EUR 6,74. Der Tarifvertrag sieht ein Vergütungsmodell vor, bei dem der Fahrer einen festen Monatslohn erhält, falls er weniger als einen monatlichen Umsatz von EUR 4.025 einnimmt. Übersteigt sein Monatsumsatz EUR 4.025, so erhält er 40 % des Umsatzes. Der Deutsche Taxi- und Mietwagenverband (BZP) wiederum schätzt den bundesweit durchschnittlichen Stundenlohn eines Taxifahrers auf EUR 5,41.³⁰ Einem einschlägigen Gutachten über das Taxigewerbe zufolge bewegen sich die Stundenlöhne in ausgewählten Regionen Deutschlands zwischen EUR 5,67 und EUR 6,01.³¹

Auf Basis dieser unterschiedlichen Angaben sowie Auskünften des BZP schätzen wir den durchschnittlichen Stundenlohn für die Taxibranche auf sechs Euro.

Speditionen/Kraftfahrer

Die Tarifgebiete im Transport- bzw. Speditionsgewerbe beziehen sich in der Regel auf Bundesländer, die Tarifynhalte auf Güter- und Möbeltransporte.

Tabelle 5 stellt für zehn Tarifgebiete die mittleren, tariflich festgelegten Stundenlöhne für Kraftfahrertätigkeiten dar. In einigen Tarifgebieten wurde dazu ein Durchschnittswert aus unterschiedlichen Klassen von Kraftfahrertätigkeiten (z. B. Nah-/Fernverkehr) gebildet.

²⁹ Tarifvertrag Nr. 10 für die gewerblichen Arbeitnehmer des Taxi- und Mietwagengewerbes in Bayern vom 13.5.2005

³⁰ Der BZP geht von einem durchschnittlichen Jahresumsatz pro Taxifahrer in Höhe von EUR 35.200 aus. Bei einer geschätzten Arbeitszeit von 50 Stunden pro Woche und einem Umsatzanteil von 40 % für den Fahrer ergibt sich daraus ein Stundenlohn von EUR 5,41.

³¹ LINNE UND KRAUSE (2006), S. 35ff. Hier ermitteln die Gutachter unterschiedliche Jahresumsätze für die Regionen Aachen, Düren und Osnabrück. Auf dieser Basis errechnen sich – unter den Annahmen der Fn. 30 – die entsprechenden Stundenlöhne.

Tabelle 5: Stundenlöhne für Kraftfahrertätigkeiten

Tarifgebiet	Durchschnittlicher Stundenlohn (geschätzt)
Schleswig-Holstein	8,97
Hamburg	9,10
Nordrhein-Westfalen	10,36
Hessen	9,99
Rheinland-Pfalz	9,14
Baden-Württemberg	11,23
Bayern	10,29
Saarland	10,30
Sachsen-Anhalt	6,86
Thüringen	5,86

Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT (2007), S. 114ff. und 177ff., Tarifverträge Transport- und Verkehrsgewerbe, eigene Berechnungen.

Die mittleren Tarifstundenlöhne liegen zwischen EUR 5,86 (Thüringen) und EUR 11,23 (Baden-Württemberg). Auf Grundlage der Tariflöhne schätzen wir den durchschnittlichen Stundenlohn für Kraftfahrer in der Transportbranche auf EUR 9,50.³²

Einzelhandel

Eine relevante Branche für die Auslagerungen im Bereich der Postfilialen ist der Einzelhandel. In den Geschäften des Einzelhandels ist der überwiegende Teil der Postagenturen angesiedelt.³³ Relevante Berufsgruppen, die die Tätigkeiten der Mitarbeiter der DPAG nun wahrnehmen, sind Verkaufshilfen, Verkäufer sowie Verkaufsleiter/Verkaufsstellenleiter.

Im Bereich des Einzelhandels sind die Tarifgebiete der von uns ausgewerteten Tarifverträge annähernd deckungsgleich mit den Bundesländern.³⁴ Unsere Auswertungen umfassen die Tarifgebiete Nordrhein-Westfalen, Brandenburg, Berlin-West, Berlin-Ost, Sachsen-Anhalt, Baden-Württemberg sowie in einem Fall das gesamte östliche Bundesgebiet.

Die Lohnspanne für Verkaufshilfen und Verkäufer bewegt sich zwischen EUR 5,85 und EUR 12,30 pro Stunde. Auch hier gibt es starke regionale Unterschiede. Auf Basis der ausgewerteten Tarifverträge stufen wir einen Stundenlohn von EUR 8,50 als repräsentativ für Verkaufshilfen bzw. Verkäufer im Einzelhandel ein.

Für die gehobenen Positionen Verkaufsleiter bzw. Verkaufsstellenleiter bewegen sich die Stundenlöhne zwischen EUR 15,08 und EUR 23,45.

³² Die verfügbaren Tarifverträge weisen dabei auf ein Ost-West- sowie Nord-Süd-Gefälle hin.

³³ Vgl. DEUTSCHE POST AG (1999), S. 85.

³⁴ Vgl. WSI-Tarifarchiv, www.tarifarchiv.de.

3.2.3 Arbeitszeiten und Urlaub

Die Grundlage zur Darstellung der Arbeitszeiten bilden die jeweils verfügbaren Tarifverträge sowie – für die Taxibranche – Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes in Kombination mit eigenen Schätzungen und Berechnungen. Danach ergibt sich das folgende Bild:

Tabelle 6: Wochenarbeitszeiten in Branchen der Subunternehmer der DPAG

Branche	Minimum	Maximum	Mittelwert
Taxi	50,0	55,0	52,5
Speditionen	38,0	46,0	40,0
Einzelhandel	37,0	40,0	38,5

Quelle: Tarifverträge, WSI-Tarifarchiv, STATISTISCHES BUNDESAMT (2007), eigene Berechnungen und Schätzungen.

In der Taxibranche gibt es ungewöhnlich lange Wochenarbeitszeiten. Sogar die im einzigen Tarifvertrag der Branche vereinbarte Wochenarbeitszeit liegt bei 55 Stunden.

Die tariflichen Arbeitszeiten im Bereich des Transport- und Verkehrsgewerbes bewegen sich zwischen 38 und 46 Std./Wo. Als Durchschnitt nehmen wir eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden für Kraftfahrer an.

Im Einzelhandel gibt es durchweg geringere tarifliche Arbeitszeiten. Hier bewegt sich die Spanne zwischen 37 und 40 Std./Wo. Daher sehen wir eine wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden als übliche Größe für den Einzelhandel an.

Tabelle 7 stellt die die Anzahl der tariflich gewährten Urlaubstage für die drei Branchen dar:

Tabelle 7: Urlaubsanspruch in Branchen der Subunternehmer der DPAG

Branche	Minimum	Maximum	Mittelwert (geschätzt)
Taxi ³⁵	30,8	30,8	30
Speditionen	20	33	28
Einzelhandel	25	30	27

Quelle: Tarifverträge Einzelhandel und Transportgewerbe, STATISTISCHES BUNDESAMT (2007), eigene Berechnungen.

³⁵ Quelle: Tarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer des Taxi- und Mietwagengewerbes in Bayern, 13.5.2005.

Die im Tarifvertrag Bayern festgelegte Anzahl an Urlaubstagen für Taxifahrer beträgt 30,8.³⁶ Als durchschnittlichen Wert für das Taxigewerbe nehmen wir einen Wert von 30 Urlaubstagen an. Im Speditionsgewerbe bewegen sich die Urlaubstage zwischen 20 und 33, wobei wir aufgrund der ausgewerteten Tarifverträge einen Wert von 28 als repräsentativ erachten. Im Einzelhandel werden zwischen 25 und 30 Tagen Urlaub gewährt; als Mittelwert nehmen wir 27 Tage an.

3.2.4 Zusammenfassung: Arbeitsbedingungen bei Subunternehmern der DPAG

Tabelle 8: Zusammenfassung: Arbeitsbedingungen in Branchen der Subunternehmer der DPAG

Untersuchter Parameter	Ergebnis/Wert
Durchschnittlicher Stundenlohn (EUR)	8,00
Wochenarbeitszeit (Stunden)	43
Urlaubstage	28

Quelle: Eigene Berechnungen und Schätzungen.

Tabelle 8 fasst die zentralen Untersuchungsergebnisse hinsichtlich der Arbeitsbedingungen bei den Subunternehmern der DPAG (als mittelbar im Briefdienst tätige Unternehmen) zusammen und stellt die für die Arbeitsbedingungen zentralen Indikatoren Stundenlohn, Wochenarbeitszeit und Urlaubsanspruch dar.

3.3 Arbeitsbedingungen der Wettbewerber

Neben der DPAG sind derzeit im lizenzpflichtigen Briefmarkt etwa 750 Unternehmen mit etwa einer Milliarde EUR Umsatz aktiv tätig. Mit schätzungsweise EUR 550 Mio. entfiel in 2006 mehr als die Hälfte ihrer Umsätze auf den Bereich der D-Lizenz (qualitativ höherwertige Dienstleistungen), was gleichzeitig auch das stärkste Wachstumssegment darstellt.³⁷

Die derzeit schärfsten Konkurrenten der DPAG im lizenzierten Bereich sind die PIN AG und die TNT Post Deutschland. Die PIN AG gehört zum Unternehmensverbund der PIN Group AG, die wiederum ein gemeinsames Unternehmen der Verlage Axel Springer, WAZ Mediengruppe, Georg von Holtzbrinck sowie der Luxemburger Beteiligungsgesellschaft Rosalia ist. Der Gesamtumsatz der PIN Group AG beläuft sich für das Jahr 2006 auf ca. EUR 200 Mio.³⁸ Die TNT Post Deutschland ist ein Joint Venture des TNT-

³⁶ Bezogen auf eine 5-Tage-Woche.

³⁷ Vgl. BUNDESNETZAGENTUR (2007), S. 117.

³⁸ Vgl. Homepage der PIN Group AG, www.pin-group.net, abgerufen am 02.04.2007.

Konzerns sowie der Hermes Logistik Gruppe. Wie bei der PIN Group AG wird der Gesamtumsatz für TNT Post Deutschland in 2006 auf ca. EUR 200 Mio. geschätzt.³⁹ Die PIN Group AG und die TNT Post Deutschland vereinen danach etwa 40 % des Umsatzvolumens der Wettbewerber auf sich und etwa 4 % des Gesamtmarktvolumens.⁴⁰

Neben diesen zwei großen Konkurrenten gibt es eine Reihe kleinerer, zumeist lokal oder regional tätiger Briefdienste. Es ist jedoch zu erwarten, dass sich der Markt konsolidieren wird; ein Indiz hierfür ist die rückläufige Zahl aktiver Lizenznehmer von 1.088 im Jahre 2004 auf 750 in 2006.⁴¹ Kleinere Unternehmen werden zunehmend von größeren aufgekauft; hierdurch erweitern letztere ihr Zustellnetz. So haben die PIN Group und TNT in letzter Zeit mehrere lokale Brief- und Zustelldienste in ihr Unternehmen integriert.

Die nachfolgend in diesem Abschnitt dargestellten Informationen beruhen überwiegend auf den Ergebnissen der Befragung von Lizenznehmern.

3.3.1 Regelung der Arbeitsbedingungen

Die Wettbewerber der DPAG wenden keine Tarifverträge an. Bisher existiert weder ein Branchentarifvertrag für den Briefsektor, noch haben andere Wettbewerber der DPAG Haustarifverträge abgeschlossen. Ebenso wenig wenden die privaten Briefdienste derzeit Tarifverträge anderer Branchen an.⁴² Die Rückläufe der Befragung weisen ein klares Bild in Hinblick auf tarifvertragliche Regelungen auf. Kein Unternehmen gibt an, dass seine Arbeitsbedingungen durch einen Tarifvertrag geregelt seien.

Zu Beginn des Jahres 2007 haben die beiden größten Wettbewerber Gespräche mit ver.di aufgenommen mit dem Ziel, einen Tarifvertrag abzuschließen.⁴³ So beabsichtigen die PIN Group und ver.di, einen solchen Kontrakt innerhalb des ersten Halbjahres 2007 zu schließen. Die PIN Group hat mit der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di bereits eine Vereinbarung mit folgenden Inhalten getroffen: a) die Möglichkeit für ver.di, die Beschäftigten über den Fortgang der Verhandlungen zu informieren, b) das Ziel zur Einrichtung eines gemeinsamen Beratungsgremiums, das u.a. Unternehmensentwicklungskonzepte erarbeiten soll, c) die Vereinbarung zur Einrichtung effizienter Mitbestimmungsstrukturen für die Tochterunternehmen der PIN Group sowie d) die Be-

³⁹ Vgl. TNT POST (2006), 10.10.2006.

⁴⁰ Vgl. o.V. (2007), 14.03.2007.

⁴¹ Vgl. entsprechende Jahresberichte der Bundesnetzagentur.

⁴² Wir können nicht ausschließen, dass einzelne Lizenznehmer für einzelne Beschäftigte Tarifverträge anderer Branchen anwenden. Die Antworten der befragten Unternehmen geben jedoch auch keinen Hinweis auf die Anwendung von Tarifverträgen anderer Branchen.

⁴³ Vgl. PIN GROUP AG (2007), 29.01.2007, und TNT POST (2007), 31.01.2007.

kräftigung von ver.di und PIN zur Austragung eines fairen und sozial flankierten Wettbewerbs, der nicht zu Lasten der Arbeitnehmer gehen solle.⁴⁴

Vereinzelt weisen in der Befragung andere (kleinere) Unternehmen darauf hin, dass sie erwägen, sich einem von TNT oder PIN AG verhandelten Tarifvertrag anzuschließen. Als Hindernis für die rasche Vereinbarung eines Branchentarifvertrags muss allerdings angesehen werden, dass es keine Arbeitgebervereinigung der Briefdienstleister gibt – und es bisher keine Anzeichen für Pläne gibt, eine solche zu gründen.

3.3.2 Lohn und Zusatzvergütungen

Vergütungsmodelle

Zunächst stellt sich die Frage, nach welchen Vergütungsmodellen die Unternehmen ihre Mitarbeiter entlohnen. Grundsätzlich kommen hierfür drei Varianten in Frage: a) eine Pauschalentlohnung (etwa pro Stunde oder Monat), b) eine kombinierte Vergütung aus Pauschalentlohnung und einer variablen Komponente (etwa pro zugestellter Sendung) sowie c) eine ausschließlich variable (leistungsbezogene) Vergütung.

Der Großteil der Unternehmen entlohnt seine Mitarbeiter auf pauschaler Basis. Leistungsorientierte Komponenten finden sich lediglich bei zwei Tätigkeitsgruppen: Zustellern und Verkaufs- bzw. Vertriebsmitarbeitern.

Zur Entlohnung der Zusteller werden bei den Unternehmen, die an der Befragung teilgenommen haben, alle drei erläuterten Vergütungsmodelle angewendet. Erstens entlohnt fast die Hälfte der Unternehmen ausschließlich nach vertraglich vereinbarter Arbeitszeit, d. h. pauschal. Zweitens gibt es bei etwa einem Viertel der Unternehmen zusätzlich zum monatlichen bzw. stündlichen Fixbetrag eine variable Komponente, i. d. R. pro zugestellter Sendung. Dabei hat die leistungsbezogene Komponente bei verschiedenen Unternehmen sehr unterschiedliche Größenordnungen – und übersteigt in einigen Fällen die fixe Lohnkomponente. Drittens erhalten die Zusteller bei etwa einem Viertel der Unternehmen ausschließlich stückbezogene Vergütung.⁴⁵ Typische Werte für die Stücklöhne liegen zwischen EUR 0,10 und EUR 0,15.

Eine besonders große Rolle spielen stückbezogene Löhne bei solchen Unternehmen, die in Verbundzustellung Zeitungen und Briefe zustellen. Dabei erhält der Zeitungszusteller neben seinem fixen Lohn für die Zeitungsauslieferung einen stückbezogenen Lohn für die (zusätzliche) Briefzustellung.

⁴⁴ Vgl. PIN GROUP AG (2007), 29.01.2007.

⁴⁵ Dieses Vergütungsmodell ist auch in anderen europäischen Ländern üblich. So vergütet in den Niederlanden beispielsweise die Deutsche Post-Tochter Selekt Mail oder der Anbieter Sandd nach zugestellten Sendungen; vgl. o.V. (2007), 20.04.2007.

Die zweite Tätigkeitsgruppe, in der leistungsbezogene Lohnkomponenten üblich sind, sind Verkaufsmitarbeiter. Diese werden häufig mit einem Pauschalloon zuzüglich einer variablen, in der Regel umsatzabhängigen, Prämie vergütet.

Im Folgenden werden die Lohnangaben der Wettbewerber bezüglich der verschiedenen Vergütungsmodelle, auch unter Einbezug eventueller weiterer pauschaler Prämien, auf einen einheitlichen Indikator „Stundenlohn“ umgerechnet.

Lohnniveau

Als Indikator wird der Stundenlohn (EUR) verwendet. Dabei wird für alle Unternehmen die Lohnhöhe als durchschnittlicher Stundenlohn ausgedrückt; bei solchen Unternehmen, die stückbezogene Löhne zahlen, waren dazu Umrechnungen erforderlich. Tabelle 9 stellt die Lohnniveaus für sechs Tätigkeitsgruppen dar. Für jede Tätigkeitsgruppe sind drei Werte angegeben: Der niedrigste von einem Briefdienst gezahlte Stundenlohn, der höchste Stundenlohn und der gewichtete Durchschnitt⁴⁶ bei allen an der Befragung teilnehmenden Briefdiensten (Mittelwert).

Tabelle 9: Stundenlöhne bei Wettbewerbern (Lizenznehmer ohne DPAG) in EUR

Tätigkeitsgruppe	Min	Max	Mittelwert
Sortierer	5,00	13,84	8,36
Fahrer (nah)	6,00	11,00	7,64
Fahrer (fern)	6,25	10,50	8,20
Briefzusteller	5,50	13,00	7,94
Mitarbeiter Verkauf	6,72	25,00	14,39
Kfm. Mitarbeiter	6,00	28,90	16,22

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Tabelle 9 macht deutlich, dass es zwischen verschiedenen Briefdienstleistern erhebliche Unterschiede im Lohnniveau gibt. Bei kaufmännischen Mitarbeitern und Verkaufs- bzw. Vertriebspersonal kann die große Lohnspreizung auch das Ergebnis unterschiedlicher Aufgabenbereiche und Verantwortung der Mitarbeiter dieser Tätigkeitsgruppen sein.

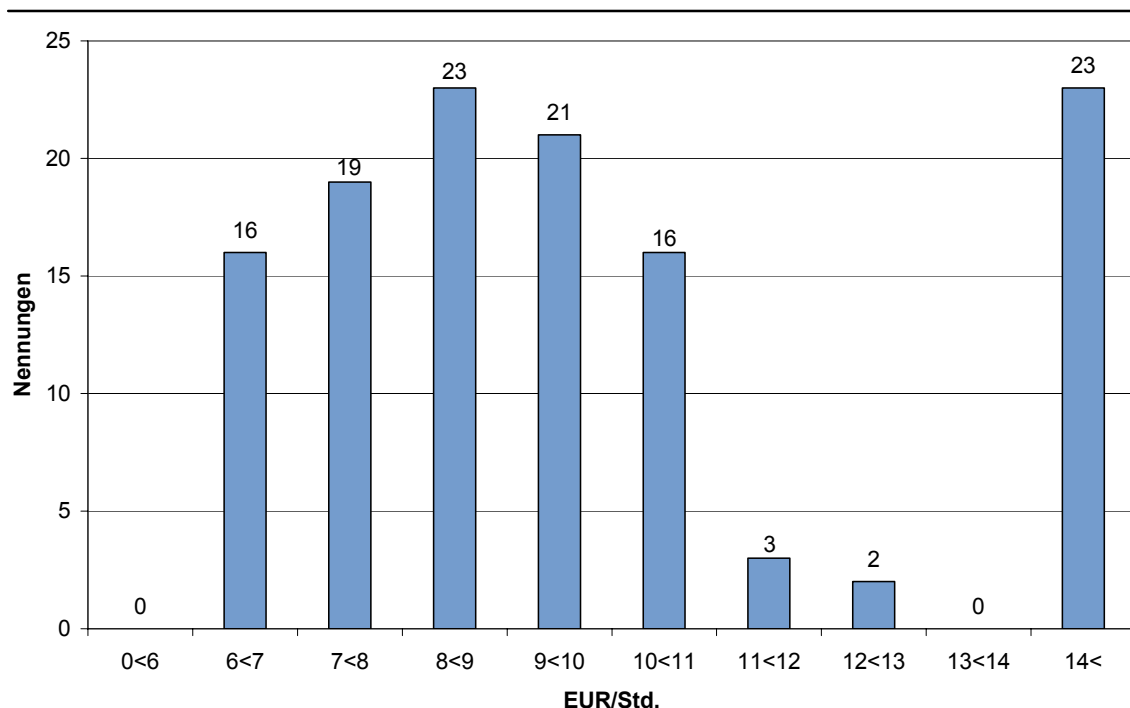
Dagegen sind die Aufgaben von Sortierern, Fahrern und Zustellern bei allen Briefdiensten recht ähnlich. Die Stundenlöhne für diese Tätigkeitsgruppen liegen zwischen fünf und vierzehn Euro. Der durchschnittliche Stundenlohn eines Zustellers liegt bei EUR 7,94 und der eines Sortierers bei EUR 8,36.

⁴⁶ Die Gewichtung des Lohnes erfolgt anhand des Anteils der Mitarbeiter eines Unternehmens an der Gesamtzahl der Mitarbeiter in der Stichprobe.

Eine mögliche Ursache für die deutlichen Lohnunterschiede für gut vergleichbare Tätigkeiten (Sortierer, Fahrer, Zusteller) bei verschiedenen Unternehmen sind regionale Unterschiede. Zwar deuten die Einzelergebnisse darauf hin, dass z. B. in strukturschwachen Regionen in den neuen Bundesländern oder in Norddeutschland eher niedrige Löhne gezahlt werden, jedoch erlaubt es die Anzahl der Beobachtungen nicht, belastbare Schlussfolgerungen zum regionalen Bezug des Lohnniveaus zu ziehen.

Als durchschnittlicher Stundenlohn bei „neuen Briefdiensten“ ergibt sich ein Wert von EUR 8,44. Er wurde als gewichteter Mittelwert gebildet; dazu wurden die durchschnittlichen Stundenlöhne der sechs Tätigkeitsgruppen mit den Anteilen der Mitarbeiter, die in der jeweiligen Tätigkeitsgruppe arbeiten, gewichtet.

Abbildung 3: Stundenlöhne bei Wettbewerbern (Lizenznehmer ohne DPAG) in EUR – Häufigkeitsverteilung (alle Tätigkeitsgruppen)



Quelle: Eigene Erhebung und Berechnung.

Ein differenzierteres Bild als der Mittelwert allein liefert die Häufigkeitsverteilung der Stundenlöhne auf Lohnintervalle. Abbildung 3 zeigt die Häufigkeitsverteilung der durchschnittlichen Löhne bei den Unternehmen in der Stichprobe je Tätigkeitsgruppe. Dabei

entspricht jede Nennung dem Durchschnittslohn einer Tätigkeitsgruppe in einem Unternehmen.⁴⁷

Über alle Tätigkeitsgruppen werden am häufigsten Löhne zwischen sechs und elf Euro pro Stunde gezahlt (123 Nennungen). Das am häufigsten vertretene Intervall zwischen acht und neun Euro pro Stunde umfasst auch den oben errechneten aggregierten gewichteten Mittelwert in Höhe von EUR 8,44. Auffallend ist, dass in keinem Unternehmen durchschnittliche Löhne unterhalb von EUR 6,00 pro Stunde gezahlt werden.⁴⁸ Differenziert man die Abbildung weiter nach Tätigkeitsgruppen, fällt auf, dass die Zusteller in den Unternehmen Stundenlöhne zwischen EUR 6,00 und 10,00 (mit den meisten Nennungen im Intervall zwischen EUR 9,00 und 10,00) erhalten. Stundenlöhne über EUR 14,00 werden dagegen ausschließlich Verkaufsmitarbeitern bzw. kaufmännischen Mitarbeitern gezahlt.

Insgesamt stellen wir fest, dass die durchschnittlichen Stundenlöhne (vgl. Tabelle 9) für alle Tätigkeitsgruppen, teilweise deutlich, über dem von ver.di geforderten Mindestlohn in Höhe von EUR 7,50 liegen.⁴⁹ Dies gilt auch für die im Blickpunkt der öffentlichen Kritik stehenden Lohnzahlungen für Zusteller. In einigen Unternehmen werden jedoch auch Löhne gezahlt, die leicht unterhalb von 7,50 EUR liegen.

Sonderzahlungen

Zusätzlich zur reinen Arbeitsvergütung gewährt weniger als ein Drittel der antwortenden Unternehmen Urlaubsgeld. Urlaubsgeld wird nur in Einzelfällen an alle Tätigkeitsgruppen gezahlt: Häufiger an kaufmännische Mitarbeiter und sehr selten an Zusteller, Fahrer und Sortierer. Ähnliches gilt für Jahressonderzahlungen. Hinsichtlich der Höhe von Urlaubsgeld und Jahressonderzahlungen gibt es sehr unterschiedliche betriebliche Regelungen: von einem Urlaubsgeld unter EUR 100 bis zu Jahressonderzahlungen in Höhe eines vollen Monatslohnes.

⁴⁷ Diese Verteilung berücksichtigt also nicht mehr die minimalen bzw. maximalen Nennungen der Unternehmen für eine Tätigkeitsgruppe, sondern den Durchschnittslohn eines Unternehmens je Tätigkeitsgruppe. Durch diese Durchschnittsbildung werden die Extremwerte (Min bzw. Max) aus Tabelle 9 nivelliert.

⁴⁸ Dagegen weist INPUT CONSULTING (2006), S. 48ff., für „Ostdeutschland“ einen Medianwert von EUR 5,90 pro Stunde aus. Ebenfalls dort wird für das Gros der bundesweit gezahlten Stundenlöhne eine Bandbreite von EUR 5,00 und 8,00 genannt, was aufgrund unserer Erhebung nicht bestätigt werden kann. Hier liegt das Gros der gezahlten Löhne (für alle Tätigkeitsgruppen) zwischen EUR 6,00 und 11,00 pro Stunde.

⁴⁹ An dieser Stelle soll nicht weiter auf die in der ökonomischen Literatur überwiegend negativ beurteilten Wirkung von Mindestlöhnen eingegangen werden. Vgl. hierzu SACHVERSTÄNDIGENRAT ZUR BEGUTACHTUNG DER GESAMTWIRTSCHAFTLICHEN ENTWICKLUNG (2006), S. 401ff.

3.3.3 Arbeitszeiten und Urlaub

Für Vollzeitkräfte der Lizenznehmer (ohne DPAG) ergeben sich in den jeweiligen Tätigkeitsgruppen auf Basis der Befragung folgende durchschnittliche Wochenarbeitszeiten (in Stunden):

Tabelle 10: Wochenarbeitszeiten bei Wettbewerbern (Lizenznehmer ohne DPAG)

Tätigkeitsgruppen	Stunden
Sortierer	38,48
Fahrer (nah)	38,00
Fahrer (fern)	40,00
Briefzusteller	38,78
Mitarbeiter Verkauf	39,42
Kfm. Mitarbeiter	39,51

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Die durchschnittlichen Regelarbeitszeiten für Vollzeitkräfte liegen relativ eng beieinander. Der deutlich am häufigsten vorkommende Wert beträgt 40 Stunden pro Woche, was gleichzeitig auch die Obergrenze der Wochenarbeitszeit darstellt. Die geringste durchschnittliche Arbeitszeit weisen die Fahrer (nah) mit 38 Std./Wo. auf, den höchsten Wert die Fernfahrer mit 40 Std./Wo. Auch der Höchstwert von 40 Std./Wo. unterschreitet deutlich die im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vorgeschriebene Höchstgrenze von 48 Std./Wo. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitkräfte bei Wettbewerbern (gewichteter Mittelwert für alle Tätigkeitsgruppen) beträgt knapp 39 Stunden.

Auch die Anzahl der Urlaubstage ist ein Bestandteil der Arbeitsbedingungen. Maßgebend für die Untergrenze der Urlaubsgewährung ist das Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (BUrlG). Demnach sind bei einer 5-Tage-Woche 20 Tage und bei einer 6-Tage-Woche 24 Tage Urlaub zu gewähren. Die folgende Tabelle zeigt für die sechs Tätigkeitsgruppen jeweils den geringsten und den höchsten genannten Wert sowie das arithmetische Mittel der Antworten aller Briefdienste, die an der Befragung teilgenommen haben.

Tabelle 11: Urlaubsanspruch bei Wettbewerbern (Lizenznehmer ohne DPAG)

Tätigkeitsgruppe	Urlaubsanspruch für Beschäftigte mit 5-Tage-Woche in Tagen		
	Min	Max	Mittelwert
Sortierer	20,0	30,0	23,3
Fahrer (nah)	20,0	30,0	22,9
Fahrer (fern)	20,0	30,0	23,8
Briefzusteller	20,0	28,3	22,6
Mitarbeiter Verkauf	20,0	30,0	26,4
Kfm. Mitarbeiter	20,0	30,0	26,1

Quelle: Eigene Erhebung. Angaben für 6-Tage-Woche wurden umgerechnet.

Die Urlaubsansprüche liegen bei allen Wettbewerber über dem gesetzlich vorgeschriebenen Wert von 20 Tagen, in einige Fällen jedoch nur geringfügig. Auffällig ist, dass Zusteller, Fahrer und Sortierer meist geringere Urlaubsansprüche haben als ihre Kollegen in Verkauf und Büro. Der durchschnittliche Urlaubsanspruch von Beschäftigten bei Wettbewerbern beträgt 22,9 Tage (gewichteter Mittelwert über alle Tätigkeitsgruppen; Gewichtung anhand des Mitarbeiteranteils der jeweiligen Tätigkeitsgruppe).

3.3.4 Zusammenfassung: Arbeitsbedingungen Wettbewerber

Tabelle 12 fasst die zentralen Ergebnisse der Analyse der Arbeitsbedingungen der Wettbewerber der DPAG zusammen. Als maßgebliche Indikatoren werden dabei jeweils gewichtete Durchschnittswerte (über alle Tätigkeitsgruppen) angegeben.

Tabelle 12: Zusammenfassung: Arbeitsbedingungen Wettbewerber

Untersuchter Parameter	Ergebnis/Wert
Durchschnittlicher Stundenlohn (EUR)	8,44
Wochenarbeitszeit (Stunden)	38,8
Urlaubstage	22,9

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnung.

Der angegebene Stundenlohn in Höhe von EUR 8,44 ist die durchschnittliche Vergütung aller Beschäftigten bei Wettbewerbern der DPAG. Dieser Wert berücksichtigt auch – nach entsprechender Umrechnung – Stücklöhne dieser Beschäftigten. Er wurde als gewichteter Mittelwert gebildet. Dazu wurden die Stundenlöhne der sechs Tätig-

keitsgruppen mit den Anteilen der Mitarbeiter, die in der jeweiligen Tätigkeitsgruppe arbeiten, gewichtet.⁵⁰

⁵⁰ Vgl. hierzu auch das Vorgehen bei der Berechnung des Durchschnittslohns bei der DPAG.

4 Arbeitsbedingungen in Vergleichsbranchen

In diesem Abschnitt beleuchtet die Studie die Arbeitsbedingungen in einigen Vergleichsbranchen, um die Arbeitsbedingungen im Briefmarkt beurteilen zu können.

Für die Auswahl vergleichbarer Branchen bzw. Tätigkeiten gibt es in der ökonomischen und arbeitswissenschaftlichen Literatur keine klaren und allgemein akzeptierten Kriterien. Als Kriterien kämen unter anderem in Betracht: Ähnlichkeit der Tätigkeit, vergleichbare strukturellen Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft und/oder vergleichbare Anforderungen hinsichtlich Ausbildung/Qualifikation.

Einem Rechtsgutachten von Prof. Säcker zufolge⁵¹ kann als Prüfmaßstab für die „Üblichkeit von Arbeitsbedingungen“ kein bundeseinheitliches Lohnniveau verlangt werden – die Arbeitsbedingungen von Lizenznehmern sind vielmehr mit lokalen Arbeitsmärkten in Verbindung zu setzen. Ein wesentliches Erkenntnisziel dieser Studie ist daher die Beurteilung der Heterogenität der Arbeitsbedingungen im Briefmarkt: Lassen sich die Lohnunterschiede zwischen einzelnen Lizenznehmern durch die unterschiedlichen regionalen Gegebenheiten erklären oder sind sie Indiz für, z. B., unüblich niedrige Löhne bei einigen Lizenznehmern? Zur Beantwortung dieser Frage sind Daten über die regional bedingten Unterschiede der Arbeitsbedingungen in anderen Branchen erforderlich.

Für die Ermittlung der Arbeitsbedingungen in diesen Vergleichsbranchen greift die Studie auf Primärdaten der Bundesagentur für Arbeit zurück. Sie entstammen den Meldungen der Betriebe an die Krankenkassen und geben insbesondere Auskunft über die tatsächlich in einer Branche gezahlten Löhne. In geografischer Hinsicht sind Auswertungen auf Kreisebene (Landkreise bzw. kreisfreie Städte, im Folgenden Kreise) möglich.

Auf Kreisebene sind Lohndaten nicht für beliebig fein abgegrenzte Branchen erhältlich, sondern maximal auf Ebene 3-stelliger Wirtschaftszweige (nach der gebräuchlichen Klassifikation der Wirtschaftszweige in der amtlichen Statistik, Ausgabe 2003; Abkürzung: „WZ 2003“).⁵² Als Vergleichsbranchen für diese Studie haben wir exemplarisch sechs Branchen ausgewählt, die uns hinsichtlich der Tätigkeit, der strukturellen Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft und der Qualifikationsanforderungen vergleichbar zum Briefsektor erscheinen. Die in Klammern stehende Zahl gibt dabei den Wirtschaftszweig (WZ) an:

- Druckgewerbe (222)
- Einzelhandel (521)⁵³
- Versandhandel (526)⁵⁴

⁵¹ Vgl. SÄCKER (2007).

⁵² Vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT (2002).

⁵³ Einzelhandel mit Waren verschiedener Art (in Verkaufsräumen).

- Gastgewerbe (55)
- Speditionen (634)⁵⁵
- Datenverarbeitung und Datenbanken (72)

Die Studie untersucht für jede Vergleichsbranche im Einzelnen folgende Arbeitsbedingungen: Lohn, Arbeitszeiten, und Urlaubsanspruch. Zur Ergänzung der Daten der Bundesagentur für Arbeit wurden Tarifverträge und Sekundärauswertungen von Tarifverträgen aus unterschiedlichen Quellen verwendet.⁵⁶

4.1 Lohn

Die Auswertung ergibt das folgende Bild hinsichtlich der Stundenlöhne in den Vergleichsbranchen:

Tabelle 13: Stundenlöhne in ausgewählten Vergleichsbranchen in EUR

Branche	Min (Durchschnitt Kreis)	Max (Durchschnitt Kreis)	Bundesdurchschnitt	Standardabweichung
Druckgewerbe	6,03	23,70	18,04	3,68
Einzelhandel	7,92	17,35	12,86	1,46
Versandhandel	5,41	23,22	14,95	3,15
Gastgewerbe	4,97	12,17	8,28	1,18
Speditionen	7,57	18,14	13,22	1,98
Datenverarbeitung/-banken	5,95	30,41	25,15	4,84

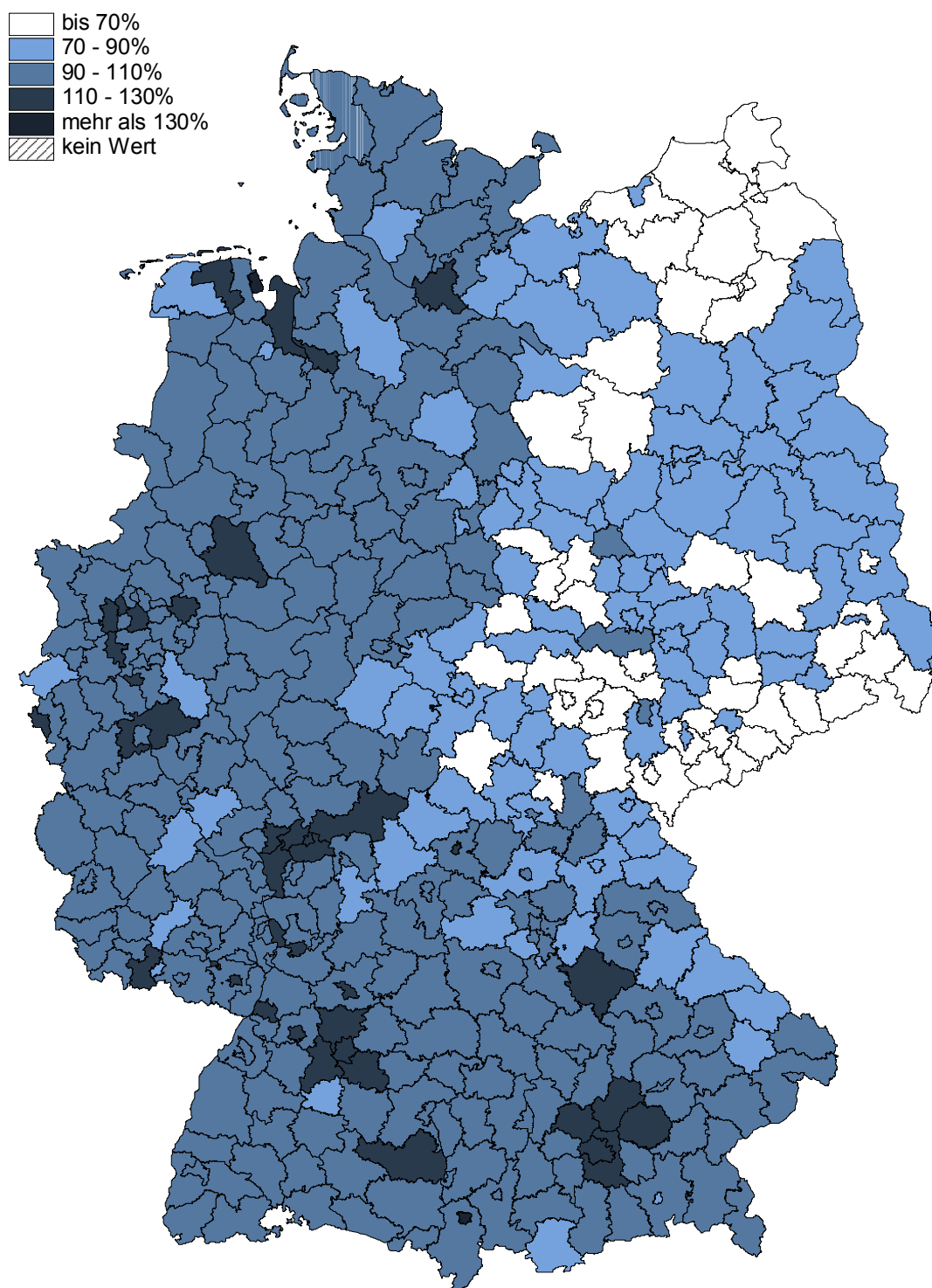
Quelle: Eigene Berechnungen nach Primärdaten der Bundesagentur für Arbeit (Meldungen zur Sozialversicherung), Stand: 2004; Ermittlung der Umrechnungsfaktoren (*Wochenarbeitszeit* zur Umrechnung von Monatslohn in Stundenlöhne) auf Basis von STATISTISCHES BUNDESAMT (2007) und WSI-Tarifarchiv.

⁵⁴ Der Wirtschaftszweig 526 (Einzelhandel, nicht in Verkaufsräumen) enthält neben dem Versandhandel (5261) noch Verkaufstände auf Märkten (5262) und den Öl- und Kohlenhandel vom Lager (5263).

⁵⁵ Umfasst neben Speditionen sonstige Verkehrsvermittlung.

⁵⁶ Darunter WSI-Tarifarchiv und STATISTISCHES BUNDESAMT (2007).

Abbildung 4: Speditionen (WZ 634) – Durchschnittlicher Stundenlohn je Kreis
(Bundesdurchschnitt = 100 %)



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung nach Primärdaten der Bundesagentur für Arbeit (Meldungen zur Sozialversicherung), Stand: 2004.

Die in Tabelle 13 angegebenen Stundenlöhne sind jeweils durchschnittliche Löhne, die in einer Branche für Vollzeitkräfte gezahlt werden.⁵⁷ Für jede Branche ist der Durchschnittslohn des Kreises mit dem niedrigsten und dem höchsten Lohnniveau (Min/Max) sowie der Bundesdurchschnitt angegeben.

Tabelle 13 macht deutlich, dass es in es allen Branchen relativ große Lohnunterschiede zwischen verschiedenen Kreisen gibt. Insbesondere im Bereich Datenverarbeitung und Datenbanken (72) gibt es starke Lohnunterschiede: Dort liegen Minimal- und Maximallohn sehr weit auseinander; ebenfalls nimmt die Standardabweichung – also die durchschnittliche Streuung der Stundenlöhne um ihren Mittelwert – einen hohen Wert an (EUR 4,84). Gleiches gilt in etwas abgeschwächter Form für das Druckgewerbe und den Versandhandel (EUR 3,68 bzw. EUR 3,15). Weniger stark dagegen streuen die regionalen Stundenlöhne im Speditionsgewerbe (EUR 1,98), im Einzelhandel (EUR 1,46) sowie im Gastgewerbe mit (EUR 1,18) um ihren Mittelwert.⁵⁸

Abbildung 4 zeigt für das Speditionsgewerbe die regionalen Schwankungen der Durchschnittslöhne in den Kreisen. Die Farbsättigung gibt dabei jeweils das regionale Einkommen im Verhältnis zum Bundesdurchschnitt an: Je dunkler die Farbe, desto höher das Lohnniveau des Kreises. Das Ost-West-Gefälle der Löhne (auch) im Speditionsgewerbe ist augenfällig: Während das Einkommen in den westlichen Kreisen zum Großteil zwischen 90 und 110 % des Bundesdurchschnitt schwankt, sind in den östlichen Kreisen Werte unter 90 % die Regel.

Abbildung 4 zeigt auch deutliche Abweichungen zwischen benachbarten oder nahe gelegenen Kreisen: sowohl in West- wie in Ostdeutschland. Dies illustriert die deutlichen regionalen Unterschiede im Lohnniveau. So weisen z. B. in München, Stuttgart, das Rhein-Main-Gebiet und einige Kreise Nordrhein-Westfalens Werte deutlich über dem Bundesdurchschnitt auf.

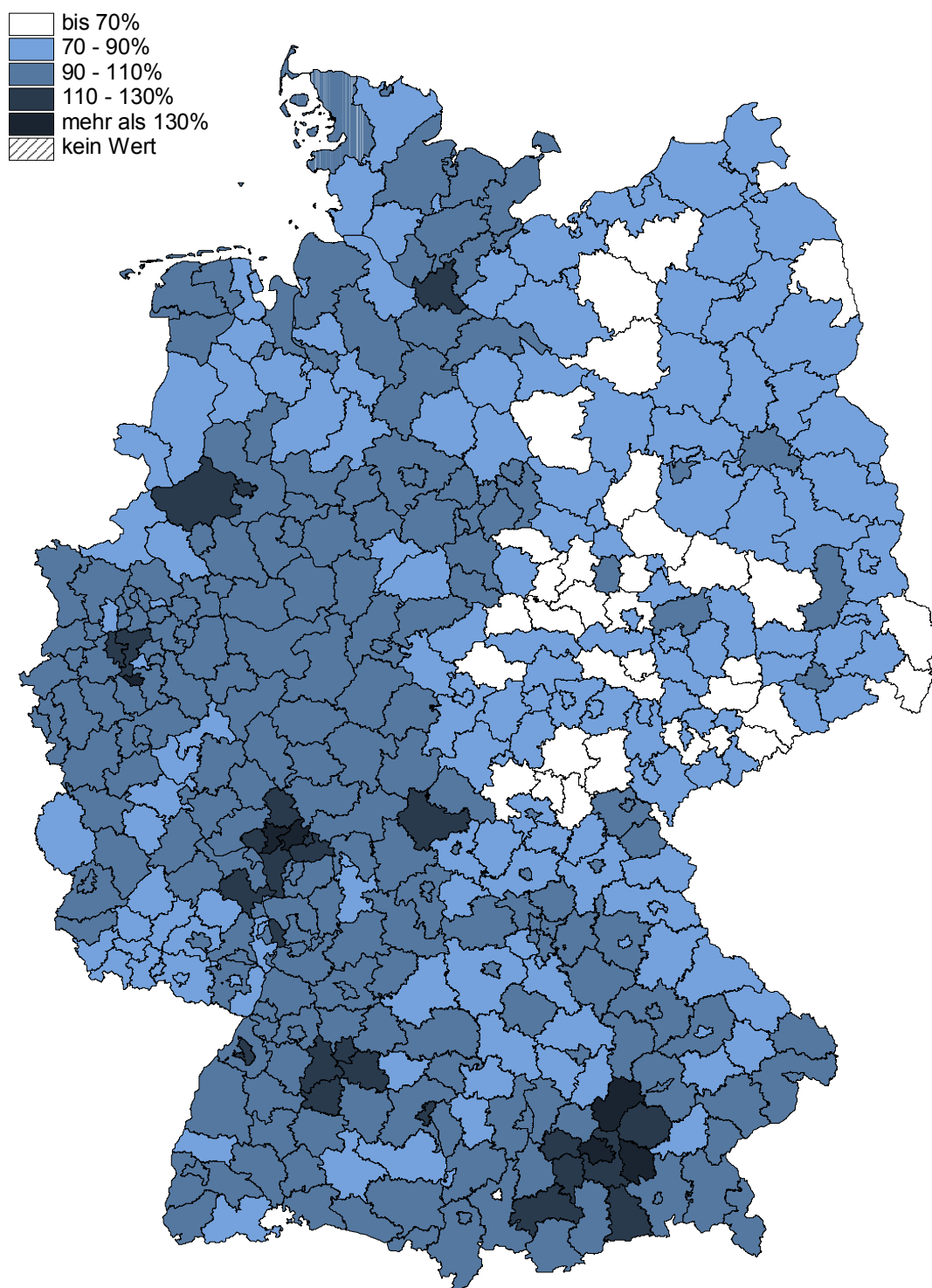
Abbildung 5 zeigt die regionalen Schwankungen der Durchschnittslöhne für das Gastgewerbe. Die regionalen Unterschiede weisen ein ähnliches Muster auf wie für das Speditionsgewerbe (Abbildung 4). Jedoch ist die Intensität der Abweichungen vom Mittelwert im Gastgewerbe größer als im Speditionsgewerbes.

Eine grafische Darstellung der regionalen Lohnunterschiede für vier weitere Branchen findet sich im Anhang dieses Diskussionsbeitrags: Druckgewerbe, Einzelhandel, Versandhandel und Datenverarbeitung und Datenbanken.

⁵⁷ Von der BA lagen durchschnittliche Monatslöhne für Vollzeitkräfte vor. Die Umrechnung in Stundenlöhne wurde vom WIK vorgenommen. Dazu wurden entsprechende Informationen zu Wochenarbeitszeiten aus dem WSI-Tarifarchiv und aus STATISTISCHES BUNDESAMT (2007) verwendet.

⁵⁸ Neben regionalen Unterschieden der Arbeitsmärkte kann eine weitere Ursache für die festgestellte Heterogenität sein, dass in den Belegschaften der in den Kreisdurchschnitten betrachteten Betriebe hohe bzw. niedrige Lohngruppen in unterschiedlichem Ausmaß vertreten sind.

Abbildung 5: Gastgewerbe (WZ 55) – Durchschnittlicher Stundenlohn je Kreis
(Bundesdurchschnitt = 100 %)



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung nach Primärdaten der Bundesagentur für Arbeit (Meldungen zur Sozialversicherung), Stand: 2004.

4.2 Arbeitszeiten und Urlaub

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die tariflich festgelegte durchschnittliche Wochenarbeitszeit in den ausgewählten Vergleichsbranchen:⁵⁹

Tabelle 14: Tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit in ausgewählten Vergleichsbranchen

Branche	Stunden
Druckgewerbe	36,5
Einzelhandel	37,7
Versandhandel	37,7
Gastgewerbe	38,9
Spedition	40,4
Datenverarbeitung/-banken	34,0

Quelle: Eigene Berechnungen nach STATISTISCHES BUNDESAMT (2007) und WSI-Tarifarchiv.

Die Werte liegen zwischen 34 und 40,4 Stunden pro Woche. Der niedrigste Wert in der Branche „Datenverarbeitung und Datenbanken“ ergibt sich aus dem Tarifvertrag der Deutsche Telekom AG, des größten Arbeitgebers dieser Branche. Die aktuellen Tarifverhandlungen deuten allerdings daraufhin, dass es eine deutliche Anhebung der Wochenarbeitszeit bei der Deutsche Telekom AG geben wird, etwa auf 38 Stunden. Damit würde der Wert für diese Vergleichsbranche deutlich weniger von den übrigen Werten abweichen.

Neben den Arbeitszeiten trägt auch die Anzahl der Urlaubstage zur Bestimmung der Arbeitsbedingungen bei:

Tabelle 15: Tariflich vereinbarte Urlaubsansprüche in ausgewählten Vergleichsbranchen

Branche	Min - Max	Mittelwert
Druckgewerbe	30,0	30,0
Einzelhandel	25,4 - 30,0	27,7
Versandhandel	25,4 - 30,0	27,7
Gastgewerbe	25,0 - 30,0	27,5
Speditionen	20,0 - 33,0	28,0
Datenverarbeitung/-banken	30,0	30,0

Quelle: Eigene Berechnungen nach STATISTISCHES BUNDESAMT (2007) und WSI-Tarifarchiv.

⁵⁹ Für die fünf Vergleichsbranchen existieren jeweils Tarifverträge. Diese Tarifverträge müssen nicht notwendigerweise von allen Arbeitgebern der Branchen angewendet werden. Die tatsächlich angewandten Arbeitszeiten können daher von den tariflich vereinbarten abweichen.

In den Tarifverträgen der ausgewählten Vergleichsbranchen wurden Urlaubsansprüche zwischen 25 und 33 Tagen vereinbart. Diese Werte liegen deutlich über dem im BUrlG festgelegten Mindestanspruch von 20 Tagen.

5 Schlussfolgerungen

1. Das durchschnittliche Lohnniveau im Briefmarkt – bei DPAG, Wettbewerbern und DPAG-Subunternehmern – liegt über dem von ver.di geforderten branchenübergreifenden Mindestlohn (EUR 7,50). Löhne bei einzelnen Unternehmen liegen jedoch darunter.

Das durchschnittliche Lohnniveau bei der DPAG beträgt (für die von uns untersuchten Tätigkeitsgruppen) nach aktuellem Tarifvertrag EUR 11,40. Für mehr als die Hälfte der Mitarbeiter der DPAG liegt das Lohnniveau durch die Besitzstandsregelung sogar zwischen 30 und 40 Prozent darüber. Das durchschnittliche Lohnniveau bei den Subunternehmern der DPAG liegt bei etwa EUR 8,00. Auch das Lohnniveau der Wettbewerber im Briefmarkt liegt mit EUR 8,44 deutlich über dem von Gewerkschaften geforderten branchenübergreifenden Mindestlohn von EUR 7,50.

2. Der Briefsektor ist in weiten Teilen ein Niedriglohnsektor. Die Einstiegslohne von DPAG und Wettbewerbern liegen unterhalb oder im Bereich der Niedriglohnschwelle.

Unzweifelhaft ist, dass die Löhne eines relevanten Teils der Beschäftigten von Subunternehmern und Wettbewerbern der DPAG unterhalb oder im Bereich der Niedriglohnschwelle liegen. Auch das durchschnittliche Lohnniveau der Wettbewerber liegt mit EUR 8,44 unter der Niedriglohnschwelle in Westdeutschland, ebenso wie die Löhne von Beschäftigten der DPAG in den unteren Entgeltgruppen.⁶⁰ Der Briefdienst ist daher insgesamt als Niedriglohnsektor anzusehen.⁶¹ Die Ursache hierfür ist, dass die meisten Tätigkeiten, darunter die Zustellung, relativ geringe Anforderungen an die Beschäftigten und deren Qualifikationen stellen.

Tabelle 16: Wesentliche Arbeitsbedingungen im Briefmarkt: DPAG, DPAG-Subunternehmer und Wettbewerber

	DPAG	DPAG-Subunternehmer	Wettbewerber
Durchschnittlicher Stundenlohn (EUR)	11,40	8,00	8,44
Wochenarbeitszeit (Stunden)	38,5	43,0	38,8
Urlaubstage	28,0	28,0	22,9

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnung.

⁶⁰ Beschäftigte ohne Besitzstandszulage, d. h. die nach 2003 eingestellt wurden.

⁶¹ Nach der international gebräuchlichen Definition der OECD beträgt die Niedriglohnschwelle zwei Drittel des Medianentgelts von allen Beschäftigten. Im Jahre 2004 lag sie in Westdeutschland bei EUR 9,83 und im Osten bei EUR 7,15; vgl. KALINA/WEINKOPF (2006). Auch Einstiegslohne der DPAG liegen für einige Lohngruppen unterhalb oder in der Nähe der Niedriglohnschwelle (für die alten Bundesländer).

Tabelle 17: Stundenlöhne im Briefdienst, DPAG und Wettbewerber, in EUR

Tätigkeitsgruppe	DPAG	Wettbewerber
Sortierer	10,57	8,36
Fahrer (nah)	10,57	7,64
Fahrer (fern)	11,29	8,20
Briefzusteller	11,29	7,94
Mitarbeiter Verkauf	11,18	14,39
Kfm. Mitarbeiter	17,11	16,22

Quelle: Eigene Erhebung und DEUTSCHE POST AG (2007A).

3. Das durchschnittliche Lohnniveau der DPAG ist branchenunüblich hoch; im Vergleich zu den DPAG-Subunternehmern wie zu Wettbewerbern.

Die Löhne eines Unternehmens, das die Hälfte seines Gewinns aus einem staatlich geschützten Monopolbereich speist, können nicht als Maßstab für einen Sektor dienen, der in den Wettbewerb übergeleitet wird. Vielmehr spiegelt das Lohnniveau der Wettbewerber die realen Verhältnisse von aktueller Arbeitskraftnachfrage und aktuellem Arbeitsangebot wider. Die Konkurrenten der DPAG agieren mit ihren Nischenangeboten in einem wettbewerblichen Umfeld ohne die sicheren Einnahmen aus einem staatlichen Monopol.

Die Deutsche Post AG zahlt erkennbar höhere Löhne als ihre Subunternehmer und Wettbewerber. Infolge der regionalen Lohnunterschiede sind die Löhne der DPAG insbesondere dort unüblich, wo das regionale Lohnniveau im Allgemeinen niedrig ist. Damit verzerrt das Unternehmen potenziell die lokalen Arbeitsmärkte, gerade in strukturschwachen Regionen.

4. Im Vergleich zu regionalen Lohnunterschieden in anderen Branchen erscheinen die Lohnunterschiede im Briefdienst nicht ungewöhnlich.

Die privaten Briefdienste sind bisher überwiegend regional tätig, auch als Resultat der Qualitätsvorgabe der D-Lizenz. Daher rekrutieren sie ihre Beschäftigten auf lokalen Arbeitsmärkten, und man muss erwarten, dass ihre Löhne daher die Gegebenheiten dieser lokalen Märkte widerspiegeln. Das Lohnniveau dieser Unternehmen schwankt erheblich (vgl. Tabelle 18). Regionale Einflüsse sehen wir als eine wesentliche Ursache für die deutlichen Unterschiede zwischen den Lohnniveaus verschiedener Briefdienste an.

Tabelle 18 vergleicht die Lohnunterschiede zwischen unterschiedlichen privaten Briefdiensten mit der regionalen Streuung von Lohnniveaus in anderen Branchen. Dabei bezeichnet in der Zeile „Briefdienst, Wettbewerber“ der Min-Wert den Durchschnittslohn bei dem (befragten) Unternehmen mit dem geringsten Lohnniveau; der Max-Wert be-

zeichnet den Durchschnittslohn bei den (befragten) Unternehmen mit dem höchsten Lohnniveau.⁶² In den folgenden Zeilen (Vergleichsbranchen) hingegen bezeichnet der Min-Wert den Durchschnittslohn der Branche in dem Landkreis mit dem niedrigsten Lohnniveau; der Max-Wert bezieht sich auf den Landkreis bzw. die kreisfreie Stadt mit dem höchsten Lohnniveau.

Die Streuung der Löhne im Briefmarkt ist nicht ungewöhnlich im Vergleich zu anderen, wettbewerbsintensiveren, Branchen. Infolge starker regionaler Lohnunterschiede auf lokalen Arbeitsmärkten können daher auch solche Löhne üblich sein, die deutlich unter dem Bundesdurchschnitt liegen.

Die in Tabelle 18 angeführten Werte sind Durchschnittslöhne aller Beschäftigten einer Branche in Landkreisen und kreisfreien Städten. Zusätzliche Informationen über Lohnniveaus einzelner Berufe innerhalb der Vergleichsbranchen würden eine noch belastbarere Beurteilung der Arbeitsbedingungen ermöglichen. Dazu erforderliche Daten sind von der Bundesagentur für Arbeit derzeit nicht, jedoch möglicherweise ab Ende 2007 dort verfügbar.

5. Die bundesweit einheitlichen Löhne der DPAG sind ungewöhnlich – sowohl in der Branche als auch im Vergleich zu anderen Branchen.

Der Tarifvertrag und das Lohnniveau der DPAG sind bundesweit einheitlich. Sie orientieren sich nicht an den üblichen Unterschieden lokaler Arbeitsmärkte. Insbesondere für das Lohnniveau hat die Studie teils starke regionale Unterschiede in Branchen mit vergleichbaren Tätigkeiten bzw. Anforderungen an die Arbeitnehmer nachgewiesen. Die bundesweit identischen Löhne der DPAG sind daher ungewöhnlich im Vergleich zu diesen Branchen.

Tabelle 18: Stundenlöhne im Briefdienst und in ausgewählten Vergleichsbranchen, Durchschnittslöhne und Varianz, in EUR

Branche	Min	Max	Mittelwert
Briefdienst, DPAG	11,40		
Briefdienst, Wettbewerber	6,54	20,20	8,44
Druckgewerbe (222)	6,03	23,70	18,04
Einzelhandel (521)	7,92	17,35	12,86
Versandhandel ⁶³ (526)	5,41	23,22	14,95
Gastgewerbe (55)	4,97	12,17	8,28
Speditionen (634)	7,57	18,14	13,22
Datenverarbeitung u. Datenbanken (72)	5,95	30,41	25,15

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnung und Primärdaten der Bundesagentur für Arbeit (Meldungen zur Sozialversicherung).

⁶² Zur Berechnung dieser Werte siehe Abschnitt 3.3.4.

⁶³ „Einzelhandel, nicht in Verkaufsräumen“; umfasst Versandhandel und Marktstände.

6. Seit der Privatisierung hat die DPAG bedeutende Schritte zur Absenkung und Flexibilisierung ihrer Lohnkosten unternommen, z.B. Lohnabschlüsse 2000/2003, „Übernahme zusätzlicher Leistungen“.

In den Jahren 2001 und 2003 hat die DPAG tarifliche Regelungen mit den Gewerkschaften vereinbart, nach denen neue Mitarbeiter geringere Löhne erhalten. Mitarbeiter, die zum maßgeblichen Stichtag schon im Unternehmen beschäftigt waren, erhalten im Rahmen einer Besitzstandsregelung höhere Löhne als ihre neu eingestellten Kollegen. Diese Umstellung erfolgte mit Wirkung zum 1.1.2001 für Arbeiter und zum 1.9.2003 für Angestellte. Die Besitzstandsregelung sieht zwischen 30 und 40 Prozent höhere Löhne als der neue Tarifvertrag vor und legt fest, dass in Zukunft vereinbarte Lohnerhöhungen in gleichem Maße für alle Mitarbeiter gelten – mit oder ohne Besitzstand. Die Besitzstandsregelung betrifft heute noch über die Hälfte aller Mitarbeiter der DPAG im Briefdienst.

Darüber hinaus wurden die eigenen Personalkosten mit dem Programm „Übernahme zusätzlicher Leistungen“ flexibilisiert. Hierdurch kann beispielsweise ein Zusteller bei Bedarf eine höhere Arbeitszeit realisieren, wobei der zeitliche Arbeitsbedarf im Vorfeld fixiert und mit dem Tariflohn abgegolten wird.

7. Die DPAG hat in erheblichem Umfang Kernbereiche des Briefdienstes ausgelagert, z.B. im Transport und im Filialnetz. Diese Auslagerungen entsprachen einem Beschäftigungsvolumen von 20.000 bis 25.000 Vollzeitstellen bei der DPAG. Die Subunternehmer, die einen relevanten Teil der Wertschöpfungskette der DPAG erbringen, zahlen deutlich niedrigere Löhne.

Zur Flexibilisierung ihrer Kosten hat die DPAG zentrale Teile ihres Briefdienstes ausgelagert. Insbesondere hat sie über die Hälfte ihrer Transporte (Hauptlauf-, Versorgungs- und Kastenleerungsfahrten) an Subunternehmen übertragen. Dadurch konnte das Personal im Transportbereich um schätzungsweise zwei Drittel reduziert werden. Auch im Filialnetz hat die Einführung unterschiedlicher Agenturlösungen, d. h. die Auslagerung der Sendungsannahme z.B. an Einzelhändler, einen deutlichen Beschäftigungsrückgang des eigenen Personals zur Folge gehabt. Den durch die Auslagerungen seit 1997 bewirkten Beschäftigungsrückgang der DPAG im Transport- und Filialbereich schätzen wir auf 20.000 bis 25.000 Personaleinheiten (Vollzeitstellen). Die Studie zeigt, dass die Löhne bei den Subunternehmern zum Teil deutlich unter dem Niveau der DPAG und sogar unter dem durchschnittlichen Lohnniveau der Wettbewerber der DPAG liegen.

8. Wettbewerber zahlen teilweise Stücklöhne, um ihre Kosten flexibel zu halten und ihrer schwankenden Nachfrage anzupassen.

Von den Wettbewerbern werden unterschiedliche Vergütungsmodelle eingesetzt: Knapp die Hälfte der Lizenznehmer entlohnt die Zusteller ausschließlich nach Arbeitszeit; gut die Hälfte der Unternehmen wendet entweder ausschließlich Stücklöhne oder kombinierte Zeit-/Stücklohn-Modelle an. Durch den Einsatz von stücklohnbezogenen

Vergütungsmodellen koppeln die Wettbewerber ihre Kosten an das Sendungsaufkommen; dieses ist für die Wettbewerber gegenwärtig nicht hinreichend planbar. Beim Vergleich von Stundenlöhnen in dieser Studie wurden Stücklöhne berücksichtigt und entsprechend umgerechnet.

9. Die Wochenarbeitszeiten für Vollzeitkräfte im Briefmarkt erscheinen üblich im Vergleich zu anderen, auch tarifgebundenen Branchen.

Mit durchschnittlich knapp 39 (Wettbewerber) bzw. 38,5 (DPAG) Stunden pro Woche haben Beschäftigte im Briefmarkt vergleichbare Wochenarbeitszeiten wie Beschäftigte in anderen Branchen, in denen die Arbeitsbedingungen durch einen Tarifvertrag geregelt werden.

10. Die Urlaubsansprüche bei Wettbewerbern im Briefmarkt liegen über dem gesetzlichen Mindestanspruch, sind aber niedriger als bei der DPAG und in anderen, insbesondere tarifgebundenen Branchen.

Der durchschnittliche Urlaubsanspruch von Beschäftigten der Wettbewerber liegt mit 22,9 Tagen über dem gesetzlichen Mindestanspruch nach dem BUrlG. Er liegt aber deutlich unter dem Urlaubsanspruch bei der DPAG (28 Tage) sowie den tariflich vereinbarten Urlaubsansprüchen in anderen Branchen.

11. Mit Blick auf die Entwicklung eines konkreten Vergleichsmaßstabs zur Überprüfung der sozialen Schutzstandards des Postgesetzes (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 PostG) sollte eine detaillierte Analyse der lokalen Arbeitsmärkte für Tätigkeiten des Briefdienstes und vergleichbare Tätigkeiten durchgeführt werden.

Einem Rechtsgutachten im Auftrag der Bundesnetzagentur zufolge sind übliche Arbeitsbedingungen im Sinne von § 6 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 PostG diejenigen Arbeitsbedingungen, „die ein lizenziertes Unternehmen auf den örtlichen Arbeitsmärkten anbieten muss, um die Arbeitskräfte für die Ausübung der lizenzpflichtigen Tätigkeit zu gewinnen. Als Vergleichsmaßstab heranzuziehen sind daher die Entgelte, die Unternehmen (z. B. Versandhandels- oder Presseunternehmen, Unternehmen mit Einsammel-, Sortier-, Verpackungs-, Weiterleitungs- und Auslieferungsdiensten) ihren Arbeitnehmern in Übereinstimmung mit den arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Vorschriften zahlen.“ (Säcker, 2007, S. 61f.)

Die vorliegende Studie hat für ausgewählte Vergleichsbranchen gezeigt, dass erhebliche regionale Unterschiede im Lohnniveau in diesen Branchen üblich sind. Die der Branchenanalyse zugrunde liegenden Daten (der Bundesagentur für Arbeit) sind bisher nur für breit abgegrenzte Branchen verfügbar (auf 3-Steller-Ebene der gebräuchlichen Klassifikation der Wirtschaftszweige „WZ2003“). Eine weitergehende Untersuchung sollte insbesondere eine kombinierte Analyse von Branchen *und* Berufen auf kleinstmöglicher regionaler Ebene zum Inhalt haben. Dazu erforderliche Daten werden ab Ende 2007 möglicherweise von der Bundesagentur für Arbeit verfügbar sein.

Diese Untersuchung lokaler Arbeitsmärkte sollte zu einem Vergleichmaßstab zur Überprüfung der Arbeitsbedingungen von Lizenznehmern Lizenzüberprüfung führen; z. B. in Form eines regionalen Lohnkatasters.

Literatur

- ATZMÜLLER, ROLAND/HERMANN, CHRISTOPH (2004): Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen, Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen, FORBA-Endbericht, Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte, Januar, 2004, Wien.
- BODDERAS, ELKE (2006): Gegenwind für den gelben Riesen, in: Welt am Sonntag, 09.07.2006, abgerufen am 04.01.2007 unter www.wams.de/data/2006/07/09/951329.html.
- BÖHMER, REINHOLD (2006): „Es ärgert uns fürchterlich“, in: Wirtschaftswoche, Nr. 19/2006.
- BÜNDER, HELMUT (2007): Post-Konkurrenten fürchten schärfere Regulierung, in: Frankfurter Allgemeine-Zeitung, 27.02.2007.
- BUNDESNETZAGENTUR (2005): Tätigkeitsbericht 2004/2005, redaktionell korrigierte Fassung, Dezember 2005, Bonn.
- BUNDESNETZAGENTUR (2006): Neunte Marktuntersuchung für den Bereich der lizenzpflichtigen Postdienstleistungen, Mainz.
- BUNDESNETZAGENTUR (2007): Jahresbericht 2006, Bonn.
- DBA (2005): Erfolg für die dba. Airline übernimmt ab sofort Postflüge zwischen München und Berlin, Pressemitteilung April 2005, abgerufen am 12.01.2007 unter www.flydba.com/de/Presse/Artikel/Nachtpostflug/.
- DEUTSCHE POST AG (1999): Geschäftsbericht 1999, Bonn.
- DEUTSCHE POST AG (2002): STAR Programme, 31. Oktober 2002 Frankfurt am Main -1. November 2002 London, Präsentation, abgerufen am 22.01.2007 unter http://investors.dpwn.de/sitecentral_resources/attachments/content_documents/veranstaltungen/2002/20021031_PraesentationStar_only_en.pdf.
- DEUTSCHE POST AG (2003): Jahresabschluss (HGB) zum 31.12.2002 der Deutsche Post AG, Bonn.
- DEUTSCHE POST AG (2004A): Börsenzulassungsprospekt, 22. Oktober 2004, Bonn.
- DEUTSCHE POST AG (2004B): Personal- und Sozialbericht 2003. Der Mensch, Kreative Kraft des Unternehmens, Bonn.
- DEUTSCHE POST AG (2007A): Entgelttarifvertrag für Arbeitnehmer der Deutsche Post AG vom 18. Juni 2003, zuletzt geändert durch TV Nr. 131, Stand 01.01. 2007, Bonn.
- DEUTSCHE POST AG (2007B): Geschäftsbericht 2007, Bonn.
- DEUTSCHER BUNDESTAG (2001): Schriftliche Fragen mit den in der Woche vom 11. Juni 2001 eingegangenen Antworten der Bundesregierung, BT-Drs. 14/6277, 21.06.2001, Berlin.
- DOMMERMUTH-GUDRICH, GEROLD (2001): Nachts geht die Post ab, in: Balance, Juni 2001, S. 8-15.
- GATZKE, MARCUS (2007): Post kritisiert Armutslöhne bei der Konkurrenz, in: Netzzeitung.de, 13.03.2007, abgerufen am 13.03.2007 unter www.netzzeitung.de/wirtschaft/unternehmen/580331.html.

- GEYER, VOLKER (2006): Die langfristige Sicherung von Vollzeit Arbeitsplätzen in der Zustellung ist möglich, in: DPVKOM-Magazin, September 2006, S. 4-5.
- GRANZOW, AXEL (2007): Deutsche Post arbeitet lieber mit Mini-Jobbern, in: Handelsblatt, 28.02.2007.
- INPUT CONSULTING (2006): Liberalisierung und Prekarisierung. Beschäftigungsbedingungen bei den neuen Briefdienstleistern in Deutschland, Studie, Dezember 2006, Stuttgart.
- KALINA, THORSTEN/VOSS-DAHM, DOROTHEA (2005): Mehr Minijobs = mehr Bewegung auf dem Arbeitsmarkt?, IAT-Report 2005-07, Gelsenkirchen.
- LINNE UND KRAUSE (2006): Gutachten gemäß §13(4) PBefG über die Funktionsfähigkeit des Taxigewerbes im Gebiet der Stadt Aachen, erstellt für das Straßenverkehrsamt Aachen, August 2006, Hamburg.
- NICOLAI, BIRGER (2004): Die Post lagert den Fahrdienst aus, in: Die Welt, 03.09.2004, abgerufen am 15.01.2007 unter www.welt.de/data/2004/09/03/327484.html.
- NICOLAI, BIRGER (2006): Empörung über Jugendarbeit bei TNT-Post, in: Die Welt, 26.11.2006, abgerufen am 04.01.2007 unter www.welt.de/data/2006/11/26/1125542.html.
- NICOLAI, BIRGER/CREMER, LUDWIG-MICHAEL (2007) : Deutsche Post spioniert Konkurrenten aus, in : Die Welt, 26.04.2004, abgerufen am 08.02.2007 unter <http://www.welt.de/data/2004/04/26/270088.html>.
- O.V. (2000): Des Bundesverkehrsministerium hat der Deutsche Post (DP) AG und den von ihr ..., in: KEP-Nachrichten Nr. 33, 18.08.2000, S. 3.
- O.V. (2001): Mehr als 1500 Beschäftigte der Deutsche Post AG haben am Dienstag gegen die geplante Auslagerung von Arbeitsplätzen im Fahrdienst protestiert, in: KEP-Nachrichten Nr. 8, 23.02.2001, S. 3.
- O.V. (2003): Taxis können mehr. Sonderfahrten bieten Taxiunternehmen willkommenen Nebenverdienst, Pressemitteilung Verlag Heinrich Vogel, 06.11.2003, abgerufen am 12.01.2007 unter www.presseportal.de/print.htx?nr=496976.
- O.V. (2004): Post verliert täglich Tausende Briefe und Pakete, in: Rheinische-Post online, 09.09.2004, abgerufen am 15.01.2004 unter www.rp-online.de/public/article/aktuelles/61232.
- O.V. (2005): Seitdem die Deutsche Post (DP) Transportdienste auslagert, verschwinden offenbar immer mehr Sendungen, in: KEP-Nachrichten Nr. 21, 27.05.2005, S. 3.
- O.V. (2006): Eine Verlängerung des Postmonopols über den 31. Dezember 2007 hinaus und die Einführung eines Mindestlohns in der Postbranche fordert die Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM), in: KEP-Nachrichten Nr. 37, 15.09.2006.
- O.V. (2006): Lohndumping auf Kosten der Staatskasse ist paradox, in: Postforum, Dezember 2006/Januar 2007, S. 4.
- O.V. (2006): Post fordert Mindestlöhne für den Briefmarkt, in: FAZ, 07.11.2006.
- O.V. (2007): Briefe werden teurer, in: Zeit-online, 14.03.2007, abgerufen am 02.04.2007 unter <http://www.zeit.de/online/2007/11/post-porto>.

O.V. (2007): In den Haag, dem niederländischen Regierungssitz..., in: KEP-Nachrichten, Nr. 16, 20.04.2007.

PIN GROUP AG (2007): Vereinbarung zwischen PIN Group und ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Pressemitteilung, 29.01.2007, Luxemburg.

SACHVERSTÄNDIGENRAT ZUR BEGUTACHTUNG DER GESAMTWIRTSCHAFTLICHEN ENTWICKLUNG (2006): Widerstreitende Interessen. Ungenutzte Chancen, Jahresgutachten 2006/07, Wiesbaden.

SÄCKER, FRANZ JÜRGEN (2007): Soziale Schutzstandards im Postregulierungsrecht, Rechtsgutachten erstattet der Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen, Berlin.

STATISTISCHES BUNDESAMT (2002): gebräuchlichen Klassifikation der Wirtschaftszweige, Wiesbaden.

STATISTISCHES BUNDESAMT (2007): Löhne und Gehälter, Tariflöhne, Fachserie 16, Reihe 4.1, Wiesbaden.

STECH, JULIAN (2007): Zweierlei Maß bei der Post, in: General-Anzeiger, 07.02.2007.

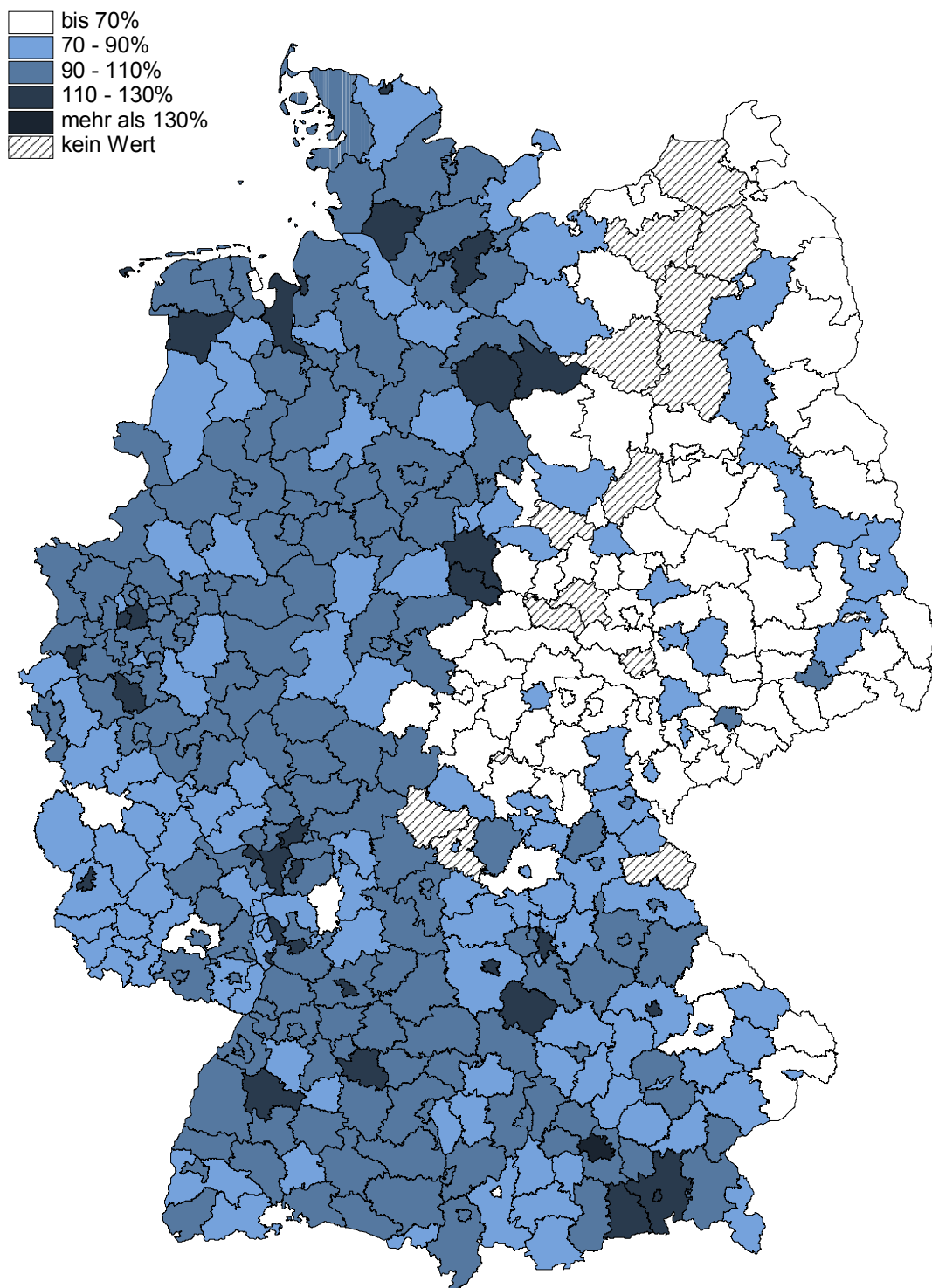
STERR, HANS (2004): Verlust von Postsendungen: Fehler beim Postmanagement, ver.di Landesbezirk Bayern, News, 10.09.2004, abgerufen am 15.01.2007 unter www.verdi-bayern.de/meldung_volltext.php3.

TNT Post (2006): TNT Post beschleunigt Expansion in Deutschland, Pressemitteilung vom 10.10.2006, Ratingen.

TNT Post (2007): TNT Post gegen Lohn- und Sozialdumping, Pressemitteilung vom 31.01.2007, Ratingen.

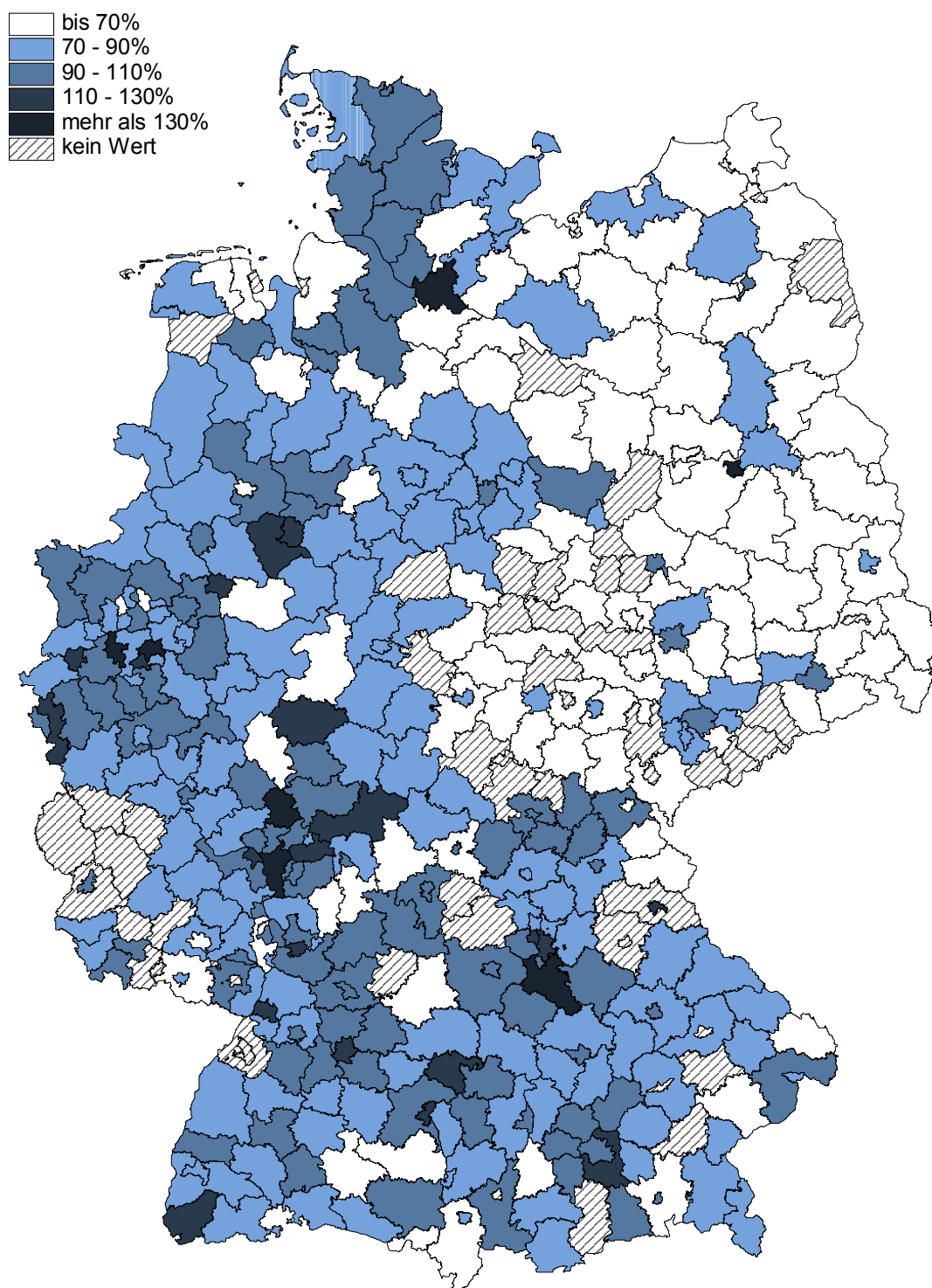
Anhang

Abbildung A-1: Druckgewerbe (WZ 222) – Durchschnittlicher Stundenlohn je Kreis
(Bundesdurchschnitt = 100 %)



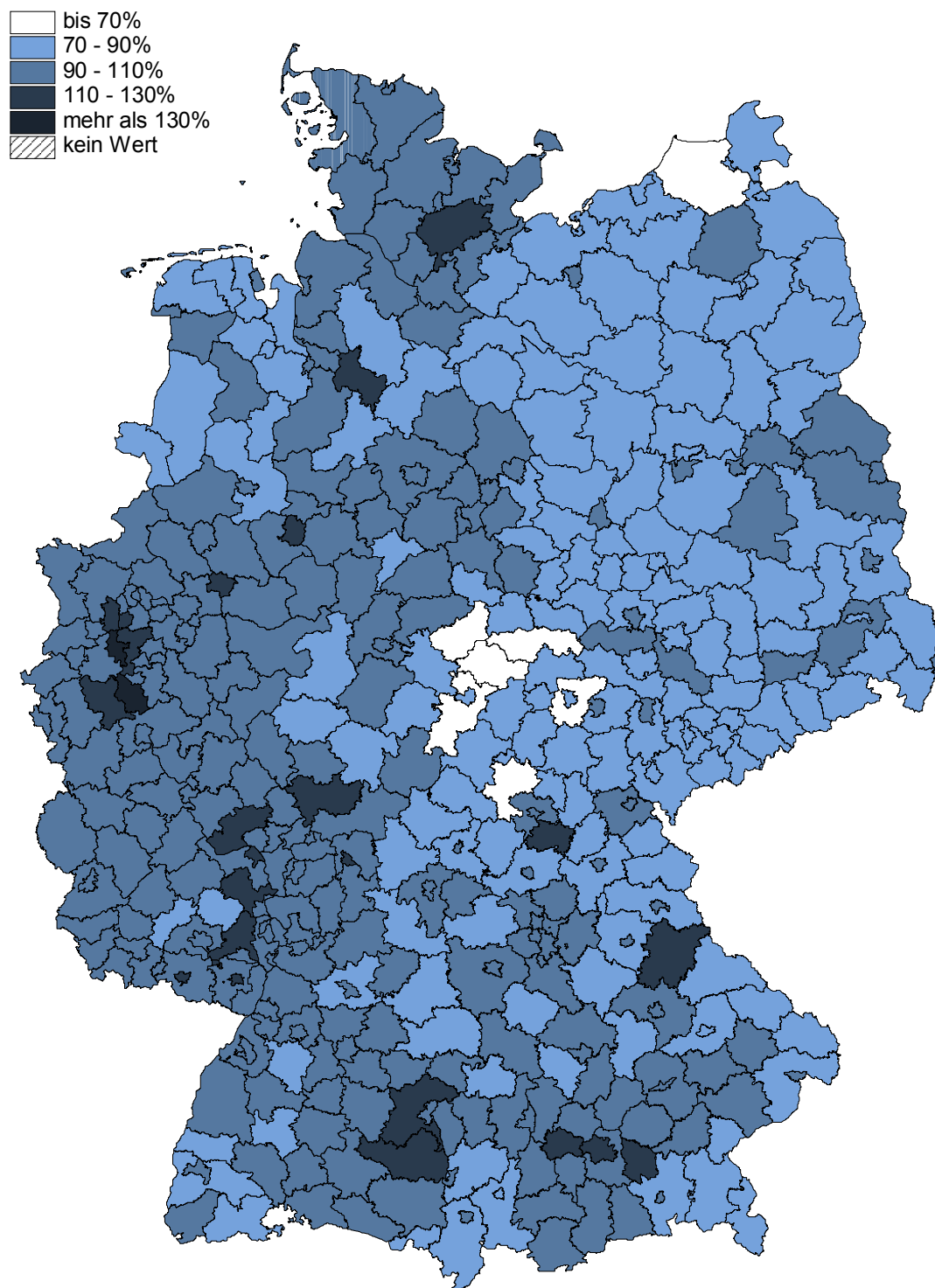
Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung nach Primärdaten der Bundesagentur für Arbeit
(Meldungen zur Sozialversicherung), Stand: 2004.

Abbildung A-2: Versandhandel (WZ 526) – Durchschnittlicher Stundenlohn je Kreis
(Bundesdurchschnitt = 100 %)



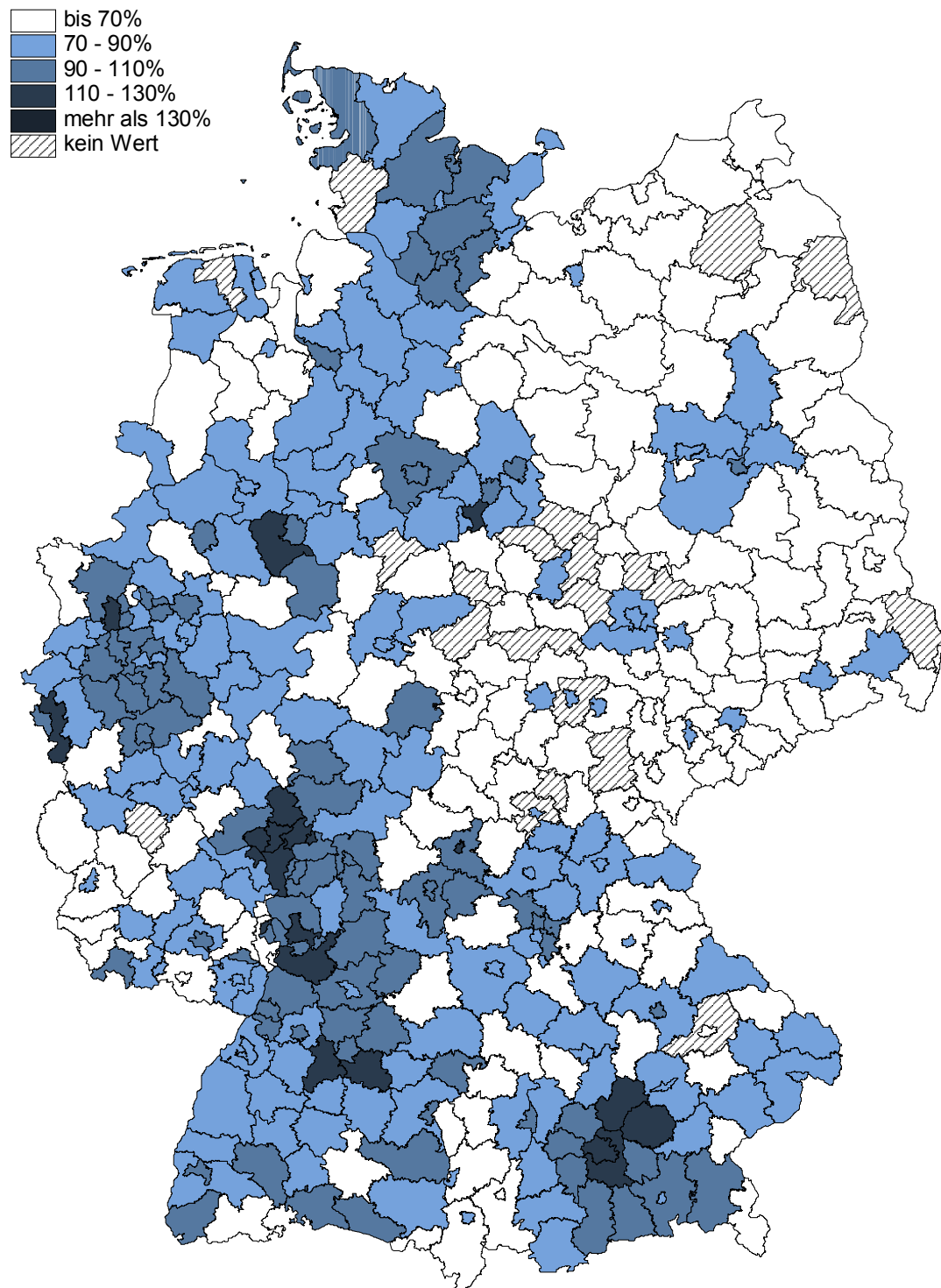
Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung nach Primärdaten der Bundesagentur für Arbeit (Meldungen zur Sozialversicherung), Stand: 2004.

Abbildung A-3: Einzelhandel (WZ 521) – Durchschnittlicher Stundenlohn je Kreis
(Bundesdurchschnitt = 100 %)



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung nach Primärdaten der Bundesagentur für Arbeit
(Meldungen zur Sozialversicherung), Stand: 2004.

Abbildung A-4: Datenverarbeitung (WZ 72) – Durchschnittlicher Stundenlohn je Kreis (Bundesdurchschnitt = 100 %)



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung nach Primärdaten der Bundesagentur für Arbeit (Meldungen zur Sozialversicherung), Stand: 2004.

Als "Diskussionsbeiträge" des Wissenschaftlichen Instituts für Infrastruktur und Kommunikationsdienste sind zuletzt erschienen:

- Nr. 215: Astrid Höckels:
Alternative Formen des entbündelten Zugangs zur Teilnehmeranschlussleitung, Januar 2001
- Nr. 216: Dieter Elixmann, Gabriele Kulenkampff, Ulrike Schimmel, Rolf Schwab:
Internationaler Vergleich der TK-Märkte in ausgewählten Ländern - ein Liberalisierungs-, Wettbewerbs- und Wachstumsindex, Februar 2001
- Nr. 217: Ingo Vogelsang:
Die räumliche Preisdifferenzierung im Sprachtelefondienst - wettbewerbs- und regulierungspolitische Implikationen, Februar 2001
- Nr. 218: Annette Hillebrand, Franz Büllingen:
Internet-Governance - Politiken und Folgen der institutionellen Neuordnung der Domainverwaltung durch ICANN, April 2001
- Nr. 219: Hasan Alkas:
Preisbündelung auf Telekommunikationsmärkten aus regulierungsökonomischer Sicht, April 2001
- Nr. 220: Dieter Elixmann, Martin Wörter:
Strategien der Internationalisierung im Telekommunikationsmarkt, Mai 2001
- Nr. 221: Dieter Elixmann, Anette Metzler:
Marktstruktur und Wettbewerb auf dem Markt für Internet-Zugangsdienste, Juni 2001
- Nr. 222: Franz Büllingen, Peter Stamm:
Mobiles Internet - Konvergenz von Mobilfunk und Multimedia, Juni 2001
- Nr. 223: Lorenz Nett:
Marktorientierte Allokationsverfahren bei Nummern, Juli 2001
- Nr. 224: Dieter Elixmann:
Der Markt für Übertragungskapazität in Nordamerika und Europa, Juli 2001
- Nr. 225: Antonia Niederprüm:
Quersubventionierung und Wettbewerb im Postmarkt, Juli 2001
- Nr. 226: Ingo Vogelsang
unter Mitarbeit von Ralph-Georg Wöhrle
Ermittlung der Zusammenschaltungsentgelte auf Basis der in Anspruch genommenen Netzkapazität, August 2001
- Nr. 227: Dieter Elixmann, Ulrike Schimmel, Rolf Schwab:
Liberalisierung, Wettbewerb und Wachstum auf europäischen TK-Märkten, Oktober 2001
- Nr. 228: Astrid Höckels:
Internationaler Vergleich der Wettbewerbsentwicklung im Local Loop, Dezember 2001
- Nr. 229: Anette Metzler:
Preispolitik und Möglichkeiten der Umsatzgenerierung von Internet Service Providern, Dezember 2001
- Nr. 230: Karl-Heinz Neumann:
Volkswirtschaftliche Bedeutung von Resale, Januar 2002
- Nr. 231: Ingo Vogelsang:
Theorie und Praxis des Resale-Prinzips in der amerikanischen Telekommunikationsregulierung, Januar 2002
- Nr. 232: Ulrich Stumpf:
Prospects for Improving Competition in Mobile Roaming, März 2002
- Nr. 233: Wolfgang Kiesewetter:
Mobile Virtual Network Operators – Ökonomische Perspektiven und regulatorische Probleme, März 2002
- Nr. 234: Hasan Alkas:
Die Neue Investitionstheorie der Realoptionen und ihre Auswirkungen auf die Regulierung im Telekommunikationssektor, März 2002
- Nr. 235: Karl-Heinz Neumann:
Resale im deutschen Festnetz, Mai 2002

- Nr. 236: Wolfgang Kiesewetter, Lorenz Nett und Ulrich Stumpf:
Regulierung und Wettbewerb auf europäischen Mobilfunkmärkten, Juni 2002
- Nr. 237: Hilke Smit:
Auswirkungen des e-Commerce auf den Postmarkt, Juni 2002
- Nr. 238: Hilke Smit:
Reform des UPU-Endvergütungssystems in sich wandelnden Postmärkten, Juni 2002
- Nr. 239: Peter Stamm, Franz Büllingen:
Kabelfernsehen im Wettbewerb der Plattformen für Rundfunkübertragung - Eine Abschätzung der Substitutionspotenziale, November 2002
- Nr. 240: Dieter Elixmann, Cornelia Stappen unter Mitarbeit von Anette Metzler:
Regulierungs- und wettbewerbspolitische Aspekte von Billing- und Abrechnungsprozessen im Festnetz, Januar 2003
- Nr. 241: Lorenz Nett, Ulrich Stumpf unter Mitarbeit von Ulrich Ellinghaus, Joachim Scherer, Sonia Strube Martins, Ingo Vogelsang:
Eckpunkte zur Ausgestaltung eines möglichen Handels mit Frequenzen, Februar 2003
- Nr. 242: Christin-Isabel Gries:
Die Entwicklung der Nachfrage nach breitbandigem Internet-Zugang, April 2003
- Nr. 243: Wolfgang Briglauer:
Generisches Referenzmodell für die Analyse relevanter Kommunikationsmärkte - Wettbewerbsökonomische Grundfragen, Mai 2003
- Nr. 244: Peter Stamm, Martin Wörter:
Mobile Portale - Merkmale, Marktstruktur und Unternehmensstrategien, Juli 2003
- Nr. 245: Franz Büllingen, Annette Hillebrand:
Sicherstellung der Überwachbarkeit der Telekommunikation: Ein Vergleich der Regelungen in den G7-Staaten, Juli 2003
- Nr. 246: Franz Büllingen, Annette Hillebrand:
Gesundheitliche und ökologische Aspekte mobiler Telekommunikation - Wissenschaftlicher Diskurs, Regulierung und öffentliche Debatte, Juli 2003
- Nr. 247: Anette Metzler, Cornelia Stappen unter Mitarbeit von Dieter Elixmann:
Aktuelle Marktstruktur der Anbieter von TK-Diensten im Festnetz sowie Faktoren für den Erfolg von Geschäftsmodellen, September 2003
- Nr. 248: Dieter Elixmann, Ulrike Schimmel with contributions of Anette Metzler:
"Next Generation Networks" and Challenges for Future Regulatory Policy, November 2003
- Nr. 249: Martin O. Wengler, Ralf G. Schäfer:
Substitutionsbeziehungen zwischen Festnetz und Mobilfunk: Empirische Evidenz für Deutschland und ein Survey internationaler Studien, Dezember 2003
- Nr. 250: Ralf G. Schäfer:
Das Verhalten der Nachfrager im deutschen Telekommunikationsmarkt unter wettbewerblichen Aspekten, Dezember 2003
- Nr. 251: Dieter Elixmann, Anette Metzler, Ralf G. Schäfer:
Kapitalmarktinduzierte Veränderungen von Unternehmensstrategien und Marktstrukturen im TK-Markt, März 2004
- Nr. 252: Franz Büllingen, Christin-Isabel Gries, Peter Stamm:
Der Markt für Public Wireless LAN in Deutschland, Mai 2004
- Nr. 253: Dieter Elixmann, Annette Hillebrand, Ralf G. Schäfer, Martin O. Wengler:
Zusammenwachsen von Telefonie und Internet - Marktentwicklungen und Herausforderungen der Implementierung von ENUM, Juni 2004
- Nr. 254: Andreas Hense, Daniel Schäffner:
Regulatorische Aufgaben im Energiebereich - ein europäischer Vergleich, Juni 2004

- Nr. 255: Andreas Hense:
Qualitätsregulierung und wettbewerbspolitische Implikationen auf Postmärkten, September 2004
- Nr. 256: Peter Stamm:
Hybridnetze im Mobilfunk – technische Konzepte, Pilotprojekte und regulatorische Fragestellungen, Oktober 2004
- Nr. 257: Christin-Isabel Gries:
Entwicklung der DSL-Märkte im internationalen Vergleich, Oktober 2004
- Nr. 258: Franz Büllingen, Annette Hillebrand, Diana Rätz:
Alternative Streitbeilegung in der aktuellen EMVU-Debatte, November 2004
- Nr. 259: Daniel Schäffner:
Regulierungsökonomische Aspekte des informatorischen Unbundling im Energiebereich, Dezember 2004
- Nr. 260: Sonja Schölermann:
Das Produktangebot von Universaldienstleistern und deren Vergleichbarkeit, Dezember 2004
- Nr. 261: Franz Büllingen, Aurélie Gillet, Christin-Isabel Gries, Annette Hillebrand, Peter Stamm:
Stand und Perspektiven der Vorratsdatenspeicherung im internationalen Vergleich, Februar 2005
- Nr. 262: Oliver Franz, Marcus Stronzik:
Benchmarking-Ansätze zum Vergleich der Effizienz von Energieunternehmen, Februar 2005
- Nr. 263: Andreas Hense:
Gasmarktregulierung in Europa: Ansätze, Erfahrungen und mögliche Implikationen für das deutsche Regulierungsmodell, März 2005
- Nr. 264: Franz Büllingen, Diana Rätz:
VoIP – Marktentwicklungen und regulatorische Herausforderungen, Mai 2005
- Nr. 265: Ralf G. Schäfer, Andrej Schöbel:
Stand der Backbone-Infrastruktur in Deutschland – Eine Markt- und Wettbewerbsanalyse, Juli 2005
- Nr. 266: Annette Hillebrand, Alexander Kohlstedt, Sonia Strube Martins:
Selbstregulierung bei Standardisierungsprozessen am Beispiel von Mobile Number Portability, Juli 2005
- Nr. 267: Oliver Franz, Daniel Schäffner, Bastian Trage:
Grundformen der Entgeltregulierung: Vor- und Nachteile von Price-Cap, Revenue-Cap und hybriden Ansätzen, August 2005
- Nr. 268: Andreas Hense, Marcus Stronzik:
Produktivitätsentwicklung der deutschen Strom- und Gasnetzbetreiber – Untersuchungsmethodik und empirische Ergebnisse, September 2005
- Nr. 269: Ingo Vogelsang:
Resale und konsistente Entgeltregulierung, Oktober 2005
- Nr. 270: Nicole Angenendt, Daniel Schäffner:
Regulierungsökonomische Aspekte des Unbundling bei Versorgungsunternehmen unter besonderer Berücksichtigung von Pacht- und Dienstleistungsmodellen, November 2005
- Nr. 271: Sonja Schölermann:
Vertikale Integration bei Postnetzbetreibern – Geschäftsstrategien und Wettbewerbsrisiken, Dezember 2005
- Nr. 272: Franz Büllingen, Annette Hillebrand, Peter Stamm:
Transaktionskosten der Nutzung des Internet durch Missbrauch (Spamming) und Regulierungsmöglichkeiten, Januar 2006
- Nr. 273: Gernot Müller, Daniel Schäffner, Marcus Stronzik, Matthias Wissner:
Indikatoren zur Messung von Qualität und Zuverlässigkeit in Strom- und Gasversorgungsnetzen, April 2006
- Nr. 274: J. Scott Marcus:
Interconnection in an NGN Environment, Mai 2006
- Nr. 275: Ralf G. Schäfer, Andrej Schöbel:
Incumbents und ihre Preisstrategien im Telefondienst – ein internationaler Vergleich, Juni 2006

- Nr. 276: Alex Kalevi Dieke, Sonja Schölermann:
Wettbewerbspolitische Bedeutung des Postleitzahlensystems, Juni 2006
- Nr. 277: Marcus Stronzik, Oliver Franz:
Berechnungen zum generellen X-Faktor für deutsche Strom- und Gasnetze: Produktivitäts- und Inputpreisdifferential, Juli 2006
- Nr. 278: Alexander Kohlstedt:
Neuere Theoriebeiträge zur Netzökonomie: Zweiseitige Märkte und On-net/Off-net-Tariffdifferenzierung, August 2006
- Nr. 279: Gernot Müller:
Zur Ökonomie von Trassenpreissystemen, August 2006
- Nr. 280: Franz Büllingen, Peter Stamm in Kooperation mit Prof. Dr.-Ing. Peter Vary, Helge E. Lüders und Marc Werner (RWTH Aachen):
Potenziale alternativer Techniken zur bedarfsgerechten Versorgung mit Breitbandzugängen, September 2006
- Nr. 281: Michael Brinkmann, Dragan Ilic:
Technische und ökonomische Aspekte des VDSL-Ausbaus, Glasfaser als Alternative auf der (vor-) letzten Meile, Oktober 2006
- Nr. 282: Franz Büllingen:
Mobile Enterprise-Solutions — Stand und Perspektiven mobiler Kommunikationslösungen in kleinen und mittleren Unternehmen, November 2006
- Nr. 283: Franz Büllingen, Peter Stamm:
Triple Play im Mobilfunk: Mobiles Fernsehen über konvergente Hybridnetze, Dezember 2006
- Nr. 284: Mark Oelmann, Sonja Schölermann:
Die Anwendbarkeit von Vergleichsmarktanalysen bei Regulierungsentscheidungen im Postsektor, Dezember 2006
- Nr. 285: Iris Bösch:
VoIP im Privatkundenmarkt – Marktstrukturen und Geschäftsmodelle, Dezember 2006
- Nr. 286: Franz Büllingen, Christin-Isabel Gries, Peter Stamm:
Stand und Perspektiven der Telekommunikationsnutzung in den Breitbandkabelnetzen, Januar 2007
- Nr. 287: Konrad Zoz:
Modellgestützte Evaluierung von Geschäftsmodellen alternativer Teilnehmernetzbetreiber in Deutschland, Januar 2007
- Nr. 288: Wolfgang Kiesewetter:
Marktanalyse und Abhilfemaßnahmen nach dem EU-Regulierungsrahmen im Ländervergleich, Februar 2007
- Nr. 289: Dieter Elixmann, Ralf G. Schäfer, Andrej Schöbel:
Internationaler Vergleich der Sektorperformance in der Telekommunikation und ihrer Bestimmungsgründe, Februar 2007
- Nr. 290: Ulrich Stumpf:
Regulatory Approach to Fixed-Mobile Substitution, Bundling and Integration, März 2007
- Nr. 291: Mark Oelmann:
Regulatorische Marktzutrittsbedingungen und ihre Auswirkungen auf den Wettbewerb: Erfahrungen aus ausgewählten Briefmärkten Europas, März 2007
- Nr. 292: Patrick Anell, Dieter Elixmann:
"Triple Play"-Angebote von Festnetzbetreibern: Implikationen für Unternehmensstrategien, Wettbewerb(s)politik und Regulierung, März 2007
- Nr. 293: Daniel Schäffner:
Bestimmung des Ausgangsniveaus der Kosten und des kalkulatorischen Eigenkapitalzinssatzes für eine Anreizregulierung des Energiesektors, April 2007
- Nr. 294: Alex Kalevi Dieke, Sonja Schölermann:
Ex-ante-Preisregulierung nach vollständiger Marktöffnung der Briefmärkte, April 2007
- Nr. 295: Alex Kalevi Dieke, Martin Zauner:
Arbeitsbedingungen im Briefmarkt, Mai 2007