



UNI Post und Logistik Global Union schafft Durchbruch

**für:
Innovation,
gewerkschaftliche
Organisierung und
Mobilisierung**



UNIONS DELIVER
Breaking Through
INNOVATE • ORGANISE • MOBILISE

**3rd UNI Post & Logistics Global Union World Conference
Washington DC, 7-9 September 2011**

UNI Post und Logistik Global Union schafft Durchbruch für:

Innovation, gewerkschaftliche Organisierung und Mobilisierung

Inhaltsverzeichnis

Teil 1: Einleitung: Durchbruch im Post- und Logistiksektor	Seite 3
Teil 2: Der große Sturm: der weltweite Postsektor in der Krise	Seite 5
Teil 3: Liberalisierung und Privatisierung: Gewinne, Verluste, gezogene Lehren	Seite 9
Teil 4: Die Verpflichtungen erfüllen?	Seite 14
Teil 5: Eine neue Gewerkschaftsagenda: Innovation und Diversifizierung	Seite 17
Teil 6: Strategieplan von UNI Post und Logistik	Seite 20



3rd UNI Post & Logistics Global Union World Conference
Washington DC, 7-9 September 2011



Durchbrüche von UNI Post und Logistik Global Union haben gezeigt, dass wir mit starken Gewerkschaftsaktionen, Solidarität und guter Information sowie mit der Unterstützung von UNI Post und Logistik die Liberalisierungs- und Privatisierungsagenda durchbrechen können! Hier einige Beispiele:

Der Sieg gegen die Liberalisierung des Postmarkts in Kanada dank der Aktionen der Canadian Union of Postal Workers (CUPW);

Einstellung der Einführung der 3. Postrichtlinie und der Liberalisierung des Postmarktes in Norwegen dank Maßnahmen der norwegischen Postgewerkschaft PostKom; Norwegen hat somit zum ersten Mal die Umsetzung einer EU-Richtlinie abgelehnt;

Die Einwilligung des US-Kongresses, den US-Postmarkt nicht zu liberalisieren, dank Aktionen der US-Postgewerkschaften;

Eine Entscheidung des Schweizer Parlaments, die Liberalisierung in der Schweiz zu stoppen, nach Aktionen der Gewerkschaft Syndicom, die auch die Sammlung von 120'000 Unterschriften umfassten.

Ein erfolgreicher Kampf gegen Privatisierungsvorhaben und die Erreichung eines neuen Tarifvertrags der FNPT / UMT in Marokko.

Zu den zu erreichenden *Muss*-Zielen von UNI Post und Logistik gehören globale Abkommen mit den regionalen Organisationen des Weltpostvereins: PostEurop in Europa, Postal Euromed in der Mittelmeerregion und PUASP

UNI Post und Logistik Global Union schafft Durchbruch für Innovation, gewerkschaftliche Organisierung und Mobilisierung

***Muss*-Ziel für 2011:**

Ein globales Abkommen mit Deutsche Post DHL

Wir müssen einen Durchbruch mit einem globalen Abkommen mit einer globalen Kurierfirma im Jahr 2011 erzielen: unser *Muss*-Ziel ist Deutsche Post DHL.

Im Rahmen unserer Zusammenarbeit mit der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) haben wir bereits Durchbrüche für Tarifverträge mit DHL Panama und Vietnam erzielt. UNI Post und Logistik setzt sich für eine Stärkung der Beschäftigten bei Deutsche Post DHL ein, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer ohne Furcht Gewerkschaften beitreten und Tarifverträge aushandeln können, um die Arbeitsbedingungen in den Bereichen Expressdienst und Logistik und in der Global Delivery-Branche zu verbessern.

Ein weiteres *Muss*-Ziel in unserem laufenden Kampf gegen Liberalisierung und Privatisierung ist die weitere Unterstützung für Gewerkschaften, die die Liberalisierung der Postmärkte und die Privatisierung ihrer Postunternehmen bekämpfen.

***Muss*-Ziel für 2014:**

Globale Abkommen mit den „Grossen Fünf“ Global-Delivery-Unternehmen

UNI Post und Logistik engagiert sich für die Erreichung von globalen Abkommen mit allen großen globalen Zustellfirmen. Die Global Delivery beschäftigt weltweit über 5 Millionen Personen. UNI Post und Logistik wird ihren strategischen Plan kontinuierlich durchsetzen, wobei sie eng mit der Internationalen Transportarbeiter-Föderation zusammenarbeitet, Organisierungskampagnen durchführt, globale Gewerkschaftsallianzen bildet

und Organisierungsmöglichkeiten für die Gewerkschaft in allen Regionen entwickelt.

Unser vorrangiges Anliegen wird die Unterstützung der Gewerkschaften bei ihren Organisierungskampagnen sein, mit dem Ziel, Zugang und Vertretungs- und Tarifverhandlungsrechte in den „Grossen Fünf“: Deutsche Post DHL, TNT, UPS Geopost/DPD und FedEx zu erreichen. Initiativen auf nationaler, regionaler und globaler Ebene werden sich entfalten, um an möglichst vielen Orten Durchbrüche zu erzielen. Ein zentrales Anliegen wird der Aufbau von Netzen sein, der den Beschäftigten weltweit ihre gegenseitige Unterstützung erleichtert.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Gewinnung neuer Tarifverträge, aufbauend auf den Bemühungen für die Erreichung eines Tarifvertrags bei DHL

Mitgliedsorganisation für den Abschluss eines Tarifvertrags bis Ende 2011 kämpft, und Neuseeland, wo die EPMU mit der Aushandlung eines Tarifvertrags im DHL-Callcenter einen Durchbruch erzielte. Mit unseren Netzen und einem stärkeren Einfluss der Beschäftigten auf globaler Ebene sowie einer wirksamen Zusammenarbeit von UNI und ITF werden wir Durchbrüche mit globalen Abkommen mit den „Grossen Fünf“ erzielen, die uns Zugang zu den Arbeitsplätzen und Gewerkschaftsrechte in der gesamten Global Delivery-Branche gewährleisten.



Panama. Die Mitgliedsorganisationen stellen Erstvereinbarungen mit DHL in den Vordergrund, wie zum Beispiel in Malawi, wo unsere



Der große Sturm: der weltweite Postsektor in der Krise

Die zweite Konferenz von UNI Post und Logistik fand im Jahre 2007 in Athen, Griechenland, kurz vor Beginn der schlimmsten weltweiten Rezession in nahezu 80 Jahren statt. Vier Jahre später ist der weltweite Postsektor mit einer Krise konfrontiert, die ebenso einschneidend sein könnte wie die schwerwiegende Schuldenkrise, von der unsere Kolleginnen und Kollegen in Griechenland nun betroffen sind. Das Zusammentreffen der weltweiten Finanzkrise mit der technologischen Revolution, die die Kommunikation in aller Welt verändert, stellte für den weltweiten Postsektor im Wert von 2 Bio. USD, der rund 20 Millionen Arbeitskräfte beschäftigt, eine ernsthafte Bedrohung dar. Ein Viertel der 5 Millionen Arbeitskräfte dieses Sektors im Wert von 500 Mrd. USD wird von Brief- und Paketzustellfirmen direkt beschäftigt.¹

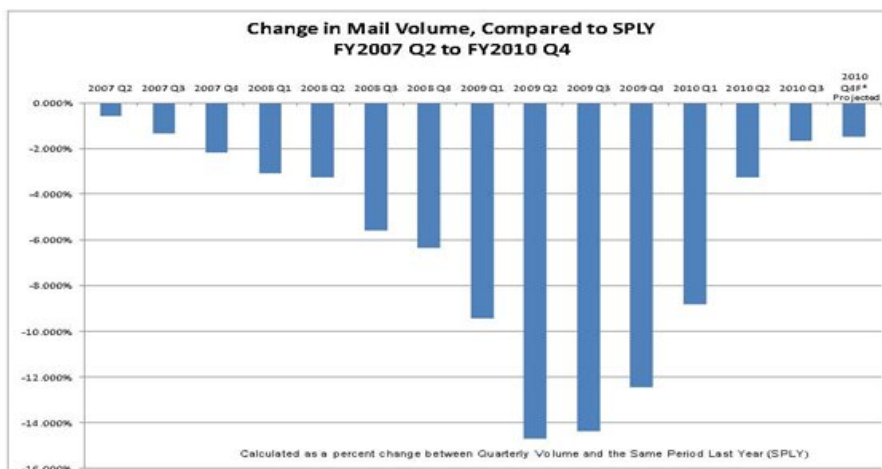
Das Postvolumen stürzte während der weltweiten Rezession ab, ebenso wie das Volumen der Geschäftstransaktionen stark zurückging und die Unternehmen die Ausgaben für die Postversandwerbung drastisch kürzten. Gleichzeitig beschleunigte sich die digitale Substitution der physischen Post, die im vergangenen Jahrzehnt stetig zugenommen hatte, da die Unternehmen bestrebt waren, die Kosten während der Rezession zu senken. Es überrascht daher nicht, dass die Gewerkschaften bei UNI Post und Logistik mit den schwierigsten wirtschaftlichen Herausforderungen in unserer Geschichte zu kämpfen haben. Arbeitsplatzsicherheit und selbst das schiere Überleben gelangten ganz oben auf die Agenda der Tarifverhandlungen der Mitgliedsorganisationen. Nachstehend wird eine kurze Übersicht über diese wirtschaftlichen und technologischen Entwicklungen und deren Auswirkungen auf den Postsektor vermittelt.

Die große Rezession zieht die Post (und die Postbeschäftigten) arg in Mitleidenschaft

Der Beinahe-Zusammenbruch des weltweiten Finanzsystems im Jahre 2008 begann mit dem Konkurs der Investmentbanken in den USA und Großbritannien, doch die wahre Ursache waren eine Jahrzehnte oder länger andauernde exzessive Vergabe von Privatkrediten, Finanzspekulation und Verbraucherbetrug in aller Welt, die mit dem Zusammenbruch der Immobilienmärkte und

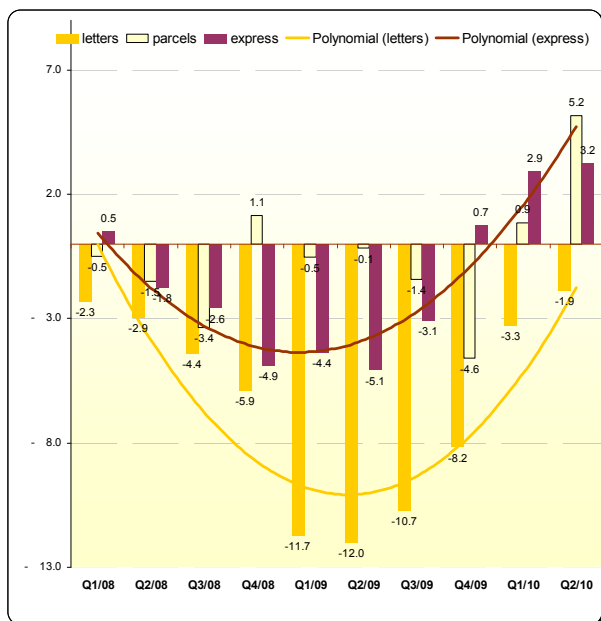
anderen Vermögensblasen in den USA und Europa (darunter Großbritannien, Irland, Spanien und Island) endeten. Die große Rezession hatte einen weltweiten Konjunkturrückgang zu Folge, der erstmals seit den 1930er Jahren die weltweite Wirtschaftsleistung und den Welthandel reduzierte. Die weltweite Arbeitslosigkeit stieg um annähernd 20% auf 212 Millionen Beschäftigte, und die Wirtschaftstätigkeit kam nahezu zum Stillstand. Da der Immobilien- und der Bankensektor während der Krise am stärksten betroffen waren, waren die Auswirkungen auf das Postvolumen besonders dramatisch. Finanzdienstleistungen und der Immobiliensektor gehören zu den Zweigen der Weltwirtschaft, die die Post am meisten nutzen.

In den USA, wo der U.S. Postal Service annähernd 40% der Briefe der Welt zustellt, tauchte das gesamte Postvolumen im Jahre 2009 um nahezu 13% und nahm weiterhin ab. Als die Arbeitslosigkeit der US-Beschäftigten auf über 10% anstieg und der Bau neuer Wohnungen nahezu vollständig einbrach, begannen die Unternehmen ihr Postvolumen um die höchsten Prozentsätze seit über 70 Jahren drastisch zu reduzieren. Das Postvolumen nahm zum letzten Mal um mehr als 12,8% ab, als es auf dem Höhepunkt der großen Depression im Jahre 1937 um 18% zurückging. Im Jahre 2010 nahm das Postvolumen von einem Spitzenwert von 212 Milliarden Stück im Jahre 2006 auf 169 Milliarden Stück ab. Obwohl die Rezession offiziell im Jahre 2009 endete (als die Leistung allmählich zunahm), ist die Krise für den USPS alles andere als beendet. Die Arbeitslosigkeit verbleibt mit 9,2% hartnäckig hoch, und der Immobilienwert geht weiterhin zurück und ruiniert den Wohnbausektor. Da bezahlte Arbeitskräfte und die Bildung neuer Haushalte in den letzten Jahrzehnten die beiden stärksten Triebkräfte des Wachstums des US-Postvolumens waren, bleiben die Aussichten düster. Nach einer Erholung im Laufe des Jahres 2010 (siehe Diagramm unten) gibt es in der Tat neue Anzeichen dafür, dass das US-Postvolumen 2011 erneut drastisch zurückgeht, da die US-Wirtschaft am Rande einer neuerlichen Rezession steht.



Veränderung des Postvolumens im Vergleich zum Vorjahreszeitraum
Finanzjahr 2007, 2. Quartal, bis Finanzjahr 2010, 4. Quartal
Berechnet als prozentuale Veränderung zwischen Quartalsvolumen und Vorjahreszeitraum

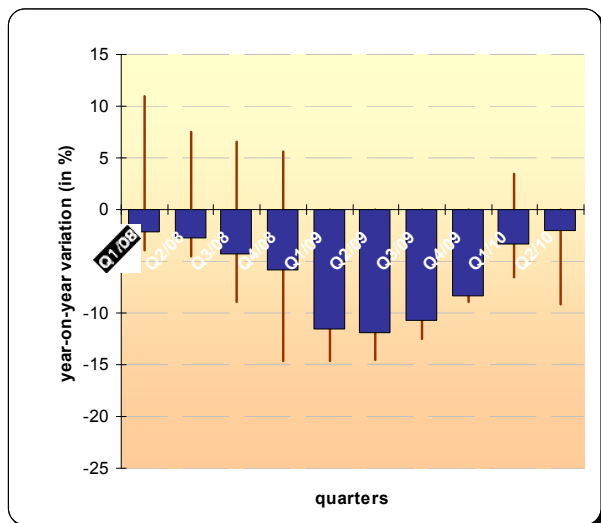
Die gleichen, wenn auch etwas weniger extremen Trends traten in der ganzen Welt auf. Aus Angaben des Weltpostvereins gehen die drastischen Auswirkungen der großen Rezession auf die weltweiten Trends bei den Volumen hervor. Obwohl sich Paket- und Eilsendungen erheblich erholten, fiel das Kerngeschäft der meisten Postbetreiber – die Briefpost – erneut auf den Stand des lang anhaltenden Rückgangs von vor der Rezession zurück.



Briefe Pakete Eilsendungen mehrnamige (Briefe) mehrnamige (Eilsendungen)

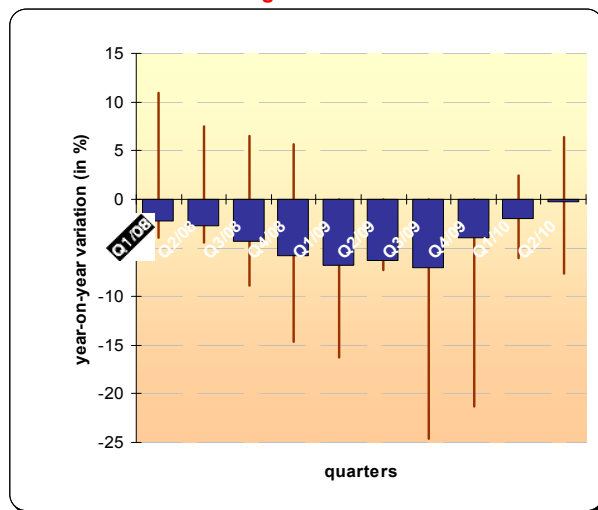
Obwohl sich sowohl Europa als auch Nordamerika bemühten, aus der großen Rezession herauszukommen, erholte sich das Wirtschaftswachstum in Asien, Lateinamerika und in den Schwellenländern schneller. Diese Erholung mit zwei Geschwindigkeiten spiegelt sich in den Angaben des WPV über den Postsektor wider, nach denen die Volumen in den Entwicklungs- und Schwellenländern weniger stark zurückgingen und sich rascher als in den Industrieländern erholten:

Industrieländer



Veränderung im Jahresvergleich (in %) Quartale
Vierteljährliche Veränderung des inländischen Postvolumens (2008-2010)

Entwicklungs-/Schwellenländer



Veränderung im Jahresvergleich (in %) Quartale
Vierteljährliche Veränderung des inländischen Postvolumens (2008-2010)

Die weltweite Rezession wirkte sich verheerend auf die Beschäftigung im Postsektor aus. Der Abbau war in unserem Sektor in den letzten Jahren unablässig. In den USA beispielsweise ging die Zahl der Postangestellten seit 2007 von 690 000 auf 570 000 um über 110 000 Beschäftigte zurück. Glücklicherweise gab es keine Entlassungen, und der Abbau wurde durch natürliche Abgänge erzielt (Pensionierung, Ausscheiden usw.). In Großbritannien nahm die Beschäftigung bei der Post in den letzten Jahren gleichermaßen um 29% ab.

Eine bei den Mitgliedsorganisationen von UNI Post und Logistik, die an der Weltkonferenz teilnahmen, durchgeführte Umfrage befasst sich mit der Frage der Beschäftigung und dem Entgelt im Postsektor. Die Ergebnisse dieser Umfrage werden in einem getrennten Dokument behandelt. Im Allgemeinen standen Entgelt und Bedingungen der Postbeschäftigten unter Druck, da die Postämter infolge der großen Rezession Finanzverluste und einen Geschäftsrückgang erlitten. Die Forderungen nach Zugeständnissen bezüglich Entgelt und Leistungen, mehr Teilzeit- und Gelegenheits-Arbeitszeitplänen sowie vermehrter Auslagerung wurden nahezu weltweit gestellt. Jede Mitgliedsorganisation stand vor der Herausforderung zurückzuschlagen. Diese Herausforderungen sind jedoch nicht neu. Tatsächlich wäre die Wandlungskraft des Internets und der neuen Technologie der sozialen Netze für uns auch dann eine Herausforderung, wenn die große Rezession nie eingetreten wäre. Die Digitalisierung hat den Postsektor während mehr als eines Jahrzehnts in der Tat dramatisch verändert.

Die Digitalisierung beschleunigt sich

„Wir glauben, dass die große Rezession das Tempo der elektronischen Substitution der physischen Post erheblich beschleunigt“, sagte kürzlich der ehemalige US-Postminister der USA, Jack Potter, und fügte hinzu: „Wir erfuhren in den vergangenen vier Jahren mehr Änderungen, als wir für die kommenden 10 bis 15 Jahre erwarteten.“ Diese Digitalisierung beschränkt sich nicht lediglich auf Korrespondenz- und Geschäftspostsendungen und zieht nicht nur den Postsektor in Mitleidenschaft. Sie betrifft praktisch jeden Kommunikationssektor, der sich auf physische Zustellung, ob papierbasiert oder nicht, stützt. Nehmen wir beispielsweise die Sektoren Zeitungen, Buchverlagswesen und Musikbranche. In jedem einzelnen Fall veränderten Digitalisierung und Internet die Geschäftstätigkeit auf dramatische Weise.

The graph shows a significant increase in e-book sales, which surpassed paper back sales by January 2011. Hard cover sales decreased slightly, while mass market sales saw a sharp decline.

Category	January 2010	January 2011
e-books	\$33,000,000	\$70,000,000
hard cover	\$56,000,000	\$49,000,000
paper back	\$104,000,000	\$83,000,000
mass market	\$56,000,000	\$39,000,000

Quelle: American Publishers Association

Recorded music sales: actual and forecast — 2001-2012e
\$ Billions

Year	Total	Physical	Total digital
2001	35.0	35.0	0.0
2002	33.0	33.0	0.0
2003	31.0	31.0	0.0
2004	29.5	29.5	0.0
2005	29.5	28.5	1.0
2006	29.5	27.5	2.0
2007	27.5	25.0	2.5
2008	26.0	22.5	3.5
2009	25.0	20.5	4.5
2010	24.0	18.0	6.0
2011	23.5	16.5	7.0
2012e	23.0	14.5	8.5

	Physical	Digital	Perf. rights	Total
North America	-17.9%	1.1%	20.3%	-10.4%
Europe	-8.9%	29.7%	4.1%	-4.1%
Asia	-15.4%	10.4%	11.9%	-9.2%
Australia/New Zealand	-2.4%	41.4%	8.6%	3.5%
Latin America & Caribbean	-4.7%	17.6%	23.2%	-0.7%
Global	-12.7%	9.2%	7.6%	-7.2%

Source: IFPI

Der Postsektor konnte sich diesem Trend nicht entziehen und wird es nicht können. Mit Ausnahme von Paketen gibt es für jede Kategorie von Postsendungen elektronische Alternativen. Online-Zahlung von Rechnungen und elektronische Fakturierung konkurrieren für Geschäftsabschlüsse mit dem Briefpostdienst, webbasierte und E-Mail-Werbung mit Postversandwerbung, Online-Zeitschriften und Nachrichten-Websites mit Wochen- und Monatsperiodika. Wie das zusammenfassende Diagramm der WPV-Statistik nachstehend angibt, war das Wachstum des Briefpostvolumens selbst vor der weltweiten Finanzkrise im Jahre 2008 flau oder rückläufig:

Rubriken	2005	2006	2007	2008	2009
2.1 Gesamtpersonalbestand	5'335'608	5'521'822	5'539'593	5'542'215	5'493'155
3.2 Anzahl ständiger Ämter, besetzt mit Verwaltungsbeamten	336'678	335'757	337'060	334'722	324'119
8.2 Anzahl Briefpostsendungen, Inlandsdienst	429'281'719'321	433'765'934'641	424'820'127'548	411'584'590'363	392'991'284'999
8.3 Anzahl Briefpostsendungen, internationaler Dienst – Versand	5'448'355'891	5'438'254'543	5'439'255'501	5'242'924'933	4'999'208'961
9.4 Anzahl gewöhnlicher Pakete, Inlandsdienst	5'124'770'737	5'545'905'542	4'875'096'248	5'486'841'861	5'600'390'046
9.5 Anzahl gewöhnlicher Pakete, internationaler Dienst – Versand	42'292'858	40'623'444	43'810'301	45'481'294	43'874'197

In den Industrieländern war die elektronische Substitution besonders ausgeprägt. In den USA beispielsweise fiel das Volumen der frankierten Einzelbriefe (die von den Amerikanern in der Regel für die Begleichung von Rechnungen genutzt werden) von 55 Milliarden Stück pro Jahr im Jahre 2006 auf weniger als 35 Milliarden im Jahre 2010. Die WPV-Angaben für die Europäische Union wiesen über einen Vergleichszeitraum einen Rückgang von 15% bei der Briefpost aus.

Obwohl sich die Gesamtbeschäftigung von 2005 bis 2009 recht gut hielt, rechnet der WPV mit einem bedeutenden Rückgang, wenn die Angaben für 2010 im späteren Verlauf dieses Jahres veröffentlicht werden. Wiederum gab es in den Industrieländern, noch bevor die große Rezession einsetzte, einen beträchtlichen Stellenabbau.

Aussichten für den Sektor: Briefpost rückläufig, Postversandwerbung stabil, Pakete nehmen zu

Im November 2010 finanzierte der WPV ein Forum für Postwesen, um die langfristigen Aussichten für den Postsektor zu untersuchen. Die wichtigsten Erkenntnisse lauteten:

- Selbst unter der Annahme einer eigenständigen Erholung der Weltwirtschaft dürfte das Volumen der herkömmlichen Briefpost erheblich zurückgehen.
- Die Postversandwerbung (Werbesendungen) dürfte ihren Wert beibehalten, da die Verbraucher physische Anzeigen in der Post den aufdringlicheren Marketingmitteln wie E-Mail (Spam) und Telefonmarketing bei weitem vorziehen. Die Volumen dürften jedoch flau bleiben oder bestenfalls geringfügig ansteigen.
- Postsendungen werden zunehmend ein Ein-Weg-Verbreitungsmedium anstelle eines Zwei-Weg-Kommunikationsmediums sein (Anzeigen zur Ersetzung der Post für die Rechnungsbegleichung) – und die Postbetreiber somit anfälliger für den Wirtschaftszyklus machen.
- Die elektronische Substitution wird die Preiselastizität von Postprodukten erhöhen – und die Fähigkeit der Postbetreiber, die Tarife zu erhöhen, reduzieren.
- Die Unternehmen werden weiterhin den substitutionsresistentesten Anteil des Postflusses – die Rechnungsbriefe – angreifen, indem sie die elektronische Fakturierung zur Ergänzung der elektronischen Rechnungsbegleichung fördern.
- Die Schwellenländer können nach wie vor mit einem Zuwachs des Postvolumens rechnen, und das Wachstum der Post wird die Wirtschaftsentwicklung antreiben.
- Das Päckchenvolumen wird weiterhin stark wachsen, und die Dienstleistungen für Klein- und Mittelunternehmen dürften die besten Wachstumsaussichten bieten.
- Diversifizierung und Produktinnovation werden für die Erhaltung der Postnetze von wesentlicher Bedeutung sein.

Diese Erkenntnisse werden durch weitere jüngste Recherchen weitgehend unterstützt. Die Wirtschaftsprüfungs- und -beratungsfirma Accenture beispielsweise prognostiziert, dass das globale Briefpostvolumen bis zum Jahr 2020 um 50% zurückgehen wird.ⁱⁱ Der U.S. Postal Service sagt, der Rückgang werde bestenfalls 34% betragen, obwohl die US-Mitgliedsorganisationen diese Behauptung anfochten. Wie auch immer der tatsächliche Rückgang ausfallen wird, wissen wir, dass die herkömmlichen Finanzpostsendungen – Rechnungen und Rechnungsbegleichungen – weiterhin abnehmen werden.

In Kanada und in Westeuropa sowie in mehreren Industrieländern in Asien begleichen die meisten Haushalte den Großteil ihrer Rechnung elektronisch – per Telefon, online über ihre Banken und/oder persönlich bei Postsparkassen. Die

Rechnungszahler in den USA holen schnell auf. Im Jahre 2000 wurden in den USA 600 Millionen Monatsrechnungen beglichen – 61% davon mit Schecks (die häufig per Post versandt wurden). Im Jahre 2010 betrug die Anzahl der Monatsrechnungen 920 Millionen, und lediglich 25% wurden per Scheck beglichen. Das Volumen der Zahlungen per Postsendung dürfte laut USPS von heute 9 Milliarden auf 4 Milliarden im Jahre 2020 sinken.

Die Haushalte ziehen es noch immer vor, ihre Rechnungen per Post in Umschlägen zu erhalten, was privat und sicher ist und einen Nachweis auf Papier bietet. Eine Umfrage von Fiserve, einem Anbieter von Finanzdienstleistungstechnologie, stellte im Jahre 2010 fest, dass 88% der deutschen Haushalte nach wie vor die Zustellung einer Papierrechnung per Post vorziehen.ⁱⁱⁱ Ein ähnlicher Prozentsatz der Amerikaner stimmte dem zu. Dennoch prognostiziert Fiserve starken Druck seitens von Versorgungsunternehmen, Verlegern, Telekommunikations- und sonstigen regulären Rechnungsstellern zur Förderung der elektronischen Fakturierung. Viele werden diese Praxis ganz einfach über Anzeigen fördern, doch werden viele denjenigen Kunden, die eine Papierrechnung wünschen, einen Preisaufschlag berechnen.

Für die Postversandwerbung sind die Aussichten besser. Gemäß Recherchen der U.S. Direct Marketing Association generiert die physische Post 73% mehr als E-Mail pro ausgegebenen Dollar – was einen Umsatz von 11,74 USD gegenüber lediglich 6,76 USD pro Dollar ergibt.^{iv} Somit dürfte die Postversandwerbung insbesondere in weniger entwickelten und Schwellenländern weiterhin wachsen.

Der WPV hat recht, dass diese Verlagerung der Postsendungen hin zu geringerwertiger Postversandwerbung eine Gefahr für den Postsektor darstellen wird. Wichtiger ist jedoch, dass sie eine Gefahr für den Lebensstandard der Postbeschäftigten birgt. Rückläufige Einnahmen pro Postsendung werden zwangsläufig Entgelt und Leistungen drücken und zudem die Stabilität der Beschäftigung im Postsektor bedrohen, da die Postversandwerbung dazu neigt, weit mehr als die herkömmlichen Geschäftspostsendungen mit der Wirtschaftstätigkeit zu stehen und zu fallen. Die Postgewerkschaften werden ihre Arbeit entsprechend anpassen müssen.

Für die Postbeschäftigten ist es deshalb von wesentlicher Bedeutung, dass unsere Arbeitgeber gut positioniert sind, um das neue Wachstum im Segment des Postmarktes, das in den kommenden Jahrzehnten stark wachsen dürfte, zu nutzen: Päckchen, Eilsendungen und E-Commerce-Lieferungen. Leider wird ein Großteil dieses Geschäfts von nicht gewerkschaftlich organisierten Privatunternehmen erobert. Die herkömmlichen Postbetreiber erfuhren in der Tat in den letzten Jahren einen Rückgang ihres Anteils am Paket-/Eilzustellmarkt um 200 Mrd. USD. Der oben erwähnte Bericht von Accenture stellte fest, dass der Anteil der Post an diesem Markt von 1998 bis 2008 von 30% auf 26% fiel. Für dieses Problem gibt es zwei Lösungen: Zunächst müssen die Postbetreiber Neuerungen einführen und das Geschäft zurückerobern, und zweitens müssen die Mitgliedsorganisationen von UNI Post und Logistik diese nicht gewerkschaftlich organisierten Unternehmen organisieren, insbesondere diejenigen im Privatsektor. Siehe nachstehend die Abschnitte über multinationale Unternehmen.

Aufgrund der Aussichten für die herkömmliche Post ist es auch äußerst wichtig, dass die Postbetreiber und die Gewerkschaften, die sie vertreten, bereit sind, Neuerungen einzuführen und neue Nutzungen der von uns bereitgestellten Netze zu suchen. Die flächendeckenden Einzelhandels-, Verarbeitungs- und Zustellnetze der Post bergen enormes Potenzial. Das Schlusskapitel dieses Berichts befasst sich mit der Agenda der Innovationen, die im Mittelpunkt unserer Vorhaben stehen sollten – auf nationaler wie auf internationaler Ebene.

Liberalisierung und Privatisierung: Gewinne, Verluste, gezogene Lehren

„Heute ist doch Mittwoch? Am Mittwoch kommen mindestens sechs Leute an die Tür, die alle Post bringen. Zuerst kam die örtliche Zeitung, dann die andere örtliche Zeitung, dann der Briefträger. Drei weitere werden später kommen. Ich glaube, dass dies der grundlegende Mangel der Postprivatisierung ist. Was zuvor von einer Person erledigt wurde, wird heute von sechs erledigt. Alle sind unterbezahlt, und die Zustellung hat sich nicht verbessert. Die Post pflegte vormittags zu kommen, und nun warte ich noch immer.“

-- Michel van Hulten, ehemaliger niederländischer Postminister, April 2011^v

Das obige Zitat fasst das Argument gegen die Liberalisierung und Privatisierung der Postdienste kurz und bündig zusammen. Es drückt im Kleinen aus, was unsere globale Gewerkschaft und ihre Mitgliedsorganisationen seit mehr als zwei Jahrzehnten – seit dem ersten Grünbuch der Europäischen Kommission zur Postliberalisierung im Jahre 1989 – verfechten. Über die Jahre führten wir zwei grundlegende Argumente an: 1) Die Postdienste sind ein natürliches Monopol, und die effizienteste Art und Weise, ihre flächendeckende Bereitstellung zu erschwinglichen Preisen für alle zu sichern, ist ein reservierter Bereich oder ein reguliertes Monopol, und 2) Die Postdienste rücksichtslos ohne soziale Regulierung oder eine Bestimmung über die Gewährleistung eines Universaldienstes zu liberalisieren, führt zu Sozialabbau, da die Anbieter lediglich die Versorgung der rentablen Bereiche anvisieren und einen Vorteil anstreben, indem sie Entgelts- und Leistungsnormen reduzieren. Wie van Hulten hervorhebt, traf genau dies in den Niederlanden ein.

Die gleiche Geschichte wiederholte sich auch anderswo, nicht nur in Europa, sondern auch in aller Welt. Sie ereignete sich nicht nur in Ländern, die Privatisierung und Deregulierung angenommen haben, sondern auch in unzähligen Entwicklungsländern, in denen die Liberalisierung faktisch seit Jahren herrschte, weil keine formellen Monopole durchgesetzt wurden. Falls Sie daran zweifeln, bedenken Sie die 15 000 Mitgliedsunternehmen des lateinamerikanischen Verbandes der Post- und Privatpostbetreiber. Der ALACOPP (spanisches Kürzel) ist ein Handelsverband, der Unternehmen in sieben Ländern mit 1,2 Millionen Beschäftigten vertritt, die praktisch alle nicht gewerkschaftlich organisiert sind und die vier Milliarden Postsendungen pro Monat zustellen. Die meisten Beschäftigten arbeiten Teilzeit und beziehen ein sehr niedriges Entgelt.

Die wachsende Privatisierungs- und Deregulierungswelle, die in den 1990er Jahren in Europa einsetzte, setzte sich in den letzten Jahren fort. UNI Post und Logistik und ihre Mitgliedsorganisationen haben jedoch nicht aufgegeben, und es wurden bedeutende Siege errungen. Nachstehend eine Übersicht über die wichtigsten Entwicklungen.

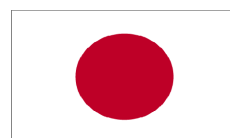
Die Welle geht weiter, doch arbeitet der Widerstand auf ihre Abschwächung hin

Als die Weltkonferenz von UNI Post und Logistik 2007 in Athen stattfand, gewann eine Liberalisierungswelle in aller Welt an Stärke, selbst als Argentinien, einer der frühesten Wegbereiter dieser Politik, eine Kehrtwende unternahm und seine privatisierte Post wieder verstaatlichte, nachdem sie fast zusammengebrochen war.^{vi} In Asien traf die japanische Regierung außerordentliche Maßnahmen, um ein Gesetz über eine einschneidende Postreform im Parlament durchzupacken, was die Voraussetzungen für einen deregulierten Postmarkt, die

Entflechtung der Japan Post und die Privatisierung ihrer Postsparkassen und Versicherungsunternehmen im Zeitraum von 2007 bis 2017 schaffte. In Europa hatte die britische Labourregierung die frühzeitige Aufhebung des Postmonopols bereits Jahre vor der von der EU für die Liberalisierung gesetzten Frist gebilligt, während die Europäische Kommission 2008 eine dritte Richtlinie über die Postliberalisierung vorantrieb. In Nordamerika plante die kanadische Regierung 2008 eine strategische Überprüfung der Canada Post, um eine Privatisierung und Liberalisierung zu erwägen.



In jedem einzelnen Fall kämpften die Mitgliedsorganisationen von UNI Post und Logistik für die Interessen ihrer Mitglieder und zur Wahrung des Universaldienstes. Auf europäischer und internationaler Ebene mobilisierte UNI Post und Logistik Argumente gegen die Liberalisierung. Sie erstellte eine umfassende Studie über die globalen Auswirkungen der Deregulierung und veröffentlichte einen Bericht mit der Überschrift „Was hat die Postliberalisierung gebracht?“ Ferner lancierte sie eine Kampagne „Die Deregulierung regulieren“. Die aus diesen und anderen Kämpfen, selbst denjenigen, die wir verloren haben, gezogenen Lehren können uns dabei helfen, in Zukunft erfolgreich zu sein.



Der Werdegang der Japan Post ist eine Berg- und Talfahrt. Im Jahre 2001 wurde Japan Post von der nationalen

Regierung getrennt und zur externen Organisation unter dem Ministerium für allgemeine Angelegenheiten erklärt. Im Jahre 2003 wurde der Postmarkt liberalisiert, und die Behörde wurde zur öffentlich-rechtlichen Körperschaft in vollständigem Besitz der Regierung. Im Oktober 2007 wurde die Körperschaft in vier Unternehmen aufgeteilt (Zustellung, Schalterdienste, Sparkasse und Lebensversicherung) und unter einer Holdinggesellschaft, der Japan Post Group, reorganisiert. Die Absicht war, das Unternehmen weiter zu entflechten und die rentabelsten Teile zu privatisieren. Der anfängliche Vorschlag beabsichtigte, die Finanzinstitutionen Japan Post Bank (die größte Sparkasse der Welt) und Japan Post Insurance auszugliedern und bis 2017 bis zu zwei Drittel der Holdinggruppe zu veräußern.

Im Jahre 2009 wurde nach einem Regierungswechsel und einer konzertierten Kampagne der UNI-Mitgliedsorganisation JPGU die geplante Veräußerung der Japan Post gestoppt. Die Regierung schlug vor, einen Besitzanteil von 33% an der Gruppe zu behalten, was ausreichte, um die staatliche Kontrolle über das Unternehmen beizubehalten. Im Jahre 2010 kündigte die Regierung eine Verdoppelung der zulässigen Höchstbeiträge in die Konten der Japan Post Bank an, was die Gesamtfinanzlage der Gruppe verstärkte.

Die JPGU bekämpft seit 2003 äußerst nachdrücklich die Privatisierung der Japan Post. Sie organisierte eine wirksame Kampagne, die die Schließung von Postämtern lächerlich machte und die staatliche Kontrolle über die Post forderte. Die Gewerkschaft war zudem erfolgreich bei der Bekämpfung der Auswirkungen der Liberalisierung: Die Konkurrenten machen rund 0,1% des Postmarktes aus.

Seit der Vereitelung der Privatisierungsvorhaben arbeitet die JPGU an der Gestaltung der Parameter für die künftigen Bemühungen zur Postreform. Sie forderte verbesserte Arbeitsbedingungen, Lösungen zur Diversifizierung der Geschäftstätigkeit der Japan Post und eine strengere Regulierung der privaten Postkonkurrenten.



Die britische Regierung ist die Letzte, die sich für die Privatisierung entschied. Angesichts der Rolle Großbritanniens bei der Schaffung des modernen Postdienstes im 19. Jahrhundert und der Tatsache, dass die Royal Mail einer der ältesten Postbetriebe der Welt ist, ist der Erlass eines Gesetzes, das den Beginn der Veräußerung der Vermögenswerte der Post vorsieht, ein außerordentliches Ereignis.

Im Jahre 2006 wurde der Royal Mail ihr Briefpostmonopol entzogen, und der britische Postmarkt wurde für den Wettbewerb vollständig geöffnet. Damals stellte die Royal Mail rund 80 Millionen Sendungen pro Tag zu. Seither ist die Royal Mail mit Herausforderungen konfrontiert, die anderen Postbetreibern nicht unbekannt sind – elektronische Substitution herkömmlicher Postprodukte, gekoppelt mit der unglaublichen Wirkung der globalen Finanzkrise. Diese Faktoren reduzierten das Postvolumen in beträchtlichem Ausmaß. Heute stellt die Royal Mail rund 62 Millionen Sendungen pro Tag zu.

Die Aufhebung des Monopols setzte die Royal Mail stark unter finanziellen Druck. Ihre Konkurrenten bieten in der Regel keine universalen, flächendeckenden Dienste an, sondern picken die besten Kunden heraus und verlassen sich für die Zustelldienste auf der letzten Meile, deren Preis von den Regulierern drastisch unter Wert angesetzt wurde, auf die Royal Mail. Seit 2006 stellt die Royal Mail jedes Jahr einen wachsenden Anteil an Briefen für andere Unternehmen zu – mit einem Verlust für den Konzern. Laut Schätzungen führt jeder Brief, den die Royal Mail für ihre

Konkurrenten zustellt, zu einem Verlust von 2,5p (0,04 USD). Die UNI-Mitgliedsorganisation Communications Workers Union argumentierte, die seit 2006 bestehende Preisfestsetzungs- und Regulierungsstruktur sei ein „Rezept für Katastrophen“ und hatte damit recht.

Die Art und Weise der Deregulierung in Großbritannien hatte zudem eine soziale Katastrophe zur Folge. Durch die Markttöffnung vor anderen europäischen Ländern öffnete die Regierung die Royal Mail dem Wettbewerb durch Sozialabbau. Sowohl die Deutsche Post als auch die TNT Post (der privatisierte niederländische Betreiber) konnten gewerkschaftlich nicht organisierte Tochtergesellschaften nutzen, um Geschäfte von Royal Mail zu erobern, während ihre Inlandsmärkte vorübergehend durch ein Monopol geschützt blieben. Dadurch konnten Unternehmen wie die gewerkschaftlich nicht organisierte UK Mail auf Kosten der Royal Mail Arbeitskräfte zu unterdurchschnittlichem Entgelt beschäftigen und sie längere Arbeitszeiten arbeiten lassen: Sie zahlte lediglich 300 GBP pro Woche und keine Rentenleistungen für 40 Arbeitsstunden, anstelle der 375 GBP pro Woche mit Rentenleistungen für kürzere Arbeitswochen, die die CWU-Mitglieder verdienen.

Die Konkurrenten wurden auch nicht mit der Universaldienstverpflichtung belastet – die von der Royal Mail verlangte, 115 000 Briefkästen zu unterhalten und sechs Tage pro Woche einen Zustelldienst an 28 Millionen Adressen bereitzustellen. UK Mail hat keine derartige Verpflichtung zu erfüllen und bietet nicht das gleiche Dienstleistungsniveau. Sie entspricht genau der ‚absahnenden‘ Konkurrenz.



Im Jahre 2008 bemühte sich die Regierung, die Royal Mail teilweise zu privatisieren, indem sie geltend machte, die Renten könnten sich halbieren, wenn diese außerordentliche Maßnahme nicht getroffen werde. Glücklicherweise wurde der Vorschlag angesichts einer nachdrücklichen Widerstandskampagne der CWU im Parlament abgelehnt.

In den Jahren 2009 und 2010 erzielte die Royal Mail einen kombinierten konzernweiten Gewinn von 725 Mio. GBP (1,1 Mrd. USD). Im Jahre 2010 schlug eine Koalitionsregierung jedoch die Entflechtung und Privatisierung der Royal Mail vor und paukte die Gesetzgebung im früheren Verlauf dieses Jahres im Unterhaus durch.

Die CWU bekämpft seit der Ära Thatcher jeden Versuch zur Privatisierung der Royal Mail. Dieses Jahr organisierte sie eine

aggressive PR-Kampagne mit dem Argument, die Privatisierung zerstöre den Dienst und würde zur Schließung von bis zu 9 000 Postämtern und einem Verlust von 40 000 Arbeitsplätzen führen. Die Kampagne konzentrierte sich zudem auf die Auswirkungen, die die Privatisierung auf die Dienstleistungsqualität und das Leben ihrer Mitglieder zeitigen würde.

Obwohl die Privatisierung beschlossen wurde, hat die CWU nicht aufgegeben. Sie konzentriert sich auf die Behebung einer hohen, nicht finanzierten Rentenschuld, die die Royal Mail belastete (und durch frühere Regierungen verursacht wurde, die die erforderlichen Zahlungen nicht leisteten) und auf die Festlegung angemessener Bedingungen für ihre Mitglieder bei dem Unternehmen oder bei Unternehmen, die Besitzanteile an der Post übernehmen.



Im Jahre 2008 führte die kanadische Regierung eine strategische Überprüfung der Canada Post durch. Die Studie untersuchte die Universaldienstverpflichtung, den Regulierungsrahmen der Post und die etwaigen Auswirkungen

einer Liberalisierung. Dank einer von der Canadian Union of Postal Workers (CUPW-STTP) und einer Vereinigung von Gewerkschaften und NRO in Kanada organisierten massiven Kampagne sammelten die Unterstützer eines öffentlichen Postdienstes Zehntausende Petitionen, die eine Liberalisierung und Privatisierung ablehnten. Die überwältigende öffentliche Unterstützung für die Erhaltung der Canada Post überzeugte die Autoren der strategischen Überprüfung. Ihr Bericht 2009 zog den Schluss, dass „es kaum öffentliche Unterstützung für die Privatisierung oder Deregulierung der Canada Post und erhebliche, wenn nicht gar einstimmige Unterstützung für die Erhaltung eines qualitativvollen, erschwinglichen Universaldienstes für alle Kanadier und Gemeinschaften zu geben scheint“. Er empfahl, die Canada Post sollte das ausschließliche Vorrecht der Briefpostzustellung beibehalten.

Leider führten die schwere Rezession und die Wahl einer gewerkschaftsfeindlichen Regierung 2010 erneut zu Schwierigkeiten. Die Canada Post lagerte Stellen in den Service-Kontaktzentren und im nationalen Philateliezentrum (National Philatelic Centre) aus, was die Mitglieder der ebenfalls UNI angeschlossenen UPCE in Mitleidenschaft zog. Sie leitete ferner einen Modernisierungsplan ein, der die Einführung der automatisierten Sortierung, der Motorisierung der Strecken der Postzusteller sowie neue Arbeitsverfahren forderte.

Die UNI-Mitgliedsorganisationen UPCE und CUPW leisteten Widerstand. Die CUPW forderte, dass die Canada Post die Auswirkungen ihres Modernisierungsplans vor dessen Umsetzung untersuche. In den Anfangsstadien des Programms legte die CUPW ein Dossier mit 76 Fragen bezüglich der Auswirkungen des neuen Programms vor und reichte später eine nationale Beschwerde ein, dass keine ausreichenden Antworten gegeben worden seien.

Nach monatelangen Vertragsverhandlungen führten Arbeitsschutzfragen rund um die Automation sowie Entgelts- und Rentenfragen im Sommer 2011 zu verschiedenen Punktestreiks. Die Canada Post sperrte später die gesamte CUPW-Mitgliedschaft aus und forderte die konservative Regierung dazu auf, ein Zwangsgesetz über die Rückkehr zur Arbeit zu erlassen, das ein geringeres als das vom Unternehmen gezahlte Entgelt vorsah. Seit dem Erlass der Gesetzgebung fordert die Gewerkschaft Entgeltsnachzahlungen gemäß dem früheren Tarifabkommen. Die Regierung lehnte jedoch ab und nutzte die Kontroverse, um einmal mehr das Thema der Postliberalisierung in Kanada zur Sprache zu

bringen. Der Kampf gegen Liberalisierung und Privatisierung dürfte in Kanada wiederaufgenommen werden.



Im Verlauf von elf Jahren verfolgte die Europäische Kommission eine Politik der Liberalisierung des Postsektors, die ein breiteres Engagement zur Schaffung eines Binnenmarktes für alle Branchen in den EU-Mitgliedstaaten erfüllen sollte,

wie in den Gründungsverträgen der EU vorgesehen. Sie nahm drei sogenannte Richtlinien (EU-Rechtsvorschriften) an, um die Postdienste in Europa stufenweise zu öffnen und schließlich vollständig zu deregulieren. UNI (und ihre Vorgängerorganisationen) kämpften darum, die Gesetzgebung zu gestalten in der Hoffnung, die EU davon zu überzeugen, dass die vollständige Deregulierung nicht die optimale Politik für Universalpostdienste sei. Leider nahm die Kommission trotz der von UNI vorgelegten überwältigenden Beweise für die negativen Auswirkungen auf die Dienstleistungsqualität, die Arbeitsplatzqualität und das Beschäftigungsniveau 2008 eine Richtlinie an, die vorschrieb, dass die 27 EU-Mitgliedstaaten ihre Postmonopole aufzuheben haben, 16 davon bis 2011 und die restlichen bis Ende 2012. Dies fand statt.



Der Kampf ist jedoch nicht zu Ende, und UNI Post und Logistik arbeitete intensiv daran, die Mängel in der EU-Liberalisierungspolitik aufzudecken. Auf der Konferenz 2009 von UNI Europa Post und Logistik legte Christoph Hermann vom Working Life Research Centre von FORBA die Folgen der europäischen Liberalisierungspolitik für Beschäftigung und Arbeitsbedingungen in allen Einzelheiten dar. Dies zeigte, dass die Beschäftigung im Postsektor im Gegensatz zu den Voraussagen der Kommission um 15-37% abgenommen und die Qualität der Arbeitsplätze bei der Post sich verschlechtert hatte – mehr Teilzeitbeschäftigte, mehr Zeit- und Leiharbeitskräfte und selbständige Vertragsarbeiter/innen waren im Sektor eingestellt worden. Zudem verdienten die neuen Beschäftigten weit geringere Entgeltssätze, in der Regel 2,00 bis 5,00 EUR pro Stunde weniger als bei den etablierten Postbetreibern. Inzwischen wurde der gewerkschaftliche Vertragsschutz erheblich reduziert.

Die einzigen wahren Begünstigten der Liberalisierung waren die Postabfertiger für großvolumige Massensendungen von Unternehmen. Aus den Angaben von Hermann ging hervor, dass lediglich ein Fünftel der befragten Europäer der Ansicht ist, dass sich der Postdienst verbessert habe, während ein Viertel von ihnen meinte, er habe sich verschlechtert. Wie James Meek in seinem Artikel in der London Review of Books bemerkte: „Der Preis für die Senkung der Kosten für Massensendungen für eine Handvoll großer Organisationen wird durch die Ersetzung angemessen

bezahlter Postzusteller durch Gelegenheitsbeschäftigte und die Aushöhlung der täglichen Zustellungen bezahlt.“

UNI Europa Post und Logistik nutzte die Ergebnisse ihres früheren Berichts „Was hat die Postliberalisierung gebracht?“ und der Studie von Hermann, um ein Manifest für eine Postreform in der EU zu erarbeiten. Dieses umreißt eine Sozialcharta für den Sektor, die die Gewerkschaftsrechte sichern und Sozialabbau verhindern soll, und einen Vorschlag zur Verstärkung der Definition und der Finanzierung der Universaldienstverpflichtung. Diese sowie weitere Informationen sind zu finden im Liberalisierungsforum auf der Webseite von UNI Post und Logistik: http://www.uniglobalunion.org/Apps/iportal.nsf/pages/20090211_6lc rEn

Die Liberalisierung ist nachweislich ein Fehler

Die Gewerkschaften waren jedoch erfolgreich dabei, ihre Regierungen davon zu überzeugen, dass dieser überstürzte Drang zur Liberalisierung ein Fehler ist. In Norwegen und in der Schweiz, zwei Länder, die vom Strudel der konkurrierenden Postmärkte der Europäischen Union umgeben sind, kämpften die UNI-Mitgliedsorganisationen lange und hart, um die jeweiligen Regierungen davon zu überzeugen, dass es einen anderen Weg gibt und dass die Postvolumen aus dem Briefpostmonopol der einzige Weg sind, der es ihren Postverwaltungen ermöglicht, einen Universaldienst zu erbringen, der sich selbst finanziert.

Im Falle der Schweiz führte die UNI-Mitgliedsorganisation im Postsektor, Syndicom, eine äußerst effiziente Kampagne, die die Öffentlichkeit in die Forderung einbezog, dass die Schweizerische Post (Die Post) weiterhin ein Dienstleistungsniveau anbieten muss, das die Erfordernisse der Öffentlichkeit erfüllt, insbesondere in einem Land, das geografisch so schwierig ist wie die Schweiz. Die Stärke des Volksempfindens übertraf alle Erwartungen, und Syndicom sammelte über 160 000 Unterschriften für eine Petition gegen die Schließung von Postämtern, und dies in einem Land mit nur 8 Millionen Einwohnern. Die Petition der Gewerkschaft, „Nein zum Poststellensterben“ (www.poststellennetz.ch) wurde in allen Regionen der Schweiz gleichermaßen unterstützt und bewies, dass die Öffentlichkeit einen qualitativ vollen öffentlichen Postdienst und ein umfangreiches Poststellennetz erhalten will.

Die Unternehmensleitung der Schweizerischen Post, die die Deregulierungsinitiativen unterstützt hatte, gab beim Research Institute gfs.bern eine eigene Studie in Auftrag und stellte fest, dass rund 80% der Befragten der Meinung waren, dass der „Basispostdienst in der Schweiz in seiner derzeitigen Form verbleiben sollte“. Zudem meinten rund 90%, ein „landesweites Poststellennetz ist notwendig für das gute Funktionieren der Wirtschaft“. Was die Frage der Liberalisierung der Postdienste betrifft, glauben 57% der Befragten, „dass die geplante vollständige Deregulierung des Briefpostmarktes kaum oder überhaupt nicht sinnvoll ist“.

Trotz dieser massiven öffentlichen Meinung trieb die schweizerische Regierung ihre Liberalisierungsvorhaben voran. Die Gewerkschaft erhielt ihre Kampagne ebenfalls aufrecht und brachte die Kommission für Verkehr und Kommunikation des schweizerischen Parlaments dazu, den Postgesetzentwurf nicht zu billigen. Man war sich einig, dass niemand eine überzeugende Antwort dafür habe, wie der Universaldienst zu finanzieren sei, wenn das Restmonopol für Briefe aufgehoben wird.



Der Kampf der Befürworter des freien Marktes ging jedoch weiter, und erst gegen Ende 2010 ließ das schweizerische Parlament seine Vorhaben zur Liberalisierung des Marktes schließlich fallen. Der Präsident von Syndicom, Alain Carrupt, kommentierte diesen Beschluss wie folgt: „Die Gewerkschaft zeigt seit Jahren den Wahnsinn der ausländischen Beispiele für die Postliberalisierung auf, um ihre Argumente zu unterstützen. Sie sagte, eine Liberalisierung würde eine Reduzierung der Anzahl Universaldienste, geringere Qualität und höhere Preise für die große Mehrheit der Kunden bedeuten. Der Nationalrat lehnte diese Perspektive klugerweise ab. Dadurch erkannte er an, dass ein Restmonopol für Briefe bis zu 50 g das einfachste Modell und am wirksamsten für die Finanzierung des Universaldienstes ist.“

Im Falle von Norwegen stand unsere Mitgliedsorganisation vor einer noch schwierigeren Aufgabe als unsere schweizerische Mitgliedsorganisation, da Norwegen, obwohl nicht Mitglied der Europäischen Union, der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA) und dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) angehört. Die Mitglieder dieser Verbände übernehmen in der Regel die europäischen Rechtsvorschriften (EU-Richtlinien) direkt in ihr innerstaatliches Recht. Norwegen hat die Umsetzung einer EU-Richtlinie zuvor faktisch nie abgelehnt. Die norwegische Postgewerkschaft Postkom organisierte jedoch eine nachdrückliche Kampagne, um die Regierung davon zu überzeugen, dass sie die 3. EU-Postrichtlinie nicht übernehmen sollte. Als Eckpfeiler dieser Kampagne arbeitete sie darauf hin, die Unterstützung der Öffentlichkeit und der Kommunalregierungen sowie der Bürgermeister der Orte in Norwegen zu gewinnen, die von einem Abbau der Dienste infolge der Liberalisierung am stärksten betroffen wären.

Postkom lancierte eine besondere Kampagnenwebsite, um den Widerstand der Bevölkerung zu mobilisieren. „Wir führen die Kampagnenwebsite www.postdirektivet.no ein, um die Öffentlichkeit über die Richtlinie zu informieren, da wir der Ansicht sind, dass sie die Gemeinschaften außerhalb der Region Oslo in Form schlechterer und teurerer Postdienste in Mitleidenschaft ziehen wird“, sagte Odd Christian Øverland, Präsident von Postkom. „Wir wollen, dass die Basis in Norwegen klare Signale an die Regierung sendet, dass angemessene und zuverlässige Postdienste ein wichtiger Teil unserer Infrastruktur sind und die Bevölkerung dabei unterstützen, im Land zu arbeiten und zu leben. Eine solche Postpolitik ist im Rahmen der EU-Richtlinie nahezu unmöglich.“

Als Ergebnis einer umfassenden Kampagne, die von der Gewerkschaft geführt und von UNI Post und Logistik unterstützt wurde, wurde im April 2011 Geschichte geschrieben, als die norwegische Regierung beschloss, sie werde die Richtlinie nicht umsetzen.



Von unseren niederländischen Kolleginnen und Kollegen gelernte Lektion

Die Erfahrung der niederländischen Postbeschäftigten und ihrer Gewerkschaft Abvakabo kann als Anschauungsunterricht für jede Postgewerkschaft der Welt dienen, die einen Kampf gegen die Liberalisierung führt. Es ist nicht übertrieben zu sagen, dass Privatisierung und Liberalisierung den Lebensstandard der niederländischen Postbeschäftigten praktisch vernichtet haben. In weniger als einem Jahrzehnt wandelte sich die niederländische Post von einem staatseigenen Unternehmen mit einer starken Gewerkschaft und angemessenen Entgelts- und Leistungsnormen zu einem privaten multinationalen Riesenkonzern. Dies geschah durch die Übernahme von TNT, einer der größten Paket- und Logistikfirmen in Europa. Die TNT (wie sie genannt wurde) rückte durch Gewinnstreben an deregulierten Märkten im Ausland das inländische Briefpostgeschäft in den Hintergrund. Schließlich schloss sie mit Ausnahme von acht Poststellen alle 350 Postämter in den Niederlanden und entfesselte eine unermüdliche Attacke gegen ihre Beschäftigten, um mit Billiglohn-Konkurrenten zu konkurrieren, die lediglich an zwei Tagen pro Woche Post zustellen. Vollzeitstellen wurden in Teilzeitarbeitsplätze und Teilzeitstellen dann in Vertragsarbeitsplätze umgewandelt. Die TNT Post gründete sogar eine gewerkschaftlich nicht organisierte Tochter (Netwerk VSP), um ihr eigenes Geschäft im Hinblick auf den Wettbewerb mit einer gewerkschaftlich nicht organisierten Tochter von Deutsche Post (DPAG) auszuschlachten. Am Ende wiesen die meisten neuen Arbeitsplätze im Postsektor Akkordentgeltssysteme auf, die weniger als das Mindestentgelt in den Niederlanden generierten. Der bekannte Rechtsstreit zwischen DPAG und TNT Post wegen eines

Mindestentgelts im Postsektor bestätigte die Prognose von UNI, dass die Liberalisierung zu Sozialabbau führen würde.



Im Juni 2011 veranstalteten unsere Kolleginnen und Kollegen bei unserer niederländischen Mitgliedsorganisation Abvakabo ein Sonderseminar über die niederländische Erfahrung mit der Liberalisierung, während sie zugleich mit der TNT Post um einen neuen Vertrag kämpften.^{vii} Das Seminar wurde von Gewerkschaften aus aller Welt gut besucht und hoch geschätzt. Ein Bericht über das Seminar ist auf der UNI-Website zu finden. Es ist jedoch wesentlich, hier die wichtigsten Empfehlungen der Abvakabo für andere Gewerkschaften festzuhalten:

- 1) Unterschätzt die Bedrohung der Deregulierung nicht;
- 2) Organisiert die neue Konkurrenz, um ein Wettrennen nach unten bei Entgelts- und Leistungsnormen zu vermeiden;
- 3) Verhindert die Ausbreitung von Teilzeit-/atypischer Arbeit – ein tödliches ‚Virus‘ für menschenwürdige Arbeit, und
- 4) Fordert eine Sozialgesetzgebung zur Regulierung der Arbeitsnormen, bevor die Gesetzgebung zur Liberalisierung erlassen ist.

Alle Mitgliedsorganisationen von UNI Post und Logistik schätzen die Bereitschaft der Abvakabo, ihre Erfahrung mitzuteilen, um die Lehren daraus zu ziehen die in der Tat zweckdienlich sind. Der nächste Abschnitt geht auf die zweite dieser Empfehlungen ein.

Die Verpflichtungen erfüllen?

Zusammenfassung

Die Globalisierung erwies sich für die großen globalen Integratoren wie DHL, FedEx, UPS, TNT und GeoPost/DPD als höchst vorteilhaft. Sie beherrschen nun die Logistikmärkte und machen über 60% aller Zustellvolumen weltweit aus. Im Eilzustell- und Paketgeschäft sind sie noch dominanter. Laut Schätzungen bleibt für die übrigen, öffentlichen und privaten, Akteure lediglich noch ein Marktanteil von 35% übrig.

Obwohl dies bedeutet, dass Gewerkschaften, die nationale Postbetreiber organisieren, nur Beschäftigte in einem Sektor organisieren, der nur noch einen geringen Anteil am Markt ausmacht, bedeutet dies jedoch auch, dass die Gewerkschaften ihre Bemühungen zur gewerkschaftlichen Organisation auf die „großen Fünf“ ausrichten müssen, wenn sie Einfluss auf Entgelt und Bedingungen im weltweiten Zustellsektor gewinnen wollen. Die multinationalen globalen Zustellunternehmen beschäftigen insgesamt rund 3 Millionen Arbeitskräfte!

Es ist von wesentlicher Bedeutung, dass die Gewerkschaften von UNI Post und Logistik dies erkennen und sich ernsthaft mit der Entwicklung von Strategien zur gewerkschaftlichen Organisation beschäftigen, um die von den multinationalen globalen Zustellunternehmen gestellten Herausforderungen zu bewältigen.

Deshalb arbeiten UNI und ITF seit mehr als zwei Jahren an der Bildung globaler Gewerkschaftsallianzen bei den großen globalen Zustellunternehmen. Diese globalen Allianzen arbeiten zusammen, um die Bemühungen zur gewerkschaftlichen Organisation bei den „großen Fünf“ zu unterstützen und mittels globaler Abkommen eine Plattform zu errichten mit dem Ziel, die Arbeitnehmerrechte zu sichern, damit die Gewerkschaften vermehrt Gelegenheit haben, die Gewerkschaftsanerkennung zu erlangen und Tarifverhandlungen zu führen.



Die Kampagne von Deutsche Post DHL

UNI und ITF konzentrierten sich im Rahmen dieser Initiative auf eines der „großen fünf“ globalen Zustellunternehmen, indem sie ein

Netz aufbauten und auf ein globales Rahmenabkommen mit Deutsche Post DHL hinarbeiteten, wobei sie jedoch die übrigen Unternehmen nicht unbeachtet ließen.

Einleitung

Deutsche Post DHL ist eines der größten Post- und Logistikunternehmen der Welt. In ihrem Stammland Deutschland brüstet sich Deutsche Post DHL, mit den Gewerkschaften zusammenzuarbeiten und ihre Beschäftigten zu achten, während sie sich in vielen Ländern in aller Welt aggressiv der gewerkschaftliche Erfassung widersetzt und konsequent und systematisch die Arbeitnehmerrechte verletzt.

Diese systematische Verletzung der Arbeitnehmerrechte steht in krassem Gegensatz zur Politik der unternehmerischen Verantwortung von DHL. Das Unternehmen behauptet zudem, die Grundsätze des Globalen Paktes der Vereinten Nationen hochzuhalten, den es im Jahre 2006 unterzeichnete.

Das Video zur Strategie der unternehmerischen Verantwortung von DHL sagt aus: „Die unternehmerische Verantwortung bildet Bestandteil unserer Unternehmensstrategie 2015, die sich auf langfristigen Erfolg ausrichtet.“viii Das Unternehmen hofft, „die Beteiligung und das Engagement der Beschäftigten“ mittels „Offenheit und Verantwortung markant zu steigern“.ix „Internationale Rahmenabkommen, Grundsätze und Richtlinien wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die Grundsätze des Globalen Paktes der Vereinten Nationen und die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO)“ leiten die Strategie der unternehmerischen Verantwortung von DHL.x

In Wirklichkeit gibt es immer mehr Beweise dafür, dass DHL außerhalb Europas diese Grundsätze systematisch verletzte und es konsequent unterließ, die Verpflichtungen in Bezug auf die internationalen Arbeitnehmerrechte zu erfüllen.

Dieser Bericht wird die Arbeits- und Beschäftigungspraxis von DHL in zahlreichen Ländern von Südafrika bis Costa Rica, von Bahrain bis Indien, von Malawi bis zu den USA untersuchen

DHL und die unternehmerische Verantwortung

DHL ist mit nahezu 450 000 Beschäftigten in über 220 Ländern einer der größten Arbeitgeber der Welt. Von diesen arbeiten 39% in Deutschland, weitere 28% in Europa und 33% außerhalb Europas.xi

DHL macht geltend, „erste Wahl als Arbeitgeber sein zu wollen“:

„Eines der Kernziele unserer Strategie 2015 ist es, erste Wahl als Arbeitgeber im Post- und Logistiksektor für unsere heutigen Beschäftigten und potenziellen Arbeitskräfte zu sein.“xii

Im Bericht von DHL über die unternehmerische Verantwortung 2009-2010 findet sich ein Abschnitt, der sich mit den „Arbeitnehmervertretern“ befasst und Folgendes zu deren Beteiligung zu sagen hat:

„In unserem Konzern pflegen wir eine Kultur des konstruktiven Dialogs sowohl zwischen Mitarbeitern und Führungskräften als auch zwischen Geschäftsleitung und Mitarbeitervertretern. Wir achten die Menschenrechte innerhalb unseres Einflussbereichs und führen unsere Geschäfte mit dem Ziel, ein vorbildlicher Arbeitgeber

zu werden. Auf globaler Ebene orientieren wir uns an den Grundsätzen des Globalen Paktes der Vereinten Nationen und respektieren die Grundsätze der 1998 verabschiedeten Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Rechte in Übereinstimmung mit nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten.“^{xiii}

In Deutschland bindet Deutsche Post DHL ihre Beschäftigten mittels verschiedener Betriebsräte und über ihre Beziehungen zur deutschen Gewerkschaft ver.di ein.

In Europa pflegt DHL Beziehungen zu verschiedenen Gewerkschaften und gründete das Deutsche Post DHL Forum, das „ein gemeinsames Gremium von Arbeitnehmer- und Managementvertretern aus 29 europäischen Ländern ist. Es entspricht einem europäischen Betriebsrat. Damit wird die direkte und offene Kommunikation über Länder- und Sprachgrenzen hinweg gefördert.“^{xiv}

Das Deutsche Post DHL Forum bietet den DHL-Beschäftigten und deren Vertretern Gelegenheit, sich am Dialog mit dem Unternehmen zu beteiligen und Bereiche von Interesse für die Beschäftigten in Europa zur Sprache zu bringen.

Im Gegensatz dazu gibt es auf internationaler Ebene kein derartiges Forum. Obwohl DHL behauptet, die Rechte ihrer Beschäftigten und die Verpflichtungen gemäß dem Globalen Pakt der Vereinten Nationen einzuhalten, verfügt sie über keinen Mechanismus, um zu überwachen, ob die Arbeitnehmerrechte tatsächlich weltweit hochgehalten werden.

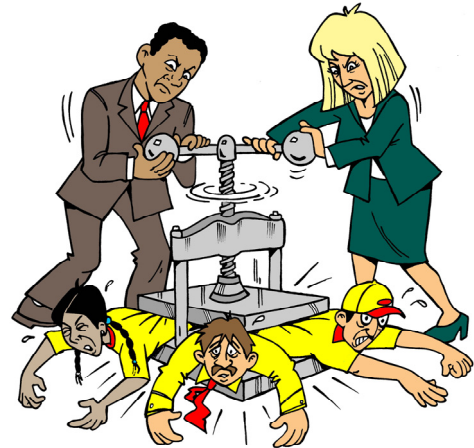
Da kein derartiger Mechanismus vorhanden ist, kann DHL ihren Verhaltenskodex nicht wirksam umsetzen und überwachen. Laut den Globalen Gewerkschaftsverbänden UNI Global Union (UNI) und Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF) „haben die Beschäftigten bei Deutsche Post DHL genug. An mehreren DHL-Standorten sind die Arbeitsbedingungen unzulänglich, werden die Arbeitnehmerrechte nicht geachtet und die Gewerkschaften nicht anerkannt“.^{xv}

UNI und ITF forderten DHL auf, ein globales Rahmenabkommen (GRA) auszuhandeln, das es den Beschäftigten von DHL ermöglichen würde, weltweit gleiche Normen für Dialog und Beteiligung wie ihre europäischen Kolleginnen und Kollegen zu genießen.

DHL hat sich dafür entschieden, ihre nichteuropäischen Arbeitskräfte nicht am Sozialdialog zu beteiligen und kein Forum zur Überwachung und Umsetzung ihrer erklärten Grundsätze zu institutionalisieren – ganz im Gegenteil: In vielen Ländern der Welt verletzte DHL systematisch die Arbeitnehmerrechte auf gewerkschaftlichen Zusammenschluss und schüchterte die Beschäftigten ein, die versuchten, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Sie ließ Praktiken wie den Einsatz von Lügendetektortests zu, die in Widerspruch zu ihrer erklärten Politik stehen. Die Beschäftigten in aller Welt meldeten Fälle von Einschüchterung, Schikanie und Diskriminierung.

Das globale DHL-Management erklärte sich zwar einverstanden, mit UNI und ITF zusammenzukommen, stellte jedoch klar, dass es nicht bereit sei, ein globales Abkommen zu unterzeichnen. Deshalb entschieden UNI und ITF, es sei notwendig, ihre weltweite Kampagne zu intensivieren, um ein

globales Abkommen mit DHL zu erreichen und die Rechte auf gewerkschaftlichen Zusammenschluss und Kollektivverhandlungen für die DHL-Beschäftigten in aller Welt zu sichern.



Ziele der Kampagne

- Ein globales Abkommen mit DHL zu schließen
- Die Gewerkschaftsanerkennung und Tarifabkommen in den DHL-Betrieben in aller Welt zu erlangen
- Die Beziehung zwischen UNI Global Union und ITF zu stärken

Erreichte Ziele

- Aufbau eines starken Netzes unter Beteiligung von 30 Gewerkschaften, 307 Kontakte mit DHL und 41 wichtige Kontaktpersonen im globalen Zustellsektor (Key Contact People, KCP)
- Analyse der Gewerkschaftsdichte mittels Umfragen bei UNI- und ITF-Mitgliedsorganisationen
- Lancierung der Website *Respekt für DHL-Beschäftigte*
- Recherchen über schlechte Behandlung von Beschäftigten und Veröffentlichung/Verbreitung des Dossiers über die schlechte Behandlung von Beschäftigten
- Siege bei der gewerkschaftlichen Organisation / Kollektivverhandlungen in Panama, Neuseeland, Indien, Südafrika, und selbstverständlich erneuerte ver.di ihren Tarifvertrag im DHL-Verteilzentrum in Leipzig
- Lancierung gewerkschaftlicher Organisierungskampagnen in Südafrika, Malawi, Vietnam, Nepal und Mittelamerika (Panama, Guatemala, Kolumbien, Costa Rica und El Salvador).
- Globale Aktionswochen im November 2009 und Oktober 2010. Im Jahre 2010 meldeten 22 Gewerkschaften im globalen Zustellsektor Aktivitäten in 20 Ländern. Diese reichten von Postkartenkampagnen, Verteilung von Flugblättern, Pressekonferenzen bis zu Kundgebungen
- Abschluss der Recherche / Analyse von Investoren
- Einleitung der Recherche und Analyse über Kunden
- Zusammenkünfte mit dem Unternehmen – UNI/ITF kommen laufend mit dem Unternehmen zusammen, doch erklärte dieses, es werde kein globales Abkommen unterzeichnen
- Einreichung einer Klage an den Globalen Pakt der Vereinten Nationen, dass DHL die Grundsätze des Paktes nicht einhalte.

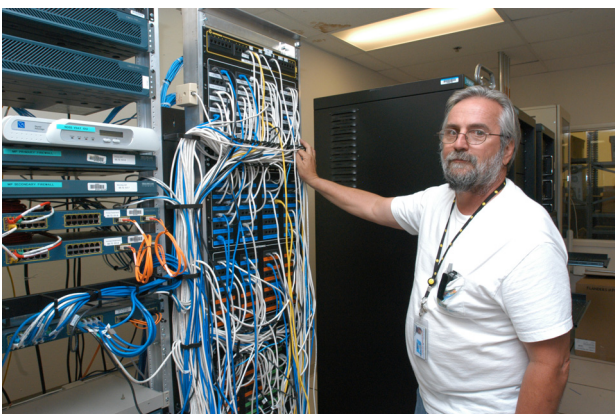


Eine neue Gewerkschaftsagenda: Innovation und Diversifizierung

Der oben geschilderte große Sturm der Herausforderungen, mit denen der Postsektor zu kämpfen hat, bedeutet, dass die Postgewerkschaften mit Problemen konfrontiert sind, die weit außerhalb der Grenzen der herkömmlichen Tarifverhandlungen und der politischen Aktion liegen. Die Zeiten, als das Geschäft Managern überlassen wurde und man sich ausschließlich auf Entgelt, Leistungen und Arbeitsbedingungen konzentrierte, sind vorbei. Zudem wird die Beschränkung unserer politischen Aktion auf Angelegenheiten der Regulierung oder der Arbeitnehmerrechte nicht mehr ausreichen, um den Lebensstandard und die Arbeitsplatzsicherheit unserer Mitglieder zu sichern. Letzten Endes stehen wir vor einer Bedrohung der langfristigen Lebensfähigkeit der Postdienste. Um überleben zu können, werden wir viel zu tun haben.

Weiterzumachen und die unschätzbaren Einzelhandels-, Transport- und Zustellnetze beizubehalten, wird bedeuten, dass neue Nutzungen für diese zu ermitteln sind. Das herkömmliche Kerngeschäft der Postbetreiber der Welt – die Bearbeitung und Zustellung physischer Briefe – ist rückläufig. Die Technologie ist gnadenlos, doch der Wert unserer Netze und die Qualität der Arbeitsplätze unserer Mitglieder sind es wert, erhalten zu werden. Es gibt auch keinen Grund dafür, einen künftigen Rückgang tatenlos hinzunehmen. Wir können auf unsere Stärken bauen – Zustellung auf der letzten Meile und geografische Reichweite des Poststellennetzes – und diese Vorzüge zu unserem Vorteil für künftiges Wachstum nutzen. Wir müssen neue Dienstleistungen einführen, um die neue Basis der Post zu ergänzen: Postversandwerbung, deren Wert durch digitale Mehrwertdienste erhöht werden kann, und die Zustellung von Waren, die über E-Commerce gekauft werden, ein Produktsegment, das in den kommenden Jahrzehnten explosionsartig wachsen dürfte.

In vielen Ländern, insbesondere in den USA, wird dies eine neue gesetzgeberische Autorität voraussetzen, doch müssen wir auch die Art und Weise ändern, wie wir die Tarifverhandlungen handhaben. Wir müssen aufhören, die Post lediglich als Postzustelldienst zu sehen, sondern sie als wertvolles Netz betrachten, das als Plattform für die Bereitstellung neuer Dienstleistungen für Unternehmen und Regierungen auf allen Ebenen – national, regional und lokal – dienen kann. Wir sollten uns bemühen, eine lohnende Arbeit für die Postbeschäftigten zu finden, die es ihnen erlaubt, neue Kompetenzen zu erwerben und ein angemessenes Entgelt und angemessene Leistungen zu beziehen.



Eine neue Vision für die Post

Die Möglichkeiten für die Zukunft der Post bildeten im vergangenen Jahr Gegenstand einer Rede von Fred Rolando, Präsident der National Association of Letter Carriers auf einer Konferenz der Rutgers University. Er sagte:

„Stellen wir uns vor, wie der Postdienst im November 2020 aussehen könnte.“

Es ist der zehnte Jahrestag des Postreformgesetzes PAEA II, das den Postal Accountability and Enhancement Act von 2006 ergänzte.

Dank der Bestimmungen des neuen Gesetzes über die Briefabstimmung stellen Postzusteller in den ganzen USA Informationsbroschüren über die Hunderte Abstimmungsinitiativen zu, die den Stimmbürgern vorliegen, zusammen mit Stimmzetteln für die Briefabstimmung, was den Prozentsatz der Stimmbeteiligung auf über 75% ansteigen ließ.

Das Tochterunternehmen Last Mile Express des Postdienstes, ein Gemeinschaftsunternehmen von USPS, Costco und Google, expandierte über sein garantiertes Zustellprodukt an Samstagen hinaus und bietet mittwochs einen Nachtdienst für die Zustellung an Haushalte in der Mitte der Woche an. Es wurde in die Liste Fortune 500 aufgenommen, während der erweiterte Dienst Parcel Select des Postdienstes im Rahmen der ebenfalls im Jahre 2010 verabschiedeten historischen Gesetzgebung über den Klimawandel CO₂-Kredite in Höhe von Millionen USD für FedEx und UPS generierte.

Die National Green Bank des USPS, bzw. NGB, die vom PAEA II ermächtigt wurde, die von Präsident Obama vorgeschlagene nationale Infrastrukturbank zu gründen, wuchs auf über 20 Millionen Konten mit 100 Mrd. USD an, die in die vom nationalen Infrastrukturausschuss emittierten grünen Obligationen für die Finanzierung von Energienachrüstungsprogrammen für Wohnungen und Büros, Hochgeschwindigkeitszügen und sonstigen Projekten für saubere Energie angelegt sind. Hierzu gehört auch ein Projekt zur vollständigen Ersetzung des Postfuhrparks durch strom- und erdgasbetriebene Fahrzeuge. Die NGB stellt zudem täglich kostengünstige Geldüberweisungsdienste für Zehntausende ortsansässige Amerikaner bereit.

Die Postzusteller erledigen auf ihren Strecken Bestellungen von Versandmaterial und Bürobedarf von über 18 Millionen kleinen Heimbetrieben und arbeiten in Partnerschaften mit Unternehmen wie Office Depot und Staples zusammen.

Über zehn Millionen Amerikaner meldeten sich für den USPS-Twitter-Überwachungsdienst an und erhalten Nachrichten von Postzustellern, die einmal die Woche kurz nach ihren betagten Verwandten schauen.

Klingt dies weit hergeholt? Der Zeitpunkt des PAEA II ist sicherlich fraglich ... der Rest muss es jedoch nicht sein.

Der Postdienst hat sich in den vergangenen über 200 Jahren ständig weiterentwickelt, um die aufkommenden Erfordernisse des Landes zu erfüllen. Sein Wachstum war stets von der Ergänzung um neue Aufgaben abhängig, während die alten Funktionen erfüllt wurden, solange sie notwendig waren. Auf diese Weise kann unsere Vergangenheit Inspiration für unsere Zukunft sein.“

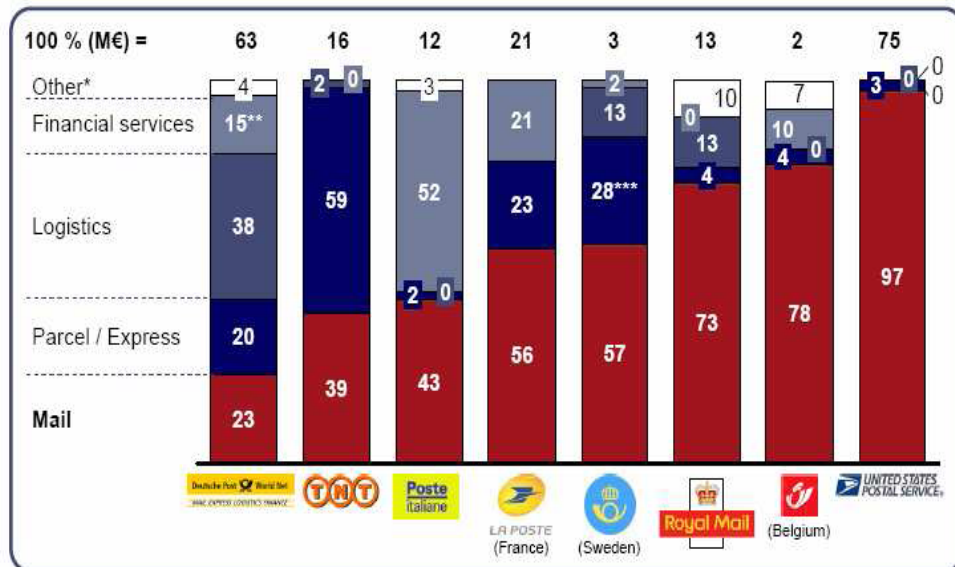
In der Tat sind wir durchaus in der Lage, unsere Netze und die Kompetenzen unserer Mitglieder zu nutzen, um in neue

Dienstleistungen zu expandieren, die die Erfordernisse unserer Länder und Bürger und Bürgerinnen erfüllen. UNI Post und Logistik muss daher die Innovation und Diversifizierung von Produkten und Dienstleistungen künftig zu einer Gewerkschaftspriorität erheben. Tatsächlich sind viele Länder und ihre Postbetreiber in dieser Hinsicht Wegbereiter. Wir alle können von ihnen lernen.

Diversifizierung in Aktion

Die oben erwähnte Recherche von Accenture und WPV stimmte zu: Die aus der Weltwirtschaftskrise am stärksten 2007, Percentage of revenue

hervorgegangenen Postbetreiber waren die am meisten diversifizierten. Die am wenigsten diversifizierten – die sich am stärksten auf die herkömmliche Post stützten – haben die schwierigsten Aussichten auf eine Erholung und das künftige Überleben. Auf dieser Grundlage ist die Aufgabe des U.S. Postal Service klar, der praktisch ausschließlich von Posteinnahmen abhängig ist, während mehrere europäische Postdienste gut positioniert sind, um den Übergang in die Zukunft der Postdienste zu schaffen:



* DPWN: Internal Services (legal, IT), Poste Italiana: Philately; Royal Mail: Post Office Ltd (network); Belgian Post: Non Addressed mail, Document management, Corporate Services

** DPWN owns 20.25% after Deutsche Bank acquired 29.75% in September 2008

*** Division „Posten Logistics“ with Express freight forwarding

2007, Prozentsatz der Einnahmen
100% (Mio. EUR)
Sonstige*
Finanzdienstleistungen
Logistik
Pakete /Eilsendungen
Briefpost

* DPWN: Internationale Dienste (Rechtsdienste, IT).
Poste Italiana: Philately; Royal Mail: Post Office Ltd. (Netz),
Belgian Post : unadressierte Post, Dokumentenmanagement,
Unternehmensdienste
** DPWN besitzt 20,25% nach der Übernahme von 29,75%
durch Deutsche Bank im September 2008
*** Sparte „Posten Logistics“ mit Eilgutbeförderung

Eine Übersicht über alle Mittel und Wege, wie viele Postbetreiber Diversifizierung und Innovation betreiben, vermittelt eine Vorstellung von der Richtung, in die der gesamte Sektor gehen muss:

- **Finanzdienstleistungen:** Postsparkassen sind nichts Neues – tatsächlich war die japanische Postsparkasse jahrzehntlang das größte Finanzinstitut der Welt. Zahlreiche herkömmliche Postbetreiber gründeten in den letzten Jahren Postbanken, um ihre Poststellennetze zu ihrem Vorteil zu nutzen und unterversorgte Bevölkerungen zu bedienen. Neuseeland und Brasilien sind gute Beispiele hierfür. Der WPV ist der Ansicht, dass die Chancen für die Bereitstellung von Bankdienstleistungen für nicht versorgte Bevölkerungen in Afrika und Asien außerordentlich gut sind. Weitere Postbetreiber bieten zudem eine Fülle von Finanzdienstleistungen an, von der Kreditkarte der schweizerischen Post, den Diensten für Rechnungsbegleichung der Canada Post und der Versicherung von LaPoste bis zu den Hypotheken der Singapore Post und dem Mobilbanking von Poste Italiana.
- **Digitale und Hybridpost:** Die schweizerische Post (Inca Mail) und die deutsche Post (e-Postbrief) waren führend bei der Bereitstellung digitaler Postdienste, die Absendern und

Empfängern Identitätsgarantien und Validierungsdienste bieten. In Tunesien, Marokko und Algerien wurde das Potenzial für die Entwicklungsländer, die Entwicklung von Universalpostsystemen mit Hybridpost zu überspringen, nachgewiesen, wo innovative Nutzungen des Mobilbankings und der SMS-Textdienste auch über die Post verfügbar sind.

- **Dienstleistungen für Kommunalregierungen:** Poste Italiana ist der Wegbereiter, der das Postnetz nutzt, um die Erfordernisse der Kommunalregierungen für Steuerzahlungen, Strom- und Gasrechnungen, Grundbuchzahlungen, nationale Versicherungszahlungen, Geburtsscheine usw. zu erfüllen.
- **B2C-Paketzustellung:** Im Bereich der E-Commerce-Zustellung führten die nordamerikanischen Postbetreiber Neuerungen ein. Die USPS bietet ihren Dienst Parcel Select an, der einen größeren Anteil an der Paketzustellung in den USA erobern soll, indem sie im Inland Zustelldienste auf der letzten Meile für Verfrachter und Konkurrenten auf kommerzieller Basis anbietet. Sowohl FedEx als auch UPS wurden zu Großkunden des Postdienstes – FedEx SmartPost (eine um den Dienst Parcel Select aufgebaute Tochter) ist in der Tat die am raschesten wachsende Sparte von FedEx. Mittlerweile lancierte Canada Post 2010 ein innovatives Einkaufs-Tool

(Comparison Shopper), mit dem die Kunden die Preise verschiedener Vertriebsstellen vergleichen, eine Bestellung

ausführen und den Versand über die Post organisieren können.

Annahme einer Gewerkschaftsagenda für Innovation

Die oben beschriebenen Neuerungen sind lediglich die Spitze des Eisbergs. Internationale Geldüberweisungsdienste beispielsweise sind eine weitere bedeutende Möglichkeit, bei deren Förderung UNI Post und Logistik mit dem WPV und der Weltbank zusammenarbeitet. Zwei jüngst veröffentlichte internationale Berichte von Acorn International legen die enorme Chance für die Postbetreiber dar, kostengünstigere Geldüberweisungsdienste für Millionen Arbeitsmigranten/innen bereitzustellen. Diese Arbeitskräfte übersenden Hunderte Milliarden Dollar in ihre Heimatländer, müssen jedoch häufig ungerechtfertigt bis zu 10% dafür bezahlen.^{xvi} Diese Dienstleistung wäre für jede Post natürlich, doch wird sie lediglich einer Handvoll von ihnen angeboten.

Es gibt unzählige Möglichkeiten, doch können die Gewerkschaften nicht einfach annehmen, dass ihre Postbetreiber oder Regierungen die erforderlichen Maßnahmen treffen, um die Innovation voranzutreiben. Die Studie von Accenture stellte in der Tat fest, dass lediglich 38% der Postbetreiber überhaupt Expertenteams für Innovation eingesetzt haben. Hier müssen die

Gewerkschaften einschreiten. Wir müssen die Innovation auf unsere Tarifverhandlungsagenda und unsere Agenda für politische Aktion setzen. Diese Gebote veranlassten UNI, mit zwei unserer nordamerikanischen Mitgliedsorganisationen (NALC und CUPW) zusammenzuarbeiten, um ein Innovationsforum zu finanzieren, das unmittelbar vor der 3. Weltkonferenz in Washington stattfinden wird. Dieses wird Gewerkschaften und externe Referenten zusammenführen, um verschiedene Neuerungen in der Post zu erörtern. Auf der Weltkonferenz wird über das Forum Bericht erstattet.

Innovation ist eine Notwendigkeit, nicht eine Option. Wenn unsere Mitgliedsorganisationen überwinden wollen, was der ehemalige Direktor der New Zealand Post, Elmar Toime, als „Tyrannei der festen Kosten“ bezeichnet – wenn rückläufige Einnahmen die Erhaltung großer Netze zu teuer machen –, müssen wir neue und zweckmäßige Wege finden, um unseren Ländern zu dienen.^{xvii} Andernfalls stehen wir vor einer Zukunft kostspieliger Kämpfe um Entgeltskürzungen, Auslagerung und Deregulierung. Lasst uns einen Weg vorstellen, einen Durchbruch zu einer besseren Zukunft für unsere Mitglieder und unsere Mitbürger und Mitbürgerinnen zu schaffen.

Strategische Prioritäten für UNI Post und Logistik Global Union

Dieser strategische Plan wird über das Jahresarbeitsprogramm umgesetzt.

Die Regionalorganisationen von UNI Post und Logistik entwickeln ihre jährlichen Arbeitsprogramme in Anlehnung an den Strategischen Plan von UNI Post und Logistik.

Strategisches Ziel 1: Globale and regionale Unternehmen

Stärke im Bereich Organisieren innerhalb der globalen Unternehmen in unseren Sektoren und Verhandlungen über globale und regionale Abkommen

UNI Post und Logistik Global Union richtet sich auf folgende globale Unternehmen aus:

- | | |
|---------------|------------------|
| 1 DHL | 6 Postal Euromed |
| 2 TNT | 7 PUASP |
| 3 FedEx | 8 PostEurop |
| 4 UPS | 9 ALACOPP |
| 5 Geopost/DPD | |

Aktionsorientierte Forschung

- Die Durchführung von eingehenden Untersuchungen von bestimmten globalen und regionalen Unternehmen und die Eingabe von Daten in die UNI Datenbank für multinationale Unternehmen, in der Informationen zum Unternehmen, über die gewerkschaftliche Organisation, Tarifabkommen, Arbeitsbeziehungen, Ansatzpunkte und Organisationsmöglichkeiten, usw. enthalten sind.
- Die Erhebung aktueller Informationen und Überwachung von Entwicklungen in den bestimmten globalen und regionalen Unternehmen, welche die Umsetzung der Kampagnenstrategien beeinflussen könnten;
- Untersuchungen und Online-Erhebungen über die Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit, Arbeitsschutz und Gewerkschaftsrechte innerhalb der genannten globalen und regionalen Unternehmen.
- Erhebung und Austausch über die beste Praxis, einschließlich Informationsaustausch mit ITF

Gewerkschaftliche Bündnisse

- Einsetzung einer Lenkungsgruppe von Gewerkschaften, die sich an den Kampagnen beteiligen und Aufbau erster unterstützender Netzwerke.
- Aufbau eines EBR - Gewerkschaftsnetzwerks/Bündnisses unter Einbeziehung der Gewerkschaften von ITF/ETF in allen europäischen multinationalen Postunternehmen.
- Aufbau von gewerkschaftlichen Netzwerken/Bündnissen, in Zusammenarbeit mit ITF, in bestimmten globalen und

regionalen Unternehmen und Unterstützung der globalen Lieferinitiative von UNI/ITF

- Die Regionalbüros und die Mitgliedsverbände werden aufgefordert, mit den zuständigen ITF Gewerkschaften Netzwerke für Kampagnen zu bilden.

Neue globale und regionale Abkommen

- Entwicklung und Durchführung von Kampagnen für Globale Abkommen mit DHL und sonstigen Zielunternehmen.
- Vorbereitungen zum Dialog und Verhandlungen von globalen/regionalen Abkommen mit diesen Unternehmen auf der Grundlage der Strategie und Prioritätenliste.
- Zusammenarbeit mit den UNI Regionalorganisationen im Hinblick auf einen sozialen Dialog mit regionalen Unternehmen, einschließlich regionalen Arbeitgeberverbänden oder Organisationen, (wie z.B. die eingeschränkten Gewerkschaften des WPV) und Verhandlungen über Abkommen mit bestimmtem Unternehmen.
- Sicher zu stellen, dass die Mitgliedsverbände und ihre Mitglieder aktiv beteiligt sind und die Kampagnen von UNI P&L unterstützen.
- Die angesprochenen multinationalen Unternehmen zur Annahme der verantwortungsvollen Politik der Vertragsunternehmen (RCP) aufzufordern,
- Die multinationalen Postunternehmen aufzufordern, Zeitarbeitsagenturen zu verwenden, die das MOU von UNI TAW und CIETT unterzeichnet haben.

Kommunikationswerkzeuge

- Entwicklung effizienter Kommunikationswerkzeuge für globale Gewerkschaftsbündnisse/Netzwerke, einschließlich Online und Webinstrumente.
- Durchführung von Informationskampagnen, um die Mitarbeit von dort beschäftigten Arbeitnehmern sicherzustellen und dafür zu sorgen, dass die nationale Situation an die internationalen Strategien angebunden ist.
- Einrichtung eines Informationsaustausches zwischen den gewerkschaftlichen Netzwerken und eventuell bestehenden Europäischen Betriebsräten.
- Laufende Informationen an die Mitglieder über laufende Kampagnen auf regionaler Basis.
- Weiterentwicklung der Zusammenarbeit zwischen regionalen Büros und der regionalen Ansprechstelle des WPV.

Strategisches Ziel 2: Organisieren und Aufbau von Kapazitäten

Anerkennung der Gewerkschaften in Industrien, in denen die UNI Sektoren tätig sind und mehr Zuwachs für die Gewerkschaften schaffen, indem Kapazitäten aufgebaut werden, um die Kampagnen in aller Welt zu unterstützen

Anerkennung der Gewerkschaftsrechte und Stärkung der Gewerkschaft

- Erhöhung der Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder in diesem Sektor
- Untersuchungen der Organisationsinitiativen von Post und Logistik
- Einführung von Organisationskampagnen in bestimmten globalen Unternehmen in Afrika, Asien, Amerika, Europa, in Absprache mit den UNI-Regionalorganisationen und unterstützt von UNI SCORE
- Aufbau von Gewerkschaften in Bereichen oder Ländern ohne Gewerkschaftsvertretungen oder ohne jegliche Gewerkschaftsstruktur
- Zusammenarbeit mit interprofessionellen Gruppen von UNI, den UNI Regionalorganisationen und UNI SCORE, um mehr Frauen und Jugendliche und deren stärkere Repräsentation sicherzustellen und diese in Gewerkschaften des Sektors zu fördern.
- Eine Partnerschaft und eventuelle Fusion mit ITF aufzubauen, um langfristig eine starke Gewerkschaft zu schaffen und den globalen Post- und Logistiksektor besser zu organisieren.

Aufbau von Organisationskapazitäten

- Verbesserung der Möglichkeiten für Mitglieder, den sozialen Dialog auf nationaler Ebene zu entwickeln, um lokale Fragen zu lösen, unsere Arbeiten zu stärken und weltweit menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu erzielen.
- Zusammenarbeit mit UNI Afrika zur Unterstützung der organisatorischen Tragfähigkeit von UNI Afrika
- Zusammenarbeit mit ITF zur gegenseitigen Unterstützung der Organisationsbestrebungen
- Zusammenarbeit mit Gewerkschaften zur Bewusstseinsförderung über die Veränderungen im Postsektor und die Notwendigkeit, in neuen Unternehmen Mitglieder zu organisieren.
- Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, um die Beteiligung von Frauen, Jugendlichen und Minderheiten an den Arbeiten von UNI P&L über Initiativen von UNI P&L sicher zu stellen.
- Zusammenarbeit mit Mitgliedsverbänden von UNI P&L im Hinblick auf eine Verbesserung der Organisationsmöglichkeiten durch Organisationspläne, die Ausbildung von Organisationskräften und die Unterstützung von Organisationskampagnen

Förderung der Organisationsarbeit

- Regelmäßige Vorlage von Berichten über die Durchführung des Aktionsplanes für Organisationsarbeiten an die globalen und regionalen Ausschüsse von UNI Post und Logistik, um den Fortschritt zu bewerten.
- Vorlage von Fortschrittsberichten an den UNI Weltvorstand und die UNI Regionalvorstände

- Bekanntmachung der besten Praxis der Organisationskampagnen

UNI Organisationsforum

- Zusammenarbeit mit UNI SCORE, um eine aktive und sachkundige Mitarbeit von UNI Post und Logistik sicher zu stellen.

Strategisches Ziel 3:

Arbeitsplätze mit sozialer Sicherheit und Gerechtigkeit für alle

Bessere Arbeitsplätze und bessere Beschäftigungsnormen für Dienstleistungen und verbündete Sektoren

Beschäftigungsexpertise

- Erhebung und Austausch von Informationen mit Mitgliedsverbänden über Beschäftigungsdaten und Tarifverhandlungsarbeit.

Bessere Beschäftigungsstandards

- Anregungen, das HIV/AIDS Arbeitsplatzprogramm anzunehmen und die Postmitarbeiter über die globale gemeinsame HIV- Präventionskampagne von UNI, UNAIDS, LO und WPV zu sensibilisieren.
- Forschung, Überwachung und Verbreitung von Informationen über die Beteiligung von Private Equity und Hedge Funds im Postsektor.
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern im Post- und Logistikbereich, indem zur Annahme der verantwortungsvollen Politik der Vertragsunternehmen (RCP) aufgefordert wird.
- Aufforderung, Zeitarbeitskräfte aus Agenturen einzustellen, die das MOU von CIETT- UNI TAW unterzeichnet haben.
- Zusammenarbeit mit UNI Chancengleichheit im Zusammenhang mit Gewalt am Arbeitsplatz.
- Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, um Postbetreiber anzuregen, eine bessere Sicherheitspolitik für ihre Mitarbeiter anzunehmen.
- Zusammenarbeit mit Gewerkschaften im Hinblick auf eine Verbesserung der Beschäftigungsstandards durch einen weiteren Einsatz des Europäischen Sozialen Dialogs.
- Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, um die Postbetreiber zur Annahme von Schulungsprogrammen anzuregen.
- Erweiterung des Tarifverhandlungsrahmens.

Nachhaltige Arbeitsplätze

- Zusammenarbeit mit den Mitgliedern von WPV, um die Postbetreiber zu einer nachhaltigen Arbeitsform anzuregen.

Strategisches Ziel 4:

Einfluss auf Politik und Regulierung

Die globalen und regionalen Integrationsprozesse und Regulierungsrahmen zu verändern und für eine stärkere soziale Dimension zu sorgen und anerkannter Partner in diesen Prozessen zu werden

Beiträge in globalen Institutionen und Foren

- Möglichkeiten schaffen, um unsere Politik professionell und profiliert vertreten zu können, auch im Rahmen von Kampagnen.
- Zusammenarbeit mit den Regionen und mit Regulierungsstellen, wie z.B. der WTO, dem Europäischen Parlament, der OECD, und regionalen Stellen, wie beispielsweise ASEAN usw., und Lobbyaktivitäten zu entwickeln, um die Programme von UNI Post und Logistik Global Union zu verwirklichen.
- Den Fortschritt der Verhandlungen von Freihandelsabkommen und der WTO Dienste zu überwachen und sicher zu stellen, dass die Mitglieder über entscheidende Fragen und Aktionen, die sie zur politischen Unterstützung von UNI Post und Logistik unternehmen können, informiert sind.
- Aktive Beteiligung und Ausbau eines starken sozialen Dialogs innerhalb der EU.
- Zusammenarbeit mit Gewerkschaften im Hinblick auf eine breitere Streuung der Mitgliedschaft von PostEurop innerhalb des Sozialen Dialogs der EU.
- Förderung des Informationsaustausches zwischen UNI Post und Logistik und ihren Mitgliedsorganisationen zu diesen Fragen
- Schaffung einer robusten und einfachen politischen Plattform, die wir in den verschiedenen globalen Institutionen vertreten können.

Organisationen der Industrie und Regulierungsstellen

- Aufbau der Arbeitsbeziehungen mit WPV und dessen regionalen Einrichtungen
- Weiterführung der Beiträge zu den Arbeiten von WPV und Nutzung dieser Möglichkeit, um unsere Kernziele in die Arbeiten des WPV einzubauen.
- Beitrag zur Umsetzung des UNI-WPV Abkommens
- Vorbereitung von Aktionen im Hinblick auf eine gemeinsame Erklärung mit dem WPV über nachhaltige Entwicklung und Arbeitnehmerrechte.
- Zusammenarbeit mit zuständigen UNI-Regionalorganisationen, um in regionalen Einrichtungen des WPV Aktivitäten zu entwickeln und Gewerkschaftsfragen dort zu verankern.
- Entwicklung von Aktionen zur Förderung von Postfinanzdiensten und Nutzung von Postnetzwerken über Forschungsvorhaben, Informationsaustausch und die Veranstaltung von Workshops in Zusammenarbeit mit UNI Finanz auf globaler und regionaler Ebene.
- Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung der Geldüberweisungsdienste der Postämter zu erschwinglichem Tarif mit einer Kommission von nicht mehr als 5%.
- Zusammenarbeit mit Interessengruppen, die für UNI P&L von Bedeutung sind.
- Auf regionaler Ebene: Aufforderung an die Regierungen, nach Möglichkeit öffentliche Postbetreiber einzusetzen.
- Aufbau von Netzwerken und Foren mit den Mitgliedsverbänden auf globaler und regionaler Ebene zur Förderung des globalen und lokalen Dialogs und Gespräche mit der Industrie.

Liberalisierung und Privatisierung

- Forschung, Strategien und Aktivitäten entwickeln, um gegen eine weitere Liberalisierung zu kämpfen und sie dort zu verhindern, wo sie lokal, regional und national noch nicht existiert, wobei der regionale Kontext zu berücksichtigen ist.
- Förderung des Informationsaustausches zwischen Mitgliedsverbänden und UNI Post und Logistik und ihren Mitgliedsorganisationen.
- Forschung und Einsatz für soziale Vorschriften.
- Unterstützung der Bemühungen der Mitgliedsorganisationen in Bezug auf die Ablehnung oder Verhinderung der Liberalisierung.
- Förderung von Foren und Bündnissen zum Thema Liberalisierung.

Forderung nach einer Universaldienstverpflichtung, die Folgendes sicherstellt:

- Schutz der Arbeitnehmerrechte, den Lebensstandard und das Wachstum angemessener Arbeitsplätze.
 - Sicherung der Postdienste: Achtung der Privatsphäre und Datenschutz.
 - Universaler Zugang zu Abholung und Zustellung: erschwinglicher Qualitätsdienst.
 - Universaler Zugang zu: Briefpost, Eilpost, Paketzustellung, eingeschriebenen Postsendungen, Postschalterdiensten.
 - Kundenrechte: nicht zugestellte Postsendungen, Nachweis der Zustellung, umadressierte Postsendungen, Schutz der Informationen über Adressen.
 - Eine Universaldienstverpflichtung, die in vollem Umfang aus den Einnahmen finanziert werden kann.
- Bemühungen zur Unterstützung von Gewerkschaften, die die Privatisierung ihrer Postdienste bekämpfen, durch Bereitstellung
- von Recherchen und Informationsaustausch.
 - Unterstützung der Bemühungen der Mitgliedsorganisationen bei der Ablehnung oder Verhinderung der Privatisierung.
 - Förderung von Foren und Bündnissen zum Thema der Privatisierung.

Innovation

- *Einbeziehung der Aktionspunkte aus der Tagung über Innovationen, die am 6. September 2011 stattfinden wird.*

Strategisches Ziel 5:

UNI als pro-aktive, innovative and inkludierende Organisation

Eine moderne, effektive, innovative und gut geführte UNI Global Union zu schaffen und für die aktive Beteiligung aller Mitgliedsverbände zu sorgen, und die Mitglieder der Basis, Gewerkschaftsvertreter und leitende Funktionäre für unsere Arbeit zu mobilisieren

Clearing House Funktion/Informationsaustausch

- Ausbau und Weiterführung eines Systems, um die Informationen allen Mitgliedern zugänglich zu machen.

- Förderung der UNI Post und Logistik Foren, Datenbanken und der Global Delivery Website, um die Information den Mitgliedern zugänglich zu machen
- Themen zu unterstützen, an denen die Mitglieder arbeiten und für deren weitere Verbreitung zu sorgen
- Informationen und Forschungsarbeiten über den WPV den Mitgliedern zugänglich zu machen
- Networking zwischen gewerkschaftlich organisierten EBR-Mitgliedern zu ermöglichen
- Die Mitgliedsverbände anzuregen, Informationen von Interesse mit UNI P&L auszutauschen

Mehr Sichtbarkeit und Stärke, organisatorische Leistungsfähigkeit und Kommunikation für UNI

- Regelmäßige Telekonferenzen mit dem Präsidenten und Vizepräsidenten
- Regelmäßige Lenkungsausschusssitzungen auf globaler und regionaler Ebene
- Gegebenenfalls Einrichtung von Sonderlenkungsgruppen oder Kampagnenteams
- Regelmäßige Veröffentlichung von Bulletins und Newsletters mit Gewerkschaftsinformationen
- Förderung und Weiterführung einer regelmäßig aktualisierten Webseite.
- Förderung und Weiterführung von Foren und Telekonferenzen zum Austausch und der Analyse von Informationen auf globaler und regionaler Ebene.
- Entwicklung von Sitzungsstrategien zur besseren Nutzung der Sitzungszeit zur Diskussion von spezifischen und aktuellen Themen, einschließlich Geschlechter- und Jugendfragen.
- Bessere Nutzung von speziellen Fachtagen, wie z.B. den Welttag für menschenwürdige Arbeit und den Weltposttag zur Förderung der Zielsetzungen von UNI P&L.
- Veranstaltung von für die Mitglieder besonders interessanten Tagungen auf globaler und regionaler Ebene, wie beispielsweise das Forum über Neue Technologie oder über Finanzdienste.

ⁱ Siehe *Market Research on International Letters, and Lightweight Parcels and Express Mail Service Items*, Adrenal Corporation, für das Internationale Büro des WPV, Februar 2010.

ⁱⁱ Siehe *Achieving High Performance in the Postal Industry: Accenture Research and Insights, 2011*, (S. 6) unter <http://www.accenture.com/SiteCollectionDocuments/PDF/Accenture-High-Performance-Postal-Industry-2011-Final.pdf>.

ⁱⁱⁱ Siehe *2010 Billing Household Survey: Consumer Survey of Offline and Online Billing and Payment Practices*, März 2010.

^{iv} Siehe Aussage von Bert Berkley, Vorsitzender der Global Envelope Alliance, vor dem US-Kongress, November 2010.

^v Wie zitiert in „In the Sorting Office“, *London Review of Books*, 28. April 2011

^{vi} Siehe *The Postal Market in Argentina*, ein von Daniel Azpiazu, Federico Basualdo und Pablo Manzanelli für UNI Post und Logistik erstellter Sonderbericht, März 2009.

^{vii} Die TNT Post wurde zur PostTnL, nachdem TNT das nicht mehr rentable Briefgeschäft im früheren Verlauf dieses Jahres ausgegliedert hatte. Das Unternehmen forderte eine Entgeltskürzung von 25% und drohte damit, 11 000 Beschäftigte zu entlassen, wenn die Gewerkschaft nicht zustimme. Die Gewerkschaft führte einen erfolgreichen Streik durch, um zurückzuschlagen, und begrenzte sowohl die Entgeltskürzungen als auch den Stellenabbau, die ihre Mitglieder in Mitleidenschaft zogen.

^{viii} Website von Deutsche Post DHL: „Interview mit Frank Appel über die Konzernstrategie 2015“, 3. November 2009 http://www.dp-dhl.com/en/media_relations/speeches_and_interviews/interview_appel_strategy2015.html

^{ix} Website Deutsche Post DHL: „Interview mit Frank Appel über die Konzernstrategie 2015“, 3. November 2009 http://www.dp-dhl.com/en/media_relations/speeches_and_interviews/interview_appel_strategy2015.html

^x Ibid.

^{xi} Website von Deutsche Post: http://www.dp-dhl.com/en/responsibility-online_report_2010/performance/data/employees.html#employees

^{xii} DHL-Website: http://www.dp-dhl.com/en/responsibility-online_report_2010/employees.html

^{xiii} Website von Deutsche Post: http://www.dp-dhl.com/en/responsibility-online_report_2010/employees/employee_representatives.html

^{xiv} Ibid.

^{xv} Die schlechte Behandlung von DHL-Beschäftigten kann nicht geduldet werden! (Workers Abuse at DHL is Unacceptable!) <http://www.itfglobal.org/dhlblog/wp-content/uploads/2010/10/uni-itf-v7-EN1.pdf>

^{xvi} Siehe *Past Time for Remittance Justice and Looking the Other Way: The Absence of Remittance Regulation* unter: <http://www.slideshare.net/ACORNInternational/voting-with-their-money-in-a-rigged-election>, Acorn International.

^{xvii} Siehe „Fixed Cost Tyranny“, März 2011, unter: www.PostalTechnologyInternational.com