

Orth, Barbara (Ed.)

Research Report

Aktuelle Postberufe heute - Neue KEP-Berufe morgen: ein Ausbildungsberuf für offene Postmärkte

Wissenschaftliche Diskussionspapiere, No. 29

Provided in Cooperation with:

Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB), Bonn

Suggested Citation: Orth, Barbara (Ed.) (1998) : Aktuelle Postberufe heute - Neue KEP-Berufe morgen: ein Ausbildungsberuf für offene Postmärkte, Wissenschaftliche Diskussionspapiere, No. 29, ISBN 978-3-88555-635-0, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn, <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0035-0073-3>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/236001>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>

Wissenschaftliche Diskussionspapiere

Heft 29

Barbara Orth (Hrsg.)

Aktuelle Postberufe heute - Neue KEP-Berufe morgen

Ein Ausbildungsberuf für offene Postmärkte

Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung - Der Generalsekretär

Die WISSENSCHAFTLICHEN DISKUSSIONSPAPIERE DES BIBB werden durch den Generalsekretär herausgegeben. Sie erscheinen als Namensbeiträge ihrer Verfasser und geben deren Meinung und nicht unbedingt die des Herausgebers wieder. Sie sind urheberrechtlich geschützt. Ihre Veröffentlichung dient der Diskussion mit der Fachöffentlichkeit.



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist untersagt.

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>

Vertriebsadresse:
Bundesinstitut für Berufsbildung
10702 Berlin

Copyright 1998 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn
Uopyngni lyys oy öunaesinsuiui Tur BeruTSDiiaung, bei
Herstellung: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin
Textgestaltung: Gisela Hörmann-Meyer
Umschlag: Hoch Drei, Berlin
Druck: Bundesinstitut für Berufsbildung

Printed in Germany
ISBN 3-88555-635-9



1998/417

Gedruckt auf Recyclingpapier, hergestellt aus 100% Altpapier

Diese Netzpublikation wurde bei Der Deutschen Bibliothek angemeldet und archiviert.
URN: urn:nbn:de:0035-0073-3

Vorwort

Die Ausbildungsordnung über die Stufenausbildung Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr und Postverkehrskaufmann/Postverkehrskauffrau trat zum 01.08.1995 in Kraft. Eine Intention der Neuordnung war es, Ausbildungsberufe zu schaffen, in denen in allen Unternehmen, die Postdienstleistungen erbringen, ausgebildet werden kann. Bereits während der Erarbeitung der Ausbildungsordnung war abzusehen, daß dieses Ziel nicht in diesem ersten Schritt erreicht werden könnte. Ungewißheit über die künftige Branchenstruktur und ihre Akteure sowie über die Entwicklung der Deutschen Post AG unter den sich wandelnden Rahmenbedingungen machte es unmöglich, Ausbildungsinhalte festzulegen, die langfristig relevant sein würden und gleichzeitig den Qualifikationsanforderungen der gesamten Postdienstleistungsbranche entsprachen. Die Gültigkeitsdauer der Ausbildungsordnung wurde deshalb bis zum 30.09.2000 befristet.

Gleichzeitig erhielt das Bundesinstitut für Berufsbildung vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie den Auftrag, die Umsetzung der Ausbildungsordnung in die Praxis zu beobachten.

Sinn der Befristung und Ziel der Evaluation ist es, herauszufinden, welcher Bedarf an einer branchenbezogenen, anerkannten Berufsausbildung bei den Anbietern postalischer und postaffiner Dienstleistungen besteht, um ggf. die bestehenden Berufsbilder zu überarbeiten und zu erneuern. Dabei sind vor allem die Qualifikationsanforderungen der Kurier-, Express- und Paketdienste (KEP-Dienste) zu berücksichtigen.

Um mit Branchenvertretern und -Vertreterinnen erste Diskussionen über gemeinsame Qualifikationsanforderungen zu führen, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung am 25/26. November 1997 einen Workshop zu dem Thema 'Aktuelle Postberufe heute - Neue KEP-Berufe morgen - Ein Ausbildungsberuf für offene Postmärkte?!' veranstaltet. Im Rahmen des Workshops wurde über Organisation und Umsetzung der bestehenden Berufsausbildung informiert und bildungs- und beschäftigungsrelevante Aspekte der Postmärkte und ihre Entwicklung dargestellt.

Der vorliegende Band dokumentiert die Beiträge der Referenten und Referentinnen sowie die Diskussionsbeiträge und Arbeitsergebnisse des Workshops und möchte damit einen Beitrag leisten zur Information einer breiteren Fachöffentlichkeit und zur Diskussion um die Beruflichkeit der vom dualen System bisher nur in Teilbereichen erfaßten Wachstumsbranche der postalischen und postaffinen Dienstleistungen.

Dank gilt an dieser Stelle den Referenten und Referentinnen des Workshops für ihr Engagement und ihre interessanten Beiträge.

Berlin, im Februar 1998

Barbara Orth

Inhaltsverzeichnis

Seite

Barbara Orth: Die Evaluation der Berufsausbildung Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr und Postverkehrskaufmann/Postverkehrskauffrau.....	7
Lothar Flügge, Corina Quebbemann: Die Ausbildung zur Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr und zum Postverkehrskaufmann/zur Postverkehrskauffrau bei der Deutschen Post AG.....	29
Claudia Römer, Richard Kühner: Die Berufsschule - Partnerin der Ausbildungsbetriebe.....	43
Rainer Mewis-Körner: Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen - Ein Qualitätsstandard für Postdienstleister der Zukunft.....	65
Karl-Heinz Neumann: Potentielle Ausbildungsbetriebe - Wer ist Anbieter von Postdienstleistungen?.....	75
Christoph Dubral: Stand und Entwicklungen der Kurier-, Express- und Paketdienst-Branche.....	101
Horst Manner-Romberg: Mitarbeiterqualifizierung in der Kurier-, Express- und Paketdienst-Branche.....	113
Diskussionsbeiträge und Workshopergebnisse.....	119
Anhang.....	139
Claudia Römer, Richard Kühner: Studentafeln der Bundesländer	
Workshop-Programm	
Teilnehmerliste	

Barbara Orth
Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Die Evaluation der Berufsausbildung Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr und Postverkehrskaufmann/Postverkehrskauffrau

Zum 01.08.1995 trat die Ausbildungsordnung über die Stufenausbildung zur Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr und zum Postverkehrskaufmann/zur Postverkehrskauffrau nach § 26 BBiG in Kraft. Die Gültigkeit der Ausbildungsordnung wurde bis zum 30.09.2000 befristet. Während dieser Zeit begleitet das Bundesinstitut für Berufsbildung die Umsetzung der Berufsausbildung in die Praxis. Im Folgenden werden die Untersuchungsschwerpunkte, die geplante Vorgehensweise und die bislang erzielten Untersuchungsergebnisse dargestellt.

1. Vorhaben 3.0139

Nach Inkrafttreten der Ausbildungsordnung hat das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Post und Telekommunikation das Bundesinstitut für Berufsbildung gebeten, die Berufsausbildung bis zum Mai 1999 zu begleiten. Die wissenschaftliche Begleitung erfolgt unter Beteiligung der Sozialpartner.

Insbesondere sollen folgende Fragen und Gesichtspunkte geprüft werden:

1. Zuschnitt der Berufsprofile im Hinblick auf Veränderungen innerhalb der Deutschen Post AG;
2. Zuschnitt und Abgrenzung der beiden Berufe im Hinblick auf die Durchlässigkeit in der Stufenausbildung;
3. Bedarf privater Anbieter von Postdiensten an entsprechenden Qualifikationen;
4. Verwertbarkeit der Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt bzw. ggf. notwendige Veränderungen, um eine Öffnung der Ausbildungsberufe für andere Betriebe zu ermöglichen;
5. Praktikabilität der Prüfungsanforderungen.

Ziel der Evaluation ist es, Schlußfolgerungen hinsichtlich des Qualifikationsbedarfs der Wettbewerber und Konsequenzen für die Weiterentwicklung der Postberufe zu ziehen, um einen Entscheidungsvorschlag für die Neuordnung der Berufsausbildung zu unterbreiten.

Das Vorhaben wird von einem Fachbeirat unterstützt, dem seit Beginn des Vorhabens Sachverständige der Generaldirektion der Deutschen Post AG, der Deutschen Postgewerkschaft, der Ausbildungspraxis, des Deutschen Industrie- und Handelstages angehören. Im Oktober 1997 wurde der Fachbeirat um VertreterInnen des Bundesverbandes der Kurier-Express-Paket-Dienste, des Bundesverbandes internationaler Express- und Kurierdienste, von United Parcel Service, des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Deutschen Angestellten Gewerkschaft erweitert. Die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder ist durch das Staatsinstitut für Schulpädagogik und Bildungsforschung München (ISB) im Fachbeirat vertreten. Für die Länderseite führt ebenfalls das ISB die Evaluation im berufsschulischen Bereich durch.

2. Untersuchungsinstrumente

Um zu evaluieren, wie sich die Umsetzung der Stufenausbildung bei der Deutschen Post AG bewährt, werden folgende Instrumente eingesetzt:

Kontinuierlich wahrzunehmende Aufgaben/Untersuchungsinstrumente:

- Auswertung der Fachpresse, Literatur sowie postinterner Publikationen

Jährlich wahrzunehmende Aufgaben/Untersuchungsinstrumente:

- Auswertung von betrieblichen Ausbildungsunterlagen
- Erhebung von Strukturdaten

Aufgaben in 1997 und 1998/Untersuchungsinstrumente:

- standardisierte schriftliche Befragung der Personalverantwortlichen
- standardisierte schriftliche Befragung der Ausbilder/Ausbilderinnen
- standardisierte schriftliche Befragung der Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen

Aufgaben in 1998/Untersuchungsinstrumente

- Fallstudien in ausgewählten Niederlassungen

Zur Untersuchung der Praktikabilität der Prüfungsanforderungen werden folgende Instrumente eingesetzt:

Seit 1996 jährlich wahrzunehmende Aufgabe/Untersuchungsinstrument

- standardisierte schriftliche Befragung der zuständigen Stellen zur Umsetzung und zu den Ergebnissen der Zwischen- und Abschlußprüfung

Aufgabe in 1998/Untersuchungsinstrumente

- telefonische, leitfadengestützte Befragung von Prüfungsausschußmitgliedern zur Umsetzung der praktischen Prüfung

Um die Arbeitsmarktverwertbarkeit der Qualifikationen und den Bedarf privater Anbieter an entsprechend ausgebildetem Fachpersonal zu eruieren, werden die folgenden Instrumente eingesetzt:

Kontinuierlich wahrzunehmende Aufgaben/Untersuchungsinstrumente:

- Auswertung der Fachpresse, Literatur
- Expertengespräche

1997:

- standardisierte schriftliche Befragung der Ausbildungsabsolventen/Absolventinnen
- Anfertigung einer Literaturanalyse über potentiell für die Berufsausbildung geeignete Unternehmen
- Erweiterung des Fachbeirates um die betroffenen Sozialparteien
- Durchführung des Workshops

1998:

- Betriebsbegehungen
- standardisierte schriftliche Befragung der Unternehmen
- standardisierte schriftliche Befragung der Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen

3. Aktuelle Untersuchungsergebnisse

3.1 Strukturdatenerhebung

1996 und 1997 wurden die Strukturdaten der auszubildenden Fachkräfte für Brief- und Frachtverkehr und Postverkehrskaufleute in den ausbildenden Niederlassungen erhoben. Die hier dargestellten Daten beziehen sich auf den Erhebungszeitpunkt Oktober 1997.

Die vom Bundesinstitut für Berufsbildung erhobenen Daten weichen teilweise von den Daten des Statistischen Bundesamtes ab. So liegen die vom Statistischen Bundesamt erfaßten neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse unter den von den Niederlassungen angegebenen Zahlen (s. Folien 1 und 2 der Anlage). Die Abweichung kann mit dem Zeitpunkt der Erhebung begründet werden. In der hier dargestellten Erhebung des BIBB sind auch die Vertragsabschlüsse erfaßt, die vor Eintragung in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse wieder gelöst wurden.

Im Erlaßjahr der Ausbildungsordnung 1995 stellte die Deutsche Post AG 980 auszubildende Fachkräfte für Brief- und Frachtverkehr ein. In diesem Jahr schloß sie parallel dazu zum letzten Mal Ausbildungsverhältnisse in dem Vorgängerberuf 'Dienstleistungsfachkraft im Postbetrieb' ab. 435 Jugendliche, die im Vorjahr das für diesen Beruf obligatorische Berufsgrundbildungsjahr absolviert hatten, wurden von der Deutschen Post AG in ein Ausbildungsverhältnis übernommen. Mit Abschluß dieses Ausbildungsjahrganges 1997 sind alle Ausbildungsverhältnisse in diesem Beruf beendet. Einige der ausgelernten Dienstleistungsfachkräfte im Postbetrieb haben einen Ausbildungsplatz in der zweiten Stufe erhalten. Sie sind in den 75 neuen Ausbildungsverhältnissen Postverkehrskaufmann/ Postverkehrskauffrau enthalten.

Ungefähr die Hälfte der auszubildenden Fachkräfte für Brief- und Frachtverkehr sind Frauen. Mit rund 63 % ist der Frauenanteil bei den Postverkehrskaufleuten etwas höher und entspricht damit beinahe dem Frauenanteil in den kaufmännisch-verwaltenden Berufen insgesamt. Hier liegt er bei ca. 67 %.

Der Ausländeranteil ist unter den Auszubildenden beider Stufen mit 10 % - 13 % überdurchschnittlich hoch. In den kaufmännisch-verwaltenden Berufen insgesamt beträgt der

Ausländeranteil unter 6 %. Die Vertragslösungsquote dagegen ist relativ gering. Sie liegt mit rd. 11 % unter dem Durchschnitt der kaufmännisch-verwaltenden Berufe mit rd. 17 %.

Fachkräfte für Brief- und Frachtverkehr			
	1995	1996	1997
Neuabschlüsse gesamt	980	1.501	1.614
weiblich	520	734	783
männlich	460	767	831
Frauenanteil	53,1 %	48,9 %	48,5 %
Ausländer/-innen gesamt	101	174	181
Ausländerquote	10,3 %	11,6 %	11,2 %
Vertragslösungen	112	114	—
Lösungsquote	11,4 %	7,6 %	—
Auszubildende gesamt	886	2.273	3.036*

* In der Zahl der gesamten Ausbildungsverhältnisse 1997 wurden 35 Auszubildende berücksichtigt, die die Abschlußprüfung nicht bestanden haben

Postverkehrskaufmann/-frau	
	1997
Neuabschlüsse gesamt	75
weiblich	47
männlich	28
Frauenanteil	62,7 %
Ausländer/-innen gesamt	10
Ausländerquote	13,3 %

Der Vergleich der schulischen Vorbildung der Ausbildungsanfänger/-anfängerinnen zeigt die unterschiedlichen Voraussetzungen, die mit der Berufsausbildung in der ersten und zweiten Stufe verknüpft werden. Während die Hauptschulabsolventen/-absolventinnen bei den Fachkräften für Brief- und Frachtverkehr mit rd. 48 % die größte Gruppe stellen, die Abiturienten dagegen mit 2 % nur mit einem sehr geringen Anteil unter den Auszubildenden vertreten sind, liegt der Anteil der Hauptschulabsolventen/-absolventinnen mit 9 % bei den Postverkehrskaufleuten 2 % unter dem Anteil der Abiturienten, die in diesem Beruf mit 11 % unter den Auszubildenden vertreten sind. Bei den Postverkehrskaufleuten sind über die Hälfte, 57 %, der Auszubildenden Realschulabgänger/-innen. Ihr Anteil ist mit 38 % in der ersten Stufe geringer, entspricht damit aber ungefähr dem Anteil in den kaufmännisch-verwaltenden Berufen insgesamt. Der hohe Anteil des Berufsgrundbildungsjahres, 9 %, bei den Postverkehrskaufleuten kann durch den Anteil der 'Dienstleistungsfachkräfte im Postbetrieb' erklärt werden, die wie oben bereits erwähnt, alle diesen Schulabschluß erworben haben.

Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr

Schulische Vorbildung der Ausbildungsanfänger	1995	1996	1997
Hauptschule	39,90 %	41,44 %	47,77 %
Realschule	41,02 %	42,24 %	37,98 %
Abitur	2,55 %	1,93 %	1,98 %
Berufsgrundbildungsjahr	2,55 %	2,73 %	1,12 %
Berufsfachschule	8,27 %	8,33 %	9,48 %
Berufsvorbereitungsjahr	2,45 %	2,27 %	1,61 %
andere Abschlüsse	3,27 %	1,07 %	0,06 %

Postverkehrskaufmann/-kauffrau

Schulische Vorbildung der Ausbildungsanfänger	1997
Hauptschule	9,33 %
Realschule	57,33 %
Abitur	10,67 %
Berufsgrundbildungsjahr	9,33 %
Berufsfachschule	10,67 %
Berufsvorbereitungsjahr	0,00 %
andere Abschlüsse	2,67 %

Schulische Vorbildung der Ausbildungsanfänger	Fachkräfte für Brief- und Frachtverkehr	Postverkehrskaufmann/-kauffrau	kaufmännische und verwaltende Berufe
	1997	1997	1996
Hauptschule	48 %	9 %	19 %
Realschule	38 %	57 %	36 %
Abitur	2 %	11 %	30 %
Berufsgrundbildungsjahr	1 %	9 %	1 %
Berufsfachschule	9 %	11 %	13 %
Berufsvorbereitungsjahr	2 %	0 %	1 %
andere Abschlüsse	0 %	3 %	

Vergleicht man die regionale Verteilung der Ausbildungsverhältnisse in Prozent aller Ausbildungsberufe mit der Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr, lassen sich in einigen Bundesländern erhebliche Abweichungen feststellen (s. Folien 3 und 4 der Anlage). In den Bundesländern Brandenburg (Verhältnis alle Ausbildungsberufe : Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr - 16,8 % : 5,6 %) und Sachsen-Anhalt (19,2 % : 14,7 %) sind im Vergleich zu allen Ausbildungsberufen nur wenige Ausbildungsverhältnisse vertreten, während in Berlin (4,7 % : 6,1 %) vergleichsweise viele Ausbildungsverhältnisse bestehen. Diese Verteilung kann auf die Ausbildungsorganisation der Deutschen Post AG zurückzuführen sein, da

auch Ausbildungsverhältnisse des Umlandes mit den Berliner Niederlassungen abgeschlossen werden. In den anderen neuen Bundesländern liegt die Ausbildung zur Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr rd. 2 bis 10 % über dem Anteil aller Ausbildungsverhältnisse.

Ausbildungsverhältnisse im Ausbildungsberuf Postverkehrskaufmann/Postverkehrskauffrau bestehen dagegen nur in vier der alten Bundesländer:

=> Baden-Württemberg, 18,7 % der Ausbildungsverhältnisse,

=> Bayern, 53,6 % der Ausbildungsverhältnisse,

=> Hessen, 17,4 % der Ausbildungsverhältnisse,

=> Hamburg, 17,4 % der Ausbildungsverhältnisse.

Die Ausbildung wird in Niederlassungen in Hamburg, Darmstadt, Frankfurt/Main, Freising, München, Hanau, Weilheim, Offenbach und Stuttgart angeboten. Auszubildende Fachkräfte für Brief- und Frachtverkehr aus anderen Regionen müssen daher einen Wohnortwechsel in Kauf nehmen, wenn sie ihre Ausbildung in der zweiten Stufe fortsetzen möchten.

3.2 Standardisierte schriftliche Befragung der Ausbildungspraxis

1997 wurden erstmalig die Ausbildungsverantwortlichen und die ausgebildeten Fachkräfte für Brief- und Frachtverkehr zu ihren Erfahrungen mit und Einschätzungen zu den Ausbildungsinhalten, der Ausbildungsorganisation und den Prüfungsanforderungen schriftlich, standardisiert befragt. Darüber hinaus sollten die AusbildungsabsolventenAabsolventinnen vor allem darüber Auskunft geben, welche Erfahrungen sie bislang mit der Verwertbarkeit ihrer Qualifikationen im Unternehmen Deutsche Post AG und auf dem Arbeitsmarkt gesammelt haben. Die Befragung wird in diesem Jahr mit dem nächsten Ausbildungsjahrgang wiederholt. Auch die 1997 ausgelernten Fachkräfte werden noch einmal über ihre berufliche Entwicklung befragt werden.

Die Feldphase der Befragung begann im Oktober letzten Jahres. Befragt wurden die Personalverantwortlichen und die Ausbilder und Ausbilderinnen in den 83 ausbildenden Niederlassungen. In einer Nachfaßaktion wurden im November noch einmal die Fragebögen an alle Adressatengruppen versandt. Am 21. November 1997 wurde die Feldphase für die Befragung der Personalverantwortlichen und der Ausbilder/Ausbilderinnen abgeschlossen.

Die Fachkräfte für Brief- und Frachtverkehr erhielten mit einer erneuten Nachfaßaktion bis zum 30. Januar 1998 Gelegenheit, die Fragebögen zu beantworten.

Personalverantwortliche aus 77 Niederlassungen haben den Fragebogen ausgefüllt zurückgesandt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von rd. 93 %. In einer Niederlassung wurde jedoch erst seit 1996 ausgebildet, so daß nicht alle Fragen beantwortet werden konnten. In den Niederlassungen, für die die Personalverantwortlichen geantwortet haben, haben 801 Fachkräfte für Brief- und Frachtverkehr ihre Ausbildung abgeschlossen. Dies entspricht einem Anteil von 92 % der AusbildungsabsolventenZ-absolventinnen.

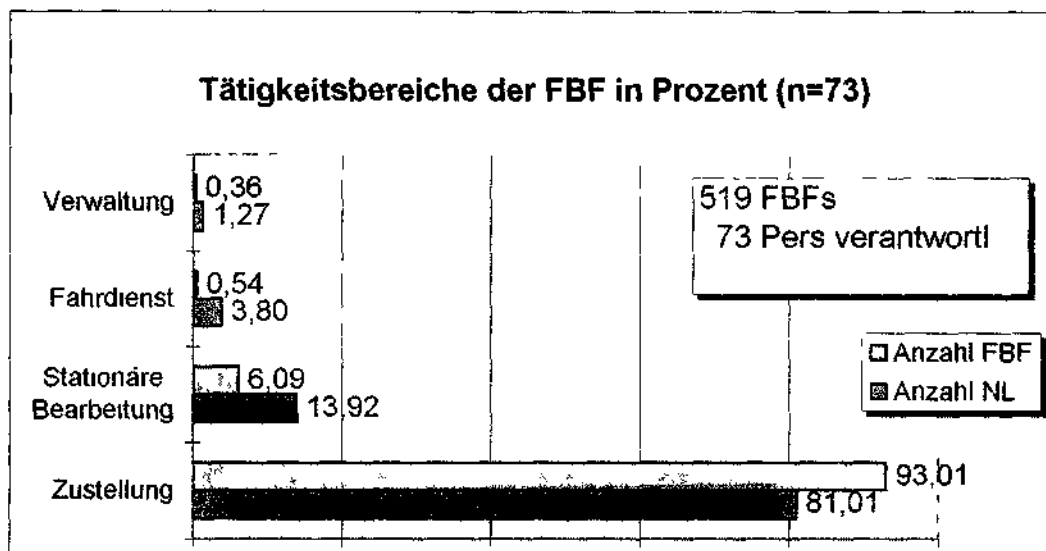
Wir sind davon ausgegangen, daß die Deutsche Post AG zwischen 200 und 250 Ausbilder und Ausbilderinnen beschäftigt. Von dieser Personengruppe wurde ein Rücklauf aus 81 Niederlassungen erreicht. Insgesamt haben 156 Ausbilder und Ausbilderinnen den Fragebogen beantwortet. Ausgehend von einer Grundgesamtheit von 250 Personen, entspricht das einem Anteil von 62%, der sich auf 98 % der Niederlassungen verteilt.

Die Fachkräfte für Brief- und Frachtverkehr waren während ihrer Ausbildung vom BIBB gebeten worden, ihre Adressen für die Befragung zur Verfügung zu stellen. Daraufhin haben sich 378 Auszubildende zur Teilnahme an der Befragung bereit erklärt. Diese Zahl entspricht einer Bruttostichprobe von rd. 43 %. 16 Anschreiben waren nicht zustellbar, so daß eine Nettostichprobe von 362 Fachkräften für Brief- und Frachtverkehr bzw. 41 % der Auszubildenden erreicht wurde. Der Fragebogen wurde bis zum Abschluß der Feldphase von 261 Ausbildungsabsolventen beantwortet. Das entspricht einem Rücklauf von 72,1 %. Damit liegen Antworten von 30 % der Auszubildenden des ersten Einstellungsjahrganges vor. 166 dieser Fachkräfte haben sich bereit erklärt, in diesem Jahr noch einmal einen Fragebogen zu beantworten.

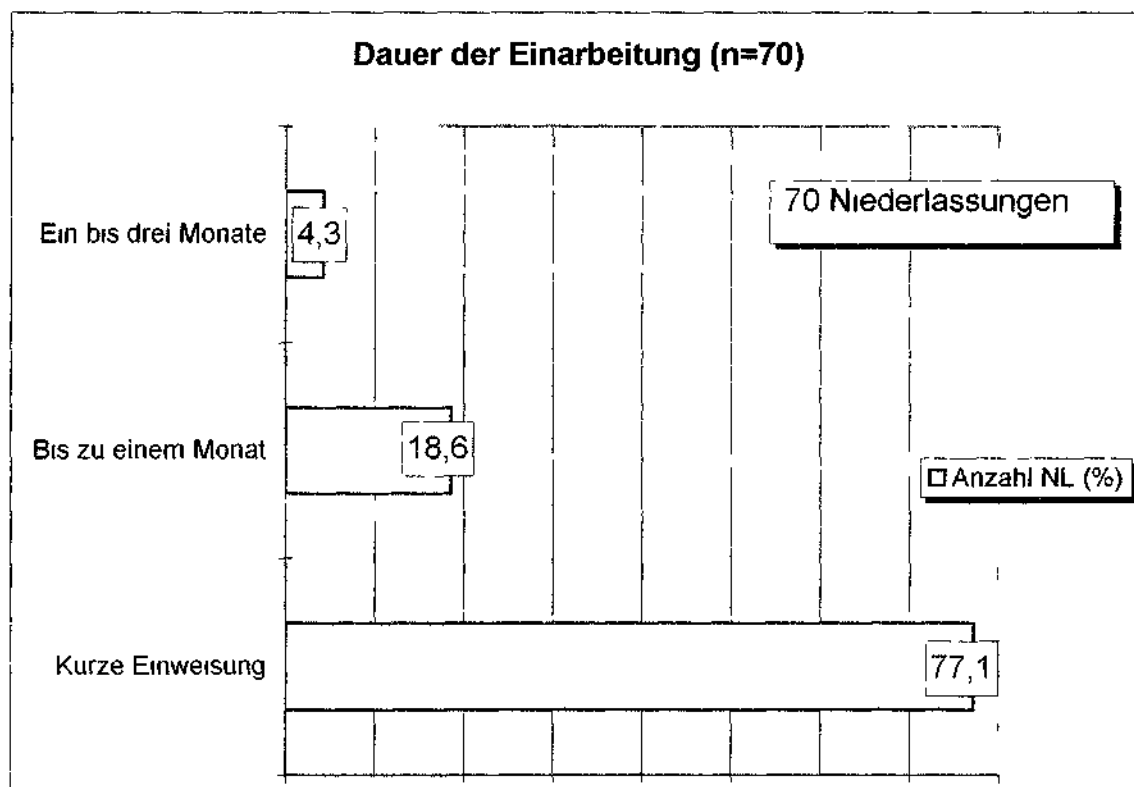
Die Auswertung der umfangreichen Befragung wird noch etwas Zeit in Anspruch nehmen. Um dennoch einen kleinen Einblick in den Befragungsgegenstand zu geben, werden hier einige Ergebnisse einfacher Auszählungen aus der Befragung der Personalverantwortlichen dargestellt.

Die Frage: „In welchen Tätigkeitsbereichen werden die Fachkräfte für Brief- und Frachtverkehr in Ihrer Niederlassung eingesetzt?“ beantworteten 73 Personalverantwortliche. In 64 Niederlassungen werden die Fachkräfte in der Zustellung eingesetzt. Das entspricht einer Zahl von 519 Fachkräften. 11 Personalverantwortliche setzen 34 Fachkräfte in der stationären Bearbeitung ein. Im Fahrdienst wird jeweils eine Fachkraft in 3 Niederlassungen eingesetzt. In einer Niederlassung sind 2 Fachkräfte in der Verwaltung tätig.

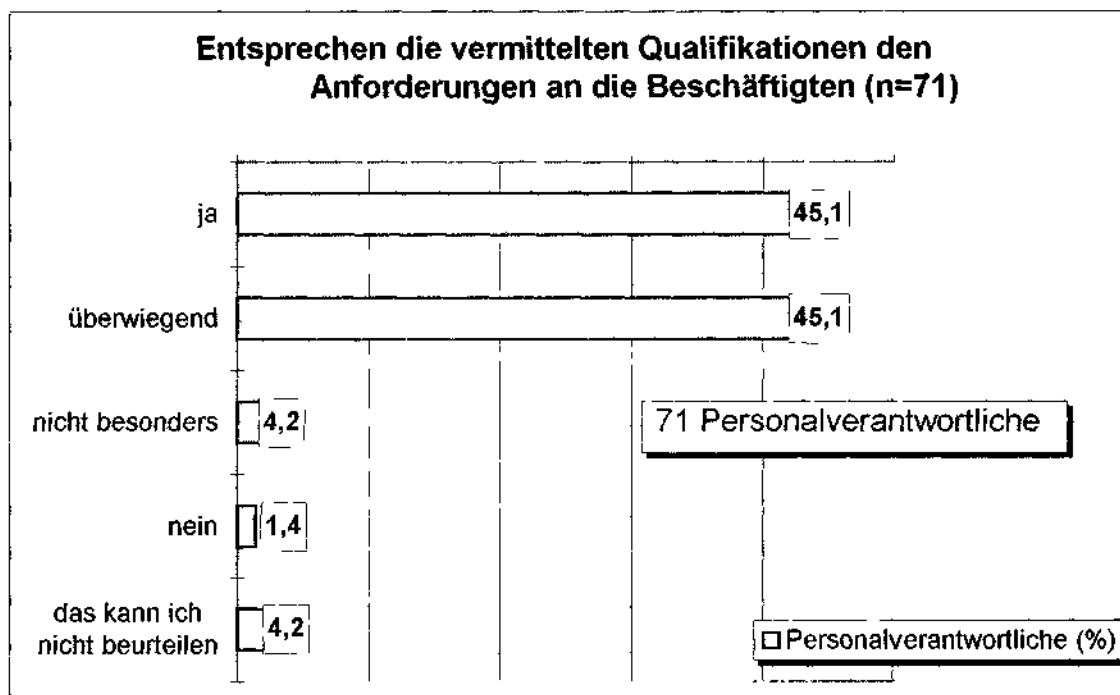
Die folgende Graphik stellt diese Angaben in Prozent dar. Der vorrangige Einsatz der Fachkräfte in der Zustellung sticht deutlich hervor. Insgesamt wurden Angaben für 558 Fachkräfte gemacht.



Nach der Dauer der Einarbeitungszeit der ausgelerten Fachkräfte befragt, antworteten 70 Personalverantwortliche. Es zeigt sich eine gute Vorbereitung auf die wahrzunehmenden Aufgaben während der Berufsausbildung. Eine kurze Einweisung am Arbeitsplatz genügte in 54 Niederlassungen. In 13 Niederlassungen wurden die Fachkräfte bis zu einem Monat lang eingearbeitet. Mit einer sehr kurzen Einarbeitungszeit kamen damit 95,7 % der Niederlassungen aus. Nur 3 Personalverantwortliche verzeichneten eine Einarbeitungszeit von ein bis drei Monaten.



Bei diesen Voraussetzungen können die Antworten von 71 Personalverantwortlichen auf die Frage „Entsprechen die nach der Ausbildungsordnung vermittelten Qualifikationen den Anforderungen an die Beschäftigten in Ihrer Niederlassung?“ nicht überraschen. 64 oder 90 % der Personalverantwortlichen sind der Ansicht, daß die Qualifikationen voll oder überwiegend ihren Anforderungen entsprechen. 3 Personalverantwortliche sind der Ansicht, daß die Qualifikationen den Anforderungen nicht besonders entsprechen. Nur ein Personalverantwortlicher ist mit den vermittelten Qualifikationen gar nicht zufrieden. Drei gaben an, die Frage nicht beurteilen zu können.



3.3 Standardisierte schriftliche Befragung der zuständigen Stellen

Mit der Neuordnung ging das Amt der zuständigen Stelle erstmalig für postspezifische Ausbildungsberufe auf die Industrie- und Handelskammern über. Für die Vorgängerberufe nahm die Deutsche Bundespost selbst die Aufgaben der zuständigen Stelle wahr. Zu den Aufgaben der Zuständigen Stellen gehört u.a. die Durchführung der Zwischen- und Abschlußprüfungen. Für die Abnahme der Zwischenprüfung 1996 mußten die Industrie- und Handelskammern daher erstmalig Prüfungsausschüsse für diese Ausbildungsberufe errichten. Gemäß § 39 Berufsbildungsgesetz besteht ein Prüfungsausschuß aus mindestens drei Personen. Die Beauftragten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer müssen in gleicher Zahl vorhanden sein. Außerdem muß dem Prüfungsausschuß mindesten ein Lehrer/eine Lehrerin der Berufsschule angehören.

In 62 Industrie- und Handelskammern sind Auszubildende für den Beruf 'Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr' in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen. In einer Kammer fanden 1997 noch keine Abschlußprüfungen statt, da hier die ersten Auszubildenden 1996 eingetragen wurden. Von 1997 an sind in einer Kammer zusätzlich auszubildende Postverkehrskaufleute gemeldet. Die Zahl der gemeldeten, neu abgeschlossenen Auszubildenden lag 1996 in den einzelnen Kammerbezirken zwischen 4 (Flensburg) und 38 (Berlin). 1997 wurden in den einzelnen Kammerbezirken zwischen 8 (Ludwigshafen) und 85 (Berlin) neu abgeschlossene Ausbildungsverträge registriert.

Im Rahmen der Evaluation werden jährlich die Ergebnisse der Zwischen- und Abschlußprüfungen erhoben. Da die Durchführung der praktischen Prüfung eine neue Prüfungsform darstellt und ihre Umsetzung von jeder Kammer, bzw. von den Prüfungsausschüssen, individuell organisiert werden muß, werden 1998 darüber hinaus einzelne Prüfungsausschußmitglieder über ihre Erfahrungen mit der Umsetzung der praktischen Prüfung und über ihre Einschätzung der Prüfungsanforderungen befragt werden.

Jetzt liegen die Befragungsergebnisse aus der Zwischenprüfung 1996 und der Abschlußprüfung 1997 des ersten Ausbildungsjahrganges Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr vor. An der Befragung zur Zwischenprüfung haben sich 50 Industrie- und Handelskammern beteiligt. Den Fragebogen zur Abschlußprüfung haben 58 der 62 zuständigen Stellen beantwortet.

zurückgeschickt, wobei in einer IHK erst 1998 zum ersten Mal eine Abschlußprüfung durchgeführt wird. Diese Anzahl entspricht einer Rücklaufquote von rd. 94 %.

Exkurs

In der zweijährigen Ausbildung zur Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr findet am Ende des ersten Ausbildungsjahres eine Zwischenprüfung statt. Die maximal 120minütige schriftliche Prüfung umfaßt die Prüfungsgebiete:

1. Das ausbildende Unternehmen
2. Transport und Eingang von Sendungen
3. Einlieferung von Sendungen
4. Auslieferung von Sendungen
5. Wirtschafts- und Sozialkunde

Die Industrie- und Handelskammern führen diese Prüfung programmiert mit einheitlichen Prüfungssätzen der Aufgabenstelle für kaufmännische Abschluß- und Zwischenprüfungen der Industrie- und Handelskammer Nürnberg (AKA) durch.

Die Abschlußprüfung zur Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr ist schriftlich in den Prüfungsfächern:

1. Postbetrieb (Dauer: max. 90 Minuten)
2. Einlieferung und Auslieferung von Sendungen (Dauer: max. 120 Minuten)
3. Wirtschafts- und Sozialkunde (Dauer: max. 60 Minuten)

sowie in dem praktischen Prüfungsfach

4. Zustellung (Dauer: max. 45 Minuten inkl. Prüfungsgespräch)

abzulegen.

Diese Abschlußprüfung gilt für die Ausbildung zum Postverkehrskaufmann/zur Postverkehrskauffrau als Zwischenprüfung. Die Abschlußprüfung in dem Ausbildungsberuf Postverkehrskaufmann/ Postverkehrskauffrau ist ebenfalls in drei schriftlichen Prüfungsfächern und in einem praktischen Prüfungsfach abzulegen.

1. Beratung und Verkauf von Dienstleistungen (Dauer: max. 120 Minuten)
2. Organisation, Personal und Kassenführung (Dauer: max. 60 Minuten)
3. Wirtschafts- und Sozialkunde (Dauer: max. 60 Minuten)
4. Praktische Übungen (Dauer: max. 45 Minuten inkl. Prüfungsgespräch)

Die Bestehensregelungen sind für beide Abschlußprüfungen gleich. Bei der Ermittlung des Gesamtergebnisses haben alle Prüfungsfächer das gleiche Gewicht. Wurden bis zu zwei der schriftlichen Prüfungsfächer mit 'mangelhaft' und die übrigen Fächer mit 'ausreichend' bewertet, kann der Prüfling in einem der mit mangelhaft bewerteten Fächer eine mündliche Ergänzungsprüfung ablegen, um die Prüfung zu bestehen. Die Ergänzungsprüfung soll etwa 15 Minuten dauern. Um das Gesamtergebnis dieses Prüfungsfaches zu ermitteln, werden die schriftliche Arbeit und die mündliche Ergänzungsprüfung im Verhältnis 2:1 gewichtet. Zum Bestehen der Abschlußprüfungen müssen in zwei der schriftlichen Prüfungsfächer und in dem praktischen Prüfungsfach mindestens ausreichende Leistungen erzielt werden. Werden die Prüfungsleistungen in einem Fach mit 'ungenügend' bewertet, ist die Prüfung nicht bestanden.

In der Abschlußprüfung 1997 haben nur die 9 Kammern Baden-Württembergs nicht die Aufgabensätze der AKA übernommen. Die erste Befragung hat ergeben, daß zur Durchführung der Abschlußprüfung in Baden-Württemberg eine Koordinierungsstelle der Industrie- und Handelskammern und der Berufsschulen die Erstellung der Prüfungsaufgaben übernommen hat. Während die Abschlußprüfung der AKA in den Prüfungsfächern 'Postbetrieb' und 'Wirtschafts- und Sozialkunde' programmierte/gebundene Aufgaben formuliert hat und das Prüfungsfach 'Einlieferung und Auslieferung von Sendungen' durch ungebundene/konventionelle Aufgaben abprüft, wurden in Baden-Württemberg für alle Prüfungsgebiete ungebundene Fragen formuliert. Entsprechend wurden unterschiedliche Prüfungszeiten in den einzelnen Fächern festgelegt.

	AKA	Baden-Württemberg
Postbetrieb	60 min.	90 min.
Einlieferung und Auslieferung von Sendungen	120 min.	120 min.
WiSo	60 min.	75 min.

Im Rahmen der ersten Befragung zur Zwischenprüfung 1996 haben 15 IHKn Angaben zu den Einzelergebnissen der Prüfung gemacht. 42 IHKn gaben die Gesamtergebnisse an. Das Prüfungsgebiet 'Das ausbildende Unternehmen' wurde von den Auszubildenden am besten bewältigt. Hier ergab sich ein Notendurchschnitt von 2,3. Am schlechtesten schnitten die Auszubildenden in dem Gebiet 'Wirtschafts- und Sozialkunde' mit einem Notendurchschnitt von 3,9 ab. In den stärker praxisorientierten Gebieten um die Bearbeitung von Sendungen erreichten die Auszubildenden am häufigsten befriedigende bzw. gute bis ausreichende Ergebnisse. Diese Tendenz wiederholt sich in den Ergebnissen der Abschlußprüfung.

Ergebnisse der Zwischenprüfung 1996						
Ergebnis	Das ausbildende Unternehmen	Transport und Eingang von Sendungen	Einlieferung von Sendungen	Auslieferung von Sendungen	Wirtschafts- und Sozialkunde	Gesamtergebnis
sehr gut	52	13	8	7	4	5
gut	74	42	12	40	13	50
befriedigend	18	41	52	89	35	189
ausreichend	30	65	57	38	75	224
mangelhaft	4	19	34	5	47	44
ungenügend	3	1	18	2	7	1
Summe:	181	181	181	181	181	513
Durchschnitt	2,3	3,2	3,4	3,0	3,9	3,5

Im Vergleich zu den Abschlußprüfungsergebnissen fällt auf, daß die Streuung der erreichten Ergebnisse größer ist. Es wurden häufiger sehr gute und gute Ergebnisse erreicht, aber auch die mangelhaften und ungenügenden Ergebnisse kamen häufiger vor als in der Abschlußprüfung. Ein schlechtes Ergebnis in der Zwischenprüfung hat keine Auswirkungen auf den Fortbestand des Ausbildungsverhältnisses. Diese Prüfung dient lediglich der Kontrolle des Ausbildungsstandes.

54 IHKn haben Angaben über die Ergebnisse in den einzelnen Prüfungsfächern der Abschlußprüfung gemacht. Die unterschiedlichen Teilnehmerzahlen ergeben sich, weil einige Prüflinge nur Teile der Abschlußprüfung abgelegt haben und zu den Prüfungsterminen der anderen Fächer entschuldigt gefehlt haben. Diese Auszubildenden müssen die nicht abgelegten Prüfungsteile in der Winterprüfung '97 nachholen. Erst danach ist die Abschlußprüfung bestanden.

Es zeigt sich, daß die Prüflinge im Durchschnitt im praktischen Prüfungsfach 'Zustellung' mit einem Ergebnis von 2,7 am besten abgeschnitten haben. Die Note 'sehr gut' wurde in diesem Prüfungsfach mit Abstand am häufigsten erreicht. Gleichzeitig ist auch der Anteil an schlechter als ausreichenden Ergebnissen recht hoch. Dadurch haben knapp zwei Drittel der durchgefallenen Prüflinge aufgrund des schlechten Ergebnisses in diesem Fach die Ab-

Schlußprüfung nicht bestanden. Ein mindestens ausreichendes Ergebnis in der praktischen Prüfung ist für das Bestehen der Prüfung erforderlich.

In den schriftlichen Prüfungsfächern wurde die Note 'befriedigend' am häufigsten erreicht. Nur in dem Fach 'Wirtschafts- und Sozialkunde' überwiegt das Ergebnis 'ausreichend'. Auch wurde dieser Teil als einziger der schriftlichen Prüfung von einigen Auszubildenden mit 'ungenügend' durchlaufen. Diese Auszubildenden haben mit diesem Ergebnis ebenfalls die gesamte Abschlußprüfung nicht bestanden. Am erfolgreichsten waren die Prüflinge in dem Fach 'Postbetrieb'. Knapp ein Viertel der Prüflinge hat hier ein gutes oder sehr gutes Ergebnis erreicht.

Ergebnisse der Abschlußprüfung 1997					
Ergebnis	Postbetrieb	Einlieferung und Auslieferung von Sendungen	Wirtschafts- und Sozialkunde	praktisches Prüfungsfach Zustellung	Gesamtergebnis
sehr gut	28	5	5	96	3
gut	140	81	47	227	82
befriedigend	300	320	141	233	325
ausreichend	223	275	345	138	275
mangelhaft	25	34	168	16	28
ungenügend	0	0	9	4	0
Summe	716	715	715	714	713
Durchschnitt	3,1	3,4	3,9	2,7	3,3

Die Frage nach der Organisation des Prüfungsausschusses wurde von 57 Kammern beantwortet. Zwei Drittel oder 39 der Kammern haben einen Prüfungsausschuß benannt. In 14 der IHKn wurden mehrere Prüfungsausschüsse berufen. Amtshilfe von einer anderen Kammer erhielten 4 der zuständigen Stellen, d.h. sie haben keinen eigenen Prüfungsausschuß benannt.

In den 39 Kammern, in denen ein Prüfungsausschuß benannt wurde, setzt sich der Ausschuß in den meisten Fällen aus 3 Mitgliedern zusammen. In einem Ausschuß sind lediglich 2 Mitglieder vertreten. In 7 Kammern setzt sich der Prüfungsausschuß aus 5 Mitgliedern zusammen. In jeweils drei Kammern ist der Prüfungsausschuß durch 4 und 6 Mitglieder besetzt.

Anzahl der ordentlichen Mitglieder:

Häufigkeit IHKn	Anzahl Mitglieder	Prozent
1	2	2,6
25	3	64,1
3	4	7,7
7	5	17,9
3	6	7,7
39	Total	100,0

Dabei ist die Anzahl der von den Ausschüssen geprüften Auszubildenden sehr unterschiedlich. 3 Prüfungsausschußmitglieder waren für die Durchführung der Abschlußprüfung von mindestens 5 und maximal 20 Auszubildenden verantwortlich. 4 Ausschußmitglieder prüften mindestens 8 und maximal 23 Auszubildende. 5 Ausschußmitglieder prüften 7 bis 30 Auszubildende. Die größten Ausschüsse prüften 9 und 10 Auszubildende. Auch die Anzahl der von mehreren Prüfungsausschüssen geprüften Auszubildenden läßt nicht unbedingt einen Rückschluß auf eine maximal zu bewältigende Anzahl Prüflinge zu. 5 Auszubildende stellten die geringste Anzahl Prüflinge dar, für die 2 Prüfungsausschüsse eingerichtet wurden. In den anderen IHKn mit mehrren Prüfungsausschüssen bewegt sich die Bandbreite zwischen 11 und 28 Prüflingen.

Die praktische Prüfung wurde überwiegend in der betrieblichen Umgebung durchgeführt. Sie fand an folgenden Orten mit den angegebenen Häufigkeiten statt:

Im Berufsbildungszentrum:	23
In einer ausbildenden Niederlassung:	21
In der IHK:	9
In der Berufsschule:	2

In allen IHKn wurden den Prüflingen Mustersendungen für die Bewältigung der praktischen Prüfungsaufgaben übergeben.

Die Frage, in welcher Gruppenstärke die Auszubildenden die praktische Prüfung durchlaufen haben, wurde von 55 IHKn beantwortet. In 79 % (45 mal) der IHKn wurden die Auszubildenden einzeln geprüft. 4 Ausschüsse prüften die jeweils 2 Auszubildende gemeinsam. In 2 IHKn durchliefen die Prüflinge zu dritt die praktische Prüfung, größere Gruppen wurden in 4 IHKn gebildet.

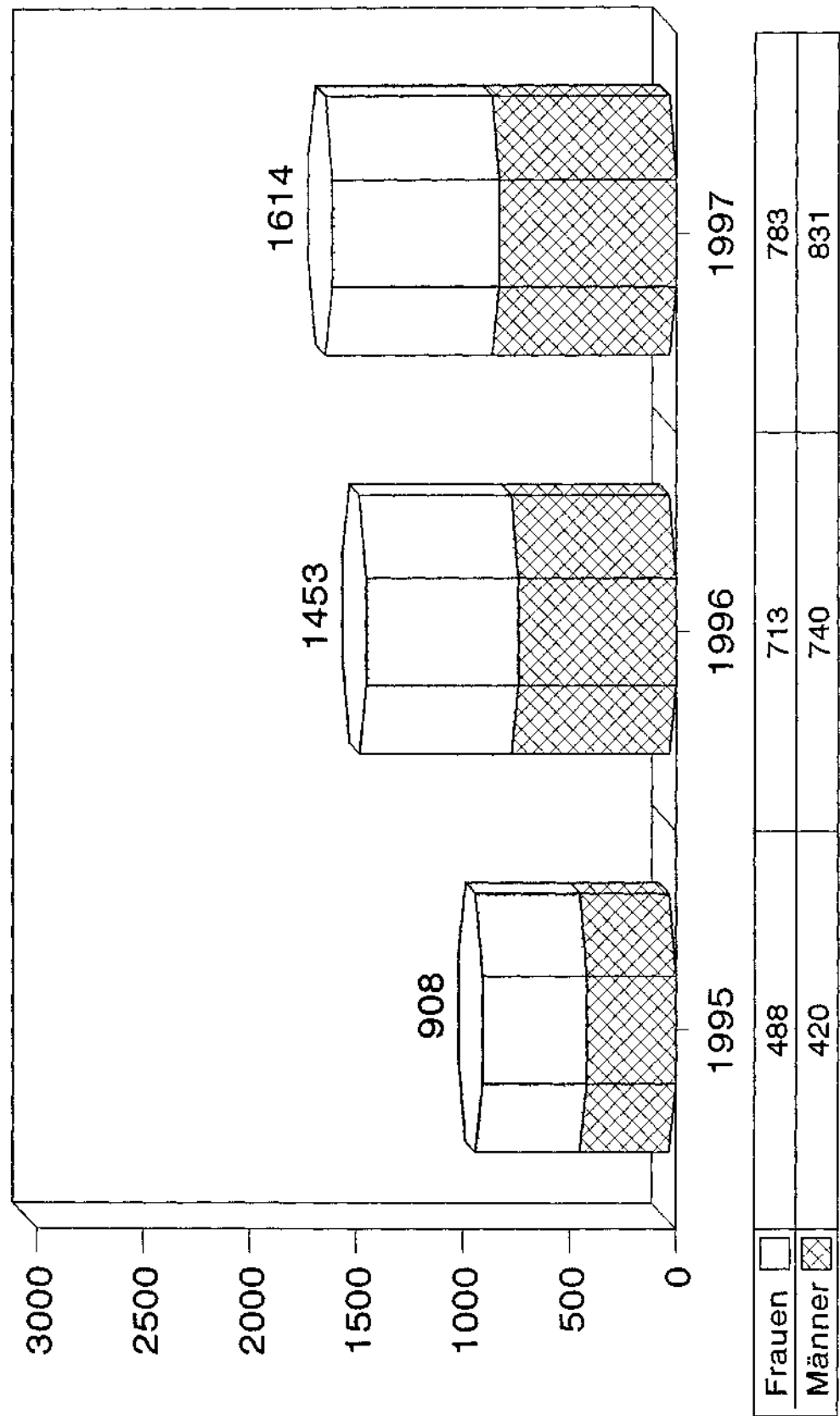
Auch die statistischen Angaben zur Prüfungsbeteiligung wurden von 55 IHKn geleistet. Insgesamt wurden 727 Auszubildende in diesen IHKn geprüft. Ohne Teilnahme an einer mündlichen Ergänzungsprüfung haben 679 Auszubildende die Abschlußprüfung bestanden. In 37 IHKn fanden gar keine mündlichen Ergänzungsprüfungen statt. In 18 IHKn haben insgesamt 25 Auszubildende die mündliche Ergänzungsprüfung durchlaufen, 17 von ihnen erfolgreich. Insgesamt haben dadurch 696 (95,7 %) Fachkräfte für Brief- und Frachtverkehr die Abschlußprüfung bestanden. 31 Prüfungsteilnehmer/-Teilnehmerinnen haben die Abschlußprüfung nicht bestanden. Das entspricht einer Durchfallquote von 4,3 %. 3 Auszubildende brachen die Berufsausbildung daraufhin ab, die anderen werden die Prüfung in der Winterprüfung '97 wiederholen.

	Anzahl FBF	Anzahl IHKn
Prüfungsteilnehmer/-innen	727	55
An der Prüfung nicht teilgenommen	8	55
Ohne Ergänzungsprüfung bestanden	679	55
Anzahl mündliche Ergänzungsprüfung	25	17
Mit Erfolg bestanden	17	13
Bestandene Abschlußprüfungen insgesamt	696	55
Nicht bestandene Prüfungen gesamt	31	18
die Abschlußprüfung wird wiederholt	24	17
die Ausbildung wurde abgebrochen	3	3
keine Angabe	4	1
Durchfallquote	4,3 %	

1998 wird die Erhebung des Prüfungsablaufs und -erfolges fortgesetzt. Es wird interessant sein, zu beobachten, ob und in welcher Weise sich die Umsetzung der Prüfungsanforderungen mit wachsender Erfahrung der Beteiligten verändert.

Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr

Neuabschlüsse 1995-1997

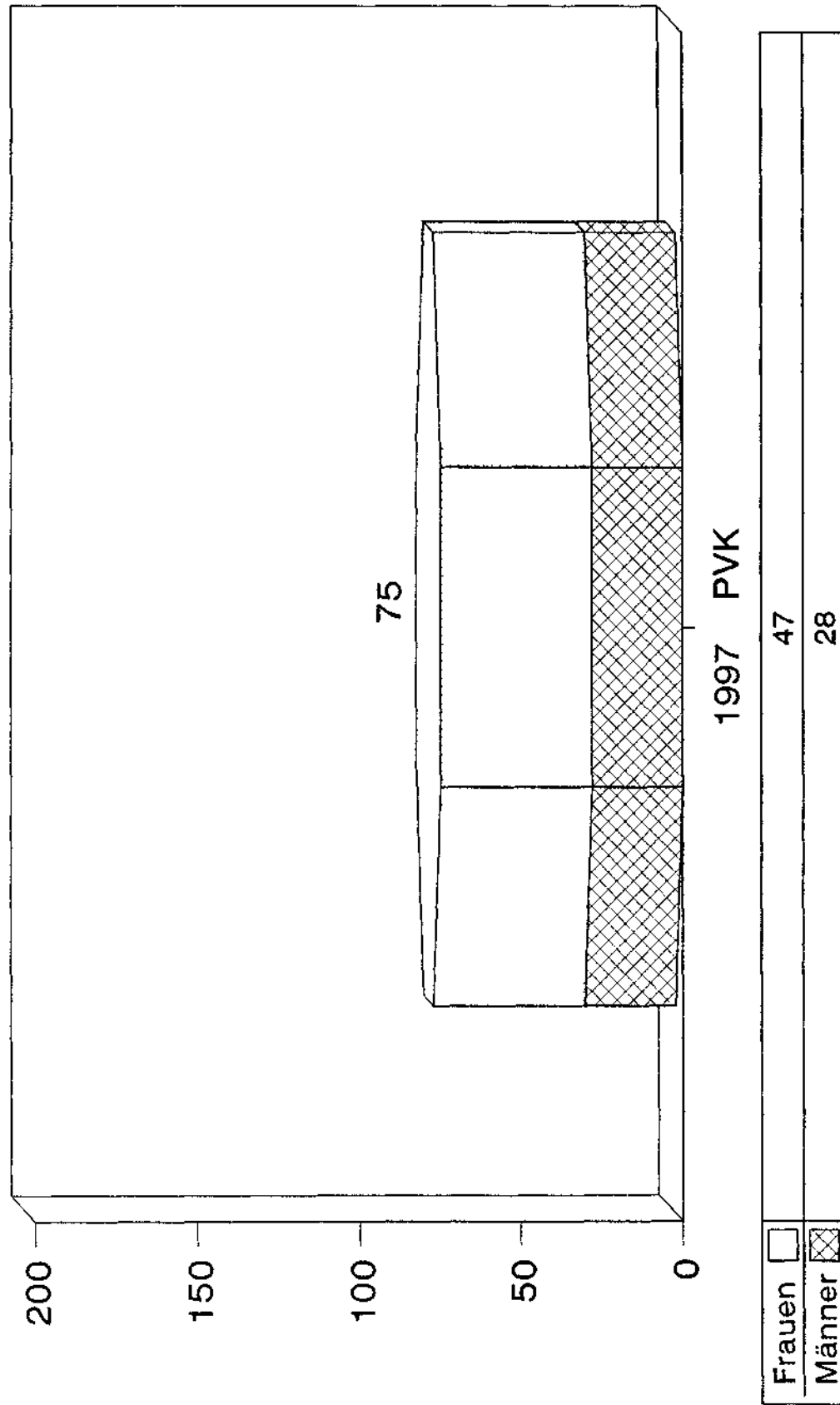


Quelle: Statistisches Bundesamt

BIBB, H3 3/Mr

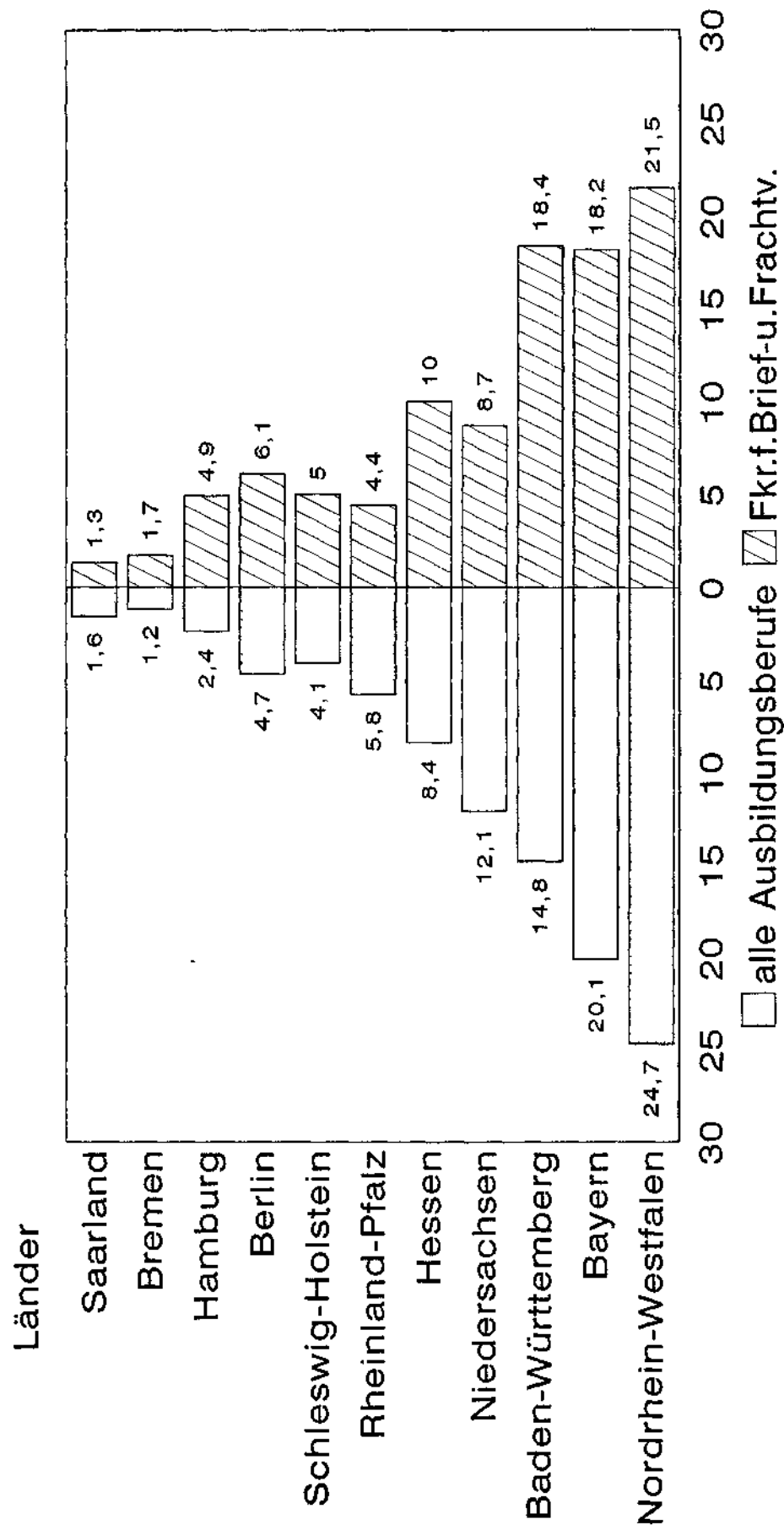
Postverkehrskaufmann/ Postverkehrskauffrau

Neuabschlüsse 1997



Regionale Verteilung der Auszubildenden 1996

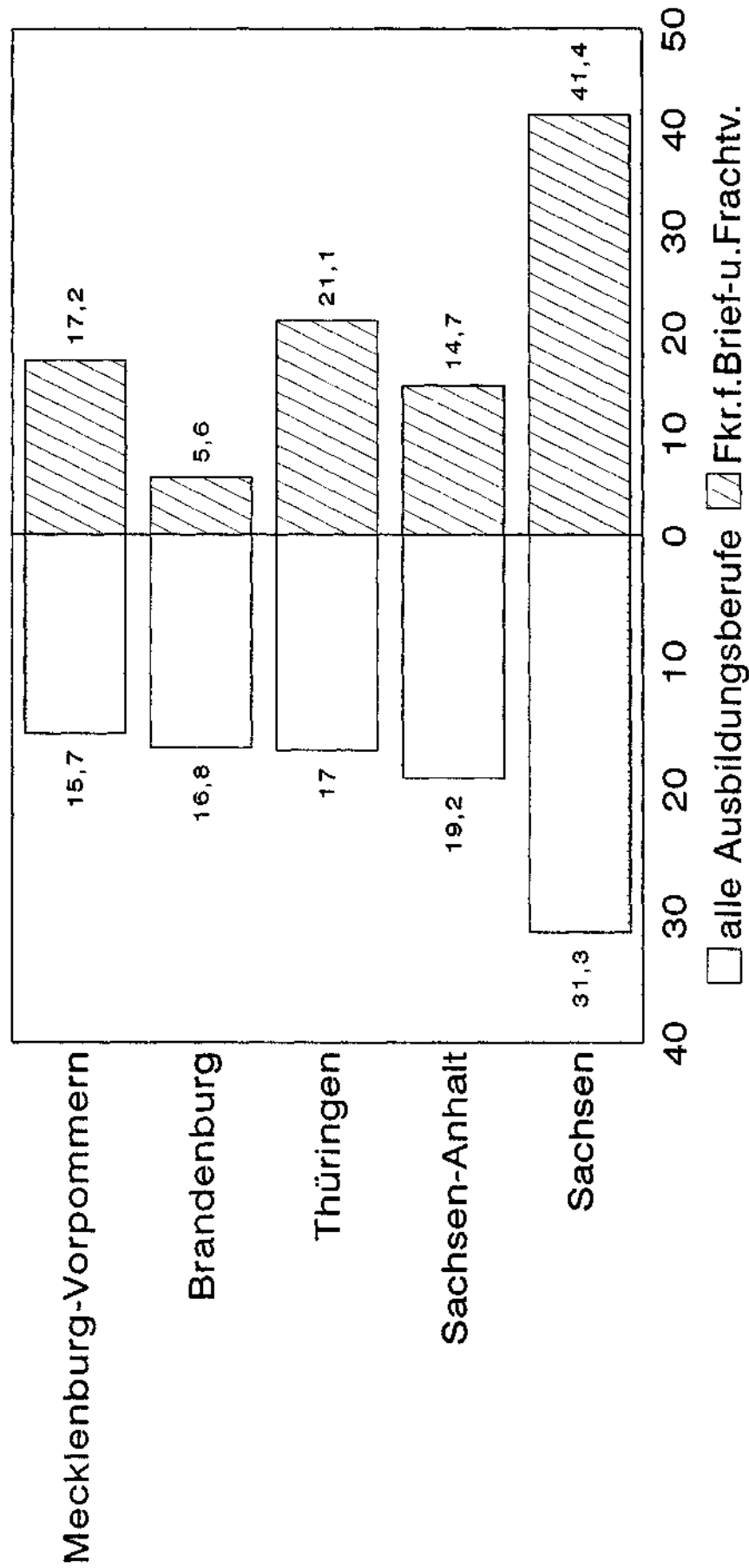
Alle Ausbildungsberufe/Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr
Westdeutsche Bundesländer, Vergleich in Prozent



Regionale Verteilung der Auszubildenden 1996

Alle Ausbildungsberufe/Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr
Ostdeutsche Bundesländer, Vergleich in Prozent

Länder



Folie 4

Lothar Flügge, Corina Quebbemann
Deutsche Post AG, Bonn

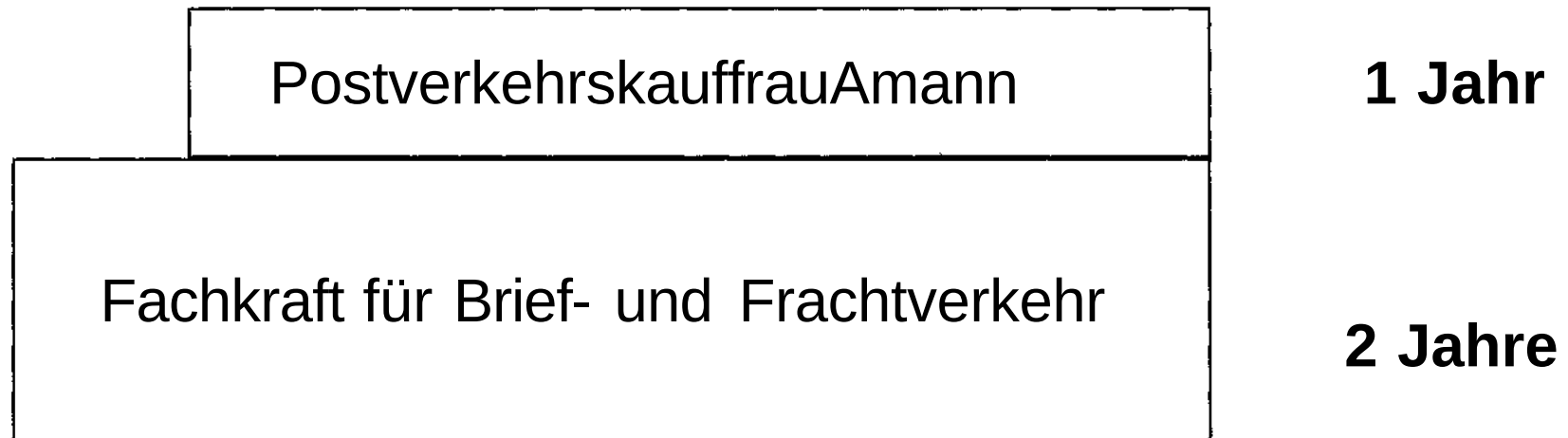
Die Ausbildung zur Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr
und zum Postverkehrskaufmann/zur Postverkehrskauffrau
bei der Deutschen Post AG

Ausbildung zur Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr und zur/zum
Postverkehrskauffrau/-kaufmann bei der Deutschen Post AG

- Die Struktur der Stufenausbildung
- Einstellungszahlen
- Ausbildungsinhalte
- Ausbildungskonzepte
- Fragen

**Ausbildung zur Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr und zur/zum
Postverkehrskauffrau/-kaufmann bei der Deutschen Post AG**

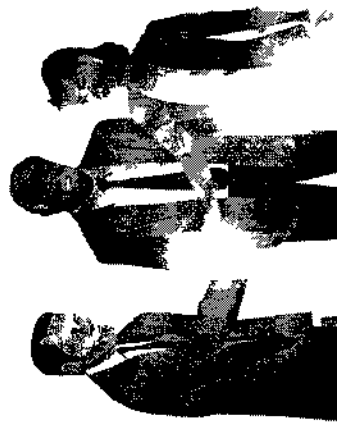
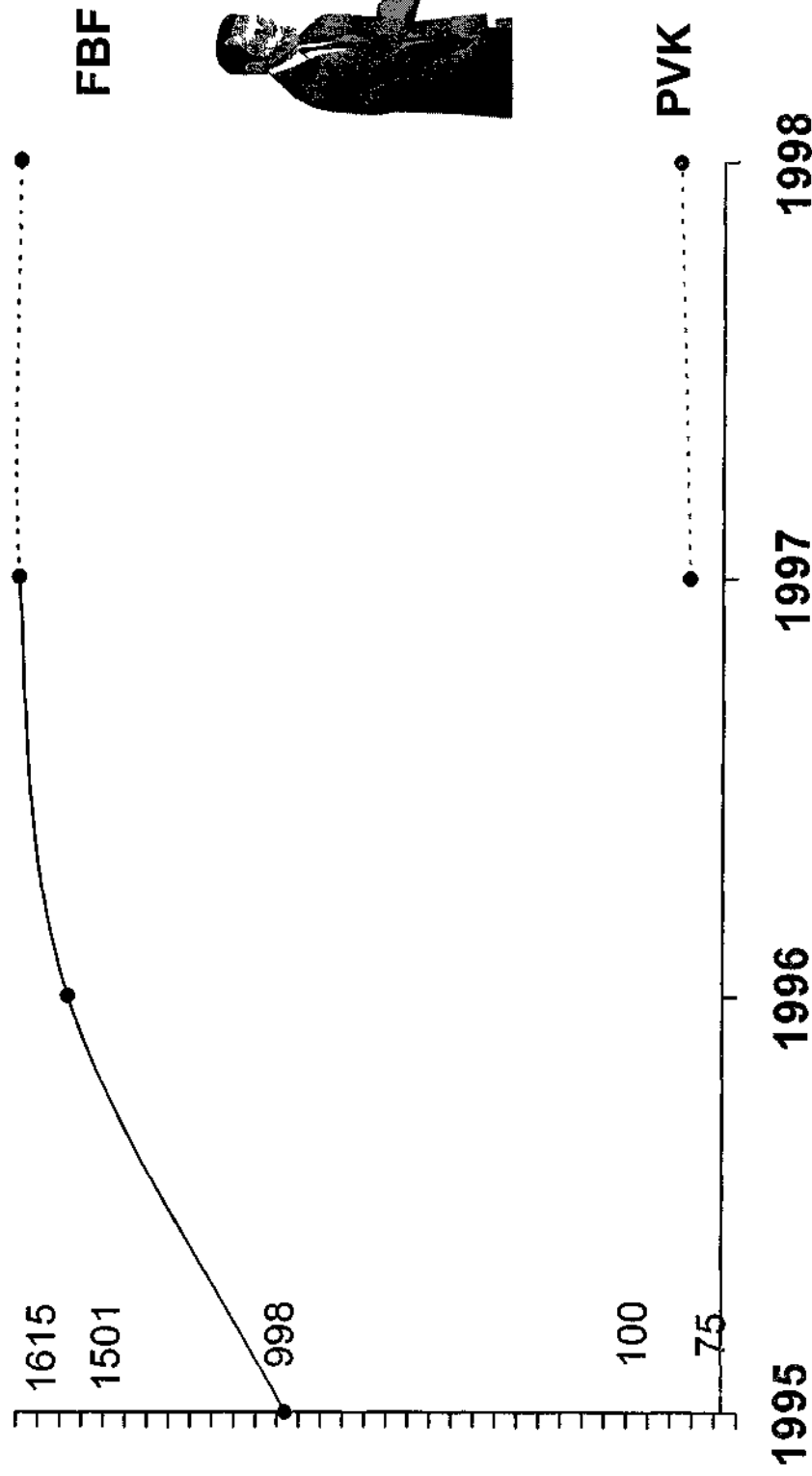
Die Struktur der Stufenausbildung





Ausbildung zur Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr und zur/zum Postverkehrskauffrau/-kaufmann bei der Deutschen Post AG

Einstellungszahlen



Ausbildung zur Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr



Ausbildungsinhalte

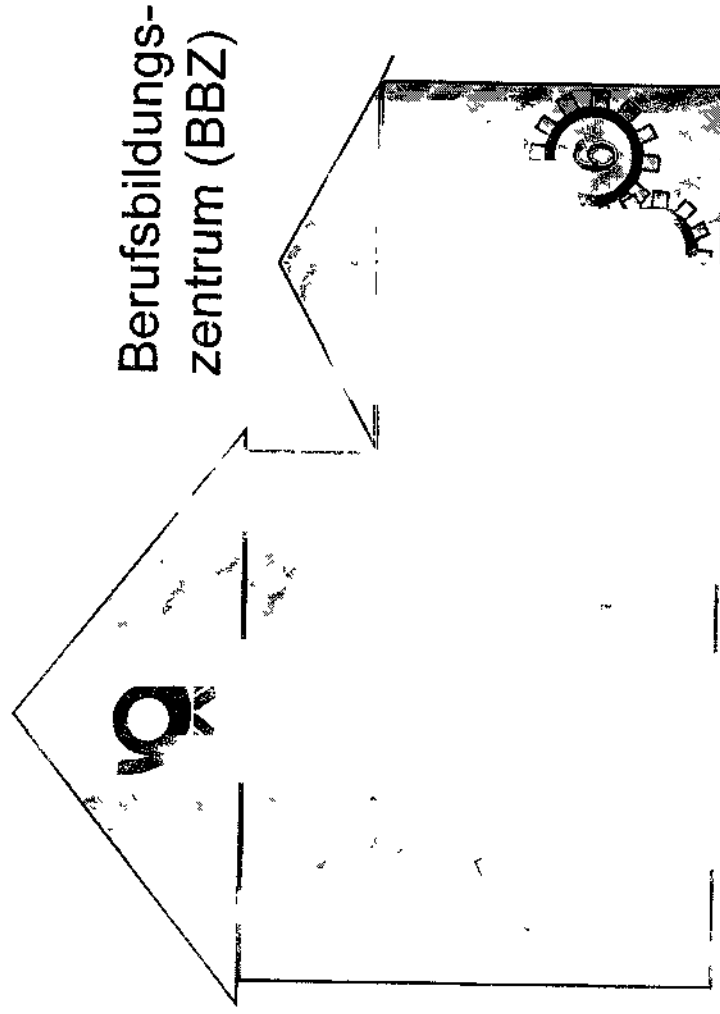
1. Das ausbildende Unternehmen
2. Kassenführung und Abrechnung
3. Einlieferung von Sendungen
4. Transport von Sendungen
- 5.1 Eingangsbearbeitung
- 5.2 Auslieferung
6. Bankdienstleistungen in der Zustellung

Ausbildungsabteilungen

- Alle Abteilungen
- Auslieferung, Großannahmestellen in Briefzentren, NL Postfiliale Filialbezirksleitung
- Stationäre Bearbeitung, Verkehr
- M Verkehr
- Stationäre Bearbeitung
- Auslieferung
- Auslieferung

Ausbildungsmethoden in der praktischen Ausbildung

Betrieb (Niederlassungen)



- 1 Lernen durch Arbeitsaufträge
- 2 Vier Stufen der Einarbeitung
- 3 Projektarbeiten
- 4 Einzel-, Partner- und Gruppenarbeit im Unterricht
- 5 Lehrgespräche und darbietender Unterricht
- 6 Medientgestütztes Lernen (Clip, Video, Film)
- 7 Seminare

Ausbildung zur Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr



Vier Stufen der Einarbeitung

- | | | |
|-----------|----------------------------------|---|
| 1. Stufe: | Zuarbeit | ==> Gezielte Hilfestellungen bekommen
Einblick bekommen |
| 2. Stufe: | Assistenz | ==> Teilaufgaben vergeben
Vertiefen und Üben |
| 3. Stufe: | Juniorpart-
nerschaft | ==> Aufgabenteilung vereinbaren
Qualifikationen vertiefen
durch Übertragen von Aufgaben |
| 4. Stufe: | Mitarbeit | ==> Arbeitsgebiet übertragen
Selbständige Ausführung |

Ausbildung zur/zum Postverkehrskauffrau/-kaufmann

- Ausbildungsabteilungen
- Ausbildungsinhalte
- Ausbildungskonzept

Ausbildung zur/zum Postverkehrskauffrau/-kaufmann

三. 三

Ausbildungsinhalte

- 1 Berufsbildung, Arbeitssicherheit und Umweltschutz

- 2 Absatzförderung, Beratung und Verkauf

Ausbildungsabteilungen

- Alle Abteilungen

- Berufsbildungszentren

- Abteilung
Qualität/Kundenservice

- Großannahmestellen in
Briefzentren

- Berufsbildungszentren

37

Ausbildung zur/zum Postverkehrskauffrau/-kaufmann

Ausbildungsinhalte

- 3 Buchungs- und Abrechnungsverfahren, Kassenführung

Ausbildungsabteilungen

- Großannahmestellen in Briefzentren
- Regionale Buchhaltungszentren
- Berufsbildungszentren
- Abteilung Kaufmännische Verwaltung

Ausbildung zur/zum Postverkehrskauffrau/-kaufmann

Ausbildungsinhalte

- 4 Annahme von Sendungen
- 5 Ausgabe von Sendungen
- 6 Dienstleistungen für Postbank, Telekom und Dritte

Ausbildungsabteilungen

- Großannahmestellen in Briefzentren
- Berufsbildungszentren

Ausbildung zur/zum PostverkehrskauffrauZ-kaufmann

DEUTSCHE POST AG

Ausbildungsinhalte

7.1 Betriebliche Organisations- und Verwaltungsaufgaben

7.2 Bereichsbezogene Personalaufgaben

Ausbildungsabteilungen

H Abteilung Auslieferung

- Abteilung Verkehr

- Abteilung Personal

- Abteilung Verkehr

- Abteilung Auslieferung

- Berufsbildungszentren

Ausbildung zur/zum Postverkehrskauffrau/-kaufmann

Ausbildungskonzept:

Ausbildung im Betrieb durch

- eine Fachkraft am Arbeitsplatz (Einzelausbildung)
- einen Ausbilder (Einzelausbildung/Gruppenausbildung)

Methoden

- Vier Stufen der Einarbeitung
- Selbstorganisiertes Lernen
- Multimediales Lernen
- Lernaufträge
- Projekte

Der Ausbilder ist gleichzeitig ausbildende Fachkraft. Vorrangig übernimmt er Betreuungs-, Koordinations- und Steuerungsaufgaben.

Ausbildung zur/zum Postverkehrskauffrau/-kaufmann

Ausbildungskonzept:

Ausbildung im Berufsbildungszentrum (BBZ)

- durch einen Trainer
(Gruppenausbildung)

Methoden

- Lernaufträge (betriebsintegrierend)
- Projekte (betriebsintegrierend)
- Seminare
- Rollenspiele
(simulierte Arbeitssituation)
- Multimediales Lernen

Claudia Römer, Richard Kühner

Staatsinstitut für Schulpädagogik und Bildungsforschung, München

Die Berufsschule - Partnerin der Ausbildungsbetriebe

1 Die Aufgabe der Berufsschule

Die Berufsausbildung in der Bundesrepublik ist ein duales System.

Ein duales System hat zwei Partner - Betrieb und Berufsschule.

Im dualen System der Berufsausbildung in der Bundesrepublik besteht die Qualität auch in den unterschiedlichen Zuständigkeiten für diese Partner. Die betriebliche Ausbildung richtet sich nach Bundesrecht, für die Berufsschule sind die Länder zuständig - so will es die im Grundgesetz verankerte Kulturhoheit.

Die Rahmenvereinbarung der Kultusministerkonferenz vom 15. 3.1991 - übrigens die erste KMK-Rahmenvereinbarung, die von allen 16 Bundesländern geschlossen wurde - stellt fest, daß Berufsschule und Ausbildungsbetriebe in der dualen Berufsausbildung einen gemeinsamen Bildungsauftrag erfüllen. Laut BayEUG, Art. 11, hat die Berufsschule die Aufgabe, die Schüler in Abstimmung mit der betrieblichen Berufsausbildung oder unter Berücksichtigung ihrer beruflichen Tätigkeit beruflich zu bilden und zu erziehen und die allgemeine Bildung zu fördern. Das Vorwort zu jedem bayerischen Lehrplan für die Berufsschule enthält den Hinweis auf den gemeinsamen Bildungsauftrag von Schule und Betrieb. Ähnliches findet sich in Schulgesetzen und Lehrplänen aller Bundesländer.

2 Die Entwicklung der Berufsausbildung bei der Post - Einfluß auf die Berufsschule

Gerade im Bereich der Berufsausbildung bei der Post zeigt sich, wie sehr diese „Gemeinsamkeit“ von den jeweiligen Rahmenbedingungen abhängt.

Bis 1979 bildete die Deutsche Bundespost postintern „Postjungboten“ aus. Weil es sich hier um keinen anerkannten Ausbildungsberuf im Sinne des Berufsbildungsgesetzes handelte, waren die Lehrkräfte der Berufsschule nicht an der Konzeption und Durchführung der Prüfung beteiligt. Die jungen Leute erfüllten ihre Berufsschulpflicht - häufig ohne allzu große Begeisterung -, da nur die postinterne Prüfung für die Berufschancen bei der Deutschen Bundespost wichtig war. Die fehlende Anerkennung der Ausbildung machte einen Betriebs- und Berufswechsel schwierig.

Die „Postjungboten“ wurden vom anerkannten Ausbildungsberuf „Dienstleistungsfachkraft im Postbetrieb“ abgelöst. Ein vollzeitschulisches Berufsgrundschuljahr und zwei Jahre Fachstufen-Ausbildung mit Teilzeitunterricht in der Berufsschule kennzeichneten diesen Ausbildungsberuf. Die Bedeutung der Berufsschule für die Auszubildenden hatte zugenommen, allerdings wurde der hohe Theorieanteil beklagt. Über die Chancen der Absolventen der Deutschen Bundespost liegen uns keine allgemeingültigen Daten vor. Lehrkräfte berichteten aber, daß viele Schüler nach Beendigung der Berufsausbildung die Post verließen.

Die Umwandlung der Behörde Deutsche Bundespost in die privatwirtschaftlich organisierte Deutsche Post AG brachte 1995 die Stufenausbildung, wie wir sie jetzt kennen.

Inhaltlich wurde beim neuen Ausbildungsberuf die Praxisorientierung verstärkt. Die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen in Schule und Betrieb wird angestrebt (z. B. durch Projektunterricht).

Die neue Verordnung für die Postberufe wurde auf 5 Jahre befristet. Das BiBB erhielt den Auftrag, die Ausbildung zu evaluieren. Das Bundesland Bayern übernahm von der KMK die Vertretung der Länder bei dieser Evaluierung. In einer Totalerhebung werden im März des kommenden Jahres die jeweiligen Schulleiter sowie Lehrkräfte und Schüler in den Fachklassen für die Postberufe zur derzeitigen schulischen Ausbildung und zu den Vorstellungen für die Zukunft befragt. Derzeit erheben wir die Schülerzahlen und die Anschriften der Schulen von den Kultusministerien der einzelnen Bundesländer.

Bei anerkannten Ausbildungsberufen wird nicht nur die Ausbildungsordnung nach Bundesrecht erlassen, in der die betriebliche Ausbildung geregelt ist, sondern auf der Ebene der Kultusministerkonferenz wird ein Rahmenlehrplan erarbeitet und beschlossen, der für den

fachlichen Unterricht die Mindeststandards für die länderspezifischen Lehrpläne festlegt und mit der Ausbildungsordnung abgestimmt ist.

- siehe Folie 1 - Das duale System der Berufsausbildung -

Der Rahmenlehrplan für die Postberufe enthält folgende Lerngebiete:

- siehe Folie 2 - Rahmenlehrplan -

Im Falle der Postberufe haben die meisten Bundesländer den Rahmenlehrplan ohne inhaltliche Veränderung als Landeslehrplan übernommen, was bei der kurzen Laufzeit der Ordnungsmittel verständlich ist. Die Unterschiede zwischen den Bundesländern liegen in der Stundentafel, also darin, wie die im Rahmenlehrplan festgelegten Inhalte zu Fächern zusammengefaßt werden, welcher Umfang den allgemeinbildenden Fächern eingeräumt wird, ob und in welchem Umfang Fremdsprachenunterricht angeboten wird, ob und in welchem Umfang Wahlunterricht, Zusatzunterricht u. Ä. vorgesehen ist.

Die Anzahl der erteilten Wochenstunden beträgt:

in 8 Bundesländern	36 Wochenstunden
in 4 Bundesländern	39 Wochenstunden
in 2 Bundesländern	42 Wochenstunden (HE, NRW), davon 6 als Wahlunterricht
in 1 Bundesland	46 Wochenstunden (MV), hoher Anteil an Allgemeinbildung

- siehe Folien 3-6- Bayern/Niedersachsen/Sachsen-Anhalt -

Es gibt zudem Unterschiede bei der Verteilung der Stunden auf die Schultage, auch innerhalb eines Bundeslandes.

Die Verhältnisse vor Ort spielen hier eine gewichtige Rolle.

3. Die Zusammenarbeit von Ausbildungsbetrieb und Berufsschule vor Ort

Die Postberufe sind dem Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung zugeordnet. Die bundes- und landesrechtlichen Vorschriften müssen vor Ort, d. h. in den Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen durchgeführt werden bzw. bei der Durchführung beachtet werden. Sie geben uns - je nach Bundesland - einen engen oder weiten Rahmen vor. Diese Umsetzung kann nur in der erwähnten „dualen Form“ mit einer möglichst guten Abstimmung der beiden Partner durchgeführt werden. Wie diese Abstimmung klappt, hängt sehr stark von den jeweiligen Personen ab (Berufsschullehrer und betriebliche Ausbilder). Sie soll aus bayerischer Sicht, am Beispiel der Leo-von-Klenze-Schule, Staatlichen Berufsschulen II, Ingolstadt, dargestellt werden.

Die Qualität der gesamten Berufsausbildung hängt von der präzisen und ständigen Abstimmung beider Partner ab. Sie erfolgt auf folgenden Ebenen:

3.1 Abstimmung von Stoffverteilungsplan und Ausbildungsplan

Die Lehrkräfte entwerfen aufgrund des länderspezifischen Lehrplans einen Stoffverteilungsplan, der mit dem jeweiligen Ausbildungsbetrieb (Niederlassung, Berufsbildungszentren) abgestimmt ist. Dafür wurden z. B. in den Berufsbildungszentren München und Düsseldorf zentral Vorschläge für die beiden Partner erarbeitet.

- siehe Folie 7 - Abstimmung -

Dort treffen sich in einer Arbeitsgruppe Berufsschullehrer, Trainer, Ausbilder und ehemalige Ausbildungsberater der Deutschen Post AG.

- siehe Folie 8 - Stoffverteilungsplan -

Es werden dort Lerninhalte präzisiert, die zeitliche Lage der Lerninhalte festgelegt (für Zwischen- und Abschlußprüfung), aber auch die Berufsschule über die Zielsetzungen, zeitliche Lage, Inhalte und Methoden der betrieblichen Ausbildung informiert. Im Mittelpunkt stehen dabei die Schnittstellen zwischen Rahmenlehrplan und Ausbildungsrahmenplan.

Grundsätzlich Vorteilhaft finden wir in Ingolstadt folgendes Vorgehen:
Erst die Theorie in der Berufsschule, dann die praktische Ausbildung im Betrieb.

3.2 Abstimmung der Berufsschultage

- *siehe Folie 9 - Stundenplan BSII -*

Beispiel Leo-von-Klenze-Berufsschule Ingolstadt:

FBF 10	Montag	7 Unterrichtsstunden	Schüler wünschen oft keine zwei Tage hintereinander!
	Donnerstag	7 Unterrichtsstunden	
FBF 11	Mittwoch	6 Unterrichtsstunden	Wunsch der Post ansonsten 14-tägig!
	Freitag	6 Unterrichtsstunden	

Die Stunden sind so verteilt, daß die Auszubildenden jeweils nur einen ganzen Tag im Ausbildungsbetrieb fehlen. Schüler der FBF 10 können am Donnerstag, Schüler der FBF 11 am Mittwoch oder Freitag im Anschluß an den Unterricht im Ausbildungsbetrieb eingesetzt werden (§ 9 JASchG).

Unsere Nachbarschule in Augsburg (Schwaben) setzt dies etwas anders um. Es handelt sich wirklich um eine örtliche Abstimmung zwischen der einzelnen Berufsschule und dem/den jeweiligen Ausbildungsbetrieb/en.

3.3 Abstimmung in Qualitätszirkeln der Deutschen Post AG

- *siehe Folie 11 - Einladung -*

Im Bereich verschiedener Direktionen werden Lehrkräfte der Berufsschulen, Vertreter der Industrie- und Handelskammern, die Ausbilder der Deutschen Post AG und Sachbearbeiter zu Qualitätszirkeln eingeladen. Dies führt zu sehr offenen Aussprachen zwischen Ausbildern und Lehrkräften. Verbesserungsvorschläge werden diskutiert, Terminabsprachen getroffen. Konflikte ergeben sich meist dann, wenn die

Abstimmung nicht ständig erfolgt. Die Schüler erkennen und reklamieren rasch die fehlende Abstimmung.

3.4 Mitwirkung in Prüfungsausschüssen

Die Fachkräfte für den Brief- und Frachtverkehr und die Postverkehrskaufleute unterziehen sich bundesweit einer einheitlichen Prüfung, die bei der AKA (Aufgabenerstellungsstelle für kaufmännische Abschluß- und Zwischenprüfungen) in Nürnberg entwickelt wird (Ausnahme: Baden-Württemberg bei der Abschlußprüfung).

Wie bei allen anerkannten Ausbildungsberufen sind die Prüfungsausschüsse drittelparitätisch besetzt, d. h. Arbeitgebervertreter, Arbeitnehmervertreter und Lehrervertreter sind an der Konzeption der Prüfungen beteiligt. Ausbilder und Lehrer vor Ort können die Schüler mit Hilfe der von der AKA herausgegebenen Stoffkataloge auf die Zwischen- und Abschlußprüfungen vorbereiten.

Auch die Prüfungsausschüsse der Industrie- und Handelskammern vor Ort sind drittelparitätisch besetzt.

Die Mitarbeit in den Prüfungsausschüssen ist für die Lehrkräfte ein wichtiges Ehrenamt. Sie bringen ihre Erfahrung mit in die Prüfung ein, können aber auch im Kontakt mit den Ausbildern in den Prüfungsausschüssen den neuesten Stand der Praxis erfahren. Dies ist nötig, wenn wir Berufsschullehrer die praktische Prüfung im Fach „Zustellung“ bewerten müssen.

Dadurch, daß vor allem in der schriftlichen Prüfung die für die Berufsausbildung wesentlichen Lehrplaninhalte der Berufsschule prüfungsrelevant sind, ist der Stellenwert des Partners Berufsschule auch für die Ausbilder erkennbar.

3.5 Informelle Abstimmungsmöglichkeiten

Neben der institutionalisierten Abstimmung ist die Kooperation bei tagtäglich auftretenden Problemen wichtig und hilfreich. Einige Beispiele aus unseren Erfahrungen,

die aber sicher für die meisten Berufsschullehrer in der Bundesrepublik ähnlich sein werden:

- Gemeinsame Beurteilung von Auszubildenden während der Probezeit
- Beschaffung von Fachliteratur durch die Schüler
- Gemeinsame Gespräche mit Eltern bei Lernschwierigkeiten, privaten Problemen der Auszubildenden
- Teilnahme von Lehrkräften an Betriebsbesichtigungen durch die Ausbilder der Deutschen Post AG (z. B. Brief- und Frachtpostzentren)
- Gegenseitige Überlassung von Lehrmitteln, z. B. Clip-Lernstationen, Videokameras
- Einladung der Ausbilder zu schulischen Veranstaltungen, z. B. Abschlußfeiern
- Ausbilder geben neueste Broschüren über Dienstleistungen der Post an die Schüler, z. B. Gebührenhefte, Postbankbroschüren

Es hat sich vielerorts ein partnerschaftliches zwischen Berufsschullehrkräften und Ausbildern in langjähriger Zusammenarbeit entwickelt.

Im Falle der Postberufe ist die Abstimmung natürlich bisher dadurch erleichtert worden, daß nur ein Ausbildungsbetrieb als Partner vorhanden ist, der zudem über erfahrene und qualifizierte Ausbilder und eine lange Ausbildungstradition verfügt. Bei der Beschulung der meisten Berufe ist die Berufsschule Partnerin einer großen Anzahl von Betrieben, die oft sehr unterschiedliche Strukturen aufweisen und die auch sehr vielfältige Bedürfnisse an sie herantragen. Berufsschulen sind darin geübt, unterschiedliche Interessen unter einen Hut zu bringen (Beispiel Rechtsanwaltsfachangestellte: 20 Auszubildende aus 18 Rechtsanwaltskanzleien). Bei einem Einstieg der KEP-Betriebe in das duale System kann die Berufsschule mit ihrem Erfahrungsschatz auch diesen Betrieben eine gute und zuverlässige Partnerin sein.

4. Perspektiven

Die Evaluation der Ausbildung soll u. a. erheben, welche Anforderungen Anbieter von Postdienstleistungen zukünftig an ihre Beschäftigten stellen werden. Auch dieser Workshop hat sich hier einen Schwerpunkt gesetzt.

Der Markt für Postdienstleistungen öffnet sich immer mehr. Kundenorientierung ist ein häufig genannter Aspekt, wenn über die Zukunftschancen von Unternehmen und Arbeitnehmern diskutiert wird. Beratung und Service gewinnen zunehmend an Bedeutung.

Was kann die Berufsschule tun, um in Zusammenarbeit mit den Betrieben junge Menschen für die Herausforderungen der Zukunft fit zu machen?

- Sie kann die **Vermittlung von Schlüsselqualifikationen** anstreben, in dem sie entsprechende Lernkonzepte einsetzt und weiterentwickelt. Wir in Bayern haben z. B. mit unserem Modellversuch „Fächerübergreifender Unterricht in der Berufsschule“ Erfahrungen im Bereich des handlungsorientierten Unterrichts gesammelt, die sich bei der Entwicklung von Lehrplänen und bei der Unterrichtsorganisation niederschlagen, z. B. Projektunterricht.
- Sie kann durch *Allgemeinbildung* (Deutsch, Sozialkunde, Religion) und die Integration von *Fremdsprachen* die Berufsreife der jungen Menschen fördern. Wer kundenorientiert agieren will, muß sich ausdrücken können, muß andere verstehen und die Rechte seiner Kunden und Geschäftspartner kennen und achten.
- Sie kann in zunehmendem Maße auch durch den *Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechniken* in allen Bereichen des Unterrichts die Schüler motivieren und mit den Erfordernissen der Arbeitswelt vertraut machen.

Bisher wurde Ihnen die Kooperation Berufsschule - Betrieb vorgestellt. Das war auch das gestellte Thema.

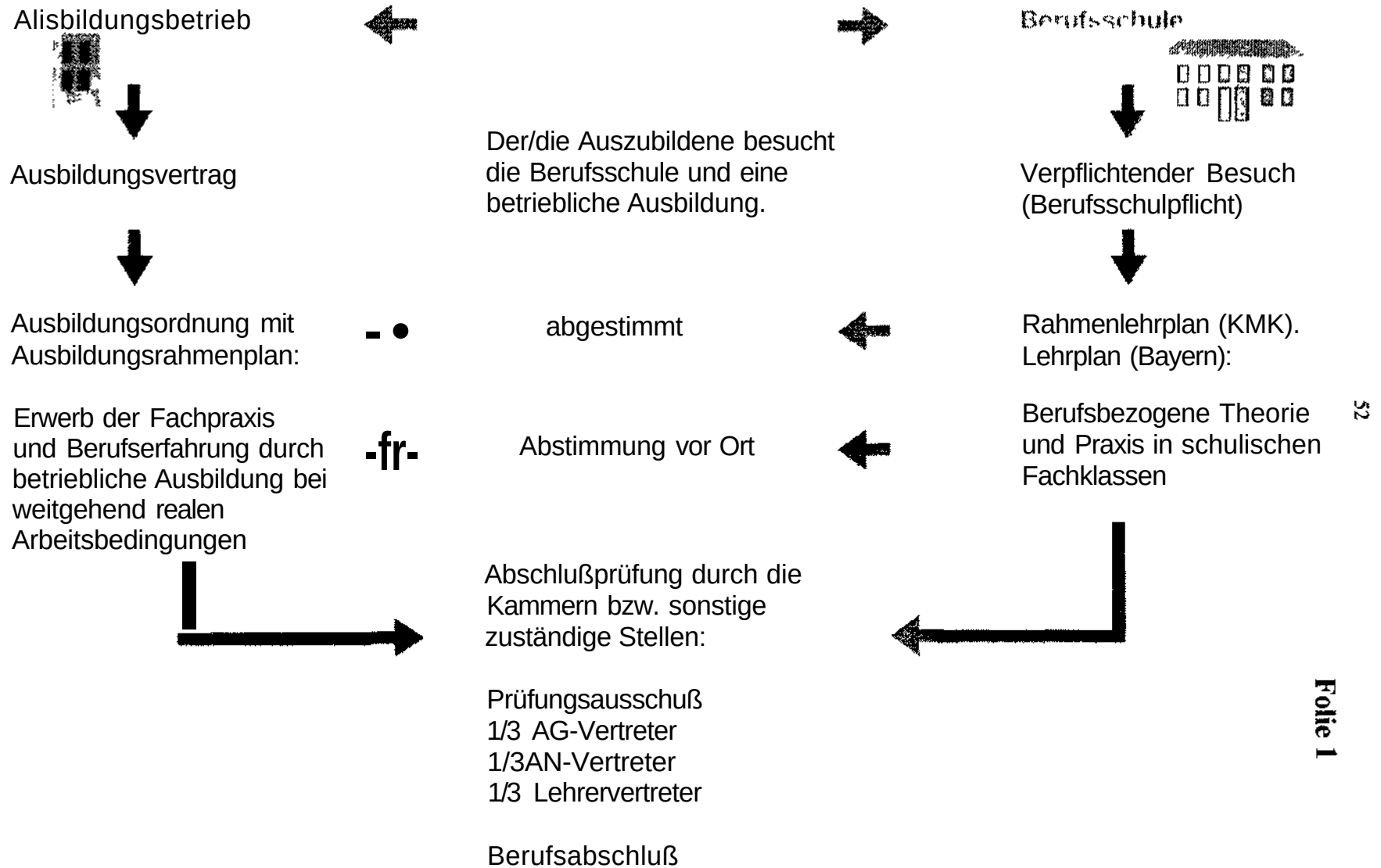
Die Berufsschule ist aber nicht nur den Betrieben verpflichtet, sie ist auch Partnerin der Schüler. Das dem dualen System zugrundeliegende **Berufsprinzip** sorgt dafür, daß junge

Menschen nicht nur für die Bedürfnisse eines Betriebes ausgebildet werden. Eine breit angelegte Ausbildung soll die Bereitschaft zur Weiterbildung wecken. Fachwissen veraltet rasch. Methodenkompetenz und Sozialkompetenz bilden die Grundlage für ein lebenslanges Lernen und sorgen auch dann noch dafür, daß Menschen für ein Unternehmen wertvolle Mitarbeiter sind, wenn die Ausbildung schon längere Zeit zurückliegt.

Auch das ist dann wieder ein Service der Schule für den Partner Betrieb.

Das duale System der Berufsausbildung

Unterricht in der Berufsschule und betriebliche Ausbildung sind aufeinander abgestimmt.



Übersicht über die Lerngebiete mit Zeitrichtwerten

Lerngebiete	Zeitrichtwerte in den Ausbildungsjahren		
	1.	2.	3.
1 Rechtliche und soziale Rahmenbedingungen menschlicher Arbeit im Betrieb	30		
2 Grundlagen des Wirtschaftens	60		
3 Grundlagen des Wirtschaftsrechts			
3.1 Rechtliche Grundlagen des betrieblichen Leistungsprozesses und Rechtsformen der Unternehmung	30		
3.2 Kaufvertrag			20
4 Steuern und Versicherungen		20	
5 Gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge			
5.1 Wirtschaftskreislauf und Wirtschaftsordnung		23	
5.2 Grundzüge der Wirtschaftspolitik			20
6 Das ausbildende Unternehmen in der Gesamtwirtschaft	30		
7 Dienstleistungsangebot des Unternehmens	50	40	
8 Verkehrsgeographische Grundlagen und logistische Strukturen	40		
9 Kundenorientiertes Verhalten		30	
10 Berufstätigkeit im Unternehmen		50	
11 Marketing			40
12 Dienstleistungen für andere Postunternehmen			30
13 Personalwirtschaft und betriebliche Organisationsaufgaben			50
14 Einführung in die Finanzbuchhaltung			
14.1 Grundlagen der doppelten Buchführung		40	
14.2 Ausgewählte betriebliche Vorgänge in der Finanzbuchhaltung			50
15 Einführung in die Kosten- und Leistungsrechnung			30
16 Einführung in grundlegende kaufmännische Rechentechniken	40		
17 Datenverarbeitung	40	40	
18 Textverarbeitung			
18.1 Texteingabe		40	
18.2 Textgestaltung			40
Zeitrichtwerte insgesamt	320	280	280

Stundentafel für die Ausbildungsberufe
Fachkraft für den Brief- und Frachtverkehr
Postverkehrskaufmann/Akauffrau

Bundesland: Bayern

Fächer	Jgst. 10	Jgst. 11	Jgst 12
Religion	2	1	—
Deutsch	2	1	—
Sozialkunde	2	1	1
Gemeinschaftskunde			
Politik			
Sport	1	—	—
Englisch	1	1	1
Allgemeine Wirtschaftslehre	2	2	1
VWL			
BWL			
Postbetriebslehre	3	2	3
Rechnungswesen mit Datenverarbeitung	1	3	2
Verkehrsgeographie	1	—	—
TV	—	1	1
Summe	15	12	9

Studentafel für die Ausbildungsberufe Fachkraft für den Brief- und Frachtverkehr Postverkehrskaufmann/-kauffrau

Bundesland: Niedersachsen

Fächer	Jgst. 10	Jgst. 11	Jgst. 12
Religion		14	
Deutsch			
Sozialkunde			
Gemeinschaftskunde			
Politik			
Sport			
Englisch			
Allgemeine Wirtschaftslehre		22	
VWL			
BWL			
Postbetriebslehre			
Rechnungswesen			
Summ«		36	

Studentenafel für die Ausbildungsberufe Fachkraft für den Brief- und Frachtverkehr Postverkehrskaufmann/-kauffrau

Bundesland: Niedersachsen (BBS I Göttingen)

Fächer	Jgst 10	Jgst 11	Jgst 12
Religion	1,5	-	-
Deutsch/Kommunikation	2		1 1
Sozialkunde Gemeinschaftskunde	2	1	1
Politik			
Sport	2	-	-
Fremdsprache/ Kommunikation	2,5		
Allgemeine Wirtschaftslehre VWL BWL	4	3	2
spezielle BWL	3	3	3
Rechnungswesen/ Controlling	1		1 2
Verkehrsgeographie	-	-	-
TV/Maschinenschreiben	-	-	-
DV	-	-	-
Summe	18	9	9

In AWL sind die Lerninhalte der Datenverarbeitung (DV) und Textverarbeitung (TV) enthalten. Festlegung der Wochenstunden laut Beschluß der Fachkonferenz vom 24.08.1995.

Studenten- und Fachkrafttafeln für die Ausbildungsberufe **Fachkraft für den Brief- und Frachtverkehr** **Postverkehrskaufmann/-kauffrau**

Bundesland: Sachsen-Anhalt

Fächer	Jgst. 10	Jgst. 11	Jgst. 12
Religion	1	1	1
Deutsch	1	1	–
Sozialkunde Gemeinschaftskunde Politik	1	1	1
Sport	0,5	0,5	1
Fremdsprache (meist Englisch) oder Wahlpflichtangebot	0,5	0,5	1
Allgemeine Wirtschaftslehre VWL BWL	8	8	8
Postbetriebslehre			
Rechnungswesen			
Verkehrsgeographie			
TV/(nur Jgst. 11 und 12)			
Summe	12	12	12

3. Die Zusammenarbeit von Ausbildungsbetrieb und Berufsschule

Ausbildungsrahmenplan /

Bundesrahmenlehrplan

3.1 Abstimmung von Ausbildungsplan und Stoffverteilungsplan

Sachliche und zeitliche Gliederung

Zeitplan

Berufsbildungszentren-Abstimmung

Stoffverteilungsplan

3.2 Abstimmung der Berufsschultage

3.3 Abstimmung in Qualitätszirkeln der Deutschen Post AG

Ausbilder	Trainer	;	IHK	Berufsschul-
	;		!	lehrer

3.4 Abstimmung in Prüfungsausschüssen der IHK

Arbeitgeber-	Arbeitnehmer-	Lehrer-
vertreter	Vertreter	Vertreter

3.5 Informelle Abstimmungsmöglichkeiten

Abstimmung der Lernorte

Zeitliche und inhaltliche Abfolge der Lerninhalte

1. Jahr

Lehrplan Berufsschule Lernziele	Lerninhalte Berufsschule	Betrieb/Berufsbildungs- zentrum
7.5 Die Dienstleistungen der Post im Briefdienst (ca. 8 Schulwochen bis zur 46. Woche)	• Sendungsarten im Briefdienst gemäß AGB und ihre Leistungsmerkmale (Inhalte) => Basisprodukte => zulässiger Inhalt => Formen, Maße, Gewichte => Aufschrift, Außenseite => Absenderangabe => Umhüllung • Zusätzliche Leistungen gem. AGB BfD Inl. => Beschreibung der Zusatzleistungen => Zuordnung zu den Sendungsarten • Übersicht über das Preisverzeichnis (Basisprodukte und zusätzliche Leistungen)	Für die Anwendung, die Veranschaulichung, das Einüben und die Aktualisierung ist generell der Betrieb/BBZ zuständig • Einführungstage BBZ => Überblick über die Produkte => Briefdienst => Frachtdienst => zusätzliche Leistungen Zusätzlich: => Verpflichtung zur Zahlung des Leistungsentgeltes => Arten der Freimachung => Leistungsstörungen
8 Verkehrsgeographische Grundlagen und logistische Strukturen 8.7 Die Bedeutung der Postleitzahl als Mittel der Transportsteuerung darstellen 8.6 Den Weg verschiedener Sendungsarten vom Absender zum Empfänger	• System der Postleitzahlen • Zuordnung der Regionen • PLZ für die Zustellung, für Postfächer und Großkunden Beispiele aus den Bereichen Briefpost, Frachtpost und Pressepost Transportnetze	Grundlagen werden durch Arbeitsaufträge in der betrieblichen Ausbildung vermittelt
7.7 Die Leistungen der Post im Bereich der gedruckten Medien	AGB Pressepost und Leistungsmerkmale	

Stoffverteilungsplan

Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr (FBF10)

10. Klasse

Anzahl der Wochenstunden: 3

Ersteller: R. Kühner, Schuljahr 1996/97

Woche	Lernsie	Lerninhalt	Bemerkung
1	7.1	Einführung in das Fach, Verkehrsarten (Nachrichten-, Güter-, Geld- und Personenverkehr)	
2	7.2	Geschichtliche Entwicklung des Postwesens	
3	7.3	Auswahlkriterien für Verkehrsdienstleistungen (Kundenerwartungen, wirtschaftliche, ökologische Aspekte)	
4.	7.4	Rechtliche Rahmenbedingungen (Vertragsbeziehungen nach AGB), Bedeutung der AGB	
4.	7.5	Dienstleistungen der Post im Briefdienst gemäß AGB	
5.	7.5	Dienstleistungen Brief	
6.	7.5	Dienstleistungen Brief	
7.	7.5	Dienstleistungen Brief	
8.	7.6	Dienstleistungen der Post im Frachtdienst	
9.	7.6	Dienstleistungen Fracht	
10.	7.6	Dienstleistungen Fracht	
11.	7.7	Dienstleistungen der Post im Bereich der gedruckten Medien (Pressepost)	
12.	7.4	Rechtliche Rahmenbedingungen - Beförderungsvorbehalt - Zulassungspflicht	

Klasse FBF10 STAUDTER

	7.10	8.00	8.45	9.30	10.30	11.15	12.00	12.45	13.30	14.15	15.00	15.45	16.30
MO		E BE B206	REL GA B206	REL GA B206	RWDV SOM B206	AWL STAU HOT B206 B206		D STAU B206	D STAU B206				
DI													
MI													
DO		PBL KÜ B206	PBL KÜ B206	AWL STAU HOT B206 B206	SK STAU B206	SK STAU B206		PBL KÜ B206	VGEO KÜ B206				
FR													

plan5

gpUntJs/13.1
816

Stundenplan 1997/98
18.11.1097

D-85051 STAATLBERUFSSCH. II
INGOLSTAOT, AM BROCKENKOPF 1

21.11.9715.32 001
35KIMMn

Klasse FBF11 KÜHNER

	7.10	8.00	8.45	9.30	10.30	11.15	12.00	12.45	13.30	14.15	15.00	15.45	16.30
MO													
DI													
MI		PBL KO B206	PBL KO B206	E BE 8206	TEXTV OS B309	RWDV STAU B206	RWDV STAU A231						
DO													
FR		AWL STAU B206	AWL STAU B208	RWDV STAU B30S	REL GRAF 8208	D SCHMI B206	SK UE 8206						

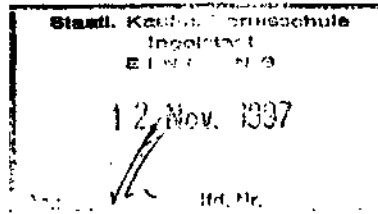
plan5

Berufsbildungszentrum München

Deutsch« Post AG - BBZ - Postfach 10 03 - 85201 Dachau

Staatl.
Berufsschule II
Postfach 21 09 43

85024 Inngolstadt



Ihr Zeichen
Unser Zeichen
J0ÄL31)
Datum
Betrifft

BBZ-Sb Abd, PM
Tel.: 0130 866 855
11.11.97

Ausbildung zur **Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr (FBF)**,
Qualitätszirkel am 18. Dezember 97 im BBZ in Dachau

Sehr geehrte Damen und Herren,

das BBZ veranstaltet am Donnerstag, 18.12.97 im **BBZ in Dachau**,
Münchner Str. 7, Raum S 104, von 09.00 Uhr bis ca. 14.30 Uhr,
einen Qualitätszirkel zur FBF-Ausbildung.

Auf dieser Veranstaltung sollen die an der FBF-Ausbildung Beteilig-
ten (Ausbilder, Sb, BBZ-Trainer, IHK, Berufsschule) Gelegenheit haben,
gemeinsam die Probleme, die während der Ausbildung auftreten, zu
besprechen und Lösungen zu finden.

Zu dieser Veranstaltung werden eingeladen:-

- die Ausbilder und Sachbearbeiter der Niederlassungen
- die Berufsschullehrer
- die Trainer des BBZ
- je ein Vertreter der IHK München u. Augsburg

Wir würden uns freuen, wenn Sie zu dieser Veranstaltung eine Lehrkraft
Ihrer Schule, die mit der FBF-Ausbildung betraut ist, zu dieser Ver-
anstaltung entsenden würden.

Mit freundlichen Grüßen

i. A.

Giehl

858-359-000 1036.8745421

Hausadresse
Münchner Str. 7
85221 Dachau

Telefon (0 81 31) 56 76-0
Telefax (0 81 31) 56 76-50

Kontoverbindung
Deutsche Post AG
RBZ Freiburg
Postbank Karlsruhe
Konto-Nr. 301 000 757
BLZ 660 100 75

Vorstand
Dr. Klaus Zumwinkel, Vorsitzender
Wolfgang Bender
Dr. Edgar Ernst
Horst Kissel
Dt. Hans-Dieter Pet/arn
Dr. Helmut Benno Staab
Dr.-Ing. Günter W. Tumm

Vorsitzm. der
des Aufsichtsrats
Josef H., tlg

Siti Bonn
Registergericht Bonn
HRB8792

Rainer Mewis-Körner

Deutsche Postgewerkschaft, Bonn

Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen

- Ein Qualitätsstandard für Postdienstler der Zukunft

1 Die Ziele der Deutschen Postgewerkschaft bei der Evaluation der Postberufe

- verbreiteter Ausbildungssektor
- Perspektiven für eine Anschlußbeschäftigung

2 Der Wettbewerb der Postdienstleister

- Voraussetzungen für ein bestehen im Wettbewerb

3 Qualifizierte Berufsausbildung versus „hire and fire! "-Beschäftigung

- „hire and fire“-Beschäftigung - ein praktischer Fall
- Thesen für eine anerkannte Berufsausbildung

4 Zusammenfassung

- Mitarbeiterqualifikation und Mitarbeitermotivation - nicht zum Nulltarif

1 Die Ziele der Deutschen Postgewerkschaft bei der Evaluation der Postberufe

Die Deutsche Postgewerkschaft (DPG) hat bei den Abschlußgesprächen vor Erlaß der Ausbildungsordnung zur Einführung der neuen Postberufe eine Reihe von Bedenken und Vorbehalten angemeldet. Sie konzentrieren sich insbesondere auf den Punkt, daß durch die Gestaltung der Berufsbilder wieder eine sehr starke Bindung der Ausgebildeten an ein Unternehmen, nämlich der Deutsche Post AG, gegeben sei.

Dieses Unternehmen befindet sich seit geraumer Zeit in einem stark von der Wettbewerbssituation geprägten Prozeß struktureller Veränderungen, die sich auf die Ausbildungs-; Übernahme- und Beschäftigungssituation eher negativ auswirken.

Die DPG hat sich daher im Einvernehmen mit den am Abstimmungsverfahren beteiligten Gruppen für eine Befristung der Ausbildungsordnung und die Einleitung eines Evaluationsverfahrens eingesetzt.

Die Bedenken und Vorbehalte der DPG sind vor allem bei der Umsetzung der 2. Stufe bestätigt worden. Andererseits muß fairerweise herausgestellt werden, daß sich die Deutsche Post AG verantwortungsbewußt um eine Übernahme aller Ausgebildeten bemüht.

Die Ziele der DPG im Evaluationsverfahren sind daher wie folgt zu beschreiben:

- **1. Ziel - ein verbreiteter Ausbildungssektor**

Dies bedeutet in unserem Verständnis zumindest eine branchenbezogene Lösung. Wir erhoffen dadurch eine Bereitstellung von mehr Ausbildungsplätzen durch mehr Ausbildungsbetriebe und eine inhaltliche Ausweitung der Berufsbilder im Sinne größerer beruflicher Mobilität.

- **2. Ziel - Perspektiven für eine Anschlußbeschäftigung**

Für eine Gewerkschaft ist dieser Aspekt genauso wichtig wie die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen oder die Qualität der Berufsausbildung.

Wir werden daher kritisch prüfen, ob sich am Ende der Evaluation bei der möglichen Festlegung auf neue Berufsbilder ein zufriedenstellendes Angebot an Arbeitsplätzen bei den künftigen Ausbildungsbetrieben abzeichnet.

Zusätzlich ist für eine Gewerkschaft wichtig - und die Diskussionen um 610 DM-Jobs und Sozialdumping in diesen Tagen beweisen es -, daß mit der Anschlußbeschäftigung eine soziale Absicherung der Arbeitnehmer verbunden ist.

Zur Zeit überwiegt auf Seiten der DPG noch die Skepsis, ob im Blick auf das vorher Gesagte befriedigende Lösungen gefunden werden können.

Die DPG wird daher, neben der konstruktiv-kritischen Begleitung dieses Evaluationsverfahrens, aufmerksam die Entwicklung verfolgen, die durch intensivierte Gespräche über die „Dienstleistungsberufe“ eingeleitet worden ist.

2 Der Wettbewerb der Postdienstleister

• Voraussetzungen für ein Bestehen im Wettbewerb

Alle Unternehmen, die nach dem Erlass des reformierten Postgesetzes auf den Markt der Postdienstleistungen drängen, werden sich einem harten Wettbewerb ausgesetzt sehen. In diesem Wettbewerb - und hier gebe ich die Maxime des Unternehmens Deutsche Post AG weiter - kann ein Unternehmen nur bestehen, wenn

- es absolut kundenorientiert handelt,
- eine hohe Qualität der Dienstleistungen anstrebt und
- für eine funktionierende Symmetrie zwischen Unternehmens-, Organisations- und Personalentwicklung sorgt.

Hierzu einige Anmerkungen:

- Die absolute Kundenorientierung versteht sich von selbst.
- Die Qualität der Dienstleistung zeigt sich nicht allein im Preis.
Die Kunden in diesem Sektor erwarten, daß ihre Sendungen mit Laufzeitqualität verlust- und beschädigungsfrei befördert und anschließend korrekt zugestellt werden. In bestimmten Situationen wollen die Kunden dabei auch beraten werden.
- Unternehmensentscheidungen, wie z. B. die Einführung neuer Produkte und Produktionsverfahren, ziehen in vielen Fällen auch Veränderungen im organisatorischen Bereich nach sich. Ohne die Einbeziehung des Personals über eine funktionierende Weiterbildung läuft dies nicht.

3 Qualifizierte Berufsausbildung versus „hire and fire“-Beschäftigung

Mit einem Zitat aus dem Schlußbericht der Enquete-Kommission „Zukünftige Bildungspolitik - Bildung 2000" möchte ich die Brücke zu den folgenden Ausführungen herstellen: „Fort- und Weiterbildung wird zu einer zentralen Aufgabe, der sich der einzelne und die Wirtschaft, die Industrie und die Dienstleistungsorganisationen nicht entziehen können, sofern der einzelne in seiner fachlichen Kompetenz und sozialen Sicherung keine Einbußen und die Organisationen in ihrer Produktivität keine Einschränkungen in Kauf nehmen wollen. Fort- und Weiterbildung setzen aber eine allgemeine Grundbildung und eine berufliche Erstausbildung voraus, die so strukturiert sein müssen, daß die jeweiligen Weiterbildungserfordernisse auf diesen Grundlagen aufbauen können".

- „hire and fire“- Beschäftigung - ein praktischer Fall

Eine nicht näher zu benennende Niederlassung des Unternehmens Deutsche Post AG stellt am Tag „X" 20 Kräfte vom Arbeitsmarkt ein - 14 Tage später sind nur noch 2 dieser Arbeitskräfte in der Niederlassung beschäftigt.

Was ist geschehen?

- Einige der eingestellten Kräfte haben vor der Arbeitsbelastung kapituliert, von der sie keine Vorstellung hatten.
- Andere haben so schlecht gearbeitet, daß eine weitere Beschäftigung nicht tragbar gewesen wäre.

Dies ist kein Einzelfall.

Was geht mit diesen Vorgängen einher?

- Die Vergeudung von Ressourcen
- Kundenbeschwerden und Imageverlust

Demgegenüber gibt es viele Gründe, die Gewinnung von Fachkräften über eine qualifizierte Berufsausbildung zu wagen.

Um es nach der bisher in diesem Workshop geführten Diskussion deutlich zu sagen: Wir wollen diese Berufsausbildung für unsere Kräfte im Zustelldienst, für unsere Schalterkräfte und für unsere Mitarbeiter/innen in den Abteilungen der Niederlassungen.

Ich möchte die wichtigsten Aspekte in 6 Thesen zusammenfassen:

- Berufsausbildung fördert die Identifikation mit dem Unternehmen und den Unternehmenszielen.
- Die durch die Berufsausbildung geförderte Fähigkeit des „Lernen lernen“ unterstützt die individuelle Anpassung an notwendige betriebliche Innovationsprozesse.
- Lernen und Arbeiten in Gruppen liefert gute Voraussetzungen für die Anpassung des Personals an entsprechende Veränderungen der Arbeitsorganisation und der Führungsstrukturen - das Auslieferungsgruppenmodell der Deutschen Post AG als lean-management in einem Dienstleistungsunternehmen.
- Total Quality Management ein „lernendes Unternehmen“ und durch Erstausbildung qualifizierte Facharbeiter passen zusammen.
- Berufsausbildung ist das „Basislager“ der Personalentwicklung im Unternehmen.
- Nutzenbetrachtung spricht für die Berufsausbildung.

Zu den einzelnen Thesen folgende Erläuterungen:

- **Zur 1. These**

Die Erfahrungsberichte des BIBB über die Modellversuche im Rahmen der Einführung der neugeordneten Metall- und Elektroberufe zeigen u. a. auf, daß die Berufsausbildung die

Identifikation des späteren Beschäftigten mit dem Unternehmen und dessen Zielen gefördert wird. Die Ausbildung ermöglicht eben einen mehrjährigen konstruktiv-kritischen Anpassungsprozeß. Wenn am Ende der Ausbildungszeit unter dem Strich eine positive Endabrechnung steht, geht davon auch positive emotionale Schubkraft aus.

- **Zur 2. These**

Der Unternehmenswandel bedingt eine wesentlich schnellere Umschichtung von Qualifikationsprofilen als früher. Für die Arbeitskräfte heißt das: Sie müssen über die Fähigkeit verfügen, das eigene berufliche Profil an neue berufliche Erfordernisse anzupassen. Dies schließt stetiges Lernen am Arbeitsplatz und die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen ein.

Lernen beschränkt sich dabei nicht nur auf fachliche Inhalte. Vielmehr werden auch andere Kompetenzen wie Sozialverhalten, Persönlichkeitsbildung oder eine reflektierte berufliche Lebenswegplanung notwendig sein, um den beruflichen Wandel mit den persönlichen Lebensvorstellungen in Einklang zu bringen.

Die während der Berufsausbildung geförderte Fähigkeit zum selbständigen Lernen („Lernen des Lernens“) und die erreichte Handlungskompetenz (Fach-, Methoden, Sozial- und Personalkompetenz) sind dabei unverzichtbare Voraussetzungen.

- **Zur 3. und 4. These**

Ich möchte den Erläuterungen zu diesen beiden Thesen eine Aussage des Generalsekretärs des BIBB, Hermann Schmidt, aus einem Beitrag in BWP 23/1994 unter der Überschrift „Sehen die Kostenrechner auch den Nutzen beruflicher Bildung?“ voranstellen.

„Die neueren Zielsetzungen des modernen Managements (lean, total quality u.a.) funktionieren nicht mehr nach den herkömmlichen hierarchischen Grundsätzen („oben wird gedacht, unten wird gemacht“). Die Einbeziehung aller Beschäftigten des Unternehmens in die neuen Strategien gilt als Voraussetzung für deren Erfolg. Wie aber soll das in diesen Konzepten geforderte lernende Unternehmen erfolgreich lernen, wenn es die Kosten für die Basis des Lernens, die Berufsausbildung, nicht aufbringen will?“

Die Deutsche Post AG versucht z. Zt. lean-Ansätze in einem sensiblen Bereich, der Zustellung, umzusetzen. Dabei soll ein über Jahrzehnte gewachsenes, stark hierarchisch

geprägtes Betriebssystem durch teilautonome Gruppenarbeit ersetzt werden. Die Gruppen und die aus ihrer Mitte hervorgehenden Gruppenobmänner oder -frauen übernehmen dabei Aufgaben, die bisher höher bewerteten und bezahlten Funktionsträgern zugeordnet waren. „Lean“ sollte dabei aber nicht nur als Möglichkeit zur Kosteneinsparung genutzt werden, sondern in einem berufsbildungsbezogenen Kontext weiter definiert werden, wie z. B. „Qualitäts- und Verantwortungsbewußtsein entwickeln oder steigern, Gemeinschaftsgeist und Kooperationsleistung erzeugen und fördern, versteckte personelle Potentiale erkennen und nutzen“.

Vor diesem Hintergrund erlangt eine Berufsausbildung, in der Auszubildende in Gruppen lernen und arbeiten, einen erhöhten Stellenwert, weil hier bereits entsprechendes Rollenverhalten trainiert wird.

TQM wird bei der Deutschen Post AG zunehmend mit guten Erfolgen eingesetzt. Hier gilt, daß Facharbeiter, die während ihrer Ausbildung gelernt haben, sich selbständig zu informieren, zu planen, zu entscheiden, zu kontrollieren und ihre Ergebnisse auch zu präsentieren, in entsprechenden Qualitätsteams vor Ort gut mitarbeiten können.

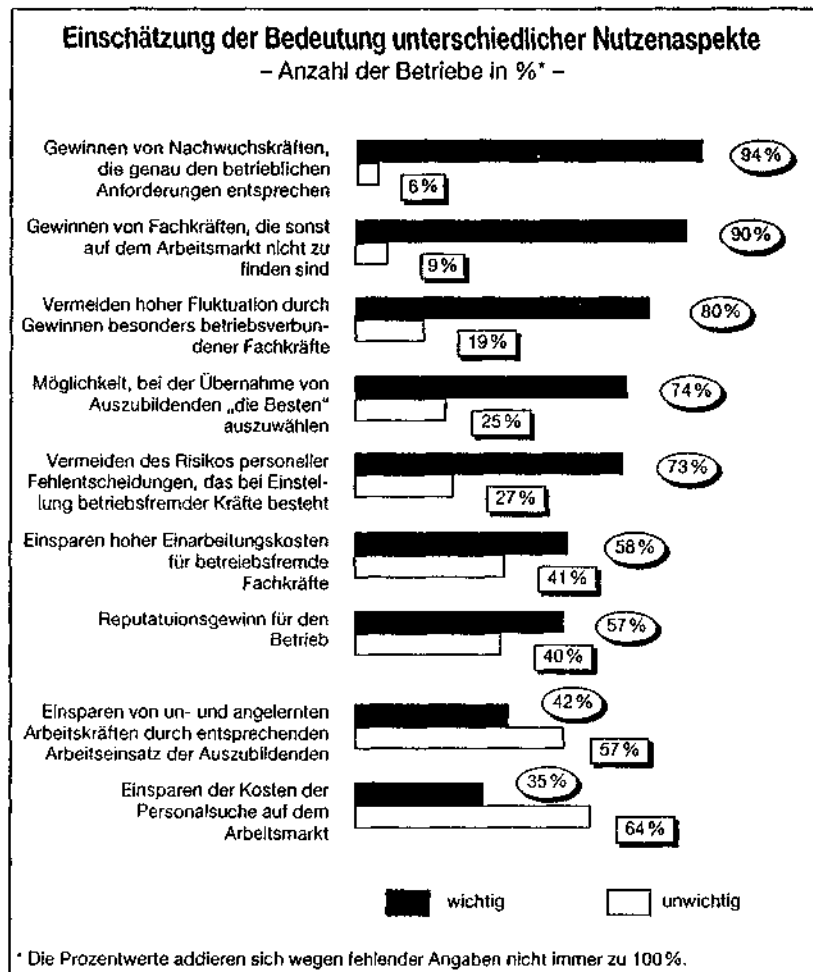
- **Zur 5. These**

Unternehmen mit guter Reputation zeichnen sich meistens auch durch eine gute Personalentwicklungspolitik aus. Nach allem bisher Gesagten ist einleuchtend, daß Personalentwicklung in einem Unternehmen um so effizienter gestaltet werden kann, je mehr sie auf einer qualifizierten Berufsausbildung aufbaut.

- **Zur 6. These**

Das BIBB hat in einer Broschüre „Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung“ Untersuchungsergebnisse veröffentlicht. In einer abschließenden Nutzenbetrachtung werden dabei Einschätzungen von Betrieben zum Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung dargestellt.

Die wichtigsten Einschätzungen möchte ich kurz darstellen:



Quelle: Folkmar Kath; Kosten-Nutzen-Analyse, in: Kosten und Nutzen der beruflichen Weiterbildung, Hrsg. BIBB, Berlin, 09/1997.

Die AEG hat in einer Studie von 1994 den indirekten Nutzen für Betriebe, die ausbilden, im kaufmännischen Bereich - je nach Art des Betriebes und der Ausbildungsberufe - mit mindestens 9.000 DM und maximal 23.500 DM je Auszubildenden beziffert (sogenannte Opportunitätserträge).

4 Zusammenfassung

Im Unternehmensleitbild der Deutschen Post AG lautet einer der wichtigen Leitsätze:
„Die Deutsche Post AG baut auf die Qualifikation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
Unsere Erfolge sind das Ergebnis von Kompetenz und Motivation.“

Die Umsetzung dieses Leitsatzes über Aus- und Weiterbildung läßt sich die Post AG pro Jahr eine erhebliche Summe kosten.

Laut einer Umfrage des Bundesamtes für Post und Telekommunikation beklagen die Anbieter von KEP-Diensten die fehlende Mitarbeiterqualifikation und -motivation.

Die Schlußfolgerungen können daher nur lauten:

1. Mitarbeiterqualifikation und -motivation sind nicht zum Nulltarif zu haben.
2. Investitionen in Aus- und Weiterbildung lohnen sich.
3. Nur mit gut ausgebildeten und danach weitergebildeten Fachkräften können Unternehmen ihre Qualitätsziele erreichen.

Karl-Heinz Neumann

Arbeitsgemeinschaft für angewandte Sozialforschung GmbH, München

Potentielle Ausbildungsbetriebe -

Wer ist Anbieter von Postdienstleistungen ?

Anfang 1997 hat das Bundesinstitut für Berufsbildung eine Literaturanalyse in Auftrag gegeben. Es sollten die Unternehmen identifiziert werden, die als potentielle Ausbildungsbetriebe in Betracht kommen, weil sie externe oder interne Postdienstleistungen in einem Umfang anbieten, der eine professionelle Bearbeitung und damit spezifische und qualifizierte berufliche Fertigkeiten und Kenntnisse erforderlich macht.¹

1 Die postalischen Produktionsstufen

Postdienstleistungen² stellen eine besondere Form der Beförderungsdienstleistungen dar, die sich von anderen Serviceleistungen darin unterscheiden, daß das beauftragte Unternehmen gewissermaßen zwei „Kunden“ hat, einen auftraggebenden Versender und einen Empfänger, auch wenn dieser im engeren Sinne nicht als Kunde des entsprechenden Dienstleisters anzusehen ist. Dennoch betrachtet sich auch der Empfänger subjektiv als Kunde, der z.B. bei schlechter Leistungserfüllung (z.B. Beschädigung der Sendung) auch ein „Recht“ zur Beschwerde hat. Diese Sicht ist vor allem in bezug auf den Staatlichen Postdienst berechtigt, denn die erbrachten Postdienstleistungen stellen letztlich eine Infrastruktur dar, die von jedermann mehr oder weniger intensiv genutzt wird, sowohl als Empfänger als auch als (zahlender) Versender.

Die Existenz dieser zwei „Kunden“ von Postdienstleistungen verweist bereits auf den Charakter der postalischen Produktionsstrukturen hin. Die Produktion der Dienstleistung beschränkt sich nicht auf *einen* Ort, sondern bezieht zumindest den Ort der Versendung und den Ort des Empfangs mit ein. Zwischen den Produktionsaktivitäten am Versendungsort

¹ Stephan Marek, Karl-Heinz Neumann: Überblick über die Unternehmen, die komplexe Postdienstleistungen erbringen, München 1997

² Vgl. zum folgenden Hofmann, H. (1996): Produktions- und Angebotsstrukturen im Postsektor, in: Berger, H., Knauth, 1996

einerseits und am Empfangsort andererseits muß notwendigerweise noch eine Strecken-transportleistung liegen. Damit wird deutlich, daß die Produktion postalischer Dienstleistungen nicht *uno actu* erfolgt, sondern in einer Abfolge von Aktivitäten, die den Charakter vertikaler Produktionsstufen besitzt.

Folgende vertikale Produktionsstufen lassen sich - ohne Berücksichtigung von Zwischenstufen - generell unterscheiden:

- *Einsammeln* der Sendungsstücke von Briefkästen und nicht-zentralen Ämtern oder Einlieferungsstellen.
- *Ausgangssortierung* der Sendungsstücke in einem dafür vorgesehenen Ausgangsamt/Sortierzentrum.
- *Transport* zwischen Ausgangsamt/Sortierzentrum in A und Eingangsamt/Sortierzentrum in C, eventuell mit Zwischenumschlag/Sortierung in B.
- *Eingangssortierung*, je nach Tiefe der Ausgangssortierung zweistufig nach Ortschaften/Bezirken und nach Postfach oder Straße/Hausnummer, oder einstufig nur nach Postfach oder Straße/Hausnummer.
- *Zustellung* zum Empfänger.

Die im Prinzip fünfstufige Produktionsabfolge ist für jenen überwiegenden Teil des Postsektors typisch, innerhalb dessen standardisierte, täglich wiederkehrende Massenvorgänge (Briefe, Päckchen/Pakete) bearbeitet und befördert werden. Es gibt aber auch postalische Dienstleistungen, die dieser Produktionsstruktur nicht unterliegen: die Beförderung von Mitteilungen oder Kleingut mit einem hohen Individualitätsgrad, wie z.B. Kuriersendungen.

Wenn wir im folgenden die verschiedenen Typen von Anbietern postalischer Dienstleistungen näher betrachten, dann sind auch diese generellen Produktionsstrukturen immer im Auge zu behalten. Denn mit Blick auf die jeweils damit verbundenen Anforderungen an die Qualifikation des eingesetzten Personals stellt sich ja die Frage, welche Unternehmen für die hier zur Diskussion stehende Entwicklung eines Ausbildungsberufs als Ansprechpartner und potentielle Ausbildungsbetriebe anzusehen sind. Kommen nur Unternehmen in Betracht, die die gesamte Wertschöpfungskette bearbeiten, oder auch Firmen, die nur Teile dieser Kette als Dienstleistung anbieten (z.B. reine Transportleistungen)?

2 Deutsche Post AG³

Die Briefpost ist das Kerngeschäft der Deutschen Post AG. 65 Millionen Sendungen werden pro Werktag im Bereich Briefpost bearbeitet. Die Einführung des komplett neuen Produktionssystems schreitet zügig voran. Ende 1995 waren insgesamt 16 von 83 neuen Briefzentren am Netz. Schon jetzt zeigen sich positive Auswirkungen der neuen Logistik. So sind 89% der Briefe in Deutschland einen Tag nach der Einlieferung (E+1) beim Empfänger - der seit Jahren beste Wert.

Durch die Konzentration der Bearbeitungsstellen auf die Briefzentren wird die Voraussetzung für den verstärkten Einsatz von Sortier- und Förderanlagen geschaffen. Die Betriebsabläufe können so für alle Basisprodukte weitgehend technisiert und vereinheitlicht werden. Darüber hinaus erfolgt eine Standardisierung der Maschinentypen. Die Maschinen sind modular aufgebaut und lassen sich je nach Kapazitätsanforderungen nach dem Baukastenprinzip kombinieren.

Im Standard- und Kompaktbriefbereich wird eine Lesetechnik eingesetzt, die auch ein Erkennen von handgeschriebenen Anschriften in hohem Maße ermöglicht. Auch die Großbriefe werden maschinell sortiert. Hierbei kommt eine neuentwickelte Lese- und Videocodier-technik zum Einsatz. Darüberhinaus übernimmt bei den großen Briefzentren eine Kippschalenanlage die Sortierung der Maxibriefe. In diesen Briefzentren werden die einzelnen Arbeitsfelder über eine Behälterförderanlage ver- und entsorgt. Die Kommissionierung der Behälter erfolgt ebenfalls maschinell.

Mit dem Produkt "Infobrief" können auch Versender kleiner Mengen zu günstigen Konditionen werblich aktiv sein. Das Angebot gilt ab 50 Sendungen mit gleichem Inhalt. Anders als die meisten "alternativen Zustelldienste" ist die Deutsche Post AG bundesweit präsent.

Für das Geschäftsfeld Pressepost wurden 1995 die Allgemeinen Geschäftsbedingungen neu gefaßt und sind ab 1.1.1996 gültig. Anpassungen erfolgten an die gestiegenen Marktanforderungen sowie an die veränderten Strukturen des Unternehmens. Durch speziell für den Transport von Zeitungen und Zeitschriften konzipierte Logistik-Netze kann der Kunde zwischen den verschiedenen Leistungsangeboten wählen:

³ aus dem Geschäftsbericht 1995 der Deutschen Post AG

- Second-day-service im Expresß-Logistik-Netz: Die Zustellung erfolgt zwei Tage nach Übernahme der Sendungen.
- Next-day-service im Schnellläufernetz: Die Zustellung erfolgt am Tag nach Übernahme der Sendungen.
- Same-day-service im Nah- und Regionalbereich: Die Zustellung erfolgt am Tag der Einlieferung.

Die Beförderung der Sendungen in den unterschiedlichen Netzen ermöglicht einen effizienteren Transport, damit verbesserte Laufzeiten und eine zielgerechte Zustellung der Zeitungen und Zeitschriften. Neun Pressepostvertriebszentren sind für Beratung, Akquisition und Qualitätsmanagement zuständig.

Hauptumsatzträger ist das Standardprodukt Post-Paket, in das die wichtigsten Leistungsmerkmale wie Ein- und Auslieferungsnachweis und Haftung bis 1.000 DM bereits integriert sind. Daneben gibt es auf den gewerblichen Kunden zugeschnittene Angebote. Geschäftsfelder wie Post-Kleiderhängeversand oder PostGepäck - der Transport von Koffern, Reisetaschen etc. - stehen für eine marktgerechte Erweiterung der Aktivitäten.

Neue Qualitätsdimensionen werden durch die Sendungsverfolgung „Tracking and Tracing“ erreicht, die nach Abschluß der Testphase Standard für Post-Pakete wird. Geplant ist, das Frachtverfolgungssystem auch für Kunden zugänglich zu machen. Online können Großkunden, die mit dem Post-Rechner vernetzt sind, dann jederzeit Informationen aus dem Datenbestand der Deutschen Post AG über den Standort ihrer Frachtstücke abrufen.

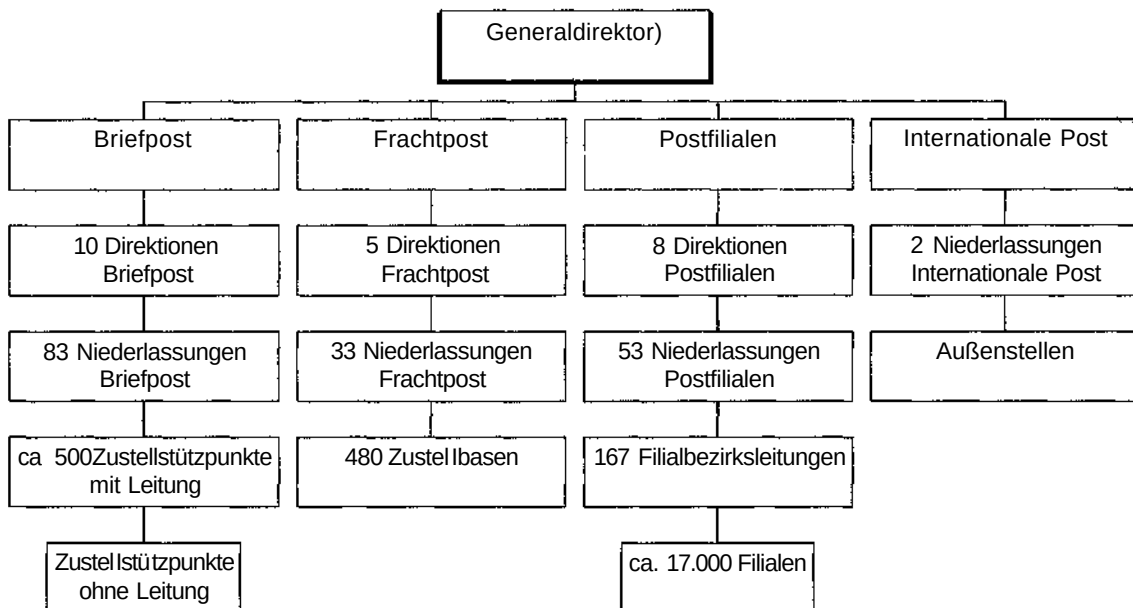
Die Post-Pakete werden innerhalb eines Radius von 550 Kilometern am Tag nach ihrer Einlieferung (E+1) zugestellt. Dies sind 85% aller Sendungen. Bei Entfernungen über 550 Kilometer erfolgt die Zustellung spätestens am zweiten Tag (E+2). Post-Pakete können bei den vorhandenen 17.000 Filialen eingeliefert werden. Für gewerbliche Versender bietet die Frachtpost die Abholung der Sendungen als Service an. Wird der Empfänger bei der Zustellung nicht angetroffen, erfolgt ein zweiter Zustellversuch.

Die Frachtpost übernimmt von Spediteuren akquirierte Kleingutsendungen und liefert sie über das posteigene Netz schnell, zuverlässig und kostengünstig aus. Die enge Zusammen-

arbeit im Kleingutversand, z.B. mit den Firmen Schenker Eurocargo, Bahntrans und Fiege, wird ausgedehnt.

Die Deutsche Post AG war bis Ende 1995 in 23 Direktionen und 385 Niederlassungen gegliedert. Mit der Spartenorganisation blieben die neuen Direktionen zwar der Zahl nach unverändert, übernahmen jedoch neue, an den Sparten ausgerichtete Funktionen (5 Direktionen Frachtpost, 10 Direktionen Briefpost, 8 Direktionen Postfilialen). Aus den 385 Niederlassungen entstanden 172 Sparten-Niederlassungen: 33 für Frachtpost, 83 für Briefpost, 53 für Postfilialen, 2 für die Internationale Post und 1 Niederlassung Postphilatelie.

Abbildung 1: Spartenorganisation der Deutschen Post AG (Stand 1.4.1996)



3 Kurier-, Expres-, Paketdienste

3.1 Kurzcharakteristik der Kategorien Kurier, Expres-, Paket

Eine eindeutige Abgrenzung zwischen den verschiedenen Anbietern und Segmenten des KEP-Marktes wird immer schwieriger. Dennoch können zur Orientierung zumindest theoretisch die unterschiedlichen Ausgestaltungsformen Kurier, Expres-, Paket kurz charakterisiert werden. Insbesondere im Bereich Pakettransport gehört dazu auch die Deutsche Post

AG, die mit ihrem neuen Frachtpostkonzept mit den privaten Anbietern mindestens gleichgezogen ist und damit ihre marktbeherrschende Stellung noch ausgebaut hat.⁴

Kurierdienste

- Wesentliches Merkmal ist die persönliche, individuelle Begleitung eines jeden Transports.
- Kuriere werden von der Häufigkeit der Aufträge her gesehen vor allem im Stadtbereich bzw. in Ballungsräumen eingesetzt.
- Kuriere setzen alle Transportmittel ein.

Expreßdienste/Expreß-Frachtsysteme

- Charakteristisch ist die Durchführung von Sammeltransporten, bei denen häufig die persönliche Begleitung durch technische Systeme ersetzt wird, die eine strikte Kontrolle und straffe Koordination des Transportsystemes sicherstellen.
- Expreßdienste sind sowohl im Inland als auch grenzüberschreitend tätig und nutzen ebenfalls alle Transportmittel.
- Typisch ist die garantierte Terminusage der Transporte.
- Expreß-Frachtsysteme lassen sich als Sonderform im Bereich Expreßdienste bezeichnen, die eine Mischform aus Spedition, Paketdienst und Expreßdienst darstellen.

Paketdienste

- Typische Systemanbieter, sie führen Transporte als Sammelladungen durch.

Anders als Expreßdienste beschränken sich Paketdienste ausschließlich auf den Transport von Sendungen mit relativ kleinen Außenmaßen und geringem Gewicht (bis 31,5 kg / z.T. bis 70 kg). Sie geben lediglich eine garantierte Lieferusage, die abhängig vom jeweiligen Transportsystem eine Aussage zuläßt, bis zu welchem Zeitpunkt eine Auslieferung erfolgt.

Frachtpost

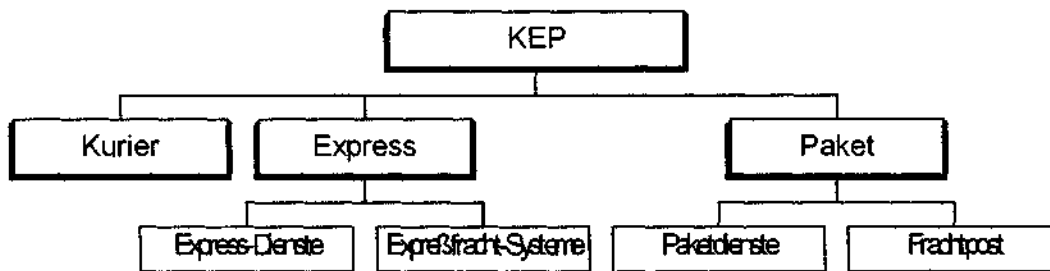
- Damit ist die Paketpost der Deutschen Post AG angesprochen.
- Sie befördert Päckchen nicht mehr getrennt, sondern zusammen mit Paketen bis zu 31,5 kg.
- 20% des Sendungsaufkommens an Werktagen und 60% an Wochenenden werden auf der Schiene befördert.

⁴ Wir beziehen uns im folgenden im wesentlichen auf KEP-Nachrichten 1995.

- Eine konsequente Normierung drückt sich in dem neuen, maschinenfähigen Postpaket aus.

Faßt man diese Kurzcharakteristik der KEP-Dienste noch einmal schematisch zusammen, dann ergibt sich folgendes Bild (Abbildung 2):

Abbildung 2: Schematische Darstellung der KEP-Dienste



Quelle: KEP-Nachrichten 1995, S. 24

Im nächsten Punkt soll die Angebotspalette der KEP-Anbieter detaillierter dargestellt werden. Dabei wird dem Leser angesichts der Vielfalt der unterschiedlichen Formen, ähnlichen Benennungen und zahlreichen Überlappungen einige Geduld abverlangt.

3.2 Angebotspalette, Service- und Abwicklungsformen

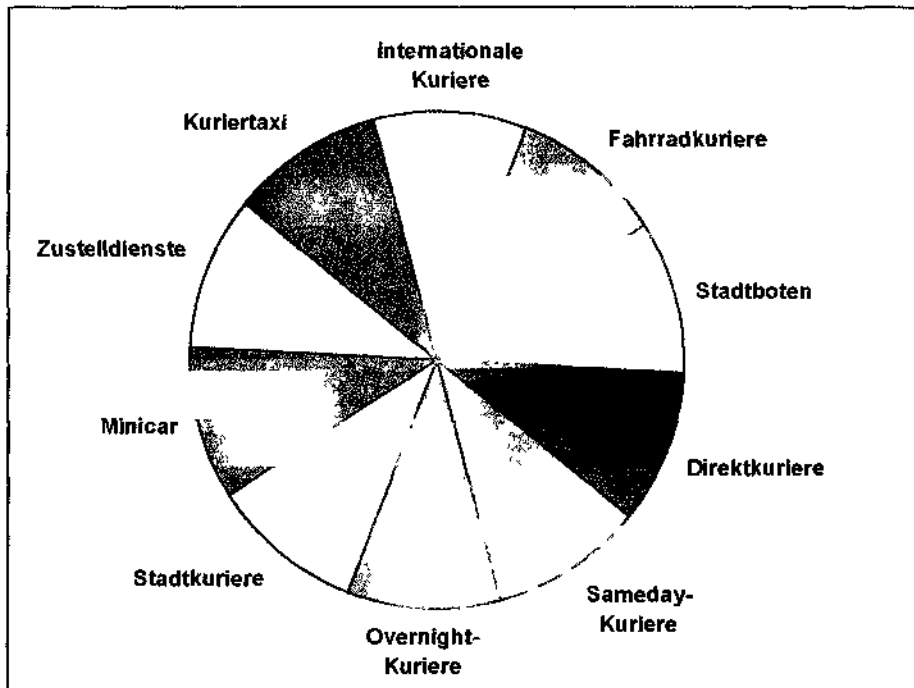
3.2.1 Kuriermarkt

Kurierdienste finden sich insbesondere im City-Bereich, wo sie mittels Fahrrad, Motorrad, Pkw, Transporter, z.T. auch Lkw beinahe alles befördern, vom Kleinstkuvert bis zur Palette. Kuriere werden aber auch für überregionale Transporte innerhalb Deutschlands eingesetzt. Als Spezialdienstleister haben sich hier die sogenannten Direkt-Kuriere etabliert, die ihre Dienste auch grenzüberschreitend anbieten. Ansonsten sind „echte“ Kurierdienste (persönliche Begleitung des Transports) im Bereich internationaler Transporte eher selten. Systemanbieter, die sich z.T. auch „Kuriere“ nennen, aber den Großteil ihrer Sendungen als Sammelfracht befördern und von daher eher zu den Expressdiensten gehören, haben hier den echten oder reinen Kurier abgelöst.

Die am Markt tätigen Kurierdienste bieten vielfältige Serviceformen an, die mit unterschiedlichen Preissystemen verbunden sind und sich zum Teil beträchtlich unterscheiden.

Abbildung 3 gibt einen ersten Eindruck davon.

Abbildung 3: Schematische Darstellung der Serviceformen des Kuriermarktes



Quelle: MRU 1995, nach KEP-Nachrichten 1995, S. 27

Im einzelnen lassen sich diese Angebote und die damit verbundenen Abwicklungsformen wie folgt kurz charakterisieren und unterscheiden'

Stadtkurier

Diese häufigste Form des Kurierdienstes umfaßt vom Alleinunternehmer bis hin zu Vermittlungszentralen mit mehr als 500, meist selbständigen Fahrern die unterschiedlichsten Unternehmensformen und -größen. Stadtkuriere sind nicht nur im Stadtgebiet tätig, sondern übernehmen zum Teil auch überregionale und sogar grenzüberschreitende Beförderungen

Da das typische Merkmal für Kurierdienste die persönliche Begleitung der Sendung ist, kann man davon ausgehen, daß es sich bei einer Beauftragung von Kurieren im überregionalen Bereich durchweg um Notfälle, wie etwa drohende Produktionsausfälle usw., handelt

Im Stadtkurier-Bereich ist die Auftrags-Abwicklung durchaus mit der einer Taxi-Zentrale vergleichbar, d.h. üblicherweise wird ein Kurier-Unternehmen telefonisch beauftragt. Hierbei benötigt die Funkzentrale die Adresse des Auftraggebers und, falls davon abweichend, ggfs. die Abholadresse.

Selbstverständlich setzen Kurierdienste auch die EDV im Rahmen der Auftragsabwicklung ein. Die gesamte Verwaltung der Aufträge, Abrechnung usw. wird fast ausnahmslos rechnergestützt erledigt.

Die Disposition der Aufträge durch EDV ist hingegen noch nicht weit verbreitet. Bei den wenigen Systemen, die sich in Deutschland bereits im Einsatz befinden, erfolgt die Disposition der Kurieraufträge abhängig von Faktoren, wie z.B. Standort der Fahrzeuge, Adresse des Auftraggebers, Fahrzeugart usw. Darüber hinaus bieten diese Systeme die Möglichkeit, einzelnen Kunden oder Aufträgen eine höhere Priorität zuzuordnen, so daß diese bei der Vergabe vorrangig erledigt werden.

Die im Einsatz befindlichen Systeme lassen sich in technischer Hinsicht grundsätzlich zwei Kategorien zuordnen:

1. Rückmeldungen zum Auftragsstatus (Auftrag angenommen, Auftrag erledigt, Preise usw.) werden von den Kurieren über Funk oder Mobiltelefon der Zentrale mitgeteilt, die dann den Fahrer nach Abschluß eines Auftrages wieder für eine neue Vermittlung freigibt.
2. Nahezu die gesamte auftragsbezogene Kommunikation wird über Datenfunk abgewickelt. In diesem Falle hat der Fahrer ein kleines Display im Fahrzeug, das ihm alle relevanten Informationen anzeigt. Der Fahrer selbst kann und muß seinerseits alle auftragsbezogenen Informationen in das Display eingeben, um das geschlossene Kommunikationssystem nicht zu durchbrechen.

Gerade die letztgenannten Systeme zeichnen sich durch eine hohe Effizienz in der Vermittlungsleistung aus. Unter Berücksichtigung des ständigen Preisverfalls im EDV-Bereich, werden in Zukunft mehr solcher, auch für die Auftraggeber, komfortablen Systeme installiert werden.

Nach der Auftragserteilung wird die Zentrale schnellstmöglich oder zum vorbestellten Zeitpunkt einen Kurier zur angegebenen Adresse schicken. In der unmittelbaren Verfügbarkeit

der Transport-Dienstleistung liegt auch einer der Gründe für den raschen Markterfolg der Kuriere. Quasi als „Mitarbeiter auf Zeit“ erledigen sie die unterschiedlichsten Aufträge, angefangen vom Einkauf bis zur Überbringung von wichtigen Dokumenten im Ausland.

Fahrradkurier

Bei den Fahrradkurieren handelt es sich um eine vergleichsweise neue Angebotsform der Stadtkurierdienste, die sich inzwischen allerdings fest etabliert hat und angesichts der Verkehrssituation in den Innenstädten und als ökologisch sinnvolle Alternative zu Kraftfahrzeugen gute Zukunftsaussichten besitzt. Dafür liefern schon die heutigen Unternehmensgrößen ein Indiz: so setzt z.B. die Firma Messenger-Transport-Logistik GmbH in Berlin als einer der größten Fahrradkurierdienste allein ca. 150 Bike-Kuriere ein.

Die Auftragsabwicklung erfolgt wie bei den sonstigen Stadtkurieren über Vermittlungszentralen per Funk bzw. Mobiltelefon.

Stadtbote

Stadtboten oder Botendienste bezeichnen vom Begriff her Dienstleister, die „zu Fuß“ Transporte erledigen. In der Praxis firmieren aber häufig auch reguläre Stadtkuriere unter diesen Bezeichnungen und es finden sich unterschiedlichste Unternehmenstypen darunter.

Zustelldienst

Diese Art von Serviceanbietern sind bislang vor allem im Bereich der Prospekt- und Zeitschriftenverteilung anzutreffen. Durch Fußboten werden Stadtteile oder ganze Stadtgebiete innerhalb kürzester Zeit beliefert. Die Struktur dieser Unternehmen ist bisher ausschließlich auf eine flächenmäßige Verteilung ausgerichtet und somit für die flexible Erfüllung von Einzelaufträgen und Sonderwünschen wie Terminzustellungen (noch) nicht vorbereitet.

Im Bereich der Zustelldienste ist jedoch ein Wandel zu beobachten, der auf den Aufbau von Zustell Systemen hindeutet, die bei der Erschließung des sogenannten Privatmarktes, in der Zustellung von adressierten Massensendungen (Direktwerbung) und Katalogen sowie im Rahmen von City-Logistik-Projekten künftig eine bedeutsame Rolle spielen könnten. Wie bereits in Zusammenhang mit dem Markt für Massensendungen sowie der Zeitschriften-distribution erläutert, haben u.a. Zustelldienste im Zuge der Liberalisierung der Postmärkte erste Schritte in diese Richtung unternommen, wie etwa die AZD Alternative Zustelldienste GmbH. (vgl. zu den Alternativen Zustelldiensten auch Abschnitt 4).

Kuriertaxi/Taxizentrale

Auch Taxizentralen gehören zum Kreis der Kurierdienstleister. Besorgungs- und Botenfahrten durch Taxis werden über die Taxizentralen an die selbständigen Taxiunternehmer und -fahrer vermittelt.

Minicar/Autoruf

Unter dieser Bezeichnung sind insbesondere in ländlichen Regionen Mischformen aus Taxi- und Kurierzentralen anzutreffen.

Direkt-Kuriere

Mit dieser Bezeichnung werden üblicherweise Kurierunternehmen zusammengefaßt, die ausschließlich bundesweite und zum Teil auch europaweite Transporte durchführen, oder sich zumindest darauf spezialisiert haben.

Dies zeigt sich in der permanenten Erreichbarkeit aller Fahrzeuge über Autotelefon sowie ein dichtes Stationsnetz, das sicherstellt, daß etwa im Falle eines Fahrzeugdefekts bundesweit innerhalb von einer Stunde ein Ersatzwagen zur Verfügung steht.

Sameday-Kurier

„Sameday“ steht als Synonym für die schnellstmögliche Art der Beförderung im überregionalen Bereich (i.d.R. Stadt-Stadt). Nur wenn der Transport persönlich begleitet wird, handelt es sich im engeren Sinn um einen Kurierdienst. Der Sameday-Service wird in der Praxis vor allem von Expressdiensten angeboten, bei denen er ein individuelles Produkt innerhalb einer größeren Angebotspalette darstellt, allerdings nur in speziellen Fällen als persönlich begleitete Beförderung (vgl. Expressdienste).

Overnight-Kurier

Auch der Begriff „Overnight“ meint einen Service, der im Grunde zu den Expressdienstleistungen gehört, denn er bezeichnet überregionale Sammeltransporte. Overnight hat sich inzwischen als eigenständiger Begriff für den Transport eiliger Kleinsendungen von Stadt zu Stadt, über Nacht, zu festen Laufzeiten und Tarifen etabliert (vgl. Expressdienste).

Internationale Kuriere

Wie bereits eingangs erwähnt, sind die echten internationalen Kuriere auf dem deutschen KEP-Markt eher selten. Ausschlaggebend sind die im Vergleich zu den Expressdiensten we-

sentlich höheren Kosten der Beauftragung. Allerdings gibt es keine Alternative zu dieser Dienstleistung, wenn es um die Beförderung äußerst wichtiger oder vertraulicher Sendungen geht, die unmittelbar persönlich begleitet werden müssen.

Große Unternehmen wie z.B. DHL Worldwide Express oder der Integrator TNT Express Worldwide bieten solche Dienste an, wobei dieser Service jedoch nur ein Produkt einer großen Angebotspalette darstellt und auch nur einen ganz geringen Anteil an dem Sendungsaufkommen ausmacht.

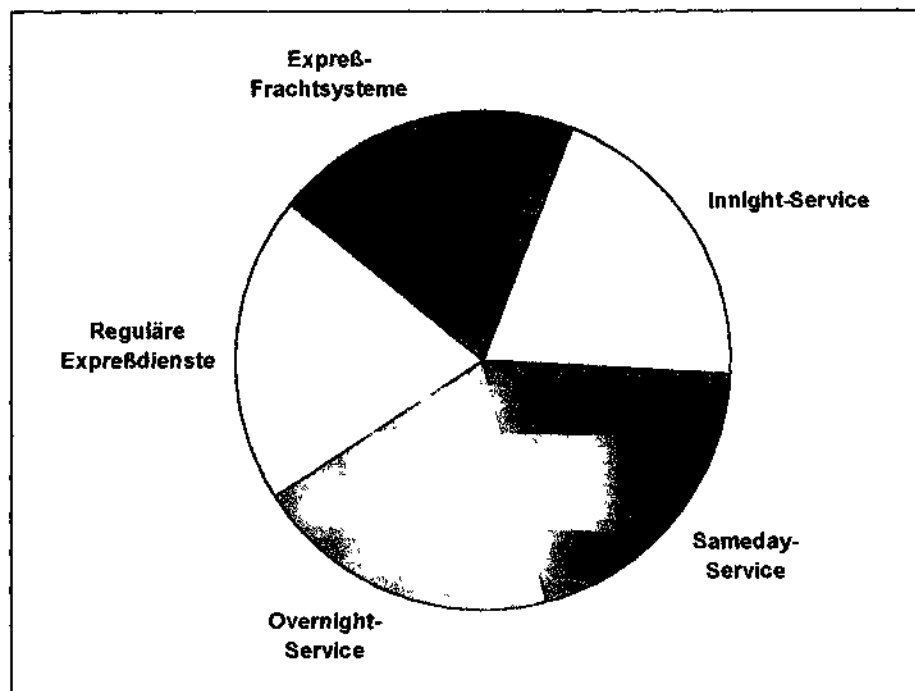
3.2.2 Expresdienstmarkt

Vielfach wird der gesamte KEP-Markt mit der Bezeichnung „Expres“ vom Transportmarkt insgesamt unterschieden, gleichzeitig steht Expres aber auch für ein Segment im KEP-Markt. Generell gilt, daß die mit dem Begriff Expres assoziierte höhere Geschwindigkeit der Beförderung vor allem durch eine „bevorzugte oder besondere Behandlung der Güter“ zustande kommt. Begreift man Expres als Marktsegment im KEP-Bereich, dann könnte man auch sagen: Expresdienste sind alles, was nicht Kurier, nicht Paketdienst und nicht Spedition ist. Eine eindeutige Abgrenzung der Expresdienste ist nicht möglich. Die Grenzen z.B. zu den Sammelgutverkehren der Spediteure oder auch zu Luftfrachtunternehmen verlaufen fließend. So werden beispielsweise Expresdienstleistungen häufig als Ergänzung der Angebotspalette von Speditionen offeriert und viele Expresdienste sind aus dem speditionellen Sammelgutverkehr entstanden. Andererseits sind in diesem stark auf die Distribution von Gütern und Waren ausgerichteten Segment auch Firmen ohne speditionelle Herkunft vertreten, u.a. die sogenannten Integrators.

Bei den Expresdiensten handelt es sich im Grunde um Mischdienste, die, wie die „reinen“ Paket- und Kurierdienste auch, Unterlagen und Güter im unteren Gewichtsbereich befördern, andererseits aber keine Gewichts- und Größenbegrenzungen vorgeben. „Durch die gestiegene Bedeutung des schnellen Warenaustausches im heutigen Wirtschaftsprozeß übernimmt die Expresfracht deshalb nicht nur die Feuerwehrfunktion im Einzelfall, sondern leistet einen Beitrag innerhalb eines logistischen Gesamtkonzepts. Die meisten Verkehre dieser Art haben sich aus dem traditionellen Spediteursammelgutverkehr entwickelt, mit Ausnahme der Expresfrachtangebote der Integrators.“ (Schneider/Wittke 1993)

Im Zuge der Marktentwicklung und -erschließung durch die verschiedenen Anbieter entstanden im Expres-Segment zahlreiche Angebotsformen (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Schematische Darstellung der Serviceformen des Expresßmarktes



Quelle: MRU 1995, nach KEP-Nachrichten 1995, S. 36

Im folgenden werden diese Angebote kurz charakterisiert. Anschließend betrachten wir übergreifend damit verbundene Abwicklungsformen.

Overnight-Service

Unter Overnight versteht man den Transport von leichtgewichtigen Sendungen innerhalb fester, garantierter Laufzeiten, zu festen, gewichtsabhängigen Tarifen. Overnight - Sendungen werden über Nacht transportiert und am Morgen des darauffolgenden Werkta- ges bis spätestens 12 Uhr zugestellt. Im Rahmen eines Overnight-Services lassen sich zahl- reiche, i.d.R. aufpreispflichtige Sonderformen, wie z.B. Terminauslieferungen, Empfangs- bestätigungen⁵ usw. vereinbaren.

Gemeinsam ist allen diesen Diensten, daß die bei den Auftraggebern eingesammelten Sen- dungen als Sammeltransporte den Zielort erreichen. Der Overnight-Service wird in Deutschland vielfach durch Kooperation von regional starken Kurierdiensten als gemeinsa-

⁵ Terminauslieferung: Overnight-Dienste kennen zwei Arten der Terminzustellung. Entweder wird die Sendung zu einem festen Zeitpunkt ausgeliefert oder sie wird innerhalb einer Zeitspanne, spätestens bis zum genannten Zeitpunkt ausgeliefert. Darüber hinaus stellt die Möglichkeit zur Vereinbarung einer Terminauslieferung ein typisches Unterscheidungsmerkmal zu den regulären Expresß- und Paketdiensten dar. Empfangsbestätigung: Auch bei der Empfangsbestätigung gibt es zwei Ausgestaltungsformen. Ent- weder wird der Absender unmittelbar nach der erfolgten Auslieferung verständigt, oder ihm wird der vom Empfänger unterschriebene Beleg zugesandt.

mes Produkt angeboten. Diese Kooperationen (oder auch Franchise-Systeme) betreiben bundesweit flächendeckende Netzwerke, in deren Rahmen die angeschlossenen Unternehmen Sendungen befördern und flächendeckende Auslieferungen garantieren können.⁶

Grundsätzlich stellt der Overnight-Service die wohl am stärksten individualisierte Art der Sammeltransporte im Expreszbereich dar.

Sameday-Service

Infolge des Overnight-Angebotes, ja beinahe schon als logische Konsequenz, entwickelte sich der Sameday-Service als Synonym für die schnellste Beförderungsart von Sendungen innerhalb Deutschlands.

Unter diesem Begriff hat sich in der jüngsten Vergangenheit eine eigenständige Serviceart etabliert, bei der die Abholung und Auslieferung von eiligen Kleinsendungen noch am selben Tag versprochen wird. Da unter Sameday i.d.R. der jeweils schnellste Transport verstanden wird, nutzen die Versender diesen Service auch für Sendungen, die noch in der Nacht beim Empfänger sein müssen.

Für jeden Transport wird individuell der Transportweg und das Transportmittel ausgewählt. Kurze Distanzen werden dabei per Direktfahrt überbrückt, längere Distanzen per Luftfracht oder aber per Bahn (IC-Kurier).

Der auftragnehmende KEP-Dienst koordiniert den Ablauf des gesamten Transportvorganges über alle logistischen „Schnittstellen“ hinweg. Er bleibt Ansprechpartner des Versenders, disponiert und plant den Transportablauf (also z.B. Abholung durch einen Stadtkurier, Transport von Stadt zu Stadt via Luftfracht und Auslieferung ebenfalls wieder durch einen Stadtkurier), kontrolliert die Auslieferung und erstellt die Abrechnung. Dieses Gesamtpaket wird auch als integrierte Dienstleistung bezeichnet.

Innight-Service

Der Innight-Service ist eindeutig aus dem regulären Expresß-, insbesondere dem Stückgutbereich hervorgegangen und stellt ein plastisches Beispiel der Verschmelzung von verschiedenen Marktsegmenten dar.

⁶ Ein Beispiel ist die Firma DER KURIER Overnight Express Service GmbH mit ihrem 1994 gestarteten Overnight-Franchise-System, an das bereits über 50 Partnerfirmen angeschlossen sind.

Die ursprüngliche Anforderung für diesen Service des Innight-Delivery entstand in der Automobil-Industrie. Den Beginn dieses Angebots markierte die Firma Kutzner Nacht Expresß, die sich vor Jahren darauf spezialisierte, Kfz-Ersatzteile während der Nacht, bis spätestens 8 Uhr morgens den Empfängern (Großhändlern, Werkstätten usw.) zuzustellen.

Für Empfänger, die nachts über keine geeignete Annahmemöglichkeit verfügen, stellen die Innight-Anbieter in der Regel abschließbare Behältnisse zur Verfügung, zu denen lediglich die Auslieferfahrer und der Empfänger Schlüssel besitzen.

Aus dieser Art der Abwicklung ergibt sich auch, daß der Empfang der Innight-Sendungen nicht durch den Empfänger quittiert wird.

Reguläre Expresßdienste

Wie bereits erwähnt, steht der Begriff „Expresß“ für die bevorzugte Behandlung im Rahmen eines Transportsystemes. Die „regulären Expresßdienste“ stehen für den anteilmäßig größten Bereich des KEP-Marktes. Alle Haus-zu-Haus Verkehre, die sich keiner anderen Serviceform zuordnen lassen und die zu festen Laufzeiten und Tarifen ausgeführt werden, fallen in diesen Bereich.

Recht deutlich läßt sich die (theoretische) Definition der Marktsegmente im Expresßbereich an einigen Dienstleistungsangeboten der Firma TNT machen:

Sameday	Overnight	Expresß
Heute Express	Übernacht Express	TNT-Zweitag
	Übernacht Express Ultra	
	Wochenend Express	

So gesehen positionieren sich die regulären Expresßdienste als „Restposten“ eines ausdifferenzierten Angebots im Expresßbereich. Angefangen vom kleinvolumigen, leichtgewichtigen Transportgut bis hin zum tonnenschweren Einzelteil kann alles per Expresß befördert werden.

Auf der Anbieterseite finden sich dann auch sowohl KEP-Unternehmen als auch Speditionen sowie Carrier wie z.B. Bahn- und Fluglinien. Bei einer näheren Betrachtung der Angebotspalette wird man feststellen, daß reguläre Expresdienste bei typischen KEP-Firmen den jeweils langsamsten Transport bezeichnen, bei allen anderen Anbietern den jeweils schnellsten Transport.

Expres-Frachtsysteme

Der Ursprung der sogenannten Expres-Frachtsysteme liegt in der Übernahme von Just-in-time-Mechanismen in den Expresbereich.

Primär wird diese Serviceform im Bereich der Distribution von Waren genutzt. Hier haben sich die unterschiedlichsten Anbieter mit z.T. individuellen Lösungen auf ganze Branchen ausgerichtet. Arzneimittel, Kosmetik, Unterhaltungselektronik, Tonträger, Foto, Video usw. sind typisches Transportgut der Expres-Frachtsysteme.

Da sich die Anbieter als Unternehmen sehen, die individuelle, effektive Distributionslösungen erarbeiten, unterscheidet sich die Berechnungsweise auch von der anderer KEP-Anbieter. Abhängig vom Aufkommen des Versenders wird ein individueller Preis offeriert („Haustarif“), der sich zwar auch an den Gewichten und der Entfernung orientiert, aber primär am Gesamtaufkommen des Versenders ausgerichtet wird.

Viele der Anbieter werden überhaupt nur bei festen Kunden, die ein regelmäßiges Aufkommen haben, tätig. Einzelaufträge können bei solchen Unternehmen i.d.R. überhaupt nicht plziert werden.

Auch die bereits erwähnte branchenspezifische Ausrichtung der Unternehmen zeigt deutliche Unterschiede zu den „normalen“ Expresdiensten auf. So zeigen die Firmen bereits in ihren Werbeunterlagen deutlich, auf welchen Bereich man sich spezialisiert hat: so z.B. tof/Lo-Go auf die Branchen Pharma/Chemie, Kosmetik, Med. Technik, Hardware usw.

Zu den praktischen Abwicklungsformen bei den Expresdiensten

Grundsätzlich führen Expresdienste Sammeltransporte mit integriertem Umschlag durch. Nach außen hin erscheint die praktische Abwicklung von Aufträgen bei Expresdiensten homogener als vergleichsweise bei den Stadtkurieren.

Die unterschiedlichen Strukturen der logistischen Netzwerke bedingen unterschiedliche Arbeitsweisen. Bei dem wohl am häufigsten anzutreffenden System handelt es sich um das sog. Hub-and-Spoke-System. Die Sendungen der Auftraggeber werden im Einzugsgebiet der jeweiligen Expresdienst-Niederlassung gesammelt und quasi sternförmig („Spoke“) auf ein zentrales Umschlagzentrum („Hub“) zugeliefert.

Wesentliches Merkmal des Systems ist, daß selbst Sendungen für benachbarte Städte über das zentrale Umschlaglager befördert werden. Bei einem solchem System würde also z.B. eine Sendung von Freiburg nach Basel nicht direkt, sondern über das Zentralhub befördert werden; also im Extremfall etwa von Freiburg (Absender) nach Stuttgart (Regionalniederlassung), dann von Stuttgart nach Frankfurt (Zentralhub Deutschland) und schließlich über Brüssel (Europäisches Zentralhub) und Zürich (Regionalniederlassung) zum Empfänger in Basel.

Diese Abwicklung kann einen Laufzeitnachteil bedeuten. Jeder Versender kann dies an den von den Expresdiensten zugesagten längeren Auslieferzeiten für die grenznahen Städte nachvollziehen.

Eine flexiblere - aber auch kostenintensivere - Form der Abwicklung stellen sog. Multi-Hub-Systeme dar. Bei einem solchen System werden die Sendungen, abhängig vom jeweiligen Versand- und Empfangsort, über eines von mehreren Hub's geroutet. Mit einem solchen System können die Laufzeiten-Vorteile, die sich bei geografisch benachbarten Absende- und Zielorten ergeben, auch realisiert werden.

Diese Multi-Hub-Systeme zählen zu den Ausnahmen im deutschen Expreßmarkt. Allerdings existiert eine Vorstufe dieses Systems, das häufiger anzutreffen ist: Ein entsprechendes Sendungsaufkommen vorausgesetzt, werden Direktfahrten von Niederlassung zu Niederlassung durchgeführt.

Bei der grundsätzlichen Betrachtung der unterschiedlichen Abwicklungen darf man aber auch nicht vergessen, daß Expresdienste, in bezug auf die Größe und das Gewicht der Sendungen, das breiteste Transportspektrum abdecken: vom Briefumschlag über einen Karton bis zum Stückgut.

3.2.3 Paketdienstmarkt

Bei genauerer Betrachtung stellen Paketdienste lediglich eine Serviceform des Expresß-Segmentes dar. Sie werden meist als eigenständiges Segment des KEP-Marktes angesehen. Paketdienste stehen als Synonym für eine klare und einfache Dienstleitung im Expresßmarkt. Besondere Serviceformen existieren nicht.

Die Dienstleistung der Paketdienste ist primär auf das eigene Transport System ausgerichtet. Die Serviceanbieter haben ihr Transport-Produkt sehr stark durchrationalisiert, denn nur so können die erheblichen Sendungszahlen auch kostengünstig befördert werden.

Dieses Rationalisierungsbestreben gilt auch für den Umschlag der Sendungen, der in der Regel maschinell erfolgt. Infolgedessen standardisieren die Dienste die Sendungen, was für den Versender bedeutet, daß Beschränkungen in bezug auf das Gewicht und die Außenmaße der Sendungen bestehen.

Paketdienste bieten ihren Kunden grundsätzlich keine Laufzeitgarantie wie die Expresßdienste an.

Aus der systematisierten Abwicklung des Sendungsaufkommens errechnet sich aber eine bestimmte, durchschnittliche Laufzeit für die Transporte zwischen bestimmten Destinationen, aus der sich eine garantierte Lieferzusage, aber keine garantierte Terminzusage ergibt. Andererseits gibt es beispielsweise bei dem auch als Integrator bezeichneten Paketdienst UPS eine sehr breite Produktpalette, die u.a. auch „echte“ Expresß-Dienstleistungen beinhaltet. Und hierbei zählt die Laufzeitgarantie zu den typischen Merkmalen.

Die von den Paketdiensten benutzten Systeme ähneln denen der Expresßdienste sehr stark. Der wesentliche Unterschied der Paketdienste zu anderen KEP-Diensten liegt sicherlich in der am stärksten ausgeprägten Standardisierung, die generell auf das vom jeweiligen Anbieter benutzte System ausgerichtet ist.

Diese Standardisierung bedeutet aber gleichzeitig einen hohen Grad an Technisierung, wie er sonst kaum in der KEP-Branche zu finden ist. So sind Paketdienste die ersten Anbieter in der Branche gewesen, die barcode-gestützte Systeme zur Sendungsverfolgung eingesetzt haben. Darüber hinaus werden technische Systeme aber vor allem im Sendungsumschlag eingesetzt. Jeder bekannte Paketdienst benutzt in seinem Umschlagzentrum gewaltige vollautomatische Förderbandanlagen, die computergesteuert die Pakete zu den jeweils richtigen Ausgängen bewegen. Sogenannte „nicht förderbandfähige“ Sendungen werden von vorn-

herein ausgesondert und in besonderen Arbeitsgängen weiterbefördert. Die Paketdienste stellen das am wenigsten flexible Angebot innerhalb des KEP-Marktes dar.

4 Weitere Anbieter

4.1 Alternative Zustelldienste/Lizenznehmer

Mit der (teilweisen) Marktöffnung im Bereich der Beförderung von Massensendungen wurden im Rahmen eines Lizenzmodells die Voraussetzungen für den Wettbewerb in einem bisherigen Monopolbereich geschaffen. In einem ersten Liberalisierungsschritt wurden vom 1.1.1995 an Lizenzen zur Beförderung von Massensendungen mit einem Einzelgewicht von über 250 g vergeben. Nach Angaben des Bundesamtes für Post und Telekommunikation (BAPT 1996) wurden insgesamt 75 Lizenzen erteilt.

Mit dem zweiten Liberalisierungsschritt wurde der Monopolbereich weiter eingeschränkt: seit Anfang 1996 werden nämlich auch Lizenzen für die Beförderung von adressierten, inhaltsgleichen Sendungen einer bestimmten Mindestmenge je Absender und Auftrag mit einem Mindestgewicht von mehr als 100 g vergeben. 1996 konnten insgesamt 83 solcher Lizenzen erteilt werden. Wider Erwarten hat das Interesse an einer Lizenz im zweiten Halbjahr 1996 sehr stark nachgelassen.⁷ Von den 75 Lizenznehmern für die Beförderung von Massensendungen über 250 g haben 57 Unternehmen im Jahr 1996 auch eine Lizenz für die Beförderung von Massensendungen über 100 g beantragt. Soweit dem BAPT bekannt, sind einige Firmen, die lediglich eine 250 g-Lizenz besitzen, nicht mehr auf dem Markt präsent oder sehen für sich keine Zukunftsperspektiven im Markt der adressierten Massensendungen.

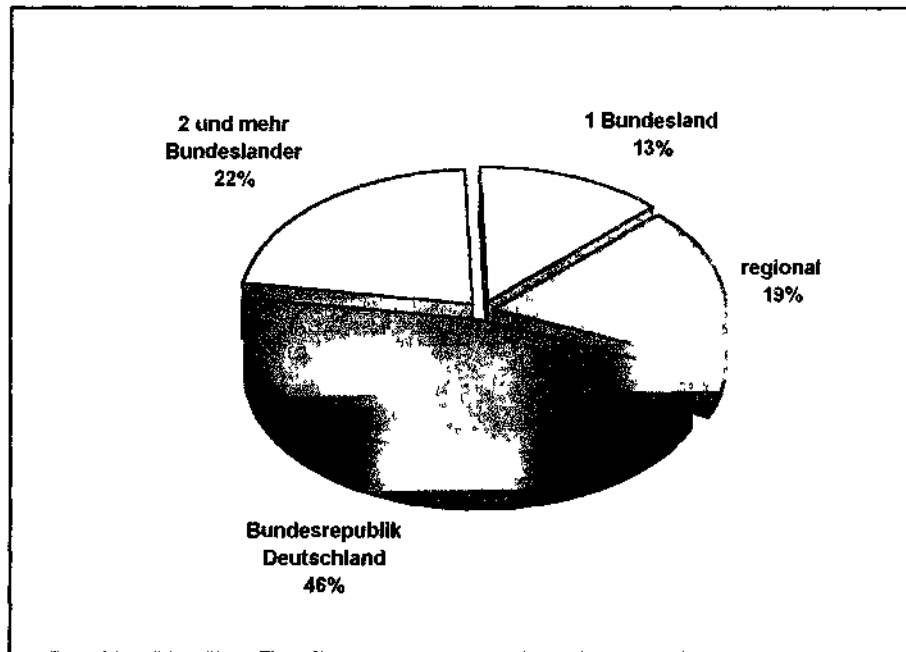
Die nachfolgenden Angaben zu einigen Strukturmerkmalen der Lizenznehmer basieren im wesentlichen auf dem Jahresbericht zur Lizenzvergabe 1996 (BAPT 1996) und beziehen sich nur auf die 83 Unternehmen mit einer 100 g-Lizenz, da sich, wie es in dem Bericht heißt, das Wettbewerbsgeschehen auf dem Markt für adressierte Massensendungen nahezu ausschließlich in diesem Segment abspielt.

⁷ Lediglich 15 der 83 Lizenzen wurden im zweiten Halbjahr 1996 vergeben.

Lizenzgebiet

Die Größe des Lizenzgebiets kann der Antragsteller selbst bestimmen. Er hat die Möglichkeit, im gesamten Bundesgebiet, in ausgewählten Bundesländern oder auch nur regional tätig zu werden. Die gewählten Lizenzgebiete sind in Abbildung 5 dargestellt.

Abbildung 5: Lizenzgebiet der Lizenznehmer

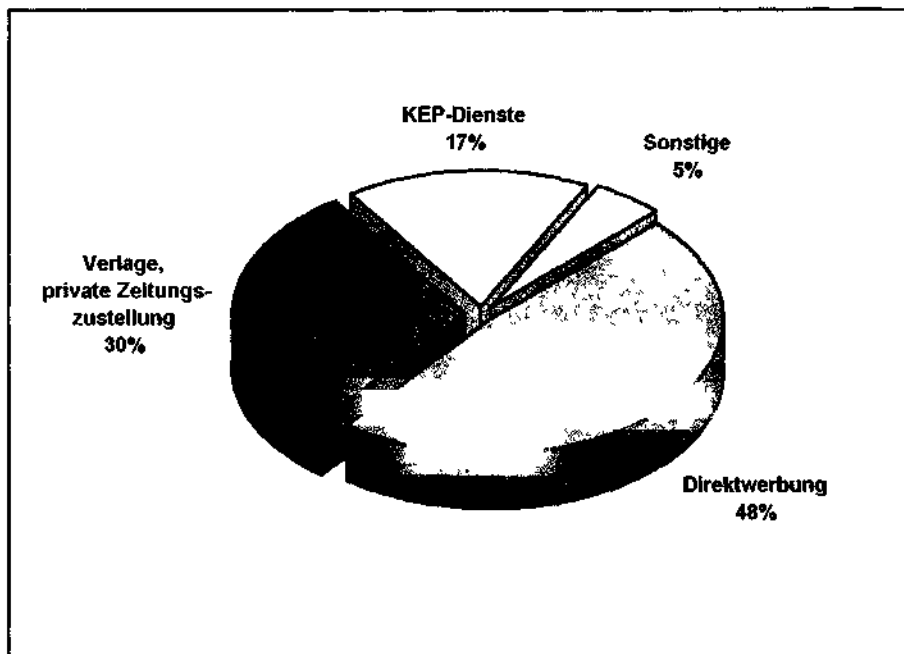


Quelle: BAPT 1996, S. 4

Branchenzugehörigkeit

Die Lizenznehmer verteilen sich auf folgende Branchen: Haushaltswerbung, Marketing (40 LN), Verlage, Verlagstochter, Zeitungsvertriebe (25 LN), KEP-Dienste, incl. Versanddienst (14 LN), Sonstige wie Lettershop, Wachdienst, Spezialdienstleister, Handelsagentur (4 LN). Abbildung 6 zeigt die Branchenzugehörigkeit noch einmal im Überblick.

Abbildung 6: Branchenzugehörigkeit der Lizenznehmer



Quelle: BAPT 1996, S. 24

Zu den unter den Lizenznehmern anzutreffenden Unternehmen gehören kleine regional tätige Firmen ebenso wie große bekannte Verlage, Werbeagenturen und Kurierdienste. Zu nennen sind hier unter den bundesweit tätigen Lizenznehmern etwa: Axel Springer Verlag AG, M. Dumont Schauberg, Werbeagentur Janssen GmbH, DHL Worldwide Express GmbH, EMS Kurierpost GmbH, TNT Mailfast GmbH, German Parcel Paket-Logistik GmbH wie auch die britische Post (The Post Office). Ebenfalls dazu gehören die Hermes Versand Service GmbH und die AZD Alternative Zustelldienste GmbH, auf die wir im folgenden Punkt noch zurückkommen werden.

4.2 Versandhäuser

Grundsätzlich ist festzustellen, daß Unternehmen des Versandhandels in aller Regel nicht selbst als Anbieter von postalischen oder postaffinen Dienstleistungen auftreten. Es gilt nach wie vor: Versandhäuser gehören zu den größten Kunden der Deutschen Post AG, insbesondere im Frachtpostbereich.

Nach Auskunft des Bundesverbandes des deutschen Versandhandels e V. (BVH) habe die Deutsche Post AG in Zusammenhang mit dem neuen Frachtpostkonzept erhebliche An-

strengungen unternommen und sei dadurch „schneller und besser“ geworden. Sie biete mit ihrem neuen Frachtpostkonzept und zahlreichen individuellen Vereinbarungen eine Dienstleistung, die auf die Bedürfnisse und Anforderungen der (größeren) Versandhäuser, die alle über ein eigenes Logistik-Konzept verfügen, abgestimmt sei. Für die Versandhäuser bestehe deshalb - solange die Post marktgerechte Preise biete - kein Anlaß, von dieser Zusammenarbeit abzurücken oder gar ein eigenes Zustellsystem für den Paket/Frachtbereich aufzubauen.

Bei bestimmten Waren (z.B. hochwertige Produkte wie etwa Videorecorder) würden von Versandhäusern in vergleichsweise geringem Umfang jedoch auch private KEP-Dienste oder Speditionen mit der Beförderung beauftragt (in Abhängigkeit u.a. von Gewicht, Menge, Preis).

Eine gewichtige Ausnahme gibt es allerdings: Der Otto-Versand Hamburg, Muttergesellschaft von 36 Versandunternehmen in 16 Ländern weltweit und damit größte Versandhandelsgruppe der Welt, verfügt mit der 1972 als 100%ige Tochter gegründeten Hermes Versand Service GmbH über einen eigenen Zustelldienst. Über den Hermes Versand mit seinen 64 Depots werden (fast) alle Pakete der Otto-Versandhandelsgruppe befördert. Damit zählt Hermes zu den größten privaten Paketdiensten auf dem deutschen Markt. Da allerdings bisher beinahe ausschließlich Pakete von Tochterunternehmen des Otto-Konzerns befördert werden, ist Hermes nicht direkt mit anderen privaten Paketdiensten gleichzusetzen und wird deshalb auch als ausgegliederter Werkverkehr bezeichnet (Braubach 1992).

Dies soll sich jedoch ändern, denn der Hermes Versand Service will künftig auch Sendungen für Dritte befördern (DVZ v. 25.7.96). Nach einem befristeten Betriebsversuch will Hermes folgenden Service für Dritte anbieten: Abholung der Sendungen beim Versender - oder einer von ihm angegebenen Adresse - und Auslieferung in alle Teile Deutschlands. Darüber hinaus soll auch die Abgabe bei den bundesweit rund 1000 Otto-Agenturen möglich sein. Zudem will man sich nicht nur auf Pakete beschränken, sondern auch andere Güter (z.B. Urlaubsgepäck, Fahrräder, Skier) zur Beförderung übernehmen.

Nach Auskunft des BVH wäre unter den großen Versandhandelsunternehmen allenfalls noch die Quelle Schickadanz AG & Co. Fürth in der Lage, ebenfalls einen Hermes vergleichbaren eigenen Zustelldienst im Paketbereich aufzubauen. Entsprechende Pläne von

Quelle - nach eigenen Angaben der „mit Abstand größte Postkunde“ - sind jedoch nicht bekannt.

Anders stellt sich die Situation im Bereich des privaten Vertriebs von adressierten Massensendungen/Infopost (Direktwerbung) bzw. Katalogen dar. Auch in diesem Bereich zählen die Versandhäuser zwar zu den Großkunden der Deutschen Post AG. Aber durch die schrittweise Aufhebung des Postmonopols bei Massensendungen sahen und sehen die Versandhäuser die Möglichkeit, durch den Aufbau eines alternativen Zustelldienstes eine Kostenreduktion in diesem Segment um bis zu 30% zu erreichen (DVZ v. 17.2.94). Versandhäuser (darunter Quelle, Otto, Neckermann) gehörten so auch mit zu den ersten Unternehmen, die eine entsprechende Lizenz zur Beförderung von Massensendungen beim BMPT beantragt haben. Inzwischen hat das Projekt einer alternativen Zustellung reale Gestalt angenommen: Mit der AZD Alternative Zustelldienste GmbH verfügt eine Allianz von 7 Versandhäusern und 18 Zeitschriftenverlagen seit Dezember 1996 über ein wettbewerbsorientiertes Unternehmen, das bei der Zustellung von adressierten Massensendungen/Infopost (einschließlich Kataloge) und der Distribution von Zeitschriften in Konkurrenz zur Deutschen Post AG tritt. Wie sich die AZD GmbH entwickelt und auf dem Markt behaupten kann, ist offen. Bei einer vollständigen Marktöffnung im Bereich Massensendungen - wie im Entwurf des neuen Postgesetzes vorgesehen - werden dem Unternehmen in der distributiven und flächenmäßigen Versorgung sowie in der Erschließung des Privatmarkts gute Zukunftsaussichten eingeräumt (KEP Nachrichten 1995).

Sonstige alternative Zustelldienste können sich nach Ansicht von Experten demgegenüber vermutlich nur als Nischenanbieter (z.B. auch im Rahmen von City-Logistik-Projekten) etablieren.

Die Möglichkeit des Aufbaus eigener neuer Verteilstrukturen durch alternative Zustelldienste, insbesondere flächendeckend und bundesweit, wird von Fachleuten so gut wie ausgeschlossen.

4.3 Poststellen von Unternehmen

Die Wirtschaftlichkeit der Verwaltung eines Unternehmens oder einer Behörde wird durch zweckmäßige Organisation der Postbearbeitung entscheidend beeinflusst. Trotz der rasanten Entwicklung im Bereich der Bürokommunikation (v.a. interne Netze, Bürokommunikationssysteme) befindet sich nach wie vor der Großteil der „Traten“ auf Papier. Deshalb bleibt

die Organisation des Postdienstes mit Posteingang, Schriftgutumlauf und Postausgang als wichtiger Bestandteil der gesamten Schriftgutverwaltung von hoher Bedeutung (AWV 1995). Erst in den letzten Jahren wächst in vielen Unternehmen und Verwaltungen die Erkenntnis, daß nur durch eine geordnete Postbearbeitung und damit verbunden einem raschen Informationsfluß der Büroablauf spürbar verbessert werden kann.

Je nach Größe eines Unternehmens oder einer Behörde wird eine Poststelle zentral oder dezentral betrieben. Eine zentrale Poststelle hat den Vorteil, daß die Steuerung des Postgutes, die Arbeitsauslastung und die Flexibilität des Personals, auch in Verbindung mit dem Botendienst, optimiert werden.

Zwei Trends lassen sich in bezug auf Poststellen von größeren Unternehmen ausmachen:

- entweder Effizienzsteigerung durch Neustrukturierung und Umgestaltung der internen Poststelle bis hin zum „Dienstleistungscenter“, verbunden mit einer weiteren Automatisierung des Versands,
- oder „Outsourcing“, d. h. Auslagerung der Firmenpoststelle durch Beauftragung eines externen Dienstleisters.

Die Umsetzung der ersten Strategie kann exemplarisch an zwei Großunternehmen verdeutlicht werden:

Bei einem großen Geldinstitut (Hypo-Bank) wird die Post in einer zentralen Poststelle bearbeitet. 89 Mitarbeiter bewältigen im Jahr rund 1,5 Millionen eintreffende und etwa 7,9 Millionen ausgehende Sendungen. Dazu kommt der direkte Kurierdienst im Nahbereich. Man setzt bewußt auf Zentralisierung. Zunehmend werden die Aufgaben im Bereich Postbearbeitung von den Niederlassungen auf die Zentrale übertragen, um die schnelle und zuverlässige Abwicklung zu gewährleisten. Die zentrale Poststelle hat acht Arbeitsgruppen, von denen zwei im Schichtdienst, manchmal rund um die Uhr arbeiten. Die Aufgaben der Gruppen sind am chronologischen Ablauf orientiert: allgemeiner Post-Eingang und -Ausgang für die Post der Filialen, Korrespondenzbanken und Kunden; EDV-Formularbearbeitung; EDV-Nachtversand; maschinelles Postverarbeiten; Ein- und Ausgangspost der regionalen Zweigstellen; Wertpostbearbeiten; Postverteilerstelle für die Zentrale; Auslandssendungen und allgemeine Verwaltung. In der Arbeitsgruppe Maschinelles Postbearbeiten sorgen drei hochspezialisierte Kern-Maschinen dafür, daß täglich zwischen 30.000 und 50.000 unterschiedliche Sendungen versandfertig sind. Dazu kommt eine multifunktionelle Poststraße,

die Barcodes liest und damit Kuvertieren, Aussteuern, Zuführen von Beilagen, Kennzeichnen der Luftpost und Bündeln auslöst.

Zentrales Ziel der Neustrukturierung der Poststelle war: Entlasten der Außenstellen mit zentralem Versand und schnelleres Zustellen der Informationen an den Empfänger (Banking&Finance Zeitschrift, H 4, 1991).

Auch die zentrale Poststelle eines großen Automobilherstellers (BMW AG) wurde in den letzten Jahren umorganisiert und hat sich damit grundlegend verändert. Von der „normalen Poststelle“ hat sie sich zum „kundenorientierten Dienstleistungscenter“ entwickelt, das einen „Fullservice“ mit wenigen Mitarbeitern bietet. Man tut mehr als von einer Poststelle üblicherweise erwartet wird: es werden nicht nur Briefe verteilt, sondern alle Dienstleistungen rund um die Post erledigt. Dazu gehören der Druck von Kundenmailings, die Adressenpflege, das Konfektionierungsgeschäft, der DV-Druckservice, die Formularbearbeitung. Darüber hinaus bietet man einen leistungsfähigen Kurierdienst. „Wir sind mehr eine Agentur - ein Dienstleistungscenter im Hause - als eine Poststelle. Neben dem eigentlichen Kerngeschäft integrieren wir viele andere Teilbereiche, deren Leistungen wir auch extra berechnen.“

Künftig will der „Post- und Kurierservice“, wie sich die Poststelle inzwischen nennt, seinen Agenturcharakter („Kompetenzcenter rund um die Post“) noch mehr ausbauen und den Lettershop⁸ sogar als Dienstleistung für Dritte anbieten (Post plus 2/95).

Der zweite Trend, die Auslagerung der Firmenpoststelle, ist eine konsequente Folge der bei einer zunehmenden Anzahl von Unternehmen anzutreffenden Strategie des „Outsourcing“, mit der generell nicht zum Kerngeschäft gehörende Bereich ausgelagert werden.

Die Deutsche Post AG hat mit dem Aufbau des neuen Geschäftsfelds InHausPost auf diesen Trend reagiert und bietet den Firmen über die 100%ige Posttochter GMS Logistik Gesellschaft für Media Service mbH ein entsprechendes Dienstleistungsangebot, das von der Bearbeitung des Posteingangs bis hin zur Übernahme der gesamten Poststelle reicht. Neben der reinen Postbearbeitung bietet GMS auch zusätzliche Dienste an: digitale Postzustellung, Kurierdienste, Kommunikationsdienste, Scannen/Archivierung, EDV-Output/Mailings, Reprographie, Kopierservice, Kommissionierung und Übernahme der Telefonzentrale. Der GMS-Kunde kann also aus einem umfassenden Sortiment auswählen und die Aufgaben rund

⁸ Lettershop ist eine Sammelbezeichnung für Unternehmen oder Unternehmensabteilungen, die sich mit allen anfallenden Versandarbeiten bei Direktwerbaktionen beschäftigen.

um die Postbearbeitung ganz oder teilweise der GMS übertragen. Auf der Basis einer umfassenden Ist-Analyse erarbeitet GMS eine kundenspezifische Lösung für die „InHausPost“. Ein zentrales Verkaufsargument der GMS lautet, durch vereinbarte Festpreise werden die Kosten transparent und über einen längeren Zeitraum kalkulierbar.

Als ein Beispiel für die eigene Flexibilität wird von GMS die Übernahme der Siemens-Poststelle Erlangen im Oktober '96 angeführt: GMS hat alle 77 Mitarbeiterinnen der Firmenpoststelle mit unbefristeten Arbeitsverträgen übernommen. Bearbeitet werden bei Siemens täglich rund 150.000 interne Hauspostsendungen, 13.000 Posteingänge und 4.000 Postausgänge.

Mittlerweile betreibt die GMS mit der Dienstleistung InHausPost bereits mehr als 40 Unternehmenspoststellen. Zu den Kunden zählen Firmen wie Siemens Erlangen, Reemtsma Hamburg, Lloyd Versicherung München, Krupp Bochum sowie eine Reihe von Banken. GMS erwartete für 1996 einen Umsatz von 9 Millionen DM, 1997 soll es schon dreimal soviel sein. Ende 1996 hatte GMS 229 Mitarbeiter (Post plus 4/96, DVZ v. 8.10.96, GMS-Infomaterial).

Christoph Dubral¹

Bundesamt für Post und Telekommunikation, Mainz

Stand und Entwicklung des Marktes für Kurier-, Express- und Paketdienste

Der Markt

Wenn man einmal versucht, die Postmärkte und die benachbarten Märkte einzuteilen, so bietet sich in Anlehnung an gesetzliche Begriffe die Einteilung an in den Markt für die Beförderung schriftlicher Mitteilungen einerseits und den Markt der Kurier-, Express- und Paketdienste (den sogenannten "KEP"-Markt oder "KEP"-Bereich) andererseits. Es liegt unmittelbar auf der Hand, daß die Aufgabe einer Volumenermittlung in Bezug auf den KEP-Markt ungleich schwieriger ist, als für den Briefbereich, wo man es in der Deutschen Post AG lediglich mit einem einzigen, mit Ausschließlichkeitsrechten versehenen Anbieter zu tun hat.

Nähert man sich dem Thema KEP-Markt von der theoretischen Seite, kommt man relativ schnell zu einer Einteilung und Betrachtungsweise, die sich an der Bezeichnung festmachen läßt und auch aus Gründen der historischen Entwicklung dieses Marktes naheliegend ist:

Kurierdienste

sind (postaffine) Dienstleistungen, bei denen die permanente persönliche Begleitung der Sendung vom Ursprung zum Ziel das maßgebende Abgrenzungskriterium ist. Diese Definition hat auch im neuen Postgesetz ihren Niederschlag gefunden.

Expressdienste

befördern Sendungen nicht direkt, exklusiv und persönlich, sondern über Umschlagzentren zum Ziel. Es handelt sich damit also um Sammeltransporte, bei denen ein fester, häufig garantierter Auslieferungstermin vereinbart ist.

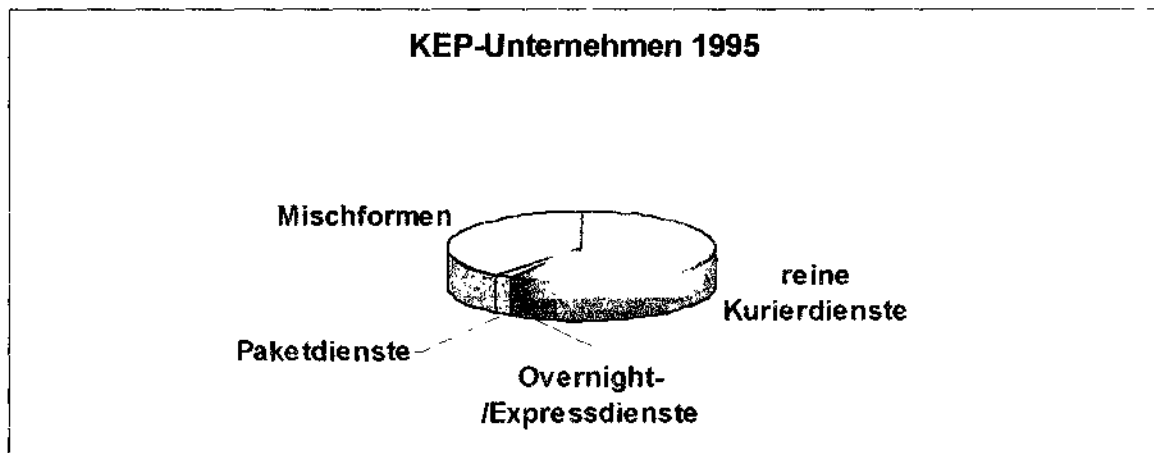
¹ Referatsleiter Marktbeobachtung Postwesen in der Regulierungsbehörde für Telekommunikation und Post

Paketdienste

haben keine garantierten Auslieferungstermine, sondern die Auslieferung ergibt sich mit bestimmten zeitlichen Erwartungswerten aus dem Transportsystem. Paketdienste können als Untersegment der Expressdienste angesehen werden. Außerdem ist die Beschränkung der übernommenen Sendungen in Größe und Gewicht als Kriterium maßgebend.

Der KEP-Markt ist allerdings von einer ganz außerordentlichen Vielzahl und Vielfalt von Unternehmen geprägt, mit einem Spektrum das vom einzelfahrenden Kleinunternehmen bis hin zum weltweit operierenden Integrator reicht. Dabei vermischen sich die dargestellten Unternehmenstypen teilweise, so daß die systematische Einteilung nicht immer konsequent durchgehalten werden kann.

Ein wesentlicher Anteil der im KEP-Markt tätigen Unternehmen bietet Dienstleistungen als Stadt-ZRegionalkurier an und ist gleichzeitig auch als nationaler oder internationaler Expressdienst tätig. Eine Zuordnung nach dem Schwerpunkten der Tätigkeit, wie er im Bereich der amtlichen Statistik üblich ist, würde - soweit überhaupt möglich - bestehende Unscharfen nur verschleiern, deshalb muß man sich bei der Betrachtung der Daten immer bewußt sein, daß hier nur mit statistischen Unsicherheiten und aus der Marktrealität sich ergebenden Unscharfen quantitative Aussagen möglich sind.



Konkret bedeutet dies:

53 % der Unternehmen im KEP-Markt sind "reine" Kurierdienste

6 % sind Overnight-/Expressdienste

2 % sind Paketdienste und

39 % können als "Mischformen" bezeichnet werden.

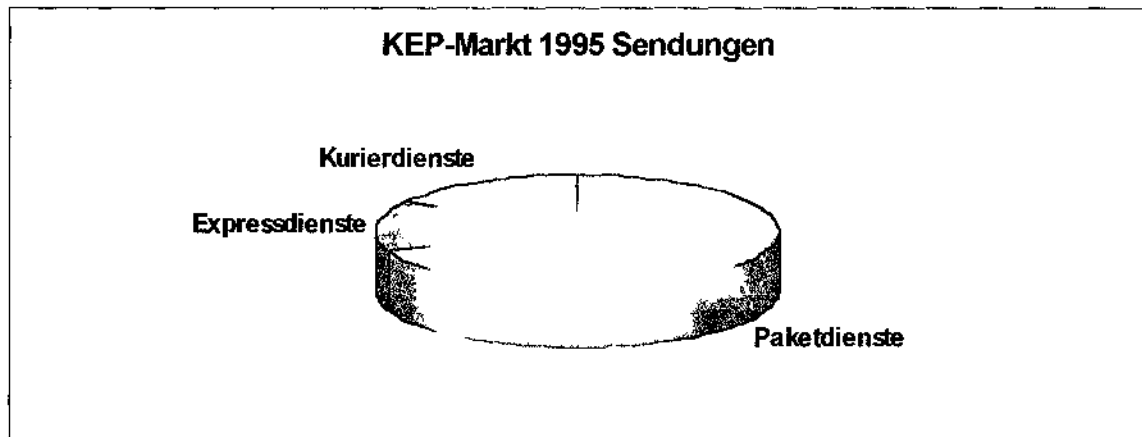
Der typische Subunternehmer ist als selbständiger Fahrer tätig, in der Regel nahezu ausschließlich für einen Expressdienstleister oder einen Paketdienst. Die Umsätze sind relativ konstant, da die tägliche Tour meistens den selben Umfang hat.

Besonders in Ballungsräumen gibt es Kurierdienste, die eine große Anzahl selbständiger Fahrer, sogenannte Unterfrachtführer, einsetzen. Viele dieser selbständigen Kurierfahrer arbeiten wie Taxis. Bei Anruf stehen sie mit dem gewünschten Fahrzeug zur Verfügung. Die Auftragslage für Kuriertaxis ist meist wechselhaft. Andere Kurierfahrer haben feste Auftraggeber und feste Auftragsabläufe, regional und bundesweit.

Dabei sind in diesem Markt rund 30.000 im Stadt- und Regionalbereich tätige Kurierunternehmen vertreten.

Sendungen 1995

Die Mengenstruktur des KEP-Marktes stellt sich wie folgt dar



Das in Befrderungsmengen gemessene Volumen des KEP-Marktes belief sich 1995 auf

insgesamt 1,4 Mrd. Sendungen.

Davon entfielen auf

Paketdienste	966,0 Mio	(69 %)
Expressdienste	206,5 Mio	(15 %)
Kurierdienste	226,8 Mio	(16 %)

Werden KEP-affine Leistungen der Speditionen sowie von Spezialdienstleistern (im DV-Bereich, medizinische Schnelltransporte) hinzugerechnet, so kann von einem über den KEP-Kernbereich hinausgehenden erweiterten Gesamtvolumen von rd

1,5 Mrd. Sendungen

ausgegangen werden

Für den Kernbereich des KEP-Marktes läßt sich die Struktur etwas verfeinern, da die Sendungsmengen einiger großer, den Paketdiensten zuzurechnender Unternehmen öffentlich zugänglichen Quellen entnommen werden können. Eine entsprechend weitergehende Aufteilung ist im Bereich der Express- und Kurierdienste aufgrund der wesentlich höheren Anzahl der Anbieter nicht möglich. Es ist jedoch augenfällig, daß einige, wenige große Anbieter knapp 70 % des gesamten Kern-Beförderungsvolumens auf sich vereinigen, wobei selbstverständlich der Paketbereich der Deutschen Post AG den größten Teil beansprucht.

Sendungen 1995:

Paketdienste

Die vier größten mit rd. 70% des Gesamt-KEP-Aufkommens

Deutsche Post AG	600 Mio.
Deutscher Paket Dienst	171 Mio.
United Parcel Service	127 Mio.
German Parcel	68 Mio.

Expressdienste

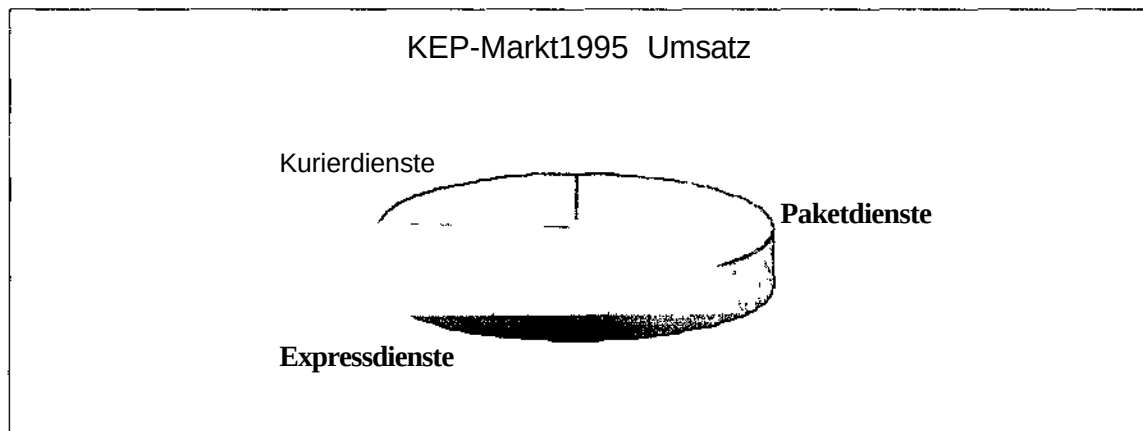
Distributiv ausgerichtete Unternehmen

ELAN	1,2 Mio.
Hermes	75,0 Mio.
Log-Sped	1,5 Mio.
Night Star Express	0,8 Mio.
NET	5,5 Mio.
System-Gut	3,2 Mio.
tof/Lo-Go	86,5 Mio.
ADK	0,6 Mio.
Airborne	0,8 Mio.

Typische Expressdienste

Burlington	0,2 Mio.
Der Kurier Overnight	0,5 Mio.
DHL	3,8 Mio.
EMS	6,0 Mio.
FedEx	2,5 Mio.
NVS	10,0 Mio.

Umsatz 1995



Der Umsatz des KEP-Marktes belief sich 1995 auf

insgesamt 14,6 Mrd. DM.

Davon entfielen auf den

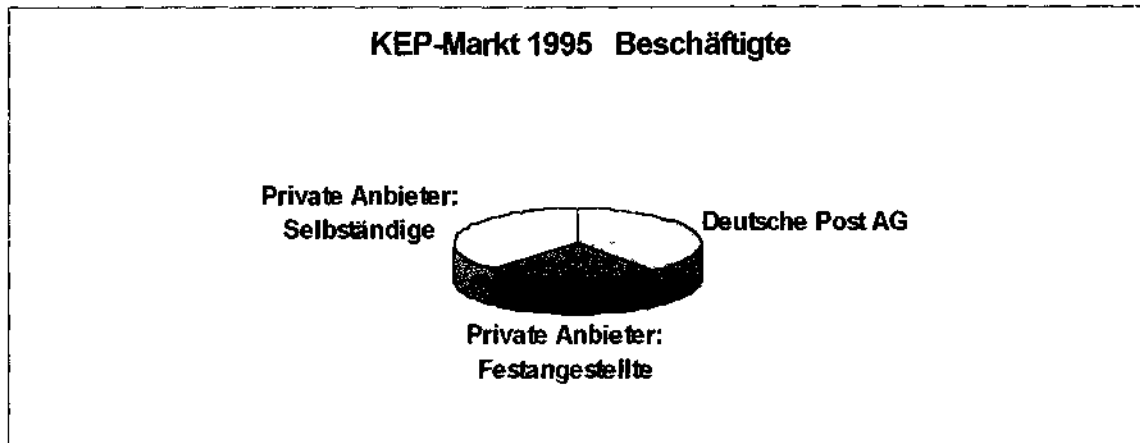
Paketdienste	6,4 Mrd	(44 %)
Expressdienste	4,7 Mrd	(32 %)
Kurierdienste	3,5 Mrd	(24 %)

Zusammen mit den bereits genannten KEP-affinen Leistungen der Speditionen und beträgt der erweiterte (über den Kernbereich des Marktes hinausgehende) Gesamtumsatz rd.

24,6 Mrd. DM.

Für den hier besonders interessierenden Bereich der Beschäftigung ist folgendes festzustellen:

Beschäftigte 1995



Deutsche Post AG Frachtpost	78.000	
Private Anbieter	117.800	
Festangestellte		42.800
Selbständige		75.000
Insgesamt	195.800	

Bewertungen und Einschätzungen

Beurteilung der Geschäftsentwicklung

Die Geschäftsentwicklung wird von den meisten Unternehmen positiv beurteilt. Nur wenige Unternehmen haben in letzter Zeit eine rückläufige Entwicklung hinnehmen müssen. Auch bei den Erwartungen bis zum Jahr 2000 wird mehrheitlich von positiven Entwicklungen ausgegangen.

Als größter Problembereich, mit dem sich die KEP-Branche konfrontiert sieht, wird die aktuelle Wirtschaftslage betrachtet. Überraschenderweise - und hier sicherlich besonders interessant - sehen die Hälfte der KEP-Dienstleister die nicht ausreichende Mitarbeiter-Qualifikation und -motivation als eines der größten Probleme in der Branche an. Außerdem sind der harte Preiswettbewerb, behördliche Auflagen, die allgemeine Verkehrssituation und die sinkende Zahlungsmoral Probleme, die von den Anbietern als Hindernisse bei der Entwicklung angesehen werden. Das postalische Beförderungsmonopol (noch nach dem alten Postgesetz) wird kaum als Problembereich angesehen.

In der Kostenstruktur dominieren die Personalkosten (über 30 %), vor den allgemeinen Verwaltungskosten (12 %), und den Versicherungsbeiträgen (6 %). Eine bedeutende Kostengröße stellen auch die Aufwendungen für Subunternehmer (29 %) dar.

Das Verhältnis von Firmen, die mit festangestellten Fahrern arbeiten, zu denen, die mit selbständigen Fahrern oder Subunternehmern arbeiten, wird auf 1:10 geschätzt.

Was den gebotenen Service angeht, so überrascht, daß 60 % der Anbieter auf dem KEP-Markt 24 Stunden täglich erreichbar sind.

Nationale Sendungen haben im Durchschnitt einen Anteil von 75 % am Gesamtaufkommen, 25 % sind für internationale Empfänger bestimmt.

Für den Regional- und Citybereich werden künftig relativ bescheidene Zuwächse erwartet, während bei nationalen Transporten, insbesondere aber im grenzüberschreitenden Geschäft mit einer größeren Dynamik gerechnet wird.

Die Anbieter sehen offensichtlich in der Nutzung von Zweirädern (Fahrrädern und Motorrädern) eine Möglichkeit, die Verkehrsprobleme zu mildern. Jedenfalls wird in bezug auf die Fahrzeugnutzung überproportionaler Zuwachs gegenüber dem Wachstum der eingesetzten Pkw und Transporter erwartet.

Sehr hoch ist die flächendeckende Erreichbarkeit der KEP-Fahrzeuge. Bei lediglich 12 % der befragten Unternehmen sind nicht alle Fahrzeuge mit Funk oder Telefon ausgerüstet.

Was die Kundengruppen angeht, so spielen Privathaushalte als Versender derzeit und künftig nur eine untergeordnete Rolle. Als Empfänger zählen sie jedoch für die überwiegende Mehrheit der Anbieter zu den fünf wichtigsten Kundengruppen.

Gewerbliche Kunden werden Hauptauftraggeber bleiben, wobei die "Transportbranche", "Werbeagenturen" und "Medien" dominieren. Andere Typen von Versendern, wie Chemie, Behörden, Touristik oder Freiberufler gewinnen aber an Gewicht.

Weitere Entwicklung

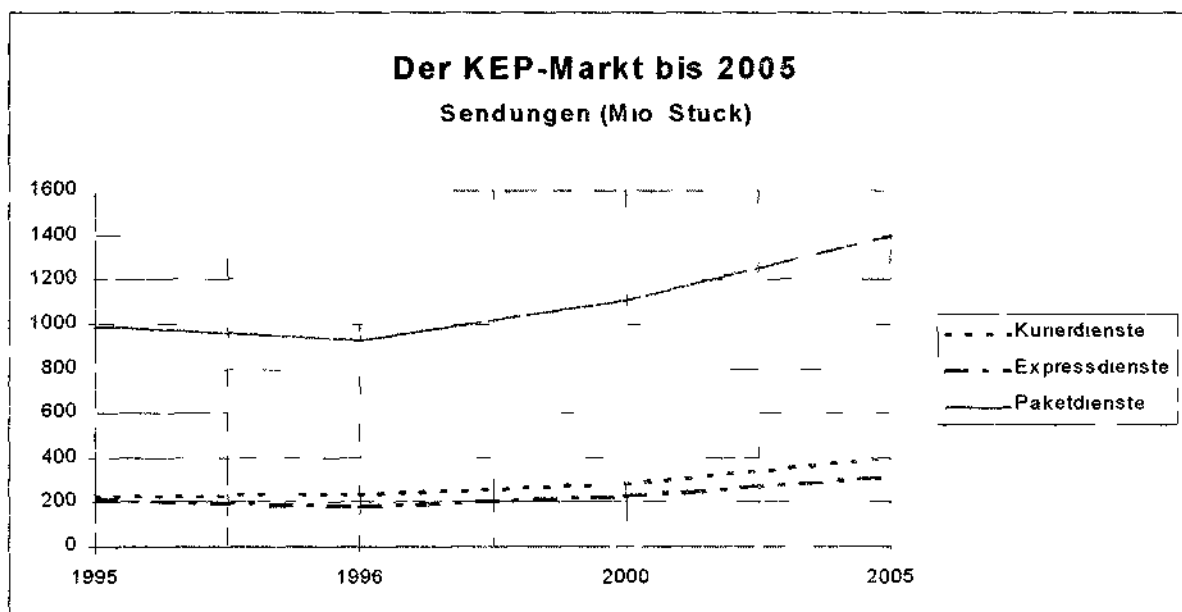
Der Markt für Kurier-, Express- und Paketdienste ist ein sich rasant entwickelnder Markt, der voraussichtlich auch in Zukunft weiter mehr oder weniger schnell wachsen wird. Mehr und mehr Firmen nehmen regelmäßig die Dienste der Branche in Anspruch. Just in time gilt nicht nur für den Industriebereich, sondern mittlerweile auch im Einzelhandel.

Das Sendungsaufkommen bei den klassischen Paketdiensten im deutschen Markt (Deutsche Post AG, DPD, UPS und German Parcel) ist 1996 im Vergleich zum Vorjahr mindestens um 6 % zurückgegangen. 1995: ca. 970 Mio. Stück, 1996 ca. 915 Mio. Stück.

Ein Zuwachs ergab sich 1996 besonders bei schnellen Services im Expressbereich: national (overnight, innight) vermutlich über 10 %; international (DHL, TNT) deutlich über 10 %.

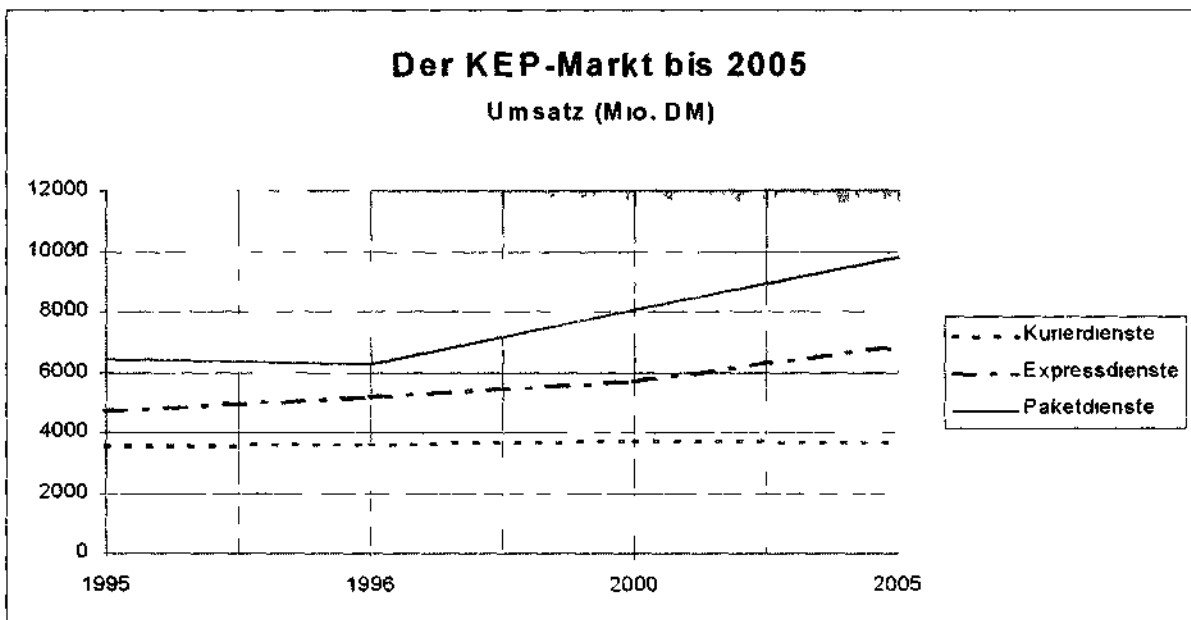
Sendungen (Mio. St.)

	1995	1996	2000	2005
KEP-Markt	1.422	1.343	1.618	2.110
Kurierdienste	227	236	283	400
Expressdienste	207	180	230	310
Paketdienste	988	927	1.105	1.400



Umsatz (Mio. DM)

	1995	1996	2000	2005
KEP-Markt	14.666	15.005	17.454	20.300
Kurierdienste	3.534	3.576	3.684	3.640
Expressdienste	4.724	5.151	5.695	6.860
Paketdienste	6.408	6.278	8.075	9.800



Die Beschäftigungssituation wird sich bei steigendem Marktvolumen weiter verbessern, allerdings sind damit einige Unwägbarkeiten verbunden, weil im Augenblick z.B. die weitere Entwicklung bei den 610-DM-Tätigkeiten nicht absehbar ist. Dazu kommt, daß die Situation, die sich aus der Liberalisierung mit dem neuen Postgesetz - wenn es in der vorliegenden Form verabschiedet wird - quantitativ nicht abschätzbar ist. Es tun sich hier sicherlich einige Möglichkeiten für neue Dienstleistungen auf, die von KEP-Dienstleistern aufgrund ihrer Erfahrung und ihres Know-how wahrgenommen werden können.

Immens wichtig ist mit Sicherheit die grundsätzliche Einstellung von Unternehmern und Arbeitnehmern zur Dienstleistungsgesellschaft und den mit ihr verbundenen Implikationen. Die Dienstleistungs-Wüste Deutschland ist sicher in vieler Hinsicht fruchtbar zu machen, auch wenn die Verhältnisse aus den USA oder anderen Märkten nicht direkt übertragbar sind. Dies gilt mit Sicherheit auch für den Sektor der Dienstleistungen für Privatkunden.

Die häufigsten Forderungen der Kunden an die Branche sind:

Schnelligkeit

Zuverlässigkeit

Internationalität (grenzüberschreitende Leistungen)

Anpassung an die Kundenwünsche (individuelle Angebote).

Es liegt auf der Hand, das dies alles zumindest mittel- und langfristig kostengünstiger mit gut ausgebildeten Mitarbeitern realisierbar ist.

Horst Manner-Romberg

Manner-Romberg Unternehmensberatung, Hamburg

Mitarbeiterqualifizierung in der KEP-Branche

Bislang ist über die Qualifikationsstruktur sowie den Qualifikationsbedarf im KEP-Bereich noch relativ wenig bekannt.

Allerdings steht das Thema der beruflichen Qualifizierung bei den KEP-Unternehmen - insbesondere den kleineren und mittleren Firmen - im Mittelpunkt des Interesses.

Im Rahmen der BAPT-Studie zum KEP-Markt 1995 beantworteten die Frage nach den Faktoren und Problemfeldern, die die Geschäftsentwicklung negativ beeinflussen, 49% der Unternehmen mit der schlechten oder fehlenden Berufsqualifikation, Ausbildung und fehlenden Motivation der Mitarbeiter - das am zweit häufigsten benannte Hindernis.

Eine allgemeine Betrachtung der gegenwärtigen Situation zeigt auf, daß

1. es bislang keine gemeinsame Unternehmens- bzw. verbandsübergreifende Strategie oder Initiative in Richtung Berufsausbildung und Weiterbildung gibt.
2. der Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung von vielen Unternehmen mit Blick auf die Konkurrenz gewissermaßen als "Betriebsgeheimnis" gehütet wird.
3. nur die Großunternehmen bzw. -Kooperationen ihren Mitarbeitern Weiterbildungsmöglichkeiten offerieren.

Darüber hinaus bilden bislang überhaupt nur wenige (größere) KEP-Unternehmen in einem anerkannten Ausbildungsberuf selbst aus.

Wenn dies der Fall ist, dann werden vorrangig Speditionskaufleute, Bürokaufleute und z.T. auch Datenverarbeitungskaufleute ausgebildet. Bei dem Großteil der zumeist kleinen oder mittleren KEP-Dienste ist unter den Mitarbeitern ein breites Spektrum von un- bzw. angelesenen Kräften über branchenfremde und branchenunspezifische kaufmännische Berufe bis hin zum ebenfalls branchenfremden Akademiker anzutreffen.

Das Bild der Branche wird nach wie vor durch den Autodidakten geprägt.

Eine erste Betrachtung

Eine erste nähere Betrachtung des KEP-Marktes zeigt sehr schnell, daß keiner der existierenden Ausbildungsberufe den Anforderungen genügt.

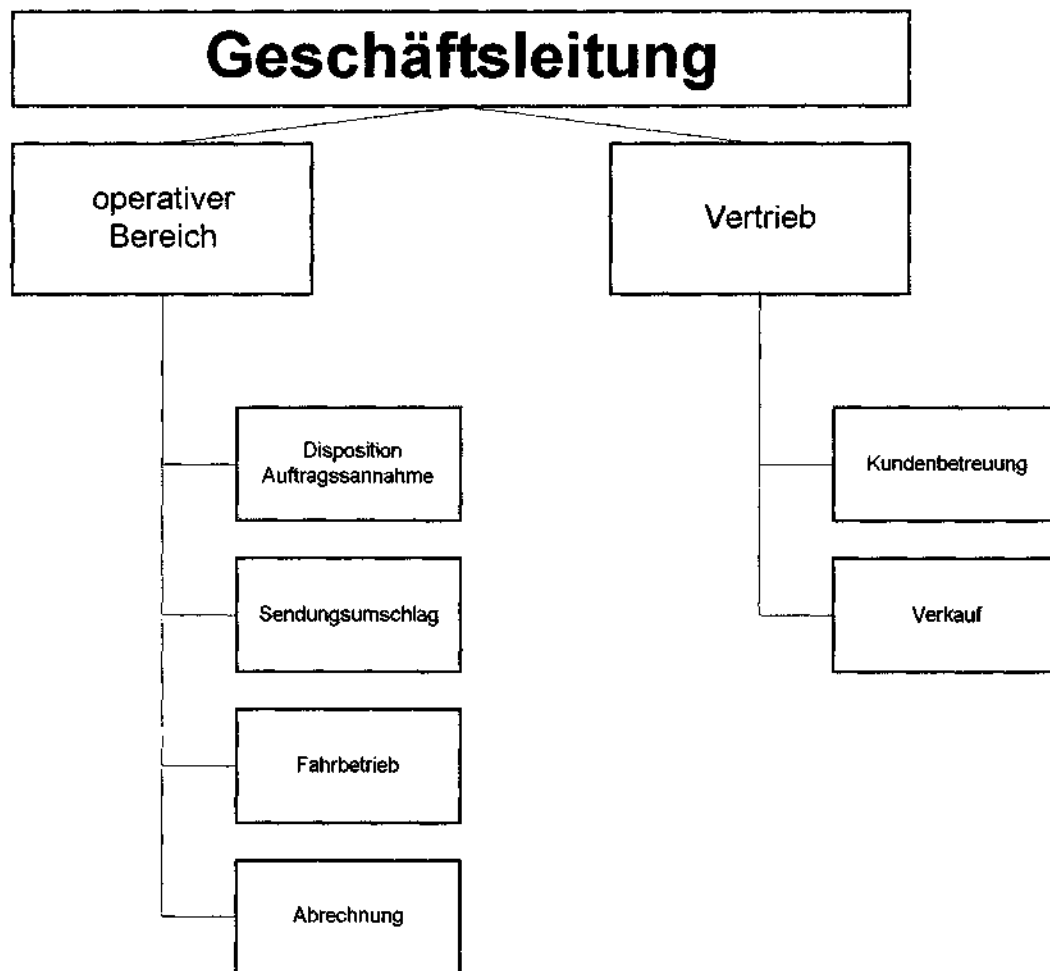
Unter den kaufmännischen Verkehrsberufen kommt die Ausbildung zum Speditionskaufmann/ -frau den Anforderungen, insbesondere denen der Expressfrachtdienste, noch am nächsten. Aber dieser Unternehmenstypus macht wiederum nur einen vergleichsweise kleinen Anteil des heterogenen KEP-Marktes aus.

Zudem stellen die typischen speditionskaufmännischen Aufgaben bei KEP-Unternehmen in der Regel nur den geringsten Anteil der Anforderungen dar. Selbst wenn das primäre Geschäft der KEP-Anbieter ein hohes Maß an Affinität zum Speditionsgeschäft aufweist, wird durch Systematisierung wenig spezielles speditionelles Fachwissen gefordert - ergo auch nicht vermittelt.

Als typisches Beispiel hierfür können Paketdienste gelten. Hier sind neben den logistischen Strukturen selbst die Maße der Sendungen "systematisiert". Allerdings sind grundsätzlich für Aufbau, Betrieb und Steuerung dieser Systeme in der Regel speditioneile Kenntnisse notwendig bzw. von Vorteil.

Einen wesentlichen Unterschied zu der rein Speditionellen Ausbildung stellt das hohe Maß an kaufmännischen Aufgabenstellungen dar, wie sie bspw. in den Berufsfeldern Bürokaufmann/Afrau und Datenverarbeitungskaufmann/-frau vermittelt werden.

Die nachstehende Grafik vermittelt einen Eindruck von der grundsätzlichen Aufgabentrennung der Funktionen bei KEP-Firmen:



In bezug auf die in der Branche tätigen Sub- bzw. Einzelunternehmer, die teilweise selbst wiederum Beschäftigte haben, reichen die anzutreffenden Qualifikationen vom Ungelernten über branchenfremde Berufe (insbesondere aus dem Kfz-Bereich) sowie Bürokaufleute bis hin zum Akademiker.

Bedingt durch die schrittweise Liberalisierung des Postmarktes werden sukzessive Anforderungen aus dem typischen postalischen Dienstleistungsbereich in den KEP-Markt getragen bzw. getragen werden.

Zusammenfassend kann die praktische Ausgestaltung des Angebotes zur Aus- und Weiterbildung im KEP-Markt wie folgt dargestellt werden:

- Ausbildung im Rahmen bekannter Berufsbilder, wie z.B. Speditionskaufmann, Bürokaufmann, EDV-Berufe

- "Schnupperkurse" zum Kennenlernen der Firma / des Aufgabengebiets
- kurze Einweisungen (z.B. in spezielle Fachgebiete)
- intensive, mehrwöchige bis mehrmonatige Einarbeitungsphasen
- Einführungskurse in firmenspezifische Systeme (s.o., z.B. DV, Hub-Systeme)
- Fachschulungen
- Verhaltenstrainings
- Führungskräftetrainings.

Im Bereich der Fachschulungen gibt es angesichts des raschen Wandels in der KEP-Branche für viele Themen "nichts Fertiges", sondern je nach Bedarf werden die notwendigen Schulungen modifiziert und gezielt angeboten. Hinzuweisen ist auch noch darauf, daß die Mehrzahl der Schulungen stark firmenspezifisch ausgerichtet ist. Dazu kommen bei Kooperationen oder Franchise-Systemen je nach Bedarf Schulungsangebote für die angeschlossenen Partnerfirmen (z.B. bzgl. operativer Abläufe, Verkauf, EDV).

Fort- und Weiterbildung im KEP-Markt

Wie bereits dargestellt, lassen sich die für den KEP-Markt typischen Anforderungen grundsätzlich entweder dem dispositiven und kaufmännischen Bereich (Planung, Steuerung, Kontrolle, Disposition, Vertrieb, Verwaltung etc.), oder dem produktiven und operativen Bereich (Zustellung, Transport, Sortierung, Umschlag etc.) zuordnen.

Die größeren KEP-Unternehmen verfügen häufiger über eigene, interne Schulungsprogramme, deren Inhalt z.T. sehr fachspezifisch aufgebaut ist. Als Beispiel hierfür kann das Schulungsprogramm des DPD gelten, der u.a. Themen wie

- Grundlagen der Scannung
- Pakethandling, Auslieferung, Differenzen
- Der Paketumschlag

in jeweils eigenständigen Workshops behandelt.

Kleinere KEP-Dienste dagegen können sich i.d.R. keine eigenen Schulungen - insbesondere keine ausgeprägt fachspezifischen - leisten und greifen - wenn überhaupt - auf außerbetriebliche Weiterbildungsangebote zurück (Verbände, Handelskammer, DEKRA usw.).

Für Kurierfahrer, die zudem i.d.R. als selbständige Unternehmer tätig sind, beschränkt sich das Aus- und Weiterbildungsangebot beinahe ausschließlich auf grundlegende kaufmännische Themen, wie z.B.

- Betriebskalkulation
- Buchhaltung
- Kostenrechnung
- Steuerwesen
- Sach- und Fachkunde (Prüfungsvorbereitung).

Dieses vergleichsweise beschränkte Angebot erklärt sich nicht zuletzt aus der anhaltenden Nachfragesituation im KEP-Markt. Versender sind in den vergangenen Jahren nur allzu oft bereit gewesen, auch mit solchen Firmen zusammenzuarbeiten, die wenig oder sogar schlecht ausgebildete Mitarbeiter einsetzen.

Im Zuge eines sich verschärfenden Wettbewerbs der Anbieter untereinander gewinnt die Mitarbeiterqualifikation zunehmend an Bedeutung.

Allein hierdurch wird zukünftig verstärkt Aus- und Weiterbildungsbedarf in den KEP-Markt getragen werden, der neben den bereits benannten Themenfeldern verstärkt die Bereiche

- Kundenberatung, Akquisition, Verkauf
- Informations- und Kommunikationssysteme
- Logistische Dienstleistungen

einbeziehen wird.

Anlage: Standard-Anforderungen im Rahmen des KEP-Geschäftes

- Englischkenntnisse,
- PC-Anwenderkenntnisse (bspw. MS-Office),
- Eigeninitiative und Belastbarkeit, auch Nachtarbeit,
- Kenntnisse über die unterschiedlichsten rechtlichen Rahmenbedingungen, wie z.B. GüKG, Haftungsrecht, Postgesetz,
- Kenntnisse über den Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologie (Datenfunk, Internet, usw.),
- kaufmännische Kenntnisse (Angebots-, Auftragskalkulation),
- Kenntnisse über sonstige relevante Vorschriften, wie z.B. Gefahrgut- und Zollvorschriften,
- Kenntnisse über den Aufbau, Betrieb und die Steuerung komplexer logistischer Systeme (Kooperations-Netzwerke)

Diskussionsbeiträge und Workshopergebnisse

1. Die aktuelle Ausbildungssituation

1.1 Umsetzung der neugeordneten Ausbildungsberufe

Qualitative Aspekte aus Sicht der Auszubildenden

Um einen Einblick in die Ausbildungsinhalte und Ausbildungsmethoden der Deutschen Post AG zu geben, stellen zwei auszubildende Postverkehrskaufleute die Ergebnisse eines Ausbildungsprojektes dar, die sie im ersten Ausbildungsjahr erarbeitet haben. Sie zeigen ein selbsterstelltes Video sowie eine Fotocollage über den „Weg eines Briefes“ vom Absender über die einzelnen Bearbeitungsschritte bei der Post bis zum Empfänger. Befragt nach ihren bisherigen Ausbildungserfahrungen zeichnen sie ein positives Bild ihrer Berufsausbildung. Sie berichten, daß sie anfangs lernen mußten, mit den Ausbildungsmethoden, z.B. die Durchführung von Projekten, umzugehen. Diese Art des Lernens hatten sie während ihrer Schulzeit nicht kennengelernt, die Selbständigkeit wurde zunächst als problematisch empfunden. Erst nach den ersten erfolgreichen Arbeiten, haben sie die Methoden als abwechslungs- und lehrreich empfunden.

Über ihre beruflichen Pläne nach der Ausbildung können beide keine Aussage machen. Sie haben keine Vorstellung davon, welche beruflichen Perspektiven bei anderen KEP-Anbietern existieren und können auch die Möglichkeiten bei der Deutschen Post AG im Moment noch nicht abschätzen. Sie werden abwarten, welche Alternative ihr Ausbildungsbetrieb Ihnen nach der Berufsausbildung bietet.

Die Berufsausbildung zur Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr bildet eine gute Grundlage und war für den Einstieg in die zweite Stufe sinnvoll und notwendig. Die derzeitige Ausbildung baut ihrer Ansicht nach sinnvoll auf der ersten Stufe auf. Sie lernen jetzt „genau das Gegenteil“ von den Inhalten der ersten Stufe, d.h. sie lernen jetzt die andere Seite des Unternehmens kennen. Während sie vorher nur die Zustellung sahen und die Verwaltung ausschließlich als Weisungsgeber erlebt haben, lernen sie jetzt auch Personalentscheidungen aus unternehmerischer Sicht zu verstehen. Jetzt müssen sie selbst den Zustellern Auskünfte oder auch Order erteilen und erleben dabei wie schwer es sein kann, unternehmerische Ziele mit den Wünschen einzelner Mitarbeiter/-innen in Einklang zu bringen. Die Kenntnisse der

ersten Stufe empfinden sie bei fachlichen Auseinandersetzungen mit Zustellern/ Zustellerinnen als notwendig.

An dem berufsschulischen Teil der Ausbildung gibt es aus Sicht der Auszubildenden, zwar „immer etwas zu kritisieren“, dennoch sei der Berufsschulunterricht für die Ausbildung dringend notwendig.

Zu der Entwicklung des Ausbildungsplatzangebotes

Den derzeitigen Prognosen der Generaldirektion zufolge wird die Zahl der Neueinstellungen für die erste Stufe der Berufsausbildung in der aktuellen Größenordnung beibehalten. Die Generaldirektion plant auch künftig die Einstellung von 1.500 bis 2.000 Auszubildenden für den Beruf 'Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr'. Für die Beschäftigung der ausgebildeten Fachkräfte besteht nach wie vor Bedarf. Die Ausbildungsquote für die zweite Stufe der Berufsausbildung zum Postverkehrskaufmann/zur Postverkehrskauffrau wird sich voraussichtlich in naher Zukunft nicht erhöhen, da im Schalterbereich hohe Personalüberhänge vorhanden sind, so daß hier kein Fachkräftebedarf im Unternehmen besteht und eine adäquate Weiterbeschäftigung nach bestandener Berufsausbildung nicht sichergestellt werden kann.

Die Auswahlkriterien für die Bewerber/Bewerberinnen um einen Ausbildungsplatz in der zweiten Stufe sind:

- positive Eignungsaussage der Niederlassung (Ausbilder/Ausbilderin),
- Berufsschulnotendurchschnitt des Jahreszeugnisses von besser als 3,0
- Erreichung einer Mindestpunktzahl im Einstellungstest,
- positives Ergebnis des Bewerbungsgespräches.

Die schulische Vorbildung der auszubildenden Fachkräfte für Brief- und Frachtverkehr divergiert in den einzelnen Bundesländern sehr stark. In den neuen Bundesländern ist die schulische Vorbildung i.d.R. gut, in den Ballungszentren meist schlechter. Die Generaldirektion erklärt sich diese Unterschiede mit dem niedrigeren Prestige dieser Ausbildungsberufe im Vergleich mit anderen, z.B. den Büroberufen. Die Notwendigkeit körperlicher Arbeit läßt die Berufsausbildung für Schulabgänger/-innen unattraktiv erscheinen.

Aus der berufsschulischen Praxis wird berichtet, daß gelegentlich schlechte Vorbildung und Disziplinlosigkeit der Schüler und Schülerinnen zu Problemen bei der Durchführung des

Unterrichts führen. Auch dieses Verhalten ist in Ballungsgebieten mit einem größeren alternativen Ausbildungsplatzangebot häufiger anzutreffen als in Regionen mit Ausbildungsplatzmangel.

Ausbildungsverantwortliche der Deutschen Post AG berichten, daß in den meisten Regionen drei bis vier Bewerber/-innen auf einen Ausbildungsplatz kommen, in Sachsen sind es sogar 20 bis 25. Die Hamburger Niederlassungen verzeichnen 250 Bewerbungen auf 70 Ausbildungsplätze. Trotzdem können nicht immer alle vorhandenen Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerbern/Bewerberinnen besetzt werden. Für die Büroberufe liegt die Zahl der Bewerbungen pro Ausbildungsplatz doppelt so hoch.

1.2 Berufliche Qualifizierung bei anderen Postdienstleistern

Auch United Parcel Service bildet in anerkannten Ausbildungsberufen im dualen System aus. In dem Unternehmen werden derzeit 35 Bürokaufleute ausgebildet. Diese kommen in den Verwaltungsbereichen zum Einsatz und benötigen keine KEP-bezogenen Qualifikationen.

In der Zustellung, die ausschließlich mit dem LKW erfolgt, qualifiziert UPS die Fachkräfte durch interne Ausbildungsprogramme. Einstellungsvoraussetzungen für die Fahrer in der Zustellung ist ein Mindestalter von 23 Jahren sowie eine abgeschlossene Berufsausbildung. Dabei kommt es nicht auf den Abschluß einer bestimmten Berufsausbildung an. Der Abschluß kann sowohl in kaufmännischen als auch in technischen Berufen erworben worden sein. Die interne Qualifizierung findet sowohl im Klassenraum als auch 'on the Job' statt. Zunächst wird eine einwöchige Einweisung in die technischen Systeme durchgeführt. Daran schließt sich ein 'training on the job' in den Niederlassungen über mindestens 5 Tage an. Die Einarbeitungszeit beträgt ca. 4 Monate, in der eine Zustelltour mit ca. 55%iger Auslastung bearbeitet werden muß.

Bei DPD Denkhaus wird die Zustellung durch Subunternehmer durchgeführt. Daher besteht in diesem Bereich kein Qualifizierungsbedarf. Für die Tätigkeiten im kaufmännischen Bereich bildet DPD Denkhaus Speditionskaufleute aus, weil die Ausbildungsinhalte dieses Berufes den Anforderungen des Unternehmens sehr nahe kommen. Es müssen aber viele Inhal-

te, die aufgrund der Mindestanforderungen des Ausbildungsrahmenplanes und den Inhalten **der** Abschlußprüfung Gegenstand der betrieblichen Berufsausbildung sein müssen, in innerbetrieblichem Unterricht vermittelt werden, da speditioneile Inhalte im Unternehmensgeschehen nicht umgesetzt werden können und die entsprechenden Qualifikationen nicht gebraucht werden. Im Durchschnitt werden wöchentlich 3 Stunden innerbetrieblicher Unterricht für die Vermittlung speditioneller Lernziele verwandt. Andererseits müssen Qualifikationen, die speziell auf den Paketdienst zugeschnitten und nicht Gegenstand der Berufsausbildung zum Speditionskaufmann/zur Speditionskauffrau sind, zusätzlich vermittelt werden.

In den kleinen und mittleren Unternehmen der Kurier- und Expressdienstleister werden neue Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen durch Einarbeitung am Arbeitsplatz qualifiziert. Es besteht kein Ausbildungsberuf, der ihren Qualifikationsanforderungen Rechnung trägt. Hier kommt allenfalls eine Ausbildung zum Berufskraftfahrer in Betracht.

2. Struktur der Branche und der Unternehmen

Nach Einschätzung der Unternehmen ist eine Unterscheidung in postalische und postaffine Dienstleistungen überflüssig. Auch die Differenzierung nach Briefen, Paketen und anderen postalischen Sendungen sei für die Beschreibung der angebotenen Dienstleistungen wenig hilfreich. Es wird als ausreichend betrachtet, den Begriff 'Sendungen' zu verwenden und die Unternehmen als Anbieter postalischer Dienstleistungen zu betrachten.

Von dieser Gemeinsamkeit abgesehen, sind die Unternehmen je nach behandeltem Kerngeschäft in Größe und Struktur sehr verschieden. Für große, meist international ausgerichtete Unternehmen stellt die Paketzustellung das Kerngeschäft dar. Die Übertragung der Zustellung auf Subunternehmer ist besonders für diese Unternehmen mit starker Ausprägung im Paketgeschäft typisch. Nur einzelne Unternehmen unter den Paketdienstleistern beschäftigen eigene Zusteller. Die Subunternehmen sind i.d.R. selbstfahrende Einzelunternehmen, die teilweise einige Fahrer/Zusteller beschäftigen. Kurier- und Expressdienstleistungen werden größtenteils von kleinen und mittleren Unternehmen angeboten.

Zur Marktentwicklung bestehen unterschiedliche Einschätzungen. Die von Herrn Dubral dargestellte Studie des BAPT¹ spiegelt die Selbsteinschätzung vornehmlich kleiner und mittlerer Betriebe wieder. Die künftige Nachfrage- und Produktentwicklung wird von den anwesenden Unternehmen sehr unterschiedlich eingeschätzt.

Während die meisten Unternehmen davon ausgehen, auch künftig vornehmlich gewerbliche Versender zu bedienen, halten einige Unternehmen auch die weitere Erschließung von Privatkunden für eine entwicklungsfähige Alternative. Bereits jetzt bieten viele Unternehmen ihre Leistungen auch Privatkunden an. Bislang werden aber noch keine Prognosen abgegeben, ob die Angebote für Privatkunden ausgebaut werden. Der BdKEP sieht die Möglichkeit, daß Unternehmen, die bereits mit Paketannahmestellen arbeiten, diese ebenfalls für den Briefverteilterverkehr nutzen könnten und damit ihre Dienstleistungspalette zu erweitern.

Es wird prognostiziert, daß der Paketdienst ein marginales Wachstum erfährt während die Expressdienste stärker anwachsen. Von der Einführung der Eurowährung erwarten Unternehmensvertreter einen positiven Impuls für die internationale Marktentwicklung. Währungsschwankungen brauchen nicht mehr einkalkuliert zu werden, der direkte Preisvergleich macht den Markt für die Nachfrager transparenter.

Die BAPT-Befragung wird von der neuen Regulierungsbehörde jährlich mit unterschiedlichen Untersuchungsschwerpunkten in Auftrag gegeben werden um die Entwicklungen der Branche zu erfassen.

3. Qualifikationsbedarf der Unternehmen

3.1 Fachliche Qualifikationen

Auch künftig wird nach Einschätzung der Generaldirektion der Schwerpunkt des Qualifikationsbedarfs bei der Deutschen Post AG in der Zustellung liegen. Darüber hinaus besteht Qualifikationsbedarf im kaufmännischen und logistischen Bereich. Während aus Sicht der Generaldirektion die Ausbildungsinhalte des Berufsbildes Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr weiterhin schwerpunktmäßig klar in der Zustellung liegen sollten, sind für das Berufsbild Postverkehrskaufmann/Postverkehrskauffrau auch andere Inhalte denkbar. Beson-

¹ s. Ch. Dubral: Stand und Entwicklung des Marktes für Kurier-, Express- und Paketdienste

ders die Ausbildungsinhalte, die auf die Tätigkeiten am Postschalter vorbereiten, entsprechen nicht mehr in vollem Umfang den Anforderungen des Unternehmens und müßten nicht in den Mindestanforderungen des Ausbildungsrahmenplanes bleiben. Aus Sicht der Deutschen Post AG wäre es sinnvoll diese Inhalte, durch die Bereiche Transport, Verkehr, Logistik zu ersetzen.

Nach Ansicht des BdKEP, muß ein KEP-Beruf, der bei kleinen und mittleren Unternehmen ausgebildet werden kann, die gesamte Wertschöpfungskette umfassen. Die angehenden Fachkräfte müßten sowohl im operativen Bereich, einschließlich der Zustellung, wie im dispositiven und kaufmännischen Bereich ausgebildet werden, um später als 'Allrounder' im gesamten Betrieb einsetzbar zu sein.

Andere Unternehmen betrachten es als problematisch, die Zustellung in eine Berufsausbildung aufzunehmen, da die Großunternehmen bis auf wenige Ausnahmen die Zustellung über Subunternehmer organisieren und daher keinerlei Qualifikationsbedarf in diesem Bereich haben. Die Subunternehmer wiederum können kaum Inhalte vermitteln, die über die Zustellung hinaus gehen, da bei ihnen kaufmännische Tätigkeiten nur in geringem Umfang anfallen.

Übereinstimmend wird von den Anwesenden Qualifikationsbedarf für die Bereiche Kundenservice, besondere Dienstleistungen, Reklamationen, Verkehr, Logistik, Fuhrparkmanagement, Rechnungswesen und Controlling genannt.

Bei den großen Unternehmen ergibt sich ein Teil der Qualifikationsanforderungen aus der internationalen Ausprägung. Hier ist z.B. der Umgang mit Zollbestimmungen wichtig.

3.2 Fachübergreifende Qualifikationen

Von den Workshopteilnehmern und -teilnehmerinnen wird eine ausgeprägte Kunden- und Dienstleistungsorientierung, der verantwortungsvolle Umgang mit den anvertrauten Sendungen und Fahrzeugen, die Fähigkeit, sich auf neue Situationen einzustellen und die Anwendung bzw. das Erlernen neuer Technologien besonders hervorgehoben.

3.3 Fremdsprachen

In den Unternehmen wird die Notwendigkeit, Fremdsprachenkenntnisse zu besitzen, für die Aufgabenwahrnehmung unterschiedlich bewertet. Für die international ausgerichteten Unternehmen stellt die Anwendung von Englischkenntnissen eine Selbstverständlichkeit dar. In einigen Unternehmen werden den Angestellten die notwendigen Kenntnisse vermittelt. Die Anwendung englischsprachiger Fachausdrücke ist in der Branche üblich.

Die meisten Fachkräfte für Brief- und Frachtverkehr benötigen in ihrem Arbeitsalltag nie oder nur selten Englischkenntnisse. Dies kann aber für einige Absolventen und Absolventinnen der zweiten Stufe anders sein, da in ihrem beruflichen Umfeld ein stärkerer europäischer Bezug gegeben ist. Es wird darüber hinaus darauf verwiesen, daß ein ausgeprägtes Verständnis für ausländische Kulturen, das durch das Erlernen einer Fremdsprache vermittelt werden kann, für die Berufsausübung der Fachkräfte für Brief- und Frachtverkehr wichtig ist.

Fremdsprachen, insbesondere Englisch, werden in vielen Berufsschulen als Teil des Fachunterrichts angeboten. In Bayern wird in allen kaufmännischen Ausbildungsberufen Englisch nicht als Fach der Allgemeinbildung sondern als Teil der berufsspezifischen Fächer angeboten. Andere Bundesländer verfahren nach anderen Regelungen. In Bayern erfolgt in manchen Berufen auch eine Zertifizierung der Englischkenntnisse. Dies ist in den Postberufen aber noch nicht der Fall.

4. Ein anerkannter Ausbildungsberuf im dualen System

4.1 Pro und Kontra einer anerkannten Berufsausbildung für die Branche

Unter den Workshopteilnehmern und -teilnehmerinnen besteht Einigkeit in der grundsätzlichen Aussage, daß die gute und umfassende fachliche Qualifikation der Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen die Voraussetzung darstellt, eine hohe Produkt- und Dienstleistungsqualität in den Unternehmen zu erreichen und zu erhalten.

Kontrovers diskutiert wird dagegen die Frage, aufweiche Weise berufliche Qualifikationen zu vermitteln sind.

Kontra Berufsausbildung

Für kleinere Unternehmen könnte es schwierig sein, eine Berufsausbildung zu organisieren. Vor allem in personeller Hinsicht wäre es für kleine Betriebe schwierig, die Ausbildung zu organisieren, da in vielen Betrieben nur die Firmeninhaber mit angelernten Fahrern arbeiten. Zum einen wäre hier die Frage der Ausbildereignung zu klären, viele Betriebsinhaber sind selbst Quereinsteiger und besitzen keine anerkannte Berufsqualifikation. Zum anderen ist es unwahrscheinlich, daß alle geforderten Fertigkeiten und Kenntnisse in einem Betrieb vermittelt werden können.

Besonders die Vermittlung von Inhalten, die die Briefzustellung betreffen, dürfte in den Unternehmen problematisch sein. Auch wenn Briefdienste künftig an Bedeutung gewinnen könnten, werden auch große Unternehmen in der Anfangsphase organisatorisch nicht in der Lage sein, in diesem Bereich auszubilden.

In der Paketzustellung stellt sich das Problem, daß die Auslieferung größtenteils in schweren LKW erfolgt. Hierfür ist der Besitz des Führerscheins unbedingte Voraussetzung. Dadurch können nur Personen eingestellt werden, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Hinzu kommt, daß die LKWs und ihre Ladung einen erheblichen materiellen Wert darstellen, den die meisten Firmen nur erwachsenen und reiferen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen anvertrauen.

Auch Unternehmen, die keine anerkannte Berufsausbildung praktizieren, investieren viel Geld in die Qualifikation ihrer Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen. Die Organisation innerbetrieblicher Fortbildungen bedeutet nicht den Verzicht auf moderne und effiziente Lehrmethoden. Betriebsinterne Schulungen sind auf die spezifischen Belange des Unternehmens zugeschnitten. UPS hat mit dieser Praxis bislang gute Erfahrungen gemacht.

Außerdem wird zu bedenken gegeben, daß eine Berufsausbildung sich für das Unternehmen auszahlen muß. Auch wenn Motivation und Qualifikation der Mitarbeiter wichtig sind, müssen die Tätigkeiten, für die qualifiziert wird, genauer betrachtet werden. Die Fahrertätigkeit stellt in den Unternehmen bislang i.d.R. eine Anlern­tätigkeit dar. Für andere Tätigkeitsbereiche konnte das Personal bisher durch interne Einarbeitung qualifiziert werden.

Pro Berufsausbildung

In Bezug auf die schwierige Vermittelbarkeit aller Ausbildungsinhalte in kleinen Unternehmen, wird auf die Möglichkeit der Verbundausbildung aufmerksam gemacht. Ein Ausbildungsverbund kann von zwei oder mehreren Betrieben gebildet werden. Fertigkeiten und Kenntnisse, die den Auszubildenden in einem Betrieb nicht vermittelt werden können, werden von einem Partnerbetrieb, in dem diese Qualifikationen gebraucht und eingesetzt werden, vermittelt. Die Organisationsformen sind unterschiedlich.

In großen Unternehmen wird die Organisation der Berufsausbildung als nicht so problematisch angesehen, da viele Großunternehmen Zusammenschlüsse oder Tochterunternehmen von Speditionen sind, in denen bereits eine Ausbildungstradition besteht.

Das bestehende Berufsbild beschränkt sich nicht auf Inhalte, die die Briefzustellung betreffen, sondern berücksichtigt sowohl die Briefzustellung als auch die Fracht- bzw. Paketzustellung. Auch bei der Deutschen Post AG sind Brief- und Paketzustellung getrennt. Der KEP-Bereich befindet sich im Aufbau.

Das Führen großer Fahrzeuge ist auch Gegenstand des Ausbildungsberufes Berufskraftfahrer/Berufskraftfahrerin. Die Beschränkung auf das Mindestalter für den Erwerb des Führerscheins stellte bislang auch für diese Berufsausbildung ein Problem dar. Im nächsten Jahr soll der Beruf aber neu geordnet werden, wenn die deutsche Straßenverkehrszulassungsordnung an die EU-Richtlinien angepaßt wurde. Dann kann mit dem Erwerb des Führerscheins zunächst für PKW, anschließend für LKW, bereits im Alter von 16 Jahren begonnen werden.

Es wird bestätigt, daß sich nicht jede Anlern Tätigkeit für eine Berufsausbildung eignet. Aber dort, wo qualifizierte, eigenverantwortliche Tätigkeiten auf einem breiten Gebiet von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen geleistet werden, sollte dies durch eine anerkannte Berufsausbildung manifestiert werden. Außerdem wird auf die höhere Motivation der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen und die stärkere Identifikation mit dem Unternehmen verwiesen, die durch die Berufsausbildung erreicht werden kann. Erstausbildung sollte auch nicht für sich allein betrachtet werden, sondern eine Symbiose mit der Weiterbildung bilden.

Auch wenn für die Unternehmen vor allem der betriebswirtschaftliche Nutzen relevant ist, sollte nicht vergessen werden, daß die Berufsausbildung im dualen System auch volkswirtschaftlich und gesamtgesellschaftlich einen Nutzen darstellt. Hier sollten sich die Unternehmen ihrer Verantwortung nicht entziehen. Zugunsten der Berufsausbildung im betrieblichen Kosten-Nutzen-Vergleich sollten auch die produktiven Leistungen der Auszubildenden berücksichtigt werden.

4.2 Gegensätzliche Standpunkte

Es wird deutlich gemacht, daß nicht geplant ist, ein bestehendes Berufsbild anderen Unternehmen „überzustülpen“. Es ist erklärtes Ziel auch der Generaldirektion einen „marktfähigen“ Beruf zu schaffen.

In Anlehnung an aktuelle neugeordnete Berufe wird ein 'Verbundmodell' für denkbar gehalten, das die Erfordernisse aller Unternehmen der Branche berücksichtigt. Die Tätigkeiten könnten über die KEP-Segmente differenziert werden, da nicht alle Anforderungen 100%ig für alle Segmente zutreffend sind. Die Generaldirektion spricht sich für Beibehaltung der Stufenausbildung aus.

Es wird die Trennung der Gebiete angeregt. Auslieferung und Zustellung ist nach Ansicht einzelner Unternehmensvertreter überhaupt nicht ausbildbar. Einige Wettbewerber vertreten die Ansicht, daß sich die bestehende Situation auch bei der Deutschen Post AG langfristig ändern und das Unternehmen ebenfalls auf Subunternehmer in der Zustellung ausweichen wird.

Während einige Unternehmen den Bereich 'Zustellung' in der Ausbildung als nicht praktikabel betrachten und vorschlagen, den gewerblichen und kaufmännischen Bereich in der weiteren Betrachtung voneinander zu trennen, ist die Verbindung dieser Bereiche für die kleinen und mittleren Unternehmen von besonderer Bedeutung. Während große Unternehmen im kaufmännischen Bereich Speditionskaufleute ausbilden könnten, besteht für die kleineren Betriebe derzeit gar keine Möglichkeit, Fachkräfte über eine anerkannte Berufsausbildung zu gewinnen. Für sie ist die spezifische Qualifikation der Mitarbeiterinnen aber besonders wichtig, um sich auf dem dynamischen Markt behaupten zu können. Für diese

Betriebe scheint aber nur eine Berufsausbildung sinnvoll, die den operativen und kaufmännischen Bereich miteinander verbindet.

Von Seiten der Postvertreter/-vertreterinnen wird deutlich gemacht, daß die Deutschen Post AG auf jeden Fall die Zustellung in der Ausbildung beibehalten will. Eventuell könnte man diesen Bereich durch spezielle Dienstleistungen im direkten Kundenkontakt erweitern. Dagegen ist ein 'Allrounder' mit einer dreijährigen Berufsausbildung aus aktueller Sicht nicht tragbar. Es wäre nicht möglich, 50 % der Ausbildung am Bedarf vorbei auszubilden; das Schwergewicht des Bedarfs liege klar in der Zustellung, die Disposition mache nur einen sehr geringen Teil aus. Wer in der Zustellung qualifizierte Kräfte einsetzen wolle, müsse auch bereit sein, diese selbst auszubilden.

Von anderen Teilnehmern/Teilnehmerinnen wird in Frage gestellt, ob in diesem Bereich tatsächlich Qualifikationsanforderungen bestehen, die eine zwei- oder dreijährige Berufsausbildung rechtfertigen. Ihnen scheint eine kaufmännisch orientierte Berufsausbildung vom Zuschnitt der Kaufleute im Groß- und Außenhandel oder der Speditionskaufleute bedarfsgerechter.

Von einzelnen Arbeitnehmervertretern wird bezweifelt, daß die Unternehmen in der Lage sind, in einem anerkannten Beruf auszubilden. Mit der Identifikation gemeinsamer Einsatzbereiche sei noch nicht geklärt, ob die Tätigkeiten einem qualifizierten und eigenverantwortlichen beruflichen Niveau entsprechen. Auch müsse noch festgestellt werden, ob eine Berufsausbildung in dieser Branche in sozial abgesicherten Beschäftigungsverhältnisse münden würde.

5. Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen

5.1 Arbeitsgruppe A

Die Arbeitsgruppe wurde gebeten, die einzelnen Lernziele der bestehenden Ausbildungsordnung hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit in den Unternehmen und ihrer Notwendigkeit für postalische Dienstleister zu bewerten. Die folgenden Tabellen stellen das Ergebnis der Arbeitsgruppe dar.

Inhaltliche Übereinstimmung: Umfassende Kenntnisse im Umgang mit Kommunikationstechniken sind in allen Unternehmen erforderlich. Da die Kommunikationstechnik ein wichtiges Arbeitsmittel in fast allen Arbeitsbereichen darstellt, sollte die anwendungsorientierte Vermittlung in der Formulierung der entsprechenden Lernziele zum Ausdruck kommen.

Inhaltliche Übereinstimmung: Wichtig ist die anwendungsorientierte Vermittlung.
(FBF*) Kommunikationstechniken a) betriebliche Informations- und Kommunikationstechniken und ihre Anwendungsmöglichkeiten darstellen b) Texte nach vorgegebenen Sachverhalten formulieren und formgerecht gestalten c) Arten des betrieblichen Schriftverkehrs aufgabenbezogen verwenden d) die Anwendung der Datenverarbeitung an Beispielen des Ausbildungsbetriebes beschreiben (PVK*) Organisation und Personal Betriebliche Organisations- und Verwaltungsaufgaben d) Texte des internen und externen Schriftverkehrs formulieren und gliedern sowie mit Textverarbeitungsgeräten normgerecht gestalten e) betriebliche Organisations- und Verwaltungsaufgaben mit Hilfe von Arbeits- und Organisationsmitteln sowie Bürokommunikationstechniken lösen f) Daten für die Erstellung von Statistiken beschaffen, aufbereiten, in geeigneter Form darstellen...

* FBF - Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr

* PVK - Postverkehrskaufmann/Postverkehrskauffrau

Grundsätzliche Übereinstimmung: Die Arbeitsgruppe kam zu dem Ergebnis, daß Ausbildungsinhalte, die die Annahme bzw. Einlieferung von Sendungen betreffen, in den Unternehmen der Branche vermittelbar und notwendig sind. Allerdings sind die bisherigen Formulierungen zu stark auf Briefsendungen und die Organisation der Deutschen Post AG zugeschnitten.

Grundsätzliche Übereinstimmung:
(FBF) Einlieferung von Sendungen a) Kunden über Einlieferungsmöglichkeiten beraten b) die Allgemeinen Geschäftsbedingungen sowie betriebliche Vorschriften bei der Einlieferung von Sendungen anwenden und Kunden entsprechend beraten c) Frachtsendungen sowie Kurierpostsendungen annehmen und Entgelte berechnen d) Briefsendungen in der Zustellung und an Schaltern mit eingeschränkter Annahmefugnis annehmen und Entgelte berechnen e) Eigen- und Fremdprodukte verkaufen (PVK) Annahme von Sendungen a) die Allgemeinen Geschäftsbedingungen und betriebliche Vorschriften bei der Annahme von Briefsendungen anwenden b) unterschiedliche Arten von Sendungen des Briefdienstes annehmen c) die Annahme von Sendungen mit zusätzlichen Leistungen durchführen d) Entgelte berechnen und Sendungen entsprechend der Freimachungsart weiterbehandeln

Übereinstimmung: Bei den Ausbildungsinhalten, die den Transport von Sendungen sowie Organisation und Personal betreffen, hat die Arbeitsgruppe übereinstimmende Qualifikationsanforderungen in den Unternehmen festgestellt. Es wurde aber hervorgehoben, daß 'Transport' nicht als Vorgang an sich verstanden werden darf, sondern die Produktionskette von der Einlieferung bis zur Auslieferung darstellt.

Übereinstimmung: Transport als Produktionskette: Einlieferung bis Auslieferung
(FBF) Transport von Sendungen a) Transportnetze unterscheiden und Grundsätze für den Transport beachten b) Leitsysteme und Leitbehelfe für den Transport von Sendungen anwenden c) Sendungen für den Transport bearbeiten d) Umschlagaufgaben nach den entsprechenden logistischen Betriebskonzepten durchführen

Übereinstimmung:
(FBF) Auslieferung i) zu Arbeitsabläufen im eigenen Arbeitsbereich Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigen (PVK) Organisation und Personal Betriebliche Organisations- und Verwaltungsaufgaben a) an der Organisation des Betriebsablaufs mitwirken und Kontrollaufgaben wahrnehmen b) die Kostenstruktur unter Beachtung des im Ausbildungsbetrieb angewandten Verfahrens der Kosten- und Leistungsrechnung darstellen c) an kaufmännischen Steuerungs- und Überwachungsaufgaben mitwirken f) Statistiken ... in geeigneter Form darstellen und an der Auswertung mitwirken Bereichsbezogene Personalaufgaben a) Vorgänge im Zusammenhang mit Arbeits- und Fehlzeiten, insbesondere Urlaubs- und Krankmeldungen sowie Unfallmeldungen bearbeiten b) weitere mitarbeiterbezogene Unterlagen, insbesondere im Zusammenhang mit personellen Veränderungen und Entlohnung, bearbeiten c) Personaleinsatz planen und Aufsichtsfunktionen wahrnehmen d) bei der Verarbeitung personenbezogener Daten Regelungen zum Datenschutz einhalten

Volle Übereinstimmung: Die Lernziele, die Kundenorientierung, Beratung und Verkauf betreffen stimmen vollständig mit dem Qualifikationsbedarf der Betriebe überein.

Volle Übereinstimmung
(FBF) Auslieferung k) Kunden über Dienstleistungsangebot beraten l) Wirkungen kundenorientierten Verhaltens an Beispielen beschreiben und Aufgaben kundenorientiert erledigen m) Reklamationen entgegennehmen und kundenorientiert Lösungen herbeiführen (PVK) Absatzförderung, Beratung und Verkauf a) Wettbewerbssituation für die angebotenen Dienstleistungen und Produkte erläutern b) an verkaufsfördernden Maßnahmen im Ausbildungsbetrieb mitwirken und Vorschläge zur Verkaufsförderung unterbreiten c) Kundengespräche situationsgerecht unter Berücksichtigung sprachlicher und nichtsprachlicher Ausdrucksmöglichkeiten führen d) Kundenwünsche ermitteln, geeignete Dienstleistungen und Produkte anbieten und verkaufen e) Verkaufsargumente aus der Dienstleistung ableiten und auf Kundenerwartungen ausrichten f) Reklamationen entgegennehmen und kundenorientiert Lösungen herbeiführen g) Qualitätsziele des Unternehmens im eigenen Arbeitsbereich umsetzen

Kein Primärbedarf: Die folgenden Ausbildungsinhalte könnten in den Unternehmen vermittelt werden. Für die meisten Betrieben sieht die Arbeitsgruppe hier aber keinen Schwerpunkt des Qualifizierungsbedarfs.

Kein Primärbedarf:

(FBF) Kassenführung und Abrechnung

- a) Gliederung, Aufgaben und Abrechnungsbeziehungen der Kassen erläutern
- b) Vorschriften der Kassenführung anwenden
- c) Kassen im Zusammenhang mit der Annahme und Ausgabe von Frachtsendungen führen
- d) Zusammenhang des Buchungs- und Abrechnungsverfahrens mit der Finanzbuchhaltung an Beispielen beschreiben
- e) Kosten und Erträge betrieblicher Leistungen an Beispielen des Ausbildungsbetriebes darstellen

(PVK) Buchungs- und Abrechnungsverfahren, Kassenführung

- a) Aufbau des Rechnungswesens im Unternehmen und Abrechnungsbeziehungen mit anderen Unternehmen erläutern
- b) Kassen mit dem DV-gestützten Buchungssystem des Ausbildungsbetriebes führen
- c) Kassenbestände unter Beachtung der betrieblichen Sicherheitsvorschriften verwalten
- d) Einnahmen und Ausgaben buchen
- e) Kassenabschlüsse erstellen und Kassenabrechnungen fertigen
- f) Haftungsgrundsätze beim Auftreten von Abschlußunterschieden erläutern und betriebsübliche Maßnahmen veranlassen
- g) bare und unbare Zahlungsmittel für Leistungen annehmen
- h) Eigen- und Fremdprodukte beziehen und verwalten

(FBF) Eingang und Auslieferung von Sendungen

Eingangsbearbeitung

- a) Verfahren der Eingangsbearbeitung unterscheiden und Grundsätze der Eingangsbearbeitung beachten
- b) eingehende Sendungen bearbeiten
- c) Nachentgelte berechnen

Auslieferung

- a) Auslieferungsformen unterscheiden und an der Organisation der Arbeitsabläufe mitwirken
- b) die Zustellung vorbereiten
- c) Auslieferungsbestimmungen der Zustellung anwenden
- d) Sendungen zustellen
- e) Postzustellungsaufträge ausführen
- f) die Zustellung nachbereiten
- g) Frachtsendungen ausgeben
- h) Sendungen über Postfächer ausgeben

(PVK) Ausgabe von Sendungen

- a) die Allgemeinen Geschäftsbedingungen und betriebliche Vorschriften bei der Ausgabe von Briefsendungen anwenden
- b) Briefsendungen entsprechend den unterschiedlichen Arten der Abholung bearbeiten
- c) Postzustellungsaufträge bearbeiten

Kein Bedarf: Für Ausbildungsinhalte, die insbesondere Bankdienstleistungen und Dienstleistungen für die Telekom betreffen, sieht die Arbeitsgruppe in anderen Unternehmen gar keinen Bedarf. Offenere Formulierungen wie 'Dienstleistungen für Dritte' oder 'Dienstleistungen in der Vor- und Nachbereitung der Zustellung' werden nicht ganz so ablehnend beurteilt. Ein tatsächlicher Qualifikationsbedarf der Unternehmen steht diesen Inhalten auf den ersten Blick jedoch nicht gegenüber.

Kein Bedarf:

(FBF) Bankdienstleistungen in der Zustellung

- a) Kunden über ausgewählte Dienstleistungen beraten
- b) ausgewählte Dienstleistungen, insbesondere in den Bereichen Girodienst und Spareinlagen, erbringen

(PVK) Dienstleistungen für die Postbank, die Telekom und Dritte

- a) das betriebliche Zusammenwirken mit den Unternehmen Postbank und Telekom sowie mit Dritten darstellen
- b) gesetzliche Bestimmungen, insbesondere zum Geheimnis- und Datenschutz sowie zur Haftung, bei der Ausführung der Leistungen beachten
- c) Dienstleistungen im Girodienst erbringen, insbesondere Anträge auf Eröffnung von Konten sowie Ein- und Auszahlungen bearbeiten und Auslandsgelddienste durchführen
- d) Dienstleistungen im Bereich Spareinlagen erbringen, insbesondere Sparbücher ausstellen sowie Ein- und Auszahlungen bearbeiten
- e) Dienstleistungen für die Telekom erbringen, insbesondere Aufträge entgegennehmen und Produkte verkaufen
- f) sonstige Dienstleistungen für Dritte erbringen, insbesondere Produkte verkaufen

5.2 Arbeitsgruppe B

Die zweite Arbeitsgruppe hatte die Aufgabe, festzuhalten, in welchen Arbeitsbereichen ausgebildete Fachkräfte eingesetzt werden sollten, welche Aufgaben in den einzelnen Arbeitsbereichen zu erfüllen sind und welche Qualifikationen für die Erfüllung dieser Aufgaben benötigt werden. Die Arbeitsgruppe teilte sich und beantwortete diese Fragen zum einen für das Unternehmen Deutsche Post AG zum anderen für die anderen KEP-Unternehmen. Die folgenden Ergebnisse stellen diese 'Bestandsaufnahme' dar.

Deutsche Post AG

Arbeitsbereiche

Annahmeservice

Annahme von Sendungen

Auslieferung

Kundenservice

Zustellung !!

Kaufmännische Verwaltung

Controlling

Rechnungswesen

Qualität und Kundenservice

Reklamationsbearbeitung

Qualitätsüberprüfung

Verkehr

Fuhrparkmanagement

Logistik (Verkehrssteuerung)

Aufgaben

mit Blick auf die Zukunft

(z.B. Branchenflexibilität)

→ breite Ausbildung

→ Grundlage Speditionstätigkeit

⇒ Unternehmenswechsel möglich

Operativer Bereich I

Zustellung, Eingang, Differenzbearbeitung, Mitarbeiterführung, Scanning ...

Operativer Bereich II

Tourenbetreuung, Abholung, Disposition, Tourenplanung ...

Kaufmännischer Bereich

Kundendienst, Faktura, Schäden, Paket-Shop, allg. Verwaltung ...

Qualifikationen

- Teamfähigkeit
- kaufmännische Grundkenntnisse (Recht, Wirtschaften, Kalkulation)
- Mitarbeiterführung
- PC-Kenntnisse (MS Office)
- EDV-Anwendungen (UNIK, Auswertung)
- Selbständiges Arbeiten → entscheiden, führen
- Problemlösendes Denken
- Kundenorientierung leben...

Kurier-, Express-, Paketdienstleister

<i>Arbeitsbereiche</i>	<i>Aufgaben</i>	<i>Qualifikationen</i>
		Allgemeine Ausbildung Arbeitsrecht, Wirtschaft, Markt
		Kaufmännische Ausbildung Kostenkalkulation, Rechnungswesen, Zahlungsverkehr
		Verkehrsmarkt und Rechtsverhältnisse
	Arbeitsorganisation und Kommunikation	interner Ablauf, EDV, Sprachen
Absatz	Auftragsannahme, Marketing, Leistungsangebot	
Kaufmännischer Bereich	Schadensbearbeitung	
Logistischer Bereich	Kundenbetreuung	
	Rechnungswesen	
Kundenbetreuung	• Dokumentation • Disposition • Logistik	
Disposition	Abholung - Eingang - Umschlag - Auslieferung	
	Betriebliche Organisation	Personalführung Abläufe der Verwaltung
Verkehrskaufmann/-frau Einsatz in Administrationen	Koordination, Disposition, Rechnungswesen, Call-Center, Vertrieb	
Verkehrskaufmann/-frau Einsatz in größeren Niederlassungen/Depots	stationäre Bearbeitung Telefondienstleistungen Hilfe bei Disposition	

6. Ausblick

Im Rahmen dieses Workshops sind erstmalig Vertreter und Vertreterinnen der unterschiedlichen Bereiche der postalischen Dienstleistungsbranche zusammengekommen, um über das Erfordernis und die Möglichkeiten einer branchenspezifischen, anerkannten Berufsausbildung im dualen System zu diskutieren.

Es ist deutlich geworden, daß die fundierte und umfassende berufliche Kompetenz der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als wichtiger Faktor angesehen werden, um den sich rasch wandelnden Bedingungen des Wachstumsmarktes postalischer Dienstleistungen gerecht zu werden. Dabei spielen Sozial-, Methoden- und Personalkompetenz eine ebenso große Rolle wie die fachlichen Qualifikationen der Beschäftigten.

Bei diesem ersten Zusammentreffen konnte und sollte noch kein tragfähiges Berufsbild entwickelt werden, aber es wurden einige Kernbereiche betrieblicher Qualifikationsanforderungen der einzelnen Unternehmen identifiziert. Auch unterschiedliche Schwerpunkte und Anforderungen wurden deutlich.

Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Struktur und der Verschiedenartigkeit der Kerngeschäfte der Unternehmen wird zu klären sein, in welcher Weise die Anforderungen der kleinen und mittleren Unternehmen auf der einen Seite mit den Belangen der Großunternehmen auf der anderen Seite und den besonderen Interessen der Deutschen Post AG in Einklang gebracht werden können. Darüber hinaus muß bestätigt werden, daß das Niveau der erforderlichen kaufmännischen und operativen Qualifikationen eine berufliche Erstausbildung rechtfertigen. Hierzu muß eine systematische Untersuchung der Tätigkeits- und Qualifikationsprofile stattfinden.

Der nächste Schritt wird die standardisierte, schriftliche Befragung einer repräsentativen Auswahl von Postdienstleistern über die anfallenden Tätigkeiten und die bisherige Qualifizierungspraxis sein.

Die Arbeit an einem gemeinsamen branchenspezifischen Berufsbild wird in Zusammenarbeit mit dem Fachbeirat, in dem alle Interessengruppen vertreten sind, fortgesetzt.

Anhang

Studentafeln der Bundesländer

Workshop-Programm

Teilnehmerliste

Claudia Römer, Richard Kühner
Staatsinstitut für Schulpädagogik und Bildungsforschung, München:

- Stundentafeln der Bundesländer -

Studentenafel für die Ausbildungsberufe
 Fachkraft für den Brief- und Frachtverkehr
 Postverkehrskaufmann/-kauffrau

Bundesland: Baden-Württemberg

Fächer	Jgst. 10	Jgst. 11	Jgst. 12
Religion	1	1	1
Deutsch	1	1	1
Sozialkunde Gemeinschaftskunde Politik	1	1	1
Wahlpflichtbereich S/E2	2	2	2
AWL VWL BWL	3	1	1
Postbetriebslehre	3	3	3
ReWe Bf	1	1	1
ReWe Re	1	1	1
Verkehrsgeographie	-	-	-
TV/Maschinenschr.	-	1	1
DV	-	1	1
Summe	13	13	13

Studentafel für die Ausbildungsberufe
 Fachkraft für den Brief- und Frachtverkehr
 Postverkehrskaufmann/-kauffrau

Bundesland: Bayern

Fächer	Jgst. 10	Jgst. 11	Jgst. 12
Religion	2	1	-
Deutsch	2	1	-
Sozialkunde Gemeinschaftskunde Politik	2	1	1
Sport	1	-	-
Englisch	1	1	1
Allgemeine Wirtschaftslehre VWL BWL	2	2	1
Postbetriebslehre	3	2	3
Rechnungswesen mit Datenverarbeit.	1	3	2
Verkehrsgeographie	1	-	-
TV	-	1	1
Summe	15	12	9

Studentafel für die Ausbildungsberufe
 Fachkraft für den Brief- und Frachtverkehr
 Postverkehrskaufmann/-kauffrau

Bundesland: Berlin

Fächer	Jgst. 10	Jgst. 11	Jgst. 12
Religion	-	-	-
Deutsch	1	1	1
Sozialkunde Gemeinschaftskunde Politik	2	2	2
Sport	1	1	-
Englisch	-	-	-
Wirtschaftslehre VWL BWL	3	1	2
Postbetriebslehre	3	4	4
Rechnungswesen/DV	2	2	2
Verkehrsgeographie	-	-	-
TV/Maschinenschr.	-	1	1
Summe	12	12	12

Studentafel für die Ausbildungsberufe
 Fachkraft für den Brief- und Frachtverkehr
 Postverkehrskaufmann/-kauffrau

Bundesland: Brandenburg

Fächer	Jgst. 10	Jgst. 11	Jgst. 12
Religion	-	-	-
Deutsch	1	1	1
Sozialkunde Gemeinschaftskunde Politische Bildung/ Wirtschaftslehre	2	2	2
Sport	1	1	1
Wirtschaftsenglisch	1	1	1
Allgemeine Wirtschaftslehre VWL BWL	5	4	4
Postbetriebslehre	-	-	-
Rechnungswesen/ Informationsverarb. (TV integriert)	2	3	3
Summe	12	12	12

Studentenafel für die Ausbildungsberufe
 Fachkraft für den Brief- und Frachtverkehr
 Postverkehrskaufmann/-kauffrau

Bundesland: Bremen

Fächer	Jgst. 10 Jahreswochenstd.	Jgst. 11 Jahreswochenstd.	Jgst. 12 Jahreswochenstd.
Religion	-	-	-
Sprachen	80(2)	60(1,5)	60(1,5)
Sozialkunde Gemeinschaftskunde Politik	60(1,5)	80(2)	80(2)
Sport	40(1)	40(1)	40(1)
Wahlpflichtbereich	20 (0,5)	60(1,5)	60(1,5)
Allgemeine Wirtschaftslehre VWL BWL			
Betriebswirtschaftsl. /Postbetriebslehre	200 (5)	160 (4)	160(4)
Rechnungswesen/ Datenverarbeitung	80(2)	80(2)	80(2)
Verkehrsgeographie	40(1)	-	-
TV/Maschinenschr.	-	40(1)	40(1)
Summe	520(13)	520(13)	520(13)

Studentafel für die Ausbildungsberufe
 Fachkraft für den Brief- und Frachtverkehr
 Postverkehrskaufmann/-kauffrau

Bundesland: Hamburg

Fächer	Jgst. 10	Jgst. 11	Jgst. 12
Religion	-	-	-
Wahlpflicht	3	-	4
Sozialkunde Gemeinschaftskunde Politik	1	1	1
Sport	-	-	-
Englisch	-	2	-
Allgemeine Wirtschaftslehre VWL BWL	2	2	1
Postbetriebslehre	3	3	3
Rechnungswesen	2+1	2+1	2+1
Verkehrsgeographie	-	-	-
TV/Maschinenschr.	-	1+1	1+1
DV	-	-	-
Summe	12	13	14

Stundentafeln für die Ausbildungsberufe
 Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr
 Postverkehrskaufmann/Postverkehrskauffrau

Bundesland: Hessen

Unterrichtsfächer ¹⁾	2jährig	Gesamtstundenzahl bei 3jähriger Berufsausbildung
1. Pflichtunterricht		
1.1 Allgemeiner Lernbereich	320	480
Deutsch/Fremdsprachen	80	120
Politik/Wirtschaft	80	120
Religion	80	120
Sport	80	120
1.2 Beruflicher Lernbereich	560	840
berufsbezogener Unterricht nach Maßgabe der Rahmenpläne		
2. Wahlpflichtunterricht	80	120
2.1 Allgemeiner Lernbereich		
Mathematik		
musisch-kulturelle Unterrichtsangebote		
Naturwissenschaften		
2.2 Beruflicher Lernbereich		
Stütz- und Förderunterricht		
	960	1440
3. Wahlunterricht	160	240

¹⁾ Verteilung auf Schulhalbjahre regelt die Schule in eigener Zuständigkeit

Studentafel für die Ausbildungsberufe
 Fachkraft für den Brief- und Frachtverkehr
 PostverkehrskaufmannZ-kauffrau

Bundesland: Mecklenburg-Vorpommern

Fächer	Jgst. 10	Jgst. 11	Jgst. 12
Religion	3	3	-
Deutsch	2	2	-
Sozialkunde Gemeinschaftskunde Politik	4	4	-
Sport	3	3	-
Englisch			
Allgemeine Wirtschaftslehre VWL BWL	3	1	1
Postbetriebslehre	3	3	3
Rechnungswesen	1	1	2
Verkehrsgeographie	-	-	-
TV/Maschinenschr.	1	1	-
DV	1	1	-
Summe	21	19	6

Studentafel für die Ausbildungsberufe
 Fachkraft für den Brief- und Frachtverkehr
 Postverkehrskaufmann/-kauffrau

Bundesland: Niedersachsen (BBS I Göttingen)

Fächer	Jgst. 10	Jgst. 11	Jgst. 12
Religion	1,5	-	-
Deutsch/ Kommunikation	2	1	1
Sozialkunde Gemeinschaftskunde Politik	2	1	1
Sport	2		
Fremdsprache/ Kommunikation	2,5		
Allgemeine Wirtschaftslehre VWL BWL	4	3	2
spezielle BWL	3	3	3
Rechnungswesen/ Controlling	1	1	2
Verkehrsgeographie	-	-	-
TV/Maschinenschr.	-	-	-
DV	-	-	-
Summe	18	9	9

In AWL sind die Lerninhalte der Datenverarbeitung (DV) und Textverarbeitung (TV) enthalten.
 Festlegung der Wochenstunden laut Beschluß der Fachkonferenz vom 24.08.1995.

Studentafel für die Ausbildungsberufe
 Fachkraft für den Brief- und Frachtverkehr
 Postverkehrskaufmann/-kauffrau

Bundesland: Niedersachsen

Fächer	Jgst. 10	Jgst. 11	Jgst. 12
Religion	14		
Deutsch			
Sozialkunde Gemeinschaftskunde Politik			
Sport			
Englisch			
Allgemeine Wirtschaftslehre VWL BWL	22		
Postbetriebslehre			
Rechnungswesen			
Summe	36		

Stundentafel für die Ausbildungsberufe
 Fachkraft für den Brief- und Frachtverkehr
 Postverkehrskaufmann/-kauffrau

Bundesland: Nordrhein-Westfalen

Fächer	Jgst. 10	Jgst. 11	Jgst. 12
Religion	1	1	1
Deutsch	1	1	1
Sozialkunde Gemeinschaftskunde Politik	1	1	1
Sport	1	1	1
Englisch	-	-	-
Allgemeine Wirtschaftslehre VWL BWL	2	2	2
Postbetriebslehre	4	5	5
Rechnungswesen	-	2	2
Verkehrsgeographie			
TV/Maschinenschr.	-	1	1
Wirtschaftsinformat.	2		
Wahlbereich (Kurse zur Stützung, Vertiefung, Erweiterung nach Bedarf und Möglichkeiten der Schule	(2)	(2)	(2)
Summe	12(2)	12(2)	12(2)

Studentafel für die Ausbildungsberufe
 Fachkraft für den Brief- und Frachtverkehr
 Postverkehrskaufmann/-kauffrau

Bundesland: Rheinland-Pfalz

Fächer	Jgst. 10	Jgst. 11	Jgst. 12
Religion	1	1	1
Deutsch	1	1	1
Sozialkunde Gemeinschaftskunde Politik	1	1	1
Sport	1	1	1
Englisch	-	-	-
Allgemeine Wirtschaftslehre VWL BWL	3	1	1
Postbetriebslehre	3	3	3
Rechnungswesen	1	2	2
Verkehrsgeographie	-	-	-
TV/Maschinenschr.	-	1	1
DV	1	1	1
Summe	12	12	12

Stundentafel für die Ausbildungsberufe
 Fachkraft für den Brief- und Frachtverkehr
 Postverkehrskaufmann/-kauffrau

Bundesland: Saarland

Fächer	Jgst. 10	Jgst. 11	Jgst. 12
Religion	1	1	1
Deutsch	1	1	1
Sozialkunde Gemeinschaftskunde Politik	1	1	1
Sport	1	1	1
Englisch	-	-	-
Allgemeine Wirtschaftslehre VWL BWL	3	2	2
Postbetriebslehre	2	3	3
Kaufm. Rechnen	1	-	-
Buchf./Kostenre.	-	1	2
Verkehrsgeographie	1	-	-
TV/Maschinenschr.	-	1	1
DV	1	1	-
Summe	12	12	12

Studentenafel für die Ausbildungsberufe
 Fachkraft für den Brief- und Frachtverkehr
 Postverkehrskaufmann/-kauffrau

Bundesland: Sachsen

Fächer	Jgst. 10	Jgst. 11	Jgst. 12
Religion	1	1	1
Deutsch	1	1	1
Sozialkunde Gemeinschaftskunde Politik	1	1	1
Sport	1	1	1
Fremdsprache	1	1	1
Allgemeine Wirtschaftslehre VWL BWL	3	1	1
Postbetriebslehre	2	4	4
Rechnungswesen	-	1	2
Wirtschaftsgeograph ie	1	-	-
TV/Maschinenschr.	-	1	1
DV	1	1	-
Summe	13	13	13

Studentafel für die Ausbildungsberufe
 Fachkraft für den Brief- und Frachtverkehr
 Postverkehrskaufmann/-kauffrau

Bundesland: Sachsen-Anhalt

Fächer	Jgst. 10	Jgst. 11	Jgst. 12
Religion	1	1	1
Deutsch	1	1	-
Sozialkunde Gemeinschaftskunde Politik	1	1	1
Sport	0,5	0,5	1
Fremdsprache (meist Englisch) oder Wahlpflichtangebot	0,5	0,5	1
Allgemeine Wirtschaftslehre VWL BWL	8	8	8
Postbetriebslehre			
Rechnungswesen			
Verkehrsgeographie			
TV (nur Jgst. 11 und 12)			
Summe	12	12	12

Stundentafel für die Ausbildungsberufe
 Fachkraft für den Brief- und Frachtverkehr
 Postverkehrskaufmann/-kauffrau

Bundesland: Schleswig-Holstein

Fächer	Jgst. 10	Jgst. 11	Jgst. 12
Religion	30 Stunden als Unterrichtsgespräch im ganzen Bildungsgang		
Kommunikation	80		
Sozialkunde Gemeinschaftskunde Politik	120		
Sport	80		
Fachbezogene Fremdsprache	120		
Allgemeine Wirtschaftslehre VWL BWL	200		
Spezielle Wirtschaftslehre	320		
Rechnungswesen	160		
Wirtschafts- geographie	80		
TV/Maschinenschr.	80		
DV	80		
Wahlpflicht	120		
Summe	1440		

Studentafel für die Ausbildungsberufe
 Fachkraft für den Brief- und Frachtverkehr
 Postverkehrskaufmann/-kauffrau

Bundesland: Schleswig-Holstein
 Ludwig-Erhard-Schule, Kiel

Fächer	Jgst. 10	Jgst. 11	Jgst. 12
Religion	-	-	-
Kommunikation	1	-	
Sozialkunde Gemeinschaftskunde Politik	1	1	
Sport	1	-	
Wirtschaftsenglisch	1	-	
Allgemeine Wirtschaftslehre VWL BWL	2 2	3 3	
Postbetriebslehre	-	-	
Rechnungswesen	2	2	
Wirtschafts- geographie	1	1	
TV/Maschinenschr.	-	-	
DV	2	-	
Summe	13	11	

Keine Postverkehrskaufleute in Schleswig-Holstein!

Studentafel für die Ausbildungsberufe
 Fachkraft für den Brief- und Frachtverkehr
 Postverkehrskaufmann/Akauffrau

Bundesland: Thüringen

Fächer	Jgst. 10	Jgst. 11	Jgst. 12
Ethik	1	1	
Deutsch	1	1	
Sozialkunde Gemeinschaftskunde Politik	1	1	
Sport	1	1	
Englisch	-	-	
Allgemeine Wirtschaftslehre VWL BWL	3	1	
Postbetriebslehre	3	3	
Buchführung	0	1	
Fachrechnen	1	0	
Verkehrsgeographie	-	-	
TV/Maschinenschr.	0	1	
DV	1	1	
Summe	12	11	

Dienstag, 25. November 1997

11.00 Uhr Begrüßung und Eröffnung

Barbara Orth, Bundesinstitut für Berufsbildung Berlin

Die Ausbildung zur Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr und zum Postverkehrskaufmann/zur Postverkehrskauffrau bei der Deutschen Post AG

Lothar Flügge, Corina Quebbemann, Deutsche Post AG, Bonn

ANSCHLIEßEND DISKUSSION

Vorstellung eines Ausbildungsprojektes: Der Weg eines Briefes

Annett Brunk, Ronny Winkler, Auszubildende im Ausbildungsberuf Postverkehrskaufmann/Postverkehrskauffrau

13.00-14.00 Uhr MITTAGSPAUSE

Die Berufsschule - Partnerin der Ausbildungsbetriebe

Claudia Römer, Richard Kühner, Staatsinstitut für Schulpädagogik und Bildungsforschung, München

ANSCHLIEßEND DISKUSSION

Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen

- Ein Qualitätsstandard für Postdienstleister der Zukunft

Rainer Mewis-Körner, Deutsche Postgewerkschaft, Bonn

ANSCHLIEßEND DISKUSSION

Die Evaluation der Berufsausbildung Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr und Postverkehrskaufmann/Postverkehrskauffrau

Barbara Orth, Bundesinstitut für Berufsbildung Berlin

Potentielle Ausbildungsbetriebe - Wer ist Anbieter von Postdienstleistungen?

Karl-Heinz Neumann, Arbeitsgemeinschaft für angewandte Sozialforschung GmbH, München

ANSCHLIEßEND DISKUSSION

17.30 Uhr ENDE DES 1. VERANSTALTUNGSTAGES

Mittwoch, 26. November 1997

9.00 Uhr Stand und Entwicklungen der KEP-Branche

Christoph Dubral, Bundesamt für Post und Telekommunikation, Mainz

ANSCHLIEßEND DISKUSSION

Mitarbeiterqualifizierung in der KEP-Branche

Horst Manner-Romberg, Manner-Romberg Unternehmensberatung, Hamburg

ANSCHLIEßEND DISKUSSION

Welche beruflichen Qualifikationen brauchen Anbieter postalischer Dienstleistungen?

In Arbeitskreisen werden die qualitativen Anforderungen an ausgebildete Fachkräfte ermittelt:

Arbeitskreis A: Ermittlung des Qualifikationsbedarfs anhand der bestehenden Ausbildungsordnung

Arbeitskreis B: Ermittlung des Qualifikationsbedarfs anhand der potentiellen Einsatzgebiete und Aufgaben

Präsentation der Arbeitsergebnisse und Diskussion

13.00 UHR ENDE DES WORKSHOPS

Teilnehmer- und Referentenliste

Dr. Uwe Bake	Bundesministerium für Bildung Wissenschaft, Forschung und Technologie, Bonn
Dr. Bofinger	Staatsinstitut für Schulpädagogik und Bildungsforschung, München
Annett Brunk	Deutsche Post AG, Hamburg
Fr. Claßen	Bundesministerium für Post und Telekommunikation, Bonn
Christoph Dubral	Bundesamt für Post und Telekommunikation, Mainz
Lothar Flügge	Deutsche Post AG, Generaldirektion, Bonn
Dr. Joachim Häußler	Deutscher Industrie- und Handelstag, Bonn
Henry Hillmann	Deutsche Post AG, Gesamtbetriebsrat, Bonn
Gerd Jakubowski	United Parcel Service Europa, Oberursel
Richard Kühner	Staatsinstitut für Schulpädagogik und Bildungsforschung, München
Manfred Küter	Deutsche Angestellten Gewerkschaft, Hamburg
Dieter Lintz	Deutsche Post AG, Minden
Peer Lorch	Deutscher Paketdienst Denkhaus GmbH, Nürtingen
Horst Manner-Romberg	Manner - Romberg - Unternehmensberatung, Hamburg
Rainer Mewis-Kömer	Deutsche Postgewerkschaft, Bonn
Karl-Heinz Neumann	Arbeitsgemeinschaft für angewandte Sozialforschung GmbH, München
Barbara Orth	Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin
Rudolf Pfeiffer	Bundesverband der Kurier- Express- Paketdienste e.V., Hamburg
Corina Quebbemann	Deutsche Post AG, Generaldirektion, Bonn
Dr. Reiche	Bundesministerium für Post und Telekommunikation, Bonn
Friedhelm Rennhak	Deutscher Industrie- und Handelstag, Industrie- und Handelskammer Berlin
Claudia Römer	Staatsinstitut für Schulpädagogik und Bildungsforschung, München
Bernd Rose	Deutsche Postgewerkschaft, Menden
Evelyn Sauer	Deutsche Post AG, Hamburg
Fr. Sommer	OPC Franchise GmbH, Düsseldorf
Hans-Peter Teufers	Bundesverband internationaler Express- und Kurierdienste, Hamburg
Dagmar Wäscher	Bundesverband der Transportunternehmer e.V., Dortmund
Thomas Welz	DEKRA Akademie GmbH, Stuttgart
Ronny Winkler	Deutsche Post AG, Hamburg
Ursula Zahn-Elliot	Bundesministerium für Bildung Wissenschaft, Forschung und Technologie, Bonn