

### *Speed-Programm*

Im Jahr 1999 führte der neue Postvorstand ein Effizienzsteigerungsprogramm mit dem sinnigen Namen „Speed“ ein. Im Geschäftsbericht 2000 wird das Programm wie folgt beworben:

„Zur Vorbereitung auf die Liberalisierung des Postmarktes startete die Österreichische Post AG im Berichtsjahr unter dem Namen ‚Speed‘ ein unternehmensweites Programm zur Umstrukturierung.“ (S. 64)

Konkret beinhaltet das „Speed-Programm“ folgende Ziele:

- Wirtschaftliche Kostenstruktur
- Weitere Automatisierung und Modernisierung
- Senkung des Personalaufwandes durch bedarfsgerechten Personaleinsatz basierend auf Poolingsystemen und Teilzeitarbeitsmodellen
- Leistungsgerechtes Entlohnungssystem

Nach Ansicht der Personalvertretung handelt es sich bei „Speed“ um nichts anderes als ein „beinhartes Rationalisierungsprogramm“, mit dem rechnerische Vorgaben umgesetzt werden, anstatt zu schauen, was im Betrieb tatsächlich effizienter gestaltet werden könnte. So wurde bspw. im Zuge des „Speed“-Programmes die Länge der Schalterstunden ausgeweitet: Aus Gründen einer einfacheren Kalkulation wurden beim Personaleinsatz Schalterstunden mit 45 statt mit 60 Minuten veranschlagt. Auf diese Weise wurde sichergestellt, dass zu Spitzenzeiten ausreichend Personal vorhanden war, ohne dass Extrakräfte angefordert werden mussten. Im Zuge von „Speed“ wurden die 45 Minuten auf 54 Minuten ausgedehnt. Der Autor Horst Schreiber (2001) fasst die Folgen von „Speed“ wie folgt zusammen:

„Reduktion der Beschäftigten, steigende Arbeitsbelastung durch Konzentration von immer mehr Aufgaben auf immer weniger Menschen, schlechtere Arbeitsbedingungen, organisatorisches Durcheinander und Versäumnisse bei der Erschließung neuer Produkte und Geschäftsfelder.“ (S. 32)

Auch das Resümee der Personalvertretung fällt alles andere als positiv aus:

„Speed war ein Versuch des Managements den Betrieb nach privatwirtschaftlichen Kriterien umzukrempeln, wie sie im Produktionsbereich üblich sind. In einem Dienstleistungsbetrieb wie der Post hat das aber nicht funktioniert. ... Speed war ein Schuss nach hinten, Speed ist gescheitert.“ (Interview 7)

Eine deutliche Zunahme der Arbeitsintensität in den vergangenen Jahren bei der Post stellten auch unsere InterviewpartnerInnen im SIREN-Projekt fest (Flecker et al. 2002).

Nach „Speed“ wurde 2002 die „Qualitätsoffensive – Bitte recht freundlich“ gestartet. Im Zentrum einer ersten Schulung standen die rund 2000 PostamtsleiterInnen und ihre StellvertreterInnen, die dabei gewonnene Erkenntnisse an ihre Schalter-MitarbeiterInnen weiterleiten sollen (Post Geschäftsbericht 2002:26). Nach Einschätzung der Personalvertretung war dieses Programm wesentlich erfolgreicher als „Speed“. Aber auch in diesem Fall kommt es durch die erhöhte Kundenorientierung teilweise zu einer Mehrbelastung für die MitarbeiterInnen. In einem SIREN-Interview wurde uns von einer „Postlerin“ in einem Postamt in einem kleinen Dorf berichtet, die