

2. FALLSTUDIE: ÖSTERREICH POSTDIENSTE

2.1. Post AG

2.1.1. Hintergrund

1996 wurde die staatliche Post- und Telegraphenverwaltung in die privatwirtschaftlich verfasste Post und Telekom Austria AG (PTA) überführt. Die in der Post- und Telegraphenverwaltung tätigen BeamtInnen wurden im Rahmen des Poststrukturgesetzes der PTA zur dauernden Dienstleistung zugewiesen. Neue Beschäftigte werden seit diesem Zeitpunkt nur noch als privatrechtliche Angestellte aufgenommen. 1999 wurde die Telekom aus der PTA ausgegliedert und in der Folge teilprivatisiert (ein geplanter Börsengang wurde seither mehrfach verschoben). Gleichzeitig wurde die Post AG gegründet, zu der neben der „gelben Post“ auch der Bereich Postbus gehörte. Der Bereich Postbus wurde 2002 an die Österreichischen Bundesbahnen verkauft. Bisher befindet sich die Post AG zur Gänze im Staatseigentum, aber es häufen sich die Gerüchte, wonach die österreichische Post an die Deutsche Post oder an einen anderen Interessenten verkauft werden soll.¹² Dafür erwarb die österreichische Post 2002 ihrerseits 75% minus einer Aktie des privaten Werbemittelverteilers feibra AG und expandierte mit Tochterunternehmen wie „Yellologistics“, „In time“ und „Slovak Parcel“ in Slowenien und in der Slowakei (Post Geschäftsbericht 2002).

Die österreichische Post bereitet sich seit Mitte der 1990er Jahre auf die schrittweise Liberalisierung des europäischen Post-Marktes vor. 2002 waren in Österreich folgende Post-Dienstleistungen für den Wettbewerb geöffnet: Pakete, *Direct Mails* ohne Anschrift, Zeitungen und Zeitschriften, Expresssendungen sowie Briefsendungen ab 350 Gramm. Seit 2003 wurden außerdem Briefe und *Direct Mails* mit persönlicher Anschrift mit einem Gewicht mit mehr als 100 Gramm sowie der gesamte Briefversand von Österreich ins Ausland liberalisiert (ebenda S. 10). Die vollständige Liberalisierung wird auf EU-Ebene zur Zeit für das Jahr 2009 angepeilt.

Die Liberalisierung führte nicht nur zu einer Aufteilung der Post- und Telekom AG, sondern auch zu weiterführenden Restrukturierungen innerhalb der „gelben Post“. Seit 2002 besteht die Post AG aus fünf Geschäftsfeldern: Brief, Filialnetz, Info-Mail, „Kurier.Express.Paket“ und Medienpost. Laut Geschäftsbericht ermöglicht es diese Struktur, dass die einzelnen Einheiten die Verantwortung tragen, „dass sie ihre Leistungen zu marktkonformen Preisen anbieten können“. Dazu kommt, dass durch die neue Struktur jedes Produkt „flexibler in seinem Wettbewerbsumfeld“ positioniert werden kann (ebenda).

¹² Der Standard, 3. Dezember 2002.

In diesem Zusammenhang wurde auch die Brieflogistik neu geordnet: Letztendlich soll es anstatt 16 Verteilerzentren nur noch sechs zentrale Logistikzentren (Wien, Linz, Salzburg, Graz, Villach und Tirol/Vorarlberg) geben. Im Herbst 2002 wurde das größte Logistikzentrum, das Briefzentrum Wien (BZW), in Betrieb genommen.¹³ Diese Neuordnung soll sicherstellen, dass die von der EU verordnete E+1-Zustellung, d.h. die Zustellung an dem auf die Aufgabe folgenden Werktag, wie vorgegeben zu 90 Prozent eingehalten wird. Gleichzeitig wurde 2002 das Filialnetz von 2.300 auf 1.669 Geschäftsstellen reduziert bzw. im Management-Jargon „optimiert“.

2.1.2. Beschäftigungsvolumen

Seit 1996 hat die österreichische Post die Zahl der Beschäftigten um 18 Prozent reduziert. In Vollzeitäquivalenten entspricht dies einer Reduzierung um 14 Prozent. Das ist eine durchschnittliche Reduktion um knapp mehr als zwei Prozent pro Jahr. In absoluten Zahlen sind das 5.326 Vollzeitbeschäftigte insgesamt oder mehr als 760 Vollzeitbeschäftigte pro Jahr. Bedingt durch den Verkauf des Postbus-Bereiches stieg die Abbauquote zwischen 2001 und 2002 sogar auf knapp mehr als vier Prozent. Für 2003 hat die Generaldirektion eine weitere Personalreduktion um 1.445 Vollarbeitsplätze und eine Erhöhung der jährlichen Abbauquote auf fünf Prozent angekündigt. Zwischen 2003 und 2006 sollen nach den Plänen der Generaldirektion weitere 3.960 Vollarbeitsplätze eliminiert werden.¹⁴

Männer waren vom Beschäftigungsabbau stärker betroffen als Frauen: Der Anteil der männlichen Beschäftigten sank um 21 Prozent, während jener der Frauen nur um 15 Prozent abnahm. Der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung bei der Post erhöhte sich allerdings nur unwesentlich um etwas mehr als ein Prozent. Damit zusammenhängend hat der Anteil der Teilzeitarbeit zwischen 1996 und 2002 um 41 Prozent zugenommen und beträgt jetzt rund 10 Prozent der Gesamtbeschäftigung (1996: 6 Prozent); jener der Männer, die Teilzeit beschäftigt sind, ist sogar um 141 Prozent gestiegen.

¹³ Am BZW wird die Post für die gesamte Ostregion (Wien, Niederösterreich und Burgenland) sortiert und verteilt.

¹⁴ Der Standard, 8., 11. und 17. März 2003.

Tabelle 2-1: Beschäftigungsentwicklung bei der Post

	1996	1997	1998†	1999	2000	2001	2002	Veränderung in % 1996-2002
Anzahl der Beschäftigten	35.333	33.587	36.526	35.493	31.775	30.126	28.974	- 18,0 %
Beschäftigte Männlich	25.504	25.133	27.346	26.288	22.573	21.496	20.593	- 19,3 %
Beschäftigte Weiblich	9.829	8.454	9.180	9.205	9.202	8.630	8.381	- 14,7 %
Beschäftigte in Teilzeit*	2.028	3.634	3.833	3.803	3.270	2.532	2.863	+ 41,2 %
Teilzeit Männlich*	171	740	813	777	501	178	412	+ 233,3 %**
Teilzeit Weiblich*	1.857	2.894	3.020	3.026	2.769	2.354	2.451	+ 32%

*...Vollzeitäquivalente

**...aufgrund der starken jährlichen Schwankung der Zahl der männlichen Teilzeitbeschäftigten wurde in diesem Fall der Berechnung der prozentualen Veränderung der Durchschnittswert der Jahre 1997-2002 zugrundegelegt.

†...1988 kam es zur Trennung von Post und Telekom Austria

Quelle: Post AG Unternehmenskommunikation.

Der Beschäftigungsabbau steht in einem klaren Zusammenhang mit der Liberalisierung des Post-Marktes. Im Geschäftsbericht 1999 heißt es bspw.

„In Vorbereitung auf die kommende Liberalisierung der Postdienste und den zu erwartenden verschärften Wettbewerb ist die Anpassung der Personalstruktur an die Mitbewerber ein notwendiges Ziel der österreichischen Post AG.“ (S. 63)

Und im Geschäftsbericht 2001:

„Die kontinuierliche Personalreduktion ist Teil eines Maßnahmenbündels, das der kommenden Liberalisierung der Postdienste und dem zu erwartenden verschärften Wettbewerb gerecht werden soll.“ (S. 59)

Nicht zuletzt erhöht der massive Beschäftigungsabbau der letzten Jahre die Erlöse bei einem möglichen Börsengang oder Verkauf der Post AG, weil eine geringe Zahl von Beschäftigten eine höhere Produktivität und damit günstigere Gewinnaussichten bedeuten (Schreiber 2001:182).

Bisher erfolgte der Personalabbau auf „sozialverträglichem“ Wege - d.h. durch Vorruhestandsmodelle, Aussteigerregelungen und freiwillige Kündigungen. Zuletzt hat die Generaldirektion aber durchscheinen lassen, dass zur Erreichung der angepeilten Ziele auch Kündigungen nicht mehr ausgeschlossen werden könnten. Inzwischen wurden sogar die ersten Kündigungen ausgesprochen (Der Standard, 17. Mai und 5. Juli 2003). Die erste Welle des Personalabbaus ereignete sich 1997 im Zuge des ersten damals noch für die Post und Telekom Austria AG (PTA) ausgehandelten Sozialplanes. Der Sozialplan sah unter anderem eine Vorruhestandsregelung für MitarbeiterInnen über 55 Jahren vor (Frauen in einem Angestellten-Dienstverhältnis 50 Jahre), die bis zum Erreichen ihres Pensionsalters mit 80 Prozent ihres letzten Bezuges karenziert wurden (im Falle der BeamtenInnen musste dafür ein eigenes Gesetz beschlossen werden). Dazu kamen Einmalzahlungen – sogenannte *golden handshakes* – welche im Falle einer freiwilligen Kündigung je nach der Anzahl der Dienstjahre zwischen fünf

und 15 Monatsgehälter ausmachten. Im damaligen Unternehmensbereich Post nahmen im Zuge des ersten Sozialplanes 1.946 MitarbeiterInnen die Vorruhestandsregelung in Anspruch und weitere 307 MitarbeiterInnen entschieden sich für die freiwillige Kündigung mit zusätzlicher Abfertigung (Post Geschäftsbericht 1998:67). Zwischen 2001 und 2002 sind weitere 300 MitarbeiterInnen im Rahmen einer nicht nur auf die Post bezogenen speziellen Regelung für BeamtenInnen vorzeitig in den Ruhestand getreten (dem sogenannten „Lehrer-Modell“, das eine vorzeitige Pensionierung ab 55 Jahren mit deutlichen Abschlägen beim Pensionsentgelt ermöglicht).

Nach Ansicht der Personalvertretung ging es bei der Personalreduktion primär darum, dass die Post ihren Restrukturierungswillen zeigt. Im öffentlichen Dienst würde heute der Erfolg eines Managers hauptsächlich daran gemessen, wie viele Beschäftigte er abgebaut hat. Die Situation und die Zukunft der MitarbeiterInnen wären sicher nicht im Vordergrund gestanden. Es wäre zwar niemand aus dem Unternehmen hinaus gezwungen worden, aber

„man hat den Leuten den Sozialplan 1997 schon extrem schmackhaft gemacht. ... Die Leute wurden in Drei- und Viersternehotels eingeladen. Dort wurde ihnen erklärt, wie toll der Sozialplan ist. Wenn ich heute 55 bin und ich bekomme so ein Angebot, und wenn ich gleichzeitig bemerke, dass im Unternehmen massive Veränderungen anstehen, dann wird mein Wille im Unternehmen zu bleiben, eher gegen Null gehen. Genau das ist passiert. ... Die Leute wurden demotiviert. ... Das Angebot war ja auch nicht ganz unattraktiv.“ (Interview 7)

Es gibt einzelne Personalvertreter, welche die Freiwilligkeit anzweifeln und von einer großen Zahl von „Zwangs-Frühpensionierungen“ sprechen. Ein Betroffener beschränkt den Rechtsweg um sich dagegen zu wehren (Flecker et al. 2002). Medienberichten zufolge sollen MitarbeiterInnen gegen ihren eigenen Willen von posteigenen Ärzten dienstunfähig geschrieben worden sein.¹⁵ Klar scheint jedenfalls, dass die Abbaupläne unter den Beschäftigten sehr viel Unmut und Frustration ausgelöst haben (Schreiber 2001:181; siehe auch die MitarbeiterInnen-Portraits im selben Band und unsere eigenen Ergebnisse aus dem SIREN-Projekt – Flecker et al. 2002).

2.1.3. Umstrukturierungen und Beschäftigung

Die oben beschriebenen Veränderungen führten neben dem Beschäftigungsabbau auch zu einer Restrukturierung von Beschäftigung: In Folge der Schließung von 630 Postämtern, mussten die 800 betroffenen MitarbeiterInnen bspw. an neue Standorte verlegt werden. Obwohl die Betroffenen zum Teil längere Anfahrtswege in Kauf nehmen müssen, ist die Personalvertretung stolz, dass für alle Beschäftigten ein neuer Arbeitsplatz gefunden werden konnte.

Ein anderes Beispiel ist die Verlegung der Brieflogistik vom Wiener Süd- und Westbahnhof zum neuen Briefzentrum Wien (BZW). Dabei kam auch ein neues Personal-screening-Verfahren zum Einsatz, mit dem aus den bisherigen Beschäftigten am Süd-

¹⁵ Der Standard, 4. Juli 2003.

und Westbahnhof die 1.200 zukünftigen BZW-MitarbeiterInnen ausgewählt wurden (Post Geschäftsbericht 2002:55). Dies bestand unter anderem aus dem Einsatz eines speziellen Computerprogramms, mit dem die Fähigkeiten der KandidatInnen getestet wurden. Das Ergebnis war allerdings, dass MitarbeiterInnen mit Erfahrung im Umgang mit Computern ausgewählt wurden, während Beschäftigte mit langjähriger Betriebs- erfahrung aber schlechten Computer-Kenntnissen unberücksichtigt blieben. Wie ein Personalvertreter berichtet:

„Die Heidi [Name geändert, C.H.], meine Sekretärin, hat drüben einige Damen zu sich geholt, und hat ihnen ein paar Spiele am Computer gezeigt, damit sie die Scheu vor der Maus verlieren. ... Das ganze Auswahlverfahren war völlig unnötig. Das waren Postler mit 20 Jahren Betriebserfahrung. Die haben ein wahnsinniges Know-how. ... Hier heraußen haben wir dann drei bis vier Monate gebraucht, um sie wieder an ihren früheren Platz zurück zu bringen.“ (Interview 8)

Ein anderes Beispiel:

„Wir hatten einen Werkstattmeister... der den Gruppenleitertest nicht bestanden hat und dann in eine Abteilung gesteckt wurde, um Briefe zu sortieren. Der hat früher [am Westbahnhof] das Be- und Entladen der LKWs organisiert. Nach einem halben Jahr haben sie ihn angefleht, er möge rauskommen und ihnen das Be- und Entladen organisieren.“ (Interview 8)

Die massiven Probleme, die bei der Inbetriebnahme des BZW auftraten, sind deshalb nach Ansicht der Personalvertretung nicht zufällig entstanden. Das Management habe geglaubt, auf viele Jahre Erfahrung und betriebliches Know-how verzichten zu können und hätte damit einen beinhaltenen Schiffbruch erlitten. Diese Vorgangsweise steht übrigens im krassen Widerspruch zur Eigendarstellung der Post, wo unter anderem festgestellt wird, dass das „*Human Capital*“ für die Zukunft des Unternehmens nicht verkannt werden dürfe.

„Sowohl der wirtschaftliche Erfolg als auch der überwirtschaftliche Wert der Österreichischen Post AG wird letztlich durch das tägliche Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmt.“ (Post Geschäftsbericht 2002:9)

Jene MitarbeiterInnen, die durch die Umstrukturierungen ihren Arbeitsplatz verlieren, werden in der „post.jobline GmbH“ zwischengeparkt. Dabei handelt es sich um eine Art postinterne Personalreserve. Bevor eine neue MitarbeiterIn aufgenommen wird, muss zuerst bei der „jobline“ nachgefragt werden, ob sich dort jemand für diese Stelle interessiert. Aufgrund eines unternehmensweiten Versetzungsschutzes konnten Post-MitarbeiterInnen bis vor kurzem nur freiwillig versetzt werden (eine Änderung des Versetzungsschutzes durch den Gesetzgeber wurde bereits mehrfach in Aussicht gestellt). MitarbeiterInnen in der „jobline“ sind verpflichtet einen regulären Dienst zu verrichten, ohne wirklich eine Aufgabe zu erfüllen. Das kann ziemlich frustrierend sein. Dazu kommen nach Angaben der Personalvertretung zum Teil erhebliche Einkommensverluste durch den Wegfall von Zulagen (Interview 8).

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

sich aufgrund der neuen Richtlinien ganz formell mit dem Namen des Postamtes, Vor- und Familiennamen und mit der Phrase „Was kann ich für sie tun?“ gemeldet hat. Darauf fragten die DorfbewohnerInnen verdutzt „Warum meldest du dich so dumm?“. Als sie sich wieder „normal“ meldete, wurde sie prompt von der postinternen Qualitätskontrolle – den sogenannten *mystery shoppers* – kontrolliert und gerügt (Flecker et al. 2002).

Darüber hinaus wird seit dem Jahr 2000 das Personalverwaltungssystem auf SAP umgestellt (Post Geschäftsbericht 2001:59).¹⁶

2.1.4. Art der Beschäftigung

Mit der Überführung der staatlichen Post- und Telegraphenverwaltung in die PTA und später in die Post AG wurden neue MitarbeiterInnen nur noch als privatrechtliche Angestellte eingestellt. In der Folge ist der Anteil der BeamtInnen in der Post kontinuierlich zurückgegangen. Umgerechnet in Vollzeitkräfte gibt es derzeit im Unternehmen 16.700 Beamte und 10.900 Angestellte. Der Anteil der BeamtInnen beträgt damit rund 60 Prozent der Gesamtbeschäftigung. 1996 betrug der BeamtInnen-Anteil für die gesamte PTA (Post und Telekom) noch 75%.

Gestiegen ist dagegen der Anteil der Teilzeitbeschäftigung: Zwischen 1996 und 2002 nahm der Teilzeitanteil um 41 Prozent zu und macht jetzt rund 10 Prozent der Gesamtbeschäftigung aus (1996: 6 Prozent). Der Anteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten ist im selben Zeitraum sogar um durchschnittlich 233 Prozent gestiegen, wobei die Teilzeitarbeit von Männern starken Schwankungen unterliegt. Die Teilzeitarbeit hat insbesondere in den Verteilerzentren zugenommen, wo im Zuge der Umstellung auf den E+1-Standard ein 24-Stunden-Dienst eingeführt werden musste. Im BZW wurde bspw. eine neue Schicht von 3 Uhr bis 6 Uhr früh eingeführt. Für diese Schicht werden ausschließlich Teilzeitkräfte verwendet. Im BZW macht der Teilzeitanteil bereits mehr als 30 Prozent der Gesamtbeschäftigung aus (in der Post insgesamt circa 10 Prozent).

Neben Teilzeitarbeit nahm auch die Leiharbeit deutlich zu. Nach Darstellung der Personalvertretung hat der Einsatz von Leiharbeit in den letzten drei bis vier Jahren „tröpfelweise“ Einzug gehalten. Ursprünglich nur zur Abdeckung von Spitzenzeiten wie bspw. vor Weihnachten gedacht, werden LeiharbeiterInnen bei der Post inzwischen das ganze Jahr über beschäftigt. Im Jahr 2002 waren nach Auskunft der Personalvertretung im Durchschnitt 821 LeiharbeiterInnen beschäftigt – „und das während wir gleichzeitig von Kündigungen sprechen“. Dabei wären LeiharbeiterInnen auf Dauer wesentlich teurer als reguläre „Postler“: „Ein Leiharbeiter kostet im Jahr 49.000 Euro. Ein Post-Mitarbeiter in einer gleichen Qualifikationsstufe nur 29.000 Euro.“ Leiharbei-

¹⁶ Dabei handelt es sich um ein integriertes EDV-Informationssystem, das alle erdenklichen Daten vom Auftragseingang über die Produktionsplanung und –steuerung bis zur Auslieferung, aber auch sämtliche betrieblichen Funktionsbereiche von der Buchhaltung über die Kosten- bis zur Personalverrechnung und Lagerverwaltung zusammenführt, und damit eine weit effektivere betriebliche Kontrolle als mit herkömmlichen Mitteln ermöglicht.

terInnen werden insbesondere in den Verteilerzentren eingesetzt. Im BZW hat die Zahl der LeiharbeiterInnen zu Spitzenzeiten 500 Personen erreicht – das ist fast die Hälfte des BZW-Personals. Im Moment sind dort immerhin noch 250 LeiharbeiterInnen beschäftigt (Der Standard, 2. April 2003).

Trotz mehrfacher Anfragen ist es uns nicht gelungen, Auskünfte über die Beschäftigungsverhältnisse bei der 75prozentigen Post-Tochter „feibra“ zu erhalten. Bei der „feibra“ handelt es sich um Österreichs größten privaten Werbemittelverteiler. Die Verteilung erfolgt so, dass unadressierte Werbeaussendungen an der Haustüre hinterlassen werden. Bis zum Einstieg der Post im Jahr 2002 war die „feibra“ jedenfalls für ihre extrem prekären Beschäftigungsverhältnisse bekannt. Die VerteilerInnen, viele davon MigrantInnen und Flüchtlinge mit einem ungeklärten Aufenthaltsstatus, wurden ohne Vertrag auf einer täglichen Basis beschäftigt. Die MitarbeiterInnen finden sich zu einem bestimmten Zeitpunkt – in der Regel sehr früh am morgen – an einem bestimmten Treffpunkt ein und bekommen dort für den jeweiligen Tag eine Route und das zu verteilende Material zugeteilt. Abgerechnet wird im nachhinein. Viele der „feibra“-VerteilerInnen besaßen in der Vergangenheit weder Sozial- noch eine Gesundheitsversicherung. Rechtlich galten sie als selbstständige UnternehmerInnen. Im Geschäftsbericht 2002 wird der Einstieg bei der „feibra“ wie folgt begründet:

„Im stark umkämpften Markt der Verteilung von unadressierten Werbemitteln stehen den Kunden der Österreichischen Post AG somit zwei Verteilschienen zur Verfügung. Je nachdem, ob der Kunde die Zustellung in die Hausbrieffachanlagen oder direkt an die Wohnungstür wünscht, kann zwischen der Post-Zustellung und der Verteilung durch die Post-Tochter feibra AG gewählt werden.“ (S. 11)

2.1.5. Arbeitszeit

Neben der Zunahme von Teilzeitarbeit gibt es nach Ansicht der Personalvertretung auch einen Trend zu steigenden Überstunden pro MitarbeiterIn:

„Wenn Sie heute in einem Postamt hundert Zusteller und Zustellerinnen haben und sie haben eine 20prozentige Personalunterdeckung, d.h. dass 20 Rayons nicht besetzt sind, dass müssen die übrigen diese 20 Rayons mit übernehmen. Die Post muss ja trotzdem zugestellt werden. Die 20prozentige Unterbesetzung ist bei großen Dienststellen in Wien keine Seltenheit. Wenn sie Personal reduzieren, aber die Dienstleistungen im selben Ausmaß aufrechterhalten. ... bedeutet das mehr Überstunden. Wir haben Mitarbeiter, die bis zu 100 Überstunden im Monat machen.“ (Interview 7)

Überstunden würden vor allem dort entstehen, wo Personal nicht durch technologische Rationalisierungen, wie neue Sortiermaschinen, eingespart werden können – wie bspw. bei den oben angesprochenen ZustellerInnen. Hier würden sie auch weiterhin entstehen, obwohl die Unternehmensleitung regelmäßig eine Reduktion von Überstunden anordnet.

2.1.6. Arbeitsbedingungen

Mit dem Personalabbau haben die Belastungen für die verbleibenden MitarbeiterInnen deutlich zugenommen:

„Wenn 4.000 Leute das Angebot annehmen und aus dem Unternehmen ausscheiden, fehlen ihnen 8.000 Hände. Sie dürfen nicht vergessen, dass wir jeden Tag Millionen von Briefen befördern. Die Arbeit ist ja nicht weniger geworden. Nur die Menschen sind weniger geworden.“ (Interview 7; siehe auch Schreiber 2001)

Dabei sind die Auswirkungen höchst unterschiedlich. Im Verteilerbereich wurden bspw. durch den technologischen Fortschritt und den Einsatz neuer Maschinen massive Rationalisierungseffekte erzielt. Während erfahrene MitarbeiterInnen per Hand knapp 1000 Sendungen pro Stunde aussortieren, schaffen die neuen Sortiermaschinen im BZW bis zu 30.000 Sendungen pro Stunde. In anderen Bereichen, wie bei den ZustellerInnen, sind die Rationalisierungsmöglichkeiten dagegen sehr beschränkt. Speziell in diesen Bereichen hat man nach Ansicht der Personalvertretung die Grenze des Leistbaren erreicht. Vor allem was die Gewichtsbelastung betrifft:

„Wenn ein Briefträger jetzt 500 bis 600 Abgabestellen hat, dann hat er eine recht erkleckliche Anzahl von Briefen mit sich. Wenn Sie ansehen, mit wie viel Wägelchen die zum Teil unterwegs sind... und dann bekommen sie noch ein Rayon dazu. Dann sind Überstunden schön und gut, aber sie müssen das auch tragen können... Die Menschen transportieren zum Teil über 100 Kilogramm. Wir haben im 23. Bezirk Rayons, wo täglich 250 Kilo Post zugestellt wird. Das muss man erst einmal bewerkstelligen. Da sind wir ganz sicher an der Grenze der Leistbarkeit. Das zeigen auch internationale Vergleiche.“ (Interview 7)

Nichtsdestotrotz plant die Generaldirektion auch im Zustellbereich weitere Einsparungen: Die Zahl der Zusteller soll von rund 11.000 auf 10.000 reduziert werden, wodurch die Zusteller in der selben Zeit um zehn Prozent mehr Briefe als bisher austeilen sollen.¹⁷ Im Gegensatz dazu sind in den neuen Verteilerzentren durch technische Hilfsmittel, wie bspw. automatische Hebevorrichtungen, Arbeitsbelastungen teilweise auch gesunken.

Arbeitsunfälle:

Während die absolute Zahl der Arbeitsunfälle zwischen 1996 und 2002 um fast 38 Prozent gesunken ist, bleibt aufgrund des deutlichen Beschäftigungsabbaues die Zahl der Arbeitsunfälle pro Beschäftigten dahinter zurück. Die Zahl ist von durchschnittlich 0,05 Arbeitsunfällen pro Beschäftigten in 1996 auf rund 0,04 in 2002, d.h. um ca. 25% gesunken.

¹⁷ Der Standard, 8. und 17. März 2003.

Tabelle 2-2: Arbeitsunfälle Post

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Veränderung in % 1996-2002
Absolute Zahl	1.859	1.642	1.554	1.520	1.372	1.270	1.154	- 38
Durchschnittliche Arbeitsunfälle pro Vollzeitbeschäftigten	0,053	0,048	0,042	0,043	0,043	0,042	0,039	- 26

Quelle: Post AG Geschäftsbericht 2002.

2.1.7. Einkommen

Es existieren seit Jahren Pläne, die Einkommen bis zu einem gewissen Grad leistungsabhängig zu machen. Entgegen wiederholter Ankündigungen ist es der Generaldirektion aber bisher nicht gelungen ein solches System einzuführen. Im Geschäftsbericht 2002 heißt es dazu:

„Die veränderte Struktur [der Post AG] macht es auch nötig, die Regeln für die Entlohnung neu zu definieren. Ziel ist es dabei, Gehalts- und Prämiensysteme zu finden, die der Einheitlichkeit des Unternehmens Rechnung tragen und dabei gleichzeitig den Bedürfnissen der Geschäftsfelder nach leistungsgerechter Entlohnung entgegenkommen. Im Jahr 2002 wurde mit dem Aufbau solcher Regeln begonnen, die Arbeit wird sich im Jahr 2003 fortsetzen.“ (S. 55)

Tabelle 2-3: Entwicklung des Personalaufwandes bei der Post

	1998	1999	2000	2001	2002	Veränderungen in Prozent 1998-2002
Personalaufwand in tausend Euro*	1.122.644	1.152.220	1.027.940	1.004.601	989.381	- 12
Personalaufwand pro Beschäftigten in Euro*	30.953	32.555	32.575	33.347	34.147	+ 10

* Ohne Aufwand für Abfertigungen und Pensionen.

Quelle: Abteilung Betriebswirtschaft der Kammer für Arbeiter und Angestellte.

Als Folge des Beschäftigungsabbaues ist zwischen 1998 und 2002 der Personalaufwand exklusive Abfertigungen und Pensionen um zwölf Prozent oder drei Prozent pro Jahr zurückgegangen. Im Gegenzug ist der Personalaufwand pro verbleibenden Beschäftigten im selben Zeitraum um zehn Prozent gestiegen. Letzteres reflektiert allerdings allgemeine Kostensteigerungen durch Realloohnerhöhungen und Inflationsanpassungen und ist nicht unbedingt eine Folge des Beschäftigungsabbaues.

2.1.8. Arbeitsbeziehungen

Mit der Ausgliederung und Überführung in ein privatrechtliches Unternehmen, kam es 1996 auch zu einer Neuformulierung der Personalvertretungs- und Mitbestimmungsrechte. Bis dahin waren diese in dem seit 1945 gültigen Figl-Erlass geregelt (benannt nach Bundeskanzler Leopold Figl). Dieser Erlass umfasste nur eine Dreiviertel-Seite und räumte dadurch, dass er sehr allgemein gehalten war, der Personalvertretung praktisch für alle wesentlichen unternehmerischen Entscheidungen ein Mitbestimmungsrecht ein. Mit der Ausgliederung verlor der Figl-Erlass seine Gültigkeit und wurde nach 51 Jahren durch das Postbetriebsverfassungsgesetz (PBVG) ersetzt. Dieses stellt eine Mischung aus Bundespersonalvertretungsgesetz und Arbeitsverfassungsgesetz dar, um dem Faktum, das bei der Post sowohl Bundesbedienstete als auch Privatangestellte tätig sind, Rechnung zu tragen. Als solches entspricht das PBVG im wesentlichen den Standards der beiden anderen Gesetze, gegenüber den umfangreichen Rechten, die aus dem Figl-Erlass abgeleitet werden konnten, stellt es aber eine klare Einengung dar.

2.2. Private Post- und Kurierdienste

Während die staatliche Post AG einen deutlichen Beschäftigungsrückgang verzeichnet hat, lassen die Daten aus der Leistungs- und Strukturhebung von Statistik Austria keine gesicherten Aussagen für die Entwicklung der restlichen Beschäftigung im Sektor zu. Wenn wir aber die Beschäftigung der Post AG von der Gesamtbeschäftigung im Sektor subtrahieren, ergibt sich zwischen 1998 und 2001 eine Zunahme an Beschäftigung von 16,2 Prozent oder in absoluten Zahlen von 599 Beschäftigte (wobei die Beschäftigungszahl 2001 gegenüber 2000 deutlich gesunken ist). Das sind nur etwas mehr als zehn Prozent der Arbeitsplätze, die im selben Zeitraum bei der Post AG verloren gegangen sind (5.801). Wenn wir davon ausgehen, dass bei der Post AG keine selbständig Beschäftigten tätig sind, zeigt sich darüber hinaus, dass mit etwas mehr als sieben Prozent ein beträchtlicher Teil der Nicht-Post AG Beschäftigung im Sektor selbständige Beschäftigte sind.

Diese Zahlen beinhalten allerdings ein hohes Maß an Unsicherheit. Im Sektor Post- und Kurierdienste ist es besonders schwierig, Unternehmen dem Sektor zuzuordnen. Traditionell kommt ein Teil seit der Marköffnung in diesem Bereich tätigen Unternehmen aus dem Sektor Transportwesen. Weil sie dort ihre Hauptgeschäftstätigkeit behalten, scheint die von ihnen möglicherweise geschaffene Beschäftigung nicht im Bereich Post- und Kurierdienste auf.

Tabelle 2-4: Beschäftigungsentwicklung in den Privaten Post- und Kurierdiensten

	1998	1999	2000	2001	1998-2001 in %
Post- und Kurierdienste nach Leistungs- und Strukturhebung*	40.128	39.719	38.634	34.327	- 14,5
Post AG Unternehmensdaten**	36.526	35.493	31.775	30.126	- 17,5
Differenz (Nicht-Post AG Beschäftigung im Sektor)	3.602	4.226	6.859	4.201	+ 16,6
Selbständige Beschäftigte im Bereich der Post- und Kurierdienste nach Leistungs- und Strukturhebung*	268	327	277	306	+ 14,2
Anteil der selbständigen Beschäftigten an der Nicht-Post AG Beschäftigung im Sektor	7,4	7,7	4,0	7,3	- 1,4

Quelle: * Statistik Austria, Leistungs- und Strukturhebung 1998-2001. Sonderauswertung. ** Unternehmensdaten der Post AG. Post AG Unternehmenskommunikation.

Als eine zusätzliche Schwierigkeit kommt dazu, dass die meisten Unternehmen, die in diesem Feld tätig sind, auf unsere Anfragen nach Beschäftigungsdaten nicht reagiert haben. Fest steht trotzdem, dass die Art der Beschäftigung und die Bezahlung je nach Qualität der Zustellung sehr stark variieren: So gibt es im Bereich der qualitativ hochwertigen Express-Zustellung reguläre Angestelltendienstverhältnisse bzw. Dienstverhältnisse nach dem Kollektivvertrag für Speditionsunternehmen. Zustellung und Abholung sind allerdings vielfach ausgelagert und werden von selbstständigen SubunternehmerInnen abgewickelt, die wiederum zum Teil eigene FahrerInnen angestellt haben. In manchen Unternehmen wird ein Teil (bspw. bis zu 30 Prozent), in anderen die gesamte Abholung und Zustellung von Subunternehmern abgedeckt (die allerdings über ein spezielles Datenübertragungssystem permanent von der Zentrale gesteuert und kontrolliert werden). Typischerweise halten sich die Zahl der unselbstständig Beschäftigten in der Zentrale und die selbstständigen FahrerInnen in etwa die Waage. Speziell die FahrerInnen stehen unter einem enormen Zeitdruck.

Im Bereich der Express-Zustellung gibt es einen relativ hohen Teilzeitanteil – in einem von uns untersuchten Betrieb sind 35 Prozent der MitarbeiterInnen in Teilzeit beschäftigt. Außerdem gibt es Leiharbeit – allerdings in der Regel unter fünf Prozent der Beschäftigten – und vor allem scheinen leistungsabhängige Entlohnungssysteme üblich in der Branche.

Im Bereich der qualitativ weniger hochwertigen Werbemittel- und Zeitungszustellung, in der neben der Post-Tochter „feibra“ auch Unternehmen wie „red mail“ tätig sind, das aus einem *joint venture* zwischen der niederländischen Post PTG und der Styria Medien AG entstanden ist, konnten wir trotz wiederholter Versuche keine Informationen über Beschäftigung und Beschäftigungsverhältnisse in Erfahrung bringen. Für „red mail“ gilt aber wohl die selbe Erfahrung wie für „feibra“: Die ZustellerInnen arbeiten in extrem prekären Beschäftigungsverhältnissen. Unseres Wissens gibt es in diesem Bereich bisher weder einen Betriebsrat noch eine gewerkschaftliche Vertretung.