

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.<sup>13</sup> 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.<sup>14</sup>

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.

---

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

<sup>14</sup> 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.<sup>15</sup> 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-

<sup>15</sup> Der Standard, 4. Juli 2003.