

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 beinhalten 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.