

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.