



# **Die Liberalisierung des österreichischen Postmarktes, neue Unternehmensstrategien und die Folgen für Beschäftigung und Arbeitsbedingungen**

*Christoph Hermann*

FORBA Schriftenreihe 03/2008

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt  
A-1020 WIEN, Aspernbrückengasse 4/5  
Tel.: +431 21 24 700  
Fax: +431 21 24 700-77  
office@forba.at  
<http://www.forba.at>

# INHALT

<i>EINLEITUNG</i> .....	1
1. <i>DIE LIBERALISIERUNG DES ÖSTERREICHISCHEN POSTMARKTES</i> .....	2
2. <i>DIE VORBEREITUNG AUF DEN WETTBEWERB</i> .....	3
2.1. <i>Die Reorganisation des Verteiler- und Filialnetzes</i> .....	5
3. <i>DIE HERAUSFORDERUNG DER MARKTMACHT</i> .....	7
4. <i>DIE AUSWIRKUNGEN AUF BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSBEDINGUNGEN</i> .....	9
4.1. <i>Beschäftigungsabbau</i> .....	9
4.2. <i>Arbeitsbedingungen beim ehemaligen Monopolisten</i> .....	11
4.3. <i>Beschäftigungsverhältnisse bei den neuen Postdienstleistern</i> .....	12
5. <i>GEWERKSCHAFTEN, MITBESTIMMUNG UND KOLLEKTIVVERTRÄGE</i> .....	13
6. <i>SCHLUSSFOLGERUNGEN</i> .....	15
<i>LITERATUR</i> .....	17
<i>ANNEX: INTERVIEWS</i> .....	19

## ***EINLEITUNG***

Seit zehn Jahren wird in Österreich und Europa schrittweise der Postmarkt liberalisiert. Bis spätestens 2011 sollen auch noch die letzten Barrieren fallen und der gesamte österreichische Postmarkt für alle Postdienstleister offen sein. Seit 1998 beschäftigt sich FORBA in verschiedenen Forschungsprojekten mit der Post und neuerdings auch mit ihren Mitbewerbern. Zuletzt im Rahmen eines dreijährigen Forschungsprojektes zur Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen, das von FORBA koordiniert wurde und einer Studie zu den Beschäftigungsverhältnissen bei den neuen Postdienstleistern.<sup>1</sup> Mit diesem Beitrag ziehen wir ein Resümee und fokussieren dabei auf Unternehmensstrategien von Postdienstleistern auf dem liberalisierten Postmarkt, organisatorische Veränderungen und analysieren vor allem die Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen.<sup>2</sup>

Der Artikel startet mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Liberalisierungsschritte. In den folgenden Abschnitten beschreiben wir dann die Vorbereitung des ehemaligen Monopolisten auf den Wettbewerb (inklusive der Reorganisation des Verteiler- und Filialnetzes) und die Herausforderung der Marktmacht durch einen neuen Mitbewerber. Der nächste Abschnitt behandelt dann die Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen und vergleicht dabei die Situation beim ehemaligen Monopolisten mit jener bei den neuen Mitbewerbern. In einem weiteren Abschnitt werden die Herausforderungen für die Gewerkschaften und für Kollektivvertragslandschaft diskutiert, bevor in einem letzten Abschnitt einige Schlussfolgerungen gezogen werden.

<sup>1</sup> ‚Collective Bargaining on Employment and Competitiveness in Austria‘ (siehe Blum u.a. 1999), ‚GATS und öffentliche Dienstleistungen aus arbeitnehmerInnen-orientierter Sicht‘ (siehe Atzmüller/Hermann 2004), ‚Work Organisation and Restructuring in the Knowledge Economy‘ (siehe Hermann/Schönauer 2007) und ‚Beschäftigungsverhältnisse bei neuen Postdienstleistern‘ (siehe Haidinger/Hermann 2008). Postdienstleistungen sind außerdem einer von vier Sektoren, die in den letzten drei Jahren im Rahmen des von der FORBA koordinierten und der Europäischen Kommission im 6. Rahmenprogramm finanzierten europäischen Forschungsprojekt ‚Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und Auswirkungen auf Qualität, Beschäftigung und Produktivität‘ (PIQUE – Projektnummer: CIT5-2006-028478) untersucht wurden. Mehr Informationen unter [www.pique.at](http://www.pique.at)

<sup>2</sup> Die im Folgenden präsentierten Ergebnisse beziehen sich vor allem auf zwei im Rahmen des PIQUE Projektes durchgeführten Fallstudien – eine davon wurde beim früheren Postmonopolisten Post AG, die andere bei einem Konkurrenten der Post. Die Fallstudien basieren ihrerseits auf zwölf Interviews (8 Post und 4 Mitbewerber) mit Managern, Betriebsräten und Beschäftigten. Im Falle der Post wurden zwei Interviews mit Ex-Manager durchgeführt, nachdem es das gegenwärtige Management abgelehnt hat, an der Untersuchung teilzunehmen. Für eine detaillierte Aufstellung der Interviews siehe Annex. Als zusätzliche empirische Quellen dienten Geschäfts- und Zeitungsberichte.

## 1. DIE LIBERALISIERUNG DES ÖSTERREICHISCHEN POSTMARKTES

Die Liberalisierung des österreichischen Postmarktes ist das Resultat der Liberalisierung der Postdienstleistungen auf europäischer Ebene. Österreich erfüllte die Anforderungen der europäischen Postrichtlinien und setzte die Vorgaben in der Regel zum letztmöglichen Zeitpunkt um. Den Vorgaben entsprechend wurde der Postmarkt schrittweise für den Wettbewerb geöffnet. Die erste Postrichtlinie aus dem Jahr 1996 wurde im Postgesetz 1997 umgesetzt. Demnach wurden ab 1998 Sendungen mit einem Gewicht von 350 Gramm und darüber, oder die mehr als fünfmal den Standardtarif kosteten, vom Postmonopol ausgenommen. Andererseits wurde die gleichzeitig auf der Staatsverwaltung ausgegliederte Post- und Telekom AG zum Universaldienstleister erklärt und bestimmte Kriterien festgeschrieben, durch die eine Grundversorgung sichergestellt werden sollte. In der Folge wurde das Postgesetz mehrfach novelliert (2000, 2003, 2006). Seit 2006 beschränkt sich der reservierte Bereich auf Sendungen unter 50 Gramm. Damit sind etwa zwei Drittel des Postmarktes offen für den Wettbewerb (Kammer für Arbeiter und Angestellte 2006:36). Nachdem sich in Brüssel die Gegner einer für 2009 geplanten völligen Liberalisierung durchgesetzt haben, hat Österreich jetzt bis 2011 Zeit, um die letzten Zutrittsbarrieren aufzuheben. Seit 2008 hat das Land eine eigene in der Rundfunk- und Telekom Regulierungs-GmbH angesiedelte Postregulierungsbehörde. Im Hinblick auf die vollständige Liberalisierung steht in naher Zukunft eine weitere Novellierung des Postgesetzes und eventuell eine Neuordnung des Postmarktes an. Im Vergleich mit anderen Ländern sticht Österreich bisher durch wenige und relativ schwache Vorgaben heraus – und zwar sowohl im Hinblick auf Teile des Universaldienstes (bspw. die Dichte an Postämtern) als auch im Bezug auf verbindliche Auflagen für Mitbewerber (Grandosek 2005:164; Input Consulting 2006).

Während die Österreichische Post AG im Bereich der Paket- und Expresszustellung mit starker Konkurrenz zu kämpfen hat, genießt sie im Bereich der Briefsendungen nach wie vor eine weit reichende Marktdominanz.<sup>3</sup> Schätzungen zu Folge stellen alternative Anbieter weniger als 1% aller adressierten Briefe in Österreich zu. Konkurrenz gibt es allerdings bei der Zustellung von Werbemitteln und Zeitungen, und zumindest zwei alternative Anbieter stehen in den Startlöchern, um ab 2011 in die Briefzustellung einzuweichen. Neben einem Konkurrenten, der zum Teil der niederländischen Post gehört, zählt dazu auch eine zugekaufte Post-Tochter Feibra, die nach den Plänen der Postgeschäftsführung ab 2011 auch adressierte Post zustellen soll (Die Presse 27.8.2008).

---

<sup>3</sup> Anstatt sich auf dem Markt für Expresszustellungen selber zu positionieren, hat sich die Post 1997 mit 30% bei dem österreichischen Ableger eines deutschen Expressdienstes eingekauft. Der Grund dafür war nach Darstellung eines interviewten Ex-Managers nicht zuletzt das fehlende technische Know how im Bereich von Expresssendungen (Interview A 2, 5). 2005 verkaufte die Post AG ihre Anteile. Seither versucht sie selber im Business-to-Business Segment, wo sie gerade einmal 5% des Marktes besitzt, Fuß zu fassen.

## 2. DIE VORBEREITUNG AUF DEN WETTBEWERB

Noch vor der Liberalisierung des Postmarktes wurde 1996 die damalige Post- und Telegraphenverwaltung aus der staatlichen Verwaltung ausgegliedert und in eine Aktiengesellschaft überführt. Anfänglich blieben die verschiedenen Unternehmensbereiche noch unter dem Dach der Post und Telekom AG. Ab 1999 wurden aber immer mehr Bereiche abgespalten. Zuerst die Telekom, dann der Postbus und schließlich die Postsparkasse. Seit 2002 umfasst die österreichische Post AG im Wesentlichen die Tätigkeiten der früheren gelben Post (Hofbauer 2006). In den ersten Jahren versuchte das ausgegliederte Unternehmen vor allem, gegen die Liberalisierung zu lobbyieren (Interview A2, 2). Gleichzeitig wurde ein erstes Kostensenkungsprogramm eingeleitet. Dies konzentrierte sich einerseits auf die Reduktion von Beschäftigung durch Frühpensionierungsprogramme und Sonderzahlungen für ein freiwilliges Ausscheiden aus dem Unternehmen. Andererseits wurde ein Rationalisierungsprogramm gestartet, dessen Herzstück die Errichtung vollautomatisierter Sortierzentren war.<sup>4</sup> Ab dem Jahr 2000 gewann der Reformkurs deutlich an Geschwindigkeit. Nach der Darstellung eines ehemaligen Managers hat die Unternehmensführung zu diesem Zeitpunkt erkannt, dass die Liberalisierung nicht aufgehalten werden kann und dass sich das Unternehmen neu auf den Markt ausrichten musste, um nach dem Ende des Postmonopols überleben zu können (Interview A2, 2). Nach Darstellung eines anderen Ex-Managers kam der Reformdruck nicht so sehr von der zukünftigen Konkurrenz als von der Regierung, die nicht länger für die Verluste des Unternehmens gerade stehen wollte (Interview A1, 2). Der Betriebsrat wiederum betont, dass die Liberalisierung vom Unternehmen gegenüber der Belegschaft vor allem als Drohpotential eingesetzt wurde (Interview B1, 13).

Das Resultat war eine weit reichende Strukturreform mit dem Ziel, die Kosten zu senken. Die Reform bestand aus mehreren Teilen: Erstens wurde eine Organisationsreform eingeleitet, an deren Ende das Unternehmen in drei Geschäftsfelder gegliedert wurde: Dies waren die Bereiche Brief, Paket & Logistik und Filialnetz. Der Bereich Brief (inklusive des reservierten Bereiches) ist für rund 60% des Umsatzes verantwortlich, Paket & Logistik für etwas mehr als 30% und das Filialnetz für knapp 10%. Eine Folge dieser Umstellung war, dass die Brief- von der Paketzustellung getrennt wurde und in vielen Fällen auch die räumliche Einheit mit dem Schalterdienst im Postamt aufgelöst wurde. Zweitens kam es zu einer drastischen Verkleinerung des Filialnetzes und zu einer weit reichenden Konzentration des Verteilernetzes (dazu ausführlichere Informationen weiter unten).

Daneben setzte das Unternehmen aber auch andere Schritte, um seine Marktführerschaft zu verteidigen. Dazu zählte insbesondere die Übernahme des größten Konkurrenten im Bereich der Werbemittelzustellung. 2001 übernahm die Post 74,9% der Feibra, seit 2005 ist der Werbemittelverteiler eine 100prozentige Tochter der Post. Wie ein früherer

---

<sup>4</sup> Während früher manuell bis zu 1.000 Sendungen pro Stunde aussortiert wurden, schaffen die neuen Maschinen im selben Zeitraum bis zu 30.000 Sendungen (Atzmüller/Hermann 2005:38).

Manager betonte, gelang der Post damit ein „Geniestreich“ (Interview A1, 4). Wie weiter unten ausgeführt, ist das Management mit dem Erwerb der Feibra in der Lage, die Billigkonkurrenz auf Distanz zu halten, während sie gleichzeitig auf die Postbeschäftigten Druck ausüben kann.

Mit der Übernahme der Feibra sind die Wachstumsmöglichkeiten auf dem Postmarkt aber praktisch ausgeschöpft. Die Post erhofft sich zwar noch Zuwächse im Bereich der Expressdienste, nach 2011 ist aber zu erwarten, dass sie bei der Briefzustellung Einbußen erleiden wird. Um trotzdem weiter wachsen zu können und zumindest einen Teil der beträchtlichen Gewinne weiter zu investieren, hat sich die Post einerseits in anderen Branchen und andererseits im Ausland engagiert. Zu den inländischen Akquisitionen gehört der Kauf von Logistikunternehmen und einer lokalen Gratiszeitung in Wien. Zuletzt war auch die Beteiligung an einem Zeitungsvertrieb im Gespräch (Standard 10.9.2008). Das Auslandsengagement hat vor allem nach dem Börsengang 2006 rapide zugenommen. Wurden im Jahr 2006 noch weniger als 3% des Konzernumsatzes im Ausland erwirtschaftet, waren es 2007 bereits 27%; im Paketgeschäft sogar mehr als 70% (Post 2007:40-41).

Der Übergang zur Diversifizierung konnte nicht nur bei den Akquisitionen beobachtet werden. Auch das Produktangebot wurde ausgeweitet und die Kundenbetreuung wurde stärker auf verschiedene Kundengruppen ausgerichtet. Im ersteren Fall wurde das Produktangebot in den Filialen ausgeweitet.<sup>5</sup> Neuerdings setzt das Management in diesem Bereich auch wieder verstärkt auf Finanzdienstleistungen, nachdem die Postsparkasse 2002 verkauft worden war (Post 2007:12).<sup>6</sup> Im zweiten Fall wurden eigene Betreuungsstrukturen für Großkunden eingerichtet (so genannte Key-Account Management Strukturen). Die Großkunden der Post – dazu zählen u.a. der Versandhandel, Finanzdienstleister, Mobiltelefonbetreiber, aber auch Behörden – sind für den Löwenanteil des Umsatzes verantwortlich sind. Die Privatkunden machen dagegen kaum mehr als 5% des Gesamtumsatzes aus (Interview A1, 3-4). Wie es ein früherer Postmanager ausdrückte:

*„Der Privatkunde...ganz ehrlich, spielt keine Rolle mehr bei der Post ... der Private spielt politisch eine Rolle...und wird...herbeigelobt und diskutiert von den Politikern, aber de facto bringt er die Menge nicht.“ (Interview A1, 3-4)*

Im Bereich der Paketdienste wird mit Großkunden bereits individuell über Tarife verhandelt. Während Großkunden über Tarife verhandeln, hat die Post 2003 die Standardtarife kräftig erhöht (Haas u.a. 2004:23).

Neben den Kosteneinsparungen trug die Tarifierhöhung nicht unwesentlich zu den steigenden Gewinnen der Post bei (Interview A1, 15). Dies wiederum war die Voraussetzung für den 2006 erfolgten Börsengang und den erfolgreichen Verkauf von 49% der Unternehmensanteile an private Investoren (ein Teil wurde unter bevorzugten Konditio-

<sup>5</sup> Neben den klassischen Postdienstleistungen (Briefe, Pakete, Zahlungsverkehr) wird inzwischen auch eine Reihe von anderen Produkten angeboten. Dazu zählen bspw. Papier-, Büro- und Schreibwaren, Mobiltelefone, Musik CDs und Brieflose.

<sup>6</sup> Käufer war eine österreichische Bank, die sich inzwischen mehrheitlich im amerikanischen Besitz befindet und an der die Post selber inzwischen 5% der Anteile hält.

nen an die MitarbeiterInnen ausgegeben). Der Teilprivatisierung vorausgegangen waren Diskussionen über den Zusammenschluss mit einem strategischen Partner (im Gespräch waren die deutsche und die Schweizer Post). Diesbezügliche Pläne sickerten aber an die Öffentlichkeit durch und konnten in der Folge nicht mehr umgesetzt werden (Interview A1, 15). Die Entscheidung zum Börsengang erfolgte schließlich sehr kurzfristig und war intern umstritten (Interview A1, 15).

## 2.1. *Die Reorganisation des Verteiler- und Filialnetzes*

Wie oben ausgeführt, hat die Post massiv in die Modernisierung des Verteilernetzes (d.h. in die Abholung, Sortierung und Zustellung der Post) investiert. Zwischen 1999 und 2005, also vor der Teilprivatisierung, wurden mehr als 300 Millionen Euro für die Logistik und die Modernisierung der Verteilerzentren ausgegeben (Post 2005:34). Ab 2002 erfolgte die Modernisierung vor allem unter dem Druck der Umsetzung der E+1 Zustellung, wonach 95% der aufgegebenen Sendungen bereits am nächsten Tag zugestellt werden müssen (Grandosek 2005:163-4).<sup>7</sup> Neben der technischen Aufrüstung kam es auch zu einer weit reichenden Konzentration im Verteilernetz und eines drastische Ausdünnung des Filialnetzes. Vor dem Start des Restrukturierungsprozesses gab es 39 Verteilerzentren in Österreich. Heute gibt es noch sechs und alle sind hochgradig automatisiert (Post 2007:46). Ein ähnlicher Prozess fand im Bereich des Zustellnetzes statt: Dort gab es im Jahr 2001 noch 1.880 Standorte, heute sind es im gesamten Bundesgebiet nur noch 320 (ebenda). Möglich wurde diese Konzentration nicht zuletzt durch eine Umstellung bei den Transportmitteln: Statt mit dem Zug wird die Post heute ausschließlich mit Lkws transportiert<sup>8</sup> (Interview A1, 15).

Nach Darstellung des Managements erlaubt die Konzentration im Zustellbereich einen effizienteren Einsatz des Personals (Interview A1, 15). Die Reduktion der Zustellbasen wurde durch eine Ausweitung der Rayons ergänzt.<sup>9</sup> Laut dem Geschäftsbericht 2003 ist es der Post durch die Einführung größerer Zustellteams und der gleichzeitigen Reduzierung des Personalstandes gelungen, massiv Kosten einzusparen und die Produktivität der Zustellung zu steigern (Post 2003:32). Wie weiter unten beschrieben, basierte die Steigerung der Produktivität aber auch auf einer beträchtlichen Intensivierung der Arbeit. Dieser Prozess ist jedenfalls keineswegs abgeschlossen. Zustellbasen werden laufend Kapazitätsprüfungen unterworfen. Dabei werden den verschiedenen Arbeitsschrit-

<sup>7</sup> 2002 kam es nach der Eröffnung des neuen Briefzentrums Wien zu tagelangen Verzögerungen bei der Zustellung der Post. Zu den Gründen zählte u.a. eine zweifelhafte Personalpolitik, die besonders erfahrene MitarbeiterInnen bei der Besetzung der neuen Arbeitsplätze nicht berücksichtigte (Atzmüller/Hermann 2004:37-8).

<sup>8</sup> Früher wurden von der ÖBB täglich 450 mit Poststücken beladene Güterwaggons befördert. In manchen Waggons wurde sogar Post sortiert.

<sup>9</sup> In den Niederlanden und teilweise auch in Deutschland zeigt sich eine gegenteilige Entwicklung. Die Endsortierung wird dort bereits in den Verteilerzentren vorgenommen. Gleichzeitig werden die Rayons verkürzt und ihre Zahl damit erhöht. Das Ziel dieser Maßnahmen ist, dass die Zustellung von Teilzeitarbeitskräften erledigt werden kann. Als Teilzeitbeschäftigte kommen vor allem Hausfrauen, Studenten und Pensionisten zum Einsatz (Hermann/Brandt/Schulten 2008).



ten bestimmte Zeitwerte zugewiesen und auf Basis des durchschnittlichen Postaufkommens der notwendige Personalstand berechnet (Interview C4, 8). Mit wenigen Ausnahmen enden die intern als Systemisierungen bezeichneten Untersuchungen mit der Anforderung zu Personaleinsparungen. Ein Interviewpartner schildert den Vorgang wie folgt:

*„Wie zum Beispiel die Mobilkom aus dem 2. Bezirk weg gezogen ist, sind sie sofort gekommen und haben gesagt, ihr habt so und so viele Sendungseinheiten nicht mehr. Das ist ein halber Mann ... Dann sitzen sie mit dem Notebook da und rechnen uns das vor.“ (Interview C2, 8)*

Neben der Konzentration mit Sortier- und Zustellbereich, kam es zu einer drastischen Verkleinerung des Filialnetzes. Zwischen 2002 und 2007 wurden in zwei Phasen (2002/3 und 2004/5) 951 Postfilialen (die früheren Postämter) geschlossen (Tamme 2007). Heute existieren 1.334 Filialen und damit nur noch 57% des Netzes von 1998. Gleichzeitig wurde auch das Netz an Postbriefkästen verkleinert. Allein zwischen 2004 und 2006 wurden 2800 Briefkästen abmontiert (ebenda). Zum Teil wurde in den betroffenen Gemeinden eine Ersatzlösung gefunden, indem lokale Postpartner ein Teil der Dienstleistungen von Postfilialen anbieten.<sup>10</sup> Die Postpartner stellen damit eine Form von Auslagerungen dar. Ein anderer Bereich, in dem Tätigkeiten outgesourct wurden, ist der Transport. Hier wird seit der Umstellung auf Lkw-Transport ein Teil der Fuhren an private Spediteure vergeben (Interviews A1, 9; B1, 19-21). Auch bei der Zustellung gibt es vereinzelt selbständige ZustellerInnen, die nach der Zahl der Zustellungen entlohnt werden. Nach Ansicht eines von uns interviewten Ex-Managers standen in diesen Fällen aber nicht die möglichen Kosteneinsparungen im Vordergrund. Vielmehr ging es darum, „den Leuten eine Rute ins Fenster zu stellen“ (Interview A1, 9).

---

<sup>10</sup> Als Postpartner fungieren u.a. lokale Lebensmittelhändler, Apotheken, Tankstellen, Trafiken, Tourisusbüros und in einigen Gemeinden die Gemeindeämter. Inzwischen gibt es 192 derartiger Postpartner; dazu kommen noch einmal 343 Postservicestellen mit einem kleineren Dienstleistungsangebot (Hermann/Schönauer 2007).



### 3. DIE HERAUSFORDERUNG DER MARKTMACHT

Während die Post als ehemaliger Monopolist in neue und arbeitssparende Technologien investiert hat, verfolgen die neuen Mitbewerber auf liberalisierten Briefmärkten typischerweise eine technisch weniger versierte und auf niedrigen und flexiblen Arbeitskosten basierende Geschäftsstrategie. Im Falle eines Mitkonkurrenten der österreichischen Post, basiert das Geschäftsmodell auf einer Kombination zwischen Zeitungs- und Briefzustellung. Trotz einiger Erfolge bei der Werbemittelzustellung, macht die Briefzustellung bisher nur einen kleinen Teil des Gesamtumsatzes aus. Neben dem bis 2011 weiter bestehenden Monopol auf Sendungen unter 35 Gramm kämpft der Konkurrent mit dem Zugang zu den Hausbrieffachanlagen. Diese wurden vor der Liberalisierung von der Post installiert und sind so konstruiert, dass andere Postdienstleister keinen Zugang haben. Seit 2003 sind diese Brieffachanlagen laut Postgesetz durch solche Anlagen zu ersetzen, die allgemein zugänglich sind. Nach einer Entscheidung des Verfassungsgerichtshofes aus dem Jahr 2006 ist allerdings unklar, wer für die Umrüstung zahlen muss. Deshalb geht die Umstellung nur sehr schleppend voran. Das Management schätzt, dass sie nur zu etwa 30% der Brieffachanlagen Zugang hat (Interview E1, 3).

Angesichts der Schwierigkeiten, im Briefmarkt Fuß zu fassen, ist die Kombination mit der Zeitungszustellung umso wichtiger. Nach der Darstellung des Managers ist die Zeitungszustellung das Rückgrat, das eine Mindestauslastung des Zustellnetzwerkes garantiert. Ohne die Zeitungszustellung wäre es sehr teuer und riskant, ein funktionierendes Zustellnetz aufzubauen (Interview E1, 5). In jedem Fall hat der Konkurrent aber nicht vor, ein landesweites Zustellnetz zu errichten. Das Unternehmen setzt vielmehr auf Kooperationen mit regionalen und lokalen Anbietern. Für Sendungen, die in abgelegene Gebiete zugesellt werden sollen, ist daran gedacht, den Dienst der Post in Anspruch zu nehmen, die als Universaldienstleister verpflichtet ist, auch in abgelegene Bergdörfer zuzustellen (ebenda). Neben dicht besiedelten Gebieten will sich das Unternehmen auf KundInnen mit großen Auftragsvolumen konzentrieren. Großkunden können die vorsortierte Post direkt in das Verteilernetz des Mitbewerbers einspeisen (ebenda). Dadurch können die Kosten für die Aufrechterhaltung eines umfassenden Netzwerkes an Postfilialen und öffentlichen Briefkästen vermieden werden. Werbemittel und unadressierte Postsendungen sind in dieser Hinsicht besonders lukrativ, weil sie überhaupt keine Vorsortierung benötigen und weil ihr Volumen in Zukunft weiter zunehmen wird, während das Volumen der adressierten Postsendungen voraussichtlich stagnieren oder sogar zurückgehen wird.

Als größten Vorteil der neuen Postdienstleister gegenüber dem ehemaligen Monopolisten sieht der Manager ihre Flexibilität (Interview E1, 4). Um ihre High-Tech Infrastruktur auszulasten, benötigt die Post ein hohes Volumen an Post. Der Konkurrent kann dagegen auch kleinere Volumina profitabel zustellen. Das Unternehmen kann damit Marktnischen ausnützen und nach eigener Einschätzung besser auf individuelle Bedürfnisse der KundInnen eingehen.

*„Der Markt ist so riesig, da gibt es da genügend Kundengruppen, die ... unterschiedliche Bedürfnisse haben, die aber bisher nicht befriedigt werden.“ (Interview E1, 4)*

Andererseits stellt aufgrund der hohen Fixkosten für die Infrastruktur auch der Wegfall von kleineren Volumen bereits eine Gefahr für den Universaldienstleister dar. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht ist der Universaldienst deshalb hoch problematisch.

*„Der Universaldienst ist nur eine Bürde. Wir müssen in allen Gebieten zustellen ... als privater Dienstleister kann man dagegen sagen, ich konzentriere mich mehr auf die Städte.“ (A2, 8)*

Wie wir weiter unten beschreiben, basiert das Geschäftsmodell der neuen Mitbewerber am liberalisierten Briefmarkt aber nicht nur auf der Konzentration auf lukrative Marktsegmente und auf schlanke und damit flexible Infrastrukturen, sondern zu einem wesentlichen Teil auch auf den Einsatz von billigen Arbeitskräften. Interessanterweise sind es oft die ehemaligen Monopolisten, die sich im Ausland auf lukrative Marktsegmente konzentrieren und mit billigen Arbeitskräften operieren und damit die Universaldienstleister unter Druck setzen (Hermann/Brandt/Schulten 2008; Schulten 2008).

## 4. DIE AUSWIRKUNGEN AUF BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSBEDINGUNGEN

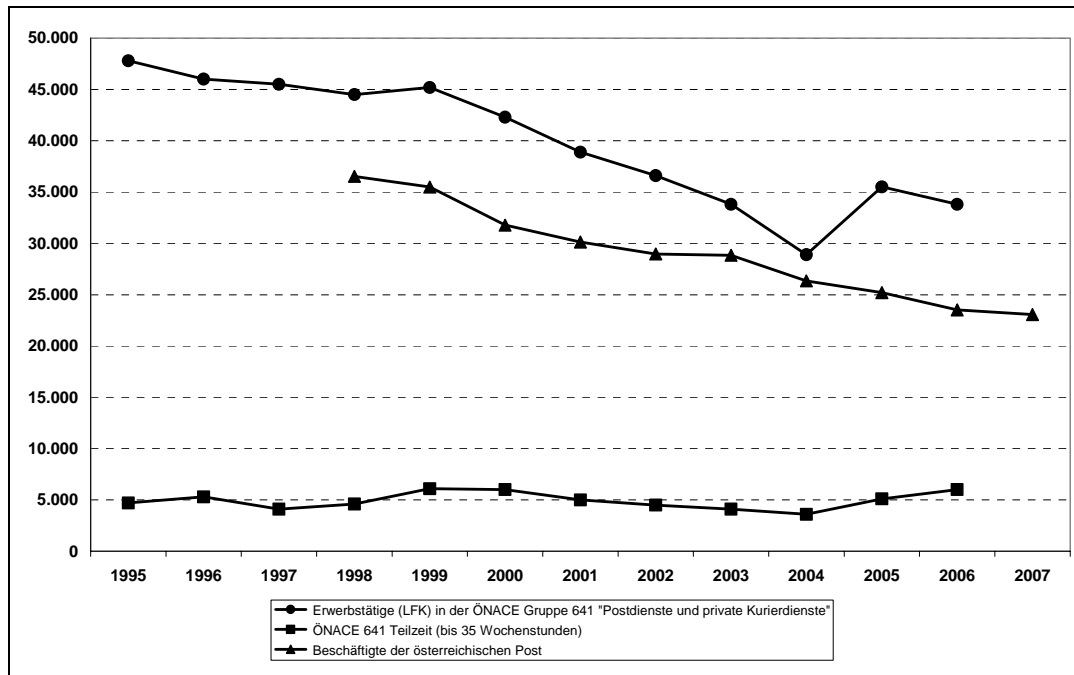
### 4.1. Beschäftigungsabbau

Seit 1998 ist die Zahl der Beschäftigten bei der Post ohne die zugekauften Unternehmen um 13.467 Personen oder 37% zurückgegangen. Das entspricht einem durchschnittlichen Abgang von mehr als 1.300 MitarbeiterInnen pro Jahr. Nachdem Ende 2007 zwei Großkunden aus dem Versandhandel verloren wurden, hat sich die Beschäftigung im 1. Quartal 2008 noch einmal um 330 MitarbeiterInnen reduziert (Post 2008:8). Für 2009 und die folgenden Jahre hatte das Postmanagement im Zusammenhang mit weiteren Postamtschließungen auch einen weiteren Personalabbau angekündigt, nach heftigen Protesten die Pläne aber vorerst auf Eis gelegt (Standard 11.12.2008). Der Zuwachs der Beschäftigungszahlen bei den neuen Postdienstleistern kann die Beschäftigungsverluste beim ehemaligen Postmonopolisten auch nicht annähernd kompensieren. Laut Statistik Austria ist zwischen 1998 und 2006 die Zahl der Beschäftigten im Bereich der Postdienste und privaten Kurierdienste um 24% zurückgegangen. Die Statistik zeigt auch einen kontinuierlichen Anstieg der Teilzeitbeschäftigung. Dies trifft auch auf die Post zu. Im Geschäftsbericht 2003 wird dazu vermerkt, dass Teilzeitarbeit forciert wird, um auf Mengenschwankungen flexibel reagieren zu können (Post 2003:53).<sup>11</sup> Seit 1998 hat sich aber auch der Frauenanteil in der Post AG um fast 10% erhöht und beträgt mittlerweile rund ein Drittel der Beschäftigten. Im Filialnetz beträgt der Frauenanteil über 50%, bei den MitarbeiterInnen bis 25 Jahre liegt er knapp unter 50% (Post 2007:58).

---

<sup>11</sup> Bei der niederländischen Post arbeitet bereits die Mehrheit der Beschäftigten in Teilzeit, bei der deutschen Post ist es immerhin ein Drittel. Bei den Mitbewerbern in Deutschland kommen vor allem geringfügige Teilzeitbeschäftigte zum Einsatz (Hermann/Brandt/Schulten 2008).

Grafik 1: Beschäftigung im Postsektor und bei der österreichischen Post AG



Quelle: Statistik Austria Mikrozensus Sonderauswertung für das PIQUE Projekt. Geschäftsberichte Post und Telekom AG (1997 und 1998) und Post AG (1999-2007).

Wie eingangs erwähnt, hat die Unternehmensführung in der Anfangsphase 1997-1998 (damals noch als Post und Telekom AG) spezifische Programme ins Leben gerufen, um Beschäftigung abzubauen. Diese umfassten einerseits Frühpensionsregelungen für BeamtInnen, andererseits zusätzliche Abgeltungen für Beschäftigte, die das Unternehmen freiwillig verließen (so genannte *golden handshakes*). Von letzterem machen vor allem junge, dynamische MitarbeiterInnen Gebrauch, die an eine Karriere in der Privatwirtschaft glaubten (Blum u.a. 1999:36ff). Im Unternehmensbereich Post nahmen bis 1998 1.946 MitarbeiterInnen die Vorruhestandsregelung und 307 die freiwillige Abfertigung in Anspruch (Post 1998:13). Seither basiert der Beschäftigungsrückgang primär darauf, dass nur ein kleiner Teil der Stellen jener MitarbeiterInnen, die das Unternehmen verlassen, nachbesetzt werden.

Überzählige Beschäftigte, die keine Verwendung mehr finden, werden in einer eigenen Abteilung zusammengefasst. Früher hieß diese Abteilung „Jobline“, seit 2005 „Karriere- und Entwicklungszentrum“. Laut Geschäftsbericht 2005 unterstützt die Post damit die „neue berufliche Entwicklung der von Restrukturierungsmaßnahmen betroffenen Mitarbeiter ... Primäre Zielsetzung stellt dabei eine ehestmögliche Reintegration in den operativen Unternehmensprozess dar“ (Post 2005:43). Nach Darstellung des Betriebsrates handelt es sich beim Karriere- und Entwicklungszentrum in Wirklichkeit vielmehr um eine Sackgasse, aus der MitarbeiterInnen mit wenigen Ausnahmen nicht mehr herauskommen.

*„Darin hat noch keiner Karriere gemacht oder sich weiter entwickelt ... In Wahrheit ... werden den Mitarbeitern dort... die Perspektiven genommen.“ (Interview B2, 3)*

Laut einem Zeitungsbericht befinden sich an die 600 MitarbeiterInnen auf dem betriebsinternen Abstellgleis (Standard 17.5.2008).

#### 4.2. *Arbeitsbedingungen beim ehemaligen Monopolisten*

Zwar haben die Reorganisation des Unternehmens und die Investitionen in neue und arbeitssparende Technologien zweifelsohne zur Erhöhung der Produktivität beigetragen. Mindestens so wichtig für die Effizienzsteigerungen war aber eine Erhöhung des Arbeitspensums der Beschäftigten. Die auf einem Gemisch aus tayloristischer Arbeitszeitmessung und der Einführung japanischer Teamarbeit basierende Reorganisation der Rayons hat dazu geführt, dass heute ein durchschnittliche/r Briefträger/in fast doppelt so viele Abgabestellen betreut als noch vor zehn Jahren.<sup>12</sup> Während früher besonders schnelle ZustellerInnen ihre Schicht unter Umständen schon nach sechs Stunden erledigt hatten, geht heute nach Beteuerung des Betriebsrates niemand mehr vor acht Stunden nach Hause (Interview B1, 16). Dadurch ist es heute auch nicht mehr möglich, den Rayon eines/r Kollegen/in zu übernehmen, der ausgefallen ist. Stattdessen wird der Rayon im Team aufgeteilt. Bei vielen Beschäftigten gibt es durchaus Verständnis dafür, dass die Effizienz erhöht wurde. Das Problem ist aber, dass dieser Prozess nicht mehr aufzuhören scheint.

*„Von der Bewältigung der Aufgaben war das früher so gestaltet, dass das ... innerhalb der Dienstzeit zu schaffen war. Heutzutage ist es leider so, dass du da wirklich kämpfen musst, ... dass du das innerhalb deiner Dienstzeit überhaupt zusammenbringst.“ (Interview C4, 1)*

Auch ein Ex-Manager attestiert, dass „in vielen Bereichen die Grenzen erreicht sind“. Viele MitarbeiterInnen, von denen einige ja nicht mehr zu den Jüngsten zählen, hätten ihre körperliche Leistungsfähigkeit erreicht.

*„Das ist schon etwas Anstrengendes...diese Packerl zu tragen: Ich habe das 2, 3 Mal mitgemacht. Am Abend war ich weg.“ (Interview A2, 14)*

Im Zusammenhang mit der Intensivierung der Arbeit bleibt auch immer weniger Zeit für Kundenkontakte. Wie ein Interviewpartner ausführt:

*„Bei uns verschwindet das immer mehr, dass wir Kundenkontakt haben, dass man noch mit Leuten irgendwie zusammenkommt, redet ... Ich stehe nur mehr bei meinem Kastl, hau meine Post rein und gehe wieder. Es wird unpersönlich. Und das senkt auch die Motivation, weil deine Arbeit dich nicht mehr befriedigt.“ (Interview C1, 20-21)*

Im Schalterbereich gibt es ähnliche Entwicklungen. Durch Umsatzvorgaben wird das Schalterpersonal dazu angehalten, die Anfragen der KundInnen so schnell wie möglich abzuwickeln. Dabei leidet manchmal die Qualität der Auskunft. Durch die Umstellung auf Universalschalter und die permanente Einsparung von Personal, haben die verbleibenden Beschäftigten teilweise Probleme, die ihnen zustehenden Pausen in Anspruch zu nehmen.

<sup>12</sup> Nämlich 800 bis 1.000 anstatt 400 bis 500.

*„Wenn der Kundenstrom abreißt, kannst du einmal einen Kaffee trinken, aber ansonsten bist ... du im Dauereinsatz bis zu deiner Pause, oder oft haben wir dann bis zum Dienstschluss keine Pause.“ (Interview C 2, 6)*

### 4.3. *Beschäftigungsverhältnisse bei den neuen Postdienstleistern*

Trotz der Verschlechterungen bei der Post, ist die Situation noch immer deutlich besser als bei den neuen Postdienstleistern. Bei den Mitbewerbern auf dem Briefmarkt sind mehr als 90% der Beschäftigten selbständig über einen Werkvertrag beschäftigt (Haidinger/Hermann 2008). Als Selbständige müssen sie selber für die Sozialversicherung einzahlen und kommen nicht in den Genuss von Arbeitsschutzrechten (Kollektivverträge, Arbeitsgesetze). Darüber hinaus werden die ZustellerInnen nach Stücklöhnen bezahlt. Im Durchschnitt verdienen sie zwischen 4 und 6 Euro pro Stunde (ebenda). Das ist ungefähr halb soviel wie ein/e Briefträger/in bei der Post verdient (Hermann/Brandt/Schulten 2008).

Wegen des niedrigen Lohnes machen diese Jobs in Wien und anderen städtischen Zentren in Ostösterreich Grenzgänger aus der Slowakei, der Tschechischen Republik und Ungarn oder Asylwerber aus Südostasien und Afrika. Wegen ihres oftmals unklaren Aufenthaltsstatus – vielfach ist eine Beschwerde gegen einen abschlägigen Asylbescheid bei Gericht anhängig – ist die letzte genannte Gruppe besonders schutzlos. Diese Beschäftigten haben oft keine Versicherung und sind im Beruf das Ziel rassistischer Übergriffe, manchmal sogar hangreiflicher Art. Obwohl sie das Opfer sind, verlieren sie ihren Job, wenn sie solche Probleme beim Arbeitgeber zur Sprache bringen. Von den Vorgesetzten werden sie sofort als Problemmacher abgestempelt (Interviews E3 und E4). Zum Teil sind sich die Betriebsräte dieser Probleme bewusst und versuchen zu helfen, obwohl sie keine rechtliche Grundlage haben, die Selbständigen gegenüber dem Unternehmen zu vertreten. Neben den rechtlichen Problemen gibt es aber auch sprachliche und kulturelle Barrieren. Die Mehrheit der ZustellerInnen spricht kein Deutsch und viele auch nicht einmal Englisch (Hermann/Brandt/Schulten 2008).

Während die Mitbewerber auf dem Briefmarkt hauptsächlich Selbständige einsetzen, nützen die alternativen Anbieter im Bereich der Paket- und Expresszustellung vielfach Subunternehmen. Eine Umfrage unter Betriebsräten von vier Paket- und Expresszustelldiensten ergab, dass alle mit Subunternehmen arbeiten und zwei davon die Zustellungen und Abholungen ausschließlich über Subunternehmen abwickeln (Haidinger/Hermann 2004). Die Subunternehmer beschäftigen in der Mehrheit zwischen fünf und zehn FahrerInnen. Über die Beschäftigungsverhältnisse in diesem Bereich gibt es keine genauen Informationen. Im Gegensatz zu den alternativen ZustellerInnen im Briefmarkt dürften die ZustellerInnen in der Regel aber zumindest unselbständig beschäftigt sein. Allerdings gibt es Grund zur Vermutung, dass arbeits- und sozialrechtliche Vorschriften regelmäßig verletzt werden. Laut Betriebsrat eines Auftraggebers interessiert niemanden, wie die Subunternehmer mit ihren FahrerInnen umgehen, solange das Beschäftigungsverhältnis legal ist.

*„Da gibt's soviel Überschreitungen im Arbeitsrecht, dass das ein Horror für jeden Betriebsrat wäre, da etwas zu erkämpfen.“ (zitiert in Haidinger/Hermann 2008:15)*

## 5. GEWERKSCHAFTEN, MITBESTIMMUNG UND KOLLEKTIVVERTRÄGE

Vor der Liberalisierung war die Post- und Telegraphenverwaltung Teil des öffentlichen Dienstes. Die Beschäftigten hatten einen Beamtenstatus, die Beschäftigungsbedingungen wurden im Rahmen von Dienstordnungen geregelt. Über Lohnerhöhungen wurde zusammen mit den anderen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes direkt mit der Regierung verhandelt (Hermann 2008:224-5). Mit der Überführung der Post in ein privatrechtliches Unternehmen wurde der damaligen Post und Telekom AG 1996 auch die Kollektivvertragsfähigkeit zugestanden. Seither verhandelt das Management mit der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten (GPF) einen Hauskollektivvertrag. Dieser gilt für die nach 1996 neu eingetretenen MitarbeiterInnen, die nur noch in einem Angestelltenverhältnis aufgenommen wurden. Für die BeamtInnen gilt zwar noch eine Dienstordnung, aber auch für sie werden inzwischen die jährlichen Lohnsteigerungen nicht mehr zwischen der Gewerkschaft und Regierungsvertretern sondern zwischen der Gewerkschaft und dem Management ausgehandelt (ebenda). Rund 60 Prozent der Beschäftigten besitzen noch einen Beamtenstatus (Adam 2007). Die BeamtInnen verfügen über eine höhere Beschäftigungssicherheit, aber im Bezug auf die Arbeitszeit und das Entgelt sind die Angestellten den BeamtInnen gleichgestellt.<sup>13</sup>

Mit der Überführung in ein privatrechtliches Unternehmen wurden auch die Mitbestimmungsrechte geändert. Zwar besitzt das Unternehmen immer noch ein besonderes Mitbestimmungsrecht, das aus dem Jahr 1946 stammende Mitbestimmungsgesetz (der so genannte Figl-Erlass) wurde aber reformiert und die Mitbestimmungsrechte weitgehend an die Bestimmungen des Arbeitsverfassung angepasst (Atzmüller/Hermann 2004:44). In diesem Zusammenhang ist auch das Klima zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat deutlich rauer geworden. Ein Betriebsrat beschreibt das Verhältnis wie folgt:

*„Tatsache ist, wir unterhalten uns sehr viel über Gerichte und Drohgebärden; es ist nicht mehr der angemessene Umgang wie mit Dr. Sindelka [ehemaliger Geschäftsführer] ...wo man noch miteinander gesprochen hat, die gelebte Sozialpartnerschaft. Davon kann keine Rede mehr sein.“ (Interview B2, 15)*

Nach mehrfachen Streikandrohungen ist es im Zusammenhang mit der Ankündigung eines weiteren Beschäftigungsabbaus im Dezember 2008 zu vorübergehenden Arbeitsniederlegungen gekommen (Standard 10.12.2008). Ein von uns interviewter Ex-Manager erläuterte in diesem Zusammenhang, dass die Restrukturierung des Unternehmens nicht zuletzt darauf abgezielt hat, das Informationsmonopol des Betriebsrates zu brechen.

*„Wir haben...sehr lange gebraucht, bis das Management und nicht die Gewerkschaft die Leute über Änderungen informiert ... Das war ein sehr wichtiger Faktor.“ (Interview A2, 11)*

<sup>13</sup> Bei der Deutschen Post erhalten Arbeiter die nach 2001 und Angestellte die nach 2003 eingestellt wurden für dieselbe Arbeit bis zu 30% weniger Lohn (Hermann/Brandt/Schulten 2008).



Nach eigenen Angaben beträgt der gewerkschaftliche Organisationsgrad unter den Postbediensteten immer noch 80% (Adam 2007). Allerdings wird es für die GPF immer schwieriger, neue und jüngere Beschäftigte zu organisieren, die den Job bei der Post nicht mehr als Lebensstelle, sondern als eine vorübergehende Beschäftigung sehen. Als faktische Betriebsgewerkschaft hat die Postgewerkschaft außerdem mit einem kontinuierlichen Rückgang an Mitgliedern zu kämpfen (wie weiter oben ausgeführt, wurden in den letzten zehn Jahren massiv Beschäftigte bei der Post abgebaut; bei der ebenfalls teilprivatisierten Telekom war der prozentuale Beschäftigungsrückgang sogar noch höher).

Bei den Mitbewerbern ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad wesentlicher niedriger. Allerdings gibt es hier sehr große Unterschiede je nach Betrieb und Abteilung. In einzelnen Bereichen kann der Organisationsgrad deutlich über 40% liegen. Das Problem sind aber die vielen selbständigen ZustellerInnen, die von niemandem vertreten werden, und die Beschäftigten in den zahlreichen Subunternehmen, die ebenfalls nicht gewerkschaftlich organisiert sind und die in der Regel auch keine betriebliche Interessenvertretung besitzen. Prinzipiell werden die Beschäftigten bei den neuen Postdienstleistern von der Gewerkschaft Vida und von der Gewerkschaft der Privatangestellten Druck, Journalismus, Papier (GPA-DJP) vertreten. Eine Untersuchung hat ergeben, dass im liberalisierten Postmarkt neben dem Kollektivvertrag der Post mindestens sieben andere Kollektivverträge zur Anwendung kommen (Haidinger/Hermann 2008). Die Postgewerkschaft ist zwar bemüht, einen neuen Branchenkollektivvertrag einzuführen. Voraussetzung dafür ist aber einerseits, dass sich die Arbeitgeber bei der Wirtschaftskammer zu einer gemeinsamen Branche zusammenfinden, und dass andererseits die betroffenen Gewerkschaften (GPF, Vida, GPA-DJP) die bisher nur in Ansätzen vorhandene Zusammenarbeit intensivieren.

Wie wichtig es wäre, einheitliche Beschäftigungsstandards in einem liberalisierten Markt zu schaffen, zeigt das Beispiel Schweden, wo der Briefmarkt bereits Mitte der 1990er Jahre vollständig liberalisiert worden ist, für den ehemaligen Monopolisten und seine Mitbewerber aber ähnliche Kollektivverträge gelten (Brandt/Schulten 2007). Dadurch wurde verhindert, dass die Briefzustellung in eine Niedriglohnbranche mit prekären Beschäftigungsverhältnissen abdriftet. Auch in Deutschland wurde dieser Entwicklung 2008 durch die Einführung eines branchenweiten Mindestlohnes vorerst ein Riegel vorgeschoben (Hermann/Brandt/Schulten 2008; Teuscher 2008).

## 6. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die Befürworter der Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen versprechen, dass Konkurrenz zwischen verschiedenen Anbietern dazu führt, dass die Preise fallen und die Qualität der Dienstleistungen besser werden. Wie die oben zitierten Unternehmensfallstudien zeigen, sind in der realen Welt abseits der neoklassischen Lehrbücher die Verhältnisse wesentlich komplexer. Als eine Reaktion auf die Liberalisierung des Postmarktes hat der ehemalige Postmonopolist, die österreichische Post AG, massiv in die Modernisierung der Infrastruktur investiert und dadurch die durchschnittliche Zustelldauer für Postsendung deutlich verkürzt. Die Modernisierung war aber auch mit einer Konzentration des Zustellnetzwerkes verbunden und mit einem Übergang von der Bahn zum Lkw als alleiniges Transportmittel (mit entsprechend negativen Folgen für die Umwelt). Effizienzsteigerungen basierten aber zu einem wesentlichen Teil auch auf einer Intensivierung der Arbeit der Postbeschäftigten. Die durchschnittliche Zahl der Abgabestelle pro Rayon wurde seit dem Start der Liberalisierung verdoppelt. Die Kommunikation mit den PostempfängerInnen ist unter diesen Bedingungen kaum mehr möglich, und vor allem ältere BriefträgerInnen haben die Grenzen ihrer physischen Belastbarkeit erreicht. Aus Sicht der Beschäftigten ist aber nicht so sehr das Problem, dass die Effizienz gesteigert wurde, sondern dass dieser Prozess niemals aufzuhören scheint und die Belastungen immer größer werden.

Das Arbeitspensum wird nicht zuletzt dadurch gesteigert, dass kontinuierlich Beschäftigung abgebaut wird. Seit 1998 wurde die Beschäftigung um 37 Prozent reduziert. Der Beschäftigungsabbau speist sich nicht zuletzt aus einer beinahe gleich großen Reduktion des Netzes an Postfilialen. Hier hat die Liberalisierung keinesfalls zu einer Verbesserung der Versorgung geführt. Im Gegenteil: Für Bewohner in abgelegenen Gemeinden am Land wurde der Zugang zur Post deutlich verschlechtert. Zum Teil gilt das auch für die KundInnen in den Postfilialen, die aufgrund der Personaleinsparungen längere Wartezeiten in Kauf nehmen müssen, bevor sie bedient werden. Das Schalterpersonal steht auch unter wachsendem Druck, nicht zuviel Zeit mit einem/r einzelnen Kunden/in zu verbringen. Insgesamt kann gesagt werden, dass überall dort die Qualität ausgebaut wurde, wo sie durch Investitionen in neue Technologien verbessert werden konnte. Qualitätskriterien, die auf Arbeitseinsatz beruhen wie z.B. ein intensiver Kundenkontakt, haben dagegen gelitten. Klar ist auch, dass die neuen Mitbewerber der Post AG im Briefbereich (zum Teil gilt das auch für den Paketbereich) weniger auf Qualität setzen. Während die Post massiv in die Modernisierung der Infrastruktur investiert hat, arbeiten die neuen Postdienstleister mit schlanken und flexiblen Strukturen und vor allem mit billigen Arbeitskräften. Im Gegensatz zum Universaldienstleister Post AG konzentrieren sich die Mitbewerber auf besonders lukrative Marktsegmente, das sind insbesondere Großkunden und Ballungsräume. Trotzdem kommt es zu Verdoppelungen der Verteilerstrukturen. Wenn man diese mit in Betracht zieht, werden die unternehmensspezifischen Effizienzgewinne auf gesamtwirtschaftlicher Ebene eine Stück weit relativiert, wenn nicht gar aufgehoben.

Auch hinsichtlich der Preise sind die Folgen der Postliberalisierung unterschiedlich. Großkunden haben sicherlich davon profitiert, dass sie mit der Post AG individuell über Preise verhandeln können und dass sie einen Billiganbieter als Alternative zur Post AG beauftragen können. Für Privatkunden dagegen gab es eine beträchtliche Erhöhung der Standardtarife. Zu den Verlierern der Postliberalisierung gehören aber zweifelsohne die Beschäftigten. Ihre Zahl wurde deutlich reduziert und ihre Arbeit intensiviert. Noch ärger trifft es aber die ZustellerInnen bei den neuen Mitbewerbern. In der Brief- und Werbemittelzustellung sind die ZustellerInnen fast ausschließlich selbständig beschäftigt, werden nach Stücklöhnen bezahlt, die kaum für ein gesellschaftlich anerkanntes Existenzminimum reichen, und haben keine soziale Sicherheit. Express- und Paketdienste bieten zwar geregelte Beschäftigungsverhältnisse an, aber bei den vielen kleinen Subunternehmen dürfte es häufig zu Verletzungen der arbeitsrechtlichen Vorschriften kommen (bspw. was die Bezahlung von Überstunden betrifft). Ohne gewerkschaftliche und staatliche Gegenmaßnahmen droht die Briefzustellung in Österreich jedenfalls zu einer Niedriglohnbranche zu mutieren.

Zu den Gewinnern der Postliberalisierung gehören neben den Großkunden bis vor kurzem vor allem die privaten EigentümerInnen der Post AG. Während der Personalaufwand als Anteil des Gesamtumsatzes der Post zwischen 2001 und 2007 von 65% auf 48% gesunken ist, haben sich im selben Zeitraum die Gewinne (EBIT) mehr als verzehnfacht (Geschäftsbericht 2007). Angesichts dieser Entwicklung hat die Geschäftsführung in den letzten Jahren wiederholt Sonderdividenden für die Aktionäre ausbezahlt (Standard 13.11.2008). Der Staat als Mehrheitseigentümer der Post profitiert zwar ebenfalls von den Gewinnen, er muss aber auch für einen Teil der Kosten der Liberalisierung aufkommen. Dazu zählen u.a. höhere Arbeitslosenzahlen, geringerer Sozialversicherungsbeiträge, Ausgleichszahlungen für BürgerInnen, die trotz Beschäftigung in Armut leben, und Ersatzlösungen für geschlossene Postämter.

**LITERATUR**

- Adam, G. (2007): Industrial Relations in the Postal Sector – Austria. Eironline.  
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0704018s/at0704019q.htm>
- Atzmüller, R./Hermann, Ch. (2004): Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in der EU und Österreich. Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen. Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien.  
[http://wien.arbeiterkammer.at/pictures/d27/FORBA\\_Studie\\_DE.pdf](http://wien.arbeiterkammer.at/pictures/d27/FORBA_Studie_DE.pdf)
- Blum, M./Flecker, J./Fischer, L./Hermann, Ch. (2009): Collective Bargaining on Employment and Competitiveness in Austria. FORBA Forschungsbericht 3/1999.  
[http://www.forba.at/data/downloads/file/28-FORBA\\_FB\\_99-3.pdf](http://www.forba.at/data/downloads/file/28-FORBA_FB_99-3.pdf)
- Brandt, T./Schulzen, T. (2007): Liberalisation and Privatisation of Public Services and the Impact on Labour Relations: A Comparative View from Six Countries of the Postal, Hospital, Local Public Transport and Electricity Sectors. PIQUE Forschungsbericht, (PIQUE).  
[http://www.pique.at/reports/pubs/PIQUE\\_028478\\_Del8.pdf](http://www.pique.at/reports/pubs/PIQUE_028478_Del8.pdf)
- Haas, R. u.a. (2004): Liberalisierung Öffentlicher Dienstleistungen in der Europäischen Union und in Österreich. Auswirkungen auf Preise, Qualität, Versorgungssicherheit und Universaldienste in den Sektoren Energie und Post. Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien.  
<http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d10/Liberalisierung-Band3.pdf>
- Haidinger, B./Hermann, Ch. (2008): Arbeitsbedingungen bei neuen Postdienstleistern. FORBA-Forschungsbericht im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien.  
<http://www.forba.at/data/downloads/file/298-FB%2004-2008.pdf>
- Hermann, Ch./Schönauer, A. (2007): Austrian Postpartner: Case Study Report for the WORKS project
- Hermann, Ch. (2008): Durch Privatisierung zum Ausnahmefall: Fragmentierung der Arbeitsbeziehungen in öffentlichen Dienstleistungen in Österreich; in: Brandt, T./Schulzen, T./Sterkel, G./Wiedemuth, J. (Hg.), Europa im Ausverkauf. Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und Folgen für die Tarifpolitik, Hamburg: VSA-Verlag, S. 212-232
- Hermann, Ch./Brandt, T./Schulzen, T. (2008): Commodification, casualisation and intensification of work in liberalised European postal markets; in: Work Organisation Labour & Globalisation: The new gold rush: the new multinationals and the commodification of public sector work. Vol 2 No 2, S. 40-55
- Hofbauer, I. (2006): Liberalisation, Privatisation and Regulation in the Austrian Postal Service Sector. PIQUE Forschungsbericht.

[http://www.pique.at/reports/pubs/PIQUE\\_CountryReports\\_Post\\_Austria\\_November2006.pdf](http://www.pique.at/reports/pubs/PIQUE_CountryReports_Post_Austria_November2006.pdf)

Input Consulting (2006): Im Gleichklang? Befunde zur Liberalisierung und Regulierung des Postsektors in ausgewählten EU-Mitgliedsstaaten.

[http://www.input-consulting.com/download/200606\\_Regulierung-Postmarkt\\_Input.pdf](http://www.input-consulting.com/download/200606_Regulierung-Postmarkt_Input.pdf)

Grandosek, M. (2005): Postdienstleistungen; in: Zur Zukunft Öffentlicher Dienstleistungen, Zwischen Staat und Markt- Aktuelle Herausforderungen der Öffentlichen Dienstleistungserbringung. Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien, S. 159-68.  
[http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d36/OeffentlicheDienstleistungen\\_61.pdf](http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d36/OeffentlicheDienstleistungen_61.pdf)

Kammer für Arbeiter und Angestellte (2006): Wettbewerbsbericht. Teil 1. Wien.  
<http://wien.arbeiterkammer.at/www-403-IP-29965.html>

Post Geschäftsberichte – diverse Jahrgänge

Schulten, T. (2008): Die Liberalisierung des Postsektors in den Niederlanden – ein Lehrstück; in: Brandt, T./Schulten, T./Sterkel, G./Wiedemuth, J. (Hg.), Europa im Ausverkauf. Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und Folgen für die Tarifpolitik, Hamburg: VSA-Verlag, S. 248-58

Tamme, O. (2007): Sind die Postdienste auf dem Land noch flächendeckend? Postversorgung auf dem Land nach der Schließungswelle. Bundesanstalt für Bergbauernfragen Wien

Teuscher, S. (2008): ‚Post‘; in: Brandt, T./Schulten, T./Sterkel, G./Wiedemuth, J. (Hg.), Europa im Ausverkauf. Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und Folgen für die Tarifpolitik, Hamburg: VSA-Verlag, S. 108-120

***ANNEX: INTERVIEWS***

	Post AG	Mitbewerber
Manager	2 Ex-Manager (Interviews A1 und A2)	1 (Interview E1)
Betriebsrat	1 (zweimal interviewt – Interviews B1 und B2)	1 (Interview E2)
Beschäftigte	5 (Interviews C1, C2, C3, C4, C5)	2 (selbständig beschäftigte Zusteller – Interviews E3 und E4)