

Bettina Haidinger

Christoph Hermann

# BESCHÄFTIGUNGS- VERHÄLTNISSE BEI DEN NEUEN POSTDIENSTLEISTERN

Forschungsbericht im Auftrag der  
Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien



Wien, Dezember 2008  
Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien  
1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22  
Druck: Eigenvervielfältigung  
Verlags- und Herstellort: Wien

ISBN 978-3-7063-365-1

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. Einleitung und Untersuchungsmethode.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Der Markt der Postdienstleister nach der Liberalisierung.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Arten der Beschäftigung .....</b>	<b>6</b>
3.1 Expressdienst/Paketzustellung .....	6
3.2 Brief-, Werbemittel- und Zeitungszustellung.....	7
<b>4. Beschäftigungsverhältnisse für unselbstständige Beschäftigte.....</b>	<b>8</b>
4.1 Löhne und Gehälter .....	9
4.1.1 Expressdienst/Paketzustellung.....	9
4.1.2 Brief-, Werbemittel- und Zeitungszustellung.....	10
4.2 Arbeitszeit.....	13
<b>5. Selbstständige Beschäftigte .....</b>	<b>15</b>
5.1 WerkvertragsnehmerInnen ohne Gewerbeschein .....	15
5.2 WerkvertragsnehmerInnen mit Gewerbeschein .....	15
5.3 SubunternehmerInnen (Paketzustellung) .....	16
<b>6. Schlussfolgerungen.....</b>	<b>18</b>
<b>7. Literatur.....</b>	<b>19</b>
<b>8. Annex .....</b>	<b>20</b>
8.1 Entgelte .....	20
8.1.1 Expressdienst/Paketzustellung.....	20
8.1.2 Zeitschriften- und Werbemittelzustellung.....	21
8.2 Arbeitszeit.....	23
8.2.1 Expressdienst/Paketzustellung.....	23
8.2.2 Zeitschriften- und Werbemittelzustellung.....	24

# TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Der österreichische Markt für Postdienstleistungen.....	5
Tabelle 2: In die Untersuchung mit einbezogene Unternehmen.....	5
Tabelle 3: Kollektivvertragliche Entgelte FahrerInnen und ZustellerInnen oder vergleichbare Verwendungsgruppen .....	12
Tabelle 4: Istlöhne FahrerInnen und ZustellerInnen .....	13
Tabelle 5: Kollektivvertragliche Normalarbeitszeit .....	14
Tabelle 6: Entgelte WerkvertragsnehmerInnen Brief-, Werbemittel- und Zeitungszustellung .....	15

# 1. EINLEITUNG UND UNTERSUCHUNGSMETHODE

Dieser Bericht fasst die Ergebnisse einer Untersuchung der Beschäftigungsverhältnisse bei den neuen Postdienstleistern zusammen. Seit dem Fall des Postmonopols und der schrittweisen Liberalisierung der Brief- und Paketzustellung hat sich die Zahl der auf dem Markt für Postdienstleistungen tätigen Unternehmen deutlich erhöht. Weil es sich bei der Post aber früher um einen Monopolmarkt handelte, gibt es keinen sektorübergreifenden Kollektivvertrag. Für den ehemaligen Monopolisten Österreichische Post AG gilt neben dem Dienstrecht für die PostbeamtInnen ein Unternehmenskollektivvertrag für die neu eingestellten Beschäftigten. Die Konkurrenten fallen unter unterschiedliche Kollektivverträge. Erschwerend kommt dazu der Umstand, dass im Bereich der Zustellung viele der neuen Konkurrenten mit Subunternehmen oder selbstständigen Beschäftigten arbeiten (Hermann 2008).

Der Bericht ist ein Versuch, einen ersten Überblick über die unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse und den ihnen zugrunde liegenden Regelungen zu geben. In dieser Hinsicht ist er aber notwendigerweise explorativ und unvollständig. Dafür sind die im Folgenden präsentierten Ergebnisse neu und sollten den Verantwortlichen für die Neustrukturierung des Postmarktes nach der Liberalisierung zu Denken geben. In diesem Zusammenhang muss auch darauf hingewiesen werden, dass es in anderen europäischen Ländern wie Deutschland oder den Niederlanden ganz ähnliche Entwicklungen gibt (Hermann/Brandt/Schulten 2008).

In Absprache mit dem Auftraggeber basieren die folgenden Ergebnisse im Wesentlichen auf Interviews mit BetriebsrätInnen und der Auswertung der zur Anwendung kommenden kollektivvertraglichen Vereinbarungen. Letztere werden im Anhang noch einmal detailliert zusammengefasst. Dadurch ergibt sich eine Einschränkung auf Unternehmen, die BetriebsrätInnen besitzen, die wiederum gewillt waren, Auskunft zu geben. Einige der neuen Postdienstleister haben aber keinen Betriebsrat. Die fehlende betriebliche Interessenvertretung kann auch als Indiz gewertet werden, dass die dortigen Verhältnisse nicht zu den Besten in der Branche zählen – jedenfalls wurde uns das von den von uns interviewten BetriebsrätInnen mehrfach signalisiert. Ein zweites Hindernis ist der Zugang zu den selbständig Beschäftigten, die von den BetriebsrätInnen zwar offiziell nicht vertreten werden, bei manchen neuen Postdienstleistern aber den Großteil der Beschäftigten ausmachen. Die Informationen zu den selbständig Beschäftigten sind deshalb nur fragmentarisch. Um mehr Informationen über die Situation der Selbstständigen zu erhalten, haben wir deshalb zusätzliche Interviews mit einem Subunternehmer im Paketdienst und zwei Zustellern, die neben Zeitungen auch Werbemittel und unadressierte Post austragen, geführt.

Insgesamt wurden acht leitfadengestützte Interviews geführt. Aufgrund der Tatsache, dass durch die Interviews Unternehmen mit deutlich unterschiedlichen Unternehmensstrategien abgedeckt werden, sind wir zuversichtlich, dass die von uns erhobenen Daten und Sachverhalte tatsächlich exemplarisch für die Beschäftigungsverhältnisse bei den neuen Postdienstleistern sind.

## 2. DER MARKT DER POSTDIENSTLEISTER NACH DER LIBERALISIERUNG

In Ausführung der europäischen Richtlinien zur Liberalisierung des Postmarktes wurde auch der österreichische Postmarkt seit 1998 schrittweise für konkurrierende Anbieter von Postdienstleistungen geöffnet (der Bereich der Werbemittelzustellung war in Österreich bereits vor der Liberalisierung vom Postmonopol ausgenommen). Seit 2006 ist der reservierte Bereich, das ist jener Bereich, in dem die Österreichische Post AG als Universaldienstleister noch ein Monopol besitzt, auf Sendungen unter 50 Gramm beschränkt (Hofbauer 2006). Der ursprünglich für 2009 anvisierte letzte Liberalisierungsschritt wurde auf EU-Ebene auf 2011 verschoben. Im Bereich der adressierten Post kämpfen potentielle Konkurrenten der österreichischen Post neben der Gewichtsbeschränkung mit dem Umstand, dass ein großer Teil der Brieffachanlagen immer noch nicht für sie zugänglich sind. Alternative Anbieter verfügen deshalb über weniger als zwei Prozent des Marktes. Dessen ungeachtet stehen auch in Österreich so genannte Billiganbieter in den Startlöchern, und der Postvorstand selber hat angekündigt, dass das Tochterunternehmen Feibra in Zukunft in das Briefgeschäft einsteigen wird.

Die Abgrenzung des Marktes für neue Postdienstleister ist nicht ganz ohne Tücken. Nach der allgemeinen in Europa gültigen Klassifizierung der Wirtschaftsbereiche handelt es sich dabei um den Bereich der Postdienste und privaten Kurierdienste (NACE-Code 641). Laut Leistungs- und Strukturhebung der Statistik Austria umfasste dieser Bereich 2006 insgesamt 361 Unternehmen. Davon sind 325 Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten, die zusammen gerade einmal zwei Prozent des Branchenumsatzes ausmachen (Statistik Austria 2008). Eine alternative Möglichkeit der Eingrenzung bietet das österreichische Postgesetz. Demnach sind Postdienstleister in Österreich dazu verpflichtet, die Erbringung von Postdienstleistungen bei der Regulierungsbehörde, der Rundfunk & Telekom Regulierungs GmbH anzuzeigen. Bei der Regulierungsbehörde waren 2007 neben der österreichischen Post AG aber nur zehn weitere Postdienstleister registriert. Nicht enthalten in dieser Liste ist etwa die Feibra AG, die von der österreichischen Post aufgekauft wurde und neben der Post Marktführer im Segment der Werbemittelzustellung ist.

In der Realität ist die Definition des Wirtschaftsbereiches Postdienstleistungen nicht so einfach, weil es Überschneidungen mit anderen Wirtschaftsbereichen gibt. Auf der einen Seite gehören dazu die Speditions-, Lager- und Transporttätigkeiten; auf der anderen die Zustellung von Zeitungen. Auf dem österreichischen Postdienstleistungsmarkt sind sowohl Spediteure als auch Zeitungszustellungsfirmen tätig. Die Affinität zu verwandten Wirtschaftsbereichen spiegelt sich auch in der Struktur des Marktes für Postdienstleistungen wider. Tatsächlich besteht der Markt aus zwei relativ autonomen Submärkten: dem Markt für adressierte und unadressierte Briefsendungen, Werbemittel und Zeitungen und dem Markt für Expressdienste und Paketzustellungen. Interessanterweise ist die Post AG das einzige Unternehmen, das in beiden Marktsegmenten aktiv ist. Wie wir im Folgenden ausführlich beschreiben, unterscheiden sich die beiden Marktsegmente auch hinsichtlich der Beschäftigungsstandards und -verhältnisse. Die Untersuchungsergebnisse werden für den jeweiligen Submarkt getrennt dargestellt.

**Tabelle 1: Der österreichische Markt für Postdienstleistungen**

Marktsegment	Wichtige Anbieter
Adressierte und unadressierte Briefsendungen, Werbemittel und Zeitungen	Österreichische Post AG Feibra Redmail
Expressdienste und Paketzustellungen	Österreichische Post AG, UPS TNT DHL GLS DPD Hermes

**Tabelle 2: In die Untersuchung mit einbezogene Unternehmen**

Marktsegment	Wichtige Anbieter	
Unadressierte Briefsendungen, Werbemittel, Zeitungen	Feibra	Unternehmen wurde von der österreichischen Post aufgekauft. Neben der Post Marktführer bei der Werbemittelzustellung. Könnte in Zukunft auch auf dem Briefmarkt aktiv werden.
	Redmail	Jointventure zwischen dem Styria-Verlag und der niederländischen Post. Hauptgeschäft in der Zeitungszustellung, vermehrt aber auch in der Werbemittelzustellung. Versucht auf dem Briefmarkt Fuß zu fassen.
Expressdienste und Paketzustellungen	TNT	Global Player im Eigentum der niederländischen Post. Weltweite Expresssendungen und Logistics. Qualitativ höherwertig und deshalb etwas teurer als die Konkurrenten.
	DPD (Direct Parcel Distribution)	Franchiseunternehmen, Kooperation von österreichischen Spediteuren (Gebrüder Weiss, Lagermax, Schachinger) Logistik, Sendungsnachverfolgung und Paketservice.
	GWP (Gebrüder Weiss Paketdienst)	Paketzusteller, Transport- und Logistikunternehmen, weltweit tätig.
	DHL	2005 Unternehmenszusammenschluss der Spedition Transoflex mit Quickstep Paketdiensten zu DHL. Versand von Paketen, Paletten, Briefdokumenten, weltweiter Expressdienst.

### 3. ARTEN DER BESCHÄFTIGUNG

Wie oben ausgeführt, setzt sich der Markt für private Postdienstleistungen aus einem Markt für Expressdienste und Paketzustellungen sowie einen Markt für Briefsendungen, und Werbemittelzustellungen zusammen. Diese Unterscheidung spiegelt sich auch in den auf dem Markt für Postdienstleistungen zur Anwendung kommenden Kollektivverträgen und Beschäftigungsverhältnissen wider. Demnach werden im folgenden Abschnitt sowohl die kollektivvertraglichen Regelungen als auch die zusätzlichen Informationen aus den Betriebsratsinterviews für die beiden Bereiche (Expressdienste/Paketzustellung sowie der Brief-, Werbemittel- und Zeitungszustellung) getrennt dargestellt. Neben der Art der Beschäftigungsverhältnisse werden die Löhne und Arbeitszeiten behandelt.

#### 3.1 Expressdienst/Paketzustellung

Die BetriebsrätInnen der von uns interviewten Unternehmen (TNT, DPD, GWP, DHL) gaben übereinstimmend an, dass ein Großteil der FahrerInnen, die die Pakete und Expresszusendungen zustellen und abholen, SubunternehmerInnen sind oder für Subunternehmen arbeiten. Zwei Unternehmen (DPD und GWP) haben im Paketdienst gar keine eigenen FahrerInnen, sondern beschäftigen ausschließlich Subunternehmen. Im Gegensatz dazu, werden logistische und administrative Tätigkeiten hauptsächlich vom eigenen Personal erledigt. Administrative Tätigkeiten werden in der Regel von Angestellten ausgeführt, während für Ladetätigkeiten und Lagerarbeiten ArbeiterInnen zum Einsatz kommen. Tendenziell nehmen aber die administrativen Tätigkeiten zu und damit die Zahl der ArbeiterInnen ab. Im Falle von TNT wurden alle Arbeitsverhältnisse in Angestelltenverhältnisse umgewandelt.

Die rund 330 Beschäftigten von TNT unterliegen dem Kollektivvertrag für Speditionsangestellte. Laut Betriebsrat, will das Management dadurch Konflikte vermeiden. Aus Sicht der ArbeitnehmerInnen bedeutet ein gemeinsamer Kollektivvertrag eine Stärkung ihrer Verhandlungsmacht, es gelten bessere Konditionen in Bezug auf Krankheit und Kündigungsfristen, höhere Löhne, allerdings gibt es weniger Zulagen. Der Paketdienst DPD hat am Standort Wien rund 120 Beschäftigte. Davon sind 40-45 ArbeiterInnen und 75-80 Angestellte. Die ArbeiterInnen fallen unter den Kollektivvertrag für SpeditionsarbeiterInnen, die Angestellten unter jenen für Speditionsangestellte. FahrerInnen im Expressdienst und in der Paketzustellung sind sowohl bei DPD als auch bei GWP nicht direkt von den Unternehmen angestellt. GWP hat in Österreich 2.800 Mitarbeiterinnen, in Ostösterreich 700 Angestellte und 360 ArbeiterInnen. Im Paketdienst kommen wie bei DPD die Kollektivverträge für Speditionsangestellte und –arbeiterInnen zur Anwendung.

DHL beschäftigt 750 MitarbeiterInnen in Österreich, von denen 60 dem Kollektivvertrag für ArbeiterInnen im Speditionsgewerbe und ca. 690 dem Kollektivvertrag für Angestellte im Speditionsgewerbe unterliegen. ArbeiterInnen sind vor allem im Lager tätig, auch Teile des Fahrpersonals fallen unter den SpeditionsarbeiterInnen Kollektivvertrag. Tendenziell wird die Anzahl der ArbeiterInnen weniger, Umstiege auf den Kollektivvertrag für Angestellte im Speditionsgewerbe nehmen zu. Etwa die Hälfte der FahrerInnen besitzt einen Arbeitsvertrag mit DHL und fällt unter den Speditionsgewerbekollektivvertrag, die andere Hälfte arbeitet für Subunternehmer.

Teilzeitbeschäftigung gibt es in allen vier Unternehmen, insbesondere im Kundendienst. Bei GWP gibt es Teilzeit vor allem im unternehmenseigenen Callcenter. Der Wunsch nach Teilzeit von Seiten der Beschäftigten (bspw. aufgrund von Kinderbetreuungspflichten) scheint aber größer zu sein, als der Bedarf der Unternehmen. Im Vergleich mit anderen Branchen ist der Teilzeitanteil gering. Befristete Beschäftigung stellt eine Ausnahme dar (bspw. für die Probezeit). Dagegen beschäftigen alle vier Unternehmen LeiharbeiterInnen. Bei DPD macht der Anteil der LeiharbeiterInnen zu Spitzenzeiten bis zu einem Viertel der Beschäftigten aus, bei GWP wird versucht den Anteil der LeiharbeiterInnen aus Kostengründen abzubauen. Aber auch hier werden bei einem unerwarteten Anstieg der Nachfrage LeiharbeiterInnen eingesetzt – vor allem für Etikettier- oder Umpackarbeiten. Bei TNT werden LeiharbeiterInnen zu Spitzenzeiten im Lager eingesetzt. Bei DHL sind LeiharbeiterInnen vor allem im operativen Bereich im Einsatz, die teilweise auch als fixe MitarbeiterInnen übernommen werden. In allen vier Unternehmen gibt es nach Auskunft der BetriebsrätInnen keine freien DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen. Es ist allerdings nicht auszuschließen, dass solche Beschäftigungsverhältnisse bei den vielen Subunternehmen zur Anwendung kommen.

### 3.2 Brief-, Werbemittel- und Zeitungszustellung

Redmail beschäftigt in Österreich rund 3.000 MitarbeiterInnen, Feibra zwischen 1.000 und 1.150. In beiden Fällen ist der Großteil davon selbständig beschäftigt. Weniger als zehn Prozent der Belegschaft besitzt ein unselbstständiges Dienstverhältnis. Unselbstständige Beschäftigungsverhältnisse gibt es hauptsächlich in der Administration und im Lager. Im ersten Fall handelt es sich um Angestellte, im zweiten vor allem um ArbeiterInnen. ZustellerInnen sind bei Feibra ausschließlich selbständig beschäftigt, bei Redmail gibt es dagegen etwa 150 unselbstständige ZustellerInnen. Als solche fallen sie unter den Kollektivvertrag Expedit (Sonderbestimmungen für Expeditarbeiter). Die unselbstständigen ZustellerInnen stammen aus der Zeit, als das Vorläuferunternehmen von Redmail noch die Zustellungsabteilung des Styria Verlages war. Nach Auskunft des Betriebsrates nimmt die Zahl der unselbstständigen ZustellerInnen laufend ab, weil in den letzten 15 Jahren praktisch alle neuen ZustellerInnen selbständig beschäftigt wurden.

## 4. BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE FÜR UNSELBSTSTÄNDIGE BESCHÄFTIGTE

Für den Bereich **Expressdienst/Paketzustellung** kommen folgende Kollektivverträge zur Anwendung:

1. Kollektivvertrag für die DienstnehmerInnen (ArbeiterInnen) der Speditions- und Lagereibetriebe, abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Spediteure, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft VIDA, gültig in ganz Österreich für die dem Fachverband zugehörigen Unternehmungen des Spediteurgewerbes und des Lagereigewerbes.
2. Kollektivvertrag für die Speditionsangestellten, abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Spediteure, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Verkehr, gültig in ganz Österreich für die dem Fachverband zugehörigen Unternehmungen des Spediteurgewerbes
3. Kollektivvertrag für das Güterbeförderungsgewerbe, abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband für das Güterbeförderungsgewerbe, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft VIDA, gültig in ganz Österreich für die dem Fachverband zugehörigen Unternehmungen, welche das bewilligungspflichtige gebundene Gewerbe der Beförderung von Gütern mit Kraftfahrzeugen ausüben.

Für den Bereich der **Brief-, Werbemittel- und Zeitungszustellung** kommen folgende Kollektivverträge zur Anwendung:

1. Kollektivvertrag Expedit, abgeschlossen zwischen dem Verband Österreichischer Zeitungsherausgeber und Zeitungsverleger und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten – Druck Journalismus Papier (GPA-DJP), gültig in ganz Österreich für alle DienstnehmerInnen, die in Verlagen von Mitgliedern des Verbandes Österreichischer Zeitungsherausgeber und Zeitungsverleger bei Tageszeitungen und von diesen Verlagen herausgegebenen Wochen- und Monatszeitschriften beschäftigt sind: Expeditarbeiter, Redaktions- und Verwaltungsgehilfen, Zusteller, Sonn- und Feiertagszusteller (unter der Voraussetzung der Sonderbestimmungen für Zusteller) und Austräger.
2. Kollektivvertrag für Angestellte in Betrieben der Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation, abgeschlossen zwischen der Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation Wien und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, GPA-DJP (Wirtschaftsbereich Druck/Kommunikation/Papierverarbeitung), gültig im Bundesland Wien für alle Mitgliedsbetriebe der Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation Wien.
3. Kollektivvertrag der HandelsarbeiterInnen, abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreichs, Sparte Handel, und der Gewerkschaft VIDA, gültig in ganz Österreich für sämtliche Mitglieder der Sparte Handel in der Wirtschaftskammer Österreich,

dem Fachverband der Versicherungsmakler und Berater in Versicherungsangelegenheiten und mit Ausnahmen dem Fachverband Buch- und Medienwirtschaft angehörenden Betriebe.

4. Kollektivvertrag für Angestellte des Handels, abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreichs, Sparte Handel und der GPA-DJP, Wirtschaftsbereich Handel, gültig in ganz Österreich für sämtliche Mitglieder der Sparte Handel der Wirtschaftskammer Österreich, dem Fachverband der Versicherungsmakler und Berater in Versicherungsangelegenheiten und mit Ausnahmen dem Fachverband Buch- und Medienwirtschaft angehörenden Betriebe.

## 4.1 Löhne und Gehälter

### 4.1.1 Expressdienst/Paketzustellung

Im Bereich Expressdienst/Paketzustellung reichen die kollektivvertraglich vereinbarten Mindestlöhne von 1.165,93 Euro (KV Spedition ArbeiterInnen, Verwendungsgruppe 8) bis 1.273,37 Euro (KV Spedition Angestellte, Verwendungsgruppe 1).

Bei TNT gilt ausschließlich der Kollektivvertrag Spedition Angestellte. Der Großteil der Beschäftigten fällt unter die Verwendungsgruppe 3. Die Arbeiten umfassen vor allem Bürotätigkeit, Datenverwaltung und Datenverarbeitung. Die Gehälter in dieser Verwendungsgruppe variieren zwischen 1.273,37 und 2.033,88 Euro im Monat. FahrerInnen (ZustellerInnen und AbholerInnen) und LagerarbeiterInnen werden nach Verwendungsgruppe 1 bezahlt. In diesem Fall liegt die höchste Gehaltsstufe nur bei 1.528,25 Euro im Monat. TNT zahlt laut Betriebsrat aber rund zehn Prozent über dem Kollektivvertrag. Das Ausmaß der Überzahlung variiert je nach Arbeitsmarktlage, Ausbildung und Erfahrung des/r jeweiligen Mitarbeiters/in und der Dringlichkeit der Besetzung. Einstiegsgehälter liegen bei etwa 1.350,- Euro im Monat.

Bei DPD gelten die Kollektivverträge für Angestellte und ArbeiterInnen der Speditions- und Lagereibetriebe. Bei Angestellten dominiert Verwendungsgruppe 2. Dabei handelt es sich vor allem um Sachbearbeitertätigkeiten. Die Kollektivvertragslöhne reichen hier von 1.273,37 bis zu 1.676,11 Euro im Monat. ArbeiterInnen, darunter vor allem LagerarbeiterInnen, werden nach Berufsgruppe 4 bezahlt und verdienen demnach zwischen 1.404,11 und 1.535,28 Euro im Monat. DPD selber beschäftigt keine FahrerInnen. FahrerInnen, sofern sie nicht selber UnternehmerInnen sind, sind allenfalls bei Subunternehmen beschäftigt. DPD bezahlt nach Auskunft des Betriebsrates um zehn bis zwanzig Prozent über dem Kollektivvertragslohn.

Zwar gilt bei GWP in Teilen des Unternehmens neben den Kollektivverträgen für Angestellte und ArbeiterInnen der Speditions- und Lagereibetriebe auch jener für das Güterbeförderungsgewerbe, allerdings kommt im Paketdienst ausschließlich der Kollektivvertrag Spedition für ArbeiterInnen bzw. Angestellte zur Anwendung. Die meisten ArbeiterInnen fallen in die Verwendungsgruppe 3 (PKW-FahrerInnen und HubstaplerfahrerInnen) oder 7 (Professionisten mit Lehrabschlussprüfung und LKW-FahrerInnen mit Lehrabschlussprüfung als Berufskraftfahrer). ArbeiterInnen im Lager, die zwischen 4 und 8 Uhr und zwischen 16 und 20 Uhr tätig sind, kommen in den Genuss einer Betriebsvereinbarung, die als Ausgleich für die lange Pause ein höheres Entgelt vorsieht. Entsprechend der Dienstjahre erhalten die Gruppen A und B 52,28 Euro, die Gruppen C und D 22,28 Euro mehr als im Kollektivvertrag vorgesehen.

Die Angestellten bei GWP fallen in der Mehrheit in die Verwendungsgruppe 3. Das kollektivvertragliche Entgelt liegt in diesem Fall zwischen 1.273,37 und 2.033,88 Euro im Monat. Wegen der unten beschriebenen vorherrschenden All-inclusive Verträge wird ein wesentlich höheres Gehalt, als im Kollektivvertrag vorgesehen, bezahlt. Am Beginn der Karriere sind Überzahlungen von zwanzig bis dreißig Prozent üblich.

Bei DHL gelten die Kollektivverträge für ArbeiterInnen und Angestellte des Speditionsgewerbes. Die meisten Angestellten fallen unter die Beschäftigungsgruppen zwei bis vier (1.273,37 bis 2.360,62 Euro). Sie sind vor allem in der Administration und im Kundendienst tätig. LagerarbeiterInnen und FahrerInnen fallen teilweise unter den KV für ArbeiterInnen im Speditionsgewerbe (Berufsgruppe zwei bis vier, 1.404,11 bis 1.716,94 Euro), teilweise sind sie in den KV Angestellte übernommen worden. Es wird in der Regel in relativ geringem Maße und abhängig vom Aufgabenbereich über dem Kollektivvertragsgehalt bezahlt.

Der Kollektivvertrag „Güterbeförderung ArbeiterInnen“ weist im Vergleich mit den anderen Kollektivverträgen, die in der Branche angewandt werden, die schlechtesten Bedingungen auf. Die Mindestlöhne reichen hier von 1.186,78 bis 1.307,88 Euro im Monat. Dieser Kollektivvertrag kommt in keinem der in der Untersuchung miteinbezogenen Expressdienste/Paketzustellungen zur Anwendung, gilt aber für die meisten Subunternehmen in der Branche.

#### 4.1.2 Brief-, Werbemittel- und Zeitungszustellung

Im Bereich Brief-, Werbemittel- und Zeitungszustellung reichen die kollektivvertraglich vereinbarten Mindestlöhne von 167,91 Euro für ZustellerInnen (KV Expedit) auf Basis von 22 Stunden im Monat bis 1.209,-- Euro im Monat (KV Werbung, Verwendungsgruppe 1). Die Spannbreite ist damit deutlich größer als im Bereich Expressdienste/Paketzustellungen.

Bei Redmail werden unselbstständige ZustellerInnen nach dem Kollektivvertrag für ExpeditarbeiterInnen bezahlt. Im Gegensatz zu den anderen Gehaltsregelungen sieht der Kollektivvertrag für ExpeditarbeiterInnen einen Stücklohn vor. Das Grundgehalt der ExpeditarbeiterInnen berechnet sich aus einem 15-prozentigen Anteil am Abonnementpreis der ausgetragenen Stammzeitungen (im Falle von Redmail die Kleine Zeitung). Dazu kommt eine stückzahlabhängige Vergütung für Werbemittel und andere unadressierte Post. Laut Auskunft des Betriebsrates verdient ein/e ZustellerIn für die Zustellung von 200 bis 250 Zeitungen am Tag im Monat 800,-- bis 900,-- Euro.

Angestellte bei Redmail fallen entweder unter den Kollektivvertrag für Marktkommunikation oder unter eine Betriebsvereinbarung, die sich am Kollektivvertrag für Handelsangestellte orientiert. Im Fall der Marktkommunikation liegt das Mindestentgelt bei 1.153,60 und das Höchstentgelt bei 4.756,60 Euro im Monat. Bei den Handelsangestellten reicht der Spielraum von 1.168,-- bis 3.399,-- Euro im Monat.

Bei Feibra gilt für die Angestellten ebenfalls der Kollektivvertrag Marktkommunikation. Die ArbeiterInnen fallen dagegen unter den Kollektivvertrag für HandelsarbeiterInnen. Nach diesem variiert das monatliche Entgelt zwischen 996,-- und 1.469,-- Euro. Laut Auskunft des Betriebsrates zahlt Feibra vor allem für MitarbeiterInnen mit Erfahrung deutlich über dem Kollektivvertrag. Ein durchschnittlicher Gehalt für Kontrolleure beträgt demnach circa 1.600,-- Euro im Monat.

Zulagen spielen eine wichtige Rolle in der Branche. ArbeiterInnen im Speditionsgewerbe und in der Güterbeförderung erhalten Zulagen in Form von Entfernungs-, Erschwernis-, Gefahren-, Sonder- oder Schmutzzulagen zwischen 0,37 und 16,61 Euro pro Stück/Tag/Arbeitspartie sowie Nachtzulagen. ExpeditarbeiterInnen werden nach Stücklöhnen bezahlt. Zulagen gibt es darüber hinaus für händisch eingefügte Werbeprospekte. ZustellerInnen, die nach dem Kollektivvertrag für HandelsarbeiterInnen bezahlt werden, haben Anspruch auf Zulagen für Nacht- und Sonntagsarbeit. Bei TNT gibt es keine Zulagen, sondern Bonusvereinbarungen. Die Vereinbarungen basieren auf Kriterien wie Kundenzufriedenheit, Sauberkeit des Fahrzeugs usw. und manchen für MitarbeiterInnen außerhalb des Managements circa 1.200,- Euro im Jahr aus.

Im Folgenden sollen entsprechend den Verwendungsgruppen in den Kollektivverträgen die Gehälter für FahrerInnen, die in der Paketzustellung tätig sind, und die Gehälter für ZustellerInnen, die in der Brief-, Werbemittel- und Zeitungszustellung beschäftigt sind, verglichen werden. Eine Übersicht bietet Tabelle 3.

Generell scheint es so, dass FahrerInnen/ZustellerInnen im Expressdienst/Paketzustellung deutlich höhere Mindestgehälter beziehen als im Bereich Brief-, Werbemittel- und Zeitungszustellung. Der Vergleich ist aber insofern nicht ganz zulässig, als auch unselbständig Beschäftigte in der Brief-, Werbemittel- und Zeitungszustellung teilweise nach Stücklöhnen bezahlt werden, Zulagen eine wichtigere Rolle spielen und sie unter Umständen deutlich kürzer arbeiten als ihre KollegInnen im Bereich Expressdienst/Paketzustellung.

**Tabelle 3: Kollektivvertragliche Entgelte FahrerInnen und ZustellerInnen oder vergleichbare Verwendungsgruppen**

	KV Spedition Angestellte	KV Spedition ArbeiterInnen	KV Güterbeförderung	KV Expedit	KV HandelsarbeiterInnen
Verwendungsgruppe	Verwendungsgruppe 1 (Angestellte mit einfacher Tätigkeit):	Verwendungsgruppe 3 (PKW-Fahrer und Dienstnehmer, die überwiegend mit der Lenkung und Bedienung motorisierter Hubstaplerfahrzeuge mit bis zu 20t Eigengewicht beschäftigt sind, sowie Platzmeister, kundenbezogene Kommissionäre und Hochregalfahrer)	Verwendungsgruppe1 (HilfsarbeiterIn, Garagenarbeiter, Traktorfahrer, Mitfahrer und Krafffahrer bis 3,5t)	ExpeditarbeiterInnen (36 Stunden) bzw. Zusteller (22 Stunden):	Zusteller im Zeitungs- und Zeitschriften-großhandel, die mit eigenem KFZ an den Einzelhandel zustellen, bei mindestens 22-stündiger Arbeitszeit pro Woche und Expeditarbeiter:
Monatliches Entgelt	1.273,37-1.528,25 Euro	1.480,51-1.623,81 Euro	1.186,78-1.307,88 Euro	398,91 Euro bzw. 167,91	996,-- Euro
Zulagen				Vergütung für das händische Einlegen fremder Beilagen: 15,38 Euro	50% Nachtzulage (Normalarbeitsstunden zwischen 22 und 6 Uhr): 9,27 Euro  25% Sonntagszulage (Normalarbeitsstunden zwischen 0 und 24 Uhr): 7,72 Euro  + amtliches Kilometergeld

Der Vergleich der von uns erhobenen Istlöhne zeigt, dass die Differenzen bei den Stundenlöhnen wesentlich geringer scheinen als bei den Kollektivvertragslöhnen. Dies ist insofern nicht verwunderlich, als die Istlöhne sehr stark von der aktuellen Arbeitsmarktlage abhängen. Wie Tabelle 4 zeigt verdienen unselbständig beschäftigte FahrerInnen/ZustellerInnen rund zehn Euro pro Stunde. Dieses Ergebnis muss aber insofern mit Vorsicht betrachtet werden, als es nur auf zwei Angaben beruht. Weil sie sehr stark von der Arbeitsmarktlage abhängen, können Istlöhne für NeueinsteigerInnen in Zukunft aber auch fallen.

**Tabelle 4: Istlöhne FahrerInnen und ZustellerInnen**

	Monatliches Entgelt (Euro)	Stundenlohn (Euro)
TNT	1.400,67 Euro (1.273,37+10%)	10,--
Redmail	800,-- – 900,-- Euro (für 200 bis 250 Zeitungen am Tag)	ca. 10,--

## 4.2 Arbeitszeit

Die kollektivvertragliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden für ArbeiterInnen/Angestellte des KV Spedition, Güterbeförderung, Expedit und Marktkommunikation. ArbeiterInnen und Angestellte im Handel haben eine Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden, wobei *Mehrarbeit* zwischen 38,5 und 40 Stunden ohne Zuschläge zu behandeln ist. Die Kollektivverträge Spedition (ArbeiterInnen und Angestellte) räumen einen beschränkten Flexibilitätsspielraum ein. Dieser erlaubt eine wöchentliche Arbeitszeit von 43 bzw. 45 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 2 bzw. 3 Wochen. Der Kollektivvertrag sieht darüber hinaus vor, dass beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung der Flexibilitätsspielraum ausgeweitet werden kann. In der Speditionsbranche werden darüber hinaus so genannte All-in Verträge mit Überstundenpauschalen immer wichtiger.

Der Kollektivvertrag „Güterbeförderung ArbeiterInnen“ weist nicht nur im Bezug auf die Mindestlöhne, sondern auch auf die Arbeitszeit die schlechtesten Bedingungen in der Branche auf, da die maximale Gesamtarbeitszeit (Normalarbeitszeit plus Überstunden) 60 Stunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen betragen darf, wohingegen im Kollektivvertrag Spedition ArbeiterInnen eine maximale Wochenarbeitszeit von 45 bzw. 47 (LagerarbeiterInnen) Stunden mit einem zweiwöchigen bzw. neunmonatigem (LagerarbeiterInnen) Durchrechnungszeitraum gilt. Der Kollektivvertrag Güterbeförderung kommt bei dem von uns interviewten Subunternehmen zur Anwendung. Bei den Arbeitszeiten für FahrerInnen gibt es Überschneidungen zwischen den kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeiten und den Sonderbestimmungen für LenkerInnen in Bezug auf Ruhezeiten, Lenkpausen, Lenkzeiten, die insbesondere die Erfordernisse von Überlandfahrten regeln sollten.

Für den Bereich der Brief-, Werbemittel und Zeitschriftenzustellung ist auffällig, dass der Kollektivvertrag für ExpeditarbeiterInnen als auch jener für HandelsarbeiterInnen Sonderbestimmungen für die Arbeitszeit und Entlohnung von ExpeditarbeiterInnen, ZustellerInnen und AusträgerInnen vorsehen. Die Normalarbeitszeit für ExpeditarbeiterInnen beträgt 40 Stunden laut Kollektivvertrag, wobei sich die Basis des Monatslohns für ExpeditarbeiterInnen auf 36 Stunden, für ZustellerInnen auf 22 Stunden beläuft.

Der Kollektivvertrag Expedit sieht die Möglichkeit einer Verkürzung der Arbeitszeit auf bis zu 50% der kollektivvertraglichen Arbeitszeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vor, solange ein geringerer Arbeitsumfang durch reduzierte Auflagenhöhe besteht. Die Normalarbeitszeit für HandelsarbeiterInnen beträgt 38,5 Stunden, für ZustellerInnen gilt eine Mindestarbeitszeit von 22 Stunden pro Woche.

Während ArbeiterInnen im Handel zwischen 20 und 6 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen einen 100% Überstundenaufschlag erhalten, gelten für ZustellerInnen Normalarbeitsstunden

auch zwischen 22 und 6 Uhr, wobei hier eine Nachtzulage von 50 Prozent gewährt wird, als auch an Sonntagen zwischen 0 und 24 Uhr, wobei hier eine Sonntagszulage von 25 Prozent anfällt.

Bei TNT, DHL, DPD und GWP wird zurzeit diskutiert, ob Betriebsvereinbarungen zur Regelung der Arbeitszeit ausgehandelt werden sollen. Bei TNT gibt es weder Arbeitszeitkonten noch besondere Durchrechnungsmodelle. Es gibt keine elektronische Arbeitszeiterfassung. Stattdessen tragen die Beschäftigten die Arbeitszeit in Stundenlisten ein. Im Moment wird über die Einführung von Vertrauensarbeitszeit diskutiert. Bei GWP gibt es eine spezielle Regelung der Arbeitszeit für Lagerarbeiter (KV Spedition, Arbeiter): 8 1/2 Stunden werden entsprechend den Stoßzeiten der Aus- und Einladung gesplittet. ArbeiterInnen haben zwischen 4 und 8 sowie zwischen 16 und 20 Uhr anwesend zu sein. Überstunden werden nach einem Durchrechnungszeitraum von zwei Monaten ausbezahlt. Darüber hinaus gibt es für die Angestellten eine Gleitzeitbetriebsvereinbarung. Überstunden werden bei Angestellten in der Regel im Rahmen von All-inclusive Verträgen abgegolten.

**Tabelle 5: Kollektivvertragliche Normalarbeitszeit**

KV Spedition Angestellte	KV Spedition ArbeiterInnen	KV Güterbeförderung	KV Expedit	KV Marktkommunikation	KV HandelsarbeiterInnen	KV Handelsangestellte
40 Stunden pro Woche	40 Stunden pro Woche	40 Stunden pro Woche	36 Stunden pro Woche	40 Stunden pro Woche	38,5 Stunden ZustellerInnen: mind. 22 Stunden pro Woche	38,5 Stunden

## 5. SELBSTSTÄNDIGE BESCHÄFTIGTE

### 5.1 WerkvertragsnehmerInnen ohne Gewerbeschein

Bei Redmail ist der größte Teil der ZustellerInnen als WerkvertragsnehmerInnen beschäftigt. In den ländlichen Gebieten handelt es sich dabei vielfach um Hausfrauen, die zusätzliche Zeitungen austragen; in den Städten werden dagegen in der Mehrheit AsylwerberInnen oder MigrantInnen beschäftigt. In Wien kommt der Großteil der ZustellerInnen aus dem südostasiatischen Raum (Bangladesch, Indien, Pakistan). Die ZustellerInnen finden sich in den frühen Morgenstunden an einem bestimmten Platz ein und erhalten dort eine Liste mit nach Straßen geordneten Zustelladressen und das zuzustellende Material (größtenteils handelt es sich dabei um Zeitungen). Die Fluktuation ist hoch. Vakante Stellen werden innerhalb der südostasiatischen Community vergeben.

### 5.2 WerkvertragsnehmerInnen mit Gewerbeschein

Bei Feibra sind alle ZustellerInnen selbständig beschäftigt. Im Gegensatz zu Redmail handelt es sich aber ausschließlich um WerkvertragsnehmerInnen mit einem Gewerbeschein. Der Werkvertrag basiert auf einem Rahmenwerkvertrag, der zwischen der Feibra und der Gewerblichen Sozialversicherung ausgehandelt wurde. In Ostösterreich kommen ZustellerInnen hauptsächlich als TagespendlerInnen aus dem angrenzenden Ausland (Ungarn, der Slowakei und Tschechien). Die Fluktuation ist beträchtlich. Neue ZustellerInnen werden über Mundpropaganda im benachbarten Ausland gefunden.

Nach Schätzung der BetriebsrätInnen beläuft sich der Stundenverdienst bei beiden Unternehmen innerhalb des Stadtgebietes auf 4,- bis 5,- Euro. Bei Feibra verdienen selbstständige ZustellerInnen am Land zwischen 6,- und 7,- Euro. Der Betriebsrat von Feibra versichert, dass es lokale Werbemittelzusteller gibt, die noch weniger bezahlen und damit Druck auf das Unternehmen ausüben. Bemerkenswert ist, dass im Raum Wien und anderen urbanen Zentren aufgrund der Arbeitsmarktlage die Unternehmen praktisch keine österreichischen StaatsbürgerInnen oder MigrantInnen mit Arbeitserlaubnis und gefestigtem Aufenthaltsstatus finden, die für diesen Lohn arbeiten.

**Tabelle 6: Entgelte WerkvertragsnehmerInnen Brief-, Werbemittel- und Zeitungszustellung**

Geschätztes Entgelt pro Arbeitsstunde (Euro)		
	Stadt	Land
Feibra	4,- bis 5,-	6,- bis 7,-
Redmail	4,- bis 5,-	

### 5.3 SubunternehmerInnen (Paketzustellung)

Im Bereich Express- und Paketzustellung spielen Subunternehmen eine zentrale Rolle. Alle Betriebe, in denen wir Interviews geführt haben, beauftragen für die Zustellung Subunternehmen. In zwei Unternehmen (DPD und GWP) werden für Abhol- und Zustelltätigkeiten ausschließlich Subunternehmen engagiert. Bei DHL werden circa 50 Prozent der Fahrten an Subunternehmen ausgelagert – aus Kostengründen ist die Tendenz steigend.

Ein Betriebsrat hat die Situation wie folgt beschrieben:

*„Es ist nicht im Interesse der Firma die Fahrer anzustellen. Sonst müsste man sich um die Fahrer auch noch kümmern.“*

Aus unternehmerischer Sicht gibt es aber auch Bedenken gegen die Auslagerung, da die FahrerInnen eine wichtige Schnittstelle zwischen KundInnen und Unternehmen darstellen und das Unternehmen nach außen präsentieren. In vielen Fällen entscheidet aber letztendlich die Kostenkalkulation. Die Auslagerung an Subunternehmen hilft die Kosten zu senken. Wie ein anderer Betriebsrat versichert, wird es von den Aktionären nicht honoriert, „wenn das Kapital im Auto oder Fahrer steckt“. Abgesehen davon ist es den FahrerInnen manchmal lieber als selbstständige FahrerInnen zu arbeiten. Als Subunternehmer sind sie nicht an das Arbeitszeitgesetz oder andere arbeitsrechtlich relevanten Bestimmungen gebunden und können deshalb kurzfristig mehr verdienen.

Subunternehmen sind in der Regel Kleinunternehmen mit zwei bis drei Fahrzeugen. Für Kleintransportunternehmen (unter 3,5t) ist es nicht besonders schwierig, einen Gewerbeschein zu bekommen. Sie müssen in Österreich einen Firmensitz haben und einen österreichischen Gewerbeschein besitzen. Subunternehmer und ihre Beschäftigten verfügen aber vielfach über einen migrantischen Hintergrund. In der Regel werden die Subunternehmer pro Paket/Stopp bezahlt. Die Zahl der Stopps ist abhängig von der Auftragslage des Auftraggebers – d.h. das Risiko eines nicht ausgelasteten Fahrzeugs wird auf das Subunternehmen überwält. Uniformen, Logo, Scanner, Telefon müssen von den Subunternehmen bezahlt werden.

Nachdem die Auftraggeber für die Subunternehmen haften, lassen sie sich von den Subunternehmen die notwendigen Papiere (bspw. Arbeitsbewilligung der FahrerInnen) zeigen. In der Vergangenheit ist es bei Auftraggebern mehrfach zu behördlichen Kontrollen der Subunternehmen gekommen. Daneben gibt es vom Auftraggeber auch Vorschriften hinsichtlich der Bekleidung der FahrerInnen, des Zustands und der Beschriftung der Fahrzeuge etc. Die Strenge der Kontrolle dieser Auflagen ist allerdings von Auftraggeber zu Auftraggeber unterschiedlich.

Für DPD und TNT sind täglich jeweils zwölf bis 14 Subunternehmen tätig. Diese beschäftigen im Durchschnitt fünf bis zehn FahrerInnen, d.h. dass jeweils 150 bis 200 Fahrzeuge im Einsatz sind. Lohnaushandlungen passieren in der Regel auf betrieblicher Ebene und individuell. Einer der interviewten Betriebsräte vermutet, dass hier keine Kollektivverträge zur Anwendung kommen.

*„Wie die Fahrer entlohnt werden, interessiert niemanden (...) Da gibt's soviel Überschreitungen im Arbeitsrecht, dass das ein Horror für jeden Betriebsrat wäre, da etwas zu erkämpfen.“*

Nach der Darstellung des von uns interviewten Subunternehmers gibt es eine sehr große Konkurrenz unter den Subunternehmen. Aufgrund des Preisdruckes arbeiten viele mit unlauteren Mitteln. Für ein Unternehmen, das sich an die Vorschriften hält, ist es sehr schwierig zu überleben. Nachdem es sich bei den meisten Subunternehmen um Kleinunternehmen handelt, ist ihre Verhand-

lungsmacht gegenüber den Auftraggebern sehr beschränkt. Daraus resultieren vielfach zu lange Arbeitsstunden, Bezahlung nach Stück und eine Überbelastung der FahrerInnen. Der von uns interviewte Subunternehmer bezahlt auch Überstunden, glaubt aber, dass das eher die Ausnahme in der Branche ist. Das Unternehmen zählt mit 13 Fahrzeugen schon zu den größeren in der Branche. Es kommt der Kollektivvertrag für das Güterbeförderungsgewerbe zur Anwendung. Wie weiter vorne beschrieben, sieht dieser wesentlich schlechtere Arbeitsbedingungen vor als jene Kollektivverträge, die bei den Auftraggebern zur Anwendung kommen. Allerdings versichert der interviewte Subunternehmer, dass er seine Beschäftigten deutlich über dem Kollektivvertrag bezahlt. Mit den geringen Kollektivvertragslöhnen wäre es nicht möglich, das Personal langfristig zu binden. Trotzdem lautet sein Resümee:

*„Eigentlich sind wir schlechter gestellte Angestellte unseres Auftraggebers.“*

## 6. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die in diesem Bericht präsentierten Ergebnisse basieren nicht auf einer umfassenden Erhebung der Beschäftigungsverhältnisse bei den neuen Postdienstleistern und können deshalb nur fragmentarisch sein. Trotzdem lassen sich unseres Erachtens einige wesentliche Schlussfolgerungen ziehen. Dazu zählt erstens die Struktur des Marktes, der in Wirklichkeit aus zwei Submärkten – Expressdienste/Paketzustellung und Brief-, Werbemittel- und Zeitungszustellung – besteht. Zweitens wird ein großer Teil der Zustellungstätigkeiten (FahrerInnen, ZustellerInnen) von Subunternehmen und selbstständigen Beschäftigten erledigt. In zwei von vier Fällen im Bereich Expressdienste/Paketzustellungen werden Fahrtätigkeiten ausschließlich von Subunternehmen erledigt. Die restlichen beiden Unternehmen haben zumindest einen Teil dieser Tätigkeiten an Subunternehmen ausgelagert. Im Falle der Brief-, Werbemittel- und Zeitungszustellung sind ZustellerInnen fast ausschließlich selbstständig beschäftigt.

Aber auch innerhalb der unselbstständigen Beschäftigten gibt es deutliche Unterschiede. Im Bereich Expressdienste/Paketzustellung spielt neben der Klassifizierung als ArbeiterInnen oder Angestellte eine wichtige Rolle, ob die Beschäftigten unter den Kollektivvertrag für Spedition oder jenen für das Güterbeförderungsgewerbe fallen. Letzterer bietet deutlich schlechtere Bedingungen und kommt vor allem bei den Subunternehmen zur Anwendung (insofern sie sich überhaupt an einen Kollektivvertrag halten). Im Bereich Brief-, Werbemittel- und Zeitungszustellung bieten die Kollektivverträge für HandelsarbeiterInnen und ExpeditarbeiterInnen wenig Schutz für die Beschäftigten, da sie sehr niedrige Mindestlöhne vorsehen und im letzten Fall zum Teil auf Stücklöhnen basieren. Nach Auskunft des von uns interviewten Betriebsrates wurde letzterer seit vielen Jahren nicht mehr erhöht. Andererseits zeigt unsere Erhebung aber auch, dass die Unternehmen bei der gegenwärtigen Arbeitsmarktlage vielfach mehr als die kollektivvertraglichen Löhne bezahlen müssen, um Beschäftigte über einen längeren Zeitraum an sich binden zu können. Im Durchschnitt bewegen sich die Istlöhne für unselbstständige FahrerInnen/ZustellerInnen bei acht bis zehn Euro pro Stunde. Unklar ist allerdings, inwieweit die kollektivvertraglichen Vorschriften wie die Bezahlung von Überstunden bei den Subunternehmen tatsächlich eingehalten werden.

Dadurch ergibt sich allerdings eine beträchtliche Differenz zu den selbstständig Beschäftigten ZustellerInnen im Bereich Brief-, Werbemittel und Zeitungszustellung, die im Stadtgebiet vier bis fünf Euro pro Stunde verdienen. Dabei sind rund 90 Prozent der Beschäftigten dieser Unternehmen selbstständig beschäftigt. Als WerkvertragsnehmerInnen kommen sie weder in den Genuss von arbeitsrechtlichen Standards noch von Versicherungsschutz (sofern sie sich nicht selber versichert haben). Im Bereich Expressdienst/Paketzustellung haben wir keine konkreten Informationen zur selbstständigen Beschäftigung erhalten, allerdings wussten unsere InterviewpartnerInnen von solchen Praktiken bei KonkurrentInnen. Ein Problem ist hier, dass wir nur Zugang zu Unternehmen erhielten, die einen Betriebsrat haben und deren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen deshalb vergleichsweise gut sind. Auch der Subunternehmer, mit dem wir gesprochen haben, gehört seinen Angaben nach zu den wenigen in der Branche, die sich an die Vorschriften halten. Interessanter wäre es allerdings zu wissen, wie es bei jenen Unternehmen zugeht, die über keine betriebliche Interessensvertretung verfügen und vermutlich arbeitsrechtliche Mindeststandards unterschreiten.

## 7. LITERATUR

Hermann, Christoph (2008): Durch Privatisierung zum Ausnahmefall: Fragmentierung der Arbeitsbeziehungen in öffentlichen Dienstleistungen in Österreich, Brandt, Torsten/Schulten, Thorsten/Sterkel, Gabriele/Wiedemuth, Jörg (Hg.), Europa im Ausverkauf. Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und Folgen für die Tarifpolitik, Hamburg, S. 212-232

Hermann, Christoph/Brandt, Torsten/Schulten, Thorsten (2008): Commodification, intensification and casualisation of work in liberalised and privatised European postal markets; in: The new gold rush: the new multinationals and the commodification of public sector work, Work organisation labour& globalisation, Volume 2, No 2

Hofbauer, Ines (2006): Liberalisation, privatisation and regulation in the Austrian postal sector, [http://www.pique.at/reports/pubs/PIQUE\\_CountryReports\\_Post\\_Austria\\_November2006.pdf](http://www.pique.at/reports/pubs/PIQUE_CountryReports_Post_Austria_November2006.pdf)

Statistik Austria (2008): Leistungs- und Strukturstatistik Dienstleistungen 2006, Wien

## 8. ANNEX

### 8.1 Entgelte

#### 8.1.1 Expressdienst/Paketzustellung

	KV Spedition Angestellte	KV Spedition ArbeiterInnen	KV Güterbeförderung
Mindestgehalt	1.273,37 (Verwendungsgruppe 1: Angestellte mit einfacher Tätigkeit)	1.165,93 (Berufsgruppe 8: Raumpflegerin)	1186,78 (Berufsgruppe 1: HilfsarbeiterIn, Garagenarbeiter, Traktorfahrer, Mitfahrer und Kraftfahrer bis 3,5t)
Zulagen	Tag/Nachtgeld: 26,40 bzw. 15,- Euro im Inland	<p>Reisekostenentschädigung::</p> <p>8,10 Euro, wenn &gt; 4 Stunden außerhalb des Betriebsstandortes</p> <p>+13,60 Euro bei Übernachtung</p> <p>Reisekosten Ausland: siehe Tabelle</p> <p>Zulagenregelung:</p> <p>Entfernungs-, Erschwernis-, Gefahren- und Sonderzulagen</p> <p>abhängig von Schwere, Gefahrenpotential des Transportgutes, Art der Beförderung (bspw. Überwindung von Höhenunterschied), Ort der Tätigkeit bezahlt pro Stück, pro Stunde, pro Arbeitspartie, pro Tag, pro Stockwerk etc. zw.0,37 und 12,23 Euro</p> <p>„Lenker dürfen nicht nach Maßgabe der zurückgelegten Strecke oder der Menge der beförderten Güter entlohnt werden, auch nicht in Form von Prämien oder Zuschlägen für diese Fahrtstrecken oder Gütermengen, es sei denn, dass diese Entgelte nicht geeignet sind, die Sicherheit im Straßenverkehr zu beeinträchtigen.“ Kombinierte Beförderung (Bahn/Schiff-Begleitung): 50% des vereinbarten Stundenlohns</p>	<p>Kombinierte Beförderung: (Bahn/Schiff-Begleitung): 50% des vereinbarten Stundenlohns</p> <p>Reisekosten:</p> <p>Tagesgeld: 26,15 Euro im Inland, Nächtigungsgeld 15,- Euro</p> <p>(im Ausland: entsprechend Tabelle)</p> <p>Zulagenregelung</p> <p>Erschwernis,- Gefahren- Schmutzzulage zw. 4,34 und 16,61 Euro pro Stück/Tag/Arbeitspartie</p>

## 8.1.2 Zeitschriften- und Werbemittelzustellung

	KV Expedit	KV Werbung	KV HandelsarbeiterInnen	KV Handel Angestellte
Mindestgehalt	<p>Expeditarbeiter (36 Stunden):</p> <p>Anfänger im 1. Jahr: 349,33 Euro bzw. danach 398,91 Euro</p> <p>Zusteller (22 Stunden): 167,91 Euro</p> <p>Zusteller: Lohn im Tarifvertrag für Zusteller entspricht einer Arbeitsleistung von insgesamt 22 Stunden; bei Mehr- oder Minderleistungen kann eine anteilmäßige Berechnung erfolgen. Zustellung hat durch das Personal persönlich besorgt zu werden. Im Falle einer plötzlichen Erkrankung oder wegen Dienstverhinderung haben Zusteller unverzüglich das Unternehmen (Vertriebsleiter, Expeditor, Groß-, Bezirksexpeditor usw.) zu verständigen und eine Vertretung namhaft zu machen.</p> <p>Aushilfsexpeditarbeiter erhalten pro Tag- bzw. Nachtschicht bei Sechstageswoche ein Sechstel, bei Fünftageswoche ein Fünftel des Gesamtwochenlohnes plus 33 Prozent Zuschlag. Durch diesen 33-prozentigen Zuschlag sind alle aus diesem Arbeitsverhältnis resultierenden Ansprüche auf Urlaubsentgelt, Urlaubszuschuss oder Weihnachtzuschuss, freie Tage und die bezahlten Feiertage abgegolten.</p> <p>Austräger, die gegen Provision arbeiten und ihre Tätigkeit als Nachtarbeit leisten (§ 4 Punkt 3), haben Anspruch auf 15 Prozent des monatlichen unermäßigten Abonnementpreises für täglich zuzustellende Zeitungen. Von dieser Provision gilt ein Drittel als Nachzuschlag. Die Provision stellt das Entgelt für Zustellung und Inkasso dar.</p>	<p>1153,60 (Verwendungsgruppe 1, kaufmännisch, administrative, technische Hilfskräfte)</p>	<p>„Zusteller im Zeitungs- und Zeitschriftengroßhandel, die mit eigenem KFZ an den Einzelhandel zustellen, bei mindestens 22-stündiger Arbeitszeit pro Woche und Expeditarbeiter“:</p> <p>996,-- Euro</p>	<p>Handel mit Büchern, Kunstblättern, Musikalien, Zeitungen und Zeitschriften; Buch-, Kunst- oder Musikalienverlag.</p> <p>Gehaltsgebiet A: Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark, Tirol, Wien.</p> <p>Gehaltsgebiet B: Salzburg, Vorarlberg:</p> <p>1.168,-- Euro (A)</p> <p>1.209,-- Euro (B)</p> <p>(Verwendungsgruppe 1: Angestellte ohne abgeschlossene Ausbildung mit bis zu 3 Dienstjahren)</p>

	<p>Gelangen innerhalb der ersten zehn Tage eines Monats 80 Prozent der zu kassierenden Bezugsgelder zur Abrechnung, erhält der Austräger 1% dieses Betrages an Inkassoprämie.</p> <p>In jenen Verlagen, wo Abonnementwerbeprämien bezahlt werden, erhalten Austräger, die Abonnenten werben, eine mindestens ebenso hohe Werbeprämie, wie sie Betriebsfremden seitens des Verlages gewährt wird.</p> <p>Für räumlich ausgedehnte Rayons, die vom Unternehmen im Einverständnis mit dem Betriebsrat bestimmt werden, kann das Trägerpersonal eine Entschädigung als Erschwerniszulage erhalten.</p> <p>Soweit es die Dienstrücksichten erfordern, erhalten Austräger Fahrkarten oder Fahrgeldentschädigung.</p> <p>Für das Austragen der Morgenblätter an Sonn- und Feiertagen gelten die Bestimmungen des § 6 über Sonn- und Feiertagsarbeit nicht.</p>			
Zulagen	<p>Expeditarbeiter: Für das händische Einlegen von fremden Beilagen wird pro 1000 Stück eine im Tarifvertrag festzulegende Vergütung gewährt. Eine Zusatzvergütung für erschwerte oder gestreckte Beilagen ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen.</p> <p>Vergütung für das händische Einlegen fremder Beilagen: 15,38 Euro</p>		<p>50% Nachtzulage (Normalarbeitsstunden zwischen 22 und 6 Uhr): 9,27 Euro</p> <p>25% Sonntagszulage (Normalarbeitsstunden zwischen 0 und 24 Uhr): 7,72 Euro</p> <p>+ amtliches Kilometergeld</p>	<p>Für Angestellte im Zeitungs- und Zeitschriftengroßhandel können für Normalarbeitsstunden zwischen 22:00 und 6:00 Uhr Betriebsvereinbarungen über Nachtzulagen abgeschlossen werden.</p>

## 8.2 Arbeitszeit

### 8.2.1 Expressdienst/Paketzustellung

	KV Spedition Angestellte	KV Spedition ArbeiterInnen	KV Güterbeförderung
Normalarbeitszeit	40 Stunden pro Woche, 8 Stunden pro Tag, endet Samstag 12 Uhr	40 Stunden pro Woche, 8 Stunden pro Tag zwischen 6 und 21 Uhr bzw. 13 Uhr (Samstag)  Sonderbestimmungen für Lenker von KFZ in Bezug auf Ruhezeiten, Lenkpausen, Lenkzeiten (EU-VO!)	40 Stunden pro Woche zwischen 5 und 20 Uhr, Samstag 15 Uhr  Sonderbestimmungen für Lenker von KFZ in Bezug auf Ruhezeiten, Lenkpausen, Lenkzeiten (EU-VO!)
Überstundenzuschläge	Überstundenentlohnung (innerhalb von 3 Monaten geltend zu machen):  6-22 Uhr: Grundstundenlohn (1/160 des Bruttomonatsgehalts) +50%  22-6 Uhr, sowie Sonn- und Feiertage: Grundstundenlohn +100%  Möglichkeit der Vereinbarung von Überstundenpauschalen zw. Dienstgeber u. Dienstnehmer	Basierend auf 1/173 des Monatslohns  Nachtarbeitszuschläge: 50%  Überstundenzuschläge (max. 20 Stunden wöchentlich, max. 2 Stunden pro Tag):  50%: 6-21 Uhr am und außerhalb des Betriebsgeländes  100% bzw. 80%: 21-6 Uhr: am bzw. außerhalb des Betriebsgeländes  Sonn- und Feiertagszuschläge: 100%	Überstundenzuschläge 50% bzw. 100% bei Nachtarbeit (Nachtüberstunden zwischen 20 und 5 Uhr), 1/173 des Bruttomonatslohnes bzw. 1/40 des Wochenlohnes
Flexible Arbeitszeitregelungen	max.43 stunden pro Woche, wenn innerhalb von 3 Wochen 40 Stunden Durchschnitt  zusätzlich Möglichkeit der Betriebsvereinbarung: max. 45 Wochenstunden bei Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen (max. tägliche Normalarbeitszeit: 9 Stunden)  max. tägliche Normalarbeitszeit: 10 Stunden bei gleitender Arbeitszeit, bei 4-Tage Woche, wenn Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.	Max. 45 stunden pro Woche innerhalb von 2 Wochen, aber Durchrechnung muss 40 Stunden ergeben.  Für Magazin- und Lagerarbeiter: durch BV max. 47 Stunden pro Woche, innerhalb von 9 Monaten Durchrechnung muss 40 Stunden ergeben, tägliche Normalarbeitszeit max. 10 Stunden  Tägliche Ruhezeit: mind.10 Stunden	Gesamtarbeitszeit (Normalarbeitszeit plus Überstunden) max. 60 Stunden pro Woche, innerhalb von 26 Wochen darf Durchschnitt von 48 Stunden nicht überschritten werden (ausgenommen KFZ-Lenker, siehe oben)  Durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit darf 55 Stunden betragen, wenn 7 Stunden in Form von Arbeitsbereitschaft geleistet wird.

## 8.2.2 Zeitschriften- und Werbemittelzustellung

	KV Expedit	KV Werbung	KV HandelsarbeiterInnen	KV Handel Angestellte
Normalarbeitszeit	40 Stunden 6 bis 18 Uhr	40 Stunden zwischen 20-6 Uhr: Nachtarbeit  für Kundendienst zusätzlich Ladenschlusszeiten der betreffenden Branche und Länder maßgeblich	38,5 Stunden, max. 9 Stunden pro Tag außer wenn durch BV anders geregelt, s.u.  Mehrarbeit zwischen 38,5 und 40 Stunden, ohne Zuschläge zu behandeln	38,5 Stunden, max. 9 Stunden pro Tag  Nachtarbeit: 20-5 Uhr  Mehrarbeit zwischen 38,5 und 40 Stunden, ohne Zuschläge zu behandeln
Überstunden(zuschläge)?	Nachtarbeitszuschlag: 50% auf Normalstundenlohn	Überstunden: 1/150 des Monatsgehaltes +50% (6-20) bzw. +100% (20-6, sowie sonn- und Feiertage)  Zeitausgleich bei Überstunden 1,5 bzw. 2 Stunden Freizeit  Sondervergütung für Nachtschicht zwischen 22 und 6 Uhr: mindestens 1,40 Euro pro Stunde	Mehrarbeit: 1/167 des Bruttomonatsgehalts, Zeitausgleich 1:1  Überstunden: 1/167 +50% bzw. 100% an Sonn-/Feiertagen und zw. 20-6 Uhr	Mehrarbeit: 1/167 des Bruttomonatsgehalts, Zeitausgleich 1:1  20-5Uhr: 50% Zeitgutschrift  Überstunden: 1/158 +50% bzw. 100 an Sonn-/Feiertagen und zw. 20-6 Uhr  Überstunden im Rahmen der erweiterten Öffnungszeiten (Mo-Fr: 18:30-20:00 sowie Sa 13-18 Uhr): +70%
Flexible Arbeitszeitregelungen	Möglichkeit der ‚Verkürzung der Arbeitszeit auf bis zu 50% der kollektivvertraglichen Arbeitszeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat‘, solange geringerer Arbeitsumfang (reduzierte) Auflagenhöhe		Gleitzeitvereinbarung durch BV oder Einzelvereinbarung oder bei 4 Tage Woche: tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden erweiterbar  Durchrechnungszeiträume sind im vorhinein mit AG zu vereinbaren: innerhalb von 26 Wochen max. 44 Wochenstunden, ausdehnbar auf 1 Jahr durch BV oder Einzelvertrag	Gleitzeitvereinbarungen auf betrieblicher Ebene oder durch Einzelvereinbarungen ebenso bei 4 Tage Woche: max. 10 Stunden tägliche AZ  Durchrechnungszeiträume sind im vorhinein mit AG zu vereinbaren!: innerhalb von 26 Wochen max. 44 Wochenstunden, ausdehnbar auf 1 Jahr durch BV oder Einzelvertrag  Ruhezeiten: dürfen auf 8 Stunden gekürzt werden

Sonderbestimmungen*)	Für Sonn- und Feiertagszusteller, die mit eigenem Kfz das Aufstellen und Einsammeln von Geräten samt Zeitungen an Sonn- und Feiertagen besorgen, sind innerbetriebliche Vereinbarungen zu treffen, sofern diese Personen Dienstnehmer sind.			
----------------------	---	--	--	--

\*)**SONDERBESTIMMUNGEN** für Expeditarbeiter, Redaktions- und Verwaltungsgehilfen, Zusteller, Austräger:

1. **Expeditarbeiter** sind Arbeitskräfte, die ausschließlich Tätigkeiten für den jeweiligen Tagesversand von Zeitungen und Zeitschriften durchzuführen haben. In diesem Zusammenhang sind alle Vor- und Beilagenarbeiten ohne separate Entschädigung zu leisten.
2. **Zusteller** ist ein Dienstnehmer, der gegen Wochenlohn, mit oder ohne eigenem Fahrzeug, die Zustellung und den Transport von Zeitungen, mit Ausnahme von Abonnenten-Direktzustellungen, besorgt: das Zustellen von Zeitungen an die verschiedenen Verkaufs- und Verschleißstellen sowie die Anlieferung der Sonderkolportage.
3. **Austräger** sind Dienstnehmer, die die Zustellung eines kompletten Verlagsproduktes besorgen, und zwar gegen Provision an Abonnenten einschließlich des Inkassos beim Abonnenten sowie gegen festen Lohn an Verschleißer.

**Vereinbarung für Expeditarbeiter bei den in Wien produzierten Zeitungsausgaben, die nach einem Sonntag oder Feiertag erscheinen.**

- a) Die Arbeitszeit beträgt drei Stunden. Der Arbeitszeitbeginn wird auf Grund der Betriebserfordernisse einvernehmlich festgelegt. Zur Vermeidung von Überstunden ist es gestattet, in Schichten zu je drei Stunden zu arbeiten.
- b) Zur Expedition dieser Ausgaben werden in erster Linie die Dienstnehmer aus den eigenen Expediten, arbeitslose Expeditarbeiter oder Aushelfer der Sparte aus fremden Expediten herangezogen.
- c) Dem Expeditarbeiter gebührt eine Entschädigung von 33 Prozent des Kollektivvertragslohnes eines bei Nacht beschäftigten Expeditarbeiters (Wiener Abkommen).
- d) Dem Expeditarbeiter wird bei Überschreitung der dreistündigen Arbeitszeit für jede angefangene Viertelstunde eine Entschädigung von einer halben Stunde des Kollektivvertragslohnes eines Expeditarbeiters bezahlt (Gesamtwochenlohn plus 33 Prozent Entschädigung, geteilt durch die jeweilige Stundenanzahl der gesetzlichen Arbeitszeit = Stundenlohn).
- e) Expeditarbeiter aus dem betriebseigenen Expeditpersonal erhalten bei siebenmaligem Erscheinen der Zeitung einen ganzen bezahlten freien Arbeitstag.
- f) Erscheint nach einem dem Sonntag gleichgestellten Feiertag oder am 2. Mai eine solche Ausgabe, so gebührt jedem Dienstnehmer noch ein Zuschlag von fünf Prozent des Kollektivvertragslohnes eines Expeditarbeiters (Wiener Abkommen).
- g) Bestehende Haus- und Qualifikationszulagen bleiben wirksam.

