

PostAuto AG  
Thomas Baur  
Leiter PostAuto ad interim  
Mitglied der Konzernleitung  
Wankdorfallee 4  
3030 Bern

Kopie an:  
Post CH AG, Personal P2,  
Konsultation PA, Wankdorfallee 4  
3030 Bern

Bern, 19. September 2018

## **Stellungnahme zum Konsultationsverfahren Projekt Papillon**

Sehr geehrter Herr Baur

Der Firmenvorstand PostAuto von transfair hat an seiner Sitzung vom 12. September 2018 in Magglingen beschlossen, am Konsultationsverfahren zum Projekt Papillon mittels einer Stellungnahme teilzunehmen. Der Personalverband transfair, als unterschriftsberechtigter Sozialpartner wurde, mittels Vollmachten beauftragt die dazu notwendigen Schritte vorzunehmen.

PostAuto soll als Folge der „Untersuchung PostAuto“ und anderer Handlungsfelder von einer regionalen zu einer funktionalen, prozessorientierten Organisation transformiert werden. Ziel der Transformation sei es, das Vertrauen der Mitarbeitenden, der Bevölkerung, der Politik und weiterer Anspruchsgruppen zurückzugewinnen und langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben. Der Personalverband transfair unterstützt diese Zielsetzungen.

Vom Konsultationsverfahren sind über 2'800 Mitarbeitende aus den Aktiengesellschaften PostAuto AG (Holdinggesellschaft), PostAuto Schweiz AG, PostAuto Produktions AG, PostAuto Mobilitätslösungen AG und PostAuto Fahrzeuge AG betroffen. Die Projektleitung rechnet mit ungefähr 500 Personen welche eine Änderung der Anstellungsbedingungen erfahren werden. 195 Mitarbeitende mit Kleinstpensen, welche als Testkunden im Einsatz waren, werden PostAuto verlassen müssen.

Das Konsultationsverfahren ist vom 10. bis 23. September festgelegt, womit wir unsere Eingabe als termingerecht erachten.

Obwohl pro Rechtspersönlichkeit ein eigenes Konsultationsverfahren durchgeführt wird, vereint transfair seine Stellungnahme für alle Gesellschaften in einer Antwort.

### **Einleitung**

Das Obligationenrecht regelt in Art. 333a, 335e und 336c das Konsultationsverfahren bei Massenentlassungen.

### **Recht auf Information**

Die Arbeitgeberin muss die Angestellten genügend informieren, damit sie die Situation einschätzen können und kompetente Vorschläge vorbringen können.

Transfair stellt fest, dass:

- die Mitarbeitenden mit diversen Schreiben Betroffenen spezifisch informiert wurden
- die Mitarbeitenden aufgrund der zum Teil unklaren zukünftigen Situation nicht in der Lage sind abzuschätzen was diese Reorganisation für Konsequenzen für sie selber haben wird
- das zur Zeit noch nicht bis ins letzte Detail definierte Organigramm noch offene Fragen bezüglich des Stellenbewerbungsprozesses aufwirft
- es für die Mitarbeitenden undurchsichtig ist, weshalb bei der Strategieänderung der Verwaltungsrat von PA und beim definitiven Entscheid die Konzernleitung der Post entscheidet

### **Recht auf Zeit**

Das Konsultationsverfahren beginnt, wenn die Angestellten/Personalkommissionen über das Projekt des Arbeitgebers, welches sich noch zwingend im Stadium der Überprüfung befinden muss, informiert worden sind. Es dürfen keine Entlassungen ausgesprochen oder Transfers unternommen werden, bevor das Konsultationsverfahren nicht abgeschlossen ist. Das Verfahren muss genügend lang dauern, damit die betroffenen Personen ihre Vorschläge ausarbeiten können (mind. 10 Tage, im Falle einer leichten Restrukturierung bis 3 Wochen).

Transfair stellt fest, dass:

- die eingeräumte Zeit vom 10. bis 23. September zu kurz ist, da es sich nach unserem Dafürhalten um eine grössere Restrukturierung handelt.
- das Entscheiddatum der Konzernleitung am 10. Oktober möglicherweise zu knapp am Konsultationsverfahren liegt
- die bereits laufenden Stellenbewerbungsverfahren zeitlich kritisch zu betrachten sind

### **Recht auf Mittel**

Die Personalkommission oder Mitarbeitende müssen Beratung und Unterstützung von Ihrer Gewerkschaft oder Berufsverband verlangen können. Allfällige Kosten müssen vom Arbeitgeber übernommen werden (Art. 11 Kap. 2 Mitwirkungsgesetz). Die Personalkommissionsarbeit muss vertraulich behandelt werden, aber in gewissen Grenzen. Die Vertraulichkeit bezieht sich auf Geschäftsinformationen und betrifft nur betriebsfremde Personen, sofern diese nicht mit der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betraut sind (Art. 14 Mitwirkungsgesetz). Personalverbände wie der Personalverband transfair können somit informiert und beigezogen werden.

Transfair hält fest, dass:

- das Recht auf Beizug für Beratung und Unterstützung im vorliegenden Fall verlangt wurde und damit auch rechtens ausgeübt wird.

### **Das Recht auf Information**

In den Betrieben mit gewählten Personalkommissionen stellt sich die Frage, ab wann die Angestellten informiert werden müssen und durch wen. Die Personalkommission hat das Recht (wenn nicht die Pflicht, Art. 8 Mitwirkungsgesetz), seine Kollegen über die Projekte von PostAuto in Kenntnis zu setzen, sie im Verfahren zu integrieren und sie über die der Geschäftsleitung unterbreiteten Vorschläge und deren Antwort dazu zu informieren. In den Betrieben mit mehr als 500 Angestellten, auf verschiedene Standorte verteilt, ist die Frage der Information schwieriger zu handhaben als in den kleineren Einheiten. Die Vertraulichkeit kann unmöglich garantiert werden. In diesen Fällen muss die Personalkommission ihre Kollegen am Ende des Konsultationsverfahrens, oder wenn die Massnahmen durch die Geschäftsleitung angekündigt werden, informieren und die Kollegen anhören. Das Konsultationsverfahren ist nur ein erster Schritt bis zur Anwendung der angekündigten Massnahmen. Die Angestellten und ihre Vertreter können sich noch dazu äussern.

Transfair hält fest, dass:

- die Betriebskommissionen nicht im Vorfeld informiert wurden
- die Betriebskommission das Recht haben ihre KollegInnen in das Verfahren zu integrieren und sie über die der Geschäftsleitung unterbreiteten Vorschläge und deren Antwort dazu zu informieren

### **Allgemeine Stellungnahme**

#### **Transfair begrüsst:**

- die Konzentration auf das Kerngeschäft und dadurch den unternehmerischen Fokus auf die Erfüllung eines guten Service Public
- dass die angestrebten Optimierungen und Effizienzsteigerungen unter anderem auch durch eine stärkere Anbindung an die Instrumente und Prozesse des Konzern Post realisiert werden
- die Steigerung der Automation und die verstärkte Ausrichtung auf Instrumente der Digitalisierung
- dass die über 1900 Mitarbeitenden des Fahr- und Kontrollpersonals von PostAuto Produktions AG nur mit einer Anpassung des Arbeitgebers betroffen sind
- die Durchführung von Informationsveranstaltungen, zeigt sich aber kritisch zu den offensichtlich sehr positiv dargestellten Chancen, weil die Risiken für die Mitarbeitenden dabei nicht offen gezeigt wurden

#### **Transfair fordert:**

- keine Aufblähung der Zentrale in Bern zu Lasten von Arbeitsplätzen in den Randregionen
- den Erhalt von attraktiven, anspruchsvollen Funktionen auch in den Randregionen um z.B. nahe am Kunden zu bleiben. Dies kann evtl. durch Kompromisse in der funktionalen Organisation sichergestellt werden
- Homeoffice ist zu fördern
- Flankierende Massnahmen, als Ergänzung zum Sozialplan, sind mit den vertrags-schliessenden Sozialpartnern zu verhandeln
- Die Personen der unteren Führungs- und Ausführungsebene dürfen nicht die Opfer der Managementfehler werden
- Beim Stellenbesetzungsprozess ist genau abzuklären welche Rolle die Interessenten hatten um zu verhindern, dass nachträglich als juristisch unbescholtene KollegInnen benachteiligt werden ggü solchen welche strafrechtlich relevante Taten ausübten
- dass die GL von PostAuto die Resultate der Personalumfrage, welche bei PostAuto signifikante Verschlechterungen erfahren haben, im Auge behält

- dass im Rahmen der Lohnverhandlungen 2019 ein deutliches Zeichen der Anerkennung bezüglich Treue und Loyalität gegenüber PostAuto in dieser schwierigen Zeit gemacht wird
- dass die Fahrdienstleiter/innen in „Ausnahmesituationen“ selbst weiterhin auch Fahrdienste ausüben können. Ohne diese Möglichkeiten besteht die Gefahr, dass die Fahrdienstleiter/innen den Bezug, die Nähe zu den Fahren/innen und Ihrer Arbeit verlieren und es geht Flexibilität in der Dienstleistungserbringung verloren, welche dann wohl das Fahrpersonal zu tragen hat, es sei denn es würden mehr Fahrer angestellt.
- Der Stellenbesetzungs- und Ausschreibungsprozess muss fair und offen für alle vollzogen werden. Es darf nicht sein, dass ein Teil der Stellen bereits besetzt wird und nur eine Teilmenge ausgeschrieben wird.

### **Spezifische Stellungnahmen pro Gesellschaft**

#### **PostAuto AG (Holdingsgesellschaft)**

- 25 zu konsultierende Mitarbeitende
- Siehe oben

#### **PostAuto Schweiz AG**

- 175 zu konsultierende Mitarbeitende
- Siehe oben

#### **PostAuto Produktions AG**

- 2'487 zu konsultierende Mitarbeitende (davon 1'927 Fahr- und Kontrollpersonal, die lediglich eine Änderung des Arbeitgebers erfahren)
- Siehe oben

#### **PostAuto Mobilitätslösungen AG**

- 103 zu konsultierende Mitarbeitende
- Siehe oben

**PostAuto Fahrzeuge AG**

- 12 zu konsultierende Mitarbeitende (Konsultation im Rahmen des Betriebsüberganges)
- Siehe oben

Die Eingangs erwähnten Vollmachten können bei Bedarf und Nachfrage nachgereicht werden.

Der Personalverband transfair bedankt sich explizit für den bisherigen Einbezug und die zur Verfügung gestellten Informationen.

Wir bedanken uns ferner für die Berücksichtigung unserer Anliegen und erwarten gerne Ihre Informationen zu den Resultaten des Konsultationsverfahrens und zum Entscheid der Konzernleitung Post.

Freundliche Grüsse

**transfair – Der Personalverband**



René FÜRST  
Leiter Branche Post/Logistik



Urs JUNG  
Verantwortlicher Sozialpartnerschaft PostAuto