

Direct Mail Company AG  
Frau Claudia Wahlen  
Leiterin Personal DMC  
Reinacherstrasse 131  
4018 Basel

Kopie an:

- Daniel Hügi, CEO a.i., per E-Mail
- Martin Keller, Leiter operatives Geschäft

Bern, 21. August 2019

## **Stellungnahme zum Konsultationsverfahren DMC**

Sehr geehrte Damen und Herren

Am 11. Juli 2019 wurden die Sozialpartner zu einem Gespräch von der Geschäftsleitung DMC eingeladen und informiert, dass aufgrund der rückläufigen Auftragsituation die Verteilung von bisher zwei Lauftagen auf einen Lauftag reduziert werden soll.

Gleichzeitig wurde informiert, dass im Herbst 2019 ein GAV «Drucksachen» verhandelt werden soll.

Mit Schreiben vom 2. August 2019 an alle Mitarbeitenden von DMC wurde das Konsultationsverfahren von DMC eröffnet. Der Personalverband transfair begrüsst, dass die Sozialpartner bereits vor Eröffnung des Konsultationsverfahren einbezogen wurden und die Mitarbeitenden DMC zu Informationsanlässen in den verschiedenen Regionen mit beigelegtem Informationsblatt einladen konnten.

Von dieser Massnahme wären bei der DMC AG ca. 25 Mitarbeitende in der Produktion und in der Administration bzw. rund 3'370 Mitarbeitende Zustellung betroffen. Im Rahmen des Konsultationsverfahrens wurden sämtliche Mitarbeitenden der Deutschschweiz und dem Kanton Tessin eingeladen, Lösungsvorschläge und Ideen einzubringen.

Das Konsultationsverfahren wurde mit Schreiben vom 2. August 2019 an die Mitarbeitenden ausgelöst und läuft bis zum 23. August 2019. Wir erachten unsere Stellungnahme daher als fristgerecht eingereicht.

Danach wird DMC am 11. September 2019 definitiv über den weiteren Verlauf entscheiden.

### **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 Schreiben vom 2. August 2019 informiert wurden
- Dass die Sozialpartner vor Eröffnung des Konsultationsverfahrens zu einem Gespräch eingeladen wurden
- dem Versand von DMC ein Beilageblatt mit einer Einladung zu Informationsanlässen der Mitarbeitenden in den verschiedenen Regionen beigelegt werden konnte
- die Arbeitgeberin bei Bedarf und Möglichkeit weitere Zustelltouren anbietet
- DMC auch intern alternative Arbeitsstellen zu vermitteln versucht?

### **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 02. August bis 23. August knapp bemessen ist
- die GL DMC am 11. September 2019 endgültig entscheidet

### **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 beschränktem Rahmen. 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 rechters 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 und Kolleginnen über die Projekte 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:

- DMC über keine Personalkommissionen verfügt und somit das Recht auf Information alleine durch den Brief vom 2. August 2019 erfüllt wird

### **Allgemeine Stellungnahme**

**transfair:**

- versteht den Handlungsbedarf von DMC aufgrund der rückläufigen Menge von Printwerbung.
- konnte in den verschiedenen Regionen erfolgreich Informationsanlässe zum Konsultationsverfahren durchführen, an welchen rund 100 Mitarbeitende teilnahmen und erhielt wertvolle Rückmeldungen aus Sicht der direktbetroffenen Mitarbeitenden von DMC und Distriba in Basel.
- stellt grundsätzlich fest, dass für eine Mehrheit der Mitarbeitenden die Zustellung von Drucksachen ein wichtiges Nebenerwerbseinkommen darstellt. Durch die geplante Reduktion werden eine nicht zu unterschätzende Anzahl Betroffenen in eine finanzielle Notsituation geraten.

- stellt durch die zahlreichen Rückmeldungen der Zustellerinnen und Zusteller fest, dass viel Unsicherheit besteht, ob die geplante Reduktion noch ein lohnendes Nebenerwerbseinkommen generieren kann. Stehen Aufwand und Ertrag einigermaßen im Gleichgewicht? Es wird befürchtet, dass noch mehr Aufwand einem sinkenden Einkommen gegenübersteht.
- begrüsst, dass Ende August bereits die Verhandlungen zum Sozialplan stattfinden
- begrüsst, dass im Herbst Verhandlung zu einem GAV Drucksachenzustellung ange-setzt sind

### **Prüfung des Zusammenschlusses aller der Post unterstellten Verteilorganisa-tionen im Nebenerwerb**

#### **transfair:**

- fordert dringend, die Prüfung eines Zusammenschlusses aller der Post unterstellten Zustellorganisationen zwecks optimaler Nutzung der Synergien innerhalb der Post bzw. innerhalb von Organisationen, an welchen die Post beteiligt ist. Dadurch kann die Zustellung verschiedener Printprodukte besser gesichert werden und kann sich im Markt eine stärkere Position sichern und entsprechend als Verhandlungspartner auftreten. Dadurch können diese wichtigen Nebenerwerbsjobs längerfristig noch angeboten werden, da sie einen wichtigen Beitrag zum Erwerbseinkommen vieler Menschen in schwierigen finanziellen Lebenssituationen leisten.

Heute scheint es, dass die Situation von Menschen ausgenützt wird, welche im 1. Arbeitsmarkt kaum mehr eine Chance haben und mit Nebenwerken ihren Unterhalt bestreiten, um möglichst selbstbestimmt, ohne Abhängigkeit vom Sozialdienst, leben zu können,.

Die Post als Bundesbetrieb hat eine besondere Fürsorgepflicht und Verantwortung, dass diese wichtigen Nebenerwerbseinkommen weiterhin zu fairen Arbeitsbedin-gungen möglich sind. Mittel- sowie möglichst längerfristig sollten diese Stellen er-halten bleiben und der schwierigen sozialen Situation der Zustellerinnen und Zu-steller mit einer vertretbaren Entlohnung gerecht werden.

#### **transfair fordert allgemein:**

Die Machbarkeit der Kürzung der Lauftage von zwei auf einen ist dringend nochmals konkret im Detail in den verschiedenen Regionen zu überprüfen. Es sind offenbar noch viele Fragen aus organisatorischer Sicht offen. Grundsätzlich sind die Tourenberechnung und die Zuschläge neu zu berechnen, heisst zu erhöhen.

Je nachdem reicht ein Lauftag nicht aus:

- **Gewicht:** steigt das durchschnittliche Gewicht der zu verteilenden Sets?
- **Aufwand:** werden Sendungen vom eingestellten 2. Lauftag nun zusätzlich am Montag/Dienstag zu vertragen sein?
- **Anlieferungszeiten:** Sollten die bisherigen Anlieferungszeiten ändern, kann das für viele Mitarbeitenden zu einem Problem werden, um die Zustellung gemäss Vorgaben zu gewährleisten.
- **Auslieferungstage Lokalzeitungen:** Wann werden Lokalzeitungen zugestellt, welche bisher am Donnerstag zugestellt wurden? Verliert DMC diese Aufträge nun?
- **Verteilregionen** müssen in der ganzen Schweiz für andere Verteilorganisationen geöffnet sein, damit Zustellerinnen und Zusteller die Möglichkeit zu einem alternativen Zusatzverdienst haben
- **NBU:** ist für alle >8 Stunden durch DMC zu übernehmen analog Presto
- Überführung Distriba: es ist zu prüfen bei den 157 allfällig Betroffenen durch eine tiefere Bedienzeit, dass sie zusätzliche Touren übernehmen können.

#### **Produktion Niederbipp**

- **Geänderte Schichtzeiten:** Es ist zu beachten, dass die Einsätze rechtzeitig zu planen und mindestens 2 Wochen im Voraus den Mitarbeitenden anzukündigen sind. Die Mitarbeitenden haben oft mehrere Jobs, um die Existenz zu sichern. Auf den Bedarf der Mitarbeitenden ist Rücksicht zu nehmen und die Pausenzeiten sind so zu legen, dass es sinnvollerweise möglich ist, die Arbeit zwischendurch für 15 Min. zu unterbrechen, dafür ist eine Verpflegungspause von 30 Minuten zu gewähren.
- **Arbeitsqualität:** es ist darauf achten, dass bei grosser Hitze und starker Lärmemissionen zusätzliche Kurzpausen ausserhalb des Arbeitsplatzes zu gewähren sind.
- **Kurzfristige Absagen:** Annahmeverzug durch den Arbeitgeber ohne Verschulden des Mitarbeitenden, Tour gilt als Einsatz erfüllt und ist entsprechend zu entschädigen inkl. Zuschlägen.
- **Härtefälle:** die Mehrheit der Mitarbeitenden DMC und Distriba leben am Existenzminimum in sehr schwierigen finanziellen Verhältnissen, weshalb ein besonderes Augenmerk auf eine zusätzliche Unterstützung zu richten ist.
- **Die Administration** ist zu zentralisieren

- **Die Marketingmassnahmen** sind zu prüfen und entsprechend zu verstärken- **Alternativangebote**: Mit der Leitung von DMC soll geprüft werden, ob zurzeit offene Stellen als Alternative angeboten werden können

**transfair fordert zum Sozialplan:**

-Für alle Mitarbeitenden ist eine faire Abgangsentschädigung zu entrichten, welche auf dem brutto Durchschnittseinkommen inkl. der Zuschläge der letzten 12 Monate berechnet wird, mindestens jedoch von 6 Monaten.

Der Personalverband transfair bedankt sich explizit für den bisherigen Einbezug vor der Eröffnung vor dem Konsultationsverfahren, die Gelegenheit die Mitarbeitenden während der laufenden Frist zu Informationsanlässen einzuladen und die zur Verfügung gestellten Informationen.

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen und erwarten gerne Ihre Einladung zur Diskussion der eingebrachten Punkte und zur Verhandlung eines Sozialplanes im Rahmen eines Sozialpartnerschaftlichen Treffens.

Gespannt warten wir in der Folge auf Ihre Informationen zu den Resultaten des Konsultationsverfahrens und zum Entscheid der Geschäftsleitung DMC.

**Zusammenfassung**

transfair sieht noch nicht alle Möglichkeiten einer Gesundung vollständig ausgeschöpft und lädt die Geschäftsleitung von DMC dazu ein, hierzu auch das direkte Gespräch mit den Mitarbeitenden zu führen. Wir erachten es besonders als gravierend, dass hier wiederum eine sozial und finanziell schlecht gestellte Population von möglichen Abbaumassnahmen betroffen sein soll. Die Post hat auch hier eine besondere Fürsorgepflicht dieser Situation gebührend Rechnung zu tragen.

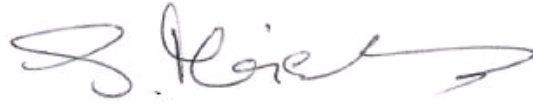
Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

**transfair – Der Personalverband**



René Fürst  
Leiter Branche Post/Logistik



Susanna Meierhans  
Verantwortliche Sozialpartnerschaften KG's