

Direct Mail Company AG
Frau Diana Salsi
Reinacherstrasse 131
4052 Basel
(per E-Mail)

Bern, 20. November 2023

Aufgabe des Geschäftsbereichs «Zustellung»: Konsultationsverfahren Eingabe vom Personalverband transfair

Sehr geehrte Frau Salsi

Mit Schreiben vom 24. Oktober informierte die Geschäftsleitung der Direct Mail Company (nachfolgend "DMC") die Belegschaft über ihre Absicht, das Kerngeschäft, die Zustellung von Gratiszeitungen und unadressierter Werbung, ab dem 1. Juni 2024 einzustellen. Damit wurde das Konsultationsverfahren gemäss den gesetzlichen Bestimmungen eröffnet. Hiermit nimmt der Personalverband transfair, Sozialpartnerin von DMC und dem Post-Konzern, dem DMC zu 100% gehört, im Namen der Mitarbeitenden der Firma DMC offiziell an der Konsultation teil. Dieses Schreiben wurde auf der Grundlage von Vorschlägen und Überlegungen unseres Verbands, auf der Grundlage unserer eigenen Informationen und Inputs, die wir von den Beschäftigten der DMC gesammelt und erhalten haben, verfasst.

Da die Post Eigentümerin von DMC ist und von ihr Geschäfte übernehmen soll, die DMC nach einer Restrukturierung aufgeben würde, und weil diese Restrukturierung etwa 10 % der Beschäftigten des Postkonzerns betrifft, erhalten die Konzernleitung und der Verwaltungsrat der Post eine Kopie dieses Schreibens. Unsere Forderungen bezüglich der Übernahme der Aktivitäten durch die Post werden ausserdem Gegenstand eines weiteren Schreibens an die Post sein.

Wir teilen Ihnen mit, dass dieses Schreiben aus Gründen der Transparenz und damit die Mitarbeitende von DMC und die breite Öffentlichkeit über unsere Schritte informiert sind, auf unserer Webseite veröffentlicht wird.

Bemerkungen zur Form und zum Prozess

Was die Form und den Ablauf des Verfahrens selbst betrifft, so werfen wir einen kritischen Blick auf die Art und Weise, wie DMC und die Post das Verfahren organisiert haben. Gleich zu Beginn wurde das Konsultationsverfahren auf eine Dauer von weniger als drei Wochen (Dienstag, 24. Oktober bis Montag, 13. November 2023) beschränkt, was weniger ist als die von DMC in den letzten Jahren initiierten Konsultationsverfahren, obwohl hier 95% des gesamten Personals potenziell betroffen ist. transfair versteht die Dringlichkeit nicht, so schnell zu entscheiden und damit zu wenig Zeit für Vorschläge zu haben, die es zu vertiefen gilt, um den Stellenabbau auch nur teilweise zu vermeiden, - letztlich das Ziel des Konsultationsverfahrens. Mit E-Mail vom 30. Oktober 2023 beantragte transfair bei DMC, das Konsultationsverfahren um zwei Wochen zu verlängern, was teilweise mit einer Verlängerung des Konsultationsverfahrens um eine Woche gutgeheissen wurde.

Die Informationsveranstaltungen, die für das Personal organisiert wurden, fanden angesichts des Ernstes der Lage nicht alle unter optimalen Bedingungen statt, was wir bedauern. Darüber hinaus war die Frist für die Anmeldung zu diesen kurz, was sich in der Anmeldequote für diese Veranstaltungen (ca. 10 % der Belegschaft) widerspiegelt hat. Die geplante vollständige Einstellung des Vertriebs wurde wahrscheinlich schon sehr lange geplant, was es DMC hätte ermöglichen sollen, diese Informationsveranstaltungen unter optimaleren Bedingungen für das Personal zu organisieren. Wir bedauern auch, dass unserem Vorschlag, unter Beteiligung der Sozialpartner arbeitnehmerseits ein kurzes Erklärungsvideo für die Beschäftigten zu drehen, die nicht an den Informationsveranstaltungen teilgenommen haben, nicht zugestimmt wurde. Zum Schluss greifen wir hier eine Kritik auf, die von den Mitarbeitenden wiederholt geäußert wurde: Obwohl die Firma vollständig der Post gehört, war bei den Informationsveranstaltungen keine Person anwesend, die die Post vertrat, was als Mangel an Mut und als nicht wahrgenommene Verantwortung in dieser Situation empfunden wurde.

Inhaltliche Bemerkungen / Vorschläge und Forderungen des Personalverbands transfair

Allgemeine Erwägungen

transfair nimmt die Aussage von DMC zur Kenntnis, dass alle interne Lösungen geprüft wurden und daher dieser Zustellungsstopp die einzige wirtschaftlich sinnvolle Lösung ist, die in Betracht gezogen werden kann. Es muss jedoch festgestellt werden, dass DMC das Privileg hat, zum Konzern Post zu gehören, dem drittgrössten Arbeitgeber der Schweiz, der sich ebenfalls zu 100 % im Besitz des Bundes befindet. transfair fordert die Post auf, alle möglichen Lösungen innerhalb des Konzerns Post zu prüfen, um möglichst vielen potenziell von der Restrukturierung betroffenen Personen eine Stelle anzubieten. Insbesondere besitzt die Post mehrere ähnliche Zustellorganisationen (DMC, Presto, notime) bzw. plant deren Übernahme (Quickmail) und verfügt selbst über eine Brief- und Paketzustellung, die voraussichtlich die Aufgaben übernehmen kann, die DMC ab Juni 2024 aufgeben würde.

transfair unterbreitet darüber hinaus folgende Vorschläge und Forderungen

Vorschlag 1: Gezielte Einstellung der Zustellungsaktivitäten

Nach den uns vorliegenden Informationen ist die wirtschaftliche Lage von DMC in den verschiedenen Regionen unterschiedlich. Denn die vertriebenen Produkte und die Kunden, für die die Zustellung erfolgt, sowie die vorhandene Konkurrenz und der Anteil der Haushalte, die unadressierte Werbung nicht akzeptieren, haben einen Einfluss auf die wirtschaftliche Situation. Wir sind daher der Meinung, dass statt einer Einstellung der landesweiten Zustellung die Beibehaltung wirtschaftlich erfolgreicherer Regionen und Standorte in Betracht gezogen werden sollte.

Vorschlag 2: Verringerung der Häufigkeit der Zustellung

Derzeit erfolgt die Zustellung wöchentlich. Wenn diese in grösseren Abständen erfolgen würde, z. B. alle zwei Wochen, könnte dies die Betriebskosten senken.

Vorschlag 3: Übernahme des DMC-Personals durch die Post

Die Post, Eigentümerin von DMC, hat angekündigt, dass das Zustellgeschäft intern übernommen werden soll. transfair ist der Meinung, dass ein Teil dieser neuen Tätigkeit zusätzliches Personal erfordern wird, das nicht einfach in die bereits bestehenden Aufgaben integriert werden kann. Wir weisen darauf hin, dass wir zum jetzigen Zeitpunkt keine weiteren Informationen darüber erhalten haben, wie die Post die Übernahme des Zustellgeschäfts von DMC umzusetzen gedenkt.

Zudem übt die Post weitere Tätigkeiten aus, in denen sie im Moment Personal sucht. transfair ist der Meinung, dass bei all diesen Neueinstellungen das Personal, das von DMC entlassen werden würde, absolute Priorität haben muss. Solche Neueinstellungen werden wahrscheinlich zusätzliche/ergänzende Weiterbildungen für das Personal erfordern: So muss eine Betreuung auf individueller Basis sowie in kleinen Gruppen möglich sein.

Schliesslich erwarten wir von der Post, dass sie so weit wie möglich auf die Einstellung vom Leihpersonal aus Temporärvermittlungsbüros verzichtet, und dem nicht mehr bei DMC beschäftigten Personal Vorrang einräumt.

Vorschlag 4: Synergien zwischen den verschiedenen Zustellorganisationen innerhalb des Konzerns Post

transfair wiederholt einen bereits in der Vergangenheit formulierten Vorschlag, nämlich die Zusammenlegung der verschiedenen Zustellorganisationen im Eigentum der Post, um Synergien und Skaleneffekte zwischen ihnen zu nutzen, sowie einen "Personalpool", der bei Bedarf und je nach Nachfrage für eine und/oder die andere dieser Organisationen eingesetzt werden kann. transfair ist bereit, sich offen und konstruktiv an Gesprächen zu beteiligen, die zu einer solchen Lösung führen könnten.

Forderung 1: Personalanalyse und Einteilung in Kategorien

Um die Chancen des DMC-Personals zu erhöhen, von der Post (oder anderen externen Unternehmen) übernommen zu werden, fordern wir DMC auf, mit Hilfe der Personalabteilung der Post das Zustellpersonal nach seinen Merkmalen (Alter, Erfahrung bei DMC, andere

Aufgabe des Geschäftsbereich « Zustellung »: Konsultationsverfahren – Eingabe von transfair

Berufserfahrungen, Sprachen usw.) zu unterteilen. Dazu gehört ebenfalls die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses. Dadurch können die Optionen und Möglichkeiten für diese Gruppen gezielter abgeklärt werden. Nur auf individuelle Lösungen und Wege zu setzen, erscheint uns nicht genug.

Forderung 2: Begleitgruppe für die Umstrukturierung und ihre Folgen

Unabhängig vom Ausgang dieses Konsultationsverfahrens scheint die Erstellung eines Sozialplans unvermeidlich. Darüber hinaus bedeutet dies für die Tausenden von potenziell betroffenen Personen einen langen Prozess, der mehrere Monate oder länger dauern wird. Für transfair ist es grundlegend, regelmässig über die Situation und den Fortschritt der verschiedenen Massnahmen informiert zu werden.

Deshalb fordern wir die Einsetzung einer Begleitgruppe mit den Verantwortlichen von DMC und der Post.

Forderung 3: Information des Personals

Während des Konsultationsverfahrens wurde eine Telefonhotline eingerichtet. transfair fordert, dass diese über die Frist hinaus aufrechterhalten wird, um dem Personal die Möglichkeit zu geben, sich direkt zu informieren. Darüber hinaus ist eine grosse Anzahl von Personen auf das Einkommen angewiesen, welches sie durch die Beschäftigung bei DMC generieren. Es ist daher möglich und wahrscheinlich, dass der Wegfall eines solchen Einkommens schwerwiegende finanzielle und soziale Folgen hat (z.B. wegen der Schwelle von 500 Franken für die Arbeitslosenversicherung). transfair fordert DMC und die Post auf, eine Fachstelle einzurichten, die diese Personen bei den Schritten, die sie bei staatlichen Stellen und anderen privaten Organisationen, die Unterstützung leisten, unternehmen können, orientieren und unterstützen kann.

Schlussfolgerung / weiteres Vorgehen

Auch wenn transfair anerkennt, dass es schwierig ist, das gesamte Zustellpersonal, sei es im Stunden- oder Monatslohn, von der Post zu übernehmen oder eine Lösung für alle potenziell von dieser Restrukturierung betroffenen Personen zu finden, ist dies dennoch nicht unmöglich. Angesichts der sehr grossen Zahl der hier betroffenen Angestellten (ohne deren Umfeld zu zählen) und der Grösse des Eigentümers von DMC, der sich vollständig in öffentlicher Hand befindet, ist dies jedoch in der Verantwortung von DMC und der Post, welche um jeden Preis der Fürsorgepflicht geschuldet ist. Als Sozialpartner wird sich transfair an allen Überlegungen in diese Richtung beteiligen und zur Erarbeitung von Lösungen beitragen.

Ein Sozialplan scheint unvermeidlich, und transfair wird ihn in Treu und Glaube mit DMC und der Post aushandeln, im Bewusstsein, dass die Finanzkraft der Post die Einführung von Massnahmen - nicht nur finanzieller Art - ermöglichen muss, die den Betroffenen die besten Instrumente an die Hand geben, um mit dieser Situation umzugehen und sich durch die Stärkung ihrer Kompetenzen vorzubereiten, um eine neue Stelle zu finden. Der Sozialplan muss insbesondere sicherstellen, dass die Treueprämien von denjenigen Personen in

Aufgabe des Geschäftsbereich « Zustellung »: Konsultationsverfahren – Eingabe von transfair

Anspruch genommen werden können, die den festgelegten Zeitraum innerhalb eines Jahres nach der Entlassung erreichen. Ebenso sind Trägerinnen und Träger, welche sich bereits im AHV-Alter befinden, angemessen zu entschädigen.

Dieses Konsultationsverfahren stellt die einzige Möglichkeit dar, diese Arbeitsplätze für möglichst viele dieser Tausende von Personen zu retten: transfair fordert DMC und die Post auf, jeden unserer Vorschläge und Anträge sorgfältig zu prüfen und konstruktiv darauf zu reagieren, damit das Personal, das Unternehmen und die Sozialpartner gemeinsam Lösungen erarbeiten können.

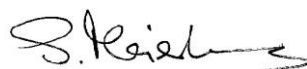
Wir danken Ihnen für die Kenntnisnahme und die Zusammenarbeit.

Freundliche Grüsse

transfair – Der Personalverband



Diego Frieden
Stv. Branchenleiter Post & Logistik



Susanna Meierhans
Regionalsekretärin Mitte

Kopie an:

- Konzernleitung und Verwaltungsrat Die Schweizerische Post AG, Wankdorfallee 4, 3030 Bern (per E-Mail)
- Gewerkschaft syndicom, Herr Manuel Wyss, Zentralsekretariat, Monbijoustrasse 33, 3001 Bern (per E-Mail)