



Die Schweizerische Post: Eine soziale und moderne Arbeitgeberin

Ausgangslage

Die Schweizerische Post beschäftigt rund 55 000 Mitarbeitende und ist damit die zweitgrösste Schweizer Arbeitgeberin. Die anstehende Revision der Postgesetzgebung birgt grosse Chancen, aber auch Risiken für die Post und ihre Mitarbeitenden. Der bereits bestehende Wettbewerb, die vom Bundesrat geplante weitere Liberalisierung des Briefmarktes und die Umwandlung der Post in eine Aktiengesellschaft bedingen Anpassungen in der arbeitsrechtlichen Ordnung der Schweizerischen Post und haben Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Angestellten.

Diese basieren heute auf zwei unterschiedlichen Grundlagen: dem Bundespersonalgesetz (BPG) und dem Obligationenrecht (OR). Auf der Basis des BPG ist seit 1. Januar 2002 der Gesamtarbeitsvertrag Post (GAV Post) für das Stammhaus in Kraft. Ihm ist die grosse Mehrheit des Personals unterstellt, rund 43 000 Mitarbeitende. Für die übrigen Angestellten der Post gibt es unterschiedliche arbeitsrechtliche Verträge, die alle auf dem OR basieren. Dazu gehören der GAV Aushilfen, einzelne Firmenverträge und Personalreglemente. Die allermeisten Kadermitarbeitenden unterstehen ebenfalls dem OR.

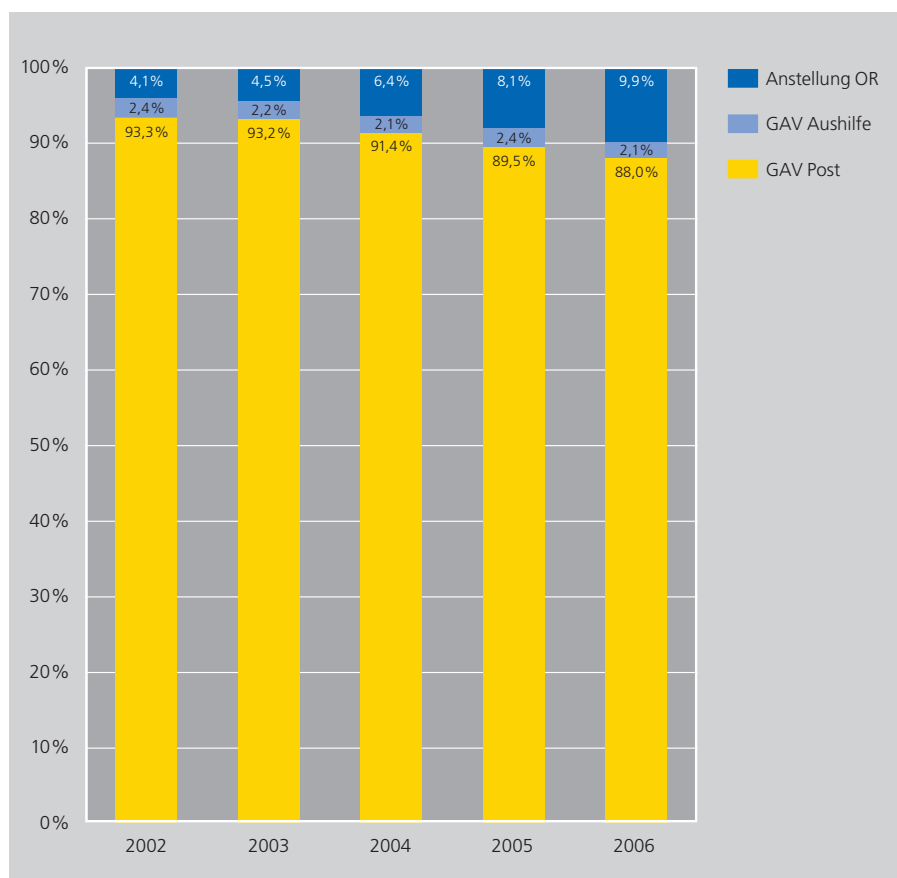
Zudem besteht seit 2005 der GAV für ausgegliederte Konzerngesellschaften (GAV KG). Er lehnt sich an den GAV Post an und regelt die Anstellungsbedingungen von aus dem Stammhaus ausgelagerten Bereichen wie PostAuto oder SecurePost. Mittels einer Anschlussvereinbarung zum GAV KG kann auf die spezifische Konkurrenzsituation des betreffenden Bereiches eingegangen werden. Branchennahe Arbeitsbedingungen sind ein wichtiger Faktor für einen erfolgreichen Geschäftsgang. Dabei will die Post auch weiterhin zu den besten Arbeitgebern der Branche gehören.

Zukäufe von Konzerngesellschaften, Auslagerungen von Geschäftseinheiten sowie rückläufige Umsätze im Kerngeschäft haben bewirkt, dass der Personalbestand im Stammhaus der Post seit einigen Jahren

rückläufig ist. Die Zahl der Mitarbeitenden in den Konzerngesellschaften hingegen stieg stetig an (vgl. Grafik). Im Jahr 2000 gehörten 19 Konzerngesellschaften zur Post, 2006 waren es bereits über 50.

Fakten und Zahlen

Anstellungsverhältnisse Konzern Post Inland von 2002 bis 2006

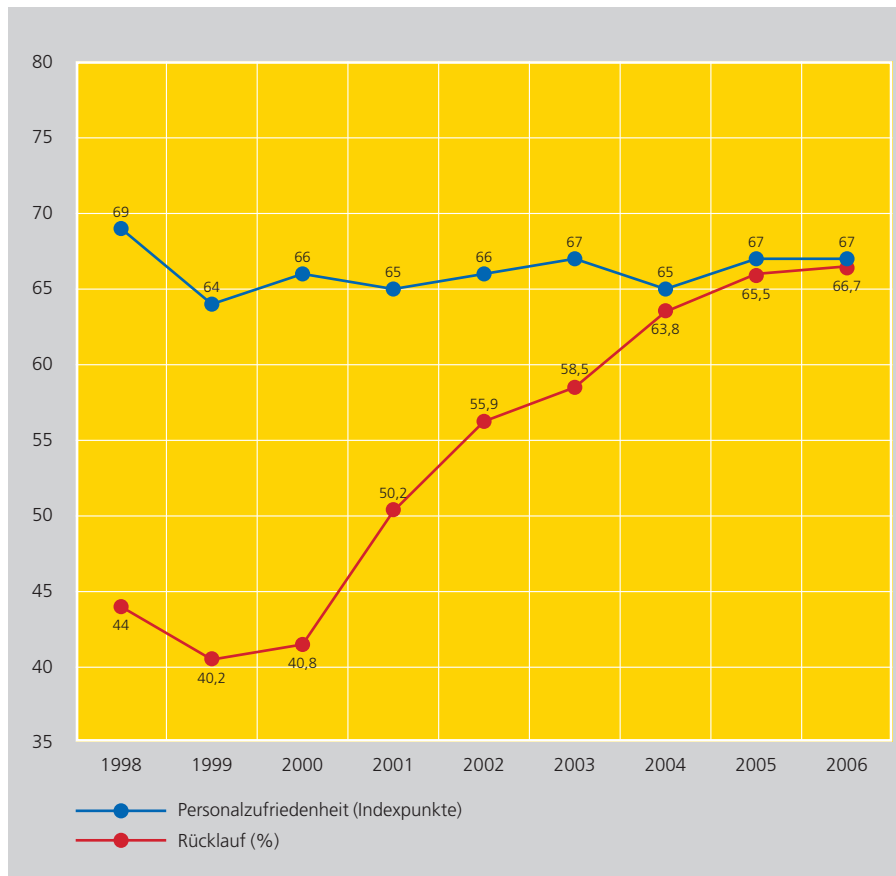


Verantwortung wahrnehmen

Restrukturierungen und Reorganisationen sind bei der Post in den letzten Jahren immer mit grosser Rücksichtnahme auf die Mitarbeitenden erfolgt. Sozialverantwortliches Handeln hängt allerdings massgeb-

lich vom wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens ab. Unter dem Bundespersonalgesetz ist die Post nicht mehr beweglich genug, um den stetig wachsenden Herausforderungen des Marktes erfolgreich zu begegnen.

Entwicklung Personalzufriedenheit Konzern Post von 1998 bis 2006



Trotz dem Wandel innerhalb und ausserhalb des Unternehmens befindet sich die Personalzufriedenheit seit der erstmaligen Umfrage 1998 auf einem konstant guten Niveau und die Teilnahme der Mitarbeitenden an der Umfrage hat stetig zugenommen. Diese Werte will die Post in Zukunft mindestens halten.

Post arbeitet in vier Branchen

Mit dem GAV Post und dem GAV für Konzerngesellschaften bietet die Post heute überdurchschnittlich gute Arbeitsbedingungen an. Diese Arbeitsbedingungen gelten grundsätzlich für alle vier Branchen, in denen die Post tätig ist: **Logistik** (postalisches Kerngeschäft wie Briefe/Pakete/Zeitungen, Logistik und Transporte), **Handel** (Poststellen und Verkauf), **Finanzdienstleistungen** (PostFinance) und **Personenverkehr** (PostAuto). Heute stehen mit Ausnahme der adressierten Sendungen bis 100 g im Inland und im Import alle Dienstleistungen der Schweizerischen Post im Wettbewerb. Von den rund acht Milliarden Franken Jahresumsatz des gesamten Konzerns werden bereits zwei Drittel im Wettbewerb erwirtschaftet. Die Briefe sind jedoch einem zunehmendem Substitutionswettbewerb durch elektronische Medien ausgesetzt.

Damit der Wettbewerb nicht einseitig auf Kosten des Personals ausgetragen wird und damit das Unternehmen langfristig erfolgreich bleiben und Arbeitsplätze sichern kann, braucht die Post eine arbeitsrechtliche Ordnung, die ihr gleich lange Spiesse wie ihren Konkurrenten ermöglicht. Das ist mit dem heutigen GAV Post und dem Bundespersonalgesetz als rechtlicher Grundlage nur beschränkt möglich. Die Löhne der Post liegen in allen vier Branchen über dem Schnitt, einzig bei den Finanzdienstleistungen gibt es in den Zentren gewisse Rückstände. Vor allem in den Randregionen bezahlt die Post im Branchenvergleich überdurchschnittliche Löhne, so dass für sie ein wichtiger Standortvorteil der Randregionen nicht zum Tragen kommt.

Position der Post

Die Post will auch künftig sozialverantwortlich handeln und in der jeweiligen Branche zu den Arbeitgebern mit den besten Arbeitsbedingungen gehören. Die Konzerngesellschaften der Post haben heute das erforderliche Mass an Beweglichkeit, um am Markt bestehen zu können. Diese Flexibilität benötigen in Zukunft auch die Geschäftsbereiche der Post, die heute noch dem Bundespersonalgesetz (BPG) unterstehen.

Die Post möchte auch künftig ein Restmonopol im Briefmarkt behalten. Dies ist die einzig praktikable Lösung zur Finanzierung der Grundversorgung. Eine komplette Öffnung dieses Marktes ohne flankierende Massnahmen würde nicht nur die Qualität der Dienstleistungen der Post gefährden, sondern auch ihre Stellung als sozialverantwortliche Arbeitgeberin. Ein Verlust von zehn Prozent Marktanteil bei den Briefen bedeutete einem Personalabbau von rund 1000 Stellen.

Angesichts des bestehenden Wettbewerbsdrucks befürwortet die Post eine Ablösung vom BPG und die Unterstellung der Mitarbeitenden unter das OR. Die Post steht zur Sozialpartnerschaft, möchte aber keine Verpflichtung mehr zum Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrags in der künftigen Postgesetzgebung verankern. Falls das neue Gesetz den Postmarkt komplett öffnet, muss die Post die gleichen Bedingungen erhalten wie ihre Konkurrenten. Dabei unterstützt die Post den Abschluss von Branchen-GAVs, denn der Wettbewerb soll nicht zu Lasten der Postarbeitsplätze, sondern über die Qualität geführt werden. Die Einhaltung von branchenüblichen Arbeitsstandards soll weiterhin Voraussetzung für den Erhalt einer Konzession bleiben.