

Nationalrat

03.3121

Interpellation Rossini

Die Post. Reformen auf Kosten des Personals

Wortlaut der Interpellation vom 20. März 2003

Bei jedem Rationalisierungsprozess wie auch beim Streben nach höchstmöglicher Rentabilität gibt es Gewinner und Verlierer. Dies gilt auch für die schweizerische Post. Zwar gibt es - auf Grund der politischen Forderungen Verbesserungen und Entwicklungen bei den Leistungen. Doch bezahlt das Personal klar einen zu hohen Preis für diese Prozesse. Überdies sind auch die Aussichten nicht rosig. Die Personalpolitik der Post erregt sowohl Besorgnis als auch Unzufriedenheit, die unausweichlich zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, der Gesundheit des Personals und der Qualität der Leistungen führen.

Deshalb bitte ich den Bundesrat um Antwort auf folgende Fragen:

1. Monopolberufe - Umschulung? Die Aufhebung von Stellen, die Personen mit so genannten Monopolberufen innehatten (ob im Projekt REMA oder in anderen Bereichen), stellt schwerwiegende Umschulungsprobleme. Eine Umschulung ist umso schwieriger, als diese Art von Tätigkeiten überhaupt verschwindet. Die Folgen sind Unsicherheit, Not, Stress und psychologischer Druck. Wie viele Personen sind von dieser Situation betroffen? Welche Massnahmen trifft Die Post zur Umschulung der betroffenen Personen (Dauer der Massnahmen, bereitgestellte Mittel, Prioritäten, usw.)?
2. Scanningpraxis - Personalpolizei? Das Scanning wurde anfänglich nur bei der Paketverteilung eingesetzt. Nun verwandelt sich dieses Instrument aber in ein Instrument zur Kontrolle des Personals. Die laufenden Praktiken und Erfahrungen weisen deutlich auf einen missbräuchlichen Einsatz dieses Mittels hin. Der Übergang von der Nachverfolgung der Pakete auf informatischem Weg zur elektronischen Berechnung der Arbeitszeit wirft Fragen auf. Hier nur einige Befürchtungen, die auftauchen: fast polizeiliche Minutierung und Überwachung des Personals; unangemessene Anwendung zur Aufrechnung der Arbeitszeit auf das ganze Jahr; Gefahr der Nichtanerkennung der Arbeitszeit, die die Angestellten im Betrieb verbringt (was ist tatsächliche Arbeitszeit ... und Sanktionen); personelle Unterdotierung auf Grund der jährlichen Schwankungen; usw. Wie will Die Post das Scanning im Personalmanagement einsetzen? Wie wird das Personal dabei mit einbezogen? Wie werden ethische Aspekte eines gesunden Personalmanagements in den Prozess integriert und wie werden sie respektiert?
3. Gesundheit des Personals: Der Druck dauernder Umstrukturierungen lastet auf dem Personal eines Unternehmens und wirkt sich auf dessen Gesundheit aus. Wie steht es bei der Post? Wie hat sich die Zahl der krankheitsbedingten Arbeitsausfälle in den letzten Jahren entwickelt? Welche Gründe führten wie häufig zu Arbeitsausfällen? Gibt es Unterschiede je nach Tätigkeit oder Region, ist die Zahl in den am stärksten von Umstrukturierungen betroffenen Sektoren am grössten? Sind Auswirkungen auf die gesamte Personalrotation festzustellen? Werden regelmässig Statistiken erstellt und veröffentlicht? Welche Massnahmen werden oder wurden bei besonderen Problemen getroffen und wie wirken sie sich aus?

Mitunterzeichnende

Berberat, Cavalli, Chappuis, Dormond Marlyse, Fässler, Garbani, Goll, Günter, Jutzet, Maillard, Maury Pasquier, Müller-Hemmi, Pedrina, Rennwald, Salvi, Schwaab, Thanei, Tillmanns, Vermot-Mangold, Widmer, Zanetti, de Dardel (22)

Ohne Begründung

Antwort des Bundesrates

Der Bundesrat hat die Post in den strategischen Zielen auf eine fortschrittliche und sozialverantwortliche Personalpolitik verpflichtet. Die Einhaltung dieser Vorgabe wird vom Bundesrat alljährlich geprüft. Gemessen an der Personalfriedenheit und der Verbundenheit des Personals mit dem Unternehmen hat die Post die Vorgabe bislang erfüllt. Die Personalpolitik und die Festlegung der konkreten Arbeitsverhältnisse im Unternehmen ist im Rahmen des Bundespersonalgesetzes Sache der Post bzw. der Sozialpartner. Gemäss Angaben der Post lassen sich die Fragen wie folgt beantworten:

Zu Frage 1:

Bereits vor der Postreform wurde im Jahr 1995 die strategische Zielsetzung zur Entwicklung einer Berufsbildung Post auf der Basis von BBT-anerkannten Berufen verabschiedet und die Ablösung der Monopolberufe in Angriff genommen. Ab Sommer 2003 bietet die Post folgende BBT- anerkannte Lehren an: Kauffrau/Kaufmann, Verkäufer/in, Detailhandelsangestellte/r, Logistikassistent/in Distribution, Logistikassistent/in Lager, Logistikpraktiker/in, Lastwagenführer/in, Informatiker/in, Automechaniker/in, Automatiker/in und das Junior Business Programm. Ausbildungen für eigentliche Monopolberufe werden nicht mehr durchgeführt. Seit 1997 investierte sie erhebliche Mittel mit dem Ziel, den Mitarbeitenden mit Monopolausbildungen den Zugang zur Requalifizierung in neuen Berufen zu ermöglichen. Mittlerweile haben zahlreiche Angestellte der Post von Requalifizierungsmöglichkeiten Gebrauch gemacht:

	<i>Personen</i>	<i>Dauer</i>	<i>Kosten</i>
Requalifizierung Postangestellte/r	1'500	1999-2003	CHF 16,2 Mio
Requalifizierung Kaufmännische Angestellte	600	1997-1999	CHF 10,5 Mio
Requalifizierung Posthalter	20	2000-2001	CHF 1,2 Mio
Requalifizierung Informatiker	25	2001-2004	CHF 2,0 Mio
Requalifizierung Kaufmännische Berufsmatura	70	1998-1999	CHF 1,1 Mio

Dazu kommen rund 800 Berufsprüfungen, 160 Höhere Fachprüfungen, 150 HKG- sowie 80 Höhere Generalistenausbildungen. Gesamthaft investierte die Post bei dieser Offensive bis Ende des letzten Jahres rund 45 Mio. CHF in Ausbildungsmassnahmen, welche die Arbeitsmarktfähigkeit ihres Personals verbessern. Seit 1998 führt die Schweizerische Post zudem ein eigenes Arbeitsmarktzentrum (AMZ). Die Personalberaterinnen und –berater erarbeiten für Mitarbeitende, die von Veränderungsprozessen betroffen sind, individuelle Standortbestimmungen und suchen gemeinsam mit den Betroffenen nach neuen Perspektiven. Bisher gelang es, für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geeignete Arbeitsplätze zu finden. Das AMZ führt des Weiteren regelmässig Seminare zum Thema „Arbeitsmarktfähigkeit“ durch. Sind Mitarbeitende mit Monopolausbildung von konkreten Restrukturierungsmassnahmen betroffen, so werden überdies in Sozialplänen mit den Gewerkschaften jeweils spezifische Ausbildungsmassnahmen vereinbart.

Zu Frage 2:

Die Scanner werden im Zustelldienst seit rund drei Jahren zur Erfassung des Zustellnachweises für die Postsendungen und die Arbeitszeitberechnung eingesetzt. Die Berechnung der Arbeitszeiten im Zustelldienst und der Einsatz alternativer, im GAV vorgesehener Arbeitszeitmodelle, ist immer auch Gegenstand der Mitwirkungsrechte der Gewerkschaften. So sind denn auch die wesentlichen Elemente des neuen Systems bei intensiven Gesprächen mit den Gewerkschaften im Verlaufe des letzten Jahres erarbeitet und bereinigt worden. Die beiden Gewerkschaften Kommunikation und *transfair* haben der für die Einführung des neuen Systems nötigen Vereinbarung „Jahresarbeitszeit“ gemäss GAV zugestimmt.

Das neue System der Arbeitszeitberechnung hat zum Ziel, die nicht mehr zeitgemässen Planungs- Standards der Hauszustellung PaketPost abzulösen und die unterschiedlichen Ausprägungen in der

Handhabung der Arbeitszeitberechnung gesamtschweizerisch zu vereinheitlichen. Damit wird regionalen, lokalen und individuellen Verhältnissen auf der Basis einheitlicher Grundsätze Rechnung getragen. Das System bezweckt somit keinesfalls die Überwachung des Zustellpersonals. Im Übrigen hat sich die Fluktuation nicht markant verändert: Der Bereich PaketPost wies letztes Jahr eine Fluktuationsrate (freiwillige Austritte in % des Personalbestandes) von 6,1% auf; sie konnte im Vergleich zum Vorjahr um 0,8% reduziert werden. Der entsprechende Durchschnittswert des Stammhauses Post lag 2002 bei 5,7%.

Zu Frage 3:

Alle Krankheiten und Unfälle des Postpersonals sowie die Dauer der Abwesenheiten werden im Personalinformationssystem erfasst. Auf eine Berücksichtigung der Krankheitsursachen wird aus Datenschutzgründen verzichtet. Allein der ärztliche Dienst der allgemeinen Bundesverwaltung, der Post und der SBB erfasst die medizinischen Diagnosen. Eine Analyse dieses Fachdienstes zeigt, dass die Mehrheit der Krankheiten auf Beschwerden des Bewegungsapparates, auf Rücken- und Kreislaufprobleme zurückzuführen ist. Oft zeigen sich bei den Patientinnen und Patienten, zusätzlich zu den erwähnten gesundheitlichen Schwierigkeiten, auch psychische Probleme.

Je nach Art der beruflichen Tätigkeit und je nach Region sind unterschiedliche Abwesenheitszahlen feststellbar. Generell liegen die Krankheitstage in den Bereichen des Postbetriebes (Betriebs-, Zustell- und Transportdienst) höher als zum Beispiel in der Administration, bei der Informatik oder am Postschalter. Auch regional lassen sich Unterschiede bei den Abwesenheiten nachweisen. So liegt die Absenzerate bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der West- und Südschweiz seit Jahren tendenziell über den Werten der Deutschschweiz.

Für das Stammhaus Post beträgt der Durchschnitt der medizinisch bedingten Abwesenheitstage je Personaleinheit rund 12 Tage im Jahr. Mit dem von der Konzernleitung im Mai 2002 genehmigten Projekt FIT „Betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit“ soll in den nächsten Jahren ein entscheidender Schritt zur Förderung und Verbesserung der Gesundheit des Postpersonals und damit auch zur Verminderung der krankheits- und unfallbedingten Absenzerate getan werden. Erste Massnahmen (Schulungen, Verbesserung der Arbeitssicherheit, Einführung eines Präsenzmanagements sowie die Bildung von Gesundheitszirkeln) sind bereits ausgelöst.