



Resultate der GAV-Umfrage Was die Kolleginnen und Kollegen der Post wollen



GAV POST

 **syndicom**

Editorial



Herzlichen Dank!

Liebe Kollegin, lieber Kollege

Im Dezember 2010 unterzog das eidgenössische Parlament die Postgesetzgebung einer Totalrevision. Die neue gesetzliche Grundlage für die Post, aber auch für private Postanbieter wird im 3. Quartal 2012 in Kraft treten. Damit werden auch die Anstellungsbedingungen der Post nach einer Übergangszeit von maximal zwei Jahren in das Privatrecht überführt.

Aus gewerkschaftlicher Sicht bedeutet dies, dass die Gesamtarbeitsverträge (GAV), die wir seit 2002 mit der Schweizerischen Post abgeschlossen haben, erneuert werden müssen. Diese Herausforderung nimmt syndicom gerne an, denn ein Neuanfang ist auch eine Chance. Heute haben wir im Konzern eine kaum mehr überschaubare, zersplitterte Vertragssituation infolge der offensiven Auslagerungspolitik der Konzernleitung während der letzten zehn Jahre.

*Das wollen wir jetzt korrigieren: syndicom fordert, dass alle Konzerngesellschaften der Post unter einen Mantelgesamtarbeitsvertrag kommen. Wir sagen: «**Alles Gelbe unter einem Dach!**»*

In die anstehenden Verhandlungen will syndicom mit einem breit abgestützten, demokratisch erarbeiteten Forderungskatalog steigen. Die gewerkschaftliche Position soll «von unten nach oben» bestimmt werden! Die Kolleginnen und Kollegen sollen sagen können, was sie meinen und was sie wollen. Darum hat syndicom eine grosse Befragung zum GAV durchgeführt. Und diese Befragung war ein toller Erfolg! 13 Prozent unserer Mitglieder und zehn Prozent der nicht organisierten Pöstler und Pöstlerinnen haben uns ihre Meinung zur gewünschten Stossrichtung der GAV-Verhandlungen mitgeteilt.

Ich möchte hier allen, die sich an der Umfrage beteiligt haben, ganz herzlich Danke sagen!

Nun wünsche ich viel Spass beim Lesen der Auswertung.

Mit kollegialen Grüssen



Fritz Gurtner

Die Umfrage ist repräsentativ

Bei der Schweizerischen Post (Konzern) arbeiten rund 60 000 Personen, von denen sich 3 121 an der Umfrage von syndicom beteiligt haben. Das sind fünf Prozent aller Angestellten der Schweizerischen Post sowie der Konzern- und Tochtergesellschaften. Die Umfrage kann somit als repräsentativ bezeichnet werden. Die Umfrage ist ebenfalls repräsentativ, wenn sie nach Bereichen und Konzerngesellschaften aufgeschlüsselt wird: Die Verteilung entspricht ungefähr der Beschäftigungssituation bei der Post. Auch die Beteiligung nach Geschlecht entspricht recht genau den Verhältnissen: Es nahmen 33 Prozent Frauen an der Umfrage teil, und tatsächlich sind bei der Post 39 Prozent Mitarbeiterinnen verzeichnet. Die Aufschlüsselung nach Sprachregion widerspiegelt ebenfalls die effektive Verteilung der Sprachgruppen: Tessin 9 Prozent; Romandie 25 Prozent und Deutschschweiz 66 Prozent.

nen – wobei natürlich die Mitglieder von syndicom im Zentrum stehen. So bildet die Umfrage jetzt die Grundlage zur Erarbeitung des Forderungskataloges von syndicom. Die Fragen der Umfrage sind nach fünf Themenbereichen gruppiert:

- Mitsprache am Arbeitsplatz
- Arbeitsplatzsicherheit
- Arbeitszeit
- Lohn
- Sozialleistungen

Daraus sollten Antworten auf folgende Fragen gefunden werden: *Welche Bereiche werden wie gewichtet? Wo sollen Schwerpunkte gesetzt werden? Was wird bevorzugt? Wo werden Probleme gesehen? In welche Richtung soll sich der neue GAV entwickeln?*

Alles Gelbe unter einem Dach?

Als erstes wollten wir wissen: Ist die Forderung von syndicom nach einem Mantelgesamtarbeitsvertrag richtig? Die Frage dazu lautete: *Wie wichtig ist es für dich, dass das gesamte Personal der Post (Konzern) dem neuen GAV unterstellt wird?*

Am 5. Mai 2011 beschloss die Branchendelegiertenversammlung Post als Hauptstossrichtung der GAV-Kampagne die Forderung nach einem Mantelgesamtarbeitsvertrag für den ganzen Post-Konzern. Die Delegierten stellten die Kampagne unter das Motto: «Alles Gelbe unter einem Dach».

Die Hauptstossrichtung von syndicom für die GAV-Verhandlungen hat den Nerv der Angestellten der Post getroffen: 64,8 Prozent halten einen Mantelvertrag für wichtig und nochmals 24,8 Prozent für eher wichtig. Nur 4,5 Prozent sind der Ansicht, diese Forderung sei eher oder gänzlich unwichtig.

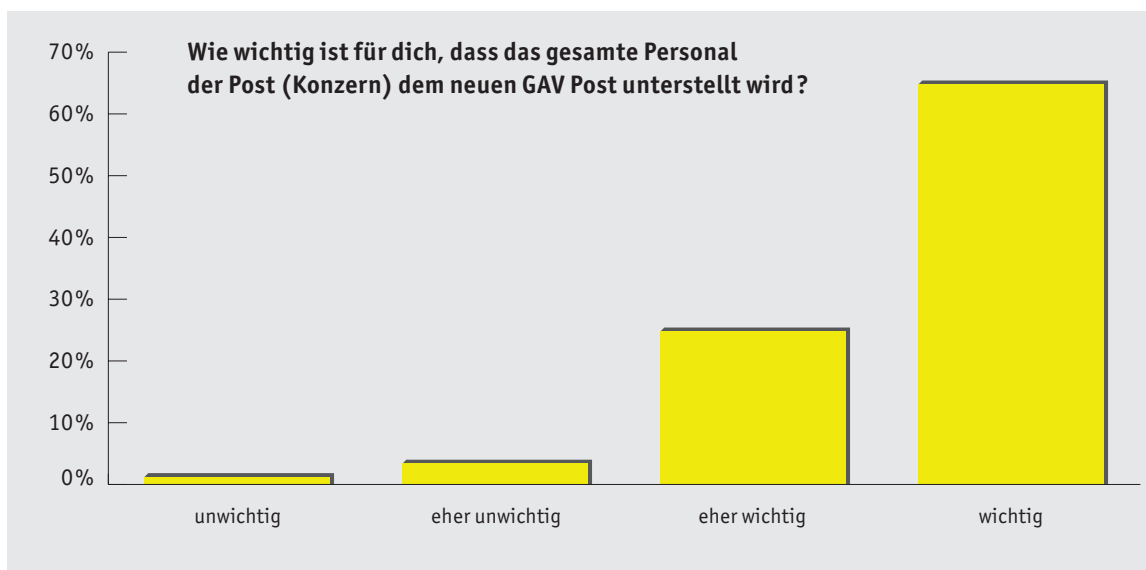
Beteiligung an der Umfrage

	Antworten	Rücklauf
Online-Umfrage	1 835	13.1 %
Offline-Umfrage	1 286	10.0 %
Total	3 121	

Ziel und Aufbau der Umfrage

Das Ziel der Umfrage war, ein breit abgestütztes und demokratisch erarbeitetes Fundament für die gewerkschaftlichen Forderungen zu gewinnen. Nicht ein paar Gewerkschaftsfunktionäre sollen sagen, worauf es bei der GAV-Erneuerung ankommt, sondern alle, die bei der Post arbeiten, sollen mitreden kön-

Ich finde es einfach toll, sich an einer so wichtigen Umfrage beteiligen zu können.



In welche Richtung soll sich...

Im Zentrum der Umfrage steht die Frage, in welche Richtung sich der neue GAV weiterentwickeln soll. Was soll bewahrt werden? Wo besteht grosser Handlungsbedarf? Welches sind die Entwicklungsziele für den neuen GAV? Um dies zu erfahren, baten wir die Teilnehmenden, die fünf Themengruppen (siehe Seite 3) aus drei unterschiedlichen Blickwinkeln zu beurteilen:

1. Was sind die wichtigsten Errungenschaften bei den aktuellen Anstellungsbedingungen der Post?
2. Wo bestehen die grössten Probleme bei den aktuellen Anstellungsbedingungen der Post?
3. In welchen Bereichen sollte sich der neue GAV Post in erster Linie entwickeln?

Es durften jeweils zwei Themengruppen genannt werden. Aus den Antworten ergibt sich ein aufschlussreiches Bild der Stärken und Schwächen des geltenden GAV Post sowie der Schwerpunkte, die in der Verhandlung des neuen GAV gesetzt werden sollen.

Arbeitsplatzsicherheit im Fokus

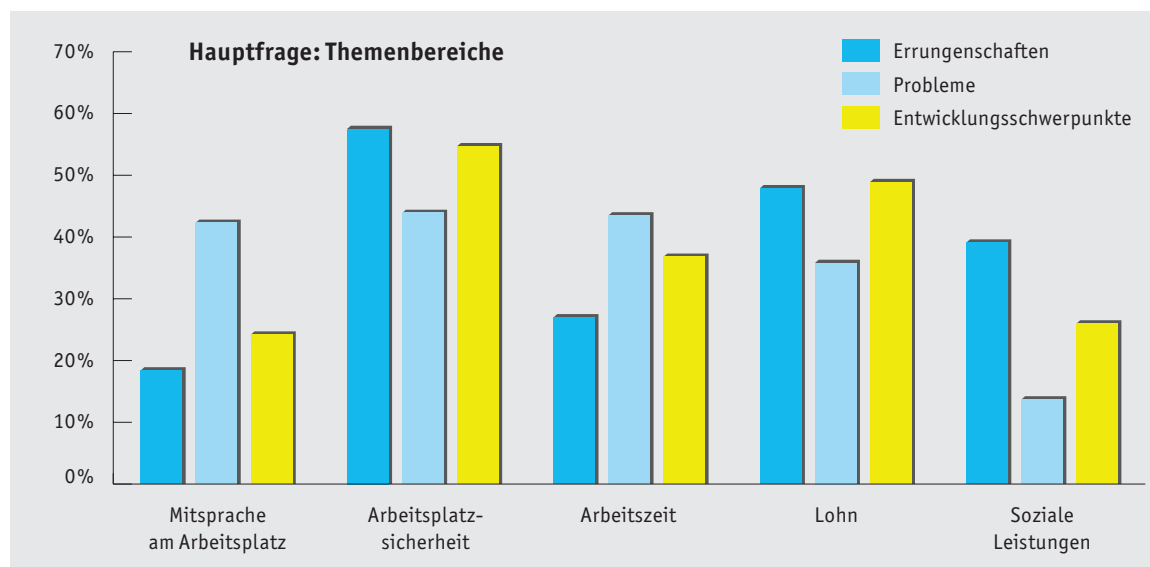
Es wäre zu erwarten gewesen, dass dem Themenbereich Lohn höchste Priorität beigemessen wird. Er wurde diesbezüglich aber von der Arbeitsplatzsicherheit übertroffen. Sie wird als grösste Errungenschaft des bestehenden GAV Post bewertet. Dazu beigetragen hat sicher der erst kürzlich ausgehandelte Rahmensozialplan im GAV. Und diese Errungenschaft soll auch im neuen GAV weiterbestehen.

Die Arbeitsplatzsicherheit wird beinahe ebenso häufig als Errungenschaft bezeichnet wie als Entwicklungsschwerpunkt. Das bedeutet, dass die Befragten das Bestehende bewahren und darauf aufbauen wollen. Dass die Arbeitsplatzsicherheit auch häufig als Schwäche des GAV genannt wird, erstaunt angesichts der andauernden Reorganisationen der Post nicht. Die positive Einschätzung all jener Elemente im GAV, die zu einer erhöhten Arbeitsplatzsicherheit beitragen, überwiegt.

Kontinuität beim Lohn

Am zweithäufigsten wird der Lohn, sowohl als Errungenschaft als auch als Entwicklungsschwerpunkt, genannt. Es besteht offenbar eine recht hohe Lohnzufriedenheit (siehe auch S. 12). Der Lohn wird folgerichtig erst an vierter Stelle als Problembereich taxiert. Der Themenbereich wird mehrheitlich als klare Errungenschaft des GAV betrachtet. Dies ist nachvollziehbar, sind doch die Löhne seit 2002, also seit Bestehen des GAV, um 15,3 Prozent bzw. teuerungsbereinigt um 7,6 Prozent – ohne Erfahrungsjahre – gestiegen. Diese guten Lohnperspektiven möchten die Befragten auch im neuen GAV beibehalten und ausbauen.

Wir brauchen unbedingt einen einheitlichen GAV für alle Angestellten der Post – kein Unterschied mehr zum GAV Post oder GAV PLAG.



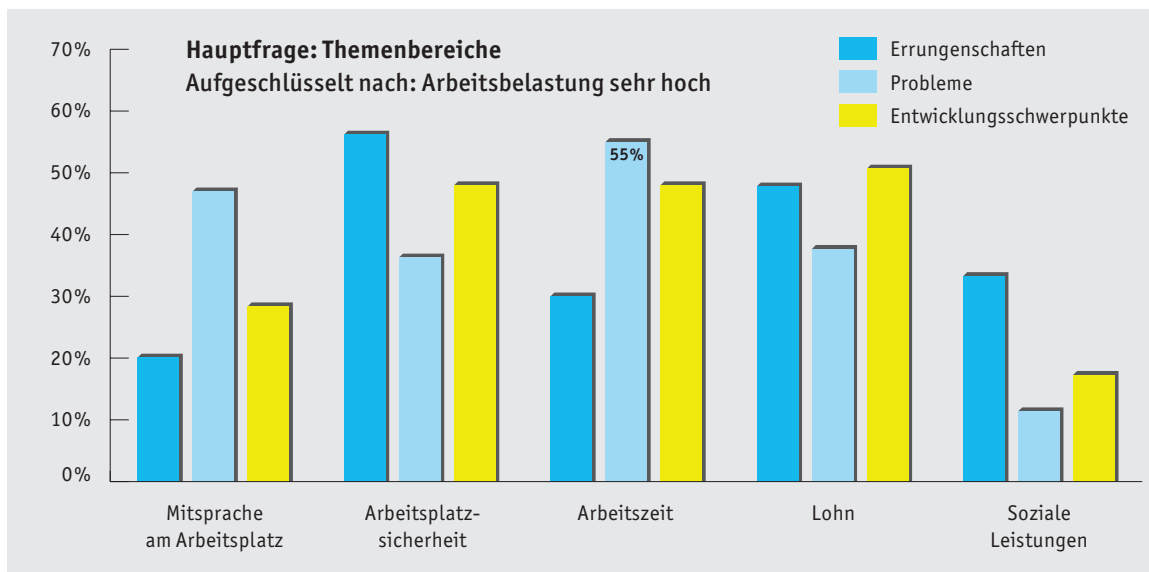
Handlungsbedarf bei der Arbeitszeit

Am dritthäufigsten wird der Themenbereich Arbeitszeit als Entwicklungsschwerpunkt genannt. Die Umfrage zeigt hier den grössten Handlungsbedarf, denn die Arbeitszeit wird zu rund einem Drittel häufiger als Problem denn als Errungenschaft bezeichnet und zu gut einem weiteren Viertel öfter sogar als Entwicklungsschwerpunkt. Einen Hinweis auf mögliche Problembereiche, die in der GAV-Verhandlung angepackt werden sollten, gibt eine verfeinerte Auswertung: Werden nur diejenigen Aussagen betrachtet, die die Arbeitsbelastung als sehr hoch einschätzen (siehe Seite 6), dann steigt die Nennung der Arbeitszeit als Problem auf 55 Prozent – eine deutliche Spitzenposition. Daraus lässt sich ableiten, dass das Kernproblem nicht in der Dauer der Arbeitszeit, das heisst, in der 41-Stunden-Woche liegt, sondern in der Intensität der Arbeit während der Arbeitszeit: hier spielt der Faktor Stress!

Sozialleistungen und Mitsprache

Die Mitsprache am Arbeitsplatz und die Sozialleistungen werden als sogenannte weiche Faktoren wahrgenommen. Daher erstaunt es nicht, dass auf diese Themenbereiche am wenigsten Nennungen entfallen. Beide Bereiche werden auch am seltensten als Entwicklungsschwerpunkte bezeichnet. Auffallend ist, dass der Mitsprache am Arbeitsplatz ein schlechtes Zeugnis ausgestellt wird. Hier besteht (trotz Softfaktor) der drittgrösste Problembereich! Folgerichtig ortet die Umfrage hier ein Entwicklungspotential für den neuen GAV. Ein gerade umgekehrtes Bild zeichnet die Umfrage bei den Sozialleistungen. Diese werden an dritter Stelle der Errungenschaften genannt. Die Mitarbeitenden sind also zufrieden.

«Alles Gelbe unter einem Dach» – das Beste was die Gewerkschaft lancieren konnte.



Arbeitszeit

Beim Themenbereich Arbeitszeit stehen zwei Fragen im Zentrum: Die Dauer der Arbeitszeit und die Arbeitsbelastung während der Arbeitszeit.

Hoher Stressfaktor

Gefragt wurde: *Wie empfindest du die Arbeitsbelastung?*

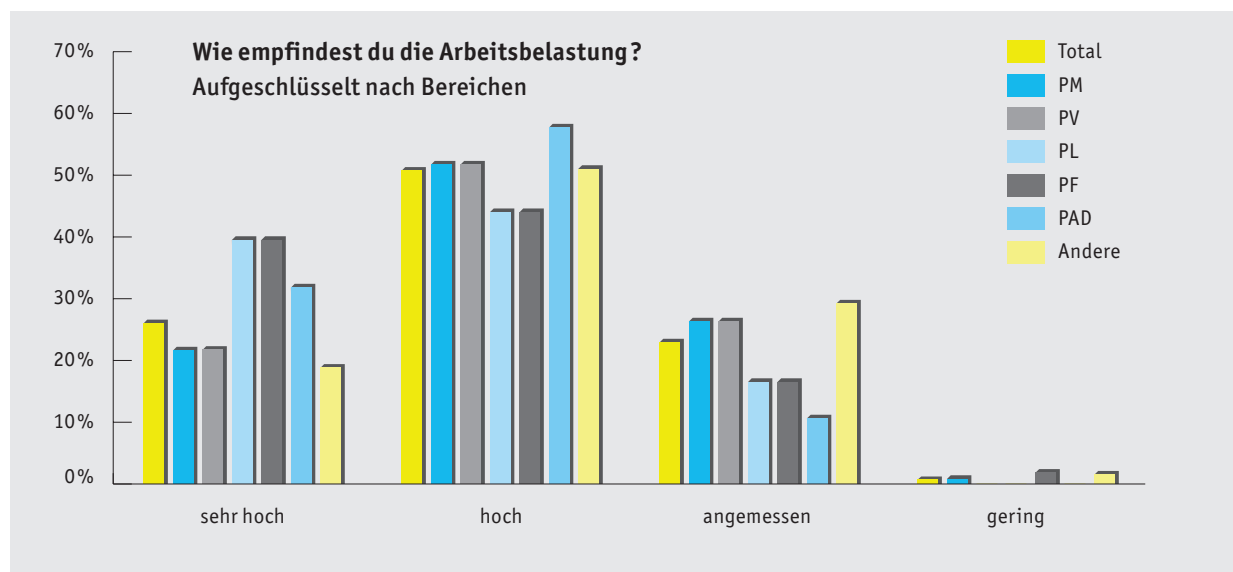
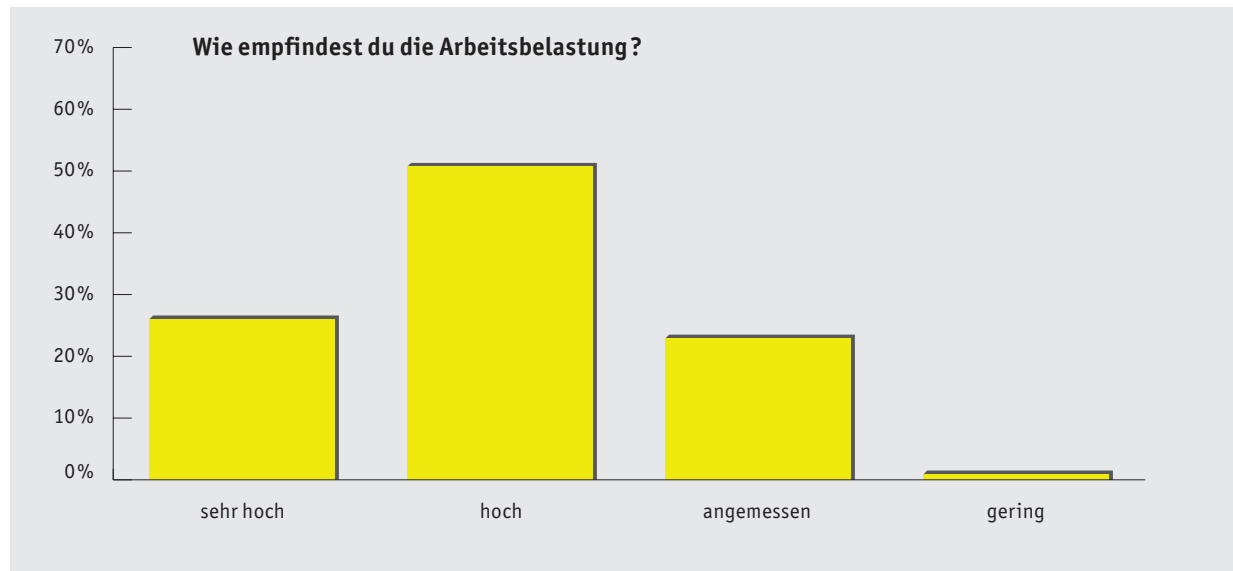
Die Hälfte (50,7%) der Befragten gibt an, dass die Arbeitsbelastung hoch ist. Und ein weiteres Viertel (26.1%) schätzt die Arbeitsbelastung sogar als sehr hoch ein. Bloss für ein knappes Viertel (23%) ist die Belastung angemessen. Das bedeutet: Drei Viertel der Mitarbeitenden der Post sehen sich also nur wenig unter der Belastungsgrenze oder bereits

darüber. Die Umfrage zeigt also, dass sich Viele gestresst fühlen.

Problembereiche: PF, PL und PAD

Ein noch bedenklicheres Bild entsteht, wenn die Befragung nach Bereichen und Konzerngesellschaften aufgeschlüsselt wird: Negative Spitzenpositionen belegen PostLogistics und PostFinance, wo je 40 Prozent der Befragten die Arbeitsbelastung als sehr hoch empfinden. Addiert man ausserdem die Nennungen für «hoch» und «sehr hoch», so wird deutlich, dass über 80 Prozent der Mitarbeitenden bei PL bzw. PF unter hohem oder sehr hohem Arbeitsdruck stehen! Noch schlimmer sieht es bei PostAuto aus: Die Summe beträgt hier annähernd 90 Prozent!

Wann werden sie aufhören, die Angestellten mit Zielen und Leistungsvorgaben zu stressen, die unerträglich werden?



Gute 41-Stunden-Woche

Ist eine Arbeitszeitverkürzung ein vordringliches Thema für die GAV-Verhandlungen? Um dies herauszufinden, stellten wir die Frage, ob die 41-Stunden-Woche noch zeitgemäss sei.

Die überwiegende Mehrheit der Antwortenden ist mit der heute im Stammhaus geltenden 41-Stunden-Woche voll und ganz zufrieden. Mehr als zwei Drittel (68,7%) geben an, das sei gerade richtig. Auf wenig Verständnis stiesse eine allfällige Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit, wie sie aufgrund der Euro-Krise immer wieder in die Diskussionen eingebracht wird. Eine verschwindend kleine Minderheit von 1,9 Prozent ist der Meinung, es sei eine Erhöhung der Arbeitszeit notwendig. Auf der anderen Seite wünscht sich ein knappes Drittel (29,5%) eine Arbeitszeitreduktion

Das Resultat der Befragung deckt sich mit der schon früher gemachten Feststellung (siehe Seite 5): Das Kernproblem bei der Arbeitszeit besteht nicht in deren Dauer. Das Problem heisst Stress!

Mehr Ferien gewünscht

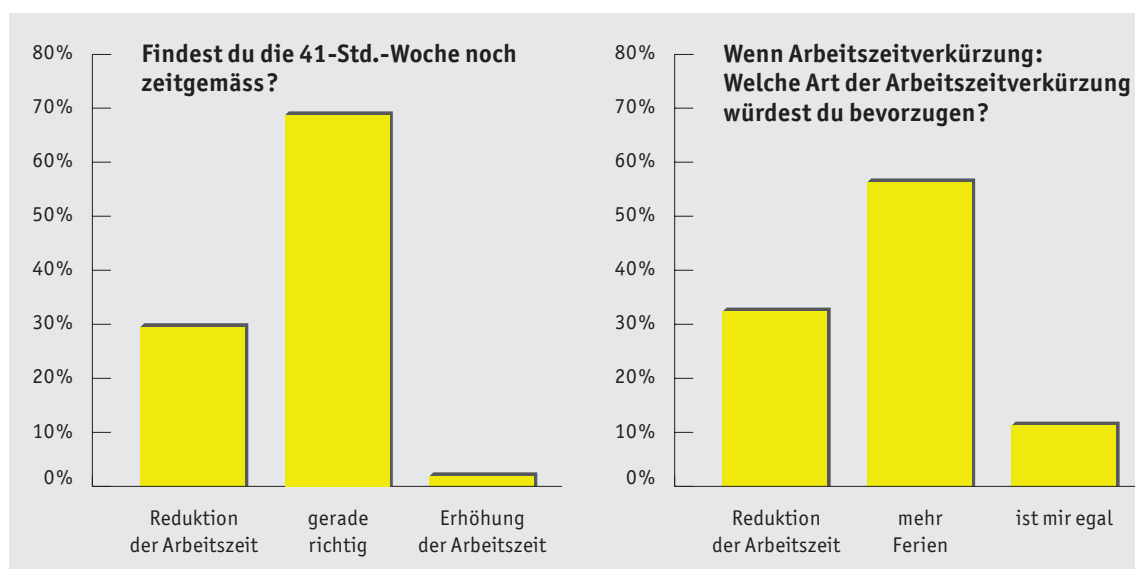
Die Produktivität nimmt laufend zu, Reorganisationen häufen sich und der Stress steigt – auch bei der Post! Es ist ein Anliegen der Gewerkschaften – seit es sie gibt –, dass der Produktivitätsfortschritt an die Mitarbeitenden, die ihn ja erst ermöglichen, weitergegeben wird. Sei es als Lohnerhöhung, sei es als Arbeitszeitreduktion. Deshalb wollten wir wissen:

Wenn es eine Arbeitszeitverkürzung gäbe, welche Art der Arbeitszeitverkürzung würdest du bevorzugen: Eine Reduktion der täglichen Arbeitszeit oder mehr Ferien?

Die heutige Dauer der Arbeitszeit stösst auch in diesem Zusammenhang auf grosse Zustimmung, denn es wird nicht in erster Linie eine tägliche Verkürzung der Arbeitszeit gewünscht. Vielmehr steht der Wunsch nach mehr Ferien im Vordergrund. Mehr als die Hälfte (56,3%) möchte mehr Ferien, und lediglich ein Drittel (32,4%) hätte lieber einen kürzeren Arbeitstag.

Die Diskussion um die Ferien-Initiative (sechs Wochen Ferien) hat den Handlungsbedarf klar herausgeschält: Um sich vom zunehmenden Stress im heutigen Arbeitsleben erholen zu können, braucht es mehr Ferien. Auch die GAV-Umfrage von syndicom bestätigt diesen Befund.

Die Fünftage-Woche wäre an der Zeit, wie sie ja auch sonst gang und gäbe ist.



Mitwirkung am Arbeitsplatz

Die Auswertung der Angaben über Errungenschaften und Problembereiche der heutigen Arbeitssituation ortete bei der individuellen Mitsprache am Arbeitsplatz einen grossen Handlungsbedarf. Es gibt mehrere Formen der Mitsprache: Sie kann darin bestehen, dass Mitarbeitende grosse Zeitautonomie bei der Erledigung ihrer Aufgaben zur Verfügung haben oder dass sie ihre Arbeit selbständig planen können. Es kann auch sein, dass sie den Arbeitsablauf und die Gestaltung des Arbeitsplatzes mitbestimmen dürfen. Die Umfrage beleuchtet diese Modelle getrennt voneinander.

Mitbestimmen der Arbeitszeit

Die Arbeitszeit mitzubestimmen, beispielsweise indem der Arbeitsbeginn flexibel und individuell festgelegt werden kann, ist für eine grosse Mehrheit wichtig (39,8%) oder sogar sehr wichtig (42,0%). Bloss eine Minderheit von 17,2 Prozent misst der Möglichkeit, die Arbeitszeit selbst flexibel festzulegen, keine oder bloss geringe Wichtigkeit bei.

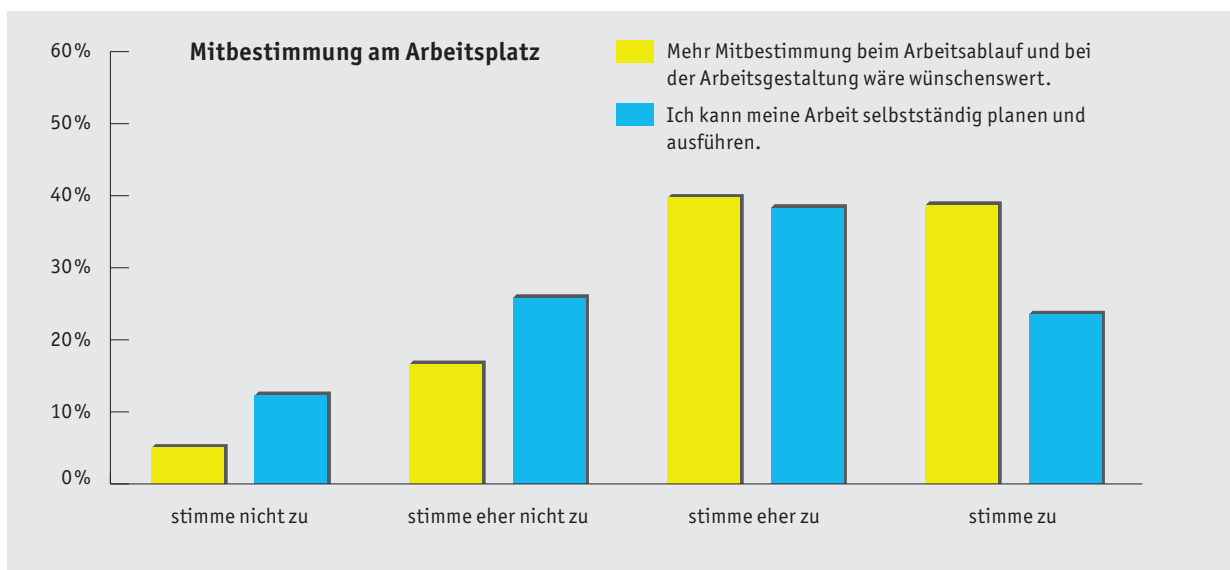
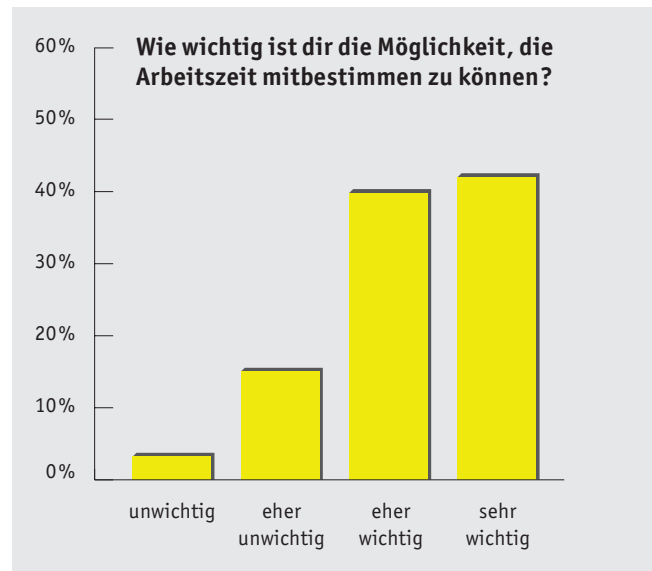
Mitbestimmen beim Arbeitsablauf

Nicht viel anders sieht es bei der Möglichkeit aus, den Arbeitsablauf oder den Arbeitsplatz mitgestalten zu können. Hier wollen 38,7 Prozent mehr Mitsprache und weitere 39,7 Prozent wünschen sich wenigstens teilweise mehr Mitsprache.

Autonomie bei der Arbeitsplanung

Besser sieht es bei der selbständigen Planung und Ausführung der Arbeit aus. Hier scheint den Mitarbeitenden eine relativ grosse Autonomie zugestanden zu werden: 38,3 Prozent stimmen eher zu, dass sie ihre Arbeit selbständig planen und ausführen können, und 23,5 Prozent stimmen dieser Aussage sogar ganz zu. Dagegen verfügen 25,8 Prozent nur über eine sehr eingeschränkte Autonomie und für 12,3 Prozent besteht so etwas überhaupt nicht.

Mehr Mitsprache beim Abbau von Überstunden ist ein absolutes Muss.



Die Sozialleistungen gelten eher als weiche Faktoren. Sie werden erst dann als wichtig wahrgenommen, wenn sie beansprucht werden, beispielsweise im Falle von Krankheit, bei Mutterschaft oder wenn die Pensionierung näher rückt.

In der Umfrage wollten wir nicht wissen, wie wichtig die Sozialleistungen als Ganzes sind, sondern welcher Stellenwert den einzelnen Leistungen beigemessen wird. Gefragt wurde (zwei Nennungen waren möglich): *In welchen Bereichen sollten die Sozialleistungen der Post verbessert werden?*

Bewertet werden konnten: berufliche Vorsorge, vorzeitiger Altersrücktritt, Vereinbarkeit von Beruf und Familie/familienergänzende Kinderbetreuung, Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall, Familienzulage, Geburtenzulage und Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub. Wer keinen Verbesserungsbedarf sieht, konnte auch angeben, dass die bestehenden Leistungen voll und ganz genügen.

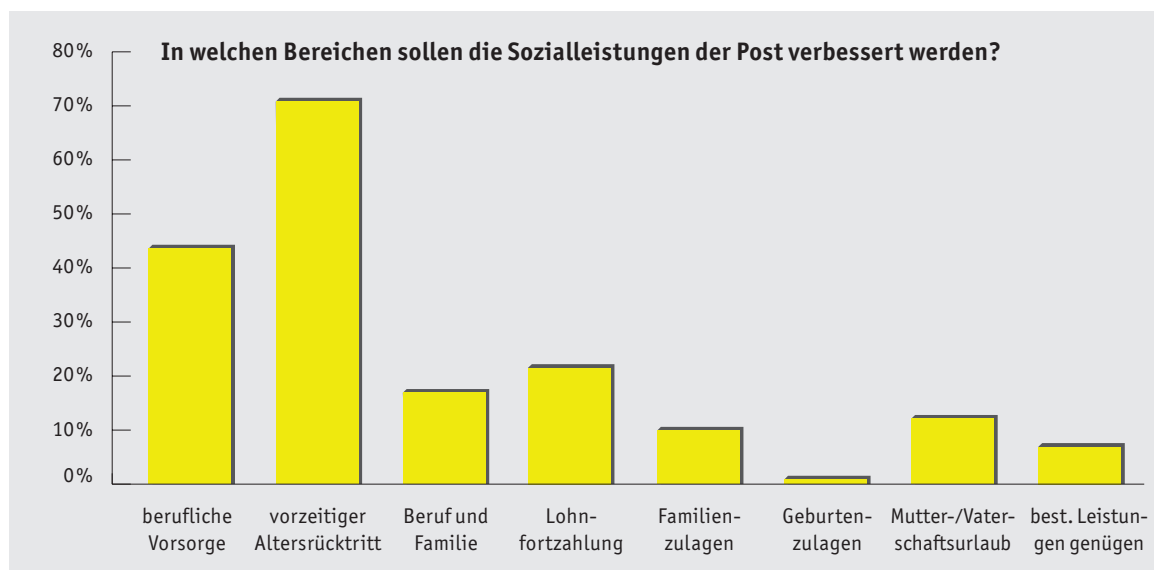
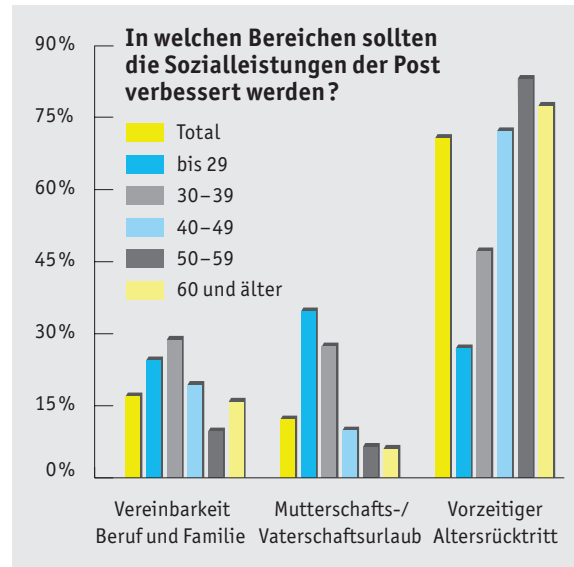
Vorzeitiger Altersrücktritt hat oberste Priorität

Zwei Leistungen schwingen oben aus: 70,8 Prozent möchten die Möglichkeit zum vorzeitigen Altersrücktritt, wie er heute bereits im Bauhauptgewerbe (Landesmantelvertrag der Unia) besteht. Etwas weniger als die Hälfte der Befragten (43,6%) wünscht sich generell eine Leistungsverbesserung bei der Pensionskasse der Post. Mit grosser Distanz folgt an dritter Stelle mit 21,5 Prozent der Nennungen die Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall. Dies ist erstaunlich, deutet aber darauf hin, dass doch einige auf diese Errungenschaft des GAV angewiesen waren

und sie zu schätzen wissen. Erst an vierter Stelle kommen die familienspezifischen Leistungen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (16,9%), Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub (12,1%) oder Familien- bzw. Kinderzulagen (9,9%).

Je nach Lebensabschnitt werden die Sozialleistungen anders gewichtet, entsprechend einer möglicherweise bevorstehenden Beanspruchung: Während die Jüngeren (Familienphase) die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie den Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub hoch einschätzen, messen die Älteren der beruflichen Vorsorge bzw. dem vorzeitigen Altersrücktritt ein grösseres Gewicht bei.

Ältere Mitarbeiter sollten mehr entlastet werden! Der Zeitdruck ist enorm!



Arbeitsplatzsicherheit

Die Umfrage macht deutlich, dass dem Thema Arbeitsplatzsicherheit höchste Priorität gehört (siehe Seite 4/5). Bei der Post gibt es heute zwar keine Arbeitsplatzgarantie. Der GAV Post kennt aber eine hohe Arbeitsplatzsicherheit. Diese setzt sich zusammen aus mehreren Elementen wie der eingeschränkten Kündigungsfreiheit seitens der Post, einer längeren Kündigungsfrist und einer Anstellungsgarantie für über 55-Jährige mit über 20 Dienstjahren. Zur guten Beschäftigungsperspektive tragen ausserdem die Leistungen des Sozialplans bei.

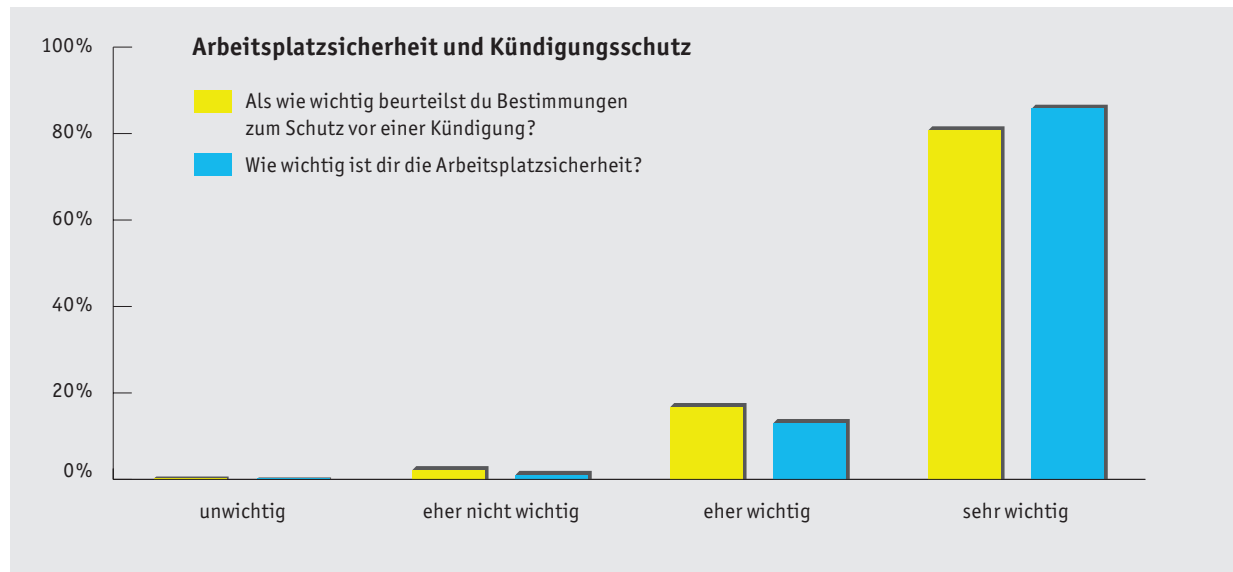
Kündigungsschutz und Arbeitsplatzsicherheit werden generell als sehr wichtig eingeschätzt: 80,8 Prozent erachten den Kündigungsschutz, und sogar 85,7 Prozent die Arbeitsplatzsicherheit als sehr wichtig. Eine kleine Minderheit von 2,4 bzw. 1,2 Prozent hält Kündigungsschutz und Arbeitsplatzsicherheit nur für bedingt wichtig. Die hohe Wichtigkeit, die diesen beiden Themen beigemessen wird, stimmt sehr gut mit dem eingangs vorgestellten Resultat überein, dass die Arbeitsplatzsicherheit bei der GAV-Erneuerung erste Priorität haben soll.

Arbeitsplatzsicherheit und Kündigungsschutz

Die erste Fragengruppe betraf die Wichtigkeit von Arbeitsplatzsicherheit und Kündigungsschutz. Gefragt wurde: *Als wie wichtig beurteilst du die Bestimmungen zum Schutz vor Kündigungen?* Und: *Wie wichtig ist dir die Arbeitsplatzsicherheit?*

Dass die Arbeitsplatzsicherheit noch stärker gewichtet wird als der Kündigungsschutz verdeutlicht die hohe Wertschätzung der Massnahmen, die über die blosse Beschränkung der Kündigungsfreiheit seitens der Post hinausgehen: Ein Beispiel dafür ist sicherlich der 2010 neu ausgehandelte Sozialplan, der ein hohes Mass an Beschäftigungssicherheit garantiert.

Die Arbeitsplatzsicherheit sollte an erster Stelle stehen.



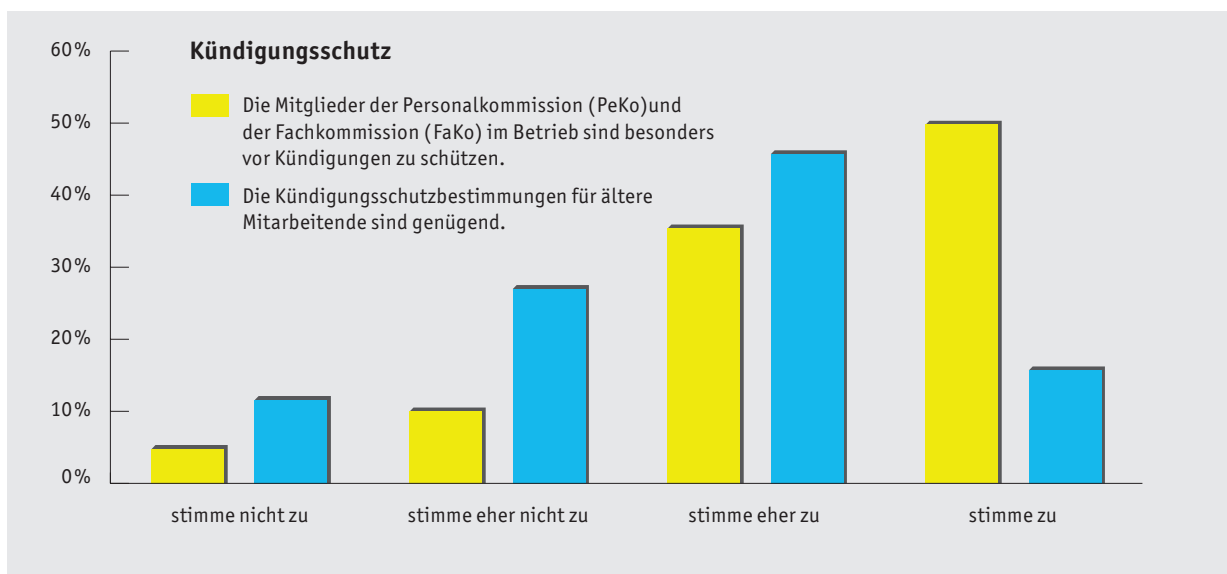
Als wichtig erachte ich, dass die PeKo über mehr Mitspracherecht verfügt und unter Kündigungsschutz steht.

Auch Handlungsbedarf beim Kündigungsschutz

Mit einer weiteren Fragengruppe wollten wir erfahren, wo die Befragten punkto Kündigungsschutz Handlungsbedarf sehen. Gefragt wurde nach dem Kündigungsschutz für gewählte Mitglieder von Mitwirkungsorganen und für ältere Mitarbeitende: *Sind die Mitglieder der Personalkommission (PeKo) und der Fachkommissionen (FaKo) im Betrieb besonders vor Kündigungen zu schützen?* Und: *Sind die Kündigungsschutzbestimmungen für ältere Mitarbeitende genügend?*

Dringlichen Handlungsbedarf beim Kündigungsschutz sehen die Befragten bei den Mitgliedern von Personalkommissionen oder Fachkommissionen. Hier stimmt die Hälfte (49,8%) zu. Nochmals etwas mehr als ein Drittel (35,4%) stimmt eher zu. Nur rund 15 Prozent sehen keinen oder nur einen untergeordneten Handlungsbedarf.

Als durchaus positiv hingegen bewerten die Befragten den Kündigungsschutz für über 55-Jährige, wie er heute im Sozialplan des GAV Post verankert ist. 15,7 Prozent stimmen unserer Frage zu und nochmals 45,8 Prozent stimmen eher zu. Etwas mehr als ein Drittel (38,6%) hält eine Verstärkung des Kündigungsschutzes für ältere Mitarbeitende ganz oder teilweise für nötig.



Lohn

Der Lohn steht naturgemäss im Zentrum des Arbeitsverhältnisses. Die erste Frage zielte ganz allgemein auf die Zufriedenheit mit dem Salär: *Ist mein aktueller Lohn angemessen?*

Das Einkommen stimmt

Die Lohnzufriedenheit ist relativ hoch: 43,7 Prozent stimmen der Aussage: «mein Lohn ist angemessen» eher zu, und 21,2 Prozent sind sogar vorbehaltlos mit ihrem Einkommen zufrieden. Nur 10,9 Prozent halten ihren Zahltag für nicht angemessen.

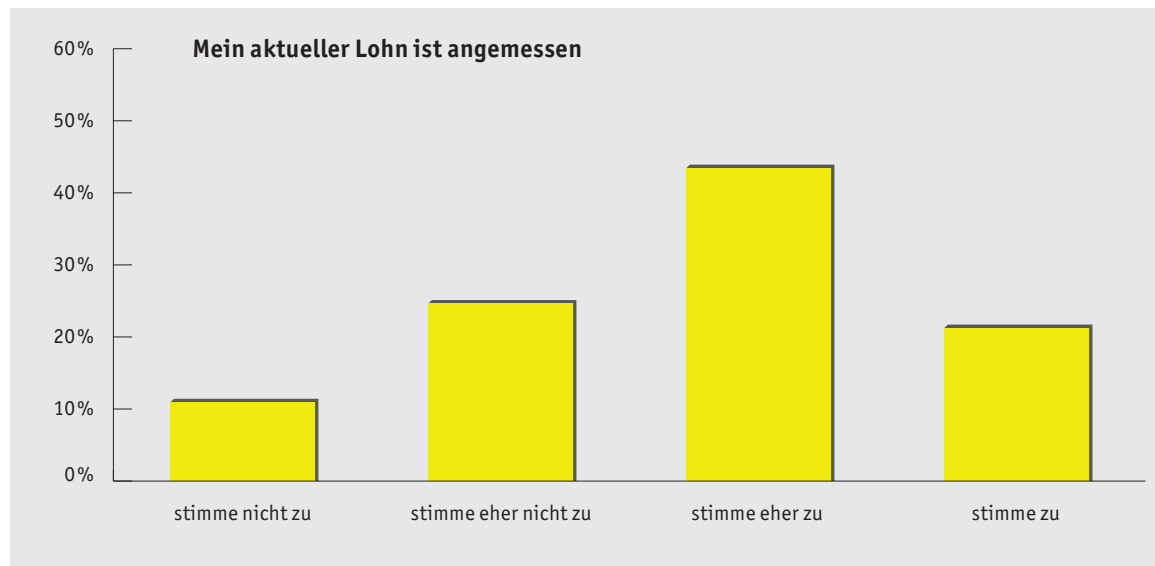
Differenzierter sieht es mit der Lohnzufriedenheit aus, wenn diese aufgeschlüsselt nach den Funktionsstufen (FS) betrachtet wird.

Die Akzeptanz des Lohnes ist über die meisten Lohnstufen hinweg eher gut (FS 3–13). Sie ist besonders gut in den FS 4–5 sowie bei den höchsten Einkommenskategorien. Die in der FS 3 eingereichten Mitarbeitenden bewerten ihren Lohn als eher angemessen. Gering ist die Akzeptanz hingegen bei den tiefsten beiden Funktionsstufen, die Mehrheit hält ihren Lohn für unzureichend. Erstaunlich ist schliesslich die relativ grosse Unzufriedenheit mit dem Salär bei den Mitarbeitenden der FS 6.

Lohnsystem

Der Grund für die relativ grosse Lohnzufriedenheit dürfte im fairen und transparenten Lohnsystem der Post zu finden sein. Umso mehr interessierte uns die Frage nach der Beurteilung der Lohnsystematik. In der Umfrage wollten wir wissen, ob der automatische Lohnaufstieg über zwölf Erfahrungsjahre noch als zeitgemäss bewertet wird, ob die Lohnbandbreiten bzw. die Lohnschere innerhalb eines Lohnbandes als angemessen beurteilt werden und ob nicht an Stelle des heutigen Lohnsystems auch eine Festlegung von Mindestlöhnen pro Funktion genügen könnte.

Der Lohn der Jungen (bis 25 Jahre) reicht ganz klar nicht und ist angesichts der geleisteten Arbeit völlig ungerecht.

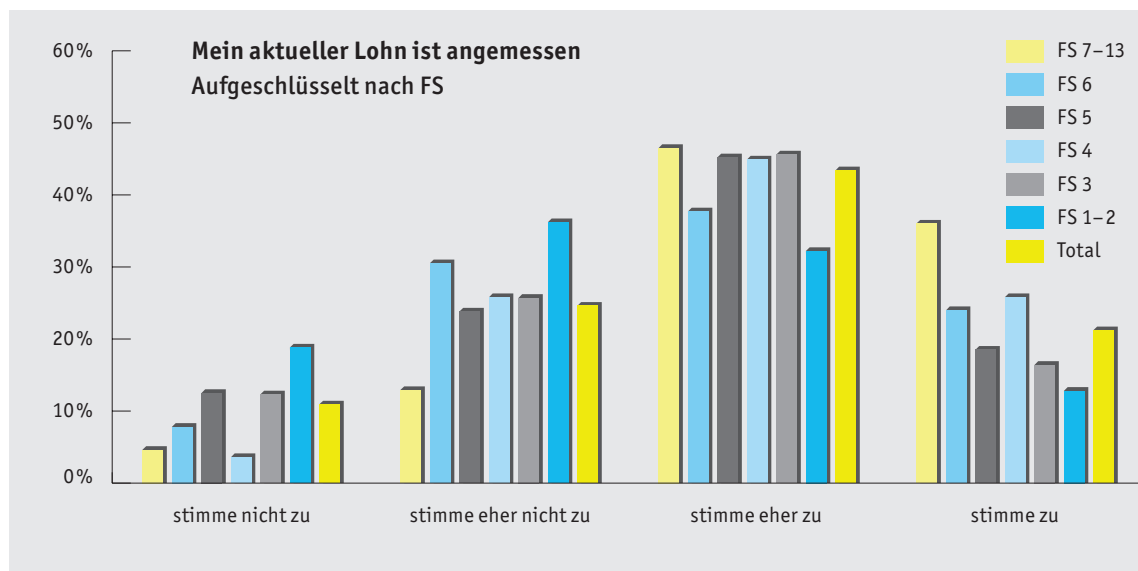


Zeitgemässes Lohnsystem und Kritik an Lohnbandbreite

Die Befragten sind gegenüber einer Lohnsystematik, die bloss noch auf Mindestlöhnen aufgebaut ist, sehr skeptisch eingestellt: Eine Mehrheit von knapp zwei Dritteln stimmt eher nicht oder nicht zu (62,9%). Ein Drittel könnte sich ein solches System allenfalls vorstellen, wobei nur 5,8 Prozent vorbehaltlos zustimmen.

Sehr positiv wird der automatische Lohnzuwachs während der zwölf Erfahrungsjahre bewertet: 40,9 Prozent halten die Erfahrungsjahre für eher, und 28,0 Prozent halten sie vorbehaltlos für zeitgemäss. Etwas weniger gut wird die Lohnbandbreite bewertet: Knapp die Hälfte (46,8%) der Befragten beurteilt die Bandbreite als bedingt, und weitere 9,9 Prozent vorbehaltlos als angemessen. Dennoch wird die Bandbreite auch kritisch betrachtet, denn die Umfrage zeigt: Fast gleich viele der Befragten, 42,3 Prozent, sind der Meinung, dass die Lohnbandbreite teilweise oder ganz unangemessen ist.

Die Lohnschere sollte sich nicht noch weiter öffnen. Das gewährleistet die soziale Gerechtigkeit und den sozialen Frieden.



Leistungslohn

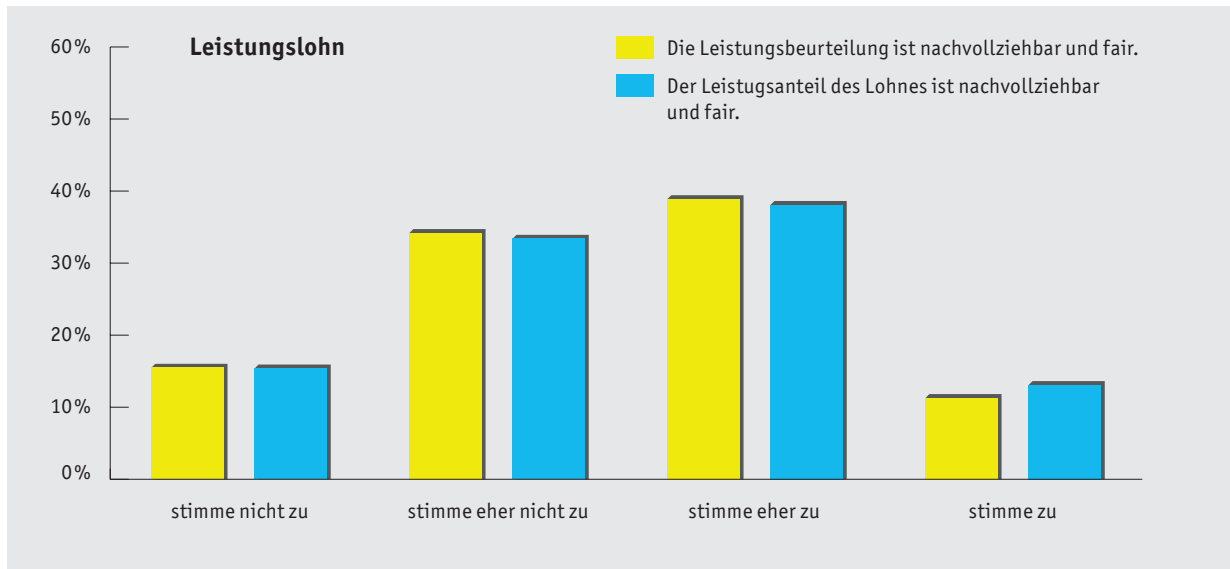
Wie bewerten die Mitarbeitenden den variablen Anteil des Lohnes? Gefragt wurde einerseits, ob der Leistungslohn fair und nachvollziehbar sei, und andererseits, ob die Leistungsbeurteilung nachvollziehbar und fair sei.

Der Leistungslohn polarisiert

Ähnlich wie bei der Lohnzufriedenheit liegt bei der Frage nach der Fairness und der Nachvollziehbarkeit des Leistungslohnes das Maximum der Nennungen mit 38,1 Prozent bei «stimme eher zu». Die Verteilung der Antworten zwischen «stimme nicht zu» und «stimme zu» ist jedoch viel flacher und beinahe symmetrisch. Die Gruppe der Unzufriedenen («stimme eher nicht zu» und «stimme nicht zu») ist mit 48,8 Prozent fast gleich gross wie die Gruppe der Zufriedenen («stimme eher zu», «stimme zu») mit 51,2 Prozent. Das bedeutet: Der Leistungslohn spaltet die Belegschaft.

Fast deckungsgleich mit der Beurteilung der Leistungsbeurteilung ist die Beurteilung des Leistungslohnes durch die Befragten. Das Ergebnis fällt für die Anwendung der Leistungsbeurteilung durch die Post etwas schlechter aus.

Bei den Leistungslohnen sollte man eine klare Limite setzen.



Die GAV-Kampagne «Alles Gebe unter einem Dach» von syndicom soll «bottom up» entstehen, das heisst, dass die Kampagne und die Stossrichtung der GAV-Erneuerung von unten nach oben entwickelt werden sollen: Alle können mitreden. Die Umfrage steht am Anfang dieses Prozesses: Alle sollen sich an der Zielsetzung für die GAV-Erneuerung beteiligen können.

Das Resultat der Befragung ist sehr erfreulich und ein erster Erfolg für unsere Kampagne. Die hohe Beteiligung zeigt: syndicom hat den Nerv der Kolleginnen und Kollegen getroffen. Das erste Ziel der Kampagne ist erreicht: Die Befragung gibt uns eine klare Linie für die GAV-Verhandlungen vor. Für die Gewerkschaft syndicom bildet die Meinungserhebung jetzt das demokratische Fundament für den Forderungskatalog. Die Kolleginnen und Kollegen der Post haben mit der Umfrage ihre Meinung zu den Stärken und Schwächen der aktuellen Anstellungsbedingungen zu Gehör bringen können. Sie konnten ihre Hoffnungen und Wünsche für die kommende GAV-Erneuerung äussern. Und sie konnten wichtige Schwerpunkte für die Verhandlungen setzen.

Dieses demokratische Fundament ist für syndicom sehr wichtig. Es gibt uns die Leitlinien vor für die Ausarbeitung des Forderungskataloges. Drei Arbeitsgruppen werden in den nächsten Monaten die Forderungen konkretisieren. Diese Arbeitsgruppen bestehen aus Mitarbeitenden aus allen Bereichen des Stammhauses sowie aus Mitarbeitenden von PostAuto AG und SecurePost AG. Ausserdem setzen sie sich ebenso aus Kolleginnen und Kollegen zusammen, die einem GAV unterstehen wie aus Mitarbeitenden, die (noch) keinem GAV unterstellt sind.

Das Resultat der Befragung ist auch ein starkes Signal an die Post. Es wird ihr nicht leicht fallen, die deutliche Willensäusserung ihrer Angestellten zu missachten. Wenn die Post den Anliegen ihrer Mitarbeitenden nicht Rechnung tragen will, dann wird sie sehr gute Argumente brauchen.



Liebe Kolleginnen und Kollegen

Ich bin von der grossen Beteiligung an der Befragung völlig überwältigt! Viele haben sich Zeit genommen, den umfangreichen Fragebogen auszufüllen. Viele haben uns auch persönliche Kommentare geschrieben, die wir hier in den Sprechblasen auszugsweise wiedergeben.

Die super Beteiligung ist für mich der Beweis, dass die Mitarbeitenden gemeinsam gewillt sind, die Erneuerung des GAV durchzuziehen: Denn nur wenn wir gemeinsam die grosse Aufgabe anpacken und uns nicht Angst einjagen lassen, werden wir sie mit Erfolg bewältigen. Wenn ich noch Zweifel gehabt hätte, dann sind sie jetzt ausgeräumt.

Die Umfrage wird uns in den Verhandlungen mit der Post einen starken Rückhalt geben. Denn unser stärkstes Argument als Gewerkschaft sind wir selbst, die Mitarbeitenden der Post. Und genau das ist der Wert dieser Befragung: Der Wille von über 3000 Befragten ist ein sehr, sehr starkes Argument, dem sich die Post nicht einfach verschliessen kann.

Ich danke allen, die sich an der Umfrage beteiligt haben.

Hans Schilling, Präsident Branchenvorstand Post Poststellenleiter Islikon

**Ich glaube,
die Gewerkschaft
hat viel
Arbeit vor sich.**





Telefonische Auskünfte rund um syndicom erteilt das Regionalsekretariat in der Nähe.

Basel

Rebgasse 1, Postfach, 4005 Basel, Tel. 058 817 19 47, Fax 058 817 19 55, basel@syndicom.ch

Bellinzona

Piazza G. Buffi 6A, Postfach 1270, 6501 Bellinzona, Tel. 058 817 19 67, Fax 058 817 19 69, ticino@syndicom.ch

Bern

Looslistrasse 15, Postfach 382, 3027 Bern, Tel. 058 817 18 81, Fax 058 817 18 97, bern@syndicom.ch

Biel

Murtenstrasse 33, 2502 Biel, Tel. 058 817 19 85, Fax 058 817 19 86, bienne@syndicom.ch

Chur

Gürtelstrasse 24, Postfach, 7001 Chur, Tel. 058 817 19 75, Fax 058 817 19 76, chur@syndicom.ch

Fribourg

Rte de Beaumont 22, 1700 Fribourg, Tel. 058 817 19 90, Fax 058 817 19 91, fribourg@syndicom.ch

Genf

Rue de Montbrillant 36, 1201 Genf, Tel. 058 817 19 22, Fax 058 817 19 26, geneve@syndicom.ch

Härkingen

Altgraben 29, 4624 Härkingen, Tel. 058 817 19 56, Fax 058 817 19 60, haerkingen@syndicom.ch

Lausanne

Rue Pichard 7, 1003 Lausanne, Tel. 058 817 19 27, Fax 058 817 19 39, lausanne@syndicom.ch

Luzern

Brüningstrasse 18, Postfach, 6002 Luzern, Tel. 058 817 19 40, Fax 058 817 19 46, luzern@syndicom.ch

Massagno

Via Genzana 2, 6900 Massagno, Tel. 058 817 19 61, Fax 058 817 19 66, ticino@syndicom.ch

Neuchâtel

Temple Neuf 11, Postfach, 2001 Neuchâtel, Tel. 058 817 19 18, Fax 058 817 19 21, neuchatel@syndicom.ch

Sion

Ave de la Gare 41, 1950 Sion, Tel. 058 817 19 80, Fax 058 817 19 81, sion@syndicom.ch

St. Gallen

Lämmli brunnenstr. 41, Postfach, 9004 St. Gallen, Tel. 058 817 19 11, Fax 058 817 19 15, stgallen@syndicom.ch

Thun

Seestrasse 12, Postfach 2528, 3601 Thun, Tel. 058 817 19 95, Fax 058 817 19 63, thun@syndicom.ch

Winterthur

Lagerhausstrasse 6, Postfach, 8401 Winterthur, Tel. 058 817 19 70, Fax 058 817 19 71, winterthur@syndicom.ch

Zürich

Stauffacherstr. 60, Volkshaus, Postfach, 8026 Zürich, Tel. 058 817 18 98, Fax 058 817 19 09, zuerich@syndicom.ch

Zentralsekretariat

Monbijoustrasse 33, Postfach 6336, 3001 Bern, Tel. 058 817 18 18, Fax 058 817 18 17, mail@syndicom.ch