

Sehr geehrter Herr Vorsitzender!

Zu Ihrem am 27. Oktober 2011 übermittelten vom Bundesvorstand der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten am 25. Oktober 2011 beschlossenen Antrag an den ÖGB-Vorstand auf Durchführung von Streikmaßnahmen zur Abwehr der vom Vorstand der Österreichischen Post AG geplanten Maßnahmen und zum Abstellen angeblich vorherrschender Missstände erlauben wir uns, wie folgt Stellung zu nehmen:

Das Management der Österreichischen Post AG setzt auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und einen offenen Dialog mit der Belegschaftsvertretung! Dies ist belegbar durch eine Vielzahl an Besprechungen, Verhandlungsterminen zu diversen Themen und Einladungen zu Workshops und erst unlängst auch zu den Führungskräfte tagen. **Der Vorstand und die Führungskräfte stehen für weitere Gespräche jederzeit zur Verfügung.** Dies im ehrlichen Bemühen, die Kommunikation zu stärken und eine gedeihliche Zusammenarbeit zum Wohl des Unternehmens und der MitarbeiterInnen zu erreichen.

Es muss uns allen aber bewusst sein, dass stetige Veränderungen in unseren Produktionsabläufen und Produkten notwendig sind, um am Markt zu bestehen und unser Unternehmen in einer guten wirtschaftlichen Situation zu halten. Wir müssen die Bedürfnisse unserer Kunden erfüllen und auf die Veränderungen des Marktes vorbereitet sein, **nur so können die Arbeitsplätze unserer MitarbeiterInnen auch für die Zukunft gesichert werden.**

Die in den letzten Tagen und Wochen mehrfach geäußerte Unterstellung, dass wir „unakzeptable und menschenverachtende Vorgangsweisen“ in Gesprächen mit MitarbeiterInnen dulden oder gar anordnen, weisen wir mit aller Entschiedenheit und Deutlichkeit zurück. Wir bekennen uns klar zu einer Leistungskultur. Leistungsorientierung und Wertschätzung stehen in keinerlei Widerspruch zueinander.

Der uns übermittelte Forderungskatalog bezieht sich auf eine Reihe von sehr umfassenden Problemstellungen. Wir ersuchen daher um umgehende Aufnahme von Gesprächen.

Wir schlagen vor, schon am 7. November 2011 im Treffen zwischen Zentralausschuss und Vorstand Ihre Forderungen zu diskutieren und auf Basis der nachfolgenden Vorschläge zielführende Maßnahmen in der aktuellen Situation zu erörtern.

x x x

Ohne dieser Diskussion vorgreifen zu wollen, können wir zu den genannten Forderungen bereits jetzt festhalten:

Zu Ihrer Forderung

- *"Die Verhinderung der drohenden Kündigung von hunderten Angestellten":*
Wir halten ausdrücklich fest, dass keine Kündigungswelle vorbereitet wird. Eine gemeinsame Arbeitsgruppe, die wir am 7.11. einsetzen werden, soll das künftige Vorgehen regeln.

Zu Ihrer Forderung

- *"Früh pensionierungen von Beamten gegen deren Willen abzustellen":*
Das Gesetz sieht bei einer dauernden Dienstunfähigkeit die Versetzung des Beamten in den Ruhestand – von Amts wegen oder auf seinen Antrag – vor. Ist die Dienstfähigkeit des Beamten in Frage gestellt, gebietet die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, diese von der gesetzlich definierten Pensionsversicherungsanstalt überprüfen zu lassen. **Ein Handlungsspielraum seitens des Unternehmens besteht aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen dabei nicht.** Die genaue Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen ist selbstverständlich. Konkrete Problemfälle, die Sie an uns herantragen, werden wir am 7.11. besprechen.

Zu Ihren Forderungen

- *"Auslagerungen von Tätigkeiten in der Brief- und Paketzustellung sowie der Güterbeförderung an Private zu verhindern"*
- *"Auslagerungen von Tätigkeiten an die FEIBRA oder andere Privatfirmen abzuwehren":*

Wir halten nochmals ausdrücklich fest, dass generelle Auslagerungen von Tätigkeiten oder Betriebsteilen an die Feibra oder andere Privatfirmen nicht angestrengt werden. Punktuelle Maßnahmen – in überschaubarem Ausmaß zum Spitzenausgleich oder zur Vermeidung von Engpässen – können jedoch nicht zur Gänze ausgeschlossen werden. Dem gegenüber stehen aber auch Bemühungen des Insourcings wie zum Beispiel von Frächterleistungen im Rahmen der Paket-Verbundzustellung.

Zu Ihrer Forderung

- *"Ausreichend Personal für die steigenden Anforderungen der Zukunft zu erwirken":*
Die Bereitstellung von ausreichend Personal für die steigenden Anforderungen der Zukunft liegt ebenso im Interesse des Unternehmens. Im Falle von Einzelproblemen, die Sie an uns herantragen, werden wir am 7.11. nach Lösungen suchen und gleichzeitig eine gemeinsame Arbeitsgruppe einsetzen, die österreichweit Problemstellen erhebt und beseitigt.

Zu Ihrer Forderung

- *"Einkommenskürzungen zu verhindern":*
Seitens des Unternehmens werden keine Einkommenskürzungen für die MitarbeiterInnen angestrebt! Wir sind allerdings laufend vor die Herausforderung gestellt, die Arbeitsbedingungen unserer MitarbeiterInnen anzupassen. Es muss dabei sichergestellt werden, dass unter veränderten Bedingungen **gleich viel Arbeit für gleiches Geld** geleistet wird. Fällt z.B. durch die Automatisierung Arbeit weg, ist diese durch andere Tätigkeiten entsprechend zu ersetzen, um Einkommensverluste zu vermeiden. Wie in der Vergangenheit gilt es, im Anlassfall im Wege von Verhandlungen Lösungen zu einer Abfederung/Vermeidung solcher Verluste zu finden. Eine entsprechende Arbeitsgruppe sollte am 7.11. vereinbart werden.

Zu Ihrer Forderung

- *"Verbesserungen innerhalb des neuen Kollektivvertrages zu erreichen":*
Auch einer Weiterentwicklung des neuen Kollektivvertrags stehen wir offen gegenüber. Jedoch müssen derartige Verbesserungen auch leistbar und wirtschaftlich vertretbar sein. Die Kollektivvertragspartner haben diese in der Vergangenheit auch bei ihren Gesprächen entsprechend berücksichtigt.

Zu Ihrer Forderung

- *"Eine menschenwürdige Behandlung und einen fairen Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchzusetzen":*
Das Management steht zu einer menschenwürdigen Behandlung und einem fairen Umgang mit den MitarbeiterInnen. Wie bereits mehrmals festgestellt, werden globale Beschuldigungen bzw. Unterstellungen aufs Schärfste zurückgewiesen. Wir dulden in unserem Unternehmen kein Mobbing! Jedem einzelnen Vorwurf oder Verdacht von unakzeptablen Verhaltensweisen werden wir auch weiterhin gewissenhaft nachgehen und gegebenenfalls abstellen.

Wir halten am direkten Dialog mit der Belegschaftsvertretung zur Lösung jedes aktuell anstehenden Themas fest. Nur der Vollständigkeit halber betonen wir, dass die Mitwirkungsrechte der Personalvertretung selbstverständlich in vollem gesetzlich vorgegebenem Umfang gewahrt und berücksichtigt werden. Das Verlassen des Verhandlungstisches sehen wir jedenfalls nicht als geeigneten Schritt im Sinne des Unternehmens und der MitarbeiterInnen.

Für einen früheren Termin stehen wir selbstverständlich ebenfalls gerne zur Verfügung. Gegebenenfalls ersuchen wir um Übermittlung eines Terminvorschlages.

Mit besten Grüßen

DI Dr. Georg Pölzl
Generaldirektor