

Vereinbarung

zwischen

PostLogistics
DIE POST 

SecurePost AG
Viktoriastrasse 21
3030 Bern BE

Arbeitgeberin

und

 **GEWERKSCHAFT KOMMUNIKATION**

Gewerkschaft Kommunikation
Looslistrasse 15
Postfach
3027 Bern BE

transfair

transfair, Christliche Gewerkschaft
Service public und Dienstleistungen
Hopfenweg 21
Postfach
3000 Bern 14 BE

Gewerkschaften

betreffend

Anschlussvereinbarung für die SecurePost AG an den Gesamtarbeitsvertrag für ausgegliederte Geschäftseinheiten

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----|---|---|
| 1. | Anschluss..... | 3 |
| 2. | Firmenspezifische Regelungen | 3 |
| 3. | Änderungen der Anschlussvereinbarung..... | 7 |
| 4. | Kündigung der Anschlussvereinbarung..... | 7 |

Anschluss

Die SecurePost AG und die vertragschliessenden Gewerkschaften erklären hiermit, gestützt auf Art. 356b Abs. 1 OR und der Vereinbarung vom 3.12.04¹, den Anschluss an den „Gesamtarbeitsvertrag (nachstehend GAV KG) für ausgegliederte Geschäftseinheiten“ der Post unter Berücksichtigung der nachfolgenden Bestimmungen. Die Vereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft. Die Überführung des bisherigen Personals erfolgt per 1. Juli 2005.

Firmenspezifische Regelungen

In Abweichung zum „GAV für ausgegliederte Geschäftseinheiten der Post“ gelten bei der SecurePost AG die nachfolgenden Bestimmungen:

| Ziffer GAV ² | Thema | Firmenspezifische Regelung |
|-------------------------|------------------|--|
| - | Rechtsgrundlagen | Neben den Bestimmungen des Grundvertrages gelten die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des „Gesamtarbeitsvertrages für die private Sicherheitsdienstleistungsbranche“. Die daraus übernommenen Bestimmungen sind nachstehend gelb markiert. Die mit den Lohnmassnahmen 2008 verbundenen Änderungen sind nachstehend blau markiert. |
| 16 + 17 | Geltungsbereich | <p>Persönlicher Geltungsbereich</p> <p>Dieser GAV gilt für das gesamte von SecurePost AG beschäftigte Personal.</p> <p>Ausnahmen</p> <p>¹Ausgenommen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Mitglieder der Geschäftsleitung und Angehörige des höheren Kaders; b. Übrige Angehörige des Kaders, Expertinnen/Experten und Spezialistinnen/Spezialisten, sofern sie nicht operativ tätig sind; c. Lernpersonal sowie Praktikantinnen und Praktikanten; d. Aushilfe bis drei Monate Anstellungsdauer, sofern sie nicht operativ tätig sind; e. Mitarbeitende im Stundenlohn. Für sie gilt Anhang 2 der allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des „Gesamtarbeitsvertrages für die private Sicherheitsdienstleistungsbranche“. <p>²Mitarbeitende, die im Stundenlohn angestellt sind, werden in den folgenden zwei Fällen in den Monatslohn überführt und diesem GAV unterstellt:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Sofern bei der Anstellung eine spätere Festanstellung im Monatslohn vorgesehen ist, wird zwischen dem Arbeitgeber und der/dem Mitarbeitenden ein Zeitraum für die beabsichtigte Überführung in den Monatslohn bestimmt. Diese Frist darf maximal neun Monate betragen. b. Sobald ein/e Mitarbeitende/r im Durchschnitt der letzten sechs Monate mehr als 150 Stunden pro Monat gearbeitet hat, wird er/sie in den Monatslohn überführt. Die Bestimmungen von Bst. a. gehen vor. <p>³Der Arbeitgeber hat der/dem Mitarbeitenden die Überführung in den Monatslohn innerhalb von 14 Tagen nach Erfüllung der obgenannten Voraussetzungen schriftlich anzuzeigen. Die Überführung in den Monatslohn wird auf Beginn des übernächsten Monats vorgenommen. Sofern die gehörige Mitteilung seitens des Arbeitgebers unterbleibt, gilt die Überführung in den Monatslohn im übernächsten Monat nach Erfüllung der obgenannten Voraussetzungen als erfolgt.</p> |
| - | Basisausbildung | Innerhalb der Probezeit erfolgt eine Basisausbildung. Sie dauert mindestens 20 Stunden. Falls ein/e Mitarbeitende/r bei Übertritt in den Monatslohn die Basisausbildung noch nicht absolviert hat, muss er/sie die entsprechenden Kurse in den folgenden drei Monaten besuchen. Die Basisausbildung gilt als ordentliche Arbeitszeit und ist für die Mitarbeitenden kostenlos. |

¹ Vereinbarung zwischen Post und Gewerkschaften betreffend „Beilegung der Konflikte zwischen den Sozialpartnern sowie über die arbeitsrechtlichen Bedingungen bei der Umwandlung von Einheiten des Stammhauses in Konzerngesellschaften“

² Gesamtarbeitsvertrag für ausgegliederte Geschäftseinheiten der Schweizerischen Post (GAV KG).

| Ziffer GAV ³ | Thema | Firmenspezifische Regelung | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------------------------|--|-----------------------------|-------------------|----------|--------------|--------|--|-----------|----------|-----------------------|--------------------|--------|-----------------------|----|----------|----|----------|----|----------|----|----------|-----|----------|--------|----------|
| - | Leumund und Auskunftspflicht | <p>¹Die Arbeit im Sicherheitsdienst bedingt einen einwandfreien Leumund und geordnete finanzielle Verhältnisse. Es ist daher wichtig, dass keine vertrauensmindernden Vorstrafen vorliegen, und dass die Mitarbeitenden nicht straffällig werden. Diesbezügliche Vorstrafen müssen dem Arbeitgeber unaufgefordert und sofort gemeldet werden. Auszüge aus dem Betriebsregister und aus dem Zentralstrafenregister müssen von den Mitarbeitenden auf Verlangen des Arbeitgebers vorgelegt werden. Die entsprechenden Kosten werden vom Arbeitgeber übernommen.</p> <p>²Ein gravierender Verstoß gegen das Strafgesetzbuch oder verschwiegene finanzielle Probleme können daher auch ein Grund für eine fristlose Entlassung sein. Der Verlust einer eventuell benötigten Bewilligung zur Berufsausübung gilt ebenfalls als Grund für eine fristlose Entlassung.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 230; 6 Anhang 1 | Treueprämie | <p>Spätestens nach Vollendung des fünften Anstellungsjahrs, anschliessend alle fünf Jahre wird die Firmentreue angemessen belohnt.</p> <table border="0"> <tr> <td>vollendete Anstellungsjahre</td> <td>Zeitwert*</td> <td>Geldwert</td> </tr> <tr> <td>5, 10 Jahre:</td> <td>2 Tage</td> <td>oder 500.- oder Beitrag an Aus- bzw. Weiterbildung</td> </tr> <tr> <td>15 Jahre:</td> <td>4 Tage</td> <td>oder 1000.- oder dito</td> </tr> <tr> <td>20, 25 usw. Jahre:</td> <td>6 Tage</td> <td>oder 1500.- oder dito</td> </tr> </table> <p>*bezahlter Urlaub (auf Basis 5-Tage-Woche) bei 100 %-Pensum</p> | vollendete Anstellungsjahre | Zeitwert* | Geldwert | 5, 10 Jahre: | 2 Tage | oder 500.- oder Beitrag an Aus- bzw. Weiterbildung | 15 Jahre: | 4 Tage | oder 1000.- oder dito | 20, 25 usw. Jahre: | 6 Tage | oder 1500.- oder dito | | | | | | | | | | | | |
| vollendete Anstellungsjahre | Zeitwert* | Geldwert | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5, 10 Jahre: | 2 Tage | oder 500.- oder Beitrag an Aus- bzw. Weiterbildung | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 Jahre: | 4 Tage | oder 1000.- oder dito | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20, 25 usw. Jahre: | 6 Tage | oder 1500.- oder dito | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 30-34; 1 - 3 Anhang 1 1 – 3 Anhang 2 | Lohn | <p>Grundsätze</p> <p>¹Die Mitarbeitenden haben grundsätzlich Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Er bemisst sich nach Funktion, Erfahrung und Leistung.</p> <p>²Die Auszahlung erfolgt monatlich, für Mitarbeitende im Stundenlohn zwischen dem 9. und 13. des Folgemonats, für Mitarbeitende im Monatslohn in der Regel am 25. des laufenden Monats auf ein von der/dem Mitarbeitenden zu bezeichnendes Lohnkonto.</p> <p>³Die Auszahlung erfolgt in 13 Teilen. Der 13. Monatslohn wird im November ausbezahlt.</p> <p>⁴Der Anteil des 13. Monatslohns ist in den Stundenlöhnen inbegriffen. Berechnung: Jahreslohn geteilt durch fixen Divisor von 2226 Stunden.</p> <p>⁵Von den Bruttolohnbestandteilen abgezogen werden die arbeitnehmerseitigen Abzüge für die gesetzlichen und sonstigen Sozialversicherungen.</p> <p>Mindestlöhne</p> <p>¹Es gelten folgende Jahresmindestansätze bei einer Jahresarbeitszeit von 2182 Stunden pro Jahr (entspricht 2226 Stunden minus eine Ferienwoche) inklusive 13. Monatslohn:</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th>Anstellungsjahre</th> <th>Mindestjahreslohn</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1.</td><td>53'301.-</td></tr> <tr><td>2.</td><td>56'988.-</td></tr> <tr><td>3.</td><td>58'134.-</td></tr> <tr><td>4.</td><td>59'279.-</td></tr> <tr><td>5.</td><td>59'661.-</td></tr> <tr><td>6.</td><td>60'043.-</td></tr> <tr><td>7.</td><td>60'425.-</td></tr> <tr><td>8.</td><td>60'807.-</td></tr> <tr><td>9.</td><td>61'189.-</td></tr> <tr><td>10.</td><td>61'571.-</td></tr> <tr><td>ab 11.</td><td>61'952.-</td></tr> </tbody> </table> <p>Bei Arbeitsaufnahme vor dem 1. Juli wird das Eintrittsjahr als erstes Anstellungsjahr angerechnet.</p> <p>³Bei einer allfälligen Arbeitszeitverkürzung werden die Ansätze für Mindestlöhne nach den Bestimmungen des Branchen-GAV angepasst</p> <p>⁴Die Löhne für Mitarbeitende unter 25 Jahren können um maximal CHF 150.- pro Monat tiefer liegen als die aufgeführten Mindestansätze.</p> <p>⁵Mitarbeitende mit erfolgreich absolviertem eidgenössischem Fachausweis für Sicherheit</p> | Anstellungsjahre | Mindestjahreslohn | 1. | 53'301.- | 2. | 56'988.- | 3. | 58'134.- | 4. | 59'279.- | 5. | 59'661.- | 6. | 60'043.- | 7. | 60'425.- | 8. | 60'807.- | 9. | 61'189.- | 10. | 61'571.- | ab 11. | 61'952.- |
| Anstellungsjahre | Mindestjahreslohn | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. | 53'301.- | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | 56'988.- | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. | 58'134.- | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. | 59'279.- | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. | 59'661.- | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. | 60'043.- | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. | 60'425.- | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. | 60'807.- | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. | 61'189.- | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10. | 61'571.- | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ab 11. | 61'952.- | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

³Gesamtarbeitsvertrag für ausgliederte Geschäftseinheiten der Schweizerischen Post (GAV KG).

| Ziffer GAV ³ | Thema | Firmenspezifische Regelung | | | | | | | | |
|---|---------------------------------|--|-------------|---------------|--------|---------------|-----------------------|--------------|------------|--------------|
| | | <p>und Bewachung oder Personen- und Objektschutz erhalten zusätzlich zu den Mindestsätzen unter Absatz 2 einen Zuschlag von mindestens CHF 200.- pro Monat.</p> <p>Einstiegslohn und Lohnentwicklung für Neueintretende</p> <p>¹Der Einstiegslohn von Neueintretenden wird mit der/dem Mitarbeitenden vereinbart.</p> <p>²Die Lohnentwicklung richtet sich im Minimum nach den vorstehenden Bestimmungen über die Mindestlöhne und basiert auf einer Mitarbeitendenbeurteilung.</p> | | | | | | | | |
| 3500 + 3501; 400 + 401 Anhang 1 | Kinderzulagen und Geburtszulage | Die Kinder- und Geburtszulagen werden nach Massgabe der gesetzlichen Bestimmungen ausgerichtet. Im Minimum beträgt die monatliche Kinderzulage CHF 200.- | | | | | | | | |
| 353; 412 43 Anhang 1 | Pikettzulage | Die Pikettzulage wird ausgerichtet, wenn sich die Mitarbeitenden auf Anordnung der SecurePost ausserhalb der Arbeitszeit und des Betriebes für kurzfristige Arbeitseinsätze bereithalten müssen. Die Entschädigung beträgt pro Stunde CHF 3.-. | | | | | | | | |
| 354 44 Anhang 1 | Sonderzulage | <p>Bei regelmässiger Ausübung einer Zusatzfunktion im Betrieb werden folgende Sonderzulagen (nicht versichert) ausgerichtet:</p> <table border="1"> <tr> <td>Teamleitung</td> <td>150.- / Monat</td> </tr> <tr> <td>Planer</td> <td>120.- / Monat</td> </tr> <tr> <td>ATM, Hub, Hoflogistik</td> <td>90.- / Monat</td> </tr> <tr> <td>ATM Tessin</td> <td>30.- / Monat</td> </tr> </table> <p>Zulagen werden nicht kumuliert. Bei mehr als einer Zusatzfunktion wird die höhere Zulage ausgerichtet.</p> | Teamleitung | 150.- / Monat | Planer | 120.- / Monat | ATM, Hub, Hoflogistik | 90.- / Monat | ATM Tessin | 30.- / Monat |
| Teamleitung | 150.- / Monat | | | | | | | | | |
| Planer | 120.- / Monat | | | | | | | | | |
| ATM, Hub, Hoflogistik | 90.- / Monat | | | | | | | | | |
| ATM Tessin | 30.- / Monat | | | | | | | | | |
| 214 | Zahlung im Todesfall | Wenn ein verstorbener Mitarbeiter gemäss Ziffer 214 GAV KG länger als 20 Dienstjahre bei SecurePost AG (bzw. bei der Post) gearbeitet hat, beträgt die Zahlung drei Monatslöhne. | | | | | | | | |
| 3700 Abs. 3 | Lohnfortzahlung bei Krankheit | Für die Leistungen bei Krankheit schliesst die SecurePost AG eine Kollektiv-Taggeldversicherung ab. Die Wartefrist beträgt 60 Tage. Die Prämie wird je zur Hälfte von den Mitarbeitenden sowie von der SecurePost AG finanziert. Der Beitrag der Mitarbeitenden wird vom Lohn monatlich in Abzug gebracht. | | | | | | | | |
| 380 | Pensionskasse | Alle Mitarbeitenden der SecurePost AG bleiben bis zum allfälligen integralen Primatswechsel der Pensionskasse Post (PK Post) im jeweiligen Vorsorgeplan (Leistungs- oder Beitragsprimat) bei der PK Post versichert. Die Vertragsparteien verpflichten sich, spätestens im Laufe des Jahres 2007 eine angepasste Vorsorgelösung für die SecurePost AG per 1.1.2008 zu vereinbaren. | | | | | | | | |
| 20 Abs. 2 bis; 351; 352; 40; 410; 411; 421; 41, 42 Anhang 1 1 + 2 Anhang 3 | Arbeitszeitregelungen | <p>Regelung frühestens ab 1.1.2008:</p> <p>Unter Berücksichtigung der Feiertage beträgt bei einem 100%-Pensum die Bruttojahresarbeitszeit 2176 Stunden (43-Stundenwoche).</p> <p>Geltende Regelung sowie Regelung bis mindestens 31.12.2007:</p> <p>Die Brutto-Jahresarbeitszeit beträgt unter Berücksichtigung der Feiertage bei einem 100 %-Pensum Jahresdurchschnitt 2'226 Stunden (44-Stundenwoche).</p> <p>²Die Ausgleichswoche gemäss Ziffer 40 GAV KG wird nicht gewährt.</p> <p>³Das Arbeitspensum wird bei einem 100 %-Pensum normalerweise in fünf Wochentagen, teilweise in sechs Wochentagen erbracht.</p> <p>⁴Ausnahmebestimmung für Administration/Sachbearbeitung:</p> <p>Die SecurePost AG kann die Normal-Arbeitszeit abweichend regeln; die Arbeitszeit kann nach dem Modell der gleitenden Arbeitszeit erbracht werden.</p> <p>Jahresarbeitszeit (Jaz)</p> <p>¹Die individuelle Jahres-Sollarbeitszeit wird entsprechend dem Beschäftigungsgrad festgelegt. Die festgelegte Jahresarbeitszeit ist während der Dauer des jeweiligen Arbeitsverhältnisses verbindlich und kann durch den Arbeitgeber nicht einseitig abgeändert werden.</p> <p>Der monatlich ausbezahlte Lohn richtet sich nach dem vereinbarten Beschäftigungsgrad, unabhängig von der geleisteten Arbeitszeit.</p> <p>²Die für jeden Monat vorgesehene individuelle Arbeitszeit wird nach Rücksprache mit</p> | | | | | | | | |

| Ziffer GAV ³ | Thema | Firmenspezifische Regelung |
|-------------------------|-------------------------------------|---|
| | | <p>der/dem Mitarbeitenden von der/vom Vorgesetzten festgesetzt. Die Arbeitspläne werden mindestens zwei Wochen im Voraus bekannt gegeben.</p> <p>³Für jede Mitarbeitende/jeden Mitarbeitenden wird die effektive Tagesarbeitszeit individuell erfasst und eine Arbeitszeitkontrolle geführt. Den Mitarbeitenden ist der jeweilige Stand des Arbeitszeitkontos mindestens vierteljährlich sowie auf Verlangen bekannt zu geben. Per Jahresende wird die geleistete Arbeitszeit saldiert.</p> <p>⁴Sofern die Arbeitszeit auf Anordnung des Arbeitgebers von der für die jährliche Arbeitszeit bestimmten Grundlage abweicht, wird sie durch zusätzliche Freizeit oder zusätzliche Arbeitszeit kompensiert. Ist die Kompensation von Mehrzeit nicht möglich, so wird sie ohne Zuschlag bar vergütet. Unterzeit darf nicht mehr als 30 Stunden betragen. Mehrzeit von mehr als 150 Stunden muss innerhalb von zwei Monaten kompensiert oder kann mit Einverständnis des/der Mitarbeitenden ohne Zuschlag bar vergütet werden.</p> <p>⁵Werden diese Werte überschritten, sind die Jahresplanung und/oder der Beschäftigungsgrad zu überprüfen und allenfalls neu zu vereinbaren. Eine Übertragung auf Überzeit erfolgt ausschliesslich im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen; ein allfälliges Überzeitguthaben wird prioritär kompensiert.</p> <p>⁶Am Jahresende darf der Zeitsaldo +150 und -30 Stunden nicht übersteigen. Davon ausgenommen sind Fälle von länger dauernden Abwesenheiten wegen Krankheit oder Unfall. Der positive Zeitsaldo wird auf das nächste Jahr übertragen. Ein negativer Zeitsaldo von über 30 Stunden verfällt zu Lasten der SecurePost AG.</p> <p>⁷Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses sollen allfällige Plus- oder Minusstunden innerhalb der Kündigungsfrist kompensiert werden. Falls die Minusstunden aus angeordneter Arbeitsleistung resultieren, erfolgt bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Verschulden der/des Mitarbeitenden keine Kompensation.</p> <p>Überzeitarbeit für Teilzeit-Mitarbeitende</p> <p>¹Für Teilzeit-Mitarbeitende kann die Barvergütung vereinbart werden. Ein allfälliger Anspruch auf den Zuschlag von 25 % erfolgt nur für Überzeitleistungen von über 50 Stunden (in der Administration: von über 45 Stunden) pro Woche. Wenn die Arbeitszeit regelmässig während längerer Zeit über dem vereinbarten Beschäftigungsgrad liegt und in unmittelbarer Zukunft keine Senkung absehbar ist, kann die/der Mitarbeitende eine entsprechende Erhöhung des Beschäftigungsgrades verlangen.</p> <p>Zeitzuschlag für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit</p> <p>Um der Nachtarbeit (23 – 6 Uhr) und Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit (6 – 23 Uhr) Rechnung zu tragen, wird ein Zeitzuschlag von 6 Minuten pro Stunde (10 %) gewährt, die in diese Zeiträume fällt (inkl. Pause). Dieser Zeitzuschlag fliesst in die Berechnung der Arbeitszeit ein.</p> <p>Kurzpausen</p> <p>Es besteht kein Anspruch auf bezahlte Kurzpausen.</p> |
| 430 | Ferien | <p>Die Mitarbeitenden im Monatslohn haben je Kalenderjahr folgenden Anspruch auf bezahlte Ferien:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 Wochen (25 Arbeitstage) bis zum 59. Altersjahr - 6 Wochen (30 Arbeitstage) ab dem 60. Altersjahr <p>Den Mitarbeitenden im Stundenlohn wird der entsprechende Ferienzuschlag ausgerichtet.</p> |
| 44 61 Anhang 3 | Freie Tage | <p>Es besteht Anspruch auf jährlich 112 freie Tage. Diese setzen sich zusammen aus der Abgeltung von 52 Sonntagen, 52 Samstagen und 8 Feiertagen.</p> |
| 121 + 122 Anhang 4 | Beendigung des Arbeitsverhältnisses | <p>Unter Vorbehalt der fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen (Art. 337 ff. OR) gelten gegenseitig folgende Kündigungsfristen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - während der Probezeit 7 Tage auf Ende einer Kalenderwoche; - im 1. Anstellungsjahr: 1 Monat auf Monatsende; - danach: 3 Monate auf Monatsende. <p>Im gegenseitigen Einvernehmen können im Einzelarbeitsvertrag (EAV) längere Kündigungsfristen vereinbart werden.</p> <p>Wurde eine fristlose Kündigung ausgesprochen, wird die Betriebskommission oder die Paritätische Aufsichtskommission so rasch wie möglich informiert.</p> <p>Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist den Betroffenen zur Kenntnis gebracht werden.</p> |

| Ziffer GAV ³ | Thema | Firmenspezifische Regelung |
|---------------------------|---------------------------------|--|
| 124, Absatz 1 Anhang 4 | Kündigungsschutz | Im Falle einer vorsätzlichen oder grobfahrlässigen Handlung kann eine Entlassung ohne vorherige Verwarnung vorgenommen werden. |
| 72, 83 Anhang 1 | Auswärtige Mahlzeiten | Es besteht Anspruch auf eine Mahlzeitenentschädigung von CHF 11.-, wenn im Tourenplan eine Pause zur Einnahme einer Mahlzeit ausserhalb eines Stützpunktes bzw. einer Filiale oder Plattform eingeplant ist. |
| | Überführungsbestimmungen | <p>In Anwendung der Vereinbarung zum Vorgehen bei Auslagerung von Tätigkeiten an Dritte gelten die nachfolgenden Überführungsbestimmungen für das per 01.07.2005 aus dem ehemaligen Bereich SecurePost des Stammhauses Post (ohne ausgeliehenes Personal von anderen Bereichen) in die Konzerngesellschaft überführte Personal (nachstehend: bisheriges Personal):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Für das bisherige Personal bleibt der Nominallohn (inkl. fixe AMZU) zum Zeitpunkt der Personalüberführung bei gleicher Funktion, gleich bleibendem Beschäftigungsgrad und gleichem Arbeitsort bis 31.12.2009 unverändert. - Die Kinderzulage wird für Ansprüche, die bis zum 30.6.2005 nach GAV Post entstanden sind, auf der Basis der Betreuungszulage nach Ziffer 3500 GAV Post (Werte 2005) in Anwendung von Ziffer 1 (wirtschaftliche Situation) bis 31.12.2008 garantiert. Allfällige gesetzliche Bestimmungen, die höhere Leistungen vorsehen, bleiben vorbehalten. - Für die Ferien gilt der entspr. Abschnitt auf Seite 6 dieser Anschlussvereinbarung. <p>Für folgende per 01.07.2005 in die SecurePost AG überführte Mitarbeitende fallen die oben erwähnten Garantien weg:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mitarbeitende im Bereich Sachbearbeitung, d.h.: Einsatzzentrale, Betriebsleiter sowie Kundendienst - Mitarbeitende mit einem Grundlohn bis CHF 65'000.- <p>Diese Mitarbeitenden werden ab 01.01.2008 den Mitarbeitenden gleichgestellt, die nach dem 01.07.2005 bei SecurePost AG angestellt wurden.</p> |

Änderungen der Anschlussvereinbarung

Die Anschlussvereinbarung kann im Einvernehmen der Vertragsparteien jederzeit abgeändert werden. Diese Änderungen bedürfen der Schriftform.

Kündigung der Anschlussvereinbarung

Die Anschlussvereinbarung kann von jeder Vertragspartei mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals auf den 31.12.2006, gekündigt werden. Die Kündigung gilt für alle Vertragsparteien und hat schriftlich zu erfolgen.

Im Falle der Kündigung des Grundvertrages, gilt die Anschlussvereinbarung automatisch auf den gleichen Zeitpunkt als gekündigt (Ziffer 1.5 der Vereinbarung vom 3.12.2004 und Ziffer 15 Grundvertrag).

Bern, 1. Januar 2008

SecurePost AG

Mitglied des Verwaltungsrates
Michel Kunz

Geschäftsführer
Fritz Niederhauser

Gewerkschaft Kommunikation

Vizepräsident
Fritz Gurtner

Zentralsekretär
Kaspar Bütikofer

transfair, Christliche Gewerkschaft Service public und Dienstleistungen

Präsident
Hugo Gerber

Branchenleiter Post/Logistik
Peter Heiri