

Gesamtarbeitsvertrag für Neueintretende und Aushilfen



Gültig ab 1.1.2002
Revidierte Fassung vom 1.1.2011



syndicom

transfar

DIE POST 

syndicom

Gewerkschaft Medien und Kommunikation
Monbijoustrasse 33
3001 Bern



Personalverband transfar

Hopfenweg 21
3000 Bern 14



Die Schweizerische Post

Viktoriastrasse 21
3030 Bern



	Seite
Abkürzungen und Begriffe	3
1 Geltungsbereich und Allgemeines	4
10 Geltungsbereich	
11 Definition Aushilfen	
12 Wechsel im Arbeitsverhältnis	
13 Rechtsgrundlagen	
14 Übertragung von Betriebsteilen an Dritte/Verträge mit Personalverleihfirmen	
15 Gleichstellung und Persönlichkeitsschutz	
2 Verhältnis Post – Mitarbeitende	6
20 Verhältnis Gesamtarbeitsvertrag Aushilfen – Einzelarbeitsvertrag	
21 Arbeitsverhältnis	
22 Rechte und Pflichten	
23 Arbeitsort	
24 Arbeitsmittel und Auslagenersatz	
25 Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz	
3 Lohn und Zulagen	11
30 Lohn	
31 Lohnskala	
32 Situative Anteile	
33 Prämien	
34 Lohnfortzahlung	
35 Pensionskasse	
4 Arbeitszeit, Ferien und Urlaub	16
40 Arbeitszeit (Normalarbeitszeit)	
41 Arbeitszeitgestaltung	
42 Überzeit	
43 Nachtarbeit	
44 Pausen, Arbeitsunterbrechungen; Kurzpausen	
45 Ferien	
46 Sonn- und Feiertage/Ruhetage	
47 Urlaub	

	Seite
5 Differenzen Post – Mitarbeitende	22
50 Beizug einer Vertrauensperson	
51 Rechtsweg	
6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	23
60 Beendigung	
61 Ordentliche Kündigung	
62 Sonstige Kündigungsbestimmungen (Kündigungsschutz usw.)	
7 Verhältnis Post – Gewerkschaften (Sozialpartnerschaft)	24
70 Mitwirkung	
71 Lohnverhandlungen	
72 Durchsetzung des GAV	
73 Verhandlungsbereitschaft	
74 Arbeitsfriede	
75 Paritätische Schlichtungskommissionen (PSK) und Schiedsgericht	
8 Schlussbestimmungen	27
80 In-Kraft-Treten, Geltungsdauer, Kündigung	
81 Vertragsloser Zustand	
82 Überführungsbestimmungen	
83 Aufhebung bisherigen Rechts	
A1 Anhang 1	
Lohn und Zulagen für Aushilfen	29
A2 Anhang 2	
Anwendbarkeit von Bestimmungen des GAV Post	32

Abkürzungen und Begriffe

Abkürzung	Begriff/Gesetz	SR
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung	
AZGV	Verordnung über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Verordnung zum Arbeitszeitgesetz)	822.211
BG	Bundesgesetz	
BPG	Bundespersonalgesetz	172.220.1
EAV	Einzelarbeitsvertrag	
EO	Erwerbsersatzordnung	
FamZG	Bundesgesetz über die Familienzulagen	836.2
FamZV	Verordnung über die Familienzulagen	836.21
GAV	Gesamtarbeitsvertrag	
OR	Obligationenrecht	220
PSK	Paritätische Schlichtungskommission	
PVS	Paritätische Vermittlungsstelle	
SR	Systematische Sammlung des Bundesrechts	
UVG	BG über die Unfallversicherung (Unfallversicherungsgesetz)	832.20

Gestützt auf Artikel 6 Absatz 5 BPG und Artikel 5 Absatz 3 der Rahmenverordnung BPG sowie Ziffer 111 GAV Post haben die GAV-Parteien folgenden Firmen-Gesamtarbeitsvertrag nach Artikel 356 ff. OR abgeschlossen:

1 Geltungsbereich und Allgemeines

10 Geltungsbereich

Der Gesamtarbeitsvertrag für Neueintretende und Aushilfen (nachstehend GAV Aushilfen) gilt für die in einem Arbeitsverhältnis zur Unternehmung «Die Schweizerische Post» (nachstehend: Post) stehenden Mitarbeitenden.

11 Definition Neueintretende und Aushilfen

¹Als Aushilfen (a–d) resp. Neueintretende (e) gelten Mitarbeitende:

- a. mit einem befristeten Einzelarbeitsvertrag von bis zu drei Monaten Dauer;
- b. mit einem durchschnittlichen Pensum von weniger als acht Wochenstunden bzw. weniger als 20 %;
- c. die ausschliesslich in der Frühzustellung von Tageszeitungen tätig sind;
- d. die für nicht planbare Einsätze auf Grund eines individuellen Rahmenvertrags von der Post aufgeboden werden und den einzelnen Einsatz ablehnen können (Gelegenheitsarbeit).
- e. deren Beschäftigung (20 % und mehr) mehr als drei Monate dauert.
Im Falle der Befristung des Einzelarbeitsvertrages auf weniger als 18 Monate, ist eine zweimalige Verlängerung bis insgesamt 18 Monate zulässig. Falls das befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnis nach 18 Monaten weitergeführt wird, so erfolgt die Überführung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach GAV Post.

²Im Falle einer Anstellung nach Ziffer 11 Bst. e. gilt Folgendes:

- Ab dem vierten Monat richtet sich der Lohn ohne Zulagen nach der Lohnskala des GAV Post;
- Lohnabzug als Solidaritätsbeitrag von monatlich CHF 7.– bei einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von 50 % und mehr bzw. von CHF 3.50 bei einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von weniger als 50 % (gemäss Ziffer 82 GAV Post).

12 Wechsel im Arbeitsverhältnis

¹Ein Arbeitsverhältnis nach Ziffer 11 Buchstabe b darf längstens drei Jahre dauern; vorangehende befristete Arbeitsverhältnisse werden angerechnet. Soll es weitergeführt werden, so entsteht ab diesem Zeitpunkt ein neues, auf den GAV Post gestütztes Arbeitsverhältnis.

²Beim Wiedereinstieg einer/eines Mitarbeitenden, die/der früher insgesamt mehr als drei Jahre in einem Arbeitsverhältnis zur Post gestanden hat, wird ein EAV gestützt auf den GAV Post abgeschlossen.

13 Rechtsgrundlagen

Wo der GAV Aushilfen unter Berücksichtigung der Hinweise auf den GAV Post nach Anhang 2 nichts anderes regelt, gelten die Bestimmungen des OR.

14 Übertragung von Betriebsteilen an Dritte/Verträge mit Personalverleihfirmen

¹Bei Übertragung von Betriebsteilen an Dritte ist Artikel 333 OR analog anzuwenden, wobei die arbeitsvertraglichen (normativen) Bestimmungen dieses GAV für mindestens ein Jahr gelten; zwingende gesetzliche Bestimmungen gehen vor.

²Beim Abschluss von Verträgen mit Personalverleihfirmen vereinbart die Post, dass für das Leihpersonal bezüglich Lohn und Arbeitszeit die Bedingungen dieses GAV angewendet werden, die für vergleichbare Arbeitsverhältnisse bei der Post gelten. Ab dem vierten Monat richtet sich der Lohn der/des ausgeliehenen Mitarbeitenden nach der Lohnskala gemäss GAV Post.

³Der Einsatz im Personalverleih ist bis zu einer Dauer von sechs Monaten zulässig. Falls der Einsatz länger dauern soll und anschliessend die Anstellung nach Ziffer 11 Bst. e GAV Aushilfen erfolgt, beträgt die Dauer des Einsatzes im Personalverleih und der Anstellung nach Ziffer 11 Bst. e GAV Aushilfen insgesamt maximal 18 Monate.

15 Gleichstellung und Persönlichkeitsschutz

¹Mitarbeitende dürfen auf Grund persönlicher Merkmale wie Geschlecht, Herkunft, Sprache, Gesundheitszustand usw. weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

²Die GAV-Parteien verpflichten sich dazu, in ihren Bereichen:

- die Persönlichkeit der Mitarbeitenden zu schützen;
- die Gleichstellung zu verwirklichen;
- Massnahmen zu treffen zur Verhinderung von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing sowie nötigenfalls für Abhilfe zu sorgen.

2 Verhältnis Post – Mitarbeitende

20 Verhältnis Gesamtarbeitsvertrag Aushilfen – Einzelarbeitsvertrag

¹Die Post schliesst mit jeder/jedem Mitarbeitenden im Geltungsbereich des GAV Aushilfen einen schriftlichen EAV auf der Grundlage dieses GAV ab. Der EAV enthält einen Hinweis, dass der GAV Aushilfen auf Wunsch der/des Mitarbeitenden bei der vorgesetzten Stelle oder bei den vertragsschliessenden Gewerkschaften bezogen werden kann.

²Der EAV regelt mindestens:

- den Beginn des Arbeitsverhältnisses;
- bei befristetem Arbeitsverhältnis die Dauer;
- die Dauer der allfälligen Probezeit;
- die ordentliche wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit sowie den geplanten Zeitpunkt der Arbeitseinsätze (ausgenommen bei Rahmenverträgen nach Ziff. 11 Bst. d); die Vereinbarung einer Jahresarbeitszeit ist nur für Mitarbeitende nach Ziffer 11 Buchstabe b im Monatslohn möglich;
- den Bruttolohn (Monats- oder Stundenlohn) und den Hinweis auf die Einstufung in der Funktionentabelle (Ziff. 302);
- den Arbeitsort;
- die Einsatzbereitschaft (bei Rahmenverträgen nach Ziff. 11 Bst. d);
- bei Mitarbeitenden im Stundenlohn: Art der Ferienabgeltung (in arbeitsfreier Zeit oder als Lohnzuschlag).

³Jede Änderung im GAV Aushilfen bewirkt automatisch die Anpassung des EAV. Die/Der Mitarbeitende wird von der Post so frühzeitig wie möglich über die Änderungen informiert.

⁴Zu den von der Post verwendeten EAV-Vorlagen haben die Gewerkschaften das Recht auf Mitsprache/Anhörung (Grad 2).

21 Arbeitsverhältnis

210 Probezeit

¹Im EAV kann eine Probezeit vereinbart werden. Sie beträgt bei befristeten Arbeitsverhältnissen höchstens zwei Wochen. Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen kann sie bis zu einem Monat dauern und höchstens um einen weiteren Monat verlängert werden.

²Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung.

211 Befristete Arbeitsverhältnisse nach Ziffer 11 Buchstabe a

¹Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen längstens für drei Monate abgeschlossen werden; Absatz 2 bleibt vorbehalten. Dauern sie länger, so gelten sie als unbefristet und fallen damit unter den GAV Post.

²Befristete EAV dürfen höchstens dreimal als solche verlängert werden. Dieser Ausschluss von Kettenverträgen gilt auch, wenn der Unterbruch zwischen dem Ende des vorangehenden und dem Beginn des nächsten Arbeitsverhältnisses weniger als zwei Monate beträgt. In begründbaren Einzelfällen kann im Einvernehmen mit den vertragschliessenden Gewerkschaften von dieser Regelung unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften abgewichen werden.

22 Rechte und Pflichten

220 Sorgfalts- und Treuepflicht

¹Die/Der Mitarbeitende hat die Arbeiten sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen der Post in guten Treuen zu wahren.

²Die/Der Mitarbeitende hat die von der Post zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sorgfältig zu behandeln und anvertraute Gelder gewissenhaft zu verwalten.

221 Verschwiegenheit

¹Über alle Vorgänge, von denen die/der Mitarbeitende auf Grund der Arbeit bei der Post Kenntnis hat und die weder offenkundig noch allgemein zugänglich sind, ist Stillschweigen zu bewahren.

²Im Übrigen gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere diejenigen zum Geschäfts-, Amts- und Postgeheimnis. Die gemäss Organisationsreglement der Post zuständigen Stellen erteilen die Ermächtigung zur Aussage vor Gerichten und Behörden.

³Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

222 Arbeitszeugnis/Arbeitsbestätigung

¹Die/Der Mitarbeitende kann jederzeit ein Arbeitszeugnis verlangen, das über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten Auskunft gibt. Die Post bekennt sich zu uncodierten Arbeitszeugnissen.

²Auf Wunsch hat die Post an Stelle des Zeugnisses eine Arbeitsbestätigung auszustellen, die nur Angaben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses enthält.

223 Persönlichkeitsschutz/Datenschutz

¹Die/Der Mitarbeitende hat Anspruch auf den Schutz ihrer/seiner Persönlichkeit nach Ziffer 15.

²Im Weiteren gelten die Ziffern 226 ff. GAV Post.

23 Arbeitsort

230 Ortschaft oder Kreis

¹Eine Ortschaft mit mehreren Poststellen gilt in der Regel als ein einziger Arbeitsort.

²In grossen Städten werden Kreise gebildet, die als ein einziger Arbeitsort gelten; in diese Kreise können auch angrenzende Ortschaften einbezogen werden. Im EAV ist ein Basisort festzuhalten.

³Bei Einsatz innerhalb des gleichen Arbeitsorts oder Kreises werden keine Wegzeiten angerechnet und keine Spesen ausgerichtet.

231 Geografisch definiertes Gebiet

¹Im EAV kann an Stelle eines Arbeitsorts nach Ziffer 230 vereinbart werden, dass die Arbeit innerhalb eines geografisch definierten Gebiets zu leisten ist; gleichzeitig ist ein Basisort festzuhalten. Der Wechsel des Einsatzorts im betreffenden Gebiet gehört zu den gewöhnlichen Pflichten der/des Mitarbeitenden.

²Die maximale Ausdehnung eines geografisch definierten Gebiets darf eine einfache Wegstrecke zwischen Basis- und Einsatzort von 45 Minuten mit öffentlichen Verkehrsmitteln (ohne Nahverkehrsstrecken innerhalb des Orts) bzw. 30 Minuten mit dem Motorfahrzeug nicht überschreiten.

³Die zusätzlichen Arbeitswegzeiten und Fahrkosten werden von der Post pauschal abgegolten. Die Einzelheiten sind im Anhang 1 geregelt.

⁴Im Umkreis von 16 Kilometern, berechnet auf Grund des kürzesten einfachen Wegs ab Basisort, wird keine Mahlzeitenentschädigung ausgerichtet. Wo in Bezug auf Verkehrsverbindungen besonders ungünstige Verhältnisse bestehen, können individuell andere Lösungen vereinbart werden.

232 Vorübergehende Änderung der Aufgaben oder des Arbeitsorts

¹Aus betrieblichen Gründen oder zur Gewährleistung des geordneten Vollzugs der Aufgaben kann der/dem Mitarbeitenden vorübergehend eine andere zumutbare Arbeit übertragen werden, die nicht zu den gewöhnlichen arbeitsvertraglichen Pflichten gehört. Dasselbe gilt für die vorübergehende Zuteilung eines anderen Arbeitsorts.

²Die Reisezeit vom Arbeitsort bzw. Basisort zum vorübergehenden Arbeitsort gilt als Arbeitszeit.

³Die anfallenden Fahrkosten vom Arbeitsort bzw. Basisort zum vorübergehenden Arbeitsort sowie für die Mahlzeiten werden vergütet, wenn der zusätzliche einfache Arbeitsweg acht Kilometer übersteigt.

233 Dauernde Änderung der Aufgaben oder des Arbeitsorts

Eine dauernde Änderung der Aufgaben oder des Arbeitsorts bedarf einer Änderung des EAV. Solche Änderungen sind frühzeitig anzukündigen. Bei der Änderung des EAV ist auf die persönlichen Verhältnisse der/des Mitarbeitenden so weit wie möglich Rücksicht zu nehmen.

24 Arbeitsmittel und Auslagenersatz

240 Arbeitsmittel

Die Post stellt die zur Ausübung der Aufgaben benötigten Arbeitsmittel grundsätzlich unentgeltlich zur Verfügung. Verpflichtet sich die/der Mitarbeitende vertraglich, persönliche Geräte, Materialien oder Fahrzeuge einzusetzen, so entschädigt die Post dies angemessen.

241 Ersatz von berufsbedingten Auslagen

¹Die Post ersetzt der/dem Mitarbeitenden alle durch die Ausführung der Arbeit notwendigerweise entstehenden Auslagen. Bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten werden die damit verbundenen Mehrauslagen entschädigt.

²Für Geschäftsreisen sind in der Regel die öffentlichen Verkehrsmittel zu benützen. Die Post bewilligt auf Antrag die Benützung eines Privat- oder Mietfahrzeugs, wenn dadurch Zeit und Kosten eingespart werden können.

³Die Einzelheiten sind im Anhang 1 geregelt.

242 Postbekleidung

Postbekleidung wird den Mitarbeitenden kostenlos abgegeben, wenn diese in der Öffentlichkeit kenntlich zu machen sind oder im Interesse des Erscheinungsbilds eine einheitliche Bekleidung tragen müssen. Die Post kann auch in weiteren Fällen kostenlos Bekleidung abgeben.

25 **Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz**

¹Die Post nimmt auf die Gesundheit der Mitarbeitenden Rücksicht. Sie trifft zum Schutz der Gesundheit und zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten im Betrieb alle technischen und organisatorischen Massnahmen, die nach der Erfahrung notwendig, dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind. Sie beachtet die besonderen Schutzbedürfnisse schwangerer Mitarbeiterinnen.

²Die/Der Mitarbeitende ist verpflichtet, die Post in diesem Bereich zu unterstützen und vorhandene Sicherheitseinrichtungen und Schutzausrüstungen zu verwenden.

3 Lohn und Zulagen

30 Lohn

300 Entlohnung

Die in Geld bemessenen Leistungen der Post sind der Lohn und situative Anteile wie Zulagen und Prämien.

3000 Lohnzahlung für Mitarbeitende im Monatslohn

Der Lohn und die weiteren Bezüge werden jeweils per 25. jeden Monats bargeldlos ausbezahlt (der Lohn in 13 Raten, die 13. Rate im November; bei Ein- und Austritt pro rata).

3001 Lohnzahlung für Mitarbeitende im Stundenlohn

¹Der Lohn und die Zulagen werden jeden Monat spätestens zehn Tage nach Ablauf der Abrechnungsperiode bargeldlos ausbezahlt. Fällt dieser Tag auf ein Wochenende oder auf einen Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am nächstfolgenden Werktag. Der Anteil des 13. Monatslohns ist im Stundenlohn inbegriffen.

²Die/Der Mitarbeitende kann in begründbaren Ausnahmefällen im Rahmen der geleisteten Arbeit einen Vorschuss verlangen.

3002 Lohnabzüge

Von jeder Lohnzahlung gelangen in Abzug:

- die Beiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen;
- der Anteil der Prämie für die Krankentaggeldversicherung (betrifft nur Mitarbeitende nach Ziff. 11 Bst. b, c und e);
- der Anteil der Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung nach Ziffer 340 Absatz 3, sofern eine gesetzliche Versicherungspflicht besteht;
- allfällige Beiträge für die berufliche Vorsorge nach Ziffer 35.

301 Lohnsystematik

¹Der Lohn bemisst sich nach Funktion, Erfahrung und Arbeitsmarktsituation. Der Lohn wird mit der/dem Mitarbeitenden individuell vereinbart.

²Spätestens auf den Zeitpunkt der Vollendung des zweiten Anstellungsjahrs ist die Erfahrung in Form einer Lohnerhöhung zu berücksichtigen. Die Lohnanpassungen werden grundsätzlich per 1. Januar vorgenommen.

³Das höhere Lohnniveau an Arbeitsorten, an denen nach GAV Post eine fixe Arbeitsmarktzulage ausgerichtet wird, ist bei der Vereinbarung des Lohns angemessen zu berücksichtigen.

302 Funktionenraster mit Funktionentabelle

Grundlage für die einheitliche Einreihung der Stellen und die Einstufung der Funktionen bildet die Funktionentabelle im Anhang 2 GAV Post.

31 Lohnskala

Im Anhang 1 sind die Mindestlöhne (Monats- und Stundenlöhne) geregelt.

32 Situative Anteile

¹Die Post richtet folgende Zulagen aus:

- Familienzulage;
- Geburts- und Adoptionszulage;
- Sonntagszulage nach Liste der Feiertage im Anhang 3 GAV Post;
- Nachtzulage; der Anspruch besteht zusätzlich zu einer allfälligen Sonntagszulage.

²Die Familienzulage wird bis zum vollendeten 18. Altersjahr des Kindes ausgerichtet. Für in Ausbildung stehende Kinder endet der Anspruch mit dem Abschluss der Ausbildung, spätestens jedoch am Ende des Monats, in dem das 25. Altersjahr vollendet wird. Erzielen Kinder über dem 16. bis zum vollendeten 18. Altersjahr sowie Kinder in Ausbildung nach dem vollendeten 18. Altersjahr ein Erwerbseinkommen, das grösser ist als das Anderthalbfache der maximalen vollen AHV-Altersrente (Stand 2011: CHF 41 760.–), so entfällt die Familienzulage.

³Geburts- und Adoptionszulage, sofern die kantonale Familienzulagenordnung eine solche vorsieht und der/die Mitarbeitende die erstanspruchsberechtigte Person für die Familienzulagen ist.

Ist die Geburtszulage der zweitanspruchsberechtigten Person nach kantonaler Familienzulagenordnung höher als diejenige der erstanspruchsberechtigten Person, so hat sie Anspruch auf die Differenz.

⁴Die Werte sind im Anhang 1 aufgeführt.

⁵In Ausnahmefällen können weitere Leistungen nach Anhang 1 ausgerichtet werden.

33 Prämien

Für die Belohnung ausserordentlicher Leistungen und Verhaltensweisen kann eine Top-Prämie ausgerichtet werden.

34 Lohnfortzahlung

340 Lohnfortzahlung bei Unfall

¹Die Mitarbeitenden sind nach den Vorschriften des UVG versichert. Das Taggeld beträgt bei voller Arbeitsunfähigkeit 80 % des Lohns gemäss UVG. Für den Unfalltag und die zwei folgenden Tage gewährt die Post eine Lohnfortzahlung in der Höhe von 80 % des Lohns gemäss UVG oder bei unregelmässiger Beschäftigung 80 % des in den vergangenen drei Monaten bei der Post erzielten Durchschnittslohns.

²Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird das Taggeld bzw. die Lohnfortzahlung der Post entsprechend gekürzt.

³Die Post und die/der Mitarbeitende tragen je die Hälfte der Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung.

341 Lohnfortzahlung bei Krankheit

3410 Aushilfen nach Ziffer 11 Buchstaben b und c

¹Mitarbeitende nach Ziffer 11 Buchstaben b und c sind ab Beginn des Arbeitsverhältnisses bei unverschuldeter, medizinisch begründeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit über eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung versichert. Diese Versicherung leistet für die Dauer von längstens 720 Tagen, abzüglich einer Wartefrist von 60 Tagen, ein Taggeld von 80 % des versicherten AHV-pflichtigen Lohnes**. Bei unregelmässiger Beschäftigung beträgt die Versicherungsleistung 80 % des in den vergangenen Monaten bei der Post erzielten repräsentativen AHV-pflichtigen Durchschnittslohnes.

²Während der Wartefrist der Kollektiv-Krankentaggeldversicherung von 60 Tagen leistet die Post eine Lohnfortzahlung von 80 % des AHV-pflichtigen Lohnes**. Bei unregelmässiger Beschäftigung beträgt die Lohnfortzahlung 80 % des in den vergangenen Monaten bei der Post erzielten repräsentativen AHV-pflichtigen Durchschnittslohnes. Ab dem vierten Krankheitstag ist ein Arztzeugnis abzugeben.

** Als Grundlage für die Bemessung des Lohnes für die Lohnfortzahlung gilt der vertraglich vereinbarte Lohn zum Zeitpunkt des Ereignisses. Für die Berechnung der Zulagen werden die durchschnittlichen AHV-pflichtigen Bezüge der letzten 12 Monate berücksichtigt, mit Ausnahme von einmalig ausgerichteten Bezügen.

³Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit richtet sich die Höhe des Taggelds nach dem Grad der Arbeitsunfähigkeit.

⁴Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses entfällt der Lohnfortzahlungsanspruch; anschliessend besteht noch der Anspruch auf das versicherte Taggeld gegenüber der Versicherung.

⁵Die Mitarbeitenden leisten einen Beitrag im Ausmass eines Drittels der Prämie an die Kosten der Lohnfortzahlung bei Krankheit.

3411 Aushilfen nach Ziffer 11 Buchstaben a und d

¹Für Mitarbeitende nach Ziffer 11 Buchstaben a und d besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit gegenüber der Post und kein Versicherungsschutz über eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung.

²An Stelle der Lohnfortzahlung wird diesen Mitarbeitenden ein Lohnzuschlag von 2,5 % ausgerichtet. Der Zuschlag ist für den Abschluss einer Krankentaggeldversicherung durch die/den Mitarbeitenden bestimmt. Die Mitarbeitenden sind bei Abschluss des EAV ausdrücklich auf das Fehlen des Versicherungsschutzes aufmerksam zu machen.

3412 Neueintretende nach Ziffer 11 Buchstabe e

¹Nach Ablauf der Probezeit besteht Anspruch auf volle Lohnfortzahlung bei Unfall und Krankheit während der ersten 360 Tage (in Abweichung zu Ziffer 340 bzw. 3410). Erkrankt oder verunfallt die/der Mitarbeitende während der Probezeit, so beträgt die Lohnfortzahlung 80 %;

²Im übrigen gelten die Bestimmungen von Ziffer 3410 sinngemäss.

342 Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst

¹Bei Abwesenheit infolge obligatorischen Militär-, Zivilschutz- oder Zivildiensts haben die für mehr als drei Monate eingestellten Mitarbeitenden Anspruch auf folgende Lohnzahlung:

- a. Rekrutenschule, Unteroffiziers- und Offiziersschule,
Beförderungsdienste sowie schweizerischer Zivildienst: 50 %
- b. übrige obligatorische Dienstleistungen: 100 %

²Massgebend für die Berechnung der Lohnfortzahlung ist die durchschnittliche Arbeitsleistung seit Beginn des letzten Arbeitsverhältnisses, längstens aber während der letzten 12 Monate.

³Ein Lohnanspruch besteht nur, wenn die EO der Post zukommt. Sie behält den dem Beschäftigungsgrad entsprechenden Teil der EO. Der verbleibende Teil wird der/dem Mitarbeitenden direkt oder der Ausgleichskasse eines allfälligen weiteren Arbeitgebers überwiesen.

343 Zahlung im Todesfall

¹Beim Tod einer/eines Mitarbeitenden erhalten die Hinterlassenen eine Zahlung von einem Sechstel des Jahreslohns. Die Bestimmungen des GAV Post gelten sinngemäss.

²Die Familienzulagen werden noch für den laufenden Monat und die drei darauf folgenden Monate ausgerichtet (Art. 10 Abs. 3 FamZV).

35 Pensionskasse

¹Die Mitarbeitenden sind im Rahmen der gesetzlichen und reglementarischen Bestimmungen in der Pensionskasse Post versichert.

²Die/Der Mitarbeitende ist bei Abschluss des EAV ausdrücklich auf das allfällige Fehlen des Versicherungsschutzes bei Invalidität aufmerksam zu machen.

4 Arbeitszeit, Ferien und Urlaub

40 Arbeitszeit (Normalarbeitszeit)

¹Die Normalarbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Mitarbeitenden beträgt 41 Stunden pro Woche. Der Stundenlohn berechnet sich auf dieser Normalarbeitszeit.

²Der Monatslohn wird bei Leistung von 42 Stunden pro Woche (100 %) um 1/41 erhöht, es sei denn, der Ausgleich zur Normalarbeitszeit von 41 Stunden werde in Form von Freizeit bezogen.

³Die Arbeitszeit ist in geeigneter Weise zu erfassen.

41 Arbeitszeitgestaltung

In Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten legen die Bereiche die Arbeitszeitgestaltung fest. Die Bestimmungen des GAV Post gelten sinngemäss.

42 Überzeit

420 Definition und Grundsätze

¹Grundsätzlich gilt die 42 Stunden pro Woche übersteigende Arbeitszeit als Überzeitarbeit.

²Die Überzeitarbeit muss von der zuständigen Stelle angeordnet oder im Nachhinein als solche genehmigt werden.

³Die/Der Mitarbeitende ist verpflichtet, Überzeitarbeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zu leisten, soweit es ihr/ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

421 Ausgleich von Überzeit

4210 Mitarbeitende im Monatslohn

Überzeitarbeit ist durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Ist der zeitliche Ausgleich nicht möglich, erfolgt die Kompensation als Barvergütung mit einem Zuschlag von 25 %.

4211 Mitarbeitende im Stundenlohn

Überzeitarbeit ist mit einem Zuschlag von 25 % zu entschädigen, soweit im Durchschnitt von 28 Tagen 42 Stunden pro Woche überschritten sind.

422 Überzeit bei Teilzeitbeschäftigung

¹Für die Teilzeitmitarbeitenden gelten die Arbeitszeiten, die über das vertraglich vereinbarte Arbeitspensum hinausgehen, als Überzeitarbeit. In Abweichung von Ziffer 421 erfolgt die Auszahlung bis zum Pensum von 42 Stunden pro Woche ohne Zuschlag.

²Die Teilzeitmitarbeitenden dürfen nicht regelmässig oder ohne vorgängige Absprache über einen längeren Zeitraum zur Leistung von Arbeit, die über das im EAV vereinbarte Arbeitspensum hinausgeht, herangezogen werden.

43 Nacharbeit

430 Zeitzuschlag/Nachtzulage (Einsatzbereich Produktion)

¹Es werden folgende Zeitzuschläge ausgerichtet:

- Zeitzuschlag zwischen 22 und 24 Uhr: 15 %;
- Zeitzuschlag zwischen 24 und 4 Uhr: 30 % (40 % für Mitarbeitende ab vollendetem 55. Altersjahr); der Zuschlag wird auch zwischen 4 und 5 Uhr gewährt, sofern die Mitarbeitenden die Arbeit vor 4 Uhr beginnen.

²Für die Zeit von 20 bis 5 Uhr wird zusätzlich eine Nachtzulage gemäss Anhang 1 ausgerichtet; ausgenommen sind Mitarbeitende nach Ziffer 11 Buchstabe c.

431 Lohnzuschlag (Einsatzbereich Administration)

Den Mitarbeitenden, für die das Arbeitsgesetz analog anwendbar ist und die vorübergehend Nacharbeit leisten, wird zwischen 22 und 5 Uhr an Stelle des Zeitzuschlags und der Nachtzulage nach Ziffer 430 ein Lohnzuschlag von 25 % ausgerichtet.

44 Pausen, Arbeitsunterbrechungen; Kurzpausen

440 Pausen und Arbeitsunterbrechungen

Für Pausen und Arbeitsunterbrechungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

441 Kurzpausen

¹Neben den Pausen und Arbeitsunterbrechungen werden als Arbeitszeit zählende Kurzpausen gewährt.

²Bei einer ununterbrochenen Arbeitszeit von dreieinhalb Stunden und mehr hat die/der Mitarbeitende Anspruch auf eine Kurzpause von 15 Minuten.

³Wird an Stelle der Pause eine als Arbeitszeit zählende Arbeitsunterbrechung von 20 Minuten gewährt, wird pro Dienstschrift neben der Arbeitsunterbrechung höchstens eine Kurzpause als Arbeitszeit angerechnet.

⁴Eine Belastung durch ausschliessliche Bildschirmarbeit, insbesondere die Videocodierung und die Datenerfassung, ist bei der Festsetzung der Kurzpausen mit weiteren fünf Minuten pro volle Arbeitsstunde zu berücksichtigen.

45 Ferien

450 Ferien für Mitarbeitende im Monatslohn

4500 Ferienanspruch

¹Die/Der Mitarbeitende hat je Kalenderjahr folgenden Anspruch auf bezahlte Ferien:

Ferienanspruch	Vollendete Altersjahre im Anspruchsjahr
5 Wochen	bis und mit 20
4 Wochen	ab 21 bis und mit 49
5 Wochen	ab 50 bis und mit 59
6 Wochen	ab 60 und mehr

²Mitarbeitende, die in regelmässigem Turnus Sonntags- und Nachtarbeit leisten, erhalten zusätzlich zu den Zulagen gemäss Ziffer 3 Absatz 3 und 4 Anhang 1 eine entsprechende Ferienentschädigung gemäss Ziffer 451.

Als regelmässig gilt, wenn die Nacht- und Sonntagsarbeit während mindestens 10 Monaten pro Jahr geleistet wird.

³Abwesenheiten in Folge Krankheit und/oder Unfall werden, sofern sonst regelmässig Nacht- bzw. Sonntagsarbeit geleistet wird, als anspruchsberechtigt angerechnet.

⁴Teilzeitmitarbeitende, die während eines Kalenderjahres weniger als zehn Monate eingesetzt werden, jedoch ihre Einsätze regelmässig an Sonntagen und während der Nacht leisten, haben ebenfalls Anspruch gemäss Absatz 2.

4501 **Ferienbezug**

¹Die Ferien sind grundsätzlich im Lauf des betreffenden Kalenderjahrs zu beziehen. Sofern das Arbeitsverhältnis sich über ein ganzes Jahr erstreckt, müssen mindestens einmal pro Jahr zwei Wochen zusammenhängen.

²Die/Der Mitarbeitende ist vor der Festlegung des Zeitpunkts der Ferien anzuhören. Den Wünschen der Mitarbeitenden ist im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu entsprechen. Falls keine Einigung erzielt werden kann, werden die Ferien von der Post zugeteilt.

³Bei Ein- oder Austritt im Lauf des Jahrs werden die Ferien anteilmässig gewährt.

⁴Für die Kürzung der Ferien bei längerer Abwesenheit gilt Artikel 23 AZGV. Kürzungen werden auf halbe Tage auf- bzw. abgerundet.

⁵Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die/den Mitarbeitenden oder bei Auflösung durch die Post infolge Verschulden der/des Mitarbeitenden können zu viel bezogene Ferientage mit dem Lohn oder noch nicht bezogenen Ruhetagen verrechnet werden, soweit der Bezug der Ferien nicht angeordnet worden ist.

⁶Eine Auszahlung ist nur zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass die/der Mitarbeitende die Ferien hat beziehen können, sowie bei Beschäftigungen nach Ziffer 11 Buchstaben a und d.

451 **Ferien für Mitarbeitende im Stundenlohn**

Können die Ferien nicht bezogen werden (es gelten die gesetzlichen Bestimmungen), wird folgender Zuschlag auf dem Lohn ausgerichtet:

- bei Anspruch von 4 Wochen 8,33 %;
- bei Anspruch von 5 Wochen 10,64 %;
- bei Anspruch von 6 Wochen 13,04 %.

46 Sonn- und Feiertage/Ruhetage

Die/Der Mitarbeitende im Monatslohn hat je Kalenderjahr wie folgt Anspruch auf arbeitsfreie Tage:

- a. im Einsatzbereich Administration:
 - die Sonntage;
 - zusätzlich maximal zehn am Arbeits- bzw. Basisort übliche Feiertage gemäss Liste der Feiertage im Anhang 3 GAV Post. Es erfolgt keine Kompensation, wenn diese Feiertage am betreffenden Ort auf einen Sonntag oder einen für die/den betreffenden Mitarbeitenden arbeitsfreien Werktag fallen.

Fällt ein Feiertag gemäss Liste der Feiertage im Anhang 3 GAV Post auf einen Ferientag, kann er nachbezogen werden.

Bei Ein- oder Austritt im Lauf des Jahrs hat die/der Mitarbeitende Anspruch auf die in der betreffenden Periode anfallenden Feiertage.

- b. im Einsatzbereich Produktion: 62 Ruhetage.

47 Urlaub

470 Bezahlter Urlaub

Fallen nachstehende Ereignisse in die Arbeitszeit, hat die/der Mitarbeitende mit einer Anstellungsdauer von mindestens drei Monaten Anspruch auf den notwendigen bezahlten Urlaub, höchstens jedoch:

Ereignis	Bezahlter Urlaub
a. für das Erfüllen von obligatorischen Pflichten als Bürgerin oder Bürger:	notwendige Zeit gemäss Aufgebot
b. für die eigene Trauung (auch bei Wiederverheiratung; die Beurkundung einer eingetragenen Partnerschaft ist der Trauung gleichgestellt):	1 Tag
c. für die Teilnahme an der Trauung von Kindern, Eltern, Geschwistern (die Beurkundung einer eingetragenen Partnerschaft ist der Trauung gleichgestellt):	1 Tag
d. bei der Geburt eines Kindes:	2 Tage für den Vater
e. für die Adoption eines Kindes: wenn Vater und Mutter Mitarbeitende der Post sind:	2 Tage je 2 Tage
f. bei plötzlicher schwerer Erkrankung oder bei Unfall der Ehegattin/ des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners, eines Elternteils oder eines Kindes:	bis 1 Woche
g. beim Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/ des Lebenspartners, eines Elternteils oder eines Kindes:	bis 1 Woche

471 Mutterschaftsurlaub

¹Die Mitarbeiterin in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von:

- 4 Monaten zu 100 % des bisherigen Lohnes, wenn am Tag der Niederkunft das erste Anstellungsjahr vollendet ist;
- 56 Tagen zu 100 % des bisherigen Lohnes in allen übrigen Fällen sowie zusätzlich
- 42 Tagen zu 80 % des bisherigen Lohnes, maximal der gesetzlich festgelegte Höchstbetrag, sofern im Rahmen des Erwerbsersatzgesetzes (EOG) ein Entschädigungsanspruch besteht.

²Der monatliche Lohnanspruch während des Mutterschaftsurlaubs wird für Mitarbeiterinnen im Stundenlohn wie folgt berechnet:

$$\frac{\text{Anzahl geleistete Stunden in den 12 Monaten unmittelbar vor der Niederkunft}}{12} \times \text{Stundenansatz}$$

Der Taggeld-Anspruch während des Mutterschaftsurlaubs wird für Mitarbeiterinnen im Stundenlohn, die am Tag der Niederkunft das erste Anstellungsjahr noch nicht vollendet hatten, wie folgt berechnet:

$$\frac{\text{Anzahl geleistete Stunden seit Anstellungsbeginn bis zur Niederkunft}}{\text{Dauer der Anstellung in Tagen}} \times \text{Stundenansatz}$$

³Die Mutterschaftsentschädigungen der EO fallen der Arbeitgeberin zu.

472 Unbezahlter Urlaub

Neben dem Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit (Art. 329e OR) kann die Post auf schriftliches Gesuch der Mitarbeitenden und im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten unbezahlten Urlaub gewähren.

5 Differenzen Post – Mitarbeitende

50 Beizug einer Vertrauensperson

Die/Der Mitarbeitende kann bei Differenzen mit der Post jederzeit als Vertrauensperson beziehen:

- die Vertretung einer vertragschliessenden Gewerkschaft;
- ein Mitglied der Personalkommission;
- eine andere Person eigener Wahl.

51 Rechtsweg

¹Die/Der Mitarbeitende oder die Post können bei Differenzen die örtlich zuständige PVS gemäss GAV Post anrufen. Voraussetzung für die Durchführung des Vermittlungsverfahrens ist das vorgängige Einverständnis der Post und jener vertragschliessenden Gewerkschaft, welche die Mitarbeitende/den Mitarbeitenden verbeiständet. Die/Der Mitarbeitende hat eine Vertreterin/einen Vertreter der betreffenden Gewerkschaft für das Vermittlungsverfahren zu mandatieren.

²Im Übrigen sind für Streitigkeiten zwischen der Post und der/dem Mitarbeitenden die ordentlichen Zivilgerichte zuständig.

6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

60 Beendigung

¹Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung:

- mit dem Ablauf der Vertragsdauer beim befristeten Arbeitsverhältnis;
- bei Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters;
- durch Arbeitsunfähigkeit infolge Vollinvalidität;
- mit dem Tod.

²Im Weiteren endet es durch:

- Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen (bedarf der Schriftform);
- ordentliche Kündigung;
- fristlose Kündigung nach Artikel 337 OR.

³Die Post und die/der Mitarbeitende können die Beschäftigung über das AHV-Rentenalter hinaus vereinbaren.

61 Ordentliche Kündigung

¹Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann von beiden Seiten unter Einhaltung folgender Kündigungsfristen schriftlich gekündigt werden:

- während der Probezeit:
 - sieben Tage auf das Ende einer Kalenderwoche;
- bei einer Anstellungsdauer bis zu einem Jahr:
 - einen Monat auf Monatsende;
- bei einer Anstellungsdauer von mehr als einem und bis zu drei Jahren:
 - zwei Monate auf Monatsende;
- bei einer Anstellungsdauer von mehr als drei Jahren:
 - drei Monate auf Monatsende.

²Für die Berechnung der Anstellungsdauer gilt Ziffer 214 GAV Post.

³Die Kündigung ist zu begründen, wenn die andere Partei es verlangt.

⁴Vor einer ordentlichen Kündigung wegen ungenügender Leistung, mangelhaften Verhaltens oder fehlender Eignung, ist mit der/dem Mitarbeitenden ein Gespräch zu führen. Davon ist eine Aktennotiz zu Händen der/des Mitarbeitenden und des Personaldossiers zu erstellen.

62 Sonstige Kündigungsbestimmungen (Kündigungsschutz usw.)

Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

7 Verhältnis Post – Gewerkschaften (Sozialpartnerschaft)

70 Mitwirkung

700 Grade der Mitwirkung

7000 Mitbestimmung (Grad 3)

Das Recht auf Mitbestimmung besteht für Angelegenheiten, die in diesem GAV geregelt sind.

7001 Mitsprache/Anhörung (Grad 2)

¹Das Mitwirkungsorgan auf der betreffenden Ebene

- wird angehört, bevor definitiv entschieden wird;
- kann Vorschläge einbringen, um einen Entscheidungsprozess auszulösen.

²Vorschläge und Stellungnahmen sind angemessen zu berücksichtigen.

Weicht die Post von der Stellungnahme ab, begründet sie dies;

die Begründung erfolgt in der Regel mündlich, auf Verlangen schriftlich.

7002 Information (Grad 1)

¹Das Mitwirkungsorgan auf der betreffenden Ebene hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung seiner Aufgaben ist.

²Das Mitwirkungsorgan kann eine klärende Aussprache verlangen.

701 Mitwirkung auf den Ebenen Betrieb, Region und Bereich sowie Konzern

¹Die Mitwirkungsrechte werden über die im GAV Post vorgesehenen Organe wahrgenommen. Die Personalkommissionen und die Fachkommissionen Region können eine Vertreterin oder einen Vertreter der Aushilfen bestimmen, die/der von Fall zu Fall oder dauernd mit beratender Stimme an den Sitzungen teilnehmen kann.

²Bezüglich Aufwendungen für die Mitwirkung gilt Ziffer 11 Anhang 7 GAV Post sinngemäss.

702 Verschwiegenheitspflicht

Die Mitglieder der Mitwirkungsorgane sind über betriebliche Angelegenheiten, die ihnen in dieser Eigenschaft zur Kenntnis gelangen, zur Verschwiegenheit gegenüber betriebsfremden Personen verpflichtet, sofern diese nicht mit der Wahrung der Interessen der Mitarbeitenden betraut sind.

71 Lohnverhandlungen

¹Jede GAV-Partei kann bis 15. Oktober jeden Jahres Verhandlungen über kollektive Massnahmen zur Entlohnung (inklusive situativer Anteile) verlangen und den übrigen GAV-Parteien ihre Vorschläge unterbreiten. Die Post stellt den vertragschliessenden Gewerkschaften vorgängig die relevanten Informationen zum Geschäftsgang sowie – in Form von anonymisierten Statistiken – zu den Löhnen und den Zulagen zur Verfügung. Kriterien für die Lohnverhandlungen sind insbesondere die wirtschaftliche Situation der Post, unter Berücksichtigung der Entwicklung der Produktivität und der Lage auf dem Arbeitsmarkt sowie die Entwicklung der Lebenshaltungskosten (Teuerungsausgleich). Die GAV-Parteien können die Löhne und Zulagen auch für eine längere Dauer als ein Jahr festlegen.

²Einigen sich die GAV-Parteien nicht, kann jede GAV-Partei spätestens am 31. Dezember die Paritätische Schlichtungskommission als Schiedsinstanz anrufen (Ziff. 861 GAV Post und Ziff. 101 Abs. 1 Bst. d Anhang 8 GAV Post). Gelangt keine GAV-Partei an die PSK, bleibt der Anhang 1 für ein weiteres Jahr in Kraft.

72 Durchsetzung des GAV

Die GAV-Parteien sind verpflichtet, für die Einhaltung des GAV zu sorgen; zu diesem Zweck haben sie auf ihre Mitarbeitenden bzw. auf ihre Mitglieder einzuwirken und nötigenfalls die führungsmässigen, rechtlichen und allenfalls die statutarischen Mittel einzusetzen.

73 Verhandlungsbereitschaft

Bedarf ausnahmsweise während der Vertragsdauer eine wichtige Frage des Vertragsverhältnisses einer Änderung oder Ergänzung des GAV, so werden die GAV-Parteien über solche Fragen verhandeln.

74 Arbeitsfriede

¹Die GAV-Parteien verpflichten sich, während der Geltungsdauer des GAV sowie während eines Verfahrens vor der PSK nach Ziffer 75 in Verbindung mit Ziffer 111 Absatz 2 Satz 3 Anhang 8 GAV Post den absoluten Arbeitsfrieden zu wahren und sich jeder Kampfmassnahme zu enthalten.

²Die GAV-Parteien bemühen sich bei drohenden oder ausgebrochenen Konflikten um die unverzügliche Beilegung.

75 Paritätische Schlichtungskommission (PSK) und Schiedsgericht

¹Die PSK gemäss GAV Post ist auch zuständig bei Streitigkeiten aus diesem GAV.

²Für Streitigkeiten unter den GAV-Parteien aus diesem GAV ist unter Ausschluss der ordentlichen Zivilgerichte ein Schiedsgericht zuständig.

³Die Bestimmungen des GAV Post zur PSK und zum Schiedsgericht sind anwendbar.

8 Schlussbestimmungen

80 In-Kraft-Treten, Geltungsdauer, Kündigung

Dieser GAV tritt am 1. Januar 2002 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er kann von jeder GAV-Partei mit einer Frist von sechs Monaten auf Ende eines Kalenderjahrs, erstmals auf den 31. Dezember 2004, gekündigt werden. Die Kündigung gilt für alle GAV-Parteien und hat schriftlich zu erfolgen.

81 Vertragsloser Zustand

Im vertragslosen Zustand gelten die arbeitsvertraglichen (normativen) Bestimmungen des gekündigten GAV als Inhalt der EAV weiter bis zum Abschluss eines neuen GAV, längstens jedoch sechs Monate. Während dieser Zeit gilt der Arbeitsfriede gemäss Ziffer 74.

82 Überführungsbestimmungen

Für Mitarbeitende, die unter Ziffer 11 Buchstaben b und c fallen und am 30.6.2001 in einem Arbeitsverhältnis zur Post standen, gilt:

- der bisherige Lohn inklusive Ortszuschlag (Monats- oder Stundenlohnansatz) wird bis 31.12.2004 weiter ausgerichtet, wenn der neue Lohn (nach Anhang 1) tiefer ist als der bisherige Lohn;
- massgebend sind bei schwankender Beschäftigung grundsätzlich die effektiv geleisteten Stunden während der letzten zwölf Monate, allenfalls eine kürzere Dauer bei weniger als zwölf Monaten;
- der für die Garantie massgebende Beschäftigungsgrad bzw. die für die Garantie massgebende Anzahl Stunden pro Monat wird im EAV festgehalten;
- in begründbaren Fällen können insgesamt mindestens gleichwertige Pauschallösungen individuell vereinbart werden.

83 Aufhebung bisherigen Rechts

Alle bisherigen Personalvorschriften der Post werden auf den Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses GAV aufgehoben. Vorbehalten bleiben die Überführungsbestimmungen.

Bern, 1. Januar 2011

Die Schweizerische Post

Konzernleiter: Jürg Bucher
Leiter Personal: Yves-André Jeandupeux

syndicom, Gewerkschaft Medien und Kommunikation

Co-Präsident: Alain Carrupt
Leiter Sektor Logistik: Fritz Gurtner

Personalverband transfair

Präsidentin: Chiara Simoneschi-Cortesi
Branchenleiter Post/Logistik: Peter Heiri

A1 Lohn und Zulagen für Aushilfen (Werte 2011)

Gestützt auf Ziffern 31 und 32 GAV Aushilfen vereinbaren die GAV-Parteien:

1 Brutto-Mindestlöhne

Funktions- stufe	A Alle Mitarbeitenden (ausgenommen B und C)		B – Schüler/innen und Studie- rende ab dem 18. bis und mit 25. Altersjahr* – Mitarbeitende mit befristetem EAV nach Ziff. 11 Bst. a in den ersten drei Monaten – Mitarbeitende nach Ziff. 11 Bst. c		C Mitarbeitende bis zum 18. Altersjahr*	
	Stundenlohn** in CHF	Monatslohn*** in CHF	Stundenlohn** in CHF	Monatslohn*** in CHF	Stundenlohn** in CHF	Monatslohn*** in CHF
1	20.40	3395.–	18.40	3055.–	16.30	2717.–
2	22.55	3679.–	20.40	3312.–	18.10	2942.–
3	24.85	4020.–	22.35	3616.–	19.95	3214.–
4	27.15	4471.–	24.40	4025.–	21.75	3576.–
5	30.50	4867.–				
6	32.70	5206.–				
7	35.55	5660.–				
8	39.10	6226.–				
9	42.75	6791.–				
10	46.85	7470.–				

* die Ansätze gelten bis und mit dem Monat, in dem das betreffende Altersjahr vollendet wird

** inklusive Anteil 13. Monatslohn, ohne Ferienzuschlag (für 2070 Jahresstunden)

*** ohne Anteil 13. Monatslohn

11 Festlegung Einstiegslohne für Mitarbeitende unter 25 Jahren mit weniger als 6 Erfahrungsjahren

¹Bei Neueintretenden mit weniger als 25 vollendeten Altersjahren und weniger als 6 Erfahrungsjahren darf der Mindestlohn gemäss Ziffer 1 Spalte A Anhang 1 GAV Aushilfen unterschritten werden.

²Der Minimallohn gemäss GAV Post darf nicht unterschritten werden (Ausnahme: aktueller Stundensatz GAV Aushilfen ist tiefer als Minimallohn GAV Post).

³Ab 6 Erfahrungsjahren, aber spätestens ab dem ersten Monat nach dem 25. Altersjahr muss sich der Lohn mindestens auf dem Minimallohn gemäss Ziffer 1 Spalte A befinden. Es liegt im Ermessen der Bereiche, die Schritte zur Heranführung in den Minimallohn zu definieren. Diese haben jeweils per 1. Januar zu erfolgen.

Einstiegsgehälter (Werte 2011)

Funktionsstufe	A Einstiegslohnband Alle Mitarbeitenden (ausgenommen B und C)	
	Stundenlohn** in CHF	Monatslohn*** in CHF
1	20.40	3395.–
2	22.55	3621.–
3	23.10	3677.–
4	25.37	4042.–
5	25.63	4080.–
6	27.37	4358.–
7	29.86	4754.–
8	32.78	5197.–
9	35.84	5707.–
10	39.45	6281.–

** inklusive Anteil 13. Monatslohn, ohne Ferienzuschlag (für 2070 Jahresstunden)

*** ohne Anteil 13. Monatslohn

2 Berücksichtigung von anrechenbarer Erfahrung und Arbeitsmarkt

Die Bruttolohnansätze nach Ziffer 1 werden unter Berücksichtigung der anrechenbaren Erfahrung und des Arbeitsmarkts um bis zu 25 % erhöht; massgebend ist der vereinbarte Ansatz, der schriftlich festzuhalten ist.

3 Zulagen

¹Die Familienzulagen betragen monatlich (höhere kantonale Zulagen vorbehalten):

- a. CHF 330.– für das erste zulagenberechtigte Kind;
- b. CHF 206.– für jedes weitere zulagenberechtigte Kind;
- c. CHF 250.– für jedes weitere zulagenberechtigte Kind, welches das 16. Altersjahr vollendet hat und in Ausbildung steht.

²Allfällige Ansprüche auf Differenzzahlungen (Art. 7 Abs. 2 FamZG) richten sich nach den kantonalen Familienzulagenordnungen.

³In Härtefällen kann die Familienzulage auch an Mitarbeitende entrichtet werden, die nach Gesetz keinen Anspruch hätten (z.B. zu kleines Einkommen).

⁴Eine allfällige Geburts- oder Adoptionszulage richtet sich nach den kantonalen Familienzulagenordnungen.

⁵Sonntagszulage, pro volle oder angebrochene Arbeitsstunde: CHF 10.55

⁶Nachtzulage, pro volle oder angebrochene Arbeitsstunde: CHF 2.90

4 Weitere Leistungen

¹Folgende Leistungen werden nach Anhang 1 GAV Post ausgerichtet:

- a. Arbeitswegzeiten- und Fahrkostenpauschale nach Ziffer 231 Absatz 3 GAV Aushilfen;
- b. Spesen nach Ziffer 241 GAV Aushilfen;
- c. ausnahmsweise Stellvertretungszulage.

²Die Ziffern 3, 7 und 8 Anhang 1 GAV Post sind anwendbar.

A2 Anwendbarkeit von Bestimmungen des GAV Post

Gestützt auf Ziffer 13 GAV Aushilfen vereinbaren die GAV-Parteien:

GAV Aushilfen Ziffer	Anwendbare Bestimmungen GAV Post	tel quel GAV Post Ziffer	sinngemäss GAV Post Ziffer
14	Übertragung von Betriebsteilen an Dritte	130	
14	Verträge mit Personalverleihfirmen	131	
15	Gleichstellung und Persönlichkeitsschutz		14
223	Persönlichkeitsschutz/Datenschutz	226	
302	Funktionenraster mit Funktionentabelle	Anhang 2	
32, 46	Liste der Feiertage	Anhang 3	
33	Top-Prämie	362	
343	Zahlung im Todesfall		374
40	Normalarbeitszeit/Regelung der Arbeitszeitfragen		Anhang 3
41	Arbeitszeitgestaltung		Anhang 3
5	Differenzen Post – Mitarbeitende		Anhang 6
61	Berechnung der Anstellungsdauer	214	
7	Mitwirkung		4 und 11 Anhang 7
75	Paritätische Schlichtungskommission (PSK) und Schiedsgericht	861 und Anhang 8	

Dieser GAV erscheint in deutscher, französischer und italienischer Sprache. Grundlage für die Verhandlungen war die deutsche Fassung.

Der GAV kann bei den Vertragsparteien bezogen werden.

Ausgabe Januar 2011

