

# Gesamtarbeitsvertrag

für ausgegliederte Geschäftseinheiten  
der Schweizerischen Post (GAV KG)

**zwischen**



**Die Schweizerische Post**

Viktoriastrasse 21  
3030 Bern

**und den vertragsschliessenden  
Gewerkschaften**



**syndicom**

Gewerkschaft Medien und Kommunikation  
Monbijoustrasse 33  
3001 Bern



**Personalverband transfair**

Hopfenweg 21  
3000 Bern 14

**Gültig ab Juni 2005  
Revidierte Fassung vom Januar 2011**



	<b>Abkürzungen und Begriffe</b>	<b>4</b>
	<b>Präambel</b>	<b>5</b>
<b>Teil 1</b>	<b>Grundvertragliche Regelungen</b>	
	<b>1 Grundvertrag/Anschlussvereinbarung</b>	<b>6</b>
11	Grundvertrag als Basis für den Anschluss von Konzerngesellschaften	
12	Anschlussvereinbarung für Konzerngesellschaften	
13	Nichtzustandekommen einer Anschlussvereinbarung	
14	Änderung und Kündigung einer Anschlussvereinbarung	
15	Kündigung des Grundvertrages	
16	Geltungsbereich	
17	Ausnahmen vom Geltungsbereich	
<b>Teil 2</b>	<b>Normative Bestimmungen</b>	
	<b>2 Verhältnis Konzerngesellschaft – Mitarbeitende</b>	<b>9</b>
20	Verhältnis Gesamtarbeitsvertrag – Einzelarbeitsvertrag	
21	Arbeitsverhältnis	
22	Rechte und Pflichten	
23	Treueprämie und Fringe Benefits	
24	Arbeitsort	
25	Arbeitsmittel und Auslagenersatz	
26	Weiterbildung	
	<b>3 Lohn und Zulagen</b>	<b>19</b>
30	Lohn	
31	Lohnskala	
32	Arbeitsmarkt	
33	Personalbeurteilung	
34	Stellvertretung und Ablösung	
35	Zulagen	
36	Prämien	
37	Lohnfortzahlung	
38	Berufliche Vorsorge	

	Seite
<b>4 Arbeitszeit, Ferien und Urlaub</b>	<b>30</b>
40 Arbeitszeit (Normalarbeitszeit)	
41 Besondere Arbeitszeit	
42 Pausen, Arbeitsunterbrechungen; Kurzpausen	
43 Ferien	
44 Sonn- und Feiertage/Ruhetage	
45 Urlaub	
<b>5 Differenzen Konzerngesellschaft – Mitarbeitende</b>	<b>37</b>
50 Streitigkeiten/Beizug einer Vertrauensperson	
51 Sachliche Zuständigkeit der PVS	
52 Verfahren	
<b>6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses; Sozialvereinbarung und Sozialplan</b>	<b>39</b>
60 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
61 Sozialvereinbarung und Sozialplan	
<b>Teil 3 Schuldrechtliche Bestimmungen</b>	
<b>7 Verhältnis Konzerngesellschaften – Gewerkschaften (Sozialpartnerschaft)</b>	<b>40</b>
70 Grundsätze	
71 Mitwirkung	
72 Lohnverhandlungen	
73 Konfliktbewältigung, Schlichtung	
74 Sozialplan	
75 Soziales	
76 Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz	
77 Solidaritätsbeiträge	
78 Durchsetzung des GAV KG sowie der Anschlussvereinbarung	
79 Abänderung des GAV KG/Verhandlungsbereitschaft	
<b>8 In-Kraft-Treten</b>	<b>49</b>

	Seite
<b>A1 Anhang 1 Lohn und Zulagen</b>	<b>50</b>
<b>A2 Anhang 2 Funktionenraster</b>	<b>58</b>
<b>A3 Anhang 3 Arbeitszeit</b>	<b>61</b>
<b>A4 Anhang 4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>	<b>71</b>
<b>A5 Anhang 5 Mitwirkung</b>	<b>75</b>

## Abkürzungen und Begriffe

Abkürzung	Begriff/Gesetz	SR
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung	
ArG	BG über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)	822.11
AVG	BG über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz)	823.11
AZG	BG über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Arbeitszeitgesetz)	822.21
AZGV	Verordnung über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Verordnung zum Arbeitszeitgesetz)	822.211
BBG	BG über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz)	412.10
BeKo	Betriebskommission	
BG	Bundesgesetz	
EAV	Einzelarbeitsvertrag	
EO	Erwerbsersatzordnung	
EOG	BG über die Erwerbsersatzordnung für Dienstleistende in Armee, Zivildienst und Zivilschutz (Erwerbsersatzgesetz)	834.1
FamZG	Bundesgesetz über die Familienzulagen	836.2
FamZV	Verordnung über die Familienzulagen	836.21
FS	Funktionsstufe	
GAV KG	Gesamtarbeitsvertrag für ausgegliederte Geschäftseinheiten der Schweizerischen Post	
Glaz	Gleitende Arbeitszeit	
GIG	BG über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz)	151.1
KSG	Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit	279
OE	Organisationseinheit	
OR	Obligationenrecht	220
PeKo	Personalkommission	
PSK	Paritätische Schlichtungskommission	
SR	Systematische Sammlung des Bundesrechts	
UVG	BG über die Unfallversicherung (Unfallversicherungsgesetz)	832.20
ZPO BE	Zivilprozessordnung des Kantons Bern	

## Präambel

In der Vereinbarung «über die arbeitsrechtlichen Bedingungen bei der Umwandlung von Einheiten des Stammhauses in Konzerngesellschaften» vom 3. Dezember 2004 (nachstehend: «Vereinbarung vom 3. Dezember 2004») haben die Vertragsparteien die wesentlichen Grundsätze des Grundvertrages geregelt. In dieser Vereinbarung sind ebenso die Voraussetzungen für den Abschluss einer Anschlussvereinbarung festgelegt worden. Eine Anschlussvereinbarung ist abzuschliessen, sofern eine Konzerngesellschaft der Post nach dem 1. Januar 2005 bisher bei der Post angestelltes Personal übernehmen soll und kein Ausschlussgrund gemäss Ziffer 2 der Vereinbarung vom 3. Dezember 2004 vorliegt. Der Grundvertrag und die Anschlussvereinbarung gelten für die Konzerngesellschaft als GAV gemäss Artikel 356 ff. OR unter der Bezeichnung «Gesamtarbeitsvertrag für ausgegliederte Geschäftseinheiten der Post» (nachstehend: «GAV KG»).

## Teil 1 Grundvertragliche Regelungen

### 1 Grundvertrag/Anschlussvereinbarung

Gemäss der Vereinbarung vom 3. Dezember 2004 gelten die folgenden Bestimmungen:

#### 11 Grundvertrag als Basis für den Anschluss von Konzerngesellschaften (Ziffer 1.2.2<sup>1</sup>)

Die Vertragsparteien regeln die für diese Konzerngesellschaften anwendbaren schuldrechtlichen Bestimmungen im Grundvertrag sinngemäss nach GAV Post.

#### 12 Anschlussvereinbarung für Konzerngesellschaften (Ziffer 1.2.3<sup>1</sup>)

<sup>1</sup>Die Vertragsparteien verpflichten sich, vor der Überführung von Personal in neu errichtete Konzerngesellschaften Verhandlungen über eine Anschlussvereinbarung aufzunehmen. Diese Verhandlungspflicht hindert die Konzerngesellschaft jedoch nicht daran, vor dem Abschluss des Anschlussvertrages die neue Gesellschaft im Register eintragen zu lassen.

<sup>2</sup>Erfordert die jeweils voraussehbare wirtschaftliche Entwicklung der Konzerngesellschaft im Wettbewerb, dass von der Regelung nach Ziffer 1.2.1 der Vereinbarung vom 3. Dezember 2004 abgewichen wird – können sich dabei die Vertragsparteien aber nicht einigen –, verpflichten sich diese, die jeweiligen Positionen im Einzelnen zu dokumentieren und die entsprechenden Unterlagen den anderen Parteien ohne Verzug zur Verfügung zu stellen.

#### 13 Nichtzustandekommen einer Anschlussvereinbarung (Ziffer 1.3<sup>1</sup>)

<sup>1</sup>Falls sich die Vertragsparteien über Inhalte der Anschlussvereinbarung nicht einigen können, ist vorerst nach Ziffer 12 Absatz 2 GAV KG zu verfahren.

<sup>2</sup>Kann keine Einigung gefunden werden, so ist jede der Vertragsparteien berechtigt, die eigene Dokumentation sowie die von der Gegenseite zur Verfügung gestellten Unterlagen der/dem Vorsitzenden der Paritätischen

---

<sup>1</sup>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» vom 3. Dezember 2004

Schlichtungskommission (PSK) gemäss Ziffer 73 GAV KG zur Erarbeitung eines Vorschlages vorzulegen. Liegt ein solcher Vorschlag vor, unterbreitet die/der Vorsitzende diesen den Vertragsparteien unter Fristansetzung zur Stellungnahme. Nach Eingang der Stellungnahmen entscheidet die/der Vorsitzende, ob sie/er den Lösungsvorschlag alleine mit den Parteien beraten will oder den Vorschlag der Kommission vorlegt (vgl. Ziffer 733 Absatz 4 GAV KG).

<sup>3</sup>Die Vertragsparteien können im Verlauf des Verfahrens vereinbaren, dass der PSK die Entscheidbefugnis als Schiedsgericht übertragen werden soll.

#### **14 Änderung und Kündigung einer Anschlussvereinbarung (Ziffer 1.4<sup>1</sup>)**

<sup>1</sup>Können sich die Vertragsparteien über die Änderung einer Anschlussvereinbarung nicht einigen, richtet sich das Verfahren nach der Regelung von Ziffer 13 GAV KG.

<sup>2</sup>Die Kündigungsbestimmungen regeln die Vertragsparteien in der jeweiligen Anschlussvereinbarung.

#### **15 Kündigung des Grundvertrages (Ziffer 1.5<sup>1</sup>)**

<sup>1</sup>Der Grundvertrag kann von jeder Vertragspartei mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals auf den 31.12.2005, gekündigt werden. Die Kündigung gilt für alle Vertragsparteien und hat schriftlich zu erfolgen.

<sup>2</sup>Wird der Grundvertrag gekündigt, enden die gestützt auf diesen Vertrag abgeschlossenen Anschlussvereinbarungen auf den gleichen Zeitpunkt wie der Grundvertrag.

<sup>3</sup>Die Vertragsparteien sind sich zudem einig, dass der Grundvertrag im Einvernehmen der Vertragsparteien jederzeit abgeändert werden kann. Änderungen des Grundvertrages bedürfen der Schriftform.

#### **16 Geltungsbereich**

Der GAV KG gilt für die in einem Arbeitsverhältnis zu einer angeschlossenen Konzerngesellschaft stehenden Mitarbeitenden.

#### **17 Ausnahmen vom Geltungsbereich**

#### **170 Kader**

Zum Kader gehören Mitarbeitende bis zur zweiten Kaderstufe sowie bezeichnete Spezialistinnen und Spezialisten.

## 171 Aushilfen

<sup>1</sup>Als Aushilfen gelten Mitarbeitende:

- a. mit einem befristeten Einzelarbeitsvertrag (EAV) von längstens 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 Rahmenvertrages von der Konzerngesellschaft aufgeboden werden und den einzelnen Einsatz ablehnen können (Gelegenheitsarbeit).

<sup>2</sup>Für die Aushilfen der Konzerngesellschaft werden die Bestimmungen des GAV Aushilfen sinngemäss angewendet. Davon ausgenommen sind Bestimmungen über

- die Lohnskala (Ziff. 31 sowie Ziff. 1 und 2 Anhang 1 GAV Aushilfen);
- die Lohnverhandlungen (Ziff. 71 GAV Aushilfen);
- das Anstellungsverhältnis nach Ziffer 11 Abs. 1 Bst. e GAV Aushilfen mit den dazugehörenden Folgebestimmungen (Ziffer 11 Abs. 2, Ziff. 14 Abs. 3 Satz 2 und Ziff. 3412 GAV Aushilfen).

<sup>3</sup>Keine Aushilfen sind Mitarbeitende nach Absatz 1 Buchstabe b, deren Arbeitsverhältnis ununterbrochen länger als drei Jahre gedauert hat.

## 172 Weitere Personalgruppen

- a. Lernpersonal in einer Ausbildung nach BBG sowie Junior-Praktikantinnen und Junior-Praktikanten;
- b. Praktikantinnen und Praktikanten;
- c. Heimarbeitende;
- d. Mitarbeitende im Ausland.

## Teil 2 Normative Bestimmungen

Gemäss der Vereinbarung vom 3. Dezember 2004 gilt die folgende Bestimmung:

### **Übernahme der normativen GAV-Post-Bestimmungen ins private Recht (Ziffer 1.2.1<sup>1</sup>)**

Die Vertragsparteien kommen überein, dass für Personal (bisher angestellt im Stammhaus nach GAV Post bzw. GAV Aushilfen), das in Konzerngesellschaften überführt wird, die bisherigen normativen Bestimmungen des GAV Post bzw. GAV Aushilfen grundsätzlich weitergelten. Vorbehalten bleiben abweichende Regelungen gemäss GAV KG sowie gemäss Anschlussvereinbarungen.

## **2 Verhältnis Konzerngesellschaft – Mitarbeitende**

### **20 Verhältnis Gesamtarbeitsvertrag – Einzelarbeitsvertrag**

<sup>1</sup>Die Konzerngesellschaft schliesst mit jeder/jedem Mitarbeitenden in Beachtung des Geltungsbereichs einen schriftlichen EAV auf der Grundlage dieses GAV KG ab.

<sup>2</sup>Der EAV regelt mindestens:

- den Beginn des Arbeitsverhältnisses;
- bei befristetem Arbeitsverhältnis die Dauer;
- den Beschäftigungsgrad;
- die Dauer einer allfälligen Probezeit;
- die Tätigkeit (Funktion);
- die angerechnete nutzbare Erfahrung beim Eintritt oder bei der Übernahme einer anderen Funktion;
- den Bruttolohn unter Berücksichtigung der Leistungsprognose (Anfangslohn oder Lohn bei der Übernahme einer anderen Funktion);
- den Arbeitsort.

<sup>3</sup>Im EAV kann ausnahmsweise auf Wunsch der/des Mitarbeitenden an Stelle eines fixen Beschäftigungsgrads ein Beschäftigungsrahmen festgehalten werden (z. B. 30 % bis 50 %), wobei die untere Grenze mindestens 20 %, die obere Grenze höchstens 60 % betragen darf. In diesen Fällen erfolgt die Entlohnung im Stundenlohn. Die Einzelheiten sind in Ziffer 24 Anhang 3 GAV KG geregelt.

<sup>4</sup>Die/Der Mitarbeitende erhält beim Abschluss des EAV ein Exemplar dieses GAV KG inkl. der jeweiligen für ihn anwendbaren Anschlussvereinbarung.

<sup>5</sup>Jede Änderung dieses GAV KG und der jeweils anwendbaren Anschlussvereinbarung führt grundsätzlich automatisch zur Anpassung des EAV, sofern es sich um eine Verbesserung für die Mitarbeitende/den Mitarbeitenden handelt. Bei einer Verschlechterung erfolgt die Anpassung unter Einhaltung der Kündigungsfristen. Die/Der Mitarbeitende wird von der Konzerngesellschaft so frühzeitig wie möglich über die Änderungen informiert.

## **21 Arbeitsverhältnis**

### **210 Probezeit**

<sup>1</sup>Die Probezeit dauert maximal drei Monate. In besonderen Fällen kann auf eine Probezeit verzichtet werden.

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

### **212 Befristete Arbeitsverhältnisse**

<sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis gilt als unbefristet, soweit der EAV keine Befristung vorsieht. Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen längstens für eine Dauer von drei Jahren abgeschlossen werden. Dauern sie länger, so gelten sie als unbefristet.

<sup>2</sup>Befristete EAV dürfen höchstens einmal als solche verlängert werden, wobei die Gesamtdauer von drei Jahren nicht überschritten werden darf. Dieser Ausschluss von Kettenverträgen gilt auch, wenn der Unterbruch zwischen dem Ende des vorangehenden und dem Beginn des nächsten Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate beträgt. In begründbaren Einzelfällen kann im Einvernehmen mit der/dem betroffenen Mitarbeitenden von dieser Regelung unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften abgewichen werden.

<sup>3</sup>Ein befristeter EAV von weniger als sechs Monaten Dauer wird in der Regel ohne Probezeit abgeschlossen.

### **213 Jobsharing**

<sup>1</sup>Legen zwei Mitarbeitende für eine Stelle eine Jobsharing-Lösung vor, bewilligt die Konzerngesellschaft diese nach Möglichkeit. Die Einzelheiten werden in einer Vereinbarung zwischen den Mitarbeitenden und der Konzerngesellschaft festgehalten.

<sup>2</sup>Lehnt die Konzerngesellschaft den Vorschlag ab, so begründet sie dies schriftlich.

## 214 Berechnung der Anstellungsdauer

<sup>1</sup>Sofern im Arbeitsverhältnis kein Unterbruch von mehr als zwölf Monaten vorliegt, werden bei der Berechnung der Anstellungsdauer (Treueprämie, Ziffer 230; Kündigungsfristen, Ziffer 122 Anhang 4; Abgangsentschädigung, Ziffer 310 Anhang 4) mitgezählt:

- a. die in einem Arbeitsverhältnis in der Konzerngesellschaft zurückgelegte Zeit;
- b. die in einem Arbeitsverhältnis als Aushilfe bei der Konzerngesellschaft zurückgelegte Zeit zu einem Fünftel;
- c. die ganze in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegte Zeit (vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie anerkannter Lehrgang);
- d. die ganze Zeit in befristeten Arbeitsverhältnissen.

<sup>2</sup>Unbezahlter Urlaub bis zu 30 Tagen pro Kalenderjahr zählt als Anstellungsdauer.

<sup>3</sup>Im EAV kann die Anstellungsdauer bei einer anderen Konzerngesellschaft oder bei der Schweizerischen Post ganz oder teilweise angerechnet werden.

## 22 Rechte und Pflichten

### 220 Sorgfalts- und Treuepflicht

<sup>1</sup>Die/Der Mitarbeitende hat die Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen der Konzerngesellschaft in guten Treuen zu wahren.

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

### 221 Verschwiegenheit

<sup>1</sup>Über alle Vorgänge, von denen die/der Mitarbeitende auf Grund der Arbeit bei der Konzerngesellschaft Kenntnis hat, insbesondere Geschäftsgeheimnisse und Kenntnisse, die weder offenkundig noch allgemein zugänglich sind, ist Stillschweigen zu bewahren.

<sup>2</sup>Im Übrigen gelten gegebenenfalls die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen zum Amts- und Postgeheimnis. Die nach Organisationsreglement der Konzerngesellschaft zuständigen Stellen erteilen die Ermächtigung zur Aussage vor Gerichten und Behörden.

<sup>3</sup>Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

## **222 Annahme von Geschenken**

<sup>1</sup>Die/Der Mitarbeitende darf weder für sich noch für Andere Geschenke oder sonstige Vorteile annehmen oder sich versprechen lassen, soweit dies im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis oder die berufliche Stellung geschieht.

<sup>2</sup>Zuwendungen, die den Charakter von landes- oder branchenüblichen Trinkgeldern und Aufmerksamkeiten haben, sind als geringfügig erlaubt. Im Zweifelsfall ist die Annahme mit der/dem Vorgesetzten abzusprechen.

## **223 Nebenerwerb**

<sup>1</sup>Die/Der Mitarbeitende hat die Konzerngesellschaft über andere Erwerbstätigkeiten zu informieren. Eine nebenerwerbliche Tätigkeit ist unzulässig, sofern dadurch die Treuepflicht verletzt wird. Die Höchstarbeitszeit nach ArG darf gesamthaft nicht überschritten werden.

<sup>2</sup>Bei Mandaten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis wird die Ablieferung der ganzen Einkünfte oder eines Teils davon individuell vereinbart.

## **224 Arbeitszeugnis/Arbeitsbestätigung**

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

<sup>2</sup>Auf Wunsch hat die Konzerngesellschaft eine Arbeitsbestätigung auszustellen, die nur Angaben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses enthält.

## **225 Rechte an Erfindungen und anderen immateriellen Gütern**

Sämtliche Immaterialgüter- und Leistungsschutzrechte an den vom Arbeitnehmer/von der Arbeitnehmerin im Arbeitsverhältnis bei Ausübung dienstlicher Tätigkeiten sowie in Erfüllung vertraglicher Pflichten geschaffenen Arbeitsergebnisse (einschliesslich Computerprogramme) gehören ausschliesslich und uneingeschränkt der Post [bzw. der Konzerngesellschaft bzw. der PostLogistics AG]. Im Weiteren gelten die gesetzlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit Rechten an Erfindungen, Designs und anderen immateriellen Gütern.

## 226 Persönlichkeitsschutz/Datenschutz

<sup>1</sup>Die/Der Mitarbeitende hat Anspruch auf den Schutz ihrer/seiner Persönlichkeit nach Ziffer 7020.

<sup>2</sup>Die/Der Mitarbeitende ist verpflichtet, im Sinne von Artikel 328b OR der Konzerngesellschaft alle für das Arbeitsverhältnis notwendigen persönlichen Daten zur Verfügung zu stellen und allfällige Änderungen bekannt zu geben. Die Konzerngesellschaft garantiert den Schutz der Personaldaten. Die/Der Mitarbeitende oder eine bevollmächtigte Person hat das Recht auf Einsicht in das Personaldossier und die sie/ihn betreffenden Daten. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes.

## 226a Elektronische Überwachungssysteme

<sup>1</sup>Die Post [Konzerngesellschaft] hat das Recht, Sicherheitsüberwachungen mittels elektronischen Hilfsmitteln (z. B. Videoüberwachung) im Sinne von Artikel 26 ArGV3 vorzunehmen, und zwar

- bei besonders sensiblen Produktions-Standorten, wenn sie die Produktionssteuerung, die Sicherheit in Bezug auf EDV-Anlagen und die Verhinderung von Verlusten bzw. Diebstählen von Sendungen betrifft oder
- in Räumen sowie in Ein- und Durchgängen zur Sicherheit des Personals, wenn die zuständige Personalkommission entsprechend Antrag stellt.

<sup>2</sup>Zulässig ist auch die Leistungsüberwachung, sofern sie zur Prüfung der Arbeitsqualität im Zusammenhang mit der Leistungs- bzw. Qualitätskontrolle erforderlich ist und die Mitarbeitenden im Voraus über die Dauer und den ungefähren Zeitraum der Durchführung (ohne Kenntnisse des genauen Datums) orientiert sind.

<sup>3</sup>Die Post [Konzerngesellschaft] verpflichtet sich, dauernde und umfassende Verhaltensüberwachung durch bildliches Erfassen (Videoüberwachung) nur in begründeten Fällen und äusserst zurückhaltend vorzunehmen. Die Mitarbeitenden sind darüber zu informieren. Die Aufnahmen müssen verschlüsselt erfolgen. Sie werden nach 100 Tagen gelöscht, sofern sie nicht aufgrund eines konkreten Verdachtsfalls bzw. im Rahmen eines Verfahrens als Beweismittel benötigt werden.

<sup>4</sup>Der Zugriff auf solche Aufnahmen und deren Entschlüsselung erfolgt nur aufgrund konkreter Verdachtsfälle und ist durch ein Dual-Code-System gesichert. Der Zugriffsschlüssel ist auf zwei Personen aufgeteilt. Den ersten Teil besitzt eine/einer von der Post zu bestimmende/n Mitarbeitende/n und den zweiten Teil eine durch die Personalkommission oder, wenn am Standort keine Personalkommission besteht, durch die Gewerkschaften zu bestimmende Person. Diese zwei Personen haben je eine Stellvertretung.

<sup>5</sup>Wenn sich die Vertragsparteien über die Einführung von Massnahmen zur Sicherheits-, Kontroll- oder Verhaltensüberwachung nicht einigen können, wird der Eidg. Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragte beigezogen.

## **226b Gesundheitsabklärung**

Im Rahmen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit kann sich die Post bei ihren Mitarbeitenden über die aktuelle Gesundheit bzw. die Belastungen der beruflichen Tätigkeiten erkundigen. Dabei müssen folgende Bedingungen eingehalten werden:

- Die/Der Mitarbeitende ist über Zweck und Ziel des Gesprächs bzw. der Abklärung zu informieren; dazu wird ihr/ihm spätestens anlässlich des Erstgesprächs ein Merkblatt mit den wichtigsten Informationen abgegeben. Sie/Er ist insbesondere darauf aufmerksam zu machen, dass das Erstgespräch entweder mit dem direkten Vorgesetzten oder mit einem Gesundheitsmanager bzw. einer Gesundheitsmanagerin geführt werden kann und dass die Teilnahme freiwillig ist. Im Weiteren darf die Nichtteilnahme bzw. ein späterer Abbruch am Gesundheitsmanagement-Programm in keinem Zeitpunkt zu Benachteiligungen führen;
- Die durch das Gesundheitsmanagement bearbeiteten, besonders schützenswerten Personendaten sind durch geeignete technische und organisatorische Massnahmen zu schützen.

## **23 Treueprämie und Fringe Benefits**

### **230 Treueprämie**

<sup>1</sup>Bei Vollendung des zehnten Anstellungsjahrs und danach alle fünf Jahre gewährt die Konzerngesellschaft eine Treueprämie in Form von Zeit oder Geld. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Treueprämie entsprechend dem Beschäftigungsgrad; bei schwankender Beschäftigung wird auf den Durchschnitt der vorangegangenen fünf Jahre abgestellt. Für die Berechnung der Anstellungsdauer gilt Ziffer 214.

<sup>2</sup>Die Werte der Treueprämie sind in Ziffer 6 Anhang 1 geregelt.

<sup>3</sup>Nach dem erstmaligen Bezug der Treueprämie wird diese anteilmässig ausgerichtet bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Invalidität, Altersrücktritt oder Tod sowie bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wirtschaftlichen und/oder strukturellen Gründen.

**231 Fringe Benefits**

Die Mitarbeitenden erhalten nach Ablauf der Probezeit Fringe Benefits (Vergünstigungen).

**24 Arbeitsort**

**240 Ortschaft**

<sup>1</sup>Eine Ortschaft mit mehreren Geschäftsstellen der Konzerngesellschaft gilt in der Regel als ein einziger Arbeitsort.

<sup>2</sup>Bei Einsatz innerhalb des gleichen Arbeitsorts werden keine Wegzeiten angerechnet und keine Spesen ausgerichtet.

**241 Geografisch definiertes Gebiet**

<sup>1</sup>Im EAV kann an Stelle eines Arbeitsorts nach Ziffer 240 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.

<sup>2</sup>Die 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.

<sup>3</sup>Die zusätzlichen Arbeitswegzeiten und Fahrkosten werden von der Konzerngesellschaft pauschal abgegolten. Die Einzelheiten sind in Ziffer 7 Anhang 1 geregelt.

<sup>4</sup>Im 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.

**242 Vorübergehende Änderung der Aufgaben oder des Arbeitsorts**

<sup>1</sup>Aus 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.

<sup>2</sup>Die Reisezeit vom Arbeitsort bzw. Basisort zum vorübergehenden Arbeitsort gilt als Arbeitszeit.

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

#### **243 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.

#### **244 Umzugskosten**

<sup>1</sup>Die Konzerngesellschaft übernimmt die Umzugskosten, wenn ein betrieblich begründeter Wechsel des Arbeitsorts notwendig ist. Die Konzerngesellschaft kann sich auch bei der Anstellung oder beim Stellenwechsel an den Umzugskosten beteiligen.

<sup>2</sup>Weitere Kostenübernahmen im Zusammenhang mit dem Wechsel des Wohnorts können individuell vereinbart werden.

#### **25 Arbeitsmittel und Auslagenersatz**

##### **250 Arbeitsmittel**

Die Konzerngesellschaft 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 Konzerngesellschaft dies angemessen.

##### **251 Ersatz von berufsbedingten Auslagen**

<sup>1</sup>Die Konzerngesellschaft ersetzt der/dem Mitarbeitenden alle durch die Ausführung der Arbeit notwendigerweise entstehenden Auslagen.

Bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten werden die damit verbundenen Mehrauslagen entschädigt.

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

<sup>3</sup>Die Einzelheiten sind in Ziffer 8 Anhang 1 geregelt.

## 252 **Arbeitsbekleidung**

Arbeitsbekleidung 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 Konzerngesellschaft kann auch in weiteren Fällen kostenlos Bekleidung abgeben.

## 26 **Weiterbildung**

### 260 **Grundsätze**

<sup>1</sup>Die Konzerngesellschaft fördert die laufende Weiterbildung der Mitarbeitenden aktiv. Die Weiterbildung dient der beruflichen und persönlichen Entwicklung der Mitarbeitenden im Hinblick auf die aktuellen und künftigen Anforderungen. Sie

- ist ein tragendes Element der internen Karriereentwicklung sowie der Förderung der Chancengleichheit und der Mehrsprachigkeit;
- ist Teil der Unternehmenskultur;
- trägt dazu bei, die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden aufzubauen und zu erhalten.

<sup>2</sup>Die Mitarbeitenden sind berechtigt und verpflichtet, sich durch Weiterbildung den sich ändernden beruflichen Verhältnissen und Anforderungen anzupassen.

<sup>3</sup>Die Verantwortung für die Weiterbildung liegt gemeinsam bei der/dem Vorgesetzten und der/dem Mitarbeitenden. Bei der Vereinbarung der Weiterbildung berücksichtigen sie sowohl die Bedürfnisse der/des Mitarbeitenden als auch den Bedarf der Konzerngesellschaft.

<sup>4</sup>Obligatorisch erklärte Weiterbildungen wie Produktschulung, Einführung neuer Produkte oder neuer Arbeitstechniken gelten als Arbeitszeit.

<sup>5</sup>Teilzeitmitarbeitende haben grundsätzlich die gleichen Möglichkeiten zur Weiterbildung wie Vollzeitangestellte.

### 261 **Leistungen der Konzerngesellschaft**

<sup>1</sup>Auf Gesuch der/des Mitarbeitenden gewährt die Konzerngesellschaft für Weiterbildung:

- die erforderliche, ganz oder teilweise bezahlte Zeit;
- die Übernahme der ganzen Kosten oder eines Teils davon.

<sup>2</sup>Die Leistungen hängen von den Bedürfnissen der/des Mitarbeitenden, vom Bedarf der Konzerngesellschaft sowie den zur Verfügung stehenden Ressourcen ab. Die Einzelheiten werden in einer individuellen Vereinbarung festgehalten.

<sup>3</sup>Die Ablehnung von Gesuchen ist zu begründen.

## 262 Rückzahlungsverpflichtung

<sup>1</sup>Aufwendungen der Post für Weiterbildungsmassnahmen können einer Rückzahlungspflicht unterstellt werden bei:

- a. Abbruch der Weiterbildung;
- b. Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Kündigung durch die Mitarbeitende/den Mitarbeitenden während der Weiterbildung oder innert zwei bzw. drei Jahren nach Abschluss;
- c. Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Kündigung der Post auf Grund eines Verschuldens der/des Mitarbeitenden innert zwei bzw. drei Jahren nach Abschluss der Weiterbildung.

<sup>2</sup>Eine Rückzahlungspflicht ist individuell zu vereinbaren.

<sup>3</sup>Die durch die Post in Form von Zeit und Geld gewährten Beiträge an die Weiterbildung sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Abschluss der Weiterbildung wie folgt rückzahlungspflichtig (pro rata temporis):

- a. bis CHF 40 000.–: für die Dauer von 2 Jahren nach Abschluss;
- b. über CHF 40 000.–: für die Dauer von 3 Jahren nach Abschluss.

### 3 Lohn und Zulagen

#### 30 Lohn

#### 300 Entlöhnung

<sup>1</sup>Die in Geld bemessenen Leistungen der Konzerngesellschaft sind der Lohn und situative Anteile wie Zulagen und Prämien.

<sup>2</sup>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).

#### 301 Gleichstellung

<sup>1</sup>Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.

<sup>2</sup>Die Umsetzung der Lohnsystematik darf nicht zu Diskriminierungen führen. Insbesondere bei der Lohnfindung, bei der Personalbeurteilung und bei der individuellen Leistungshonorierung ist darauf zu achten, dass bestimmte Personalgruppen nicht benachteiligt werden.

#### 302 Lohnsystematik

<sup>1</sup>Der Lohn bemisst sich nach Funktion, Erfahrung und Leistung.

<sup>2</sup>Die für die auszuübende Funktion nutzbare Erfahrung kann inner- und ausserhalb der Konzerngesellschaft, im Erwerbs- oder im Privatleben erworben sein.

<sup>3</sup>Die allein oder im Team erbrachten Leistungen werden periodisch auf Grund der Personalbeurteilung bewertet.

<sup>4</sup>Die generellen Lohnanpassungen werden grundsätzlich jährlich per 1. Januar, die individuellen spätestens per 1. Juli vorgenommen.

#### 303 Funktionenraster mit Funktionentabelle

<sup>1</sup>Grundlage für die einheitliche Einreihung der Stellen und die Einstufung der Funktionen bildet Anhang 2.

<sup>2</sup>Wird eine Aufgabe ausgeübt, die bei der Funktionenbewertung nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt ist, hat die/der Mitarbeitende Anspruch auf eine Pauschalzulage; die anspruchsberechtigten Funktionen/Personalgruppen sind im Anhang 1 abschliessend festgehalten.

#### 304 Erfahrung

Die nutzbare Erfahrung wird, ausgehend von Erfahrung null, über einen Zeitraum von zwölf Jahren berücksichtigt.

### 305 Lohnband und Leistung

<sup>1</sup>Zur Berücksichtigung der Leistung wird pro Funktionsstufe ein Lohnband festgelegt. Dabei gelten folgende Grundsätze:

- a. die Lohnbänder haben vom Mittelwert aus eine Breite von minimal  $\pm 4\%$  und maximal  $\pm 10\%$ ;
- b. je nach Möglichkeit, die Leistung zu erfassen oder zu beeinflussen, kann für einzelne Funktionen ein unterschiedlich breites Lohnband festgelegt werden;
- c. in Ausnahmefällen kann bei bestimmten Funktionen auf das Lohnband verzichtet werden, wenn die Leistung in einem anderen Lohnbestandteil berücksichtigt wird.

<sup>2</sup>Das Lohnband steigt bis zum Erreichen der maximalen Erfahrungsjahre; danach bleibt es auf gleicher Höhe.

<sup>3</sup>Der Lohn darf sich nicht ausserhalb des Lohnbands befinden.

<sup>4</sup>Die Einzelheiten sind im Anhang 1 festgehalten.

### 306 Lohnfindung

Beim Eintritt oder bei einem Wechsel der Funktionsstufe wird der Lohn auf Grund der für die auszuübende Funktion nutzbaren Erfahrung sowie einer gesamthaften Leistungsprognose vereinbart.

### 307 Leistungshonorierung

<sup>1</sup>Zur Honorierung der Leistung wird zwischen den Parteien jährlich ein bestimmter Prozentsatz vereinbart. Eine Lohnverminderung des Grundlohns auf Grund der Leistung ist ausgeschlossen.

<sup>2</sup>Die Konzerngesellschaften entscheiden autonom, ob der Leistungsanteil in den Lohn eingebaut oder als Einmalzahlung entrichtet wird. Erfolgt der Einbau in den Lohn, so ist Ziffer 305 anwendbar.

<sup>3</sup>Die Vorgesetzten haben für die Bewertung der Leistung verschiedene Kriterien zu berücksichtigen, und zwar insbesondere die Zielerreichung, das Leistungsverhalten und den Jahresgrundlohn.

<sup>4</sup>Im Falle von Streitigkeiten betreffend Leistungsanteil kann die/der Mitarbeitende bei der nächsthöheren Organisationseinheit ein Differenzbereinigungsgespräch verlangen. Das Ergebnis des Differenzbereinigungsgesprächs wird schriftlich festgehalten. Der Entscheid der nächsthöheren Organisationseinheit ist definitiv. Das Differenzbereinigungsgespräch muss innerhalb einer Frist von 10 Tagen verlangt werden. Die Frist beginnt jährlich nach der

Kenntnisnahme des Leistungsanteils durch die Mitarbeitenden. Der Beginn der Frist (Datum) wird jährlich rechtzeitig allen Mitarbeitenden zur Kenntnis gebracht.

### **31 Lohnskala**

Die Konzerngesellschaften vereinbaren mit den vertragschliessenden Gewerkschaften die jeweils geltenden Löhne (Lohnskala bzw. Mindestlohntabelle).

### **32 Arbeitsmarkt**

#### **320 Fixe Arbeitsmarktzulage**

<sup>1</sup>Zum Ausgleich regionaler Lohnunterschiede richtet die Konzerngesellschaft eine versicherte, fixe Arbeitsmarktzulage aus. Dabei können auch hohe örtliche Infrastrukturkosten mitberücksichtigt werden, zum Beispiel in Tourismusorten. Die fixe Arbeitsmarktzulage wird allen Mitarbeitenden mit Arbeitsort an einem anspruchsberechtigten Ort unabhängig von der Funktionsstufe monatlich ausbezahlt.

<sup>2</sup>Die anspruchsberechtigten Orte und die Höhe der Zulage sind in Ziffer 2 Anhang 1 abschliessend aufgeführt.

<sup>3</sup>Für Mitarbeitende, mit denen die Konzerngesellschaft im EAV ein geografisch definiertes Gebiet als Arbeitsort vereinbart hat, richtet sich die Arbeitsmarktzulage nach dem Basisort.

#### **321 Variable Arbeitsmarktzulage**

<sup>1</sup>Zur Personalgewinnung oder zur Erhaltung von qualifizierten Mitarbeitenden kann die Konzerngesellschaft bei Bedarf eine unversicherte, variable Arbeitsmarktzulage ausrichten. Diese wird unabhängig vom Anspruch auf die fixe Arbeitsmarktzulage, zeitlich befristet, für ganze Personalgruppen (Berufe, Funktionen) eines Bereichs und arbeitsortabhängig (ausnahmsweise in der ganzen Schweiz) gewährt.

<sup>2</sup>Sie wird quartalsweise ausbezahlt.

<sup>3</sup>Der Höchstbetrag entspricht grundsätzlich der fixen Arbeitsmarktzulage Stufe 3.

### **33 Personalbeurteilung**

#### **330 Zweck**

Die Personalbeurteilung dient der Personalentwicklung.

### 331 Durchführung

<sup>1</sup>Grundsätzlich werden alle Mitarbeitenden jährlich beurteilt. Ausnahmen werden mit den vertragschliessenden Gewerkschaften im Rahmen der Mitwirkungsrechte (FaKo Bereich) geregelt. Die Beurteilung soll bis Ende des Kalenderjahrs, spätestens aber bis Ende Mai des Folgejahrs vorliegen.

<sup>2</sup>Die folgenden Ereignisse können zum Anlass für eine Personalbeurteilung genommen werden:

- a. ordentlicher Beurteilungsrhythmus;
- b. Leistungsveränderungen;
- c. Wunsch der/des Mitarbeitenden oder der Post.

<sup>3</sup>Die Vorgesetzten vereinbaren mit den Mitarbeitenden in der Regel jährlich die zu erreichenden individuellen Ziele sowie allfälligen Teamziele. Bei Nichteinigung werden diese durch die Vorgesetzten vorgegeben. Nach Ablauf der vereinbarten Frist werden die Leistungen besprochen. Die Ergebnisse des Gesprächs werden schriftlich in der Beurteilung festgehalten.

<sup>4</sup>Wird bei der Beurteilung des individuellen Arbeitsergebnisses keine Einigung erreicht, so kann die/der Mitarbeitende innert 14 Tagen bei der nächst höheren Organisationseinheit ein Differenzbereinigungsgespräch verlangen. Das Ergebnis wird schriftlich festgehalten.

<sup>5</sup>Wird bei der Beurteilung von Teamzielen keine Einigung erreicht, so kann innert 7 Tagen bei der nächst höheren Organisationseinheit ein Differenzbereinigungsgespräch verlangt werden, sofern die Mehrheit des Teams dies wünscht. Das Ergebnis wird schriftlich festgehalten.

### 332 Beanstandung bei der Ombudsstelle

<sup>1</sup>Die Post führt eine Ombudsstelle für die Beurteilung von Beanstandungen betreffend Personalbeurteilung.

<sup>2</sup>Führt auch das individuelle Differenzbereinigungsgespräch zu keiner Einigung, so kann die/der Mitarbeitende innert 14 Tagen die Ombudsstelle anrufen.

<sup>3</sup>Führt hinsichtlich der Teamziele auch das Differenzbereinigungsgespräch zu keiner Einigung, so kann innert 7 Tagen die Ombudsstelle angerufen werden, sofern die Mehrheit des Teams dies wünscht.

<sup>4</sup>Die Beanstandungen haben schriftlich und begründet zu erfolgen. Es können Verfahrensfehler und krasse Ermessensfehler (Missbrauch oder Überschreitung des Ermessens) gerügt werden. Beanstandungen mittels Standardformular sind nicht zugelassen. Die Ombudsstelle berichtet schriftlich über ihre Feststellungen und gibt eine Empfehlung ab.

### 34 Stellvertretung und Ablösung

#### 340 Stellvertretung

<sup>1</sup>Stellvertretung ist die Übernahme einer in der Funktionentabelle höher eingereichten oder einer mit Pauschalzulage höher entschädigten Funktion.

<sup>2</sup>Es gibt vier Fälle von Stellvertretungen, die Mitarbeitenden in den Funktionsstufen 1 bis 8 wie folgt abgegolten werden:

Die Stellvertretung	Abgeltung
a. gehört zu den ständigen Aufgaben der/des Mitarbeitenden (inkl. zeitlich begrenzt im Tagesverlauf); sie ist in der Funktionenbewertung nicht ausdrücklich enthalten, aber eine Zuweisung in die nächsthöhere FS nur auf Grund dieser zusätzlichen Aufgabe ist nicht möglich:	versicherte, monatlich zahlbare Stellvertretungszulage nach Ziffer 31 Anhang 1
b. gehört nicht zu den ständigen Aufgaben der/des Mitarbeitenden, sondern erfolgt nur gelegentlich (zeitlich begrenzt im Jahresverlauf oder befristet für begrenzte Dauer):	nicht versicherte Tagespauschale:
ba. bei Übernahme einer in der Funktionentabelle höher eingereichten Funktion:	nach Ziffer 320 Anhang 1; grundsätzlich Differenz zwischen den beiden FS;
bb. bei Übernahme einer in der Funktionentabelle gleich eingereichten und zusätzlich mit Pauschalzulage entschädigten Funktion:	nach Ziffer 321 Anhang 1.
c. erfolgt ausnahmsweise bei gelegentlicher Übernahme einer anderen, in der Funktionentabelle gleich eingereichten Funktion, wobei eine nennenswerte Zusatzausbildung vorausgesetzt wird:	Tagespauschale oder – nach individueller Vereinbarung – zusätzliche Freizeit
d. gehört zu den ständigen Aufgaben der/des Mitarbeitenden und ist in der Funktionenbewertung ausdrücklich enthalten:	keine zusätzliche Abgeltung

<sup>3</sup>Kein Fall von Stellvertretung liegt vor, wenn die Tour der Equipenchefin/des Equipenchefs übernommen wird. Es erfolgt keine zusätzliche Abgeltung.

#### 341 Ablösung

<sup>1</sup>Ablösung ist die Übernahme einer anderen Funktion, die in der gleichen oder einer tieferen Funktionsstufe eingereicht ist, ohne dass ein Fall von Stellvertretung nach Ziffer 340 Absatz 2 Buchstabe c vorliegt.

<sup>2</sup>Es erfolgt keine zusätzliche Abgeltung.

### **35 Zulagen**

Die Konzerngesellschaft richtet folgende Zulagen aus; die Werte sind in Ziffer 4 Anhang 1 aufgeführt.

### **350 Sozialzulagen**

#### **3500 Familienzulage**

Der Anspruch richtet sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulage (FamZG vom 24. März 2006) sowie den entsprechenden kantonalen Familienordnungen. Die Minimalansprüche sind in Ziffer 400 Anhang 1 aufgeführt.

#### **3501 Geburts- und Adoptionszulage**

Bei der Geburt eines Kindes hat die/der Mitarbeitende Anspruch auf eine Geburtszulage gemäss Ziffer 401 Anhang 1. Höhere kantonale Zulagen bleiben vorbehalten. Bei Fehlgeburten ist der Eintrag im Geburtenregister massgebend. Die Geburtszulage wird auch bei Adoption eines Kindes ausgerichtet.

#### **351 Nachtzulage**

Die Nachtzulage wird zur Abgeltung von besonderen Erschwernissen/ Inkonvenienzen für die Arbeitszeit von 20 bis 6 Uhr ausgerichtet. Der Anspruch besteht zusätzlich zu einer allfälligen Sonntagszulage.

#### **352 Sonntagszulage**

<sup>1</sup>Die Sonntagszulage wird zur Abgeltung von besonderen Erschwernissen/ Inkonvenienzen für die Arbeit an Sonntagen und an den im Anhang 3 als zulagenberechtigt bezeichneten Feiertagen ausgerichtet.

<sup>2</sup>Bei vorübergehender Sonntagsarbeit im Sinne des Arbeitsgesetzes wird an Stelle der Sonntagszulage ein Lohnzuschlag von 50 % ausgerichtet, mindestens jedoch der Stundenansatz gemäss Ziffer 42 Anhang 1, sofern nicht eine Kompensation in Freizeit erfolgt. Dieser Anspruch entfällt, wenn der/die Mitarbeitende dem AZG unterstellt ist.

#### **353 Pikettzulage**

Die Pikettzulage wird ausgerichtet, wenn sich die/der Mitarbeitende auf Anordnung der Konzerngesellschaft ausserhalb der Arbeitszeit und ausserhalb des Betriebes (Rufbereitschaft) für einen Arbeitseinsatz bereithalten

muss. Bei einem Arbeitseinsatz besteht zusätzlich Anspruch auf eine allfällige Nacht- und Sonntagszulage.

**354 Sonderzulage**

Mit einer zeitlich befristeten Sonderzulage werden Zusatzaufgaben entschädigt, die nicht im Pflichtenheft aufgeführt sind, nicht als Überzeit gelten und nicht mit einer Stellvertretungszulage oder Stückentschädigung abgegolten werden. Die Zusatzaufgaben und die Höhe der Zulage werden individuell vereinbart.

**355 Einzelfallzulage**

Die Einzelfallzulage dient der Rekrutierung oder Erhaltung zwingend benötigter Spezialistinnen und Spezialisten oder der zeitlich befristeten Abgeltung vorübergehend ausgeübter, besonders anspruchsvoller Aufgaben. Die Aufgaben, eine allfällige Befristung und die Höhe der Zulage sowie ein allfälliger Einbau in den versicherten Verdienst werden individuell vereinbart.

**356 Stückentschädigung**

Ausnahmsweise kann für besondere Dienstleistungen an Stelle der Anrechnung von Arbeitszeit eine Stückentschädigung vereinbart werden.

**36 Prämien**

**360 Grundsatz**

<sup>1</sup>Die Konzerngesellschaft richtet Ziel- und Top-Prämien aus; die Werte sind in Ziffer 5 Anhang 1 aufgeführt.

<sup>2</sup>Die Konzerngesellschaft kann spontane Anerkennungen gewähren.

**361 Ziel-Prämie**

Die Ziel-Prämie ist eine ergebnisorientierte, auf der Zielvereinbarung basierende Prämie. Sie bildet einen variablen Lohnbestandteil nach dem Grundsatz von Chance und Risiko. Die Teilnahme am Ziel-Prämiensystem ist freiwillig und muss schriftlich vereinbart werden.

**362 Top-Prämie**

Für die Belohnung ausserordentlicher Leistungen und Verhaltensweisen kann eine Top-Prämie ausgerichtet werden. Grundsätzlich sind alle Mitarbeitenden anspruchsberechtigt.

## **37 Lohnfortzahlung**

### **370 Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft**

#### **3700 Grundsätze**

<sup>1</sup>Für die Dauer von 720 Tagen gewährt die Konzerngesellschaft bei unverschuldeter, medizinisch begründeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Schwangerschaft oder Unfall während 360 Tagen eine Lohnfortzahlung von 100 % und anschliessend 80 %.

<sup>2</sup>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.

<sup>3</sup>Für ihre Leistungen bei Krankheit schliesst die Konzerngesellschaft eine Kollektiv-Taggeldversicherung ab. Die Wartezeit beträgt 60 Tage. Die Mitarbeitenden leisten einen Beitrag im Ausmass eines Drittels der Prämie an die Kosten der Lohnfortzahlung bei Krankheit.

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

#### **3701 Lohnfortzahlung während der Probezeit**

<sup>1</sup>Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall während der Probezeit hat die/der Mitarbeitende für eine Dauer, die der halben zurückgelegten Probezeit entspricht, mindestens aber für vier Wochen, Anspruch auf 100 % Lohnfortzahlung. Ein angebrochener Monat zählt als ganzer Monat.

<sup>2</sup>Nach Ablauf der vollen Lohnfortzahlung besteht Anspruch auf eine Lohnfortzahlung von 80 % bzw. auf das Taggeld der Kollektiv-Krankentaggeldversicherung oder der obligatorischen Unfallversicherung.

<sup>3</sup>Der Lohnanspruch dauert längstens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

#### **3702 Leistungen bei Berufsunfällen und Berufskrankheiten**

<sup>1</sup>Muss die Arbeit infolge eines Berufsunfalls oder einer nach UVG gleichgestellten Berufskrankheit ausgesetzt werden, so erfolgt keine Kürzung auf 80 % nach Ziffer 3700 Absatz 1.

<sup>2</sup>Bei Invalidität oder Tod als Folge eines Berufsunfalls oder einer Schädigung infolge einer nach UVG gleichgestellten Berufskrankheit besteht Anspruch auf folgende Leistungen:

- a. bei Invalidität der/des Mitarbeitenden:
  - bei vollständiger Erwerbsunfähigkeit: 100 % der Bruttobezüge am Unfalltag nach Ziffer 3700 Absatz 2 bis zum Entstehen des Anspruchs auf die AHV-Altersrente;
  - bei teilweiser Erwerbsunfähigkeit: der dem Invaliditätsgrad nach UVG entsprechende Anteil;
- b. im Todesfall:
  - für die überlebende Ehegattin oder eingetragene Partnerin/den überlebenden Ehegatten oder eingetragenen Partner und die Waisen: eine auf Grund der Bestimmungen der Pensionskasse berechnete Rente (massgebend ist der Verdienst zuzüglich Kinderzulagen am Unfalltag); wobei die Vollwaisenrenten für ein Kind 35 % und für zwei und mehr Kinder 50 % des massgebenden Verdiensts betragen;
  - für die Bestattungskosten: CHF 2500.–.

<sup>3</sup>Hat die/der Verunfallte oder haben ihre/seine Hinterlassenen den Unfall:

- a. absichtlich herbeigeführt, so besteht kein Anspruch auf Leistungen nach Absatz 2;
- b. grobfahrlässig herbeigeführt, so werden die Leistungen nach Absatz 2 in einem dem Grad des Verschuldens entsprechenden Verhältnis gekürzt.

<sup>4</sup>Renten und Taggelder der Invalidenversicherung, der Militärversicherung, der Unfallversicherung oder einer andern obligatorischen Sozialversicherung werden auf den Anspruch nach Absatz 2 Buchstaben a und b angerechnet, soweit sie diesen nicht übersteigen.

### **3703 Unfallversicherung**

<sup>1</sup>Die Mitarbeitenden sind im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen die Folgen von Berufsunfällen und Berufskrankheiten sowie Nichtberufsunfällen versichert.

<sup>2</sup>Die Konzerngesellschaft und die/der Mitarbeitende tragen je die Hälfte der Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung.

### **371 Anrechnung von Leistungen obligatorischer Sozialversicherungen**

Die Taggeld- und Rentenleistungen von in- und ausländischen Sozialversicherungen werden auf den Lohnanspruch angerechnet, soweit sie diesen nicht übersteigen. Die Post und/oder die Taggeldversicherung (Krankheit und Unfall) haben für freiwillig oder vertraglich geleistete Zahlungen ein direktes

Rückforderungsrecht gegenüber Sozialversicherungen, die rückwirkend Leistungen erbringen.

### **372 Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst**

<sup>1</sup>Während der Leistung von Grundausbildungsdienst, Fortbildungsdienst der Truppe sowie ausbildungsunterstützendem Dienst im Rahmen der Dienstpflicht wird folgender Lohn bezahlt:

- a. Rekrutenschule, Unteroffiziers- und Offiziersschule, Beförderungsdienste sowie schweizerischer Zivildienst:
  - 80 % der Bruttobezüge nach Ziffer 381;
  - 100 % bei Anspruch auf Kinderzulage nach Artikel 6 EOG;
- b. übrige obligatorische Dienstleistungen:
  - 100 % der Bruttobezüge nach Ziffer 381.

<sup>2</sup>Der Dienstpflicht wird die Pflicht zur Leistung von Zivilschutzdienst, zivilem Ersatzdienst sowie von Rotkreuzdienst und Militärdienst von Frauen gleichgestellt.

<sup>3</sup>Bei Dienstleistungen ausserhalb der obligatorischen Dienstpflicht oder ohne Anrechnung an die Dienstpflicht wird der Lohn gekürzt. Der Lohnanspruch entspricht mindestens den Leistungen der EO.

<sup>4</sup>Die Konzerngesellschaft kann eine höhere Lohnzahlung an eine befristete Rückzahlungsverpflichtung bei freiwilligem Austritt der/des Mitarbeitenden knüpfen.

<sup>5</sup>Erwerbsausfallentschädigungen der EO fallen der Konzerngesellschaft zu.

### **373 Lohnanspruch bei Teilinvalidität/Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses bei Teilinvalidität**

<sup>1</sup>Bei Teilinvalidität wird das Arbeitsverhältnis mit Beginn der Rentenzahlungen unter Berücksichtigung des Grads der Erwerbsfähigkeit umgestaltet, ohne dass eine Änderungskündigung erforderlich ist.

<sup>2</sup>Der Anspruch nach Ziffer 370 bleibt in jedem Fall gewahrt.

<sup>3</sup>Ist die Teilpensionierung Folge eines Berufsunfalls oder einer Berufskrankheit, so werden Leistungen nach Ziffer 3702 Absatz 2 ausgerichtet.

### **374 Zahlung im Todesfall**

<sup>1</sup>Beim Tod einer/eines Mitarbeitenden erhalten die Hinterlassenen eine Zahlung von einem Sechstel des Jahreslohns (Bruttobezüge nach Ziffer 381).

<sup>2</sup>Bei Bedürftigkeit kann den Hinterlassenen, wenn die/der Mitarbeitende nachgewiesenermassen zu ihrem Unterhalt beigetragen hat, eine Zahlung bis zur Höhe eines Jahreslohns gewährt werden. Diese Zahlung darf

zusammen mit den jährlichen Barleistungen der Invaliden-, der Alters- und Hinterlassenenversicherung, einer Pensionskasse, der Unfallversicherung oder einer andern obligatorischen Unfallversicherung den Betrag des zuletzt bezogenen Jahreslohns nicht übersteigen.

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

<sup>3</sup>Als Hinterlassene gelten in folgender Reihenfolge:

- Ehegattin oder Ehegatte oder die eingetragene Partnerin/der eingetragene Partner gemäss Partnerschaftsgesetz;
- Kinder, soweit die/der verstorbene Mitarbeitende bis zum Tod für sie Anspruch auf Kinderzulage hatte;
- Lebenspartnerin oder Lebenspartner, wenn die beiden seit mindestens fünf Jahren im gleichen Haushalt gelebt oder einen schriftlichen Partnerschaftsvertrag abgeschlossen haben;
- andere Personen, denen gegenüber die/der verstorbene Mitarbeitende bis zum Tod eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

### **375 Arztzeugnis**

Die/Der Mitarbeitende hat bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaftsbeschwerden die vorgesetzte Stelle so rasch wie möglich zu benachrichtigen und grundsätzlich ab dem fünften Absenztage ein Arztzeugnis beizubringen. Die Post hat das Recht, bereits ab dem ersten Absenztage ein Arztzeugnis zu verlangen.

### **376 Beizug Vertrauensarzt**

Die Post hat das Recht, die Arbeitsunfähigkeit einer/eines Mitarbeitenden durch den Vertrauensarzt begutachten zu lassen. Die Kosten gehen zulasten der Post. Wird die Arbeitsfähigkeit vom Vertrauensarzt anders beurteilt als von der Ärztin bzw. vom Arzt des/der Mitarbeitenden, gilt die Beurteilung durch den Vertrauensarzt für die Post als massgebend.

### **38 Berufliche Vorsorge**

### **380 Pensionskasse**

Die Mitarbeitenden sind im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen in der Regel bei der Pensionskasse Post versichert. Die Vorsorgeeinrichtung und der jeweilige Vorsorgeplan werden in der jeweiligen Anschlussvereinbarung zu diesem Gesamtarbeitsvertrag vereinbart.

## 4 Arbeitszeit, Ferien und Urlaub

### 40 Arbeitszeit (Normalarbeitszeit)

<sup>1</sup>Die Normalarbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Mitarbeitenden beträgt 41 Stunden pro Woche.

<sup>2</sup>Die Mitarbeitenden erbringen diese Arbeitsleistung grundsätzlich in 42 Stunden pro Woche. Die so zusätzlich geleistete Arbeitszeit wird kompensiert, in der Regel mit einer Ausgleichswoche pro Kalenderjahr.

<sup>3</sup>Die Arbeitszeit ist in geeigneter Weise zu erfassen.

<sup>4</sup>Die Einzelheiten sind im Anhang 3 geregelt.

### 41 Besondere Arbeitszeit

#### 410 Überzeit

##### 4100 Definition und Grundsätze

<sup>1</sup>Geleistete Arbeitszeiten über 42 Stunden pro Woche gelten bis 45 Stunden als Überstunden (Art. 321c OR) und über 45 Stunden als Überzeit (Art. 12 f. ArG). Diese zusätzlichen Arbeitszeiten müssen von der zuständigen Stelle angeordnet oder im Nachhinein als solche genehmigt werden.

<sup>2</sup>Die/Der Mitarbeitende ist verpflichtet, Überstunden und Überzeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zu leisten, soweit es ihr/ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

<sup>3</sup>Pro Kalenderjahr darf die Überzeit maximal 170 Stunden betragen.

<sup>4</sup>Falls Mitarbeitende auf Grund der Tätigkeit dem AZG unterstellt sind, gehen diese Bestimmungen vor.

##### 4101 Ausgleich von Überstunden und Überzeit

Solche zusätzlichen Arbeitszeiten gemäss Ziffer 4100 sind durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Ist der zeitliche Ausgleich innert angemessener Frist, spätestens auf das Ende des folgenden Kalenderhalbjahrs, aus zwingenden Gründen nicht möglich und wird das Zeitguthaben in Absprache mit der/dem Vorgesetzten und unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften nicht auf ein Zeitsparkonto übertragen, erfolgt die Kompensation als Barvergütung mit einem Zuschlag von 25 %.

#### **4102 Überzeit bei Teilzeitbeschäftigung**

<sup>1</sup>Die Teilzeitmitarbeitenden können für die Differenz zwischen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und maximal 42 Stunden pro Woche Barvergütung von höchstens 180 Stunden pro Kalenderjahr verlangen; in diesen Fällen wird kein Zuschlag für Überzeitarbeit gewährt. Für die 42 Stunden pro Woche übersteigenden Arbeitsleistungen gelten die Bestimmungen nach Ziffern 4100 und 4101; vorbehalten bleiben besondere Regelungen im Rahmen der Arbeitszeitmodelle.

<sup>2</sup>Die/Der Teilzeitmitarbeitende darf nicht regelmässig oder ohne vorgängige Absprache über einen längeren Zeitraum zur Leistung von Arbeit, die über das im EAV vereinbarte Arbeitspensum hinausgeht, herangezogen werden. Wird die maximale Anzahl nicht kompensierbare, bar zu vergütende Überstunden erreicht oder überschritten, ist der Beschäftigungsgrad anzupassen.

#### **411 Nachtarbeit**

<sup>1</sup>Es 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.

<sup>2</sup>Zusätzlich wird eine Nachtzulage nach Ziffer 351 ausgerichtet.

<sup>3</sup>Bei vorübergehender Nachtarbeit im Sinne des Arbeitsgesetzes wird zwischen 22 und 5 Uhr an Stelle des Zeitzuschlages und der Nachtzulage ein Lohnzuschlag von 25 % ausgerichtet, mindestens jedoch CHF 5.80 pro Stunde. Dieser Anspruch entfällt, wenn der/die Mitarbeitende dem AZG unterstellt ist.

#### **412 Pikett**

Für die Bereitschaftszeit wird die Zulage nach Ziffer 353 ausgerichtet. Die Dauer eines Arbeitseinsatzes, zuzüglich Arbeitsweg, wird als ordentliche Arbeitszeit, allenfalls als Überzeit angerechnet; es besteht gegebenenfalls Anspruch auf die Zeitzuschläge für Nachtarbeit.

#### **42 Pausen, Arbeitsunterbrechungen; Kurzpausen**

#### **420 Pausen und Arbeitsunterbrechungen**

Für Pausen und Arbeitsunterbrechungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

#### 421 Kurzpausen

<sup>1</sup>Neben den Pausen und Arbeitsunterbrechungen werden als Arbeitszeit zählende Kurzpausen gewährt.

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

<sup>3</sup>Wird 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.

<sup>4</sup>Eine 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.

#### 43 Ferien

#### 430 Ferienanspruch

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

Ferienanspruch	Vollendete Altersjahre im Anspruchsjahr
5 Wochen	bis und mit 49
5 Wochen + 3 Tage	ab 50 bis und mit 59
6 Wochen + 1 Tag	ab 60 und mehr

<sup>2</sup>Mitarbeitende, die in regelmässigem Turnus Sonntags- und Nachtarbeit leisten, erhalten zusätzlich zu den Zulagen gemäss Ziffer 41 und 42 Anhang 1 eine entsprechende Ferienentschädigung gemäss Ziffer 42a Anhang 1. Als regelmässig gilt, wenn die Nacht- und Sonntagsarbeit während mindestens 10 Monaten pro Jahr geleistet wird.

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

<sup>4</sup>Teilzeitmitarbeitende, 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.

#### 431 Ferienbezug

<sup>1</sup>Die Ferien sind grundsätzlich im Lauf des betreffenden Kalenderjahrs zu beziehen. Mindestens einmal pro Jahr müssen zwei Wochen zusammenhängen.

<sup>2</sup>Die/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 Konzerngesellschaft zugeteilt.

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

<sup>4</sup>Die Ferien sind im Verhältnis zur Dauer der Arbeitsabwesenheit zu kürzen, wenn der Arbeitnehmer während eines Kalenderjahrs zusammen länger aussetzt als:

- a. 90 Tage infolge Krankheit, Unfall, Militärdienst, Zivildienst oder Zivilschutzdienst; bei der Berechnung der Kürzung der Ferien fallen die ersten 90 Abwesenheitstage ausser Betracht;
- b. 30 Tage infolge unbezahlten Urlaubs.

<sup>5</sup>Kürzungen werden auf halbe Tage auf- bzw. abgerundet.

<sup>6</sup>Dauert die volle Arbeitsabwesenheit während des ganzen Kalenderjahrs, besteht kein Anspruch auf die Nachgewährung von Ferientagen.

<sup>7</sup>Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Mitarbeitende/den Mitarbeitenden oder bei Auflösung durch die Konzerngesellschaft infolge Verschuldens 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.

<sup>8</sup>Eine Auszahlung ist nur zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass die/der Mitarbeitende die Ferien hat beziehen können.

#### **44 Sonn- und Feiertage/Ruhetage**

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

- a. im Einsatzbereich Administration:
  - die Sonntage;
  - zusätzlich maximal zehn am Arbeits- bzw. Basisort übliche Feiertage nach Anhang 3. Es erfolgt keine Kompensation, wenn diese Feiertage am betreffenden Ort auf einen Sonntag oder einen für die betreffenden Mitarbeitenden arbeitsfreien Werktag fallen.  
Fällt ein Feiertag nach Anhang 3 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.

## 45 Urlaub

### 450 Bezahlter Urlaub

<sup>1</sup>Die/Der Mitarbeitende hat folgenden Anspruch auf bezahlten Urlaub:

Ereignis	Bezahlter Urlaub
a. für das Erfüllen gesetzlicher Pflichten als Bürgerin und Bürger:	notwendige Zeit gemäss Aufgebot
b. für das Ausüben eines öffentlichen Amts:  Weiter gehende Lösungen werden unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten individuell vereinbart; in diesen Fällen bleibt vorbehalten: – der Mindestanspruch nach Artikel 324a OR; – die Anrechnung der ganzen Einkünfte aus dem öffentlichen Amt oder eines Teils davon. Die/Der Mitarbeitende hat die Konzerngesellschaft über die Übernahme eines öffentlichen Amts zu informieren, sofern dadurch das Arbeitsverhältnis beeinträchtigt wird. Die Aufgaben eines öffentlichen Amts sind wenn möglich in der Freizeit wahrzunehmen.	pro Kalenderjahr bis 15 Tage
c. für die eigene Trauung (auch bei Wiederverheiratung; die Beurkundung einer eingetragenen Partnerschaft ist der Trauung gleichgestellt):	1 Woche
d. für die Teilnahme an der Trauung von Kindern, Eltern, Geschwistern (die Beurkundung einer eingetragenen Partnerschaft ist der Trauung gleichgestellt):	1 Tag
e. bei der Geburt eines Kindes:	für den Vater 2 Tage
f. für die Adoption eines Kindes:  wenn Vater und Mutter Mitarbeitende der Konzerngesellschaft sind:	2 Tage  je 2 Tage
g. für Mütter und Väter mit Kindern im eigenen Haushalt zur Erledigung unaufschiebbarer Angelegenheiten, die in einem direkten Zusammenhang mit den Kindern stehen und die Anwesenheit der Eltern oder eines Elternteils erfordern:	notwendige Zeit auf Gesuch; pro Kalenderjahr bis 5 Tage
h. bei plötzlicher schwerer Erkrankung oder bei Unfall der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners, eines Elternteils oder eines Kindes:	bis 1 Woche
i. beim Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners, eines Elternteils oder eines Kindes:  Fällt der Todesfall in die Ferien, so können die Ferientage nachbezogen werden.	bis 1 Woche
j. für die Teilnahme an einer Trauerfeier in andern Fällen als Buchstabe i:	auf Gesuch bis 1 Tag

<b>Ereignis</b>	<b>Bezahlter Urlaub</b>
k. für die Besorgung von Formalitäten, die in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Tod einer nahe stehenden Person stehen:	auf Gesuch bis 2 Tage
l. für den Wohnungswechsel im Zusammenhang mit einer Änderung des Arbeitsorts:	bis 1 Tag
m. für den Wohnungswechsel infolge Bezugs einer Dienstwohnung oder bei betrieblich begründetem Wechsel des Arbeitsorts:	bis 3 Tage
n. für Tätigkeiten im Schweizerischen Verband Sport + Kultur Post/Swisscom als Präsidentin/Präsident oder Mitglied des Zentralvorstands sowie Ressortleiterin/Ressortleiter, gesamthaft:	pro Kalenderjahr für die Gesamtheit dieser Mitarbeitenden: bis 20 Tage
o. für die Leitung und Betreuung von Sportfachkursen des Schweizerischen Verbands für Behindertensport:	pro Kalenderjahr bis 2 Wochen
p. für Expertinnen- und Experten- sowie Lehrtätigkeit:	nach individueller Vereinbarung
q. für Mitglieder von nationalen Exekutiv- und Legislativorganen der vertragschliessenden Gewerkschaften:	bis 5 Tage pro Kalenderjahr, maximal im Ausmass von Absatz 2
r. für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Aus- und Weiterbildungskursen:	bis 3 Tage in 2 Kalenderjahren
s. für die Teilnahme an Verhandlungen mit den Arbeitgebern:	erforderliche Zeit

<sup>2</sup>Für Urlaube nach Buchstabe q stehen im Kalenderjahr pro 100 Mitarbeitende der Konzerngesellschaft 15 Tage zur Verfügung. Die vertragschliessenden Gewerkschaften einigen sich über den Verteilschlüssel.

## **451 Mutterschaftsurlaub**

<sup>1</sup>Bei der Geburt eines Kindes erhält die Mitarbeitende einen bezahlten Urlaub von vier Monaten. Die Lohnfortzahlung beträgt 100 % des bisherigen Lohnes.

<sup>2</sup>Wenn sie am Tag der Niederkunft das erste Anstellungsjahr nicht vollendet hat, erfolgt während 56 Tagen eine Lohnfortzahlung von 100% des bisherigen Lohnes. Falls im Rahmen des Erwerbsersatzgesetzes (EOG) Entschädigungsanspruch besteht, so wird anschliessend für weitere 42 Tage 80 % des bisherigen Lohnes ausgerichtet, maximal der gesetzlich festgelegte Höchstbetrag. Vereinbart die Mitarbeitende mit der Konzerngesellschaft, dass sie nach dem Mutterschaftsurlaub weiterarbeitet, hat sie Anspruch auf Lohnfortzahlung von 100 % für vier Monate, sofern sie insgesamt zwölf effektive Arbeitsmonate vollendet. Ist die Mitarbeitende ohne Verschulden

an der Arbeit verhindert, werden ihr davon bis zu insgesamt 15 Tage an die zwölf Monate angerechnet.

<sup>3</sup>Die Mutterschaftsentschädigungen der EO fallen dem Arbeitgeber zu.

## **452 Unbezahlter Urlaub**

### **4520 Grundsatz**

<sup>1</sup>Auf schriftliches Gesuch kann der/dem Mitarbeitenden unbezahlter Urlaub gewährt werden, falls es die betrieblichen Verhältnisse erlauben, insbesondere in den im Anhang 3 geregelten Fällen.

<sup>2</sup>Die Konzerngesellschaft begründet die Ablehnung von Gesuchen schriftlich.

### **4521 Mutterschaft/Vaterschaft**

Im Zusammenhang mit der Geburt eines eigenen Kindes kann mit der/dem Mitarbeitenden ein unbezahlter Urlaub von bis zu vier Monaten vereinbart werden. Nach Ablauf des Urlaubs wird die/der Mitarbeitende im bisherigen Arbeitsverhältnis bei der Konzerngesellschaft weiterbeschäftigt. Bei länger dauerndem unbezahltem Urlaub gilt Ziffer 4 Absatz 2 Anhang 3.

## 5 Differenzen Konzerngesellschaft – Mitarbeitende

### 50 Streitigkeiten/Beizug einer Vertrauensperson

<sup>1</sup>Bei Meinungsverschiedenheiten bzw. Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis versuchen die Parteien, sich im direkten Gespräch zu verständigen.

<sup>2</sup>Die/Der Mitarbeitende kann bei Streitigkeiten, auch bei Differenzen betreffend Personalbeurteilung, jederzeit als Vertrauensperson wahlweise beiziehen:

- die Vertretung einer vertragschliessenden Gewerkschaft (bzw. einer/eines über sie beigezogenen Anwältin/Anwalts);
- ein Mitglied der Personalkommission;
- eine andere Person der eigenen Wahl.

<sup>3</sup>Ist keine Einigung möglich, so kann die/der Mitarbeitende oder die Konzerngesellschaft die örtlich zuständige Paritätische Vermittlungsstelle der Post (PVS) anrufen, die im Rahmen des GAV Post besteht.

<sup>4</sup>Die PVS sind zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis gemäss Ziffer 51 Absatz 1 zuständig. Sie haben die Aufgabe, die Parteien auszusöhnen und ihnen Lösungsvorschläge zu unterbreiten.

<sup>5</sup>Für Streitigkeiten zwischen der Konzerngesellschaft und einzelnen Mitarbeitenden, die nicht durch die PVS geschlichtet werden können bzw. ihr nicht vorgelegt werden, sind die ordentlichen Zivilgerichte zuständig.

### 51 Sachliche Zuständigkeit der PVS

<sup>1</sup>Die PVS kann für alle Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis angerufen werden, ausser bei Verwarnungen, fristlosen Entlassungen sowie im Zusammenhang mit der Personalbeurteilung.

<sup>2</sup>Will die andere Partei nach Einreichung des Gesuchs darauf verzichten, sich am Schlichtungsversuch zu beteiligen, teilt sie dies der zuständigen PVS unverzüglich mit. In diesem Fall wird das Verfahren als abgeschlossen erklärt. Dies gilt auch bei unentschuldigtem Fernbleiben von Sitzungen, zu denen die PVS die betreffende Partei eingeladen hat.

## 52 Verfahren

<sup>1</sup>Das Verfahren soll einfach und rasch sein. Es wird mit Eingang eines schriftlichen Gesuchs bei der PVS eingeleitet. Der Gegenseite ist gleichzeitig eine Kopie zuzustellen. Das Verfahren ist kostenlos.

<sup>2</sup>Das Gesuch hat einen Antrag zu enthalten; schriftliche Beweismittel sind beizulegen.

<sup>3</sup>Die PVS lädt die Parteien zu einer mündlichen Verhandlung ein, die innert 30 Tagen nach Eingang des Gesuchs stattfinden soll. Eine allfällige Verzichtserklärung nach Ziffer 51 Absatz 2 hat unverzüglich, spätestens innert fünf Tagen nach Erhalt der Einladung der PVS, zu erfolgen.

<sup>4</sup>Die Parteien haben an der Sitzung der PVS persönlich zu erscheinen. Sie können vorgängig eine schriftliche Stellungnahme einreichen. Der Gegenseite ist gleichzeitig eine Kopie zuzustellen. Sämtliche Beweismittel sind spätestens an die Verhandlung mitzubringen. Die/Der jeweilige Vorsitzende kann die Parteien vor der Verhandlung auffordern, Beweismittel einzureichen. Über die Verhandlung führt das Sekretariat ein Protokoll.

<sup>5</sup>Die PVS unterbreitet den Parteien einen Lösungsvorschlag. Dieser wird auf Begehren einer Seite schriftlich ausgefertigt; in der Regel wird er nicht schriftlich begründet. Ein Vergleich bedarf der Schriftform und ist als solcher rechtswirksam.

<sup>6</sup>Kann keine Einigung erzielt werden, so wird dies im Protokoll festgehalten.

<sup>7</sup>Über den Abschluss des Verfahrens werden beide Seiten schriftlich in Kenntnis gesetzt.

## **6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses; Sozialvereinbarung und Sozialplan**

### **60 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die Bestimmungen im Anhang 4.

### **61 Sozialvereinbarung und Sozialplan**

#### **610 Grundsatz**

Die Konzerngesellschaft setzt bei wirtschaftlichen und strukturellen Problemen durch rechtzeitig eingeleitete beschäftigungssichernde organisatorische Massnahmen alles daran, Kündigungen zu vermeiden.

#### **611 Sozialvereinbarung**

Bei betriebsorganisatorischen und strukturellen Veränderungen gilt Ziffer 74 Absatz 2 GAV KG.

### Teil 3 Schuldrechtliche Bestimmungen

## 7 Verhältnis Konzerngesellschaften – Gewerkschaften (Sozialpartnerschaft)

In Beachtung von Ziffer 1.2.2 der Vereinbarung vom 3. Dezember 2004 werden die schuldrechtlichen und indirekt schuldrechtlichen Bestimmungen nachstehend abschliessend geregelt.

### 70 Grundsätze

#### 701 Arbeitsfriede

<sup>1</sup>Die Parteien und die angeschlossenen Konzerngesellschaften verpflichten sich, während der Geltungsdauer des Grundvertrages und der Anschlussvereinbarung sowie während eines Verfahrens vor der PSK den absoluten Arbeitsfrieden zu wahren und sich jeder Kampfmassnahme zu enthalten.  
<sup>2</sup>Die Parteien bemühen sich bei drohenden oder ausgebrochenen Konflikten um die unverzügliche Beilegung.

### 702 Gleichstellung und Persönlichkeitsschutz

#### 7020 Grundsätze

<sup>1</sup>Mitarbeitende der angeschlossenen Konzerngesellschaften dürfen auf Grund persönlicher Merkmale wie des Geschlechts, der Herkunft, der Sprache, des Gesundheitszustands usw. weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder auf eine Schwangerschaft. Das Diskriminierungsverbot gilt insbesondere für Stellenausschreibung, Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

<sup>2</sup>Die Konzerngesellschaft verpflichtet sich, dafür besorgt zu sein, dass die Konzerngesellschaft:

- die Persönlichkeit der Mitarbeitenden schützt;
- die Gleichstellung verwirklicht; dies umfasst Förderungsmassnahmen im Sinn der Schaffung faktischer Chancengleichheit und das Verbot von Diskriminierungen;

- Massnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing trifft sowie nötigenfalls für Abhilfe sorgt;
- geeignete Massnahmen für die Umsetzung der Chancengleichheit trifft, insbesondere für Frauen, in allen Berufsgruppen und auf allen Hierarchiestufen;
- Arbeitsbedingungen schafft, die es den Mitarbeitenden erlauben, ihre Verantwortung in der Familie wahrzunehmen.

<sup>3</sup>Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

<sup>4</sup>Konzerngesellschaften können Mitarbeitende als Gleichstellungsbeauftragte bzw. Ansprechpersonen bezeichnen. Ist dies nicht der Fall, so sind die Mitarbeitenden auf die Möglichkeit hinzuweisen, sich an die Beauftragte für Chancengleichheit bei der Konzerngesellschaft und/oder an die kantonale Schlichtungsstelle zu wenden.

#### **7021 Ansprüche und Verfahren**

<sup>1</sup>Die Ansprüche von Personen, die sich auf Grund ihres Geschlechts direkt oder indirekt benachteiligt fühlen, sowie das Verfahren richten sich nach dem Gleichstellungsgesetz (GIG).

<sup>2</sup>In den Kantonen bestehen Schlichtungsstellen (Art. 11 GIG), die die Parteien beraten und versuchen, eine Einigung herbeizuführen.

<sup>3</sup>Die/Der Gleichstellungsbeauftragte bzw. die Ansprechpersonen können darüber Auskunft geben, welche kantonale Schlichtungsstelle jeweils zuständig ist und angerufen werden kann.

#### **703 Verträge mit Personalverleihfirmen**

Beim Abschluss von Verträgen mit Personalverleihfirmen vereinbaren die Parteien und die angeschlossenen Konzerngesellschaften, dass für das Leihpersonal bezüglich Lohn und Arbeitszeit die Bedingungen angewendet werden, die für vergleichbare Arbeitsverhältnisse gemäss diesem Vertrag gelten.

#### **704 Übertragung der Konzerngesellschaft bzw. von Betriebsteilen an Dritte**

Bei der Übertragung von Konzerngesellschaften bzw. von Betriebsteilen an Dritte (ausserhalb des Konzerns Post) ist Artikel 333 OR anzuwenden. Die arbeitsvertraglichen (normativen) Bestimmungen des zu diesem Zeitpunkt für die Konzerngesellschaft bestehenden GAV KG (Bestimmungen gemäss Grundvertrag sowie Anschlussvereinbarung für die entsprechende

Konzerngesellschaft) gelten für mindestens 12 Monate weiter; zwingende gesetzliche Bestimmungen gehen vor.

### **705 Anwendbares Recht**

Soweit in diesem Vertrag nichts anderes vereinbart ist, gelten die auf das Verhältnis zwischen den Parteien sowie auf das Verhältnis zwischen Mitarbeitenden und einer Konzerngesellschaft anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen (Obligationenrecht, Arbeits- bzw. Arbeitszeitgesetz, Gleichstellungsgesetz, Mitwirkungsgesetz usw.).

### **71 Mitwirkung (gemäss Anhang 5)**

#### **710 Grade der Mitwirkung**

#### **7100 Mitbestimmung (Grad 3)**

Das Recht auf Mitbestimmung besteht für Angelegenheiten, die vertraglich geregelt werden.

#### **7101 Mitsprache/Anhörung (Grad 2)**

<sup>1</sup>Das Mitwirkungsorgan auf der betreffenden Ebene:

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

<sup>2</sup>Vorschläge und Stellungnahmen sind angemessen zu berücksichtigen. Weicht die Konzerngesellschaft von der Stellungnahme ab, begründet sie dies; die Begründung erfolgt in der Regel mündlich, auf Verlangen schriftlich.

#### **7102 Information (Grad 1)**

<sup>1</sup>Das 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.

<sup>2</sup>Das Mitwirkungsorgan kann eine klärende Aussprache verlangen.

#### **711 Mitwirkung auf den Ebenen Konzerngesellschaft sowie Filiale oder Einsatzzone**

<sup>1</sup>Die Mitwirkungsrechte werden von folgenden Organen, die sich aus Mitarbeitenden der Konzerngesellschaft zusammensetzen, wahrgenommen, sofern mindestens ein Fünftel der Mitarbeitenden dies wünscht:

- auf Ebene Konzerngesellschaft: von der Betriebskommission;
- auf Ebene Filiale oder Einsatzzone: von Personalkommissionen (PeKo).

<sup>2</sup>Die Konzerngesellschaft unterstützt die Mitwirkungsorgane bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben.

<sup>3</sup>Die Einzelheiten sind im Anhang 5 geregelt.

## **712 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.

## **72 Lohnverhandlungen**

<sup>1</sup>Die Parteien und die angeschlossenen Konzerngesellschaften können bis 15. Oktober jeden Jahres Verhandlungen über kollektive Massnahmen zur Entlohnung (inklusive situativer Anteile) verlangen und den übrigen Parteien ihre Vorschläge unterbreiten. Die Leitung der Konzerngesellschaft 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 Konzerngesellschaft, unter Berücksichtigung der Entwicklung der Produktivität und der Lage auf dem Arbeitsmarkt, sowie die Entwicklung der Lebenshaltungskosten (Teuerung). Die Parteien können die Löhne und Zulagen auch für eine längere Dauer als ein Jahr festlegen.

<sup>2</sup>Kommt keine Einigung zu Stande, kann jede Gewerkschaft und die Konzerngesellschaft spätestens am 31. Dezember die Paritätische Schlichtungskommission gemäss Ziffer 73 anrufen. Wird die PSK nicht angerufen, bleiben die bisherigen Löhne und Zulagen für ein weiteres Jahr in Kraft.

## **73 Konfliktbewältigung, Schlichtung**

### **730 Konfliktbewältigung unter den Parteien**

<sup>1</sup>Bei Meinungsverschiedenheiten, insbesondere über die Anwendung dieses Grundvertrages sowie der Anschlussvereinbarung zwischen den Parteien und den angeschlossenen Konzerngesellschaften, versuchen die Parteien, sich in direkten Verhandlungen zu verständigen.

<sup>2</sup>Wenn sich die Verhandlungsdelegationen nicht einigen können, wird ein Einigungsgespräch zwischen Leitungspersonen der Parteien geführt. Als Vertreter der angeschlossenen Konzerngesellschaft amtiert jeweils das für die betreffende Konzerngesellschaft zuständige Mitglied der Konzernleitung

Post. Als Vertreter der Gewerkschaften amten jeweils die Gewerkschaftspräsidenten.

<sup>3</sup>Im Interesse einer effizienten und der Grösse der Konzerngesellschaften angepassten Konfliktlösung soll der Einbezug der PSK erst erfolgen, wenn nicht mit Einigungsgesprächen auf der Stufe der Leitungen der Parteien (Ziffer 730 Abs. 2) bzw. nicht in einem Einigungsversuch durch die Vorsitzende/den Vorsitzenden der PSK eine Lösung gefunden werden konnte (Ziffer 733 Abs. 4).

### **731 Paritätische Schlichtungskommission (PSK)**

<sup>1</sup>Scheitert der Versuch, die Differenzen – gemäss Ziffer 730 – in direkten Verhandlungen zu bereinigen, kann jede Seite im Rahmen der Bestimmungen die Paritätische Schlichtungskommission anrufen.

<sup>2</sup>Die PSK besteht aus dem Präsidenten, zwei Mitgliedern des Konzerns Post, je einem Mitglied der beiden Gewerkschaften sowie je einem Ersatzmitglied der Parteien.

### **732 Zuständigkeit**

<sup>1</sup>Die PSK ist zuständig für die Schlichtung von Streitigkeiten zwischen den Parteien und den angeschlossenen Konzerngesellschaften. Die Parteien können vor Einleitung oder im Lauf eines Verfahrens vor der PSK vereinbaren, dass der PSK bei den strittig gebliebenen Fragen die Entscheidungsbefugnisse als Schiedsinstanz zukommen sollen (analog Artikel 5 des Bundesgesetzes über die eidgenössische Einigungsstelle). Der Schiedsvertrag bedarf der Zustimmung aller Vertragsparteien.

<sup>2</sup>Bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit Sozialplänen (Ziffer 74) und Lohnverhandlungen (Ziffer 72) wird der PSK zusätzlich zur Schlichtungskompetenz die Entscheidungsbefugnis als Schiedsgericht übertragen.

### **733 Verfahren**

<sup>1</sup>Die PSK versucht, in einem raschen und einfachen Verfahren eine Einigung zwischen den Parteien herbeizuführen. Subsidiär gelten die Regeln der ZPO BE über das summarische Verfahren.

<sup>2</sup>Das Verfahren wird mit Eingang eines schriftlich begründeten Gesuchs bei der beklagten Partei oder bei den beklagten Parteien eingeleitet. Allen übrigen Parteien ist gleichzeitig ein Doppel des Gesuchs zuzustellen. Die Akten sind von der beklagten Partei oder den beklagten Parteien innert zehn Tagen ab Erhalt des Gesuchs an die Vorsitzende/den Vorsitzenden der PSK weiterzuleiten.

<sup>3</sup>Sämtliche Parteien haben innerhalb von zehn Tagen ab Erhalt des Gesuchs ihre Anträge zu stellen und zu begründen.

<sup>4</sup>Die/Der Vorsitzende unterbreitet den Vertragsparteien unter Fristansetzung auf Grund der gestellten Anträge einen Lösungsvorschlag zur Stellungnahme. Nach Eingang der Stellungnahmen entscheidet die/der Vorsitzende, ob sie/er den Lösungsvorschlag alleine mit den Parteien beraten will oder den Vorschlag der Kommission vorlegt.

<sup>5</sup>Wird der Lösungsvorschlag der PSK vorgelegt, so werden die Prozessparteien zu einer mündlichen Verhandlung eingeladen und angehört. Sämtliche Beweismittel sind spätestens an der Verhandlung vorzulegen.

<sup>6</sup>Die PSK hat den Prozessparteien innerhalb von zwei Monaten nach Einleitung des Verfahrens einen schriftlichen Lösungsvorschlag zu unterbreiten. Der Lösungsvorschlag erfordert die Mehrheit der Stimmen der PSK. Zur Beschlussfähigkeit bedarf es der Anwesenheit aller Mitglieder. Bei Verhinderung eines Mitglieds ist das Ersatzmitglied zu stellen.

<sup>7</sup>Lehnen die Prozessparteien den Lösungsvorschlag innert 15 Tagen nicht ausdrücklich ab, gilt er als angenommen.

<sup>8</sup>Während eines Verfahrens vor der PSK ist eine Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu unterlassen.

<sup>9</sup>Das Verfahren vor der PSK ist unentgeltlich. Jede Seite trägt die auf sie entfallenden Kosten.

#### **734 Kosten**

Die Kosten der PSK und ihres Sekretariats werden von der Konzerngesellschaft und den vertragschliessenden Gewerkschaften je zur Hälfte getragen. Die Gewerkschaften sind berechtigt, ihre Kosten dem Solidaritätsbeitragsfonds anteilmässig zu belasten.

#### **74 Sozialplan**

<sup>1</sup>Kommt es bei der Konzerngesellschaft zu Massenentlassungen gemäss Artikel 335d OR (die 30-Tage-Frist nach Absatz 1 wird nicht angewendet, alle Kündigungen pro Ereignis werden zusammengezählt), sind zwischen der Konzerngesellschaft und den vertragschliessenden Gewerkschaften frühzeitige Verhandlungen über den Abschluss eines Sozialplans zur Vermeidung und Verminderung von nachteiligen Auswirkungen für die betroffenen Mitarbeitenden aufzunehmen. Der Sozialplan regelt die von der Konzerngesellschaft allenfalls der Post zur Verfügung zu stellenden Mittel und den Verwendungszweck dieser Mittel (z. B. Stellenvermittlung, Umschulung, Abgangentschädigungen). Es werden paritätisch besetzte Organe gebildet,

die über die Verwendung der Mittel und die Durchführung des Sozialplans beschliessen.

<sup>2</sup>Die Konzerngesellschaft verpflichtet sich, bei sonstigen betriebsorganisatorischen Massnahmen, die nicht zu einer Massenentlassung im Sinne des Gesetzes, aber zu Änderungen im Arbeitsverhältnis für eine grössere Anzahl von Mitarbeitenden führen, die vertragschliessenden Gewerkschaften rechtzeitig zu informieren und mit ihnen die Massnahmen zur Vermeidung und Verminderung von nachteiligen Auswirkungen auf die betroffenen Mitarbeitenden zu erörtern (Mitwirkungsgrad 2). In den übrigen Fällen wird eine allfällige PeKo/BeKo einbezogen.

## 75 Soziales

<sup>1</sup>Die Konzerngesellschaft kann soziale Einrichtungen für ihre Mitarbeitenden unterstützen. Sie nutzt dafür für ihre Mitarbeitenden nach Möglichkeit die Angebote der Post für die Personalverpflegung, die Sozialberatung und die Vorbereitung auf den Ruhestand. Die Konzerngesellschaft kann bei finanziellen Notlagen direkt, über die vertragschliessenden Gewerkschaften oder über Dritte gezielte Unterstützung leisten.

<sup>2</sup>Bei aus gesundheitlichen Gründen leistungsverminderten Mitarbeitenden, die die bisherige Arbeit unverschuldet nicht mehr im bisherigen Mass ausüben können, bemüht sich die Konzerngesellschaft um eine Weiterbeschäftigung. In diesen Fällen darf der Mindestlohn angemessen unterschritten werden (Leistungen von Sozialversicherungen werden angerechnet).

## 76 Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz

Die Konzerngesellschaft 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, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind. Sie beachtet die besonderen Schutzbedürfnisse schwächerer Mitarbeiterinnen.

## 77 Solidaritätsbeiträge

### 770 Grundsätze

<sup>1</sup>Die Konzerngesellschaft erhebt von den Mitarbeitenden im Geltungsbereich dieses Grundvertrages einen Solidaritätsbeitrag von monatlich:

- CHF 10.– bei einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von 50 % und mehr;
- CHF 5.– bei einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von weniger als 50 %.

<sup>2</sup>Die Solidaritätsbeiträge werden in den Fonds nach GAV KG eingelegt, der von den Vertragsparteien des GAV KG paritätisch verwaltet wird. Die Einnahmen und Mittelverwendung nach GAV Post und GAV KG sind in der Jahresrechnung separat auszuweisen.

<sup>3</sup>Die Vertragsparteien des GAV KG sorgen dafür, dass die aus dem Solidaritätsbeitragsfonds finanzierten Leistungen allen Mitarbeitenden im Geltungsbereich dieser Vereinbarung zugute kommen, wobei dafür nur die Mittel eingesetzt werden dürfen, die auf Grund des GAV KG für ausgliederte Geschäftseinheiten der Konzerngesellschaft einbezahlt wurden. Aus dem Fonds können personalseitige Aufwendungen finanziert werden, die mit der Erarbeitung, der Erneuerung und dem Vollzug dieser Vereinbarung und der kollektiven Interessenvertretung der Mitarbeitenden der Konzerngesellschaft einen Zusammenhang haben.

<sup>4</sup>Die Konzerngesellschaft kann finanzielle Beiträge in den Solidaritätsbeitragsfonds leisten.

## 771 Inkasso

<sup>1</sup>Der Solidaritätsbeitrag wird monatlich vom Lohn abgezogen.

<sup>2</sup>Wenn vom Lohn der Mitgliederbeitrag einer vertragschliessenden Gewerkschaft abgezogen wird, erfolgt kein Abzug für den Solidaritätsbeitrag.

<sup>3</sup>Wenn für Mitglieder einer vertragschliessenden Gewerkschaft kein Mitgliederbeitrag und deshalb der Solidaritätsbeitrag nach Absatz 1 vom Lohn abgezogen wird, erstattet die Gewerkschaft dem Mitglied den Solidaritätsbeitrag zurück. Sie wird für diese Rückerstattungen aus dem Solidaritätsbeitragsfonds entschädigt.

<sup>4</sup>Die Konzerngesellschaft stellt den vertragschliessenden Gewerkschaften die für das Mutationswesen nötigen Angaben zur Verfügung, sofern eine entsprechende schriftliche Erklärung des Gewerkschaftsmitglieds vorliegt. Umgekehrt informieren die vertragschliessenden Gewerkschaften die Konzerngesellschaft über die Mitgliedschaft der Mitarbeitenden und die Höhe des betreffenden Mitgliederbeitrags.

**78 Durchsetzung des GAV KG sowie der Anschlussvereinbarung**

Die Parteien sind verpflichtet, für die Einhaltung dieses GAV sowie der Anschlussvereinbarung zu sorgen; zu diesem Zweck haben sie auf die Konzerngesellschaft bzw. auf ihre Mitglieder einzuwirken und nötigenfalls die führungsmässigen, rechtlichen und allenfalls die statutarischen Mittel einzusetzen.

**79 Abänderung des GAV KG/Verhandlungsbereitschaft**

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

## 8 In-Kraft-Treten

Der vorliegende Vertrag tritt mit der Unterzeichnung in Kraft.

### Vertragsparteien

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 (Werte 2005)

Gestützt auf die bei folgenden Bestimmungen erwähnten Ziffern dieses GAV KG vereinbaren die Vertragsparteien:

### 1 Lohn

#### 11 Lohnbänder

Ziffer 305 GAV KG

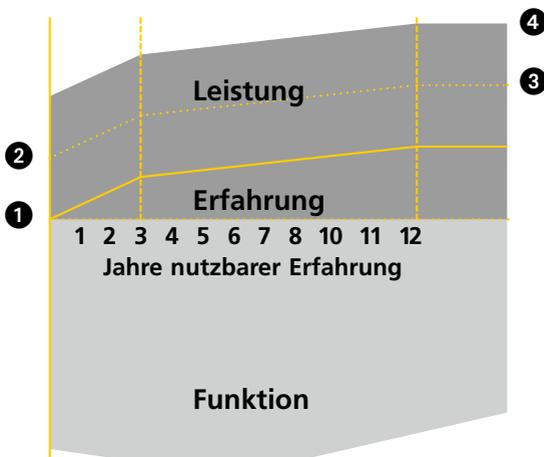
#### 110 Bandbreiten

Die Lohnbänder aller Funktionsstufen haben eine Breite von  $\pm 10\%$  ab dem Bandmittelwert.

#### 111 Bandanstieg für alle Kategorien

Erfahrungsjahre	Bandanstieg von Jahr zu Jahr
1 bis 3	2 %
4 bis 12	1 %
13 und mehr	0 %

#### 112 Vereinfachtes Schema Lohnband



1 2 3 4 siehe Ziffer 12

12 Aufgehoben

13 **Pauschalzulage**

**Ziffer 303 GAV KG**

<sup>1</sup>In folgenden Fällen wird eine versicherte Pauschalzulage ausgerichtet (pro Jahr):

- |  |            |
|--|------------|
| a. Primus im Zustelldienst   | aufgehoben |
| b. Equipenchefin/Equipenchef   | CHF 2400.– |
| c. Wagenführerin/Wagenführer im Sachtransportdienst<br>mit erfolgreich abgeschlossener Lehre als<br>Postangestellte/Postangestellter     | CHF 2400.– |
| d. Poststellenleitende bei Überschreiten des für die<br>Funktionsstufe 10 vorgesehenen Höchstwerts im<br>Kennzahlensystem von 31 Punkten | CHF 4800.– |

<sup>2</sup>Sie wird in zwölf Monatsraten ausbezahlt.

## 2 Fixe Arbeitsmarktzulage

Ziffer 320 GAV KG

	Stufe 3 CHF 4800.–/Jahr*	Stufe 2 CHF 2400.–/Jahr*	Stufe 1 CHF 1200.–/Jahr*
<b>A</b>		Allschwil	Aarau, Adelboden, Adliswil, Aesch (BL), Arlesheim, Arosa
<b>B</b>	Basel, Bern	Belmont-sur-Lausanne, Binningen, Birsfelden, Bussigny-près-Lausanne	Baden, Bassersdorf, Bellevue, Belp, Bernex, Biel/Bienne, Bolligen, Bottmingen, Bremgarten bei Bern, Bülach
<b>C</b>	Carouge (GE), Chêne-Bougeries, Chêne-Bourg	Chavannes-près-Renens, Crissier	La Chaux-de-Fonds, Cologny, Collonge-Bellerive, Commugny, Coppet
<b>D</b>		Dietikon, Dübendorf	Davos, Dietlikon, Dornach
<b>E F</b>		Epalinges	Ecublens (VD), Effretikon, Embrach, Emmen, Emmenbrücke, Erlenbach (ZH), Freiburg
<b>G</b>	Genf, Genf-Flughafen, Le Grand-Saconnex	Glattbrugg	Genthod, Gland, Grindelwald, Gstaad
<b>H I J</b>		Ittigen	Herrliberg, Horgen, Jouxtenis-Mézery
<b>K</b>		Kloten, Köniz**	Kehrsatz, Kilchberg (ZH), Kriens, Küsnacht (ZH)
<b>L</b>	Lancy, Lausanne	Luzern, Le Mont-sur-Lausanne	Lenk, Locarno, Lugano, Lutry
<b>M N</b>	Meyrin, Zürich-Mülligen/VZ	Münchenstein, Muri bei Bern, Muttenz	Männedorf, Meilen, Mies, Montana, Montreux, Moosseedorf, Morges, Münchenbuchsee, Münsingen, Neuenburg, Nyon
<b>O</b>		Onex, Ostermundigen	Oberengstringen, Oberwil (BL), Olten, Opfikon
<b>P Q</b>		Prilly, Pully	Paudex, Perly-Certoux, Plan-les-Ouates, Prangins, Pratteln, Pregny-Chambésy
<b>R</b>		Regensdorf, Reinach (BL), Renens (VD), Riehen	Rheinfelden, Rubigen, Rümlang
<b>S T U</b>	Thônex	St. Gallen, Schlieren (exkl. Mülligen)	St. Moritz, Schuls (Scuol), Schwerzenbach, Sion, Spreitenbach, Stäfa, Stettlen, Tannay, Thalwil, Therwil, Urdorf, Urtenen, Uster
<b>V</b>	Vernier		Vandoeuvres, Vechigen, Versoix, Vevey, Veyrier, Volketswil
<b>W X Y</b>		Wallisellen, Winterthur	Wädenswil, Wangen-Brüttsellen, Wohlten bei Bern, Worb
<b>Z</b>	Zürich, Zürich-Flughafen	Zollikofen	Zermatt, Zollikon, Zug, Zumikon

\* bei Vollzeitarbeit; Teilzeitarbeit pro rata; Stundenlohn = Jahresansatz dividiert durch 2070

\*\* nur Köniz, Wabern, Liebefeld, Spiegel bei Bern; Rest der Gemeinde Köniz ist ausgenommen

**3 Stellvertretungszulagen****Ziffer 34 GAV KG****31 Versicherte Stellvertretungszulage**

<sup>1</sup>Die Zulage nach Ziffer 340 Absatz 2 Buchstabe a GAV KG beträgt:

- a. wenn Stellvertretung in den FS 2 bis 5: mindestens CHF 2400.– pro Jahr;
- b. wenn Stellvertretung in den FS 6 und höher: mindestens CHF 3600.– pro Jahr.

<sup>2</sup>Der Betrag wird individuell vereinbart.

**32 Nicht versicherte Stellvertretungszulagen****320 Tagespauschale nach Ziffer 340 Absatz 2 Buchstabe ba GAV KG**

Funktionsstufe der vertretenen Stelle	Tagespauschale in CHF
2	10.–
3	10.–
4	13.20
5	13.20
6 und höher	16.50

**321 Tagespauschale nach Ziffer 340 Absatz 2 Buchstabe bb GAV KG**

Die/Der Vertretene hat Pauschalzulage nach Ziffer 13 als	Tagespauschale in CHF
Primus im Zustelldienst	15.80
Wagenführerin/Wagenführer im Sachentransportdienst, sofern die Stellvertreterin/der Stellvertreter die Anspruchsvoraussetzungen nach Ziffer 13 Absatz 1 Buchstabe c erfüllt	7.90

**322 Gemeinsame Bestimmungen**

Die Stellvertretungszulagen nach den Ziffern 320 und 321 werden nicht kumuliert. Wird eine Funktion mit Pauschalzulage abgelöst, gilt bei zwei möglichen Tagespauschalen der höhere Betrag.

**4 Zulagen****Ziffer 35 GAV KG****40 Sozialzulagen****400 Familienzulage**

<sup>1</sup>Die Familienzulagen betragen monatlich (höhere kantonale Zulagen vorbehalten):

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

<sup>2</sup>Der Familienzulage angerechnet werden:

- von anderen Personen geltend gemachte Familienzulagen nach FamZG;
- von den Mitarbeitenden oder von anderen Personen bei anderen Arbeitgebern geltend gemachte Familien-, Kinder- oder Betreuungszulagen.

**401 Geburts- und Adoptionszulage**

Bei Ereignis pro Kind CHF 600.–. Eine allfällige höhere Zulage gemäss kantonaler Familienzulagenordnung wird ausgerichtet, sofern der/die Mitarbeitende die erstanspruchsberechtigte Person für die Familienzulagen ist.

**41 Nachtzulage**

Je volle und angebrochene Stunde: CHF 5.80

**42 Sonntagszulage**

Je volle und angebrochene Stunde: CHF 10.55

**42a Regelmässige Nacht- und Sonntagsarbeit**

Mitarbeitende, die in regelmässigen Turnus Sonntags- und Nachtarbeit leisten, erhalten folgende Ferienentschädigungen als Zuschläge zu den Zulagen gemäss Ziffer 41 und 42:

- 8,33 % bei einem Ferienanspruch von 4 Wochen
- 10,64 % bei einem Ferienanspruch von 5 Wochen
- 11,83 % bei einem Ferienanspruch von 5 Wochen und 3 Tagen
- 13,04 % bei einem Ferienanspruch von 6 Wochen
- 13,46 % bei einem Ferienanspruch von 6 Wochen und 1 Tag

**43 Pikettzulage**

Je volle und angebrochene Stunde Bereitschaft: CHF 5.–

**44 Sonderzulage**

Je Einzelfall pro Monat von CHF 150.– bis CHF 250.–

**45 Einzelfallzulage**

Pro Jahr bis maximal CHF 30 000.–

**5 Prämien**

**Ziffer 36 GAV KG**

**50 Ziel-Prämie**

*Werte pendent*

**51 Top-Prämie**

Je Ereignis: bis maximal CHF 5000.–

**6 Treueprämie**

**Ziffer 230 GAV KG**

Bei Vollendung von Anstellungsjahren	Zeitwert	Geldwert
10 und 15	1 Woche Ferien oder*	CHF 1250.– auf Deposito-Konto PostFinance
20	3 Wochen Ferien oder*	CHF 3750.– auf Deposito-Konto PostFinance
25, 30, 35, 40 und 45	4 Wochen Ferien oder*	CHF 5000.– auf Deposito-Konto PostFinance

\* wählbar in ganzen Wochen

**7 Pauschalen in geografisch definiertem Gebiet**

**Ziffer 241 GAV KG**

**70 Wegzeitgutschrift**

Massgebend sind die effektiven Kilometer zwischen Basis- und Einsatzort. Ist kein öffentliches Verkehrsmittel vorhanden oder dessen Benützung nicht zumutbar, so sind die Strassenkilometer auf der kürzesten Wegstrecke massgebend.

Einfache Wegstrecke bis 8 km	über 8 bis 16 km	über 16 km
—	30 Minuten pro Tag	60 Minuten pro Tag

**71 Fahrkosten**

Es besteht wie folgt Anspruch auf Ersatz der Fahrkosten:

- wenn öffentliches Verkehrsmittel vorhanden und zumutbar:  
effektive Fahrkosten;
- in den anderen Fällen:

Privatfahrzeug	Einfache Wegstrecke bis 8 km	über 8 bis 16 km	über 16 km
Personenwagen	—	CHF 15.– pro Tag	CHF 24.– pro Tag
übrige Motorfahrzeuge ab 50 ccm und vergleichbar	—	CHF 7.– pro Tag	CHF 12.– pro Tag

Allfällige Schäden an privaten Motorfahrzeugen werden durch eine Zusatzversicherung (Vollkasko) übernommen, die durch die Konzerngesellschaft abgeschlossen wird.

**72 Auswärtige Mahlzeiten**

<sup>1</sup>Die Mahlzeitenentschädigung beträgt pro Tag CHF 22.–. Sie wird ausgerichtet, wenn der Einsatzort über 16 Kilometer vom Basisort entfernt ist. Ist kein öffentliches Verkehrsmittel vorhanden oder dessen Benützung nicht zumutbar, so sind die Strassenkilometer auf der kürzesten Wegstrecke massgebend.

<sup>2</sup>Dieser Betrag wird auch bei vorübergehender Änderung des Arbeitsorts bzw. Basisorts nach Ziffer 242 GAV KG ausgerichtet, sofern die Distanz ab Arbeits- bzw. Basisort über acht Kilometer beträgt.

**8 Spesen**

Ziffer 251 GAV KG

**80 Auswärtige Mahlzeiten auf Geschäftsreisen**

Abwesenheit ab Arbeits- bzw. Basisort	Pauschale Mahlzeitenvergütung pro Tag
über 5 Stunden	CHF 15.–
über 11 Stunden	CHF 33.–
über 14 Stunden	CHF 40.–

Massgebend sind die Abfahrts- und Ankunftszeiten mit öffentlichen Verkehrsmitteln (ohne Nahverkehrsstrecken innerhalb des Orts). Ist kein öffentliches Verkehrsmittel vorhanden oder dessen Benützung nicht zumutbar, so sind die Strassenkilometer auf der kürzesten Wegstrecke massgebend.

**81 Übernachtung**

Effektive Kosten für die Übernachtung:  
maximal CHF 150.– (Basis: Drei-Sterne-Hotel)

**82 Kilometerentschädigung bei Benutzung eines Privatfahrzeugs**

Privatfahrzeug	Arbeitsweg/ Geschäftsreisen*	Nutzung für Transport von Ware/Zustellung**
Personenwagen	60 Rappen	70 Rappen***
übrige Motorfahrzeuge ab 50 ccm und vergleichbar	30 Rappen	–

\* allfällige Schäden an privaten Motorfahrzeugen werden durch eine Zusatzversicherung (Vollkasko) übernommen, die durch die Konzerngesellschaft abgeschlossen wird

\*\* Keine Zusatzversicherung (Vollkasko) durch die Post. Werden mehr als 500 km pro Jahr gefahren, wird zusätzlich eine nicht versicherte Entschädigung von 10 Rp./km in Form einer Einmalzahlung ausgerichtet. Diese Entschädigung ist sozialversicherungspflichtig (bis 31.3.2011: pauschal 80 Rp./km)

\*\*\* beim notwendigen Einsatz von besonderen Fahrzeugen kann ein höherer Ansatz vereinbart werden

**83 Mitarbeitende im Fahrdienst Personen- und Sachtransport**

Es wird eine Mahlzeitenentschädigung von CHF 11.– ausgerichtet, wenn im Dienstplan eine Pause zur Einnahme einer Mahlzeit ausserhalb des Arbeits- bzw. Basisorts eingeplant ist.

## A2 Funktionenraster

Gestützt auf Ziffer 303 GAV KG vereinbaren die Vertragsparteien:

### 1 Grundsätze

<sup>1</sup>Die Funktionen sind modellhaft nach Aufgaben, Ausbildungsniveau und Kenntnissen sowie nach weiteren, funktionstypischen Kriterien erfasst (Modellfunktionen) und einer Funktionsstufe zugeteilt. Gleiche und bezüglich des Anforderungsniveaus gleichwertige Funktionen oder Stellen gehören in die gleiche Funktionsstufe.

<sup>2</sup>Ähnliche Modellfunktionen sind gruppenweise in Funktionsbereichen zusammengefasst. Innerhalb der Funktionsbereiche werden aus den einzelnen Modellfunktionen nach ansteigendem Anforderungsniveau Funktionsketten gebildet.

## 2 Funktionentabelle (Funktionsbereiche, Funktionsketten, Funktionsstufen FS)

Nr.	Funktionsbereiche/ Funktionsketten	FS	Funktionskettendarstellung													
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
<b>1</b>	<b>Betrieb und Produktion</b>	<b>FS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>
101	Betriebsmitarbeitende Logistik	1 – 3	■	■	■											
102	<sup>1)</sup> Betriebsfachleute Logistik	3 – 5			■	■	■									
103	Sortierung	1 – 3	■	■	■											
104	<sup>1)</sup> Zustellung	1 – 4	■	■	■	■										
110	<sup>1)</sup> Teamleitung Logistik	4 – 7				■	■	■	■							
111	Sachbereichsleitung Logistik	6 – 9					■	■	■	■						
112	Leitung betriebliche OE Logistik	8 – 11						■	■	■	■					
121	Betriebsmitarbeitende Transport	1 – 3	■	■	■											
122	Betriebsfachleute Transport	3 – 5			■	■	■									
123	<sup>1)2)</sup> Wagenführung Sachentransport	2 – 4		■	■	■										
124	<sup>3)</sup> Wagenführung Personentransport	3 – 6			■	■	■	■								
130	Teamleitung Transport	4 – 7				■	■	■	■							
131	Sachbereichsleitung Transport	6 – 9					■	■	■	■						
132	Leitung betriebliche OE Transport	8 – 11						■	■	■	■					
141	Betriebsmitarbeitende PostFinance	1 – 3	■	■	■											
142	Betriebsfachleute PostFinance	3 – 6			■	■	■	■								
143	Kundenberatung PostFinance	5 – 6				■	■									
150	Teamleitung PostFinance	5 – 7				■	■	■								
151	Leitung betriebliche OE PostFinance	8 – 11						■	■	■	■					
<b>2</b>	<b>Unterhalt und Handwerk</b>	<b>FS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>
201	Betriebsmitarbeitende Wartung/ Unterhalt/Handwerk	1 – 4	■	■	■	■										
202	Betriebsfachleute Wartung/ Unterhalt/Handwerk	4 – 6				■	■	■								
203	Reinigung/Hausdienst	1 – 3	■	■	■											
204	Lagermitarbeitende/-fachleute	2 – 4		■	■	■										
210	Team-/Sachbereichsleitung Unterhalt und Handwerk	4 – 8				■	■	■	■	■						
211	Leitung betriebliche OE Unterhalt und Handwerk	7 – 10						■	■	■	■					
<b>3</b>	<b>Verkauf</b>	<b>FS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>
301	Front Office	3 – 6			■	■	■	■								
302	Kundenbetreuung klein/mittel	7 – 9						■	■	■						
303	Kundenbetreuung mittel/gross	9 – 12								■	■	■	■			
304	Sales Support/ Sachbearbeitung Verkaufsstellen	5 – 8					■	■	■	■						
311	Sachbereichsleitung Verkauf	7 – 9						■	■	■						
312	Poststellenleitung	5 – 10					■	■	■	■	■					

Nr.	Funktionsbereiche/Funktionsketten	FS	Funktionskettendarstellung													
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
<b>4</b>	<b>Informatik</b>	<b>FS</b>														
401	Produktion Informatik	2 – 5														
402	Support	5 – 7														
403	Systembetreuung	7 – 10														
404	Systementwicklung	5 – 8														
405	Anspruchsvolle Systementwicklung	8 – 10														
406	Spezialistin/Spezialist Informatik	10 – 13														
410	Teamleitung Informatik	7 – 10														
411	Sachbereichsleitung Informatik	10 – 13														
<b>5</b>	<b>Administrative und technische Sachbearbeitung</b>	<b>FS</b>														
501	Administrative Hilfsfunktionen	1 – 3														
502	Büroassistentz	2 – 5														
503	Sachbearbeitung	5 – 7														
504	Anspruchsvolle Sachbearbeitung	7 – 10														
505	Qualifizierte Sachbearbeitung	10 – 12														
510	Teamleitung	7 – 10														
511	Sachbereichsleitung	10 – 13														
<b>6</b>	<b>Führung/Management/Spezialisten</b>	<b>FS</b>														
601	Regionenleitung klein/mittel	9 – 11														
602	Regionenleitung gross	12 – 14														
603	Konzernweite Spezialisten	11 – 14														
604	Leitung Fachbereich klein	10 – 12														

Die Funktionentabelle wird überprüft und angepasst, wenn neue Aufgaben dazu kommen oder bestehende sich in wesentlichem Mass verändern.

- 1) Pauschalzulage für Equipenchefinnen/Equipenchefs, Primi im Zustelldienst und Wagenführende Sachentransportdienst nach Ziffer 13 Anhang 1
- 2) Abgrenzung Wagenführung im Sachentransport gemäss Anwendungsbestimmungen Lohnsystem und Funktionenraster
- 3) Abgrenzung Wagenführung im Personentransport gemäss Anwendungsbestimmungen Lohnsystem und Funktionenraster

## A3 Arbeitszeit

Gestützt auf Ziffer 40 GAV KG vereinbaren die Vertragsparteien:

### 1 Arbeitszeitgestaltung

#### 10 Grundsätze

<sup>1</sup>Unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten legen die Bereiche die Arbeitszeitgestaltung im Rahmen der Bestimmungen dieses Anhangs fest.

<sup>2</sup>Die Regelungen bei Arbeitszeitmodellen mit eigenen Möglichkeiten zum Zeitausgleich bleiben vorbehalten.

#### 11 Einsatzbereich Administration

#### 110 Ordentliche Betriebszeit

<sup>1</sup>Als ordentliche Betriebszeit gilt die Zeit von Montag bis Freitag von 6 bis 20 Uhr.

<sup>2</sup>Im Rahmen der ordentlichen Betriebszeit bestehen die Arbeitszeitmodelle nach Ziffer 2.

#### 111 Ausserordentliche Betriebszeit

Bei Bedarf können die Bereiche die ordentliche Betriebszeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen ausdehnen oder einschränken.

#### 12 Einsatzbereich Produktion

<sup>1</sup>Arbeitszeitmodelle nach Ziffer 2 können angewendet werden, falls es die betrieblichen Verhältnisse und die gesetzlichen Bestimmungen zulassen.

<sup>2</sup>Die Fünftagewoche ist einzuhalten, falls es die betrieblichen Verhältnisse erlauben. In den übrigen Fällen soll bei der Zuteilung von Ausgleichstagen eine gegenüber der Fünftagewoche möglichst gleichwertige Lösung erreicht werden.

### 2 Arbeitszeitmodelle

#### 20 Gleitende Arbeitszeit (Glaz)

<sup>1</sup>Glaz ist das Normmodell. Innerhalb der ordentlichen Betriebszeit kann die Arbeitszeit durch die Mitarbeitende/den Mitarbeitenden weitgehend in Eigenverantwortung gewählt werden. Wo dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist, legen die Bereiche Ansprech- und Servicezeiten fest.

<sup>2</sup>Der Zeitsaldo entspricht der Differenz zwischen der vertraglichen Arbeitszeit und der geleisteten bzw. anrechenbaren Arbeitszeit.

<sup>3</sup>Ein Zeitsaldo soll auf eine Bandbreite von +50 bzw. –10 Stunden begrenzt werden. Darüber hinausgehende Stunden verfallen grundsätzlich ohne Entschädigung. Ein Übertrag auf Überzeit ist nur möglich, wenn die Arbeitsleistung angeordnet oder nachträglich genehmigt wird. Innerhalb der Bandbreite geleistete Arbeitsstunden gelten nicht als Überzeit.

<sup>4</sup>Der Zeitsaldo kann in Absprache mit der/dem Vorgesetzten stunden- und tageweise kompensiert oder auf ein Zeitsparkonto übertragen werden.

<sup>5</sup>Die Kompensation darf an maximal fünf ganzen Tagen im Monat und maximal zehn ganzen Tagen im Jahr erfolgen.

## **21 Jahresarbeitszeit**

### **210 Grundsatz**

<sup>1</sup>Mit der Jahresarbeitszeit wird angestrebt:

- den Personaleinsatz unter Berücksichtigung von saisonalen Schwankungen der Auftragslage langfristig zu planen;
- zeitgerecht auf kurzfristige Veränderungen des Arbeitsvolumens zu reagieren;
- den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und der Teams nach Zeitsouveränität Rechnung zu tragen.

<sup>2</sup>Die Jahresarbeitszeit basiert auf variablen Tages-, Wochen- und Monatsarbeitszeiten.

<sup>3</sup>Sie wird individuell in Schriftform vereinbart.

### **211 Rahmenbedingungen**

<sup>1</sup>Die Jahres-Sollarbeitszeit wird entsprechend dem Beschäftigungsgrad festgelegt. Sie kann in weniger als zwölf Monaten erbracht werden. Der jährliche Ausgleich darf bei Vollzeit höchstens vier Wochen betragen.

<sup>2</sup>Der monatlich ausbezahlte Lohn richtet sich nach dem vereinbarten Beschäftigungsgrad, unabhängig von der geleisteten Arbeitszeit.

<sup>3</sup>Jährlich werden die voraussichtlichen monatlichen Sollarbeitszeiten geplant und in einer Vereinbarung festgehalten. Diese kann nachträglich veränderten Bedürfnissen der/des Mitarbeitenden oder der Konzerngesellschaft angepasst werden.

<sup>4</sup>Allfällige fixe Ansprech- und Servicezeiten oder andere Bedingungen sind individuell zu vereinbaren.

<sup>5</sup>Die minimale Arbeitszeit soll in der Regel die Hälfte der ordentlichen durchschnittlichen Arbeitsleistung pro Arbeitstag nicht unterschreiten.

<sup>6</sup>Kurzfristige Änderungen gegenüber den geplanten Arbeitszeiten sind im Rahmen der Zumutbarkeit für die Mitarbeitenden oder die Konzerngesellschaft möglich; sie sind zu vereinbaren.

<sup>7</sup>Die gesetzlichen Bestimmungen zur Höchstarbeitszeit, zu den Ruheschichten usw. bleiben vorbehalten.

<sup>8</sup>Die Zeitsalden 1 und 2 werden der/dem Vorgesetzten und der/dem Mitarbeitenden monatlich mitgeteilt.

- Zeitsaldo 1: Differenz zwischen der Sollarbeitszeit auf Grund des Durchschnitts nach Jahres-Sollarbeitszeit und der effektiv geleisteten oder anrechenbaren Arbeitszeit;
- Zeitsaldo 2: Differenz zwischen der Sollarbeitszeit gemäss Jahresplanung nach Absatz 3 und der effektiv geleisteten oder anrechenbaren Arbeitszeit.

<sup>9</sup>Der Zeitsaldo 1 ist im Jahresverlauf begrenzt auf +200 bzw. –50 Stunden. Werden diese Werte überschritten, sind die Jahresplanung nach Absatz 3 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.

<sup>10</sup>Am Jahresende darf der Zeitsaldo +100 bzw. –50 Stunden nicht übersteigen. Davon ausgenommen sind Fälle von länger dauernden Abwesenheiten wegen Krankheit oder Unfall. Der positive Zeitsaldo kann wahlweise auf das nächste Jahr oder auf ein Zeitsparkonto übertragen werden. Ein negativer Zeitsaldo von über 50 Stunden verfällt zu Lasten der Konzerngesellschaft. Ein positiver Zeitsaldo von über 100 Stunden verfällt zu Lasten der/des Mitarbeitenden. Soweit es sich um Überzeit nach Absatz 9 handelt oder die/der Vorgesetzte nicht für einen rechtzeitigen Abbau des Zeitsaldos gesorgt hat, werden die 100 Stunden übersteigende Zeit mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt.

<sup>11</sup>Bei 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.

## 22 Zeitsparmodell

<sup>1</sup>Beim Zeitsparmodell können Guthaben aus nicht bezogenen Ferientagen, Ruhe- oder Ausgleichstagen und Überzeit auf ein Zeitsparkonto übertragen werden.

<sup>2</sup>In einer individuellen Vereinbarung wird schriftlich festgehalten, welche der folgenden Zeitguthaben zum Ansparen gewählt werden können:

- a. ab dem 20. Altersjahr: die das gesetzliche Minimum von vier Wochen übersteigenden, nicht bezogenen Ferientage;
- b. Ausgleichstage aus der ordentlichen Arbeitszeit nach Ziffer 110 oder der Glaz nach Ziffer 20;
- c. frei verfügbare Ruhetage auf Grund der Feiertagslage;
- d. Überzeit;
- e. besondere Zeitgutschriften für Zusatzleistungen, die in der ordentlichen Arbeitszeit nicht berücksichtigt sind (ohne Zeitzuschläge für Nachtarbeit);
- f. Guthaben aus Glaz oder Jahresarbeitszeit.

<sup>3</sup>Der Bezug ab dem Zeitsparkonto kann im Einvernehmen erfolgen:

- a. als zusätzliche zusammenhängende Freizeit;
- b. als Langzeiturlaub (Sabbatical);
- c. zur vorübergehenden Reduktion der Arbeitszeit bei gleich bleibendem Beschäftigungsgrad;
- d. zur vorzeitigen Pensionierung;
- e. in begründbaren Einzelfällen als Barzahlung.

## 23 Alternierende Telearbeit

### 230 Grundsatz

Bei alternierender Telearbeit arbeitet die/der Mitarbeitende zeitweise am Arbeitsplatz der Konzerngesellschaft und zeitweise zu Hause.

### 231 Rahmenbedingungen

<sup>1</sup>Die/Der Mitarbeitende ist in den Arbeitsabläufen und in der Arbeitsorganisation der Konzerngesellschaft integriert.

<sup>2</sup>Die Telearbeit beruht auf Freiwilligkeit und bedarf der Zustimmung der/des Vorgesetzten.

<sup>3</sup>Die Dauer und der Inhalt der Telearbeit sowie weitere Besonderheiten wie Ansprechzeiten, Einrichtung des Arbeitsplatzes zu Hause, Kostenbeteiligung, Datenschutz werden individuell vereinbart.

<sup>4</sup>Die Konzerngesellschaft stellt der/dem Mitarbeitenden die technische Infrastruktur (Hardware, Software, Installation, Support) zur Verfügung.

<sup>5</sup>Es besteht kein Anspruch auf Ersatz von berufsbedingten Auslagen, soweit sie mit der Telearbeit zusammenhängen, zum Beispiel für Nutzung von privaten Räumlichkeiten.

<sup>6</sup>Legt die/der Vorgesetzte die Arbeitszeit direkt oder indirekt fest, werden die damit verbundenen Zeitzuschläge und Zulagen vereinbart.

<sup>7</sup>Die Vereinbarung über die Telearbeit kann von jeder Seite ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von drei Monaten schriftlich widerrufen werden.

## **24 Teilzeit mit Beschäftigungsrahmen (Ziffer 20 Absatz 3 GAV KG)**

### **240 Grundsätze**

<sup>1</sup>In Fällen von Ziffer 20 Absatz 2<sup>bis</sup> GAV KG besteht im Ausmass der unteren Grenze des Beschäftigungsrahmens Anspruch auf Lohnzahlung, es sei denn, die/der Mitarbeitende habe mehrfach entsprechende Arbeitseinsätze im Lauf des Jahrs abgelehnt. Der Anspruch auf Lohnzahlung im Ausmass der unteren Grenze des Beschäftigungsrahmens entfällt, wenn die/der Mitarbeitende aus Gründen von Krankheit, Schwangerschaft oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert war. Die Differenz wird spätestens im Dezember oder bei Austritt ausbezahlt.

<sup>2</sup>Konnte die/der Mitarbeitende infolge nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit, wegen des Bezugs von Mutterschaftsurlaub oder wegen der Leistung von Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst die Arbeitseinsätze im Ausmass der unteren Grenze des Beschäftigungsrahmens nicht leisten, so kann sie/er nicht zur Nachleistung verpflichtet werden.

<sup>3</sup>Der Wechsel ins Arbeitsverhältnis mit fixem Beschäftigungsgrad im Ausmass der bisherigen unteren Grenze des Beschäftigungsrahmens wird auf Begehren der/des Mitarbeitenden unter Einhaltung der Kündigungsfrist nach Ziffer 122 Anhang 4 GAV KG vollzogen; ein anderer Zeitpunkt für den Wechsel oder ein anderer fixer Beschäftigungsgrad können vereinbart werden.

<sup>4</sup>Wird die obere Grenze des Beschäftigungsrahmens über einen Zeitraum von zwölf Monaten überschritten, so besteht ein Anspruch der/des Mitarbeitenden auf angemessene Erhöhung der unteren Grenze des Beschäftigungsrahmens. Grundlage für die neue untere Grenze bilden sowohl die in den vorangegangenen zwölf Monaten geleisteten Einsätze wie auch die künftigen Beschäftigungsaussichten.

<sup>5</sup>Die geleisteten Einsätze werden im Stundenlohn bezahlt (Berechnung nach Ziffer 12 Anhang 1, zuzüglich Anteil einer allfälligen Pauschalzulage).

<sup>6</sup>Der Ferienanspruch (Ziffer 430 GAV KG) sowie allfällige Zulagen und Zuschläge werden separat abgegolten. Der Ferienzuschlag von 10,64 % bzw. 11,83 % bzw. 13,46 % wird auf jeder Lohnabrechnung separat ausgewiesen. Während mindestens vier Wochen pro Kalenderjahr (5 Wochen bis zum vollendeten 20. Altersjahr) darf die/der Mitarbeitende nicht eingesetzt werden. In dieser Zeit soll die/der Mitarbeitende ihre/seine Ferien beziehen können. Die einsatzfreien Perioden sind zu vereinbaren; falls keine Einigung erzielt werden kann, werden sie von der Konzerngesellschaft festgelegt.

<sup>7</sup>Die Lohnfortzahlung bei Krankheit wird in Abweichung von den Ziffern 3700 und 3701 GAV KG wie folgt geregelt:

- Die/Der Mitarbeitende ist ab Beginn des Arbeitsverhältnisses bei unverschuldeter, medizinisch begründeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Schwangerschaft ab dem 61. Krankheitstag über eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung versichert. Diese Versicherung leistet für eine Dauer von 720 Tagen, abzüglich einer Wartefrist von 60 Tagen, ein Taggeld von 80 % des in den vergangenen drei Monaten bei der Konzerngesellschaft erzielten Durchschnittslohns. Die Krankentaggelder werden direkt durch den Versicherer ausbezahlt, ab dem 61. Krankheitstag besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung durch die Konzerngesellschaft. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit richtet sich die Höhe des Taggelds nach dem Grad der Arbeitsunfähigkeit.
- Mitarbeitenden, die länger als 60 Tage krank sind, leistet die Konzerngesellschaft rückwirkend ab 1. Krankheitstag bis und mit 60. Krankheitstag eine Lohnfortzahlung von 100 % des in den vergangenen drei Monaten bei der Konzerngesellschaft erzielten Durchschnittslohns.
- Ausnahmsweise wird das Taggeld bzw. die Lohnfortzahlung auf der Basis des in den vergangenen zwölf Monaten erzielten Durchschnittslohns berechnet.
- Grundsätzlich besteht für Krankheitsabwesenheiten von bis zu 60 Tagen Dauer kein Anspruch auf Lohnfortzahlung (Abgeltung nach Abs. 9). Die Mitarbeitenden sind beim Abschluss des EAV ausdrücklich auf das Fehlen des Versicherungsschutzes für Krankheitsabwesenheiten bis zu 60 Tagen aufmerksam zu machen.

<sup>8</sup>Die Lohnfortzahlung bei Unfall wird in Abweichung von den Ziffern 3700 bis 3702 GAV KG wie folgt geregelt:

- Das UVG-Taggeld (bei voller Arbeitsunfähigkeit 80 % des Lohns gemäss UVG) wird direkt durch die Suva ausbezahlt; ab dem 4. Unfalltag besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung durch die Konzerngesellschaft.
- Für den Unfalltag und die beiden folgenden Tage gewährt die Konzerngesellschaft eine Lohnfortzahlung, die dem Lohn für an diesen Tagen geplante Arbeitseinsätze, mindestens der Höhe des UVG-Taggelds, entspricht.

<sup>9</sup>Als Abgeltung der durch Absatz 7 und Absatz 8 nicht gedeckten Leistungen der Konzerngesellschaft wird der/dem Mitarbeitenden ein Lohnzuschlag von 2,5 % ausgerichtet.

## 241 Inhalt des EAV

Im EAV ist zusätzlich zu den Elementen nach Ziffer 20 GAV KG festzuhalten:

- der Beschäftigungsrahmen (untere Grenze und obere Grenze);
- es besteht die Möglichkeit, ein einzelnes Arbeitsangebot ohne Begründung abzulehnen; allerdings muss eine Jahresleistung von durchschnittlich ...% (= untere Grenze des Beschäftigungsrahmens, z. B. 30 %) erbracht werden;
- es besteht kein Anspruch auf Einsätze über das Ausmass der vereinbarten minimalen Jahresleistung von durchschnittlich ... (z. B. 30 %);
- die/der Mitarbeitende bestätigt ausdrücklich (im EAV oder in einer separaten Vereinbarung), dass diese unregelmässige Beschäftigung im Stundenlohn von ihr/ihm gewünscht worden ist und dass ihr/ihm die Besonderheiten bezüglich Lohnfortzahlung und Ferien bekannt sind;
- ab der sechsten Krankheitswoche ist ein Arztzeugnis abzugeben, das den Krankheitsbeginn allenfalls rückwirkend bestätigt; der/dem Mitarbeitenden wird empfohlen, sich die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit spätestens ab der 3. Woche bestätigen zu lassen.

## 3 Fixe Arbeitszeit

Aus betrieblichen Gründen können für Organisationsbereiche oder einzelne Mitarbeitende fixe Arbeitszeiten festgelegt werden.

#### 4 Unbezahlter Urlaub

<sup>1</sup>Unbezahlter Urlaub nach Ziffer 4520 GAV KG kann insbesondere in folgenden Fällen gewährt werden:

Ereignis	unbezahlter Urlaub
a. für humanitäre Hilfseinsätze: Als humanitäre Hilfseinsätze gelten: Teilnahme an internationalen Missionen, Mitarbeit in sozialen Institutionen, Einsatz als Lawinen-/Katastrophen-Hundeführerin oder -Hundeführer.	erforderliche Zeit
b. für ausserschulische Jugendarbeit, Jugend und Sport usw. bis zum vollendeten 30. Altersjahr:	pro Kalenderjahr bis 2 Wochen
c. für Sportförderung: Unter Sportförderung fallen: Teilnahme als Aktive/Aktiver oder Funktionärin/Funktionär von nationalen Sportverbänden an – nationalen/internationalen Wettkämpfen; – Vorbereitungstrainings für Elitewettkämpfe.	pro Kalenderjahr bis 3 Wochen
d. Adoptionsurlaub: In begründbaren Fällen kann dieser Urlaub auf Gesuch der/des Mitarbeitenden verlängert werden.	bis 2 Monate
e. Langzeiturlaub, frühestens nach fünf Jahren Anstellungsdauer:	bis 1 Jahr
f. Berufsunterbruch: In begründbaren Einzelfällen kann ein längerer Berufsunterbruch individuell vereinbart werden.	bis 2 Jahre

<sup>2</sup>Dauert der unbezahlte Urlaub gemäss Buchstabe e und f nicht mehr als vier Monate, wird die Wiederaufnahme der bisherigen Stelle zugesichert. Dauert der Langzeiturlaub bzw. der Berufsunterbruch länger als vier Monate, dann bemüht sich die Konzerngesellschaft, der/dem Mitarbeitenden nach Ablauf des Urlaubs eine dem bisherigen EAV entsprechende Stelle anzubieten. Falls dies nicht möglich ist, wird das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist aufgelöst. Dauert der unbezahlte Urlaub mindestens ein Jahr, so ist die Kündigung bereits auf den Zeitpunkt des Ablaufs des Urlaubs zulässig. Muss das Arbeitsverhältnis mangels zumutbarer Stelle aufgelöst werden, so entsteht kein Anspruch auf Abgangsentschädigung.

#### 5 Arbeitszeitliche Bestimmungen für einzelne Personalgruppen

Es gelten die jeweiligen gesetzlichen Grundlagen.

## **6 Liste der Feiertage**

### **60 Feiertage mit Sonntagszulage ganze Schweiz**

1. Januar (Neujahrstag)

Ostermontag

Auffahrt

1. August (Bundesfeiertag)

25. Dezember (Weihnachten)

## 61 Feiertage nach Kantonen (mit oder ohne Sonntagszulage)

	Feiertage mit Sonntagszulage, wenn die Mehrheit der Mitarbeitenden in diesem Kanton arbeitsfrei hat						Feiertage ohne Sonntagszulage
	2. Januar (Berchtoldstag)	19. März (Josephstag)	Karfreitag	Pfingstmontag	15. August (Maria Himmelfahrt)	26. Dezember (Stephanstag)	
Aargau	X		X	X		X	
– nur Bezirk Baden	X		X	X		X	Fronleichnam
– nur Aarau, Zofingen, Lenzburg	X		X	X		X	Jugendfest (1/2 Tag)
Appenzell AR	X		X	X		X	
Appenzell IR			X	X	X	X	Fronleichnam
Bern	X		X	X		X	
– nur Burgdorf	X		X	X		X	Solennität (Juni)
Basel Stadt			X	X		X	Fasnachtsmontag (1/2 Tag) Fasnachtsmittwoch (1/2 Tag) 1. Mai
Basel Land			X	X		X	1. Mai
Freiburg	X		X	X		X	Fronleichnam
Genf	X		X	X		X	Jeûne Genevois
Glarus			X	X		X	Näfelsefahrt 1. November (Allerheiligen)
Graubünden	X		X	X		X	
Jura	X		X	X		X	Fronleichnam 1. Mai
Luzern			X	X	X	X	Fronleichnam
Neuenburg	X		X	X		X	Bettagsmontag
Nidwalden	X		X	X		X	Fronleichnam
Obwalden			X	X	X	X	Fronleichnam
Solothurn	X		X	X		X	Fronleichnam
Schaffhausen	X		X	X		X	1. Mai
Schwyz			X	X	X	X	Fronleichnam
St. Gallen			X	X		X	1. November (Allerheiligen)
Thurgau	X		X	X		X	1. Mai
Tessin		X		X	X	X	1. November (Allerheiligen)
Uri			X	X	X	X	Fronleichnam
Waadt	X		X	X		X	Bettagsmontag
Wallis		X			X	X	Fronleichnam 1. November (Allerheiligen)
Zug	X		X	X		X	Fronleichnam
Zürich	X		X	X		X	1. Mai

## A4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Gestützt auf Ziffer 60 GAV KG vereinbaren die Vertragsparteien:

### 1 Beendigung und Auflösung

#### 10 Beendigung

**100** Die Konzerngesellschaft und die/der Mitarbeitende können das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen auf jeden Zeitpunkt beenden.

**101** Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung:

- a. bei Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters:
  - für Frauen: bei Vollendung des 64. Altersjahrs;
  - für Männer: bei Vollendung des 65. Altersjahrs.Der vorzeitige Altersrücktritt gemäss den anwendbaren Bestimmungen über die Pensionskasse bleibt vorbehalten (Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Mitarbeitende/den Mitarbeitenden);
- b. mit dem Tod;
- c. bei Ablauf der Vertragsdauer;
- d. beim Anspruch auf eine volle IV-Rente

**102** Die Konzerngesellschaft und die/der Mitarbeitende können die Beschäftigung über das Alter nach Ziffer 101 Buchstabe a hinaus vereinbaren. Auf eigenen Wunsch kann die Mitarbeitende bis zur Vollendung des 65. Altersjahrs im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten weiterarbeiten; sie hat dies spätestens sechs Monate vor Erreichen des Alters nach Ziffer 101 Buchstabe a anzumelden.

#### 11 Auflösung befristeter Arbeitsverhältnisse

Die Konzerngesellschaft und die/der Mitarbeitende können das befristete Arbeitsverhältnis in den Fällen nach Ziffer 124 fristlos kündigen.

#### 12 Auflösung unbefristeter Arbeitsverhältnisse

**120** Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann von der Konzerngesellschaft und der/dem Mitarbeitenden gekündigt werden.

- 121** Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis gegenseitig ordentlich gekündigt werden: 7 Tage auf Ende der Kalenderwoche.
- 122** Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis gegenseitig auf Ende jeden Monats ordentlich gekündigt werden. Dabei gelten folgende Fristen:
- im ersten Anstellungsjahr: einen Monat;
  - danach: drei Monate;
  - ab vollendetem 50. Altersjahr und 20 Anstellungsjahren, falls die Kündigung durch die Konzerngesellschaft aus wirtschaftlichen Gründen erfolgt und die/der Mitarbeitende nicht eine kürzere Frist wünscht: fünf Monate.

### **123 Kündigungsschutz**

<sup>1</sup>Der Kündigung durch die Konzerngesellschaft aus Gründen, die von der/dem Mitarbeitenden persönlich zu vertreten sind (ungenügende Leistungen, mangelhaftes Verhalten usw.), muss eine schriftliche Verwarnung mit Kündigungsandrohung vorausgegangen sein. Unterlässt die Konzerngesellschaft die Verwarnung, hat die/der betroffene Mitarbeitende infolge Verletzung dieser Formvorschrift Anspruch auf eine Entschädigung in der Höhe von zwei Monatslöhnen. Wenn nötig werden mit der/dem betreffenden Mitarbeitenden Massnahmen zur Verbesserung der Leistung oder Änderung des Verhaltens vereinbart. Gleichzeitig kann eine Bewährungsfrist festgelegt werden. Tatsachen, die zur Verwarnung geführt haben, können drei Jahre nach Ablauf dieser Frist nicht mehr gegen die Mitarbeitende/den Mitarbeitenden verwendet werden.

<sup>2</sup>Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Konzerngesellschaft während Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall erfolgt unter Berücksichtigung der gesetzlichen Sperrfristen (Art. 336c OR) frühestens auf den Zeitpunkt, zu dem der Anspruch der/des Mitarbeitenden auf volle Lohnfortzahlung endet. Vorbehalten bleibt die Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses bei Eintritt einer vollständigen oder teilweisen Invalidität, die Anspruch auf Rentenleistungen der IV und der Pensionskasse gibt.

<sup>3</sup>In Ergänzung zu Artikel 336 Absatz 2 Buchstabe b OR ist eine Kündigung auch missbräuchlich, wenn die/der betroffene Mitarbeitende einem Mitwirkungsorgan gemäss GAV KG angehört oder als Vertrauensperson einer vertragschliessenden Gewerkschaft der Konzerngesellschaft als solche gemeldet ist, und die Konzerngesellschaft nicht beweisen kann, dass sie einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte. In all diesen Fällen beträgt die maximale Entschädigung 12 Monatslöhne.

<sup>4</sup>Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere Artikel 10 GIG.

- 124** Als Grund für die fristlose Kündigung durch die Konzerngesellschaft oder die/den Mitarbeitenden gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann.

### **2 Formvorschriften**

- 20** Die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses, die Befristung, die Beendigung nach Ziffer 10 sowie die Auflösung nach den Ziffern 11 und 12 haben schriftlich zu erfolgen.
- 21** Die fristlose Kündigung durch die Mitarbeitende/den Mitarbeitenden ist auf Verlangen der Konzerngesellschaft schriftlich zu begründen.

### **3 Massnahmen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

- 30** Die Konzerngesellschaft schöpft alle sinnvollen Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung aus, bevor sie der/dem Mitarbeitenden ohne deren/dessen Verschulden kündigt.
- 31** Kündigt die Konzerngesellschaft das Arbeitsverhältnis, ohne dass die/der betroffene Mitarbeitende daran ein Verschulden trifft, so erhält sie/er eine Entschädigung gemäss Ziffer 310.
- 310** Es besteht folgender Anspruch auf Abgangsentschädigung:

vollendete Anstellungsjahre	Anzahl Monatslöhne
2 bis 5 Jahre	1
6 bis 10 Jahre	2
11 bis 20 Jahre	4
über 20 Jahre	5

- 311** In Härtefällen können mit der/dem Mitarbeitenden höhere Entschädigungen vereinbart werden.
- 312** Die Berechnung erfolgt auf Grund des aktuellen Brutto-Jahreslohns.

- 32** Wird die Kündigung wegen Diskriminierung (nach GIG) aufgehoben, so erhält die/der betroffene Mitarbeitende eine Entschädigung, wenn die Konzerngesellschaft sie/ihn nicht mit der bisherigen Arbeit weiterbeschäftigen kann.
- 33** Wenn die/der betroffene Mitarbeitende wieder eine Beschäftigung bei einer Konzerngesellschaft oder der Schweizerischen Post aufnimmt, ist die Entschädigung nach Ziffer 31 in dem Masse zurückzuerstatten, als sie zusammen mit dem neuen Lohn die bisherigen Bezüge übersteigt. Die Rückzahlungsverpflichtung gilt für entlassene Mitarbeitende nach den Ziffern 31 ff. Sie wird bei Festlegung der Entschädigung vereinbart. In Fällen von Diskriminierung (Ziffer 32) besteht keine Rückzahlungspflicht.
- 34** Für die Fälle nach Ziffer 31 werden periodische Leistungen aus obligatorischen Versicherungen, ausgenommen solche der Arbeitslosenversicherung, bei der Entschädigung angerechnet. In Fällen von Diskriminierung (Ziffer 32) erfolgt keine Anrechnung.
- 35** Wenn die Voraussetzungen erfüllt sind, können die Konzerngesellschaft und die/der Mitarbeitende an Stelle der Ausrichtung der Entschädigung die vorzeitige Pensionierung vereinbaren.  
Hat die/der Mitarbeitende bei Ablauf der Kündigungsfrist das 60. Altersjahr vollendet, kann die Konzerngesellschaft mindestens den Betrag, der den Monatslöhnen bis zum maximalen Anspruch nach Ziffer 310 entspricht, für eine Verbesserung der individuellen Pensionierungsbedingungen zur Verfügung stellen.
- 36** Die/Der Mitarbeitende kann die ratenweise Auszahlung der Entschädigung verlangen. Die Modalitäten werden vereinbart.
- 37** Kein Anspruch auf Entschädigung besteht:
- wenn das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung endet;
  - wenn ein im EAV vorgesehenes Ereignis Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist;
  - wenn das Arbeitsverhältnis wegen mangelnder Arbeitsfähigkeit auf das Ende des Taggeldanspruchs aufgelöst wird.

## A5 Mitwirkung

Gestützt auf Ziffer 7 GAV KG vereinbaren die Vertragsparteien:

### 1 Allgemeines

### 10 Gegenstand

In diesem Anhang werden die Einzelheiten geregelt zu den:

- Betriebskommissionen (BeKo);
- Personalkommissionen (PeKo);
- abschliessend genannten Mitwirkungsgegenständen, -graden und -ebenen (Mitwirkungstabelle).

### 11 Aufwendungen für die Mitwirkung

<sup>1</sup>Die Konzerngesellschaft unterstützt die Mitwirkungsorgane bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Sie gewährt den Mitgliedern der BeKo und PeKo für die Besprechungen mit der Konzerngesellschaft sowie deren Vorbereitung den benötigten Urlaub (Vorbereitungszeit: bis halbe Sitzungszeit oder nach Vereinbarung).

<sup>2</sup>Die Konzerngesellschaft stellt folgende Infrastruktur zur Verfügung:

- Sitzungszimmer (inkl. Hilfsmittel wie Hellraumprojektor, Flipchart usw.) soweit vorhanden und verfügbar: unentgeltlich für BeKo/PeKo, in Ausnahmefällen für die vertragschliessenden Gewerkschaften;
- Telefon, Fax, Personalcomputer, Fotokopierer: unentgeltlich im Rahmen der Bestimmungen über deren private Verwendung.

### 2 Betriebskommission (BeKo)

<sup>1</sup>Die BeKo ist in der Konzerngesellschaft das zuständige Mitwirkungsorgan des Personals.

<sup>2</sup>Die BeKo umfassen grundsätzlich fünf bis sieben Mitglieder. Jede bestehende PeKo ist mit mindestens einem Mitglied vertreten.

<sup>3</sup>Die BeKo werden mindestens zweimal jährlich von der Leitung der Konzerngesellschaft zu einer gemeinsamen Sitzung eingeladen. Die BeKo kann Sitzungen unter Angabe der Traktanden beantragen. Die BeKo kann fallweise Experten der vertragschliessenden Gewerkschaften beiziehen.

<sup>4</sup>Jede BeKo gibt sich eine Geschäftsordnung, die von der Personalleitung der Konzerngesellschaft genehmigt wird.

### 3 Personalkommissionen (PeKo)

#### 30 Grundsätze

<sup>1</sup>In Filialen (oder Einsatzzonen) ab 10 Mitarbeitenden können die Mitarbeitenden aus ihren Reihen eine PeKo bilden. Sie ernennen die Mitglieder der PeKo. Falls keine Einigung gefunden werden kann oder falls sich mehr Kandidierende bewerben als Sitze zu vergeben sind, wird die PeKo mittels Wahl bestimmt. Die Wahlen werden in einem vereinfachten Verfahren durchgeführt. Die Einzelheiten richten sich nach dem Reglement zu den Wahlen in die PeKo.

<sup>2</sup>Die PeKo haben in der Regel fünf, höchstens sieben Mitglieder; in kleineren Filialen (oder Einsatzzonen) haben die PeKo in der Regel drei Mitglieder.

<sup>3</sup>Die PeKo konstituieren sich selbst. Dabei sind mindestens der Vorsitz und die Stellvertretung zu bestimmen. Die/Der Vorsitzende hat bei Stimmengleichheit den Stichentscheid.

#### 31 Sitzungen/Zuständigkeit

<sup>1</sup>Die PeKo werden jährlich mindestens einmal von der Leitung der Filiale (oder Einsatzzone) zu einer gemeinsamen Sitzung eingeladen. Die PeKo können Sitzungen unter Angabe der Traktanden beantragen.

<sup>2</sup>Für individuelle Personalangelegenheiten sind die PeKo nicht zuständig.

#### 32 Beschlussfassung

<sup>1</sup>Die PeKo sind beschlussfähig, wenn die Hälfte der Mitglieder anwesend ist. Zirkularbeschlüsse bedürfen der Zustimmung aller PeKo-Mitglieder.

<sup>2</sup>Die PeKo können Richtlinien für die interne Organisation und die Aufgabenverteilung unter den PeKo-Mitgliedern erlassen. Die Richtlinien bedürfen der Genehmigung durch die Leitung der Konzerngesellschaft.

#### 4 Mitwirkungstabelle (Mitwirkungsgegenstände, -grade und -ebenen)

Grad 1 = Information

Grad 2 = Mitsprache/Anhörung

Grad 3 = Mitbestimmung (Vertrag)

Mitwirkungsgegenstände	Ebenen		
	Gewerkschaften – Kommunikation – transfair	BeKo	PeKo
GAV KG (inkl. Anhänge)	3	–	–
Anschlussvereinbarung (inkl. Anhänge)	3	1	1
PeKo-/BeKo-Reglement	2	1	1
Sozialplan	3	1	1
Lohnverhandlungen	3	1	1
Reglemente, Anwendungsbestimmungen zu Anschlussvereinbarung, Vorlagen für EAV	2	2	1
Betriebliches (z. B. Verpflegungs- und Aufenthaltsräume)	–	(2)	2
Strategisches (Organisation, Standorte usw.)	1	1	–
Auswahl und Umsetzung von Massnahmen, die ein Kollektiv von Mitarbeitenden betreffen (keine Massenentlassung)	2	–	–

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

Der GAV KG kann bei den Vertragsparteien bezogen werden.

Ausgabe Januar 2011

