

# Gesamtarbeitsvertrag

# Post



Gültig ab 1.1.2002



Gewerkschaft Kommunikation  
Syndicat de la Communication  
Sindacato della Comunicazione  
Sindical de la Comunicaziun

transfa<sup>r</sup>

**DIE POST** 

### **Gewerkschaft Kommunikation**

Oberdorfstrasse 32  
3072 Ostermundigen



### **transfair**

Christliche Gewerkschaft  
Service public und Dienstleistungen  
Hopfenweg 21  
3000 Bern 14



### **Die Schweizerische Post**

Viktoriastrasse 21  
3030 Bern



	Seite
<b>Abkürzungen und Begriffe</b>	<b>5</b>
<b>1 Geltungsbereich und Allgemeines</b>	<b>6</b>
10 Geltungsbereich	
11 Ausnahmen vom Geltungsbereich	
12 Abweichende GAV-Bestimmungen	
13 Übertragung von Betriebsteilen an Dritte/Verträge mit Personalverleihfirmen	
14 Gleichstellung und Persönlichkeitsschutz	
<b>2 Verhältnis Post – 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>17</b>
30 Lohn	
31 Lohnskala	
32 Arbeitsmarkt	
33 Personalbeurteilung	
34 Stellvertretung und Ablösung	
35 Zulagen	
36 Prämien	
37 Lohnfortzahlung	
38 Berufliche Vorsorge	

## **4 Arbeitszeit, Ferien und Urlaub 29**

- 40 Arbeitszeit (Normalarbeitszeit)
- 41 Besondere Arbeitszeit
- 42 Pausen, Arbeitsunterbrechungen; Kurzpausen
- 43 Ferien
- 44 Sonn- und Feiertage/Ruhetage
- 45 Urlaub

## **5 Differenzen Post – Mitarbeitende 35**

- 50 Bezug einer Vertrauensperson
- 51 Pflichtverletzungen
- 52 Streitigkeiten

## **6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses; Sozialvereinbarung und Sozialplan 37**

- 60 Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- 61 Sozialvereinbarung und Sozialplan

## **7 Soziales 38**

- 70 Soziale Einrichtungen
- 71 Unterstützung
- 72 Wohnbauförderung
- 73 Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz
- 74 Eingliederung

	Seite
<b>8 Verhältnis Post – Gewerkschaften (Sozialpartnerschaft)</b>	<b>40</b>
80 Mitwirkung	
81 Lohnverhandlungen	
82 Solidaritätsbeiträge	
83 Durchsetzung des GAV	
84 Verhandlungsbereitschaft	
85 Arbeitsfriede	
86 Konfliktbewältigung, Schlichtungs- und Schiedsinstanzen	
<b>9 Schlussbestimmungen</b>	<b>44</b>
90 In-Kraft-Treten, Geltungsdauer, Kündigung	
91 Vertragsloser Zustand	
92 Überführungsbestimmungen	
93 Aufhebung bisherigen Rechts	
<b>A1 Anhang 1 Lohn und Zulagen</b>	<b>47</b>
<b>A2 Anhang 2 Funktionenraster</b>	<b>55</b>
<b>A3 Anhang 3 Arbeitszeit</b>	<b>58</b>

	Seite
<b>A4 Anhang 4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>	<b>66</b>
<b>A5 Anhang 5 Sozialvereinbarung</b>	<b>75</b>
<b>A6 Anhang 6 Streitigkeiten zwischen der Post und einzelnen Mitarbeitenden</b>	<b>78</b>
<b>A7 Anhang 7 Mitwirkung</b>	<b>85</b>
<b>A8 Anhang 8 Schlichtungs- und Schiedsinstanzen</b>	<b>90</b>
<b>A9 Anhang 9 Überführungsbestimmungen</b>	<b>95</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
BG	Bundesgesetz	
BPG	Bundespersonalgesetz	172.220.1
EAV	Einzelarbeitsvertrag	
EO	Erwerbsersatzordnung	
EOG	BG über die Erwerbsersatzordnung für Dienstleistende in Armee und Zivilschutz	834.1
FaKo	Fachkommission	
FS	Funktionsstufe	
GAV	Gesamtarbeitsvertrag	
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	
PVS	Paritätische Vermittlungsstelle	
RL 96/2000	Richtlinien für flexible Personalmassnahmen bei betrieblichen Veränderungen	
SR	Systematische Sammlung des Bundesrechts	
UVG	BG über die Unfallversicherung (Unfallversicherungsgesetz)	832.20
VwVG	BG über das Verwaltungsverfahren (Verwaltungsverfahrensgesetz)	172.021
ZPO BE	Zivilprozessordnung des Kantons Bern	

## 1 Geltungsbereich und Allgemeines

Die Post und die vertragschliessenden Gewerkschaften haben gestützt auf Artikel 38 BPG folgenden Gesamtarbeitsvertrag (GAV) abgeschlossen:

### 1 Geltungsbereich und Allgemeines

#### 10 Geltungsbereich

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

#### 11 Ausnahmen vom Geltungsbereich

##### 110 Höheres Kader

Zum höheren Kader gehören Mitarbeitende bis zur zweiten Kaderstufe sowie konzern- und bereichsweite Spezialistinnen und Spezialisten.

##### 111 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 Post aufgeboden werden und den einzelnen Einsatz ablehnen können (Gelegenheitsarbeit).

<sup>2</sup>Für die Aushilfen der Post gilt der GAV Aushilfen.

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

##### 112 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.

#### 12 Abweichende GAV-Bestimmungen

Für einzelne dem GAV unterstellte Personalgruppen können abweichende Bestimmungen vereinbart werden.

### 13 **Übertragung von Betriebsteilen an Dritte/Verträge mit Personalverleihfirmen**

#### 130 **Übertragung von Betriebsteilen an Dritte**

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

#### 131 **Verträge mit Personalverleihfirmen**

Beim Abschluss von Verträgen mit Personalverleihfirmen vereinbart die Post, dass für das Leihpersonal bezüglich Lohn und Arbeitszeit die Bedingungen angewendet werden, die für vergleichbare Arbeitsverhältnisse bei der Post gelten (GAV Post oder GAV Aushilfen).

### 14 **Gleichstellung und Persönlichkeitsschutz**

#### 140 **Grundsätze**

<sup>1</sup>Mitarbeitende dürfen auf Grund persönlicher Merkmale wie Geschlecht, Herkunft, Sprache, Gesundheitszustand 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 GAV-Parteien verpflichten sich dazu, in ihren Bereichen:

- die Persönlichkeit der Mitarbeitenden zu schützen;
- die Gleichstellung zu verwirklichen; dies umfasst das Verbot von Diskriminierungen und Förderungsmassnahmen im Sinn der Schaffung faktischer Chancengleichheit;
- Massnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing zu treffen sowie nötigenfalls für Abhilfe zu sorgen;
- Arbeitsbedingungen zu schaffen, die es den Mitarbeitenden erlauben, ihre Verantwortung in der Familie und in der Gesellschaft wahrzunehmen;
- eine angemessene Vertretung der Geschlechter, Sprachen und Kulturen in den Gremien, Projekt- und Arbeitsteams anzustreben;

- geeignete Massnahmen für die Umsetzung der Chancengleichheit zu treffen, insbesondere für Frauen, in allen Berufsgruppen und auf allen Hierarchiestufen;
- anzustreben, dass die Hälfte der Sitze der Mitwirkungsorgane und -gremien durch Frauen besetzt werden; die GAV-Parteien können für bestimmte Gremien Mindestvertretungen festlegen.

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

### 141 Umsetzung

<sup>1</sup>Mit der Umsetzung der Gleichstellung und des Persönlichkeitsschutzes sind befasst:

- a. die/der Gleichstellungsbeauftragte auf Konzernebene;
- b. die Ansprechpersonen in den Organisationseinheiten;
- c. die Paritätische Kommission Gleichstellung und Persönlichkeitsschutz;
- d. der Ausschuss als Fachkommission nach Artikel 13 Absatz 3 GIG (Ziff. 3 Anhang 6).

<sup>2</sup>Die/Der von der Post bestimmte Gleichstellungsbeauftragte stellt insbesondere die Verbindung zwischen den Ansprechpersonen der Bereiche und der Paritätischen Kommission Gleichstellung und Persönlichkeitsschutz sicher.

<sup>3</sup>Die von der Post bestimmten Ansprechpersonen in den Organisationseinheiten unterstützen die Gleichstellungsbeauftragte/den Gleichstellungsbeauftragten bei der Umsetzung der Gleichstellungsmassnahmen, informieren und beraten die Mitarbeitenden in Fragen der Gleichstellung und des Persönlichkeitsschutzes.

<sup>4</sup>Die GAV-Parteien setzen zur Behandlung von Grundsatzfragen die Paritätische Kommission Gleichstellung und Persönlichkeitsschutz ein.

## 2 Verhältnis Post – Mitarbeitende

### 20 Verhältnis Gesamtarbeitsvertrag – Einzelarbeitsvertrag

<sup>1</sup>Die Post schliesst mit jeder/jedem Mitarbeitenden im Geltungsbereich dieses GAV einen schriftlichen EAV auf der Grundlage dieses GAV 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 Funktion und die Funktionsstufe;
- 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>Die/Der Mitarbeitende erhält beim Abschluss des EAV ein Exemplar dieses GAV.

<sup>4</sup>Jede Änderung dieses GAV bewirkt automatisch die Anpassung des EAV. Die/Der Mitarbeitende wird von der Post so frühzeitig wie möglich über die Änderungen informiert.

### 21 Arbeitsverhältnis

#### 210 Stellenausschreibungen

Die Post gibt offene Stellen in der Regel über eine besondere Publikation und über das Intranet bekannt. Die Anwendungsbestimmungen über das Arbeitsverhältnis regeln die Ausnahmen. Offene Stellen sind geschlechtsneutral auszuschreiben.

#### 211 Probezeit

<sup>1</sup>Die Probezeit dauert maximal drei Monate. In begründbaren Fällen kann sie durch individuelle Vereinbarung einmal auf höchstens sechs Monate verlängert werden. 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 zweimal 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 den vertragschliessenden Gewerkschaften 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 Post diese nach Möglichkeit. Die Einzelheiten werden in einer Vereinbarung zwischen den Mitarbeitenden und der Post festgehalten.

<sup>2</sup>Lehnt die Post 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, Ziff. 230; Kündigungsfristen, Ziff. 122 Anhang 4; Abgangsentschädigung, Ziff. 4101 Anhang 4) mitgezählt:

- a. die in einem Arbeitsverhältnis mit der Post oder einem Posthalter zurückgelegte Zeit;
- b. die in einem Arbeitsverhältnis als Aushilfe bei der Post oder bei einem Posthalter zurückgelegte Zeit zu einem Fünftel;
- c. die ganze in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegte Zeit (vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie anerkannter Lehrgang, Post-interne Ausbildung);
- d. die ganze zurückgelegte Zeit bei Rückkehr zur Post aus einem in eine Tochtergesellschaft ausgelagerten Bereich (inklusive der früher bei der Post angerechneten Anstellungsdauer);
- e. die ganze Zeit in befristeten Arbeitsverhältnissen.

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

<sup>3</sup>Im EAV kann die Anstellungsdauer bei einer Tochter- oder Beteiligungsgesellschaft der 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 Post in guten Treuen zu wahren.

<sup>2</sup>Die/Der Mitarbeitende hat die von der Post 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 Post Kenntnis hat und die weder offenkundig noch allgemein zugänglich sind, ist Stillschweigen zu bewahren.

<sup>2</sup>Im Übrigen gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere diejenigen zum Geschäfts-, Amts- und Postgeheimnis. Die nach Organisationsreglement der Post 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, so weit 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 Post über andere Erwerbstätigkeiten zu informieren. Eine nebenerwerbliche Tätigkeit ist unzulässig, sofern dadurch die Treuepflicht verletzt wird. Die Höchstarbeitszeit nach ArG darf gesamt haft 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 Post bekennt sich zu uncodierten Arbeitszeugnissen.

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

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

Für die Rechte an Erfindungen und anderen immateriellen Gütern gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

### **226 Persönlichkeitsschutz/Datenschutz**

<sup>1</sup>Die/Der Mitarbeitende hat Anspruch auf den Schutz ihrer/seiner Persönlichkeit nach Ziffer 140.

<sup>2</sup>Die/Der Mitarbeitende ist verpflichtet, der Post alle für das Arbeitsverhältnis notwendigen persönlichen Daten zur Verfügung zu stellen und allfällige Änderungen bekannt zu geben. Die Post 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. Die Anwendungsbestimmungen über den Schutz von Personaldaten regeln die Einzelheiten.

## **23 Treueprämie und Fringe Benefits**

### **230 Treueprämie**

<sup>1</sup>Bei Vollendung des zehnten Anstellungsjahrs und danach alle fünf Jahre gewährt die Post 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 im 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 oder Kreis**

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

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

<sup>3</sup>Bei Einsatz innerhalb des gleichen Arbeitsorts oder Kreises 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 Post pauschal abgegolten. Die Einzelheiten sind im 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 **Dienstwohnung**

Im EAV kann vereinbart werden, dass eine Dienstwohnung der Post zu beziehen ist. Bei der Vereinbarung der Mietkosten im Mietvertrag sind die mit dem Bezug der Dienstwohnung verbundenen Vor- und Nachteile zu berücksichtigen.

### 245 **Umzugskosten**

<sup>1</sup>Die Post übernimmt die Umzugskosten, wenn der Wohnungswechsel infolge Bezugs einer Dienstwohnung oder bei betrieblich begründetem Wechsel des Arbeitsorts notwendig ist. Die Post 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 Post stellt die zur Ausübung der Aufgaben benötigten Arbeitsmittel grundsätzlich unentgeltlich zur Verfügung. Verpflichtet sich die/der Mitarbeitende vertraglich, persönliche Geräte, Materialien oder Fahrzeuge einzusetzen, so entschädigt die Post dies angemessen.

## 251 Ersatz von berufsbedingten Auslagen

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

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

<sup>3</sup>Die Einzelheiten sind im Anhang 1 geregelt.

## 252 Postbekleidung

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

## 26 Weiterbildung

### 260 Grundsätze

<sup>1</sup>Die Post 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 Post.

<sup>4</sup>Obligatorisch erklärte Weiterbildungen wie Produkteschulung, 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 Post

<sup>1</sup>Auf Gesuch der/des Mitarbeitenden gewährt die Post 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 Post 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 drei Jahren nach deren Abschluss;
- c. Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Kündigung der Post auf Grund eines Verschuldens der/des Mitarbeitenden innert drei Jahren nach Abschluss der Weiterbildung.

<sup>2</sup>Eine allfällige Rückzahlungspflicht ist individuell zu vereinbaren. Bei sehr hohen Beiträgen der Post kann die Frist von drei Jahren verlängert werden.

<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 nicht rückzahlungspflichtig (pro rata temporis):

- a. 12 Monate nach Abschluss: bis CHF 5 000.–;
- b. 24 Monate nach Abschluss: bis CHF 10 000.–;
- c. 36 Monate nach Abschluss: bis CHF 20 000.–.

<sup>4</sup>Die Post kann beim Abschluss des EAV eine gegenüber dem früheren Arbeitgeber bestehende Rückzahlungsverpflichtung für Bildungsbeiträge ganz oder teilweise ablösen. Absatz 2 ist anwendbar; Absatz 3 gilt sinngemäss.

## 3 Lohn und Zulagen

### 30 Lohn

#### 300 Entlöhnung

<sup>1</sup>Die in Geld bemessenen Leistungen der Post 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 Steuerung im Lohnband 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 Post, 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 Lohnanpassungen werden grundsätzlich jährlich per 1. Januar vorgenommen. Der Lohn wird rückwirkend angepasst, wenn die Personalbeurteilung erst nach diesem Datum abgeschlossen werden kann.

#### 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 Steuerung im Lohnband

<sup>1</sup>Der Lohn wird nur innerhalb des Lohnbands der betreffenden Funktionsstufe gesteuert.

<sup>2</sup>Die Gesamtbeurteilung aus der Personalbeurteilung nach Ziffer 33 bildet die Grundlage für die Steuerung im Lohnband.

<sup>3</sup>Die Steuerung des Lohns hängt von der Differenz zwischen Ist-Lohn und System-Lohn ab.

<sup>4</sup>Der System-Lohn errechnet sich wie folgt: Lohnmittelwert im Band unter Berücksichtigung der um einen Jahresschritt erhöhten nutzbaren Erfahrung, korrigiert um die Abweichung auf Grund der Gesamtbeurteilung aus der Personalbeurteilung.

<sup>5</sup>Die Anpassung des Ist-Lohns basiert auf folgendem Prinzip:

- Leistungsbestätigung ergibt eine Anpassung um den Prozentsatz des Erfahrungszuwachses;

- Leistungsverbesserung ergibt eine überdurchschnittliche Anpassung;
  - Leistungsabfall bedeutet Stillstand oder Reduktion.
- <sup>6</sup>Lohnanpassungen erfolgen gemäss den Ergebnissen der jährlichen Lohnverhandlungen nach Ziffer 81.

### 31 Lohnskala

Die Lohnskala im Anhang 1 enthält:

- a. die Beträge der Löhne pro Funktionsstufe ohne Berücksichtigung von Leistung und nutzbarer Erfahrung;
- b. die Beträge der Löhne pro Funktionsstufe bei guter Leistung ohne nutzbare Erfahrung;
- c. die Beträge der Löhne pro Funktionsstufe bei guter Leistung und maximaler nutzbarer Erfahrung;
- d. die Beträge der Löhne pro Funktionsstufe bei hervorragender Leistung und maximaler nutzbarer Erfahrung;
- e. den Betrag für den Mindestlohn, der nicht unterschritten werden darf, Ziffer 74 vorbehalten.

### 32 Arbeitsmarkt

#### 320 Fixe Arbeitsmarktzulage

<sup>1</sup>Zum Ausgleich regionaler Lohnunterschiede richtet die Post 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 im Anhang 1 abschliessend aufgeführt.

<sup>3</sup>Für Mitarbeitende, mit denen die Post 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 Post bei Bedarf eine unversicherte, variable Arbeitsmarktzulage ausrichten. Diese wird unabhängig vom Anspruch auf die fixe Arbeitsmarkt-

zulage, 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 und ist Grundlage für die Steuerung im Lohnband nach Ziffer 307.

#### 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 März 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 Ziele. 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 keine Einigung erreicht, so kann die/der Mitarbeitende bei der nächst höheren Organisationseinheit ein Differenzbereinigungsgespräch verlangen. 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 Differenzbereinigungsgespräch zu keiner Einigung, so kann die/der Mitarbeitende innert 14 Tagen die Ombudsstelle anrufen. Die Beanstandung hat schriftlich und begründet zu erfolgen. Es können Verfah-

rensfehler 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 eingereihten oder einer mit Pauschalzulage höher entschädigten Funktion. <sup>2</sup> Es gibt vier Fälle von Stellvertretung, die Mitarbeitenden in den Funktionsstufen 1 bis 8 wie folgt abgegolten wird:

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 eingereihten Funktion:	nach Ziffer 320 Anhang 1; grundsätzlich Differenz zwischen den beiden FS;
bb. bei Übernahme einer in der Funktionentabelle gleich eingereihten und zusätzlich mit Pauschalzulage entschädigten Funktion:	nach Ziffer 321 Anhang 1;
c. erfolgt ausnahmsweise bei gelegentlicher Übernahme einer anderen, in der Funktionentabelle gleich eingereihten 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 Post richtet folgende Zulagen aus; die Werte sind im Anhang 1 aufgeführt.

#### 350 Sozialzulagen

#### 3500 Betreuungszulage

<sup>1</sup>Anspruch auf eine Betreuungszulage hat die/der Mitarbeitende:

- für jedes leibliche oder adoptierte Kind in Obhut;
- für jedes finanziell abhängige Stief- oder Pflegekind.

<sup>2</sup>Ein Anspruch auf die Betreuungszulage der Post besteht nur, wenn für das gleiche Kind nicht anderweitig eine Betreuungs- oder Kinderzulage bezogen wird.

<sup>3</sup>Die Betreuungszulage wird auch für jedes Kind ausgerichtet, für das in überwiegendem Mass aufzukommen ist, wenn die Person, bei der das Kind in Obhut ist, nicht anderweitig Anspruch auf eine ganze Betreuungs- oder Kinderzulage hat. Bezieht die obhutsberechtigte Person eine reduzierte Betreuungs- oder Kinderzulage, wird der betreffende Betrag angerechnet.

<sup>4</sup>Die Betreuungszulage wird bis zum vollendeten 18. Altersjahr des Kindes ausgerichtet. Für in Ausbildung stehende Kinder endet der Anspruch spätestens mit Vollendung des 25. Altersjahrs des Kindes. Für Kinder, die infolge Krankheit oder Gebrechen mindestens zur Hälfte erwerbsunfähig sind, besteht ein Anspruch bis zur Vollendung des 20. Altersjahrs des Kindes.

<sup>5</sup>Erzielen Kinder über dem 16. bis zum vollendeten 18. Altersjahr sowie Kinder in Ausbildung nach dem vollendeten 18. Altersjahr ein Erwerbseinkommen über CHF 36 000.– pro Jahr, so entfällt die Betreuungszulage.

<sup>6</sup>Bei Teilzeitbeschäftigung wird die Betreuungszulage wie folgt ausgerichtet:

- a. für Mitarbeitende im Monatslohn:
  - bei einem Beschäftigungsgrad von 80 % und mehr: die ganze Betreuungszulage;
  - bei einem Beschäftigungsgrad von weniger als 80 % wird die Höhe der jährlichen Betreuungszulage wie folgt berechnet:

Summe der vollen jährlichen Betreuungszulage, multipliziert mit dem Beschäftigungsgrad, multipliziert mit dem Faktor 1,25;

- b. für Mitarbeitende im Stundenlohn wird die Höhe der Betreuungszulage je Stunde wie folgt berechnet:

Summe der ganzen jährlichen Betreuungszulage, dividiert durch 2070, multipliziert mit dem Faktor 1,25; zuzüglich prozentualer Anteil gemäss individuellem Ferienanspruch;

- c. in Härtefällen kann die Post ihre Leistung bis zum Betrag der ganzen Betreuungszulage erhöhen.

### **3501 Geburtszulage**

<sup>1</sup>Bei der Geburt eines Kindes hat die/der Mitarbeitende Anspruch auf eine Geburtszulage. Bei Fehlgeburten ist der Eintrag im Geburtenregister massgebend. Die Geburtszulage wird auch bei Adoption eines Kindes ausgerichtet.

<sup>2</sup>Bei einem Beschäftigungsgrad von 40 % und mehr wird die ganze, in allen anderen Fällen die halbe Geburtszulage 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**

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.

### **353 Pikettzulage**

Die Pikettzulage wird ausgerichtet, wenn sich die/der Mitarbeitende auf Anordnung der Post ausserhalb der Arbeitszeit 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 Post richtet Ziel- und Top-Prämien aus; die Werte sind im Anhang 1 aufgeführt.

<sup>2</sup>Die Post 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 Post bei unverschuldeter, medizinisch begründeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Schwangerschaft oder Unfall während 360 Tagen eine Lohnfortzahlung von 100 % und anschliessend 80 %.

<sup>2</sup>Für die Lohnfortzahlung werden alle Bezüge mit Lohncharakter berücksichtigt, insbesondere die Lohnbestandteile nach Ziffer 381 sowie gegebenenfalls die nicht versicherte Einzelfallzulage, variable Arbeitsmarktzulage und Sonderzulage.

<sup>3</sup>Für ihre Leistungen bei Krankheit schliesst die Post eine Kollektiv-Taggeldversicherung ab. Die Wartezeit beträgt 60 Tage. Die Mitarbeitenden leisten einen Beitrag in der Höhe von 0,4 % der Bruttobezüge nach Absatz 2 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/den überlebenden Ehegatten und die Waisen: eine auf Grund der Bestimmungen der Pensionskasse berechnete Rente (massgebend ist der Verdienst zuzüglich Betreuungszulagen 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 Post 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.

**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 3700 Absatz 2;

100 % bei Anspruch auf Kinderzulage nach Artikel 6 EOG;

b. übrige obligatorische Dienstleistungen:

100 % der Bruttobezüge nach Ziffer 3700 Absatz 2.

<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 Post kann eine höhere Lohnzahlung an eine befristete Rückzahlungsverpflichtung bei freiwilligem Austritt der/des Mitarbeitenden knüpfen.

<sup>5</sup>Erwerbsausfallentschädigungen der EO fallen der Post 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 Ziff. 3700 Abs. 2).

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

- Ehegattin oder Ehegatte;
- Kinder, soweit die/der verstorbene Mitarbeitende bis zum Tod für sie Anspruch auf Betreuungszulagen 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.

### **38 Berufliche Vorsorge**

### **380 Pensionskasse**

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

### **381 Versicherter Verdienst**

Zur Berechnung des versicherten Verdiensts werden folgende individuellen Lohnbestandteile berücksichtigt:

- Lohn nach Ziffer 302;
- fixe Arbeitsmarktzulage nach Ziffer 320;
- Pauschalzulage nach Ziffer 303 Absatz 2;
- Stellvertretungszulage nach Ziffer 340 Buchstabe a;
- versicherte Einzelfallzulage nach Ziffer 355.

## 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>Grundsätzlich gilt die 42 Stunden pro Woche übersteigende Arbeitszeit als Überzeitarbeit. Die Überzeitarbeit muss von der zuständigen Stelle angeordnet oder im Nachhinein als solche genehmigt werden.

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

##### 4101 Ausgleich von Überzeit

<sup>1</sup>Überzeitarbeit ist 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 %.

<sup>2</sup>Pro Jahr dürfen grundsätzlich bis 100 Stunden als Überzeitarbeit bar vergütet werden, in begründbaren Fällen und einvernehmlich bis maximal 150 Stunden.

##### 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 Überzeitbestimmungen 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 Überzeit 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.

### 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 Dienstschicht 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

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

	Ferienanspruch	Vollendete Altersjahre im Anspruchsjahr
<b>Ab 1.1.2002</b>	5 Wochen	bis und mit 20
	4 Wochen + 3 Tage	ab 21 bis und mit 29
	5 Wochen	ab 30 bis und mit 49
	5 Wochen + 3 Tage	ab 50 bis und mit 59
	6 Wochen + 1 Tag	ab 60 und mehr
<b>Ab 1.1.2003</b>	5 Wochen	bis und mit 49
	5 Wochen + 3 Tage	ab 50 bis und mit 59
	6 Wochen + 1 Tag	ab 60 und mehr

#### 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 Post zugeteilt.

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

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

<sup>5</sup>Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Mitarbeitende/den Mitarbeitenden oder bei Auflösung durch die Post 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>6</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: <ul style="list-style-type: none"><li>– der Mindestanspruch nach Artikel 324a OR;</li><li>– die Anrechnung der ganzen Einkünfte aus dem öffentlichen Amt oder eines Teils davon.</li></ul> Die/Der Mitarbeitende hat die Post 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):	1 Woche
d. für die Teilnahme an der Trauung von Kindern, Eltern, Geschwistern:	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 Post sind:	2 Tage je 2 Tage

Ereignis	Bezahlter Urlaub
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 plötzlichem 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
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

<sup>2</sup>Für die Arbeit unter vorübergehend erschwerten Verhältnissen erfolgt die Kompensation in der Regel in Zeit.

### 451 Mutterschaftsurlaub

<sup>1</sup>Bei der Geburt eines Kindes erhält die Mitarbeitende einen bezahlten Urlaub von vier Monaten.

<sup>2</sup>Wenn sie am Tag der Niederkunft das erste Anstellungsjahr nicht vollendet hat, beträgt der Anspruch zwei Monate. Vereinbart die Mitarbeitende mit der Post, dass sie nach dem Mutterschaftsurlaub weiter arbeitet, erhöht sich der Anspruch auf 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.

### 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 Post begründet die Ablehnung von Gesuchen schriftlich.

#### 4521 Mutterschaft/Vaterschaft

Im Zusammenhang mit der Geburt eines eigenen Kindes hat die/der Mitarbeitende Anspruch auf unbezahlten Urlaub von bis zu zwei Jahren. Nach Ablauf des Urlaubs wird die/der Mitarbeitende in einem dem EAV entsprechenden, zumutbaren Arbeitsverhältnis bei der Post weiterbeschäftigt.

## 5 Differenzen Post – Mitarbeitende

### 50 Beizug einer Vertrauensperson

Die/Der Mitarbeitende kann bei Differenzen mit der Post, auch bei Differenzen betreffend Personalbeurteilung, jederzeit als Vertrauensperson beiziehen:

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

### 51 Pflichtverletzungen

#### 510 Vorgehen; Verwarnung

<sup>1</sup>Bei Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, insbesondere bei Mängeln in der Leistung oder im Verhalten, ist mit der/dem Mitarbeitenden ein Gespräch zu führen. Die/Der Mitarbeitende kann innert sieben Arbeitstagen ein zweites Gespräch verlangen.

<sup>2</sup>Wird im Anschluss daran eine Verwarnung ausgesprochen, ist diese schriftlich zuhänden der/des Mitarbeitenden und des Personaldossiers festzuhalten. Die/Der Mitarbeitende hat das Recht, zuhänden des Personaldossiers eine Stellungnahme abzugeben.

<sup>3</sup>Die/Der Mitarbeitende kann innert 14 Tagen nach Erhalt der schriftlichen Ausfertigung der Verwarnung die örtlich zuständige PVS (Ziff. 101 Abs. 3 Anhang 6) anrufen mit dem begründeten Antrag, die Verwarnung mit den dazu gehörenden Akten sei aus dem Personaldossier zu entfernen. Die Verwarnung hat nicht den Charakter einer Verfügung; eine Anfechtung mittels Verwaltungsbeschwerde ist ausgeschlossen.

#### 511 Leistungs- und Verhaltensänderungen

<sup>1</sup>Wenn nötig werden mit der/dem betreffenden Mitarbeitenden Massnahmen zur Verbesserung der Leistung oder Änderung des Verhaltens vereinbart.

<sup>2</sup>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.

### 512 **Vorsorgliche Massnahmen**

<sup>1</sup>Wenn der geordnete Vollzug der Aufgaben gefährdet ist, trifft die Post im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen (Art. 26 BPG) die notwendigen vorsorglichen Massnahmen.

<sup>2</sup>Als Massnahme kann die Post unter Abweichung von den Bestimmungen nach Ziffern 242 und 243 insbesondere verfügen:

- a. bei Pflichtverletzungen oder erheblichen Mängeln in Leistung oder Verhalten die Zuweisung einer anderen Arbeit;
- b. bei schwer wiegender Störung der Verhältnisse am Arbeitsplatz die Zuweisung eines andern Arbeits- bzw. Basisorts.

### 513 **Entlassung**

Wiederholen sich die Arbeitspflichtverletzungen oder wird die Bewährungsfrist nicht zur festgelegten Verhaltens- oder Leistungsänderung genutzt, kann die Post das Arbeitsverhältnis im Rahmen der gesetzlichen und gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen nach Anhang 4 auflösen.

### 52 **Streitigkeiten**

Für Streitigkeiten zwischen der Post und einzelnen Mitarbeitenden gelten die Bestimmungen im Anhang 6.

## 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 Post 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 Anhang 5.

#### 612 Sozialplan

<sup>1</sup>Falls die präventiven und sonstigen Massnahmen der Sozialvereinbarung nicht genügen, insbesondere bei einem Ereignis, bei dem ein grösserer Personalbestand von einer Kündigung (inkl. Änderungskündigung) betroffen ist, nimmt die Post mit den vertragschliessenden Gewerkschaften so früh wie möglich Verhandlungen über den Abschluss eines Sozialplans auf.

<sup>2</sup>Der Sozialplan enthält in der Regel Aussagen:

- zu Abweichungen von der Sozialvereinbarung, soweit sie insgesamt für die Mitarbeitenden mindestens gleichwertig sind;
- zur Summe, welche die Post zur Realisierung des Sozialplans mindestens zur Verfügung stellt;
- zum Verwendungszweck dieser Geldmittel;
- zur Bildung, Zusammensetzung und Zuständigkeit der paritätisch besetzten Organe, die über die Verwendung der Geldmittel und die Durchführung des Sozialplans beschliessen;
- zur Möglichkeit, von den arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieses GAV abzuweichen.

<sup>3</sup>Kommt bei den Verhandlungen über den Sozialplan keine Einigung zu Stande oder entstehen bei der Umsetzung des Sozialplans Meinungsverschiedenheiten, so findet das Schlichtungs- und Schiedsverfahren nach Ziffer 86 Anwendung.

# 7 Soziales

## 70 Soziale Einrichtungen

<sup>1</sup>Die Post unterstützt oder betreibt soziale Einrichtungen für ihre Mitarbeitenden.

<sup>2</sup>Die GAV-Parteien setzen zur Behandlung von Grundsatzfragen die Paritätische Kommission Soziale Einrichtungen ein.

## 700 Personalverpflegung

Die Post stellt angemessene Verpflegungsmöglichkeiten zur Verfügung. Sie legt das Angebot fest, insbesondere in Bezug auf die Zahl der Restaurants und die Öffnungszeiten. Sie kann das Grundangebot verbilligen.

## 701 Sozialberatung

Die Post stellt eine Sozialberatung zur Verfügung und legt das Angebot fest.

## 702 Kinderbetreuung

Für die Unterstützung der Mitarbeitenden bei der ausserfamiliären Kinderbetreuung während der Arbeitszeit stellt die Post angemessene Mittel bereit.

## 703 Vorbereitung auf den Ruhestand

Die Post unterstützt die Mitarbeitenden in angemessener Weise bei der Vorbereitung auf den Ruhestand.

## 704 Freizeiteinrichtungen

Die Post fördert eine sinnvolle und bereichernde Freizeitgestaltung. Sie unterstützt entsprechende Institutionen und Einrichtungen finanziell.

## 71 Unterstützung

Die Post fördert die Wohlfahrt der Mitarbeitenden. Sie kann bei finanziellen Notlagen direkt, über die vertragschliessenden Gewerkschaften oder über Dritte gezielte Unterstützung leisten.

## 72 Wohnbauförderung

Die Post unterstützt direkt oder über Dritte Bestrebungen zur Wohnbauförderung.

### 73 **Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz**

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

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

<sup>3</sup>Die Post informiert die Mitarbeitenden über Fragen des Gesundheitsschutzes, der Arbeitssicherheit, der Ergonomie und der Suchtprävention.

<sup>4</sup>Die GAV-Parteien setzen zur Behandlung von Grundsatzfragen die Paritätische Kommission Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ein.

### 74 **Eingliederung**

<sup>1</sup>Aus gesundheitlichen Gründen leistungsverminderte Mitarbeitende, welche die bisherige Arbeit unverschuldet nicht mehr im bisherigen Mass ausüben können, werden von der Post weiterbeschäftigt, sofern die medizinischen und betrieblichen Voraussetzungen dazu gegeben sind.

<sup>2</sup>In diesen Fällen darf der Mindestlohn der entsprechenden Funktionsstufe angemessen unterschritten werden (Leistungen von Sozialversicherungen werden angerechnet).

# 8 Verhältnis Post – Gewerkschaften (Sozialpartnerschaft)

## 80 Mitwirkung

### 800 Grade der Mitwirkung

#### 8000 Mitbestimmung (Grad 3)

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

#### 8001 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 Post von der Stellungnahme ab, begründet sie dies; die Begründung erfolgt in der Regel mündlich, auf Verlangen schriftlich.

#### 8002 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.

#### 801 Mitwirkung auf den Ebenen Betrieb, Region und Bereich sowie Konzern

<sup>1</sup>Die Mitwirkungsrechte werden von folgenden Organen wahrgenommen:

- auf Ebene Konzern: von der Fachkommission Konzern;
- auf Ebene Bereich und Region: von Fachkommissionen (FaKo);
- auf Ebene Betrieb: von Personalkommissionen (PeKo).

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

<sup>3</sup>Die Einzelheiten sind im Anhang 7 geregelt.

## 802 Paritätische Kommissionen

<sup>1</sup>Es werden folgende paritätische Kommissionen gebildet:

- a. Schlichtungskommission;
- b. Vermittlungsstellen;
- c. Gleichstellung und Persönlichkeitsschutz;
- d. Ausschuss als Fachkommission nach Gleichstellungsgesetz;
- e. Solidaritätsbeitragsfonds;
- f. Soziale Einrichtungen;
- g. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

<sup>2</sup>Die Paritätischen Kommissionen konstituieren sich auf der Grundlage der von den GAV-Parteien vereinbarten oder genehmigten Reglemente selbst.

<sup>3</sup>Die Kommissionen werden für die Vertragsdauer dieses GAV bestellt. Sie bleiben während eines vertragslosen Zustands im Amt, bis sie auf Antrag einer GAV-Partei aufgelöst werden (Ziff. 91 Abs. 3).

<sup>4</sup>Die Amtsdauer der Kommissionsmitglieder beträgt vier Jahre. Wiederwahl ist möglich; es gibt keine Amtsdauerbeschränkung.

## 803 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.

## 81 Lohnverhandlungen

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

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

### 82 Solidaritätsbeiträge

#### 820 Grundsätze

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

- CHF 7.– bei einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von 50 % und mehr;
- CHF 3.50 bei einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von weniger als 50 %.

<sup>2</sup>Die Solidaritätsbeiträge werden in einen Fonds eingelegt, der von den GAV-Parteien paritätisch verwaltet wird.

<sup>3</sup>Die GAV-Parteien sorgen dafür, dass die aus dem Solidaritätsbeitragsfonds finanzierten Leistungen allen Mitarbeitenden im Geltungsbereich dieses GAV sowie des GAV Aushilfen zugute kommen. Aus dem Fonds können personalseitige Aufwendungen finanziert werden, die mit der Erarbeitung, der Erneuerung und dem Vollzug dieses GAV sowie des GAV Aushilfen und der kollektiven Interessenvertretung der Mitarbeitenden der Post einen Zusammenhang haben.

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

<sup>5</sup>Die GAV-Parteien setzen zur Fondsverwaltung die Paritätische Kommission Solidaritätsbeitragsfonds ein.

#### 821 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 Post stellt den vertragschliessenden Gewerkschaften die für das Mutationswesen nötigen Angaben zur Verfügung, sofern eine entsprechende Erklärung des Gewerkschaftsmitglieds vorliegt. Umgekehrt informieren die vertragschliessenden Gewerkschaften die Post über die Mitgliedschaft der Mitarbeitenden und die Höhe des betreffenden Mitgliederbeitrags.

**83 Durchsetzung des GAV**

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

**84 Verhandlungsbereitschaft**

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

**85 Arbeitsfriede**

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

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

**86 Konfliktbewältigung, Schlichtungs- und Schiedsinstanzen**

**860 Konfliktbewältigung unter den GAV-Parteien**

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Ausgestaltung und Anwendung dieses GAV zwischen der Post einerseits und einer oder beiden vertragsschliessenden Gewerkschaften andererseits versuchen die GAV-Parteien, sich in direkten Verhandlungen zu verständigen.

**861 Paritätische Schlichtungskommission und Schiedsgericht**

Scheitert der Versuch, die Differenzen in direkten Verhandlungen zu bereinigen, kann jede Seite im Rahmen der Bestimmungen von Anhang 8 die Paritätische Schlichtungskommission oder das Schiedsgericht anrufen.

### 9 Schlussbestimmungen

#### 90 In-Kraft-Treten, Geltungsdauer, Kündigung

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

#### 91 Vertragsloser Zustand

<sup>1</sup>Im vertragslosen Zustand gelten die arbeitsvertraglichen (normativen) Bestimmungen des gekündigten GAV als Inhalt der EAV weiter bis zum Abschluss eines neuen GAV, längstens jedoch sechs Monate. Während dieser Zeit gilt der Arbeitsfriede nach Ziffer 85.

<sup>2</sup>Während dieser Zeit leisten die Mitarbeitenden weiterhin den Solidaritätsbeitrag nach Ziffer 82.

<sup>3</sup>Solange keine GAV-Partei die Auflösung verlangt, bleiben im vertragslosen Zustand die in diesem GAV vorgesehenen Organe bestehen, namentlich diejenigen nach Ziffern 801 und 802.

#### 92 Überführungsbestimmungen

Die Einzelheiten sind im Anhang 9 geregelt.

#### 93 Aufhebung bisherigen Rechts

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

Bern, 16. Oktober 2001

**Die Schweizerische Post**

Konzernleiter: Dr. Ulrich Gygi  
Leiter Personal: Rolf Hasler

**Gewerkschaft Kommunikation**

Zentralpräsident Post: Peter Walser  
Generalsekretär: Hans Ueli Ruchti

**transfair Christliche Gewerkschaft Service public und Dienstleistungen**

Präsidentin: Regula Hartmann-Bertschi  
Branchenleiter Post/Logistik: Peter Heiri

## A1 Lohn und Zulagen (Werte 2001)

Gestützt auf die folgenden Bestimmungen erwähnten Ziffern dieses GAV vereinbaren die GAV-Parteien:

### 1 Lohn

#### 11 Lohnbänder

Ziff. 305 GAV

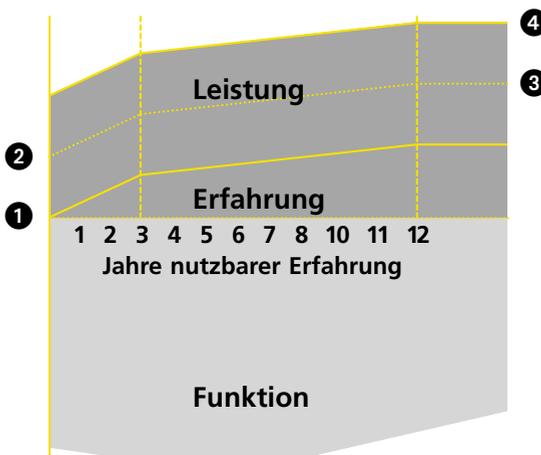
#### 110 Bandbreiten

Die Lohnbänder aller Funktionsstufen haben eine Breite von +/-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 Lohnskala, Stand 2001

Ziff. 31 GAV

Funktionsstufe (FS)	Bruttobeträge in CHF			
	ohne Berücksichtigung von Leistung und nutzbarer Erfahrung ①	bei guter Leistung ohne nutzbare Erfahrung ②	bei guter Leistung und maximaler nutzbarer Erfahrung (Bandmittelwerte) ③	bei hervorragender Leistung und maximaler nutzbarer Erfahrung ④
1	39 000.–	41 087.–	47 250.–	51 975.–
2	*42 121.–	*46 801.–	*53 821.–	*59 203.–
3	*46 643.–	*51 825.–	*59 599.–	*65 559.–
4	*51 248.–	*56 942.–	*65 483.–	*72 032.–
5	*55 938.–	*62 153.–	*71 476.–	*78 624.–
6	59 740.–	66 378.–	76 335.–	83 968.–
7	65 165.–	72 405.–	83 266.–	91 592.–
8	71 245.–	79 161.–	91 035.–	100 139.–
9	78 230.–	86 922.–	99 960.–	109 956.–
10	86 118.–	95 687.–	110 040.–	121 044.–
11	94 911.–	105 457.–	121 276.–	133 403.–
12	104 773.–	116 414.–	133 876.–	147 264.–
13	116 933.–	129 926.–	149 415.–	164 356.–
14	131 478.–	146 087.–	168 000.–	184 800.–

\*Die Beträge der FS 2 bis 5 sind für die Einführungsphase strukturell um je 2 % angehoben; diese Korrekturen sind spätestens mit der Lohnskala 2004 abzubauen.

Divisor für die Berechnung des Stundenlohnansatzes: 2070.  
Der Lohn für 18-jährige Vollzeitbeschäftigte ohne abgeschlossene Berufslehre beträgt mindestens CHF 39 000.– brutto im Jahr. Werden jüngere Personen angestellt, so kann der Anfangslohn um bis zu 10 % reduziert werden.

## 13 Pauschalzulage

Ziff. 303 GAV

1 In folgenden Fällen wird eine versicherte Pauschalzulage ausgerichtet (pro Jahr):

- a. Primus im Zustelldienst CHF 4800.–
- b. Equipenchef/in CHF 2400.–
- c. Wagenführer/in im Sachentransportdienst mit erfolgreich abgeschlossener Lehre als Postangestellte/Postangestellter CHF 2400.–
- d. Poststellenleitende bei Überschreiten des für die Funktionsstufe 10 vorgesehenen Höchstwerts im Kennzahlensystem von 31 Punkten CHF 4800.–

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

## 2 Fixe Arbeitsmarktzulage

Ziff. 320 GAV

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, Bulach
<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, Jouxtiens-Mézery
<b>K</b>		Kloten, Köniz**	Kehrsatz, Kilchberg (ZH), Kriens, Küssnacht (ZH)
<b>L</b>	Lancy, Lausanne	Luzern, Le Mont-sur-Lausanne	Lenk, Locarno, Lugano, Lutry
<b>M N</b>	Zürich-Mülligen/VZ	Meyrin, 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-Brüttisellen, 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, Liebfeld, Spiegel b. Bern; Rest der Gemeinde Köniz ist ausgenommen

**3 Stellvertretungszulagen**

**Ziff. 34 GAV**

**31 Versicherte Stellvertretungszulage**

<sup>1</sup>Die Zulage nach Ziffer 340 Absatz 2 Buchstabe a GAV 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**

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**

Die/Der Vertretene hat Pauschalzulage nach Ziffer 13 als	Tagespauschale in CHF
Primus im Zustelldienst	15.80
Wagenführer/in 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**

**Ziff. 35 GAV**

**40 Sozialzulagen**

**400 Betreuungszulage**

Die ganze Betreuungszulage beträgt monatlich

- a. für das erste Kind: CHF 320.–
- b. für jedes weitere zulagenberechtigte Kind: CHF 200.–

<b>401</b>	<b>Geburtszulage</b>				
	Bei Ereignis pro Kind:		CHF	600.–	
<b>41</b>	<b>Nachtzulage</b>				
	Je volle und angebrochene Stunde:		CHF	5.80	
<b>42</b>	<b>Sonntagszulage</b>				
	Je volle und angebrochene Stunde:		CHF	10.55	
<b>43</b>	<b>Pikettzulage</b>				
	Je volle und angebrochene Stunde Bereitschaft:		CHF	5.–	
<b>44</b>	<b>Sonderzulage</b>				
	Je Einzelfall pro Monat	von	CHF	150.– bis 250.–	
<b>45</b>	<b>Einzelfallzulage</b>				
	Pro Jahr	bis maximal	CHF	30 000.–	
<b>5</b>	<b>Prämien</b>				<b>Ziff. 36 GAV</b>
<b>50</b>	<b>Ziel-Prämie</b>				<i>Werte pendent</i>
<b>51</b>	<b>Top-Prämie</b>				
	Je Ereignis:	bis maximal	CHF	5000.–	

**6 Treueprämie** **Ziff. 230 GAV**

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

\* wählbar in ganzen Wochen

**7 Pauschalen in geografisch definiertem Gebiet**

**Ziff. 241 GAV**

**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:

- a. wenn öffentliches Verkehrsmittel vorhanden und zumutbar: effektive Fahrkosten;
- b. 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 Post 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 ausgerichtet, sofern die Distanz ab Arbeits- bzw. Basisort über acht Kilometer beträgt.

**8 Spesen****Ziff. 251 GAV****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 Benützung eines Privatfahrzeugs**

Privatfahrzeug	Arbeitsweg/ Geschäftsreisen*	Nutzung für Transport von Ware/Zustellung**
Personenwagen	60 Rappen	80 Rappen***
übrige Motorfahrzeuge ab 50 ccm und vergleichbar	30 Rappen	–

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

\*\* keine Zusatzversicherung (Vollkasko) durch die Post

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

**83 Mitarbeitende im Fahrdienst Personen- und Sachentransport; Bahnpostdienst**

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 vereinbaren die GAV-Parteien:

### 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 Anforderungsniveau 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 Besondere Bestimmungen für Poststellenleitende

Bis zum Vorliegen eines neuen Konzepts zur Einreihung der Poststellenleitenden sind die besonderen Bestimmungen in Ziffer 32 Anhang 9 massgebend.

**3 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>														
101	<sup>6)</sup> Betriebsmitarbeitende Logistik	1 – 3	■	■	■											
102	<sup>1)</sup> Betriebsfachleute Logistik	3 – 5				■	■	■								
103	Sortierung	1 – 3	■	■	■											
104	<sup>1)6)</sup> Zustellung	1 – 4	■	■	■	■										
110	<sup>1)5)</sup> Teamleitung Logistik	4 – 7					■	■	■	■						
111	Sachbereichsleitung Logistik	6 – 9						■	■	■	■					
112	Leitung betriebliche OE Logistik	8 – 11								■	■	■	■			
121	<sup>6)</sup> 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>														
201	<sup>6)</sup> Betriebsmitarbeitende Wartung/Unterhalt/Handwerk	1 – 4	■	■	■	■										
202	Betriebsfachleute Wartung/Unterhalt/Handwerk	4 – 6				■	■	■								
203	Reinigung / Hausdienst	1 – 3	■	■	■											
204	<sup>6)</sup> 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>														
301	<sup>6)7)</sup> Frontoffice	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	<sup>4)</sup> 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	<sup>6,7)</sup> 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	<sup>6,7)</sup> Büroassistentz	2 – 5														
503	Sachbearbeitung	5 – 7														
504	<sup>5)</sup> 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 Wagenführer/innen Sachentransportdienst nach Ziffer 13 Anhang 1
- 2) Abgrenzung Wagenführung im Sachentransport gemäss Anwendungsbestimmungen Funktionenraster
- 3) Abgrenzung Wagenführung im Personentransport gemäss Anwendungsbestimmungen Funktionenraster
- 4) Basis für die Zusecheidung in eine FS bilden für Poststellen bis und mit fünf Vollzeitstellen im Bürodienst die Wertpunkte, für Poststellen mit über fünf Vollzeitstellen im Bürodienst ein Kennzahlensystem
- 5) Einstufung Berufsschullehrer/innen und Lehrmeister/innen gemäss Anwendungsbestimmungen Funktionenraster
- 6) Lehrgängerinnen/Lehrgänger aus anerkannten Lehren, die direkt nach Lehrabschluss oder zu einem späteren Zeitpunkt, aber ohne zusätzliche Berufserfahrung einsteigen, werden gemäss den Anwendungsbestimmungen Funktionenraster eingereiht
- 7) Junior Praktikantinnen/Praktikanten (bis und mit 22. Altersjahr), die direkt nach Ausbildungsabschluss oder zu einem späteren Zeitpunkt, aber ohne zusätzliche Berufserfahrung einsteigen, werden gemäss den Anwendungsbestimmungen Funktionenraster eingereiht. Externe Praktika sind dem Junior Praktikum gleichgestellt

## A3 Arbeitszeit

Gestützt auf Ziffer 40 GAV vereinbaren die GAV-Parteien:

### 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 Post 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 Post möglich; sie sind zu vereinbaren.

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

<sup>8</sup>Die Zeitsaldi 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 Post. 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 gleichbleibendem 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 Post und zeitweise zu Hause.

### **231 Rahmenbedingungen**

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

### 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 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>Nach Ablauf des Langzeiturlaubs nach Buchstabe e bzw. des Berufsunterbruchs nach Buchstabe f wird die/der Mitarbeitende in einem dem EAV entsprechenden, zumutbaren Arbeitsverhältnis bei der Post weiterbeschäftigt.

## 5 Arbeitszeitliche Bestimmungen für einzelne Personalgruppen

### 51 Anwendbarkeit nach Bereichen

Bereiche*	Personalgruppen*	AZG	ArG analog
Briefmarken und Philatelie	Personal der Philateliestellen		X
Briefmarken und Philatelie	Leiterinnen/Leiter Verkauf		X
Briefpost	Personal der Briefzentren	X	
Briefpost	Personal der Briefzustellregionen und -filialen	X	
Expresspost	Personal der Expresszentren	X	
Information Technology Services	Informatik-Personal regionale Service Center		X
Information Technology Services	Informatik-Personal zentraler Bereich		X
Konzerneinkauf	Lageristinnen/Lageristen		X
Paketpost	Personal der Paketbasen/-filialen	X	
Paketpost	Personal der Paketzentren	X	
Personal	Personal der Ausbildungsregionen und in den Regionen der Arbeitsmarktzentren		X
Personal	Sozialberaterinnen/Sozialberater		X
Postautodienst	Wagenführerinnen/Wagenführer Regie	X	
Postfinance	Personal der Verarbeitungs-, Service- und Rechenzentren	X	
Poststellen und Verkauf	Personal der Verkaufsstellen (inkl. Zustellpersonal)	X	
Poststellen und Verkauf	Poststellenleitende	X	
Service House	Betriebspersonal der regionalen Service-Houses		X
Swiss Post International	Personal der Auswechslungsämter	X	
Transporte	Betriebspersonal der Transportdienste (u. a. Rangierpersonal, Rampenchefs)	X	
Transporte	Personal in Garagen	X	
Transporte	Wagenführerinnen/Wagenführer	X	

\* Terminologie Stand April 2001

### 52 Anwendbarkeit nach Personalgruppen bei allen Bereichen

Personalgruppen*	Funktion*	AZG	ArG analog
Administratives Personal	Funktionen in den zentralen und regionalen Bereichen		X
Handwerklich-technisches Personal	Funktionen in den zentralen und regionalen Bereichen		X
Reinigungspersonal	Reinigung von Gebäuden Produktionsbereiche	X	
Reinigungspersonal	Reinigung von Gebäuden mit ausschliesslich administrativen Bereichen		X

\* Terminologie Stand April 2001

### 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)

Kanton	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 AI			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
– nur Bezirk Laufen	X		X	X		X	Fronleichnam
Freiburg	X		X	X		X	Fronleichnam
Genf	X		X	X		X	Jeûne Genevois
Glarus			X	X	X	X	Näfelfahrt
Graubünden	X		X	X		X	
Jura	X		X	X		X	Fronleichnam
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 sowie Artikel 10 bis 14 und 19 BPG vereinbaren die GAV-Parteien:

#### 1 Beendigung und Auflösung

#### 10 Beendigung (Art. 10 BPG)

**100** Die Post 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

bis 31.12.2004: bei Vollendung des 63. Altersjahrs;

ab 1.1.2005: 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.

**102** Die Post 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 (Art. 11 BPG)

Die Post und die/der Mitarbeitende können das befristete Arbeitsverhältnis in den Fällen nach Ziffer 125 fristlos kündigen.

#### 12 Auflösung unbefristeter Arbeitsverhältnisse (Art. 12 BPG)

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

- 121** Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt werden:
- in den ersten zwei Monaten auf Ende der folgenden Woche;
  - ab dem dritten Monat auf das Ende des folgenden Monats.
- 122** Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von der Post auf Ende jeden Monats ordentlich gekündigt werden. Dabei gelten folgende Fristen:
- bis und mit dem 5. Anstellungsjahr 3 Monate;
  - ab dem 6. bis und mit dem 10. Anstellungsjahr 4 Monate;
  - ab dem 11. Anstellungsjahr 6 Monate.
- 123** Die/Der Mitarbeitende kann mit einer Frist von drei Monaten kündigen.
- 124** Nach Ablauf der Probezeit kann die Post aus folgenden Gründen ordentlich kündigen:
- Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;
  - Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die trotz schriftlicher Verwarnung («Mahnung» im Sinne von Art. 12 Abs. 6 Bst. b BPG) anhalten oder sich wiederholten;
  - mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten;
  - mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;
  - schwer wiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe, sofern die Post der/dem betroffenen Mitarbeitenden keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann; die Einzelheiten sind im Anhang 5 geregelt;
  - Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung.
- 125** Als Grund für die fristlose Kündigung durch die Post 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 (Art. 13 BPG)**

- 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 Post schriftlich zu begründen.
- 22** Können sich die Post und die/der Mitarbeitende über die Beendigung nicht einigen, so kündigt die Post in Form einer Verfügung.
- 3 Folgen bei Verletzung der Bestimmungen über die Auflösung**  
(Art. 14 BPG)
- 30** Die Post bietet der/dem betroffenen Mitarbeitenden die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine zumutbare andere Arbeit an, wenn sie/er innert 30 Tagen nach Kenntnisnahme eines mutmasslichen Nichtigkeitsgrundes bei der Post schriftlich und glaubhaft geltend macht, die Kündigung sei nichtig, weil sie:
- wichtige Formvorschriften verletzt;
  - nach Ziffern 124 und 125 nicht begründet ist;
  - zur Unzeit nach Artikel 336c OR (Ziff. 511) erfolgt ist.
- 31** Verlangt die zuständige Stelle der Post bei der Beschwerdeinstanz nicht innert 30 Tagen nach Eingang der geltend gemachten Nichtigkeit die Feststellung der Gültigkeit der Kündigung, so ist die Kündigung nichtig und die/der betroffene Mitarbeitende wird mit der bisherigen oder, wenn dies nicht möglich ist, mit einer anderen zumutbaren Arbeit weiterbeschäftigt.
- 32** Die Post bietet der/dem betroffenen Mitarbeitenden die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine zumutbare andere Arbeit an, wenn sie oder die Beschwerdeinstanz die Kündigung aufgehoben hat, insbesondere weil sie:
- missbräuchlich nach Artikel 336 OR (Ziff. 510) ist;
  - diskriminierend nach Artikel 3 und 4 GIG (Ziff. 520 und 521) ist.
- In Ergänzung zu Artikel 336 Abs. 2 Buchstabe b OR (Ziff. 510) ist eine Kündigung auch missbräuchlich, wenn die/der betroffene Mitarbeitende einem Mitwirkungsorgan gemäss GAV angehört oder als Vertrauensperson einer vertragschliessenden Gewerkschaft der Post als solche gemeldet ist, und die Post nicht beweisen kann, dass sie einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.
- 33** Für die Kündigung zur Unzeit durch die/den Mitarbeitende/n gilt Artikel 336d OR (Ziff. 512).

- 34** Vorbehalten bleibt die Entschädigung nach Ziffer 4.
- 35** Artikel 10 GIG (Ziff. 522) ist anwendbar; der Rechtsweg richtet sich nach den Bestimmungen im Anhang 6.

**4 Massnahmen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses** (Art. 19 BPG)

- 40** Die Post schöpft alle sinnvollen Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung aus, bevor sie der/dem Mitarbeitenden ohne deren/dessen Verschulden kündigt. Die Einzelheiten sind im Anhang 5 geregelt.
- 41** Kündigt die Post das Arbeitsverhältnis, ohne dass die/der betroffene Mitarbeitende daran ein Verschulden trifft, so erhält sie/er in folgenden Fällen eine Entschädigung, bei der die Schwierigkeiten von Mitarbeitenden in Monopolberufen besonders zu berücksichtigen sind.
- 410** Es besteht folgender Anspruch:
- 4100** Wenn die/der Mitarbeitende einen Beruf ausübte, nach dem auf dem Arbeitsmarkt keine oder nur geringe Nachfrage besteht: die Entschädigung beträgt mindestens einen Monatslohn.
- 4101** Wenn die/der Mitarbeitende lange in einem Arbeitsverhältnis mit der Post stand oder ein bestimmtes Alter erreicht hat:
  - a. die Entschädigung beträgt für Mitarbeitende mit 20 vollendeten Anstellungsjahren\* und 40 vollendeten Altersjahren\* einen Monatslohn;
  - b. die Entschädigung beträgt für Mitarbeitende mit mindestens 45 vollendeten Altersjahren\*:

Summe von vollendeten Anstellungs- <sup>*</sup> und vollendeten Altersjahren <sup>*</sup>	Monatslöhne	maximaler Summenwert <sup>1)</sup>
60 bis und mit 70	mindestens 2	9
71 bis und mit 83	mindestens 3	11
84 und mehr	mindestens 4	13

<sup>1)</sup> Der maximale Summenwert errechnet sich aus Kündigungsfrist (Anzahl Monate) und Entschädigung (Anzahl Monatslöhne).

\* massgebender Termin: Ablauf der Kündigungsfrist

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt nach Ziffer 4100 ist zu berücksichtigen.

- 4102** In Härtefällen können mit der/dem Mitarbeitenden höhere Entschädigungen vereinbart werden.
- 4103** Die Höhe der Entschädigung wird nach den Ziffern 4100 und 4101 sowie unter Berücksichtigung der Umstände im Einzelfall individuell vereinbart; bei Austritt der/des Mitarbeitenden vor Ablauf der Kündigungsfrist wird die Entschädigung neu vereinbart. Ist keine Einigung möglich, so entscheidet auf Antrag der/des Mitarbeitenden oder der Post ein Ausschuss der FaKo Konzern unter neutralem Vorsitz, bestehend aus je einem Mitglied der FaKo und der Post. Der Entscheid ist endgültig.
- 4104** Die Berechnung erfolgt auf Grund des aktuellen Brutto-Jahreslohns.
- 42** Wird die Kündigung wegen Nichtigkeit (Ziff. 30) oder Missbräuchlichkeit (Ziff. 32 Bst. a) aufgehoben, so erhält die/der betroffene Mitarbeitende eine Entschädigung, wenn sie/er aus Gründen, die nicht sie/er zu vertreten hat, nicht bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG (Ziff. 50) weiterbeschäftigt wird.
- 43** Wird die Kündigung wegen Diskriminierung (Ziff 32 Bst. b) aufgehoben, so erhält die/der betroffene Mitarbeitende eine Entschädigung, wenn die Post sie/ihn nicht mit der bisherigen Arbeit weiterbeschäftigen kann.
- 44** Wenn die/der betroffene Mitarbeitende wieder eine Beschäftigung bei der Post oder einer anderen Arbeitgeberin nach Artikel 3 BPG (Ziff. 50) aufnimmt, ist die Entschädigung nach Ziffer 41 in dem Masse zurückzuerstatten, als sie zusammen mit dem neuen Lohn die bisherigen Bezüge übersteigt. Die Rückzahlungsverpflichtung gilt für entlassene Mitarbeitende nach den Ziffern 41 und 42. Sie wird bei Festlegung der Entschädigung vereinbart. In Fällen von Diskriminierung (Ziff. 43) besteht keine Rückzahlungspflicht.
- 45** Für die Fälle nach den Ziffern 41 und 42 werden periodische Leistungen aus obligatorischen Versicherungen, ausgenommen solche der Arbeitslosenversicherung, bei der Entschädigung angerechnet. In Fällen von Diskriminierung (Ziff. 43) erfolgt keine Anrechnung.

- 46** Wenn die Voraussetzungen erfüllt sind, können die Post 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 Post mindestens den Betrag, der den Monatslöhnen bis zum maximalen Summenwert nach Ziffer 4101 Buchstabe b entspricht, für eine Verbesserung der individuellen Pensionierungsbedingungen zur Verfügung stellen.
- 47** Die/Der Mitarbeitende kann die ratenweise Auszahlung der Entschädigung verlangen. Die Modalitäten werden vereinbart.
- 48** Kein Anspruch auf Entschädigung besteht:
- wenn das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung endet;
  - wenn ein im EAV vorgesehenes Ereignis Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist.

## **5 Gesetzestexte**

### **50 Bestimmung aus dem Bundespersonalgesetz (BPG)**

#### **Artikel 3 BPG Arbeitgeber**

*<sup>1</sup>Arbeitgeber nach diesem Gesetz sind:*

- a. der Bundesrat als oberstes Führungsorgan der Bundesverwaltung;*
- b. die Bundesversammlung für die Parlamentsdienste;*
- c. die Schweizerische Post;*
- d. die Schweizerischen Bundesbahnen;*
- e. das Bundesgericht.*

*<sup>2</sup>Die eidgenössischen Schieds- und Rekurskommissionen, die Departemente, die Bundeskanzlei, die Gruppen und Ämter sowie die dezentralisierten Verwaltungseinheiten gelten als Arbeitgeber, soweit ihnen der Bundesrat die entsprechenden Befugnisse überträgt.*

### **51 Bestimmungen aus dem Obligationenrecht (OR)**

#### **510 Artikel 336 OR Missbräuchliche Kündigung**

*<sup>1</sup>Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:*

- a. wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- b. weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- c. ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
- d. weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
- e. weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

<sup>2</sup>Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

- a. weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
- b. während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte;
- c. im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer, konsultiert worden sind (Art. 335f).

<sup>3</sup>Der Schutz eines Arbeitnehmervertreters nach Absatz 2 Buchstabe b, dessen Mandat infolge Übergangs des Arbeitsverhältnisses endet (Art. 333), besteht so lange weiter, als das Mandat gedauert hätte, falls das Arbeitsverhältnis nicht übertragen worden wäre.

### **511 Artikel 336c OR Kündigung zur Unzeit**

#### **a) Durch den Arbeitgeber**

<sup>1</sup>Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a. während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;

- b. während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
- c. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
- d. während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

<sup>2</sup>Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

<sup>3</sup>Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder eine Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

## **512 Artikel 336d OR Kündigung zur Unzeit b) Durch den Arbeitnehmer**

<sup>1</sup>Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Artikel 336c Absatz 1 Buchstabe a angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

<sup>2</sup>Artikel 336c Absätze 2 und 3 sind entsprechend anwendbar.

## **52 Bestimmungen aus dem Gleichstellungsgesetz (GIG)**

### **520 Artikel 3 GIG Diskriminierungsverbot**

<sup>1</sup>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen auf Grund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.

<sup>2</sup>Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

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

### **521 Artikel 4 GIG Diskriminierung durch sexuelle Belästigung**

*Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.*

### **522 Artikel 10 GIG Kündigungsschutz**

<sup>1</sup>Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber ist anfechtbar, wenn sie ohne begründeten Anlass auf eine innerbetriebliche Beschwerde über eine Diskriminierung oder auf die Anrufung der Schlichtungsstelle oder des Gerichts durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer folgt.

<sup>2</sup>Der Kündigungsschutz gilt für die Dauer eines innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens, eines Schlichtungs- oder eines Gerichtsverfahrens sowie sechs Monate darüber hinaus.

<sup>3</sup>Die Kündigung muss vor Ende der Kündigungsfrist beim Gericht angefochten werden. Das Gericht kann die provisorische Wiedereinstellung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers für die Dauer des Verfahrens anordnen, wenn es wahrscheinlich erscheint, dass die Voraussetzungen für die Aufhebung der Kündigung erfüllt sind.

<sup>4</sup>Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann während des Verfahrens auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verzichten und stattdessen eine Entschädigung nach Artikel 336a des Obligationenrechts geltend machen.

<sup>5</sup>Dieser Artikel gilt sinngemäss für Kündigungen, die wegen der Klage einer Organisation nach Artikel 7 erfolgen.

## A5 Sozialvereinbarung

Gestützt auf Ziffer 611 GAV vereinbaren die GAV-Parteien:

### 1 Allgemeines

### 10 Ziel und Zweck

<sup>1</sup>Die Sozialvereinbarung schafft eine einheitliche Grundlage für die ganze Post, um betriebsorganisatorische Massnahmen möglichst sozialverträglich zu gestalten. Zeichnen sich als Folge von betriebsorganisatorischen und/oder strukturellen Veränderungen Auswirkungen auf den EAV ab, so sind rechtzeitig geeignete Massnahmen einzuleiten.

<sup>2</sup>Die vertragschliessenden Gewerkschaften werden vorgängig über Veränderungen und geplante Massnahmen informiert.

### 11 Betriebsorganisatorische und strukturelle Veränderungen

Unter den Begriff «betriebsorganisatorische und strukturelle Veränderungen» fallen insbesondere folgende Massnahmen:

- Umstrukturierungen und Reorganisationsmassnahmen;
- Verlegung von Dienststellen;
- Rationalisierungen;
- Änderungen des Dienstleistungsangebots;
- Aufgaben-Outsourcing.

### 12 Massnahmen

<sup>1</sup>Bei den individuellen Massnahmen ist insbesondere auf das Alter, die persönlichen Verhältnisse, den Gesundheitszustand und die Fähigkeiten Rücksicht zu nehmen. Den Prioritäten der/des Mitarbeitenden ist nach Möglichkeit Rechnung zu tragen.

<sup>2</sup>Vorrang haben:

- a. postinterne Weiterbeschäftigung im Rahmen der Zumutbarkeit;
- b. Vermittlung einer externen Stelle im Rahmen der Zumutbarkeit sowie Unterstützung beim Aufbau einer selbstständigen Tätigkeit;
- c. berufliche Weiterbildung;
- d. Umschulung;
- e. einvernehmliche, ganz oder teilweise lohnwirksame Reduktion der individuellen Arbeitszeit;
- f. Förderung von unbezahltem Urlaub/Langzeiturlaub;

- g. Gewährung von ganz oder teilweise bezahltem Urlaub für Schnupper-  
einsätze ausserhalb der Post;
  - h. Prüfung der einvernehmlichen, vorzeitigen Pensionierung oder vorzei-  
tigen Teilpensionierung.
- <sup>3</sup>Spätestens zwei Monate vor Ende eines Urlaubs nach Buchstaben f und g  
sind neue Massnahmen zu vereinbaren.
- <sup>4</sup>Zur Erhaltung von Arbeitsplätzen kann die Post mit den vertragschliessenden  
Gewerkschaften eine Vereinbarung über eine ganz oder teilweise lohn-  
wirksame Beschäftigungsreduktion in Organisationseinheiten abschliessen.
- <sup>5</sup>Die vertragschliessenden Gewerkschaften haben das Recht auf Mitsprache/  
Anhörung (Grad 2) bei der Auswahl und bei der Umsetzung der Mass-  
nahmen, soweit es sich um Fragen handelt, die ein Kollektiv von Mitarbei-  
tenden betreffen, insbesondere zur Verweildauer in einer allfälligen  
Projektorganisation, zur Zumutbarkeit der vorübergehenden Übernahme  
einer anderen Arbeit und zur Abgeltung der Nachteile bei der Verlegung  
von Dienststellen.
- <sup>6</sup>Die Post kann besondere Projektorganisationen zum Vollzug der vorstehen-  
den Massnahmen bilden. Die/Der betroffene Mitarbeitende ist verpflichtet,  
in den Projekten mitzuwirken und die zumutbaren Weisungen zu befolgen.

## 2 Zumutbarkeit anderer Stellen

### 20 Individuelle Einigung über die Zumutbarkeit

Kann keine rasche Einigung über die Änderung des EAV erzielt werden,  
schliessen die Post und die/der Mitarbeitende eine Vereinbarung ab, in der  
die individuell anwendbaren Kriterien der Zumutbarkeit anderer Stellen  
inner- oder ausserhalb der Post hinsichtlich Tätigkeit, Lohn, Arbeitsort  
(Distanzen ab Wohn- und/oder Arbeitsort, geografisches Gebiet) usw.  
definiert werden. In dieser Vereinbarung können Prioritäten oder Muss-  
Kriterien festgelegt werden.

### 21 Fehlen einer Einigung über die Zumutbarkeit

<sup>1</sup>Kommt keine Einigung über die Zumutbarkeit zu Stande, gilt eine andere  
Stelle – soziale Härtefälle vorbehalten – unter folgenden Voraussetzungen  
als zumutbar:

- a. bei Stellen innerhalb der Post: wenn es sich um eine Arbeit mit vergleich-  
baren Anforderungen handelt oder die neue Stelle maximal eine  
Funktionsstufe bzw. um die Differenz der Pauschalzulage tiefer einge-

- reht ist. Die bisherige Erfahrung wird voll angerechnet und eine allfällige fixe Arbeitsmarktzulage wird in Jahresschritten stufenweise abgebaut;
- b. bei Stellen ausserhalb der Post: wenn der Bruttolohn bei gleichem Beschäftigungsgrad um höchstens 10 % tiefer ist als der bisherige Lohn (versicherte Bezüge);
  - c. wenn der Arbeitsweg mit öffentlichen Verkehrsmitteln (ohne Nahverkehrsstrecken innerhalb des Orts) vom bisherigen Arbeitsort bzw. Basisort ausgehend 60 Minuten pro Weg nicht übersteigt;
  - d. wenn damit im Einzelfall keine grundlegende, untragbare Veränderung der arbeitszeitlichen Bedingungen verbunden ist.

<sup>2</sup>Die Voraussetzungen nach Buchstabe a oder b müssen zusammen mit Buchstaben c und d kumulativ erfüllt sein.

<sup>3</sup>Eine Stelle ist in Abweichung von Absatz 1 Buchstabe b unzumutbar, wenn:

- der Mindestlohn nach Artikel 7 der Rahmenverordnung zum BPG nicht erreicht wird;
- der Lohn den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- oder normalarbeitsvertraglichen Bedingungen nicht entspricht;
- sie nicht angemessen auf die Fähigkeiten oder auf die bisherigen Aufgaben der/des Mitarbeitenden Rücksicht nimmt;
- sie dem Alter, den persönlichen Verhältnissen oder dem Gesundheitszustand der/des Mitarbeitenden nicht angemessen ist.

## 22 Förderung der Mobilität innerhalb der Post

Wer bereit ist, sich im Rahmen von Umstrukturierungs- und Reorganisationsmassnahmen ausserhalb des angestammten Arbeitsbereichs zu einem tieferen Lohn einsetzen zu lassen, hat während der Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist Anspruch auf den bisherigen Lohn.

## 3 Ablehnung zumutbarer Stellenangebote

Bei Ablehnung von zwei (postinternen oder -externen) zumutbaren Stellenangeboten, kann die Post das Arbeitsverhältnis entschädigungslos auflösen. Einer Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung kann die Post in diesem Fall die aufschiebende Wirkung entziehen.

## 4 Misserfolg der Massnahmen

Führen die vereinbarten Massnahmen zu keinem Erfolg bzw. beendet die/der Mitarbeitende solche Massnahmen ohne Verschulden der Post, so kann die Post der/dem Mitarbeitenden im Rahmen der Bestimmungen von Ziffer 124 Buchstabe e und Ziffer 4 Anhang 4 kündigen.

## A6 Streitigkeiten zwischen der Post und einzelnen Mitarbeitenden

Gestützt auf Ziffern 52 und 141 Absatz 1 Buchstabe d GAV vereinbaren die GAV-Parteien:

### 1 Paritätische Vermittlungsstellen

#### 10 Allgemeines

#### 100 Aufgabe

<sup>1</sup>Bei Meinungsverschiedenheiten versuchen die Parteien, sich im direkten Gespräch zu verständigen.

<sup>2</sup>Ist keine Einigung möglich, so kann die/der Mitarbeitende oder die Post die örtlich zuständige Paritätische Vermittlungsstelle (PVS) anrufen.

<sup>3</sup>Die Vermittlungsstellen sind zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zuständig. Sie haben die Aufgabe, die Parteien auszusöhnen und ihnen Lösungsvorschläge zu unterbreiten.

<sup>4</sup>Die PVS kann im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen von der/dem Mitarbeitenden oder von der Post vor Erlass der erstinstanzlichen Verfügung angerufen werden. Solange ein Verfahren vor der PVS hängig ist, steht ein allenfalls bereits eröffnetes Verwaltungsverfahren still.

#### 101 Sachliche Zuständigkeit

<sup>1</sup>Die Vermittlungsstellen sind für die Schlichtung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zuständig. Eine Zuständigkeit besteht nur bei Streitigkeiten, die Gegenstand einer Verfügung im Sinn von Artikel 34 Absatz 1 BPG in Verbindung mit Artikel 5 VwVG sein können.

<sup>2</sup>Die PVS kann nicht angerufen werden:

- wenn die Post beabsichtigt, eine fristlose Entlassung (Ziff. 11 und 125 Anhang 4) auszusprechen;
- wenn die Post beabsichtigt, vorsorgliche Massnahmen (Ziff. 512 GAV) zu treffen;
- bei Streitigkeiten über die Personalbeurteilung.

<sup>3</sup>Bei Verwarnungen wegen Pflichtverletzungen (Ziff. 510 GAV) ist die Ko-Präsidentin oder der Ko-Präsident allein zuständig.

<sup>4</sup>Die Post und die/der Mitarbeitende sind nicht verpflichtet, in Streitigkeiten nach Absatz 1 die PVS anzurufen.

<sup>5</sup>Will die andere Partei nach Einreichung des Gesuchs darauf verzichten, sich am Verfahren zu beteiligen, teilt sie dies der Vermittlungsstelle unverzüglich mit. In diesem Fall wird das Verfahren als abgeschlossen erklärt. Dasselbe gilt bei unentschuldigtem Fernbleiben von Sitzungen, zu denen die PVS die betreffende Partei eingeladen hat.

**102 Anzahl und Sitz**

Die GAV-Parteien setzen unter Berücksichtigung der Bedürfnisse in den Sprachregionen mindestens drei Vermittlungsstellen ein.

**11 Organisation**

**110 Zusammensetzung**

<sup>1</sup>Jede PVS besteht aus:

- drei von der Post ernannten Mitgliedern und drei von den vertragschliessenden Gewerkschaften gemeinsam ernannten Mitgliedern;
- einer/einem von der Post ernannten Ko-Präsidentin/Ko-Präsidenten;
- einer/einem von den vertragschliessenden Gewerkschaften gemeinsam ernannten Ko-Präsidentin/Ko-Präsidenten.

<sup>2</sup>Die Mitglieder und die Ko-Präsidentinnen/Ko-Präsidenten können in einem Arbeitsverhältnis zur Post oder zu einer vertragschliessenden Gewerkschaft stehen.

<sup>3</sup>Jede Ko-Präsidentin/Jeder Ko-Präsident bezeichnet ein Mitglied als Stellvertreter/in.

**111 Amtsdauer**

<sup>1</sup>Die Amtsdauer der Mitglieder und der Ko-Präsidentinnen/Ko-Präsidenten beträgt vier Jahre. Wiederwahl ist möglich.

<sup>2</sup>Tritt dieser GAV ausser Kraft, ohne dass ein Nachfolge-GAV abgeschlossen wird, oder tritt die Rechtsgrundlage für die Vermittlungsstellen ausser Kraft, führt die zuständige PVS hängige Verfahren zu Ende.

**112 Sekretariat**

Jede PVS verfügt über ein Sekretariat.

**113 Kosten der Vermittlungsstellen**

Die Kosten der Vermittlungsstellen werden von den GAV-Parteien getragen. Die Gewerkschaften sind berechtigt, ihre Kosten dem Solidaritätsbeitragsfonds anteilmässig zu belasten.

### 114 **Zusammensetzung im Einzelfall**

<sup>1</sup>Die zu behandelnden Fälle werden unter Berücksichtigung der persönlichen Verfügbarkeit sowie allfälliger Ausstandsgründe möglichst gleichmässig den beiden Ko-Präsidentinnen/Ko-Präsidenten oder ihren Stellvertretungen zur Behandlung zugewiesen. Falls sich diese nicht einigen können, entscheidet das Los über die Zuteilung der Fälle.

<sup>2</sup>Die PVS verhandelt in Dreierbesetzung. Die/Der jeweilige Vorsitzende bestimmt für jeden zu behandelnden Fall je ein Mitglied von Post- und von Gewerkschaftsseite. Kann die PVS infolge Ausstand nicht in Dreierbesetzung tagen, so wird sie aus dem Kreis einer anderen PVS ergänzt.

### 115 **Reglement**

Die GAV-Parteien behalten sich vor, Einzelheiten in einem Reglement zu vereinbaren. Die Vermittlungsstellen werden angehört und können den GAV-Parteien nachträglich Änderungen vorschlagen.

## 12 **Verfahren**

### 120 **Einleitung**

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.

### 121 **Inhalt des Gesuchs**

Das Gesuch hat einen Antrag zu enthalten; schriftliche Beweismittel sind beizulegen.

### 122 **Einladung zur Verhandlung**

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 101 Absatz 5 hat unverzüglich, spätestens innert fünf Tagen nach Erhalt der Einladung an die Sitzung der PVS zu erfolgen.

**123 Verhandlung**

Die Parteien haben persönlich zu erscheinen. Sie können bei der Vermittlungsstelle 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.

**124 Lösungsvorschlag**

Die Vermittlungsstelle 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.

**125 Nichteinigung**

Kann keine Einigung erzielt werden, so wird dies im Protokoll festgehalten.

**126 Abschluss des Verfahrens**

Über den Abschluss des Vermittlungsverfahrens werden beide Seiten schriftlich in Kenntnis gesetzt.

**127 Vertrauensperson**

Die/Der Mitarbeitende kann in jedem Stadium des Verfahrens eine Vertrauensperson beiziehen und/oder mit der Vertretung beauftragen.

**128 Verhältnis zum Verwaltungsverfahren**

<sup>1</sup>Hat die Post im Zeitpunkt der Gesuchseinreichung bei der PVS bereits ein Verwaltungsverfahren eröffnet und erklärt, wie sie zu entscheiden beabsichtigt, so läuft für die Mitarbeitende/den Mitarbeitenden zur Einreichung des Gesuchs eine Frist von 14 Tagen ab Erhalt der Absichtserklärung der Post.

<sup>2</sup>Ein laufendes Verwaltungsverfahren steht still, bis das Verfahren vor der PVS abgeschlossen ist. Der Verfahrensstillstand ist ausgeschlossen, wenn das Verwaltungsverfahren auf eine fristlose Entlassung oder auf vorsorgliche Massnahmen ausgerichtet ist (Ziff. 101 Abs. 2).

<sup>3</sup>Kann die Streitigkeit vor der PVS nicht beigelegt werden, gelten die folgenden Bestimmungen:

- wurde das Vermittlungsverfahren auf Gesuch der/des Mitarbeitenden eingeleitet, so kann innerhalb von zehn Tagen nach Erhalt des Abschreibungsbeschlusses der PVS eine Verfügung verlangt werden;

- die Post teilt der/dem Mitarbeitenden unverzüglich mit, ob sie in der gleichen Sache ein Verwaltungsverfahren eröffnet oder fortsetzt.
- <sup>4</sup>In einem nachfolgenden Verwaltungsverfahren gilt das rechtliche Gehör für alle Tatsachen als gewährt, die im Verfahren vor der PVS bekannt waren und schriftlich (in Form von Stellungnahmen und Protokollen) festgehalten wurden.

### 129 **Verfahrenskosten**

Das Verfahren vor der PVS ist kostenlos. Bei mutwilliger Prozessführung können der antragstellenden Partei die Verfahrenskosten ganz oder teilweise auferlegt werden.

## 2 **Weitere verfahrensrechtliche Bestimmungen**

### 20 **Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis** (Art. 34 BPG)

<sup>1</sup>Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande, so erlässt die Post eine Verfügung. Die Post regelt die Zuständigkeit für den Erlass von Verfügungen.

<sup>2</sup>Das erstinstanzliche Verfahren sowie das Beschwerdeverfahren nach den Ziffern 21 und 22 sind kostenlos, ausser bei Mutwilligkeit.

### 21 **Interne Beschwerde** (Art. 35 BPG)

Verfügungen der Post unterliegen der Beschwerde an die Konzernleiterin/den Konzernleiter.

### 22 **Personalrekurskommission** (Art. 36 BPG)

<sup>1</sup>Die Beschwerdeentscheide der Konzernleitung können bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission angefochten werden.

<sup>2</sup>Streitigkeiten über leistungsabhängige Lohnanteile unterliegen nicht der Beschwerde an die Personalrekurskommission.

<sup>3</sup>Für Differenzen betreffend die Ergebnisse der Personalbeurteilung ist ausschliesslich Ziffer 33 GAV anwendbar.

### 23 **Zustellung während Ferien oder Kurzurlaub**

Fristauslösende Mitteilungen der Post an die Mitarbeitenden dürfen nicht während der Ferien oder während eines Kurzurlaubs zugestellt werden. Es ist Sache der/des Mitarbeitenden, auf solche Abwesenheiten rechtzeitig aufmerksam zu machen.

**24 Vorsorgliche Massnahmen/Entzug der aufschiebenden Wirkung**

Der Beschwerde gegen die Verfügung einer vorsorglichen Massnahme nach Ziffer 512 GAV kann im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen die aufschiebende Wirkung entzogen werden.

**25 Beendigung**

Die Einzelheiten zum Verfahren bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind im Anhang 4 geregelt.

**26 Anwendbares Verfahrensrecht**

<sup>1</sup>Die Grundsätze über die Gewährung des rechtlichen Gehörs sind in jedem Fall einzuhalten.

<sup>2</sup>Auf die Verfahren nach den Ziffern 20 bis 22 ist im Übrigen das VwVG anwendbar.

<sup>3</sup>Für die Verfahren vor den Vermittlungsstellen gelten der Absatz 1 sowie die Bestimmungen der Ziffern 114 und 12.

**3 Ausschuss als Fachkommission nach Artikel 13 Absatz 3 GIG**

**30 Allgemeines**

Macht die/der Mitarbeitende in einer Beschwerde gegen eine erstinstanzliche Verfügung der Post einen Anspruch gestützt auf Artikel 5 GIG geltend, kann sie/er beantragen, dass die Streitsache durch einen Ausschuss der Paritätischen Kommission Gleichstellung und Persönlichkeitsschutz als Fachkommission (nachstehend: Ausschuss) begutachtet wird. Die instruierende Behörde kann auch von sich aus ein Gutachten anordnen.

**31 Zusammensetzung**

<sup>1</sup>Der Ausschuss verhandelt in Dreierbesetzung und setzt sich zusammen aus:

- je einem Mitglied von Post- und Gewerkschaftsseite aus dem Kreis der Mitglieder bzw. Ersatzmitglieder der Paritätischen Kommission Gleichstellung und Persönlichkeitsschutz;
- einer neutralen Person für den Vorsitz, die über eine juristische Ausbildung verfügen soll und von den GAV-Parteien bestimmt wird; können sich diese nicht einigen, so wird die Präsidentin oder der Präsident der Eidgenössischen Personalrekurskommission um die Ernennung ersucht.

<sup>2</sup>Die/Der Vorsitzende bestimmt für jeden zu behandelnden Fall die beiden Mitglieder des Ausschusses; mindestens zwei Angehörige des Ausschusses sollen das gleiche Geschlecht haben wie die beschwerdeführende Person.

<sup>3</sup>Zur Beurteilung von juristischen oder betriebswirtschaftlichen Fragen können externe Fachleute mit beratender Stimme beigezogen werden.

### **32 Amtsdauer**

Bezüglich Amtsdauer und Beendigung hängiger Verfahren gelten die Bestimmungen der Paritätischen Vermittlungsstellen (Ziff. 111) sinngemäss.

### **33 Gutachten, Lösungsvorschlag**

Der Ausschuss soll sein schriftliches Gutachten mit einem Lösungsvorschlag den Parteien innerhalb von 60 Tagen nach Erhalt des Antrags unterbreiten.

### **34 Kosten**

<sup>1</sup>Die Kosten des Ausschusses werden von der Post getragen.

<sup>2</sup>Das Verfahren vor dem Ausschuss ist kostenlos. Bei mutwilliger Prozessführung können der antragstellenden Partei die Verfahrenskosten ganz oder teilweise auferlegt werden.

## A7 Mitwirkung

Gestützt auf Ziffer 80 GAV vereinbaren die GAV-Parteien:

### 1 Allgemeines

#### 10 Gegenstand

In diesem Anhang werden die Einzelheiten geregelt zu den:

- Fachkommissionen (FaKo);
- Personalkommissionen (PeKo);
- abschliessend genannten Mitwirkungsgegenständen, -graden und -ebenen (Mitwirkungstabelle).

#### 11 Aufwendungen für die Mitwirkung

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

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

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

### 2 Fachkommissionen (FaKo)

<sup>1</sup>Die FaKo sind in den Geschäftsbereichen und deren Regionen sowie auf der Ebene Konzern auf Seiten des Personals bzw. auf Seiten der vertragschliessenden Gewerkschaften die zuständigen Mitwirkungsorgane. Die GAV-Parteien legen fest, welche FaKo bestehen.

<sup>2</sup>Auf Ebene Konzern besteht eine FaKo, der Mitglieder der Gewerkschaftsspitzen angehören. Sie behandelt konzernweite und bereichsübergreifende Geschäfte sowie Geschäfte aus Bereichen, in denen keine FaKo besteht.

<sup>3</sup>Auf den Ebenen Regionen und Bereiche werden FaKo von den vertragschliessenden Gewerkschaften aus Mitarbeitenden der betreffenden Region oder des betreffenden Bereichs bestellt.

<sup>4</sup>Die FaKo umfassen sechs Mitglieder. Die vertragschliessenden Gewerkschaften können als Experten beiziehen:

- in der FaKo Konzern: Mitglieder FaKo Bereich oder Region;
- in den FaKo Bereich und Region: Mitglieder FaKo Konzern.

<sup>5</sup>Die FaKo werden mindestens zweimal jährlich von der zuständigen Stelle der Post zu einer gemeinsamen Sitzung eingeladen. Die FaKo können Sitzungen unter Angabe der Traktanden beantragen.

<sup>6</sup>Jede FaKo gibt sich eine Geschäftsordnung, die von der zuständigen Stelle der Post genehmigt wird.

### 3 Personalkommissionen (PeKo)

#### 30 Grundsätze

<sup>1</sup>In Organisationseinheiten (OE) ab 100 Mitarbeitenden werden PeKo gewählt.

<sup>2</sup>In kleineren OE kann eine PeKo bestellt werden, sofern mehr als die Hälfte der aktiv wahlberechtigten Mitarbeitenden eine solche verlangt. Die Wahlen können in Abweichung von den Bestimmungen über das Wahlverfahren in einem vereinfachten Verfahren durchgeführt werden.

<sup>3</sup>Die PeKo haben in der Regel fünf, höchstens sieben Mitglieder; in kleineren OE haben die PeKo in der Regel drei Mitglieder.

<sup>4</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 zuständigen OE 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 Post.

#### 33 Wahlen in die PeKo

Die Einzelheiten richten sich nach dem Reglement zu den Wahlen in die PeKo.

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

Grad 1 = Information

Grad 2 = Mitsprache/Anhörung

Grad 3 = Mitbestimmung (Vertrag)

Ziffer	GAV	Mitwirkungsgegenstände	Ebenen			
			Gewerkschaften – Kommunikation – transfair	FaKo Konzern	FaKo – Bereiche – Regionen	PeKo
<b>41</b>	<b>1</b>	<b>Geltungsbereich und Allgemeines</b>				
a.		GAV Post mit Anhängen	3			
b.	111	GAV Aushilfen	3			
c.	112	Reglemente für besondere Personalgruppen (Ausnahmen vom Geltungsbereich GAV)	2			
d.		Anwendungsbestimmungen zu GAV-Bestimmungen	§ 2	2		
e.	12	Ausschreibung von Linien im Postautodienst: fallweise abweichende Bestimmungen		3	2	
<b>42</b>	<b>2</b>	<b>Verhältnis Post – Mitarbeitende</b>				
a.	20	Vorlagen für EAV	§ 2	2		
b.	240 241	Arbeitsort: Definition der Kreise in grossen Städten und der geografisch definierten Gebiete		2	2	
c.	260	Bildungsangebote	1			
d.	260 Abs. 4	Vom Grundsatz abweichende Arbeitszeitregelungen bei obligatorischen Schulungsoffensiven – wenn keine Einigung auf Ebene Bereich		3	2	
<b>43</b>	<b>3</b>	<b>Lohn und Zulagen</b>				
a.	321	Variable Arbeitsmarktzulage: – Systematik – definitive Einführung – benötigte Mittel	3	2 3	2	
b.	331 Abs.1	Abweichungen/Ausnahmen von der jährlichen Durchführung der Personalbeurteilung für ganze Personalgruppen			2	
c.	356	Festlegung der Ansätze für Stückentschädigung – wenn keine Einigung auf Ebene Bereich		3	2	
d.	361	Festlegung des Teilnehmerkreises (Personalgruppen) für Zielprämien – wenn keine Einigung auf Ebene Bereich		3	2	

§ nur das Erstwerk auf Ebene Gewerkschaften; später FaKo Konzern

## Anhang 7 Mitwirkung

Ziffer GAV		Mitwirkungsgegenstände	Ebenen			
			Gewerkschaften – Kommunikation – transfair	FaKo Konzern	FaKo – Bereiche – Regionen	PeKo
e.	Anhang 2 bzw. 9	Kennzahlensystem Poststellenleitende – Änderungen Kennzahlensystem und Systematik Aufwand-/Wertpunkte – Kollektive Einstufungsveränderungen bei Änderungen des Kennzahlen- und des Aufwand-/Wertpunktesystems	3		2	
<b>44</b>	<b>4</b>	<b>Arbeitszeit, Ferien und Urlaub</b>				
a.	450 Abs. 2	Arbeit unter vorübergehend erschwerten Verhältnissen: Festlegen Berechtigtenkreis vor Ort – wenn keine Einigung auf Ebene OE/PeKo		3		2
b.	Ziff. 421	Regelung der Einzelheiten zu Kurzpausen				2
c.	Anhang 3 Ziff. 110	Ausdehnung und Einschränkung der ord. Betriebszeiten		2	2	
d.	Anhang 3	Wahl der Arbeitszeitmodelle		2	2	
e.	Anhang 3 Ziff. 23	Generelle Einführung, Ausdehnung oder Aufhebung von Telearbeit in einzelnen Bereichen		2	2	
f.	Anhang 3 Ziff. 2	Umsetzung der Arbeitszeitmodelle				2
g.	Anhang 3 Ziff. 3	Festlegen von fixer Arbeitszeit		2	2	
<b>45</b>	<b>6</b>	<b>Sozialvereinbarung und Sozialplan</b>				
a.	612	Sozialplan	3			
b.	Anhang 5 Ziff. 11	Einführung Kurzarbeit		2		

Ziffer	GAV	Mitwirkungsgegenstände	Ebenen			
			Gewerkschaften – Kommunikation – transfair	FaKo Konzern	FaKo – Bereiche – Regionen	PeKo
<b>46</b>	<b>7</b>	<b>Soziales</b>				
a.	71	Darlehen/Finanzielle Beiträge/ Ferienwohnungen: im Rahmen des Stiftungsrats Wohlfahrtsfonds	2			
b.	72	Wohnbauförderung im Rahmen des Stiftungsrats	2			
c.	73	Massnahmen in Bezug auf Gesundheitsschutz, Suchtprävention, Arbeitssicherheit und Ergonomie im konkreten Fall vor Ort				2
d.	74	Eingliederung von gesundheitlich leistungsverminderten Mitarbeitenden	1			
<b>47</b>	<b>8</b>	<b>Verhältnis Post – Gewerkschaften (Sozialpartnerschaft)</b>				
a.	802	Reglemente der Paritätischen Kommissionen	3			
b.	Anhang 7 Ziff. 33	Reglement zu den Wahlen in die PeKo	3			
c.		Geschäftsgang, Beschäftigungsentwicklung, Personalbestände		1		
d.		Wesentliche Änderungen in der Unternehmens- struktur: Joint Ventures; Gründung von Tochtergesellschaften; Beteiligungen; Firmen- verkäufe; Desinvestitionen		1		
e.		Strategisches (Produkte; Standorte usw.)		1		
f.		Personalrelevante Aspekte bei Neu-, Erweite- rungs- und Umbauten (z. B. Verpflegungs- und Aufenthaltsräume), Hausordnung – grosse Bauvorhaben, wenn keine PeKo zuständig ist – Gestaltung Arbeitsplätze und Arbeitsumgebung			2	2

## A8 Schlichtungs- und Schiedsinstanzen

Gestützt auf Ziffer 861 GAV vereinbaren die GAV-Parteien:

### 1 Paritätische Schlichtungskommission (PSK)

#### 10 Allgemeines

#### 100 Aufgabe

Die PSK ist eine ständige Kommission. Sie hat die Aufgabe, die Parteien anzuhören und eine Einigung herbeizuführen.

#### 101 Zuständigkeit

<sup>1</sup>Die PSK ist insbesondere zuständig bei Streitigkeiten über:

- a. die Änderung des GAV (Ziff. 84 GAV);
- b. die Erneuerung des GAV vor oder nach Ablauf der Geltungsdauer (Art. 38 Abs. 5 BPG);
- c. die Auslegung und Anwendung des GAV;
- d. die jährlichen Lohnverhandlungen (Ziff. 81 GAV), insbesondere den Teuerungsausgleich (Art. 16 Abs. 3 und Art. 38 Abs. 3 BPG), und den Inhalt eines Sozialplans (Ziff. 612 GAV; Art. 31 Abs. 4 und Art. 38 Abs. 3 BPG).

<sup>2</sup>In Fällen nach Absatz 1 Buchstabe b kann jeder tariffähige Personalverband die PSK anrufen.

<sup>3</sup>In Fällen nach Absatz 1 Buchstabe d hat die PSK zusätzlich zur Schlichtungskompetenz die Entscheidungsbefugnis als Schiedsgericht (Art. 38 Abs. 3 Satz 2 BPG); der Entscheid ist endgültig, unter Vorbehalt der Nichtigkeitsbeschwerde an die zuständige Verwaltungsjustizbehörde aus den Gründen nach Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit (Art. 9 und 36 KSG analog).

#### 102 Schiedsvertrag

Die GAV-Parteien können vor Einleitung oder im Lauf eines Verfahrens vor der PSK vereinbaren, dass der PSK bei den strittig gebliebenen Fragen die Entscheidungsbefugnisse als Schiedsgericht (Art. 38 Abs. 3 Satz 3 BPG) zukommen sollen. Der Schiedsvertrag bedarf der Zustimmung aller GAV-Parteien.

## 11 Organisation

### 110 Zusammensetzung

<sup>1</sup>Die PSK besteht aus zwei Mitgliedern der Post, einem Mitglied der Gewerkschaft Kommunikation und einem Mitglied der Gewerkschaft *transfair* sowie je einem Ersatzmitglied pro GAV-Partei.

<sup>2</sup>Die Präsidentin/Der Präsident der PSK wird von den GAV-Parteien gemeinsam bestimmt. Können sich die GAV-Parteien nicht einigen, so wird die Präsidentin/der Präsident des Bundesgerichts um die Ernennung ersucht.

### 111 Amtsdauer

<sup>1</sup>Die Amtsdauer der PSK übersteigt die Dauer des Gesamtarbeitsvertrags um mindestens ein Jahr.

<sup>2</sup>Die GAV-Parteien können die Amtsdauer zusätzlich verlängern. Tritt der GAV ausser Kraft, ohne dass ein Nachfolge-GAV abgeschlossen wird, führt die PSK die hängigen Verfahren zu Ende. Die Zuständigkeit beschränkt sich während des vertragslosen Zustands auf die Schlichtung von Streitigkeiten über die Erneuerung des GAV (Art. 38 Abs. 5 BPG).

### 112 Sekretariat

Das Sekretariat der PSK wird von der Präsidentin/dem Präsidenten bestimmt.

### 113 Reglement

Die GAV-Parteien behalten sich vor, Einzelheiten in einem Reglement zu vereinbaren. Die PSK wird angehört und kann den GAV-Parteien nachträglich Änderungen vorschlagen.

## 12 Verfahren

<sup>1</sup>Die PSK versucht, in einem raschen und einfachen Verfahren eine Einigung zwischen den GAV-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 GAV-Partei oder bei den beklagten GAV-Parteien eingeleitet. Allen übrigen GAV-Parteien ist gleichzeitig ein Doppel des Gesuchs zuzustellen. Die Akten sind von der beklagten GAV-Partei oder den beklagten GAV-Parteien innert zehn Tagen ab Erhalt des Gesuchs an das Präsidium der PSK weiterzuleiten.

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

<sup>4</sup>Die PSK lädt die Prozessparteien zu einer mündlichen Verhandlung ein und hört sie an. Sämtliche Beweismittel sind spätestens an der Verhandlung vorzulegen.

<sup>5</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 aller Mitglieder der Kommission. Zur Beschlussfähigkeit bedarf es der Anwesenheit aller Mitglieder. Bei Verhinderung eines Mitglieds ist das Ersatzmitglied zu stellen.

<sup>6</sup>Lehnen die Prozessparteien den Lösungsvorschlag innert 15 Tagen nicht ausdrücklich ab, gilt er als angenommen.

<sup>7</sup>Während eines Verfahrens vor der PSK ist eine Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu unterlassen.

<sup>8</sup>Das Verfahren vor der PSK ist unentgeltlich. Jede Seite trägt die auf sie entfallenden Kosten.

### 13 **Kosten**

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

### 14 **Direkte Anrufung des Schiedsgerichts**

Die GAV-Parteien können vor oder nach der Anrufung der PSK vereinbaren, dass jede Partei das Schiedsgericht direkt anrufen kann, wenn die Streitigkeit in dessen Zuständigkeit fällt.

## 2 **Schiedsgericht**

### 20 **Zuständigkeit**

Für Rechtsstreitigkeiten zwischen den GAV-Parteien über die Auslegung und die Anwendung des GAV, die nicht vor der PSK beigelegt wurden, ist unter Ausschluss der ordentlichen Gerichtsbarkeit ein Schiedsgericht zuständig. Zudem ist das Schiedsgericht zuständig, wenn sich die GAV-Parteien bezüglich einer Streitigkeit nach Satz 1 darauf einigen, das Schiedsgericht direkt anzurufen (Ziff. 14).

## 21 Organisation

### 210 Zusammensetzung

<sup>1</sup>Das Schiedsgericht besteht aus drei Personen, die ad hoc bestimmt werden. Die Mitglieder des Schiedsgerichts dürfen nicht zugleich Mitglied der PSK sein.

<sup>2</sup>Die Post einerseits und die am Verfahren beteiligten vertragschliessenden Gewerkschaften andererseits bezeichnen je eine Schiedsrichterin oder einen Schiedsrichter.

<sup>3</sup>Die Präsidentin/Der Präsident des Schiedsgerichts wird von den Prozessparteien gemeinsam bestimmt. Können sie sich nicht einigen, so wird die Präsidentin/der Präsident des Bundesgerichts um die Ernennung ersucht.

### 211 Sekretariat

Das Sekretariat des Schiedsgerichts wird von der Präsidentin/dem Präsidenten bestimmt.

## 22 Verfahren

<sup>1</sup>Die Klage wird mit der Zustellung des schriftlich begründeten Rechtsbehrens bei der beklagten Partei oder bei den beklagten Parteien erhoben, unter gleichzeitiger Nennung einer Schiedsrichterin oder eines Schiedsrichters.

<sup>2</sup>Die Klage ist innert 30 Tagen nach der Ablehnung eines Lösungsvorschlags der PSK (Ziff. 12 Abs. 5) oder nach Unterzeichnung eines Schiedsvertrags (Ziff. 14) einzureichen.

<sup>3</sup>Die beklagte Partei oder die beklagten Parteien bezeichnen innert 30 Tagen nach Empfang der Klage ihre Schiedsrichterin oder ihren Schiedsrichter. Innert der gleichen Frist ist auch die Klageantwort einzureichen.

<sup>4</sup>Kommt die beklagte Partei oder kommen die beklagten Parteien mit der Bezeichnung ihrer Schiedsrichterin oder ihres Schiedsrichters in Verzug, wird die Präsidentin/der Präsident des Bundesgerichts um die Ernennung ersucht.

<sup>5</sup>Sind beide Partei-Schiedsrichter/innen bezeichnet, soll die Präsidentin/der Präsident des Schiedsgerichts innert 30 Tagen bestimmt werden.

<sup>6</sup>Das Schiedsgericht entscheidet in einem einfachen und raschen Verfahren. Das Urteilsdispositiv soll innerhalb von drei Monaten nach Bestimmung des Präsidiums vorliegen. Die Prozessparteien haben Anspruch auf eine schriftliche Begründung.

<sup>7</sup>Das Schiedsgericht legt das anzuwendende Prozessverfahren selbst fest. Die Regeln des KSG gelten sinngemäss. Subsidiär gelten die Regeln der ZPO BE.

<sup>8</sup>Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig, unter Vorbehalt der Nichtigkeitsbeschwerde an die zuständige Verwaltungsjustizbehörde aus den Gründen nach Artikel 9 und 36 KSG analog.

<sup>9</sup>Während eines Verfahrens vor dem Schiedsgericht ist eine Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu unterlassen.

### **23 Kosten**

Die Kosten und Entschädigungen werden durch das Schiedsgericht festgesetzt.

## A9 Überführungsbestimmungen

Gestützt auf Ziffer 92 GAV vereinbaren die GAV-Parteien:

### 1 Geltungsbereich und Allgemeines

#### 10 Höheres Kader (Ziff. 110 GAV)

Dem höheren Kader angehörende Mitarbeitende sowie konzern- und bereichsweite Spezialistinnen und Spezialisten, die bis zum In-Kraft-Treten dieses GAV dem Beamtenrecht unterstehen, können wählen, ob sie das Arbeitsverhältnis gestützt auf einen EAV gemäss diesem GAV oder gestützt auf einen obligationenrechtlichen Arbeitsvertrag fortsetzen wollen.

### 2 Verhältnis Post – Mitarbeitende

#### 20 Verhältnis Gesamtarbeitsvertrag – Einzelarbeitsvertrag (Ziff. 20 GAV)

#### 200 Grundsätze

<sup>1</sup>Im EAV für bisherige Mitarbeitende der Post und für bisherige Mitarbeitende von Poststellenleitenden, vormals Posthalterinnen/Posthaltern, die unter den Geltungsbereich dieses GAV fallen, wird festgehalten:

- a. die per 1.1.2002 angerechnete Anstellungsdauer nach bisherigem Recht;
- b. die per 1.1.2002 angerechnete Erfahrung;
- c. der bisherige Beschäftigungsgrad; Besonderheiten:
  - ca. bei Poststellenleitenden, vormals Posthalterinnen/Posthaltern, ist die ab 1.7.2001 effektiv erbrachte durchschnittliche Wochenarbeitszeit massgebend;
  - cb. bei Teilzeitmitarbeitenden im Monats- oder Stundenlohn werden in Fällen von schwankender Beschäftigung grundsätzlich die effektiv geleisteten Stunden während der letzten zwölf Monate berücksichtigt;
- d. ein allfälliger Garantiebtrag: Differenz zwischen dem garantierten Lohn nach Ziffer 300 oder 301 und dem Betrag nach Ziffer 302, Stand nach Anhang 1 für das Jahr 2001.

<sup>2</sup>Individuelle Vereinbarungen zwischen der Post und einer/einem Mitarbeitenden, insbesondere solche gestützt auf die RL 96/2000, gelten bis zum vereinbarten Datum.

### 201 **Unbefristete Arbeitsverhältnisse**

<sup>1</sup>Die unbefristeten Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2002 abgeschlossen worden sind und über dieses Datum hinaus fort dauern, werden auf der Grundlage der bisherigen Aufgaben in neu rechtliche Arbeitsverhältnisse überführt. Die zuständige Stelle unterbreitet der/dem Mitarbeitenden einen schriftlichen EAV nach Ziffer 20 GAV (Art. 8 Abs. 1 BPG).

<sup>2</sup>Kommt kein schriftlicher EAV zu Stande, so kündigt die Post das bisherige Dienstverhältnis nach altem Recht.

<sup>3</sup>Die Ablehnung eines Angebots nach Absatz 1 gilt als wichtiger Grund für die Auflösung des altrechtlichen Dienstverhältnisses.

### 202 **Befristete Arbeitsverhältnisse**

<sup>1</sup>Befristete Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2002 abgeschlossen worden sind, werden auf der Grundlage der bisherigen Aufgaben für die restliche Dauer mit einem EAV, gestützt auf diesen GAV, fortgesetzt.

<sup>2</sup>Kommt kein Einvernehmen über die Umwandlung zu Stande, untersteht das Arbeitsverhältnis bis zu seinem Ablauf, längstens bis 30. Juni 2002, den Bedingungen nach altem Recht.

<sup>3</sup>Die Ablehnung eines Angebots nach Absatz 1 gilt als wichtiger Grund für die Auflösung des altrechtlichen Dienstverhältnisses.

### 203 **Gekündigte Arbeitsverhältnisse**

Ist das Arbeitsverhältnis gekündigt und endet es nach dem 1.1.2002, so untersteht es für die restliche Dauer dem alten Recht.

### 204 **Fehlender schriftlicher EAV**

Wird einer/einem Mitarbeitenden infolge eines Versehens kein schriftlicher EAV angeboten, so besteht ab 1.1.2002 trotzdem ein Arbeitsverhältnis nach neuem Recht. Dasselbe gilt, wenn der EAV wegen lang dauernder Abwesenheit der/des Mitarbeitenden nicht fristgerecht zugestellt und abgeschlossen werden kann.

### 21 **Treueprämie (Ziff. 230 GAV)**

Der Anspruch auf das bisherige Dienstaltersgeschenk (DAG) wird bei Mitarbeitenden mit über 15 und weniger als 20 Anstellungsjahren per 1.1.2002 wie folgt bilanziert:

- a. bei mehr als 15 Dienstjahren: Anzahl vollendete Monate anrechenbarer Dienstzeit nach bisherigem Recht;

- b. pro Monat nach Buchstabe a wird 1/60 des DAG nach bisherigem Recht (bei Vollendung von 20 Dienstjahren), abzüglich 1/60 der Treueprämie nach neuem Recht (bei Vollendung von 20 Anstellungsjahren) ausbezahlt oder in Freizeit gutgeschrieben.

### **3 Lohn und Zulagen**

#### **30 Lohngarantie**

##### **300 Grundsätze**

Für Mitarbeitende, die am 31.12.2001 in einem Arbeitsverhältnis zur Post oder zu einer Posthalterin/einem Posthalter gestanden sind, werden die individuellen Bezüge (Lohn zuzüglich Ortszuschlag nach altem Recht) im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen betragsmässig nicht reduziert.

- a. Die Lohngarantie dauert mindestens bis 31.12.2004. Über eine Weiterführung über diesen Zeitpunkt hinaus wird unter Berücksichtigung der Entwicklungen in der Branche und der wirtschaftlichen Situation der Post im Jahr 2004 verhandelt.
- b. Mitarbeitende mit Jahrgang 1947 und älter haben während der ganzen Anstellungsdauer Anspruch auf ihre Lohngarantie.
- c. Basis der Lohngarantie bei Teilzeitmitarbeitenden im Monatslohn ist der im EAV festgehaltene bisherige Beschäftigungsgrad (Ziff. 200 Abs. 1 Bst. cb).
- d. Basis der Lohngarantie für Mitarbeitende im Stundenlohn sind die durchschnittlichen Bezüge aus Grundlohn und Ortszuschlag der letzten zwölf Monate vor dem Abschluss des EAV. In besonderen Fällen, beispielsweise bei wesentlicher Erhöhung oder Senkung der Arbeitsleistung in den vorangehenden Monaten oder bei nicht ausreichender Dauer des Arbeitsverhältnisses, wird für die Lohngarantie auf den Durchschnitt der entsprechend kürzeren Dauer abgestellt.
- e. Wird die Beschäftigung mit Beginn des EAV oder später erhöht, so besteht die Lohngarantie nur für den Beschäftigungsgrad bzw. die Anzahl Stunden nach Buchstaben c oder d.

##### **301 Besondere Bestimmungen für Poststellenleitende**

<sup>1</sup>Die Lohngarantie gilt für die unter Berücksichtigung von Ziffer 40 von der/dem Mitarbeitenden effektiv erbrachte Arbeitszeit.

<sup>2</sup>Wenn sich für Poststellenleitende, vormals Posthalterinnen/Posthalter, mit der neuen Einreihung auf der Basis der Normalarbeitszeit nach Ziffer 40 GAV eine Lohnerhöhung ergibt, so muss diese für die Reduktion einer über 41 Stunden pro Woche bzw. 42 Stunden pro Woche mit Ausgleichswoche liegenden Dienstbeteiligung genutzt werden. Die Einzelheiten sind fallweise unter Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse zu vereinbaren.

<sup>3</sup>Die Reinigungspauschale für Postbüros wird wie folgt garantiert:

- a. der Pauschalbetrag für Arbeitsleistungen gilt als bisheriger Lohnbestandteil, sofern die/der gleiche Mitarbeitende die damit abgegoltenen Leistungen im bisherigen Ausmass weiterhin erbringt;
- b. zur Bestimmung des Ausmasses wird der Anspruch pro Quadratmeter nach den bisherigen Personalvorschriften C3 in Minuten umgewandelt und im EAV der betroffenen Mitarbeitenden (eingeschlossen bisherige Posthalterehiegattinnen und -ehegatten) festgehalten.

### **302 Arbeitsmarktzulagen und Pauschalzulage**

Die/Der Mitarbeitende mit einer Lohngarantie erhält so lange keine fixe und variable\* Arbeitsmarktzulage sowie keine Pauschalzulage, als der Betrag der garantierten Bezüge höher ist als:

- a. das Maximum des Lohnbands, einschliesslich anrechenbarer Erfahrung, der betreffenden Funktionsstufe;
- b. zuzüglich einer allfälligen fixen und/oder variablen Arbeitsmarktzulage;
- c. zuzüglich einer allfälligen Pauschalzulage.

\*ausgenommen Mitarbeitende in den Paketbasen der Paketzentren Daillens, Frauenfeld und Härkingen; Ziffer 33 Absatz 4

### **303 Wechsel in die neue Lohnsystematik**

Sobald nur noch ein geringer oder kein Differenzbetrag zwischen dem garantierten Lohn und dem Betrag nach Ziffer 302 besteht, halten die Post und die/der Mitarbeitende schriftlich den Zeitpunkt fest, ab dem die neue Lohnsystematik samt Steuerung im Lohnband vollständig angewendet wird.

### **304 Auslaufen von Garantien nach RL 96/2000**

Wenn im Einzelfall eine Garantie nach RL 96/2000 ausläuft, gilt neu der für die entsprechende Funktion garantierte Lohn, d. h. der im Rahmen dieses Anhangs garantierte Lohn der Funktion, die bei den damaligen Restrukturierungen übernommen worden ist und die die Garantie nach RL 96/2000 ausgelöst hat.

### 305 Sicherheitsnetz bei freiwilligem Stellenwechsel

<sup>1</sup>Für bisherige Mitarbeitende nach Ziffer 200 Absatz 1 wird bei freiwilliger Übernahme einer tiefer eingestuften Funktion in einer individuellen Vereinbarung insbesondere festgehalten:

- eine allfällige Garantie bezüglich des versicherten Verdiensts;
- die allfällige, schrittweise\* Anpassung der Bezüge an den neuen Lohn (auch nach Ablauf der Garantie).

\*zeitlich und/oder betragsmässig

<sup>2</sup>In jedem Fall wird ein im betreffenden Zeitpunkt noch bestehender Garantiebtrag nach Ziffer 200 Absatz 1 Buchstabe d weiterhin garantiert (Basis ist der neue Lohn).

<sup>3</sup>Beträgt die Summe von vollendeten Altersjahren und vollendeten Anstellungsjahren zum Zeitpunkt der Übernahme der tiefer eingestuften Funktion mindestens 75, wird der versicherte Verdienst in der Regel nicht reduziert. Die Post kann die gesamten Pensionskassenbeiträge auf der Differenz zwischen altem und neuem Lohn übernehmen.

<sup>4</sup>Bei Stellenwechseln im Fall von betriebsorganisatorischen und strukturellen Veränderungen gehen die Bestimmungen von Anhang 5 vor.

### 306 Besondere Bestimmungen betreffend die Funktionsstufe 1

Für bisherige Mitarbeitende, die neu in der Funktionsstufe 1 eingestuft wären, gelten bis 31.12.2004 in Abweichung von den Bestimmungen nach Ziffern 302 bis 33 GAV sowie der Bestimmungen nach Ziffern 300 bis 303 folgende Grundsätze:

- a. die Einstufung in der bisherigen Lohnklasse und die Lohnbeträge auf der Basis der Lohnskala 2001 sowie der Ortszuschlag nach Beamtengesetz bleiben bestehen; ordentliche und ausserordentliche Lohnerhöhungen werden nicht mehr vollzogen;
- b. an Stelle der Personalbeurteilung nach Ziffer 33 GAV kann die Post eine vereinfachte Beurteilung vornehmen;
- c. von den vorstehenden Grundsätzen abweichende Regelungen können individuell vereinbart werden, sofern sie für die Mitarbeitende/den Mitarbeitenden insgesamt mindestens gleichwertig sind; darunter fällt namentlich der Wechsel in die neue Lohnsystematik, allenfalls mit entsprechender Kompensation bei allfälligen Reduktionen der Bezüge.

**31 Besondere Bestimmungen für Aufholerinnen/Aufholer**

- a. Mitarbeitende, deren Lohn berechnet nach der neuen Lohnsystematik ab 1.1.2002 unter dem Lohnband liegen würde, erhalten per 1.1.2002 eine Lohnerhöhung von mindestens 4 % (ausgehend vom Lohn nach neuer Lohnsystematik auf der Basis für das Jahr 2002). Ab 1.1.2002 muss der Lohn mindestens den untersten Punkt des Lohnbands der betreffenden Funktionsstufe (ohne Berücksichtigung der nutzbaren Erfahrung und der Leistung) erreichen.
- b. Mitarbeitende, deren Lohn am 1.1.2002 nach Berücksichtigung der nutzbaren Erfahrung unter dem Lohnband liegt, werden schrittweise ins Lohnband geführt. Die Schritte erfolgen jeweils per 1. Januar und 1. Juli. Die Post gibt der/dem Mitarbeitenden bei Abschluss des EAV bekannt, welche Schritte geplant sind.
- c. Die/Der Mitarbeitende muss sich spätestens am 1.7.2003 im Lohnband befinden.
- d. Mit Erreichen des Lohnbands werden die Löhne nach den vereinbarten Regelungen nach Ziffer 81 GAV in Verbindung mit Ziffer 307 Absatz 6 GAV gesteuert.

**32 Besondere Bestimmungen für die Einstufung der Poststellenleitenden**

**320 Bisherige Postbüros und bisherige Postämter**

<sup>1</sup>Die Poststellenleitenden werden auf Grund der Anforderungen bezüglich Führung und Verkauf sowie Grösse und Organisation der Poststelle eingestuft.

<sup>2</sup>Basis bilden:

- a. bei Poststellen mit bis zu fünf Vollzeitstellen im Bürodienst, die nach dem Aufwand- und Wertpunktesystem eingestuft werden (grundsätzlich bisherige Postbüros):

Wertpunkte bei In-Kraft-Treten des GAV; gültig ab 1.7.2001 (Verkehrszahlen 2000)		Funktionsstufe
bis	420	5
	420,1 bis 630	6
	630,1 bis 1050	7
	1050,1 bis 1890	8
über	1890	9

- b. bei Poststellen mit über fünf Vollzeitstellen im Bürodienst, die nach dem Kennzahlensystem eingestuft sind (grundsätzlich bisherige Postämter): die gekürzten Aufwandpunkte sowie das Kennzahlensystem zu den Elementen Führung (Anzahl Stellen und Mitarbeitende), Verkauf (Schalterfrequenzen) und Besonderheiten werden auf der Statistikbasis 2000 ermittelt; die aus diesen Werten entstehende Punktezahl bestimmt die Einstufung:

Punkte (Stand 2000)			Funktionsstufe
*14	bis	16,5	8
17	bis	22,5	9
23	und mehr**		10

\* Einzelfälle von bisherigen Postämtern mit mehr als fünf Vollzeitstellen und weniger als 14 Punkten: FS 7

\*\* 31,5 und mehr: zusätzlich Pauschalzulage von CHF 4800.– pro Jahr

### 321 Überführung von 1-P-Stelleninhaberinnen/-inhabern

<sup>1</sup>Bis zur Realisierung der 1-P-Stellen\* gelten für die bisherige Stelleninhaberin/den bisherigen Stelleninhaber die arbeitsrechtlichen Bedingungen für 2-P-Poststellen\*.

<sup>2</sup>Stellenleitende mit Jahrgang 1945 oder älter, die eine als 1-P bezeichnete Stelle führen, können zwischen folgenden Alternativen wählen:

- 1-P-Stelle wie vorgesehen als Filiale, Hausservice oder PostMobil übernehmen;
- Wechsel in eine andere Funktion (z. B. Leitung einer 2-P-Poststelle);
- berufliche Laufbahn in ihrer 1-P-Stelle zu den arbeitsrechtlichen Bedingungen beenden, wie sie für 2-P-Poststellen gelten.

\*Terminologie Stand April 2001

### 33 Variable Arbeitsmarktzulage (Ziff. 321 GAV)

<sup>1</sup>Das Jahr 2002 gilt als Versuchsperiode.

<sup>2</sup>Bei der versuchsweisen Einführung der variablen Arbeitsmarktzulage haben die FaKo Bereich bzw. Region sowie die FaKo Konzern das Recht auf Mitsprache/Anhörung (Grad 2).

<sup>3</sup>Bei der definitiven Einführung der variablen Arbeitsmarktzulage auf Grund der Erkenntnisse aus der Versuchsphase hat die FaKo Konzern das Recht auf Mitbestimmung (Grad 3). Die Ablehnung eines Projekts auf Ebene FaKo Konzern bedarf einer sachbezogenen Begründung.

<sup>4</sup>Unabhängig von diesen Versuchen gilt folgende Sonderregelung:

- a. die Mitarbeitenden der Paketbasen (inkl. Vinologpersonal) in den Paketzentren Daillens, Frauenfeld und Härkingen haben mit In-Kraft-Treten dieses GAV Anspruch auf eine variable Arbeitsmarktzulage von CHF 1200.– pro Jahr;
- b. dieser Anspruch ist befristet bis zum 31.12.2003; eine mögliche Weiterführung wird im Rahmen der variablen Arbeitsmarktzulage (Ziff. 321 GAV) geregelt.

### 34 Abgeltung für wegfallende Zulagen

<sup>1</sup>Die Zulagen für unregelmässige Schichtung und für das Führen von Motorfahrzeugen fallen weg. Sie werden in den Jahren 2002 und 2003 mit je einer einmaligen Pauschale wie folgt abgegolten: 2002: 100 % und 2003: 50 %.

<sup>2</sup>Der Anspruch besteht nur, wenn die Voraussetzungen für einen Bezug nach altem Recht weiterhin gegeben sind. Ob dies der Fall ist, wird jeweils Ende März festgestellt.

<sup>3</sup>Basis für die Berechnung der individuellen Pauschale bilden die durchschnittlichen Bezüge im Jahr 2001. Die Auszahlung erfolgt im Juni für das laufende Jahr.

### 35 Versicherter Verdienst (Ziff. 381 GAV)

<sup>1</sup>Bei Mitarbeitenden mit Lohngarantie wird der versicherte Verdienst auf der Basis des garantierten Lohns einschliesslich Ortzuschlag nach altem Recht berechnet.

<sup>2</sup>Bei Poststellenleitenden, vormalig Posthalterinnen/Posthaltern, sind die Stunden zwischen der Normalarbeitszeit nach Ziffer 40 GAV und 48 Stunden pro Woche zu 65 % versichert. Diese Stunden bleiben bei einer Reduktion des Beschäftigungsgrads weiterhin so versichert. Die Pensionskassenbeiträge werden von der Post und den Mitarbeitenden je zur Hälfte getragen.

<sup>3</sup>Die bisher für Wagenführerinnen/Wagenführer im Sachentransportdienst ausgerichtete jährliche Zulage von CHF 2400.– in Lohnklasse 7 wird versichert; der Einkauf dieses Betrags in die Pensionskasse geht zu Lasten der Post.

## **4 Arbeitszeit, Ferien und Urlaub**

### **40 Arbeitszeit Poststellenleitende**

Wer mehr als die Normalarbeitszeit nach Ziffer 40 GAV erbringt, wird wie folgt auf die Normalarbeitszeit zurückgeführt:

- die dann zumal geltende Normalarbeitszeit bzw. die gesamtarbeitsvertraglich geregelte Höchst arbeitszeit für Poststellenleitende muss spätestens am 1.7.2007 erreicht sein;
- pro Jahr können höchstens sechs Stunden der wöchentlichen Arbeitszeit abgebaut werden.

### **41 Mehrfachbeschäftigungen**

Während einer Übergangsfrist bis Ende 2004 sind mehrere Beschäftigungen bei der Post bis zu einer Gesamtarbeitszeit von höchstens 48 Stunden pro Woche zulässig.

## **5 Differenzen Post – Mitarbeitende**

### **50 Pflichtverletzungen**

### **500 Laufende Disziplinarverfahren vor Erlass einer Verfügung**

<sup>1</sup>Laufende Disziplinarverfahren nach altem Recht, die noch nicht zu einer Verfügung geführt haben, werden ab In-Kraft-Treten dieses GAV nach neuem Recht weitergeführt. Die möglichen Massnahmen richten sich nach Ziffer 51 GAV. Dabei darf die/der Mitarbeitende nicht schlechter gestellt werden als nach altem Recht.

<sup>2</sup>Hinsichtlich der Ziffern 512 und 513 GAV sind folgende Vorgaben einzuhalten:

- beabsichtigt die Post, eine vorsorgliche Massnahme nach Ziffer 512 GAV zu verfügen, gibt sie der/dem Mitarbeitenden Gelegenheit, modifizierte Anträge zu stellen;
- beabsichtigt die Post eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach Ziffer 124 Anhang 4, legt sie den Fall der zuständigen PVS zur Beurteilung vor; will sich die/der Mitarbeitende nicht am Verfahren beteiligen, so verfügt die Post die Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

- 501 Hängige Beschwerden aus Disziplinarverfahren nach altem Recht**  
Bei hängigen Beschwerden nach altem Recht gibt die Instruktionsbehörde den Parteien Gelegenheit, modifizierte Anträge nach neuem Recht zu stellen.
- 502 Rechtskräftige Disziplinaentscheide nach altem Recht**  
Für Disziplinaentscheide nach altem Recht läuft die Frist von drei Jahren analog Ziffer 511 Absatz 2 GAV ab Eintritt der Rechtskraft.
- 6 Personalkommissionen (Ziff. 3 Anhang 7)**  
Bis die neuen PeKo bestellt sind, werden deren Funktionen von den bestehenden Mitwirkungsorganen wahrgenommen.

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

Der GAV kann bei den Vertragsparteien bezogen werden.

Ausgabe Oktober 2001