

# Gesamtarbeitsvertrag

# Aushilfen



Gültig ab 1.1.2002  
Revidierte Fassung vom 1.1.2010



GEWERKSCHAFT KOMMUNIKATION

transfarr

**DIE POST** 

## **Gewerkschaft Kommunikation**

Looslistrasse 15  
3027 Bern



**GEWERKSCHAFT KOMMUNIKATION**

## **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>4</b>
<b>1 Geltungsbereich und Allgemeines</b>	<b>5</b>
10 Geltungsbereich	
11 Definition Aushilfen	
12 Wechsel im Arbeitsverhältnis	
13 Rechtsgrundlagen	
14 Übertragung von Betriebsteilen an Dritte/Verträge mit Personalverleihfirmen	
15 Gleichstellung und Persönlichkeitsschutz	
<b>2 Verhältnis Post – Mitarbeitende</b>	<b>7</b>
20 Verhältnis Gesamtarbeitsvertrag Aushilfen – Einzelarbeitsvertrag	
21 Arbeitsverhältnis	
22 Rechte und Pflichten	
23 Arbeitsort	
24 Arbeitsmittel und Auslagenersatz	
25 Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz	
<b>3 Lohn und Zulagen</b>	<b>12</b>
30 Lohn	
31 Lohnskala	
32 Situative Anteile	
33 Prämien	
34 Lohnfortzahlung	
35 Pensionskasse	

## **4 Arbeitszeit, Ferien und Urlaub** **17**

- 40 Arbeitszeit (Normalarbeitszeit)
- 41 Arbeitszeitgestaltung
- 42 Überzeit
- 43 Nacharbeit
- 44 Pausen, Arbeitsunterbrechungen; Kurzpausen
- 45 Ferien
- 46 Sonn- und Feiertage/Ruhetage
- 47 Urlaub

## **5 Differenzen Post – Mitarbeitende** **23**

- 50 Beizug einer Vertrauensperson
- 51 Rechtsweg

## **6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses** **24**

- 60 Beendigung
- 61 Ordentliche Kündigung
- 62 Sonstige Kündigungsbestimmungen (Kündigungsschutz usw.)

## **7 Verhältnis Post – Gewerkschaften (Sozialpartnerschaft)** **25**

- 70 Mitwirkung
- 71 Lohnverhandlungen
- 72 Durchsetzung des GAV
- 73 Verhandlungsbereitschaft
- 74 Arbeitsfriede
- 75 Paritätische Schlichtungskommissionen (PSK) und Schiedsgericht

	Seite
<b>8 Schlussbestimmungen</b>	<b>28</b>
80 In-Kraft-Treten, Geltungsdauer, Kündigung	
81 Vertragsloser Zustand	
82 Überführungsbestimmungen	
83 Aufhebung bisherigen Rechts	
<b>A1 Anhang 1</b>	
<b>Lohn und Zulagen für Aushilfen</b>	<b>30</b>
<b>A2 Anhang 2</b>	
<b>Anwendbarkeit von Bestimmungen</b>	
<b>des GAV Post</b>	<b>33</b>

### Abkürzungen und Begriffe

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

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

## 1 Geltungsbereich und Allgemeines

### 10 Geltungsbereich

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

### 11 Definition Aushilfen

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

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

<sup>2</sup>Im Falle einer Anstellung nach Ziffer 11 Bst. e. gilt Folgendes:

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

### 12 Wechsel im Arbeitsverhältnis

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

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

### 13 Rechtsgrundlagen

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

### 14 Übertragung von Betriebsteilen an Dritte/Verträge mit Personalverleihfirmen

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

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

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

### 15 Gleichstellung und Persönlichkeitsschutz

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

<sup>2</sup>Die GAV-Parteien verpflichten sich dazu, in ihren Bereichen:

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

## 2 Verhältnis Post – Mitarbeitende

### 20 Verhältnis Gesamtarbeitsvertrag Aushilfen – Einzelarbeitsvertrag

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

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

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

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

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

### 21 Arbeitsverhältnis

#### 210 Probezeit

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

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

### 211 **Befristete Arbeitsverhältnisse nach Ziffer 11 Buchstabe a**

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

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

## 22 **Rechte und Pflichten**

### 220 **Sorgfalts- und Treuepflicht**

<sup>1</sup>Die/Der Mitarbeitende hat die Arbeiten 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 gemäss 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 **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.

**223 Persönlichkeitsschutz/Datenschutz**

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

<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 der Personaldaten regeln die Einzelheiten.

**23 Arbeitsort**

**230 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.

**231 Geografisch definiertes Gebiet**

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

<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.

### 232 **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 für die Mahlzeiten werden vergütet, wenn der zusätzliche einfache Arbeitsweg acht Kilometer übersteigt.

### 233 **Dauernde Änderung der Aufgaben oder des Arbeitsorts**

Eine dauernde Änderung der Aufgaben oder des Arbeitsorts bedarf einer Änderung des EAV. Solche Änderungen sind frühzeitig anzukündigen.

Bei der Änderung des EAV ist auf die persönlichen Verhältnisse der/des Mitarbeitenden so weit wie möglich Rücksicht zu nehmen.

## 24 **Arbeitsmittel und Auslagenersatz**

### 240 **Arbeitsmittel**

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

### 241 **Ersatz von berufsbedingten Auslagen**

<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 benutzen. 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.

**242 Postbekleidung**

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

**25 Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz**

<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, 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.

### 3 Lohn und Zulagen

#### 30 Lohn

#### 300 Entlöhnung

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

#### 3000 Lohnzahlung für Mitarbeitende im Monatslohn

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

#### 3001 Lohnzahlung für Mitarbeitende im Stundenlohn

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

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

#### 3002 Lohnabzüge

Von jeder Lohnzahlung gelangen in Abzug:

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

#### 301 Lohnsystematik

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

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

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

### **302 Funktionenraster mit Funktionentabelle**

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

### **31 Lohnskala**

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

### **32 Situative Anteile**

<sup>1</sup>Die Post richtet folgende Zulagen aus:

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

<sup>2</sup>Die Familienzulage wird bis zum vollendeten 18. Altersjahr des Kindes ausgerichtet. Für in Ausbildung stehende Kinder endet der Anspruch mit dem Abschluss der Ausbildung, spätestens jedoch am Ende des Monats, in dem das 25. Altersjahr vollendet wird. Erzielen Kinder über dem 16. bis zum vollendeten 18. Altersjahr sowie Kinder in Ausbildung nach dem vollendeten 18. Altersjahr ein Erwerbseinkommen, das grösser ist als das Anderthalbfache der maximalen vollen AHV-Altersrente (Stand 2010: CHF 41 040.–), so entfällt die Familienzulage.

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

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

<sup>4</sup>Die Werte sind im Anhang 1 aufgeführt.

<sup>5</sup>In Ausnahmefällen können weitere Leistungen nach Anhang 1 ausgerichtet werden.

### **33 Prämien**

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

### 34 Lohnfortzahlung

#### 340 Lohnfortzahlung bei Unfall

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

<sup>2</sup>Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird das Taggeld bzw. die Lohnfortzahlung der Post entsprechend gekürzt.

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

#### 341 Lohnfortzahlung bei Krankheit

#### 3410 Aushilfen nach Ziffer 11 Buchstaben b und c

<sup>1</sup>Mitarbeitende nach Ziffer 11 Buchstaben b und c sind ab Beginn des Arbeitsverhältnisses bei unverschuldeter, medizinisch begründeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit über eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung versichert. Diese Versicherung leistet für eine Dauer von 720 Tagen abzüglich einer Wartefrist von 60 Tagen ein Taggeld von 80 % des Lohns. Bei unregelmässiger Beschäftigung beträgt die Versicherungsleistung 80 % des in den vergangenen drei Monaten bei der Post erzielten Durchschnittslohns.

<sup>2</sup>Während der Wartefrist der Kollektiv-Krankentaggeldversicherung von 60 Tagen leistet die Post eine Lohnfortzahlung von 80 % des Lohns. Bei unregelmässiger Beschäftigung beträgt die Lohnfortzahlung 80 % des in den vergangenen drei Monaten bei der Post erzielten Durchschnittslohns. Ab dem vierten Krankheitstag ist ein Arztzeugnis abzugeben.

<sup>3</sup>Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit richtet sich die Höhe des Taggelds nach dem Grad der Arbeitsunfähigkeit.

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

<sup>5</sup>Die Mitarbeitenden leisten einen Beitrag in der Höhe von 0,4 % der Bruttobezüge mit Lohncharakter (ohne situative Anteile) an die Kosten der Lohnfortzahlung bei Krankheit.

**3411 Aushilfen nach Ziffer 11 Buchstaben a und d**

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

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

**3412 Aushilfen nach Ziffer 11 Buchstabe e**

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

<sup>2</sup>Im übrigen gelten die Bestimmungen von Ziffer 3410 sinngemäss.

**342 Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst**

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

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

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

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

**343 Zahlung im Todesfall**

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

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

### 35 Pensionskasse

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

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

## 4 Arbeitszeit, Ferien und Urlaub

### 40 Arbeitszeit (Normalarbeitszeit)

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

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

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

### 41 Arbeitszeitgestaltung

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

### 42 Überzeit

#### 420 Definition und Grundsätze

<sup>1</sup>Grundsätzlich gilt die 42 Stunden pro Woche übersteigende Arbeitszeit als Überzeitarbeit.

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

<sup>3</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.

#### 421 Ausgleich von Überzeit

#### 4210 Mitarbeitende im Monatslohn

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

#### 4211 Mitarbeitende im Stundenlohn

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

## **422 Überzeit bei Teilzeitbeschäftigung**

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

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

## **43 Nachtarbeit**

### **430 Zeitzuschlag/Nachtzulage (Einsatzbereich Produktion)**

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

### **431 Lohnzuschlag (Einsatzbereich Administration)**

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

## **44 Pausen, Arbeitsunterbrechungen; Kurzpausen**

### **440 Pausen und Arbeitsunterbrechungen**

Für Pausen und Arbeitsunterbrechungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

### **441 Kurzpausen**

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

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

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

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

## 45 Ferien

### 450 Ferien für Mitarbeitende im Monatslohn

#### 4500 Ferienanspruch

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

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

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

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

#### 4501 Ferienbezug

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

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

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

### 451 Ferien für Mitarbeitende im Stundenlohn

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

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

### 46 Sonn- und Feiertage/Ruhetage

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

a. im Einsatzbereich Administration:

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

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

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

b. im Einsatzbereich Produktion: 62 Ruhetage.

**47 Urlaub****470 Bezahlter Urlaub**

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

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

**471 Mutterschaftsurlaub**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterin in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von:

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

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

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

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

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

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

### 472 Unbezahlter Urlaub

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

## 5 Differenzen Post – Mitarbeitende

### 50 **Beizug einer Vertrauensperson**

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

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

### 51 **Rechtsweg**

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

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

# 6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

## 60 Beendigung

<sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung:

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

<sup>2</sup>Im Weiteren endet es durch:

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

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

## 61 Ordentliche Kündigung

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

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

<sup>2</sup>Für die Berechnung der Anstellungsdauer gilt Ziffer 214 GAV Post.

<sup>3</sup>Die Kündigung ist zu begründen, wenn die andere Partei es verlangt.

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

## 62 Sonstige Kündigungsbestimmungen (Kündigungsschutz usw.)

Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

## 7 Verhältnis Post – Gewerkschaften (Sozialpartnerschaft)

### 70 Mitwirkung

#### 700 Grade der Mitwirkung

#### 7000 Mitbestimmung (Grad 3)

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

#### 7001 Mitsprache/Anhörung (Grad 2)

<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.

#### 7002 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.

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

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

<sup>2</sup>Bezüglich Aufwendungen für die Mitwirkung gilt Ziffer 11 Anhang 7 GAV Post sinngemäss.

### 702 Verschwiegenheitspflicht

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

### 71 Lohnverhandlungen

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

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

### 72 Durchsetzung des GAV

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

### 73 Verhandlungsbereitschaft

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

**74 Arbeitsfriede**

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

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

**75 Paritätische Schlichtungskommission (PSK) und Schiedsgericht**

<sup>1</sup>Die PSK gemäss GAV Post ist auch zuständig bei Streitigkeiten aus diesem GAV.

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

<sup>3</sup>Die Bestimmungen des GAV Post zur PSK und zum Schiedsgericht sind anwendbar.

### 8 Schlussbestimmungen

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

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

#### 81 Vertragsloser Zustand

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

#### 82 Überführungsbestimmungen

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

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

#### 83 Aufhebung bisherigen Rechts

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

Bern, 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 für Aushilfen (Werte 2010)

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

### 1 Brutto-Mindestlöhne

Funktions- stufe	A Alle Mitarbeitenden (ausgenommen B und C)		B – Schüler/innen und Studie- rende ab dem 18. bis und mit 25. Altersjahr* – Mitarbeitende mit befristetem EAV nach Ziff. 11 Bst. a in den ersten drei Monaten – Mitarbeitende nach Ziff. 11 Bst. c		C Mitarbeitende bis zum 18. Altersjahr*	
	Stundenlohn** in CHF	Monatslohn*** in CHF	Stundenlohn** in CHF	Monatslohn*** in CHF	Stundenlohn** in CHF	Monatslohn*** in CHF
1	20.20	3361.–	18.20	3025.–	16.15	2690.–
2	22.35	3643.–	20.20	3279.–	17.90	2913.–
3	24.60	3980.–	22.15	3580.–	19.75	3182.–
4	26.90	4427.–	24.15	3985.–	21.55	3541.–
5	30.20	4819.–				
6	32.40	5154.–				
7	35.20	5604.–				
8	38.70	6164.–				
9	42.35	6724.–				
10	46.40	7396.–				

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

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

\*\*\* ohne Anteil 13. Monatslohn

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

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

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

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

**Einstiegslöhne (Werte 2010)**

Funktions- stufe	A Einstiegslohnband Alle Mitarbeitenden (ausgenommen B und C)	
	Stundenlohn** in CHF	Monatslohn*** in CHF
1	20.20	3361.–
2	22.35	3585.–
3	22.87	3641.–
4	25.12	4002.–
5	25.38	4040.–
6	27.10	4315.–
7	29.56	4707.–
8	32.46	5146.–
9	35.49	5650.–
10	39.06	6219.–

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

\*\*\* ohne Anteil 13. Monatslohn

**2 Berücksichtigung von anrechenbarer Erfahrung und Arbeitsmarkt**

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

### **3 Zulagen**

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

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

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

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

<sup>4</sup>Eine allfällige Geburts- oder Adoptionszulage richtet sich nach den kantonalen Familienzulagenordnungen.

<sup>5</sup>Sonntagszulage, pro volle oder angebrochene Arbeitsstunde: CHF 10.55

<sup>6</sup>Nachtzulage, pro volle oder angebrochene Arbeitsstunde: CHF 2.90

### **4 Weitere Leistungen**

<sup>1</sup>Folgende Leistungen werden nach Anhang 1 GAV Post ausgerichtet:

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

<sup>2</sup>Die Ziffern 3, 7 und 8 Anhang 1 GAV Post sind anwendbar.

## A2 Anwendbarkeit von Bestimmungen des GAV Post

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

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

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

Der GAV kann bei den Vertragsparteien bezogen werden.

Ausgabe Januar 2010

