

Gesamtarbeitsvertrag

PostAuto

Gültig ab
1. Januar 2021



PostAuto 

Die gelbe Klasse.

In Zusammenarbeit mit:

 **syndicom**

transfar 



PostAuto AG
Belpstrasse 37
3030 Bern



syndicom
Gewerkschaft Medien und Kommunikation
Monbijoustrasse 33
Postfach
3001 Bern



transfair – Der Personalverband
Hopfenweg 21
Postfach
3000 Bern 14

Inhaltsverzeichnis

Seite

Abkürzungsverzeichnis	6
1 Geltungsbereich	7
1.1 Betrieblicher und persönlicher Geltungsbereich	7
1.2 Ausnahmen	7
1.3 Weiter- und wiederbeschäftigte Rentenbezüger	7
2 Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen	9
2.1 Allgemeines	9
2.2 Probezeit	9
2.3 Befristete Arbeitsverhältnisse	9
2.4 Beschäftigungsgrad mit Option (BG-Option)	10
2.5 Arbeit im Stundenlohn	10
2.6 Leihpersonal	11
2.7 Arbeitsort, Einsatzort und Einsatzgebiet	11
2.8 Einsatzort abweichend vom Arbeitsort	12
2.9 Auslagenersatz	12
2.10 Arbeitszeit	13
2.10.1 Arbeitszeiterfassung	13
2.10.2 Wöchentliche Arbeitszeit	13
2.10.3 Bezahlte Kurzpausen	13
2.11 Arbeitszeitmodelle	13
2.11.1 Arbeitszeiten gemäss Einsatzplan	14
2.11.2 Gleitende Arbeitszeit (GLAZ)	14
2.11.3 Zeitsparkonto	15
2.11.4 Reduktion des Beschäftigungsgrads für ältere Mitarbeitende	15
2.12 Ferien	16
2.12.1 Dauer der Ferien	16
2.12.2 Ferienbezug	16
2.12.3 Ferienzuschläge für Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit	16
2.12.4 Ferienunterbruch	17
2.12.5 Abgeltung und Verrechnung der Ferien	17
2.13 Urlaub und Absenzen	17
2.13.1 Mutterschaftsurlaub	17
2.13.2 Vaterschaftsurlaub/Elternzeit/Adoptionsurlaub	17
2.13.3 Betreuungsurlaub	18
2.13.4 Rückkehrgarantie	18
2.13.5 Bezahlte Abwesenheiten	18
2.13.6 Unbezahlter Urlaub	19
2.13.7 Unterstützung bei der Angehörigenpflege	20

2.14	Regelungen für Mitarbeitende im Verwaltungsdienst	20
2.14.1	Unbezahlte Pausen	20
2.14.2	Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit	20
2.14.2.1	Allgemeines	20
2.14.2.2	Lohnzuschlag für Abendarbeit	20
2.14.2.3	Zeit- und Lohnzuschläge für Nachtarbeit	21
2.14.2.4	Lohnzuschläge für Sonntagsarbeit	21
2.14.3	Entschädigung von Pikettdienst	22
2.14.4	Ferienkürzung	22
2.14.5	Feiertage	22
2.14.6	Überstunden	23
2.15	Regelungen für Mitarbeitende im Betrieb	23
2.15.1	Pausen und Arbeitsunterbrechungen	23
2.15.2	Überzeit	24
2.15.3	Nacht- und Sonntagsarbeit	24
2.15.3.1	Nachtarbeit	24
2.15.3.2	Lohnzuschläge	24
2.15.3.3	Zeitzuschläge	24
2.15.4	Ferienkürzung	25
2.15.5	Ruhetage	25
2.16	Weiterbildung	25
2.17	Personalbeurteilung	25
2.18	Lohn, Zulagen und Abzüge	26
2.18.1	Allgemeines	26
2.18.2	Lohnfestlegung und Lohnsystematik	26
2.18.3	Zuordnung der Funktionen zu Funktionsstufen	26
2.18.4	Familienzulagen	27
2.18.5	Beiträge an die familienergänzende Kinderbetreuung	27
2.18.6	Prämien und Sonderzulagen	27
2.18.7	Vollzugskostenbeitrag	27
2.19	Treueprämie	29
2.20	Arbeitsverhinderung	29
2.20.1	Meldepflicht, Arztzeugnis	29
2.20.2	Vertrauensarzt	29
2.20.3	Eingliederung	29
2.20.4	Grundsätze der Lohnfortzahlung	30
2.20.5	Leistungen bei Krankheit	30
2.20.6	Leistungen bei Unfall	31
2.20.7	Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst	32

2.20.8	Nachgewährung im Todesfall	33
2.21	Berufliche Vorsorge	33
2.22	Rechte und Pflichten	34
2.22.1	Geheimhaltung	34
2.22.2	Gewährung und Annahme von Geschenken	34
2.22.3	Nebenerwerb und öffentliche Ämter	34
2.23	Geistiges Eigentum	35
2.24	Arbeitskleidung	36
2.25	Gleichstellung	36
2.26	Persönlichkeitsschutz	36
2.27	Betriebliche Mitwirkung	36
2.28	Datenschutz und elektronische Überwachung	37
2.29	Änderungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	38
2.29.1	Vorübergehende Änderung des Arbeitsorts oder des Tätigkeitsbereiches	38
2.29.2	Beendigung ohne Kündigung	38
2.29.3	Kündigung und Kündigungsfristen	38
2.29.4	Kündigungsgründe	39
2.29.5	Form der Kündigung	39
2.29.6	Kündigungsschutz	39
2.29.6.1	Verwarnung	39
2.29.6.2	Krankheit und Unfall	39
2.29.6.3	Missbräuchliche Kündigung	40
2.30	Differenzen Arbeitgeberin – Mitarbeitende	40
2.31	Sozialplan	40
3	Schuldrechtliche Bestimmungen	41
3.1	Lohnverhandlungen	41
3.2	Zusammenarbeit zwischen den GAV-Parteien	41
3.2.1	Allgemeines	41
3.2.2	Mitwirkungsrechte	41
3.2.3	Mitwirkungsgegenstände	42
3.3	Arbeitsfriede	43
3.4	Verhandlungsbereitschaft	43
3.5	Konflikte zwischen den GAV-Parteien	43
4	Geltungsdauer	44
5	Anhang 1: Den Sonntagen gleichgestellte Feiertage	45
6	Anhang 2: Lohn	48
6.1	Löhne und Lohnbänder	48
6.1.1	Lohnbänder (Stand 1. Januar 2021) für Mitarbeitende von PostAuto	48
6.2	Lohnregionen	48

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
Art.	Artikel
AZGV	Verordnung über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs vom 29. August 2018 (Verordnung zum Arbeitszeitgesetz) (SR 822.211)
Bst.	Buchstabe
EAV	Einzelarbeitsvertrag
EO	Erwerbsersatzordnung
EOG	Bundesgesetz vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz) (SR 834.1)
f./ff.	und folgende / und fortfolgende
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
OR	Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) (SR 220)
PSK	Paritätische Schlichtungskommission
SR	Systematische Sammlung des Bundesrechts
Ziff.	Ziffer

1 Geltungsbereich

1.1 Betrieblicher und persönlicher Geltungsbereich

¹ Dieser GAV gilt für die Mitarbeitenden von PostAuto AG (nachfolgend Arbeitgeberin oder PostAuto), die in einem Arbeitsverhältnis gemäss Art. 319 ff. OR stehen.

² Für die Mitarbeitenden, die Mitglied einer vertragschliessenden Gewerkschaft sind, gilt der GAV unmittelbar. Für die übrigen Mitarbeitenden gelten die normativen Bestimmungen dieses GAV gestützt auf den EAV.

³ Dem GAV ebenfalls unterstellt sind weiter- und wiederbeschäftigte Rentenbezüger gemäss Ziff. 1.3.

1.2 Ausnahmen

Vom Geltungsbereich dieses GAV ausgenommen sind die unten aufgeführten Personalgruppen, wobei die in den Buchstaben a bis c vom Geltungsbereich ausgenommenen Mitarbeitenden 10 Prozent der Mitarbeitenden von PostAuto nicht übersteigen dürfen:

- a. Mitarbeitende oberhalb Funktionsstufe 9
- b. Mitarbeitende in Führungs-, Spezialisten- und Projektleitungsfunktionen, die per 31. Dezember 2015 einem Kader- oder Spezialistenreglement unterstellt sind
- c. Weitere bisherige Mitarbeitende auf eigenen Antrag und Neueintretende
- d. Praktikantinnen und Praktikanten

1.3 Weiter- und wiederbeschäftigte Rentenbezüger

¹ Für weiter- und wiederbeschäftigte Rentenbezüger/-innen sind die Bestimmungen dieses GAV grundsätzlich anwendbar. Als weiter- und wiederbeschäftigte Rentenbezüger/-innen gelten Personen, die vorgängig in einem Arbeitsverhältnis gemäss diesem GAV gearbeitet haben und nach einer ordentlichen oder vorzeitigen Alterspensionierung weiterarbeiten oder wiedereinsteigen. Vorbehalten bleiben die nachfolgenden Regelungen:

² Bis zu einem Beschäftigungsgrad von 20 Prozent erfolgt die Anstellung im Stundenlohn gemäss Ziff. 2.5, darüber hinaus im Monatslohn.

³ Bis zum vollendeten 70. Altersjahr sind Rentenbezüger/-innen bei der Krankentaggeldversicherung gemäss den Versicherungsbedingungen versichert. Ältere Mitarbeitende sind nicht mehr KTG-versichert. Die Lohnfortzahlung richtet sich dann nach der Berner Skala.

⁴ Die Leistungen bei Unfall richten sich nach Ziff. 2.20.6.

⁵ Weiterbeschäftigte Rentner/-innen sind nach dem 65. Altersjahr nicht mehr bei der Pensionskasse Post versichert. Vorbehalten bleiben die Regelungen des Reglements der Pensionskasse Post bei aufgeschobener Pensionierung.

⁶ Erfolgt der Wiedereintritt als wiederbeschäftigter Rentenbezüger vor Erreichen des reglementarischen ordentlichen Pensionierungsalters bei der Pensionskasse, erfolgt eine Wiederaufnahme in die Pensionskasse, sofern die reglementarische Eintrittsschwelle erreicht wird.

⁷ Weiter- und wiederbeschäftigte Rentenbezüger werden grundsätzlich zu den gleichen Konditionen beschäftigt wie vor ihrer Pensionierung, sofern sie die gleiche Funktion ausüben.

⁸ Die Bestimmungen des Sozialplans kommen bei weiter- und wiederbeschäftigten Rentenbezüger/-innen nicht zur Anwendung

2 Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen

2.1 Allgemeines

¹ Enthält dieser GAV keine Regelung, sind insbesondere die Bestimmungen des OR anwendbar.

² Die Arbeitgeberin schliesst mit den Mitarbeitenden im Geltungsbereich dieses GAV einen schriftlichen EAV ab. Dieser GAV bildet einen integrierenden Bestandteil des EAV. Im EAV sind mindestens geregelt:

- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Bei befristetem Arbeitsverhältnis: die Dauer
- Beschäftigungsgrad
- Funktionsbezeichnung
- Funktionsstufe
- Anfangslohn
- Arbeitsort

³ Tritt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus einer voll konsolidierten Konzerngesellschaft der Schweizerischen Post AG aus und erfolgt innerhalb von 12 Monaten ein Wiedereintritt in die PostAuto, so wird die bis zum Austritt erreichte Anstellungsdauer vollumfänglich angerechnet.

⁴ Die Anstellung kann vom Inhalt des Strafregisterauszugs sowie von einer medizinischen Eignungsabklärung abhängig gemacht werden. Die Arbeitgeberin ist bei Bedarf berechtigt, weitere Dokumente wie beispielsweise einen Betriebsregisterauszug einzufordern und das Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses vom Resultat dieser Abklärungen abhängig zu machen.

⁵ Die Weiterbeschäftigung kann vom Inhalt des Strafregisterauszugs sowie von einer medizinischen Eignungsabklärung abhängig gemacht werden, wenn dies betrieblich notwendig oder gesetzlich vorgeschrieben ist.

⁶ Bei Funktionswechseln ist Abs. 4 analog anwendbar, sofern die Abklärungen im Zusammenhang mit der neuen Tätigkeit stehen sowie aus Sicherheitsgründen und/oder aufgrund gesetzlicher Bestimmungen erforderlich sind.

2.2 Probezeit

¹ Die Probezeit beträgt drei Monate. Im EAV kann eine kürzere Probezeit oder ein Verzicht vereinbart werden.

² Bei einem Übertritt aus einer voll konsolidierten Konzerngesellschaft zu PostAuto wird auf eine Probezeit verzichtet.

2.3 Befristete Arbeitsverhältnisse

¹ Arbeitgeberin und Mitarbeitende können im EAV eine Befristung des Arbeitsverhältnisses vereinbaren.

² Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen für eine Dauer von maximal 18 Monaten eingegangen werden. Werden die Arbeitsverhältnisse über diese Dauer weitergeführt, gelten sie als unbefristet.

³ Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen höchstens zweimal mit Befristung verlängert werden, wobei die Gesamtdauer von 18 Monaten nicht überschritten werden darf.

⁴ Überschreitet der Unterbruch zwischen dem Ende des vorangehenden und dem Beginn des folgenden Arbeitsverhältnisses die Dauer von drei Monaten, so kann das folgende befristete Arbeitsverhältnis wiederum maximal 18 Monate dauern. Die Aneinanderreihung mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse setzt in jedem Fall einen sachlichen Grund voraus.

⁵ Im EAV kann eine Probezeit und/oder eine Kündigungsfrist vereinbart werden.

2.4 Beschäftigungsgrad mit Option (BG-Option)

¹ Arbeitgeberin und Mitarbeitende können im EAV ausnahmsweise vereinbaren, dass die Arbeitgeberin den Beschäftigungsgrad der unbefristet angestellten Mitarbeitenden um höchstens 20 Prozent (gemessen am jeweiligen aktuellen Beschäftigungsgrad) erhöhen oder reduzieren kann, wenn betriebliche Gründe dies erforderlich machen.

² Eine Anpassung des Beschäftigungsgrads gemäss Abs. 1 kann maximal einmal pro Kalenderjahr unter Beachtung einer Ankündigungsfrist, die der Kündigungsfrist gemäss Ziff. 2.29.3 Abs. 1 entspricht, erfolgen.

³ Kündigt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis innerhalb von zehn Tagen seit der Ankündigung gemäss Abs. 2, bleibt der Beschäftigungsgrad für die Dauer der Kündigungsfrist unverändert.

⁴ Der Sozialplan gemäss Ziff. 2.31 ist bei Anpassungen des Beschäftigungsgrads gemäss Abs. 1 nicht anwendbar.

2.5 Arbeit im Stundenlohn

¹ Arbeitgeberin und Mitarbeitende können im EAV vereinbaren, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Arbeit im Stundenlohn verrichtet.

² Der durchschnittliche jährliche Beschäftigungsgrad der Mitarbeitenden gemäss Abs. 1 darf maximal 20 Prozent betragen.

³ Die Arbeitgeberin kann Mitarbeitenden gemäss Abs. 1 Arbeitseinsätze anbieten. Die Mitarbeitenden können angebotene Arbeitseinsätze annehmen oder ablehnen.

⁴ Die Mitarbeitenden gemäss Abs. 1 erhalten einen Lohnzuschlag von 2,5 Prozent. Dieser Lohnzuschlag erfolgt anstelle einer Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit. Ziff. 2.20.1 (Meldepflicht, Arztzeugnis), Ziff. 2.20.3 (Eingliederung) und Ziff. 2.20.5 (Leistungen bei Krankheit) sind für diese Mitarbeitenden nicht anwendbar.

⁵ Die Mitarbeitenden gemäss Abs. 1 haben Anspruch auf einen Feiertagszuschlag von 4,4 Prozent sowie auf einen Ferienzuschlag von 10,64 Prozent (bis zum und mit dem Kalenderjahr, in dem das 59. Altersjahr vollendet wird) bzw. 13,04 Prozent (ab dem Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird).

⁶ In Bezug auf bereits vereinbarte Arbeitseinsätze haben die Mitarbeitenden die Arbeitgeberin sofort zu informieren, wenn sie an der Arbeitsleistung verhindert sind.

⁷ Der Sozialplan (Ziff. 2.31) ist für die Mitarbeitenden gemäss Abs. 1 nicht anwendbar.

2.6 Leihpersonal

¹ Leiharbeitende, die im Geltungsbereich dieses GAV eingesetzt werden, dürfen bei PostAuto ununterbrochen maximal für die Dauer von zwölf Monaten eingesetzt werden. Will PostAuto die Leiharbeiterin bzw. den Leiharbeiter über diese Dauer weiterbeschäftigen, so hat sie ihr/ihm einen Arbeitsvertrag gestützt auf diesen GAV anzubieten.

² Bei konzerninternem Personalverleih gilt Abs. 1 analog.

³ Beim Abschluss von Verträgen mit Personalverleihfirmen vereinbart PostAuto, dass für die Leiharbeitenden betreffend Arbeitszeit und Lohn die Bestimmungen dieses GAV angewendet werden.

2.7 Arbeitsort, Einsatzort und Einsatzgebiet

¹ Im EAV wird ein Arbeitsort festgehalten. Die Aufnahme der Arbeitsleistung erfolgt am Arbeitsort oder an einem von der Arbeitgeberin zugewiesenen Einsatzort innerhalb des Einsatzgebiets gemäss Abs. 2.

² Ausgehend vom Arbeitsort hat das Einsatzgebiet folgende Ausdehnung:

- a. Fahrzeit mit öffentlichem Verkehr ab Arbeitsort (inkl. Nahverkehr, ohne Fusswege): maximal 45 Minuten
- b. Fahrzeit mit Motorfahrzeug ab Arbeitsort (kürzeste, direkte Strecke im Strassenverkehr): maximal 30 Minuten

Sind in Bezug auf einen Einsatzort die Voraussetzungen von Bst. a oder Bst. b erfüllt, befindet sich der Einsatzort innerhalb des Einsatzgebiets.

Grundsätzlich ist der öffentliche Verkehr zu nutzen. Ausnahmsweise, sofern zweckmässig und zumutbar, ist das Motorfahrzeug zu verwenden.

³ Aus betrieblichen Gründen kann die Arbeitgeberin den Mitarbeitenden ausnahmsweise Arbeit ausserhalb des Einsatzgebiets zuweisen.

2.8 Einsatzort abweichend vom Arbeitsort

¹ Weichen der Arbeitsort und der von der Arbeitgeberin zugewiesene Einsatzort voneinander ab, gilt die Arbeitsleistung als auswärtig erbracht, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- a. Fahrzeit mit öffentlichem Verkehr ab Arbeitsort (inkl. Nahverkehr, ohne Fusswege): mehr als acht Minuten
- b. Fahrdistanz mit Motorfahrzeug ab Arbeitsort (kürzeste, direkte Strecke im Strassenverkehr): mehr als acht Kilometer

Grundsätzlich ist der öffentliche Verkehr zu nutzen. Ausnahmsweise, sofern zweckmässig und zumutbar, ist das Motorfahrzeug zu verwenden.

² Wird die Arbeitsleistung auswärtig gemäss Abs. 1 erbracht und fällt dadurch die Wegzeit länger als üblich aus, so stellt die zeitliche Differenz zur normalen Wegzeit Arbeitszeit dar.

2.9 Auslagenersatz

¹ Die Arbeitgeberin ersetzt den Mitarbeitenden alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen.

² Bei auswärtiger Arbeitsleistung gemäss Ziff. 2.8 Abs. 1 haben die Mitarbeitenden Anspruch auf folgenden Auslagenersatz:

- a. Fahrkosten für Geschäftsfahrten:
 - 60 Rappen pro Kilometer bei Benutzung des Privatautos
 - 30 Rappen pro Kilometer bei Benutzung anderer Motorfahrzeuge ab 50 Kubikzentimeter
 - Oder Kosten für das Billett bei Benutzung des öffentlichen Verkehrs (Halbtaxabo, grundsätzlich 2. Klasse)

Bei Benutzung eines Privatfahrzeugs werden nur die Zusatzkosten für den Mehrweg gegenüber dem Arbeitsweg zum vereinbarten Arbeitsort ersetzt.

- b. Verpflegungskosten (sofern die Mahlzeit nicht am üblichen Ort oder am Wohnort eingenommen werden kann):
 - Frühstück maximal 10 Franken pro Mahlzeit
 - Mittag- und Abendessen maximal 17 Franken pro Mahlzeit
 - Übernachtungskosten maximal 150 Franken pro Übernachtung (Basis: Dreisternehotel)

³ Das Fahrpersonal hat bei Fahrdiensten im abgeltungsberechtigten regionalen Personenverkehr Anspruch auf die folgenden Entschädigungen, sofern die Pausen ausserhalb des Arbeitsortes verbracht werden:

- a. 17 Franken in den Zeitfenstern 11.30 bis 13.30 Uhr und 18 bis 20 Uhr. Pausenbeginn oder -ende muss ins Zeitfenster ragen (nicht nur angrenzen) oder ganz im Zeitfenster liegen
- b. 5 Franken, wenn die ganze Pause (mind. 30 Minuten) ausserhalb der Zeitfenster liegt
- c. Maximal werden zwei Entschädigungen pro Tag ausgerichtet, wobei die zwei höchsten Ansätze zur Auszahlung gelangen

⁴ Weitere Einzelheiten sind im Spesenreglement geregelt.

2.10 Arbeitszeit

2.10.1 Arbeitszeiterfassung

Die Arbeitgeberin sorgt für eine geeignete Erfassung der individuellen Arbeitszeiten durch die Mitarbeitenden, sodass die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften sowie der Vorgaben dieses GAV überprüfbar sind.

2.10.2 Wöchentliche Arbeitszeit

¹ Die normale durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Mitarbeitenden beträgt 41 Stunden.

² 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.

³ Die Fünftagewoche ist einzuhalten, sofern die betrieblichen Verhältnisse dies erlauben.

2.10.3 Bezahlte Kurzpausen

¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine als Arbeitszeit geltende und bezahlte Kurzpause von 15 Minuten, wenn die geplante ununterbrochene Arbeitszeit (inkl. diese Pause) mindestens dreieinhalb Stunden beträgt.

² Pro Tag haben die Mitarbeitenden Anspruch auf maximal eine bezahlte Kurzpause gemäss Abs. 1.

2.11 Arbeitszeitmodelle

¹ Die Arbeitgeberin legt das für die Mitarbeitenden anwendbare Arbeitszeitmodell fest. Für Fahrpersonal kommt grundsätzlich das Modell «Arbeitszeiten gemäss Einsatzplan» zur Anwendung.

² Die Arbeitgeberin achtet bei der Handhabung von Arbeitszeitmodellen, der Einsatzplanung und -einteilung und bei deren frühzeitiger und verbindlicher Bekanntgabe auf die Gesundheit und die persönliche Situation der Mitarbeitenden.

2.11.1 Arbeitszeiten gemäss Einsatzplan

¹ Mitarbeitende mit Arbeitszeiten gemäss Einsatzplan erbringen die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit gemäss Einsatzplanung.

² Die Mitarbeitenden werden von der Arbeitgeberin in der Regel zwei Wochen im Voraus über ihre geplanten Arbeitseinsätze informiert.

Bei Vorliegen von zwingenden Gründen und unter der Voraussetzung der Zumutbarkeit ist die Arbeitgeberin zur einseitigen Anordnung kurzfristiger Änderungen der Einsatzplanung berechtigt.

³ Erfolgt eine Absage oder Kürzung weniger als 72 Stunden vor dem geplanten Einsatz und beharren die Mitarbeitenden auf Erbringung der Arbeitsleistung gemäss Einsatzplanung, so gilt der entsprechende Einsatz als geleistet, sofern der Grund der Absage bzw. Kürzung der Arbeitgeberin zuzurechnen ist.

⁴ Die minimale tägliche Arbeitszeit soll in der Regel 50 Prozent der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit betragen. Die Berechnung der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit basiert auf der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

2.11.2 Gleitende Arbeitszeit (GLAZ)

¹ Mitarbeitende mit gleitender Arbeitszeit können ihre Arbeitsleistung innerhalb der Betriebszeiten und unter Beachtung der betrieblichen Bedürfnisse sowie allfälliger Ansprechezeiten eigenverantwortlich einteilen.

² Der Zeitsaldo der Mitarbeitenden soll auf eine Bandbreite von +100 Stunden und –50 Stunden begrenzt werden. Bei Mitarbeitenden ab einem Beschäftigungsgrad von 90 Prozent soll eine untere Grenze von –20 Stunden nicht überschritten werden.

³ Die Mitarbeitenden können einen positiven Zeitsaldo nach Absprache mit den Vorgesetzten stunden- oder tageweise kompensieren. Pro Kalenderjahr können in der Regel insgesamt maximal zehn Kompensationstage bezogen werden. Halbe Tage werden bei der Berechnung der bezogenen Anzahl Kompensationstage mitberücksichtigt.

⁴ Erreicht ein Zeitsaldo einen Umfang, der 80 Prozent der maximalen Bandbreite entspricht, definieren die Mitarbeitenden zusammen mit den Vorgesetzten Massnahmen zum weiteren Vorgehen.

⁵ Plusstunden können auf jeden Zeitpunkt im gegenseitigen Einvernehmen ausbezahlt werden, was in jedem Fall ohne Zuschlag erfolgt. Ebenfalls können die Stunden im gegenseitigen Einvernehmen auf ein Zeitsparkonto überführt werden. Minusstunden müssen kompensiert oder auf Wunsch der Mitarbeitenden mit anderen Zeitguthaben verrechnet werden, ausser sie wurden durch die Arbeitgeberin verursacht. In letzterem Fall werden die Minusstunden zulasten der Arbeitgeberin gestrichen oder gekürzt.

2.11.3 Zeitsparkonto

¹ Arbeitgeberin und Mitarbeitende können schriftlich vereinbaren, dass geleistete Arbeitszeit und Ferienguthaben auf ein Zeitsparkonto übertragen und zu einem späteren Zeitpunkt in Form von Freizeit oder in Form von Arbeitszeiterleichterung für eine Weiterbildung bezogen werden.

² Der gesetzliche Ferienanspruch sowie Überzeit können nicht auf ein Zeitsparkonto übertragen werden.

³ Auf einem Zeitsparkonto können grundsätzlich maximal 250 Arbeitsstunden angespart werden. Wenn das Guthaben im Zusammenhang mit der Reduktion des Beschäftigungsgrads für ältere Mitarbeitende gemäss Ziff. 2.11.4 und/oder mit der Pensionierung verwendet werden soll, können Arbeitgeberin und Mitarbeitende vereinbaren, dass maximal 400 Arbeitsstunden angespart werden können.

⁴ Angesparte Zeitguthaben sollen grundsätzlich innerhalb von fünf Jahren ab Eröffnung des Zeitsparkontos bezogen werden.

2.11.4 Reduktion des Beschäftigungsgrads für ältere Mitarbeitende

¹ Mitarbeitende in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, sind berechtigt, ihren Beschäftigungsgrad einmalig um mindestens 10 Prozent (gemessen an einer Vollzeitbeschäftigung) zu reduzieren. Der verbleibende Beschäftigungsgrad nach einer solchen Reduktion muss mindestens 50 Prozent (gemessen an einer Vollzeitbeschäftigung) betragen.

² Nach einer Beschäftigungsgradreduktion gemäss Abs. 1 haben die Mitarbeitenden keinen Anspruch auf weitere Anpassungen des Beschäftigungsgrads.

³ Arbeitgeberin und Mitarbeitende vereinbaren den Zeitpunkt einer Beschäftigungsgradreduktion im Sinne von Abs. 1.

⁴ Die übrigen Anstellungsbedingungen sowie die Funktion bleiben nach Möglichkeit unverändert.

⁵ Im Falle einer Reduktion des Beschäftigungsgrads gemäss Abs. 1 bleibt der bei der Pensionskasse versicherte Lohn auf Wunsch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters unverändert. Die entsprechenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge der Weiterversicherung gehen zulasten der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters.

⁶ Bezüglich Teilpensionierungen ist das Reglement der Pensionskasse Post massgebend.

2.12 Ferien

2.12.1 Dauer der Ferien

¹ Pro Kalenderjahr haben die Mitarbeitenden folgende Ferienansprüche:

- Bis zum und mit dem Kalenderjahr, in dem das 59. Altersjahr vollendet wird: fünf Wochen
- Ab dem Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird: sechs Wochen

² Bei Beginn und/oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Kalenderjahres wird der Ferienanspruch anteilmässig, pro rata temporis, gekürzt.

2.12.2 Ferienbezug

¹ Die Ferien sind grundsätzlich während des betreffenden Kalenderjahres zu beziehen. Mindestens einmal im Jahr müssen zwei Wochen zusammenhängend bezogen werden.

² Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist vor der Festlegung des Zeitpunkts der Ferien anzuhören. Die Arbeitgeberin entspricht den Wünschen der Mitarbeitenden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten. Falls keine Einigung erzielt werden kann, legt die Arbeitgeberin den Zeitpunkt des Ferienbezugs fest.

2.12.3 Ferienzuschläge für Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit

Wenn Mitarbeitende regelmässig Abend-, Nacht- und/oder Sonntagsarbeit leisten, richtet die Arbeitgeberin auf den Lohnzuschlägen gemäss Ziff. 2.14.2.2 Abs. 2, Ziff. 2.14.2.3 Abs. 2 Bst. b, Ziff. 2.14.2.4 Abs. 2 sowie Ziff. 2.15.3.2 Abs. 1 und Abs. 2 folgende Ferienentschädigungen aus:

- 10,64 Prozent bei einem Ferienanspruch von fünf Wochen
- 13,04 Prozent bei einem Ferienanspruch von sechs Wochen

2.12.4 Ferienunterbruch

Erkrankt oder verunfallt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter während der Ferien, werden die entsprechenden Ferientage unter folgenden Voraussetzungen nachgewährt:

- Die Ferienfähigkeit ist aufgrund der Krankheit / des Unfalls nicht mehr gegeben und
- die Krankheit / der Unfall wird der Arbeitgeberin so rasch als möglich gemeldet und ärztlich bescheinigt

2.12.5 Abgeltung und Verrechnung der Ferien

¹ Eine Abgeltung von Ferien durch Geldleistungen ist nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zulässig, sofern der Bezug der Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses unmöglich oder unzumutbar war.

² Abs. 1 gilt nicht im Falle von Gelegenheitsarbeit gemäss Ziff. 2.5.

³ Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter oder bei Auflösung durch die Arbeitgeberin infolge Verschuldens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters können zu viel bezogene Ferientage mit dem Lohn verrechnet werden, soweit der Bezug der Ferien von der Arbeitgeberin nicht angeordnet worden ist.

2.13 Urlaub und Absenzen

2.13.1 Mutterschaftsurlaub

¹ Die Mitarbeiterinnen haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub von 18 Wochen. Die Lohnfortzahlung beträgt 100 Prozent des auf den Urlaub entfallenden Nettolohns.

² Die Erwerbsausfallentschädigungen der EO fallen der Arbeitgeberin zu.

³ Die Mitarbeiterinnen haben zusätzlich Anspruch auf unbezahlten Urlaub von sechs Wochen. Der unbezahlte Urlaub ist innerhalb eines Jahres nach der Geburt des Kindes zu beziehen.

2.13.2 Vaterschaftsurlaub/Elternzeit/Adoptionsurlaub

¹ Mitarbeitende haben Anspruch auf eine/n bezahlte/n Vaterschaftsurlaub/ Elternzeit/Adoptionsurlaub von vier Wochen sowie auf unbezahlte/n Vaterschaftsurlaub/Elternzeit/Adoptionsurlaub von vier Wochen. Zwei Wochen des bezahlten Vaterschaftsurlaubs sind innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt zu beziehen. Die restlichen zwei Wochen sowie der bezahlte Adoptionsurlaub bzw. die unbezahlten Urlaube sind innerhalb eines Jahres nach der Geburt/Adoption des Kindes zu beziehen.

² Stehen beide Elternteile gestützt auf diesen GAV in einem Arbeitsverhältnis zur Arbeitgeberin, haben bei einer Adoption beide Anspruch auf die Urlaube gemäss Abs. 1.

2.13.3 **Betreuungsurlaub**

¹ Stehen beide Eltern bei Geburt des Kindes / der Kinder in einem Arbeitsverhältnis im Konzern der Schweizerischen Post AG (voll konsolidierte Konzerngesellschaften), haben beide anstelle der Leistungen gemäss Ziff. 2.13.1 und Ziff. 2.13.2 Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub von 14 Wochen für die Mutter und zwei Wochen für das andere Elternteil und von sechs Wochen, die die Eltern frei untereinander aufteilen können. Zudem besteht ein Anspruch auf zehn Wochen unbezahlten Urlaub, der frei zwischen den Eltern aufteilbar ist.

² Die Arbeitgeberin kann Partnerschaften mit weiteren Unternehmen eingehen, welche die gemeinsame Nutzung von Elternschaftsurlauben über die Grenzen der Post hinweg ermöglichen.

2.13.4 **Rückkehrgarantie**

Bei Bezug von Urlaub gemäss Ziff. 2.13.1 (Mutterschaftsurlaub), Ziff. 2.13.2 (Vaterschaftsurlaub/Elternzeit/Adoptionsurlaub) und Ziff. 2.13.3 (Betreuungsurlaub) besteht eine Garantie auf Rückkehr an die angestammte Arbeitsstelle zu den bisherigen Konditionen gemäss EAV. Auf Wunsch der Mitarbeitenden kann der Beschäftigungsgrad bei Rückkehr angepasst werden, wenn die betrieblichen Möglichkeiten dies erlauben.

2.13.5 **Bezahlte Abwesenheiten**

Die Mitarbeitenden haben bei bestimmten Ereignissen Anspruch auf bezahlte Freizeit gemäss nachfolgender Auflistung.

	Ereignis	Bezahlte Abwesenheit
a	Erfüllung gesetzlicher Pflichten	Notwendige Zeit gemäss Aufgebot
b	Ausübung eines öffentlichen Amtes	Nach Absprache bis zu 15 Tage pro Kalenderjahr
c	Eigene Trauung / Eintragung einer Partnerschaft	1 Woche
d	Teilnahme an der Trauung / Eintragung der Partnerschaft von Eltern, Kindern und Geschwistern	1 Tag

	Ereignis	Bezahlte Abwesenheit
e	Für Eltern zur Erledigung unaufschiebbarer Angelegenheiten, die in direktem Zusammenhang mit dem Kind / den Kindern stehen und die Anwesenheit der Eltern oder eines Elternteils erfordern	Bis zu fünf Tage pro Kalenderjahr
f	Plötzliche Erkrankung der Ehepartnerin/ des Ehepartners, der eingetragenen Lebenspartnerin/des eingetragenen Lebenspartners oder eines Kindes (gemäss OR 324a)	Notwendige Zeit, maximal drei Tage pro Ereignis, in der Regel zum Finden einer alternativen Betreuungslösung
g	Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung (gemäss OR 329g)	Bis zu drei Tage pro Ereignis und zehn Tage pro Jahr
h	Beim Tod der Lebenspartnerin / des Lebenspartners, eines Elternteils oder eines Kindes. Fällt der Todesfall in die Ferien, so können die Ferientage nachbezogen werden.	Bis zu einer Woche pro Fall
i	Für die Teilnahme an einer Trauerfeier in anderen Fällen als gemäss Bst. h	Bis zu einem Tag, auf Gesuch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters
j	Für die Besorgung von Formalitäten, die in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Tod einer nahestehenden Person stehen	Bis zu zwei Tage
k	Eigener Umzug	Bis zu einem Tag
l	Für Expertinnen-/Experten- sowie Lehrtätigkeit	Gemäss individueller Vereinbarung
m	Für Mitglieder von Gremien der vertragsschliessenden Gewerkschaften	Bis zu 20 Tage pro Jahr
n	Von den vertragschliessenden Gewerkschaften angebotene Weiterbildungen, die durch den Vollzugskostenfonds finanziert werden	Bis zu drei Tage innerhalb von zwei Jahren

2.13.6 Unbezahlter Urlaub

Die Arbeitgeberin kann den Mitarbeitenden unbezahlten Urlaub für jeweils maximal ein Jahr gewähren. Arbeitgeberin und Mitarbeitende vereinbaren einen allfälligen unbezahlten Urlaub. Einem Gesuch von bis zu vier Wochen in einem Kalenderjahr wird nachgekommen, wenn die betrieblichen Möglichkeiten dies zulassen.

2.13.7 Unterstützung bei der Angehörigenpflege

¹ Die Arbeitgeberin unterstützt Mitarbeitende mit familiären Betreuungsverpflichtungen bei der Ausübung dieser Pflichten, sofern dies möglich ist.

² Unterstützung kann unter anderem im Rahmen der Planung von Arbeitseinsätzen, der Anpassung des Beschäftigungsgrads und/oder der Gewährung von unbezahlten Urlauben erfolgen.

2.14 Regelungen für Mitarbeitende im Verwaltungsdienst

2.14.1 Unbezahlte Pausen

Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

- Eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden.
- Eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.

Bei der Bemessung des Pausenanspruchs wird die bezahlte Kurzpause gemäss Ziff. 2.10.3 nur dann berücksichtigt, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den Arbeitsplatz während der bezahlten Pause nicht verlassen kann.

2.14.2 Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit

2.14.2.1 Allgemeines

Die Arbeitgeberin darf die Mitarbeitenden nur mit deren Einverständnis zu Nacht- und Sonntagsarbeit heranziehen.

2.14.2.2 Lohnzuschlag für Abendarbeit

¹ Regelmässige Abendarbeit leisten Mitarbeitende, die an 25 oder mehr Tagen pro Kalenderjahr im Zeitraum zwischen 20 und 23 Uhr zum Einsatz gelangen.

² Werden Mitarbeitende im Zeitraum zwischen 20 und 23 Uhr eingesetzt, erhalten sie einen Lohnzuschlag von 5 Franken und 10 Rappen pro Stunde oder angebrochene Stunde.

³ Pausen, während derer die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den Arbeitsplatz nicht verlassen darf, und bezahlte Pausen innerhalb der Abendarbeitszeit sind bei der Bemessung der zuschlagspflichtigen Abendarbeitszeit als Arbeitszeit anzurechnen.

⁴ Lohnzuschläge für Abend- und Sonntagsarbeit werden kumuliert, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter regelmässige Sonntagsarbeit gemäss Ziff. 2.14.2.4 Abs. 1 leistet. In anderen Fällen erfolgt keine Kumulation, und die Mitarbeitenden erhalten den jeweils höheren Lohnzuschlag.

2.14.2.3 Zeit- und Lohnzuschläge für Nachtarbeit

¹ Regelmässige Nachtarbeit leisten Mitarbeitende, die in 25 oder mehr Nächten pro Kalenderjahr im Zeitraum zwischen 23 und 6 Uhr zum Einsatz gelangen. Eine Verschiebung des Zeitraums (Art. 10 Abs. 2 ArG) bleibt vorbehalten.

² Für Nachtarbeit gemäss Abs. 1 erhalten die Mitarbeitenden folgende Lohn- und Zeitzuschläge (vorbehältlich Abs. 4):

a. Zeitzuschlag von 10 Prozent

b. Lohnzuschlag von 5 Franken und 10 Rappen pro Stunde oder angebrochene Stunde

³ Für Nachtarbeit zwischen 24 und 4 Uhr (bis 5 Uhr bei Dienstantritt vor 4 Uhr) wird zusätzlich zu den Zuschlägen gemäss Abs. 2 ein Zeitzuschlag von 20 Prozent gewährt.

⁴ Leisten Mitarbeitende ausschliesslich zwischen 5 und 6 Uhr Nachtarbeit gemäss Abs. 1, wird anstelle des Zeitzuschlags gemäss Abs. 2 Bst. a ein Lohnzuschlag von 5 Franken und 10 Rappen gewährt. Diese Mitarbeitenden haben keinen Anspruch auf Lohn- oder Zeitzuschläge gemäss Abs. 2.

⁵ Pausen, während derer die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den Arbeitsplatz nicht verlassen darf, und bezahlte Pausen innerhalb der Nachtarbeitszeit sind bei der Bemessung der zuschlagspflichtigen Nachtarbeitszeit als Arbeitszeit anzurechnen.

⁶ Bei Nachtarbeit, die nicht den Kriterien gemäss Abs. 1 entspricht (d. h. bei unregelmässiger Nachtarbeit), erhalten die Mitarbeitenden einen Lohnzuschlag von 25 Prozent.

⁷ Lohnzuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit werden kumuliert, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter regelmässige Nachtarbeit gemäss Abs. 1 und regelmässige Sonntagsarbeit gemäss Ziff. 2.14.2.4 Abs. 1 leistet. In allen anderen Fällen erfolgt keine Kumulation und die Mitarbeitenden erhalten den jeweils höheren Lohnzuschlag.

2.14.2.4 Lohnzuschläge für Sonntagsarbeit

¹ Regelmässige Sonntagsarbeit leisten Mitarbeitende, die an mehr als sechs Sonntagen (d. h. im Zeitraum zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr) und/oder dem Sonntag gleichgestellten gesetzlichen Feiertagen pro Kalenderjahr zum Einsatz gelangen. Eine Verschiebung des Zeitraums (Art. 18 Abs. 2 ArG) bleibt vorbehalten.

² Für Sonntagsarbeit gemäss Abs. 1 erhalten die Mitarbeitenden einen Lohnzuschlag von 8 Franken und 30 Rappen pro Stunde, pro rata temporis.

³ Pausen, während denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den Arbeitsplatz nicht verlassen darf, und bezahlte Pausen innerhalb der Sonntagsarbeitszeit sind bei der Bemessung der zuschlagspflichtigen Sonntagsarbeitszeit als Arbeitszeit anzurechnen.

⁴ Im Falle von Sonntagsarbeit, welche nicht regelmässig gemäss Abs. 1 erfolgt (d. h. bei unregelmässiger Sonntagsarbeit), erhalten die Mitarbeitenden einen Lohnzuschlag von 50 Prozent.

⁵ Sonntagsarbeit von einer Dauer bis zu fünf Stunden wird durch Freizeit ausgeglichen. Dauert die Sonntagsarbeit länger als fünf Stunden, so haben die Mitarbeitenden während der vorhergehenden oder der nachfolgenden Woche im Anschluss an die tägliche Ruhezeit Anspruch auf einen arbeitsfreien Tag von mindestens 24 aufeinander folgenden Stunden. Andere für die Mitarbeitenden gleichwertige oder bessere Lösungen sind zulässig.

⁶ Die Kumulation von Lohnzuschlägen richtet sich nach Ziff. 2.14.2.2 Abs. 4 sowie Ziff. 2.14.2.3 Abs. 7.

2.14.3 Entschädigung von Pikettdienst

¹ Beim Pikettdienst hält sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ausserhalb der Arbeitszeit für allfällige Arbeitseinsätze, welche die Behebung von Störungen, die Hilfeleistung in Notsituationen, Kontrollgänge oder ähnliche Sonderereignisse betreffen, bereit.

² Wenn sich Mitarbeitende auf Anordnung der Arbeitgeberin für einen allfälligen Arbeitseinsatz bereithalten müssen, haben sie Anspruch auf eine Entschädigung für Pikettdienst von 4 Franken und 40 Rappen pro Stunde, pro rata temporis.

³ Die Arbeitgeberin kann in Abweichung von Abs. 2 mit den Mitarbeitenden Pikett-Pauschalen individuell vereinbaren.

2.14.4 Ferienkürzung

Eine allfällige Kürzung des Ferienanspruchs erfolgt gemäss Art. 329b OR, wobei das Kalenderjahr die Grundlage für die Berechnung der Ferienkürzung bildet.

2.14.5 Feiertage

¹ Insgesamt gewährt die Arbeitgeberin den Mitarbeitenden neun bezahlte Feiertage gemäss Anhang 1. Massgebend sind die Feiertage am Arbeitsort.

² In Kantonen mit weniger als neun den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen können die Mitarbeitenden ersatzweise zusätzliche arbeitsfreie Tage beziehen, bis das Maximum von neun Tagen erreicht ist. Der Bezug dieser Tage erfolgt in Absprache mit der Arbeitgeberin.

³ Fallen Feiertage gemäss Anhang 1 auf einen Sonntag oder einen für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter arbeitsfreien Wochentag, hat sie/er Anspruch auf Nachbezug dieser Feiertage.

⁴ Ein Nachbezug von Feiertagen wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung gemäss Art. 324a OR (z. B. wegen Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Militärdienst) ist ausgeschlossen.

⁵ Weitere Feiertage sind entweder vor- oder nachzuholen (Zeitkompensation), mit entsprechenden Zeitguthaben oder mit einem entsprechenden Lohnabzug abzugelten.

⁶ Fallen Feiertage gemäss Anhang 1 in die Ferien, so werden diese nicht als Ferientag angerechnet.

2.14.6 Überstunden

¹ Als Überstunden gelten die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden bis zur gesetzlichen Höchstarbeitszeit. Sie müssen von der Arbeitgeberin angeordnet oder im Nachhinein als solche genehmigt werden.

² Überstunden sind durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Kann über den Zeitpunkt der Kompensation keine Einigung erzielt werden, bestimmt die Arbeitgeberin diesen. In Ausnahmefällen werden die Überstunden ausbezahlt.

³ Für vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende erfolgt die Auszahlung von Überstunden ohne Lohnzuschlag.

⁴ Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende erfolgt die Auszahlung bis 60 Überstunden in einem Kalenderjahr ohne Lohnzuschlag. Für weitere Überstunden im gleichen Kalenderjahr erhalten diese Mitarbeitenden einen Lohnzuschlag von 25 Prozent.

⁵ Teilzeitmitarbeitende dürfen nicht regelmässig oder ohne vorgängige Absprache über einen längeren Zeitraum zur Leistung von Überstunden herangezogen werden. Arbeitgeberin und Teilzeitmitarbeitende treffen geeignete Massnahmen zur Begrenzung der Anzahl Überstunden und können gegebenenfalls eine Anpassung des Beschäftigungsgrads vereinbaren.

2.15 Regelungen für Mitarbeitende im Betrieb

2.15.1 Pausen und Arbeitsunterbrechungen

¹ Für Pausen und Arbeitsunterbrechungen gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes.

² Wird anstelle einer Pause eine als Arbeitszeit zählende Arbeitsunterbrechung von mindestens 20 Minuten gewährt, besteht kein Anspruch auf eine bezahlte Kurzpause gemäss Ziff. 2.10.3.

³ Füllzeiten werden an die bezahlte Kurzpause gemäss Ziff. 2.10.3 angerechnet.

2.15.2 Überzeit

¹ Als Überzeit gilt die über den Dienstplan hinausgehende Arbeitszeit.

² Überzeit ist innerhalb von 56 Tagen durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Die Arbeitgeberin und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vereinbaren den Zeitpunkt des Ausgleichs; sie können wenn nötig die Frist erstrecken. Ist der Ausgleich innerhalb der vereinbarten Frist nicht möglich, so wird die Überzeit mit einem Zuschlag von 25 Prozent ausbezahlt. Pro Jahr dürfen maximal 150 Stunden Überzeit ausbezahlt werden.

2.15.3 Nacht- und Sonntagsarbeit

2.15.3.1 Nachtarbeit

Als Nachtarbeit gilt die Arbeit im Zeitraum zwischen 24 und 4 Uhr.

2.15.3.2 Lohnzuschläge

¹ Werden Mitarbeitende im Zeitraum zwischen 20 und 6 Uhr eingesetzt, erhalten sie einen Lohnzuschlag von 5 Franken und 10 Rappen je volle und angebrochene Stunde.

² Werden Mitarbeitende an einem Sonntag oder einem den Sonntagen gleichgestellten Feiertag gemäss Anhang 1 eingesetzt, erhalten sie einen Lohnzuschlag von 8 Franken und 30 Rappen pro Stunde, pro rata temporis.

³ Pausen, während denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den Arbeitsplatz nicht verlassen darf, und bezahlte Pausen innerhalb der zuschlagspflichtigen Zeit gemäss Abs. 1 sind bei der Bemessung der zuschlagspflichtigen Zeiten als Arbeitszeit anzurechnen.

⁴ Lohnzuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit werden kumuliert.

2.15.3.3 Zeitzuschläge

¹ Zwischen 22 und 5 Uhr werden folgende Zeitzuschläge gewährt:

- 15 Prozent für den Dienst zwischen 22 und 24 Uhr
- 30 Prozent für den Dienst zwischen 24 und 4 Uhr sowie zwischen 4 und 5 Uhr, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den Dienst vor 4 Uhr angetreten hat

- 40 Prozent statt 30 Prozent ab Beginn des Kalenderjahres, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das 55. Altersjahr vollendet
- ² Zusätzlich wird ein Lohnzuschlag nach Ziff. 2.15.3.2 Abs. 1 ausgerichtet.

2.15.4 Ferienkürzung

Eine allfällige Kürzung des Ferienanspruchs erfolgt gemäss Art. 29 AZGV.

2.15.5 Ruhetage

¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf insgesamt 63 Ruhetage (Sonn- und Feiertage). Mindestens 20 Ruhetage müssen auf einen Sonntag fallen.

² An den Feiertagen gemäss Anhang 1 werden die Lohnzuschläge für Sonntagsarbeit gemäss Ziff. 2.15.3.2 Abs. 2 ausgerichtet.

³ Die Kürzung der Ruhetage richtet sich nach Art. 22 Abs. 1 Bst. b AZGV.

⁴ Fallen Feiertage gemäss Anhang 1 in die Ferien, so werden diese nicht als Ferientag angerechnet. Ein Ruhetag kann nicht gleichzeitig mit einem Ferien- oder Ausgleichstag zugeteilt werden.

⁵ Bei Ein- oder Austritt im Laufe des Jahres wird der Anspruch auf Ruhetage im Verhältnis zur Dienstzeit herabgesetzt (gemäss Art. 23 Abs. 1 Bst. a AZGV).

2.16 Weiterbildung

¹ Die Arbeitgeberin fördert die Weiterbildung der Mitarbeitenden aktiv. Die Verantwortung für die Weiterbildung liegt gemeinsam bei den Mitarbeitenden und den Vorgesetzten.

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

³ Von der Arbeitgeberin angeordnete Weiterbildungen werden als Arbeitszeit angerechnet und finanziert.

2.17 Personalbeurteilung

Die Leistung der Mitarbeitenden wird durch die Arbeitgeberin mindestens einmal jährlich beurteilt. Die Beurteilung dient auch der persönlichen Entwicklung der Mitarbeitenden. Sind Mitarbeitende mit der Beurteilung nicht einverstanden, können sie sich an die übergeordnete Vorgesetzte oder den übergeordneten Vorgesetzten wenden.

2.18 Lohn, Zulagen und Abzüge

2.18.1 Allgemeines

¹ Die Auszahlung des Jahreslohns erfolgt in 13 Teilen.

² Die Monatslöhne werden jeweils per 25. des Monats bargeldlos ausbezahlt. Fällt dieser Tag auf ein Wochenende oder auf einen Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am vorangehenden Werktag. Die 13. Rate wird im November und bei Ein- und Austritt im Kalenderjahr pro rata temporis ausbezahlt.

³ Die Auszahlung der Stundenlöhne erfolgt spätestens zehn Tage nach Ablauf der Abrechnungsperiode. 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.

⁴ Vom Bruttolohn werden die arbeitnehmerseitigen Beiträge für die gesetzlichen und sonstigen (Sozial-)Versicherungen abgezogen.

⁵ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, zu Unrecht erfolgte Leistungen der Arbeitgeberin sowie zu Unrecht nicht belastete Lohnabzüge zurückzuerstatten. Dies gilt insbesondere bei Leistungen der Arbeitgeberin ohne gültigen Grund, aus einem nicht verwirklichten oder aus einem nachträglich weggefallenen Grund.

2.18.2 Lohnfestlegung und Lohnsystematik

¹ Der Lohn bemisst sich nach Funktion und Leistung und befindet sich im funktionsgemässen Lohnband.

² Pro Funktionsstufe werden Lohnbänder festgelegt. Bei der Festlegung der Lohnbänder werden regionale Unterschiede in Bezug auf die Arbeitsmarktsituation mitberücksichtigt (siehe Anhang 2).

³ Für individuelle Lohnmassnahmen werden im Rahmen der Lohnverhandlungen jährlich mindestens 0,4 Prozent der Gesamtlohnsumme verwendet. Für die Zuteilung der individuellen Lohnmassnahmen sind die persönliche Leistung, die Personalbeurteilung sowie die Lage im Lohnband massgebend.

2.18.3 Zuordnung der Funktionen zu Funktionsstufen

¹ Die Funktionen werden von der Arbeitgeberin nach Aufgaben, Anforderungen und Kompetenzen einer von neun Funktionsstufen (1–9) zugeteilt. Gleiche und bezüglich Anforderungsniveau gleichwertige Funktionen gehören in dieselbe Funktionsstufe. Einzelheiten sind in einer entsprechenden Ausführungsbestimmung geregelt, die den Sozialpartnern vorgelegt wird.

² Für neue Berufsbilder werden zwecks Zuordnung zu den Funktionsstufen durch die Arbeitgeberin analytische Funktionsbewertungen und die entsprechenden Einreihungen durchgeführt.

2.18.4 Familienzulagen

¹ Falls das anwendbare kantonale Recht keine höheren Zulagen vorsieht, beträgt die Kinderzulage (bis zum vollendeten 16. Altersjahr) 260 Franken und die Ausbildungszulage (maximal bis zur Vollendung des 25. Altersjahres) 320 Franken pro Kind und Monat. Für Kinder, die das 15. Altersjahr vollendet haben und sich in einer nachobligatorischen Ausbildung befinden, wird die Ausbildungszulage ausgerichtet.

² Anspruchsberechtigung, Dauer des Anspruchs sowie allfällige besondere Reduktionsgründe richten sich nach der Bundesgesetzgebung über die Familienzulagen und dem anwendbaren kantonalen Recht. Eltern mit Kindern im Ausland haben auch dann Anspruch auf kaufkraftbereinigte Familienzulagen, wenn keine zwischenstaatliche Vereinbarung gemäss Familienzulagengesetzgebung existiert.

2.18.5 Beiträge an die familienergänzende Kinderbetreuung

Bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen haben die Mitarbeitenden Anrecht auf finanzielle Beiträge an die familienergänzende Kinderbetreuung. Die Arbeitgeberin regelt die Einzelheiten.

2.18.6 Prämien und Sonderzulagen

¹ Die Arbeitgeberin kann auf Prämiensystemen basierende versicherte und unversicherte Prämien ausrichten.

² Die Arbeitgeberin kann versicherte und unversicherte Sonderzulagen im Umfang von maximal 30 000 Franken pro Jahr und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter ausrichten.

³ Die Arbeitgeberin kann Stellvertretungszulagen ausrichten. Diese können im Grundlohn oder als Sonderzulage gemäss Abs. 2 abgegolten werden.

2.18.7 Vollzugskostenbeitrag

¹ Die Arbeitgeberin erhebt von den Mitarbeitenden im Geltungsbereich dieses GAV, die nicht Mitglied einer vertragschliessenden Gewerkschaft sind, einen Vollzugskostenbeitrag von monatlich:

- 10 Franken für Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 50 Prozent
 - 5 Franken für Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50 Prozent
- ² Die Mitarbeitenden bestätigen mit der Unterzeichnung des EAV, mit dem Abzug des Vollzugskostenbeitrags vom Lohn einverstanden zu sein.
- ³ Der Vollzugskostenbeitrag wird nicht vom Lohn abgezogen, sofern der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein Lohnabzug für den Mitgliederbeitrag einer vertragschliessenden Gewerkschaft gemacht wird.
- ⁴ Die Vollzugskostenbeiträge werden in einen Beitragsfonds einbezahlt. Der Beitragsfonds wird von der «Paritätischen Kommission Vollzugskostenbeitrag» verwaltet.
- ⁵ Die «Paritätische Kommission Vollzugskostenbeitrag» setzt sich aus zwei Mitgliedern der Post und je einem Mitglied der vertragschliessenden Gewerkschaften zusammen. Sie vollzieht die Aufgaben gemäss Reglement selbstständig. Sie entscheidet auch über die Verwendung eines allfälligen Restvermögens bei Auflösung des Fonds. Die paritätische Kommission bestimmt die Revisionsstelle.
- ⁶ Aus dem Beitragsfonds können anteilmässig Aufwendungen finanziert werden, die mit der Aus- und Weiterbildung, dem Vollzug und der Umsetzung dieses GAV sowie mit der kollektiven Interessenvertretung der Mitarbeitenden einen direkten Zusammenhang haben, insbesondere:
- Verhandlungskosten der vertragschliessenden Gewerkschaften für die Aushandlung und Weiterentwicklung des GAV
 - Druckkosten für den GAV und Informationsmaterial sowie Kosten weiterer Informationsmassnahmen
 - Kosten der vertragschliessenden Gewerkschaften für die paritätischen Organe des GAV
 - Administration des Beitragsfonds
 - Kosten für gewerkschaftliche Weiterbildungskurse gemäss Reglement
 - Kosten für die Ausbildung der Mitglieder einer Personalkommission gemäss Ziff. 2.27
 - Kosten für Urlaub von Mitgliedern der vertragschliessenden Gewerkschaften, die an GAV- oder Lohnverhandlungen teilnehmen
 - Kosten für Urlaub von Mitgliedern der vertragschliessenden Gewerkschaften, die an Sitzungen der Fachkommissionen teilnehmen

2.19 Treueprämie

¹ Die Mitarbeitenden haben jeweils nach Vollendung von fünf Anstellungsjahren Anspruch auf eine Treueprämie. Die Mitarbeitenden können wählen zwischen einer Woche bezahltem Urlaub oder 1500 Franken. Die Berechnung erfolgt einheitlich auf Basis des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades der letzten fünf Jahre. Die Treueprämie ist bis zum nächsten Anspruch zu beziehen.

² Für Mitarbeitende mit 20 und mehr Dienstjahren besteht anstelle des Anspruchs aus Abs. 1 alle fünf Jahre ein Anspruch auf 2 Wochen bezahlten Urlaub oder 3000 Franken.

³ Bei einem Austritt gilt: Es besteht kein Pro-rata-Anspruch auf eine noch nicht erworbene Treueprämie. Noch vorhandenes Treueprämie-Guthaben eines vergangenen Dienstjubiläums wird ausbezahlt auf einer Grundlage von 1500 Franken pro Woche.

⁴ Vorbehalten bleiben anderslautende Regelungen von kantonalen Rahmen-GAV für das AZG-Personal.

2.20 Arbeitsverhinderung

2.20.1 Meldepflicht, Arztzeugnis

¹ Jede Arbeitsunfähigkeit ist der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten sofort zu melden. Dauert die Abwesenheit länger als fünf Arbeitstage, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis vorzuweisen.

² In besonderen Fällen kann die Arbeitgeberin für Absenzen die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses bereits ab dem ersten Abwesenheitstag verlangen.

³ Wird die Krankheit oder der Unfall der Arbeitgeberin nicht rechtzeitig gemeldet und können daher die Meldungen an den Krankentaggeld- oder den Unfallversicherer nicht fristgerecht erfolgen, so hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Konsequenzen aus dieser Unterlassung selbst zu tragen.

2.20.2 Vertrauensarzt

Die Arbeitgeberin hat das Recht, die Mitarbeitenden hinsichtlich ihrer Arbeitsfähigkeit durch einen Vertrauensarzt begutachten zu lassen. Die Kosten gehen zulasten der Arbeitgeberin. Im Falle einer unterschiedlichen Beurteilung durch die Ärzte ist für die Arbeitgeberin die Beurteilung des Vertrauensarztes massgebend.

2.20.3 Eingliederung

¹ Aus gesundheitlichen Gründen leistungsverminderte Mitarbeitende, welche die bisherige Arbeit unverschuldet nicht mehr im bisherigen Mass ausüben

können, werden weiterbeschäftigt, sofern dies betrieblich möglich und aus medizinischer Sicht vertretbar ist.

² In den Fällen gemäss Abs. 1 kann der Lohn ausserhalb des funktionsgemässen Lohnbands liegen.

2.20.4 Grundsätze der Lohnfortzahlung

¹ Lohnleistungen der Arbeitgeberin sind gegenüber laufenden Leistungen oder Nachzahlungen gesetzlicher oder betrieblicher Versicherungen subsidiär. Jegliche Leistungen und Nachzahlungen gleicher Art und Zweckbestimmung von in- und ausländischen, gesetzlichen oder betrieblichen Versicherungen kommen der Arbeitgeberin in der Höhe und für den Zeitraum zu bzw. werden den Leistungen der Arbeitgeberin in der Höhe und für den Zeitraum angerechnet, in dem sie der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter trotz eingeschränkter Arbeits- bzw. Leistungsfähigkeit freiwillige oder vertraglich geschuldete Lohnleistungen ausgerichtet oder ausgerichtet hat. Soweit die Leistungen oder Nachzahlungen gesetzlicher oder betrieblicher Versicherungen direkt an die Mitarbeitenden ausgerichtet werden, sind diese zur Rückerstattung derselben an die Arbeitgeberin verpflichtet.

² Gegenüber gesetzlichen oder betrieblichen Versicherungen steht der Arbeitgeberin ein direktes (Rück-)Forderungsrecht zu. Die Arbeitgeberin kann folglich von der/den leistungspflichtigen Stelle/n verlangen, dass ihr die laufenden Leistungen oder Nachzahlungen im Umfang der Lohnleistungen und der geleisteten Vorschussleistungen gleicher Art und Zweckbestimmung direkt ausgerichtet werden.

³ Die Arbeitgeberin behält sich vor, ihre Leistungen im gleichen Umfang herabzusetzen, wie die gesetzlichen oder betrieblichen Versicherungen ihre Leistungen kürzen oder verweigern.

2.20.5 Leistungen bei Krankheit

¹ Die Arbeitgeberin schliesst zugunsten ihrer Mitarbeitenden eine Kollektivkrankentaggeldversicherung über ein versichertes Taggeld von 80 Prozent des Bruttolohns und mit einer maximalen Leistungsdauer von 730 Tagen (inkl. Wartefrist) ab.

² Die Wartefrist beträgt mindestens 60 Tage. Während der Wartefrist bezahlt die Arbeitgeberin den auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallenden Lohn.

³ Die Versicherungsprämien werden zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und der Arbeitgeberin wie folgt aufgeteilt: $\frac{1}{3}$ Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter, $\frac{2}{3}$ Arbeitgeberin. Die Prämien richten sich nach den jeweils gültigen Verträgen mit den Versicherern.

⁴ Bei unverschuldeter, medizinisch begründeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit leitet die Arbeitgeberin das Krankentaggeld gemäss Abs. 1 an die betroffene Mitarbeiterin oder den betroffenen Mitarbeiter weiter. Diese Taggeldleistungen ergänzt die Arbeitgeberin während der ersten 365 Tage der Arbeitsunfähigkeit mit einer Lohnfortzahlung, sodass der verhinderten Mitarbeiterin oder dem verhinderten Mitarbeiter während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit zusammen mit dem Krankentaggeld insgesamt ein Betrag ausbezahlt wird, der 100 Prozent des auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallenden Nettolohns bei voller Arbeitsfähigkeit entspricht. Diese ergänzende Lohnfortzahlung setzt eine Leistungspflicht des Krankentaggeldversicherers voraus.

⁵ Während der verbleibenden 365 Tage besteht bei gegebenen Voraussetzungen Anspruch auf Weiterleitung des Krankentaggeldes gemäss Abs. 1. Sämtliche Leistungen richten sich nach den jeweils gültigen allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) der Krankentaggeldversicherung.

⁶ Der ergänzende Lohnfortzahlungsanspruch gemäss Abs. 4 besteht nur während der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Nach dessen Beendigung besteht bei gegebenen Voraussetzungen ausschliesslich ein Anspruch auf das versicherte Taggeld gegenüber der Versicherung nach den anwendbaren Versicherungsbedingungen.

⁷ Während der Probezeit bezahlt die Arbeitgeberin bei Krankheit während längstens acht Wochen den auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallenden Lohn.

2.20.6 Leistungen bei Unfall

¹ Gegen die Folgen von Unfällen (Berufs- und Nichtberufsunfall) und Berufskrankheiten sind die Mitarbeitenden nach den Vorschriften des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) versichert. Teilzeitarbeitende sind gegen Nichtberufsunfälle versichert, wenn deren wöchentliche Arbeitszeit das nach UVG erforderliche Mindestmass erfüllt.

² Die Versicherungsprämien für die Nichtberufsunfallversicherung werden zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und der Arbeitgeberin je hälftig aufgeteilt. Die Prämien richten sich nach den jeweils gültigen Verträgen mit den Versicherern.

³ Bei unverschuldeter, medizinisch begründeter Arbeitsunfähigkeit infolge Unfalls leitet die Arbeitgeberin das ausgerichtete Unfalltaggeld an die betroffene Mitarbeiterin oder den betroffenen Mitarbeiter weiter.

⁴ Bei Nichtberufsunfall ergänzt die Arbeitgeberin die Taggeldleistungen gemäss Abs. 3 maximal während der ersten 365 Tage der Arbeitsunfähigkeit mit einer

Lohnfortzahlung, sodass der verhinderten Mitarbeiterin oder dem verhinderten Mitarbeiter während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit zusammen mit dem Unfalltaggeld insgesamt ein Betrag ausbezahlt wird, der 100 Prozent des auf diese Zeitspanne entfallenden Nettolohns bei voller Arbeitsfähigkeit entspricht. Diese ergänzende Lohnfortzahlung setzt eine Leistungspflicht des Unfallversicherers voraus.

⁵ Bei Berufsunfall und Berufskrankheit ergänzt die Arbeitgeberin die Taggeldleistungen gemäss Abs. 3 während maximal 730 Tagen mit einer Lohnfortzahlung, sodass der verhinderten Mitarbeiterin oder dem verhinderten Mitarbeiter während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit zusammen mit dem Taggeld insgesamt ein Betrag ausbezahlt wird, der 100 Prozent des auf diese Zeitspanne entfallenden Nettolohns bei voller Arbeitsfähigkeit entspricht. Diese ergänzende Lohnfortzahlung setzt eine Leistungspflicht des Unfallversicherers voraus.

⁶ Der ergänzende Lohnfortzahlungsanspruch gemäss Abs. 4 und Abs. 5 besteht nur während der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Nach dessen Beendigung besteht bei gegebenen Voraussetzungen ausschliesslich ein Anspruch auf das versicherte Taggeld gegenüber der Versicherung.

2.20.7 Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst

¹ Leisten männliche Mitarbeitende schweizerischen obligatorischen Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst, oder leisten weibliche Mitarbeitende schweizerischen Militär- oder Rotkreuzdienst, wird folgende Lohnfortzahlung gewährt:

- a. Während der Rekrutenschule und dieser gleichgestellten Dienstzeiten:
80 Prozent des auf die Dauer der Dienstzeit entfallenden Nettolohns bei normaler Arbeitstätigkeit. Mitarbeitenden mit Anspruch auf Kinderzulagen gemäss Art. 6 EOG werden 100 Prozent ausbezahlt.
- b. Während den übrigen obligatorischen Dienstleistungen: 100 Prozent des auf die Dauer der Dienstzeit entfallenden Nettolohns.

² Als Dienstzeiten, die der Rekrutenschule gleichgestellt sind, gelten die Grundausbildung von Personen, die ihre Dienstpflicht ohne Unterbruch erfüllen (Durchdiener), die Unteroffiziers- und Offiziersschule, die Beförderungsdienste sowie der Zivildienst nach dem Zivildienstgesetz für die Anzahl Tage, die einer Rekrutenschule entsprechen.

³ Zur Bestimmung des Nettolohns werden die Lohnbestandteile gemäss Ziff. 2.21 Abs. 2 berücksichtigt.

⁴ Erwerbsausfallentschädigungen gemäss der EO fallen grundsätzlich der Arbeitgeberin zu.

⁵ Verpflichtet sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter freiwillig zur Teilnahme an Kursen und Dienstleistungen, wird die Lohnfortzahlung für diese Kurse oder Dienstleistungen individuell vereinbart.

2.20.8 Nachgewährung im Todesfall

¹ Die Arbeitgeberin bezahlt den Hinterbliebenen beim Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters insgesamt einen Sechstel des Jahreslohns.

² Als Hinterbliebene gelten in absteigender Reihenfolge:

- Ehepartnerin oder Ehepartner bzw. eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner
- Kinder, soweit die verstorbene Mitarbeiterin oder der verstorbene Mitarbeiter bis zum Tod für sie Anspruch auf Kinderzulagen 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 verstorbene Mitarbeiterin oder der verstorbene Mitarbeiter bis zum Tod eine Unterstützungspflicht erfüllt hat

³ Die Familienzulagen werden noch für den laufenden Monat und die drei darauffolgenden Monate ausgerichtet.

⁴ Bei Bedürftigkeit der Hinterbliebenen gemäss Abs. 2 kann die Arbeitgeberin weitere Zahlungen an diese leisten, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nachgewiesenermassen zu ihrem Unterhalt beigetragen hat. Die Hinterbliebenen können ein entsprechendes Gesuch an die Arbeitgeberin richten. Die Gesamtbezüge der Hinterbliebenen gemäss Abs. 2 dürfen zusammen mit den jährlichen Barleistungen der Invalidenversicherung, der Alters- und Hinterlassenenversicherung, einer Pensionskasse, einer Unfallversicherung und einer Haftpflichtversicherung den Betrag des zuletzt bezogenen Jahreslohns nicht übersteigen.

2.21 Berufliche Vorsorge

¹ Die Mitarbeitenden sind gemäss den gesetzlichen und reglementarischen Bestimmungen der Pensionskasse Post versichert.

² Zum versicherten Lohn zählen:

- Grundlohn (exkl. Zulagen)
- Lohnzuschläge für Abendarbeit gemäss Ziff. 2.14.2.2 Abs. 1
- Lohnzuschläge für regelmässige Nachtarbeit gemäss Ziff. 2.14.2.3 Abs. 2 Bst. b
- Lohnzuschläge für Nachtarbeit gemäss Ziff. 2.15.3.2 Abs. 1
- Lohnzuschläge für regelmässige Sonntagsarbeit gemäss Ziff. 2.14.2.4 Abs. 2

- Lohnzuschläge für Sonntagsarbeit gemäss Ziff. 2.15.3.2 Abs. 2
- Pikettzulagen gemäss Ziff. 2.14.3 Abs. 2 und Abs.3
- Versicherte Prämien gemäss Ziff. 2.18.6 Abs. 1
- Versicherte Sonderzulagen gemäss Ziff. 2.18.6 Abs. 2

2.22 Rechte und Pflichten

2.22.1 Geheimhaltung

¹ Die Mitarbeitenden dürfen geheim zu haltende Tatsachen, von denen sie im Dienst der Arbeitgeberin Kenntnis erlangen, nicht verwerten oder anderen mitteilen. Unter diese geheim zu haltenden Tatsachen fallen insbesondere nicht öffentlich zugängliche Informationen über den Geschäftsbetrieb, die Unternehmensstrategien, die Organisation, das Finanz- und Rechnungswesen, die Mitarbeitenden sowie den Kundenkreis der Schweizerischen Post AG und deren Konzern- und Beteiligungsgesellschaften. Diese Verpflichtung besteht auch nach Auflösung des Arbeitsvertrags, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen der Arbeitgeberin notwendig ist.

² Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere diejenigen zum Post- und Bankkundengeheimnis. Die zuständige Stelle erteilt die Ermächtigung zur Aussage vor Gerichten und Behörden.

2.22.2 Gewährung und Annahme von Geschenken

¹ Mitarbeitende dürfen im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit weder für sich noch für andere Geschenke oder andere Vorteile fordern, annehmen oder sich versprechen lassen. Es ist auch verboten, Geschenke oder andere Vorteile anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren, wenn diese im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit stehen.

² Zuwendungen sind erlaubt, sofern sie den Charakter von landes- oder branchenüblichen Trinkgeldern und Aufmerksamkeiten haben. Im Zweifelsfall ist die Annahme mit der oder dem Vorgesetzten abzusprechen.

2.22.3 Nebenerwerb und öffentliche Ämter

¹ Wollen Mitarbeitende neben der Anstellung bei der Arbeitgeberin eine andere selbstständige oder unselbstständige Erwerbstätigkeit ausüben, so sind sie verpflichtet, diese der Arbeitgeberin zu melden. Die Arbeitgeberin kann Mitarbeitenden die Ausübung nebenerwerblicher Tätigkeiten in begründeten Fällen untersagen.

² Nebenerwerbliche Tätigkeiten sind unzulässig, sofern dadurch die Treuepflicht gegenüber der Arbeitgeberin verletzt wird. Die gesetzliche Höchst- arbeitszeit darf gesamthaft nicht überschritten werden.

³ Öffentliche Ämter und politische Mandate sind vor der Annahme bzw. Wahl der Arbeitgeberin zu melden.

⁴ Die Arbeitgeberin und die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter treffen eine individuelle Regelung, wenn die Arbeitsleistung, die Verfügbarkeit am Arbeitsplatz und/oder die vereinbarte Arbeitszeit durch diese Tätigkeiten beeinflusst werden.

2.23 Geistiges Eigentum

¹ Rechte oder Anwartschaften an Erfindungen, Designs, Marken, Werken/ Leistungen gemäss Urheberrechtsgesetz und Topografien, welche Mitarbeitende in Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit allein oder mit Hilfe Dritter begründen, gehören (von Gesetzes wegen oder durch Abtretung) ohne Weiteres vollumfänglich und ausschliesslich der Arbeitgeberin, und zwar unabhängig davon, ob die Rechte oder Anwartschaften in Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten begründet werden.

² Mitarbeitende haben die Arbeitgeberin unverzüglich schriftlich über die Entstehung solcher Rechte oder Anwartschaften zu informieren. Die Informationspflicht gilt auch dann, wenn Zweifel darüber bestehen, ob die Rechte oder Anwartschaften in Ausübung der dienstlichen Tätigkeit begründet wurden.

³ Soweit nicht gesetzliche Bestimmungen dem entgegenstehen, steht den Mitarbeitenden neben ihrem vertraglich vereinbarten Arbeitslohn keine zusätzliche Vergütung zu. Allfällige gesetzlich vorgesehene Vergütungsansprüche werden erst fällig, wenn der Wert der Rechte bzw. Anwartschaften mit ausreichender Sicherheit ermittelt werden kann.

⁴ Die Mitarbeitenden sind auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, alle Vorkehrungen zu treffen und Hilfeleistungen zu erbringen, die zur Begründung, Sicherung, Wahrung, Wahrnehmung oder Registrierung der vorstehend genannten Rechte und Anwartschaften nötig sind.

⁵ Die Mitarbeitenden treten der Arbeitgeberin alle im Zusammenhang mit den genannten Rechten und Anwartschaften stehenden Persönlichkeitsrechte (z. B. Urheberpersönlichkeitsrecht) ab. Wo dieser Abtretung gesetzliche Grenzen entgegenstehen, verzichten die Mitarbeitenden auf die Ausübung der Persönlichkeitsrechte.

⁶ Die vorgenannten Regelungen sind analog auf von Mitarbeitenden geschaffenes Know-how anwendbar, soweit solches nicht bereits gestützt auf gesetzliche Regelungen der Arbeitgeberin zusteht.

2.24 Arbeitskleidung

Stellt die Arbeitgeberin der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine Arbeitskleidung zur Verfügung, so ist diese nach Anweisung der Vorgesetzten oder gemäss besonderem Kleiderreglement zu tragen, zu pflegen und instand zu halten.

2.25 Gleichstellung

¹ Die Arbeitgeberin achtet die Gleichstellung aller Mitarbeitenden.

² Sie sorgt dafür, dass die Mitarbeitenden nicht aufgrund persönlicher Merkmale wie insbesondere Geschlecht, Herkunft, Sprache, Gesundheitszustand, Zivilstand, familiäre Situation oder Schwangerschaft direkt oder indirekt benachteiligt werden.

³ Das Diskriminierungsverbot gilt insbesondere für die Stellenausschreibung, Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

⁴ Die Arbeitgeberin trifft Massnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung sowie zur Verhinderung von Diskriminierungen. Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

2.26 Persönlichkeitsschutz

¹ Die Arbeitgeberin schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und nimmt insbesondere auf ihre physische und psychische Gesundheit gebührend Rücksicht.

² Die Arbeitgeberin schützt die Mitarbeitenden vor Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

2.27 Betriebliche Mitwirkung

¹ Die Arbeitgeberin unterstützt und fördert die betriebliche Mitwirkung.

² An Standorten mit mindestens 50 Mitarbeitenden können die Mitarbeitenden aus ihren Reihen eine Personalkommission (PEKO) bilden. In Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitenden kann im Einverständnis mit der Arbeitgeberin eine PEKO gegründet werden. Die PEKO konstituiert sich selbst. Sie umfasst mindestens drei Mitglieder. Die PEKO kann die Arbeitgeberin unter Angabe der Traktanden um gemeinsame Besprechungen ersuchen.

³ Die Arbeitnehmervertretung (PEKO und Eskalationsstelle) kann ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, wenn die Wahrnehmung ihrer Aufgabe es erfordert und ihre Berufsarbeit es zulässt. Die Freistellung beträgt maximal 10 Prozent eines Vollzeitpensums. Die PEKO-Mitglieder verpflichten sich, über

die beanspruchte Freistellungszeit und die vorgenommenen Aktivitäten Auskunft zu geben. Die Arbeitgeberin stellt die erforderliche Infrastruktur innerhalb des Standortes zur Verfügung.

⁴ Den Mitarbeitenden dürfen aufgrund ihrer betrieblichen Mitwirkung keine Nachteile erwachsen. Es gelten die Schutzbestimmungen gemäss Ziff. 4.2 Vereinbarung «Dach-GAV».

2.28 Datenschutz und elektronische Überwachung

¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, der Arbeitgeberin alle für das Arbeitsverhältnis notwendigen persönlichen Daten zur Verfügung zu stellen und allfällige Änderungen bekanntzugeben. Die Personaldaten werden im elektronischen Personalinformationssystem geführt.

² Die Arbeitgeberin garantiert den Schutz der Personaldaten. Sie beschränkt das Bearbeiten, Aufbewahren und Speichern der personenbezogenen Daten auf das betrieblich Notwendige und gesetzlich Zulässige. Bestehen Zweifel an der Zulässigkeit einer Datenbearbeitung, fragt die Arbeitgeberin den eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten an.

³ Die Arbeitgeberin trifft die erforderlichen Massnahmen, um die persönlichen Daten der Mitarbeitenden vor unbefugten Zugriffen und unbefugter Weitergabe zu schützen. Sie stellt sicher, dass nur diejenigen Personen Einsicht bzw. Zugriff auf diejenigen Personaldaten haben, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen oder denen die Mitarbeitenden ihr schriftliches Einverständnis erteilt haben. Das Zugriffs- und Einsichtsrecht ist auf einen möglichst engen Personenkreis zu beschränken.

⁴ Die Arbeitgeberin kann für die Bearbeitung, Aufbewahrung und Speicherung der Personaldaten Dritte beiziehen, wobei die Arbeitgeberin diesfalls den Dritten die Verpflichtung zur Einhaltung sämtlicher Bestimmungen zum Datenschutz gemäss diesem GAV und dem Reglement überbindet und für die Einhaltung garantiert. Ansonsten dürfen Personaldaten nur dann an Dritte weitergegeben werden, wenn dafür eine rechtliche Grundlage besteht oder wenn die betroffene Person aufgrund vorgängiger Information ihre schriftliche Einwilligung erteilt hat.

⁵ Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter oder eine bevollmächtigte Person hat das Recht auf Einsicht in ihre bzw. seine personenbezogenen Daten und kann die Berichtigung falscher Daten verlangen.

⁶ Die Arbeitgeberin kann unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen elektronische Hilfsmittel (z. B. Videosysteme) zur Sicherheitsüberwachung sowie in Ausnahmefällen zur Leistungs- und Qualitätskontrolle oder zu Ausbildungszwecken einsetzen.

2.29 Änderungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

2.29.1 Vorübergehende Änderung des Arbeitsorts oder des Tätigkeitsbereiches

¹ Die Arbeitgeberin kann der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter aus betrieblichen Gründen vorübergehend eine ihr oder ihm zumutbare Arbeit und/oder einen ihr oder ihm zumutbaren Arbeitsort zuweisen, die vom arbeitsvertraglich Vereinbarten abweichen.

² Allfällige damit in Zusammenhang stehende Mehrauslagen gehen zulasten der Arbeitgeberin; zusätzliche Wegzeit gilt als bezahlte Arbeitszeit.

2.29.2 Beendigung ohne Kündigung

¹ Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung:

- a. Bei Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters
- b. Mit dem Tod
- c. Bei Ablauf der Vertragsdauer
- d. Beim Anspruch auf eine volle IV-Rente

² Eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses ist auch nach dem Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters im gegenseitigen Einvernehmen möglich. Besteht ein Unterschied zwischen dem ordentlichen AHV-Rentenalter und dem ordentlichen Rücktrittsalter im Reglement der Pensionskasse, so besteht ein Anspruch auf Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bis zum Erreichen des ordentlichen Rücktrittsalters gemäss Reglement der Pensionskasse.

2.29.3 Kündigung und Kündigungsfristen

¹ Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann von der Arbeitgeberin und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter gekündigt werden. Es gelten folgende Kündigungsfristen:

- a. Während der Probezeit: sieben Tage
- b. Im ersten Anstellungsjahr: ein Monat, jeweils auf das Ende eines Monats
- c. Ab dem zweiten Anstellungsjahr: drei Monate, jeweils auf das Ende eines Monats

² Mitarbeitende im ungekündigten Arbeitsverhältnis, die das 50. Altersjahr und das 20. Anstellungsjahr vollendet haben, können bei der Arbeitgeberin in Abweichung von Abs. 1 Bst. c schriftlich eine Verlängerung der Kündigungsfrist auf fünf Monate verlangen. Diese Verlängerung wird nach Ablauf von drei Monaten wirksam.

³ Die Arbeitgeberin und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter können das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen auf jeden Zeitpunkt beenden. Die Aufhebungsvereinbarung bedarf der Schriftform.

2.29.4 Kündigungsgründe

¹ Die Arbeitgeberin kann das unbefristete Arbeitsverhältnis aus einem sachlich hinreichenden Grund ordentlich kündigen.

² Eine fristlose Kündigung unbefristeter und befristeter Arbeitsverhältnisse aus wichtigem Grund ist jederzeit möglich.

2.29.5 Form der Kündigung

Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Erfolgt die Kündigung durch die Arbeitgeberin, ist sie zu begründen.

2.29.6 Kündigungsschutz

2.29.6.1 Verwarnung

¹ Ab dem zweiten Anstellungsjahr hat einer ordentlichen Kündigung aus Gründen, die von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu vertreten sind, eine schriftliche, weniger als drei Jahre zurückliegende Verwarnung vorauszugehen.

² Unterlässt die Arbeitgeberin die Verwarnung gemäss Abs. 1, so hat die betroffene Mitarbeiterin bzw. der betroffene Mitarbeiter infolge Verletzung dieser Formvorschrift Anspruch auf eine Entschädigung in der Höhe von zwei Monatslöhnen. Die Kündigung bleibt gültig.

³ Ein Sachzusammenhang zwischen Verwarnungsgrund und Kündigungsgrund wird nicht vorausgesetzt.

⁴ Aus triftigen Gründen, insbesondere bei begründetem Verdacht auf ein delikтовisches Verhalten oder falls objektiv betrachtet feststeht, dass die Verwarnung ihren Zweck nicht erfüllen kann, kann die Arbeitgeberin auch ohne vorgängige Verwarnung ordentlich kündigen. In einem solchen Fall ist keine Entschädigung geschuldet. Vorbehalten bleibt die Bestimmung über die fristlose Kündigung (Ziff. 2.29.4 Abs. 2).

2.29.6.2 Krankheit und Unfall

¹ Die Arbeitgeberin kann anordnen, dass Mitarbeitende während einer krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit durch das betriebliche Case Management der Arbeitgeberin begleitet werden.

² Wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter der Anordnung der Arbeitgeberin gemäss Abs. 1 Folge leistet oder wenn keine Anordnung besteht, kann die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis frühestens beenden:

- a. Bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit auf den Zeitpunkt, in dem der Anspruch der bzw. des Mitarbeitenden auf Leistungen der Krankentaggeldversicherung endet, spätestens per Ablauf von 730 Tagen

b. Bei einer unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit per Ablauf von 730 Tagen³ Wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter der Anordnung der Arbeitgeberin gemäss Abs. 1 nicht Folge leistet, erfolgt eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin unter Beachtung der gesetzlichen Sperrfristen (Art. 336c OR) sowie unter Einhaltung der Kündigungsfristen gemäss Ziff. 2.29.3 Abs.1.

⁴ Erkrankt oder verunfallt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach erfolgter Kündigung durch die Arbeitgeberin, kommen vorstehende Absätze 1 bis 3 nicht zur Anwendung. Es gelten die gesetzlichen Sperrfristen gemäss Art. 336c OR.

⁵ Bei Kündigungen gemäss Abs. 2 und Abs. 3 ist keine Verwarnung erforderlich.

2.29.6.3 Missbräuchliche Kündigung

¹ In Ergänzung zu Art. 336 OR ist eine Kündigung auch dann missbräuchlich, wenn sie

- a. Ohne Vorliegen eines sachlich hinreichenden Grundes erfolgt
- b. Aufgrund der Mitgliedschaft bei einem betrieblichen Mitwirkungsorgan oder bei einem nationalen Gremium der vertragschliessenden Gewerkschaften erfolgt
- c. Wegen der Teilnahme an einer rechtmässigen gewerkschaftlichen Aktion erfolgt

² Im Falle einer missbräuchlichen Kündigung beträgt die maximale Entschädigung zwölf Monatslöhne.

³ Wird von einem Gericht eine missbräuchliche Kündigung festgestellt, kann der Fall der PSG zur erneuten Analyse und Prüfung von Massnahmen vorgelegt werden.

2.30 Differenzen Arbeitgeberin – Mitarbeitende

¹ Die Mitarbeitenden können bei Differenzen mit der Arbeitgeberin jederzeit eine Vertrauensperson beziehen.

² Für Streitigkeiten zwischen der Arbeitgeberin und einzelnen Mitarbeitenden sind die ordentlichen Zivilgerichte zuständig.

2.31 Sozialplan

Der zwischen den Sozialpartnern vereinbarte Sozialplan ist integrierender Bestandteil dieses GAV.

3 Schuldrechtliche Bestimmungen

3.1 Lohnverhandlungen

¹ PostAuto stellt den vertragschliessenden Gewerkschaften jeweils spätestens am 30. Oktober Informationen zum Geschäftsgang sowie – in Form von anonymisierten Statistiken – zu den Löhnen und den Zulagen zur Verfügung.

² Die GAV-Parteien können jeweils bis 15. November schriftlich Verhandlungen über kollektive Massnahmen zur Entlohnung für das Folgejahr verlangen.

³ Kriterien für die Lohnverhandlungen sind insbesondere

- Die wirtschaftliche Situation von PostAuto
- Die Lage auf dem Arbeitsmarkt
- Vergleiche mit Konkurrenzunternehmen
- Die Entwicklung der Lebenshaltungskosten

⁴ Für die Bemessung der Lebenshaltungskosten für das Folgejahr ist die jeweils am 15. Oktober des aktuellen Jahres geltende Schätzung der durchschnittlichen Jahresteuern des Bundesamts für Statistik massgebend.

⁵ Die GAV-Parteien können die Löhne und Zulagen auch für eine längere Dauer als ein Jahr festlegen.

⁶ Einigen sich die GAV-Parteien im Rahmen der Lohnverhandlungen nicht, kann jede Partei bis spätestens am 28. Februar die PSK anrufen, sofern in der Fachkommission Konzern (FAKO) ebenfalls keine Einigung erzielt werden kann. Die PSK gibt eine Empfehlung zuhanden der GAV-Parteien ab. Auf Verlangen aller GAV-Parteien entscheidet die PSK abschliessend.

⁷ Die Lohnmassnahmen werden jeweils im April umgesetzt.

⁸ Die GAV-Parteien regeln die Einzelheiten.

3.2 Zusammenarbeit zwischen den GAV-Parteien

3.2.1 Allgemeines

¹ Die GAV-Parteien verpflichten sich, für die Einhaltung dieses GAV zu sorgen. Zu diesem Zweck wirken sie auf ihre Mitarbeitenden bzw. auf ihre Mitglieder ein und setzen nötigenfalls rechtliche sowie gegebenenfalls statutarische Mittel ein.

² Die GAV-Parteien respektieren jederzeit die positive und die negative Koalitionsfreiheit ihrer Mitarbeitenden bzw. ihrer Mitglieder.

³ Die GAV-Parteien regeln weitere Einzelheiten.

3.2.2 Mitwirkungsrechte

Die vertragschliessenden Gewerkschaften haben unterschiedlich ausgeprägte Mitwirkungsrechte:

- Mitbestimmung (Stufe 3): Die GAV-Parteien treffen einen einvernehmlichen Entscheid

- Anhörung (Stufe 2): Die vertragschliessenden Gewerkschaften werden angehört, bevor definitiv entschieden wird. Werden Vorschläge der vertragschliessenden Gewerkschaften nicht berücksichtigt, wird die ablehnende Haltung begründet
 - Information (Stufe 1): Die vertragschliessenden Gewerkschaften haben Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information
- Die Art der Mitwirkungsrechte ist abhängig vom jeweiligen Mitwirkungsgegenstand gemäss Ziff. 3.2.3.

3.2.3 Mitwirkungsgegenstände

Die vertragschliessenden Gewerkschaften haben bei folgenden Gegenständen Mitwirkungsrechte:

Mitwirkungsgegenstand	Mitwirkungsstufe
Ausrichtung von Sonderzulagen gemäss Ziff. 2.18.6 Abs. 2 für ganze Personalkategorien	3
Verhandlungen über flankierende Massnahmen gemäss Ziff. 2 Abs. 4 des Sozialplans vom 1. Dezember 2010	3
Regelungen «Vollzugskostenbeiträge»	3
Regelungen Fachkommissionen (FAKO)	3
Vereinbarung Gewerkschaftsurlaub	3
Fachweisung familienergänzende Kinderbetreuung	2
Wechsel von der Fünftagewoche zur Sechstagewoche oder zur alternierenden Fünf-/Sechstagewoche, sofern der Wechsel mindestens 31 Mitarbeitende betrifft	1
Strategisches (Organisation, Standorte usw.)	1
Restrukturierungen, die mindestens 31 Mitarbeitende betreffen	1
Übertragung eines Betriebs oder eines Betriebsteils auf Dritte, Fusionen und Übernahmen, Umstrukturierungen, Outsourcing	1
Spesenreglement PostAuto	1
Anwendungsbestimmungen	1

3.3 Arbeitsfriede

¹ Die GAV-Parteien verpflichten sich, während der Geltungsdauer dieses GAV den absoluten Arbeitsfrieden zu wahren und sich jeglicher Kampfmassnahmen zu enthalten. Das Gebot des absoluten Arbeitsfriedens schliesst auch Gegenstände ein, die in diesem GAV nicht geregelt sind.

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

3.4 Verhandlungsbereitschaft

¹ Die GAV-Parteien werden Verhandlungen führen, wenn nach Auffassung einer oder mehrerer GAV-Parteien während der Vertragsdauer eine Änderung oder Ergänzung dieses GAV erforderlich ist.

² Insbesondere wenn PostAuto während der Geltungsdauer dieses GAV in wirtschaftliche Schwierigkeiten gerät (z. B. im Hinblick auf mögliche Verluste von ausgeschriebenen Transportaufträgen) oder sich solche Schwierigkeiten abzeichnen, werden die GAV-Parteien frühzeitig spezifische Verhandlungen führen.

³ Für einzelne Gruppen von Mitarbeitenden können die GAV-Parteien von diesem GAV abweichende Bestimmungen vereinbaren.

3.5 Konflikte zwischen den GAV-Parteien

¹ Bei Konflikten über die Auslegung und Anwendung des GAV können die GAV-Parteien die GAV-Vollzugskommission anrufen.

² Die GAV-Parteien regeln die Einzelheiten.

4 Geltungsdauer

¹ Dieser GAV tritt am 1. Januar 2016 in Kraft und ist befristet bis 31. Dezember 2021.

² Die Vertragsparteien verpflichten sich, spätestens sechs Monate vor Ablauf der Geltungsdauer Verhandlungen zu einem neuen GAV aufzunehmen.

Dieser GAV erscheint in deutscher, französischer und italienischer Sprache. Da die Verhandlungen auf Deutsch stattfanden, geht die deutsche Fassung den Übersetzungen vor.

5 Anhang 1: Den Sonntagen gleichgestellte Feiertage

Stand 13. März 2015, Änderungen der massgebenden kantonalen und/oder eidgenössischen Gesetzgebung bleiben vorbehalten.

	Neujahrstag	Berchtoldstag	Karfreitag	Ostermontag	Auffahrt	Tag der Arbeit	Pfingstmontag	Bundesfeiertag	Weihnachtstag	Stephanstag	Allerheiligen	Bettagsmontag	Fronleichnam	Genfer Bettag	Heilige Drei Könige	Jahrestag Ausrufung Rep. NE	Josephstag	Maria Empfängnis	Maria Himmelfahrt	Näfelser Fahrt	Wiederherstellung Rep. GE	Total den Sonntagen gleichgestellte Feiertage
Kanton Aargau																						
Bezirke Aarau, Brugg, Kulm, Lenzburg, Zofingen, Baden (nur Gemeinde Bergdietikon)	1	1	1	1	1		1	1	1	1												9
Bezirk Baden (ohne Bergdietikon)	1		1	1	1		1	1	1	1		1										9
Bezirk Bremgarten	1		1		1			1	1	1	1	1							1			9
Bezirke Laufenburg, Muri	1		1		1			1	1		1	1						1	1			9
Bezirk Rheinfelden																						
Gemeinde Hellikon	1		1		1			1	1		1	1						1	1			9
Gemeinde Mumpf	1		1		1			1	1		1	1						1	1			9
Gemeinde Obermumpf	1		1		1			1	1		1	1						1	1			9
Gemeinde Schupfart	1		1		1			1	1		1	1						1	1			9
Gemeinde Stein	1		1		1			1	1		1	1						1	1			9
Gemeinde Wegenstetten	1		1		1			1	1		1	1						1	1			9
Gemeinde Kaiseraugst	1		1	1	1		1	1	1	1	1											9
Gemeinde Magden	1		1	1	1		1	1	1	1	1											9
Gemeinde Möhlin	1		1	1	1		1	1	1	1	1											9
Gemeinde Olsberg	1		1	1	1		1	1	1	1	1											9
Gemeinde Rheinfelden	1		1	1	1		1	1	1	1	1											9

Anhang 1: Den Sonntagen gleichgestellte Feiertage

	Neujahrstag	Berchtoldstag	Karfreitag	Ostermontag	Auffahrt	Tag der Arbeit	Pfingstmontag	Bundesfeiertag	Weihnachtstag	Stephanstag	Allerheiligen	Bettagsmontag	Fronleichnam	Genfer Bettag	Heilige Drei Könige	Jahrestag Ausrufung Rep. NE	Josephstag	Maria Empfängnis	Maria Himmelfahrt	Näfeler Fahrt	Wiederherstellung Rep. GE	Total den Sonntagen gleichgestellte Feiertage
Gemeinde Wallbach	1		1	1	1		1	1	1	1												9
Gemeinde Zeiningen	1		1	1	1		1	1	1	1	1											9
Gemeinde Zuzgen	1		1	1	1		1	1	1	1	1											9
Bezirk Zurzach	1	1	1		1		1	1	1	1	1		1									9
Kanton Appenzell AR	1		1	1	1		1	1	1	1												8
Kanton Appenzell AI	1		1	1	1		1	1	1	1			1									9
Kanton Bern	1	1	1	1	1		1	1	1	1												9
Kanton Basel Stadt	1		1	1	1	1	1	1	1	1												9
Kanton Basel Land	1		1	1	1	1	1	1	1	1												9
Kanton Freiburg (reformierte Gemeinden)	1	1	1	1	1		1	1	1	1												9
Kanton Freiburg (katholische Gemeinden)	1		1		1		1	1			1		1					1	1			9
Kanton Genf	1		1	1	1		1	1	1				1								1	9
Kanton Glarus	1		1	1	1		1	1	1	1										1		9
Kanton Graubünden	1		1	1	1		1	1	1	1												8
Kanton Jura	1		1	1	1	1	1	1	1				1									9
Kanton Luzern	1		1		1		1	1	1	1			1						1			9
Kanton Neuenburg	1	1	1		1	1	1	1	1						1							9
Kanton Nidwalden	1		1		1		1	1		1			1					1	1			9
Kanton Obwalden	1		1		1		1	1		1			1					1	1			9
Kanton Solothurn (ohne Bezirk Bucheggberg)	1		1		1	2	1	1		1			1						1			8,5
Kanton Solothurn (nur Bezirk Bucheggberg)	1		1		1	2	1	1														5,5
Kanton Schaffhausen	1		1	1	1	1	1	1	1	1												9

	Neujahrstag	Berchtoldstag	Karfreitag	Ostermontag	Auffahrt	Tag der Arbeit	Pfingstmontag	Bundesfeiertag	Weihnachtstag	Stephanstag	Allerheiligen	Bettagsmontag	Fronleichnam	Genfer Bettag	Heilige Drei Könige	Jahrestag Ausrufung Rep. NE	Josephstag	Maria Empfängnis	Maria Himmelfahrt	Näfelser Fahrt	Wiederherstellung Rep. GE	Total den Sonntagen gleichgestellte Feiertage
Kanton Schwyz	1		1		1			1	1		1						1		1			9
Kanton St. Gallen	1		1	1	1		1	1	1	1	1											9
Kanton Thurgau	1	1	1	1	1		1	1	1	1												9
Kanton Tessin	1			1	1			1	1	1	1				1				1			9
Kanton Uri	1		1		1			1	1		1		1					1	1			9
Kanton Waadt	1	1	1	1	1		1	1	1			1										9
Kanton Wallis	1				1			1	1		1		1				1	1	1			9
Kanton Zug	1		1		1			1	1		1		1					1	1			9
Kanton Zürich	1		1	1	1	1	1	1	1	1												9

1 = den Sonntagen gleichgestellter Feiertag

2 = den Sonntagen gleichgestellter halber Feiertag

6 Anhang 2: Lohn

6.1 Löhne und Lohnbänder

¹ Der Lohn für 20-jährige Mitarbeitende ohne abgeschlossene Berufslehre beträgt mindestens 50 000 Franken brutto im Jahr.

² Der Lohn für 18-jährige Mitarbeitende ohne abgeschlossene Berufslehre beträgt mindestens 47 620 Franken brutto im Jahr.

³ Werden jüngere Personen angestellt, kann der Lohn gemäss Abs. 2 um maximal 10 Prozent reduziert werden.

⁴ Der Divisor für die Umrechnung eines Jahreslohns in einen Stundenlohn beträgt 2100.

6.1.1 Lohnbänder (Stand 1. Januar 2021) für Mitarbeitende von PostAuto

	Region A		Region B		Region C		Region D	
	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.
FS 1	54 800	65 305	52 400	62 869	51 200	61 651	50 000	60 433
FS 2	54 800	73 710	52 400	71 274	51 200	70 056	50 000	68 838
FS 3	56 091	81 096	53 655	78 660	52 436	77 442	51 218	76 224
FS 4	61 149	88 625	58 713	86 189	57 494	84 971	56 276	83 753
FS 5	66 299	96 290	63 863	93 854	62 645	92 635	61 427	91 417
FS 6	70 474	102 503	68 038	100 067	66 820	98 849	65 602	97 631
FS 7	76 430	111 368	73 994	108 932	72 776	107 714	71 558	106 496
FS 8	83 107	121 305	80 671	118 868	79 453	117 650	78 235	116 432
FS 9	90 777	132 719	88 341	130 283	87 123	129 065	85 905	127 847

6.2 Lohnregionen

¹ Die Grundlage für die Zuordnung einer politischen Gemeinde zu einer Lohnregion bildet die Definition des Bundesamts für Statistik (BFS) «Agglomerationen, Einzelstädte und Metropolen der Schweiz», Stand 2002.

² Die folgende Auflistung zeigt die Zuordnung politischer Gemeinden zu einer Lohnregion (Stand 1. Januar 2021). Sämtliche Gemeinden, die nicht in der Liste aufgeführt sind, sind der Region D zugeordnet. Massgebend für die Zuordnung der Mitarbeitenden zu einer Lohnregion ist der Arbeitsort.

Region A

Basel, Genf, Zürich.

Region B

Adliswil, Aesch (BL), Aesch (ZH), Aeugst am Albis, Affoltern am Albis, Aire-la-Ville, Allschwil, Anières, Arboldswil, Arlesheim, Arnex-sur-Nyon, Arni (AG), Arzier-Le Muids, Augst, Avusy, Bachenbülach, Baden, Bardonnex, Bassersdorf, Bassins, Bättwil, Bellevue, Bellikon, Bergdietikon, Berikon, Bern, Bernex, Bettingen, Biel-Benken, Binningen, Birmensdorf (ZH), Birsfelden, Blauen, Böckten, Bogis-Bossey, Bonstetten, Boppelsen, Borex, Bottmingen, Breitenbach, Bremgarten (AG), Brislach, Brugg, Brütten, Bubendorf, Bubikon, Buchs (ZH), Bülach, Büren (SO), Carouge (GE), Cartigny, Céligny, Chancy, Chavannes-de-Bogis, Chavannes-des-Bois, Chêne-Bougeries, Chêne-Bourg, Chésereux, Choulex, Coinsins, Collex-Bossy, Collonge-Bellerive, Cologny, Commugny, Confignon, Coppet, Corsier (GE), Crans-près-Céligny, Crassier, Dällikon, Dänikon, Dielsdorf, Diepflingen, Dietikon, Dietlikon, Dornach, Dübendorf, Duggingen, Duillier, Dully, Egg, Eggenwil, Eglisau, Ehrendingen, Embrach, Erlenbach (ZH), Ettingen, Eysins, Fällanden, Fehraltorf, Feusisberg, Fischbach-Göslikon, Founex, Freienbach, Freienstein-Teufen, Frenkendorf, Füllinsdorf, Gelterkinden, Gempen, Genolier, Genthod, Geroldswil, Giebenach, Gingins, Givrins, Gland, Glattfelden, Gossau (ZH), Greifensee, Grellingen, Grens, Grüningen, Gy, Hedingen, Hermance, Herrliberg, Himmelried, Hochfelden, Hochwald, Hofstetten-Flüh, Hölstein, Hombrechtikon, Horgen, Höri, Hüntwangen, Hüttikon, Illnau-Effretikon, Isisberg, Itingen, Jonen, Jussy, Kaiseraugst, Kaiserstuhl, Kilchberg (ZH), Killwangen, Kloten, Knonau, Küsnacht (ZH), La Rippe, Laconnex, Lampenberg, Lancy, Langnau am Albis, Laufen, Lausanne, Lausen, Le Grand-Saconnex, Le Vaud, Liestal, Lenzburg, Lindau, Lufingen, Lupsingen, Magden, Männedorf, Maur, Meilen, Meinier, Mettmenstetten, Meyrin, Mies, Möhlin, Mönchaltorf, Mumpf, Münchenstein, Muttenz, Neerach, Nenzlingen, Neuenhof, Niederdorf, Niederglatt, Niederhasli, Niederweningen, Nuglar-St. Pantaleon, Nürensdorf, Nyon, Oberdorf (BL), Oberengstringen, Oberglatt, Oberlunkhofen, Oberrieden, Oberweningen, Oberwil (BL), Oberwil-Lieli, Obfelden, Oetwil am See, Oetwil an der Limmat, Onex, Opfikon, Ormalingen, Otelfingen, Ottenbach, Perly-Certoux, Pfeffingen, Plan-les-Quates, Prangins, Pratteln, Pregny-Chambésy, Presinge, Puplinge, Rafz, Ramllinsburg, Regensberg, Regensdorf, Reinach (BL), Remetschwil,

Rheinfelden, Richterswil, Riehen, Rodersdorf, Rorbas, Röschenz, Rottenschwil, Rudolfstetten-Friedlisberg, Rümlang, Rünenberg, Rüschnikon, Russikon, Saint-Cergue, Satigny, Schleinikon, Schlieren, Schöfflisdorf, Schönenbuch, Schwerzenbach, Seegräben, Seltisberg, Signy-Avenex, Sissach, Soral, Spreitenbach, Stadel, Stäfa, Stallikon, Stein (AG), Steinmaur, Tannay, Tecknau, Tenniken, Thalwil, Therwil, Thônex, Thürnen, Trélex, Troinex, Uetikon am See, Uitikon, Unterengstringen, Unterlunkhofen, Urdorf, Uster, Vandoeuvres, Vernier, Versoix, Veyrier, Vich, Volketswil, Wädenswil, Wahlen, Wallbach, Wallisellen, Wangen-Brüttisellen, Wasterkingen, Weiach, Weiningen (ZH), Wettswil am Albis, Widen, Wil (ZH), Winkel, Winterthur, Witterswil, Wohlen (AG), Wollerau, Würenlos, Zeiningen, Ziefen, Zollikon, Zufikon, Zumikon, Zunzgen, Zwingen.

Region C

Aarau, Aclens, Aigle, Allmendingen, Amriswil, Arbon, Assens, Au (SG), Aubonne, Bärswil, Bellinzona, Belmont-sur-Lausanne, Belp, Biel/Bienne, Bioley-Orjulaz, Birmenstorf (AG), Birr, Birrhard, Bolligen, Bösinggen, Bottens, Bourg-en-Lavaux, BousSENS, Bremblens, Bremgarten bei Bern, Bretigny-sur-Morrens, Brig-Glis, Buchillon, Buchs (SG), Bulle, Burgdorf, Bussigny-près-Lausanne, Bussy-Chardonney), Chavannes-près-Renens, Cheseaux-sur-Lausanne, Chiasso, Chigny, Chur, Cossonay, Crans-Montana, Crissier, Cugy (VD), Daillens, Dättlikon, Delémont, Denens, Denges, Diemerswil, Dinhard, Echallens, Echandens, Echichens, Ecublens (VD), Elsau, Ennetbaden, Epalinges, Etagnières, Etoy, Fislisbach, Fraubrunnen, Frauenfeld, Frauenkappelen, Freienwil, Fribourg, Froideville, Gebenstorf, Grenchen, Grosshöchstetten, Hausen (AG), Henggart, Hettlingen, Hunzenschwil, Interlaken, Ittigen, Jegenstorf, Jorat-Menthue, Jorat-Mézières, JouxtenS-Mézery, Kaufdorf, Kehrsatz, Kirchlindach, Köniz, Konolfingen, Kreuzlingen, La Chaux-de-Fonds, Lachen, Laupen, Le Locle, Le Mont-sur-Lausanne, Locarno, Lonay, Lugano, Lully (VD), Lupfig, Lussy-sur-Morges, Lutry, Luzern, Mattstetten, Meikirch, Mellingen, Mendrisio, Mex (VD), Monthey, Montilliez, Montpreveyres, Montreux, Moosseedorf, Morges, Möriken-Wildeggen, Morrens (VD), Mülligen, Münchenbuchsee, Münsingen, Muri bei Bern, Neftenbach, Neuchâtel, Neuenegg, Niederlenz, Niederrohrdorf, Oberrohrdorf, Obersiggenthal, Olten, Ostermundigen, Paudex, Penthalaz, Penthaz, Pfäffikon (ZH), Pfungen, Préverenges, Prilly, Pully, Rapperswil-Jona, Renens (VD), Rickenbach (ZH), Riniken, Romanshorn, Romanel-sur-Lausanne, Romanel-sur-Morges, Rorschach, Rubigen, Rupperswil, Rüti (ZH),

Saint-Barthélemy (VD), Saint-Prex, Saint-Sulpice (VD), Savigny, Schaffhausen, Schafisheim, Schmitten (FR), Schüpfen, Schwyz, Servion, Seuzach, Sierre, Sion, Solothurn, St. Gallen, St. Moritz, Stans, Staufen, Stettlen, Sullens, Thun, Toffen, Tolochenaz, Turgi, Untersiggenthal, Urtenen, Vechigen, Vevey, Villars-Sainte-Croix, Villars-sous-Yens, Villmergen, Visp, Vufflens-la-Ville, Vufflens-le-Château, Waltenschwil, Wettingen, Wetzikon (ZH), Wichtrach, Wiesendangen, Wil (SG), Windisch, Wohlen bei Bern, Worb, Wünnewil-Flamatt, Würenlingen, Yverdon-les-Bains, Zell (ZH), Zofingen, Zollikofen, Zug.

