

Gesamtarbeitsvertrag PostLogistics AG

Gültig ab 1. Januar 2008
Revidierte Fassung vom 1. April 2013

DIE POST 



PostLogistics AG
Viktoriastrasse 21
3030 Bern

und



syndicom
Gewerkschaft Medien und Kommunikation
Monbijoustrasse 33
Postfach 6336
3001 Bern



transfair
Der Personalverband
Hopfenweg 21
Postfach
3000 Bern 14

	Seite
1 Präambel	4
2 Geltungsbereich und Allgemeines	5
20 Geltungsbereich	
21 Ausnahmen	
22 Weitere Bestimmungen	
3 Gleichstellung, Persönlichkeits- und Datenschutz	6
30 Grundsätze	
31 Gleichstellung und Persönlichkeitsschutz	
32 Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit	
33 Datenschutz	
4 Verhältnis PostLogistics AG – Mitarbeitende	8
40 Verhältnis Gesamtarbeitsvertrag (GAV) – Einzelarbeitsvertrag (EAV)	
41 Arbeitsverhältnis	
42 Arbeitsort	
43 Rechte und Pflichten	
44 Arbeitsmittel und Auslagenersatz	
45 Weiterbildung	
5 Lohn und Zulagen	15
50 Grundsätze	
51 Mindestlöhne nach Teilmarkt bzw. Funktion	
52 Zulagen	
53 Vergünstigungen	
54 Top-Prämie	
55 Treueprämie	
56 Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft	
57 Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivildienst	
58 Lohnzahlung im Todesfall	

	Seite
6 Berufliche Vorsorge	21
7 Arbeitszeit	22
70 Wöchentliche Normalarbeitszeit	
71 Jahresarbeitszeit	
72 Überstunden und Überzeit	
73 Pausen	
74 Höchstarbeitszeit, Ruhezeit, Arbeitsschicht	
8 Ferien und Urlaub	25
80 Ferienanspruch	
81 Ferienbezug	
82 Ferienunterbruch	
83 Auszahlung und Verrechnung der Ferien	
84 Feiertage	
85 Mutterschaftsurlaub	
86 Bezahlter Urlaub	
87 Unbezahlter Urlaub	
88 Absenzen	
9 Differenzen PostLogistics AG – Mitarbeitende	29
10 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	30
100 Einvernehmliche Auflösung	
101 Beendigung ohne Kündigung	
102 Auflösung unbefristeter Arbeitsverhältnisse	
103 Kündigungsschutz	
104 Massnahmen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses	
11 Soziales	32
110 Soziale Einrichtungen	
111 Massnahmen für leistungsverminderte Mitarbeitende	
112 Sozialplan	

	Seite
12 Verhältnis PostLogistics AG – Gewerkschaften	33
120 Durchsetzung des GAV, Arbeitsfriede	
121 Mitwirkung	
122 Jährliche Lohnverhandlungen	
123 Solidaritätsbeitrag	
124 Konfliktbewältigung, Schlichtung	
13 Schlussbestimmungen	39
130 Inkrafttreten, Geltungsdauer, Kündigung	
131 Vertragsloser Zustand	
132 Überführungsbestimmungen für bisherige Mitarbeitende	

1 Präambel

¹Die Vertragsparteien wollen mit diesem GAV PostLogistics AG die Arbeitsbedingungen so ausgestalten, dass die PostLogistics AG

- in ihrer Branche und in ihren Teilmärkten konkurrenzfähig ist;
- als sozialverantwortliche Arbeitgeberin auftritt;
- qualifizierte und motivierte Mitarbeitende anstellen und halten kann.

²Sie streben gleichzeitig an,

- die Gleichstellung und Gleichbehandlung der Mitarbeitenden zu gewährleisten;
- die Zusammenarbeit unter den GAV-Parteien zu festigen;
- die Arbeitsplätze langfristig zu sichern.

Abweichungen vom GAV PostLogistics AG sind nur zugunsten der/des Mitarbeitenden möglich.

³Die Personalpolitik der PostLogistics AG soll die Voraussetzungen dafür schaffen, dass die Mitarbeitenden in einem Klima von Respekt, Toleranz und Vertrauen arbeiten können. Die Parteien verpflichten sich zu einer auf Treu und Glauben beruhenden Zusammenarbeit. Dazu gehört die rechtzeitige und umfassende Information über Angelegenheiten, die sich auf diesen GAV und dessen Vollzug auswirken.

2 Geltungsbereich und Allgemeines

20 Geltungsbereich

Dieser GAV gilt für das von der PostLogistics AG beschäftigte Personal mit Arbeitsort in der Schweiz.

21 Ausnahmen

¹Ausgenommen sind:

- a. Mitglieder der Geschäftsleitung und Angehörige des höheren Kaders (Topkader und oberes Kader);
- b. übrige Angehörige des Kaders (KS3 – 5);
- c. Lernpersonal sowie Praktikantinnen und Praktikanten;
- d. Mitarbeitende mit befristeten Anstellungen bis drei Monate;
- e. Teilzeitmitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 30 %;
- f. Mitarbeitende mit Stückentschädigung.

²Für Mitarbeitende gemäss Buchstabe d. wendet die PostLogistics AG die folgenden Bestimmungen sinngemäss an: Ziffern 3, 40, 413, 437, 44, 50, 51 Abs. 1, 52, 563; im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

³Für Mitarbeitende gemäss Buchstabe e. wendet die PostLogistics AG die folgenden Bestimmungen sinngemäss an: Ziffern 3, 40, 410, 411, 413, 420, 437, 44, 50, 51 Abs. 1, 52, 55, 56, 57, 58, 7, 8, 9, 10; im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

⁴Für Mitarbeitende gemäss Buchstabe f. werden mit den vertragschliessenden Gewerkschaften Regelungen vereinbart.

⁵Bei der Übernahme von Personal können mit den vertragschliessenden Gewerkschaften abweichende Regelungen vereinbart werden.

⁶Für die Mitglieder einer vertragschliessenden Gewerkschaft gelten die gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen unmittelbar, für Nicht-Mitglieder gelten die normativen Bestimmungen gestützt auf die einzelvertraglichen Verpflichtungen. Die PostLogistics AG ist verpflichtet, die normativen Bestimmungen dieses GAV innerhalb des oben umschriebenen Geltungsbereichs zum integrierenden Bestandteil aller von ihr abgeschlossenen Einzelarbeitsverträge (EAV) zu machen.

22 Weitere Bestimmungen

Beim Abschluss von Verträgen mit Personalverleihfirmen vereinbart die PostLogistics AG, dass für das Leihpersonal im Geltungsbereich dieses GAV die Mindestlohnbestimmung (Ziffer 51) und die Bestimmungen zu Arbeits- und Ruhezeiten (Ziffer 70 und 80) dieses GAV angewendet werden.

3 Gleichstellung, Persönlichkeits- und Datenschutz

30 Grundsätze

Die PostLogistics AG achtet die Gleichstellung aller Mitarbeitenden, schützt ihre Persönlichkeit, nimmt auf die Gesundheit gebührend Rücksicht und garantiert den Datenschutz.

31 Gleichstellung und Persönlichkeitsschutz

¹Die PostLogistics AG sorgt dafür, dass die Mitarbeitenden aufgrund persönlicher Merkmale wie Geschlecht, Herkunft, Sprache, Gesundheitszustand usw. weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder auf eine Schwangerschaft. Das Diskriminierungsverbot gilt insbesondere für Stellenausschreibung, Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

²Die PostLogistics AG trifft Massnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung sowie zur Verhinderung von Diskriminierungen. Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

32 Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit

¹Die PostLogistics AG trifft zum Schutz der Gesundheit und zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten im Betrieb alle technischen und organisatorischen Massnahmen, die aus Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind. Sie beachtet die besonderen Schutzbedürfnisse schwangerer Mitarbeiterinnen. Die PostLogistics AG zieht die Mitarbeitenden bzw. die Personalvertretungen für Fragen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit zur Mitsprache bei.

²Die/Der Mitarbeitende ist verpflichtet, bestehende Sicherheitsmassnahmen zu achten sowie vorhandene Sicherheitseinrichtungen und Schutzausrüstungen zu verwenden.

³Die PostLogistics AG trifft Massnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigungen sowie von Mobbing und sorgt nötigenfalls für Abhilfe.

33 **Datenschutz**

¹Die PostLogistics AG garantiert den Schutz der persönlichen Daten der Mitarbeitenden, worunter alle Angaben fallen, die sich auf eine bestimmte oder bestimmbare Person beziehen. Sie trifft alle Massnahmen, die nach dem Stand der Technik erforderlich sind, um den unbefugten Zugang zu geschützten Daten bzw. deren ungerechtfertigte Bearbeitung zu verhindern.

²Die Datenbearbeitung (v. a. das Beschaffen, Aufbewahren, Verwenden, Umarbeiten, Bekanntgeben oder Archivieren) darf nur zu Zwecken erfolgen, die mit dem Arbeitsverhältnis in direktem Zusammenhang stehen.

³Die/Der Mitarbeitende oder eine bevollmächtigte Person hat das Recht auf Einsicht in das Personaldossier und die sie/ihn betreffenden Daten.

Unrichtige bzw. unbefugterweise aufgenommene Daten sind zu löschen bzw. zu vernichten. Wird die Unrichtigkeit bestritten, so sind die fraglichen Daten mit einem entsprechenden Vermerk zu versehen.

⁴Für die PostLogistics AG gilt die Weisung des Konzerns Post.

4 Verhältnis PostLogistics AG – Mitarbeitende

40 Verhältnis Gesamtarbeitsvertrag (GAV) – Einzelarbeitsvertrag (EAV)

¹Die PostLogistics AG schliesst mit jeder/jedem Mitarbeitenden im Geltungsbereich dieses GAV einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag (EAV) auf der Grundlage dieses GAV ab. Darin sind mindestens geregelt:

- Beginn des Arbeitsverhältnisses;
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen die Dauer;
- der Beschäftigungsgrad;
- die Dauer einer allfälligen Probezeit;
- die Tätigkeit (Funktion);
- der Bruttolohn;
- das massgebende Anstellungsdatum;
- der Arbeitsort;
- ein Konkurrenzverbot, sofern individuell vorgesehen;
- die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit.

²Die Mitarbeitenden erhalten beim Abschluss des EAV ein Exemplar des GAV PostLogistics AG. Jede Änderung dieses GAV führt grundsätzlich automatisch zur Anpassung des Anstellungsverhältnisses, sofern es sich um eine Verbesserung für die Mitarbeitende/den Mitarbeitenden handelt. Bei einer Verschlechterung erfolgt die Anpassung unter Einhaltung der Kündigungsfristen. Die PostLogistics AG informiert die Mitarbeitenden so frühzeitig wie möglich über die Änderungen.

³Der EAV wird nicht angepasst, wenn Lohn und Zulagen im Anschluss an Verhandlungen zwischen den vertragschliessenden Parteien verändert werden.

⁴Bei Teilinvalidität wird das Arbeitsverhältnis mit Beginn der Rentenzahlung unter Berücksichtigung des Grads der Erwerbstätigkeit umgestaltet, ohne dass eine Änderungskündigung erforderlich ist.

⁵Die/Der Mitarbeitende bestätigt mit Unterzeichnung des EAV, vom Inhalt der anwendbaren GAV-Bestimmungen Kenntnis genommen zu haben und mit dem Abzug des Solidaritätsbeitrags gemäss Ziffer 1230 einverstanden zu sein.

41 Arbeitsverhältnis

410 Anstellungsvoraussetzungen

¹Die definitive Anstellung ist vom Inhalt des Strafregisterauszugs abhängig. Zudem kann die Anstellung von einer medizinischen Eignungsabklärung abhängig gemacht werden.

²Tritt die/der Mitarbeitende ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt sie/er diese fristlos ohne wichtigen Grund, so hat die PostLogistics AG Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohns für einen Monat entspricht. Die Haftung für weitere Schäden bleibt vorbehalten.

411 Probezeit

¹Die ersten drei Monate des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit. In begründbaren Fällen, insbesondere bei befristeten Arbeitsverhältnissen, kann sie verkürzt werden. Im Ausnahmefall kann auf die Probezeit verzichtet werden.

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

412 Berechnung der Anstellungsdauer

Bei der Berechnung der Anstellungsdauer bzw. Dienstjahre werden berücksichtigt:

- a. die im laufenden unbefristeten oder befristeten Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber zurückgelegte Zeit;
- b. die Dauer früherer befristeter oder unbefristeter Arbeitsverhältnisse, welche mit der Post oder einer Konzerngesellschaft der Post bestanden haben, sofern der Unterbruch nicht mehr als ein Jahr gedauert hat. Dazu zählen auch Aushilfsverträge und Ausbildungsverhältnisse. Die Anrechnung erfolgt zu 100 %;
- c. unbezahlter Urlaub bis zu 30 Tagen pro Kalenderjahr im Rahmen weiterbestehender befristeter oder unbefristeter Arbeitsverträge.

413 Befristeter EAV

¹Das Arbeitsverhältnis gilt als unbefristet, sofern der EAV keine Befristung vorsieht. Befristete EAV dürfen höchstens einmal 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. Ein befristeter EAV von weniger als sechs Monaten Dauer wird in der Regel ohne Probezeit abgeschlossen.

²Kein Kettenarbeitsverhältnis liegt vor, wenn verschiedene befristete Arbeitsverträge inhaltlich/funktional nicht miteinander zusammenhängen (andere Arbeiten, anderer Job).

³Das befristete Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich automatisch. Davon ausgenommen sind die fristlose Auflösung sowie die Auflösung während der Probezeit.

⁴Das befristete Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien mit Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist gemäss Ziffer 1020 dieses GAV vorzeitig aufgelöst werden, sofern dies auch im EAV entsprechend festgehalten wird.

414 Teilzeitarbeit

¹Teilzeitarbeit wird von der PostLogistics AG unterstützt. Wird das schriftliche Gesuch abgelehnt, so ist der Entscheid auf Wunsch schriftlich zu begründen.

²Teilzeitarbeitenden werden dieselben Arbeitsbedingungen geboten wie Vollzeitangestellten.

415 Jobsharing

¹Jobsharing wird von der PostLogistics AG unterstützt.

²Wird dem Gesuch zugestimmt, werden die Einzelheiten in einer Vereinbarung zwischen den betreffenden Mitarbeitenden und der PostLogistics AG festgehalten.

³Wird das schriftliche Gesuch abgelehnt, so ist der Entscheid auf Wunsch schriftlich zu begründen.

416 Personalbeurteilung

Die Personalbeurteilung dient primär als Förderinstrument. Die Mitarbeitenden werden jährlich mindestens einmal beurteilt.

42 Arbeitsort

420 Geografisch definiertes Gebiet

¹Als Arbeitsort gilt ein geografisch definiertes Gebiet im Umkreis eines bestimmten Basisortes. Der Einsatz im betreffenden Gebiet gehört zu den

gewöhnlichen Pflichten des/der Mitarbeitenden. Die maximale Ausdehnung des Arbeitsortes darf eine einfache Wegstrecke ab Basisort von 60 Minuten mit öffentlichen Verkehrsmitteln (ohne Nahverkehrsstrecken innerhalb des Orts) bzw. 40 Minuten mit dem Motorfahrzeug nicht überschreiten.

²Die Ansprüche auf Wegzeitgutschriften und Fahrkosten sind im Spesenreglement geregelt.

³Die/Der Mitarbeitende kann vorübergehend in begründeten Ausnahmefällen auch an anderen Standorten der PostLogistics AG eingesetzt werden. PostLogistics AG vereinbart mit den betroffenen Mitarbeitenden die allfällige Anrechnung von Reisezeiten als Arbeitszeit.

421 Telearbeitsplatz

Die PostLogistics AG ermöglicht es den Mitarbeitenden, ihre Arbeitszeit gemäss den Bestimmungen des EAV flexibel zu gestalten. Falls es aus betrieblichen Gründen zweckmässig ist und dies zur Steigerung der Effizienz dient, kann im Einvernehmen mit den Linienvorgesetzten ein Telearbeitsplatz eingerichtet werden. Die Einzelheiten (Kostenbeteiligung usw.) werden in einer besonderen Vereinbarung individuell geregelt.

43 Rechte und Pflichten

430 Sorgfalts- und Treuepflicht

Die/Der Mitarbeitende hat die Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen der PostLogistics AG in guten Treuen zu wahren. Die/Der Mitarbeitende hat die von der PostLogistics AG zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sorgfältig zu behandeln und anvertraute Gelder gewissenhaft zu verwalten.

431 Verschwiegenheit und Geheimhaltung

Die/Der Mitarbeitende verpflichtet sich, über alle geheim zu haltenden Tatsachen, von denen sie/er aufgrund ihrer/seiner Tätigkeit Kenntnis hat, Stillschweigen zu bewahren. Darunter fallen namentlich nicht öffentlich zugängliche Informationen über den Geschäftsbetrieb, die Unternehmensstrategien, die Organisation, das Finanz- und Rechnungswesen sowie den Kundenkreis der PostLogistics AG, der Schweizerischen Post und deren Konzern- und Beteiligungsgesellschaften. Diese Verpflichtung besteht während und auch nach Auflösung des Arbeitsvertrages. Verletzt die/der Mitarbeitende diese Geheimhaltungspflicht, so schuldet sie/er der PostLogistics AG je Fall eine Konventionalstrafe von bis zu 50 % des Brutto-

jahresgrundlohns. Die Höhe der Konventionalstrafe bestimmt sich aufgrund der Schwere der Verletzung der Geheimhaltungspflicht sowie der Aufgabe und Funktion des/der Mitarbeitenden. Die Bezahlung der Konventionalstrafe befreit die Mitarbeitende/den Mitarbeitenden nicht von der Einhaltung der Geheimhaltungspflicht. Allfällige Schadensersatzansprüche bleiben vorbehalten. Überdies behält sich die PostLogistics AG im Falle einer Verletzung der Geheimhaltungspflicht durch Mitarbeitende vor, das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund gemäss Artikel 337 OR aufzulösen.

432 Alkohol- und Drogenkonsum

Die Einnahme von Alkohol und Drogen während der Arbeitszeit ist untersagt. Wer in Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit ein Motorfahrzeug führt, darf während den der Arbeitsaufnahme vorangehenden sechs Stunden, während der Arbeitszeit sowie während des Pikettdienstes keinen Alkohol und keine Drogen konsumieren.

433 Annahme von Geschenken

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

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

434 Nebenerwerb

¹Will die/der Mitarbeitende eine Tätigkeit auf eigene oder fremde Rechnung ausüben, so ist er verpflichtet, vorgängig die schriftliche Zustimmung der PostLogistics AG einzuholen. Die gesetzliche Höchst Arbeitszeit darf nicht überschritten werden.

²Ein Nebenerwerb ist zu bewilligen, sofern dadurch die PostLogistics AG nicht konkurrenziert wird und die Pensen bei PostLogistics AG zusammen mit dem Nebenerwerb die gesetzlichen Höchst Arbeitszeiten nicht überschreiten. Falls neben einer Haupttätigkeit als Selbstständigerwerbende/Selbstständigerwerbender oder bei einem anderen Arbeitgeber zusätzlich bei der PostLogistics AG ein Nebenerwerb ausgeübt wird, so dürfen alle Pensen zusammen im Durchschnitt ebenfalls nicht die gesetzliche Höchst Arbeitszeit überschreiten.

³Neueintretende Mitarbeitende müssen vor Vertragsabschluss über allfällige Nebenerwerbe informieren.

435 Mandate im Auftrag der PostLogistics AG

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

436 Rechte an Erfindungen und anderen immateriellen Gütern

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

437 Arbeitszeugnis, Arbeitsbestätigung

Die/Der Mitarbeitende kann jederzeit ein Arbeitszeugnis verlangen, das über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten Auskunft gibt. Auf Wunsch hat die PostLogistics AG eine Arbeitsbestätigung auszustellen, die nur Angaben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses enthält.

44 Arbeitsmittel und Auslagenersatz

440 Arbeitsbekleidung

Arbeitsbekleidung wird den Mitarbeitenden kostenlos abgegeben, wenn diese in der Öffentlichkeit kenntlich zu machen sind oder im Interesse des Erscheinungsbilds eine einheitliche Bekleidung tragen müssen.

441 Auslagenersatz

Die PostLogistics AG ersetzt der/dem Mitarbeitenden alle durch die Ausführung der Arbeit notwendigerweise entstehenden Auslagen. Die Einzelheiten sind im Spesenreglement der PostLogistics AG geregelt.

45 Weiterbildung

¹Die PostLogistics AG fördert die laufende Weiterbildung der Mitarbeitenden aktiv. Die Mitarbeitenden sind berechtigt und verpflichtet, sich durch Weiterbildung den sich ändernden beruflichen Verhältnissen und Anforderungen anzupassen. Die Verantwortung für die Weiterbildung liegt gemeinsam bei den Mitarbeitenden und den Vorgesetzten.

²Auf Gesuch der/des Mitarbeitenden gewährt die PostLogistics AG für Weiterbildung:

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

³Die zu vereinbarenden Leistungen hängen von den Bedürfnissen der/des Mitarbeitenden, vom Bedarf der PostLogistics AG sowie den zur Verfügung stehenden Ressourcen ab. Die Einzelheiten werden in einer individuellen Vereinbarung festgehalten. Die Ablehnung von Gesuchen ist zu begründen.

⁴Teilzeitmitarbeitende haben grundsätzlich die gleichen Möglichkeiten zur Weiterbildung wie Vollzeitangestellte.

⁵Von der PostLogistics AG angeordnete Aus- und Weiterbildungen werden als Arbeitszeit angerechnet und finanziert. Für Lehrgänge sowie Aus- und Weiterbildungen gelten die individuell abgeschlossenen Ausbildungsvereinbarungen.

⁶Eine allfällige Rückzahlungspflicht innert zwei Jahren nach Abschluss der Weiterbildung ist individuell zu vereinbaren. Bei sehr hohen Beiträgen der PostLogistics AG kann die Frist verlängert werden.

⁷Die Einzelheiten sind im Aus- und Weiterbildungsreglement der PostLogistics AG geregelt.

5 Lohn und Zulagen

50 Grundsätze

¹Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Der Lohn bemisst sich nach Funktion, Erfahrung und Leistung.

²Die Auszahlung erfolgt monatlich, für Mitarbeitende im Stundenlohn zwischen dem 9. und 13. des Folgemonats, für Mitarbeitende im Monatslohn in der Regel am 25. des laufenden Monats auf ein von der/dem Mitarbeitenden zu bezeichnendes Lohnkonto.

³Die Auszahlung erfolgt in 13 Teilen. Der 13. Monatslohn wird im November ausbezahlt.

⁴Der Anteil des 13. Monatslohns ist in den Stundenlöhnen inbegriffen. Berechnung: Jahreslohn geteilt durch die jeweils vereinbarten Jahresarbeitsstunden (gemäss Jahresstundenbasis).

⁵Von den Bruttolohnbestandteilen abgezogen werden die arbeitnehmerseitigen Beiträge für die gesetzlichen und sonstigen Sozialversicherungen sowie der Solidaritätsbeitrag.

⁶Der Einstiegslohn wird jeweils individuell vereinbart, unter Berücksichtigung von Ausbildung, nutzbarer Erfahrung und Leistungsprognose.

⁷Die Lohnentwicklung richtet sich im Minimum nach den Bestimmungen über die Mindestlöhne und basiert auf einer Mitarbeitendenbeurteilung.

51 Mindestlöhne nach Teilmarkt bzw. Funktion

¹Der Mindestjahreslohn für ein 100-Prozent-Pensum beträgt CHF 44 831.–. Er kann für unter 18-jährige Mitarbeitende um maximal 20 % unterschritten werden.

²Es gelten folgende funktionspezifische Mindestlöhne:

Kategorie	Mindestlohn
Lagermitarbeitende	CHF 44 831.–
Chauffeurinnen/Chauffeure Kategorie B	CHF 46 887.–
Chauffeurinnen/Chauffeure Kategorie C/D	CHF 48 944.–
Chauffeurinnen/Chauffeure Kategorie C/E	CHF 54 084.–
Administration mit KV	CHF 54 084.–

52 Zulagen

520 Sozialzulagen

Die Kinder- und Geburtszulagen werden nach Massgabe der gesetzlichen Bestimmungen ausgerichtet.

521 Nacht- und Sonntagszulagen

Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen (Artikel 17 ff. bzw. 19 Arbeitsgesetz).

522 Pikettzulage

¹Die Pikettzulage wird ausgerichtet, wenn sich die/der Mitarbeitende auf Anordnung der PostLogistics AG ausserhalb der Arbeitszeit und ausserhalb des Betriebes (Rufbereitschaft) für einen Arbeitseinsatz bereithalten muss. Je volle und angebrochene Stunde beträgt die Zulage CHF 5.–.

²Kommt es zu einem Arbeitseinsatz, so gilt die Dauer des Arbeitseinsatzes, zuzüglich Arbeitsweg, als ordentliche Arbeitszeit.

53 Vergünstigungen

Die Mitarbeitenden haben nach Ablauf der Probezeit Anspruch auf Fringe Benefits.

Die Einzelheiten sind im Reglement «Fringe Benefits» geregelt.

54 Top-Prämie

Für ausserordentliche Leistungen oder Verhaltensweisen kann eine Top-Prämie ausgerichtet werden. Der Maximalbetrag je Ereignis beträgt CHF 5000.–.

55 Treueprämie

¹Spätestens nach Vollendung des fünften Anstellungsjahrs, anschliessend alle fünf Jahre, wird die Firmentreue wie folgt belohnt:

Vollendete Anstellungsjahre	bezahlter Urlaub (auf Basis 5-Tage-Woche) bei 100 %-Pensum		
5 Jahre	2 Tage	oder auf Wunsch	CHF 500.–
10 Jahre	4 Tage	oder auf Wunsch	CHF 1000.–
15 Jahre	6 Tage	oder auf Wunsch	CHF 1500.–
20, 25 usw. Jahre	8 Tage	oder auf Wunsch	CHF 2000.–

²Teilzeitbeschäftigte erhalten die Treueprämie entsprechend dem Beschäftigungsgrad. Bei schwankender Beschäftigung wird auf den Durchschnitt der vergangenen fünf Jahre abgestellt.

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

56 Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft

560 Krankheit, Schwangerschaft

¹Mitarbeitende, die infolge Krankheit oder Schwangerschaft arbeitsunfähig sind, haben im Rahmen von Artikel 324a OR ab dem ersten Abwesenheitstag wie folgt Anspruch auf volle Lohnfortzahlung:

Im ... Anstellungsjahr

1.	6 Wochen
2.	12 Wochen
3.	16 Wochen
4. – 19.	24 Wochen
ab 20.	48 Wochen

²Für die Lohnfortzahlung werden alle Bezüge mit Lohncharakter berücksichtigt, sofern sie bis anhin regelmässig ausbezahlt wurden.

³Für den Kündigungsschutz gilt Ziffer 103 Absatz 2.

⁴Nach Abschluss der Lohnfortzahlung besteht Anspruch auf ein Krankentaggeld von 80 % des Lohns. Insgesamt erfolgt die Lohnfortzahlung während längstens 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen. Die PostLogistics AG schliesst eine entsprechende Krankentaggeldversicherung mit einer Wartezeit von 60 Tagen ab. Besteht kein Anspruch auf volle Lohnfortzahlung während der Wartezeit, so bezahlt die PostLogistics AG 80 % des Lohns bis zum Anspruchsbeginn der Krankentaggeldversicherung. Die Versicherungsbedingungen sehen vor:

- Während des Bezugs von Taggeldern ist die/der Mitarbeitende, nach Beendigung der 100 %-Lohnfortzahlung, von der Prämienzahlung befreit.

- Die/Der Mitarbeitende hat die Möglichkeit, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung innert 90 Tagen in die Einzelversicherung überzutreten, wobei die Prämie der Einzelversicherung aufgrund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung bemessen wird.
- Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit besteht der Taggeldanspruch entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit, sofern dieser mindestens 25 % beträgt.

⁵Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses entfällt der Lohnfortzahlungsanspruch, anschliessend besteht noch der Anspruch auf das versicherte Taggeld gegenüber der Versicherung.

560a Krankheit, Schwangerschaft während der Probezeit

Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft während der Probezeit hat die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter für eine Dauer, die der halben zurückgelegten Probezeit entspricht, mindestens aber für 4 Wochen, Anspruch auf 100 % Lohnfortzahlung vorbehaltlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Nach Ablauf der vollen Lohnfortzahlung hat sie/er Anspruch auf eine Lohnfortzahlung von 80 % bzw. auf das Taggeld der Kollektiv-Krankentaggeldversicherung oder der obligatorischen Unfallversicherung.

Bei der Berechnung der zurückgelegten Probezeit gilt ein angebrochener Monat als ganzer Monat. Der Lohnanspruch dauert in jedem Fall längstens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

561 Unfall und Berufskrankheit

Gegen die Folgen von Unfällen (Berufs- und Nichtberufsunfall) und Berufskrankheiten sind die Mitarbeitenden nach den Vorschriften des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) versichert. Der Anspruch auf 100 % des Lohns richtet sich nach den Bestimmungen der Lohnfortzahlung bei Krankheit und Schwangerschaft, längstens bis zum Beginn von Rentenzahlungen. Für den Kündigungsschutz gilt Ziffer 103 Absatz 2.

562 Versicherungsprämien

Die Hälfte der Prämien für die Krankentaggeld- und die Nichtberufsunfallversicherung gehen zulasten der/des Mitarbeitenden.

563 Meldepflicht bei Arbeitsunfähigkeit

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

564 Vertrauensarzt

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

565 Anrechnung von Leistungen obligatorischer Sozialversicherungen/ Rückforderungsrecht

¹Die Taggeld- und Rentenleistungen von in- und ausländischen Sozialversicherungen werden auf den Lohnanspruch angerechnet, soweit sie diesen nicht übersteigen. Es besteht diesbezüglich ein direktes Rückforderungsrecht der PostLogistics AG gegenüber der Versicherung.

²PostLogistics AG hat zudem das Recht, den Lohn, den sie trotz fehlender oder eingeschränkter Arbeitsfähigkeit der/des Mitarbeitenden freiwillig und im Anschluss an ihre vertragliche Lohnfortzahlungspflicht und an die Leistungen der Taggeldversicherungen erbringt, bis zum Betrag der für die entsprechende Periode rückwirkend zu erbringenden Leistungen (Renten und Taggelder) beim Versicherer zurückzufordern.

57 Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivildienst

¹Es besteht folgender Lohnanspruch:

- Während der Rekrutenschule und des Zivildienstes: mindestens 50 % des bisherigen Lohns, sofern nicht Anspruch auf vollen Lohn gemäss der Skala für die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Schwangerschaft besteht.
- Während der übrigen obligatorischen Dienstleistungen: mindestens 80 % des bisherigen Lohns, sofern nicht Anspruch auf vollen Lohn gemäss der Skala für die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Schwangerschaft besteht.

²Mitarbeitende mit Anspruch auf Kinderzulage erhalten unabhängig von den Anstellungsjahren die volle Lohnfortzahlung.

³Der Lohnanspruch entspricht mindestens den Leistungen der EO.

Die Erwerbsausfallentschädigung der EO fällt der PostLogistics AG zu.

⁴Auf über das Obligatorium hinausgehende Dienstleistungen besteht kein Lohnanspruch, und es wird nur die Erwerbsausfallentschädigung (EO) vergütet.

58 Lohnzahlung im Todesfall

¹Die PostLogistics AG bezahlt den Hinterlassenen beim Tod der/des Mitarbeitenden einen Sechstel des Jahreslohns.

²Bei Bedürftigkeit kann den Hinterlassenen, wenn die/der Mitarbeitende nachgewiesenermassen zu ihrem Unterhalt beigetragen hat, eine weitere Zahlung bis zur Höhe von maximal vier Monatslöhnen gewährt werden. Diese Zahlung darf zusammen mit den jährlichen Barleistungen der Invaliden-, der Alters- und Hinterlassenenversicherung, einer Pensionskasse, der Unfallversicherung oder einer andern obligatorischen Unfallversicherung den Betrag des zuletzt bezogenen halben Jahreslohns nicht übersteigen.

Als Hinterlassene gelten in folgender Reihenfolge:

- Ehegattin oder Ehegatte oder die eingetragene Partnerin/der eingetragene Partner gemäss Partnerschaftsgesetz;
- Kinder, soweit die/der verstorbene Mitarbeitende bis zum Tod für sie Anspruch auf 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/der verstorbene Mitarbeitende bis zum Tod eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

6 Berufliche Vorsorge

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

7 Arbeitszeit

70 Wöchentliche Normalarbeitszeit

¹Das Arbeitspensum wird bei einem 100-Prozent-Pensum normalerweise in fünf Wochentagen, in der Produktion teilweise in sechs Wochentagen erbracht.

²Die vertragliche Arbeitszeit wird grundsätzlich nach dem Modell der Jahresarbeitszeit (Jaz) erbracht.

- Für Chauffeurinnen/Chauffeure Kat. C und C/E gelten zumindest für die Jahre 2008 und 2009 die Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer und -führerinnen (Chauffeurverordnung, ARV1). Die PostLogistics AG strebt mit den Gewerkschaften mittelfristig die 44-Stunden-Woche an. Voraussetzung für die Umsetzung ist, dass das Transportgewerbe die Arbeitszeit generell auf mindestens 45 Stunden senkt.
- Übriges Personal 43 Stunden
(vom 1.4.2013 bis zum 31.12.2015 45 Stunden)

71 Jahresarbeitszeit

¹Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Anzahl Samstage und Sonntage wird die Jahressollarbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung wie folgt berechnet:

- a. bei einer 6-Tage-Woche:
(Anzahl Tage im Jahr – Anzahl Sonntage) x 7,5 Stunden
(Stunden abhängig von Ziffer 70);
- b. bei einer 5-Tage-Woche:
(Anzahl Tage im Jahr – Anzahl Sonntage – Anzahl Samstage) x 9 Stunden
(Stunden abhängig von Ziffer 70).

²Die Jahressollarbeitszeit wird entsprechend dem Beschäftigungsgrad festgelegt. Der monatlich ausbezahlte Lohn richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad.

³Der Zeitsaldo ist im Jahresverlauf begrenzt auf +200 bzw. –50 Stunden. Am Ende des Bemessungsjahrs darf der Zeitsaldo +100 bzw. –50 Stunden nicht übersteigen. Davon ausgenommen sind Fälle von länger dauernden Abwesenheiten wegen Krankheit oder Unfall. Der positive Zeitsaldo wird innerhalb einer Frist von sechs Monaten in Zeit kompensiert oder kann auf das nächste Jahr übertragen werden. Falls dies nicht möglich ist, können diese Stunden ohne Zuschlag ausbezahlt werden. Der Entscheid liegt

bei der PostLogistics AG. Ein negativer Saldo von über 50 Stunden verfällt zulasten der PostLogistics AG.

⁴Die für jeden Monat vorgesehene individuelle Arbeitszeit wird mit der/dem Mitarbeitenden von der/dem Vorgesetzten festgesetzt. Die Arbeitspläne werden nach Möglichkeit mindestens zwei Wochen im Voraus bekanntgegeben. Nachträgliche Änderungen sind auf Wunsch der PostLogistics AG oder der/des Mitarbeitenden einvernehmlich jederzeit möglich. Die betrieblichen Belange haben Vorrang.

⁵Individuell geleistete Arbeitszeiten sind in geeigneter Weise so zu erfassen, dass die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften sowie dieses GAV überprüfbar sind. Den Mitarbeitenden ist der jeweilige Stand des Arbeitszeitkontos mindestens vierteljährlich sowie auf Verlangen bekanntzugeben. Ende des Bemessungsjahrs wird die geleistete Arbeitszeit saldiert.

⁶Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses sollen allfällige Plus- oder Minusstunden innerhalb der Kündigungsfrist kompensiert bzw. nachgeholt werden. Falls die Minusstunden aus angeordneter Arbeitsleistung resultieren, erfolgt bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Verschulden der/des Mitarbeitenden keine Kompensation.

72 Überstunden und Überzeit

¹Überstunden (Arbeitszeit über der Normalarbeitszeit) und Überzeit (über 50 Stunden pro Woche) müssen von der zuständigen Stelle angeordnet oder im Nachhinein als solche genehmigt werden. Sie sind von der/dem Mitarbeitenden zu leisten, sofern sie/er sie zu leisten vermag und sie nach Treu und Glauben zumutbar sind. Für Überstunden besteht kein Anspruch auf einen Zuschlag.

²Für Teilzeitmitarbeitende kann die Barvergütung vereinbart werden. Ein allfälliger Anspruch auf den Zuschlag von 25 % erfolgt nur für Überzeitleistungen von über 50 Stunden pro Woche. Wenn die Arbeitszeit regelmässig während längerer Zeit über dem vereinbarten Beschäftigungsgrad liegt und in unmittelbarer Zukunft keine Senkung absehbar ist, kann die/der Mitarbeitende eine entsprechende Erhöhung verlangen.

73 Pausen

Es gelten die nachfolgenden gesetzlichen Bestimmungen (Artikel 15 Arbeitsgesetz).

- Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:
 - a. eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 5½ Stunden;
 - b. eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden;
 - c. eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden.
- Die Pausen gelten nur dann als Arbeitszeit, wenn die Mitarbeitenden ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.

74 Höchstarbeitszeit, Ruhezeit, Arbeitsschicht

¹Die tägliche Höchstarbeitszeit innerhalb der einzelnen Arbeitsschicht beträgt maximal 11 Stunden (ohne Zeitzuschläge); an einzelnen Tagen kann sie bis auf 12 Stunden erhöht werden. Die Dauer der täglichen Arbeitsschicht (Arbeitszeit, Arbeitsunterbrechungen, Pausen) beträgt höchstens 12 Stunden; an einzelnen Tagen kann sie auf 13 Stunden erhöht werden. Die zusammenhängende Ruhezeit beträgt entsprechend mindestens 12 Stunden und an einzelnen Tagen mindestens 11 Stunden.

²Für Chauffeurinnen/Chauffeure Kat. C und C/E gelten die Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer und -führerinnen (Chauffeurverordnung, ARV1).

8 Ferien und Urlaub

80 Ferienanspruch

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

- bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 49. Alterjahr vollendet wird:
5 Wochen;
- bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 59. Alterjahr vollendet wird:
5 Wochen + 1 Tag;
- ab Beginn des Kalenderjahrs, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird:
6 Wochen + 2 Tage.

Den Mitarbeitenden im Stundenlohn wird der entsprechende Ferienzuschlag ausgerichtet.

81 Ferienbezug

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

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

³Im Ein- und Austrittsjahr bemisst sich der Ferienanspruch pro rata.

⁴Die Ferien werden für jeden vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt, wenn die/der Mitarbeitende während eines Kalenderjahrs zusammen länger aussetzt als:

- 30 Tage infolge selbstverschuldeter Arbeitsverhinderung (ohne solche wegen Krankheit und Unfall) oder unbezahlten Urlaubs;
- 60 Tage infolge Krankheit, Unfall, Militär-, Zivil- oder Zivildienst, Feuerwehrdienst oder Jugendurlaub;
- 90 Tage infolge Schwangerschaft und Niederkunft.

⁵Bei der Berechnung fallen die für die Kürzung der Ferien massgebenden 30, 60 oder 90 Abwesenheitstage ausser Betracht; Kürzungen werden auf halbe Tage auf- bzw. abgerundet. Auch Arbeitstage mit Teilarbeitsfähigkeit werden für die Berechnung der Ferienkürzung anteilmässig berücksichtigt. Wegen Mutterschaftsurlaub erfolgt keine Ferienkürzung.

⁶Bei Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall während des gesamten Kalenderjahrs besteht für dieses Jahr kein Ferienanspruch.

82 Ferienunterbruch

Krankheit und Unfall unterbrechen die Ferien nur, wenn sie der PostLogistics AG so rasch als möglich gemeldet und ärztlich bescheinigt werden.

83 Auszahlung und Verrechnung der Ferien

Eine Auszahlung der Ferien ist nur zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass die/der Mitarbeitende die Ferien beziehen konnte. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die/den Mitarbeitenden oder bei Auflösung durch die PostLogistics AG infolge Verschuldens der/des Mitarbeitenden können zu viel bezogene Ferientage mit dem Lohn verrechnet werden, soweit der Bezug der Ferien nicht angeordnet worden ist. Dieses Rückforderungsrecht entfällt, wenn der Auflösungsgrund nicht von der/dem Mitarbeitenden zu verantworten ist.

84 Feiertage

Bezahlte Feiertage sind der Bundesfeiertag sowie acht kantonale und am Arbeitsort übliche Feiertage. Fallen die Feiertage auf einen Sonntag oder auf einen für die Mitarbeitenden arbeitsfreien Tag, so gelten sie als bezogen.

85 Mutterschaftsurlaub

¹Die Mitarbeiterin hat Anspruch auf bezahlten ununterbrochenen Mutterschaftsurlaub von:

- 16 Wochen zu 100 % des Lohns, wenn sie am Tag der Niederkunft das erste Anstellungsjahr vollendet hat;
- 8 Wochen zu 100 % und 8 Wochen zu 80 % des Lohns in den übrigen Fällen.

²Die Leistungen der EO fallen der PostLogistics AG zu.

86 **Bezahlter Urlaub**

¹Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf bezahlten Urlaub (abschliessende Auflistung):

Ereignis	Bezahlter Urlaub
a. für das Erfüllen gesetzlicher Pflichten:	erforderliche Zeit
b. für das Ausüben eines öffentlichen Amtes:	nach Absprache, in der Regel pro Kalenderjahr bis 10 Tage
c. für die eigene Trauung (auch bei Wiederverheiratung; die Beurkundung einer eingetragenen Partnerschaft ist der Trauung gleichgestellt):	2 Tage
d. für die Teilnahme an der Trauung von Familienangehörigen (auch bei Wiederverheiratung; die Beurkundung einer eingetragenen Partnerschaft ist der Trauung gleichgestellt):	1 Tag
e. bei der Geburt eines Kindes:	für Vater 2 Tage
f. für die Adoption eines Kindes:	2 Tage
g. für Mütter und Väter mit Kindern im eigenen Haushalt zur Erledigung unaufschiebbarer Angelegenheiten, die in einem direkten Zusammenhang mit den Kindern stehen und die Anwesenheit der Eltern oder eines Elternteils erfordern:	nach Absprache, in der Regel pro Kalenderjahr bis 5 Tage
h. bei plötzlicher schwerer Erkrankung oder bei Unfall der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners, eines Elternteils oder eines Kindes:	nach Absprache, in der Regel pro Kalenderjahr bis 5 Tage
i. beim Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners, eines Elternteils oder eines Kindes: Fällt der Todesfall in die Ferien, so können die Ferientage nachbezogen werden.	3 Tage
j. für die Teilnahme an einer Trauerfeier in anderen Fällen als Buchstabe i:	nach Absprache
k. für den Wohnungswechsel im Zusammenhang mit der Änderung des Arbeitsortes:	1 Tag
l. für Mitglieder von nationalen Exekutiv- und Legislativorganen der vertragschliessenden Gewerkschaften:	bis zu 5 Tage pro Kalenderjahr
m. für gewerkschaftliche Aus- und Weiterbildungskurse:	bis zu 3 Tage in 2 Kalenderjahren
n. für die Teilnahme an Verhandlungen mit dem Arbeitgeber:	erforderliche Zeit

²Für Urlaube nach Buchstabe l stehen pro Jahr insgesamt 140 Tage zur Verfügung. Die vertragschliessenden Gewerkschaften einigen sich über den Verteilschlüssel.

87 Unbezahlter Urlaub

¹Auf schriftliches Gesuch kann insbesondere bei Mutterschaft oder Vaterschaft der/dem Mitarbeitenden unbezahlter Urlaub gewährt werden, falls es die betrieblichen Verhältnisse erlauben.

²Die PostLogistics AG begründet auf Wunsch die Ablehnung von Gesuchen schriftlich. Bei unbezahltem Urlaub bis zu 27 Arbeitstagen (6-Tage-Woche) bzw. 22 Arbeitstagen (5-Tage-Woche) bzw. 31 Kalendertage oder einem Kalendermonat wird der Arbeitgeberbeitrag an die Pensionskasse durch die PostLogistics AG übernommen.

³Wird ein unbezahlter Urlaub gewährt, so kann die PostLogistics AG die bisherige Stelle zusichern. Falls die bisherige Stelle nicht zugesichert werden kann, bemüht sich die PostLogistics AG, der/dem Mitarbeitenden nach Ablauf des Urlaubs eine dem bisherigen EAV entsprechende Stelle anzubieten. Falls dies nicht möglich ist, wird das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist aufgelöst. Dauert der unbezahlte Urlaub mindestens ein Jahr, so ist die Kündigung bereits auf den Zeitpunkt des Ablaufs des Urlaubs zulässig.

⁴Für unbezahlte Urlaube von mehr als einem Monat gelten die Bestimmungen des Vorsorgereglementes der Pensionskasse Post (Artikel 13 Absatz 2).

88 Absenzen

Planbare Absenzen (Militärdienst usw.) sind der vorgesetzten Stelle rechtzeitig zu melden.

9 Differenzen PostLogistics AG – Mitarbeitende

¹Die/Der Mitarbeitende kann bei Differenzen mit der PostLogistics AG jederzeit als Vertrauensperson wahlweise beiziehen:

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

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

10 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

100 Einvernehmliche Auflösung

Die PostLogistics AG und die/der Mitarbeitende können das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen auf jeden Zeitpunkt beenden. Der Aufhebungsvertrag bedarf der Schriftform.

101 Beendigung ohne Kündigung

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.

102 Auflösung unbefristeter Arbeitsverhältnisse

Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann von der PostLogistics AG und der/dem Mitarbeitenden gekündigt werden.

1020 Kündigungsfristen

¹Unter Vorbehalt der fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen (Artikel 337 ff. OR) gelten folgende Kündigungsfristen:

- während der Probezeit: 7 Tage auf Ende einer Kalenderwoche;
- im ersten Anstellungsjahr: 1 Monat auf Monatsende;
- danach: 3 Monate auf Monatsende;
- ab vollendetem 50. Altersjahr und 20 Anstellungsjahren, falls die Kündigung durch die PostLogistics AG aus wirtschaftlichen oder betriebsorganisatorischen Gründen erfolgt und die/der Mitarbeitende nicht eine kürzere Frist wünscht: 5 Monate.

²Im gegenseitigen Einvernehmen können im EAV längere Kündigungsfristen vereinbart werden.

1021 Form

Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und ist auf Verlangen der anderen Partei schriftlich zu begründen.

103 Kündigungsschutz

¹Der Kündigung durch die PostLogistics AG aus Gründen, die von der/dem Mitarbeitenden persönlich zu vertreten sind (ungenügende Leistungen, mangelhaftes Verhalten usw.), muss nach Ablauf der Probezeit eine schriftliche Verwarnung mit Kündigungsandrohung vorausgegangen sein.

Unterlässt die PostLogistics AG die Verwarnung, hat die/der betroffene Mitarbeitende infolge Verletzung dieser Formvorschrift Anspruch auf eine Entschädigung in der Höhe von zwei Monatslöhnen. Wenn nötig werden mit der/dem betreffenden Mitarbeitenden Massnahmen zur Verbesserung der Leistung oder Änderung des Verhaltens vereinbart. Gleichzeitig kann eine Bewährungsfrist festgelegt werden. Tatsachen, die zur Verwarnung geführt haben, können drei Jahre nach Ablauf dieser Frist nicht mehr gegen die Mitarbeitende/den Mitarbeitenden verwendet werden.

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

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

⁴Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

104 Massnahmen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Die PostLogistics AG schöpft alle sinnvollen Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung aus, bevor sie der/dem Mitarbeitenden ohne deren/dessen Verschulden kündigt.

11 Soziales

110 Soziale Einrichtungen

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

111 Massnahmen für leistungsverminderte Mitarbeitende

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

112 Sozialplan

¹Kommt es bei der PostLogistics AG zu Massentlassungen gemäss Artikel 335d OR (die 30-Tage-Frist nach Absatz 1 wird nicht angewendet, alle Kündigungen pro Ereignis werden zusammengezählt), sind frühzeitige Verhandlungen über den Abschluss eines Sozialplans zur Vermeidung und Verminderung von nachteiligen Auswirkungen auf die betroffenen Mitarbeitenden aufzunehmen. Der Sozialplan regelt die von der PostLogistics AG zur Verfügung zu stellenden Mittel und den Verwendungszweck dieser Mittel (z. B. Stellenvermittlung, Umschulung, Abgangsentschädigungen). Es werden paritätisch besetzte Organe gebildet, die über die Verwendung der Mittel und die Durchführung des Sozialplans beschliessen.

²Die PostLogistics AG verpflichtet sich, die Betriebskommission (BeKo) PostLogistics AG auch bei sonstigen betriebsorganisatorischen Massnahmen, die nicht zu einer Massentlassung nach vorstehender Definition, aber zu Änderungen im Arbeitsverhältnis für eine grössere Anzahl von Mitarbeitenden führen, rechtzeitig zu informieren und mit ihnen die Massnahmen zur Vermeidung und Verminderung von nachteiligen Auswirkungen auf die betroffenen Mitarbeitenden zu erörtern (Mitwirkungsgrad 2). In den übrigen Fällen wird eine allfällige Personalkommission (PeKo) einbezogen.

12 Verhältnis PostLogistics AG – Gewerkschaften

120 Durchsetzung des GAV, Arbeitsfriede

¹Die GAV-Parteien sind verpflichtet, für die Einhaltung dieses GAV zu sorgen. Zu diesem Zweck haben sie auf die dem GAV PostLogistics AG unterstellten Mitglieder einzuwirken und nötigenfalls die führungsmässigen, rechtlichen und allenfalls statutarischen Mittel einzusetzen.

²Bedarf eine wichtige Frage des Vertragsverhältnisses ausnahmsweise während der Vertragsdauer einer Änderung oder Ergänzung dieses GAV, so werden die GAV-Parteien über solche Fragen verhandeln.

³Die GAV-Parteien bemühen sich bei drohenden oder ausgebrochenen Konflikten um deren unverzügliche Beilegung. Sie verpflichten sich, während der Geltungsdauer des GAV auf sämtliche Kampfmassnahmen zu verzichten (absoluter Arbeitsfriede).

121 Mitwirkung

1210 Mitbestimmung (Grad 3)

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

1211 Mitsprache, Anhörung (Grad 2)

¹Das Mitwirkungsorgan auf der betreffenden Ebene

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

²Vorschläge und Stellungnahmen sind angemessen zu berücksichtigen. Wenn dies nicht oder nur teilweise der Fall ist, begründet die PostLogistics AG ihre ablehnende Haltung; die Begründung erfolgt in der Regel mündlich, auf Verlangen schriftlich.

1212 Information (Grad 1)

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. Das Mitwirkungsorgan kann eine klärende Aussprache verlangen.

1213 Mitwirkungstabelle

(Die Aufzählung der Mitwirkungsgegenstände, -grade und -ebenen ist abschliessend)

Grad 1 = Information Grad 2 = Mitsprache, Anhörung

Grad 3 = Mitbestimmung

Mitwirkungsgegenstände	Ebenen		
	Gewerkschaften – Kommunikation – transfair	Betriebskommission PL AG	Personal-Kommissionen (Ebene Filialen/ Einsatzzonen)
GAV PostLogistics AG und Anhänge	3	–	–
Sozialplan	2	–	–
Lohnverhandlungen	3	–	–
Reglemente zum GAV	2	–	–
Betriebliches (z. B. Verpflegungs- und Aufenthaltsräume)	–	–	2
Wichtige unternehmerische Entscheide	1	1	1
Auswahl und Umsetzung von Massnahmen, die ein Kollektiv von Mitarbeitenden betreffen (keine Massenentlassungen)	–	2	–

1214 Mitwirkungsorgane/Aufwendungen für die Mitwirkung

¹Die Mitwirkungsrechte werden von folgenden Organen, die sich aus Mitarbeitenden der PostLogistics AG zusammensetzen, wahrgenommen, sofern mindestens ein Fünftel der Mitarbeitenden dies wünscht:

- auf Ebene Unternehmen: von der Betriebskommission PostLogistics AG (BeKo);
- auf Ebene Region/Betrieb: von Personalkommissionen (PeKo).

²Die PostLogistics AG unterstützt die Mitwirkungsorgane bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Sie gewährt den Mitgliedern der BeKo und PeKo für die Besprechungen mit der PostLogistics AG den benötigten Urlaub (Vorbereitungszeit: bis halbe Sitzungszeit oder nach Vereinbarung). Die PostLogistics AG stellt folgende Infrastruktur zur Verfügung:

- Sitzungszimmer (inkl. Hilfsmittel wie Hellraumprojektor, Flipchart usw.) soweit vorhanden und verfügbar: unentgeltlich für BeKo/PeKo, in Ausnahmefällen für die vertragschliessenden Gewerkschaften;
- Telefon, Fax, Computer, Fotokopierer: unentgeltlich im Rahmen des Üblichen (vgl. Ziffer 33 Absatz 4).

12140 Betriebskommission (BeKo PostLogistics AG)

¹Die BeKo ist innerhalb der PostLogistics AG das zuständige Mitwirkungsorgan des Personals.

²Die BeKo umfasst grundsätzlich fünf bis sieben Mitglieder, die gleichzeitig einer PeKo angehören.

³Die BeKo wird mindestens zweimal jährlich von der Leitung der PostLogistics AG zu einer gemeinsamen Sitzung eingeladen. Die BeKo kann Sitzungen unter Angabe der Traktanden beantragen. Die BeKo kann fallweise Experten der vertragschliessenden Gewerkschaften beiziehen.

12141 Personalkommissionen (PeKo)

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

²Die PeKo hat in der Regel fünf, höchstens sieben Mitglieder; an kleinen Standorten in der Regel drei Mitglieder.

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

121410 Sitzungen/Zuständigkeit

¹Die PeKo wird jährlich mindestens einmal von der Leitung der Region bzw. des Betriebs zu einer gemeinsamen Sitzung eingeladen. Die PeKo kann Sitzungen unter Angabe der Traktanden beantragen.

²Für individuelle Personalangelegenheiten ist die PeKo nicht zuständig.

121411 Beschlussfassung

¹Die PeKo ist beschlussfähig, wenn die Hälfte der Mitglieder anwesend ist. Zirkularbeschlüsse bedürfen der Zustimmung aller PeKo-Mitglieder.

²Die PeKo kann Richtlinien für die interne Organisation und die Aufgabenverteilung unter den PeKo-Mitgliedern erlassen.

121412 Verschwiegenheitspflicht

Die Mitglieder der Mitwirkungsorgane sind über betriebliche Angelegenheiten, die ihnen in dieser Eigenschaft zur Kenntnis gelangen, zur Ver-

schwiegenheit gegenüber betriebsfremden Personen verpflichtet, sofern diese nicht mit der Wahrung der Interessen der Mitarbeitenden betraut sind.

122 Jährliche Lohnverhandlungen

Die Parteien können bis 15. Oktober jeden Jahrs Verhandlungen über kollektive Massnahmen zur Entlohnung (inklusive situativer Anteile) verlangen und den übrigen Parteien ihre Vorschläge unterbreiten. Die PostLogistics AG 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 PostLogistics AG, der Vergleich mit der Konkurrenz, die Entwicklung der Produktivität und die Lage auf dem Arbeitsmarkt sowie die Entwicklung der Lebenshaltungskosten (Teuerung). Die GAV-Parteien können die Löhne und Zulagen auch für eine längere Dauer als ein Jahr festlegen. Einigen sich die GAV-Parteien nicht, kann jede GAV-Partei spätestens am 31. Dezember die Paritätische Schlichtungskommission (PSK) anrufen.

123 Solidaritätsbeitrag

1230 Grundsätze

¹Die PostLogistics AG erhebt von den Mitarbeitenden im Geltungsbereich dieses GAV einen Solidaritätsbeitrag von monatlich

- CHF 12.– bei einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von 50 % und mehr;
- CHF 6.– bei einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von weniger als 50 %.

²Die Solidaritätsbeiträge werden in einen paritätisch verwalteten Fonds eingelegt.

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

⁴Die PostLogistics AG kann finanzielle Beiträge in den Solidaritätsbeitragsfonds leisten.

1231 Inkasso/Rückvergütung

Der Solidaritätsbeitrag wird monatlich vom Lohn abgezogen und an den Solidaritätsbeitragsfonds überwiesen. Die vertragschliessenden Gewerkschaften können dem Solidaritätsbeitragsfonds für die von ihren Mitgliedern bezahlten Beiträge Rechnung stellen. Sie sind für die Rückvergütung an die Mitglieder verantwortlich.

124 Konfliktbewältigung, Schlichtung

1240 Konfliktbewältigung unter den Parteien

¹Bei Meinungsverschiedenheiten unter den GAV-Parteien über die Anwendung dieses GAV versuchen die Parteien, sich in direkten Verhandlungen zu verständigen.

²Wenn sich die Parteien nicht einigen können, wird ein Einigungsgespräch zwischen Leitungspersonen der Parteien geführt. Als Vertreter der PostLogistics AG amtet das zuständige Mitglied der Konzernleitung Post. Als Vertreter der Gewerkschaften amten jeweils die Gewerkschaftspräsidenten.

1241 Paritätische Schlichtungskommission (PSK)

¹Scheitert der Versuch, die Differenzen unter den Leitungspersonen der Parteien zu bereinigen, kann jede Seite im Rahmen der anwendbaren Bestimmungen die Paritätische Schlichtungskommission (PSK) anrufen.

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

³Die Präsidentin/Der Präsident wird von den GAV-Parteien gemeinsam bestimmt. Können sich die GAV-Parteien nicht einigen, so wird die Präsidentin/der Präsident des Bundesgerichts um die Ernennung ersucht.

12410 Zuständigkeit

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

12411 Verfahren

¹Die PSK versucht, in einem raschen und einfachen Verfahren eine Einigung zwischen den GAV-Parteien herbeizuführen. Subsidiär gelten die Regeln der Zivilprozessordnung des Kantons Bern über das summarische Verfahren.

²Das Verfahren wird mit Eingang eines schriftlich begründeten Gesuchs bei der beklagten GAV-Partei oder bei den beklagten GAV-Parteien eingeleitet. Allen übrigen GAV-Parteien ist gleichzeitig ein Doppel des Gesuchs zuzustellen. Die Akten sind von der beklagten GAV-Partei oder den beklagten GAV-Parteien innert zehn Tagen ab Erhalt des Gesuchs an das Präsidium der PSK weiterzuleiten.

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

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

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

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

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

⁸Während eines Verfahrens vor der PSK ist eine Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu unterlassen.

12412 Kosten

Jede Partei trägt die für sie durch das Verfahren anfallenden Kosten selber. Die Kosten der PSK und ihres Sekretariats werden von der PostLogistics AG und den vertragschliessenden Gewerkschaften je zur Hälfte getragen. Die Gewerkschaften sind berechtigt, diese Kosten dem Solidaritätsbeitragsfonds anteilmässig zu belasten.

13 Schlussbestimmungen

130 Inkrafttreten, Geltungsdauer, Kündigung

¹Dieser GAV tritt am 1. Januar 2008 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 2009, gekündigt werden. Die Kündigung gilt für alle GAV-Parteien und hat schriftlich zu erfolgen.

²Alle bisherigen Personalvorschriften (u. a. Personalreglement PostLogistics AG) werden auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses GAV aufgehoben. Vorbehalten bleiben die Überführungsbestimmungen.

131 Vertragsloser Zustand

¹Im vertragslosen Zustand gelten die arbeitsvertraglichen (normativen) Bestimmungen des gekündigten GAV als Inhalt der EAV weiter bis zum Abschluss eines neuen GAV, längstens jedoch sechs Monate. Während dieser Zeit gilt der Arbeitsfriede nach Ziffer 120.

²Während dieser Zeit leisten die Mitarbeitenden weiterhin den Solidaritätsbeitrag nach Ziffer 123.

³Solange keine GAV-Partei die Auflösung verlangt, bleiben im vertragslosen Zustand die in diesem GAV vorgesehenen Organe bestehen.

132 Überführungsbestimmungen für bisherige Mitarbeitende

1320 Bisherige Mitarbeitende

¹Die Bestimmungen dieses GAV gelten ab dem 1.1.2008 automatisch für alle bisherigen Mitarbeitenden, welche dem Geltungsbereich unterstehen. Davon ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse, welche vor dem 31.12.2007 gekündigt wurden, aber noch nicht beendet sind. Sie unterstehen für die restliche Dauer unverändert dem bisherigen Recht.

²Für die ehemaligen ExpressPost-Mitarbeitenden laufen die Lohngarantien, wie zwischen den vertragschliessenden Parteien vereinbart, bis Ende 2009 weiter.

1321 Wahrnehmung der Mitwirkungsrechte

Bis zur Konstituierung der Betriebskommission werden die Mitwirkungsrechte durch die Fachkommission PostLogistics wahrgenommen.

Bern, 1. Januar 2013

PostLogistics AG

Verwaltungsratspräsident: Dieter Bambauer
Leiter Personal: Markus Klopfenstein

syndicom

Gewerkschaft Medien und Kommunikation

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

Personalverband transfair

Präsidentin: Chiara Simoneschi-Cortesi
Branchenleiter Post/Logistik: René Fürst

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 April 2013

PostLogistics AG
Viktoriastrasse 21
3030 Bern

DIE POST 

MIX
Papier
FSC® C006019



2013-048 (P) 03.2013