

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Erläuterungen	3
Wegleitende Grundsätze des GAV	5
Gesamtarbeitsvertrag	9
Präambel	9
Teil 1: Geltungsbereich	10
Teil 2: Sozialpartnerschaft	11
Teil 3: Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen	15
Teil 4: Lohn und Zulagen	19
Teil 5: Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Todesfall	21
Teil 6: Arbeitszeit, Ferien, Urlaub	24
Teil 7: Differenzen Arbeitgeber – Arbeitnehmer	31
Teil 8: Beendigung des Arbeitsverhältnisses	33
Teil 9: Schlussbestimmungen	36
Teil 10: Anhänge	37
Anhang 1: Übersicht über die in die Unterfrachtverträge und die Depotbetreiberverträge aufzunehmenden Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages	39
Anhang 2: Reglement über die Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Arbeitnehmervertretungen) bei DPD (Schweiz) AG und in ihren Depotbezirken	41
1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen	41
2. Abschnitt: Wahl der Arbeitnehmervertretung	42
3. Abschnitt: Organisation der Arbeitnehmervertretung	43
4. Abschnitt: Mitwirkungsrechte	44
5. Abschnitt: Zusammenarbeit	45
6. Abschnitt: Rechtspflege	47
7. Abschnitt: Schlussbestimmungen	47
Anhang 3: Reglement über die Paritätische Schlichtungskommission und das Schiedsgericht	48
1. Abschnitt: Paritätische Schlichtungskommission (PSK)	48
2. Abschnitt: Schiedsgericht	50
3. Abschnitt: Schlussbestimmungen	52
Anhang 4: Reglement der paritätischen Kommission Solidaritätsbeitragsfonds	53
1. Abschnitt: Zweck und Aufgaben	53
2. Abschnitt: Kommissionsmitgliedschaft und Organisation	53
3. Abschnitt: Vom Fonds zu tragende Aufwendungen, Abgrenzung, Rechnungsstellung	54
4. Abschnitt: Schlussbestimmungen	55
Anhang 5: Reglement Löhne und Auslagenersatz	56

Erste Auflage:	Dezember 2004,	1'000 Exemplare
Zweite Auflage:	April 2005,	500 Exemplare
Dritte Auflage:	Juli 2005,	500 Exemplare
Vierte Auflage:	Mai 2008,	2'000 Exemplare

Erläuterungen

Liberalisierung der Postmärkte als Ausgangslage

Seit den neunziger Jahren des letzten Jahrhunderts erfolgt unter dem Einfluss entsprechender Bestrebungen in der EU eine schrittweise Liberalisierung der schweizerischen Postmärkte. Gestützt darauf traten in den nicht mehr dem Postmonopol unterstehenden Bereichen private Anbieter von Postdienstleistungen in Konkurrenz zur Schweizerischen Post auf. Eine wesentliche Beschleunigung erfuhr diese Entwicklung durch die neue *Postverordnung*, die am 1. Januar 2004 in Kraft getreten ist. Auf diesen Zeitpunkt wurde der Paketmarkt vollständig geöffnet.

Die Postverordnung schreibt ein *Konzessionssystem* vor. Wer eine Konzession beansprucht, musste sich bis zum 30. September 2004 bei der Postregulationsbehörde im Eidgenössischen Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation darum bewerben. Eine zentrale Rolle für die Konzessionserteilung spielt die Einhaltung arbeits- und sozialrechtlicher Minimalstandards. Die Postregulationsbehörde betrachtet diese Voraussetzung als erfüllt, wenn ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) vorliegt.

Die für diese Branche zuständigen Gewerkschaften hatten schon vor dem Erlass der neuen Postverordnung auf die Ausarbeitung eines GAV gedrängt. Anfänglich hofften DPD (Schweiz) AG (im Folgenden DPD genannt) und die Gewerkschaften, einen *Branchen-GAV* abschliessen zu können. Wichtige Mitbewerber lehnten diesen Vorschlag aber unter Hinweis auf bereits bestehende artverwandte Gesamtarbeitsverträge ab. Trotzdem verfolgte DPD eine gesamtarbeitsvertragliche Lösung weiter. Sie trat damit auch Behauptungen entgegen, wonach Anbieter privater Postdienstleistungen Mitarbeitende zu Dumpinglöhnen beschäftigen.

Erste informelle Gespräche zwischen DPD und der Gewerkschaft Kommunikation fanden in der zweiten Hälfte des Jahres 2003 sowie im März und April 2004 statt. Als sich *transfair* Christliche Gewerkschaft Service public und Dienstleistungen diesen Gesprächen angeschlossen hatte, konnten die Verhandlungen über einen *Firmen-GAV* am 7. Juni 2004 beginnen. Notwendig waren acht Sitzungen. Die letzte Sitzung diente der Unterzeichnung des GAV. Die Diskussionsgrundlage war ein ausformulierter Entwurf. Dieser ging von den bereits bestehenden Gesamtarbeitsverträgen im Transportgewerbe sowie der Schweizerischen Post und deren Tochtergesellschaften aus, enthielt aber auch Anregungen aus Kollektivvereinbarungen anderer Branchen. Der Entwurf erfuhr im Verlaufe der Verhandlungen zahlreiche Änderungen und Ergänzungen. Dazu gehören fünf Anhänge, die integrierende Bestandteile des GAV sind.

Die GAV-Verhandlungen haben gezeigt, dass zwischen DPD und den beiden Gewerkschaften eine tragfähige Sozialpartnerschaft besteht. Sie ist durch den Grundsatz von *Treu und Glauben* gekennzeichnet. Jede Partei hat anspruchsvolle Forderungen gestellt, liess sich aber von der Gegenpartei vom Ausmass des Realisierbaren überzeugen.

Deutlich spürbar wurde das gemeinsame Interesse am Gedeihen von DPD in einem schwierigen wirtschaftlichen und politischen Umfeld.

Zur Unternehmensstruktur der DPD (Schweiz) AG

DPD verfügt für die Erbringung ihrer Postdienste (vor allem Paketpost) über Subunternehmer, die in einem Franchisingverhältnis zu DPD stehen. Als Franchisegeber betraut DPD Subunternehmer als Franchisenehmer mit der Abholung und Zustellung von Paketen in einem klar umschriebenen Umkreis. Die Subunternehmer sind regionalen, über die ganze Schweiz verteilten Depots zugeordnet. Die Depotleiter sind teils Arbeitnehmer von DPD, teils stehen sie in einem Franchiseverhältnis zu DPD und sind somit ebenfalls deren Subunternehmer. Diese treten gegenüber den Kunden und der Öffentlichkeit als DPD auf. Im Übrigen sind sie von DPD unabhängig, soweit nicht die *Franchiseverträge* (auch Unterfrachtverträge bzw. Depotbetreiberverträge genannt) diese Unabhängigkeit einschränken.

Aus der Sicht der *Geschäftsleitung* DPD bringt das Franchisesystem dem Unternehmen Vorteile, auf die sie nicht verzichten will. DPD kann mit relativ geringem Kapitaleinsatz wachsen und gleichzeitig ihr Marketingkonzept durchsetzen. Die Geschäftsleitung geht davon aus, dass das Franchisesystem auch den Subunternehmern Vorteile bringt. Diese können vom Image eines bekannten Unternehmens, von seinem professionellen Marketingkonzept und von seinem finanziellen Rückhalt profitieren, ohne ihre unternehmerische Selbständigkeit zu verlieren.

Nach Auffassung der Postregulationsbehörde ist konzessionspflichtig, wer die *gesamte Wertschöpfungskette* steuert. DPD als Konzessionärin muss daher dafür sorgen, dass ihre Subunternehmer die Konzessionsbedingungen ebenfalls einhalten.

Viele Subunternehmer beschäftigen für die Bewältigung der ihnen übertragenen Aufgaben *Arbeitnehmer*. Deren Zufriedenheit ist für das Image von DPD wichtig, weil die Mitarbeiter direkten Kundenkontakt haben. DPD strebt daher langfristige Arbeitsverhältnisse für ihre Mitarbeitenden, aber auch für jene der Subunternehmer an. Voraussetzungen dafür sind eine permanente innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung, eine angemessene Entlohnung und grosszügige Sozialleistungen.

Trotz grosser Kompromissbereitschaft aller Verhandlungspartner war es für die Geschäftsleitung von DPD notwendig, die Subunternehmer über den jeweiligen Stand der Verhandlungen laufend zu *orientieren* und zu *konsultieren*. Dazu gehörte eine erhebliche Überzeugungsarbeit, die nur aufgrund ausgedehnter Diskussionen erfolgreich sein konnte. Dass das bei 150 Subunternehmern mit insgesamt 500 Tourenfahrern, 150 Depotmitarbeitern und 65 im administrativen Bereich tätigen Arbeitskräften sehr aufwändig war, liegt auf der Hand. Da DPD eine 100prozentige Tochtergesellschaft von GeoPost (Suisse) SA, Genf ist, musste sie zudem das Einverständnis des Alleinaktionärs einholen.

Wegleitende Grundsätze des GAV

Der GAV gilt auch für die Arbeitskräfte der Subunternehmer

Die Verhandlungspartner waren sich einig, dass die Löhne und Arbeitsbedingungen, die gemäss GAV für DPD gelten, auch von den Subunternehmern anzuwenden sind. DPD hat den Subunternehmern mitgeteilt, dass sie nur dann mit einer Fortsetzung des Vertragsverhältnisses mit DPD rechnen können, wenn sie sich durch neue Unterfracht- bzw.

Depotbetreiberverträge zur Einhaltung der Bestimmungen dieses GAV verpflichten.¹ Nach GAV Artikel 2 Absatz 1 darf DPD Unterfracht- bzw. Depotbetreiberverträge nur mit Subunternehmern abschliessen, die sich ausdrücklich verpflichten, mit ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen auf der Grundlage des GAV Einzelarbeitsverträge abzuschliessen. Der Anhang 1 zum GAV enthält eine Übersicht über die *Pflichten der Subunternehmer* als Arbeitgeber. In Absatz 2 behält sich DPD vor, Unterfracht- und Depotbetreiberverträge mit Subunternehmern zu kündigen, die ihren Mitarbeitenden nicht die im GAV vorgeschriebene Rechtsstellung einräumen.

Der GAV enthält sowohl Vorschriften über das Verhältnis zwischen DPD und den vertragsschliessenden Gewerkschaften (Sozialpartnerschaft) als auch über jenes zwischen den Arbeitgebern (DPD und Subunternehmer) einerseits und den Mitarbeitenden andererseits.

Der GAV sichert den Arbeitsfrieden und verdeutlicht den Grundsatz der Subsidiarität

Der Abschnitt über die *Sozialpartnerschaft* enthält eine Reihe von Bestimmungen, die alle letztlich der Wahrung des Arbeitsfriedens dienen. Dazu gehört die in Artikel 5 verankerte beidseitige Verpflichtung der GAV-Partner zur grundsätzlich jederzeitigen *Bereitschaft zum Gespräch*, wenn eine wichtige Frage des Vertragsverhältnisses während der Vertragsdauer einer Änderung oder Ergänzung des GAV bedarf. Die GAV-Parteien sind in diesen Fällen verpflichtet, zu verhandeln und sich um eine Lösung zu bemühen.

Ein weiteres Instrument zur Wahrung des Arbeitsfriedens ist die *Einwirkungsklausel*. Die DPD und die Subunternehmer sowie die vertragsschliessenden Gewerkschaften verpflichten sich zur Einhaltung des GAV. Sie müssen zu diesem Zwecke gemäss Artikel 4 Absätze 2 und 3 auf ihre Mitarbeitenden und die Gewerkschaftsvertreter auf ihre bei DPD und den Subunternehmern beschäftigten Mitglieder einwirken. DPD verpflichtet sich zudem, dafür zu sorgen, dass die Subunternehmer ihrer Einwirkungspflicht nachkommen.

¹ Über Möglichkeiten zur Ausgestaltung von Franchiseverträgen orientiert umfassend: *Eckhard Flohr et al.* (Hrsg.): *Franchising – die Königsstrasse der Vertriebssysteme: Märkte erobern – Wachstum beschleunigen*, 2. völlig überarbeitete Auflage, Luchterhand, Neuwied 2003, 469 S. + 1 CD-ROM mit Musterverträgen und Rechtstexten.

Besondere Bedeutung für den Arbeitsfrieden kommt der Regelung über die Bewältigung von *Konflikten* zwischen den Arbeitgebern (DPD bzw. Subunternehmer) und den vertragsschliessenden Gewerkschaften zu. Dem Grundsatz der Subsidiarität folgend streben bei Meinungsverschiedenheiten die Beteiligten in direkten Verhandlungen eine Einigung an. Gelingt dies nicht, kann jede vertragsschliessende Partei die Paritätische Schlichtungskommission oder das Schiedsgericht anrufen. Bestehen die Meinungsverschiedenheiten zwischen Subunternehmern und Gewerkschaften, vertritt DPD als vertragsschliessende Partei die Subunternehmer. Das Reglement über die Paritätische Schlichtungskommission und das Schiedsgericht (Anhang 3) regelt die Einzelheiten.

Dem Arbeitsfrieden dienen auch die Arbeitnehmervertretungen. Die *Mitwirkungsrechte* der Mitarbeitenden sind in Artikel 7 des GAV und im „Reglement über die Arbeitnehmervertretungen bei DPD (Schweiz) AG und in ihren Depotbezirken“ (Anhang 2) geregelt. Das Reglement sieht vor, dass bei DPD und in den Depotbezirken Arbeitnehmervertretungen bestehen. Diesen obliegt es, Begehren der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Geschäftsleitung von DPD und den Subunternehmern vorzutragen, Streitigkeiten zu schlichten und die Einhaltung des GAV zu überwachen.

Der GAV sieht in den Artikeln 10 und 11 Massnahmen für den Fall von *Personalabbau aus wirtschaftlichen Gründen* vor. Er verpflichtet DPD, dafür einen Sozialplanfonds zu öffnen, der dazu beitragen soll, die wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Entlassenen in Grenzen zu halten. Der Sozialplanfonds ist primär für Entlassungen bei DPD bestimmt. Muss ein Subunternehmer aus wirtschaftlichen Gründen Mitarbeitende entlassen, unterstützt DPD die Entlassenen beim Suchen neuer Stellen. DPD kann zur Vermeidung oder Verminderung nachteiliger Auswirkungen auf betroffene Mitarbeitende auch Mittel ihres Sozialplanfonds einsetzen.

Der GAV schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und deren Gleichbehandlung

An der Spitze der Umschreibung des Verhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern steht das Gebot des Persönlichkeitsschutzes und des Diskriminierungsverbots. Normadressaten sind in erster Linie die Arbeitgeber. Diese haben gemäss Artikel 15 GAV die Chancengleichheit zu fördern und ein Klima des persönlichen *Respekts* und des *Vertrauens* zu schaffen.

Der GAV regelt die Entlöhnung

Im wirtschaftlichen Bereich ist – auch im Zusammenhang mit der Konzessionserteilung - der *Mindestlohn* wichtig. Er beträgt im Jahr 2005 CHF 42'000.-. Die vertragsschliessenden Parteien streben eine jährliche Anpassung an die Teuerung an (Artikel 26 und Anhang 5). Die Mindestlohnbestimmung im GAV ermöglicht der Geschäftsleitung von DPD, einerseits Subunternehmer, die sich nicht daran halten, zur Ordnung zu rufen und andererseits Dumpinglohnvorwürfe von Konkurrenten glaubwürdig zu entkräften.

Der GAV formuliert Ziele zur Produktivitätssteigerung und zur Arbeitszeitverkürzung

Die vertragsschliessenden Parteien haben sich für eine Verkürzung der *wöchentlichen Normalarbeitszeit* um eine halbe Stunde für das ganze Personal von DPD und der Subunternehmer entschieden. Die Tourenfahrer kannten bis zum Inkrafttreten des GAV eine Normalarbeitszeit von 45 Stunden und das übrige Personal eine solche von 42.5 Stunden. Der GAV Artikel 44 sieht für die Tourenfahrer eine stufenweise Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 43 Stunden bis Anfang 2008 vor.

DPD kann dieses grosszügige Versprechen nur einhalten, wenn es ihr gelingt, bis dann eine Reihe *produktivitätssteigernder Massnahmen* zu treffen. Dazu gehört die bessere Erfassung der tatsächlichen Arbeitszeiten durch die Einführung der elektronischen Arbeitszeitkontrolle. Angestrebt wird ferner die Erhöhung der Flexibilität des Arbeitseinsatzes durch Optimierung der Beschäftigtenzahlen der Subunternehmer. Produktivitätssteigernd wirkt auch die Einführung weiterer moderner Techniken.

Eine zentrale Rolle spielt die *berufliche Aus- und Weiterbildung* der Subunternehmer und ihrer Arbeitskräfte. Dazu gewähren DPD und die Subunternehmer ihren Mitarbeitenden bezahlte Weiterbildungstage (Artikel 25 GAV). Im Gegenzug müssen sich die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen darüber ausweisen, dass sie über die notwendigen Kenntnisse des Berufs und der einschlägigen Rechtsvorschriften verfügen.

Die vertragliche Arbeitszeit wird nach dem Modell der *Jahresarbeitszeit* erbracht. Diese entspricht den genannten (wöchentlichen) Normalarbeitszeiten. Sie muss nicht pro Woche, sondern pro Kalenderjahr „abgearbeitet“ werden. Der monatlich bezahlte Lohn richtet sich nach dem vereinbarten Beschäftigungsgrad, unabhängig von der geleisteten Arbeitszeit.

Lohnfortzahlung bei Krankheit

Der GAV sieht für alle Mitarbeitenden von DPD und der Subunternehmer grosszügige wirtschaftliche Absicherungen im Krankheitsfall vor. Artikel 34 GAV verpflichtet die Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bis zu 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinander folgenden Tagen. Zu diesem Zweck schliessen die Arbeitgeber für ihre Mitarbeitenden *Krankentaggeld-Versicherungen* ab und bezahlen dafür die Prämien.

Der GAV verdeutlicht den Grundsatz der Verhältnismässigkeit

Die Artikel 62 bis 66 GAV sind den *Differenzen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer* gewidmet. Zu beachten ist hier, dass nicht dasselbe Verfahren wie bei Differenzen unter vertragsschliessenden Parteien gilt. Zwar ist auch hier davon auszugehen, dass bei Meinungsverschiedenheiten die Betroffenen sich im direkten Gespräch verständigen (Artikel 62 GAV). Sofern weitere Massnahmen notwendig sind, beruhen diese auf dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit.

Vorerst kann der betroffene Mitarbeitende bei Differenzen mit dem Arbeitgeber eine Vertrauensperson seiner Wahl beiziehen. Bei Mängeln in der Leistung oder im Verhalten vereinbart der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin Abhilfemassnahmen. Sind diese nicht zielführend, kommt die Zuweisung einer anderen Arbeit in Betracht. Bei schwerwiegender Störung der Verhältnisse am Arbeitsplatz kann der Arbeitgeber dem oder der Mitarbeitenden einen anderen Arbeitsort zuweisen. Wiederholen sich die Arbeitspflichtverletzungen, spricht der Arbeitgeber dem oder der Betroffenen schriftlich einen Verweis aus und setzt ihm oder ihr eine letzte Nachfrist an, verbunden mit der Androhung der Entlassung bei ungenutztem Verstreichen dieser Frist (Artikel 66 GAV).

Ausblick

Der GAV setzt *klare Rahmenbedingungen*. Diese ermöglichen das Setzen unternehmerischer Ziele und damit die Weiterentwicklung des Unternehmens. Dadurch steigen die Arbeitszufriedenheit und die Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden. Diese Ausgangslage erleichtert es DPD und ihren Subunternehmern, weiterhin landesweit flächendeckend qualitativ hochstehende Dienstleistungen zu erbringen.

Der GAV betont auch die *Zusammenarbeit* zwischen Arbeitgebern und ihren Mitarbeitenden. Diese bezieht sich einerseits auf den betrieblichen Bereich, indem Artikel 7 bei DPD und bei den Subunternehmern Arbeitnehmervertretungen vorsieht, die gegenüber den Arbeitgebern die gemeinsamen Ziele der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wahrnehmen. Sie bezieht sich aber auch auf die Vertragsparteien und verpflichtet diese zur jederzeitigen Bereitschaft zum Gespräch, wenn eine Frage aus ihren Zuständigkeitsbereichen einer Abklärung bedarf.

Die Arbeitgeber und die vertragsschliessenden Gewerkschaften stehen mit Überzeugung hinter dem GAV. Sie blicken angesichts der vereinbarten Zusammenarbeit und den nachhaltigen positiven Wirkungen der Sozialpartnerschaft vertrauensvoll in die Zukunft.

Gesamtarbeitsvertrag

zwischen DPD (Schweiz) AG einerseits und den Gewerkschaften Kommunikation sowie *transfair* Christliche Gewerkschaft Service public und Dienstleistungen andererseits.

vom 19. November 2004

Präambel

Die Vertragsparteien erklären ihren Willen, mit diesem Firmen-Gesamtarbeitsvertrag

- in gemeinsamer Verantwortung zeitgemässe Arbeits- und Anstellungsbedingungen festzulegen
- die Arbeitsplätze zu sichern
- Gleichstellung und Gleichbehandlung der Mitarbeitenden zu gewährleisten
- eine nachhaltige Sozialpartnerschaft aufzubauen und die Zusammenarbeit unter den Vertragsparteien zu festigen
- einen Sozialplanfonds zu errichten, der im Falle von Massenentlassungen oder von Kündigungen in grösserer Zahl nachteilige Auswirkungen auf die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu vermeiden oder zu vermindern hilft
- die Beschäftigten der Subunternehmer von DPD den Beschäftigten von DPD in Bezug auf ihre Rechte und Pflichten als Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gleichzustellen
- Massnahmen zur Konfliktbewältigung festzulegen und eine Schlichtungsinstanz einzusetzen und
- von den Mitarbeitenden Solidaritätsbeiträge zu erheben.

Teil 1: Geltungsbereich

Artikel 1

Personeller, räumlicher und betrieblicher Geltungsbereich

- 1 Die Bestimmungen des GAV gelten für
 - a. DPD als Arbeitgeberin
 - b. die in einem Arbeitsverhältnis zu DPD stehenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen
 - c. die Subunternehmer von DPD im Sinne von Artikel 2 Absatz 1, soweit diese für die Ausführung der ihnen von DPD übertragenen Aufgaben Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen beschäftigen und
 - d. die in Buchstabe c genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

- 2 Subunternehmer ist, wer mit DPD einen Unterfrachtvertrag oder einen Depotbetreibervertrag abgeschlossen hat.

- 3 Der GAV gilt für die ganze Schweiz.

Artikel 2

Pflichten der Subunternehmer

- 1 Subunternehmer, welche die Voraussetzungen von Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe c und Absatz 2 erfüllen, schliessen mit DPD Unterfrachtverträge bzw. Depotbetreiberverträge ab. In diesen Verträgen verpflichten sie sich, mit ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen auf der Grundlage dieses GAV Einzelarbeitsverträge abzuschliessen. Anhang 1 enthält eine Übersicht über die Pflichten der Subunternehmer als Arbeitgeber.

- 2 DPD behält sich vor, Unterfrachtverträge und Depotbetreiberverträge zu kündigen, wenn die Subunternehmer ihren Mitarbeitenden nicht die im GAV vorgeschriebene Rechtsstellung einräumen.

Artikel 3

Ausnahmen vom Geltungsbereich

- Vom Geltungsbereich des GAV ausgenommen sind folgende Arbeitnehmergruppen
- a. die Mitglieder der Geschäftsleitung von DPD
 - b. Aushilfen bis zu einer Anstellungsdauer von drei Monaten
 - c. Praktikanten und Praktikantinnen sowie
 - d. Lernpersonal.

Teil 2: Sozialpartnerschaft.

Artikel 4 **Grundsatz**

1 Mit diesem GAV regeln die Vertragsparteien die Arbeitsverhältnisse zwischen den beteiligten Arbeitgebern einerseits und den beteiligten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen andererseits sowie das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Sie streben Einigungen in Fragen von gemeinsamem Interesse an.

2 Die Vertragsparteien verpflichten sich, für die Einhaltung des GAV zu sorgen. Zu diesem Zweck haben sie auf die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bzw. auf die Gewerkschaftsmitglieder einzuwirken. Nötigenfalls setzen sie dazu die führungsmässigen, rechtlichen und statutarischen Mittel ein.

3 DPD verpflichtet sich, dafür zu sorgen, dass die Subunternehmer ihrer Pflicht zu Einwirkung auf ihre Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nachkommen. Die Gewerkschaften haben das Recht, die Betriebe von DPD nach vorgängiger Rücksprache des Personal-verantwortlichen zur Wahrnehmung ihrer gewerkschaftlichen Funktion zu betreten.

Artikel 5 **Verhandlungsbereitschaft**

Bedarf eine wichtige Frage des Vertragsverhältnisses während der Vertragsdauer einer Änderung oder Ergänzung des GAV oder einer Abklärung, so verpflichten sich die Parteien, darüber zu verhandeln und sich um eine Lösung zu bemühen.

Artikel 6 **Arbeitsfriede**

Die GAV-Parteien verpflichten sich

- a. den vorliegenden Vertrag gewissenhaft einzuhalten und die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu fördern
- b. während der Geltungsdauer des GAV den Arbeitsfrieden zu wahren, soweit es sich um Gegenstände handelt, die im GAV und den dazu gehörenden Anhängen geregelt sind
- c. während eines Schlichtungsverfahrens vor der Paritätischen Schlichtungskommission und/oder während eines Verfahrens vor Schiedsgericht den Arbeitsfrieden zu wahren
- d. bei drohenden oder ausgebrochenen Konflikten die unverzügliche Beilegung anzustreben und
- e. in diesem Sinne auf ihre Mitglieder einzuwirken.

Artikel 7

Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Arbeitnehmervertretung)

1 Die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber DPD und den Subunternehmen werden von den Gewerkschaften und von den Arbeitnehmervertretungen wahrgenommen.

2 Falls die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei DPD sowie in den Depots und bei den Subunternehmen Arbeitnehmervertretungen wünschen, können sie nach den Vorschriften des Reglements „über die Arbeitnehmervertretungen bei DPD (Schweiz) AG und ihren Subunternehmen“ (Anhang 2) Arbeitnehmervertretungen einsetzen.

Artikel 8

Konfliktbewältigung

1 Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen DPD einerseits und einer oder beiden vertragsschliessenden Gewerkschaften streben die Beteiligten in direkten Verhandlungen eine Einigung an.

2 Scheitert der Versuch, die Meinungsverschiedenheiten in direkten Verhandlungen zu bereinigen, kann jede vertragsschliessende Partei im Rahmen der Bestimmungen von Anhang 3 die Paritätische Schlichtungskommission oder das Schiedsgericht anrufen.

3 Bestehen die Meinungsverschiedenheiten zwischen Subunternehmern und Gewerkschaften, vertritt DPD als vertragsschliessende Partei die Subunternehmer in Verfahren vor der Paritätischen Schlichtungskommission und vor Schiedsgericht.

Artikel 9

Lohnverhandlungen

1 Jede vertragsschliessende Partei kann bis spätestens 31. August jeden Jahres Verhandlungen über kollektive Massnahmen zur Entlohnung verlangen und den übrigen vertragsschliessenden Parteien sowie den Subunternehmern ihre Vorschläge unterbreiten. DPD stellt den vertragsschliessenden Gewerkschaften vorgängig die relevanten Informationen zum Geschäftsgang sowie anonymisierte Statistiken zu den Löhnen, den Zulagen und zum Geschäftsgang zur Verfügung.

2 Die erzielten Verhandlungsergebnisse gelten sowohl für DPD und die dort Beschäftigten als auch für die Subunternehmer und ihre Mitarbeitenden.

3 Einigen sich die vertragsschliessenden Parteien nicht, kann jede vertragsschliessende Partei spätestens am 15. Dezember die Paritätische Schlichtungskommission als Schiedsinstanz anrufen. Gelangt keine Partei an die Paritätische Schlichtungskommission, bleiben die bisherigen Entlohnungen für ein weiteres Jahr in Kraft.

Artikel 10

Sozialplan: Finanzierung

1 Beabsichtigt DPD, innerhalb eines Jahres 12 oder mehr Mitarbeitenden zu kündigen, informiert DPD die vertragsschliessenden Gewerkschaften rechtzeitig vor dem Entscheid. DPD verpflichtet sich, umgehend mit den vertragsschliessenden Gewerkschaften über den Abschluss eines Sozialplans zu verhandeln. Dieser bezweckt die Vermeidung oder Verminderung nachteiliger Auswirkungen auf die betroffenen Mitarbeitenden.

2 DPD sorgt dafür, dass für solche Fälle die erforderlichen finanziellen Mittel bereitstehen. Sie öffnet zu diesem Zweck einen Sozialplanfonds. Ein individueller Anspruch kann aus dieser Bestimmung nicht abgeleitet werden.

Artikel 11

Sozialplan: Inhalt

1 Der Sozialplan enthält Aussagen

- a. zum Betrag, welchen der Arbeitgeber zur Realisierung des Sozialplans mindestens zur Verfügung stellt
- b. zum Verwendungszweck dieser Geldmittel
- c. zur Bildung, Zusammensetzung und Zuständigkeit der paritätisch besetzten Organe, die über die Durchführung des Sozialplans und vor allem die Verwendung der Geldmittel beschliessen
- d. zur Möglichkeit, von den arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAV abzuweichen.

2 Muss ein Subunternehmer Mitarbeitende im Sinne von Artikel 10 Absatz 1 entlassen, unterstützt DPD diese Mitarbeitenden beim Suchen neuer Stellen. DPD kann zur Vermeidung oder Verminderung nachteiliger Auswirkungen auf diese Mitarbeitenden auch Mittel ihres Sozialplanfonds einsetzen.

3 Kommt mit den Verhandlungen über den Sozialplan keine Einigung zustande oder entstehen über die Umsetzung des Sozialplans Meinungsverschiedenheiten, so findet das Schlichtungs- und Schiedsverfahren nach Artikel 8 Absatz 2 Anwendung.

Artikel 12

Weitere Massnahmen

Die Arbeitgeber informieren rechtzeitig die vertragsschliessenden Gewerkschaften auch bei sonstigen betriebsorganisatorischen Massnahmen, die zu Änderungen im Arbeitsverhältnis für 10 oder mehr Mitarbeitende führen. Sie erörtern mit den Gewerkschaften die Massnahmen zur Verminderung oder Vermeidung von nachteiligen Auswirkungen auf die betroffenen Mitarbeitenden.

Artikel 13

Solidaritätsbeiträge: Grundsatz

1 DPD und die Subunternehmer im Sinne von Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe c (im Folgenden gesamthaft Arbeitgeber genannt) erheben von ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen im Geltungsbereich des GAV einen Solidaritätsbeitrag von monatlich

- CHF 12.- bei einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von 50 % und mehr
- CHF 5.- bei einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von weniger als 50 %.

2 Der Solidaritätsbeitrag fliesst in einen von den vertragsschliessenden Parteien paritätisch verwalteten Fonds (Solidaritätsbeitragsfonds). Die vertragsschliessenden Parteien sorgen dafür, dass die aus dem Solidaritätsbeitragsfonds finanzierten Leistungen allen Arbeitnehmenden im Geltungsbereich des GAV zugute kommen. Aus dem Solidaritätsbeitragsfonds können personalseitige Aufwendungen finanziert werden, die der Erarbeitung und dem Vollzug des GAV sowie der kollektiven Interessenvertretung der Mitarbeitenden dienen. Die Arbeitgeber können finanzielle Beiträge an den Solidaritätsbeitragsfonds leisten.

3 Die vertragsschliessenden Parteien setzen zur Fondsverwaltung die Paritätische Kommission Solidaritätsbeitragsfonds ein. Das Reglement der Paritätischen Kommission Solidaritätsbeitragsfonds (Anhang 4) regelt die Einzelheiten.

Artikel 14

Solidaritätsbeiträge: Inkasso

1 Die Arbeitgeber ziehen den Solidaritätsbeitrag monatlich von den ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen auszahlenden Löhnen ab.

2 Wenn vom Lohn der Mitgliederbeitrag einer vertragsschliessenden Gewerkschaft abgezogen wird, erfolgt kein Abzug für den Solidaritätsbeitrag.

3 Die Arbeitgeber stellen den vertragsschliessenden Gewerkschaften die für das Mutationswesen nötigen Angaben zur Verfügung, sofern eine entsprechende Erklärung des Gewerkschaftsmitglieds vorliegt. Umgekehrt informieren die vertragsschliessenden Gewerkschaften die Arbeitgeber über die Mitgliedschaft der Mitarbeitenden und die Höhe des betroffenen Mitgliederbeitrags, sofern eine Erklärung des Gewerkschaftsmitglieds vorliegt.

Teil 3: Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen

Artikel 15

Persönlichkeitsschutz, Datenschutz und Gleichstellung

1 Für den Persönlichkeits- und Datenschutz gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Die Arbeitgeber schützen die Persönlichkeit und die Gesundheit ihrer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Sie fördern die Chancengleichheit, indem sie eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der Staatsangehörigkeit und der Religionszugehörigkeit vermeiden. Sie sind bestrebt, ein Klima des persönlichen Respekts und des Vertrauens zu schaffen sowie alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gleichermaßen zu achten.

2 Die Arbeitgeber unterstützen insbesondere die Verwirklichung der Chancengleichheit von Mann und Frau. Sie wenden bezüglich Anstellung, Aufgabenzuteilung, Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung grundsätzlich die gleichen Massstäbe an.

Artikel 16

Koalitionsfreiheit

Die beidseitige Koalitionsfreiheit ist gewährleistet.

Artikel 17

Sorgfalts- und Treuepflicht, Verschwiegenheit, Höflichkeit

1 Die Mitarbeitenden führen ihre Arbeit sorgfältig aus und wahren die berechtigten Interessen ihres Arbeitgebers.

2 Die Mitarbeitenden verpflichten sich, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, zur Verschwiegenheit über alle Angelegenheiten ihrer Arbeitgeberfirma und der Kunden. Vorbehalten bleibt die gesetzliche Auskunftspflicht gegenüber den zuständigen Behörden.

3 Der Umgang der Mitarbeitenden unter sich, mit Vorgesetzten und Untergebenen sowie mit den Kunden und Amtspersonen ist höflich und hilfsbereit.

Artikel 18

Verhältnis Gesamtarbeitsvertrag – Einzelarbeitsvertrag

1 Die Arbeitgeber schliessen mit jedem und jeder Mitarbeitenden im Geltungsbereich des GAV einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag auf der Grundlage des GAV ab.

2 Jede Änderung des GAV bewirkt automatisch die Anpassung des Einzelarbeitsvertrages sofern es sich um eine Verbesserung für die Arbeitnehmenden handelt. Im Falle der Verschlechterung erfolgt die Anpassung unter Einhaltung der Kündigungsfrist. Die Geschäftsleitung von DPD informiert ihre Mitarbeitenden sowie ihre Subunternehmer und

deren Mitarbeitende so früh wie möglich über die Änderungen und hält die ordentliche Kündigungsfrist ein.

3 Alle Mitarbeitenden erhalten beim Abschluss des Einzelarbeitsvertrages ein Exemplar des GAV.

Artikel 19

Inhalt des Einzelarbeitsvertrages

Der Einzelarbeitsvertrag regelt mindestens

- a. den Beginn des Arbeitsverhältnisses
- b. für befristete Arbeitsverhältnisse die Dauer
- c. den Beschäftigungsgrad
- d. die Dauer einer allfälligen Probezeit
- e. die Funktion und die Funktionsstufe
- f. den Bruttolohn
- g. den Arbeitsort.

Artikel 20

Befristete Arbeitsverhältnisse

1 Das Arbeitsverhältnis gilt als unbefristet, soweit der Einzelarbeitsvertrag keine Befristung vorsieht. Befristete Arbeitsverhältnisse dauern höchstens zwei Jahre. Dauern sie länger, so gelten sie als unbefristet.

2 Befristete Einzelarbeitsverträge dürfen höchstens zweimal mit Festlegung eines neuen Endtermins verlängert werden, wobei die Gesamtdauer von zwei Jahren nicht überschritten werden darf. Diese Beschränkung der Verlängerbarkeit gilt auch, wenn der Unterbruch zwischen dem Ende des vorangehenden und dem Beginn des nächsten Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate beträgt. In begründbaren Einzelfällen kann im

Einvernehmen mit den vertragsschliessenden Gewerkschaften von dieser Regelung unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften abgewichen werden.

Artikel 21

Probezeit

1 Als Probezeit gilt bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen der erste Monat. Sie kann schriftlich auf höchstens drei Monate festgesetzt werden.

2 Für befristete Arbeitsverhältnisse kann auf eine Probezeit verzichtet werden.

3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Artikel 22

Arbeitszeugnis, Arbeitsbestätigung

- 1 Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Arbeitszeugnis verlangen, das über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten Auskunft gibt.
- 2 Auf Wunsch hat der Arbeitgeber an Stelle des Zeugnisses eine Arbeitsbestätigung auszustellen, die nur Angaben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses enthält.
- 3 DPD bekennt sich zu uncodierten Arbeitszeugnissen.

Artikel 23

Ersatz berufsbedingter Auslagen

- 1 Die Arbeitgeber ersetzen ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen alle durch die Ausführung der Arbeit notwendigerweise entstehenden Auslagen. Sie entschädigen ihnen die mit der Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten verbundenen Mehrauslagen.
- 2 Ist auswärtige Verpflegung oder Übernachtung notwendig, vergüten die Arbeitgeber die im Anhang 5 festgesetzten Höchstbeträge. Sie ersetzen auch Telefongebühren, die ihren Mitarbeitenden durch die Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeiten entstehen.
- 3 Die Mitarbeitenden melden die ihnen entstandenen Auslagen ihren Arbeitgebern und übergeben ihnen die Belege spätestens am Ende der laufenden Lohnperiode.

Artikel 24

Treueprämie

- 1 Bei Vollendung des zehnten Anstellungsjahres und danach alle fünf Jahre gewähren die Arbeitgeber Treueprämien in Form von Zeit oder Geld. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Treueprämie entsprechend dem Beschäftigungsgrad. Bei schwankender Beschäftigung wird auf den Durchschnitt der vorangegangenen fünf Jahre abgestellt.
- 2 Die Treueprämie beträgt bei Vollendung von
 - a. 10 Anstellungsjahren 4 Tage Ferien oder CHF 1'000.-
 - b. 15 Anstellungsjahren 6 Tage Ferien oder CHF 1'500.-
 - c. 20, 25, 30, 35 und 40 Anstellungsjahren 8 Tage Ferien oder CHF 2'000.-.
- 3 Nach dem erstmaligen Bezug der Treueprämie wird diese anteilmässig ausgerichtet bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Invalidität, Altersrücktritt oder Tod sowie Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wirtschaftlichen und/oder strukturellen Gründen.

Artikel 25

Weiterbildung

1 Die Arbeitgeber fördern die laufende Weiterbildung der Mitarbeitenden aktiv. Sie orientieren ihre Mitarbeitenden regelmässig über rechtliche, wirtschaftliche und technische Neuerungen in der Branche und im Unternehmen.

2 Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, namentlich jene, die mit der Führung von Motorfahrzeugen betraut sind, sorgen dafür, dass sie ständig über die notwendigen Kenntnisse des Berufs und der einschlägigen Rechtsvorschriften verfügen.

3 Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf *zehn* bezahlte Weiterbildungstage jeweils in einem Zeitraum von fünf Jahren. Die Teilzeitmitarbeitenden haben grundsätzlich die gleichen Möglichkeiten zur Weiterbildung wie die Vollzeitbeschäftigten.

Teil 4: Lohn und Zulagen

Artikel 26

Entlöhnung: Mindestlohn

1 Der jährliche Bruttomindestlohn für zu 100 Prozent beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beträgt CHF 42'420.-. Die Anpassung an die Teuerung ist Sache der jährlich zwischen den vertragsschliessenden Parteien stattfindenden Verhandlungen.

2 Wer weniger als zu 100 Prozent beschäftigt ist, kann einen proportional verminderten Mindestlohn beanspruchen.

3 Die Mindest- und Höchstlöhne nach Funktion, Tätigkeitsart und Qualifikation legt Artikel 2 des Anhangs 5 fest.

Artikel 27

Lohnhöhe

1 Der Lohn bemisst sich nach Funktion, Erfahrung und Leistung. Der Einstiegslohn von Neueintretenden wird unter Berücksichtigung von Ausbildung, verwertbarer Erfahrung und Leistungsprognose mit den Mitarbeitenden vereinbart.

2 Die Höhe der Löhne liegt im Rahmen der in Artikel 2 des Reglements „Löhne und Auslagenersatz“ (Anhang 5) für die Geschäftsbereiche und Funktionsstufen angegebenen Höchst- und Mindestlöhne.

3 Nach Vollendung des ersten Anstellungsjahres erhöhen sich die Löhne aufgrund der Mitarbeitendenbeurteilung in dem in Anhang 5 vorgegebenen Rahmen.

Artikel 28

Lohnzahlung

1 Die Lohnzahlung erfolgt monatlich, spätestens am Ende des Monats. Aushilfspersonal und pro Stunde entlohnte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erhalten den Lohn spätestens sieben Arbeitstage nach Monatsende.

2 Die Lohnabrechnung erfolgt schriftlich unter Angabe von Abzügen und Zulagen. Der Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerin überzeugen sich von der Richtigkeit der Lohnzahlung sofort. Beanstandungen oder andere Vorbehalte bringen sie innert angemessener Frist an.

Artikel 29

Kinderzulagen

Die Arbeitgeber entrichten den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen Kinderzulagen nach Massgabe des am Arbeitsort geltenden kantonalen Kinderzulagenrechts.

Artikel 30

Arbeitskleider

Die Arbeitgeber geben den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen kostenlos DPD-Bekleidung ab, soweit es im Interesse von DPD liegt, ihre Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie jene der Subunternehmer in der Öffentlichkeit kenntlich zu machen. Ein DPD-internes Reglement regelt die Einzelheiten.

Artikel 31

Berufliche Vorsorge

Die Arbeitgeber versichern ihre Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gegen die Folgen von Alter, Hinterlassenschaft und Invalidität.

Teil 5: Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Todesfall

Artikel 32

Schutz der Gesundheit

Die Arbeitgeber schützen die Gesundheit der Mitarbeitenden. Sie treffen zum Schutz der Gesundheit sowie zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten alle technischen und organisatorischen Massnahmen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind. Sie beachten die besonderen Schutzbedürfnisse schwangerer Mitarbeiterinnen.

Artikel 33

Meldepflicht, Arztzeugnis

Der Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerin informieren im Falle von Krankheit oder Unfall unverzüglich den Arbeitgeber und legen ab drittem Krankheitstag ein Arztzeugnis vor. DPD hat das Recht, bereits ab dem ersten Absenztage ein Arztzeugnis zu verlangen.

Artikel 34

Lohnfortzahlung bei Krankheit

1 DPD (Schweiz) AG und die angeschlossenen Subunternehmer schliessen für ihre Mitarbeitenden eine Krankentaggeld-Versicherungen ab. Die Entrichtung des Krankentaggeldes erfolgt im Versicherungsfall während 730 Tagen inklusive Wartefrist pro Fall. Die Prämien gehen zu Lasten des Arbeitgebers.

2 Die Höhe des Krankentaggeldes für die Mitarbeitenden von DPD sowie die Mitarbeitenden der Subunternehmer beträgt 90 Prozent des letzten vor Eintritt der Krankheit bezogenen Lohnes. Die Leistungspflicht der Versicherungen der Subunternehmer beginnt nach einer Wartefrist von 14 Tagen der Krankheit.

3. Während der Wartefrist erhalten die Mitarbeitenden der DPD und der Subunternehmer eine Lohnfortzahlung von 90 Prozent des letzten vor Eintritt der Krankheit bezogenen Lohnes durch den Arbeitgeber.

4 Die Arbeitgeber streben aufgrund dieser Vorgaben eine einheitliche Krankentaggeld-Versicherung für das gesamte Personal von DPD und der Subunternehmer an.

Artikel 35

Leistungen bei selbst verursachter Krankheit

Die versicherte Leistungspflicht entfällt oder wird verkürzt, wenn der oder die Mitarbeitende die Krankheit vorsätzlich verursacht hat.

Artikel 36

Krankheit: Leistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht der Anspruch auf das versicherte Taggeld gegenüber der Versicherung weiter.

Artikel 37

Berufs- und Nichtberufsunfälle

1 Gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen sowie Berufskrankheiten sind die Mitarbeitenden nach den Vorschriften des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) versichert.²

2 Mitarbeitende, deren vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit mindestens 8 Stunden beträgt, sind nicht nur gegen Berufsunfall und Berufskrankheiten, sondern auch gegen Nichtberufsunfall versichert.³

3 Für nicht gegen die Folgen von Nichtberufsunfällen versicherte Mitarbeitende gelten Unfälle, die sich auf dem direkten Arbeitsweg ereignen, als Berufsunfälle und sind durch die Berufsunfallversicherung gedeckt.

Artikel 38

Lohnfortzahlung bei Unfall

1 Der Anspruch auf Lohnfortzahlung richtet sich nach den Bestimmungen der Lohnfortzahlung bei Krankheit, längstens aber bis zum Eintritt von Rentenzahlungen.

2 Für Kürzungen oder Verweigerungen von Leistungen bei unverschuldeten Nichtberufsunfällen gelten die Bestimmungen des Unfallversicherungsgesetzes.

Artikel 39

Prämien Unfallversicherung

1 Die Arbeitgeber tragen die Suva-Prämien für die Berufsunfallversicherung. Die Suva-Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung gehen zu Lasten der Mitarbeitenden.

2 Die Prämien für die Unfall-Zusatzversicherung mit einem Taggeld von 10 Prozent des Lohnes werden von der DPD übernommen.

² Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (UVG; SR 832.2) mit den seitherigen Änderungen.

³ Artikel 13 der Verordnung über die Unfallversicherung in der Fassung vom 20. September 1999 (UVV; SR 832.202).

Artikel 40

Beginn und Ende des Unfall-Versicherungsschutzes

Der Versicherungsschutz beginnt mit dem vereinbarten Datum der Arbeitsaufnahme. Er endet mit Ablauf des 30. Tages nach dem Tag, an dem der Lohnanspruch aufhört. Für nur gegen Berufsunfälle versicherte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen endet der Versicherungsschutz mit dem letzten Arbeitstag.

Artikel 41

Militärdienst, Zivildienst, Zivilschutzdienst, Feuerwehrdienst, Rotkreuzdienst

1 Dienstpflichtige, die mindestens 3 Monate im Dienste ihres Arbeitgebers stehen, erhalten

- a. 100 Prozent des Lohnes während
 - militärischen Wiederholungs- und Ergänzungskursen
 - militärischen Inspektionen
 - von weiblichen Angehörigen der Armee geleisteten Militär- oder Rotkreuzdiensten
 - Zivildiensten
 - Zivilschutzdiensten und
 - Feuerwehrdiensten
- b. 50 Prozent des Lohnes während der Rekrutenschule für Ledige, 70 Prozent für Unterhaltspflichtige
- c. bei Beförderungsdiensten entscheidet der Arbeitgeber von Fall zu Fall.

2 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche Lohnzahlung während der Rekrutenschule beanspruchen, verpflichten sich, nach der Rekrutenschule das Anstellungsverhältnis während 9 Monaten weiterzuführen. Bei Auflösung vor diesem Termin verrechnet der Arbeitgeber für jeden fehlenden Monat einen Zwölftel des während der Rekrutenschule ausgerichteten Lohnes mit der letzten Lohnzahlung.

3 Bei ganzer oder teilweiser Lohnfortzahlung gehen die Leistungen der Erwerbsausgleichskasse in dieser Höhe an den Arbeitgeber.

Artikel 42

Todesfall

1 Der Arbeitgeber zahlt den Hinterlassenen beim Tod des oder der Mitarbeitenden einen Sechstel des Jahreslohns.

2 Bei Bedürftigkeit kann er den Hinterlassenen, wenn der oder die Mitarbeitende nachgewiesenermassen zu ihrem Unterhalt beigetragen hat, eine weitere Zahlung bis zur Höhe von maximal vier Monatslöhnen entrichten. 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 Halbjahreslohns nicht übersteigen.

Teil 6: Arbeitszeit, Ferien, Urlaub

Artikel 43

Wöchentliche und tägliche Arbeitszeiten

1 Die Normalarbeitszeit pro Woche beträgt für Tourenfahrer 43 Stunden und für die übrigen Mitarbeitenden 42 Stunden.

2 Die Höchstarbeitszeit bestimmt das Gesetz. Die tägliche gesetzliche Höchstarbeitszeit beträgt 11 Stunden.

3 Als Arbeitszeit für die Tourenfahrer gilt die Lenkzeit, die Zeit zum Sortieren, Beladen, Zustellen und Abholen von Paketen, Präsenzzeiten für Mitarbeitende und Kunden, Stauzeiten im Strassenverkehr und das Reinigen der Fahrzeuge.

Artikel 44

Wöchentliche Normalarbeitszeit für Tourenfahrer: Entwicklungsklausel

(gestrichen)

Artikel 45

Pausen

1 Die Arbeit wird gestützt auf Artikel 15 des Arbeitsgesetzes durch Pausen von folgender Mindestdauer unterbrochen

- a. eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden
- b. eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden
- c. eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.

2 Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Mitarbeitenden ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.

Artikel 46

Jahresarbeitszeit

1 Die vertragliche Arbeitszeit wird nach dem Modell der Jahresarbeitszeit erbracht. Sie basiert auf variablen Tages-, Wochen- und Monatsarbeitszeiten.

2 Die jährlichen Normal- und Höchstarbeitszeiten in Stunden für Vollzeitbeschäftigte berechnet sich auf der Basis der 5-Tage-Woche unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Anzahl Samstage und Sonntage wie folgt:

a. 42-Stundenwoche:

[Anzahl Tage im Jahr – (Anzahl Sonntage + Anzahl Samstage)] * 8.4 Std.

b. 43-Stundenwoche:

[Anzahl Tage im Jahr – (Anzahl Sonntage + Anzahl Samstage)] * 8.6 Std.

Davon abzuzählen sind die Arbeitsstunden pro Tag für jene Feiertage des Kalenderjahres, die nicht auf einen Samstag oder Sonntag entfallen. Pro Feiertag sind dies bei der 42-Stundenwoche 8.4 Stunden und bei der 43-Stundenwoche 8.6 Stunden.

3 Mit der Jahresarbeitszeit wird angestrebt

- den Personaleinsatz unter Berücksichtigung von saisonalen Schwankungen der Auftragslage langfristig zu planen
- zeitgerecht auf kurzfristige Änderungen des Arbeitsvolumens zu reagieren und
- den Bedürfnissen der Mitarbeitenden nach Zeitsouveränität zu entsprechen.

Artikel 47

Individuelle Jahres-Sollarbeitszeit

1 Die individuelle Jahres-Sollarbeitszeit wird entsprechend dem Beschäftigungsgrad festgelegt. Sie entspricht den Normalarbeitszeiten gemäss Artikel 43 und 44. Der monatlich ausbezahlte Lohn richtet sich nach dem vereinbarten Beschäftigungsgrad, unabhängig von der geleisteten Arbeitszeit.

2 Die für jeden Monat vorgesehene individuelle Arbeitszeit wird nach Rücksprache mit dem oder der Mitarbeitenden individuell vereinbart. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin können im Rahmen dieser Vereinbarung bestimmte arbeitsfreie Perioden oder Wochentage beantragen. Der Arbeitgeber darf die Jahresarbeitszeit nicht dazu verwenden, die Mitarbeitenden in ihren Möglichkeiten zur Beeinflussung der zeitlichen Lage der Ferien zu beschränken.

3 Die monatlichen Arbeitspläne werden mindestens zwei Wochen im Voraus schriftlich bekannt gegeben. Nachträgliche Änderungen sind auf Wunsch der Arbeitgeber oder der Mitarbeitenden einvernehmlich jederzeit möglich. Die betrieblichen Belange haben Vorrang.

Artikel 48

Jahresarbeitszeit: Arbeitszeiterfassung

Für jeden Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin wird die effektive Tagesarbeitszeit individuell erfasst und eine Arbeitszeitkontrolle geführt. Den Mitarbeitenden ist der jeweilige Stand ihres Arbeitszeitkontos mindestens vierteljährlich sowie auf Verlangen bekannt zu geben. Per Jahresende wird die geleistete Arbeitszeit saldiert.

Artikel 49

Jahresarbeitszeit: Zeitsaldo

1 Der Zeitsaldo ist im Jahresverlauf begrenzt auf 200 Mehr- und 50 Minderstunden. Werden diese Werte überschritten, sind die Jahresplanung und/oder der Beschäftigungsgrad zu überprüfen und allenfalls neu zu vereinbaren.

2 Am Jahresende darf der Zeitsaldo 100 Mehr- und 50 Minderstunden nicht übersteigen. Davon ausgenommen sind Fälle von länger dauernden Abwesenheiten wegen Krankheit oder Unfall. Der positive Zeitsaldo kann wahlweise auf das nächste Jahr oder auf ein Zeitsparkonto übertragen werden. Über die dort ausgewiesenen Zeitguthaben verfügen die einzelnen Mitarbeitenden. Sie nehmen beim Bezug der Freizeit auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht. Die 100 Mehrstunden übersteigenden Mehrstunden sind Überstunden. Zusätzliche Minderstunden verfallen zu Lasten der Arbeitgeber.

3 Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses sollen allfällige Mehr- oder Minderstunden innerhalb der Kündigungsfrist kompensiert werden. Ist dies nicht möglich, werden sie ausbezahlt.

Artikel 50

Überstunden

1 Die Mitarbeitenden sind zur Leistung von Überstundenarbeit soweit verpflichtet, als sie diese zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

2 Der Arbeitgeber zahlt für angeordnete Überstundenarbeit einen Lohnzuschlag von 25 Prozent. Im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden kann die Überstundenarbeit durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden.

Artikel 51 **Sonntage, Feiertage**

1 Die Arbeitgeber gelten vorübergehende Arbeit an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen mit einem Freizeit- oder Lohnzuschlag von 50 Prozent ab.

2 Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Arbeit an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen ist durch Ersatzruhe auszugleichen.

3 Bezahlte Feiertage sind der Bundesfeiertag sowie neun kantonale Feiertage. Fällt ein Feiertag auf einen für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen arbeitsfreien Tag, so ist er weder vergütungsberechtigt noch kann er kompensiert werden. Fällt ein Feiertag auf einen Ferientag, so kann er nachbezogen werden.⁴

Artikel 52 **Nachtarbeit**

1 Als Nachtarbeit gilt die Zeit von 22:00 Uhr bis 5:00 Uhr.

2 Dem oder der Mitarbeitenden, die nur vorübergehend Nachtarbeit verrichten, hat der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag von 25 Prozent zu bezahlen.

3 Mitarbeitende, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf eine Kompensation von 10 Prozent der Zeit, während der sie Nachtarbeit geleistet haben. Die Ausgleichsruhezeit ist innerhalb eines Jahres zu gewähren. Für Mitarbeitende, die regelmässig abends oder morgens höchstens eine Randstunde in der Nachtzeit arbeiten, kann der Ausgleich auch als Lohnzuschlag gewährt werden.⁶

Artikel 53 **Ferien: Dauer**

- 1 Die Mitarbeitenden haben pro Kalenderjahr Anspruch auf bezahlte Ferien, und zwar
- | | |
|---|----------------|
| a. bis vom vollendeten 20. Altersjahr | 25 Arbeitstage |
| b. vom vollendeten 20. bis zum vollendeten 50. Altersjahr | 25 Arbeitstage |
| c. vom vollendeten 50. bis zum vollendeten 60. Altersjahr | 25 Arbeitstage |
| d. nach dem vollendeten 60. Altersjahr | 30 Arbeitstage |
| e. Lernpersonal | 25 Arbeitstage |

⁴ Vorbehalten bleiben Artikel 18 – 20a des Bundesgesetzes vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz; SR 822.11) mit den seitherigen Änderungen.

⁶ Vorbehalten bleiben Art. 16 – 17e des Arbeitsgesetzes.

2 Setzt ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin wegen Krankheit, Unfall, Militärdienst, Zivildienst, oder zivilem Ersatzdienst länger als zusammen 90 Tage im Kalenderjahr aus, so kann der Arbeitgeber für je 30 Tage Arbeitsausfall den Ferienanspruch um einen Zwölftel kürzen, jedoch höchstens bis auf 5 Tage Ferien.

3 Der Arbeitgeber darf die Ferien nicht kürzen, wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft bis zu zwei Monaten an der Arbeitsleistung verhindert ist oder weil sie die Mutterschaftsentschädigung im Sinne des Erwerbssersatzgesetzes⁷ bezogen hat.

Artikel 54 **Ferienbezug**

1 Die Ferien sind bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres zu beziehen. Fallen gesetzliche Feiertage in die Ferien des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin, gelten sie nicht als Ferientage.

2 Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen stimmen ihre Ferienwünsche mit dem Arbeitgeber ab. Sie berücksichtigen die betrieblichen Bedürfnisse. Falls keine Einigung erzielt wird, bestimmt der Arbeitgeber die zeitliche Lage der Ferien.

3 Der Arbeitgeber gewährt mindestens zwei Wochen des Ferienanspruchs zusammenhängend. Krankheit und Unfall unterbrechen die Ferien nur, wenn sie dem Arbeitgeber sofort gemeldet und ärztlich bescheinigt werden. Eine Auszahlung der Ferien ist nur zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass der oder die Mitarbeitende die Ferien beziehen konnte.

Artikel 55 **Urlaub: Anspruch**

Die Arbeitgeber gewähren bezahlte Urlaubstage in den nachstehend beschriebenen Fällen

- | | |
|--|----------------|
| a. eigene Hochzeit | 2 Tage |
| b. Hochzeit in der eigenen Familie | 1 Tag |
| c. Geburt eines eigenen Kindes (Vater) | 2 Tage |
| d. Adoption eines Kindes | 2 Tage |
| e. Tod von Schwiegereltern, Pflegeeltern, Grosseltern, Geschwistern, Enkelkinder, Schwager oder Schwägerin | 1 Tag |
| f. Tod von Eltern, Gatten, Kindern, Lebenspartner;
fällt der Todesfall in die Ferien, können die Ferientage nachbezogen werden. | 3 Tage |
| g. Teilnahme an Trauerfeiern in anderen Fällen | nach Absprache |

⁷ Art. 16b ff. des Bundesgesetzes vom 3. Oktober 2003 über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbssersatzgesetz, EOG, SR 834.1).

- | | |
|--|------------------|
| h. Wohnungswechsel eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin mit eigenem Haushalt | 1 Tag |
| i. militärische Inspektion | benötigte Zeit |
| j. Aushebung für die Rekrutenschule | bis zu 3 Tagen |
| k. sonstiges Erfüllen gesetzlicher Pflichten | nach Absprache |
| l. berufliche Weiterbildungskurse | nach Absprache |
| m. Erledigung unaufschiebbarer Angelegenheiten Alleinerziehender | höchstens 5 Tage |
| n. Eltern mit Kindern im eigenen Haushalt zur Erledigung unaufschiebbarer Angelegenheiten, die in direktem Zusammenhang mit den Kindern stehen und die Anwesenheit der Eltern oder eines Elternteils erfordern | nach Absprache |
| o. plötzliche schwere Erkrankung oder Unfall von Ehegatten oder –gattin, Lebenspartner oder –partnerin, eines Elternteils oder eines Kindes. | nach Absprache |

Artikel 56

Urlaub: Ausübungen öffentlicher Ämter

1 Die Arbeitgeber gestatten die Ausübung öffentlicher Ämter. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin spricht eine Kandidatur vorgängig mit dem Arbeitgeber ab.

2 Fällt die Ausübung des Amtes in die Arbeitszeit, so sucht der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin beim Arbeitgeber rechtzeitig um den entsprechenden Urlaub nach.

Artikel 57

Urlaub: Ausübung gewerkschaftlicher Funktionen

1 Die Arbeitgeber gestatten die Ausübung gewerkschaftlicher Funktionen. Fällt sie in die Arbeitszeit, so sucht der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin beim Arbeitgeber rechtzeitig um den entsprechenden Urlaub nach.

2 Mitarbeitende, die in nationalen Exekutiv- und Legislativorganen der vertragschliessenden Gewerkschaften mitwirken, können pro Kalenderjahr höchstens 5 Tage Urlaub beanspruchen. Für gewerkschaftliche Aus- und Weiterbildungskurse, die allen Mitarbeitenden zugänglich sind, beschränkt sich der zulässige Urlaub auf 3 Tage pro Kalenderjahr.

3 Die Arbeitgeber räumen den an sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen mit ihnen teilnehmenden Mitarbeitenden die erforderliche Zeit ein.

Artikel 58

Mutterschaftsurlaub

1 Arbeitnehmerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.⁸

2 Sie haben nach der Geburt des Kindes Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen, sofern sie

- a. während der neun Monate unmittelbar vor der Geburt des Kindes im Sinne des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG)⁹ obligatorisch versichert waren und
- b. in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben.

Artikel 59

Mutterschaftsentschädigung

1 Die Mutterschaftsentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet. Es beträgt 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens der Arbeitnehmerin vor Beginn des Entschädigungsanspruchs, höchstens aber CHF 172.-.

2 Leistungsberechtigte machen ihren Anspruch bei der zuständigen Ausgleichskasse geltend. Die Entschädigung wird den Arbeitnehmerinnen durch den Arbeitgeber ausbezahlt.

3 Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Erwerbsersatzgesetzes.

Artikel 60

Mutterschaftsentschädigung: Übergangsbestimmungen (gestrichen)

Artikel 61

Unbezahlter Urlaub

1 Sofern es die betrieblichen Verhältnisse erlauben, kann der Arbeitgeber unbezahlten Urlaub gewähren.

2 Dauert ein unbezahlter Urlaub mehr als einen Monat, gehen die Arbeitgeberbeiträge für die berufliche Vorsorge und die Taggeldversicherung für Krankheit und Unfall zu Lasten des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin.

3 Unbezahlter Urlaub führt zu einer Kürzung des Ferienanspruchs gemäss Artikel 329b Absatz 1 des Obligationenrechts (OR).¹⁰

⁸ Art. 35a Abs. 3 des Arbeitsgesetzes.

⁹ SR 831.10.

Teil 7: Differenzen Arbeitgeber – Arbeitnehmer

Artikel 62

Grundsatz

Bei Meinungsverschiedenheiten streben die Betroffenen an, sich im direkten Gespräch zu verständigen.

Artikel 63

Beizug einer Vertrauensperson

1 Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann bei Differenzen mit dem Arbeitgeber jederzeit als Vertrauensperson beiziehen

- a. die Vertretung einer vertragsschliessenden Gewerkschaft bzw. eines/einer über sie beigezogenen Anwalts/Anwältin
- b. ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung
- c. eine andere Person eigener Wahl.

2 Für Streitigkeiten zwischen den Arbeitgebern und einzelnen Mitarbeitenden sind die ordentlichen Zivilgerichte zuständig.

Artikel 64

Pflichtverletzungen: Abhilfemassnahmen

Bei Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, insbesondere bei Mängeln in der Leistung oder im Verhalten, vereinbart der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin Massnahmen zur Verbesserung der Leistung oder zur Änderung des Verhaltens.

Artikel 65

Vorsorgliche Massnahmen

1 Wenn der geordnete Vollzug der Aufgaben gefährdet ist, trifft der Arbeitgeber die notwendigen vorsorglichen Massnahmen.

2 Als Massnahme kann der Arbeitgeber nötigenfalls unter Abweichung von den Bestimmungen des Einzelarbeitsvertrages insbesondere anordnen

- a. bei Pflichtverletzungen oder erheblichen Mängeln in Leistung oder Verhalten die Zuweisung einer anderen Arbeit
- b. bei schwerwiegender Störung der Verhältnisse am Arbeitsplatz die Zuweisung eines anderen Arbeitsortes.

¹⁰ SR 220.

Artikel 66
Verweis und Entlassung

1 Wiederholen sich die Arbeitspflichtverletzungen, spricht der Arbeitgeber dem oder der Betroffenen schriftlich einen Verweis aus und setzt ihm oder ihr eine letzte Nachfrist an, verbunden mit der Androhung der Entlassung bei ungenutztem Verstreichen dieser Frist. Tatsachen, die zur Verwarnung geführt haben, können drei Jahre nach Ablauf der Nachfrist nicht mehr gegen den Betroffenen oder die Betroffene verwendet werden.

2 Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt im Rahmen der gesetzlichen und gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen.

Teil 8: Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Artikel 67

Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

- 1 Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin können das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen auf jeden Zeitpunkt beenden.
- 2 Der Aufhebungsvertrag bedarf der Schriftform.

Artikel 68

Kündigung: Grundsätze, Form

- 1 Unbefristete Arbeitsverhältnisse können durch Kündigung beendet werden.
- 2 Die Arbeitgeber setzen bei wirtschaftlichen und strukturellen Problemen durch rechtzeitig eingeleitete beschäftigungsfördernde Massnahmen alles daran, Kündigungen zu vermeiden.
- 3 Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

Artikel 69

Kündigungsfristen

- 1 Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten folgende Fristen
 - a. während der Probezeit 7 Tage auf das Ende einer Kalenderwoche
 - b. nach Ablauf der Probezeit oder wenn eine solche schriftlich wegbedungen wurde
 - im 1. Dienstjahr auf das Ende des der Kündigung folgenden Monats
 - ab dem 2. Dienstjahr auf das Ende des dritten der Kündigung folgenden Monats.
- 2 Durch schriftliche Abrede dürfen diese Fristen verlängert oder verkürzt werden, jedoch nicht unter 1 Monat herabgesetzt werden. Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen vereinbart werden. Bei widersprüchlicher Abrede gilt für beide die längere Frist.
- 3 Das Kündigungsschreiben muss spätestens am letzten Arbeitstag des Kündigungsmonats im Besitz des Empfängers sein. Es genügt nicht, es am letzten Tag des Kündigungsmonats der Post zu übergeben.
- 4 Vorbehalten bleiben Artikel 335b und 335c OR.

Artikel 70

Kündigung: Begründung

Der oder die Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Artikel 71

Kündigungsschutz

Das Obligationenrecht schreibt vor, dass eine Kündigung weder missbräuchlich sein noch zur Unzeit erfolgen darf.

Artikel 72

Missbräuchliche Kündigung

1 Nach Artikel. 336 OR ist eine Kündigung missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht

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

2 Die Kündigung durch den *Arbeitgeber* ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird

- a. weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt
- b. während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitnehmer nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte
- c. im Rahmen einer Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen im Sinne von Artikel 10 Absatz 1 erster Satz, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer konsultiert worden sind.

3 Artikel 336a OR verpflichtet die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich gekündigt hat, die andere Partei zu entschädigen. Artikel. 336b OR schreibt das für die Durchsetzung dieses Anspruchs einzuschlagende Verfahren vor.

Artikel 73

Kündigung zur Unzeit

- 1 Nach Artikel 336c OR liegt Kündigung zur Unzeit vor, wenn der *Arbeitgeber* kündigt
- a. während der Arbeitnehmer schweizerischen obligatorischen Militär-, Schutz- oder Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als 11 Tage dauert, während 4 Wochen vorher und nachher
 - b. der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im 1. Dienstjahr während 30 Tagen, ab 2. bis und mit 5. Dienstjahr während 90 Tagen und ab 6. Dienstjahr während 180 Tagen
 - c. der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin
 - d. der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

2 Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses darf frühestens auf den Zeitpunkt erfolgen, an welchem der Anspruch des oder der Mitarbeitenden auf volle Lohnfortzahlung endet. Vorbehalten bleibt die Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses bei Eintritt einer vollen oder bleibenden Invalidität, die Anspruch auf Rentenleistungen der Invalidenversicherung und der Pensionskasse geben.

Artikel 74

Fristlose Auflösung

1 Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann gemäss den in Artikel 337 OR beispielhaft angegebenen wichtigen Gründen durch den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer erfolgen. Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis zudem wegen Lohngefährdung fristlos auflösen (Artikel 337a OR).

2 Artikel 337b OR verpflichtet die Partei, die wegen vertragswidrigen Verhaltens Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat, zur Ersetzung des der anderen Partei erwachsenen Schadens. Der ohne wichtigen Grund entlassene Arbeitnehmer hat ebenfalls Anspruch auf Schadenersatz (Artikel 337c OR). Leistet sich der Arbeitnehmer hingegen das ungerechtfertigte Verlassen oder Nichtantreten der Arbeitsstelle, so wird er dem Arbeitgeber gegenüber schadenersatzpflichtig (Artikel 337d OR).

Teil 9: Schlussbestimmungen

Artikel 75

Inkrafttreten, Geltungsdauer, Kündigung

Der GAV tritt am 1. Januar 2005 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Jede GAV-Partei kann ihn mit einer Frist von sechs Monaten auf Ende eines Kalenderjahres, erstmals auf den 31. Dezember 2007, kündigen. Die Kündigung gilt für alle GAV-Parteien und hat schriftlich zu erfolgen.

Artikel 76

Vertragsloser Zustand

1 Im vertragslosen Zustand gelten die arbeitsvertraglichen Bestimmungen des gekündigten GAV als Inhalt der Einzelarbeitsverträge weiter bis zum Abschluss eines neuen GAV, längstens jedoch sechs Monate. Während dieser Zeit gilt der Arbeitsfriede gemäss Artikel 6.

2 Während dieser Zeit leisten die Mitarbeitenden weiterhin Solidaritätsbeiträge gemäss Artikel 13 und 14.

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

Artikel 77

Günstigere Arbeitsbedingungen

Sind die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beim Inkrafttreten dieses Vertrages im Genuss günstigerer Arbeitsbedingungen als dieser GAV sie festsetzt, so bleiben die günstigeren Bedingungen bestehen.

Teil 10: Anhänge

Artikel 78

1 Die folgenden Anhänge bilden integrierende Bestandteile des GAV

- Anhang 1: Übersicht über die in die Unterfrachtverträge und die Depotbetreiberverträge aufzunehmenden Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages
- Anhang 2: Reglement über die Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Arbeitnehmersvertretungen) bei DPD (Schweiz) AG und in ihren Depotbezirken
- Anhang 3: Reglement über die Paritätische Schlichtungskommission und das Schiedsgericht
- Anhang 4: Reglement der Paritätischen Kommission Solidaritätsbeitragsfonds
- Anhang 5: Reglement Löhne und Auslagenersatz.

2 Dieser GAV ist in den Sprachen Deutsch, Französisch und Italienisch abgefasst. Grundlage der Verhandlungen war die deutsche Fassung.

Übersicht über die in die Unterfrachtverträge und die Depotbetreiberverträge aufzunehmenden Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages

vom 19. November 2004

Die nachstehenden Vorschriften betreffen Pflichten der Subunternehmer gegenüber ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Die angegebenen Artikel beziehen sich auf den Gesamtarbeitsvertrag (GAV).

Grundsatz: Der GAV gilt auch für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Subunternehmer, soweit er nicht ausdrücklich etwas Anderes vorsieht 3(Art. 1 Abs. 1).

Besonders hervorzuheben sind in den Unterfracht- und Depotbetreiberverträgen folgende Pflichten der Subunternehmer

1. Sie wirken zur *Einhaltung des GAV* und der darin verankerten Friedenspflicht auf ihre Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ein (Art. 4 Abs. 3).
2. Die *Ergebnisse der sozialpartnerschaftlichen Lohnverhandlungen* gelten auch für die Subunternehmer und ihre Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Art. 9 Abs. 2).
3. Ferner sind die Subunternehmer verpflichtet
 - a. zur Erhebung eines *Solidaritätsbeitrags* von ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen im Geltungsbereich des GAV (Art. 13 und 14)
 - b. zum Schutz der *Persönlichkeit* und der *Gesundheit* der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie zur Förderung der *Chancengleichheit* und der beruflichen *Weiterbildung* der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Art. 15 und 32)
 - c. zum Abschluss von *Einzelarbeitsverträgen*, die sich auf der Grundlage des GAV halten (Art.18)
 - d. zur Beachtung der GAV-Bestimmungen über *befristete Einzelarbeitsverträge* (Art. 20)
 - e. zum Ersatz der für die Ausführung der Arbeit erforderlichen *Auslagen* der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Art. 23)
 - f. zur Ausrichtung einer *Treueprämie* für langjährige Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Art. 24)
 - g. zur Bezahlung eines jährlichen *Mindestlohnes* von 42'000 Franken bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent (Art. 26)

- h. zur Bezahlung von *Lohnzuschlägen* von 50 Prozent für Sonntags- und Feiertagsarbeit (Art. 51), von 25 Prozent für Nachtarbeit (Art. 52) und von 25 Prozent für Überzeit, die sich nicht durch Freizeit ausgleichen lässt (Art. 50)
- i. zur *Versicherung* der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gegen die Folgen Krankheit (Art. 34ff.) und Unfall (Art. 37ff.) sowie Alter, Hinterlassenschaft und Invalidität (Art. 31)
- j. zur *Lohnfortzahlung* bei Krankheit Art. 34), Unfall (Art. 38), Dienstleistungen (Art. 41) und Todesfall (Art. 42)
- k. zur Gewährung von Mutterschaftsurlaub (Art. 58)
- l. zur Einhaltung der *Bestimmungen betreffend wöchentliche und tägliche Arbeitszeit* (Art. 43 Abs. 2 und Art. 44)
- m. zur Gewährung bezahlter *Ferien* (Art. 53f.) und bezahlten sonstigen *Urlaubs* (Art. 55)
- n. zur Einhaltung der *Kündigungsvorschriften* gemäss Art. 335, 335a, 335b und 335c des Obligationenrechts (OR), der Kündigungsschutzvorschriften gemäss Art. 336, 336a, 336b und 336c OR sowie der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 337, 337b und 337c OR
- o. zur Aufrechterhaltung allfällig *günstigerer Arbeitsbedingungen* bei Inkrafttreten des GAV als der GAV sie festsetzt (Art. 77).

Reglement über die Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Arbeitnehmervertretungen) bei DPD (Schweiz) AG und in ihren Depotbezirken

vom 19. November 2004

Gestützt auf Artikel 7 Absatz 2 GAV vereinbaren die vertragsschliessenden Parteien (im Folgenden GAV-Parteien genannt)

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1

Geltungsbereich

- 1 Die Bestimmungen des Reglements gelten für
 - a. DPD (Schweiz) AG (im Folgenden DPD genannt) und ihre Mitarbeitenden
 - b. die Subunternehmer von DPD, soweit die GAV-Bestimmungen für sie verbindlich sind, und ihre Mitarbeitenden, soweit diese Unternehmen im Depotbezirk tätig sind.
- 2 Zum Depotbezirk gehören die Subunternehmer und ihre Mitarbeitenden, die bei Kunden abgeholte Pakete in das Depot einliefern und/oder Pakete aus dem Depot Kunden zustellen.
- 3 DPD und ihre Subunternehmer werden im Folgenden Arbeitgeber genannt.

Artikel 2

Grundsatz und Aufgaben

- 1 Die GAV-Parteien erachten die Einsetzung von Arbeitnehmervertretungen in den Tätigkeitsbereichen von DPD und ihren Subunternehmen als geeignetes Mittel, um
 - a. den Arbeitsfrieden zu erhalten
 - b. Streitigkeiten zu vermeiden
 - c. die Einhaltung des GAV zu überwachen sowie
 - d. die Mitwirkung der vertragsschliessenden Gewerkschaften und der von den Arbeitnehmenden gewählten Vertretungen zu regeln.
- 2 Die vertragsschliessenden Gewerkschaften und die Arbeitnehmervertretungen nehmen gegenüber den Arbeitgebern die gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wahr.
- 3 Die Arbeitnehmervertretungen informieren die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen regelmässig über ihre Tätigkeiten. Sie behandeln alle Angelegenheiten, die ihnen die Arbeitgeber vorlegen und nehmen dazu Stellung.
- 4 Angelegenheiten von allgemeiner Tragweite, welche die Arbeitnehmerschaft oder Teile davon sowie ihr Arbeitsverhältnis betreffen, sind in Verhandlungen mit den vertragsschliessenden Gewerkschaften einer Lösung zuzuführen.

Artikel 3

Bestand der Arbeitnehmervertretungen

1 Bei DPD und in jedem Depotbezirk besteht je eine drei bis sieben Mitarbeitende umfassende Arbeitnehmervertretung. Dieser sollen Vertreter der wichtigsten Arbeitnehmerkategorien (Tourenfahrer, Depotmitarbeitende, Mitarbeitende aus den Bereichen Import/Export und Verwaltung) angehören.

2 Die Amtsdauer beträgt vier Jahre. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat das Ausscheiden aus der Arbeitnehmervertretung zur Folge.

2. Abschnitt: Wahl der Arbeitnehmervertretung

Artikel 4

Wahlgrundsätze

1 Die Mitarbeitenden bestellen ihre Vertretungen in allgemeiner und freier Wahl. Sie berücksichtigen die in Artikel 3 Absatz 1 zweiter Satz vorgeschriebene berufliche Zusammensetzung der Mitglieder. Auf Verlangen eines Fünftels der Mitarbeitenden ist die Wahl geheim durchzuführen.

2 Wahlberechtigt und wählbar sind alle im Depot oder bei einem Subunternehmer des Depotbezirks beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unter Einschluss des Lernpersonals.

Artikel 5

Wahlausschuss

1 Für die Durchführung und Überwachung der Wahl der Arbeitnehmervertretung setzt der Depotleiter oder die Depotleiterin und bei DPD der Personalverantwortliche mindestens drei Monate vor dem Wahltermin einen Wahlausschuss ein. Mitglieder des Wahlausschusses, die für die Wahl in die Arbeitnehmervertretung kandidieren, ersetzt der Depotleiter bzw. der Personalverantwortliche durch Nichtkandidierende.

2 Der Wahlausschuss sorgt für die Beachtung der in Artikel 3 Absatz 1 zweiter Satz vorgeschriebenen beruflichen Zusammensetzung der Arbeitnehmervertretung.

Artikel 6

Wahlvorbereitungen

1 Der Wahlausschuss gibt den Wahltermin mindestens 12 Wochen im Voraus schriftlich bekannt. Er setzt den Mitarbeitenden gleichzeitig eine Frist von acht Wochen zur Einreichung von Wahlvorschlägen. Ein bisheriges Mitglied der Arbeitnehmervertretung gilt als wieder vorgeschlagen, wenn es nicht mindestens acht Wochen vor Ablauf der Amtsdauer dem Wahlausschuss seinen Rücktritt erklärt hat.

2 Der Wahlausschuss stellt das Wahlmaterial sämtlichen Wahlberechtigten mindestens drei Wochen vor dem Wahltermin zu.

Artikel 7

Wahldurchführung

1 Der Wahlausschuss entscheidet über die Form der Wahldurchführung. Es stehen ihm folgende Möglichkeiten zur Verfügung

- a. Wähler- und Wählerinnenversammlung mit Wahl durch offenes Handmehr oder - wenn ein Fünftel der anwesenden Wahlberechtigten dies wünschen - geheim mittels Wahlurnen
- b. Wahl auf dem Postweg.

2 Die Wähler- und Wählerinnenversammlung beschliesst, ob die Wahl durch offenes Handmehr oder mittels Wahlurnen durchgeführt wird.

3 Werden innert der vorgeschriebenen Frist von acht Wochen nicht mehr Kandidaten und Kandidatinnen aufgestellt als Sitze zu vergeben sind, erklärt der Wahlausschuss die Kandidierenden als in stiller Wahl gewählt.

Artikel 8

Ermittlung des Wahlergebnisses

Der Wahlausschuss ermittelt die Wahlergebnisse. Gewählt sind die Kandidaten und Kandidatinnen mit den meisten Stimmen (relatives Mehr). Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

Artikel 9

Nachwahlen

Entsteht während der Amtsdauer eine Vakanz in der Arbeitnehmervertretung, so setzt der Wahlausschuss eine Nachwahl an, sofern nicht innerhalb der folgenden acht Monate ordentliche Wahlen durchzuführen sind.

Artikel 10

Wahlrekurs

1 Wegen Verletzung wesentlicher Vorschriften zum aktiven oder passiven Wahlrecht oder zum Wahlverfahren besteht im Sinne von Artikel 15 des Mitwirkungsgesetzes¹¹ die Möglichkeit des Rekurses an den Wahlausschuss und in zweiter Instanz an das örtlich zuständige Arbeitsgericht.

2 Die Rekursfrist an den Wahlausschuss beträgt drei Tage nach Veröffentlichung der Wahlergebnisse. Der Rekurs ist schriftlich und mit einer Begründung einzureichen. Beim Arbeitsgericht ist innerhalb von drei Tagen nach Eröffnung des Entscheids des Wahlausschusses Klage zu erheben.

3. Abschnitt: Organisation der Arbeitnehmervertretung

Artikel 11

Ernennung des Präsidiums

Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung wählen aus ihrer Mitte den Präsidenten oder die Präsidentin sowie den Vizepräsidenten oder die Vizepräsidentin.

Artikel 12

Beschlussfähigkeit

1 Die Arbeitnehmervertretung ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder anwesend ist. Zirkularbeschlüsse bedürfen der Zustimmung aller Mitglieder der Arbeitnehmervertretung.

¹¹ Bundesgesetz vom 17. Dezember 1993 über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz), SR 822.14.

2 Bei Stimmengleichheit entscheidet der oder die Vorsitzende durch Stichentscheid.

3 Die Arbeitnehmervertretung tritt nach Bedarf zusammen. Sie führt die Sitzungen während der Arbeitszeit durch. Der oder die Vorsitzende lädt in der Regel 14 Tage im Voraus zu jeder Sitzung schriftlich ein unter Beilage der Traktandenliste und allfälliger Unterlagen. Von jeder Sitzung wird ein Beschlussprotokoll erstellt.

Artikel 13 **Beizug Dritter**

Die Arbeitnehmervertretung nimmt ihre Aufgaben selbständig wahr. Sie kann Vertreter oder Vertreterinnen der vertragsschliessenden Gewerkschaften zur Beratung beiziehen und an ihren Sitzungen teilnehmen lassen.

4. Abschnitt: Mitwirkungsrechte

Artikel 14 **Informationsrecht**

1 Die Arbeitnehmervertretung hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist.

2 Die Arbeitgeber haben die Arbeitnehmervertretung mindestens einmal jährlich über alle wichtigen Fragen der Arbeit, des Arbeitsplatzes, der Arbeitsorganisation und des Arbeitsverhältnisses zu informieren.

Artikel 15 **Arbeitssicherheit**

Die Arbeitgeber haben die Arbeitnehmervertretung bei der Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zur Mitwirkung heranzuziehen.¹²

Artikel 16 **Arbeitnehmerschutz**¹³

Der Arbeitnehmervertretung stehen folgende Mitspracherechte zu

- a. in allen Fragen des Gesundheitsschutzes
- b. bei der Organisation der Arbeitszeit und der Gestaltung der Stundenpläne
- c. hinsichtlich der bei Nacharbeit vorgesehenen Massnahmen, namentlich im Hinblick auf die Sicherheit des Arbeitsweges, die Organisation des Transportes, die Ruhegelegenheiten und Verpflegungsmöglichkeiten sowie die Kinderbetreuung.¹⁴

Artikel 17 **Übergang von Betrieben**¹⁵

1 Überträgt ein Arbeitgeber seinen Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so hat er die Arbeitnehmervertretung vor dem Vollzug des Übergangs zu informieren über

- a. den Grund des Übergangs

¹² Entspricht Art. 82 Abs. 2 des Unfallversicherungsgesetzes vom 20. März 1981, SR 832.20.

¹³ Entspricht Art. 48 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964, SR 822.11.

¹⁴ Ergänzt durch Art. 17e des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964, SR 822.11.

¹⁵ Entspricht Art. 333a des Obligationenrechts, SR 220.

- b. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

2 Sind infolge des Übergangs Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen betreffen, so ist die Arbeitnehmervertretung vor dem Entscheid über diese Massnahmen zu konsultieren.

Artikel 18

Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen¹⁶

1 Beabsichtigt ein Arbeitgeber, aus nicht in der Person der Betroffenen liegenden Gründen innerhalb eines Jahres 12 oder mehr Mitarbeitenden zu entlassen, so hat er die Arbeitnehmervertretung zu konsultieren.

2 Er gibt ihnen zumindest die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können.

3 Er muss der Arbeitnehmervertretung alle zweckdienlichen Auskünfte erteilen und ihr auf jeden Fall schriftlich mitteilen

- a. die Gründe der Massentlassung
- b. die Zahl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, denen gekündigt werden soll
- c. die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen
- d. den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen
- e. dass er dem kantonalen Arbeitsamt die beabsichtigte Massentlassung und die Ergebnisse der Konsultation der Arbeitnehmervertretung schriftlich gemeldet hat.

4 Die Arbeitnehmervertretung kann dem kantonalen Arbeitsamt gegenüber zur beabsichtigten Massentlassung Stellung nehmen.

5. Abschnitt: Zusammenarbeit

Artikel 19

Grundsatz von Treu und Glauben

Die Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertretungen arbeiten in betrieblichen Angelegenheiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen.

Artikel 20

Unterstützung durch die Arbeitgeber

Die Arbeitgeber unterstützen die Arbeitnehmervertretungen in ihrer Tätigkeit. Sie stellen ihnen die notwendigen Räume, Hilfsmittel und administrativen Dienstleistungen zur Verfügung.

Artikel 21

Berufliche Weiterbildung

1 Die Arbeitgeber fördern die berufliche Weiterbildung der Mitglieder der Arbeitnehmervertretungen.

2 Für die Schulung zur Ausübung ihrer Tätigkeit können die Arbeitnehmervertretungen pro Mitglied und Jahr vier Tage beanspruchen, die als Arbeitstage gelten.

¹⁶ In Anlehnung an Art. 335f und 335g des Obligationenrechts, SR 220.

Artikel 22

Schutz der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung

1 Die Arbeitgeber dürfen die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung in ihren Aufgaben nicht behindern.

2 Sie dürfen die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung während des Mandats und nach dessen Beendigung wegen der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht benachteiligen. Dies gilt auch für alle, die sich zur Wahl in die Arbeitnehmervertretung stellen.

Artikel 23

Kündigungsschutz

1 Beabsichtigt ein Arbeitgeber, ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung zu entlassen, hat er ihm dies vor der Kündigung schriftlich und begründet mitzuteilen.

2 Das von der Kündigung betroffene Mitglied der Arbeitnehmervertretung kann innert drei Arbeitstagen eine Aussprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung über die Entlassungsabsicht verlangen. Diese hat innert drei Arbeitstagen stattzufinden. Das betroffene Mitglied kann eine von ihm bezeichnete vertragsschliessende Gewerkschaft zur Abklärung und Vermittlung beiziehen.

3 Die Kündigung darf frühestens drei Monate und bei Restrukturierungen frühestens fünf Monate nach der Ankündigung erfolgen, wenn das betroffene Mitglied diese nicht widerspruchslos hingenommen hat.

4 Beabsichtigt der Arbeitgeber die Entlassung eines Mitglieds der Arbeitnehmervertretung aus wirtschaftlichen Gründen, muss er die Arbeitnehmervertretung informieren sowie die vom betroffenen Mitglied bezeichnete vertragsschliessende Gewerkschaft zur Abklärung und Vermittlung beiziehen. Das betroffene Mitglied kann auf ein solches Vorgehen verzichten.

Artikel 24

Mitwirkung während der Arbeitszeit

Die Arbeitnehmervertretung kann ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, wenn die Wahrnehmung ihrer Aufgabe es erfordert und ihre Berufsarbeit es zulässt. Die dafür benötigte Zeit gilt als Arbeitszeit.

Artikel 25

Verschwiegenheitspflicht

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

2 Die Arbeitgeber und die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind zur Verschwiegenheit gegenüber allen Personen verpflichtet

- a. in Angelegenheiten, bei denen dies vom Arbeitgeber oder von der Arbeitnehmervertretung aus berechtigtem Interesse ausdrücklich verlangt wird
- b. in persönlichen Angelegenheiten einzelner Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

- 3 Zur Verschwiegenheit sind ferner verpflichtet
- a. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von Unternehmen ohne Arbeitnehmervertretung, denen gestützt auf den GAV und dieses Reglement die Rechte der Arbeitnehmervertretung zustehen
 - b. betriebsfremde Personen, die nach Absatz 1 informiert werden dürfen
 - c. die durch die Arbeitnehmervertretung nach Artikel 2 Absatz 2 informierten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

4 Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der Arbeitnehmervertretung bestehen.

Artikel 26

Geheime Abstimmung

Erachtet die Arbeitnehmervertretung eine geheime Abstimmung unter den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen als notwendig, so hat sie den Arbeitgeber vorgängig zu benachrichtigen. Dieser wirkt auf Wunsch der Arbeitnehmervertretung bei der Organisation und der Durchführung der geheimen Abstimmung mit.

6. Abschnitt: Rechtspflege

Artikel 27

Streitigkeiten

1 Bei Streitigkeiten, die sich aus diesem Reglement ergeben, richtet sich die Zuständigkeit nach Artikel 2 Absatz 2 und Artikel 11 des Reglements über die Paritätische Schlichtungskommission und das Schiedsgericht (Anhang 3).

2 Vorbehalten bleiben Streitigkeiten wegen Verletzungen der Vorschriften betreffend die Wahl der Arbeitnehmervertretung gemäss Artikel 10.

7. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Artikel 28

Geltungsdauer

Dieses Reglement tritt gleichzeitig mit dem GAV in Kraft. Es gilt während dessen Vertragsdauer und während eines vertragslosen Zustandes bis die Arbeitnehmervertretungen aufgelöst sind.

Artikel 29

Reglementsänderungen

Änderungen dieses Reglements bedürfen der Zustimmung sämtlicher GAV-Parteien. Die Arbeitnehmervertretungen können den GAV-Parteien Vorschläge für Reglementsänderungen unterbreiten.

Reglement über die Paritätische Schlichtungskommission und das Schiedsgericht

vom 19. November 2004

Gestützt auf Artikel 8 Absatz 2 und Artikel 9 Absatz 3 GAV vereinbaren die vertragsschliessenden Parteien

1. Abschnitt: Paritätische Schlichtungskommission (PSK)

Artikel 1

Aufgabe

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

Artikel 2

Zuständigkeit

1 Die PSK ist zuständig für die Schlichtung von Streitigkeiten zwischen DPD und/oder den Subunternehmern, die den Vorschriften des GAV unterstehen, einerseits, sowie einer oder mehreren vertragsschliessenden Gewerkschaften andererseits betreffend

- a. die Änderung des GAV
- b. die Erneuerung des GAV vor oder nach Ablauf der Geltungsdauer
- c. die Auslegung und Anwendung des GAV
- d. die jährlichen Lohnverhandlungen, insbesondere den Teuerungsausgleich
- e. den Inhalt eines Sozialplans.

2 Die PSK ist ferner zuständig für die Schlichtung von Streitigkeiten zwischen DPD und/oder den Subunternehmern, die den Vorschriften des GAV unterstehen, einerseits, sowie einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin, sofern sich sämtliche vertragsschliessenden Parteien mit der Durchführung des Schlichtungsverfahrens einverstanden erklären.

3 Bestehen die Streitigkeiten zwischen Subunternehmern und Gewerkschaften, vertritt DPD als vertragsschliessende Partei die Subunternehmer.

Artikel 3

Schiedsvertrag

Die vertragsschliessenden Parteien können vor Einleitung oder im Laufe eines Verfahrens vor der PSK vereinbaren, dass der PSK bei den strittig gebliebenen Fragen die Entscheidungsbefugnisse als Schiedsgericht zukommen sollen. Der Schiedsvertrag bedarf der Zustimmung aller vertragsschliessenden Parteien.

Artikel 4

Zusammensetzung

1 Die PSK besteht aus dem Präsidenten oder der Präsidentin, die von den vertragsschliessenden Parteien gemeinsam bestimmt werden sowie einem Mitglied der DPD,

einem Subunternehmer, einem Mitglied der Gewerkschaft Kommunikation und einem Mitglied der Gewerkschaft *transfair* sowie aus je zwei Ersatzmitgliedern von Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite.

2 Können sich die vertragsschliessenden Parteien nicht auf die Person der Präsidentin oder des Präsidenten der PSK einigen, so ersuchen sie den Präsidenten oder die Präsidentin des Bundesgerichts um die Ernennung.

Artikel 5 **Amtsdauer**

1 Die Amtsdauer der PSK beträgt vier Jahre. Wiederwahl ist möglich. Die restliche Amtsdauer der PSK übersteigt die Dauer des GAV um mindestens ein Jahr.

2 Tritt der GAV ausser Kraft, ohne dass ein Nachfolge-GAV abgeschlossen wird, führt die PSK die hängigen Verfahren zu Ende. Die Zuständigkeit beschränkt sich während des vertragslosen Zustands auf die Schlichtung von Streitigkeiten über die Erneuerung des GAV.

Artikel 6 **Sekretariat**

Der Präsident oder die Präsidentin der PSK bezeichnet das Sekretariat.

Artikel 7 **Verfahren: Einleitung**

1 Die PSK versucht, in einem raschen und einfachen Verfahren eine Einigung zwischen den GAV-Parteien herbeizuführen. Subsidiär gelten die Regeln der Zivilprozessordnung des Kantons Zürich über das summarische Verfahren.¹⁷

2 Das Verfahren beginnt mit dem Eingang eines schriftlich begründeten Gesuchs bei der beklagten GAV- Partei oder bei den beklagten GAV- Parteien. Allen übrigen GAV-Parteien ist gleichzeitig ein Doppel des Gesuchs zuzustellen. Die beklagte GAV-Partei oder die beklagten GAV-Parteien übergeben die Akten innert 10 Tagen ab Erhalt des Gesuchs zusammen mit ihren Anträgen samt Begründung dem Präsidium der PSK.

3 Während eines Verfahrens vor der PSK ist eine Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu vermeiden.

Artikel 8 **Schriftliche und mündliche Stellungnahmen**

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

2 Die PSK lädt die Prozessparteien zu einer mündlichen Verhandlung ein und hört sie an. Sämtliche Beweismittel sind spätestens an der Verhandlung vorzulegen.

Artikel 9 **Lösungsvorschlag**

1 Die PSK hat den Prozessparteien innerhalb von zwei Monaten nach Einleitung des Verfahrens einen schriftlichen Lösungsvorschlag zu unterbreiten. Der Lösungsvorschlag erfordert die Stimmen aller Mitglieder der PSK. Zur Beschlussfassung ist die Anwesenheit

¹⁷ Kanton Zürich: Gesetz vom 13. Juni 1976 über den Zivilprozess (Zivilprozessordnung), § 204ff.

aller Mitglieder notwendig. An die Stelle eines verhinderten Mitglieds tritt ein Ersatzmitglied.

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

Artikel 10

Kosten

1 Das Verfahren vor der PSK ist unentgeltlich.

2 Die Kosten der PSK tragen die Arbeitgeber und die vertragsschliessenden Gewerkschaften je zur Hälfte. Die Gewerkschaften sind berechtigt, ihre Kosten nach den Bestimmungen des Reglements der Paritätischen Kommission Solidaritätsbeitragsfonds (Anhang 4) zurückzufordern.

2. Abschnitt: Schiedsgericht

Artikel 11

Zuständigkeit

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

2 Bestehen die Streitigkeiten zwischen Subunternehmern und Gewerkschaften, vertritt DPD als vertragsschliessende Partei die Subunternehmer.

Artikel 12

Zusammensetzung

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

2 DPD einerseits und die am Verfahren beteiligten vertragsschliessenden Gewerkschaften bezeichnen je eine Schiedsrichterin oder einen Schiedsrichter.

3 Die Prozessparteien bestimmen den Präsidenten oder die Präsidentin des Schiedsgerichts gemeinsam. Können sie sich nicht einigen, so wird die Präsidentin oder der

Präsident des Bundesgerichts um die Ernennung ersucht.

Artikel 13

Sekretariat

Der Präsident oder die Präsidentin des Schiedsgerichts bezeichnet das Sekretariat.

Artikel 14

Verfahren: Einleitung

1 Die Klage wird mit der Zustellung des schriftlich begründeten Rechtsbegehrens bei der beklagten Partei oder den beklagten Parteien erhoben.

2 Die Klage ist innert 30 Tagen nach der Ablehnung eines Lösungsvorschlags der PSK, falls diese zuvor in der gleichen Sache angerufen worden ist, einzureichen.

3 Während des Verfahrens vor dem Schiedsgericht ist eine Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu vermeiden.

Artikel 15

Fristen zur Ernennung der Schiedsrichter

1 Die Nennung der Schiedsrichterin oder des Schiedsrichters der klagenden Partei hat gleichzeitig mit der Klageerhebung zu erfolgen.

2 Die beklagte Partei oder die beklagten Parteien bezeichnen innert 30 Tagen nach Empfang der Klage ihre Schiedsrichterin oder ihren Schiedsrichter. Für die Einreichung der Klageantwort gilt die gleiche Frist.

3 Kommen die beklagte Partei oder die beklagten Parteien mit der Bezeichnung ihrer Schiedsrichterin oder ihres Schiedsrichters in Verzug, wird die Präsidentin oder der Präsident des Bundesgerichts um die Ernennung ersucht.

Artikel 16

Ernennung des Präsidenten des Schiedsgerichts

Haben beide Parteien ihre Schiedsrichter oder Schiedsrichterinnen bezeichnet, soll der Präsident oder die Präsidentin des Schiedsgerichtes innert 30 Tagen bestimmt werden.

Artikel 17

Einfaches und rasches Verfahren

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

Artikel 18

Anzuwendendes Verfahrensrecht

Das Schiedsgericht legt das anzuwendende Prozessverfahren unter Beachtung der Regeln des Konkordats über die Schiedsgerichtsbarkeit¹⁸ fest. Subsidiär gelten die Regeln der Zivilprozessordnung des Kantons Zürich.

Artikel 19

Endgültiger Entscheid

Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig unter Vorbehalt der Nichtigkeitsbeschwerde nach Artikel 9 und 36 des Konkordats über die Schiedsgerichtsbarkeit.

Artikel 20

Kosten

Die Kostenverteilung und die Entschädigungen legt das Schiedsgericht unter Beachtung der Regeln nach Artikel 18 fest.

¹⁸ Vgl. vor allem Artikel 9 und 36 des Konkordats vom 27. März 1969 über die Schiedsgerichtsbarkeit, SR 279.

3. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Artikel 21

Geltungsdauer

Dieses Reglement tritt zusammen mit dem GAV in Kraft und gilt während dessen Vertragsdauer sowie während des vertragslosen Zustandes, bis sämtliche Verfahren, einschliesslich solchen, die erst im vertragslosen Zustand eingeleitet werden, beendet sind.

Artikel 22

Reglementsänderungen

Änderungen dieses Reglements bedürfen der Zustimmung sämtlicher GAV-Parteien. Vor dem Beschluss über Änderungen wird die PSK angehört: Diese kann den GAV-Parteien von sich aus Vorschläge für Reglementsänderungen unterbreiten.

Reglement der Paritätischen Kommission Solidaritätsbeitragsfonds

vom 19. November 2004

Gestützt auf Artikel 13 GAV vereinbaren die vertragsschliessenden Parteien

1. Abschnitt: Zweck und Aufgaben

Artikel 1

Zweck

Die Paritätische Kommission Solidaritätsbeitragsfonds (im Folgenden Kommission genannt) bestimmt und beaufsichtigt die Verwaltung des Solidaritätsbeitragsfonds (im Folgenden Fonds genannt) und entscheidet über die Verwendung der Fondsgelder.

Artikel 2

Aufgaben

Die Kommission

- erstellt den Voranschlag und legt ihn allen GAV-Parteien zur Genehmigung vor
- schlägt den GAV-Parteien allfällige Änderungen der Höhe des Solidaritätsbeitrags vor
- entscheidet über die Verwendung der Fondsgelder und genehmigt die Rechnung
- stellt den GAV-Parteien im Bedarfsfall Antrag und
- entscheidet über die Verwendung eines allfälligen Restvermögens bei Auflösung des Fonds.

2. Abschnitt: Kommissionsmitgliedschaft und Organisation

Artikel 3

Mitgliedschaft

1 Die Kommission setzt sich aus vier Mitgliedern zusammen. Deren zwei ernennt DPD, das dritte die Gewerkschaft Kommunikation und das vierte die Gewerkschaft *transfair*. Jede GAV-Partei stellt ein Ersatzmitglied.

2 Den Vorsitz übernehmen im Einjahresrhythmus ein Vertreter von DPD bzw. der Gewerkschaften. Im Übrigen konstituiert die Kommission sich selbst.

3 Die Kommissionsmitglieder treten bei Befangenheit in den Ausstand.

Artikel 4

Organisation

1 Die Kommission tagt nach Bedarf, mindestens aber zweimal pro Jahr. Sie legt fest, welche Geschäftsfälle ihr durch das Sekretariat vorzulegen sind, und nimmt dazu Stellung.

2 Die Gewerkschaften führen das Kommissionssekretariat.

3 Als Kontrollstelle fungiert die aktienrechtliche Kontrollstelle von DPD, sofern die Kommission dafür nicht eine externe Stelle einsetzt.

Artikel 5 **Beschlussverfahren**

1 Die Kommission fasst ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Bei Stimmengleichheit gilt der Antrag als abgelehnt.

2 In dringenden Fällen oder wenn die Abhaltung einer Sitzung nicht zwingend ist, kann die Kommission Beschlüsse auf dem Zirkularweg fassen. Sie bedürfen der Zustimmung aller Mitglieder.

Artikel 6 **Verschwiegenheitspflicht**

3 Die Kommissionsmitglieder und der Sekretär oder die Sekretärin wahren über die Beratungen in der Kommission Stillschweigen.

3. Abschnitt: Vom Fonds zu tragende Aufwendungen, Abgrenzung, Rechnungsstellung

Artikel 7 **Aufwendungen der vertragsschliessenden Gewerkschaften**

1 Der Fonds trägt die in Absatz 2 aufgeführten, den Gewerkschaften anfallenden Reise- und sonstigen Kosten teilweise. Der Teil der vom Fonds zu übernehmenden Kosten bemisst sich nach dem Anteil der Nichtorganisierten an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden bei DPD und ihren Subunternehmern. Je höher der Anteil der Nichtorganisierten ist, umso höher ist der vom Fonds zu tragende Kostenanteil.

2 Der Fonds ist gemäss den in Absatz 1 genannten Kriterien teilweise kostenpflichtig für die Kosten

- a. der Verhandlungsdelegationen für Vorarbeiten, Aushandlung und Erneuerung des GAV und dafür notwendiger externer Beratungen
- b. der Paritätischen Schlichtungskommission und des Schiedsgerichts
- c. der Ausbildung der Fachpersonen zur Ausarbeitung, Auslegung und Anwendung des GAV und weiterer Bildungsveranstaltungen, die allen Mitarbeitenden im Geltungsbereich des GAV offen stehen (z.B. Aus- und Weiterbildung der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung)
- d. des Drucks der für die Gewerkschaften bestimmten Exemplare des GAV sowie der schriftlichen Informationsunterlagen und deren Verbreitung
- e. der Vorbereitung und Durchführung gesamtschweizerischer oder dezentraler Informationsanlässe zum GAV, welche die Gewerkschaften organisieren und die allen Mitarbeitenden im Geltungsbereich des GAV offen stehen sowie
- f. der Überwachung der Vertragseinhaltung.

3 Die Kosten für die Verwaltung des Fonds, inkl. Sekretariats- und Revisionsarbeiten trägt der Fonds.

Artikel 8

Vom Fonds nicht zu tragende Aufwendungen

Der Fonds trägt nicht

- a. Kosten der betrieblichen Sozialpartnerschaft (Arbeitnehmervertretung)
- b. Kosten der vertragsschliessenden Gewerkschaften für die von ihnen bestimmten Vertrauenspersonen
- c. Kosten für die individuelle Beratung oder Rechtsvertretung von Gewerkschaftsmitgliedern.

Artikel 9

Rechnungsstellung

Für die in Artikel 7 genannten Kosten stellen die GAV-Parteien dem Fonds Rechnung.

4. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Artikel 10

Geltungsdauer

Dieses Reglement tritt zusammen mit dem GAV in Kraft und gilt während dessen Vertragsdauer sowie während eines vertragslosen Zustandes bis die Kommission auf Antrag einer GAV-Partei aufgelöst wird.

Artikel 11

Reglementsänderungen

Die Kommission kann dieses Reglement ändern. Änderungen bedürfen der Zustimmung sämtlicher GAV-Parteien.

Reglement Löhne und Auslagenersatz

vom 01. Januar 2008

Gestützt auf Artikel 23, 26 und 27 GAV vereinbaren die vertragsschliessenden Parteien

Artikel 1 **Mindestlohn**

Der jährliche Bruttomindestlohn für zu 100 Prozent beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beträgt CHF 42'420.-.

Artikel 2 **Lohn nach Geschäftsbereichen und Funktionsstufen.** **Mindest- und Höchstlöhne**

Die Höhe der Löhne liegt im Rahmen der nachstehenden Tabelle (Beträge in CHF)

Funktion	Minimum	Maximum	Tätigkeitsart, Qualifikation
Depot			
Führung	60'600	91'000	Depotleiter
Unteres Kader	60'398	76'600	Schichtführer, Disponenten
Depotmitarbeiter	42'420	54'200	Pusher, Verloader, Scanner
Tourenfahrer			
Mit Erfahrung	47'470	60'000	
Ohne Erfahrung	45'450	60'000	
Verwaltung			
Mittleres Kader	60'398	91'000	
Sachbearbeiter 2	53'934	65'400	Erfahrung, Alter, Verantwortung
Sachbearbeiter 1	44'440	57'400	

Artikel 3 **Lohnentwicklung**

Die individuelle Lohnentwicklung im Rahmen von Artikel 2 richtet sich nach der Beurteilung von Mitarbeitenden und dem Dienstalter.

Artikel 4 **Ersatz berufsbedingter Auslagen**

1 Im Falle notwendiger auswärtiger Verpflegung vergüten die Arbeitgeber folgende Höchstbeträge für das Frühstück, CHF 8.-, für das Mittagessen CHF 17.- und für das Nachtessen CHF 17.-.

2 Für die Erstattung der Kosten notwendiger auswärtiger Übernachtungen sind die aufgrund von Belegen ausgewiesenen tatsächlichen Kosten massgebend.