



# GAV 2015: Alles Gelbe unter einem Dach Sechs Forderungen für den GAV der Zukunft



**GAV POST**

 **syndicom**

# Editorial

---



## Liebe Kollegin, lieber Kollege

Mitte August 2013 ist es so weit: syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation steigt mit der Post in die GAV-Verhandlungen. Diese Verhandlungen sind notwendig, denn der bevorstehende Wechsel der Anstellungsverhältnisse vom öffentlichen Recht ins Privatrecht bedingt zwangsläufig die Umgestaltung des Gesamtarbeitsvertrags. Aber: Die bevorstehende Umgestaltung des GAV ist kein Grund für eine Verschlechterung der Anstellungsbedingungen bei der Post. Deshalb stellt syndicom ihren Forderungskatalog unter das Motto:

### «Umbau ja – Abbau nein!»

Getreu diesem Motto stellen wir in unserem Katalog einzig realistische Forderungen auf. Und wir erwarten von der Post, dass sie dasselbe tut. Das Gerede von Marktlöhnen muss endlich aufhören. Die Post ist der Markt, und der Markt ist die Post. Mit wem will sich denn die Post vergleichen? Soll eine Frontoffice gar mit einer Schuhverkäuferin verglichen werden? Ein Paketbote mit einem Pizzakurier? – Es ist Zeit, dass die Postverantwortlichen wieder auf den Boden der Realität des eigenen Unternehmens zurückkommen.

Der Forderungskatalog bietet Hand für einen sinnvollen Umbau. Wir wollen den GAV modernisieren und fortschrittlich gestalten. Unsere Forderungen sind pragmatisch und konstruktiv – syndicom bietet aber keine Hand für einen Abbau.

Zum Schluss noch eine Lesehilfe: Im Forderungskatalog werden bloss diejenigen Punkte aufgezählt, die verändert werden sollen oder unbedingt unverändert in den neuen GAV zu übernehmen sind. Alle anderen Punkte, die nicht erwähnt werden, sollen weitergeführt werden.

Mit kollegialen Grüßen

Kaspar Bütikofer

Zentralsekretär Sektor Logistik

**syndicom bietet  
mit einem pragmatischen  
Forderungskatalog Hand  
zu einem sinnvollen Umbau  
des GAV.**

# GAV 2015: Alles Gelbe unter einem Dach

## Sechs Forderungen für den GAV der Zukunft



**syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation stellt im Hinblick auf die Erneuerung des GAV sechs Hauptforderungen:**

- 1** Ein GAV für den ganzen Konzern: Alles Gelbe unter einem Dach – auch Subunternehmen
- 2** Faire Löhne dank fairem Lohnsystem
- 3** Weniger Stress und transparente Arbeitszeiten
- 4** Mehr Mitwirkung am Arbeitsplatz
- 5** Arbeitsplatzsicherheit und Kündigungsschutz
- 6** Für eine attraktive Post mit starken Sozialleistungen





# 1. Forderung: Ein GAV für den ganzen Konzern: Alles Gelbe unter einem Dach – auch Subunternehmen



## Keine Zweiklassengesellschaft bei der Post

Ein Gesamtarbeitsvertrag muss für alle gelten. Auch für die Angestellten von Subunternehmen. Wir wollen nicht, dass die Post den Gesamtarbeitsvertrag einfach unterlaufen kann, indem Dienstleistungen an Dritte ausgelagert werden. Ganz krass ist das heute bei Postauto: Nur die Hälfte des Fahrpersonals ist bei PostAuto AG angestellt und untersteht dem GAV. Die andere Hälfte ist bei Subunternehmen, den Postautounternehmen, angestellt. Für sie gilt der GAV nicht. Die Konsequenz davon: Die Anstellungsbedingungen sind schlechter und die Löhne markant tiefer. Damit muss Schluss sein: Wir wollen keine Zweiklassengesellschaft. Wer Dienstleistungen für die Post erbringt, gehört unter den GAV.

## Dach-GAV

- Alle Konzerntöchter gehören unter einen GAV. Das heute zersplitterte Vertragsrecht ist unter einem GAV zu vereinheitlichen.

## Geltungsbereich

- Die Tochterfirmen des Post-Konzerns und deren Tätigkeitsfelder sind im Geltungsbereich definiert.
- Keine Enkel-Gesellschaften, bzw. der Geltungsbereich des Dach-GAV erstreckt sich ebenfalls auf Enkel-Gesellschaften.
- Lehrlinge sind dem GAV zu unterstellen.
- Ausweiten des GAV auf Subunternehmen (z. B. Postautounternehmen).

## Friedenspflicht

- Relative Friedenspflicht.

## Lehrlinge unter den GAV

Umbau bedeutet, dass das zersplitterte Vertragsrecht in der Post neu geordnet wird. syndicom fordert deshalb: Alles Gelbe unter einem Dach! Wir fordern einen Gesamtarbeitsvertrag, der für den ganzen Konzern Gültigkeit hat. Er muss auch für die Auszubildenden bei der Post gelten. Auch Lehrlinge haben Rechte! Darum fordern wir, dass die Lehrlinge unter den GAV 2015 kommen und geschützt sind.





## 3. Forderung: Weniger Stress und transparente Arbeitszeiten

### Arbeitszeit

- Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit um eine Stunde.
- Hinter die aktuelle Regelung kann nicht zurückgegangen werden: Die Normarbeitszeit basiert auf der 41-Stunden-Woche. Sie wird in einer 42-Stunden-Woche erbracht; die zusätzlich geleistete Arbeitszeit wird durch eine zusätzliche Ferienwoche pro Kalenderjahr kompensiert.

### Höchst Arbeitszeit

- Die tägliche und jährliche Höchst Arbeitszeit wird limitiert: Die tägliche Höchst Arbeitszeit beträgt 10 Stunden, die jährliche Mehrzeit (Überstunden und Überzeit) beträgt maximal 50 Stunden.

### Mehrzeit

- Die Mitarbeitenden können nur in Ausnahmefällen und sofern betrieblich notwendig zur Leistung von Überstunden und Überzeit (Mehrzeit) herangezogen werden und soweit die persönlichen Umstände erlauben. Mehrzeit ist durch Freizeit auszugleichen und kann in Absprache mit den Vorgesetzten selbstbestimmt kompensiert werden. Mehrzeit, die nicht kompensiert werden kann, kann einmal jährlich im Umfang von maximal 50 Stunden mit einem Zuschlag ausbezahlt werden.

### Arbeit und Freizeit

#### Freie Tage

- Die Arbeitszeit wird in einer 5-Tage-Woche bzw. in einer betrieblichen 5-Tage-Woche erbracht. Freie Tage werden zusammenhängend zugeteilt.
- Mitarbeitende haben Anrecht auf 114 arbeitsfreie Tage pro Kalenderjahr (52 Sonntage, 52 Samstage und 10 Feiertage).

#### Pausen

- Mindestens Status quo bei den bezahlten Pausen (15 Min. pro Tag).
- Anrecht auf mindestens 30 Min. Mittagspause.
- Längere Arbeitsunterbrüche gelten als Arbeitszeit und sind zu entschädigen.

### Ferien

- Mindestens Status quo beim Ferienanspruch und bei der Ausgleichswoche.
- Mindestens zwei Wochen müssen zusammenhängend bezogen werden.

### Unregelmässige Arbeit

#### Nacht-/Schichtarbeit

- Keine überlangen Pausen bzw. Arbeitsunterbrüche. Arbeitsunterbrüche gelten als Arbeitszeit und sind als solche zu bezahlen.
- Übergänge sind zu regeln: beispielsweise Vorwärtsrotation.
- Zeitzuschläge für Nachtarbeit: Status quo.

#### Sonntagsarbeit

- Keine Unterscheidung zwischen regelmässiger und unregelmässiger Sonntagsarbeit, d. h. Zuschlag von 50 Prozent.

#### Dienstplanung

- Die Dienstplanung erfolgt jährlich. Die definitive Dienstplanung liegt einen Monat im Voraus vor.

### Flexibilisierte Arbeit

#### Teilzeit

- Die Teilzeitarbeit ist enger zu regeln:
  1. Die Regelungen der Mehrzeit gelten pro rata auch für die Teilzeit.
  2. Bei regelmässiger Mehrzeit besteht ein Recht auf Anpassung des Beschäftigungsgrades.
  3. Das Modell «Teilzeit mit Beschäftigungsrahmen» ist ersatzlos zu streichen.

#### Arbeit auf Abruf

- Der Bereitschaftsdienst ist unzulässig.

#### Zeitsparkonto

- Das Zeitsparkonto ist beizubehalten, Bezüge werden im gegenseitigen Einvernehmen vorgenommen.





### Betriebliche 5-Tage-Woche

Die Post will zeitgemässe Anstellungsbedingungen. Voilà: Die 5-Tage-Woche ist zeitgemäss. Sie wird heute fast überall praktiziert. Selbst bei der SBB, wo rund um die Uhr gearbeitet wird, besteht die betriebliche 5-Tage-Woche. Das lässt sich einfach umsetzen: Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin hat jährlich Anrecht auf 114 freie Tage (zwei freie Tage pro Woche:  $52 \times 2 = 104$  plus 10 Feiertage). Mit dieser einfachen Formel kann auch in Bereichen, wo am Samstag oder an Feiertagen gearbeitet wird, die betriebliche 5-Tage-Woche einfach umgesetzt werden. Es ist nicht zwingend, dass an Samstagen und Sonntagen freigegeben wird. Mit etwas Flexibilität seitens der Post lässt sich die betriebliche 5-Tage-Woche problemlos einführen. Das hochstehende Dienstleistungsangebot der Post und eine betriebliche 5-Tage-Woche widersprechen sich nicht!

### Keine Diskriminierung von Teilzeitangestellten

Teilzeitarbeit liegt im Trend. Viele wollen oder können heute nicht mehr 100 Prozent arbeiten. Wer heute Beruf und Familie unter einen Hut bringen will, ist oftmals auf Teilzeitarbeit angewiesen. Es ist deshalb sehr wichtig, dass die Post die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit unterstützt. Aber: Teilzeit soll freiwillig sein. Und: Teilzeitarbeitende sollen nicht benachteiligt werden. Oft werden TeilzeiterInnen als flexible «Manövriermasse» eingesetzt. Heute sind sie nur schlecht geschützt. Diese Lücke muss der Gesamtarbeitsvertrag schliessen. Aus diesem Grund ist das Modell «Teilzeit mit Beschäftigungsrahmen» ersatzlos zu streichen, denn Teilzeit darf nicht zur Prekaritätsfalle werden. Wer Teilzeit arbeitet, soll den Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt werden, indem Vorschriften über die Höchst-arbeitszeit und die Limitierung der Überstunden pro rata angewendet werden.





## 4. Forderung: Mehr Mitwirkung am Arbeitsplatz



### Vollzug

#### GAV-Vollzug

- Im GAV Post 2015 wird eine paritätische GAV-Bildungs- und Vollzugskommission eingesetzt, die den Vollzug des GAV Post im gesamten Konzern überwacht und Sanktionen gegenüber Bereichen, die GAV-Bestimmungen verletzen, aussprechen kann. Die Kommission wird paritätisch durch die Vertragsparteien (Post/Gewerkschaften) besetzt.

#### Schiedsgericht

- GAV-KG-Bestimmungen aufnehmen.

### Paritätische Kommissionen

#### Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

- Sie überwacht die Einhaltung der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz und gibt verbindliche Empfehlungen zuhanden der Bereiche ab.

#### Diversity

- Sie überwacht die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern, Generationen und Nationen im GAV-Post-Bereich und gibt zuhanden der Bereiche verbindliche Empfehlungen ab.

#### Soziale Einrichtungen

- Sie überwacht das soziale Angebot im Konzern Post und gibt zuhanden der Bereiche verbindliche Empfehlungen ab.

### Mitwirkungsorgane

#### Nationale Betriebskommission

- Stufe Konzern für jeden Bereich. Diese Kommissionen werden vier Mal im Jahr von der Post eingeladen, und in den Sitzungen werden alle betrieblichen Informationen an die Gewerkschaftsvertretungen weitergegeben. In den BeKo werden keine GAV-Themen behandelt, und die nationalen Kommissionen werden aus den regionalen Betriebskommissionen gestellt.

#### Regionale Betriebskommission

- BeKo bestehen aus je 5 Mitgliedern der vertragsschliessenden Gewerkschaften. Diese BeKo werden von den Bereichen jährlich vier Mal eingeladen. In diesen Gremien orientieren die Bereiche über regionale Auswirkungen und stellen damit die bedarfsgerechte Kommunikation in der betrieblichen Mitwirkung sicher.

#### Personalkommissionen

- Hier gelten die Bestimmungen des Mitwirkungsgesetzes integral. In allen OE der Post mit mehr als 50 MitarbeiterInnen wird eine Personalkommission eingesetzt. Die betrieblichen Mitspracherechte müssen ausgebaut werden.

### Bildung

#### Bildung

- Für die gewerkschaftliche Bildung beschliesst die Bildungskommission jährlich auf Antrag der vertragsschliessenden Gewerkschaften die Lehrgänge, die vom Fonds bezahlt werden. Diese Lehrgänge stehen allen MitarbeiterInnen im Geltungsbereich des GAV Post offen.

#### Freistellung

- Alle MitarbeiterInnen der Post haben Anrecht auf jährlich 5 bezahlte Urlaubstage für die gewerkschaftliche Weiterbildung. Dabei gilt die Kursbestätigung einer der gewerkschaftlichen Bildungszentralen (Movendo oder Transfair) als Beleg.







## Gewerkschaftsurlaub

### Freistellung

- Für MitarbeiterInnen im Geltungsbereich des GAV, die in nationalen Exekutiv-Gremien der vertragsschliessenden Gewerkschaften (Branchen-, Firmen- oder Bereichsvorständen) mitarbeiten, werden pro Jahr 20 Tage für ihre gewerkschaftlichen Tätigkeiten gewährt. Diese Tage werden mit 8,24 Std. für eine 5-Tage-Woche oder 7 Std. für eine 6-Tage-Woche angerechnet, in jedem Fall ist die effektiv vorgesehene Arbeitszeit geleistet. Diese Regelung gilt auch für die TeilzeitmitarbeiterInnen der Post.

## Bildung für alle

Die schweizerische Wirtschaft entwickelt sich immer mehr zu einer wissensbasierten Dienstleistungsgesellschaft. Auch die Post ist Teil dieser Entwicklung. Aus- und Weiterbildung wird immer stärker zum Schlüssel zum Erfolg. Die Bildungsarbeit ist ein zentrales Element gewerkschaftlicher Arbeit. Diese Arbeit soll im GAV stärker gewichtet werden: Allen MitarbeiterInnen soll jährlich fünf Tage für Bildung freigegeben werden und das Bildungsangebot wird durch den Solidaritätsfonds verbilligt.

## Ein starker GAV braucht eine starke Vollzugskommission

Ein Gesamtarbeitsvertrag ist nur so gut, wie er auch eingehalten und respektiert wird. Damit ein GAV korrekt umgesetzt wird, braucht es ein unabhängiges Vollzugsorgan. Der heute noch gültige GAV krankt an diesem Punkt. Es gibt keine effiziente Durchsetzung. Sind sich die Post und syndicom über die richtige Anwendung des Gesamtarbeitsvertrages oder über die Einhaltung des Arbeitsrechtes nicht einig, so vergehen oft Jahre, bis sich die Sozialpartner auf eine Lösung einigen können. Oftmals handelt es sich um Kompromisse um des lieben Friedens willen. Mit dieser Ochsentour soll im neuen GAV Schluss sein. Damit der neue GAV im weit verzweigten und byzantinisch organisierten Postkonzern einheitlich und korrekt umgesetzt wird, braucht es ein paritätisches Vollzugsorgan mit Entscheidungskompetenzen.



## 5. Forderung: Arbeitsplatzsicherheit und Kündigungsschutz



### Arbeitsplatzsicherheit

«Hire and fire» ist der Wunschtraum vieler Manager – auch bei der Post. Das Arbeitsrecht setzt dem nur schwache Schranken. Die Post aber kannte bisher einen guten und ausgebauten Kündigungsschutz. Zu Recht: Denn viele Mitarbeitende haben noch die Monopolausbildung oder sie arbeiten in Regionen mit einem schwachen Arbeitsmarkt. Weil sich das unter dem neuen Recht nicht ändern wird, muss der Kündigungsschutz auch im neuen GAV weiter festgeschrieben werden. Namentlich eine Wiedereinstellung bei ungerechtfertigter Entlassung sowie ein Schutz vor Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen ab 55 Jahren. Die hohe Arbeitsplatzsicherheit bei der Post muss ganz allgemein erhalten werden, indem der fortschrittliche Sozialplan unverändert fortgeführt wird. Denn auch bei wirtschaftlichen Restrukturierungen soll immer die berufliche Perspektive im Zentrum stehen.

### Kündigungsschutz

#### Keine Kündigungsfreiheit

- Bisheriger Kündigungsschutz wird beibehalten. Kündigung nur möglich bei Pflichtverletzung, mangelnder Leistung oder Eignung, schwerwiegenden wirtschaftlichen bzw. betrieblichen Gründe sowie bei Ablehnung einer zumutbaren Arbeit.

#### Sozialplan

- Der Sozialplan (Anhang 5) wird weitergeführt:
  - Keine Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen ab 55 Jahren.
  - Beschäftigungssichernde Massnahmen.

### Kündigungsschutzbestimmungen

#### Krankheit und Unfall

- Vollständiger Kündigungsschutz während der gesamten Dauer einer Lohnfortzahlungspflicht, welcher die Post oder eine Taggeldversicherung nachkommt.

#### Aktive Gewerkschaftsmitglieder

- Bezeichnete GewerkschaftsfunktionäreInnen haben während ihrer Amtszeit einen absoluten Kündigungsschutz, ausser bei grobfahrlässigen Pflichtverletzungen oder bei Straftatbeständen. Dieser Kündigungsschutz wird auch nach dem Rücktritt aus den Gremien für ein weiteres Jahr fortgeführt.

### Mehr Schutz für aktive GewerkschafterInnen

Wer für seine Rechte einsteht und sich für die Kolleginnen und Kollegen engagiert, soll auch geschützt werden. Der Gesamtarbeitsvertrag lebt davon, dass sich Mitarbeitende am Arbeitsplatz für seine einwandfreie Anwendung einsetzen. Wer sich in Personalkommissionen oder anderen Gremien der betrieblichen Mitwirkung betätigt, soll dies tun können ohne Druck und Angst. Man kann dem Chef nur dann die Meinung sagen und ihn auf allfällige Fehler im Umgang mit den Mitarbeitenden aufmerksam machen, wenn man keine Repressalien oder Kündigungsandrohungen befürchten muss. Die sozialpartnerschaftliche Mitwirkung im Betrieb funktioniert nur, wenn sie auf Augenhöhe geschieht. Damit kein Abhängigkeitsverhältnis besteht, braucht es einen absoluten Kündigungsschutz für gewählte Mitglieder von Mitwirkungsorganen und gewerkschaftlichen Gremien.



# 6. Forderung: Für eine attraktive Post mit starken Sozialleistungen

## Alter

### Vorzeitiger Altersrücktritt mit 62

- Die Möglichkeit, vor dem ordentlichen Pensionsalter in Rente zu gehen, soll verstärkt werden, indem das Leistungsziel verbessert und eine Überbrückungsrente (bis zur AHV-Rente) beibehalten/ausgebaut wird.

### Altersteilzeit

- Die Reduktion des Beschäftigungsgrades wird ab 55 Jahren gefördert, indem sich der Arbeitgeber an der sozialen Sicherung beteiligt und die Sozialversicherungsbeiträge auf der Basis des ursprünglichen Beschäftigungsgrades belassen werden (AHV, ALV und BVG).

## Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### Flexible Arbeitszeiten

- Die Post lässt Eltern mit kleinen Kindern den grösstmöglichen Spielraum bei der Gestaltung der Arbeitszeiten, damit Beruf und Familie unter einen Hut gebracht werden können. Dies gilt insbesondere bei Teilzeit- und Schichtarbeit.

### Beiträge an ausserfamiliäre Kinderbetreuung

- Die Post unterstützt die Mitarbeitenden mit Kindern, indem sie ausserfamiliäre Kinderbetreuung mit Beiträgen an die Eltern oder an die Betreuungseinrichtungen erleichtert. Wo das Betreuungsangebot mangelhaft ist, unterstützt die Post den Aufbau einer bedarfsdeckenden Betreuung.

## Bezahlte Absenzen

### Schwangerschaftsurlaub

- Einführen eines Schwangerschaftsurlaubes, d. h. Anspruch ohne Arztzeugnis.

### Vaterschaftsurlaub

- Ausdehnen auf das beim Bund und diversen Bundesbetrieben Übliche, d. h. mind. 10 Tage.

### Adoptionsurlaub

- Analog Vaterschaftsurlaub

### Urlaub für auserschulische Jugendarbeit

- Bezahlte Urlaubstage für auserschulische Jugendarbeit wie «Jugend und Sport» etc.

## Sozial und sicher

- Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall: 730 Tage zu 100%.

## Sozialplan

- Der gültige Sozialplan gemäss Anhang 5 GAV Post (Version 2011) wird im GAV Post 2015 für den gesamten Geltungsbereich übernommen und weitergeführt.

## Beruf und Familie

Ein Umbau ist auch zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie nötig. Die Gesellschaft hat sich weiterentwickelt: Frauen und Männer wollen gleichberechtigt der Erwerbsarbeit nachgehen. Das muss der neue GAV berücksichtigen. Es braucht ausreichend Kinderbetreuungseinrichtungen sowie Zuschüsse an Krippen- und Hortplätze. Es braucht familienfreundliche Arbeitszeiten, die genügend Flexibilität für die Betreuungspflichten lassen. Es braucht eine Gleichbehandlung der Teilzeit- mit den Vollzeitmitarbeitenden. Und es braucht einen wirksamen Schutz gegen den bei der Post weit verbreiteten Zwang, endlos Überstunden zu leisten.

## Altersteilzeit

Junge brauchen eine Chance und Ältere eine Entlastung. Das Modell Altersteilzeit ist da die perfekte Lösung. Ältere MitarbeiterInnen sollen ab 55 Jahren die Möglichkeit erhalten, ihr Pensum zu reduzieren. So kann ein schrittweiser Rückzug aus dem Berufsleben organisiert werden. Besonders Mitarbeitende mit anstrengender und körperlicher Arbeit erhalten die Möglichkeit, ihre Belastung zu reduzieren. Damit dieses Modell überhaupt möglich wird und nicht zu einer Armutsfalle im Alter wird, muss die soziale Sicherung gewährleistet werden. Beispielsweise indem die Sozialversicherungsbeiträge (AHV, Pensionskasse etc.) auf der Grundlage einer Vollzeitbeschäftigung entrichtet werden. Das freiwerdende Beschäftigungsvolumen dient im Gegenzug dem Berufseinstieg jugendlicher Mitarbeitender und besonders von LehrabgängerInnen. Das Altersteilzeitmodell gibt Jungen eine Chance und sichert der Arbeitgeberin den Wissenstransfer zwischen den Generationen. Eine echte Win-win-Situation!





## Ein Wort zum Schluss

### **Liebe Kollegin, lieber Kollege**

*Im Dezember 2011 startete syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation mit der Zusammenstellung des Forderungskataloges für den neuen Gesamtarbeitsvertrag Post (GAV 2015). Am 21. Februar 2013 hat die Branchendelegiertenversammlung die Forderungen einstimmig verabschiedet.*

*Die Arbeit erfolgte von unten nach oben: Sie begann mit einer breit angelegten Umfrage, an der sich alle MitarbeiterInnen der Post beteiligen konnten. Basierend auf dem Umfrageergebnis erarbeiteten anschliessend drei Arbeitsgruppen bestehend aus aktiven GewerkschafterInnen den Entwurf zum Forderungskatalog. Dieser wurde in zahlreichen Versammlungen diskutiert. Aus diesem Vernehmlassungsverfahren resultierte eine Reihe von Anregungen und Anträgen, die jetzt abschliessend von der Delegiertenversammlung diskutiert und für den Katalog bereinigt wurden.*

*Zahlreiche Kolleginnen und Kollegen aus allen Bereichen der Post haben engagiert an den Forderungen mitgearbeitet: Ihnen ist es zu verdanken, dass der vorliegende Katalog auf durchwegs positive Resonanz und sehr grosse Zustimmung stösst. Alle die engagierten Mitglieder von syndicom sind der Schlüssel zum Erfolg, damit die GAV-Erneuerung tatsächlich gelingt. Ihnen gebührt bereits jetzt mein grosser Dank!*

***syndicom ist für die Verhandlungen bereit! Nun verlangen wir von der Post, dass auch sie offen und transparent ihre Positionen auf den Tisch legt. Wir wollen wissen, mit wem wir verhandeln, auf was wir uns einlassen und wie wir uns verhalten sollen.***

***Wir hoffen auf konstruktive, transparente und faire Verhandlungen – so wie es sich für eine gute Sozialpartnerschaft gehört.***

*Nicoletta Satraniti  
Mitglied Branchenvorstand Post*