

Vereinbarung

Zusatzvereinbarung zum GAV PostFinance AG



1. Ausgangslage

Im Rahmen der Verhandlungen zum neuen GAV Post Finance AG haben die Parteien einzelne Bestimmungen verbindlich genauer umschrieben bzw. detaillierter geregelt. In dieser Vereinbarung sind diese Regelungen abschliessend aufgeführt.

2. Zusatzbestimmungen zum GAV PostFinance AG

Ziffer im GAV PostFinance AG	Vereinbarung
Geltungsbereich, Ausnahmen (Ziff. 1.2 Bst. b)	Maximal 5 Prozent der Mitarbeitenden unterhalb der Funktionsstufe 10 können vom GAV PostFinance AG ausgenommen werden (vgl. Ziff. 1.2 Bst. b GAV PostFinance AG). Die Gesamtzahl der Mitarbeitenden der PostFinance AG entspricht 100 Prozent.
Beschäftigungsgrad mit Option (Ziff. 2.4)	Die Post CH AG, die PostFinance AG und PostAuto beschäftigen insgesamt maximal 1000 Personaleinheiten im Anstellungsverhältnis „Beschäftigungsgrad mit Option“ gemäss Ziff. 2.4 GAV PostFinance AG.
Gelegenheitsarbeit (Ziff. 2.5)	Für Einsätze von mehr als drei Monaten gelten in Bezug auf die Lohnfortzahlung die gesetzlichen Bestimmungen.
Arbeitsort, Einsatzort und Einsatzgebiet (Ziff. 2.7) / Einsatzort abweichend vom Arbeitsort (Ziff. 2.8)	Für die Feststellung von Kilometerangaben ist Google Maps massgebend (https://maps.google.ch). Für die Feststellung der Fahrzeit auf ÖV-Strecken ist der SBB-Fahrplan massgebend (www.sbb.ch).
Auslagenersatz (Ziff. 2.9 Abs. 2 Bst. b)	Eine Mahlzeit kann in der Regel dann am üblichen Ort oder am Wohnort eingenommen werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind: <ul style="list-style-type: none">- Fahrzeit mit öffentlichem Verkehr für einfache Wegstrecke (inkl. Nahverkehr, ohne Fusswege): bis acht Minuten- Fahrdistanz mit Motorfahrzeug für einfache Wegstrecke (kürzeste, direkte Strecke im Strassenverkehr): bis acht Kilometer.
Wöchentliche Arbeitszeit (Ziff. 2.10.2)	Bestehende Regelungen im Zusammenhang mit der Anzahl Arbeitstage pro Woche (insb. alternierende Fünf-/Sechstageswoche und Sechstageswoche) gelten nach Inkrafttreten des neuen GAV unverändert weiter.
Sonntagsarbeit (Ziff. 2.12.4 Abs. 5)	Die Ersatzruhetage für Arbeit an den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen können für ein Kalenderjahr zusammengefasst gewährt werden.
Dauer der Ferien (Ziff. 2.14.1)	Bei Reorganisationen kann die in eine Ferienwoche umgewandelte Ausgleichswoche zur Verkürzung der wöchentlichen Soll-Arbeitszeit um eine Stunde bei gleichbleibendem Beschäftigungsgrad eingesetzt werden.

<p>Feiertage (Ziff. 2.16)</p>	<p>Fallen Feiertage gemäss Anhang 1 GAV PostFinance AG auf einen Sonntag, haben die Mitarbeitenden Anspruch auf Nachbezug dieser Feiertage. Es wird die Sollarbeitszeit gutgeschrieben.</p> <p>Betreffend die auf Montag bis Samstag fallenden Feiertage gelten folgende Regelungen:</p> <table border="1" data-bbox="520 342 1318 790"> <tr> <td data-bbox="520 342 715 584">Mitarbeitende mit Fünftage-woche</td> <td data-bbox="715 342 1318 584">Fallen Feiertage gemäss Anhang 1 auf einen arbeitsfreien Wochentag (Mo – Sa), haben die Mitarbeitenden Anspruch auf Nachbezug dieser Feiertage. Am Tag des Nachbezugs wird die Sollarbeitszeit gutgeschrieben (aktuell acht Stunden 24 Minuten bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent).</td> </tr> <tr> <td data-bbox="520 584 715 790">Mitarbeitende mit Sechstage-woche</td> <td data-bbox="715 584 1318 790">Fallen Feiertage gemäss Anhang 1 auf einen Wochentag (Mo –Sa), wird die Sollarbeitszeit gutgeschrieben (aktuell sieben Stunden bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent), unabhängig davon ob an diesem Tag ein Arbeitseinsatz vorgehen war oder nicht.</td> </tr> </table>	Mitarbeitende mit Fünftage-woche	Fallen Feiertage gemäss Anhang 1 auf einen arbeitsfreien Wochentag (Mo – Sa), haben die Mitarbeitenden Anspruch auf Nachbezug dieser Feiertage. Am Tag des Nachbezugs wird die Sollarbeitszeit gutgeschrieben (aktuell acht Stunden 24 Minuten bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent).	Mitarbeitende mit Sechstage-woche	Fallen Feiertage gemäss Anhang 1 auf einen Wochentag (Mo –Sa), wird die Sollarbeitszeit gutgeschrieben (aktuell sieben Stunden bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent), unabhängig davon ob an diesem Tag ein Arbeitseinsatz vorgehen war oder nicht.
Mitarbeitende mit Fünftage-woche	Fallen Feiertage gemäss Anhang 1 auf einen arbeitsfreien Wochentag (Mo – Sa), haben die Mitarbeitenden Anspruch auf Nachbezug dieser Feiertage. Am Tag des Nachbezugs wird die Sollarbeitszeit gutgeschrieben (aktuell acht Stunden 24 Minuten bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent).				
Mitarbeitende mit Sechstage-woche	Fallen Feiertage gemäss Anhang 1 auf einen Wochentag (Mo –Sa), wird die Sollarbeitszeit gutgeschrieben (aktuell sieben Stunden bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent), unabhängig davon ob an diesem Tag ein Arbeitseinsatz vorgehen war oder nicht.				
<p>Bezahlte Abwesenheiten (Ziff. 2.17.5)</p>	<p>Die Mitarbeitenden der PostFinance AG können von 2016-2018 insgesamt maximal 600 Tage Gewerkschaftsurlaub gemäss Ziff. 2.17.5 Bst. l und Bst. m beziehen. Einzelheiten sind in einer speziellen Vereinbarung geregelt.</p>				
<p>Lohnfestlegung und Lohnsystematik (Ziff. 2.19.2 Abs. 3)</p>	<p>Für individuelle Lohnmassnahmen werden im Rahmen der Lohnverhandlungen jährlich mindestens 0,4 Prozent der Gesamtlohnsumme verwendet. Die 0,4 Prozent müssen pro Konzern- und Managementbereich ausgeschöpft werden. Es dürfen nicht einzelne Personengruppen gesamthaft von den individuellen Lohnmassnahmen ausgenommen werden. Die PostFinance AG erstellt diesbezüglich ein Controlling zuhanden der Gewerkschaften.</p> <p>Wirtschaftlich schwierige Zeiten können es der PostFinance AG wie auch anderen Unternehmen verunmöglichen, Lohnerhöhungen zu gewähren und es erforderlich machen, einschneidende Massnahmen wie Beschäftigungsgrad-Reduktionen, Entlassungen oder die Kündigung bzw. Nichtverlängerung von Gesamtarbeitsverträgen zu ergreifen. Bei der PostFinance AG bestehen folgende Regelungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - In wirtschaftlich schwierigen Zeiten können die Parteien übereinkommen, auf Lohnverhandlungen zu verzichten und bei der internen Kommunikation darauf zu verweisen, dass die Fortführung der Lohnsystematik gewährleistet ist (0,4 Prozent würden so gewährt). - Um einschneidende Massnahmen wie Beschäftigungsgradreduktionen, Entlassungen oder die Kündigung bzw. Nichtverlängerung des Gesamtarbeitsvertrages zu verhindern, können die Parteien auch vereinbaren, die 0,4 Prozent nicht zu gewähren. <p>Können sich die Parteien über das Vorgehen nicht einigen, entscheidet die PSK abschliessend.</p>				
<p>Kündigungsgründe (Ziff. 2.30.4 Abs. 1)</p>	<p>Sachlich hinreichende Gründe für eine Kündigung im Sinne von Ziff. 2.30.4 Abs. 1 GAV PostFinance AG liegen insbesondere dann vor, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Arbeitsleistung oder das Verhalten der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters mangelhaft ist; - wenn gesetzliche oder vertragliche Pflichten durch die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter verletzt wurden; - die Bereitschaft, Eignung oder Tauglichkeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zur Erbringung der vertraglich vereinbarten Arbeitsleistung ungenügend ist; - die Bereitschaft der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit ungenügend ist; 				

	<ul style="list-style-type: none"> - eine gesetzliche oder vertragliche Anstellungsbedingung wegfällt; - die Kündigung durch die Arbeitgeberin aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen erfolgt und die Arbeitgeberin keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann oder die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine angebotene zumutbare andere Arbeit ablehnt.
Lohnregionen (Ziff. 6.2 Anhang 2)	<p>Die jeweils aktuellste Liste kann im Intranet der PostFinance AG eingesehen werden.</p> <p>Bei Gemeindefusionen gilt die Einreihung der höher eingereihten Gemeinde.</p>
Übergangsbestimmungen (Anhang 3)	<p><u>Auflösung von paritätischen Kommissionen</u></p> <p>Folgende paritätische Kommissionen werden spätestens per 31. Dezember 2015 aufgelöst:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gleichstellung und Persönlichkeitsschutz; - Schlichtungskommission Gleichstellung; - Soziale Einrichtungen; - Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.
Ziff. 4.1–4.4 Dach-GAV	<p>Die GAV-Parteien sind sich einig, dass sozialpartnerschaftliche Anliegen und Konflikte grundsätzlich direkt zwischen ihnen behandelt bzw. gelöst werden sollen, bevor der Gang an die Öffentlichkeit gesucht wird. Dafür sind die in den Ziffern 4.1–4.4 Dach GAV beschriebenen Gremien inkl. Eskalationsstellen zu beachten.</p>

Bern, 20. Mai 2015

PostFinance AG

Vorsitzender der Geschäftsleitung

.....
Hansruedi Köng

Leiterin Arbeitswelt

.....
Valérie Schelker

syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation

Präsident

.....
Alain Carrupt

Leiter Sektor Logistik

.....
Fritz Gurtner

transfair – Der Personalverband

Präsidentin

.....
Chiara Simoneschi-Cortesi

Branchenleiter Post/Logistik

.....
René Fürst