

# Vereinbarung

## Zusatzvereinbarung zum GAV PostAuto

**PostAuto**  
**DIE POST** 

 **syndicom**  
GEWERKSCHAFT MEDIEN UND KOMMUNIKATION  
SYNDICAT DES MEDIAS ET DE LA COMMUNICATION  
SINDACATO DEI MEDIA E DELLA COMUNICAZIONE  
SINDICAT DA LAS MEDIAS E DA LA COMMUNICAZIUN

  
**transfair**  
eigenständig. mutig. persönlich.

## 1. Ausgangslage

Im Rahmen der Verhandlungen zum neuen GAV PostAuto haben die Parteien einzelne Bestimmungen verbindlich genauer umschrieben bzw. detaillierter geregelt. In dieser Vereinbarung sind diese Regelungen abschliessend aufgeführt. Die Bestimmungen dieser Vereinbarung sind gültig für die PostAuto Management AG, die PostAuto Schweiz AG, die PostAuto Mobilitätslösungen AG und die PostAuto Produktions AG, nachfolgend „PostAuto“ genannt.

## 2. Zusatzbestimmungen zum GAV PostAuto

Ziffer im GAV PostAuto	Vereinbarung	
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 PostAuto.	
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 ( <a href="https://maps.google.ch">https://maps.google.ch</a> ). Für die Feststellung der Fahrzeit auf ÖV-Strecken ist der SBB-Fahrplan massgebend ( <a href="http://www.sbb.ch">www.sbb.ch</a> ).	
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"> <li>- Fahrzeit mit öffentlichem Verkehr für einfache Wegstrecke (inkl. Nahverkehr, ohne Fusswege): bis acht Minuten</li> <li>- Fahrdistanz mit Motorfahrzeug für einfache Wegstrecke (kürzeste, direkte Strecke im Strassenverkehr): bis acht Kilometer.</li> </ul>	
Wöchentliche Arbeitszeit (Ziff. 2.10.2)	Bestehende Regelungen im Zusammenhang mit der Anzahl Arbeitstage pro Woche (insb. alternierende Fünf-/Sechstage-Woche und Sechstage-Woche) gelten nach Inkrafttreten des neuen GAV unverändert weiter.	
Bezahlte Abwesenheiten (Ziff. 2.14.5)	Die Mitarbeitenden von PostAuto können in den Jahren 2016-2018 insgesamt maximal 540 Tage Gewerkschaftsurlaub gemäss Ziff. 2.14.5 Bst. I und Bst. m beziehen. Einzelheiten sind in einer speziellen Vereinbarung geregelt.	
Feiertage (Ziff. 2.15.5)	Fallen Feiertage gemäss Anhang 1 GAV PostAuto auf einen Sonntag, haben die Mitarbeitenden Anspruch auf Nachbezug dieser Feiertage. Es wird die Sollarbeitszeit gutgeschrieben. Betreffend die auf Montag bis Samstag fallenden Feiertage gelten folgende Regelungen:	
	Mitarbeitende mit Fünftagewoche	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 Sechstagewoche	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 vorgesehen war oder nicht.
Lohnfestlegung und Lohnsystematik	Für individuelle Lohnmassnahmen werden im Rahmen der Lohnverhandlungen jährlich mindestens 0,4 Prozent der Gesamtlohnsumme verwendet. Die 0,4	

(Ziff. 2.19.2 Abs. 3)	<p>Prozent müssen pro juristische Person ausgeschöpft werden. Es dürfen nicht einzelne Personengruppen gesamthaft von den individuellen Lohnmassnahmen ausgenommen werden. PostAuto erstellt diesbezüglich ein Controlling zuhanden der Gewerkschaften.</p> <p>Wirtschaftlich schwierige Zeiten können es PostAuto 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 PostAuto bestehen folgende Regelungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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).</li> <li>- Um einschneidende Massnahmen wie Beschäftigungsgrad-Reduktionen, Entlassungen oder die Kündigung bzw. Nichtverlängerung des Gesamtarbeitsvertrages zu verhindern, können die Parteien auch vereinbaren, die 0,4 Prozent nicht zu gewähren.</li> </ul> <p>Können sich die Parteien über das Vorgehen nicht einigen, entscheidet die PSK abschliessend.</p>
Kündigungsgründe (Ziff. 2.30.4 Abs. 1)	<p>Sachlich hinreichende Gründe für eine Kündigung im Sinne von Ziff. 2.30.4 Abs. 1 GAV PostAuto liegen insbesondere dann vor, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Arbeitsleistung oder das Verhalten der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters mangelhaft ist;</li> <li>- wenn gesetzliche oder vertragliche Pflichten durch die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter verletzt wurden;</li> <li>- die Bereitschaft, Eignung oder Tauglichkeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zur Erbringung der vertraglich vereinbarten Arbeitsleistung ungenügend ist;</li> <li>- die Bereitschaft der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit ungenügend ist;</li> <li>- eine gesetzliche oder vertragliche Anstellungsbedingung wegfällt;</li> <li>- 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.</li> </ul>
Lohnregionen (Ziff. 6.2 Anhang 2)	<p>Die jeweils aktuellste Liste kann im Intranet von PostAuto eingesehen werden. 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"> <li>- Gleichstellung und Persönlichkeitsschutz;</li> <li>- Schlichtungskommission Gleichstellung;</li> <li>- Soziale Einrichtungen;</li> <li>- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.</li> </ul> <p><u>Weitergeltung von bestehenden Vereinbarungen</u></p> <p>Nachfolgend aufgelistete Vereinbarungen gelten vorbehaltlich zwingender abweichender gesetzlicher Bestimmungen materiell unverändert weiter. Die Vereinbarungen können, sofern erforderlich, an die neue juristische Struktur und die neuen anwendbaren rechtlichen Grundlagen angepasst werden.</p>

	<b>Datum</b>	<b>Vereinbarung</b>
	PA 29.11.2004	Pauschale Mahlzeitenvergütungen für Mitarbeitende Kontrollpool ZVV
	PA 15.4.2002	Arbeitseinsatz ausserhalb Arbeitsort für Wagenführende PAD
	PA 31.8.2010	Ausschreibung Stadtbus Frauenfeld
	PA 5.3.2010	Vereinbarung Zulage für nichtständige Zusatzaufgaben
	PA 1.11.2012	Einführung Flexibilisierung Anstellungsbedingungen Fahrpersonal PostAuto Region Bern
	PA 24.9.2001	Transport Scolaire
Ziff. 4.1 – 4.4 Dach-GAV	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.	

Bern, 20. Mai 2015

**PostAuto Schweiz AG**

Verwaltungsratspräsident

.....  
Daniel Landolf

Mitglied der Geschäftsleitung

.....  
Walter Marti

**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