

# NEUER GAV SPS DIE ÄNDERUNGEN IM ÜBERBLICK

**Wichtig:** Die Änderungen sind vorbehaltlich der Genehmigung der zuständigen Organe. Bei der Post ist dies die Konzernleitung, die voraussichtlich Ende August den neuen Gesamtarbeitsvertrag genehmigen wird.

Aktueller GAV SPS	GAV SPS gültig ab 01.01.2020
<b>1. Geltungsbereich</b>	
<p><b>1.2 Ausnahmen</b> Vom Geltungsbereich ausgenommen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mitglieder der Geschäftsleitung und Angehörige des höheren Kaders (Top Kader und Oberes Kader)</li> <li>b. Übrige Angehörige des Kaders (Mittleres Kader Stufe 1-3)</li> <li>c. Lernende sowie Praktikantinnen und Praktikanten</li> <li>d. Mitarbeitende im Stundenlohn</li> <li>e. Mitarbeitende mit einem befristeten Arbeitsverhältnis von längstens drei Monaten</li> <li>f. Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad bis und mit 30 Prozent</li> </ul>	<p><b>1.2 Ausnahmen</b> Vom Geltungsbereich ausgenommen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mitglieder der Geschäftsleitung und Angehörige des höheren Kaders (Top Kader und Oberes Kader)</li> <li>b. Übrige Angehörige des Kaders (Mittleres Kader Stufe 1-3)</li> <li>c. Lernende sowie Praktikantinnen und Praktikanten</li> <li>d. Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad bis und mit 10 Prozent</li> </ul>



## 2. Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen

### 2.1 Allgemeines

<sup>1</sup>Enthält dieser GAV keine Regelung, sind insbesondere die Bestimmungen des OR anwendbar.

<sup>2</sup>Die Arbeitgeberin schliesst mit den Mitarbeitenden im Geltungsbereich dieses GAV einen schriftlichen EAV ab. Dieser GAV bildet einen integrierenden Bestandteil des EAV. Im EAV sind mindestens geregelt:

- der Beginn des Arbeitsverhältnisses
- bei befristetem Arbeitsverhältnis: die Dauer
- der Beschäftigungsgrad
- die Tätigkeit (Funktion)
- der Lohn
- das Anstellungsdatum
- der Arbeitsort
- die Kündigungsfrist, falls sie länger ist als in Ziff. 2.24.2 vorgesehen

<sup>3</sup>Die Mitarbeitenden erhalten beim Abschluss des EAV ein Exemplar dieses GAV ausgehändigt und bestätigen den Erhalt mit ihrer Unterschrift. Jede Änderung dieses GAV führt grundsätzlich automatisch zu einer Anpassung des Arbeitsverhältnisses. Die Arbeitgeberin informiert die Mitarbeitenden so frühzeitig wie möglich über die Änderungen dieses GAV.

<sup>4</sup>Die Anstellungsjahre bei voll konsolidierten Konzerngesellschaften der Schweizerischen Post AG und bei dem Unternehmen, von welchem die Arbeitgeberin die Mitarbeitenden übernommen hat, werden unter der Bedingung angerechnet, dass zwischen einer solchen Anstellung und der Anstellung bei der Arbeitgeberin kein Unterbruch von mehr als sechs Monaten besteht.

<sup>5</sup>Die Anstellung kann vom Inhalt des Strafregisterauszugs sowie von einer medizinischen Eignungsabklärung abhängig gemacht werden. Die Arbeitgeberin ist bei Bedarf berechtigt, weitere Dokumente wie beispielsweise einen Betriebsregisterauszug einzufordern und das Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses vom Resultat dieser Abklärungen abhängig zu machen.

<sup>6</sup>Die Weiterbeschäftigung kann vom Inhalt des Strafregisterauszugs sowie von einer medizinischen Eignungsabklärung abhängig gemacht werden, wenn dies betrieblich notwendig oder gesetzlich vorgeschrieben ist.

<sup>7</sup>Bei Funktionswechseln ist Abs. 6 analog anwendbar, sofern die Abklärungen im Zusammenhang mit der neuen Tätigkeit stehen und betrieblich notwendig oder gesetzlich vorgeschrieben sind.

### 2.1 Allgemeines

<sup>1</sup>Enthält dieser GAV keine Regelung, sind insbesondere die Bestimmungen des OR anwendbar.

<sup>2</sup>Die Arbeitgeberin schliesst mit den Mitarbeitenden im Geltungsbereich dieses GAV einen schriftlichen EAV ab. Dieser GAV bildet einen integrierenden Bestandteil des EAV. Im EAV sind mindestens geregelt:

- der Beginn des Arbeitsverhältnisses
- bei befristetem Arbeitsverhältnis: die Dauer
- der Beschäftigungsgrad
- die Tätigkeit (Funktion)
- der Lohn
- das Anstellungsdatum
- der Arbeitsort
- die Kündigungsfrist, falls sie länger ist als in Ziff. 2.24.2 vorgesehen

<sup>3</sup>Die Mitarbeitenden erhalten beim Abschluss des EAV ein Exemplar dieses GAV ausgehändigt und bestätigen den Erhalt mit ihrer Unterschrift. Jede Änderung dieses GAV führt grundsätzlich automatisch zu einer Anpassung des Arbeitsverhältnisses. Bei einer Verschlechterung erfolgt die Anpassung unter Einhaltung der Kündigungsfristen. Die Arbeitgeberin informiert die Mitarbeitenden so frühzeitig wie möglich über die Änderungen dieses GAV.

<sup>4</sup>Die Anstellungsjahre bei voll konsolidierten Konzerngesellschaften der Schweizerischen Post AG und bei dem Unternehmen, von welchem die Arbeitgeberin die Mitarbeitenden übernommen hat, werden unter der Bedingung angerechnet, dass zwischen einer solchen Anstellung und der Anstellung bei der Arbeitgeberin kein Unterbruch von mehr als sechs Monaten besteht.

<sup>5</sup>Die Anstellung kann vom Inhalt des Strafregisterauszugs sowie von einer medizinischen Eignungsabklärung abhängig gemacht werden. Die Arbeitgeberin ist bei Bedarf berechtigt, weitere Dokumente wie beispielsweise einen Betriebsregisterauszug einzufordern und das Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses vom Resultat dieser Abklärungen abhängig zu machen.

<sup>6</sup>Die Weiterbeschäftigung kann vom Inhalt des Strafregisterauszugs sowie von einer medizinischen Eignungsabklärung abhängig gemacht werden, wenn dies betrieblich notwendig oder gesetzlich vorgeschrieben ist.

<sup>7</sup>Bei Funktionswechseln ist Abs. 6 analog anwendbar, sofern die Abklärungen im Zusammenhang mit der neuen Tätigkeit stehen und betrieblich notwendig oder gesetzlich vorgeschrieben sind.

<p><b>2.3 Befristete Anstellungsverhältnisse</b></p> <p><sup>1</sup>Arbeitgeberin und Mitarbeitende können im EAV eine Befristung des Arbeitsverhältnisses vereinbaren.</p> <p><sup>2</sup>Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen für eine Dauer von maximal zwei Jahre eingegangen werden. Werden die Arbeitsverhältnisse über diese Dauer weitergeführt, gelten sie als unbefristet.</p> <p><sup>3</sup>Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen höchstens einmal mit Befristung verlängert werden, wobei die Gesamtdauer von zwei Jahren nicht überschritten werden darf.</p> <p><sup>4</sup>Überschreitet der Unterbruch zwischen dem Ende des vorangehenden und dem Beginn des folgenden Arbeitsverhältnisses die Dauer von zwei Monaten, so kann das folgende befristete Arbeitsverhältnis wiederum maximal zwei Jahre dauern. Die Aneinanderreihung mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse setzt in jedem Fall einen sachlichen Grund voraus.</p> <p><sup>5</sup>Abs. 3 ist nicht anwendbar, wenn sich die mit einzelnen befristeten Arbeitsverträgen übertragenen Aufgaben erheblich unterscheiden.</p> <p><sup>6</sup>Ein befristeter EAV von weniger als sechs Monaten Dauer wird in der Regel ohne Probezeit abgeschlossen.</p>	<p><b>2.3 Befristete Anstellungsverhältnisse</b></p> <p><sup>1</sup>Arbeitgeberin und Mitarbeitende können im EAV eine Befristung des Arbeitsverhältnisses vereinbaren.</p> <p><sup>2</sup>Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen für eine Dauer von maximal 18 Monaten eingegangen werden. Werden die Arbeitsverhältnisse über diese Dauer weitergeführt, gelten sie als unbefristet.</p> <p><sup>3</sup>Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen höchstens einmal mit Befristung verlängert werden, wobei die Gesamtdauer von 18 Monaten nicht überschritten werden darf.</p> <p><sup>4</sup>Überschreitet der Unterbruch zwischen dem Ende des vorangehenden und dem Beginn des folgenden Arbeitsverhältnisses die Dauer von zwei Monaten, so kann das folgende befristete Arbeitsverhältnis wiederum maximal 18 Monate dauern. Die Aneinanderreihung mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse setzt in jedem Fall einen sachlichen Grund voraus.</p> <p><sup>5</sup>Abs. 3 ist nicht anwendbar, wenn sich die mit einzelnen befristeten Arbeitsverträgen übertragenen Aufgaben erheblich unterscheiden.</p> <p><sup>6</sup>Ein befristeter EAV von weniger als sechs Monaten Dauer wird in der Regel ohne Probezeit abgeschlossen.</p>
<p><b>2.7 Arbeitszeitmodelle</b></p>	
<p><b>2.7.1 Allgemeines</b></p> <p><sup>1</sup> Bei der Arbeitgeberin kommen die Arbeitszeitmodelle gemäss Ziff. 2.7.2, 2.7.3 und 2.7.4 zur Anwendung.</p> <p><sup>2</sup> Für Mitarbeitende, die ihre Arbeitsleistung nicht gemäss Einsatzplan zu erbringen haben, legt die Arbeitgeberin das anwendbare Arbeitszeitmodell fest.</p> <p><sup>3</sup> Die Arbeitgeberin kann den Mitarbeitenden im Rahmen der Arbeitszeitmodelle mobile Arbeitsformen ermöglichen.</p>	<p><b>2.7.1 Allgemeines</b></p> <p><sup>1</sup>Bei der Arbeitgeberin kommen die Arbeitszeitmodelle gemäss Ziff. 2.7.2, 2.7.3 und 2.7.4 zur Anwendung.</p> <p><sup>2</sup>Für Mitarbeitende, die ihre Arbeitsleistung nicht gemäss Einsatzplanung zu erbringen haben, legt die Arbeitgeberin das anwendbare Arbeitszeitmodell fest.</p> <p><sup>3</sup>Die Bedürfnisse der Mitarbeitenden sind bei der Einsatzplanung, im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten, angemessen zu berücksichtigen.</p> <p><sup>4</sup>Die Arbeitgeberin kann den Mitarbeitenden im Rahmen der Arbeitszeitmodelle mobile Arbeitsformen ermöglichen.</p>
<p><b>2.7.2 Arbeitszeiten gemäss Einsatzplan</b></p> <p><sup>1</sup>Mitarbeitende erbringen die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit gemäss Einsatzplanung.</p> <p><sup>2</sup>Die Mitarbeitenden werden von der Arbeitgeberin in der Regel zwei Wochen im Voraus über ihre geplanten Arbeitseinsätze informiert. Bei Vorliegen von zwingenden Gründen und unter der Voraussetzung der Zumutbarkeit ist die Arbeitgeberin zur einseitigen Anordnung kurzfristiger Änderungen der Einsatzplanung berechtigt.</p> <p><sup>3</sup>Erfolgt eine Absage oder Kürzung weniger als 24 Stunden vor dem geplanten Einsatz und beharren die Mitarbeitenden auf Erbringung der Arbeitsleistung gemäss Einsatzplanung, so gilt der entsprechende Einsatz als geleistet, sofern der Grund der Absage bzw. Kürzung der Arbeitgeberin zuzurechnen ist.</p> <p><sup>4</sup>Die minimale tägliche Arbeitszeit soll in der Regel 50 Prozent der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit betragen. Die Berechnung der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit basiert auf der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Diese Regelung gilt nicht für Samstage.</p> <p><sup>5</sup>Der Zeitsaldo der Mitarbeitenden soll zu keinem Zeitpunkt zehn Minusstunden und 50 Plusstunden überschreiten.</p> <p><sup>6</sup>Weist der Zeitsaldo ausnahmsweise mehr als die Maximalzahl der Plusstunden gemäss Abs. 5 auf, treffen Arbeitgeberin und Mitarbeitende geeignete Massnahmen zur Reduktion des Zeitsaldos.</p> <p><sup>7</sup>In Ausnahmefällen können Arbeitgeberin und Mitarbeitende die</p>	<p><b>2.11.1 Arbeitszeiten gemäss Einsatzplan</b></p> <p><sup>1</sup>Mitarbeitende erbringen die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit gemäss Einsatzplanung.</p> <p><sup>2</sup>Die Mitarbeitenden werden von der Arbeitgeberin in der Regel zwei Wochen im Voraus über ihre geplanten Arbeitseinsätze informiert. Bei Vorliegen von zwingenden Gründen und unter der Voraussetzung der Zumutbarkeit ist die Arbeitgeberin zur einseitigen Anordnung kurzfristiger Änderungen der Einsatzplanung berechtigt.</p> <p><sup>3</sup>Erfolgt eine Absage oder Kürzung weniger als 48 Stunden vor dem geplanten Einsatz und möchten die Mitarbeitenden die Arbeitsleistung dennoch gemäss Einsatzplanung erbringen, so gilt der entsprechende Einsatz als geleistet, sofern der Grund der Absage bzw. Kürzung der Arbeitgeberin zuzurechnen ist.</p> <p><sup>4</sup>Mitarbeitende im Stundenlohn können zu zusätzlichen kurzfristigen Einsätzen aufgeboten werden, wenn sie solche Einsätze ablehnen können.</p> <p><sup>5</sup>Die minimale tägliche Arbeitszeit soll in der Regel 50 Prozent der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit betragen. Die Berechnung der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit basiert auf der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Diese Regelung gilt nicht für Samstage.</p> <p><sup>6</sup>Der Zeitsaldo der Mitarbeitenden soll zu keinem Zeitpunkt zehn Minusstunden und 50 Plusstunden überschreiten.</p> <p><sup>7</sup>Weist der Zeitsaldo ausnahmsweise mehr als die Maximalzahl der Plus-/Minusstunden gemäss Abs. 5 auf, treffen Arbeitgeberin und Mitarbeitende regelmässig geeignete Massnahmen zur Reduktion</p>

<p>Auszahlung eines positiven Zeitsaldos vereinbaren.</p>	<p>des Zeitsaldos.</p> <p><sup>8</sup>In Ausnahmefällen können Arbeitgeberin und Mitarbeitende die Auszahlung eines positiven Zeitsaldos vereinbaren.</p>
<p><b>2.7.3 Jahresarbeitszeit</b></p> <p><sup>1</sup>Mitarbeitende mit Jahresarbeitszeit haben die vertragliche Arbeitszeit innerhalb eines Jahres unter Beachtung einer allfälligen Einsatzplanung zu erbringen.</p> <p><sup>2</sup>Für Mitarbeitende, die ihre Arbeitsleistung gemäss Einsatzplanung zu erbringen haben, gelten zusätzlich die folgenden Regelungen gemäss Bst. a, b und c:</p> <p>Die Mitarbeitenden werden von der Arbeitgeberin in der Regel zwei Wochen im Voraus über ihre geplanten Arbeitseinsätze informiert. Bei Vorliegen von zwingenden Gründen und unter der Voraussetzung der Zumutbarkeit ist die Arbeitgeberin zur einseitigen Anordnung kurzfristiger Änderungen der Einsatzplanung berechtigt.</p> <p>Erfolgt eine Absage oder Kürzung weniger als 24 Stunden vor dem geplanten Einsatz, so gilt der entsprechende Einsatz als geleistet, sofern der Grund der Absage bzw. Kürzung der Arbeitgeberin zuzurechnen ist.</p> <p>Die minimale tägliche Arbeitszeit soll in der Regel 50 Prozent der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit betragen. Die Berechnung der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit basiert auf der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Diese Regelung gilt nicht für Samstage.</p> <p><sup>3</sup>Der Zeitsaldo der Mitarbeitenden soll zu keinem Zeitpunkt 60 Minusstunden und 120 Plusstunden überschreiten.</p> <p><sup>4</sup>Die geleistete Arbeit wird jährlich einmal saldiert. Im Zeitpunkt der Saldierung soll der Zeitsaldo 60 Minusstunden und 60 Plusstunden nicht überschreiten.</p> <p><sup>5</sup>Weist der Zeitsaldo zum Zeitpunkt der Saldierung ausnahmsweise mehr als 60 Plusstunden auf, treffen Arbeitgeberin und Mitarbeitende für das Folgejahr geeignete Massnahmen zur Reduktion des Zeitsaldos. Auf die nachfolgende Jahresperiode können in der Regel 60 Stunden übertragen werden. Der 60 Stunden übersteigende Saldo kann auf Wunsch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ausbezahlt oder übertragen werden.</p> <p><sup>6</sup>Liegt der Zeitsaldo zum Zeitpunkt der Saldierung über der Maximalzahl von 60 Minusstunden, verfallen die dieses Maximum übersteigenden Minusstunden zulasten der Arbeitgeberin. Ist der negative Zeitsaldo auf den Wunsch und/oder das Verhalten der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zurückzuführen, wird der gesamte negative Zeitsaldo auf die nachfolgende Jahresperiode übertragen.</p> <p><sup>7</sup>Swiss Post Solutions AG und SwissSign AG regeln die Einzelheiten.</p>	<p><b>2.7.3 Jahresarbeitszeit</b></p> <p><sup>1</sup>Mitarbeitende mit Jahresarbeitszeit haben die vertragliche Arbeitszeit innerhalb eines Jahres unter Beachtung einer allfälligen Einsatzplanung zu erbringen.</p> <p><sup>2</sup>Für Mitarbeitende, die ihre Arbeitsleistung gemäss Einsatzplanung zu erbringen haben, gelten zusätzlich die folgenden Regelungen gemäss Bst. a, b, und c:</p> <p>Die Mitarbeitenden werden von der Arbeitgeberin in der Regel zwei Wochen im Voraus über ihre geplanten Arbeitseinsätze informiert. Bei Vorliegen von zwingenden Gründen und unter der Voraussetzung der Zumutbarkeit ist die Arbeitgeberin zur einseitigen Anordnung kurzfristiger Änderungen der Einsatzplanung berechtigt.</p> <p>Erfolgt eine Absage oder Kürzung weniger als 48 Stunden vor dem geplanten Einsatz und möchten die Mitarbeitenden die Arbeitsleistung dennoch gemäss Einsatzplanung erbringen, so gilt der entsprechende Einsatz als geleistet, sofern der Grund der Absage bzw. Kürzung der Arbeitgeberin zuzurechnen ist.</p> <p>Die minimale tägliche Arbeitszeit soll in der Regel 50 Prozent der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit betragen. Die Berechnung der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit basiert auf der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Diese Regelung gilt nicht für Samstage.</p> <p><sup>3</sup>Der Zeitsaldo der Mitarbeitenden soll zu keinem Zeitpunkt 60 Minusstunden und 120 Plusstunden überschreiten. Weist der Zeitsaldo ausnahmsweise mehr als die Maximalzahl der Plus-/Minusstunden auf, treffen Arbeitgeberin und Mitarbeitende regelmässig geeignete Massnahmen zur Reduktion des Zeitsaldos.</p> <p><sup>4</sup>Die geleistete Arbeit wird jährlich einmal saldiert. Im Zeitpunkt der Saldierung soll der Zeitsaldo 60 Minusstunden und 60 Plusstunden nicht überschreiten.</p> <p><sup>5</sup>Weist der Zeitsaldo zum Zeitpunkt der Saldierung ausnahmsweise mehr als 60 Plusstunden auf, treffen Arbeitgeberin und Mitarbeitende für das Folgejahr geeignete Massnahmen zur Reduktion des Zeitsaldos. Auf die nachfolgende Jahresperiode können in der Regel 60 Stunden übertragen werden. Der 60 Stunden übersteigende Saldo kann auf Wunsch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ausbezahlt oder übertragen werden.</p> <p><sup>6</sup>Liegt der Zeitsaldo zum Zeitpunkt der Saldierung über der Maximalzahl von 60 Minusstunden, verfallen die dieses Maximum übersteigenden Minusstunden zulasten der Arbeitgeberin. Ist der negative Zeitsaldo auf den Wunsch und/oder das Verhalten der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zurückzuführen, wird der gesamte negative Zeitsaldo auf die nachfolgende Jahresperiode übertragen.</p> <p><sup>7</sup>Die Arbeitgeberin regelt die Einzelheiten.</p>
<p><i>(keine Aussage im aktuellen GAV SPS)</i></p>	<p><b>2.7.6 Reduktion des Beschäftigungsgrads für ältere Mitarbeitende</b></p> <p><sup>1</sup>Mitarbeitende in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, können der Arbeitgeberin den Antrag stellen, ihren Beschäftigungsgrad einmalig um mindestens 10 Prozent (gemessen an einer Vollzeitbeschäftigung) zu reduzieren.</p> <p><sup>2</sup>Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten kann die Arbeitgeberin diesen Antrag annehmen oder ablehnen. Eine Ablehnung ist zu begründen.</p> <p><sup>3</sup>Arbeitgeberin und Mitarbeitende vereinbaren den Zeitpunkt einer Beschäftigungsgradreduktion im Sinne von Abs. 1.</p> <p><sup>4</sup>Die übrigen Anstellungsbedingungen sowie die Funktion bleiben</p>

	<p>nach Möglichkeit unverändert.</p> <p><sup>5</sup>Im Falle einer Reduktion des Beschäftigungsgrads gemäss Abs. 1 bleibt der bei der Pensionskasse versicherte Lohn auf Wunsch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters unverändert, sofern dies die reglementarischen Bestimmungen der Pensionskasse Post zulassen. Die entsprechenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge der Weiterversicherung gehen zulasten der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters.</p> <p><sup>6</sup>Bezüglich Teilpensionierungen ist das Reglement der Pensionskasse Post massgebend.</p>
<b>2.9 Ferien, Feiertage</b>	
<p><b>2.9.1 Dauer der Ferien</b></p> <p><sup>1</sup>Pro Kalenderjahr haben die Mitarbeitenden folgende Ferienansprüche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bis zum und mit dem Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird: fünf Wochen</li> <li>- Ab dem Kalenderjahr, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird: sechs Wochen</li> </ul> <p><sup>2</sup> Bei Beginn und/oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Kalenderjahres wird der Ferienanspruch anteilmässig, pro rata temporis, gekürzt.</p>	<p><b>2.9.1 Dauer der Ferien</b></p> <p><sup>1</sup>Pro Kalenderjahr haben die Mitarbeitenden folgende Ferienansprüche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bis zum und mit dem Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird: fünf Wochen</li> <li>- Ab dem Kalenderjahr, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird: sechs Wochen</li> </ul> <p><sup>2</sup> Bei Beginn und/oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Kalenderjahres wird der Ferienanspruch anteilmässig, pro rata temporis, gekürzt.</p> <p><sup>3</sup>Die Mitarbeitenden im Stundenlohn haben Anspruch auf einen Feiertagszuschlag von 3 Prozent sowie auf einen Ferienzuschlag von 10.64 Prozent (bis zum und mit dem Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird) bzw. 13.04 Prozent (ab dem Kalenderjahr, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird).</p>
<b>2.10 Feiertage</b>	
<p>Insgesamt gewährt die Arbeitgeberin den Mitarbeitenden bis zu maximal 12 bezahlte Feiertage (exkl. Bundesfeiertag). Massgebend sind die Feiertage am Arbeitsort. Fallen die Feiertage auf einen Sonntag oder auf einen für die Mitarbeitenden arbeitsfreien Tag, so gelten sie als bezogen.</p>	<p><sup>1</sup>Insgesamt gewährt die Arbeitgeberin den Mitarbeitenden bis zu maximal 12 bezahlte Feiertage (exkl. Bundesfeiertag). Massgebend sind die Feiertage am Arbeitsort. Fallen die Feiertage auf einen Sonntag oder auf einen für die Mitarbeitenden arbeitsfreien Tag, so gelten sie als bezogen.</p> <p><sup>2</sup>Für Mitarbeitende im Stundenlohn gilt Ziffer 2.9.1 Abs. 3.</p>
<b>2.12 Weiterbildungen</b>	
<p><sup>1</sup>Die Arbeitgeberin fördert die Weiterbildung der Mitarbeitenden aktiv. Die Verantwortung für die Weiterbildung liegt gemeinsam bei den Mitarbeitenden und den Vorgesetzten.</p> <p><sup>2</sup>Die Mitarbeitenden sind berechtigt und verpflichtet, sich durch Weiterbildung den sich ändernden beruflichen Verhältnissen und Anforderungen anzupassen.</p> <p><sup>3</sup>Von der Arbeitgeberin angeordnete Weiterbildungen werden als Arbeitszeit angerechnet und finanziert.</p> <p><sup>4</sup>Die Einzelheiten zur Aus- und Weiterbildung regeln Swiss Post Solutions AG und SwissSign AG.</p>	<p><sup>1</sup>Die Arbeitgeberin fördert die Weiterbildung der Mitarbeitenden aktiv. Die Verantwortung für die Weiterbildung liegt gemeinsam bei den Mitarbeitenden und den Vorgesetzten.</p> <p><sup>2</sup>Im Rahmen der regelmässigen Mitarbeitendengespräche werden die Entwicklungsziele und die dafür benötigten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen besprochen und festgehalten.</p> <p><sup>3</sup>Die Mitarbeitenden sind berechtigt und verpflichtet, sich durch Weiterbildung den sich ändernden beruflichen Verhältnissen und Anforderungen anzupassen. Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, Weiterbildungsaktivitäten der Mitarbeitenden zu unterstützen.</p> <p><sup>4</sup>Von der Arbeitgeberin angeordnete Weiterbildungen werden als Arbeitszeit angerechnet und finanziert.</p> <p><sup>5</sup>Die Einzelheiten zur Aus- und Weiterbildung richten sich nach der «Fachweisung Finanzielle Beteiligung an Aus- und Weiterbildungen für Mitarbeitende im GAV Die Schweizerische Post AG».</p>
<b>2.14 Lohn und Zulagen</b>	
<p><b>2.14.1 Allgemeines</b></p> <p><sup>1</sup>Der Lohn bemisst sich nach Funktion, Erfahrung und Leistung. Vorbehalten bleiben Verpflichtungen aus Vereinbarungen mit</p>	<p><b>2.14.1 Allgemeines</b></p> <p><sup>1</sup>Der Lohn bemisst sich nach Funktion, Erfahrung und Leistung. Vorbehalten bleiben Verpflichtungen aus Vereinbarungen mit</p>

<p>Kunden im Rahmen von Sourcing-Situationen.</p> <p><sup>2</sup>Die Auszahlung des Jahreslohns erfolgt in 13 Teilen.</p> <p><sup>3</sup>Die Monatslöhne werden jeweils per 25. des Monats bargeldlos ausbezahlt. Fällt dieser Tag auf ein Wochenende oder auf einen Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am vorangehenden Werktag. Die 13. Rate wird im November und bei Ein- und Austritt im Kalenderjahr pro rata temporis ausbezahlt.</p> <p><sup>4</sup>Vom Bruttolohn werden die arbeitnehmerseitigen Beiträge für die gesetzlichen und sonstigen (Sozial-) Versicherungen abgezogen.</p> <p><sup>5</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, zu Unrecht erfolgte Leistungen der Arbeitgeberin sowie zu Unrecht nicht belastete Lohnabzüge zurückzuerstatten. Dies gilt insbesondere bei Leistungen der Arbeitgeberin ohne gültigen Grund, aus einem nicht verwirklichten oder aus einem nachträglich weggefallenen Grund.</p>	<p>Kunden im Rahmen von Sourcing-Situationen.</p> <p><sup>2</sup>Die Auszahlung des Jahreslohns erfolgt in 13 Teilen.</p> <p><sup>3</sup>Die Monatslöhne werden jeweils per 25. des Monats bargeldlos ausbezahlt. Fällt dieser Tag auf ein Wochenende oder auf einen Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am vorangehenden Werktag. Die 13. Rate wird im November und bei Ein- und Austritt im Kalenderjahr pro rata temporis ausbezahlt.</p> <p><sup>4</sup>Die Stundenlöhne werden spätestens zehn Tage nach Ablauf der Abrechnungsperiode ausbezahlt. Fällt dieser Tag auf ein Wochenende oder auf einen Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am nächstfolgenden Werktag. Der Anteil des 13. Monatslohns ist im Stundenlohn inbegriffen.</p> <p><sup>5</sup>Vom Bruttolohn werden die arbeitnehmerseitigen Beiträge für die gesetzlichen und sonstigen (Sozial-) Versicherungen abgezogen.</p> <p><sup>6</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, zu Unrecht erfolgte Leistungen der Arbeitgeberin sowie zu Unrecht nicht belastete Lohnabzüge zurückzuerstatten. Dies gilt insbesondere bei Leistungen der Arbeitgeberin ohne gültigen Grund, aus einem nicht verwirklichten oder aus einem nachträglich weggefallenen Grund.</p>
<p><b>2.14.2 Mindestlohn</b></p> <p><sup>1</sup> Der Mindestlohn beträgt im Jahr 50 000 CHF.</p> <p><sup>2</sup> Bei Übernahmen von MA von Drittfirmen gelten die Mindestlohnbestimmungen nicht.</p>	<p><b>2.14.2 Mindestlohn</b></p> <p><sup>1</sup>Der Mindestlohn beträgt im Jahr 52'000 CHF.</p> <p><sup>2</sup>Bei Übernahmen von Mitarbeitenden von Drittfirmen gilt der Mindestlohn gem. Ziffer 2.14.2 nach Ablauf der mit den Drittfirmen getroffenen vertraglichen Übergangsregelungen, spätestens jedoch nach Ablauf eines Jahres.</p>
<p><b>2.15 Arbeitsverhinderung</b></p>	
<p><b>2.15.5 Leistungen bei Krankheit</b></p> <p><sup>1</sup>Die Arbeitgeberin schliesst zugunsten ihrer Mitarbeitenden eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung über ein versichertes Taggeld von 80 Prozent des Bruttolohnes und einer maximalen Leistungsdauer von 730 Tagen (inkl. Wartefrist) ab.</p> <p><sup>2</sup>Die Wartefrist beträgt mindestens 60 Tage. Während der Wartefrist bezahlt die Arbeitgeberin den auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallenden Lohn.</p> <p><sup>3</sup>Die Versicherungsprämien werden je zur Hälfte durch die Arbeitgeberin und die Mitarbeitenden getragen. Die Prämien richten sich nach den jeweils gültigen Verträgen mit den Versicherern.</p> <p><sup>4</sup>Bei unverschuldeter, medizinisch begründeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit leitet die Arbeitgeberin das Krankentaggeld gemäss Abs. 1 an die betroffene Mitarbeiterin oder den betroffenen Mitarbeiter weiter. Diese Taggeldleistungen ergänzt die Arbeitgeberin während der ersten 365 Tage der Arbeitsunfähigkeit mit einer Lohnfortzahlung, sodass der verhinderten Mitarbeiterin oder dem verhinderten Mitarbeiter während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit zusammen mit dem Krankentaggeld insgesamt ein Betrag ausbezahlt wird, der 100 Prozent des auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallenden Nettolohns bei voller Arbeitsfähigkeit entspricht. Diese ergänzende Lohnfortzahlung setzt eine Leistungspflicht des Krankentaggeldversicherers voraus.</p> <p><sup>5</sup>Während der verbleibenden 365 Tage besteht bei gegebenen Voraussetzungen Anspruch auf Weiterleitung des Krankentaggeldes gemäss Abs. 1. Sämtliche Leistungen richten sich nach den jeweils gültigen allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) des Krankentaggeldversicherers.</p> <p><sup>6</sup>Der ergänzende Lohnfortzahlungsanspruch gemäss Abs. 4 besteht nur während der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Nach Beendigung besteht bei gegebenen Voraussetzungen ausschliesslich ein Anspruch auf das versicherte Taggeld gegenüber der Versicherung nach den anwendbaren Versicherungsbedingungen.</p>	<p><b>2.15.5 Leistungen bei Krankheit</b></p> <p><sup>1</sup>Die Arbeitgeberin schliesst zugunsten ihrer Mitarbeitenden eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung über ein versichertes Taggeld von 80 Prozent des Bruttolohnes und einer maximalen Leistungsdauer von 730 Tagen (inkl. Wartefrist) ab.</p> <p><sup>2</sup>Die Wartefrist beträgt mindestens 60 Tage. Während der Wartefrist bezahlt die Arbeitgeberin den auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallenden Lohn.</p> <p><sup>3</sup>Die Versicherungsprämien werden je zur Hälfte durch die Arbeitgeberin und die Mitarbeitenden getragen. Die Prämien richten sich nach den jeweils gültigen Verträgen mit den Versicherern.</p> <p><sup>4</sup>Bei unverschuldeter, medizinisch begründeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit leitet die Arbeitgeberin das Krankentaggeld gemäss Abs. 1 an die betroffene Mitarbeiterin oder den betroffenen Mitarbeiter weiter. Diese Taggeldleistungen ergänzt die Arbeitgeberin während der ersten 365 Tage der Arbeitsunfähigkeit mit einer Lohnfortzahlung, sodass der verhinderten Mitarbeiterin oder dem verhinderten Mitarbeiter während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit zusammen mit dem Krankentaggeld insgesamt ein Betrag ausbezahlt wird, der 100 Prozent des auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallenden Nettolohns bei voller Arbeitsfähigkeit entspricht. Diese ergänzende Lohnfortzahlung setzt eine Leistungspflicht des Krankentaggeldversicherers voraus.</p> <p><sup>5</sup>Während der verbleibenden 365 Tage besteht bei gegebenen Voraussetzungen Anspruch auf Weiterleitung des Krankentaggeldes gemäss Abs. 1. Sämtliche Leistungen richten sich nach den jeweils gültigen allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) des Krankentaggeldversicherers.</p> <p><sup>6</sup>Der ergänzende Lohnfortzahlungsanspruch gemäss Abs. 4 besteht nur während der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Nach dessen Beendigung besteht bei gegebenen Voraussetzungen ausschliesslich ein Anspruch auf das versicherte Taggeld gegenüber der Versicherung nach den anwendbaren Versicherungsbedingungen.</p>

<p>dessen Beendigung besteht bei gegebenen Voraussetzungen ausschliesslich ein Anspruch auf das versicherte Taggeld gegenüber der Versicherung nach den anwendbaren Versicherungsbedingungen.</p> <p><sup>7</sup>Während der Probezeit bezahlt die Arbeitgeberin bei Krankheit während längstens acht Wochen den auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallenden Lohn.</p>	<p><sup>7</sup>Während der Probezeit bezahlt die Arbeitgeberin bei Krankheit während längstens acht Wochen den auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallenden Lohn.</p> <p><sup>8</sup>Bei Mitarbeitenden im Stundenlohn mit einem Beschäftigungsgrad von &gt;20% ist Ziffer 2.15.5 gleichermaßen anwendbar.</p> <p><sup>9</sup>Bei Mitarbeitenden im Stundenlohn mit einem Beschäftigungsgrad von ≤20% erfolgt keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, stattdessen wird ein Lohnzuschlag von 2,5% ausgerichtet. Jedoch sind für regelmässige Einsätze von mehr als drei Monaten in Bezug auf die Lohnfortzahlung die gesetzlichen Bestimmungen resp. die Basler Skala anzuwenden.</p>
--	--

## 2.24 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### 2.24.4 Kündigungsschutz

<sup>1</sup>Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin während der Arbeitsunfähigkeit in Folge Krankheit oder Unfall erfolgt unter Berücksichtigung der gesetzlichen Sperrfristen (Art. 336c OR). Vorbehalten bleibt die Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses bei Eintritt einer vollständigen oder teilweisen Invalidität, die Anspruch auf Rentenleistungen der IV und der Pensionskasse gibt.

<sup>2</sup>In Ergänzung zu Art. 336 Abs. 2 Bst. b OR ist eine Kündigung auch dann missbräuchlich, wenn sie aufgrund einer Mitgliedschaft bei einem gewerkschaftlichen oder betrieblichen Mitwirkungsorgan gemäss Ziff. 2.22 und Ziff. 3.2.1 erfolgt. In diesen Fällen beträgt die maximale Entschädigung 12 Monatslöhne.

### 2.24.4 Kündigungsschutz

<sup>1</sup>Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin während der Arbeitsunfähigkeit in Folge Krankheit oder Unfall erfolgt unter Berücksichtigung der gesetzlichen Sperrfristen (Art. 336c OR). Vorbehalten bleibt die Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses bei Eintritt einer vollständigen oder teilweisen Invalidität, die Anspruch auf Rentenleistungen der IV und der Pensionskasse gibt.

<sup>2</sup>Mitglieder der Personalvertretung, Mitglieder der Arbeitnehmervertretung im Stiftungsrat der Pensionskasse und Mitarbeitende, die Mitglied eines Firmen - /Branchenvorstandes einer vertragsschliessenden Gewerkschaft und der Arbeitgeberin als solche gemeldet sind, dürfen während der Amtszeit und ein Jahr nach Ende der Amtszeit aufgrund ihrer ordnungsgemässen Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter/-in weder gekündigt werden noch dürfen ihnen andere Nachteile erwachsen.

## 2.26 Sozialvereinbarung

### 2.26.1 Anwendbarkeit der Sozialvereinbarung

<sup>1</sup>Die Arbeitgeberin schöpft alle sinnvollen Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung aus bevor sie Mitarbeitenden ohne deren Verschulden kündigt.

<sup>2</sup>Kündigt die Arbeitgeberin aus betriebsorganisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen das Arbeitsverhältnis, so kommt die Sozialvereinbarung dieses GAV zur Anwendung.

### 2.26.1 Anwendbarkeit der Sozialvereinbarung

<sup>1</sup>Die Arbeitgeberin schöpft alle sinnvollen Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung aus, bevor sie Mitarbeitenden ohne deren Verschulden kündigt.

<sup>2</sup>Kündigt die Arbeitgeberin aus wirtschaftlichen oder betriebsorganisatorischen Gründen das Arbeitsverhältnis, so kommt die Sozialvereinbarung dieses GAV zur Anwendung.

<sup>3</sup>Es gelten folgende Kündigungsfristen im Falle von wirtschaftlich oder betriebsorganisatorisch bedingtem Stellenverlust gemäss nachstehender Tabelle.

Alter / Dienstjahre	≤49	50-54	55-59	≥60
2-5	3 (ord. K-Frist)	5	6	7
6-10	5	7	8	10
11-20	7	8	10	10
>20	8	10	10	10

#### Definition Dienstjahre:

Im Rahmen der Sozialvereinbarung gelten nur die effektiv bei SPS oder bei der Post (ganzer Konzern) geleisteten Dienstjahre.

#### Besonderes Vorgehen bei Verlust/Auslaufen/Reduktion eines Kundenvertrags:

- Die Sozialpartner werden informiert und über die geplanten Schritte orientiert
- Die Mitarbeitenden erhalten neben einer persönlichen

	<p>Vorausinformation eine formelle schriftliche Vorankündigung. Am darauffolgenden Monatsersten beginnt die Kündigungsfrist gemäss Sozialvereinbarung zu laufen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eine formelle Kündigung ist per Ablauf des Kundenvertragess unter Einhaltung der Kündigungsfrist gemäss GAV auszusprechen, sofern der Kundenvertrag effektiv endet.</li> </ul> <p><b>Ausgenommen von dieser Sozialvereinbarung sind:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kündigungen, die aufgrund mangelnder Leistung resp. mangelndem Verhalten der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters durch die Arbeitgeberin ausgesprochen werden.</li> <li>- Mitarbeitende im Stundenlohn</li> </ul>
<p><b>2.26.2 Grundsätze</b></p> <p><sup>1</sup>Mitarbeitende, welche von einer betriebsorganisatorischen oder wirtschaftlichen Massnahme betroffen sind, werden von der Arbeitgeberin so früh wie möglich informiert. Sind mindestens 10 Mitarbeitende derselben Arbeitgeberin (Swiss Post Solutions AG oder SwissSign AG) oder mindestens 5 Mitarbeitende am gleichen Standort innerhalb von drei Monaten aus denselben Gründen betroffen, informiert die Arbeitgeberin auch die vertragschliessenden Gewerkschaften.</p> <p><sup>2</sup>Die Arbeitgeberin trifft alle zweckmässigen Massnahmen zur Vermeidung von Kündigungen gemäss Ziff. 2.26.1 Abs. 2.</p> <p><sup>3</sup>Die Arbeitgeberin unterstützt die von Kündigungen gemäss Ziff. 2.26.1 betroffenen Mitarbeitenden bei der internen und externen Stellensuche, insbesondere auch bei der Stellensuche bei anderen Konzerngesellschaften der Schweizerischen Post AG.</p> <p><sup>4</sup>Auf Wunsch werden betroffene Mitarbeitende durch das Arbeitsmarktzentrum der Post CH AG unterstützt, sofern die Unterstützung aller Voraussicht nach dazu beitragen wird, eine Arbeitslosigkeit der/des Mitarbeitenden zu vermeiden.</p> <p><sup>5</sup>Die Arbeitgeberin unterstützt zweckmässige Bildungsmassnahmen, welche die Chancen der/des Mitarbeitenden auf dem Arbeitsmarkt verbessern.</p> <p><sup>6</sup>Findet ein/e von einer Kündigung gemäss Ziff. 2.26.1 betroffene/r Mitarbeitende/r vor oder während der Kündigungsfrist intern oder extern eine neue Stelle, verzichtet die Arbeitgeberin auf die Einhaltung der Kündigungsfrist durch die/den Mitarbeitende/n, sofern einem solchen Verzicht nicht zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen.</p> <p><sup>7</sup>Von einer Kündigung gemäss Ziff. 2.26.1 betroffene Mitarbeitende haben das Recht, Bewerbungsgespräche während der bezahlten Arbeitszeit zu führen. Bei Inanspruchnahme von Arbeitszeit für Bewerbungsgespräche kann die Arbeitgeberin verlangen, dass die/der Mitarbeitende den Nachweis für die Teilnahme an einem Bewerbungsgespräch erbringt.</p>	<p><b>2.26.2 Grundsätze</b></p> <p><sup>1</sup>Die Arbeitgeberin trifft alle zweckmässigen Massnahmen zur Vermeidung von Kündigungen gemäss Ziff. 2.26.1 Abs. 2.</p> <p><sup>2</sup>Die Arbeitgeberin unterstützt die von Kündigungen gemäss Ziff. 2.26.1 betroffenen Mitarbeitenden bei der internen und externen Stellensuche, insbesondere auch bei der Stellensuche bei anderen Konzerngesellschaften der Schweizerischen Post AG.</p> <p><sup>3</sup>Auf Wunsch werden betroffene Mitarbeitende durch das Laufbahnzentrum der Post CH AG unterstützt, sofern die Unterstützung aller Voraussicht nach dazu beitragen wird, eine Arbeitslosigkeit der/des Mitarbeitenden zu vermeiden.</p> <p><sup>4</sup>Die Arbeitgeberin unterstützt zweckmässige Bildungsmaßnahmen, welche die Chancen der/des Mitarbeitenden auf dem Arbeitsmarkt verbessern.</p> <p><sup>5</sup>Findet ein/e von einer Kündigung gemäss Ziff. 2.26.1 betroffene/r Mitarbeitende/r vor oder während der Kündigungsfrist intern oder extern eine neue Stelle, verzichtet die Arbeitgeberin auf die Einhaltung der Kündigungsfrist durch die/den Mitarbeitende/n, sofern einem solchen Verzicht nicht zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen.</p> <p><sup>6</sup>Von einer Kündigung gemäss Ziff. 2.26.1 betroffene Mitarbeitende haben das Recht, Bewerbungsgespräche während der bezahlten Arbeitszeit zu führen. Bei Inanspruchnahme von Arbeitszeit für Bewerbungsgespräche kann die Arbeitgeberin verlangen, dass die/der Mitarbeitende den Nachweis für die Teilnahme an einem Bewerbungsgespräch erbringt.</p>
<p><b>3.5 Geltungsdauer</b></p>	
<p><sup>1</sup>Dieser GAV tritt am 1. April 2017 in Kraft und ist befristet bis zum 31. Dezember 2019.</p> <p><sup>2</sup>Die Vertragsparteien verpflichten sich, spätestens sechs Monate vor Ablauf der Geltungsdauer Verhandlungen zu einem neuen GAV aufzunehmen.</p>	<p><sup>1</sup>Dieser GAV tritt am 1. Januar 2020 in Kraft und ist befristet bis zum 31. Dezember 2022.</p> <p><sup>2</sup>Die Vertragsparteien verpflichten sich, spätestens sechs Monate vor Ablauf der Geltungsdauer Verhandlungen zu einem neuen GAV aufzunehmen.</p>