



## **Sozialplan EZV-BAZG**

Eingereicht am 28. Januar 2021 beim Direktor

### **Rollen**

#### **Verhandlungsdelegation**

- Christian Levrat, Zentralpräsident Garanto
- Daniel Gisler, Vizepräsident Garanto
- Roberto Messina, Vizepräsident Garanto
- Angelo Ries, Vizepräsident Garanto
- Heidi Rebsamen, Geschäftsführerin Garanto
- Matthias Humbel, Leiter Branche öffentliche Verwaltung, transfair
- Andrea Tomini, Mitglied Vorstand Sektion Lugano-Dogane transfair
- Sergio Barella, Präsident Sektion Lugano-Dogane transfair
- Janine Wicki, Generalsekretärin PVB

#### **Sounding board:**

Zentralvorstand Garanto / Vorstand PVB / Vorstand transfair

# Verhandlungsgrundlage der beteiligten Personalverbände

## 1 Arbeitsbedingen in der neuen Struktur

### 1.1. Neue Lohnklasse

#### Forderungen

- Anhebung der Lohnklassen GWK auf das Niveau der Lohnklassen ZOLL, das heisst LK 18
- Bei Fällen, in denen die neue Lohnklasse bei Vertragsunterzeichnung noch nicht bekannt ist, sollen die Lohngarantien erst ab dem Zeitpunkt laufen, an dem die neue Lohnklasse festgelegt wird.

### 1.2 Spesen und Zuschläge

#### Forderungen

- Spezialzuschläge für neue Einheit Operationen (ja nach Touren)
- Vergütung Mehrauslagen bei Einsatz von örtlich getrennten Dienstabteilungen und bei Abfertigung beim zugelassenen Versender oder Empfänger
- Übernahme der GW-Zuschläge (vgl. Spesenreglement Bund Anhang 4 D52)
- Entschädigungen Fahrauslagen für Dienstorte, die nicht durch den öffentlichen Verkehr erreichbar ((vgl. Spesenreglement Bund Anhang 4 D52)
- Reisekostenentschädigungen (vgl. 2.4)

### 1.3 neue Arbeitszeitbestimmungen für das unregelmässig arbeitenden Personal (Arbeitszeitbestimmungen des GWK)

#### Forderungen

##### Allgemein

- Überarbeiten der Arbeitszeitbestimmungen des GWK an die modernen Begebenheiten
- Grösstmögliche Mitwirkung und Mitentscheiden bei den Schichtplänen
- Rotation nach neusten gesundheits-wissenschaftlichen Erkenntnissen
- 3 Jahre Planungssicherheit für die Mitarbeitenden (Feiertage)
- die ergonomische Ausstattung der Arbeitsplätze und Dienstwagen

## **Forderungen Allgemein (Fortsetzung)**

- vertrauliche jährliche medizinische Untersuchung und Beratung ab 45, finanziert durch die EZV
- jährliche Kontrollen Lärm und Luft beim Arbeitsort
- den Ausbau des gesundheitlichen Dienstes durch Beratungsleistungen für Ernährung und Bewegung
- Wiedereinführung von 2h Sport pro Woche und andere fitnessfördernde Massnahmen auf Arbeitszeit

## **Erleichterungen ab 50**

- Dienste zwischen 22.00 und 5.00 nur noch auf freiwilliger Basis
- freie Postenwahl ab 55, das heisst keine Einteilungen und Versetzungen mehr
- Anpassung der SIT-Ausbildung
- Schwergewichts- Unterstützungseinsätze nur noch auf freiwilliger Basis
- Möglichkeit, am Schluss Teilzeit arbeiten zu können mit Beteiligung des Arbeitgebers (Modell 80+10: Reduktion auf 80% wobei die Verwaltung 10% des Gehaltes übernimmt, sodass die Person schlussendlich 90% Lohn erhält)
- die Schaffung von Arbeitsplätzen im Backoffice und mit erleichterten Arbeitsbedingungen

## **1.4 Rentenalter**

### **Forderungen**

- Unterstellung unter die besondere Personalkategorie
- Aufnahme in die Liste der Funktionen gemäss Art. 88f BPV, die Anspruch auf eine Beteiligung des Arbeitgebers an der Überbrückungsrente haben
- Garantie der Übergangsbestimmungen von Art 9a VPABP vom 1. Mai 2019
- Garantie derselben wenn ein ehemaliger Postenchef in den Stab wechselt
- Garantie derselben wenn durch die Reorganisation Mitarbeitende nicht mehr in anspruchsberechtigten Funktionen eingesetzt werden, sofern sie die Bedingungen zuvor erfüllten
- Die Verweildauerbeschränkung wird nicht mehr angewendet
- Gutschrift für jene Personen, die eine Anzahl Jahre beim GWK gearbeitet haben
- Lösung für jene, die Rentenalter 60 um 4 Tage verpasst haben

## **1.5 Ausrüstung**

### **Forderungen**

- Begründung der Notwendigkeit (Situationen wo es Sinn macht aufführen) und die Verhältnismässigkeit des Schutzwestenobligatoriums
- leichteste und sicherste Schutzweste auf dem Markt
- Personen mit speziellen körperlichen Konstitutionen erhalten eine massgeschneiderte Schutzweste
- auf die körperliche Konstitution von Frauen ist besonders zu achten
- bei der Wahl der Gegenstände für die Ausrüstung ist neben der Sicherheit auch auf das Gewicht zu achten

## **2 Besonderheiten der Überführung des bestehenden Personals**

### **2.1 Keine Entlassungen**

#### **Forderungen**

- Das BAZG stellt viele verschiedenen Arbeitsplätze für das Übergangspersonal zur Verfügung, deren Anforderungsprofil unterschiedlich ist
- Das BAZG stellt allen, die bis 65 arbeiten wollen oder müssen einen adäquaten Arbeitsplatz zur Verfügung
- das BAZG-Kader ist besorgt, dass diese Personen in einer positiven Arbeitsatmosphäre arbeiten können. Ansonsten schreiten die Verantwortlichen ein.

### **2.2 Lohnsicherheit**

#### **Forderungen**

- Die EZV unterstützt eine Übergangsregelung für die EZV, wonach die bestehende Regelung für die nächsten 10 Jahre gilt

### **2.3 Ausbildungssicherheit**

#### **Forderungen**

- die Ausbildungskonzepte sind so zu gestalten, dass möglichst alle die Ziele erreichen können
- Alle, die es ausdrücklich wünschen, werden weitergebildet
- die Weiter- und Ausbildungskonzepte sind so zu gestalten, dass ein Dienst ohne Waffe auch weiterhin möglich ist und zwar hochqualifiziert.

### **2.4 Standortsicherheit**

#### **Forderungen**

- Ermöglichen des Arbeitens im ÖV bei über 1 Stunde Reisezeit
- Förderung von Homeoffice wo immer möglich
- Reisekostenentschädigung bei 2h Arbeitsweg
- Kostenbeteiligung an Miete bei Wochenaufenthalt

#### **Forderungen Vereinbarkeit**

- Bildung einer Arbeitsgruppe, welche praktische Lösungsmöglichkeiten zur Optimierung der Vereinbarkeit von Familie für das BAZG erarbeitet unter Mitarbeit der Sozialpartner
- Einheitliche Organisation in der gesamten Schweiz
- Maximal 3-4 Touren, einfachere Übersicht bei der Dienstplanung
- Schaffung eines Pool flex und Pool fix
- Individuelle Tourenvereinbarungen sollen ermöglicht werden
- Förderungen von Teilzeitmodellen für Frauen und Männer, auch auf Kaderebene

## **2.5 Härtefälle**

### **Generelle Forderung**

- Frühpensionierung durch Lohnfortzahlung

### **Forderungen jüngere EZV-Angestellte unter 50**

- Nur diejenigen, die es ausdrücklich wünschen, sich neu zu orientieren nehmen an einem Arbeitsvermittlungsprogramm des Bundes teil (Ziffer 6 Sozialplan)
- Beim Antritt einer neuen Stelle mit tieferem Lohn innerhalb der Kündigungsfrist Übernahme der Salärdifferenz bis zur eigentlichen Kündigung
- Erhöhung der Stellen im HR-Center zur optimalen Begleitung der Übergangsphase
- Grosszügigere Abgangsentschädigung

Garanto/ transfair/PVB 28. Januar 2021