

Details Verhandlungsergebnis Gesamtarbeitsvertrag PostAuto AG

Der GAV für die Mitarbeitenden der PostAuto AG tritt mit den nachfolgend aufgeführten Neuerungen am 1. Januar 2022 in Kraft. Er löst den bis Ende 2021 verlängerten GAV 2016 ab und gilt für die Dauer von drei Jahren.

Thema	Neuerung
<p>Neues Arbeitszeitmodell</p> <p>[AZG-Personal¹]</p>	<p>Die dem Arbeitszeitgesetz (AZG) unterstellten Mitarbeitenden haben neu die Möglichkeit, freie Tage und gesperrte Dienste (Garantie, dass zugewiesene Einsätze nicht verändert werden) zu beantragen. Teilzeit-Mitarbeitende können zusätzlich auf Antrag und falls betrieblich möglich fixe Sperrtage innerhalb der Woche festlegen, an welchen kein Einsatz geplant werden darf. PostAuto kann in der Jahresplanung Arbeitstage ohne festen Dienst oder ohne Dienstschicht (sogenannte «Reservetage») einplanen, welche bis spätestens 17 Uhr des Vor-Vortages angepasst werden können. Im Gegenzug benötigen alle anderen Änderungen ab der Monatsplanung die Zustimmung der Mitarbeitenden. Diese erhalten ebenfalls eine Abgeltung, falls PostAuto sie sehr kurzfristig zum Dienst anbietet.</p> <p>Weiter können Mitarbeitende mit schulpflichtigen Kindern mindestens zwei Ferienwochen während den Schulferien beziehen. Die Ferienwochen beinhalten neu immer ein ganzes Wochenende. Dieser Anspruch kann aus betrieblichen Gründen auf zwei Wochen pro Jahr reduziert werden, insbesondere in touristischen Regionen.</p> <p>Die Zeitsalden der Mitarbeitenden werden neu im Minimum zweimal pro Jahr analysiert. Wenn nötig werden Massnahmen getroffen, um eine gleichmässige Auslastung der Mitarbeitenden sicherzustellen.</p>
<p>Entschädigungen für Ausnahmen in der Dienstgestaltung gemäss Arbeitszeitgesetz (AZG)</p> <p>[AZG-Personal]</p>	<p>Das AZG resp. die AZG Verordnung (AZGV) sehen mögliche Ausnahmen vor, z.B. Dienste/ Dienstreihenfolgen (Rotationen) sowie Ruheschichten im Sinne von optimalen Dienstgestaltungen abzuändern. Diese Ausnahmen können erst nach Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung umgesetzt werden. Vereinbarungen für Ausnahmen in der Dienstgestaltung haben jeweils Gültigkeit von Fahrplanwechsel bis zum Fahrplanwechsel des Folgejahres und sind jährlich abzuschliessen. Bei Anwendung dieser Ausnahmen sind für das AZG Personal neu zum Teil Entschädigungen in Form von Zeit vorgesehen.</p>
<p>Bestimmungen bzgl. Überzeit</p> <p>[AZG-Personal]</p>	<p>Neu sind mit einer pauschalen Zeitgutschrift pro Dienst kurze Abweichungen vom Dienstplan bis 15 Minuten (Überzeit) abgegolten.</p>
<p>Bestimmungen bzgl. Spesen</p> <p>[AZG-Personal]</p>	<p>Die bisherigen Zeitfenster für auswärtige Mittags-/Abendessenspausen mit unterschiedlichen Abgeltungen fallen weg. Ebenso wird die Vereinbarung Mahlzeitenpauschale für Fahrausweiskontrolleure PostAuto Region Zürich aufgehoben. Dafür wird neu jede auswärtige Pause unabhängig vom Bezugszeitpunkt gemäss Dienstplan einheitlich mit 11 Franken abgegolten. Für auswärtige Pausen an einem Ort ohne entsprechende Pauseninfrastruktur besteht neu Anspruch auf eine Entschädigung von 5 Franken für jede volle und jede angebrochene Stunde.</p>

¹ Neue Regelung für das dem Arbeitszeitgesetz (AZG) unterstellte Personal (z.B. PostAuto-Fahrer/in, Fahrausweiskontrolleur/in).

Vereinbarung «Abweichende Anstellungsbedingungen Schülertransporte vom GAV PostAuto für das Fahrpersonal» [AZG-Personal]	Die Vereinbarung «Abweichende Anstellungsbedingungen Schülertransporte vom GAV PostAuto für das Fahrpersonal» wird aufgehoben. Für das Fahrpersonal Schülertransporte gelten die Anstellungsbedingungen gemäss GAV PostAuto.
Vereinbarung «Zulage für nichtständige Zusatzaufgaben» [AZG-Personal]	Die Vereinbarung «Zulage für nichtständige Zusatzaufgaben» wird aufgehoben.
Treueprämie [ArG- und AZG-Personal ²]	Die Treueprämie wird für Mitarbeitende ab 20 Dienstjahren von zwei auf vier Wochen angehoben. Die vier Wochen können wahlweise in Form von Zeit oder Geld bezogen werden. Bis zum 20. Dienstjahr gilt die bestehende Treueprämie von einer Woche jeweils alle fünf Jahre.
Vollzugskostenbeitrag [ArG- und AZG-Personal]	Der bisherige Vollzugskostenbeitrag (10 Franken pro Monat für Vollzeitmitarbeitende) wird auf 0.35% des Grundlohnes festgelegt. Begründet ist diese Anpassung mit der Solidarität zwischen organisierten und nicht organisierten Mitarbeitenden. Diesen Beitrag entrichten alle Mitarbeitenden, die nicht Mitglied einer vertragsschliessenden Gewerkschaft sind und trotzdem von den Leistungen der Gewerkschaften (z.B. GAV-Verhandlungen, Weiterbildungsangebote) profitieren. Für Mitglieder einer Gewerkschaft entfällt der Vollzugskostenbeitrag, da sie einen entsprechenden Mitgliederbeitrag direkt an die Gewerkschaft bezahlen.
BG-Option [ArG- und AZG-Personal]	Das Anstellungsverhältnis BG-Option wird aufgehoben.
Beschäftigungsgrad Gelegenheitsarbeit / Arbeit im Stundenlohn [ArG- und AZG-Personal]	Der maximale durchschnittliche jährliche Beschäftigungsgrad wird von 20 auf 30 Prozent angehoben.
Lohnleichheit [ArG- und AZG-Personal]	Die Post als Arbeitgeberin verfolgt weiter das Ziel, nicht erklärbare Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern auszumerzen. Sie führt dazu regelmässige Analysen durch. Darüber hinaus haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, Lohndiskriminierung auf der vertraulichen Plattform PostCourage zu melden. Zudem sorgt die Post neu bei einem Grossteil der Stellenausschreibungen für Lohntransparenz schon im Inserat.
Gleichstellung [ArG- und AZG-Personal]	Der Gleichstellungsartikel des GAV wird deutlich erweitert und umfasst neu einen Diskriminierungsschutz aufgrund persönlicher Merkmale wie Kultur, Herkunft, Sprache, Glauben, sexuelle Orientierung, politische Überzeugung, Geschlechtsidentität, Aussehen, Gesundheitszustand, Alter, Lebensform, familiäre Situation oder Schwangerschaft.
Weiterentwicklung und Standortbestimmung [ArG- und AZG-Personal]	Der Weiterbildungsartikel wird um die berufliche Weiterentwicklung mittels temporärer Stellenwechsel, Projekteinsätzen und Stages erweitert. Ebenfalls haben Mitarbeitende, deren Weiterbildungsantrag abgelehnt wurde, neu die Möglichkeit auf eine Zweitbeurteilung durch die HR-Geschäftspartner. Zusätzlich festgehalten ist das Recht auf eine berufliche Standortbestimmung im Laufbahncentrum der Post.
Arbeitnehmerhaftung [ArG- und AZG-Personal]	Die Arbeitnehmerhaftung wird im GAV PostAuto wie folgt geregelt. «Die Mitarbeitenden haften gegenüber der Arbeitgeberin für den Schaden, den sie absichtlich oder grobfahrlässig verursacht haben.»
Trennung von Privat- und Berufsleben [ArG- und AZG-Personal]	Die Mitarbeitenden haben ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit während der Freizeit.
Mutterschaft / Vaterschaft* [ArG- und AZG-Personal]	Der Mutterschaftsurlaub wird erweitert. Neben den bestehenden 18 bezahlten Wochen Mutterschaftsurlaub, haben Mütter neu einen zusätzlichen Anspruch auf maximal 6 unbezahlte Wochen. Eine allfällige weiterführende unbezahlte Abwesenheit ist wie bis anhin mit den Vorgesetzten zu prüfen. Auch der Vaterschaftsurlaub wird erweitert: Statt auf bisher zwei haben Väter neu Anspruch auf vier bezahlte Wochen Vaterschaftsurlaub. Hinzu kommt ein Recht auf vier Wochen unbezahlten Urlaub. Dieselben Leistungen gelten bei Adoption und für die Partnerin einer Mutter in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft.

² Neue Regelung für das dem Arbeitsgesetz (ArG) (z.B. Büropersonal) und dem Arbeitszeitgesetz (AZG) unterstellte Personal.

Betreuungsurlaub* [ArG- und AZG-Personal]	Wenn beide Elternteile im Post-Konzern arbeiten, können sie ihre Ansprüche auf Mutter- und Vaterschaftsurlaub mit allen bezahlten und unbezahlten Wochen zusammenbringen – und unter Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Ansprüche untereinander frei aufteilen.
Freistellung für die Arbeit in der Personalkommission (PEKO) [ArG- und AZG-Personal]	Die Arbeitnehmervertretung kann ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, wenn die Wahrnehmung ihrer Aufgabe es erfordert und ihre Berufsarbeit es zulässt. Die Freistellung beträgt maximal 10% eines Vollzeitpensums. Die PEKO Mitglieder verpflichten sich, über die beanspruchte Freistellungszeit und die vorgenommenen Aktivitäten Auskunft zu geben.
Lohnmassnahmen 2022	Auf Lohnverhandlungen und Lohnmassnahmen für das Jahr 2022 wird verzichtet. Im 2022 werden lediglich die Lohnbänder um 0.4% angehoben. Wenn PostAuto im Regionalverkehr ein dem Geschäftsmodell entsprechendes, mindestens ausgeglichenes Spartenergebnis erzielt, kommt es zu einer rückwirkenden Einmalzahlung von max. 0.4% Lohnprozenten per Frühling 2023.

*bereits ab 1. Januar 2021 in Kraft