

Dach-GAV

Gültig ab 1. Januar 2025

Stand vom 1. Januar 2025



In Zusammenarbeit mit:





Die Schweizerische Post AG
Wankdorfallee 4
3030 Bern



syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation
Monbijoustrasse 33
Postfach
3001 Bern



transfair – Der Personalverband
Hopfenweg 21
Postfach
3000 Bern 14

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Allgemeine Bestimmungen und Grundsätze	5
1 Ausgangslage	5
2 Geltungsbereich und Parteien	6
2.1 Betrieblicher Geltungsbereich	6
2.2 Persönlicher Geltungsbereich	7
2.3 Bezeichnung der Parteien	7
3 Grundsätze der Personalpolitik	8
4 Grundsätze der Sozialpartnerschaft	10
Normative Bestimmungen	11
5 Übergeordnete Vertragsbestimmungen	11
5.1 Gültigkeit	11
5.2 Verhältnis zu Firmen-GAV	11
5.3 Lohn	11
5.4 Lohngleichheit	11
5.5 Arbeitszeit	12
5.6 Gleichstellung	12
5.7 Ältere und langjährige Mitarbeitende	12
5.8 Leihpersonal	13
5.9 Lernende	13
5.10 Persönlichkeitsschutz	13
5.11 Schutz der Gesundheit	14
5.12 Vereinbarkeit von Beruf und weiteren Lebensbereichen	14
5.13 Unterstützung bei der Angehörigenpflege	14
5.14 Berufliche Vorsorge	14
5.15 Weiterbildung	15
5.16 Jahresgespräch	15
5.17 Anrechenbarkeit der Anstellungsdauer	15
5.18 Datenschutz und elektronische Überwachung	15
5.19 Telearbeit	16
5.20 Differenzen Arbeitgeberin – Mitarbeitende	16
5.21 Missbräuchliche Kündigung	17
5.22 Sozialplan	17

	Seite
Schuldrechtliche Bestimmungen	18
6 Lohnverhandlungen	18
7 Mitwirkung	19
7.1 Allgemeines	19
7.2 Die Träger der Mitwirkung	19
7.3 Grade der Mitwirkung	19
7.4 Mitwirkungsgegenstände, -grade und -ebenen	20
8 Rechte und Pflichten der vertragsschliessenden Arbeitnehmenden-organisationen und ihrer Organe	23
8.1 Gewerkschaftsurlaub	23
8.2 Schutz für Mitglieder der Organe	23
8.3 Grundsätze zu Erhebung und Verwendung der Vollzugskostenbeiträge	24
8.4 Veranstaltungen, Zutritt zu Gebäuden	25
8.5 Kommunikationsinhalte und Kommunikationsmittel	25
8.6 Weitere Regelungen zu Rechten und Pflichten	25
9 Vollzug Dach-GAV und Firmen-GAV	26
9.1 Grundsätze	26
9.2 GAV-Vollzugskommission	26
9.3 Ombudsstelle	27
10 Zusammenarbeit und Konfliktlösung in der Sozialpartnerschaft	28
10.1 FAKO Konzern	28
10.2 FAKO der Konzerngesellschaften und grossen Organisationseinheiten	29
11 Paritätische Schlichtungskommission (PSK)	30
11.1 Zusammensetzung	30
11.2 Zuständigkeit	30
11.3 Verfahren	31
11.4 Kosten	32
11.5 Reglement	32
12 Arbeitsfriede und Verhandlungsbereitschaft	33
12.1 Arbeitsfriede	33
12.2 Verhandlungsbereitschaft	33
13 Geltungsdauer	34

Allgemeine Bestimmungen und Grundsätze

1 Ausgangslage

Die Schweizerische Post AG, die Gewerkschaft syndicom und der Personalverband transfair einigen sich auf nachstehenden Dach-Gesamtarbeitsvertrag (Dach-GAV), worin schuldrechtliche Bestimmungen, übergeordnete Vertragsbestimmungen mit normativem Charakter sowie die Zusammenarbeit zwischen den vertragsschliessenden Parteien geregelt sind.

2 Geltungsbereich und Parteien

2.1 Betrieblicher Geltungsbereich

¹ Der vorliegende Dach-GAV gilt für «Die Schweizerische Post AG» sowie für jene ihr zugehörigen Konzerngesellschaften, die in einem separat verhandelten Firmen-GAV den vorliegenden Dach-GAV als integrierenden Bestandteil erklärt oder sich diesem direkt angeschlossen haben.

Es sind dies:

- Post CH AG (GAV Post CH)
- Post CH Netz AG (GAV Post CH)
- Post CH Kommunikation AG (GAV Post CH)
- PostFinance AG
- PostAuto AG
- Post Immobilien Management und Services AG
- notime (Schweiz) AG
- PostLogistics AG
- Presto Presse-Vertriebs AG

² Dem vorliegenden Vertrag können sich freiwillig weitere Konzerngesellschaften der «Die Schweizerische Post AG» mit Sitz in der Schweiz anschliessen.

³ Gibt die Post ihre Aktienmehrheit an einer Gesellschaft auf und besteht in der Gesellschaft kein Firmen-GAV, so gehört die Gesellschaft mit sofortiger Wirkung nicht mehr zum Geltungsbereich dieses Dach-GAV. Gilt für die Gesellschaft ein Firmen-GAV, so gelten die Regelungen dieses Firmen-GAV bezüglich der Fortdauer der GAV-Unterstellung.

⁴ Die vertragsschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen haben das Recht, je Konzerngesellschaft Verhandlungen für einen Firmen-GAV zu verlangen.

2.2 Persönlicher Geltungsbereich

Dieser Dach-GAV gilt für das Personal der dem Vertrag unterstellten Gesellschaften. Ausgenommen vom Geltungsbereich sind Mitarbeitende mit einem Kader-Arbeitsvertrag, Verkaufsmitarbeitende mit variablem Lohn sowie grundsätzlich Praktikantinnen und Praktikanten.

2.3 Bezeichnung der Parteien

Die Parteien des vorliegenden Dach-GAV werden in der Folge als «vertrags-schliessende Parteien» bezeichnet. Die Parteien der jeweiligen Firmen-GAV in den angeschlossenen Gesellschaften werden als «GAV-Parteien» bezeichnet. Die diesem Dach-GAV angeschlossenen Konzerngesellschaften, unabhängig davon, ob sie einen Firmen-GAV haben oder nicht, werden in der Folge als «Konzerngesellschaften» bezeichnet. Die Gesamtheit der vertragsschliessenden Parteien, der GAV-Parteien sowie der angeschlossenen Konzerngesellschaften wird als «die Sozialpartner» bezeichnet. Die als «Arbeitgeberin» bezeichnete Partei ist jeweils die direkte Arbeitgeberin im individuellen Arbeitsverhältnis.

3 Grundsätze der Personalpolitik

¹ «Die Schweizerische Post AG» (im Folgenden kurz: die Post) orientiert sich an den unten stehenden Grundsätzen der Personalpolitik. Für die diesem Vertrag unterstellten Konzerngesellschaften gelten alle Grundsätze mit, sofern sie in der spezifischen Branche und im jeweils besonderen Umfeld sinnvoll und relevant sind.

² Die Post nimmt ihre soziale und gesellschaftliche Verantwortung als systemrelevante Institution in der Schweiz und als Arbeitgeberin wahr.

³ Die Post engagiert sich für ein modernes, innovatives, förderndes und forderndes Arbeitsumfeld. Sie bietet den Mitarbeitenden zahlreiche Berufsfelder und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten. Das macht die Post in wesentlichen Bereichen zu einer der attraktivsten Arbeitgeberinnen der Schweiz.

⁴ Als sozialverantwortliche Arbeitgeberin bietet die Post ihren Mitarbeitenden faire, attraktive und wirtschaftlich nachhaltige Anstellungsbedingungen. Zugleich stellt sie sicher, dass sie wettbewerbsfähig bleibt und weiterhin unternehmerisch handeln kann. Ihre soziale Verantwortung nimmt die Post auch im Thema Inklusion wahr. Sie ist Vorreiterin bei Themen wie Gesundheitsprävention, Arbeitsmarktfähigkeit und bei sozialen Fragen.

⁵ Der Erfolg der Post entsteht durch die Leistungsfähigkeit und die Innovationskraft der vielen Menschen, die bei der Post arbeiten. Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in allen Lebensphasen ist für die Post ein wichtiges Fundament. Dafür schafft sie attraktive Rahmenbedingungen. Sie stärkt die Diversität und verhindert Diskriminierung.

⁶ Führungspersonen tragen bei der Post eine besondere Verantwortung. Sie gestalten die Rahmenbedingungen für eine optimale Zusammenarbeit und sorgen gemeinsam mit den Mitarbeitenden für Entwicklung und Zukunftsorientierung.

⁷ Die Post engagiert sich in zahlreichen Berufsgruppen für die Nachwuchsförderung und leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur Berufsbildung in der Schweiz. Sie bildet Lernende aus und ermöglicht jungen Erwachsenen den Einstieg in die Arbeitswelt.

⁸ Lebenslanges Lernen und die Fähigkeit, neue Kompetenzen zu erwerben, sind für die Post als Unternehmen und ihre Mitarbeitenden essenziell. Die Post setzt dabei auf eine vorausschauende Entwicklung ihrer Mitarbeitenden. Sie fördert die Mitarbeitenden in der Eigenverantwortung ihrer Leistungs- und Arbeitsmarktfähigkeit mit flexiblen und zielgerichteten Entwicklungs- und Weiterbildungskonzepten.

⁹ Die Post engagiert sich für nachhaltige und faire Vorsorgelösungen für ihre Mitarbeitenden. Ihre eigene Pensionskasse entwickelt die Post gemeinsam mit der Vertretung der Arbeitnehmenden verantwortungsvoll weiter.

4 Grundsätze der Sozialpartnerschaft

¹ Die Sozialpartner respektieren die verfassungsrechtlich garantierte Koalitionsfreiheit.

² Sie engagieren sich für eine moderne und solide Sozialpartnerschaft, schaffen eine sinnvolle Ordnung des Arbeitslebens und garantieren den Mitarbeitenden fortschrittliche Arbeitsbedingungen.

³ Gemeinsam definieren sie faire Rahmenbedingungen, die es der Post und ihren Konzerngesellschaften erlauben, wirtschaftlich erfolgreich und gleichzeitig sozial verantwortlich zu sein.

⁴ Wo dies sinnvoll und möglich ist, engagieren sich die Sozialpartner gemeinsam für die Verhandlung und Umsetzung von für allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen sowie ähnlichen Mindeststandards über Arbeitsbedingungen, wie sie in diesem Dach-GAV und in den Firmen-GAV der Post definiert sind. Die Sozialpartner engagieren sich insbesondere in Branchen, in denen die Post und ihre Konzerngesellschaften eine wesentliche Rolle spielen.

⁵ Die vertragsschliessenden Parteien und die GAV-Parteien pflegen einen stetigen Dialog, damit tragfähige Lösungen möglich sind, die der Post und ihren Konzerngesellschaften sowie den Mitarbeitenden zugutekommen. Sie sprechen regelmässig über ihre Anliegen und handeln Lösungen aus.

⁶ Die vertragsschliessenden Parteien und die GAV-Parteien sorgen gemeinsam für die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen und den korrekten Vollzug des Dach-GAV sowie der Firmen-GAV und verhandelten Sozialpläne. Zudem verhandeln sie die Lohnmassnahmen.

⁷ Die Post und ihre Konzerngesellschaften begrüssen eine Mitgliedschaft der Mitarbeitenden bei den vertragsschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen.

Normative Bestimmungen

5 Übergeordnete Vertragsbestimmungen

5.1 Gültigkeit

Die nachfolgenden Bestimmungen gelten für die diesem Dach-GAV angeschlossenen Konzerngesellschaften unabhängig davon, ob ein Firmen-GAV abgeschlossen wurde. Die im Folgenden als «Arbeitgeberin» bezeichnete Partei ist jeweils die direkte Arbeitgeberin im individuellen Arbeitsverhältnis.

5.2 Verhältnis zu Firmen-GAV

¹ Wo ein Firmen-GAV abgeschlossen wurde, haben dessen Bestimmungen Vorrang gegenüber den Bestimmungen dieses Dach-GAV, vorbehaltlich des Günstigkeitsprinzips.

² Bezüglich der Regelung des persönlichen Geltungsbereichs hat in jedem Fall der Firmen-GAV Vorrang.

5.3 Lohn

Die Arbeitgeberin engagiert sich für eine Lohnpolitik und Lohnsystematik, die nachvollziehbar und fair und dem Grundsatz der Lohngerechtigkeit sowie der Lohngleichstellung und der Lohngleichheit verpflichtet ist. Das Lohnsystem wird bei Verhandlung eines Firmen-GAV sozialpartnerschaftlich ausgestaltet. Bei der Lohnfestlegung und Lohnentwicklung werden die Faktoren Funktion, Erfahrung, Leistung und Arbeitsmarkt berücksichtigt.

5.4 Lohngleichheit

¹ Die Arbeitgeberin erklärt es zu ihrem Ziel, keine nicht erklärbaren Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern zuzulassen und führt diesbezüglich bei Betrieben ab einer Grösse von 100 Mitarbeitenden regelmässig Analysen durch.

² Der interne Lohnvergleich basiert auf den jeweils gültigen Kriterien von Logib oder vergleichbaren akkreditierten Systemen.

³ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.

⁴ Die Umsetzung der Lohnsystematik darf nicht zu Diskriminierung führen.

⁵ Die Arbeitgeberin stellt eine neutrale Meldestelle für die Überprüfung von Lohnunterschieden zur Verfügung. Aufgrund der Meldung dürfen den Mitarbeitenden keine Nachteile erwachsen.

⁶ Die Arbeitgeberin kann in Stellenausschreibungen Lohntransparenz schaffen.

5.5 Arbeitszeit

¹ Die Arbeitgeberin achtet bei der Handhabung von Arbeitszeitmodellen, der Einsatzplanung und -einteilung und bei deren frühzeitiger und verbindlichen Bekanntgabe auf die Gesundheit und die persönliche Situation der Mitarbeitenden.

² Wo dies betrieblich möglich ist, werden Mitarbeitenden mindestens zwei arbeitsfreie Tage pro Woche gewährt.

³ Die GAV-Parteien verhandeln in einem allfälligen Firmen-GAV die jeweils möglichen Arbeitszeitmodelle.

⁴ Die Arbeitgeberin legt das für die Mitarbeitenden anwendbare Arbeitszeitmodell fest.

5.6 Gleichstellung

¹ Die Arbeitgeberin achtet die Gleichstellung aller Mitarbeitenden und fördert die Chancengleichheit.

² Sie sorgt dafür, dass die Mitarbeitenden vor Diskriminierung aufgrund persönlicher Merkmale wie z. B. Kultur, Herkunft, Sprache, Glaube, sexuelle Orientierung, politische Überzeugung, Geschlechtsidentität, Aussehen, Gesundheitszustand, Alter, Lebensform, familiäre Situation oder Schwangerschaft geschützt sind und weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

³ Das Diskriminierungsverbot gilt insbesondere für die Stellenausschreibung, Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung, Personalentwicklung, Mitwirkung in Arbeitsbereichen und Entscheidungsgremien sowie für den Wiedereinstieg, den Altersrücktritt und die Entlassung.

⁴ Die Arbeitgeberin trifft Massnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung sowie zur Verhinderung von direkt oder indirekt wirkenden Diskriminierungen. Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

⁵ Auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden mit Familien- und Betreuungspflichten wird speziell und im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rücksicht genommen.

5.7 Ältere und langjährige Mitarbeitende

¹ Die Arbeitgeberin engagiert sich nach den ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten dafür, das Arbeitsumfeld so zu gestalten, dass die Mitarbeitenden ihrer Aufgabe auch bei zunehmendem Alter optimal, bei guter Gesundheit und möglichst lange nachkommen können.

² Beabsichtigt die Arbeitgeberin die ordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses bei Mitarbeitenden ab 55 Jahren mit mindestens 6 Dienstjahren, dann führt sie rechtzeitig ein Gespräch zwischen der Führungsperson, der HR-Beratung und der betroffenen Person. Dabei wird die betroffene Person informiert und angehört. Ebenso wird gemeinsam nach Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses gesucht. Betroffene Mitarbeitende können sich von einer Vertrauensperson an dieses Gespräch begleiten lassen. Die nächsthöhere vorgesetzte Stelle oder die Geschäftsleitung entscheiden abschliessend über die Kündigung.

³ Mitarbeitende, die aus gesundheitlichen Gründen keine Nachtarbeit mehr leisten können, haben Anspruch darauf, dass ihre Versetzung zu einer für sie geeigneten, ähnlichen Tagesarbeit wohlwollend geprüft wird.

5.8 Leihpersonal

Die Arbeitgeberin setzt dort Leihpersonal ein, wo es wirtschaftlich und/oder organisatorisch angezeigt ist. Dies ist insbesondere der Fall, wenn es sich um saisonale, mengengetriebene und abwesenheitsbedingte Gründe handelt. Das Rückgrat der Leistungserbringung der Arbeitgeberin ist das eigene Personal.

5.9 Lernende

Die Arbeitgeberin ist sich ihrer besonderen Fürsorgepflicht gegenüber Lernenden bewusst. In den Firmen-GAV sind gegebenenfalls spezifische Regelungen zu treffen.

5.10 Persönlichkeitsschutz

¹ Die Arbeitgeberin schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und nimmt insbesondere auf ihre physische und psychische Gesundheit gebührend Rücksicht. Zum Schutz der Persönlichkeit gehört, die Würde aller am Arbeitsplatz zu jeder Zeit zu respektieren und aktiv für ein Klima des Respekts und der Toleranz zu sorgen.

² Die Arbeitgeberin verbietet Mobbing und sexuelle Belästigung. Sie ergreift Massnahmen, um die Beschäftigten zu schützen.

³ Im Falle eines Ereignisses von Mobbing oder sexueller Belästigung besteht die Möglichkeit, Beratung hinzuzuziehen. Von Mobbing, Diskriminierung oder Belästigung betroffene Mitarbeitende, die Rat suchen, dürfen keine Nachteile erfahren.

⁴ Die Arbeitgeberin anerkennt speziell belastende persönliche Situationen und unternimmt Schritte zur Unterstützung der betroffenen Mitarbeitenden.

5.11 Schutz der Gesundheit

¹ Die Arbeitgeberin nimmt Rücksicht auf die Gesundheit der Mitarbeitenden. Sie trifft zum Schutz der Gesundheit und zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten im Betrieb alle technischen und organisatorischen Massnahmen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind. Sie beachtet die besonderen gesetzlichen Schutzbedürfnisse von Jugendlichen, schwangeren Mitarbeiterinnen sowie von Beschäftigten mit dauernder Nachtarbeit.

² Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Arbeitgeberin in diesem Bereich zu unterstützen und vorhandene Sicherheitseinrichtungen und Schutzausrüstungen zu verwenden und die anerkannten allgemeinen Regeln zu berücksichtigen.

³ Die Arbeitgeberin informiert und hört die Mitarbeitenden in allen Belangen der Arbeitssicherheit und des Arbeitnehmerschutzes an.

⁴ Um diesen Verpflichtungen nachzukommen, kann die Arbeitgeberin eine «Betriebsgruppenlösung» betreiben, die durch die Eidg. Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) anerkannt ist.

5.12 Vereinbarkeit von Beruf und weiteren Lebensbereichen

¹ Die Arbeitgeberin achtet die Privatsphäre ihrer Mitarbeitenden und trägt im Rahmen ihrer Möglichkeiten zur Vereinbarkeit zwischen Beruf und weiteren Lebensbereichen bei.

² Insbesondere wird darauf geachtet, dass die Arbeitseinsätze für die Mitarbeitenden planbar und mit anderweitigen Tätigkeitsfeldern vereinbar sind. Insofern sollen namentlich kurzfristige Einsätze, die nicht im Voraus bekannt waren, nur mit Zustimmung der Arbeitnehmenden stattfinden.

5.13 Unterstützung bei der Angehörigenpflege

¹ Die Arbeitgeberin unterstützt Mitarbeitende mit Betreuungsverpflichtungen in der Familie oder gegenüber nahestehenden Personen bei der Ausübung dieser Pflichten, sofern dies betrieblich möglich ist.

² Unterstützung kann unter anderem im Rahmen der Planung von Arbeitseinsätzen, der Anpassung des Beschäftigungsgrads und/oder der Gewährung von unbezahlten Urlauben erfolgen.

5.14 Berufliche Vorsorge

Bei der beruflichen Vorsorge achtet die Arbeitgeberin darauf, Vorsorgelösungen zu finden, die den speziellen Gegebenheiten im konkreten betrieblichen Umfeld der Arbeitgeberin Rechnung tragen.

5.15 Weiterbildung

¹ Die Arbeitgeberin fördert die berufliche Weiterbildung aller Mitarbeitenden in angemessener Weise und im Rahmen ihrer Möglichkeiten.

² Die Verantwortung für die berufliche Weiterbildung liegt gemeinsam bei den Mitarbeitenden und der Arbeitgeberin.

³ Von der Arbeitgeberin angeordnete Weiterbildungen werden vollständig als Arbeitszeit angerechnet und finanziert.

5.16 Jahresgespräch

Alle Mitarbeitenden haben, wenn sie dies wünschen, mindestens einmal im Jahr Anspruch auf ein Gespräch über ihre persönliche berufliche Entwicklung, die Zusammenarbeit und das individuelle Arbeitsergebnis. Weitergehende Regelungen können in den Firmen-GAV festgehalten werden.

5.17 Anrechenbarkeit der Anstellungsdauer

¹ Tritt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus einer diesem Dach-GAV unterstellten Konzerngesellschaft aus und erfolgt innerhalb von einem Jahr ein Wiedereintritt in eine diesem Dach-GAV unterstellte Konzerngesellschaft, so wird die bis zum Austritt erreichte Anstellungsdauer vollumfänglich angerechnet.

² Bei einem Unterbruch bis zu 3 Jahren aufgrund Elternschaft werden die Anstellungsjahre vor Elternschaft, analog Ziffer 1, angerechnet.

5.18 Datenschutz und elektronische Überwachung

¹ Die Arbeitgeberin bearbeitet die Personendaten der Mitarbeitenden im Einklang mit den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen. Sie trifft insbesondere die erforderlichen technischen und organisatorischen Massnahmen, um die persönlichen Daten der Mitarbeitenden vor unbefugten Zugriffen und unbefugter Weitergabe zu schützen.

² Die Arbeitgeberin kann für die Bearbeitung, Aufbewahrung und Speicherung der Personaldaten Dritte beiziehen. Diese Dritten bearbeiten die Daten ausschliesslich gemäss den Weisungen der Arbeitgeberin. Die Arbeitgeberin überbindet den Dritten die Verpflichtung zur Einhaltung sämtlicher Bestimmungen zum Datenschutz. Solche Dritte können auch im Ausland domiziliert sein.

³ Eine Weitergabe von Personaldaten an Dritte zur eigenständigen Bearbeitung durch diese erfolgt nur, wenn dafür eine rechtliche Grundlage besteht oder wenn die betroffene Person aufgrund vorgängiger Information ihre Einwilligung erteilt hat.

⁴ Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, der Arbeitgeberin alle für das Arbeitsverhältnis notwendigen persönlichen Daten zur Verfügung zu stellen und allfällige Änderungen bekanntzugeben.

⁵ Die Mitarbeitenden oder eine bevollmächtigte Person haben das Recht auf Einsicht in ihre personenbezogenen Daten und können die Berichtigung falscher Daten verlangen.

⁶ Die Arbeitgeberin kann unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen elektronische Hilfsmittel namentlich zur Prozessüberwachung, zur Leistungs- und Qualitätskontrolle oder zu Ausbildungszwecken einsetzen. Dabei hat sie insbesondere den Grundsatz der Verhältnismässigkeit sowie die Schranken von Art. 328 OR und Art. 26 ArGV 3 zu beachten.

⁷ Betreffend der Anwendung von spezifischen Systemen der künstlichen Intelligenz, die zum Zweck der automatisierten Entscheidungsfindung bei der Arbeitgeberin eingesetzt werden, werden die vertragsschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen angehört. Die Mitarbeitenden haben das Recht, die automatisierte Entscheidungsfindung von einer natürlichen Person überprüfen zu lassen, wenn sie dazu nicht vorgängig ausdrücklich eingewilligt haben.

5.19 Telearbeit

¹ Die Arbeitgeberin bietet definierten Gruppen von Mitarbeitenden die Möglichkeit, zeitweise zu Hause oder an alternativen Standorten zu arbeiten.

² Telearbeit basiert auf Freiwilligkeit und bedarf der Zustimmung der Führungsperson. Es besteht weder eine Verpflichtung noch ein garantiertes Recht auf Telearbeit.

³ Telearbeit ist ohne individuelle schriftliche Vereinbarung möglich. Die Arbeitgeberin stützt sich bei der Ausgestaltung der Telearbeit auf entsprechende Regelungen ab, zu denen die Arbeitnehmendenorganisationen angehört werden.

⁴ Von diesen Regelungen unberührt bleibt das Recht der Arbeitgeberin, vorübergehend einen Einsatzort abweichend vom Arbeitsort zuzuweisen.

5.20 Differenzen Arbeitgeberin – Mitarbeitende

¹ Die Mitarbeitenden können bei Differenzen mit der Arbeitgeberin jederzeit eine Vertrauensperson beiziehen. Die Möglichkeit des Beizugs einer Vertrauensperson hat keine Auswirkung auf die Durchführung und Wirkung einer arbeitsrechtlichen Massnahme.

² Für Streitigkeiten zwischen der Arbeitgeberin und einzelnen Mitarbeitenden sind die ordentlichen Zivilgerichte zuständig.

5.21 Missbräuchliche Kündigung

¹ In Ergänzung bzw. Konkretisierung zu Art. 336 OR ist eine Kündigung auch dann missbräuchlich, wenn sie

- a. aufgrund der Mitgliedschaft bei einem betrieblichen Mitwirkungsorgan oder bei einem nationalen Gremium der vertragsschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen erfolgt;
- b. wegen der Teilnahme an einer rechtmässigen gewerkschaftlichen Aktion erfolgt;
- c. wegen des Alters der betroffenen Person erfolgt.

² Im Fall einer durch ein Gericht bestätigten missbräuchlichen Kündigung wegen Mitgliedschaft in einem betrieblichen Mitwirkungsorgan oder bei einem nationalen Gremium der vertragsschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen hat die Arbeitgeberin eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung von bis zu 12 Monaten zu bezahlen. Die Höhe der Entschädigung wird durch das Gericht unter Würdigung aller Umstände bestimmt.

³ Wird die Anhörungspflicht gemäss Art. 8.2 nicht eingehalten, so gilt eine Kündigung in jedem Fall als missbräuchlich und es wird eine Entschädigung von 12 Monatslöhnen fällig. Weitere Entschädigungen wegen missbräuchlicher Kündigung sind in einem solchen Fall ausgeschlossen.

5.22 Sozialplan

Bei Reorganisationen, die zur Auflösung von mindestens 30 Arbeitsverhältnissen führen, können die vertragsschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen unabhängig von der Betriebsgrösse Verhandlungen über einen Sozialplan verlangen.

Schuldrechtliche Bestimmungen

6 Lohnverhandlungen

¹ Es werden in den Gesellschaften, für die ein Firmen-GAV abgeschlossen wurde, jährlich Lohnverhandlungen unter den GAV-Parteien durchgeführt, sofern nichts anderes vereinbart wird.

² Ziel der Lohnverhandlungen ist die Regelung der Lohnentwicklung der Mitarbeitenden vor dem Hintergrund des gesamtwirtschaftlichen Umfelds und der wirtschaftlichen Situation der Arbeitgeberin. Zudem streben die Parteien das Ziel an, einen Verteilungsmodus zu verhandeln, der einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Lohngerechtigkeit leistet.

³ Kriterien für die Lohnverhandlungen sind insbesondere:

- Wirtschaftliche Situation der jeweiligen Konzerngesellschaft;
- Entwicklung der Produktivität;
- Vergleiche zu Konkurrenzunternehmen;
- Entwicklung der Lebenshaltungskosten.

⁴ Zur Einschätzung der Lebenshaltungskosten gilt als Grundlage der Landesindex der Konsumentenpreise (jeweils Stand November im Vergleich zum November des Vorjahrs); ebenfalls berücksichtigt wird der im Krankenversicherungsprämienindex (KVPI, Stand November) genannte Wert «Einfluss der Prämien auf die Einkommensentwicklung».

⁵ Bezüglich der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens wird das Ergebnis des dritten Quartals im Vorjahresvergleich verwendet.

⁶ Die genannten Kriterien determinieren nicht die Lohnmassnahmen, sondern werden in einer Gesamtbetrachtung als Grundlage für die Verhandlungen verwendet.

⁷ Es gelten folgende Termine:

- Bis jeweils zum 10. November legt die Arbeitgeberin die relevanten Informationen zu Geschäftsgang und Produktivität vor.
- Bis jeweils zum 6. Dezember reichen die Arbeitnehmendenorganisationen ihre Forderungen bei der Arbeitgeberin ein.

⁸ Die Umsetzung der Lohnmassnahmen findet in der Regel mit dem Aprillohn des Folgejahrs statt.

⁹ Ein Firmen-GAV kann bezüglich Kriterien und Terminen in begründeten Fällen andere Regelungen vorsehen.

7 Mitwirkung

7.1 Allgemeines

¹ Die nachfolgenden, über das Mitwirkungsgesetz hinausgehenden Bestimmungen zu den Mitwirkungsrechten gelten für Gesellschaften, die einen Firmen-GAV abgeschlossen haben.

² Die vertragsschliessenden Parteien und die GAV-Parteien fördern die Mitwirkung der Mitarbeitenden und unterstützen damit ein gutes Betriebsklima. Sie setzen die gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen durch.

³ Die vertragsschliessenden Parteien, die GAV-Parteien und die Personalkommissionen (PeKo) wollen durch eine partnerschaftliche Dialog- und Verhandlungskultur die kollektive Intelligenz zum Wohl der Mitarbeitenden nutzen.

7.2 Die Träger der Mitwirkung

¹ Die Aufteilung der Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten zwischen den vertragsschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen und den PeKo ist folgende:

- a. Die vertragsschliessenden Parteien und die GAV-Parteien sind gegenseitige Gesprächs- und Verhandlungspartner für GAV-relevante und strategische Mitwirkungsthemen.
- b. Die PeKo sind die Gesprächspartner für operative Themen mit Auswirkungen auf die Mitarbeitenden. Die gesetzlichen Bestimmungen (Mitwirkungsgesetz, Obligationenrecht, Arbeitsgesetz) bleiben vorbehalten.

² Zum Zweck der Abstimmung der unterschiedlichen Mitwirkungsebenen werden die vertragsschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen mit den Kontaktdaten der gewählten PeKo-Mitglieder versorgt, falls diese damit einverstanden sind.

³ Konstituierung, Beschlussfähigkeit, Aufgaben der PeKo etc. sind in einer sozialpartnerschaftlich auszuhandelnden Vereinbarung «PeKo-Reglement» geregelt.

⁴ Die zeitliche Freistellung für PeKo-Tätigkeiten ist in den Firmen-GAV geregelt.

7.3 Grade der Mitwirkung

¹ Es gelten unterschiedliche Mitwirkungsgrade:

- a. Information (Stufe 1): Die vertragsschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen / Die PeKo haben Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information.

- b. Anhörung (Stufe 2): Die vertragsschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen / Die PeKo werden angehört, bevor definitiv entschieden wird. Werden Vorschläge nicht berücksichtigt, wird die ablehnende Haltung mündlich oder auf Wunsch schriftlich begründet.
- c. Mitbestimmung (Stufe 3): Die GAV-Parteien bzw. der Betrieb und die betroffene PeKo treffen einen einvernehmlichen Entscheid.

² Die Art der Mitwirkungsrechte ist abhängig vom jeweiligen Mitwirkungsgegenstand.

7.4 Mitwirkungsgegenstände, -grade und -ebenen

Die vertragsschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen bzw. die PeKo haben insbesondere bei den folgenden Gegenständen Mitwirkungsrechte:

Mitwirkungsgegenstand	Vertragsschliessende Arbeitnehmendenorganisationen	Personal-kommissionen
Ausrichtung von Sonderzulagen für ganze Personalkategorien	2	–
Regelungen «Vollzugskostenbeiträge»	3	–
Regelung familienergänzende Kinderbetreuung	2	–
Anstellungsbedingungen Lernende	2	–
Wechsel von der Fünftagewoche zur Sechstagewoche oder zur alternierenden Fünf-/Sechstagewoche, sofern der Wechsel mindestens 31 Mitarbeitende betrifft	2	2
Restrukturierungen/Umstrukturierung inkl. Standortveränderungen, die mindestens 31 Mitarbeitende betreffen	2	2
Übertragung eines Betriebs oder eines Betriebsteils auf Dritte, Fusionen und Übernahmen, Outsourcing	2	2
Vereinbarung über bereichsspezifische Arbeitszeitregelungen, wenn diese nach gesetzlicher Vorgabe Sache der Personalkommissionen sind	2	2
Anwendung von im GAV geregelten Spesen	2	1
Anwendungsbestimmungen [Bestimmungen für HR-Personal]	1	1
Strategie Post-Konzern	1	1

Mitwirkungsgegenstand	Vertragsschliessende Arbeitnehmenden-organisationen	Personal-kommissionen
Verzicht auf Arbeitszeiterfassung für GAV-Personal	3	–
PeKo-Reglement (inkl. Wahlreglement)	3	2
Mindestanstellungsbedingungen Subunternehmer	2	–
Einführung von Prämien- und Anreizsystemen	2	–
Regelungen Fachkommissionen (FAKO)	3	–
Regelungen Gewerkschaftsurlaub	3	–
Funktionseinreihungen	1	–
Betriebsübergänge gemäss Art. 333 und 333a Abs. 1 OR	–	1
Betriebsübergänge gemäss Art. 333 und 333a Abs. 2 OR	–	2
Massenentlassungen im Sinne von Art. 335d–335g OR	–	2
Anschluss an eine Einrichtung der beruflichen Vorsorge und die Auflösung eines Anschlussvertrags	3 [falls PK im Firmen-GAV namentlich erwähnt]	3
Verschiebung Tages- und Nachtarbeit	–	3
Betriebliches Aus- und Weiterbildungsangebot, soweit Arbeitssicherheit und/oder Gesundheitsschutz betroffen sind	–	2
Planung und Gestaltung der Aufenthalts- und Pausenräume sowie der Arbeitsplatzumgebung, soweit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz betroffen sind	–	2
Bei Fragen zur Arbeitssicherheit und bei der Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten	–	2
Fragen des Gesundheitsschutzes	–	2
Organisation der Arbeitszeit und der Gestaltung der Stundenpläne	–	2
Vorgesehene Massnahmen bei Nachtarbeit: Sicherheit des Arbeitswegs, Organisation des Transports, Ruhegelegenheiten und Verpflegungsmöglichkeiten sowie Kinderbetreuung	–	2

Mitwirkungsgegenstand	Vertragsschliessende Arbeitnehmendenorganisationen	Personal-kommissionen
Recht auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist	–	1
Mindestens einmal jährlich Recht auf Information über die Auswirkungen des Geschäftsgangs auf die Beschäftigung und die Beschäftigten	–	1
Information über allfällige Kontrollen durch die Vollzugsbehörden gemäss Art. 71 ArGV 1. Auf Wunsch der PeKo Einbezug in geeigneter Form zu deren Abklärungen und Betriebsbesuchen	–	1
Geringfügige Abweichungen von den Vorschriften des Gesetzes oder der Verordnung (Art. 28 ArG)	–	1
Mitwirkungsgegenstände gemäss AZG/AZGV	–	Je nach Mitwirkungsgegenstand unterschiedlich

8 Rechte und Pflichten der vertragsschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen und ihrer Organe

8.1 Gewerkschaftsurlaub

¹ Um ihre Aufgaben in den regionalen und nationalen Organen der Arbeitnehmendenorganisationen (z. B. Firmen- oder Branchenvorstand, Sektionsvorstände, regionale Arbeitsgruppen, Verhandlungsdelegationen usw.) und damit verbundene Aus- und Weiterbildungen wahrnehmen zu können, ermöglicht die Arbeitgeberin ihren Mitarbeitenden, Gewerkschaftsurlaub zu beziehen.

² Bei Teilnahme an Verhandlungen/Sitzungen mit der Arbeitgeberin wird die effektive Zeit inklusive eventueller Reisetätigkeit, bei weiteren gewerkschaftlichen Absenzen die tägliche Sollarbeitszeit angerechnet.

³ Die Arbeitnehmendenorganisationen sind für einen massvollen Einsatz von Gewerkschaftsurlauben verantwortlich. Die Arbeitgeberin stellt sicher, dass frühzeitig angemeldete Gewerkschaftsurlaube grundsätzlich gewährt werden.

⁴ Eine den Arbeitnehmendenorganisationen zur Verfügung stehende Höchstzahl der Urlaubstage über gesamte Organisationen kann bei Bedarf in den FAKO der Konzerngesellschaften und grossen Organisationseinheiten verhandelt und festgelegt werden; bei Nichteinigung ist die FAKO Konzern zuständig.

⁵ Wenn solche Kontingente vereinbart werden, stellt die Arbeitgeberin quartalsweise ein Reporting zur Verfügung.

⁶ Allfällige Regelungen zum individuellen Bezug von Gewerkschaftsurlaub können in den jeweiligen Firmen-GAV konkretisiert werden.

⁷ Die Arbeitgeberin stellt sicher, dass Gewerkschaftsurlaube ermöglicht und allfällige Produktivitätsziele angepasst werden, sollten sich gewerkschaftliche Abwesenheiten auf diese auswirken.

8.2 Schutz für Mitglieder der Organe

¹ Mitglieder einer Personalkommission, Mitglieder der Arbeitnehmervertretung im Stiftungsrat der Pensionskasse und Mitarbeitende, die Mitglieder eines Firmen-/Branchenvorstands einer vertragsschliessenden Arbeitnehmendenorganisation sind und der Arbeitgeberin als solche gemeldet sind, dürfen aufgrund ihrer ordnungsgemässen Tätigkeit für die erwähnten Gremien weder gekündigt werden noch dürfen ihnen andere Nachteile erwachsen.

² Grundsätzlich sind die in Abs. 1 genannten Mitarbeitenden auch vor einer Kündigung aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen geschützt. Einzig in den nachfolgenden Fällen ist eine Kündigung möglich:

- aus Leistungs- und Verhaltensgründen;
- bei Schliessung ganzer Abteilungen (keine Aufgaben mehr vorhanden) nach Prüfung von alternativen Stellen;
- bei anderen Restrukturierungen, wenn über längere Zeit nachweislich die Leistung des Mitglieds unterdurchschnittlich ist.

³ Beabsichtigt die Arbeitgeberin, in den vorerwähnten Fällen einem Mitglied eines Organs zu kündigen, so informiert die Arbeitgeberin das betroffene Mitglied vorgängig und hört es an. Auf Wunsch des betroffenen Mitglieds informiert die Arbeitgeberin die Arbeitnehmendenorganisation des Mitglieds und bezieht diese ein. In diesem Fall entscheiden die Arbeitgeberin und die Arbeitnehmendenorganisation, ob die Kündigung ausgesprochen werden muss oder darauf verzichtet werden kann. Wenn keine Einigung erzielt werden kann, wird der Fall in der FAKO Konzern beurteilt – einigt sich diese nicht, so gilt der Entscheid der Arbeitgeberin.

⁴ Sofern das Mitglied keine Information der Arbeitnehmendenorganisationen wünscht bzw. keinen Antrag auf Einbezug der Arbeitnehmendenorganisationen bzw. der FAKO stellt, kann die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis nach erfolgter Information und Anhörung auflösen.

8.3 Grundsätze zu Erhebung und Verwendung der Vollzugskostenbeiträge

¹ Vollzugskostenbeiträge werden nur in jenen Gesellschaften erhoben, für die ein Firmen-GAV abgeschlossen wurde.

² Die GAV-Parteien regeln die Höhe der Vollzugskostenbeiträge im Firmen-GAV.

³ Erhobene Vollzugskostenbeiträge werden in einen Beitragsfonds, der von der «Paritätische Kommission Vollzugskostenbeitrag» verwaltet wird, einbezahlt.

⁴ Aus diesem Beitragsfonds werden Aufwendungen finanziert, die mit der Aus- und Weiterbildung, dem nationalen und regionalen Vollzug und der Umsetzung des vorliegenden Vertrags und der angeschlossenen Firmen-GAV sowie mit der kollektiven Interessenvertretung der Mitarbeitenden einen direkten Zusammenhang haben.

⁵ Gelten für eine Gesellschaft Vollzugskostenbeiträge aus einem für allgemeinverbindlich erklärten GAV, so stellen die Sozialpartner sicher, dass das Personal nicht doppelte Beiträge entrichten muss.

⁶ Die «Paritätische Kommission Vollzugskostenbeitrag» setzt sich aus Vertretungen der vertragsschliessenden Parteien zusammen: zwei Mitglieder werden von Arbeitgeberseite gestellt, je ein Mitglied von den beiden vertragsschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen. Sie vollzieht die Aufgaben gemäss eigenen Statuten selbstständig. Sie entscheidet auch über die Verwendung eines allfälligen Restvermögens bei Auflösung des Fonds.

⁷ Die paritätische Kommission bestimmt die Revisionsstelle.

8.4 Veranstaltungen, Zutritt zu Gebäuden

¹ Veranstaltungen der vertragsschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen im Rahmen der Sozialpartnerschaft halten sich an die Grundsätze von Fairness und Anstand.

² Die Arbeitgeberin gewährt den vertragsschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen nach Vorankündigung und im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Zutritt zu ihren Gebäuden.

³ Die vertragsschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen haben die Möglichkeit, ihre Organisation in geeigneter Weise den Lernenden vorzustellen. Die konkrete Umsetzung regelt die FAKO Konzern.

⁴ Für die individuelle Beratung und Betreuung der Mitglieder ist der Zutritt im öffentlichen Bereich oder im Personalrestaurant bzw. in Pausenräumen ausserhalb des Sicherheitsbereichs uneingeschränkt möglich.

8.5 Kommunikationsinhalte und Kommunikationsmittel

¹ Die Kommunikation (Vorgehen, Inhalte, Kommunikationskanäle und Mittel) wird zwischen den Sozialpartnern abgestimmt; alle Seiten verpflichten sich zu einem fairen Umgang.

² Die Post stellt den vertragsschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen für ihre Informationen an Mitarbeitende geeignete Kanäle auf Konzernebene zur Verfügung. Insbesondere stellt sie ihnen zur regelmässigen Publikation (viermal im Jahr) von Informationen auch den Zugang zu elektronischen Kanälen der Arbeitgeberin zur Verfügung (z. B. Banner im Intranet mit Link auf Seiten der Arbeitnehmendenorganisationen).

³ Fragen zur allgemeinen Ausgestaltung der Kommunikationskanäle werden durch die FAKO Konzern abschliessend geregelt.

8.6 Weitere Regelungen zu Rechten und Pflichten

Weitere Einzelheiten zu Rechten und Pflichten der vertragsschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen und ihrer Organe werden in einer ergänzenden Vereinbarung durch die Fachkommission (FAKO) Konzern geregelt.

9 Vollzug Dach-GAV und Firmen-GAV

9.1 Grundsätze

¹ Die Sozialpartner sorgen gemeinsam für die Einhaltung und Kontrolle des vorliegenden Dach-GAV und der Firmen-GAV.

² Die vertragsschliessenden Parteien und die GAV-Parteien sorgen gemeinsam für die Einhaltung der zwischen ihnen abgeschlossenen Firmen-GAV.

³ Die vertragsschliessenden Parteien und die GAV-Parteien ermöglichen es gegebenenfalls auch, dass der Vollzug durch unabhängige Stellen sichergestellt oder zumindest unterstützt wird.

9.2 GAV-Vollzugskommission

¹ Die GAV-Vollzugskommission setzt sich aus je zwei Vertreterinnen/Vertretern der «Die Schweizerische Post AG», der Gewerkschaft syndicom und des Personalverbands transfair zusammen. Sie ist personell gleich besetzt wie die FAKO Konzern (vgl. Ziff. 10.1).

² Die GAV-Vollzugskommission ist zuständig für die Überwachung des Vollzugs des Dach-GAV und der ihm angeschlossenen Firmen-GAV. In dieser Rolle nimmt die Vollzugskommission unter anderem folgende Aufgaben wahr:

- a. Regelmässige Prüfung von Systemdaten und Auswertungen, die die Einhaltung des Dach-GAV und der Firmen-GAV dokumentieren können;
- b. Allenfalls Durchführung von Kontrollen vor Ort, wobei der Beizug von bzw. die Delegation der Prüfung an Fachpersonen vorgesehen werden kann;
- c. Jährliche Festlegung von gesonderten Prüfungen, die sich auf bestimmte Themen im GAV-Vollzug oder auf bestimmte Organisationen oder Firmen-GAV beziehen können;
- d. Prüfung von Rückmeldungen aus der nationalen und lokalen Vollzugs- und Informationsarbeit der Arbeitnehmendenorganisationen, der Post und von Rückmeldungen aus den Personalkommissionen bzw. Entgegennahme und Umsetzung von Kontroll- und Prüfanträgen der Genannten;
- e. Feststellung von Verstössen gegen Regelungen des Dach-GAV oder eines Firmen-GAV und Einleitung von Schritten zu deren Berichtigung;
- f. Kontrolle über die Umsetzung der Berichtigungen;
- g. Jährliche Berichterstattung über den GAV-Vollzug, die Entscheide, Kontrollen und Ergebnisse der Tätigkeit.

³ Die Parteien behalten sich vor, Einzelheiten in einem Reglement zu vereinbaren.

⁴ Die GAV-Vollzugskommission hat ein Co-Präsidium, bestehend aus je einer Vertretung der Schweizerischen Post AG, der Gewerkschaft syndicom und des Personalverbands transfair. Das Co-Präsidium fällt seine Entscheide einstimmig.

⁵ Die GAV-Vollzugskommission entscheidet mit doppeltem Mehr, es muss also eine absolute Mehrheit innerhalb der Kommission geben und es muss eine Mehrheit bestehen sowohl auf Seite der Arbeitnehmendenorganisationen als auch auf Seite der Vertreter der «Die Schweizerische Post AG». Eine Beschlussfähigkeit der GAV-Vollzugskommission ist nur gegeben, wenn mindestens eine Vertretung der Post und mindestens je eine Vertretung der Gewerkschaft syndicom und des Personalverbands transfair anwesend sind.

⁶ Kommt keine doppelte Mehrheit zustande, kann jedes Mitglied der GAV-Vollzugskommission an die Ombudsstelle (vgl. Ziff. 9.3) gelangen. Findet sich auf diesem Weg ebenfalls keine Lösung, dann kann die PSK (vgl. Ziff. 11) direkt als Schiedsgericht angerufen werden.

⁷ Die Kommission tagt mindestens viermal jährlich. Auf Verlangen einer der vertragsschliessenden Parteien können kurzfristig zusätzliche Sitzungen einberufen werden.

9.3 Ombudsstelle

¹ Die vertragsschliessenden Parteien setzen gemeinsam eine Ombudsstelle ein. Sie ernennen einstimmig eine unabhängige Einzelperson, die die Aufgabe der Ombudsstelle ausübt.

² Die Ombudsstelle hat die Aufgabe, bei Uneinigkeit in der GAV-Vollzugskommission in Fragen des Vollzugs des Dach-GAV oder eines Firmen-GAV einen Schlichtungsvorschlag zu machen.

³ Die Ombudsstelle ist der Allparteilichkeit verpflichtet. Das Verfahren wird formlos geführt und findet im Grundsatz mündlich statt. Die Parteien können eine kurze schriftliche Eingabe zur Fragestellung machen.

⁴ Der Schlichtungsvorschlag und die Erwägungen der Ombudsstelle werden protokolliert und den Mitgliedern der GAV-Vollzugskommission eröffnet.

⁵ Akzeptieren die Mitglieder der GAV-Vollzugskommission den Schlichtungsvorschlag nicht als Grundlage für einen Entscheid, dann steht ihnen innerhalb 30 Tagen ab Eröffnung des Schlichtungsvorschlags der Weg an die PSK (vgl. Ziff. 11) offen, die in diesem Fall direkt als Schiedsgericht amtiert und einen endgültigen Entscheid fällt.

⁶ Die Kosten der Ombudsstelle werden vollumfänglich vom Beitragsfonds getragen.

10 Zusammenarbeit und Konfliktlösung in der Sozialpartnerschaft

Im Rahmen der sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit und Konfliktlösung werden die nachfolgenden Gremien eingesetzt.

10.1 FAKO Konzern

¹ Die Fachkommission Konzern (nachfolgend «FAKO Konzern») ist das oberste ständige Gremium der Sozialpartnerschaft zwischen vertragsschliessenden Parteien.

² Die FAKO Konzern setzt sich aus je zwei Vertreterinnen/Vertretern der «Die Schweizerische Post AG», der Gewerkschaft syndicom und des Personalverbands transfair zusammen.

³ Die FAKO Konzern ist in folgenden Fällen zuständig:

- a. Bei jeglichen sozialpartnerschaftlichen Anliegen und Konflikten, soweit gemäss diesem Dach-GAV oder einem Firmen-GAV nicht ein anderes Gremium zuständig ist;
- b. Bei Nichteinigung der GAV-Parteien im Rahmen von Verhandlungen, insbesondere bei Lohnverhandlungen;
- c. Als Eskalationsstelle bei Nichtzustandekommen eines Entscheids der FAKO der Konzerngesellschaften und grossen Organisationseinheiten (vgl. Ziff. 10.2);
- d. Bei Konflikten zwischen den Sozialpartnern über die Auslegung und Anwendung dieses Dach-GAV oder eines Firmen-GAV, sofern nicht die GAV-Vollzugskommission zuständig ist;
- e. Abschliessende Regelung von Fragen zur allgemeinen Ausgestaltung der Kommunikationskanäle.

⁴ Die FAKO Konzern kann in ihren Zuständigkeitsbereich fallende Fragen und Konflikte einem anderen Gremium zuweisen.

⁵ Die FAKO Konzern kann nur einstimmige Entscheide fällen. Solche Entscheide sind endgültig. Die Post, die Gewerkschaft syndicom sowie der Personalverband transfair haben je eine Stimme. Eine Beschlussfähigkeit der FAKO Konzern ist nur gegeben, wenn mindestens eine Vertretung der Post und mindestens je eine Vertretung der Gewerkschaft syndicom und des Personalverbands transfair anwesend sind.

⁶ Die FAKO Konzern tagt mindestens viermal jährlich. Auf Verlangen der Vertretung einer der vertragsschliessenden Parteien können kurzfristig zusätzliche Sitzungen einberufen werden.

⁷ Die vertragsschliessenden Parteien können weitere Einzelheiten regeln.

10.2 FAKO der Konzerngesellschaften und grossen Organisationseinheiten

¹ Die diesem Vertrag mittels Firmen-GAV angeschlossenen Konzerngesellschaften bestellen wo sinnvoll eine eigene FAKO (bspw. FAKO PostAuto). Grosse Organisationseinheiten innerhalb grosser Konzerngesellschaften können ebenfalls eine eigene FAKO bestellen. Die Einrichtung solcher untergeordneter FAKO liegt in der Kompetenz der FAKO Konzern. Wird in einer Konzerngesellschaft oder einer grossen Organisationseinheit keine FAKO gegründet, kann die FAKO Konzern deren Aufgaben übernehmen.

² Die jeweiligen FAKO sind in ihren Organisationen zuständig für die Klärung von sozialpartnerschaftlichen Anliegen und Konflikten.

³ Zudem sind die FAKO in ihren Organisationen zuständig für die Überwachung und Sicherstellung des Vollzugs des jeweils gültigen Firmen-GAV und des Dach-GAV. Sie fokussieren sich in dieser Rolle im Speziellen auf Vollzugsthemen, die im konkreten Umfeld der jeweiligen Organisation entstehen, sowie auch auf Themen, die aus der Organisation heraus über die Arbeitnehmendenorganisationen oder über die Organisation der Arbeitgeberin an die FAKO herangetragen werden.

⁴ Stellen die FAKO bei ihrer Arbeit einen Verstoss gegen GAV-Regelungen fest, dann obliegt es den jeweiligen Mitgliedern der FAKO, korrektiv in der jeweiligen Organisation einzugreifen.

⁵ Im Weiteren sind die FAKO zuständig für spezifische Anliegen in der Organisation sowie bei Konflikten in der Sozialpartnerschaft. Die FAKO können ebenfalls die Rolle übernehmen, Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmendenorganisationen sicherzustellen.

⁶ Die FAKO fällen ihre Entscheide einstimmig. Bei Nichteinigkeit können die Mitglieder der FAKO der Konzerngesellschaften der jeweiligen Angelegenheit entsprechend an die FAKO Konzern (bei sozialpartnerschaftlichen Anliegen) oder an die GAV-Vollzugskommission (bei Fragen zu Anwendung und Vollzug eines GAV) gelangen.

⁷ Die FAKO der Konzerngesellschaften tagen mindestens zweimal jährlich. Auf Verlangen der Vertretung einer GAV-Partei können kurzfristig zusätzliche Sitzungen einberufen werden.

⁸ Die vertragsschliessenden Parteien können weitere Einzelheiten regeln.

11 Paritätische Schlichtungskommission (PSK)

11.1 Zusammensetzung

¹ Die Paritätische Schlichtungskommission (PSK) besteht aus fünf Mitgliedern inklusive Präsidentin/Präsident. Zwei Mitglieder werden durch die Post und je eines durch die Gewerkschaft syndicom und den Personalverband transfair ernannt. Die Präsidentin / Der Präsident wird durch die vertragsschliessenden Parteien gemeinsam bestimmt.

² Die Mitglieder der PSK dürfen nicht zugleich Mitarbeitende der Post oder der vertragsschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen sein.

11.2 Zuständigkeit

¹ Die PSK ist in folgenden Fällen zuständig:

- a. Auf Antrag einer vertragsschliessenden Partei als Eskalationsstelle bei Nichteinigung der FAKO Konzern im Zusammenhang mit Lohnverhandlungen (falls dies im Firmen-GAV vorgesehen ist);
- b. Auf Antrag einer vertragsschliessenden Partei als Eskalationsstelle bei Nichteinigung der FAKO Konzern im Zusammenhang mit weiteren Verhandlungen;
- c. Auf Antrag einer vertragsschliessenden Partei als Eskalationsstelle bei Nichteinigung der FAKO Konzern im Zusammenhang mit Konflikten und Uneinigkeiten zwischen den Sozialpartnern;
- d. Auf Antrag der GAV-Vollzugskommission als Schiedsgericht bei Fragen des GAV-Vollzugs, nachdem die in diesen Fragen vorgesehene Ombudsstelle (vgl. Ziff. 9.3) nicht erfolgreich schlichten konnte;
- e. Bei weiteren Fragen und Konflikten, die von der FAKO Konzern einstimmig zugewiesen worden sind;
- f. Auf Antrag einer vertragsschliessenden Partei als Eskalationsstelle bei Nichteinigung der Paritätischen Kommission Vollzugskostenbeitrag im Zusammenhang mit der Verwendung des Beitragsfonds.

² Tritt ein für ein Verfahren relevanter GAV ausser Kraft, ohne dass ein Nachfolge-GAV abgeschlossen wird, führt die PSK das hängige Verfahren zu Ende.

11.3 Verfahren

¹ Die PSK versucht, in einem raschen und einfachen Verfahren eine Einigung zwischen den Parteien herbeizuführen.

² Das Verfahren wird mit Eingang eines schriftlich begründeten Gesuchs bei der beklagten Partei oder bei den beklagten Parteien eingeleitet. Allen übrigen Parteien ist gleichzeitig ein Doppel des Gesuchs zuzustellen. Die Akten sind von der beklagten Partei oder den beklagten Parteien innert 14 Kalendertagen ab Erhalt des Gesuchs an das Präsidium der PSK weiterzuleiten.

³ Sämtliche Parteien haben innerhalb von 14 Kalendertagen ab Erhalt des Gesuchs ihre Anträge zu stellen und zu begründen.

⁴ Den Parteien steht es zu, bezüglich eines Verfahrens antizipierten Abstand zu erklären. Sie sind in diesem Fall keine Prozesspartei mehr und haben kein Recht, gegen den von der PSK gefällten Entscheid zu rekurrieren. Sie erklären sich bereit, jegliches Ergebnis des Verfahrens zu akzeptieren.

⁵ Die PSK lädt die Prozessparteien zu einer mündlichen Verhandlung ein und hört sie an. Sämtliche Beweismittel sind spätestens an der Verhandlung vorzulegen.

⁶ Die PSK hat den Prozessparteien innerhalb von zwei Monaten nach Einleitung des Verfahrens einen schriftlichen Lösungsvorschlag zu unterbreiten oder auf Wunsch aller Parteien abschliessend zu entscheiden.

⁷ Im Fall von Anträgen der GAV-Vollzugskommission amtiert die PSK in jedem Fall als Schiedsgericht und entscheidet abschliessend (vgl. Ziff. 11.2 lit. d).

⁸ Sowohl Lösungsvorschläge als auch Entscheide der PSK erfordern die Mehrheit der Stimmen aller Mitglieder der Kommission. Zur Beschlussfähigkeit bedarf es der Anwesenheit aller Mitglieder. Bei Verhinderung eines Mitglieds ist ein Ersatzmitglied zu stellen. Durch die Ernennung eines Ersatzmitglieds nimmt das Verfahren ohne Weiteres seinen Fortgang; bisherige Verfahrenshandlungen werden nicht wiederholt. Für die Ernennung eines Ersatzmitglieds gilt Ziff. 11.1.

⁹ Während eines Verfahrens vor der PSK ist eine Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu unterlassen.

¹⁰ Das Verfahren vor der PSK ist unentgeltlich, die Kosten der PSK werden von den Verfahrensparteien gemeinsam getragen (gemäss Ziff. 11.4). Jede Partei trägt zudem die auf sie entfallenden Parteikosten.

¹¹ Im Übrigen finden die Bestimmungen der Schweizerischen Zivilprozessordnung über das Schiedsverfahren (Art. 372 ff. ZPO) Anwendung.

11.4 Kosten

Die Kosten der PSK (Aufwände der fünf Mitglieder und des Sekretariats) werden in jedem Fall zwischen Klägerseite und Beklagtenseite hälftig geteilt. Die Arbeitgeberseite gilt bei der Berechnung der Kostenverteilung in jedem Fall als eine Partei.

11.5 Reglement

Die Parteien behalten sich vor, Einzelheiten in einem Reglement zu vereinbaren.

12 Arbeitsfriede und Verhandlungsbereitschaft

12.1 Arbeitsfriede

¹ Die Sozialpartner verpflichten sich, während der Geltungsdauer des Dach-GAV den absoluten Arbeitsfrieden zu wahren und sich jeglicher Kampf-massnahmen zu enthalten. Das Gebot des absoluten Arbeitsfriedens schliesst auch Gegenstände ein, die in diesem Vertrag und/oder in den Firmen-GAV nicht geregelt sind.

² Die Sozialpartner bemühen sich bei drohenden oder ausgebrochenen Konflikten umgehend um einvernehmliche Lösungen.

12.2 Verhandlungsbereitschaft

¹ Die vertragsschliessenden Parteien führen Verhandlungen, wenn nach Auffassung einer oder mehrerer Parteien während der Vertragsdauer eine Änderung oder Ergänzung dieses Dach-GAV erforderlich ist.

² Die GAV-Parteien führen Verhandlungen, wenn nach Auffassung einer oder mehrerer Parteien während der Vertragsdauer eine Änderung oder Ergänzung des jeweiligen Firmen-GAV erforderlich ist.

13 Geltungsdauer

Der Dach-GAV tritt am 1. Januar 2025 in Kraft und gilt bis 31. Dezember 2027. Die Verhandlungsparteien können auf schriftlichen und bis spätestens 30. Juni 2027 eingereichten Antrag einer Partei eine Verlängerung um 12 oder 24 Monate vereinbaren bzw. Neuverhandlungen fordern.

Dieser GAV erscheint in deutscher, französischer und italienischer Sprache. Da die Verhandlungen auf Deutsch stattfanden, geht die deutsche Fassung den Übersetzungen vor.

Die Schweizerische Post AG
Wankdorfallee 4
3030 Bern

post.ch

