

# Vereinbarung

zwischen

The logo for DIE POST, featuring the text "DIE POST" in a bold, black, sans-serif font, followed by a red cross symbol.

**Schweizerische Post AG**

Wankdorfallee 4  
3030 Bern

The logo for PostAuto, featuring a stylized black and white graphic of a person or a shape, followed by the text "PostAuto" in a bold, black, sans-serif font, and a red cross symbol.

**PostAuto AG**

Wankdorfallee 4  
3030 Bern

und

The logo for syndicom, featuring three colored circles (black, blue, yellow) followed by the text "syndicom" in a bold, black, sans-serif font. Below the main text, there are four lines of smaller text in German, French, Italian, and Romansh: "GEWERKSCHAFT MEDIEN UND KOMMUNIKATION", "SYNDICAT DES MEDIAS ET DE LA COMMUNICATION", "SINDACATO DEI MEDIA E DELLA COMUNICAZIONE", and "SINDICAT DA LAS MEDIAS E DA LA COMUNICAZIUN".

**syndicom**

**Gewerkschaft Medien und Kommunikation**  
Monbijoustrasse 33  
Postfach 6336  
3001 Bern

The logo for transfair, featuring the text "transfair" in a bold, black, sans-serif font, with a stylized human figure in blue above the "r". Below the main text, there is a tagline: "eigenständig. mutig. persönlich."

**Personalverband transfair**

Hopfenweg 21  
Postfach  
3000 Bern 14 BE

betreffend

**Eckwerte resp. minimale Vorgaben in den Anstellungsbedingungen  
für die PostAuto-Unternehmer (PU)**

## 1. Ausgangslage

In der ganzen Schweiz wird ein Grossteil der Postauto-Linien von PostAuto-Unternehmer (nachfolgend PU) gefahren. PostAuto überträgt dabei den PU das Erbringen von Leistungen im Bereich des regionalen Personenverkehrs. BUS CH fungiert als Verband der PU und ist der Ansprechpartner für PostAuto gegenüber den PU, welche Linien von PostAuto betreiben.

In der Vergangenheit hat PostAuto mit ihren Sozialpartnern, der Gewerkschaft syndicom und dem Personalverband transfair, für das Fahrpersonal der PU Anstellungsbedingungen definiert, die fortschrittlich und sozialverträglich waren und im Einklang mit denjenigen von PostAuto standen. PostAuto hatte sich verpflichtet, bei den PU dahingehend einzuwirken, dass die zwischen den Sozialpartnern vereinbarten normativen Anstellungsbedingungen eingehalten werden. War dies nicht der Fall, wurden entsprechende Massnahmen eingeleitet.

Die Sozialpartner sind sich einig, dass das oben beschriebene Konstrukt geändert werden muss. Angestrebt wird eine direkte Sozialpartnerschaft zwischen BUS CH, syndicom und transfair. Diese Partnerschaft soll während der Geltungsdauer des neuen GAV PostAuto realisiert werden. Um während dieser Phase dennoch Gewähr dafür zu leisten, dass auch die PU – soweit diese Transportleistungen im Auftrag von PostAuto im abgeltungsberechtigten regionalen Personenverkehr erfüllen – gewisse Bestimmungen des GAV PostAuto einhalten, einigen sich die Sozialpartner auf die vorliegende Vereinbarung.

## 2. Vereinbarung

<sup>1</sup> Die Sozialpartner einigen sich auf bestimmte Eckwerte resp. minimale Vorgaben in den Anstellungsbedingungen, welche in der Summe mindestens gleichwertig für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der PU Anwendung finden sollen, sofern und insoweit diese Leistungen im Auftrag von PostAuto im abgeltungsberechtigten regionalen Personenverkehr erbringen.

<sup>2</sup> Die festgelegten Eckwerte entsprechen den Vorgaben des GAV PostAuto und sind in Ziff. 3 beschrieben. Sie gelten für alle PU und sind anwendbar für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Monats- und Stundenlohn.

<sup>3</sup> PostAuto verpflichtet die PU mittels eines separaten Rahmen-Vertrags, ihrem Fahrpersonal, sofern und insoweit es Leistungen im Auftrag von PostAuto erbringt, Anstellungskonditionen zu bieten, welche die in Ziff. 3 festgelegten Eckwerte in der Summe mindestens gleichwertig berücksichtigt.

<sup>4</sup> Weitergehende Anstellungsbedingungen können gegebenenfalls in Vereinbarungen zwischen dem Verband BUS CH und ihren Sozialpartnern vorgegeben werden. Die PU sind verpflichtet, die normativen Regelungen solcher Vereinbarungen als integrierender Bestandteil der Einzelarbeitsverträge zu übernehmen.

<sup>5</sup> Sämtliche anzuwendenden Gesetze und zwingenden Vorgaben aus allgemeinverbindlich erklärten GAV sind einzuhalten.

## 3. Eckwerte resp. minimale Vorgaben in den Anstellungsbedingungen

### 3.1 Wöchentliche Arbeitszeit

<sup>1</sup> Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Mitarbeitenden beträgt 42 Stunden. Andere, mindestens gleichwertige Arbeitszeitmodelle (z.B. eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden bei Vollzeitbeschäftigung) können einzelbetrieblich vereinbart werden.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleiben künftige Änderungen der Bestimmungen des AZG, ARV bzw. ArG über die maximale Arbeitszeit.

### 3.2 Ferienanspruch

<sup>1</sup> Pro Kalenderjahr haben die Mitarbeitenden folgende Ferienansprüche:

- Bis zum und mit dem Kalenderjahr, in dem das 59. Altersjahr vollendet wird: sechs Wochen;
- Ab dem Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird: sieben Wochen.

<sup>2</sup> Die vorgegebenen Ferienansprüche beziehen sich auf eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden bei Vollzeitbeschäftigung.

<sup>3</sup> Auf betrieblicher Ebene können abweichende Regelungen getroffen werden, die insgesamt mindestens gleichwertig sein müssen:

- Beträgt die normale durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Mitarbeitenden 41 Stunden, werden bei gleichbleibendem Jahreslohn die Ferienansprüche gemäss Abs. 1 um eine Woche herabgesetzt.

- Bei einer Reduktion resp. Erhöhung des Ferienanspruchs um eine Woche wird bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 42 Stunden bei Vollzeitbeschäftigung der Jahreslohn um 2 Prozent erhöht resp. herabgesetzt.

<sup>6</sup> Der gesetzliche Mindestferienanspruch muss gewährt bleiben.

### 3.3 Lohn

#### 3.3.1 Grundsatz

<sup>1</sup> Die Lohnvorgaben gemäss Ziff. 3.3.2 und 3.3.3 beziehen sich auf eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden bei Vollzeitbeschäftigung.

<sup>2</sup> Die PU sind verpflichtet, die Lohnvorgaben gemäss Ziff. 3.3.2 und 3.3.3 im Minimum einzuhalten. Anderslautende Lohnvorgaben der gültigen kantonalen Rahmen-GAV bleiben vorbehalten.

#### 3.3.2 Einstiegsgehälter

<sup>1</sup> Für die Lohnfestlegung können folgende Beurteilungskriterien beigezogen werden: Leistung und Verhalten, Marktsituation, Fachwissen und Erfahrung und Lohn (Lohnvorstellungen, gesetzliche Vorgaben). Je nachdem, in welchem konkreten Umfeld eine Lohnfestlegung stattfindet, können die einzelnen Beurteilungskriterien einen unterschiedlich starken Einfluss auf die individuelle Lohnfestlegung haben.

<sup>2</sup> Für das Fahrpersonal im Monatslohn gelten folgende Einstiegsgehälter<sup>1</sup>:

<b>Kategorie ohne Ticketverkauf</b> (Funktionsstufe 4)	CHF 60'000.— bis CHF 67'000.—.
<b>Kategorie mit Ticketverkauf</b> (Funktionsstufe 5)	CHF 64'000.— bis CHF 76'000.—.

<sup>3</sup> Die Lohnfestlegung für Mitarbeitende im Stundenlohn erfolgt analog den Anstellungen im Monatslohn. Der Stundenlohn entspricht dem massgebenden Jahresgrundlohn für 100%-Beschäftigung geteilt durch 2100. Der Anteil des 13. Monatslohns ist im Stundenlohn inbegriffen.

<sup>4</sup> Für das Fahrpersonal im Stundenlohn gelten folgende Einstiegsgehälter<sup>2</sup>:

<b>Kategorie ohne Ticketverkauf</b> (Funktionsstufe 4)	CHF 28.57.— bis CHF 31.90.—.
<b>Kategorie mit Ticketverkauf</b> (Funktionsstufe 5)	CHF 30.48.— bis CHF 36.19.—.

#### 3.3.3 Durchschnittsgehälter

<sup>1</sup> Zur Sicherstellung des von den einzelnen PU einzuhaltenden Lohnniveaus im Fahrdienst wird einmal im Jahr – in der Regel per April – der Durchschnittslohn für das Fahrpersonal erhoben. Die Durchschnittsgehälter müssen dabei den orts-, branchen- und berufsüblichen Verhältnissen entsprechen. Es sind im Minimum die Durchschnittsgehälter gemäss den Vorgaben gemäss kantonalen Rahmen-GAV und die ortsbezogenen Durchschnittsgehälter bei PostAuto einzuhalten.

<sup>2</sup> PostAuto behält sich vor, die Einhaltung der Vorgaben gemäss Ziff. 3.3.3 Abs. 1 zu überprüfen.

#### 3.3.4 Lohnentwicklung

Die PU müssen jährlich Lohnentwicklungen mindestens im Umfang der von PostAuto zur Verfügung gestellten Lohnsummen umsetzen.

### 3.4 Anstellung im Stundenlohn

<sup>1</sup> Im Stundenlohn entlohnte Mitarbeitende haben grundsätzlich auf die gleichen Leistungen Anspruch wie im Monatslohn Beschäftigte.

<sup>2</sup> Der massgebende Jahreslohn für Beschäftigte im Stundenlohn wird nach den gleichen Grundsätzen festgesetzt wie für Beschäftigte im Monatslohn.

<sup>3</sup> Grundsätzlich sind Mitarbeitende mit regelmässigem Einsatz als Teilzeitbeschäftigte im Monatslohn anzustellen.

<sup>4</sup> Bei vorübergehender oder bei stark schwankender Beschäftigung können Mitarbeitende im Stundenlohn angestellt werden. Im Stundenlohn entlohnte Mitarbeitende haben Anspruch auf einen Ferienzuschlag von

- 8.33% bei Anspruch auf 4 Wochen Ferien;
- 10,64% bei Anspruch auf 5 Wochen Ferien;
- 13,04% bei Anspruch auf 6 Wochen Ferien;
- 15.56% bei Anspruch auf 7 Wochen Ferien.

<sup>5</sup> Im Stundenlohn entlohnte Mitarbeitende haben Anspruch auf einen Feiertagszuschlag von 4.4%.

<sup>1</sup> Jahresgrundlohn ohne Kinderzulagen, Lohnzulagen, Prämien sowie Spesen; inkl. 13. Monatslohn.

<sup>2</sup> Ohne Ferienzuschlag und Feiertagszuschlag, inkl. 13 Monatslohn.

<sup>6</sup> Im Stundenlohn entlohnte Mitarbeitende haben Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 2.5%. Dieser Lohnzuschlag erfolgt anstelle einer Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit. Bei Einsätzen von mehr als drei Monaten gelten in Bezug auf die Lohnfortzahlung die gesetzlichen Bestimmungen (Berner Skala).

<sup>7</sup> Der Stundenlohn wird wie folgt zusammengesetzt:

<b>Basisstundenlohn</b> Kategorie ohne Ticketverkauf (Funktionsstufe 4)	CHF 28.57.— bis CHF 31.90.—
+ Ferienzuschlag (bei 6 Wochen = 13.04% auf Basisstundenlohn)	+ CHF 3.73.— bis CHF 4.16.—
+ Feiertagszuschlag (bei 9 Tagen = 4.4% auf Basisstundenlohn)	+ CHF 1.26.— bis CHF 1.40.—
+ Lohnzuschlag 2.5% auf Basisstundenlohn anstelle Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit	+ CHF 0.71.— bis CHF 0.80.—
<b>Total Stundenlohn</b>	= CHF 34.27.— bis CHF 38.26.—

### 3.5 Urlaub und Absenzen

#### 3.5.1 Mutterschaftsurlaub

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub von 18 Wochen. Die Lohnfortzahlung beträgt 100 Prozent des auf den Urlaub entfallenden Nettolohns.

<sup>2</sup> Die Erwerbsausfallentschädigungen der EO fallen der Arbeitgeberin zu.

<sup>3</sup> Die Mitarbeiterinnen haben zusätzlich Anspruch auf unbezahlten Urlaub von sechs Wochen. Der unbezahlte Urlaub ist innerhalb eines Jahres nach der Geburt des Kindes zu beziehen.

#### 3.5.2 Vaterschaftsurlaub/Elternzeit/Adoptionsurlaub

<sup>1</sup> Mitarbeitende haben Anspruch auf eine/n bezahlte/n Vaterschaftsurlaub/Elternzeit/Adoptionsurlaub von vier Wochen sowie auf unbezahlte/n Vaterschaftsurlaub/Elternzeit/Adoptionsurlaub von vier Wochen. Zwei Wochen des bezahlten Vaterschaftsurlaubs sind innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt zu beziehen, damit EO-Entschädigung beantragt werden kann. Die restlichen zwei Wochen sowie der bezahlte Adoptionsurlaub bzw. die unbezahlten Urlaube sind innerhalb eines Jahres nach der Geburt/Adoption des Kindes zu beziehen.

<sup>2</sup> Stehen beide Elternteile gestützt in einem Arbeitsverhältnis zur Arbeitgeberin, haben bei einer Adoption beide Anspruch auf die Urlaube gemäss Abs. 1.

#### 3.5.3 Bezahlte Abwesenheiten

Die Mitarbeitenden haben bei bestimmten Ereignissen Anspruch auf bezahlte Freizeit gemäss nachfolgender Auflistung. Anstelle der hier definierten Regelungen können auf Ebene PU abweichende, insgesamt aber mindestens gleichwertige Regelung getroffen werden. Dabei muss der Grundsatz der Verhältnismässigkeit gewahrt sein.

Ereignis	Bezahlte Absenz
a) Erfüllung gesetzlicher Pflichten	Notwendige Zeit gemäss Aufgebot
b) Ausübung eines öffentlichen Amtes	Nach Absprache bis zu 15 Tage pro Kalenderjahr
c) Eigene Trauung / Eintragung einer Partnerschaft	1 Woche
d) Teilnahme an der Trauung / Eintragung der Partnerschaft von Eltern, Kindern und Geschwistern	1 Tag
e) Für Eltern zur Erledigung unaufschiebbarer Angelegenheiten, die in direktem Zusammenhang mit dem Kind / den Kindern stehen und die Anwesenheit der Eltern oder eines Elternteils erfordern	Bis zu fünf Tage pro Kalenderjahr
f) Plötzliche Erkrankung des Ehepartners/der Ehepartnerin, der eingetragenen Lebenspartnerin / des eingetragenen Lebenspartners oder eines Kindes (gemäss OR 324a). Fällt die Erkrankung in die Ferien, so können die Ferientage nachbezogen werden.	Notwendige Zeit maximal drei Tage pro Ereignis; in der Regel zum Finden einer alternativen Betreuungslösung
g) Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung (gemäss OR 329g).	Bis zu drei Tage pro Fall, maximal zehn Tage pro Jahr
h) Beim Tod der Lebenspartnerin / des Lebenspartners, eines Elternteils oder eines Kindes. Fällt der Todesfall in die Ferien, so können die Ferientage nachbezogen werden.	Bis zu einer Woche pro Fall
i) Für die Teilnahme an einer Trauerfeier in anderen Fällen als Bst. h	Bis zu einem Tag, auf Gesuch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters
j) Für die Besorgung von Formalitäten, die in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Tod einer nahestehenden Person stehen	Bis zu zwei Tage
k) Eigener Umzug	1 Tag
l) Für Expertinnen-/Experten- sowie Lehrtätigkeit	Gemäss individueller Vereinbarung

### 3.6 Treueprämie

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben jeweils nach Vollendung von fünf Anstellungsjahren beim gleichen Arbeitgeber Anspruch auf eine Treueprämie. Die Mitarbeitenden können wählen zwischen einer Woche bezahltem Urlaub oder 1500 Franken. Die Berechnung erfolgt einheitlich auf Basis des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades der letzten fünf Jahre. Die Treueprämie ist bis zum nächsten Anspruch zu beziehen.

<sup>2</sup> Für Mitarbeitende mit 20 und mehr Dienstjahren besteht anstelle des Anspruchs aus Abs. 1 alle fünf Jahre ein Anspruch auf eine Treueprämie im Wert eines Monatslohnes. Anstelle der Auszahlung kann in Absprache mit dem Betrieb ein Bezug in Form von bezahltem Urlaub vorgesehen werden.

<sup>3</sup> Bei einem Austritt gilt: Es besteht kein Pro-rata-Anspruch auf eine noch nicht erworbene Treueprämie. Vorbehalten bleiben anderslautende Regelungen von kantonalen Rahmen-GAV für das AZG-Personal

<sup>4</sup> Noch vorhandenes Treueprämie-Guthaben eines vergangenen Dienstjubiläums wird ausbezahlt auf einer Grundlage von 1500 Franken pro Woche bzw. einer Grundlage eines Monatslohns bei Mitarbeitenden mit 20 und mehr Dienstjahren.

### 3.7 Lohn- und Zeitzuschläge bei Nacht- und Sonntagsarbeit

Anstelle der hier definierten Regelungen gemäss Ziff. 3.7.1 und Ziff. 3.7.2 können auf Ebene PU abweichende, insgesamt aber mindestens gleichwertige Regelung getroffen werden.

#### 3.7.1 Lohnzuschläge

<sup>1</sup> Werden Mitarbeitende im Zeitraum zwischen 20 und 6 Uhr eingesetzt, erhalten sie einen Lohnzuschlag von 5 Franken und 10 Rappen je volle und angebrochene Stunde.

<sup>2</sup> Werden Mitarbeitende an einem Sonntag oder einem den Sonntagen gleichgestellten Feiertag eingesetzt, erhalten sie einen Lohnzuschlag von 8 Franken und 30 Rappen pro Stunde, pro rata temporis.

<sup>3</sup> Pausen, während denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den Arbeitsplatz nicht verlassen darf, und bezahlte Pausen innerhalb der zuschlagspflichtigen Zeit gemäss Abs. 1 sind bei der Bemessung der zuschlagspflichtigen Zeiten als Arbeitszeit anzurechnen.

<sup>4</sup> Lohnzuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit werden kumuliert.

#### 3.7.2 Zeitzuschläge

<sup>1</sup> Zwischen 22 und 5 Uhr werden folgende Zeitzuschläge gewährt:

- 15 Prozent für den Dienst zwischen 22 und 24 Uhr;
- 30 Prozent für den Dienst zwischen 24 und 4 Uhr sowie zwischen 4 und 5 Uhr, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den Dienst vor 4 Uhr angetreten hat;
- 40 Prozent statt 30 Prozent ab Beginn des Kalenderjahres, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das 55. Altersjahr vollendet;

<sup>2</sup> Zusätzlich wird ein Lohnzuschlag nach Ziff. 3.7.1 Abs. 1 ausgerichtet.

### 3.8 Überzeitarbeit und Abgeltung von Überzeitarbeit

<sup>1</sup> Kurze Abweichungen vom Dienstplan bis maximal 15 Minuten werden nicht gesondert als Überzeitarbeit erfasst, sondern durch eine pauschale Zeitgutschrift von 5 Minuten pro Dienst abgegolten.

<sup>2</sup> Wird die dienstplanmässige Arbeitszeit um mehr als 15 Minuten überschritten, gilt die ganze über den Dienstplan hinausgehende Arbeitszeit als Überzeitarbeit.

<sup>3</sup> Überzeit ist innerhalb von 2 Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Die Arbeitgeberin und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vereinbaren den Zeitpunkt des Ausgleichs; sie können, wenn nötig, die Frist um bis zu 10 Monate auf max. 12 Monate erstrecken. Ist der Ausgleich innerhalb der vereinbarten Frist nicht möglich, so wird die Überzeit mit einem Zuschlag von 25 Prozent ausbezahlt. Pro Jahr dürfen maximal 150 Stunden Überzeit ausbezahlt werden.

<sup>4</sup> Mit der pauschalen Zeitgutschrift von 5 Minuten pro Dienst sind Abschlagszahlungen im Umfang von 20 Minuten pro Person und Monat und E Learnings / Webinars im Umfang von 7 Stunden pro Person und Jahr abgegolten.

### 3.9 Entschädigungen für Ausnahmen in der Dienstgestaltung gemäss AZG resp. AZGV

Das AZG resp. die AZGV sehen verschiedene Ausnahmen vor, 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 eingesetzt werden. Vereinbarungen für Ausnahmen in der Dienstgestaltung haben jeweils Gültigkeit von Fahrplanwechsel bis zum Fahrplanwechsel des Folgejahres und sind jährlich abzuschliessen. Bei Anwendung der folgenden vereinbarten Ausnahmen sind Entschädigungen in Form von Zeit vorgesehen.

### 3.9.1 Verlängerung Dienstschichten (Art.15 Abs. 2 AZGV)

Bei Diensten mit einer Dienstschicht von mehr als 12 Stunden werden mindestens 60% der Dienstschicht als Arbeitszeit angerechnet.

### 3.9.2 Verkürzung der Ruheschicht (Art. 18 Abs. 2 AZGV)

Bei einer Verkürzung der Ruheschicht auf unter 10 Stunden erfolgt eine Zeitgutschrift von 12 Minuten.

### 3.9.3 Pausen und Arbeitsunterbrechungen

<sup>1</sup> Für Pausen und Arbeitsunterbrechungen gelten mit Ausnahme von Abs. 2, 3 und 4 die Bestimmungen des AZG.

<sup>2</sup> Bei einer Pause zwischen 30 und 34 Minuten wird die bis 35 Minuten fehlende Zeit als Arbeitszeit angerechnet.

<sup>3</sup> Bei mehr als zwei Pausen pro Dienst (Art. 16 Abs. 4 AZGV) wird ein Zeitzuschlag von 30% ab der ersten Minute gewährt.

<sup>4</sup> Bei Pausen in der Nacht (Art. 16 Abs. 5 AZGV) wird ein Zeitzuschlag von 50% ab der ersten Minute gewährt.

## 3.10 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

<sup>1</sup> Der PU schliesst für seine Leistungen eine Kollektivversicherung für ein Krankentaggeld mit einer Wartezeit und eine Unfallversicherung ab. Die Mitarbeitenden beteiligen sich an den Prämien für die Taggeldversicherungen, berechnet auf Grund einer definierten Wartezeit, sowie an den Prämien der Nichtberufsunfallversicherung je zur Hälfte.

<sup>2</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit wird für die Dauer von maximal 730 Tagen eine Lohnfortzahlung gewährt. Während der ersten 365 Tage der Arbeitsunfähigkeit beträgt die Lohnfortzahlung 100 Prozent des auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallenden Nettolohns, während der verbleibenden 365 Tage 80 Prozent.

<sup>3</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Nichtberufsunfall wird für die Dauer von maximal 730 Tagen eine Lohnfortzahlung gewährt. Während der ersten 365 Tage der Arbeitsunfähigkeit beträgt die Lohnfortzahlung 100 Prozent des auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallenden Nettolohns, während der verbleibenden 365 Tage 80 Prozent.

<sup>4</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Berufsunfall und Berufskrankheit wird für die Dauer von maximal 730 Tagen eine Lohnfortzahlung gewährt, welche 100% des auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallenden Nettolohns entspricht.

<sup>5</sup> Ein Lohnfortzahlungsanspruch gegenüber dem PU besteht nur während der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Nach dessen Beendigung besteht nur noch ein allfälliger Anspruch auf das versicherte Taggeld gegenüber der Versicherung nach den anwendbaren Versicherungsbedingungen (beim befristeten EAV erlischt der Anspruch auf das Krankentaggeld spätestens mit Beendigung des EAV). Die/Der Mitarbeitende muss ohne neue Vorbehalte in die Einzelversicherung übertreten können.

<sup>6</sup> Der PU kann seine Lohnfortzahlung im gleichen Ausmass kürzen, wie die Versicherung ihre Leistungen kürzt.

## 3.11 Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst

<sup>1</sup> Leistet das männliche Fahrpersonal schweizerischen obligatorischen Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst, oder leistet das weibliche Fahrpersonal schweizerischen Militär- oder Rotkreuzdienst, wird folgende Lohnfortzahlung gewährt:

- Während der Rekrutenschule und dieser gleichgestellten Dienstzeiten: 80 Prozent des auf die Dauer der Dienstzeit entfallenden Nettolohns bei normaler Arbeitstätigkeit. Fahrpersonal mit Anspruch auf Kinderzulagen gemäss Art. 6 EOG werden 100 Prozent ausbezahlt.
- Während den übrigen obligatorischen Dienstleistungen: 100 Prozent des auf die Dauer der Dienstzeit entfallenden Nettolohnes.

<sup>2</sup> Als Dienstzeiten, die der Rekrutenschule gleichgestellt sind, gelten die Grundausbildung von Personen, die ihre Dienstpflicht ohne Unterbruch erfüllen (Durchdiener), die Unteroffiziers- und Offizierschule, die Beförderungsdienste sowie der Zivildienst nach dem Zivildienstgesetz für die Anzahl Tage, die einer Rekrutenschule entsprechen.

<sup>3</sup> Erwerbsausfallentschädigungen gemäss der EO fallen grundsätzlich dem PU zu.

<sup>4</sup> Verpflichtet sich das Fahrpersonal freiwillig zur Teilnahme an Kursen und Dienstleistungen, wird die Lohnfortzahlung für diese Kurse oder Dienstleistungen individuell vereinbart.

### **3.12 Nachgewährung im Todesfall**

Die Arbeitgeberin bezahlt den Hinterbliebenen beim Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters insgesamt einen Sechstel des Jahreslohns.

### **3.13 Arbeitskleidung**

Der PU stellt dem Fahrpersonal die Arbeitsbekleidung gemäss Vorgabe von PostAuto zur Verfügung. Sie ist nach Anweisung der Vorgesetzten oder gemäss besonderem Kleiderreglement von PostAuto zu tragen, zu pflegen und instand zu halten.

### **3.14 Gesetzliche Vorgaben**

Bei folgenden Eckwerten (nicht abschliessend) gelten im Minium die gesetzlichen Vorgaben:

- Ferienbezug; Ferienzuschläge für Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit; Ferienunterbruch; Abgeltung und Verrechnung der Ferien; Ferienkürzungen;
- Ruhetage;
- Auslagenersatz;
- Pausen und Arbeitsunterbrechungen;
- Nachtarbeit;
- Lohn/Allgemeines.

## **4. Vollzug der vorliegenden Vereinbarung**

<sup>1</sup> PostAuto wird die Einhaltung der in Ziff. 3. festgelegten Eckwerte bei den PU, soweit diese die Leistungen gemäss Rahmenvertrag zwischen PostAuto und PU betreffen, regelmässig überprüfen. PostAuto wird ihren Sozialpartnern die Ergebnisse dieser Kontrollen einmal im Jahr in Form einer summarischen Übersicht offenlegen.

<sup>2</sup> Die Gewerkschaft syndicom und der Personalverband transfair haben die Möglichkeit, die Einhaltung der in der vorliegenden Vereinbarung festgelegten Vorgaben im Einzelfall durch PostAuto überprüfen zu lassen. Fälle, bei denen eine nicht korrekte Anwendung der Vorgaben festgestellt werden, können seitens syndicom und transfair PostAuto zwecks Überprüfung gemeldet werden. Den Gewerkschaften ist es auch gestattet, solche Fälle direkt mit den betroffenen PU zu klären.

<sup>3</sup> Falls sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen gemäss BAV, Kanton und GAV PostAuto ändern, wird die Einhaltung der geänderten Vorgaben durch PostAuto geprüft.

## **5. Inkrafttreten**

<sup>1</sup> Die Vereinbarung wird per 1.1.2025 in Kraft gesetzt und gilt bis 31.12.2025. Sie ersetzt die bestehenden Vereinbarungen Eckwerte resp. minimale Vorgaben in den Anstellungsbedingungen für die PostAuto-Unternehmer (PU) vom 15.09.2021.

<sup>2</sup> Die Vertragsparteien können bis zum 30. Juni 2025 schriftlich Verhandlungen über eine Erneuerung der vorliegenden Vereinbarung verlangen, falls während der Geltungsdauer dieser Vereinbarung keine Sozialpartnerschaft zwischen BUS CH, der Gewerkschaft syndicom und dem Personalverband transfair realisiert werden kann.

## **6. Ausfertigung**

Diese Vereinbarung wird in dreifacher Ausführung ausgefertigt und von den Parteien gegenseitig unterzeichnet. Jede Partei erhält ein unterzeichnetes Exemplar.

Bern, 15. November 2024

**Die Schweizerische Post AG**

Konzernleiter



.....

Roberto Cirillo

Leiterin Personal

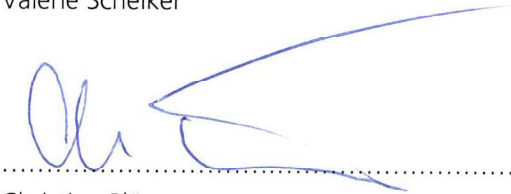


.....

Valérie Schelker

**PostAuto AG**

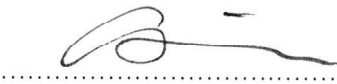
Leiter PostAuto



.....

Christian Plüss

Leiterin Personal PostAuto

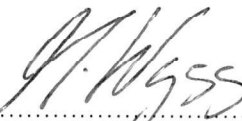


.....

Christina Brändli

**Gewerkschaft syndicom**

Leiter Sektor Logistik



.....

Manuel Wyss

Leiter Region Bern / Oberwallis



.....

Adriano Troiano

**Personalverband transfair**

Leiterin Branche Post/Logistik



.....

Kerstin Büchel

Leiter Region Ost



.....

Urs Jungen