



## **Post-Mitarbeitende erhalten modernere und familienfreundlichere Anstellungsbedingungen**

Die Post, die Gewerkschaft Syndicom und der Personalverband transfair haben die Verhandlungen zum neuen Dach-Gesamtarbeitsvertrag sowie zum Firmen-Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der Post CH AG erfolgreich abgeschlossen. Die Verhandlungsdelegationen einigten sich auf einen GAV mit modernen und familienfreundlichen Anstellungsbedingungen. Dieser tritt per 1. Januar 2021 in Kraft. PostAuto und PostFinance erhalten auf der Grundlage der neuen Vereinbarung „Dach-GAV“ separate Gesamtarbeitsverträge.

Die Verhandlungen zwischen der Post, Syndicom und Transfair waren geprägt von unterschiedlichen Interessen, aber einer konstruktiven Zusammenarbeit. Die drei Sozialpartner verhandelten zum einen die neue Vereinbarung Dach-GAV, welche die Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern regelt. Diese Vereinbarung gilt für etwa 70 Prozent der Belegschaft – das sind rund 32 000 Mitarbeitende der Post CH AG, der PostAuto AG und der PostFinance AG. Zum anderen verhandelten die Parteien den neuen Firmen-GAV für die Post CH AG, welcher die Anstellungsbedingungen für die Mitarbeitenden der Post CH AG definiert. Die Verhandlungsdelegationen einigten sich dabei auf ein Gesamtpaket mit modernen und familienfreundlichen Anstellungsbedingungen, die in Zeiten der Veränderung Stabilität bringen.

### **Lohngleichheit, Schutz vor Diskriminierung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**

Der neue Firmen-GAV bringt für die Mitarbeitenden der Post CH AG speziell im Bereich Familie sowie bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wichtige Verbesserungen. So wird der Mutterschaftsurlaub – neben den bestehenden 18 bezahlten Wochen – um einen Anspruch auf maximal 6 zusätzliche unbezahlte Wochen erweitert. Der Vaterschaftsurlaub – welcher neu auch für die Partnerin einer Mutter in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft gilt – wird von zwei auf vier Wochen verdoppelt. Wenn beide Elternteile im Post-Konzern arbeiten, können sie neu ihre Ansprüche auf Mutter- und Vaterschaftsurlaub mit allen bezahlten und unbezahlten Wochen zusammenbringen und im Sinne eines gemeinsamen Betreuungsurlaubs untereinander aufteilen. Darüber hinaus haben die Mitarbeitenden neu ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit. Teilzeit-Mitarbeitende, welche nach Einsatzplan arbeiten, können ausserdem neu in Absprache mit ihrem Team Sperrtage festlegen, an denen sie nur auf eigenen Wunsch zum Einsatz kommen.

Auch in Bezug auf die Lohngleichheit erfreut das Verhandlungsergebnis: Nicht erklärable Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern sollen verschwinden. Neu sorgt die Post bereits bei den Stellenausschreibungen für Lohntransparenz. Darüber hinaus haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, Lohndiskriminierung auf der vertraulichen Plattform [postcourage.ch](https://postcourage.ch) zu melden. Ein besonderes Augenmerk legt die Post zudem künftig auf den Schutz vor Diskriminierungen: Der Gleichstellungsartikel wurde deutlich erweitert. Er umfasst neu einen Diskriminierungsschutz aufgrund persönlicher Merkmale wie beispielsweise Herkunft, Alter, Gesundheitszustand, sexuelle Orientierung oder Lebensform.

### **Alle Parteien sind zufrieden mit dem Verhandlungsergebnis**

Valérie Schelker, Leiterin Personal, freut sich über die vorliegenden Resultate: „Es ist ein wichtiges Zeichen, dass es uns im Dialog gelingt, tragfähige und faire Lösungen zu finden, die dem Unternehmen Post und den Mitarbeitenden zugutekommen“. Die Gewerkschaft Syndicom und der Personalverband transfair stehen gleichermassen hinter dem guten Ergebnis. „Der neue Gesamtarbeitsvertrag verbessert die Arbeitsbedingungen und schützt die Angestellten der Post. Das Recht auf Nicht-Erreichbarkeit oder die erhöhte Zeitautonomie für Teilzeit-Angestellte wirken entlastend. Vier Wochen Vaterschaftsurlaub oder der eingeführte Betreuungsurlaub für Eltern sind sozialpolitische Meilensteine mit Vorbildcharakter für andere Branchen“, sagt Matteo Antonini, Leiter Sektor Logistik der Gewerkschaft Syndicom. Auch René Fürst, Branchenleiter Post/Logistik beim Personalverband transfair, zeigt sich zufrieden: „Der neue, verbesserte GAV ist – zusammen mit dem zeitgemässen Sozialplan und dem neuen Präventionsprogramm – das letzte Puzzle-Teil eines starken und vielschichtigen Solidaritätswerks. Es ist allen Sozialpartnern erneut gelungen, den GAV zum Nutzen aller Mitarbeitenden auszubauen. Das Verhandlungsergebnis ist ein erster und wichtiger Schritt. Nun geht es darum, dem GAV 2021 Leben einzuhauchen und das Vertragswerk im Rahmen der Sozialpartnerschaft in die Praxis umzusetzen.“

### **Neuer GAV tritt per 1. Januar 2021 in Kraft**

Die Entscheidgremien, namentlich der Verwaltungsrat der Post und die zuständigen Organe bei Syndicom und transfair, haben das Verhandlungsergebnis gutgeheissen. Damit treten der neue Dach-GAV sowie der Firmen-GAV der Post CH AG am 1. Januar 2021 in Kraft. Der neue Vertrag löst den GAV 2016 ab und gilt für die Dauer von drei Jahren. PostAuto und PostFinance erhalten auf der Grundlage der neuen Vereinbarung Dach-GAV separate Firmen-GAV, die den branchenspezifischen Besonderheiten und Rahmenbedingungen Rechnung tragen. PostFinance hat die entsprechenden Verhandlungen Ende März abgeschlossen, das Resultat muss vom Verwaltungsrat der PostFinance und von den Gremien der Sozialpartner noch gutgeheissen werden. Die Verhandlungen bei PostAuto laufen aktuell noch.

Von den GAV-Verhandlungen 2021 nicht betroffen sind die Mitarbeitenden von PostLogistics AG, Secure Post, Swiss Post Solutions, IMS und der Frühzustellung Presto mit einem eigenen GAV. Auch für die Mitarbeitenden bei DMC gilt ein separater GAV, dieser wird aktuell verhandelt.

SEV, Medienmitteilung, 7.5.2020.

SEV > Post. Anstellungsbedingungen. SEV, 2020-05-07