Foto: Die Schweizerische Post

GAV 2015

Warum wir den Gesamtarbeitsvertrag Post neu verhandeln

Alles Gelbe unter einem Dach

GAV POST

syndicom

Editorial

Liebe Kollegin, lieber Kollege

Der heute aktuelle Gesamtarbeitsvertrag mit der Post (GAV Post) wurde vor mehr als zehn Jahren abgeschlossen. Er war damals ein Novum – der erste GAV, den die Gewerkschaften mit der Schweizerischen Post vereinbart hatten. Der GAV Post bedeutete eine Zeitenwende; er besiegelte den Übergang vom Beamtenrecht hin zur gelebten Sozialpartnerschaft.

Heute stehen wir vor einer ähnlichen Situation – auch diesmal geht es um eine Zeitenwende: den Übergang vom Bundespersonalgesetz ins Privatrecht. Dieser Schritt mag bedeutend sein, aber er ist wesentlich kleiner als der erste Schritt vor zehn Jahren. Heute blicken wir auf eine erfolgreiche Sozialpartnerschaft mit der Post zurück. Und heute profitieren wir von einer grossen Erfahrung mit dem Aushandeln und Unterhalten von zahlreichen sehr guten Gesamtarbeitsverträgen.

Die neue Postgesetzgebung verpflichtet uns, mit der Post einen neuen Gesamtarbeitsvertrag auszuhandeln. syndicom ist für diese Herausforderung gewappnet. Die Arbeit an unseren Forderungen ist abgeschlossen. Anfang Mai wurde der entsprechende Katalog der Post übergeben. Die Verhandlungen über den neuen GAV werden nicht bei null beginnen, sondern auf der Basis des bisherigen GAV aufbauen. Deshalb gehen wir mit der Grundeinstellung «Umbau ja – Abbau nein» in die Verhandlungen.

syndicom will die kommenden Verhandlungen als Chance nutzen. Denn die Post hat in den letzten zehn Jahren zahlreiche Bereiche ausgelagert und so den GAV Post systematisch ausgehöhlt. Die Post ist heute ein Mischkonzern mit zahlreichen Tochterfirmen und mit unterschiedlichsten Anstellungsbedingungen. Das soll in Zukunft anders werden. syndicom fordert: «Alles Gelbe unter einem Dach» – der ganze Post-Konzern soll wieder unter einem Gesamtarbeitsvertrag vereinigt werden!

Nehmen wir gemeinsam die Herausforderung an und nutzen wir sie als Chance.

Mit kollegialen Grüssen
Heinz Suter
Zentralsekretär Sektor Logistik

Warum wir einen neuen GAV verhandeln – was wir fordern

» Ich bin für einen beispielhaften GAV für die Schweiz und alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der GAV muss ein Vorbild sein, alle Angestellten der Post müssen ihm unterstehen. «

Didier Liardon, Teamleader Eclépens, Briefzentrum PostMail

Die neue Postgesetzgebung ist seit Oktober 2012 in Kraft. Sie ordnet den Postmarkt und gibt der Schweizerischen Post ein neues Rechtskleid. Die Post wird in eine AG umgewandelt und die Anstellungsverhältnisse werden nach einer zweijährigen Übergangsfrist vom öffentlichen Recht ins Privatrecht überführt.

Diese Neuerungen verlangen von den Sozialpartnern, dass die Gesamtarbeitsverträge neu ausgehandelt werden. syndicom steigt gewappnet mit einem Forderungskatalog für einen GAV der Zukunft unter dem Motto «Alles Gelbe unter einem Dach» in die Verhandlungen.

Den ganzen Forderungskatalog findest du unter:
www.syndicom.ch → News/Aktivitäten → Kampagnen → Alles Gelbe unter einem Dach

syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation stellt im Hinblick auf die Erneuerung des GAV sechs Hauptforderungen:

1. **Ein GAV für den ganzen Konzern: Alles Gelbe unter einem Dach – auch Subunternehmen**
2. **Faire Löhne dank fairem Lohnsystem**
3. **Weniger Stress und transparente Arbeitszeiten**
4. **Mehr Mitwirkung am Arbeitsplatz**
5. **Arbeitsplatzsicherheit und Kündigungsschutz**
6. **Für eine attraktive Post mit starken Sozialleistungen**

Vom «Stammhaus» zur Holding

»‹Alles Gelbe unter einem Dach›: Mit dieser Losung tritt syndicom in die GAV-Erneuerung. Wir fordern, dass alle Bereiche der Post unter einen Dachvertrag gehören. Es geht nicht an, dass in Zukunft ganze Bereiche der Post ohne Schutz durch einen GAV dastehen. Wir sollten den neuen GAV als Chance sehen, einen neuen Weg zu beschreiten.«

Herbert Jochum, Materialkoordinator Logistik, PostFinance

2013 wird ein Jahr der grossen Veränderungen bei der Schweizerischen Post, die in den kommenden Monaten in eine AG überführt wird. Auch die Gewerkschaft steht deshalb vor grossen Herausforderungen. Bereits jetzt kann syndicom einen ersten Etappenerfolg vorweisen: In der Übergangsphase bis 2015 ändert sich an den Anstellungsbedingungen des Postpersonals nichts.

Im Dezember 2010 verabschiedeten die eidgenössischen Räte die neue Postgesetzgebung. Danach dauerte es nochmals zwei ganze Jahre, bis sich der Bundesrat zur Beschlussfassung über die Verordnungen zum Post- und zum Postorganisationsgesetz durchringen konnte.

Schwierige Fragen mussten geklärt werden: Wie werden die Grundversorgung und der Zugang zu Postdienstleistungen definiert? Wie sehen die Anstellungsbedingungen in der Übergangsphase aus? Welche Dienste darf die Post in Zukunft auslagern? Welche Rolle spielen die Subunternehmen? Wann soll PostFinance in eine Aktiengesellschaft ausgelagert werden?

Neben diesen kniffligen Fragen war der Bundesrat auch immer mit der Initiative «Für eine starke Post» konfrontiert. syndicom hielt das Volksbegehren bis zum Schluss aufrecht und erhöhte so den Druck auf den Bundesrat, damit die Verordnungen möglichst im Sinne der gewerkschaftlichen Forderungen gestaltet würden. Im Oktober 2012 trat die Postgesetzgebung zusammen mit den Verordnungen in Kraft und 2013 werden die neuen gesetzlichen Grundlagen umgesetzt – mit weitreichenden Auswirkungen auf den Postmarkt und die Schweizerische Post.

Was ändert sich bei der Post?

Die Schweizerische Post wird Mitte Jahr in eine öffentlich-rechtliche Aktiengesellschaft umgewandelt. Dazu hat der Bundesrat am 26. Juni grünes Licht erteilt. Die Umwandlung wird rückwirkend auf Anfang Jahr vollzogen. Von diesem Zeitpunkt an ist die Post nicht mehr eine unselbständige Anstalt des Bundes, sondern erhält grössere unternehmerische Freiheiten. Sie bleibt weiterhin im Besitz des Bundes und somit ein Teil der Schweizerischen Eidgenossenschaft. Die Post bekommt ein Rechtskleid, wie es die SBB schon seit mehreren Jahren hat.

Die Änderung der Rechtsform des Post-Konzerns ist nicht die einzige Folge des neuen Postorganisationsgesetzes. Zusätzlich haben sich die Turbulenzen an den Finanzmärkten auf die Erarbeitung des Postorganisationsgesetzes ausgewirkt, was Folgen für PostFinance hat. «Too big to fail» gilt auch für die Post: Deshalb will der Gesetzgeber, dass PostFinance der Finanzmarktaufsicht des Bundes (Finma) unterstellt wird. Diese Behörde kontrolliert Banken und Geldinstitute und sorgt für die nötige Stabilität des Finanzmarktes. Auch PostFinance muss in Zukunft die Risiken ihrer Geschäfte an den Finanzmärkten mit einer genügend hohen Eigenkapitalreserve abdecken. Damit aber der Finanzdienstleistungsbereich der Post der Finma unterstellt werden kann, muss PostFinance zwingend in eine eigenständige privatrechtliche Aktiengesellschaft ausgegliedert werden. Auch dieser Schritt wurde Mitte Jahr mit Rückwirkung auf Anfang 2013 vollzogen.

Keine Privatisierung

Obwohl in den Medien immer wieder – namentlich seitens eines pensionierten Post-CEO, der sich bei einer Provinzbank ein lukratives Verwaltungsratsmandat ergattert hat – die Forderung nach einer teilweisen oder gänzlichen Privatisierung der PostFinance AG laut wird, ist keine solche Privatisierung vorgesehen. Die betreffenden Aktien bleiben im Besitz der Schweizerischen Post AG. Die PostFinance AG wird also eine Tochtergesellschaft der Post und somit indirekt auch im Besitz des Bundes bleiben.

Neue Holdingstruktur

Die gesetzlich vorgeschriebene Auslagerung von PostFinance in eine Tochtergesellschaft im Besitz der Post akzentuiert den Holding-Charakter der Schweizerischen Post. Neben die Postautodienste, die bereits seit 2005 in einer eigenständigen Konzerntochter, der PostAuto AG, organisiert sind, tritt somit 2013 eine zweite Konzerntochter, in der die Finanzdienstleistungen gebündelt werden. Diesen vom Gesetzgeber begünstigten Umbau des Gelben Riesen in eine Holding will die Post konsequent weiterführen:
In den drei grossen Märkten, in denen sie durch einen Leistungsauftrag tätig ist, will sie mit eigenständigen Tochtergesellschaften wirtschaften. Dies bedeutet, dass neben die PostAuto AG und die PostFinance AG eine dritte Aktiengesellschaft treten soll, die im postalisch-logistischen Markt tätige PostCH AG.

» Der neue GAV muss für die gesamte gelbe Post, aber auch für PostFinance gelten. Er darf keine Verschlechterungen bringen. Deshalb muss das Motto gelten: ‹Alles Gelbe unter einem Dach!› «

Marco Gamboni, PM, EO Zürich Airport

Post CH AG

Das neue Postorganisationsgesetz erlaubt der Post ausdrücklich, Tochtergesellschaften zu bilden. Davon will die Post Gebrauch machen. Zeitgleich zur Auslagerung der PostFinance AG soll auch der Logistikbereich in die Post CH AG ausgelagert werden. In dieser neuen Konzerntochter werden die Bereiche PostMail, PostLogistics und Poststellen und Verkauf zusammengeführt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Bereiche werden in der zwei-ten Jahreshälfte aus dem Stammhaus (der Schweizerischen Post) ausgelagert und in die neue Tochtergesellschaft überführt. Diese privatrechtliche Tochtergesellschaft, die in der Grundversorgung mit Postdienstleistungen tätig ist, kann nicht privatisiert werden, denn die Post muss diese Gesellschaft direkt kontrollieren können.

Erfolgreiche Post-Initiative

Selten war eine Volksinitiative so erfolgreich wie die Initiative «Für eine starke Post» von syndicom. Kaum waren die Unterschriften für die Initiative in Rekordzeit gesammelt und eingereicht, schon kippte die vorberatende Kommission des Ständerates: Sie fand plötzlich Gefallen an der gewerkschaftlichen Forderung nach einem Briefmonopol der Post. Zuvor hatte die Kommission des Nationalrates – noch ohne den Druck der Initiative – die totale Liberalisierung des Postmarkts verlangt. Unter dem politischen Druck der Initiative war eine Streichung des Briefmonopols im Postgesetz nicht mehr mehrheitsfähig; in der Schlussabstimmung wurde das Monopol im Gesetz belassen.

Die Initiative wirkte sich auch positiv auf die weitere Arbeit an der Verordnung aus: Der Zugang zu postalischen Leistungen sowie zu Leistungen des Zahlungsverkehrs wird sehr restriktiv geregelt. Der Post sind enge Grenzen bei der Schliessung von Poststellen gesetzt. Die Einsprachemöglichkeiten bei Poststellenschliessungen werden ausgebaut: Neu können sich auch die Kantone mit ihrer mächtigen Lobby in Bern in den Prozess einschalten. Nicht rentable Teile der Grundversorgung dürfen quersubventioniert werden. Die Post darf Dienstleistungen der Grundversorgung nicht an Enkelgesellschaften auslagern. Subunternehmen dürfen nur in Ausnahmefällen beigezogen werden.

Auf dem Weg zum GAV 2015: Die Übergangsordnung

Neue Rechtsform, neue Konzernstrukturen, neue Namen: Bei der Post ist alles im Fluss. Worauf können sich die Angestellten verlassen, bis 2015 der neue Gesamtarbeitsvertrag (GAV) in Kraft treten kann? Im Lauf dieses Jahres wird die Post zur Aktiengesellschaft umgewandelt und in eine Holding mit eigenständigen Tochtergesellschaften umgebaut. Was bedeutet dieser Einschnitt für die Mitarbeitenden der Post? Diese Frage beschäftigte syndicom das ganze letzte Jahr über. Und es gibt noch mehr Ungewissheit – die neue Postgesetzgebung sieht eine zweite Veränderung mit grosser Tragweite vor: Die Anstellungsbedingungen bei der Post unterstehen nicht mehr dem öffentlichen Recht. Neu soll das Privatrecht Gültigkeit haben, das Bundespersonalgesetz wird durch das Obligationenrecht abgelöst. Für bestehende Anstellungsverhältnisse gilt eine zweijährige Übergangsfrist. Diese Übergangsfrist entspricht der Frist, in welcher der neue Gesamtarbeitsvertrag ausgehandelt werden muss. Bis der neue GAV – der GAV 2015 – in Kraft tritt, muss geregelt werden, was in der Zwischenzeit gelten soll: Post und syndicom mussten sich auf eine Übergangsordnung einigen.

» Ich stehe voll hinter dem Motto der Kampagne ‹Alles Gelbe unter einem Dach›. Der neue GAV darf in keinem Bereich Verschlechterungen bringen. Er soll innovativ und zeitgemäss sein, auch im Bereich der Pensionierungen. «

Urs Frommenwiler, PM, BZ Härkingen, Teamleader Produktion

Wäre diese Einigung zwischen den Sozialpartnern nicht zustande gekommen, hätte dieselbe Regel zur Anwendung gelangen müssen, die bei der Auslagerung der Postautodienste in die PostAuto AG vereinbart worden war: Weil der GAV Post nur Gültigkeit für das Stammhaus hat, wird der GAV Post durch den GAV für Konzerngesellschaften (KG) ersetzt. Der Gesamtarbeitsvertrag Post wäre also praktisch bedeutungslos geworden, und das Personal der neuen Posttöchter – der Post CH AG und der PostFinance AG – wäre neu dem GAV Konzerngesellschaften unterstellt worden. Dies hätte weitreichende Konsequenzen für die kommenden Verhandlungen gehabt: der GAV Post mit seinen Errungenschaften beim Kündigungsschutz wäre als Verhandlungsgrundlage weggefallen.

Erfolg von syndicom

syndicom hat sich aber in den Verhandlungen zur Übergangsordnung erfolgreich durchgesetzt und den GAV Post verteidigt: Der GAV Post gilt daher auch für die neuen Tochtergesellschaften Post CH AG und PostFinance AG. Sein Geltungsbereich wird entsprechend erweitert. Der Gesamtarbeitsvertrag Post läuft unverändert und ungekündigt weiter. Er verliert seine Gültigkeit erst, wenn er durch den GAV 2015 abgelöst wird oder falls er von einer Seite gekündigt werden sollte. Für die kommende GAV-Verhandlung behält syndicom alle Trümpfe in der Hand. Und weil der GAV Post bereits jetzt für mehrere Tochtergesellschaften gilt, sind die Weichen in Richtung auf das grosse Ziel von syndicom gestellt: Alles Gelbe unter einem Dach!

Was bleibt gleich? Und was ändert?

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von PostMail, PostLogistics, Poststellen und Verkauf und PostFinance ändert sich im praktischen Alltag nichts. Einzig der Name der Arbeitgeberin wird im Laufe des Jahres ein anderer: Arbeitgeberin ist dann nicht mehr die Schweizerische Post, sondern die Post CH AG bzw. die PostFinance AG. Änderungskündigungen wird es nicht geben. Für die Mitarbeitenden bedeutet dies, dass ihre Einzelarbeitsverträge unverändert weitergeführt werden. Es gibt keine Eingriffe, weder bei den Arbeitszeiten noch beim Lohn.

Die Bestimmungen des Bundespersonalgesetzes gelten in den nächsten zwei Jahren weiterhin fort, und so lange gilt auch noch das Arbeitszeitgesetz. Das Einzige, das sich ändert, ist das Rechtsverhältnis: Weil die neuen Posttöchter von Gesetzes wegen privatrechtlicher Natur sind, kann bei Streitigkeiten kein Verwaltungsverfahren eingeleitet, sondern es muss ein Zivilgericht angerufen werden. Damit aber allfällige Streitigkeiten einfach und rasch erledigt werden können, haben die Sozialpartner vereinbart, dass sich der oder die Angestellte vor dem Gang vor Gericht an eine interne paritätische Schlichtungsstelle wenden kann. Diese Schlichtungsstelle ersetzt aus prozessualen Gründen die bisherigen Paritätischen Vermittlungsstellen (PVS).

Keine Auswirkung hat die Übergangsordnung auf PostAuto. Für das Fahrpersonal bleibt alles beim Alten: Der GAV KG wird bis zum Inkrafttreten des GAV 2015 seine Gültigkeit behalten, und als konzessioniertes Transportunternehmen wird PostAuto weiterhin dem Arbeitszeitgesetz unterstehen.

Ängste werden wach

Besteht die Gefahr, dass die Post die Auslagerungspolitik weitertreibt und so die Vereinbarung zur Übergangsordnung untergräbt? syndicom ist diesbezüglich ein gebranntes Kind. Wir erinnern uns: Kaum war der Gesamtarbeitsvertrag 2002 unter Dach und Fach, begann die Post mit ihrer Auslagerungspolitik und entzog ganze Personalkategorien dem GAV. Zuerst kam der Wertsachentransport, danach kamen die Kurier- und Expressdienste, dann die Postautodienste und schliesslich der Gebäudeunterhalt.

Einer weiteren Zerstückelung des Vertragsrechts ist ein doppelter Riegel geschoben worden: Den ersten Riegel schob syndicom. In der Vereinbarung zur Übergangsordnung wurde mit der Post abgemacht, dass innerhalb der Tochtergesellschaften keine Einheiten noch weiter ausgelagert werden dürfen. Während die Übergangsordnung gilt, dürfen keine neuen, sogenannten Enkelgesellschaften gegründet werden. Den zweiten Riegel schob der Bundesrat. Die Verordnung verbietet der Post, die Grundversorgung durch indirekt kontrollierte Gesellschaften zu erbringen – oder anders gesagt: Enkelgesellschaften sind in der Grundversorgung überhaupt nicht zulässig. Die Post kann ihre bisherige Strategie zur Umgehung des GAV nicht mehr anwenden. Die Kernforderung «Alles Gelbe unter einem Dach» erhält durch die Verordnung zusätzlichen Rückenwind.

» Die Post will ein marktwirtschaftliches Unternehmen sein – aber dann soll die Post auch Anstellungsbedingungen wie ein marktwirtschaftliches Unternehmen bieten. Deshalb erhoffe ich mir vom neuen GAV, dass es endlich die Fünftagewoche für alle gibt. In der Marktwirtschaft ist das schon lange gang und gäbe. «

Danielle Ritz, PM, Zustellerin, Biel

Gesamtarbeitsverträge auf neuer Basis

» Für mich steht im Zentrum meines gewerkschaftlichen Engagements, dass die Doppelbelastung der Mütter vermehrt im Arbeitsprozess berücksichtigt wird. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss verbessert werden. Es braucht mehr ausserfamiliäre Kinderbetreuungsangebote, die die Post ihren Mitarbeitenden zur Verfügung stellt. Und es braucht seitens der Post mehr Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung, sodass Familienpflichten und Arbeit unter einen Hut gebracht werden können. Das sind grosse Themen, die der neue GAV aufgreifen sollte. «

Nicole Segmüller, Zustellerin/Logistikassistentin
Fachrichtung Distribution

Mit Inkrafttreten des neuen Postgesetzes im vergangenen Oktober änderte sich auch die rechtliche Grundlage der Anstellungsbedingungen. Bis der neue Gesamtarbeitsvertrag mit der Post ausgehandelt wird, ist übergangsrechtlich gesichert, dass alles gleich belassen wird. Was ändert sich danach und was sind die Verhandlungsziele von syndicom? Die neuen Postgesetze, die im Oktober des vergangenen Jahres in Kraft getreten sind, haben weitreichende Auswirkungen auf die Anstellungsverhältnisse der Schweizerischen Post AG und ihrer Tochtergesellschaften. Die zwei wichtigsten Änderungen betreffen deren arbeitsrechtliche Grundlage: Denn das öffentliche Recht wird durch das Privatrecht abgelöst. Darum richten sich die einzelarbeitsvertraglichen Bestimmungen nicht mehr nach dem Bundespersonalgesetz (BPG), sondern nach dem Obligationenrecht (OR). Ausserdem orientieren sich die Vorschriften über die Arbeits- und Ruhezeiten nicht mehr am Arbeitszeitgesetz (AZG), sondern neu amArbeitsgesetz (ArG).

Skepsis verständlich, aber …

Dieser fundamentale Wechsel wird erst nach einer zweijährigen Übergangsphase vollzogen. So lange will der Gesetzgeber den Sozialpartnern, also der Post und der Gewerkschaft syndicom, Zeit geben, um einen neuen Gesamtarbeitsvertrag auszuhandeln. Bis es so weit ist, führt die Post die bestehenden Anstellungsverhältnisse unverändert weiter und orientiert sich auch weiterhin am Bundespersonalgesetz BPG. Der Bundesrat wartet ebenfalls zu und belässt die Post noch im Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes.

Warum muss ein neuer GAV ausgehandelt werden? Der aktuelle GAV Post ist eines der fortschrittlichsten und besten arbeitsrechtlichen Vertragswerke in der Schweiz. Deshalb ist die unter vielen Kolleginnen und Kollegen verbreitete Skepsis gegenüber einer Neuverhandlung mehr als begreiflich.

GAV bildet Rechtsordnung ab

Aber eine Überarbeitung des aktuellen GAV ist unausweichlich: Nachdem der Gesetzgeber die einzelarbeitsvertraglichen Grundlagen neu definiert hat (OR und ArG), sind die Sozialpartner gezwungen, ihre gesamtarbeitsvertragliche Rechtsbeziehung an die neuen Grundlagen anzupassen. Ein neuer GAV (Arbeitstitel GAV 2015) ist nötig, damit dieser auf die neuen arbeitsrechtlichen Normen des Obligationenrechtes und Arbeitsgesetzes Bezug nehmen kann. Er muss sich in deren Systematik bewegen können, damit darauf aufbauend weitergehende und ergänzende Bestimmungen in den GAV 2015 einfliessen können.

Beispiel Höchstarbeitszeit

Der neue GAV muss also die neue Rechtsordnung abbilden können, damit er die Rechte der Post-Mitarbeitenden wirksam regeln kann. Am Beispiel der Höchstarbeitszeit soll das verdeutlicht werden: Heute limitiert das Arbeitszeitgesetz übers ganze Jahr gerechnet die maximale Arbeitszeit bei durchschnittlich 42 Stunden in der Woche. Der aktuelle GAV regelt diesbezüglich nichts Zusätzliches; die Gesetzesbestimmung reicht grundsätzlich aus. Das Arbeitsgesetz hingegen ist viel «grosszügiger»: Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 45 bis 50 Stunden und darf in Ausnahmefällen täglich um weitere zwei Stunden überschritten werden. Wenn in Zukunft die tägliche oder wöchentliche Höchstarbeitszeit ähnlich wie im Arbeitszeitgesetz geregelt werden soll, dann müsste dies im GAV 2015 ausdrücklich abgemacht werden. Bei einem Festhalten am bestehenden, seit 2002 gültigen GAV würde die viel höhere Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz nach Ablauf der zweijährigen Übergangsfrist gültig sein.

Rechtsunsicherheit vermeiden

Was geschieht, wenn sich die Sozialpartner nicht auf einen neuen GAV einigen können? Auf die zweijährige Übergangszeit hat ein allfälliges Scheitern der GAV-Verhandlungen keinen Einfluss. Spätestens nach zwei Jahren werden die Anstellungsverhältnisse ins Privatrecht und ins ArG überführt. Eine Verlängerung der Übergangsfrist können die Sozialpartner nicht erwirken.

Aber: Verstreicht die Übergangsfrist ungenutzt, so bleibt der noch bestehende GAV (GAV 2002) weiterhin gültig. Er wird nicht ausser Kraft gesetzt, und es entsteht kein vertragsloser Zustand, es sei denn, der Vertrag würde von einer Vertragspartei einseitig gekündigt. Ein Fortbestand des GAV 2002 über die zweijährige Übergangsfrist hinaus wäre jedoch mit ernsthaften Nachteilen und Risiken behaftet. Für die Mitarbeitenden wie auch für die Post entstünde eine grosse Rechtsunsicherheit, denn der GAV 2002 würde sich dann auf Gesetze beziehen, die keine Gültigkeit mehr haben, und er würde Dinge regeln, die schlimmstenfalls den geltenden Gesetzen widersprechen.

» Alles Gelbe unter einem Dach! Ich finde es wichtig, dass die Lernenden dem neuen Gesamtarbeitsvertrag Post unterstellt werden. Die meisten Lernenden arbeiten Seite an Seite mit den Kolleginnen und Kollegen, die unter dem GAV stehen. Und fast alle Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger bleiben nach ihrem Lehrabschluss bei der Post. «

Stefanie Haug, Zustellerin in Ennetbürgen

Umbau ja – Abbau nein!

Für syndicom wäre so etwas kein gangbarer Weg, weshalb die Branche Post frühzeitig die GAV-Kampagne lanciert und sich mit den möglichen Forderungen unter breitem Einbezug der Basis auseinandergesetzt hat. Dass der GAV Post an die neuen Rechtsgrundlagen angepasst werden muss, ist für syndicom unbestreitbar. Die Anpassung darf aber kein Freipass für Verschlechterungen des GAV sein. Hier sagen wir der Post unmissverständlich: Umbau ja – Abbau nein!

Start der GAV-Verhandlungen

Nach den Sommerferien wird syndicom die GAV-Verhandlungen mit der Post aufnehmen. Der Startschuss fällt am 14. August. Vorgesehen ist alle vierzehn Tage ein zweitägiger Verhandlungsblock. Die Verhandlungsdelegation wird voraussichtlich aus neun Personen bestehen. Neben den ZentralsekretärInnen bilden Mitglieder des Branchenvorstandes Post sowie zwei VertreterInnen der Interessengruppen (IG) von syndicom das Team, sodass alle Bereiche vertreten sind. Die Verhandlungen werden eng von einem «Sounding Board» begleitet: In diesem Gremium werden die wichtigen Entscheide gefällt, hier wird die Verhandlungstaktik beschlossen und provisorische Teilergebnisse aus den Verhandlungen werden gewürdigt. Je nach Verlauf der Verhandlungen wird das Sounding Board auch über allfällige Kampfmassnahmen beschliessen.

Es setzt sich aus dem Branchenvorstand Post, Vertreterinnen und Vertretern der Sektionen, der IG und der Post-Töchter, von SecurePost und PostAuto zusammen. Einsitz nehmen auch die Sektorverantwortlichen der Regionen sowie die Leiterin Recht. Es ist vorgesehen, in regelmässigen Bulletins über die Entwicklung der GAV-Verhandlungen zu informieren.

Ein Wort zum Schluss

Liebe Kollegin, lieber Kollege

Ein Gesamtarbeitsvertrag ist wie ein Regenschirm. So wie dieser uns vor Wind und Wetter schützt, so schützt uns der Gesamtarbeitsvertrag vor der Unbill des Arbeitslebens. Deshalb haben wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den GAV Post schätzen und lieben gelernt. So wie die Engländer nicht ohne Schirm das Haus verlassen, so gehen wir Pöstlerinnen und Pöstler nicht ohne unsern GAV zur Arbeit. Der GAV Post gehört zu unserem gelben Arbeitsalltag. Es ist daher klar, dass die gesetzliche Verpflichtung zum Neuverhandeln des GAV mancherorts verunsichert.

Die grosse Neuerung am neuen GAV wird die privatrechtliche Anstellungsgrundlage sein. Vor dem Privatrecht muss man keine Angst haben. Die überwiegende Mehrheit arbeitet in der Schweiz nach privatrechtlichen Anstellungsbedingungen. So schlecht kann das also nicht sein.

Die privatrechtlichen Anstellungsbedingungen unterscheiden sich nicht grundlegend von den öffentlich-rechtlichen. Aber eines ist gewiss: Die Änderung der Anstellungsgrundlagen rechtfertigt in keiner Weise eine Verschlechterung der Anstellungsbedingungen. Allfälligen Abbauplänen von Konzernleitungsmitgliedern ist entschieden entgegenzutreten. syndicom sagt unmissverständlich:

Umbau ja – Abbau nein!

Hand bietet syndicom mit einem moderaten Forderungskatalog für eine sinnvolle Modernisierung des GAV. Unser Ziel ist es, die positiven Seiten des Privatrechts zu nutzen und den GAV zu stärken.

Verena Spence-Meier
Mitglied Branchenvorstand Post

Telefonische Auskünfte rund um syndicom erteilt das Regionalsekretariat in der Nähe.

Basel
Rebgasse 1, Postfach, 4005 Basel, Tel. 058 817 19 47, Fax 058 817 19 55, basel@syndicom.ch

Bellinzona
Piazza G. Buffi 6A, Postfach 1270, 6501 Bellinzona, Tel. 058 817 19 67, Fax 058 817 19 69, ticino@syndicom.ch

Bern
Looslistrasse 15, Postfach 382, 3027 Bern, Tel. 058 817 18 81, Fax 058 817 18 97, bern@syndicom.ch

Biel
Murtenstrasse 33, 2502 Biel, Tel. 058 817 19 85, Fax 058 817 19 86, bienne@syndicom.ch

Chur
Gürtelstrasse 24, Postfach, 7001 Chur, Tel. 058 817 19 75, Fax 058 817 19 76, chur@syndicom.ch

Fribourg
Rte de Beaumont 22, 1700 Fribourg, Tel. 058 817 19 90, Fax 058 817 19 91, fribourg@syndicom.ch

Genf
Rue de Montbrillant 36, 1201 Genf, Tel. 058 817 19 22, Fax 058 817 19 26, geneve@syndicom.ch

Härkingen
Altgraben 29, 4624 Härkingen, Tel. 058 817 19 56, Fax 058 817 19 60, haerkingen@syndicom.ch

Lausanne
Rue Pichard 7, 1003 Lausanne, Tel. 058 817 19 27, Fax 058 817 19 39, lausanne@syndicom.ch

Luzern
Brünigstrasse 18, Postfach, 6002 Luzern, Tel. 058 817 19 40, Fax 058 817 19 46, luzern@syndicom.ch

Massagno
Via Genzana 2, 6900 Massagno, Tel. 058 817 19 61, Fax 058 817 19 66, ticino@syndicom.ch

Neuchâtel
Temple Neuf 11, Postfach, 2001 Neuchâtel, Tel. 058 817 19 18, Fax 058 817 19 21, neuchatel@syndicom.ch

Sion
Ave de la Gare 41, 1950 Sion, Tel. 058 817 19 80, Fax 058 817 19 81, sion@syndicom.ch

St. Gallen
Lämmlisbrunnenstr. 41, Postfach, 9004 St. Gallen, Tel. 058 817 19 11, Fax 058 817 19 15, stgallen@syndicom.ch

Thun
Seestrasse 12, Postfach 2528, 3601 Thun, Tel. 058 817 19 95, Fax 058 817 19 63, thun@syndicom.ch

Zürich
Stauffacherstr. 60, Volkshaus, Postfach, 8026 Zürich, Tel. 058 817 18 98, Fax 058 817 19 09, zuerich@syndicom.ch

Zentralsekretariat
Monbijoustrasse 33, Postfach 6336, 3001 Bern, Tel. 058 817 18 18, Fax 058 817 18 17, mail@syndicom.ch