

Gesamtarbeitsvertrag Zustellung 2026-2027

Inhaltsverzeichnis

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	2		
ART. 1 GELTUNGSBEREICH DES GESAMTARBEITSVERTRAGS (GAV)	2		
1 Verhältnis von Recht, Gesamtarbeitsvertrag (GAV) und Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)	2	1 Probezeit	8
2 Geltungsbereich des GAV	2	2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	8
3 Inkraftsetzung und Geltungsdauer des GAV	2	3 Kündigungsschutz	8
4 Verhältnis zu anderen GAV	2	ART. 6 ENTLÖHNUNG	8
ART. 2 GELTUNGSBEREICH DER ALLGEMEINVERBINDLICHERKLÄRUNG	2	1 Mindestlöhne	8
1 Räumlicher Geltungsbereich	2	2 Entschädigung des Zeitaufwandes	9
2 Betrieblicher Geltungsbereich	2	3 Bezahlung des Lohnes	10
3 Persönlicher Geltungsbereich	3	4 Jahreslohn	10
4 Inkrafttreten und Geltungsdauer	3	5 Umsatzbeteiligung	10
ART. 3 SOZIALPARTNERSCHAFT	3	6 Ferienlohn	10
1 Grundsatz	3	7 Zuschlag für Feiertage	10
2 Allgemeinverbindlichkeit	3	8 Zuschlag für angeordnete Mehrarbeitszeit	11
3 Friedenspflicht	3	9 Nacht- und Sonntagsarbeit	11
4 Lohnverhandlungen	4	10 Leistungen bei Unfall	11
5 Verbindlichkeit des Lohnanstiegs	4	11 Leistungen bei Krankheit	11
6 Sozialplan	4	12 Militär, Zivilschutz oder ziviler Ersatzdienst	11
7 Weiterbildung	4	13 Leistungen bei Elternschaft	12
8 Zutrittsrecht	4	ART. 7 AUSLAGENERSATZ	12
ART. 4 VOLLZUG	5	1 Spesen	12
1 Paritätische Kommission	5	2 Arbeitskleidung und -instrumente	12
2 Aufgaben und Kompetenzen der Paritätischen Kommission	5	ART. 8 ARBEITSZEIT	12
3 Schiedsgericht	5	1 Norm-Arbeitszeit	12
4 Sanktionen	6	2 Jahresarbeitszeit	13
5 Bemessung der Konventionalstrafe	6	3 Teilzeitarbeit	13
6 Bezahlung der Konventionalstrafe und allfälliger Kontroll- und Verfahrenskosten	6	4 Zeiterfassung	13
7 Kontrolle	6	5 Pausen	13
8 Vollzugskostenbeitrag	6	ART. 9 FERIE- UND FREIZEIT	13
9 Paritätischer Fonds	7	1 Ferien	13
II. ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN	8	2 Feiertage	14
ART. 5 BEGINN UND BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES	8	3 Bezahlte Absenzen	14
		ART. 10 SCHUTZ DER ARBEITNEHMENDEN	14
		1 Schutz vor Diskriminierung	14
		2 Datenschutz	15
		3 Mitarbeitergespräche	15

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1 Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrags (GAV)

1 Verhältnis von Recht, Gesamtarbeitsvertrag (GAV) und Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)

Soweit dieser Gesamtarbeitsvertrag (GAV) keine besonderen Bestimmungen enthält, gelten die auf das Verhältnis zwischen den Vertragsparteien sowie auf das Verhältnis zwischen den Arbeitnehmenden und den Arbeitgebenden anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen.

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen sind im Text des Gesamtarbeitsvertrags blau hervorgehoben.

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

2 Geltungsbereich des GAV

Sowohl die allgemeinverbindlich wie auch die nicht-allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten unmittelbar für alle Betriebe, die Mitglied des Arbeitgeberverbands Zustellung Schweiz sind, und deren Arbeitnehmende, die vom unter Artikel 2 GAV definierten Geltungsbereich erfasst werden.

3 Inkraftsetzung und Geltungsdauer des GAV

Der vorliegende GAV tritt gleichzeitig mit der Allgemeinverbindlicherklärung in Kraft und gilt ab diesem Datum bis Ende 2027.

Die vertragschliessenden Parteien können diesen GAV um ein Jahr verlängern, sofern sie sich spätestens 6 Monate vor dem vereinbarten Enddatum des GAV darauf einigen.

4 Verhältnis zu anderen GAV

Firmen-GAV, die mindestens gleichwertig mit dem vorliegenden GAV sind, können von der Paritätischen Kommission anerkannt und als anwendbar erklärt werden. Der Vollzug von Firmen-GAV, die für die Arbeitnehmenden günstiger sind, wird durch die Paritätische Kommission an die entsprechenden Sozialpartner delegiert und von der Paritätischen Kommission des vorliegenden GAV überwacht.

Art. 2 Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung

1 Räumlicher Geltungsbereich

Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz.

2 Betrieblicher Geltungsbereich

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) gelten unmittelbar für sämtliche Arbeitgeber (Betriebe und Betriebsteile), welche Zustelldienstleistungen erbringen.

Als Betriebe und Betriebsteile, die Zustelldienstleistungen erbringen, gelten solche, die Sendungen wie Zeitungen, Zeitschriften, Briefe, adressierte und unadressierte Werbung, unadressierte Drucksachen, Pakete, fertig zubereitete kalte und warme Esswaren sowie nicht verarbeitete Lebensmittel bis 30 kg sortieren, transportieren und/oder an Empfängerkunden (Haushalte oder Unternehmen) zustellen.

Ausgenommen sind:

- Arbeitgeber (Betriebe oder Betriebsteile), die Sendungen zustellen, welche für den Transport besonders ausgestattete Fahrzeuge benötigen (aktive Temperaturkontrolle, Panzerung);

- Arbeitgeber (Betriebe oder Betriebsteile) des Gastgewerbes, die ihre selbst hergestellten Esswaren ausliefern;
- Betriebe des Detailhandels mit einer Zustellorganisation, welche einem von der paritätischen Kommission mindestens als gleichwertig anerkannten Gesamtarbeitsvertrag unterstehen.

3 Persönlicher Geltungsbereich

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in den nach Absatz 2 genannten Betrieben und Betriebsteilen im Rahmen von Zustelldienstleistungen operativ tätig sind.

Ausgenommen vom persönlichen Geltungsbereich sind:

- Personal der zentralen Verwaltung, das nicht operativ tätig ist;
- Fahrerinnen und Fahrer im Stückguttransport sowie Gebindetransport;
- Lernende.

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen ist die paritätische Kommission des GAV zuständig.

4 Inkrafttreten und Geltungsdauer

Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt bis zum 31. Dezember 2027.

Art. 3 Sozialpartnerschaft

1 Grundsatz

Den GAV-Parteien steht gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen zu (Art. 357b OR).

Die vertragschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen werden von den Arbeitgebern als Ansprech- und Verhandlungspartnerinnen anerkannt.

Die Arbeitgeber anerkennen zudem die gewerkschaftlichen Rechte gemäss der Schweizerischen Bundesverfassung und verpflichten sich, diesen Rechten in ihren Betrieben Nachachtung zu verschaffen. Insbesondere respektieren sie die Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie Meinungs- und Informationsfreiheit der Arbeitnehmenden und der vertragschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen.

Zur Wahrung dieser Rechte und Freiheiten können die Arbeitnehmenden die vertragschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen zur Teilnahme an Personalversammlungen im Betrieb einladen. Eine Teilnahme von Arbeitnehmendenorganisationen ist mindestens 3 Tage im Voraus der zuständigen Stelle des Arbeitgebers mitzuteilen. Als Personalversammlung gelten Versammlungen, welche von Arbeitnehmenden initiiert werden.

2 Allgemeinverbindlichkeit

Die Vertragsparteien streben für den vorliegenden GAV die Allgemeinverbindlichkeit an.

3 Friedenspflicht

Die Parteien verpflichten sich, während der Geltungsdauer dieses GAV den absoluten Arbeitsfrieden zu wahren und sich jeglicher Kampfmassnahmen zu enthalten. Das Gebot des absoluten Arbeitsfriedens schliesst auch Gegenstände ein, die im GAV nicht geregelt sind.

Die Parteien bemühen sich bei drohenden oder ausgebrochenen Konflikten umgehend um eine einvernehmliche Lösung.

4 Lohnverhandlungen

Jede GAV-Partei kann einmal pro Kalenderjahr Verhandlungen über Lohnanpassungen verlangen. Der Zeitpunkt der Verhandlungen und die Umsetzung eines Verhandlungsergebnisses werden zwischen den Parteien vereinbart.

Einigen sich die GAV-Parteien nicht, können die Parteien ein Mediationsverfahren gemäss den Grundsätzen des Schweizerischen Dachverbandes für Mediation (SDM-FSM) anstreben. Bleibt das Mediationsverfahren erfolglos, haben die GAV-Parteien das Recht, den GAV mit einer Frist von 6 Monaten auf das Ende eines Monats zu kündigen.

5 Verbindlichkeit des Lohnanstiegs

Der vereinbarte Lohnanstieg (vgl. Art. 6 Abs. 1 GAV) ist verbindlich, wird aber nur schrittweise allgemeinverbindlich erklärt. Für Arbeitgeber, die dem GAV angeschlossen sind, tritt der Lohnanstieg zusammen mit der Allgemeinverbindlicherklärung in Kraft. Der Verband Zustellung Schweiz kann eine Verschiebung der Lohnerhöhungsschritte in allen oder einzelnen Kategorien beantragen, sofern dies die wirtschaftliche Entwicklung der Branche erfordert.

Erachten die vertragschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen die Begründung für eine Verschiebung der Lohnerhöhungsschritte als nicht ausreichend, kann eine Partei des GAV die Paritätische Schiedskommission (PSK) anrufen (vgl. Art. 4 Abs. 3 GAV). Die GAV-Parteien können von der PSK einen Einigungsvorschlag oder einen Entscheid verlangen.

Entsteht aufgrund des Verfahrens der PSK keine Lösung, steht allen Parteien das Recht zu, den GAV mit einer Frist von 6 Monaten auf das Ende eines Monats zu kündigen.

Im Hinblick auf die wirtschaftliche Entwicklung erhebt der Dachverband Zustellung Schweiz jährlich folgende Eckwerte:

- Branchen-Umsatz in den Sparten Paket, Brief, adressierte Werbung, unadressierte Werbung, unadressierte Drucksachen, Frühzustellung, Essenslieferung für einen Zeitraum von 12 Monaten;
- Mengengerüst der Sendungen in den genannten Sparten.

Bei einem unerwartet hohen Anstieg des Landesindex der Konsumentenpreise während der Dauer der Geltung des GAV können die vertragschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen eine Beschleunigung des Lohnanstiegs (vgl. Art. 6 Abs. 1 GAV) verlangen.

6 Sozialplan

Entlässt ein Arbeitgeber, der mindestens 250 Arbeitnehmende beschäftigt, innert 30 Tagen mindestens 30 Personen aus wirtschaftlichen Gründen, ist er zu möglichst frühzeitigen Verhandlungen über einen Sozialplan mit den vertragschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen verpflichtet.

7 Weiterbildung

Die Arbeitnehmenden und Arbeitgeber tragen gemeinsam die Verantwortung für die berufliche Weiterbildung. Die Arbeitgeber können gemeinsam mit den Arbeitnehmendenorganisationen branchenweite Bildungsprogramme entwickeln.

8 Zutrittsrecht

Die vertragschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen haben nach angemessener Vorankündigung ein Zutrittsrecht zu den Betriebsstandorten und weiteren operativen Betriebsstätten, nicht jedoch zu den Depots (Ablagestellen). Die Betriebsstandorte und Standorte operativer Betriebsstätten sind den vertragschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen auf Anfrage bekannt zu geben.

1 Paritätische Kommission

Es besteht eine Paritätische Kommission (PK) in der Rechtsform eines Vereins, die als Kontrollorgan paritätisch zusammengesetzt ist.

2 Aufgaben und Kompetenzen der Paritätischen Kommission

Die paritätische Kommission hat folgende Aufgaben und Kompetenzen:

- Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des GAV und Untersuchungen über die Arbeitsverhältnisse bei den Arbeitgebern. Die Paritätische Kommission kann diese Kontrollen und Untersuchungen auch durch Dritte durchführen lassen. Die Kontrollen können über den Korrespondenzweg und/oder am Firmensitz der kontrollierten Betriebe (oder im Bedarfsfall an einem neutralen Ort) durchgeführt werden.
- Durchführung von Unterstellungskontrollen zur Abklärung, ob ein Betrieb in den Geltungsbereich des GAV fällt, sofern objektive Gründe vorliegen, die eine Abklärung rechtfertigen.
- Beschlussfassung über die GAV-Konformität von Betrieben inklusive Ausstellung und Entzug von Bestätigungen über die GAV-Konformität.
- Vermittlung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden bei Meinungsverschiedenheiten betreffend die Auslegung des GAV.
- Verhängung von Konventionalstrafen.
- Verwaltung des Paritätischen Fonds.
- Erlass von Reglementen über die ihr anvertrauten Prozesse, über ihre Funktionsweise und die Verwendung von im Rahmen des GAV eingezogenen Geldern.

Zur Unterstützung ihrer Arbeiten setzt die Paritätische Kommission eine Geschäftsstelle ein.

Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten sind von der Paritätischen Kommission unverzüglich zu behandeln. Es ist eine Einigung anzustreben. Kommt keine Einigung zustande, so kann die paritätische Schiedskommission (PSK) mittels Rekurses angerufen werden.

Bei einem vertragslosen Zustand trifft die Paritätische Kommission die nötigen Massnahmen zur möglichst reibungslosen Weiterführung der dem GAV unterliegenden Tätigkeiten für den Fall eines Wiederauflebens des GAV.

3 Schiedsgericht

Die Vertragsparteien des GAV bestellen eine paritätische Schiedskommission (PSK). Diese setzt sich zusammen aus einem präsidierenden Mitglied, das gemeinsam von den Vertragsparteien bestellt wird. Hinzu kommen je maximal zwei Mitglieder der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmer-Seite, welche die Sozialpartner unanfechtbar bezeichnen.

Die Parteien können auch beschliessen, dass eine bereits bestehende PSK eines GAV der Branche die Funktion der paritätischen Schiedskommission übernimmt.

Die PSK ist zuständig für:

- die Beurteilung von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien des GAV in Fällen, in denen sich die Paritätische Kommission nicht zu einigen vermag
- die Beurteilung von Beschlüssen der Paritätischen Kommission gegen beteiligte Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmende

Die Paritätische Kommission erlässt ein Reglement für das Verfahren vor der PSK.

Sanktionen

Stellt die Paritätische Kommission eine Verletzung der Bestimmungen des GAV fest, so hat sie den fehlbaren Arbeitgeber schriftlich aufzufordern, seinen Verpflichtungen unverzüglich nachzukommen. Die Paritätische Kommission gewährt dem fehlbaren Arbeitgeber unter Hinweis auf die festgestellten GAV-Verletzungen das rechtliche Gehör.

Kommt die Paritätische Kommission nach Gewährung des rechtlichen Gehörs zum Schluss, dass eine GAV-Verletzung vorliegt, so ist sie berechtigt:

- die Kontroll- und Verfahrenskosten dem fehlbaren Arbeitgeber aufzuerlegen;
- eine Verwarnung auszusprechen;
- eine Konventionalstrafe bis zu 50'000 Franken auszusprechen.

Stellt ein Arbeitgeber die notwendigen Informationen für eine Kontrolle nicht zur Verfügung und kann eine Kontrolle aus diesem Grund nicht durchgeführt werden oder verweigert er die Kontrolle, kann die Paritätische Kommission dieselben Sanktionen aussprechen.

Bemessung der Konventionalstrafe

Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass der fehlbare Arbeitgeber vor künftigen Verletzungen dieses GAV abgehalten wird. Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich in Würdigung der gesamten Umstände kumulativ nach den folgenden Kriterien:

- die Höhe des Betrages, der vom Arbeitgeber seinen Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistung;
- der Art der Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
- ob einmalige oder mehrmalige Verletzung (inklusive Rückfall) vorliegt, sowie die Schwere der Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
- der Grösse (Anzahl Mitarbeitende) und des Umsatzes des Betriebes des Arbeitgebers;
- die Kooperationsbereitschaft des Arbeitgebers insbesondere im Rahmen von Lohnbuch- und Unterstellungskontrollen;
- der Umstand, ob der fehlbare Arbeitgeber in der Zwischenzeit seinen Verpflichtungen bereits ganz oder teilweise nachgekommen ist.

Bezahlung der Konventionalstrafe und allfälliger Kontroll- und Verfahrenskosten

Eine verhängte Konventionalstrafe sowie allfällige Kontroll- und Verfahrenskosten sind der Paritätischen Kommission innert 30 Tagen zu bezahlen. Bei verspäteter Bezahlung kann die Paritätische Kommission den Zusatzaufwand namentlich die Mahn- und Betreibungskosten in Rechnung stellen.

Die Paritätische Kommission verwendet die Einnahmen für den Vollzug und die Durchsetzung dieses GAV. Allfällige Überschüsse sind dem paritätischen Fonds zuzuweisen.

Kontrolle

Die Kontrollen werden im Namen der Paritätischen Kommission von der Geschäftsstelle der Paritätischen Kommission organisiert. Letztere kann die Kontrollen in Absprache mit der Paritätischen Kommission selbst durchführen oder diese an Paritätische Kontrollteams, an mandatierte Kontrolleur:innen der arbeitnehmerseitigen Vertragsparteien oder an Dritte delegieren. Kontrollen erfolgen in erster Linie anhand von Arbeitsverträgen, Lohnbüchern und Arbeitszeitrapporten, aber können auch anhand von Befragungen der Arbeitgebenden und/oder der Arbeitnehmenden durchgeführt werden. Sie finden vor Ort in den Betrieben (oder, im Bedarfsfall, an einem neutralen Ort), über Befragungen der Mitarbeitenden oder über den Korrespondenzweg statt.

Vollzugskostenbeitrag

Die Arbeitgeber erheben von den Arbeitnehmenden einen Vollzugskostenbeitrag von monatlich 0,15 % des Bruttolohnes als Lohnabzug zugunsten der Paritätischen Kommission.

Die Arbeitgeber leisten einen Beitrag von 0,05 % der Bruttolohnsumme zugunsten der Paritätischen Kommission.

9

Paritätischer Fonds

Aus dem paritätischen Fonds wird der Vollzug dieses GAV finanziert. Die Beträge werden für folgende Zwecke verwendet:

- Um- und Durchsetzung des GAV;
- Durchführen von Kontrollen über die Einhaltung des GAV;
- Inkasso der GAV-Beiträge, der Konventionalstrafen, des Kontrollaufwandes und der Verfahrenskosten;
- Erteilung von Rechtsauskünften zum GAV;
- Übersetzung und Druck des GAV;
- Sitzungsgelder / Spesen der Mitglieder der Paritätischen Kommission;
- Erfassung der Aussenseiter;
- Verwaltungskosten im Zusammenhang mit den aufgeführten Aktivitäten;
- Aufwand für den Vollzug der flankierenden Massnahmen;
- Rückerstattung an die organisierten Arbeitnehmenden und Arbeitgeber;
- Zuwendungen an die vertragschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen zur Abgeltung der Durchsetzungskosten sowie der präventiven Vollzugsarbeiten.

II. ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

Art. 5 *Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses*

1 Probezeit

Die ersten drei Monate der Anstellung gelten als Probezeit. Eine kürzere Probezeit kann schriftlich vereinbart werden.

Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwilligen übernommenen gesetzlichen Pflicht verlängert sich die Probezeit entsprechend (Art. 335b Abs. 3 OR).

2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien unter Einhaltung folgender Kündigungsfristen gekündigt werden:

- Während der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen auf einen beliebigen Zeitpunkt.
- Nach Ablauf der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von 1 Monat per Ende Monat.
- Nach vollendetem 3. Anstellungsjahr mit einer Kündigungsfrist von 2 Monaten per Ende Monat.
- Nach vollendetem 9. Anstellungsjahr mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten per Ende Monat.

3 Kündigungsschutz

Für Mitglieder der Personalvertretung, Mitglieder der Vertretung der Arbeitnehmenden im Stiftungsrat einer Pensionskasse und Arbeitnehmende, die Mitglied eines Firmen-/Branchen-Vorstandes einer vertragschliessenden Arbeitnehmendenorganisation und dem Arbeitgeber gemeldet sind, gilt ein besonderer Schutz.

Diesen Mitarbeitenden darf nur aus nachfolgend genannten Gründen gekündigt werden und nur sofern die betroffene vertragschliessende Arbeitnehmendenorganisation vorgängig informiert wurde und Stellung nehmen konnte:

- mangelnde Leistung oder fehlerhaftes Verhalten;
- aus wirtschaftlichen Gründen, sofern interne Beschäftigungsalternativen nicht möglich sind.

Eine Kündigung aus wichtigem Grund gemäss Art. 337 OR ist jederzeit und ohne vorgängige Information der vertragschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen möglich.

Art. 6 *Entlöhnung*

1 Mindestlöhne^{1,2}

Die Mindestlöhne verstehen sich als Basislohn pro Stunde (exkl. Ferien- und Feiertagsentschädigung). Diese werden nach Funktionen festgelegt:

¹ Für den Kanton Neuenburg sind die nachfolgend aufgeführten Mindestlöhne anwendbar, sofern sie höher liegen als der kantonale Mindestlohn gemäss der Loi cantonale neuchâtoise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

² Für den Kanton Genf sind die nachfolgend aufgeführten Mindestlöhne anwendbar, sofern sie höher liegen als der kantonale Mindestlohn gemäss der Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

	Paket/Brief und Lieferung von Esswaren	Operative Logistikfunktion	Frühzustellung / adressierte Werbung	Unadressierte Werbung und Drucksachen	Disposition mit Führungsrolle
Stadt Luzern	22.75	22.75	22.75	22.75	22.75
Kanton Genf	24.59	24.59	24.59	24.59	24.59
Kanton Basel-Stadt	22.20	22.20	22.20	22.20	22.20
Kanton Neuenburg	21.35	21.35	21.35	21.35	22.00
Kanton Jura	21.40	21.40	21.40	21.40	22.00
Kanton Tessin	21.00	20.00	20.00	20.00	22.00
Alle anderen Kantone und Gemeinden	21.00	20.00	19.00	18.33	22.00

Ab 01.01.2027 gelten folgende Basislöhne pro Stunde (exkl. Ferien- und Feiertagsentschädigung):

	Paket/Brief und Lieferung von Esswaren	Operative Logistikfunktion	Frühzustellung / adressierte Werbung	Unadressierte Werbung und Drucksachen	Disposition mit Führungsrolle
Stadt Luzern	22.75	22.75	22.75	22.75	22.75
Kanton Genf	24.59	24.59	24.59	24.59	24.59
Kanton Basel-Stadt	22.20	22.20	22.20	22.20	22.28
Kanton Neuenburg	21.35	21.35	21.35	21.35	22.28
Kanton Jura	21.40	21.40	21.40	21.40	22.28
Kanton Tessin	21.26	20.25	20.00	20.00	22.28
Alle anderen Kantone und Gemeinden	21.26	20.25	19.00	18.43	22.28

Für das dritte Kalenderjahr nach Inkraftsetzung des GAV haben die Vertragsparteien unter Vorbehalt des Art. 3 Abs. 5 folgende Minimallöhne vereinbart.

Paket/Brief und Lieferung von Esswaren	Operative Logistikfunktion	Frühzustellung/ adressierte Werbung	Unadressierte Werbung und Drucksachen	Disposition mit Führungsrolle
21.53	20.50	19.00	18.53	22.55

Operative Logistikfunktion: Sortierung, Be- und Entladung sowie repetitive Bildschirmarbeit wie ausschliessliche Co-dierungsarbeit, Datenerfassung und dergleichen.

Disposition: Arbeitnehmende mit Dispositionsrolle, welche den überwiegenden Teil ihrer Arbeitszeit mit operativen Arbeiten verbringen, sind der entsprechenden Lohnkategorie zugeordnet (z.B. Kategorie Zustellung Paket/Brief). Massgebend bezüglich des Anteils der geleisteten Arbeiten ist eine Jahresbetrachtung.

Ausschliesslich Arbeitnehmende mit Dispositionsrolle, die in der Regel Aufgaben in der Personalführung wahrnehmen, gehören in die Kategorie Disposition mit Führungsrolle.

Die Vertragsparteien sind sich einig, dass die im GAV Zustellung festgelegten Mindestlöhne im Einklang mit den jeweils geltenden kantonalen oder kommunalen gesetzlichen Mindestlöhnen stehen sollen. In Kantonen oder Gemeinden, in denen gesetzliche Mindestlöhne für unterstellte Tätigkeiten gelten, werden die im GAV Zustellung festgelegten Mindestlöhne deshalb mindestens einmal jährlich überprüft und – soweit erforderlich – an die jeweils örtlich geltenden gesetzlichen Bestimmungen angepasst.

2 Entschädigung des Zeitaufwandes

Der Zeitaufwand kann wie folgt entschädigt werden:

- nach rapportierten Stunden oder
- durch den Arbeitgeber aufgrund eines nachvollziehbaren Berechnungssystems festgelegter Zeitaufwand.

Wird der Zeitaufwand mittels eines Berechnungssystems entschädigt, muss den betroffenen Arbeitnehmenden der ermittelte Zeitaufwand spätestens zu Beginn des Einsatzes schriftlich oder über die dafür vorgesehenen Zeiterfassungstools bekanntgegeben werden. Artikel 13 ArGV 1 ist einzuhalten. Dabei gelten folgende Bestimmungen:

- Der ermittelte Zeitaufwand ist der Auftragslage und allfälligen Routenänderungen anzupassen.
- Die Wegzeiten und die Anzahl der zugestellten Sendungen resp. die Anzahl der angefahrenen Ziele sind bei der Ermittlung des Zeitaufwands zu berücksichtigen.
- Der ermittelte Zeitaufwand für die Tour muss mindestens der dafür benötigten Dauer von durchschnittlich schnellen Arbeitnehmenden entsprechen.
- Dauern Einsätze nachweislich und nicht selbstverschuldet länger als vorausgehend berechnet, so muss dieser Zusatzaufwand auf Antrag der Arbeitnehmenden der Arbeitszeit angerechnet werden.
- Erfolgen zum berechneten Einsatz zusätzliche Aufträge, werden diese an den Zeitaufwand angerechnet.

Zudem besteht bei der Berechnung des Zeitaufwandes mittels Berechnungssystems bezüglich dessen Ausgestaltung ein regelmässiges Anhörungsrecht der Arbeitnehmenden und/oder ihrer Vertretung.

Die Arbeitnehmenden haben mindestens einmal pro Monat Einblick in ihren Zeitsaldo. Sie können die Überprüfung ihres Zeitaufwandes verlangen, was gegebenenfalls zu einer Anpassung des Zeitaufwandes durch den Arbeitgeber führen kann.

3 Bezahlung des Lohnes

Der Lohn wird monatlich mittels Banküberweisung ausbezahlt.

4 Jahreslohn

Für die Umrechnung der Stundenlöhne in einen Jahreslohn gilt folgende Formel: $52 \times \text{Anzahl Wochenstunden} \times \text{Stundenlohn}$.

5 Umsatzbeteiligung

Im Einzelarbeitsvertrag kann als Entschädigungsmodell eine ausschliessliche Umsatzbeteiligung vorgesehen werden. Diese darf nicht tiefer ausfallen als der jeweilige Mindestlohn, der in der geleisteten Arbeitszeit realisiert worden wäre. Basis bilden die rapportierten Stunden pro Monat.

6 Ferienlohn

Bei Arbeitnehmenden im Monatslohn sind die Ferien im Monatslohn inkludiert.

Bei Arbeitnehmenden im Stundenlohn sind die Ferien nicht im Basislohn gemäss Artikel 6 Absatz 1 GAV enthalten. Der minimale Ferienanspruch ergibt sich aus den Bestimmungen von Artikel 9 Absatz 1 GAV: Bei 4 Wochen Ferien beträgt er 8,33 % und bei 5 Wochen Ferien 10,64 % des Jahreslohns.

Die Auszahlung des Ferienlohnes darf für maximal dreimonatige, einmalige Arbeitsverhältnisse direkt mit dem Lohn erfolgen, muss aber auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden. Die Auszahlung des Ferienlohnes für alle übrigen Arbeitsverhältnisse darf nur bei Bezug der Ferien oder bei definitiver Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen, sofern der Bezug innerhalb der Kündigungsfrist nicht möglich oder gesetzlich nicht erlaubt ist. Das laufende Ferienguthaben ist auf den Lohnabrechnungen auszuweisen.

7 Zuschlag für Feiertage

Bei Arbeitnehmenden im Monatslohn sind die Feiertage im Monatslohn inkludiert.

Bei Arbeitnehmenden im Stundenlohn ist die Abgeltung der Feiertage nicht im Mindestlohn gemäss Artikel 6 Absatz 1 GAV enthalten. Der Zuschlag beträgt 3,59 % bei 9 Feiertagen, 1,17 % bei 3 Feiertagen und 0,39 % bei 1 Feiertag. Der Feiertagszuschlag wird mit dem Ferienzuschlag addiert.

8 Zuschlag für angeordnete Mehrarbeitszeit

Vom Arbeitgeber angeordnete Überstunden werden grundsätzlich durch Gewährung von Freizeit gleicher Dauer kompensiert. Ist eine Kompensation nicht möglich, werden die geleisteten Überstunden zu 100 % (ohne Zuschlag) ausbezahlt.

Hinsichtlich Überzeit gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Gemäss den gesetzlichen Bestimmungen gilt für das operative tätige Personal entsprechend eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden.

9 Nacht- und Sonntagsarbeit

Nacht- und Sonntagsarbeit wird gemäss den gesetzlichen Bestimmungen entschädigt.

10 Leistungen bei Unfall

Gegen die Folgen von Berufsunfällen und Berufskrankheiten sind die Arbeitnehmenden nach den Vorschriften des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) versichert. Arbeitnehmende, deren vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit mindestens 8 Stunden beträgt, sind auch gegen die Folgen von Nichtberufsunfällen versichert. Der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Unfällen richtet sich nach den Bestimmungen des Unfallversicherungsgesetzes (UVG).

11 Leistungen bei Krankheit

Bei Krankheit leistet der Arbeitgeber mindestens folgende Lohnfortzahlung gemäss Basler Skala:

• im 1. Dienstjahr (über 3 Monate)	3 Wochen
• im 2. und 3. Dienstjahr	2 Monate
• im 4. bis 10. Dienstjahr	3 Monate
• im 11. bis 15. Dienstjahr	4 Monate
• im 16. bis 20. Dienstjahr	5 Monate
• ab dem 21. Dienstjahr	6 Monate

Alternativ kann der Arbeitgeber seine Mitarbeitenden über eine kollektive Krankentaggeldversicherung gleichwertig versichern. Versichert der Arbeitgeber seine Mitarbeitenden über eine kollektive Krankentaggeldversicherung, muss die Lohnfortzahlung während 720 von 900 aufeinander folgenden Tagen durch ein Taggeld gewährt werden, das 80 % des Bruttolohns entspricht. Der Arbeitgeber muss sich mit mindestens 50 % an den Versicherungsprämien beteiligen. Während der Wartefrist für das Auszahlen der Versicherungsleistungen, hat der Arbeitgeber ab dem ersten Krankheitstag mind. 80 % des Lohnes zu bezahlen.

20 % der Arbeitnehmenden eines Betriebes können verlangen, dass in einer anonymen Abstimmung bestimmt wird, ob ergänzend zur obenstehenden Skalenvariante eine Krankentaggeldversicherung im Betrieb abgeschlossen wird, die mit einer variablen Wartefrist ausgestattet ist und jeweils nach Ablauf der Lohnfortzahlung gemäss obenstehender Skala ihre Leistungen einsetzt. Bei der Annahme einer solchen Zusatzversicherung durch die Mehrheit der Arbeitnehmenden können Arbeitgeber nicht verpflichtet werden, sich an den Prämien zu beteiligen, vorausgesetzt, sie leisten weiterhin die Lohnfortzahlung gemäss obenstehender Skala.

12 Militär, Zivilschutz oder ziviler Ersatzdienst

Während der Grundausbildung gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Es werden die Leistungen nach dem geltenden Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (EOG) entsprechend der Abrechnung der kantonalen Ausgleichskasse ausgerichtet.

Zivildienstleistende und Durchdienende werden den Militärdienstleistenden gleichgestellt. Für die Lohnfortzahlung gelten die gleichen Ansprüche und die gleiche Dauer wie bei der Rekrutenschule gemäss EOG.

Für freiwillige Militärdienstleistungen (Gebirgskurs, Skikurs, Wettkämpfe etc.) haben die Arbeitnehmenden keinen Lohnfortzahlungsanspruch, ausser sie werden als Ferien abgerechnet. Die Arbeitnehmenden haben ausschliesslich Anspruch auf allfällige Leistungen gemäss EOG.

Zivilschutz sowie von weiblichen Angehörigen der Armee geleistete Militär- oder Rotkreuzdienste sind der Militärdienstpflicht gleichgestellt. Die Entschädigungen werden gemäss EOG entsprechend der Abrechnung der kantonalen Ausgleichskasse ausgerichtet.

Die Leistungen gemäss EOG stehen im Ausmass der Lohnfortzahlung dem Arbeitgeber zu.

13 Leistungen bei Elternschaft

Beginn, Ende und Höhe der Mutterschaftsentschädigung richten sich nach dem EOG. Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft. Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaft richtet sich nach den Vorschriften der Lohnfortzahlung bei Krankheit.

Mitarbeiter haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen gemäss EOG.

Bei gleichgeschlechtlichen Paaren steht dem zweiten Elternteil unabhängig vom Geschlecht ein Urlaub zu, der dem Vaterschaftsurlaub gleichgestellt ist.

Die Wünsche der Mitarbeitenden werden bei der Festlegung des Zeitpunkts des Vaterschaftsurlaubs im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten berücksichtigt.

Art. 7 Auslagenersatz

1 Spesen

Der Arbeitgeber erlässt ein Spesenreglement, das den Ersatz von notwendigen Auslagen regelt. Das Spesenreglement kann durch die Paritätische Kommission eingesehen werden.

Erlässt ein Arbeitgeber kein Spesenreglement, sind mindestens folgende Entschädigungen zu leisten:

• Verwendung des privaten Fahrrades	Fr.	0,50	pro Stunde
• Verwendung des privaten Autos	Fr.	0,65	pro Kilometer
• Verwendung eines anderen kleineren motorisierten Fahrzeugs	Fr.	0,30	pro Kilometer
• Verwendung des privaten Mobiltelefons, falls dieses auf der Zustelltour zur Sendungsverarbeitung dauernd eingesetzt wird	Fr.	0,20	pro Stunde

Weitere notwendige Auslagen inklusive als betrieblich notwendig bestätigte auswärtige Verpflegung werden gegen Vorlage des Beleges vergütet.

2 Arbeitskleidung und -instrumente

Der Arbeitgeber erlässt soweit erforderlich unternehmensspezifische Regelungen betreffend Arbeitskleidung und -instrumente.

Verlangt der Arbeitgeber das Tragen von Dienstkleidern, stellt er diese in angemessenem Rahmen zur Verfügung.

Art. 8 Arbeitszeit

1 Norm-Arbeitszeit

Es gilt eine Norm-Arbeitszeit von 42 Stunden pro Woche. Im Einzelarbeitsvertrag kann eine Normarbeitszeit von maximal 44 Stunden pro Woche vereinbart werden. Die Mindeststundenlöhne (Art. 6 Abs. 1 GAV) bleiben auch bei einer Norm-Arbeitszeit zwischen 42 und 44 Stunden unverändert.

Die Jahresarbeitszeit gilt für Arbeitnehmende im Monatslohn. Es gelten folgende Regelungen:

- Über- und Minusstunden dürfen in der Regel die Grenze von +100 Stunden und -50 Stunden (zulässige Bandbreite) nicht überschreiten. Im gegenseitigen Einvernehmen können mit Arbeitnehmenden individuelle Grenzen vereinbart werden.
- Es erfolgt mindestens eine Saldierung pro Jahr, d.h. die Saldi werden auf die zulässige Bandbreite reduziert. Den Zeitpunkt legt der Arbeitgeber fest. Unverschuldete Minusstunden ausserhalb der Bandbreite verfallen zulasten des Arbeitgebers. Überstunden ausserhalb der Bandbreite werden kompensiert oder gemäss Artikel 6 Absatz 8 GAV ausbezahlt.
- Erlauben es die betrieblichen Umstände, so ermöglicht der Arbeitgeber bei einem positiven Zeitsaldo über der Grenze von +100 Stunden zum Saldierungszeitpunkt auf Wunsch der Arbeitnehmenden einen tageweisen Abbau von maximal 50 % des Zeitsaldos oder eine Auszahlung gemäss Artikel 6 Absatz 8 GAV von maximal 50 % des Zeitsaldos. Eine Ablehnung des Antrages durch den Arbeitgeber ist auf Wunsch der Arbeitnehmenden schriftlich zu begründen.

Ist im Einzelarbeitsvertrag nichts anderes geregelt, gilt für die Festlegung der Bandbreiten eine 42-Stunden-Woche als Grundlage.

Betriebe können alternative Arbeitszeitmodelle einführen, welche engere Grenzen der Zeitsaldi vorsehen. Diese Modelle müssen für die Arbeitnehmenden mindestens gleichwertig sein. Vorausgesetzt ist in jedem Fall eine begründete Information der Arbeitnehmenden oder ihrer Vertretung.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei der Einsatzplanung im Rahmen des betrieblich Möglichen die Bedürfnisse von Teilzeit-Arbeitnehmenden zu berücksichtigen. Die Arbeitnehmenden sind jeweils angemessen im Voraus über freie Tage zu informieren.

Arbeitseinsätze in der Zustellung dürfen zwei Stunden am Stück nicht unterschreiten. Ausgenommen sind regelmässig geplante Touren und Einsätze, für welche eine bestimmte Person über einen längeren Zeitraum eingeplant ist (z.B. Frühzustellung, Werbezustellung).

Die Arbeitszeiten werden in geeigneter Weise nach den Vorgaben aus Artikel 13 i.V.m. Artikel 73 ArGV 1 erfasst. Der Arbeitgeber ist in der Verantwortung einen Modus der Zeiterfassung zur Verfügung zu stellen. Die Verantwortung für die Zeiterfassung liegt beim Arbeitgeber und den Arbeitnehmenden gemeinsam.

Pausen werden nach Massgabe der gesetzlichen Vorschriften gewährt.

Art. 9 Ferien- und Freizeit

- Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf 4 Wochen Ferien pro Jahr.
- Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben in allen Funktionen einen Ferienanspruch von 5 Wochen.
- In der Frühzustellung, Zustellung von adressierter und unadressierter Werbung und Zustellung von unadressierten Drucksachen gelten 5 Wochen Ferien ab dem 60. Altersjahr.
- In den übrigen Funktionen besteht ab dem 50. Altersjahr ein Ferienanspruch von 5 Wochen.

Grundsätzlich besteht ein Anspruch auf 9 Feiertage ohne Nachbezugsrecht.

In der Frühzustellung, der Zustellung von adressierter Werbung, unadressierter Werbung und unadressierten Drucksachen besteht unter Vorbehalt abweichender kantonaler Bestimmungen Anspruch auf 3 Feiertage. Stellen Unternehmen in diesem Tätigkeitsbereich jedoch dauerhaft wöchentlich wiederkehrend nur an maximal 2 Tagen zu, wird lediglich 1 Feiertag entschädigt.

Es besteht ein Anspruch auf die folgenden bezahlten Absenzen:

- | | |
|---|------------|
| • eigene Hochzeit | 3 Tage |
| • Tod von Ehe- oder Lebenspartner/in, Kind, Elternteil oder anderer nahestehender verwandter Person | bis 3 Tage |
| • nach erfolgter Adoption für Adoptiveltern | 10 Tage |
| • eigener Umzug | 1 Tag |

Ebenfalls besteht bei den folgenden Ereignissen ein Anspruch auf bezahlte Absenz, wenn diese auf einen Arbeitstag fallen:

- | | |
|---|--|
| • plötzliche schwere Erkrankung von Ehe- oder Lebenspartner/in oder eines Elternteils | bis 3 Tage pro Ereignis und 10 Tage pro Jahr |
| • Erkrankung der eigenen Kinder | nach Bedarf |
| • für unaufschiebbare Angelegenheiten alleinerziehender Eltern pro Kalenderjahr | bis 5 Tage |
| • Rekrutenaushebung und Abgabe der militärischen Ausrüstung | je 1 Tag |

Der Arbeitgeber gestattet den Arbeitnehmenden grundsätzlich die Ausübung öffentlicher Ämter. Die Arbeitnehmenden orientieren den Arbeitgeber über eine allfällige Kandidatur und besprechen die Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis. Fällt die Ausübung eines öffentlichen Amtes in die Arbeitszeit, so ersuchen die Arbeitnehmenden rechtzeitig um Urlaub. Der Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden verständigen sich unter Berücksichtigung der Interessen des Betriebes sowie der Interessen der Arbeitnehmenden über die Gewährung von bezahltem oder unbezahltem Urlaub.

Dem gewählten Mitglied eines Firmen- oder Branchenvorstandes einer Gewerkschaft oder eines Personalverbandes werden pro Kalenderjahr die effektive Zeit, jedoch maximal 4 Tage für ihre Tätigkeiten in dieser Funktion gewährt. Den übrigen Arbeitnehmenden von Gewerkschaften oder Personalverbänden werden pro Kalenderjahr bis zu 2 Tage für die Teilnahme an Firmen- oder Branchenkonzerten gewährt. Bei der Teilnahme an Verhandlungen mit den Arbeitgebern werden die nachweislich notwendigen zusätzlichen Tage gewährt.

Besorgungen und private Termine sind möglichst ausserhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Kann die Besorgung nicht in der Freizeit erfolgen, wird der darauf entfallende Lohn entschädigt.

Art. 10 Schutz der Arbeitnehmenden

Der Arbeitgeber achtet die Gleichstellung aller Mitarbeitenden und fördert die Chancengleichheit.

Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass die Arbeitnehmenden vor Diskriminierung aufgrund persönlicher Merkmale wie Kultur, Herkunft, Sprache, Glauben, sexuelle Orientierung, politische Überzeugung, Geschlechtsidentität, Aussehen, Gesundheitszustand, Alter, Lebensform, familiäre Situation oder Schwangerschaft geschützt sind und weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

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

Der Arbeitgeber 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.

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

2 **Datenschutz**

Der Arbeitgeber bearbeitet und beschafft die Daten entsprechend den geltenden gesetzlichen Bestimmungen namentlich sowohl im Einklang mit den anwendbaren datenschutzrechtlichen als auch mit arbeitsrechtlichen Vorgaben.

Der Arbeitgeber garantiert den Schutz der Personaldaten. Er beschränkt das Bearbeiten, Aufbewahren und Speichern der personenbezogenen Daten auf das betrieblich Notwendige und gesetzlich Zulässige.

Der Arbeitgeber trifft die erforderlichen Massnahmen, um die persönlichen Daten der Arbeitnehmenden vor unbefugten Zugriffen und unbefugter Weitergabe zu schützen. Er stellt sicher, dass nur diejenigen Personen Einsicht bzw. Zugriff auf diejenigen Personaldaten haben, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen.

Der Arbeitgeber kann für die Bearbeitung, Aufbewahrung und Speicherung der Personaldaten Dritte beiziehen, wobei der Arbeitgeber diesfalls den Dritten die Verpflichtung zur Einhaltung sämtlicher Bestimmungen zum Datenschutz gemäss diesem GAV überbinden und für die Einhaltung garantiert.

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

3 **Mitarbeitergespräche**

Die Arbeitnehmenden können einmal pro Kalenderjahr ein Entwicklungsgespräch verlangen.

Bei Konfliktgesprächen oder Gesprächen über eine unzulängliche Leistung können sich Arbeitnehmende von einer Vertrauensperson begleiten lassen.

Gesamtarbeitsvertrag Zustellung

zwischen dem Arbeitgeberverband

Zustellung Schweiz

und den Arbeitnehmendenverbänden

syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation und

transfair – der Personalverband

Kontakt:

Paritätische Kommission der Zustellbranche c/o syndicom, Monbijoustrasse 33, Postfach, 3001 Bern

Bern, den 24. März 2026