



# Anstellungsbedingungen für die Lernenden der Post

Gültig ab 1. August 2024



# Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	1
<b>1 Anwendbares Recht .....</b>	<b>2</b>
<b>2 Geltungsbereich.....</b>	<b>6</b>
<b>3 Begriffsdefinitionen .....</b>	<b>7</b>
3.1 Lernende Personen .....	7
3.2 Regionale Berufsbildungsverantwortliche.....	7
3.3 Berufsbildende .....	7
3.4 Praxisbetreuende .....	7
3.5 Ausbildungsorte.....	7
3.6 Einsatzbereiche .....	7
3.7 Drittunternehmen.....	7
<b>4 Ausbildungsverhältnis, Rechte und Pflichten .....</b>	<b>8</b>
4.1 Verhältnis Anstellungsbedingungen/Ausbildungsvertrag .....	8
4.2 Probezeit .....	8
4.3 Ausbildungs- und Einsatzort.....	9
4.3.1 Ausbildungsort.....	9
4.3.2 Einsatzort .....	9
4.4 Arbeitszeit .....	10
4.4.1 Grundsätze .....	10
4.4.2 Arbeitszeiterfassung .....	10
4.4.3 Unbezahlte Pausen .....	10
4.4.4 Überzeitarbeit bzw. Überstunden und Schutzbestimmungen .....	10
4.4.5 Besondere Schutzbestimmungen für Jugendliche .....	11
4.4.6 Lohnzuschlag für Abendarbeit .....	11
4.4.7 Nacht-, Sonntags- und Pikettarbeit.....	11
4.5 Ferien.....	12
4.5.1 Feriendauer .....	12
4.5.2 Ferienbezug .....	12
4.5.3 Ferienunterbruch .....	12

4.5.4	Ferienkürzung .....	12
4.5.5	Abgeltung und Verrechnung der Ferien .....	12
4.5.6	Feiertage .....	13
<b>4.6</b>	<b>Urlaub und Absenzen .....</b>	<b>13</b>
4.6.1	Mutterschaftsurlaub .....	13
4.6.2	Vaterschaftsurlaub.....	14
4.6.3	Rückkehrgarantie .....	14
4.6.4	Bezahlte Abwesenheiten.....	14
4.6.5	Unbezahlter Urlaub .....	15
<b>4.7</b>	<b>Ausbildungslohn, Zulagen und Abzüge .....</b>	<b>15</b>
4.7.1	Allgemeines .....	15
4.7.2	Ausbildungslöhne.....	16
4.7.3	Generalabonnement.....	16
4.7.4	Prämien.....	16
4.7.5	Familienzulagen.....	16
4.7.6	Auslagenersatz .....	16
4.7.7	Treueprämie .....	17
<b>4.8</b>	<b>Arbeitsverhinderung .....</b>	<b>17</b>
4.8.1	Meldepflicht, Arztzeugnis .....	17
4.8.2	Vertrauensarzt.....	18
4.8.3	Grundsätze der Lohnfortzahlung .....	18
4.8.4	Leistungen bei Krankheit .....	18
4.8.5	Krankenversicherung .....	19
4.8.6	Leistungen bei Unfall .....	19
4.8.7	Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivil- oder Zivildienst .....	20
4.8.8	Arzt-, Zahnarztbesuche und Therapien .....	20
<b>4.9</b>	<b>Soziales.....</b>	<b>21</b>
4.9.1	Soziale Einrichtungen .....	21
4.9.2	Soziale Unterstützung.....	21
4.9.3	Vergütung von Unterhaltskosten .....	21
<b>4.10</b>	<b>Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz .....</b>	<b>21</b>
<b>4.11</b>	<b>Berufliche Vorsorge .....</b>	<b>22</b>
<b>4.12</b>	<b>Arbeitszeugnis .....</b>	<b>22</b>

<b>4.13</b>	<b>Geheimhaltung .....</b>	<b>22</b>
<b>4.14</b>	<b>Gewährung und Annahme von Geschenken .....</b>	<b>22</b>
<b>4.15</b>	<b>Nebenerwerb und öffentliche Ämter .....</b>	<b>23</b>
<b>4.16</b>	<b>Sorgfalts- und Treuepflicht .....</b>	<b>23</b>
<b>4.17</b>	<b>Pflichtverletzung, insb. Mängel in der Leistung oder im Verhalten.....</b>	<b>24</b>
<b>4.18</b>	<b>Geistiges Eigentum .....</b>	<b>24</b>
<b>4.19</b>	<b>Berufskleidung .....</b>	<b>25</b>
<b>4.20</b>	<b>Gleichstellung .....</b>	<b>25</b>
<b>4.21</b>	<b>Persönlichkeitsschutz.....</b>	<b>26</b>
<b>4.22</b>	<b>Datenschutz und elektronische Überwachung.....</b>	<b>26</b>
<b>4.23</b>	<b>Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....</b>	<b>27</b>
4.23.1	Beendigung ohne Kündigung .....	27
4.23.2	Beendigung mit Kündigung.....	27
4.23.3	Formvorschriften .....	27
4.23.4	Bezug von Zeitguthaben .....	27
4.23.5	Deaktivierung des Generalabonnements .....	28
<b>4.24</b>	<b>Weiterführung des Ausbildungsverhältnisses.....</b>	<b>28</b>
4.24.1	Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses .....	28
4.24.2	Neuer Anstellungsvertrag nach Ablauf des Ausbildungsverhältnisses .....	28
<b>4.25</b>	<b>Differenzen Arbeitgeberin – Lernende Person .....</b>	<b>28</b>
<b>4.26</b>	<b>Mitsprache der Lernenden .....</b>	<b>28</b>
<b>5</b>	<b>Ausbildung.....</b>	<b>29</b>
<b>5.1</b>	<b>Leistungsziele.....</b>	<b>29</b>
<b>5.2</b>	<b>Qualifikationen .....</b>	<b>29</b>
<b>5.3</b>	<b>Kurse (betriebliche/überbetriebliche Kurse).....</b>	<b>29</b>
<b>5.4</b>	<b>Berufsfachschule.....</b>	<b>30</b>
5.4.1	Unterricht.....	30
5.4.2	Belegung von Freikursen.....	30
5.4.3	Aus- und Weiterbildungskurse .....	30
5.4.4	Prüfungsvorbereitungskurse .....	30
5.4.5	Stützkurse .....	30
5.4.6	Sprachausbildung.....	30
5.4.7	Unterrichtsausfall.....	31

5.4.8	Spezielle Anlässe .....	31
<b>5.5</b>	<b>Voraussetzungen zum Besuch einer Berufsmaturitätsschule (BMS) .....</b>	<b>31</b>
<b>5.6</b>	<b>Ersatz von ausbildungsbedingten Auslagen und Kurskosten .....</b>	<b>31</b>
5.6.1	Beteiligung an Kosten für individuelle Ausbildungs- und Fördermassnahmen.....	32
<b>5.7</b>	<b>Beteiligung an Kosten für Aus- und Weiterbildungen .....</b>	<b>32</b>
<b>6</b>	<b>Geltungsdauer .....</b>	<b>33</b>
<b>7</b>	<b>Anhang 1: Ausbildungslohne<sup>1</sup> .....</b>	<b>34</b>
<b>8</b>	<b>Anhang 2: Den Sonntagen gleichgestellte Feiertage.....</b>	<b>35</b>

# Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
Art.	Artikel
Bst.	Buchstabe
EO	Erwerbsersatzordnung
EOG	Bundesgesetz vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz) (SR 834.1)
f./ff.	und folgende / und fortfolgende
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
OR	Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) (SR 220)
Ziff.	Ziffer

# 1 Anwendbares Recht

Auf die Lehrverhältnisse finden Art. 344–346a OR Anwendung, soweit nicht in den vorliegenden Anstellungsbedingungen Abweichungen getroffen werden. Enthalten weder die Art. 344–346a OR noch diese Anstellungsbedingungen eine Regelung, sind die Bestimmungen des GAV Post CH anwendbar.

Zwingende Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes samt entsprechenden Verordnungen und der kantonalen Berufsbildungsgesetze bleiben vorbehalten. Für Einsätze ausserhalb der Schweizerischen Post (Die Schweizerische Post AG und ihre Konzern- und Beteiligungsgesellschaften) gelten die jeweiligen Regelungen.

## 2 Geltungsbereich

Die vorliegenden Anstellungsbedingungen gelten für Mitarbeitende (nachfolgend: «Lernende»), die mit der Arbeitgeberin einen der folgenden Ausbildungsverträge abgeschlossen haben:

- a. Lehrverträge
  - Lernende aller Lehrberufe
  - Lernende in Vorlehren bzw. in der berufspraktischen Ausbildung
- b. Praktikumsverträge für Maturandinnen und Maturanden von Handels- und Wirtschaftsmittelschulen
- c. Praktikumsverträge von Maturandinnen und Maturanden von Gymnasien für kaufmännische Praktika und duale Studiengänge (praxisintegriertes Bachelorstudium)



## 3 Begriffsdefinitionen

### 3.1 Lernende Personen

In den Anstellungsbedingungen für die Lernenden (ABL) werden Mitarbeitende mit einem Ausbildungsvertrag grundsätzlich als Lernende, beziehungsweise im Singular als lernende Person bezeichnet.

### 3.2 Regionale Berufsbildungsverantwortliche

Personen, die gegenüber den Eltern, den kantonalen Behörden und den Lernenden als Kontaktstelle wirken und für die Schweizerische Post die Gesamtausbildungsführung wahrnehmen (Theorie/Praxis).

### 3.3 Berufsbildende

Personen, die gegenüber "Die Schweizerischen Post AG" und den kantonalen Aufsichtsbehörden die Verantwortung für eine fachgemässe Praxisausbildung tragen.

### 3.4 Praxisbetreuende

Personen, die die Lernenden in einzelnen Tätigkeitsgebieten oder Arbeitsschritten ausbilden.

### 3.5 Ausbildungsorte

Arbeitsorte, die in den Ausbildungsverträgen festgehalten sind bzw. Bestandteile der jeweiligen Ausbildungsprogramme sind. Ausbildungsorte sind Synonyme für den Arbeitsort gemäss GAV Post CH Anhang 1 Ziff. 5.4.

### 3.6 Einsatzbereiche

Einzelne Einheiten innerhalb der Schweizerischen Post (Die Schweizerische Post AG inklusive aller Tochter und Konzerngesellschaften) oder innerhalb der Drittunternehmen, in denen die Lernenden ihre Ausbildung absolvieren.

### 3.7 Drittunternehmen

Unternehmen ausserhalb der Schweizerischen Post, bei denen Lernende Einsätze zu Ausbildungszwecken absolvieren.

## 4 Ausbildungsverhältnis, Rechte und Pflichten

### 4.1 Verhältnis Anstellungsbedingungen/Ausbildungsvertrag

1. Mit den Lernenden wird auf der Grundlage der Anstellungsbedingungen ein schriftlicher Ausbildungsvertrag abgeschlossen. Verträge nach Ziff. 2, Bst. a und b müssen von den zuständigen kantonalen Behörden genehmigt werden.
2. Lernende, die das 18. Altersjahr noch nicht erreicht haben, können vertragliche Verpflichtungen gegenüber der Post nur mit Zustimmung der gesetzlichen Vertreterin bzw. des gesetzlichen Vertreters begründen, ändern oder aufheben.
3. Die Anstellungsbedingungen für die Lernenden der Post sind integrierender Bestandteil des Ausbildungsvertrages. Bei Vertragsabschluss bestätigen die Lernenden mit ihrer Unterschrift die Kenntnisnahme der Anstellungsbedingungen. Diese sind unter [www.post.ch/lehrstellen](http://www.post.ch/lehrstellen) oder im HR-Portal zu finden und jederzeit einsehbar.
4. Änderungen der Anstellungsbedingungen führen zur automatischen Anpassung des Ausbildungsvertrages. Diese treten jeweils per 1. August in Kraft.
5. Die Anstellung kann vom Inhalt des Strafregisterauszugs resp. der Erklärung betreffend Straffälligkeit sowie von einer medizinischen Eignungsabklärung abhängig gemacht werden. Die Arbeitgeberin ist bei Bedarf berechtigt, weitere Dokumente einzufordern und das Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses vom Resultat dieser Abklärungen abhängig zu machen.

### 4.2 Probezeit

Die ersten drei Monate des Ausbildungsverhältnisses gelten als Probezeit. Bei Ausbildungsverträgen gemäss Ziff. 2, Bst. a kann diese Höchstdauer vor ihrem Ablauf durch schriftliche Vereinbarung ausnahmsweise auf höchstens 6 Monate verlängert werden; dies bedarf der Zustimmung durch die kantonale Behörde.

## 4.3 Ausbildungs- und Einsatzort

### 4.3.1 Ausbildungsort

1. Um eine umfassende und zeitgemässe Ausbildung zu ermöglichen, können die Lernenden an verschiedenen Ausbildungsorten eingesetzt werden. Dies verlangt von den Lernenden Bereitschaft zur Flexibilität und Mobilität. Im Ausbildungsvertrag wird in der Regel nur der Ausbildungsort zu Beginn der Ausbildung festgehalten. Eine Änderung des Ausbildungsorts wird den Lernenden rechtzeitig bekannt gegeben. Je nach Lehrberuf besteht die Möglichkeit, dass sich die Lernenden auf einzelne Einsätze bewerben müssen.
2. Übersteigt nach einem Wechsel des Ausbildungsortes die anfallende Wegzeit vom Wohnort zum neuen Ausbildungsort mit den öffentlichen Verkehrsmitteln 60 Minuten pro Wegstrecke, wird die darüberhinausgehende Reisezeit als Arbeitszeit angerechnet. Die zu berücksichtigende Wegzeit gilt von der Abfahrts- bis zur Ankunftszeit an der nächstgelegenen ÖV-Haltestelle. Wird Wegzeit als Arbeitszeit angerechnet, wird von den Lernenden erwartet, dass sie die Zeit für ihre Ausbildung nutzen. Alternativ dazu ist im gegenseitigen Einvernehmen Ziff. 4.9.3 anwendbar.
3. Die Arbeitgeberin kann den Lernenden Einsätze zu Ausbildungszwecken ausserhalb der Schweizerischen Post zuweisen.

### 4.3.2 Einsatzort

1. Weichen der Ausbildungsort und der von der Arbeitgeberin zugewiesene Einsatzort voneinander ab, gilt die Arbeitsleistung als auswärtig erbracht, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:  
Fahrzeit mit öffentlichem Verkehr ab Ausbildungsort (inkl. Nahverkehr, ohne Fusswege): mehr als 8 Minuten oder einer Fahrdistanz mit Motorfahrzeug ab Ausbildungsort (kürzeste, direkte Strecke im Strassenverkehr): mehr als 8 Kilometer. Grundsätzlich ist der öffentliche Verkehr zu nutzen. Ausnahmsweise, sofern zweckmässig und zumutbar, ist das Motorfahrzeug zu verwenden. Über Zweckmässigkeit und Zumutbarkeit entscheidet der/die zuständige regionale Berufsbildungsverantwortliche.
2. Wird die Arbeitsleistung auswärtig gemäss Absatz 1 erbracht und fällt dadurch die Wegzeit vom Wohnort zum Einsatzort länger als zum Ausbildungsort aus, so gilt die zeitliche Differenz zur normalen Wegzeit als Arbeitszeit.

## 4.4 Arbeitszeit

### 4.4.1 Grundsätze

1. Für die Lernenden gelten die anwendbaren Bestimmungen des Arbeitsgesetzes. Die Normalarbeitszeit der Lernenden entspricht den Bestimmungen des Einsatzbereichs. Die normale durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Lernenden beträgt 42 Stunden. Vorbehalten bleibt Ziff. 4.4.1, Abs. 3. Die Arbeitszeit darf 9 Stunden pro Tag und die am Einsatzort geltende wöchentliche gesetzliche Höchstarbeitszeit nicht übersteigen.
2. Für die Lernenden gelten mit Ausnahme der täglichen Arbeitszeit von maximal 9 Stunden grundsätzlich die gleichen Arbeitszeitbestimmungen, Urlaubs- und Pausenregelungen wie für die Mitarbeitenden im jeweiligen Einsatzbereich.
3. Im Falle eines Einsatzes der Lernenden in Drittunternehmen gestützt auf den GAV Post CH, Anhang 1, Ziff 5.3 gelten in Bezug auf Arbeitszeiten und Pausen die Bestimmungen des jeweiligen Einsatzbereichs der Drittunternehmen.

### 4.4.2 Arbeitszeiterfassung

Die Arbeitgeberin sorgt für eine geeignete Erfassung der individuellen Arbeitszeiten durch die Lernenden und für eine zweckmässige Ausweisung der Zeitsaldi, sodass die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften sowie der Vorgaben dieser Anstellungsbedingungen überprüfbar sind.

### 4.4.3 Unbezahlte Pausen

Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden ist die Arbeit durch eine Pause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen.

### 4.4.4 Überzeitarbeit bzw. Überstunden und Schutzbestimmungen

1. Überzeitarbeit und Überstunden von Lernenden sollen möglichst vermieden werden. Wo nicht anders möglich, sind geleistete Überstunden und Überzeitarbeit durch Freizeit von gleicher Dauer innerhalb einer Frist von maximal 3 Monaten auszugleichen.
2. Die Lernenden dürfen weder für die Stellvertretung oder Ablösung von ausgebildetem Personal noch für Pikettdienste eingesetzt werden, es sei denn zu Ausbildungszwecken.

#### **4.4.5 Besondere Schutzbestimmungen für Jugendliche**

Für Jugendliche (Lernende bis zum vollendeten 18. Altersjahr) gelten die folgenden Schutzbestimmungen:

1. Die tägliche Arbeitszeit darf diejenige der anderen beschäftigten Arbeitnehmenden nicht überschreiten und maximal nicht mehr als 9 Stunden betragen. Ausgenommen sind die Tage mit Reisezeiten, welche als Arbeitszeit angerechnet werden.
2. Die Tagesarbeit der Lernenden muss, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines Zeitraumes von 12 Stunden liegen. Jugendlichen ist eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mindestens 12 Stunden zu gewähren.
3. Folgende Grenzen der Tages- und Abendarbeit sind einzuhalten: Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr: 6 bis 20 Uhr; ältere Jugendliche: 6 bis 22 Uhr. Vor Berufsfachschultagen, überbetrieblichen oder betrieblichen Kursen dürfen sie längstens bis 20 Uhr beschäftigt werden.
4. Der Einsatz von Lernenden ausserhalb dieser Grenzen der Tages- und Abendarbeit und an Sonn- und Feiertagen ist nur zulässig, wenn dies für die Ausbildung unentbehrlich ist. Die Schweizerische Post AG lässt die Lernenden nur in begründeten Ausnahmefällen, in Absprache mit den regionalen Berufsbildungsverantwortlichen, Überzeitarbeit leisten. Jugendliche dürfen bis zum vollendeten 16. Altersjahr in keinem Fall für Überzeitarbeit eingesetzt werden, ab vollendetem 16. Altersjahr nur an Werktagen und nur innerhalb der Grenzen der Tages- und Abendarbeit bis 22 Uhr.

#### **4.4.6 Lohnzuschlag für Abendarbeit**

1. Werden Lernende im Zeitraum zwischen 20 und 23 Uhr eingesetzt, erhalten sie einen Lohnzuschlag von 7 Franken pro Stunde, pro rata temporis.
2. Pausen, während derer die Lernenden den Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen, und bezahlte Pausen innerhalb der Abendarbeitszeit sind bei der Bemessung der zuschlagspflichtigen Abendarbeitszeit als Arbeitszeit anzurechnen.

#### **4.4.7 Nacht-, Sonntags- und Pikettarbeit**

Werden Lernende ausnahmsweise zu Ausbildungszwecken für Nachtarbeit, Sonntagsarbeit oder Pikettendienst beigezogen, so besteht Anspruch auf die entsprechende Zulage. Die Ansätze richten sich nach dem gültigen GAV Post CH.

## 4.5 Ferien

### 4.5.1 Feriendauer

1. Lernende haben einen Anspruch von 7 Wochen Ferien pro Jahr.
2. Bei Beginn und/oder Ende des Ausbildungsverhältnisses während des Kalenderjahres wird der Ferienanspruch anteilmässig, pro rata temporis, gekürzt.

### 4.5.2 Ferienbezug

1. Die Ferien sind grundsätzlich während des betreffenden Kalenderjahres zu beziehen. Mindestens einmal im Jahr müssen 2 Wochen zusammenhängend bezogen werden. Der Ferienbezug erfolgt grundsätzlich während der Schulferien.
2. Die Lernenden sind vor der Festlegung des Zeitpunkts der Ferien anzuhören. Ihren Wünschen ist im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu entsprechen. Der Zeitpunkt ist so festzusetzen, dass kein Schulunterricht versäumt wird. Falls keine Einigung erzielt werden kann, werden die Ferien von der Arbeitgeberin zugeteilt.

### 4.5.3 Ferienunterbruch

Erkrankt oder verunfallt eine lernende Person während der Ferien, werden die entsprechenden Ferientage unter folgenden Voraussetzungen nachgewährt:

- Die Ferienfähigkeit ist aufgrund der Krankheit/des Unfalls nicht mehr gegeben und
- die Krankheit/der Unfall wird der Arbeitgeberin so rasch als möglich gemeldet und ärztlich bescheinigt.

### 4.5.4 Ferienkürzung

Eine allfällige Kürzung des Ferienanspruchs erfolgt gemäss Art. 329b OR, wobei das Kalenderjahr die Grundlage für die Berechnung der Ferienkürzung bildet. Diese Ziffer gilt nicht im Zusammenhang mit einem unbezahlten Urlaub von maximal einem Monat.

### 4.5.5 Abgeltung und Verrechnung der Ferien

1. Eine Abgeltung von Ferien durch Geldleistungen ist grundsätzlich nur bei Beendigung des Lehrverhältnisses zulässig, sofern der Bezug der Ferien während der Dauer des Lehrverhältnisses unmöglich oder unzumutbar war.
2. Bei Auflösung des Lehrverhältnisses durch die lernende Person oder bei Auflösung durch die Arbeitgeberin infolge Verschuldens der lernenden Person können zu viel bezogene Ferientage mit dem Lohn verrechnet werden, soweit der Bezug der Ferien von der Arbeitgeberin nicht angeordnet worden ist.

#### **4.5.6 Feiertage**

1. Insgesamt gewährt die Arbeitgeberin den Lernenden 9 bezahlte Feiertage gemäss GAV Post CH Anhang 2. Massgebend sind die Feiertage am Ausbildungs-ort.
2. In Kantonen mit weniger als 9 den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen können die Lernenden ersatzweise zusätzliche arbeitsfreie Tage beziehen, bis das Maximum von 9 Tagen erreicht ist. Der Bezug dieser Tage erfolgt in Absprache mit der Arbeitgeberin.
3. Fallen Feiertage gemäss GAV Post CH Anhang 2 auf einen Sonntag oder einen für die lernende Person arbeitsfreien Wochentag, hat sie/er Anspruch auf Nachbezug dieser Feiertage.
4. Ein Nachbezug von Feiertagen wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung gemäss Art. 324a OR (z. B. wegen Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Militärdienst) ist ausgeschlossen. Feiertage, die in einen unbezahlten Urlaub fallen, gelten als bezogen.
5. Weitere Feiertage sind entweder vor- oder nachzuholen (Zeitkompensation), mit entsprechenden Zeitguthaben oder mit einem entsprechenden Lohnabzug abzugelten. Ferienguthaben können dabei nur auf Wunsch der Lernenden zum Einsatz kommen.
6. Fallen Feiertage gemäss GAV Post CH Anhang 2 in die Ferien, so werden sie nicht als Ferientag angerechnet.
7. Fallen Feiertage auf Berufsfachschultage oder überbetriebliche Kurse an einem Ort ausserhalb der Regelung gemäss GAV Post CH Anhang 2, ist der Berufsschul- bzw. Kurstag zu besuchen. Ein Zuschlag für Sonntagsarbeit wird ausgerichtet. Der Feiertag kann an einem anderen Tag kompensiert werden.
8. Im Falle eines Einsatzes der Lernenden in Drittunternehmen gestützt auf GAV Post CH, Anhang 1, Ziff. 5.3 gelten in Bezug auf Feiertage die Bestimmungen des jeweiligen Drittunternehmens.

## **4.6 Urlaub und Absenzen**

### **4.6.1 Mutterschaftsurlaub**

1. Die weiblichen Lernenden haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub von 18 Wochen. Die Lohnfortzahlung beträgt 100 Prozent des auf den Urlaub entfallenden Nettolohns.
2. Die Erwerbsausfallentschädigungen der EO fallen der Arbeitgeberin zu.

#### 4.6.2 Vaterschaftsurlaub

Die Lernenden haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 4 Wochen. Zwei Wochen des bezahlten Vaterschaftsurlaubs sind innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt zu beziehen. Die restlichen 2 Wochen sind innerhalb eines Jahres nach der Geburt des Kindes zu beziehen.

#### 4.6.3 Rückkehrgarantie

Bei Bezug von Urlaub gemäss Ziff. 4.6.1 (Mutterschaftsurlaub), Ziff. 4.6.2 (Vaterschaftsurlaub) besteht eine Garantie auf Rückkehr an die angestammte Arbeitsstelle zu den bisherigen Konditionen.

#### 4.6.4 Bezahlte Abwesenheiten

Die Lernenden haben bei bestimmten Ereignissen Anspruch auf bezahlte Freizeit gemäss nachfolgender Auflistung:

Ereignis	Bezahlte Abwesenheit
a. Erfüllung gesetzlicher Pflichten	Notwendige Zeit gemäss Aufgebot
b. Ausübung eines öffentlichen Amtes	Nach Absprache bis zu 15 Tage pro Kalenderjahr
c. Eigene Trauung	1 Woche
d. Teilnahme an der Trauung 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)	Bis zu 3 Tage pro Fall, in der Regel zum Finden einer alternativen Betreuungslösung
g. Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung (gemäss OR 329h)	Bis zu 3 Tage pro Fall, maximal 10 Tage pro Jahr



h. Beim Tod der Lebenspartnerin/des Lebenspartners, eines Elternteils, eines Geschwisters oder eines Kindes. Fällt der Todesfall in die Ferien, so können die Ferientage nachbezogen werden	Bis zu einer Woche
i. Für die Teilnahme an einer Trauerfeier in anderen Fällen als gemäss Bst. h	Bis zu einem Tag, auf Gesuch der lernenden Person
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

Im Falle eines Einsatzes der Lernenden in Drittunternehmen gestützt auf GAV Post CH, Anhang 1, Ziff. 5.3 gelten in Bezug auf bezahlte Abwesenheiten die Bestimmungen des jeweiligen Drittunternehmens.

#### 4.6.5 Unbezahlter Urlaub

Um den Ausbildungserfolg nicht zu gefährden, gewährt die Schweizerische Post mit Ausnahme des Jugendurlaubs gemäss Art. 329e OR oder unbezahlten Urlaubs nach Mutterschaft/Vaterschaft grundsätzlich keinen unbezahlten Urlaub. Ausnahmen (z. B. für den Spitzensport) können individuell vereinbart werden.

### 4.7 Ausbildungslohn, Zulagen und Abzüge

#### 4.7.1 Allgemeines

1. Die Auszahlung des Jahreslohns erfolgt in 13 Teilen.
2. Die Monatslöhne werden jeweils per 25. des Monats bargeldlos ausbezahlt. Fällt dieser Tag auf ein Wochenende oder auf einen Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am vorangehenden Werktag. Die 13. Rate wird im November und bei Ein- und Austritt im Kalenderjahr pro rata temporis ausbezahlt.
3. Vom Bruttolohn werden die arbeitnehmerseitigen Beiträge für die gesetzlichen und sonstigen (Sozial-)Versicherungen abgezogen.
4. Die Lernenden sind verpflichtet, zu Unrecht erfolgte Leistungen der Arbeitgeberin sowie zu Unrecht nicht belastete Lohnabzüge zurückzuerstatten. Dies gilt insbesondere bei Leistungen der Arbeitgeberin ohne gültigen Grund, aus einem nicht verwirklichten oder aus einem nachträglich weggefallenen Grund.

#### **4.7.2 Ausbildungslohne**

Die Ausbildungslohne basieren auf den Ansätzen und Ausführungen im Anhang 1 dieser Anstellungsbedingungen. Unter Berücksichtigung des Ausbildungslohniveaus eines Lehrberufs oder einer Ausbildungsregion können diese Beträge um bis zu 20%, bezogen auf die Löhne über die ganze Ausbildungsdauer pro Lehrberuf, erhöht werden. Die effektiven Ausbildungslohne werden im Rahmen dieser Bestimmungen zwischen den Vertragsparteien vereinbart und im Ausbildungsvertrag festgehalten.

#### **4.7.3 Generalabonnement**

Die Schweizerische Post AG stellt den Lernenden während der gesamten Ausbildung ein Generalabonnement 2. Klasse zur Verfügung.

#### **4.7.4 Prämien**

Für sehr gute Leistungen oder vorbildliches Verhalten kann eine Prämie von max. CHF 400.– pro Ausbildungsjahr ausbezahlt werden.

#### **4.7.5 Familienzulagen**

1. Falls das anwendbare kantonale Recht keine höheren Zulagen vorsieht, beträgt die Kinderzulage (bis zum vollendeten 16. Altersjahr) CHF 260.– und die Ausbildungszulage (maximal bis zur Vollendung des 25. Altersjahres) CHF 320.– pro Kind und Monat. Für Kinder, die das 15. Altersjahr vollendet haben und sich in einer nachobligatorischen Ausbildung befinden, wird die Ausbildungszulage ausgerichtet.
2. Anspruchsberechtigung, Dauer des Anspruchs sowie allfällige besondere Reduktionsgründe richten sich nach der Bundesgesetzgebung über die Familienzulagen und dem anwendbaren kantonalen Recht. Eltern mit Kindern im Ausland haben auch dann Anspruch auf kaufkraftbereinigte Familienzulagen, wenn keine zwischenstaatliche Vereinbarung gemäss Familienzulagengesetzgebung existiert.

#### **4.7.6 Auslagenersatz**

1. Bei auswärtigen Einsatzorten gemäss Ziff. 4.3.2 und sofern die Mahlzeit nicht zu Hause (Wohnort) oder am üblichen Ausbildungsort eingenommen werden kann oder kein Zugang zu einem vergünstigten Personalrestaurant besteht, entsteht ein Anspruch auf Auslagenersatz. Für einzelne berufliche Grundbildungen kann an Stelle der nachfolgend aufgeführten Einzelfallentschädigung eine Pauschale je Arbeitstag, unabhängig vom Einsatzort festgelegt werden.
  - Frühstück maximal CHF 10.– Franken pro Mahlzeit
  - Mittag- und Abendessen maximal CHF 17.– pro Mahlzeit
  - Übernachtungskosten: maximal CHF 150.– pro Übernachtung (Basis: Dreisternehotel)

2. Sofern bei auswärtiger Arbeitsleistung nach 20.00 Uhr auswärts eine Verpflegungspause anfällt oder wenn bei auswärtiger Übernachtung das Nachessen im Zimmerpreis des Hotels nicht inbegriffen ist, entsteht ein Anspruch auf Auslagenersatz.
3. Nicht darunter fallen allfällige Mehrkosten in Zusammenhang mit dem Besuch von Kursen, Anlässen oder Veranstaltungen aller Art.
4. Für Lernende in der Grundbildung Logistik, welche in der Paketzustellung tätig sind, wird für Verpflegungskosten eine pauschale Entschädigung entrichtet. Die Lernenden erhalten je Zustelltag resp. je Transporttag in der Paketzustellung und bei einer Arbeitszeit von fünfeinhalb Stunden und mehr eine pauschale Verpflegungsentschädigung von CHF 5.-, unabhängig davon, ob die Arbeitsleistung auswärtig gemäss Ziff. 4.3.2 erbracht wird.

#### **4.7.7 Treueprämie**

1. Die Mitarbeitenden und Lernenden der Schweizerischen Post haben jeweils nach Vollendung von fünf Anstellungsjahren Anspruch auf eine Treueprämie. Sie können wählen zwischen einer Woche bezahltem Urlaub oder CHF 1500.-. Die Berechnung erfolgt einheitlich auf Basis des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades der letzten fünf Jahre. Die Treueprämie ist bis zum nächsten Anspruch zu beziehen.
2. Bei einem Austritt gilt: Es besteht kein pro Rata Anspruch auf eine noch nicht erworbene Treueprämie. Noch vorhandenes Treueprämie-Guthaben eines vergangenen Dienstjubiläums wird ausbezahlt auf einer Grundlage von CHF 1500.- pro Woche.

## **4.8 Arbeitsverhinderung**

### **4.8.1 Meldepflicht, Arztzeugnis**

1. Jede Arbeitsunfähigkeit ist den Berufsbildenden sofort zu melden. Dauert die Abwesenheit länger als 5 Arbeitstage, hat die lernende Person unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis vorzuweisen. In besonderen Fällen kann die Arbeitgeberin für Absenzen die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses bereits ab dem ersten Abwesenheitstag verlangen.
2. Bei Abwesenheiten, die in den Unterricht an Berufsfachschulen und in die Kurse fallen, ist die Schulleitung oder der Kursveranstalter zusätzlich sofort zu benachrichtigen.
3. Wird die Krankheit oder der Unfall der Arbeitgeberin nicht rechtzeitig gemeldet und können daher die Meldungen an den Krankentaggeld- oder den Unfallversicherer nicht fristgerecht erfolgen, so hat die lernende Person die Konsequenzen aus dieser Unterlassung selbst zu tragen.

#### **4.8.2 Vertrauensarzt**

Die Arbeitgeberin hat das Recht, die Lernenden hinsichtlich ihrer Arbeitsfähigkeit durch einen Vertrauensarzt begutachten zu lassen. Die Kosten gehen zulasten der Arbeitgeberin. Im Falle einer unterschiedlichen Beurteilung durch die Ärzte ist für die Arbeitgeberin die Beurteilung des Vertrauensarztes massgebend.

#### **4.8.3 Grundsätze der Lohnfortzahlung**

1. Lohnleistungen der Arbeitgeberin sind gegenüber laufenden Leistungen oder Nachzahlungen gesetzlicher oder betrieblicher Versicherungen subsidiär. Jegliche Leistungen und Nachzahlungen gleicher Art und Zweckbestimmung von in- und ausländischen, gesetzlichen oder betrieblichen Versicherungen kommen der Arbeitgeberin in der Höhe und für den Zeitraum zu bzw. werden den Leistungen der Arbeitgeberin in der Höhe und für den Zeitraum angerechnet, in dem sie der lernenden Person trotz eingeschränkter Arbeits- bzw. Leistungsfähigkeit freiwillige oder vertraglich geschuldete Lohnleistungen ausrichtet oder ausgerichtet hat. Soweit die Leistungen oder Nachzahlungen gesetzlicher oder betrieblicher Versicherungen direkt an die Lernenden ausgerichtet werden, sind diese zur Rückerstattung derselben an die Arbeitgeberin verpflichtet.
2. Gegenüber gesetzlichen oder betrieblichen Versicherungen steht der Arbeitgeberin ein direktes (Rück-)Forderungsrecht zu. Die Arbeitgeberin kann folglich von der/den leistungspflichtigen Stelle/n verlangen, dass ihr die laufenden Leistungen oder Nachzahlungen im Umfang der Lohnleistungen und der geleisteten Vorschussleistungen gleicher Art und Zweckbestimmung direkt ausgerichtet werden.
3. Die Arbeitgeberin behält sich vor, ihre Leistungen im gleichen Umfang herabzusetzen, wie die gesetzlichen oder betrieblichen Versicherungen ihre Leistungen kürzen oder verweigern.

#### **4.8.4 Leistungen bei Krankheit**

1. Die Arbeitgeberin schliesst zugunsten ihrer Lernenden ab Anstellungsbeginn (inkl. Probezeit) eine Kollektivkrankentaggeldversicherung über ein versichertes Taggeld von 80 Prozent des Bruttolohns und einer maximalen Leistungsdauer von 730 Tagen (inkl. Wartefrist) ab.
2. Die Wartefrist beträgt mindestens 60 Tage. Während der Wartefrist bezahlt die Arbeitgeberin den auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallenden Lohn.
3. Die Versicherungsprämien werden zwischen den Lernenden und der Arbeitgeberin wie folgt aufgeteilt: 1/3 lernende Person, 2/3 Arbeitgeberin. Die Prämien richten sich nach den jeweils gültigen Verträgen mit den Versicherern.

4. Bei unverschuldeter, medizinisch begründeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit leitet die Arbeitgeberin das Krankentaggeld gemäss Abs. 1 an die betroffene lernende Person weiter. Diese Taggeldleistungen ergänzt die Arbeitgeberin während der ersten 365 Tage der Arbeitsunfähigkeit mit einer Lohnfortzahlung, sodass der verhinderten lernenden Person während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit zusammen mit dem Krankentaggeld insgesamt ein Betrag ausbezahlt wird, der 100 Prozent des auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallenden Nettolohns bei voller Arbeitsfähigkeit entspricht. Diese ergänzende Lohnfortzahlung setzt eine Leistungspflicht des Krankentaggeldversicherers voraus.
5. Während der verbleibenden 365 Tage besteht bei gegebenen Voraussetzungen Anspruch auf Weiterleitung des Krankentaggeldes gemäss Abs. 1. Sämtliche Leistungen richten sich nach den jeweils gültigen allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) der Krankentaggeldversicherung. Sofern dies im Pensionskassen-Reglement vorgesehen ist, können auch auf den Taggeldern Pensionskassenbeiträge erhoben werden.
6. Der ergänzende Lohnfortzahlungsanspruch gemäss Abs. 4 besteht nur während der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Nach dessen Beendigung besteht bei gegebenen Voraussetzungen ausschliesslich ein Anspruch auf das versicherte Taggeld gegenüber der Versicherung nach den anwendbaren Versicherungsbedingungen.
7. Während der Probezeit bezahlt die Arbeitgeberin bei Krankheit während längstens acht Wochen den auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallenden Lohn.

#### **4.8.5 Krankenversicherung**

Die Wahl der Versicherung und die Bezahlung der Prämien sind Sache der Lernenden bzw. ihrer gesetzlichen Vertretungen. Vorbehalten bleiben abweichende kantonale Gesetzesbestimmungen.

#### **4.8.6 Leistungen bei Unfall**

1. Gegen die Folgen von Unfällen (Berufs- und Nichtberufsunfall) und Berufskrankheiten sind die Lernenden nach den Vorschriften des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) versichert. Teilzeitarbeitende sind gegen Nichtberufsunfälle versichert, wenn deren wöchentliche Arbeitszeit das nach UVG erforderliche Mindestmass erfüllt.
2. Die Versicherungsprämien für die Nichtberufsunfallversicherung werden grundsätzlich zwischen der lernenden Person und der Arbeitgeberin je hälftig aufgeteilt. Die Prämien richten sich nach den jeweils gültigen Verträgen mit den Versicherern.

3. Bei unverschuldeter, medizinisch begründeter Arbeitsunfähigkeit infolge Unfalls leitet die Arbeitgeberin das ausgerichtete Unfalltaggeld an die betroffene lernende Person weiter. Sofern dies im Pensionskassen-Reglement vorgesehen ist, können auch auf den Taggeldern Pensionskassenbeiträge erhoben werden.
4. Bei Nichtberufsunfall ergänzt die Arbeitgeberin die Taggeldleistungen gemäss Abs. 3 maximal während der ersten 365 Tage der Arbeitsunfähigkeit mit einer Lohnfortzahlung, sodass der verhinderten lernenden Person während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit zusammen mit dem Unfalltaggeld insgesamt ein Betrag ausbezahlt wird, der 100 Prozent des auf diese Zeitspanne entfallenden Nettolohns bei voller Arbeitsfähigkeit entspricht. Diese ergänzende Lohnfortzahlung setzt eine Leistungspflicht des Unfallversicherers voraus.
5. Bei Berufsunfall und Berufskrankheit ergänzt die Arbeitgeberin die Taggeldleistungen gemäss Abs. 3 während maximal 730 Tagen mit einer Lohnfortzahlung, sodass der verhinderten lernenden Person während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit zusammen mit dem Taggeld insgesamt ein Betrag ausbezahlt wird, der 100 Prozent des auf diese Zeitspanne entfallenden Nettolohns bei voller Arbeitsfähigkeit entspricht. Diese ergänzende Lohnfortzahlung setzt eine Leistungspflicht des Unfallversicherers voraus.
6. Der ergänzende Lohnfortzahlungsanspruch gemäss Abs. 4 und Abs. 5 besteht nur während der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Nach dessen Beendigung besteht bei gegebenen Voraussetzungen ausschliesslich ein Anspruch auf das versicherte Taggeld gegenüber der Versicherung.

#### **4.8.7 Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivil- oder Zivildienst**

Die Lernenden sind verpflichtet, unaufgefordert um die Verschiebung von Grundausbildungsdiensten bis nach Lehrabschluss nachzusuchen.

Leisten männliche Lernende schweizerischen obligatorischen Militär-, Zivil- oder Zivildienst, oder leisten weibliche Lernende schweizerischen Militär- oder Rotkreuzdienst, wird folgende Lohnfortzahlung gewährt:

- a. Während der Rekrutenschule und dieser gleichgestellten Dienstzeiten: 80 Prozent des auf die Dauer der Dienstzeit entfallenden Nettolohns. Bei Mitarbeitenden mit Unterstützungspflicht werden 100 Prozent ausbezahlt.
- b. Während der übrigen obligatorischen Dienstleistungen: 100 Prozent des auf die Dauer der Dienstzeit entfallenden Nettolohns.

Erwerbsausfallentschädigungen gemäss der EO fallen grundsätzlich der Arbeitgeberin zu.

#### **4.8.8 Arzt-, Zahnarztbesuche und Therapien**

Arzt- und Zahnarztbesuche und Therapien sind, soweit möglich, in die Freizeit zu verlegen.

## 4.9 Soziales

### 4.9.1 Soziale Einrichtungen

Den Lernenden der Schweizerischen Post stehen die gleichen sozialen Einrichtungen wie dem übrigen Post-Personal zur Verfügung.

### 4.9.2 Soziale Unterstützung

1. Den Lernenden mit Unterstützungspflicht kann unter Berücksichtigung der individuellen Verhältnisse, zusätzlich zum ordentlichen Ausbildungslohn, ein Unterstützungsbeitrag gewährt werden.
2. Die Schweizerische Post AG kann bei finanziellen Notlagen gezielte Unterstützung leisten.

### 4.9.3 Vergütung von Unterhaltskosten

1. Eine Vergütung wird den Lernenden gewährt, wenn im Rahmen der Ausbildung das Wohnen am ursprünglichen Wohnort aufgrund des Arbeitswegs nicht zumutbar ist. Es werden die effektiven Mietkosten bis max. CHF 500.– pro Monat vergütet. Umzugskosten werden nicht vergütet.
2. Anstelle einer Vergütung von Unterhaltskosten gemäss Abs. 1 können monatliche Fahrkosten beantragt werden. Eine Vergütung wird den Lernenden gewährt, wenn im Rahmen der Ausbildung der Arbeitsbeginn vom ursprünglichen Wohnort aufgrund des fehlenden öffentlichen Verkehrs nicht möglich, beziehungsweise nicht zumutbar ist. Es werden Fahrkosten bis max. CHF 250.– pro Monat als Pauschale vergütet. Der Entscheid liegt in Absprache mit der lernenden Person bei dem/der regionalen Berufsbildungsverantwortlichen.

## 4.10 Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz

1. Die Schweizerische Post AG nimmt auf die Gesundheit der Lernenden Rücksicht. Sie trifft zum Schutz der Gesundheit und zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten im Betrieb alle technischen und organisatorischen Massnahmen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind. Sie beachtet die besonderen Schutzbedürfnisse bei Schwangerschaft.
2. Die Lernenden sind verpflichtet, die Schweizerische Post AG in diesem Bereich zu unterstützen und vorhandene Sicherheitseinrichtungen und Schutzausrüstungen zu verwenden.
3. Die Schweizerische Post AG informiert die Lernenden über Fragen des Gesundheitsschutzes, der Arbeitssicherheit, Ergonomie und Suchtprävention und unterstützt sie dabei.

## 4.11 Berufliche Vorsorge

Die Lernenden sind ab dem 1. Januar nach Vollendung des 17. Lebensjahres gemäss den gesetzlichen und reglementarischen Bestimmungen der Pensionskasse Post versichert.

## 4.12 Arbeitszeugnis

Den Lernenden wird bei Ausbildungsende ein Arbeitszeugnis ausgestellt, das über die Fähigkeiten und Leistungen sowie das Verhalten während der gesamten Ausbildung, über den erlernten Beruf sowie die Dauer der Ausbildung Auskunft gibt. Auf Verlangen der Lernenden stellt die Arbeitgeberin vor Ausbildungsende ein Zwischenzeugnis aus.

Auf Verlangen der Lernenden stellt die Arbeitgeberin eine Arbeitsbestätigung aus, die sich auf Angaben zum erlernten Beruf und die Dauer der Ausbildung beschränkt.

## 4.13 Geheimhaltung

1. Die Lernenden dürfen geheim zu haltende Tatsachen, von denen sie im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit Kenntnis erlangen, nicht verwerfen oder anderen mitteilen. Unter diese geheim zu haltenden Tatsachen fallen insbesondere nicht öffentlich zugängliche Informationen über den Geschäftsbetrieb, die Unternehmensstrategien, die Organisation, das Finanz- und Rechnungswesen, die Mitarbeitenden sowie den Kundenkreis der Schweizerischen Post AG und deren Konzern- und Beteiligungsgesellschaften. Diese Verpflichtung besteht auch nach Auflösung des Ausbildungsvertrages, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen der Arbeitgeberin notwendig ist.
2. Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere diejenigen zum Post- und Bankkundengeheimnis. Die zuständige Stelle erteilt die Ermächtigung zur Aussage vor Gerichten und Behörden.

## 4.14 Gewährung und Annahme von Geschenken

1. Lernende dürfen im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit weder für sich noch für andere Geschenke oder andere Vorteile fordern, annehmen oder sich versprechen lassen. Es ist auch verboten, Geschenke oder andere Vorteile anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren, wenn diese im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit stehen.
2. Zuwendungen sind erlaubt, sofern sie den Charakter von landes- oder branchenüblichen Trinkgeldern und Aufmerksamkeiten haben. Im Zweifelsfall ist die Annahme mit den Berufsbildenden abzusprechen.



## 4.15 Nebenerwerb und öffentliche Ämter

1. Wollen Lernende neben der Anstellung bei der Arbeitgeberin eine andere selbstständige oder unselbstständige Erwerbstätigkeit ausüben, so sind sie verpflichtet, diese der Arbeitgeberin zu melden. Die Arbeitgeberin kann Lernenden die Ausübung nebenerwerblicher Tätigkeiten in begründeten Fällen untersagen.
2. Handelt es sich beim Nebenerwerb um eine unregelmässig anfallende, bezahlte Tätigkeit, bei der die Gefahr der Überschreitung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit besteht (z. B. Sportlerin, Musiker usw.), so ist die Zustimmung der regionalen Berufsbildungsverantwortlichen erforderlich.
3. Nebenerwerbliche Tätigkeiten sind unzulässig, sofern dadurch die Treuepflicht gegenüber der Arbeitgeberin verletzt wird oder dadurch die Erreichung der Lernziele gefährdet ist. Die gesetzliche Höchstarbeitszeit darf gesamthaft nicht überschritten werden.
4. Öffentliche Ämter und politische Mandate sind vor der Annahme bzw. Wahl der Arbeitgeberin zu melden.
5. Die Arbeitgeberin und die lernende Person treffen eine individuelle Regelung, wenn die Arbeitsleistung, die Verfügbarkeit am Arbeitsplatz und/oder die vereinbarte Arbeitszeit durch diese Tätigkeiten beeinflusst werden.

## 4.16 Sorgfalts- und Treuepflicht

1. Die Lernenden haben die übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen der Post in guten Treuen zu wahren.
2. Die Lernenden haben die von der Post zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sorgfältig zu behandeln und die ihnen anvertrauten Gelder gewissenhaft zu verwalten.
3. Der Verhaltenskodex beschreibt die Erwartungen an das Verhalten der Mitarbeitenden und Lernenden von „Die Schweizerische Post AG“ und ihrer Konzerngesellschaften. Er ist eine zentrale Handlungsanweisung für alle Mitarbeitenden und Lernenden.
4. Werden die Lernenden zu irgendeinem Zeitpunkt bei PostFinance AG eingesetzt, nehmen sie zur Kenntnis, dass weitergehende regulatorische Vorgaben gelten, unter anderem das Bankkundengeheimnis. Die Lernenden beachten in diesem Fall insbesondere, dass zwingend der Verhaltenskodex PostFinance AG zur Anwendung kommt und eingehalten werden muss.

#### 4.17 Pflichtverletzung, insb. Mängel in der Leistung oder im Verhalten

1. Bei Verletzung vertraglicher Pflichten, insbesondere bei Mängeln in der Leistung oder im Verhalten, ist mit den Lernenden ein Gespräch zu führen. Die Lernenden können innert sieben Arbeitstagen ein zweites Gespräch bei den regionalen Berufsbildungsverantwortlichen verlangen. Wird im Anschluss daran eine Verwarnung ausgesprochen, ist diese schriftlich zuhanden der lernenden Person und des Personaldossiers festzuhalten, unter Beilage allfälliger Stellungnahmen der lernenden Person.
2. Wenn nötig werden mit den betreffenden Lernenden gezielte Massnahmen zur Verbesserung der Leistung oder des Verhaltens vereinbart. Gleichzeitig kann eine Bewährungsfrist festgelegt werden. Im Wiederholungsfall wird die Auflösung des Ausbildungsvertrags vorbehalten.
3. Bei Lernenden vor vollendetem 18. Altersjahr sind diese Massnahmen der gesetzlichen Vertreterin oder dem gesetzlichen Vertreter zur Kenntnis zu bringen. Nach Erreichen der Mündigkeit darf die gesetzliche Vertretung nur noch im Einverständnis mit der lernenden Person informiert werden.

#### 4.18 Geistiges Eigentum

1. Rechte oder Anwartschaften an Erfindungen, Designs, Marken, Werken/Leistungen gemäss Urheberrechtsgesetz und Topografien, welche Lernende in Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit allein oder mit Hilfe Dritter begründen, gehören (von Gesetzes wegen oder durch Abtretung) ohne weiteres vollumfänglich und ausschliesslich der Arbeitgeberin, und zwar unabhängig davon, ob die Rechte oder Anwartschaften in Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten begründet werden.
2. Lernende haben die Arbeitgeberin unverzüglich schriftlich über die Entstehung solcher Rechte oder Anwartschaften zu informieren. Die Informationspflicht gilt auch dann, wenn Zweifel darüber bestehen, ob die Rechte oder Anwartschaften in Ausübung der dienstlichen Tätigkeit begründet wurden.
3. Soweit nicht gesetzliche Bestimmungen dem entgegenstehen, steht den Lernenden neben ihrem vertraglich vereinbarten Arbeitslohn keine zusätzliche Vergütung zu. Allfällige gesetzlich vorgesehene Vergütungsansprüche werden erst fällig, wenn der Wert der Rechte bzw. Anwartschaften mit ausreichender Sicherheit ermittelt werden kann.
4. Die Lernenden sind auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, alle Vorkehrungen zu treffen und Hilfeleistungen zu erbringen, die zur Begründung, Sicherung, Wahrung, Wahrnehmung oder Registrierung der vorstehend genannten Rechte und Anwartschaften nötig sind.

5. Die Lernenden treten der Arbeitgeberin alle im Zusammenhang mit den genannten Rechten und Anwartschaften stehenden Persönlichkeitsrechte (z. B. Urheberpersönlichkeitsrecht) ab. Wo dieser Abtretung gesetzliche Grenzen entgegenstehen, verzichten die Mitarbeitenden auf die Ausübung der Persönlichkeitsrechte.
6. Die vorgenannten Regelungen sind analog auf von Lernenden geschaffenes Know-how anwendbar, soweit solches nicht bereits gestützt auf gesetzliche Regelungen der Arbeitgeberin zusteht.

#### 4.19 Berufskleidung

Stellt die Arbeitgeberin den Lernenden eine Berufskleidung zur Verfügung, so ist diese nach Anweisung der Berufsbildenden oder gemäss besonderem Kleiderreglement zu tragen, zu pflegen und instand zu halten.

#### 4.20 Gleichstellung

1. Die Arbeitgeberin achtet auf die Gleichstellung aller Mitarbeitenden und fördert die Chancengleichheit.
2. Sie sorgt dafür, dass Lernende vor Diskriminierung aufgrund persönlicher Merkmale wie z.B. 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.
3. 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.
4. Die Arbeitgeberin trifft Massnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung sowie zur Verhinderung von direkt oder indirekt wirkenden Diskriminierungen. Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.
5. Auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden mit Familien- und Betreuungspflichten wird speziell und im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rücksicht genommen.

## 4.21 Persönlichkeitsschutz

1. Die Arbeitgeberin schützt die Persönlichkeit der Lernenden und nimmt insbesondere auf ihre physische und psychische Gesundheit gebührend Rücksicht. Zum Schutz der Persönlichkeit gehört, die Würde aller am Arbeitsplatz zu jeder Zeit zu respektieren und aktiv für ein Klima des Respekts und der Toleranz zu sorgen.
2. Die Arbeitgeberin verbietet Mobbing und sexuelle Belästigung. Sie ergreift Massnahmen, um die Lernenden zu schützen.
3. Im Fall eines Ereignisses von Mobbing oder sexueller Belästigung gibt es die Möglichkeit Beratung zuzuziehen. Von Mobbing, Diskriminierung oder Belästigung betroffene Lernende, die Rat suchen, dürfen keine Nachteile erfahren.
4. Die Arbeitgeberin anerkennt speziell belastende persönliche Situationen und unternimmt Schritte zur Unterstützung der betroffenen Lernenden.

## 4.22 Datenschutz und elektronische Überwachung

1. Lernende sind verpflichtet, der Arbeitgeberin alle für das Ausbildungsverhältnis notwendigen persönlichen Daten zur Verfügung zu stellen und allfällige Änderungen bekanntzugeben. Die Personaldaten werden im elektronischen Personalinformationssystem geführt.
2. Die Arbeitgeberin garantiert den Schutz der Personaldaten. Sie beschränkt das Bearbeiten, Aufbewahren und Speichern der personenbezogenen Daten auf das betrieblich Notwendige und gesetzlich Zulässige. Bestehen Zweifel an der Zulässigkeit einer Datenbearbeitung, fragt die Arbeitgeberin den eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten an.
3. Die Arbeitgeberin trifft die erforderlichen Massnahmen, um die persönlichen Daten der Lernenden vor unbefugten Zugriffen und unbefugter Weitergabe zu schützen. Sie stellt sicher, dass nur diejenigen Personen Einsicht bzw. Zugriff auf diejenigen Personaldaten haben, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen oder denen die Lernenden ihr schriftliches Einverständnis erteilt haben. Das Zugriffs- und Einsichtsrecht ist auf einen möglichst engen Personenkreis zu beschränken.
4. Die Arbeitgeberin kann für die Bearbeitung, Aufbewahrung und Speicherung der Personaldaten Dritte beiziehen, wobei die Arbeitgeberin diesfalls den Dritten die Verpflichtung zur Einhaltung sämtlicher Bestimmungen zum Datenschutz gemäss dem aktuellen GAV Post CH überbindet und für die Einhaltung garantiert. Dritte können auch im Ausland domiziliert sein. Im Übrigen dürfen Personaldaten nur dann an Dritte weitergegeben werden, wenn dafür eine rechtliche

Grundlage besteht oder wenn die betroffene Person aufgrund vorgängiger Information ihre schriftliche Einwilligung erteilt hat.

5. Die lernende Person oder eine bevollmächtigte Person hat das Recht auf Einsicht in ihre bzw. seine personenbezogenen Daten und kann die Berichtigung falscher Daten verlangen.
6. Die Arbeitgeberin kann unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen elektronische Hilfsmittel (z. B. Videosysteme) zur Sicherheitsüberwachung sowie in Ausnahmefällen zur Leistungs- und Qualitätskontrolle oder zu Ausbildungszwecken einsetzen.

## 4.23 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### 4.23.1 Beendigung ohne Kündigung

1. Die Schweizerische Post AG und die Lernenden können das Ausbildungsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen durch schriftliche Vereinbarung auf jeden Zeitpunkt beenden.
2. Das Ausbildungsverhältnis endet ohne Kündigung:
  - beim Tod der Lernenden,
  - mit dem Ablauf der Vertragsdauer.

### 4.23.2 Beendigung mit Kündigung

1. Das Ausbildungsverhältnis kann von einer Vertragspartei während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.
2. Nach Ablauf der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von einer Vertragspartei aus einem wichtigen Grund fristlos aufgelöst werden. Die wichtigen Gründe richten sich nach Art. 346 Abs. 2 bzw. Art. 337 OR. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann.

### 4.23.3 Formvorschriften

Die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nach Ziff. 4.23.1, Abs. 1 und Ziff. 4.23.2 hat schriftlich zu erfolgen. Bei Auflösung des Ausbildungsvertrages nach Art. 346 Abs. 2 lit. a oder b OR informiert Die Schweizerische Post AG unverzüglich schriftlich die zuständige kantonale Behörde und die Berufsfachschule.

### 4.23.4 Bezug von Zeitguthaben

Vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses sind noch vorhandene Guthaben wie Ferien, Ruhetage und Überzeit/Überstunden rechtzeitig zu beziehen, Unterzeit/Minusstunden sind aufzuholen.

#### **4.23.5 Deaktivierung des Generalabonnements**

Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Gültigkeitsdauer des Generalabonnements benachrichtigt Die Schweizerische Post AG die SBB, welche das Generalabonnement auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf dem Swisspass deaktiviert.

### **4.24 Weiterführung des Ausbildungsverhältnisses**

#### **4.24.1 Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses**

Bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung oder bei Vorliegen besonderer Verhältnisse kann das Ausbildungsverhältnis im gegenseitigen Einverständnis durch schriftliche Vereinbarung über den ursprünglichen vorgesehenen Endtermin hinaus verlängert werden. Dies ist nur möglich, wenn die Lernenden die Voraussetzungen zur erneuten Prüfungszulassung erfüllen. Die Vereinbarung zur Verlängerung ist bei Lehrverträgen der kantonalen Behörde schriftlich zur Genehmigung vorzulegen.

#### **4.24.2 Neuer Anstellungsvertrag nach Ablauf des Ausbildungsverhältnisses**

Der Weiterbeschäftigung nach der beruflichen Grundbildung wird eine hohe Priorität eingeräumt, es besteht jedoch keine Garantie dafür.

### **4.25 Differenzen Arbeitgeberin – Lernende Person**

1. Die Lernenden können bei Differenzen mit der Arbeitgeberin jederzeit eine Vertrauensperson beiziehen. Die Möglichkeit des Bezugs einer Vertrauensperson hat keine Auswirkung auf die Durchführung und Wirkung einer arbeitsrechtlichen Massnahme.
2. Für Streitigkeiten zwischen der Arbeitgeberin und einzelnen Lernenden sind die ordentlichen Zivilgerichte zuständig.

### **4.26 Mitsprache der Lernenden**

Die Mitsprache der Lernenden ist gemäss Art. 10 des Berufsbildungsgesetzes sichergestellt. Die Arbeitgeberin räumt den Lernenden angemessene Mitspracherechte ein.

# 5 Ausbildung

## 5.1 Leistungsziele

Grundlage für die praktische Ausbildung bilden die Leistungsziele des entsprechenden Lehrberufes. Alle an der Ausbildung Beteiligten sind verpflichtet, diese Vorgaben in der praktischen Ausbildung umzusetzen.

## 5.2 Qualifikationen

Leistung und Verhalten der Lernenden werden periodisch beurteilt, nach der in der Bildungsverordnung des jeweiligen Berufs aufgeführten Periodizität. Ohne anderweitige Regelung werden die Leistung und das Verhalten der Lernenden durch die Berufsbildenden schriftlich festgehalten. Die Lernenden haben Anrecht auf eine persönliche Besprechung der Qualifikationen. Sie können innert sieben Arbeitstagen ein zweites Gespräch bei den regionalen Berufsbildungsverantwortlichen verlangen.

## 5.3 Kurse (betriebliche/überbetriebliche Kurse)

1. In den überbetrieblichen Kursen werden praxisnah die Grundfertigkeiten des jeweiligen Lehrberufes vermittelt.
2. In den betrieblichen Kursen (z. B. Branchenausbildung) wird der Bezug zur Schweizerischen Post geschaffen, und die Lernenden werden gezielt auf die Praxiseinsätze vorbereitet.
3. Die Teilnahme an Kursen ist obligatorisch.
4. Für die Teilnahme an obligatorischen Kursen wird für ganztägige Kurse (7 oder mehr Lektionen) die Arbeitszeit von 8h 24min gutgeschrieben. Hat ein Kurstag 6 oder weniger Lektionen, so werden individuelle Lösungen für die Arbeitszeitgutschreibung gesucht. Wird die lernende Person an einem verkürzten Kurstag für die Arbeit in der Ausbildungsstelle aufgeboden, so gilt der Weg vom Kursort zur Arbeit als Arbeitszeit.
5. Übersteigt die Wegzeit vom Wohnort zum Kursort mit den öffentlichen Verkehrsmitteln 60 Minuten pro Wegstrecke, wird die darüberhinausgehende Reisezeit als Arbeitszeit angerechnet. Die zu berücksichtigende Wegzeit gilt von der Abfahrts- bis zur Ankunftszeit an der nächstgelegenen ÖV-Haltestelle. Wird Wegzeit als Arbeitszeit angerechnet, wird von den Lernenden erwartet, dass sie die Zeit für ihre Ausbildung nutzen.

## 5.4 Berufsfachschule

### 5.4.1 Unterricht

1. Die Lernenden besuchen während der vorgesehenen Zeit den obligatorischen Unterricht an einer Berufsfachschule. Dispensationsgesuche von Lernenden sind vorgängig mit den zuständigen regionalen Berufsbildungsverantwortlichen abzusprechen.
2. Die Arbeitszeit gilt gemäss der in Ziff. 5.3 Abs. 4 erörterten Regelung als erbracht.

### 5.4.2 Belegung von Freikursen

Der Besuch von Freikursen (inkl. Berufsmaturvorbereitungskursen) muss mit den regionalen Berufsbildungsverantwortlichen abgesprochen werden. Er wird bewilligt, wenn die Leistungen in den Pflichtfächern und im Betrieb gut sind. Bei Kursen ausserhalb der Arbeits- bzw. Unterrichtszeit werden keine Überstunden bzw. Überzeit gutgeschrieben.

### 5.4.3 Aus- und Weiterbildungskurse

Für Kursangebote aus dem Aus- und Weiterbildungssektor wird kein Zeitaufwand übernommen.

### 5.4.4 Prüfungsvorbereitungskurse

Für den Besuch von Prüfungsvorbereitungskursen wird keine Zeitgutschrift gewährt. Ausnahme: wenn die Kurse von den regionalen Berufsbildungsverantwortlichen angeordnet werden.

### 5.4.5 Stützkurse

Als befristete Unterstützungsmassnahmen können Stützkurse von der Berufsfachschule oder von den jeweiligen regionalen Berufsbildungsverantwortlichen angeordnet oder von den Lernenden gewünscht werden. Die Stützkurse sind nach Möglichkeit am Berufsfachschultag oder ausserhalb der Arbeitszeit zu besuchen. Falls die Teilnahme während der Arbeitszeit erfolgen muss, ist dies zu vereinbaren.

### 5.4.6 Sprachausbildung

Für die im Rahmen des Berufsfachschulunterrichts besuchten Sprachaufenthalte wird bezahlter Urlaub im Umfang von maximal zwei Wochen während der gesamten Lehrdauer gewährt. Bieten Berufsfachschulen keine Sprachaufenthalte an, können Lernende ihre Sprachaufenthalte selbst organisieren. Sie erhalten die gleiche Unterstützung.



### **5.4.7 Unterrichtsausfall**

Bei Unterrichtsausfällen seitens der Berufsfach- oder Berufsmaturitätsschule während eines Tages werden bis zu drei Lektionen als Arbeitszeit angerechnet. Dauern die Ausfälle länger, suchen die Lernenden den Ausbildungsort auf.

### **5.4.8 Spezielle Anlässe**

Für obligatorische schulische Anlässe wie z. B. Sporttage, Exkursionen oder Projektwochen gilt die Arbeitszeit als erbracht. Fallen die Anlässe auf einen Samstag oder Sonntag, wird keine Arbeitszeit angerechnet.

## **5.5 Voraussetzungen zum Besuch einer Berufsmaturitätsschule (BMS)**

Die Schweizerische Post AG kann leistungsfreudige und begabte Lernende beim Erlangen der Berufsmatura unterstützen. Der Besuch der BMS muss mit den jeweiligen regionalen Berufsbildungsverantwortlichen abgesprochen werden und setzt, neben dem Erfüllen der schulischen Aufnahmebedingungen, eine positive Qualifikation nach Ziff. 5.2 voraus.

## **5.6 Ersatz von ausbildungsbedingten Auslagen und Kurskosten**

1. Die Schweizerische Post AG beteiligt sich an den Auslagen für den Besuch von betrieblichen/überbetrieblichen Kursen (Ziff. 5.3) wie folgt: volle Übernahme der Kurskosten und Kosten für Lehrmittel sowie Übernahme allfälliger Übernachtungskosten. Findet der überbetriebliche Kurs nicht am Ausbildungsort statt, kann die lernende Person für jeden überbetrieblichen Kurstag Verpflegungsspesen gemäss «Funktionsweisung Spesen zum GAV Post CH AG» geltend machen. Von dieser Regelung ausgeschlossen sind überbetriebliche Kurse, bei welchen die Mittagsverpflegung in den Kurskosten inkludiert ist oder der Kurs im Fernunterricht absolviert wird.
2. Semestergebühren für das Praxisintegrierte Bachelor Studium (PiBS) gemäss FFHS-Studienangebot werden übernommen.
3. Unterrichtsmaterialien und digitale Hilfsmittel für die Berufsfachschule, betriebliche und überbetriebliche Kurse: Zu Beginn jedes Ausbildungsjahres erhalten die Lernenden eine Jahrespauschale: erstes Ausbildungsjahr CHF 600.–, jedes weitere Ausbildungsjahr CHF 200.– (betrifft nur Lernende mit Ausbildungsverträgen gemäss Ziff. 2, Bst. a, ohne Vorlehre). Die Unterrichtsmaterialien und digitalen Hilfsmittel sind direkt durch die Lernenden zu bezahlen. Falls aufgrund kantonaler Regelungen höhere Ausbildungspauschalen ausgerichtet werden müssen, entfällt der Anspruch auf die erwähnten Jahrespauschalen. Von der beschriebenen Regelung ausgenommen sind Personen mit Lehrvertrag im Kanton Waadt. Ihnen wird als Ersatz während der ganzen Ausbildung ein monatlicher Betrag von CHF 80.- ausbezahlt.

4. Allen Lernenden finanziert Die Schweizerische Post AG während der Ausbildung ein Generalabonnement 2. Klasse, das auch zu privaten Zwecken verwendet werden darf. Damit sind die Kosten des Transports zu allen betrieblichen und überbetrieblichen Anlässen sowie zu den Ausbildungs- und Einsatzorten gemäss Ziff. 4.3 abgegolten.
5. Allfällige Einschreibe-, Einstufungs- oder Prüfungsgebühren, welche in direktem Zusammenhang mit dem Berufsfachschulbesuch stehen und obligatorisch sind: volle Kostenübernahme.

### **5.6.1 Beteiligung an Kosten für individuelle Ausbildungs- und Fördermassnahmen**

1. Jeder lernenden Person stehen bis zwei Monate vor Ausbildungsende maximal CHF 1000.– zur Verfügung. Dieser Betrag kann für Sprachdiplome, Sprachkurse, Prüfungsgebühren usw. eingesetzt werden. Die Kostenbeteiligungen werden durch die regionalen Berufsbildungsverantwortlichen bewilligt. Maturandinnen und Maturanden von Handels- und Wirtschaftsmittelschulen sowie von Gymnasien (kaufmännische Praktika) sind von dieser Fördermassnahme ausgeschlossen.
2. Für Stützkurse bzw. Nachhilfeunterricht wird keine Kostenbeteiligung gewährt. Ausnahme: wenn die Kurse von den regionalen Berufsbildungsverantwortlichen angeordnet werden.
3. Kostenbeteiligung der Arbeitgeberin an Intensivwochen, organisiert durch die Berufsfachschulen: Allen Lernenden werden pro Woche maximal CHF 150.– vergütet, das entspricht einer Tagespauschale von CHF 30.–. Dauert ein Event kürzer als eine Woche, wird die Entschädigung entsprechend den Tagessätzen entrichtet. Für eintägige Exkursionen wird keine Entschädigung entrichtet. Auf jeden Fall darf die Entschädigung nicht mehr als einen Drittel der Kosten betragen.

## **5.7 Beteiligung an Kosten für Aus- und Weiterbildungen**

Für interne und externe Kursangebote aus dem Aus- und Weiterbildungssektor werden keine Kursgelder übernommen.

## 6 Geltungsdauer

Die vorliegenden Anstellungsbedingungen für die Lernenden der Post ersetzen die Ausgabe vom 1.8.2021, treten am 1.8.2024 in Kraft und gelten bis zur neuen Ausgabe.

**Diese Anstellungsbedingungen erscheinen in deutscher, französischer und italienischer Sprache. Die deutsche Fassung geht den Übersetzungen vor.**

## 7 Anhang 1: Ausbildungslöhne<sup>1</sup>

Alle beruflichen Grundbildungen, Praxisintegriertes Bachelor Studium			Bemerkungen
(Integrations-) Vorlehre	CHF 500.- pro Monat	CHF 6 500.- pro Jahr	
Im 1. Jahr	CHF 730.- pro Monat	CHF 9 490.- pro Jahr	PIBS, Way-up 1. Jahr
Im 2. Jahr	CHF 900.- pro Monat	CHF 11 700.- pro Jahr	
Im 3. Jahr	CHF 1 200.- pro Monat	CHF 15 600.- pro Jahr	PIBS, Way-up 2. Jahr
Im 4. Jahr	CHF 1 600.- pro Monat	CHF 20 800.- pro Jahr	PIBS 3. + 4. Jahr, KV Praktikum

### Verkürzte Grundbildungen und Passerellen

Lernenden wird der Ausbildungslohn des Lehrjahrs ausgerichtet, in das sie effektiv eintreten. Ausnahmeregelungen sind möglich beim Absolvieren einer Zusatzgrundbildung im Anschluss an eine Grundbildung mit EFZ.

<sup>1</sup> Anpassungen und effektive Ausbildungslöhne gemäss Ziff. 4.7.2

## 8 Anhang 2: Den Sonntagen gleichgestellte Feiertage

Stand 1.1.2021, Änderungen der massgebenden kantonalen und/oder eidgenössischen Gesetzgebung bleiben vorbehalten.

	Neujahrstag	Berchtoldstag	Karfreitag	Ostermontag	Auffahrt	Tag der Arbeit	Pfingstmontag	Bundesfeiertag	Weihnachtstag	Stephanstag	Allerheiligen
Kanton Aargau											
Bezirke Aarau, Brugg, Kulm, Lenzburg, Zofingen, Baden (nur Gemeinde Bergdietikon)	1	1	1	1	1		1	1	1	1	
Bezirk Baden (ohne Bergdietikon)	1		1	1	1		1	1	1	1	
Bezirk Bremgarten	1		1		1			1	1	1	1
Bezirke Laufenburg, Muri	1		1		1			1	1		1
Bezirk Rheinfelden											
Gemeinde Hellikon	1		1		1			1	1		1
Gemeinde Mumpf	1		1		1			1	1		1
Gemeinde Obermumpf	1		1		1			1	1		1
Gemeinde Schupfart	1		1		1			1	1		1
Gemeinde Stein	1		1		1			1	1		1
Gemeinde Wegenstetten	1		1		1			1	1		1
Gemeinde Kaiseraugst	1		1	1	1		1	1	1	1	1
Gemeinde Magden	1		1	1	1		1	1	1	1	1
Gemeinde Möhlin	1		1	1	1		1	1	1	1	1
Gemeinde Olsberg	1		1	1	1		1	1	1	1	1
Gemeinde Rheinfelden	1		1	1	1		1	1	1	1	1
Gemeinde Wallbach	1		1	1	1		1	1	1	1	1
Gemeinde Zeiningen	1		1	1	1		1	1	1	1	1
Gemeinde Zuzgen	1		1	1	1		1	1	1	1	1
Bezirk Zurzach	1	1	1		1			1	1	1	1
Kanton Appenzell AR	1		1	1	1		1	1	1	1	
Kanton Appenzell AI	1		1	1	1		1	1	1	1	
Kanton Bern	1	1	1	1	1		1	1	1	1	
Kanton Basel Stadt	1		1	1	1	1	1	1	1	1	
Kanton Basel Land	1		1	1	1	1	1	1	1	1	

	Neujahrstag	Berchtoldstag	Karfreitag	Ostermontag	Auffahrt	Tag der Arbeit	Pfingstmontag	Bundesfeiertag	Weihnachtstag	Stephanstag	Allerheiligen
Kanton Freiburg (reformierte Gemeinden)	1	1	1	1	1		1	1	1	1	
Kanton Freiburg (katholische Gemeinden)	1		1		1			1	1		1
Kanton Genf	1		1	1	1		1	1	1		
Kanton Glarus	1		1	1	1			1	1	1	1
Kanton Graubünden	1		1	1	1		1	1	1	1	
Kanton Jura	1		1	1	1	1	1	1	1		
Kanton Luzern	1		1		1			1	1	1	1
Kanton Neuenburg	1	1	1		1	1		1	1	1	
Kanton Nidwalden	1		1		1			1	1		1
Kanton Obwalden	1		1		1			1	1		1
Kanton Solothurn (ohne Bezirk Bucheggberg)	1		1		1	2		1	1		1
Kanton Solothurn (nur Bezirk Bucheggberg)	1		1		1	2		1	1		
Kanton Schaffhausen	1		1	1	1	1	1	1	1	1	
Kanton Schwyz	1		1		1			1	1		1
Kanton St. Gallen	1		1	1	1		1	1	1	1	1
Kanton Thurgau	1	1	1	1	1		1	1	1	1	
Kanton Tessin	1			1	1			1	1	1	1
Kanton Uri	1		1		1			1	1		1
Kanton Waadt	1	1	1	1	1		1	1	1		
Kanton Wallis	1				1			1	1		1
Kanton Zug	1		1		1			1	1		1
Kanton Zürich	1		1	1	1	1	1	1	1	1	



032.00 de (237704) 02. 2024

**Die Schweizerische Post AG**  
Personal, Berufseinstieg  
Wankdorfallee 4  
3030 Bern

**Telefon 0848 85 8000**  
**E-Mail [postjob@post.ch](mailto:postjob@post.ch)**