Anstellungsbedingungen
für die Lernenden der Post
Gültig ab 1. August 2024
Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis ................................................................................................................. 1

1 Anwendbares Recht .................................................................................................................. 2

2 Geltungsbereich ...................................................................................................................... 6

3 Begriffsdefinitionen .................................................................................................................. 7
   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

4 Ausbildungsverhältnis, Rechte und Pflichten .......................................................................... 8
   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
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 Vorlehen 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


4. Änderungen der Anstellungsbedingungen führen zur automatischen Anpassung des Ausbildungsvertrages. Diese treten jeweils per 1. August in Kraft.


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


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:

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

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

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.


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 Pikettddienst 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

#### 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.


6. Fallen Feiertage gemäss GAV Post CH Anhang 2 in die Ferien, so werden sie nicht als Ferientag angerechnet.


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


2. Die Erwerbsausfallentschädigungen der EO fallen der Arbeitgeberin zu.
4.6.2 Vaterschaftsurlaub

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:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Ereignis</th>
<th>Bezahlte Abwesenheit</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>a. Erfüllung gesetzlicher Pflichten</td>
<td>Notwendige Zeit gemäss Aufgebot</td>
</tr>
<tr>
<td>b. Ausübung eines öffentlichen Amtes</td>
<td>Nach Absprache bis zu 15 Tage pro Kalenderjahr</td>
</tr>
<tr>
<td>c. Eigene Trauung</td>
<td>1 Woche</td>
</tr>
<tr>
<td>d. Teilnahme an der Trauung von Eltern, Kindern und Geschwistern</td>
<td>1 Tag</td>
</tr>
<tr>
<td>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</td>
<td>Bis zu fünf Tage pro Kalenderjahr</td>
</tr>
<tr>
<td>f. Plötzliche Erkrankung des Ehepartners/der Ehepartnerin, der eingetragenen Lebenspartnerin/des eingetragenen Lebenspartners oder eines Kindes (gemäss OR 324a)</td>
<td>Bis zu 3 Tage pro Fall, in der Regel zum Finden einer alternativen Betreuungslösung</td>
</tr>
<tr>
<td>g. Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung (gemäss OR 329h)</td>
<td>Bis zu 3 Tage pro Fall, maximal 10 Tage pro Jahr</td>
</tr>
</tbody>
</table>
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


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 Ausbildungslöhne

4.7.3 Generalabonnement

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


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 Nachtessen im Zimmerpreis des Hotels nicht inbegriffen ist, entsteht ein Anspruch auf Auslagenersatz.


4.7.7 Treueprämie


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


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

2. Die Wartefrist beträgt mindestens 60 Tage. Während der Wartefrist bezahlt die Arbeitgeberin den auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallenden Lohn.


4.8.5 Krankenversicherung

4.8.6 Leistungen bei Unfall

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 unverschuldetem, medizinisch begründetem Arbeitsunfähigkeitsfall infolge Unfalls leitet die Arbeitgeberin das ausgerichtete Unfalltaggeld an die betroffene ler- 
nende 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 Netto-
lohns bei voller Arbeitsfähigkeit entspricht. Diese ergänzende Lohnfortzahlung 
setzt eine Leistungspflicht des Unfallversicherers voraus.

5. Bei Berufsunfall und Berufskrankheit ergänzt die Arbeitgeberin die Taggeldleis-
tungen gemäss Abs. 3 während maximal 730 Tagen mit einer Lohnfortzahlung, 
sodass der verhinderten lernenden Person während der Dauer der Arbeitsunfä-
higkeit zusammen mit dem Taggeld insgesamt ein Betrag ausbezahlt wird, der 
100 Prozent des auf diese Zeitspanne entfallenden Nettolohns bei voller Arbeits-
fähigkeit entspricht. Diese ergänzende Lohnfortzahlung setzt eine Leistungs-
pflicht des Unfallversicherers voraus.

6. Der ergänzende Lohnfortzahlungsanspruch gemäss Abs. 4 und Abs. 5 besteht 
nur während der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Nach dessen Beendigung be-
steht bei gegebenen Voraussetzungen ausschliesslich ein Anspruch auf das versi-
cherte Taggeld gegenüber der Versicherung.

**4.8.7 Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst**

Die Lernenden sind verpflichtet, unvermittelt um die Verschiebung von 
Grundausbildungsdiensten bis nach Lehrabschluss nachzusuchen.
Leisten männliche Lernende schweizerischen obligatorischen Militär-, Zivil- oder 
Zivilschutzdienst, oder leisten weibliche Lernende schweizerischen Militär- oder 
Rotkreuzdienst, wird folgende Lohnfortzahlung gewährt:

a. Während der Rekrutenschule und der gleichgestellten Dienstzeiten: 
   80 Prozent des auf die Dauer der Dienstzeit entfallenden Nettolohns. Bei Mitar-
   beitenden mit Unterstützungspflicht werden 100 Prozent ausbezahlt.

b. Während der übrigen obligatorischen Dienstleistungen: 100 Prozent des auf die 
   Dauer der Dienstzeit entfallenden Nettolohnes.

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 verle-
gen.
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.


4.10 Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz

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


4.12 Arbeitszeugnis


4.13 Geheimhaltung


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.

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.


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 Sorgfalt- 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.


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


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.


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.


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.


5. Auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden mit Familien- und Betreuungspflichten wird speziell und im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rücksicht genommen.
4.21 Persönlichkeitsschutz


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 Personaldinformationssystem geführt.


4. Die Arbeitgeberin kann für die Bearbeitung, Aufbewahrung und Speicherung der Personaldaten Dritte beziehen, 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 vorgängeriger 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.


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


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 deaktivierte.

4.24 Weiterführung des Ausbildungsverhältnisses

4.24.1 Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses

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


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


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 Praxis einsätze 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 aufgeboten, so gilt der Weg vom Kursort zur Arbeit als Arbeitszeit.

5.4 Berufsfachschule

5.4.1 Unterricht

2. Die Arbeitszeit gilt gemäss der in Ziff. 5.3 Abs. 4 erörterten Regelung als erbracht.

5.4.2 Belegung von Freikursen

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

5.4.4 Prüfungsvorbereitungskurse

5.4.5 Stützkurse

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


2. Semestergebühren für das Praxisintegrierte Bachelor Studium (PiBS) gemäss FFHS-Studienangebot werden übernommen.


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


**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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Alle beruflichen Grundbildungen, Praxisintegrierteres Bachelor Studium</th>
<th>Bemerkungen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>(Integrations-) Vorlehre</td>
<td>CHF 500.- pro Monat</td>
</tr>
<tr>
<td>Im 1. Jahr</td>
<td>CHF 730.- pro Monat</td>
</tr>
<tr>
<td>Im 2. Jahr</td>
<td>CHF 900.- pro Monat</td>
</tr>
<tr>
<td>Im 3. Jahr</td>
<td>CHF 1 200.- pro Monat</td>
</tr>
<tr>
<td>Im 4. Jahr</td>
<td>CHF 1 600.- pro Monat</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### 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.

---

1 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.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Kanton Aargau</th>
<th>Neujahrstag</th>
<th>Berchtoldstag</th>
<th>Karfreitag</th>
<th>Ostersonntag</th>
<th>Auffahrt</th>
<th>Tag der Arbeit</th>
<th>Pfingstmontag</th>
<th>Bundesfeiertag</th>
<th>Weihnachtstag</th>
<th>Stephanstag</th>
<th>Allerheiligen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bezirk Aarau, Brugg, Kulm, Lenzburg, Zofingen, Baden (nur Gemeinde Bergdietikon)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Bezirk Baden (ohne Bergdietikon)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Bezirk Bremgarten</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Bezirke Laufenburg, Muri</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Bezirk Rheinfelden Gemeinde Hellikon</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Gemeinde Mumpf</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Gemeinde Obermumpf</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Gemeinde Schupfart</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Gemeinde Stein</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Gemeinde Wegenstetten</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Gemeinde Kaiseraugst</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Gemeinde Magden</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Gemeinde Möhlin</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Gemeinde Olsberg</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Gemeinde Rheinfelden</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Gemeinde Wallbach</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Gemeinde Zeiningen</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Gemeinde Zuzgen</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Bezirk Zurzach</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Kanton Appenzell AR</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Kanton Appenzell AI</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Kanton Bern</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Kanton Basel Stadt</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Kanton Basel Land</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Kanton Freiburg (reformierte Gemeinden)</td>
<td>Neujahrstag</td>
<td>Berchtoldstag</td>
<td>Karfreitag</td>
<td>Ostersonntag</td>
<td>Auffahrt</td>
<td>Tag der Arbeit</td>
<td>Pfingstmontag</td>
<td>Bundesfeiertag</td>
<td>Weihnachtstag</td>
<td>Stephanstag</td>
<td>Allerheiligen</td>
</tr>
<tr>
<td>----------------------------------------</td>
<td>-------------</td>
<td>---------------</td>
<td>------------</td>
<td>--------------</td>
<td>---------</td>
<td>----------------</td>
<td>--------------</td>
<td>---------------</td>
<td>---------------</td>
<td>-------------</td>
<td>--------------</td>
</tr>
<tr>
<td>Kanton Freiburg (katholische Gemeinden)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kanton Genf</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kanton Glarus</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kanton Graubünden</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kanton Jura</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kanton Luzern</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kanton Neuenburg</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kanton Nidwalden</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kanton Obwalden</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kanton Solothurn (ohne Bezirk Bucheggberg)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kanton Solothurn (nur Bezirk Bucheggberg)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kanton Schaffhausen</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kanton Schwyz</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kanton St. Gallen</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kanton Thurgau</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kanton Tessin</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kanton Uri</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kanton Waadt</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kanton Wallis</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kanton Zug</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kanton Zürich</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
Anstellungsbedingungen für die Lernenden der Post

Die Schweizerische Post AG Personal, Berufseinstieg Wankdorfallee 4 3030 Bern

Telefon 0848 85 8000 E-Mail postjob@post.ch