|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| illu_garanto_pant423_032 |  |  |

**Sozialplan EZV-BAZG**

**Eingereicht am 28. Januar 2021 beim Direktor**

**Rollen**

**Verhandlungsdelegation**

- Christian Levrat, Zentralpräsident Garanto

- Daniel Gisler, Vizepräsident Garanto

- Roberto Messina, Vizepräsident Garanto

- Angelo Ries, Vizepräsident Garanto

- Heidi Rebsamen, Geschäftsführerin Garanto

- Matthias Humbel, Leiter Branche öffentliche Verwaltung, Transfair

- Andrea Tomini, Mitglied Vorstand Sektion Tessin Transfair

- Sergio Barella, Präsident Sektion Tessin Transfair

- Janine Wicki, Generalsekretärin PVB

**Sounding board:**  Zentralvorstand Garanto / Vorstand PVB / Vorstand Transfair

**Verhandlungsgrundlage der beteiligten Personalverbände**

**1 Arbeitsbedingen in der neuen Struktur**

**1.1. Neue Lohnklasse**

**Forderungen**

* Anhebung der Lohnklassen GWK auf das Niveau der Lohnklassen ZOLL, das heisst LK 18
* Bei Fällen, in denen die neue Lohnklasse bei Vertragsunterzeichnung noch nicht bekannt ist, sollen die Lohngarantien erst ab dem Zeitpunkt laufen, an dem die neue Lohnklasse festgelegt wird.

**1.2 Spesen und Zuschläge**

**Forderungen**

* Spezialzuschläge für neue Einheit Operationen (ja nach Touren)
* Vergütung Mehrauslagen bei Einsatz von örtlich getrennten Dienstabteilungen und bei Abfertigung beim zugelassenen Versender oder Empfänger
* Übernahme der GW-Zuschläge (vgl. Spesenreglement Bund Anhang 4 D52)
* Entschädigungen Fahrauslagen für Dienstorte, die nicht durch den öffentlichen Verkehr erreichbar ((vgl. Spesenreglement Bund Anhang 4 D52)
* Reisekostenentschädigungen (vgl. 2.4)

**1.3 neue Arbeitszeitbestimmungen für das unregelmässig arbeitenden Personal (Arbeitszeitbestimmungen des GWK)**

**Forderungen**

**Allgemein**

* Überarbeiten der Arbeitszeitbestimmungen des GWK an die modernen Begebenheiten
* Grösstmögliche Mitwirkung und Mitentscheiden bei den Schichtplänen
* Rotation nach neusten gesundheits-wissenschaftlichen Erkenntnissen
* 3 Jahre Planungssicherheit für die Mitarbeitenden (Feiertage)
* die ergonomische Ausstattung der Arbeitsplätze und Dienstwagen

**Forderungen Allgemein (Fortsetzung)**

* vertrauliche jährliche medizinische Untersuchung und Beratung ab 45, finanziert durch die EZV
* jährliche Kontrollen Lärm und Luft beim Arbeitsort
* den Ausbau des gesundheitlichen Dienstes durch Beratungsleistungen für Ernährung und Bewegung
* Wiedereinführung von 2h Sport pro Woche und andere fitnessfördernde Massnahmen auf Arbeitszeit

**Erleichterungen ab 50**

* Dienste zwischen 22.00 und 5.00 nur noch auf freiwilliger Basis
* freie Postenwahl ab 55, das heisst keine Einteilungen und Versetzungen mehr
* Anpassung der SIT-Ausbildung
* Schwergewichts- Unterstützungseinsätze nur noch auf freiwilliger Basis
* Möglichkeit, am Schluss Teilzeit arbeiten zu können mit Beteiligung des Arbeitgebers (Modell 80+10: Reduktion auf 80% wobei die Verwaltung 10% des Gehaltes übernimmt, sodass die Person schlussendlich 90% Lohn erhält)
* die Schaffung von Arbeitsplätzen im Backoffice und mit erleichterten Arbeitsbedingungen

**1.4 Rentenalter**

**Forderungen**

* Unterstellung unter die besondere Personalkategorie
* Aufnahme in die Liste der Funktionen gemäss Art. 88f BPV, die Anspruch auf eine Beteiligung des Arbeitgebers an der Überbrückungsrente haben
* Garantie der Übergangsbestimmungen von Art 9a VPABP vom 1. Mai 2019
* Garantie derselben wenn ein ehemaliger Postenchef in den Stab wechselt
* Garantie derselben wenn durch die Reorganisation Mitarbeitende nicht mehr in anspruchsberechtigten Funktionen eingesetzt werden, sofern sie die Bedingungen zuvor erfüllten
* Die Verweildauerbeschränkung wird nicht mehr angewendet
* Gutschrift für jene Personen, die eine Anzahl Jahre beim GWK gearbeitet haben
* Lösung für jene, die Rentenalter 60 um 4 Tage verpasst haben

**1.5** **Ausrüstung**

**Forderungen**

* Begründung der Notwendigkeit (Situationen wo es Sinn macht aufführen) und die Verhältnismässigkeit des Schutzwestenobligatoriums
* leichteste und sicherste Schutzweste auf dem Markt
* Personen mit speziellen körperlichen Konstitutionen erhalten eine massgeschneiderte Schutzweste
* auf die körperliche Konstitution von Frauen ist besonders zu achten
* bei der Wahl der Gegenstände für die Ausrüstung ist neben der Sicherheit auch auf das Gewicht zu achten

**2 Besonderheiten der Überführung des bestehenden Personals**

**2.1 Keine Entlassungen**

**Forderungen**

* + Das BAZG stellt viele verschiedenen Arbeitsplätze für das Übergangspersonal zur Verfügung, deren Anforderungsprofil unterschiedlich ist
  + Das BAZG stellt allen, die bis 65 arbeiten wollen oder müssen einen adäquaten Arbeitsplatz zur Verfügung
  + das BAZG-Kader ist besorgt, dass diese Personen in einer positiven Arbeitsatmosphäre arbeiten können. Ansonsten schreiten die Verantwortlichen ein.

**2.2 Lohnsicherheit**

**Forderungen**

* Die EZV unterstützt eine Übergangsregelung für die EZV, wonach die bestehende Regelung für die nächsten 10 Jahre gilt

**2.3 Ausbildungssicherheit**

**Forderungen**

* + die Ausbildungskonzepte sind so zu gestalten, dass möglichst alle die Ziele erreichen können
  + Alle, die es ausdrücklich wünschen, werden weitergebildet
  + die Weiter- uns Ausbildungskonzepte sind so zu gestalten, dass ein Dienst ohne Waffe auch weiterhin möglich ist und zwar hochqualifiziert.

**2.4 Standortsicherheit**

**Forderungen**

* + Ermöglichen des Arbeitens im ÖV bei über 1 Stunde Reisezeit
  + Förderung von Homeoffice wo immer möglich
  + Reisekostenentschädigung bei 2h Arbeitsweg
  + Kostenbeteiligung an Miete bei Wochenaufenthalt

**Forderungen Vereinbarkeit**

* Bildung einer Arbeitsgruppe, welche praktische Lösungsmöglichkeiten zur Optimierung der Vereinbarkeit von Familie für das BAZG erarbeitet unter Mitarbeit der Sozialpartner
* Einheitliche Organisation in der gesamten Schweiz
* Maximal 3-4 Touren, einfachere Übersicht bei der Dienstplanung
* Schaffung eines Pool flex und Pool fix
* Individuelle Tourenvereinbarungen sollen ermöglicht werden
* Förderungen von Teilzeitmodellen für Frauen und Männer, auch auf Kaderebene

**2.5** **Härtefälle**

**Generelle Forderung**

* + Frühpensionierung durch Lohnfortzahlung

**Forderungen jüngere EZV-Angestellte unter 50**

* Nur diejenigen, die es ausdrücklich wünschen, sich neu zu orientieren nehmen an einem Arbeitsvermittlungsprogramm des Bundes teil (Ziffer 6 Sozialplan)
* Beim Antritt einer neuen Stelle mit tieferem Lohn innerhalb der Kündigungsfrist Übernahme der Salärdifferenz bis zur eigentlichen Kündigung
* Erhöhung der Stellen im HR-Center zur optimalen Begleitung der Übergangsphase
* Grosszügigere Abgangsentschädigung

Garanto/ Transfair/PVB 28. Januar 2021