

Sozialplan EZV-BAZG

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
De même que si un ancien C po (opérationnel) devrait être choisi dans un poste dans un EM son droit au départ à la retraite à 60 ans persiste.
- 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- und 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