Winterthur, 9. April 2014
GGR-Nr. 2014/037

An den Grossen Gemeinderat

W i n t e r t h u r

Genehmigung des Rahmen-Gesamtarbeitsvertrags für die Nahverkehrsbetriebe im Kanton Zürich

---

Antrag:

Der Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Nahverkehrsbetriebe im Kanton Zürich in der Fassung, die am 16. Mai 2013 von den Vertragsparteien Stadt Zürich, Stadt Winterthur, Postauto (Schweiz) AG und Forchbahn AG sowie den Gewerkschaften VPOD, Syna, Transfair, SEV und Syndicom unterzeichnet wurde (Beilage), wird genehmigt.

Der Stadtrat wird ermächtigt, mit den Vertragspartnern Anpassungen des GAV zu vereinbaren. Von dieser Ermächtigung ausgenommen sind die Bestimmungen betreffend das mindestens einzuhaltende Niveau der Anstellungsbedingungen in Kapitel 3 des GAV; für deren Änderung bleibt die Genehmigung des Grossen Gemeinderats vorbehalten.

Weisung:

Zusammenfassung

Mit der neuen Bahnreform wurden die Rahmenbedingungen geschaffen, um Leistungen im öffentlichen Verkehr regelmässig auszuschreiben. Mit diesen Reformen ist ein angemessener Schutz der Arbeitnehmer notwendig. Nahezu alle Kantone in der Schweiz haben zu diesem Zweck bereits Gesamtarbeitsverträge mit den Gewerkschaften abgeschlossen. Im Kanton Zürich ist eine solche Regelung überfällig. Das bestehende Personalstatut reicht in seiner Wirkung nicht aus, um die Mitarbeitenden langfristig vor den negativen Folgen des Wettbewerbs schützen zu können. Ohne GAV besteht ab 2017 für den ZVV die Möglichkeit, die Kostenziele im Personalkostenbereich deutlich unter das Niveau der Löhne der Stadt Winterthur zu senken, was für Stadtbus und die Stadt Winterthur den Verlust von Leistungen zur Folge haben könnte. Für die Stadt Winterthur sichert der GAV andererseits auch die Möglichkeit, im Lohngefüge flexibler auf die Marktsituation zu reagieren.

Mit dem Rahmen-GAV werden die orts- und branchenüblichen Anstellungsbedingungen für die Fahrdienstmitarbeitenden im öffentlichen Personennahverkehr im Kanton Zürich definiert. Dieser Standard muss künftig bei Ausschreibungen von den Anbietenden im Sinne von § 8 der kantonalen Submissionsverordnung eingehalten werden. So wird verhindert, dass der Wettbewerb und der Preisdruck auf die Löhne und die weiteren Anstellungsbedingungen des Personals abgewälzt werden und das Personalstatut untergraben wird.

Im Rahmen-GAV werden nur die wichtigsten Eckwerte für das Arbeitsverhältnis zwischen den Transportunternehmen des Kantons Zürich und dem Fahrpersonal des öffentlichen Ver-

kehrs festgelegt; in diesem Rahmen gilt weiterhin das städtische Personalstatut. Durch den Geltungsbereich des Rahmen-GAV und des Personalstatuts wird das Fahrpersonal von Stadtbus nicht besser oder schlechter als die übrigen Mitarbeitenden der Stadtverwaltung gestellt.

Ausgangslage

Gemäss dem kantonalen Gesetz über den öffentlichen Personenverkehr vom 6. März 1988 (PVG) erbringen Transportunternehmungen wie Stadtbus Winterthur ihre Leistungen im Auftrag des Zürcher Verkehrsverbundes (ZVV). Zu diesem Zwecke werden Zusammenarbeitsverträge, Transportverträge und Zielvereinbarungen abgeschlossen.

Die Finanzierung der Transportunternehmungen regelt § 25 PVG. Der ZVV vergütet den Betriebsaufwand, der den Transportunternehmungen aus den bestellten Leistungen für den Verkehrsverbund entsteht, soweit er sie als im Rahmen einer wirtschaftlichen Betriebsführung liegend anerkennt (Aufwandfinanzierung). Gemäss § 25 Abs. 2 PVG trägt die Transportunternehmung grundsätzlich Nutzen und Gefahr bei Abweichungen des tatsächlichen Betriebsergebnisses gegenüber den in den Transportverträgen festgelegten Budgetvorgaben.

Stadtbus Winterthur lag in den vergangenen Jahren immer deutlich über den Kostenvorgaben des ZVV und war deshalb laufend gezwungen, die Kosten zu senken und insbesondere die Produktivität zu verbessern. Damit Ausschreibungen von Stadtbus-Fahrplanleistungen verhindert werden konnten, mussten mit dem Zürcher Verkehrsverbund Zielvereinbarungen abgeschlossen werden. Die Zielvereinbarungen beinhalteten ein Moratorium betreffend die Ausschreibung von Busleistungen in Abhängigkeit vom Erreichen der vereinbarten Kosten- und Qualitätsziele. Die Zielvereinbarung aus dem Jahr 2005 sicherte die Finanzierung von Stadtbus Winterthur bis Ende 2012 unter der Auflage, ohne Leistungsabbau jährlich wiederkehrend 2.8 Mio. Franken einzusparen. Im November 2013 konnte eine neue dreijährige Zielvereinbarung von 2014 bis 2016 abgeschlossen werden. Darin wurden jährlich wiederkehrende und kumulierende Einsparungen von 0.33% des Budgetplafonds vereinbart. Auch darüber hinaus soll alles unternommen werden, um die somit zwar zeitlich aufgeschobene, aber weiterhin mögliche Ausschreibung von Stadtbus-Fahrplanleistungen zu verhindern. Ohne GAV bestünde ab 2017 für den ZVV die Möglichkeit, die Kostenziele im Personalkostenbereich deutlich unter das Niveau der Löhne der Stadt Winterthur zu senken, was für Stadtbus und die Stadt Winterthur den Verlust von Leistungen zur Folge haben könnte. Ausschreibungen können ab 2017 nicht nur Regionallinien – wo schon bisher ein beschränkter Wettbewerb um Zusatzleistungen zwischen Postauto AG und Stadtbus Winterthur besteht – sondern auch alle bestehenden stadtinternen Linien betreffen.

Mit dem Rahmen-GAV werden die orts- und branchenüblichen Anstellungsbedingungen für die Fahrdienstmitarbeitenden im öffentlichen Personennahverkehr im Kanton Zürich definiert. Dieser Standard muss künftig bei Ausschreibungen von den Anbietenden im Sinne von § 8 der kantonalen Submissionsverordnung eingehalten werden. So wird verhindert, dass der Wettbewerb und der Preisdruck auf die Löhne und die weiteren Anstellungsbedingungen des Personals abgewälzt werden und das Personalstatut untergraben wird.

Es muss davon ausgegangen werden, dass der ZVV das Kostenniveau für die Finanzierung der Fahrleistungserbringung weiterhin verschärfen wird, was starken Druck auf die Personalkosten und die Produktivität des Fahrdienstpersonals von Stadtbus Winterthur ausüben wird. Insbesondere wegen der bislang nicht ausreichenden Regelung ist aus Sicht der Gewerkschaften und der Stadt Winterthur ein fairer Wettbewerb nicht möglich, denn dazu sind für alle Anbietenden vergleichbare Anstellungsbedingungen notwendig. Der ZVV hat sich bisher

auf den Standpunkt gestellt, dass ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Sache der Betreiber sei. Um faire Wettbewerbsbedingungen bezüglich orts- und branchenüblichen Anstellungsbedingungen für alle Marktteilnehmenden festzulegen, wurde Stadtbus Winterthur am 29.08.2012 vom Stadtrat ermächtigt, an den Verhandlungen mit den Sozialpartnern teilzunehmen.

Nach mehreren Verhandlungsrunden konnte eine Einigung mit den Sozialpartnern (VPOD, transfair, Syna, SEV, Syndicom) erzielt werden.

Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag

Zweck

Der Rahmen-GAV bezweckt im Interesse der beteiligten Betriebe und im Interesse des Personals das Festlegen/Sichern von:
- zeitgemässen Arbeits- und Anstellungsbedingungen
- Gleichstellung und Gleichbehandlung der Angestellten
- gute Beziehungen zwischen den Arbeitgebenden und dem Personal
- Zusammenarbeit zwischen den Vertragspartnern
- langfristige Sicherung der Arbeitsplätze.

Anbietende von Verkehrsleistungen (auch privatrechtliche Verkehrsunternehmen), die durch die öffentliche Hand bestellt oder subventioniert werden, haben die orts- und branchenüblichen Anstellungsbedingungen einzuhalten. Diese werden in den Kapiteln 3 und 4 festgeschrieben und beinhalten unter anderem Bestimmungen über die Arbeitszeit, Urlaub für Verbandstätigkeit, Aus- und Weiterbildung, Altersentlastung, Kündigungsfristen, Grundlohn usw.).

Geltungsbereich

Der Rahmen-GAV soll für das gesamte im konzessionierten öffentlichen Linienverkehr tätige Fahrpersonal der beteiligten Arbeitgebenden im Bereich Bus, Trolleybus, Trambahnen und andere Schmalspurbahnen gelten, soweit die Federführung für die Leistungserstellung im Kanton Zürich bzw. in den Städten Zürich und Winterthur liegt. Ausgenommen sind der Fernverkehr und die Normalspurbahnen, da in diesem Bereich bereits ein GAV existiert. Unter die städtischen Regelungen fallen alle Linien, bei denen Leistungen zu mehr als 50% auf städtischem Gebiet erbracht werden (z.B. auch Linie 674 HB-Rosenberg-Seuzach).

Beteiligte

An den Verhandlungen haben alle betroffenen Gewerkschaften und alle auf städtischem Gebiet tätigen Arbeitgeber teilgenommen. Die Verhandlungen auf der Basis des Personalrechts der zwei grossen städtischen Verkehrsbetriebe VBZ und Stadtbus Winterthur sowie Postauto AG und Forchbahn AG gestalteten sich komplex. Grundsätzlich sollte an der Branchenüblichkeit in den Städten festgehalten werden. Die in der Agglomeration tätigen Verkehrsunternehmen wurden einbezogen, haben aber dem GAV noch nicht zugestimmt. Für diese Gebiete ist derzeit noch kein genügend grosser Anteil der Arbeitgebenden angeschlossen, um eine Ortsüblichkeit festzuschreiben. Es ist vorgesehen, die übrigen in den Agglomerationen tätigen Arbeitgebenden Schritt für Schritt in den GAV aufzunehmen. Sollte die Stadt Winterthur dem Rahmen-GAV nicht zustimmen, kämen die Bestimmungen des GAV in Winterthur nicht zur Anwendung und die Flexibilität von Stadtbus Winterthur wäre in Frage gestellt.

Rahmen-GAV und städtisches Personalrecht

Im Rahmen-GAV werden nur die wichtigsten Eckwerte für das Arbeitsverhältnis zwischen den Transportunternehmen des Kantons Zürich und dem Fahrpersonal des öffentlichen Verkehrs festgelegt; in diesem Rahmen gilt weiterhin das städtische Personalstatut. Durch den Geltungsbereich des Rahmen-GAV und des Personalstatuts wird das Fahrpersonal von Stadtbus nicht besser oder schlechter als die übrigen Mitarbeitenden der Stadtverwaltung gestellt.

Scharnierlohn

Der Scharnierlohn ist das zentrale Element des Rahmen-GAV. Er hat keinen lohnfestsetzenden Charakter, verändert somit das einzelne Arbeitsverhältnis nicht. Er dient als Parameter zur Kontrolle betreffend Einhaltung der Mindestdurchschnittslöhne des Fahrdienstpersonals. Mit der Festlegung eines Scharnierlohnes auf Stundenbasis wird ermöglicht, dass die unterschiedlichen Jahresarbeitszeiten und die unterschiedlichen Jahreslöhne der unterstellten Betriebe vergleichbar werden. Die Scharnierlöhne wurden differenziert für die Städte Zürich (Fr. 42.- pro Stunde) und Winterthur (Fr. 38.- pro Stunde) sowie das übrige Verbundgebiet (Fr. 37.50 pro Stunde) festgelegt.

Für die Stadt Zürich und die Meterspurbahnen	Für die Stadt Winterthur	Für die Agglomeration
Jahresarbeitszeit: 2020h (40h-Woche)	Jahresarbeitszeit: 2121h (42h-Woche)	Jahresarbeitszeit: 2070h (41h-Woche)
Jahreslohn: CHF 84'840	Jahreslohn: CHF 80'600	Jahreslohn: CHF 77'625
Scharnierlohn: CHF 42.00/h	Scharnierlohn: CHF 38.00/h	Scharnierlohn: CHF 37.50/h

Der Scharnierlohn entspricht dem minimalen Durchschnittslohn aller Angestellten im Fahrdienst (Mitarbeitende mit überwiegender Fahrtätigkeit, ohne Aspiranten/Aspirantinnen) pro Arbeitsstunde. Die Löhne einzelner Angestellter können im Rahmen des städtischen Personalstatuts davon abweichen. Der Scharnierlohn ist auch bei Ausschreibungen in den Offerten einzuhalten, somit auch durch den Kanton zu finanzieren. Alle Anbietenden - sowohl die bisherigen wie die neuen - werden also mit annähernd gleichen, auf dem Scharnierlohn basierenden Personalkosten rechnen müssen. Der Durchschnittslohn beträgt zurzeit bei Stadtbus inkl. der über das Arbeitszeitgesetz (AZG) hinausgehenden Entschädigungen für Nacht- und Sonntagsarbeit Fr. 41.25. Die Lohnsimulationen zeigen, dass der Durchschnitts-lohn bis ins Jahr 2019 aufgrund natürlicher Fluktuationen ohne Angebotsausbau auf
Fr. 39.60 bzw. mit einem Angebotsausbau von 20% auf Grund der Neueinstellungen auf Fr. 38.60 fallen dürfte. Er wird dann deutlich unter den noch im Jahr 2010 gültigen Fr. 41.60 liegen. Der für Winterthur ausgehandelte Scharnierlohn von Fr. 38.-- sorgt somit dafür, dass bei allfälligen Ausschreibungen andere Anbietende Stadtbus nicht allein aufgrund der Lohnkosten ausbooten könnten. Dies, ohne dass Stadtbus die Löhne kürzen muss.

Der Vergleich mit anderen Städten in der Schweiz zeigt, dass der Scharnierlohn von Fr. 38.- zwar über dem errechneten Durchschnitt von knapp Fr. 36.- liegt, damit aber den höheren Lebenshaltungskosten in Winterthur Rechnung trägt. Bedingt durch die höheren Lebenshaltungskosten, die unterschiedlichen Verkehrssysteme (Tram) sowie die traditionell tiefere Arbeitszeit in der Stadt Zürich ist auch zu rechtfertigen, dass der Scharnierlohn in der Stadt Zürich rund 10% über jenem der Stadt Winterthur zu liegen kommt.

Weitere Elemente

Nebst dem Scharnierlohn werden folgende Bestimmungen (als Minimalansätze) festgelegt, welche von allen unterstellten Arbeitgebern zwingend eingehalten werden müssen (Kapitel 3 GAV, Ziff. 3.1 bis 3.15):

Arbeitszeit Grundsatz, Urlaub für Verbandstätigkeit, Aus- und Weiterbildung, Altersentlastung, Kündigungsfrist, Grundlohn (Jahreslohn), Inkonvenienzentschädigungen, Dienstkleider, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub, berufliche Vorsorge, Personalübernahme bei der Übernahme bestehender Linien nach öffentlicher Ausschreibung, Kündigungsschutz für übernommenes Personal sowie die Übergangs- und Schlussbestimmungen. Bei diesen Festlegungen ergeben sich zum heute bestehenden städtischen Personalstatut keine negativen Abweichungen zu Lasten der Stadt Winterthur.

Die Sanierung der Pensionskasse und die Einführung der neuen PK-Regeln in der Stadt Winterthur verändert die Situation für den GAV nicht. Der Scharnierlohn enthält keine Bestandteile von Pensionskassenkosten. Die jeweils gültige PK-Regelung der Stadt Winterthur wird vom GAV als ausreichende Lösung anerkannt. Die Frage der PK-Sanierung ist somit völlig losgelöst vom Beschluss des GAV. Der ZVV wird dem Verkehrsrat im Laufe des Jahres 2014 einen Antrag zum Beschluss über die Mitfinanzierung der PK-Sanierung in Winterthur unterbreiten.

Finanzielle Auswirkungen

Der Abschluss des Rahmen-GAV hat keine direkten Auswirkungen auf den städtischen Finanzhaushalt. Die Finanzierung des Betriebsaufwands durch den ZVV gemäss § 25 PVG ist weiterhin unverändert gegeben. Der durch die Stadt zu finanzierende Anteil an den Personalkosten ergibt sich aus der über die Jahre entstandenen Differenz zwischen den vom ZVV und den vom GGR genehmigten Lohnanpassungen und wird durch den GAV nicht tangiert. Hingegen eröffnet der GAV die Chance, in den kommenden Jahren diese Differenz wieder zu reduzieren.

Genehmigung und Kompetenzdelegation

Der vorliegende Rahmen-GAV wird dem Grossen Gemeinderat zu Genehmigung vorgelegt.

Die Möglichkeit, einen Gesamtarbeitsvertrag abzuschliessen, wurde 1999 ins Personalstatut aufgenommen (§ 6 PST). Aus den Erläuterungen geht die Vorstellung hervor, dass an einen GAV gedacht wurde, welcher nur für das Personal der Stadt Winterthur – oder für einen Teil davon – Geltung hätte. Der Stadtrat würde diesen mit den Personalverbänden abschliessen, welche in Winterthur anerkannt sind. Selbstverständlich würde in diesem Fall das PST weiterhin gelten, denn der Stadtrat dürfte nur in denjenigen Belangen, für welche er abschliessend zuständig ist, einen GAV abschliessen.

Der vorliegende Rahmen-GAV fällt in eine andere Kategorie, weil er in seinem Anwendungsbereich weit über die Stadt Winterthur hinausgeht. Es sind verschiedene Arbeitgeber neben der Stadt Winterthur und verschiedenste Arbeitnehmer-Verbände beteiligt.

§ 6 PST geht davon aus, dass das PST auch bei einem GAV gelten muss und die materiellen Bestimmungen nur innerhalb des Zuständigkeitsbereichs des SR durch den GAV geändert werden dürften.

Der vorliegende Rahmen-GAV setzt hingegen den Rahmen für die materiellen Regelungen. Als materielle Regelung wird im Grundsatz das städtische Personalrecht für anwendbar erklärt. Da damit über die Zeit einzelne vom Grossen Gemeinderat erlassene oder künftig beabsichtigte städtische Bestimmungen betroffen sein könnten, ist der GAV vom Grossen Gemeinderat zu genehmigen.

Es ist jedoch sinnvoll, dass der Rahmen-GAV in jenen Teilen, welche sich nicht direkt auf das Personalrecht der Stadt auswirken und gleichwertige Regelungen für das Personal von Stadtbus nicht in Frage stellen, in Kompetenz des Stadtrats weiter entwickelt werden kann. Dies mit dem Ziel, möglichst viele andere Arbeitgeber in den GAV einbeziehen zu können. Der Stadtrat soll daher ermächtigt werden, mit den Vertragspartnern Anpassungen des GAV zu vereinbaren, ausgenommen hinsichtlich der Bestimmungen in Kapitel 3 des Vertrages, welche das mindestens einzuhaltende Niveau der Anstellungsbedingungen definieren. Deren Änderung bleibt dem Grossen Gemeinderat vorbehalten.

Die Berichterstattung im Grossen Gemeinderat ist dem Vorsteher des Departements Technische Betriebe übertragen.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtpräsident:

M. Künzle

Der Stadtschreiber:

A. Frauenfelder

Beilage:
- Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag für die Nahverkehrsbetriebe im Kanton Zürich

Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag für die Nahverkehrsbetriebe im Kanton Zürich

Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag

zwischen

Forchbahn AG
c/o Direktion der Verkehrsbetriebe Zürich, Luggwegstrasse 65, 8048 Zürich

PostAuto Schweiz AG
Belpstrasse 37, 3030 Bern

Stadt Winterthur, Stadtbus Winterthur (SBW)
Tösstalstrasse 86, 8402 Winterthur

Stadt Zürich, Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ)
Luggwegstrasse 65, 8084 Zürich

als **Arbeitgeber**

und

vpod
Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste, Birmensdorferstrasse 67, 8004 Zürich

transfair
Der Personalverband für den Service public Schweiz, Hopfenweg 21, 3014 Bern

Syna
Albulastrasse 55, 8048 Zürich

SEV
Gewerkschaft des Verkehrspersonals, Steinerstrasse 35, 3006 Bern

Syndicom
Monbijoustrasse 33, 3011 Bern

als **Gewerkschaften**

Übersicht

1 Allgemeines

1.1 Zweck

1.2 Geltungsbereich

1.3 Einzelbetriebliche Regelungen

1.4 Verhältnis zum Gesetz

2 Beziehungen zwischen den Vertragsparteien

2.1 Inkrafttreten und Gültigkeit

2.2 Vertragschliessende Parteien

2.3 Anschluss

2.4 Anpassung während der Gültigkeit des Rahmen-GAV

2.5 Beilegung von Meinungsverschiedenheiten

2.6 Paritätische Kommission

2.7 Schiedsgericht

2.8 Vertragsänderungen

2.9 Kündigung

2.10 Friedenspflicht

2.11 Mitwirkung

2.12 Koalitionsfreiheit

2.13 Qualitätssiegel Friendly Work Space®

3 Mindestens einzuhaltendes Niveau der Anstellungsbedingungen

3.1 Bedeutung der Bestimmungen des Kapitels 3

3.2 Arbeitszeit Grundsatz

3.3 Urlaub für Verbandstätigkeit

3.4 Aus- und Weiterbildung

3.5 Altersentlastung

3.6 Kündigungsfrist

3.7 Grundlohn (Jahreslohn)

3.8 Inkonvenienzentschädigungen

3.9 Scharnierlohn

3.10 Dienstkleider

3.11 Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

3.12 Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub

3.13 Berufliche Vorsorge

3.14 Personalübernahme bei der Übernahme bestehender Linien nach öffentlicher Ausschreibung

3.15 Kündigungsschutz für übernommenes Personal

4 Weitere normative Bestimmungen für Arbeitgeber ausserhalb des öffentlichen Personalrechts und ohne betrieblichen GAV

4.1 Bedeutung der Bestimmungen des Kapitels 4

4.2 Einzelarbeitsvertrag

4.3 Abgeltung von Überzeitarbeit

4.4 Bezahlte arbeitsfreie Tage

4.5 Adoptionsurlaub, Vaterschaftsurlaub

4.6 Öffentliche Ämter

4.7 Gleichbehandlung von organisierten und nicht organisierten Arbeitnehmenden (Gewährleistung der Koalitionsfreiheit)

4.8 Dienstaltersgeschenk

4.9 Lohnnachgenuss

4.10 Verlust des Führerscheins

4.11 Anstellung im Stundenlohn; Grundsatz

4.12 Festsetzung des Stundenlohns

4.13 Ferienentschädigung

4.14 Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

5 Übergangs- und Schlussbestimmungen

5.1 Grundsatz

5.2 Wochenarbeitszeit

5.3 Scharnierlohn

5.4 Personalvorsorge

5.5 Ausschreibungen von Linien oder Liniennetzen

5.6 Bestehende Arbeitsverhältnisse

1 Allgemeines

Mit dem Abschluss des vorliegenden Vertrages bringen die vertragschliessenden Parteien ihren Willen zum Ausdruck, in allen das Personal betreffenden Fragen konstruktiv zusammenzuarbeiten und gleichzeitig zur guten Entwicklung des öffentlichen Verkehrs im Kanton Zürich beizutragen. Der Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag (hiernach Rahmen-GAV genannt) untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben.

1.1 Zweck

Der vorliegende Rahmen-GAV bezweckt im Interesse der unterstellten Betriebe (hiernach Arbeitgeber genannt) und im Interesse des von diesen beschäftigten Personals (hiernach Angestellte genannt):

- die Festlegung von zeitgemässen Arbeits- und Anstellungsbedingungen;
- die Gewährleistung von Gleichstellung und Gleichbehandlung der Angestellten;
- die Förderung guter Beziehungen zwischen den Arbeitgebern und ihrem Personal;
- die Vertiefung der Zusammenarbeit unter den Vertragspartnern;
- die langfristige Sicherung der Arbeitsplätze.

Anbieter von Verkehrsleistungen, die durch die öffentliche Hand bestellt oder subventioniert werden, haben die orts- und branchenüblichen Anstellungsbedingungen einzuhalten. Mit dem vorliegenden Rahmen-GAV werden diese üblichen Bedingungen festgelegt.

1.2 Geltungsbereich

Dieser Rahmen-GAV gilt für das gesamte für den konzessionierten öffentlichen Linienverkehr tätige Fahrpersonal der unterstellten Arbeitgeber im Bereich Bus, Trolleybus, Trambahnen und andere Schmalspurbahnen, soweit die Federführung für die Leistungsbestellung beim Kanton Zürich liegt. Ausgenommen sind der Fernverkehr und die Normalspurbahnen. Für Angestellte, die nur teilweise in diesem Geltungsbereich tätig sind, gilt dieser Rahmen-GAV für die gesamte, im gleichen Betrieb geleistete Arbeit, sofern sie mehr als 50% ihrer Arbeitszeit im öffentlichen Linienverkehr arbeiten.

Unter die städtischen Regelungen fallen alle Linien, deren Leistung (Wagen-km) zu mehr als 50% auf städtischem Gebiet erfolgt.

1.3 Einzelbetriebliche Regelungen

Der vorliegende Rahmen-GAV wird im einzelnen Betrieb konkretisiert:

a) bei privatrechtlichen Arbeitgebern durch einen betrieblichen Gesamtarbeitsvertrag zwischen der Unternehmung und einer oder mehrerer Gewerkschaften oder durch das Kapitel 4 des vorliegenden Rahmen-GAV;

b) bei öffentlich-rechtlich organisierten Arbeitgebern durch das öffentliche Personalrecht, allenfalls zusätzlich durch eine betriebliche Vereinbarung zwischen der Unternehmung und der für den Betrieb zuständigen Gewerkschaft bzw. den für den Betrieb zuständigen Gewerkschaften.

1.4 Verhältnis zum Gesetz

Soweit im vorliegenden Rahmen-GAV nichts anderes vereinbart ist, finden die allgemein gültigen gesetzlichen Grundlagen Anwendung.

2 Schuldrechtliche Bestimmungen Beziehungen zwischen den Vertragsparteien

2.1 Inkrafttreten und Gültigkeit

Der vorliegende Rahmen-GAV tritt am 1.1.2014 auf unbestimmte Dauer in Kraft.

2.2 Vertragschliessende Parteien

Erstunterzeichnende vertragschliessende Parteien sind:

Als Arbeitgeber:

- Forchbahn AG
- PostAuto Schweiz AG
- Stadtbus Winterthur (SBW)
- Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ)

Als Gewerkschaften:

- vpod
- transfair
- Syna
- SEV
- Syndicom

Die vertragschliessenden Parteien sind zuständig für Verhandlungen über diesen Rahmen-GAV.

2.3 Anschluss

Weitere Arbeitgeber können sich dem vorliegenden Rahmen-GAV anschliessen.

Die unterstellten Arbeitgeber verpflichten sich, ihre im Geltungsbereich tätigen Tochtergesellschaften zum Anschluss an den vorliegenden Rahmen-GAV zu verpflichten.

Die unterstellten Arbeitgeber verpflichten sich, bei einer Vergabe von Transportleistungen im Geltungsbereich an Dritte, diese zur Unterstellung unter den vorliegenden Rahmen-GAV zu verpflichten. Dazu gehören auch Postautounternehmer.

Die unterstellten Arbeitgeber verpflichten sich, bei Einsatz von Fahrpersonal von Temporärfirmen, diese Temporärfirmen zur Einhaltung der normativen Bestimmungen dieses Rahmen-GAV zu verpflichten.

2.4 Anpassungen während der Gültigkeit des Rahmen-GAV

Die vertragsschliessenden Parteien erklären sich bereit, während der Geltungsdauer des Rahmen-GAV Anträge zu einer Abänderung oder Ergänzung entgegenzunehmen, zu prüfen und miteinander eine Lösung zu suchen.

Kommt keine Einigung zustande, gilt der vorliegende Rahmen-GAV mit Anhang 1 unverändert.

Die Anrufung der paritätischen Kommission und des Schiedsgerichts ist ausgeschlossen.

Dies gilt auch für die Anpassung von Anhang 1.

2.5 Beilegung von Meinungsverschiedenheiten

Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und den Vollzug dieses Rahmen-GAV - soweit diese nicht individueller, zivilrechtlicher Natur sind - sollen in erster Linie durch direkte Verhandlungen zwischen den Vertragsparteien beigelegt werden. Wenn keine Einigung erzielt wird, kann jede Partei die paritätische Kommission gemäss Ziffer 2.6 anrufen. Entscheide der paritätischen Kommission können an das Schiedsgericht gemäss Ziffer 2.7 weiter gezogen werden. Die Parteien verpflichten sich, Entscheide des Schiedsgerichtes als bindend anzuerkennen.

Während Schlichtungsverfahren sowie Verfahren vor dem Schiedsgericht ist die Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu unterlassen.

2.6 Paritätische Kommission

Die paritätische Kommission besteht aus 6 Mitgliedern. 3 Mitglieder werden durch die vertragschliessenden Gewerkschaften und 3 Mitglieder durch die vertragschliessenden

Arbeitgeber bestimmt. Die paritätische Kommission bestimmt aus ihrer Mitte für jedes Kalenderjahr eine Vorsitzende bzw. einen Vorsitzenden. Der Vorsitz wechselt jährlich zwischen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite, nach Vertragsabschluss im ersten Jahr beginnend mit der Arbeitgeberseite.

Die paritätische Kommission hat die folgenden Aufgaben und Kompetenzen:

- Entscheid über Meinungsverschiedenheiten gemäss Ziffer 2.5, welche nicht direkt zwischen den Vertragsparteien des Rahmen-GAV beigelegt werden konnten
- Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen des Rahmen-GAV sowie der relevanten gesetzlichen Vorgaben (insbesondere von AZG und AZGV) durch die unterstellten Unternehmungen. Die paritätische Kommission kann eine unabhängige Stelle damit beauftragen.
- Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen des Rahmen-GAV durch die vertragsschliessenden Gewerkschaften.

Nach erfolgter Ausschreibung einer Linie oder eines Liniennetzes sowie nach erfolgtem Beitritt zum vorliegenden Rahmen-GAV veranlasst die paritätische Kommission erstmals die Kontrolle der obsiegenden resp. der neu dem Rahmen-GAV unterstellten Unternehmung (Lohnbuchhaltung und/oder Dienstpläne und Diensteinteilungen). Die Kontrolle wird in der Regel in einem Zeitraum von 2 bis 3 Jahren nach Wirksamkeit des Zuschlags resp. des Vertragseintritts durchgeführt.

Darüber hinaus ordnet die paritätische Kommission bei den diesem Rahmen-GAV angehörenden Arbeitgeber periodische Kontrollen an.

Bestehen begründete Anhaltspunkte für die Nichteinhaltung von gesetzlich vorgeschriebenen oder in diesem Rahmen-GAV vereinbarten Regelungen bei einer oder mehreren diesem Rahmen-GAV angehörenden Arbeitgeber, ordnet die paritätische Kommission eine Überprüfung des oder der betroffenen Arbeitgeber in den entsprechenden Bereichen an.

Verfügt der Arbeitgeber bereits über Prüfberichte von Aufsichtsorganen, welche nicht älter als 12 Monate sind, findet die Prüfung auf deren Grundlage statt. In den bereits überprüften Themen oder Bereichen entfällt die separate Kontrolle und der Arbeitgeber ist lediglich verpflichtet, der paritätischen Kommission die Prüfberichte in Kopie auszuhändigen. Dasselbe gilt, wenn Aufsichtsorgane eine Kontrolle verbindlich angekündigt haben.

Widersetzt sich eine Partei einer angeordneten Untersuchung, erfolgt eine Anzeige an das zuständige Aufsichtsorgan.

- Verhängen von Sanktionen: Wird im Rahmen einer Kontrolle eine Verletzung des Rahmen-GAV oder von gesetzlichen Vorgaben durch eine Vertragspartei festgestellt, kann die Paritätische Kommission:
    - Nachzahlungen zu Gunsten des benachteiligten Personals anordnen
    - die Kontrollkosten der fehlbaren Unternehmung oder Gewerkschaft auferlegen
    - eine Konventionalstrafe auferlegen

Die Höhe der Konventionalstrafe entspricht maximal dem widerrechtlich erzielten Ertrag und dient der Finanzierung der Kosten für die paritätische Kommission inkl. von ihr beschlossener Untersuchungen. Die paritätische Kommission organisiert sich selbst und gibt sich ein Organisations- und Geschäftsreglement, das von den vertragschliessenden Parteien bzw. deren leitenden Organen zu genehmigen ist. Im Organisations- und Geschäftsreglement werden zudem die Kompetenzen und Entscheidbefugnisse der paritätischen Kommission festgehalten.

Für die Ausübung ihrer Tätigkeit verfügt die paritätische Kommission über die notwendigen finanziellen Mittel für den von ihr in Auftrag gegebenen externen Aufwand. Die Kosten für die Arbeit in der paritätischen Kommission trägt jede Partei selbst. Die Finanzierung erfolgt je hälftig durch die unterstellten Arbeitgeber und die vertragsschliessenden Gewerkschaften. Die Beitragshöhe jeder Partei wird im Organisations- und Geschäftsreglement nach Massgabe ihrer Grösse festgelegt. Ebenso regelt das Organisations- und Geschäftsreglement die Kompetenzen der paritätischen Kommission. Dieses ist von allen vertragsschliessenden Parteien resp. deren leitenden Gremien zu genehmigen.

Für Entscheide der paritätischen Kommission ist das einfache Mehr aller Anwesenden nötig.

2.7 Schiedsgericht

Entscheide der paritätischen Kommission gemäss Ziffer 2.6 können von den einzelnen Vertragsparteien oder von durch einen Entscheid betroffenen Arbeitgebern unter Ausschluss der ordentlichen Gerichte bei einem Schiedsgericht angefochten werden. Die Vertragsparteien können sich hierfür auf die Einrichtung eines eigenen, ständigen Schiedsgerichtes verständigen. Solange dies nicht geschehen ist, gilt das Einigungsamt des Kantons Zürich als Schiedsgericht.

Der Entscheid des Schiedsgerichts ist für die Beteiligten endgültig, unter Vorbehalt der Beschwerde an das Bundesgericht gemäss Art. 393 ZPO (Schweizerische Zivilprozessordnung, SR 272).

2.8 Vertragsänderungen

Der vorliegende Rahmen-GAV und seine Anhänge können von den Vertragsparteien jederzeit in gegenseitigem Einvernehmen geändert werden. Diese Änderungen bedürfen der schriftlichen Form und ergänzen den vorliegenden Rahmen-GAV als Vertragszusätze.

2.9 Kündigung

Der vorliegende Rahmen-GAV kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist jeweils auf Jahresende aufgelöst werden, erstmals per 31. Dezember 2017.

Die vertragschliessende Partei, die den Vertrag kündigt, unterbreitet innerhalb eines Monats nach erfolgter Kündigung schriftlich ihre Erneuerungsvorschläge.

Kündigt nur eine beteiligte Partei den Rahmen-GAV, so bleibt der Vertrag zwischen den verbleibenden Parteien weiterhin in Kraft, sofern auf Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite noch mindestens je eine Partei verbleibt.

2.10 Friedenspflicht

Die Vertragsparteien verpflichten sich, den Arbeitsfrieden zu wahren und sich insbesondere jeder Kampfmassnahme zu enthalten, soweit es sich um Gegenstände handelt, die im Rahmen-GAV und seinen Anhängen geregelt sind. Die Betriebs-GAV erweitern die Friedenspflicht auf die dort geregelten Gegenstände.

Auf betrieblicher Ebene kann die absolute Friedenspflicht vereinbart werden.

Die Vertragsparteien garantieren insbesondere, dass kollektive Störungen in den arbeitsvertraglichen Beziehungen unterlassen werden. Als Störungen gelten namentlich kollektive Arbeitsniederlegungen, Bummelstreik, Blockaden von Betriebsteilen, Massenentlassungen zum Zweck der generellen Änderung der Anstellungsbedingungen, sofern diese nicht wirtschaftlich begründet sind, Aussperrungen usw. Jede Vertragspartei verpflichtet sich, Störungen in keiner Art und Weise anzuregen und in keiner Form zu unterstützen, vielmehr alle tunlichen Vorkehrungen zu treffen, damit diese Störungen unterbleiben.

2.11 Qualitätssiegel Friendly Work Space®

Jeder vertragsschliessende Arbeitgeber ist verpflichtet, die psychische und physische Gesundheit seiner Mitarbeitenden zu schützen bzw. zu fördern. Dazu ergreift er alle nach aktuellem Wissensstand notwendigen und zeitgemässen Massnahmen. Im Idealfall streben die Arbeitgeber die Erlangung des Qualitätssiegels „Friendly Workspace®" an.

3 Normative Bestimmungen Mindestens einzuhaltendes Niveau der Anstellungsbedingungen

3.1 Bedeutung der Bestimmungen des Kapitels 3

Die Bestimmungen des vorliegenden Kapitels 3 müssen von allen unterstellten Arbeitgebern zwingend eingehalten werden.

3.2 Arbeitszeit Grundsatz

Die Jahressollzeit (inkl. Sollzeit für Ferien) beträgt für Fahrzeugführerinnen und Fahrzeugführer im Schienenverkehr (Tram, Schmalspurbahnen) und Trolleybus und für Busführerinnen und Busführer mit Dienstort in den Städten Zürich und Winterthur höchstens 2020 Stunden (entsprechend der 40-Stundenwoche), für Busführerinnen und Busführer mit Dienstort ausserhalb der Städte Zürich und Winterthur höchstens 2070 (entsprechend der 41-Stundenwoche).

Von den Höchstarbeitszeiten darf abgewichen werden, wenn auch der Durchschnittslohn entsprechend höher liegt und so die Bestimmungen über den Scharnierlohn eingehalten sind (Anhang 1).

Vorbehalten bleiben künftige Änderungen der Bestimmungen des AZG über die maximale Arbeitszeit.

3.3 Urlaub für Verbandstätigkeit

Für Verbandstätigkeit (Teilnahme an Gewerkschaftskongressen, Konferenzen, Tagungen etc.) wird den Angestellten der unterstellten Betriebe eine Anzahl bezahlte arbeitsfreie Tage gemäss einzelbetrieblicher Regelung gewährt, welche auf die Grösse des Betriebes abgestimmt ist. Im einzelnen Betrieb werden aber für alle Angestellten zusammen auf Verlangen mindestens 6 Tage pro Jahr gewährt.

3.4 Aus- und Weiterbildung

Die Ausbildung von Quereinsteigenden zu BusfahrerInnen oder Tram- und SchienenführerInnen geht zu Lasten der Unternehmung. Diese kann Rückzahlungsvereinbarungen abschliessen.

Die von Gesetzes wegen vorgeschriebenen Weiterbildungen zur Verlängerung der Gültigkeit des Fähigkeitsausweises für den Personentransport gemäss CZV und des Ausweises zum Führen von Triebfahrzeugen der Eisenbahnen gemäss VTE gelten als obligatorische Weiterbildungen und werden bezahlt. Die für die Weiterbildung und allfällige Prüfungen benötigte Zeit gilt als Arbeitszeit. Nicht übernommen werden die Kosten für die Ausweisgebühren.

3.5 Altersentlastung

Im städtischen Gebiet haben Angestellte im Schichtbetrieb Anspruch auf jährlich 3 zusätzliche bezahlte arbeitsfreie Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in dem sie das 55. Altersjahr vollenden, und auf jährlich 6 zusätzliche arbeitsfreie Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden.

3.6 Kündigungsfrist

Die Kündigungsfrist im ersten Anstellungsjahr wird auf betrieblicher Ebene festgelegt. Ab Beginn des zweiten Dienstjahres hat eine Kündigung unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten auf das Ende eines Kalendermonats zu erfolgen. Im Einzelarbeitsvertrag, im einzelbetrieblichen GAV oder im öffentlichen Personalrecht können längere Kündigungsfristen vorgesehen werden. Im öffentlichen Personalrecht festgehaltende Abweichungen sind zulässig.

3.7 Grundlohn (Jahreslohn)

Der Anfangslohn wird bei der Anstellung vereinbart. Wesentliche Elemente der individuellen Lohnfestlegung sind Funktion, Eignung, Leistung und Verantwortung des Angestellten. Für öffentlich-rechtliche Arbeitgeber gilt die jeweilige Lösung gemäss kommunalem oder kantonalem Personalrecht.

3.8 Inkonvenienzentschädigungen

Für Sonntags- oder Nachtarbeit werden den Angestellten über die Bestimmungen des AZG hinaus Lohn- oder Zeitzuschläge gemäss Anhang 1 gewährt. Die Lohnzulagen sind Bestandteil des Scharnierlohnes.

3.9 Scharnierlohn

Die Arbeitgeber verpflichten sich, die für die jeweiligen Standorte massgeblichen minimalen Durchschnittslöhne einzuhalten (Anhang 1). Der Durchschnittslohn steht in Relation zur jeweils gültigen Jahres-Sollarbeitszeit. Der massgebliche Lohn beinhaltet den ausbezahlten Jahresbruttolohn aller ausgebildeten Fahrerinnen und Fahrer (ohne Aspirantinnen und Aspiranten) inklusive freiwilliger Geldentschädigungen (Zulagen) für Nacht- und Sonntagsarbeit, für Verpflegung oder unregelmässige Dienstschichten. Fringe Benefits wie z.B. das GA-FVP, Kinderzulagen oder Spesen sind darin nicht eingerechnet. Dieser Lohn wird durch die Jahres-Sollarbeitszeit in Stunden dividiert.

3.10 Dienstkleider

Mitarbeitende haben Anspruch auf unentgeltliche Abgabe von Dienstkleidern im Gegenwert von CHF 1'000 (für die Erstausrüstung) bzw. CHF 300 (für Ersatz oder Ergänzungen ab dem 2. Dienstjahr).

3.11 Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung in der Höhe von mindestens 80% des AHV-pflichtigen Lohnes (inkl. Inkonvenienzzulagen) während zweier Jahre. Wenn der Arbeitgeber hierzu eine Krankentaggeldversicherung abschliesst, so ist eine Karenzfrist von mindestens 30 Tagen vorzusehen. Der Arbeitgeber ergänzt die Versicherungsleistungen während einer beschränkten Zeit (mindestens gemäss Berner Skala) zum vollen Lohn. Arbeitgeber können eine mindestens gleichwertige Versicherungslösung wählen, öffentlich-rechtliche Arbeitgeber die jeweilige Lösung gemäss kommunalem oder kantonalem Personalrecht.

3.12 Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub

Bei Absenzen infolge einer ärztlich attestierten Schwangerschaft richtet sich die Lohnfortzahlung nach den Bestimmungen des Krankenlohnes gemäss Ziffer 3.11, dauert jedoch längstens bis zum Beginn des bezahlten Mutterschaftsurlaubes.

Bei Niederkunft hat die Angestellte Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub. Wird vorgängig nichts anderes vereinbart, beginnt dieser spätestens mit dem Datum der Niederkunft. Er ist vorbehältlich abweichender Bestimmungen des EOG zusammenhängend zu beziehen und beträgt 16 Wochen. Der während des Urlaubes mindestens zu entrichtende Lohn richtet sich nach den Bestimmungen des Krankenlohns gemäss Ziffer 3.11.

Die Mutterschaftsentschädigungen der Erwerbsersatzordnung (EO) fallen dem Arbeitgeber zu.

3.13 Berufliche Vorsorge

Der Arbeitgeber versichert alle Angestellten ab dem gesetzlichen Minimum gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod.

Die Vorsorgeeinrichtung muss folgende Mindestbedingungen erfüllen:

- Im Leistungsprimat:

  Altersrente 60 % des versicherten Lohnes
- Im Beitragsprimat:

  Altersgutschriften gemäss BVG-Skala plus 3% des versicherten Lohnes für alle Altersklassen oder gleichwertige Lösung (z.B. kleinerer Koordinationsabzug; die Gleichwertigkeit wird von der Paritätischen Kommission festgestellt); Verzinsung des ganzen Sparkapitals mindestens gemäss dem vom Bundesrat festgelegten BVG-Mindestzinssatz, Umwandlungssatz mindestens gemäss dem BVG-Umwandlungssatz auf dem ganzen Alterskapital.
- Risikoleistungen:

  Invalidenrente: 50 % des koordinierten Lohnes

  Ehegattenrente: 35 % des koordinierten Lohnes

  Kinderrenten: 10 % des koordinierten Lohnes

- Der versicherte Lohn entspricht der Bruttobesoldung, vermindert um einen Koordinationsbetrag, der im Maximum dem BVG-Koordinationsabzug entspricht.
- Gleichstellung von Mann und Frau

In Ausnahmefällen kann die Paritätische Kommission unter Berücksichtigung des Arbeitnehmerschutzes geringfügige Abweichungen für längstens ein Jahr gestatten.

Im Weiteren gelten die reglementarischen Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung.

Die Leistungen der Vorsorgeeinrichtungen der Städte Winterthur und Zürich gelten als gleichwertig zu diesen Mindestbedingungen. Die Paritätische Kommission kann weitere Versicherungslösungen als gleichwertig anerkennen.

3.14 Personalübernahme bei der Übernahme bestehender Linien nach öffentlicher Ausschreibung

Werden bestehende Linien oder ganze Konzessionsgebiete ausgeschrieben, ist der obsiegende Anbieter als Arbeitgeber verpflichtet, die bisher auf den entsprechenden Linien oder im Konzessionsgebiet eingesetzten, diesem GAV unterstellten Fahrdienstangestellten zu übernehmen, soweit es die betrieblichen Umstände erlauben und das betroffene Personal den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den neuen Arbeitgeber nicht ablehnt. Die beim vorherigen Betreiber geleisteten Dienstjahre sind dabei anzurechnen.

Den zu übernehmenden Angestellten sind die bisherigen individuellen Löhne anzubieten, soweit sie nicht ausserhalb des betrieblichen Lohnsystems des neuen Anbieters liegen; Löhne, die über dem Maximallohn der Funktion des neuen betrieblichen Lohnsystems liegen, können bis auf diesen Maximallohn abgebaut werden. Art. 333 OR bleibt vorbehalten. Die betriebliche Durchschnittsentschädigung gemäss den Bestimmungen des vorliegenden Rahmen-GAV muss im Durchschnitt der Angebote an die zu übernehmenden Angestellten eingehalten werden.

Diese Bestimmung ist auch anwendbar, wenn den verlorenen Linien die bisherigen Angestellten nicht eindeutig zuzuordnen sind (z. B. wenn nur ein Teil eines bestehenden Netzes ausgeschrieben wurde). Der neue Anbieter ist auch in diesem Fall verpflichtet, den von der bisherigen Unternehmung deswegen freigestellten Angestellten nach den genannten Regeln eine neue Stelle anzubieten.

Diese und die nachfolgende Bestimmung (Ziffer 3.15) gelten sinngemäss auch bezüglich der Übernahme von Betrieben oder Betriebsteilen durch Kauf bzw. Verkauf.

3.15 Kündigungsschutz für übernommenes Personal

Binnen einer Frist von 3 Jahren nach erfolgter Übernahme von bestehenden Linien oder Konzessionsgebieten ist der Arbeitgeber, wenn er gemäss vorangehender Ziffer übernommene Angestellte entlassen will, verpflichtet zu beweisen, dass die von ihm beabsichtigten Kündigungen nicht mit dem Ziel der Lohnkostensenkung ausgesprochen werden, sondern andere, sachliche Gründe vorliegen (Umkehr der Beweislast). Dieser Beweis ist gegenüber den betroffenen Personen und auf Verlangen der Betroffenen oder auf Verlangen der paritätischen Kommission auch gegenüber der paritätischen Kommission anzutreten. Erachtet die paritätische Kommission den Beweis als nicht stichhaltig, ordnet sie eine Entschädigung zugunsten der Betroffenen durch den fehlbaren Arbeitgeber an.

4 Weitere normative Bestimmungen für Arbeitgeber ausserhalb des öffentlichen Personalrechts und ohne betrieblichen GAV

4.1 Bedeutung der Bestimmungen des Kapitels 4

Die Bestimmungen des vorangehenden Kapitels 3 müssen von allen unterstellten Arbeitgebern zwingend eingehalten werden. Die weiteren arbeitsvertraglichen Bestimmungen werden auf betrieblicher Ebene festgelegt (durch öffentliches Personalrecht oder durch betrieblichen Gesamtarbeitsvertrag).

In Betrieben, die weder dem öffentlichen Personalrecht unterstehen, noch über einen betrieblichen Gesamtarbeitsvertrag verfügen, gelten die in diesem Kapitel 4 festgelegten Bestimmungen als Bestandteil der individuellen Arbeitsverträge.

4.2 Einzelarbeitsvertrag

Die Anstellung erfolgt durch einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag. Dieser Vertrag enthält Angaben über die berufliche Tätigkeit, das vereinbarte Arbeitspensum, die betriebliche Stellung, den Anfangslohn, den Zeitpunkt des Antritts der Arbeit sowie weitere die Anstellung betreffende Abmachungen.

Der vorliegende Rahmen-GAV und die einzelbetrieblichen Regelungen resp. der einzelbetriebliche GAV sowie deren allfälligen künftigen Änderungen sind integrierende Bestandteile der Einzelarbeitsverträge und werden den Angestellten zusammen mit diesen ausgehändigt. Von den Bestimmungen des Rahmen-GAV und der einzelbetrieblichen Regelungen resp. des einzelbetrieblichen GAV darf im Einzelarbeitsvertrag nur zugunsten der Angestellten abgewichen werden.

Künftige Änderungen dieser Dokumente werden den Angestellten durch einfache schriftliche Mitteilung bekannt gegeben.

Die Anstellung erfolgt bei dem diesem Rahmen-GAV unterstellten Personal in der Regel im Monatslohn. Die Anstellung auf Basis Stundenlohn wird im Anhang geregelt.

4.3 Abgeltung von Überzeitarbeit

Kurze Abweichungen vom Dienstplan bis maximal 10 Minuten werden nicht gesondert als Überzeitarbeit erfasst, sondern durch eine pauschale Zeitgutschrift von mindestens 5 Minuten pro Dienst abgegolten.

Wird die dienstplanmässige Arbeitszeit um mehr als 10 Minuten überschritten, gilt die ganze über den Dienstplan hinausgehende Arbeitszeit als Überzeitarbeit. Diese Überzeit soll in der Regel mit entsprechender Freizeit kompensiert werden. Ist der Ausgleich innert 56 Tagen nicht möglich, so ist Barvergütung zu leisten. Die Barvergütung ist aufgrund des Grundlohnes mit einem Zuschlag von mindestens 25 % zu berechnen.

Durch Gesamtarbeitsvertrag oder öffentliches Personalrecht können auf betrieblicher Ebene abweichende Regelungen getroffen werden, die insgesamt mindestens gleichwertig sein müssen.

4.4 Bezahlte arbeitsfreie Tage

Die Angestellten haben mindestens Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage (entsprechend ihrem Anstellungsgrad) für folgende Ereignisse:

eigene Hochzeit	3 Tage
Hochzeit eigener Kinder (Teilnahme an Feier)	1 Tag
bei Todesfällen der/des:	
Geschwister, Grosseltern, Grosskinder, Schwiegereltern, Schwagers und Schwägerin	1 Tag
Eltern, eigenen volljährigen Kinder	2 Tage
Ehegatten/in und eigenen unmündigen Kindern	3 Tage
bei dienstlich bedingtem Wohnungswechsel	1 Tag
bei militärischer Inspektion	1/2 Tag
Erscheinen vor Gericht und vor kantonalen oder kommunalen Behörden aus dienstlichen Gründen oder unter Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht	erforderl. Zeit
Mitwirkung in öffentlichen Ämtern (vorbehalten Ziffer 4.6)	erforderl. Zeit, max. 15 Tage pro Jahr
Versammlung für Delegierte der Personalvorsorgeeinrichtung	erforderl. Zeit

Für die Pflege erkrankter Familienmitglieder, wenn die Pflege nicht anderweitig sichergestellt werden kann	bis 3 Tage

Fällt das Ereignis auf einen Ruhe- oder Ferientag oder in eine Zeit von krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit, so besteht, mit Ausnahme der persönlichen Heirat und der Geburt eines eigenen Kindes, kein Anspruch auf arbeitsfreie Tage.

Bei Teilzeitangestellten entspricht ein Arbeitstag im Sinne der obigen Tabelle dem durchschnittlichen Tagespensum.

Anstelle der hier definierten Regelung kann im Betriebs-GAV oder durch öffentliches Personalrecht eine abweichende, insgesamt aber mindestens gleichwertige Regelung getroffen werden.

4.5 Adoptionsurlaub, Vaterschaftsurlaub

Bei Adoption eines Kindes wird ein bezahlter Urlaub von 2 Tagen gewährt. Der gleiche Anspruch steht einem Vater bei Geburt eines eigenen Kindes zu.

4.6 Öffentliche Ämter

Wollen sich Angestellte für die Übernahme öffentlicher Ämter zur Verfügung stellen, haben sie vorgängig den Arbeitgeber darüber zu informieren.

Die mit der Ausübung eines öffentlichen Amtes verbundenen zeitlichen Verpflichtungen sind soweit als möglich in die dienstfreie Zeit zu verlegen. Bei der Diensteinteilung sind derartige Verpflichtungen zu berücksichtigen. Soweit dies nicht möglich ist, wird für die Ausübung des Amtes eine bezahlte Freistellung im Rahmen von Ziffer 4.4 gewährt.

4.7 Gleichbehandlung von organisierten und nicht organisierten Arbeitnehmenden (Gewährleistung der Koalitionsfreiheit)

Die Koalitionsfreiheit ist gewährleistet. Aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation dürfen den Angestellten keine Nachteile entstehen.

4.8 Dienstaltersgeschenke

Den Angestellten wird nach Vollendung des 20. Dienstjahres beim gleichen Arbeitgeber und sodann nach je weiteren fünf vollendeten Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk im Wert eines Monatslohnes ausgerichtet. Anstelle der Auszahlung kann in Absprache mit dem Betrieb ein Bezug in Form von bezahltem Urlaub vorgesehen werden.

Scheiden Angestellte wegen Invalidität, Alter oder Tod aus dem Dienst des Arbeitgebers aus, so wird ihnen oder ihren Hinterlassenen (Witwe/Witwer bzw. Waisen mit Anspruch auf Kinderzulage) für jeden vollen Monat seit der Vollendung des 15. Dienstjahres oder seit der Fälligkeit des letzten Dienstaltersgeschenks 1/60 des Geschenkes gewährt.

Auf betrieblicher Ebene können durch GAV oder öffentliches Personalrecht abweichende Regelungen vorgesehen werden, die insgesamt für das Personal aber mindestens gleichwertig sein müssen.

4.9 Lohnnachgenuss

Im Todesfall von Angestellten erhalten Witwe/Witwer bzw. Waisen mit Anspruch auf Kinderzulagen einen Lohnnachgenuss ab Todestag:

1. für einen Monat, wenn das Arbeitsverhältnis weniger als zwei Jahre gedauert hat,
2. für die Dauer der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist, wenn der/die Verstorbene mindestens zwei Jahre ununterbrochen beim Arbeitgeber gearbeitet hat.

4.10 Verlust des Führerscheins

Dem Fahrdienstpersonal werden während der Dauer eines vorübergehenden Verlustes des Führerscheines Ferien bzw. unbezahlter Urlaub angeordnet. In speziellen Fällen kann eine andere Tätigkeit zugewiesen werden, allenfalls bei entsprechend tieferer Entlöhnung.

4.11 Anstellung im Stundenlohn; Grundsatz

Im Stundenlohn entlöhnte Angestellte haben grundsätzlich auf die gleichen Leistungen Anspruch wie im Monatslohn Beschäftigte.

Eine Anstellung im Stundenlohn ist zulässig bis zu einem Pensum von maximal 50% eines Vollpensums (Jahresdurchschnitt).

4.12 Festsetzung des Stundenlohns

Der massgebende Jahreslohn für Beschäftigte im Stundenlohn wird nach den gleichen Grundsätzen festgesetzt wie für Beschäftigte im Monatslohn. Der Ausgleich der Teuerung und der Lohnauf- oder Lohnanstieg innerhalb der Lohnklasse bzw. des Lohnbandes erfolgt nach den gleichen Regeln wie bei Beschäftigten im Monatslohn.

Der Stundenlohn entspricht dem massgebenden Jahreslohn für 100%-Beschäftigung geteilt durch die Jahressollzeit gemäss Ziffer 3.2.

4.13 Ferienentschädigung

Bei dauernder Beschäftigung werden den Beschäftigten im Stundenlohn im gleichen Umfang wie den Beschäftigten im Monatslohn Ferien gewährt. Während der Ferien besteht Anspruch auf Ferienlohn entsprechend dem durchschnittlich ausbezahlten Lohn inkl. durchschnittlich bezahlte Zulagen.

Bei nur vorübergehender oder bei stark schwankender Beschäftigung kann der Ferienlohn durch einen Zuschlag auf dem Stundenlohn abgegolten werden. Dieser Lohnzuschlag wird beim Ferienbezug ausbezahlt und beträgt:

- bei Anspruch auf 4 Wochen Ferien: 8,33%
- bei Anspruch auf 5 Wochen Ferien: 10,64%
- bei Anspruch auf 6 Wochen Ferien: 13,04%

4.14 Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Dauernd im Stundenlohn beschäftigtes Teilzeitpersonal hat Anspruch auf die Lohnfortzahlung gemäss Ziffer 3.11.

Nur periodisch eingesetztes Aushilfspersonal (z.B. Ferienablösungen) hat Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss Berner Skala; für die Berechnung des Anspruchs auf Lohnfortzahlung ist dabei die gesamte beim gleichen Betrieb geleistet Beschäftigung zusammen zu rechnen.

5 Übergangs- und Schlussbestimmungen

5.1 Grundsatz

Innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten des vorliegenden Rahmen-GAV sind die Anstellungsbedingungen diesem anzupassen. Vorbehalten bleiben die nachfolgend vereinbarten längeren Anpassungsfristen.

Für Unternehmungen, die sich zu einem späteren Zeitpunkt dem GAV anschliessen, gelten die gleichen Übergangsfristen ab Datum der GAV-Unterstellung; vorbehalten bleibt Ziffer 5.6.

5.2 Wochenarbeitszeit

Betriebe mit einer höheren Wochenarbeitszeit haben diese längstens innerhalb von 3 Jahren nach Inkrafttreten des Rahmen-GAV auf die Arbeitszeit gemäss Ziffer 3.2 dieses Rahmen-GAV zu senken.

5.3 Scharnierlohn

Für das Erreichen des Durchschnittslohnes gemäss Ziffer 3.9 bzw. Anhang 1 gilt eine Übergangsfrist von 3 Jahren ab Inkrafttreten des vorliegenden Rahmen-GAV.

5.4 Personalvorsorge

Für das Anpassen der Personalvorsorge an die Grundsätze gemäss Ziffer 3.13 gilt eine Übergangsfrist von 3 Jahren ab Inkrafttreten des vorliegenden Rahmen-GAV.

5.5 Ausschreibungen von Linien oder Liniennetzen

Werden Linien oder Liniennetze ausgeschrieben, fallen die vorgenannten Übergangsfristen weg und der Rahmen-GAV gilt integral.

5.6 Bestehende Arbeitsverhältnisse

Der Arbeitgeber händigt auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens allen Angestellten im Geltungsbereich gemäss Ziffer 1.2 ein Exemplar des Rahmen-GAV (inkl. Anhänge) aus und verlangt eine unterschriftliche Bestätigung, dass die Angestellten den vorliegenden Rahmen-GAV als integrierenden Teil ihres Einzelarbeitsvertrages anerkennen.

Die Vertragsparteien

Als Arbeitgeber:

Forchbahn AG

Dr. Guido Schoch
Direktor

Iris Zachmann
Leiterin Finanzen

PostAuto Schweiz AG

Retus Ruffner
Mitglied der Geschäftsleitung

Markus Hegglin
Leiter Region Zürich

Stadt Winterthur / Stadtbus Winterthur

Matthias Gfeller
Stadtrat

Thomas Nideröst
Direktor

Stadt Zürich / Verkehrsbetriebe Zürich

Andres Türler
Stadtrat

Dr. Guido Schoch
Direktor

Zürich, 7. November 2013

Als Gewerkschaften:

SEV

Giorgio Tuti
Präsident

Barbara Spalinger
Vizepräsidentin

Syna

Carlo Mathieu
Leiter Sektor Dienstleistung

Irene Darwich
Zentralsekretärin

Syndicom

Heinz Suter
Zentralsekretär

Elisabeth Fannin
Regionalsekretärin

Fritz Gurtner
Leiter Sektor Logistik

---

transfair

Christoph Furrer
Branchenleiter öffentlicher Verkehr

Hanspeter Hofer
Sekretär öffentlicher Verkehr

---

vpod

Katharina Prelicz-Huber
Präsidentin

Stefan Giger
Generalsekretär

Duri Beer
Regionalsekretär

Zürich, 7. November 2013

Anhang

Anhang 1

A) Durchschnittslohn für Fahrdienstangestellte

(Rahmen-GAV Ziffer 3.9)

Der Scharnierlohn entspricht dem minimalen Durchschnittslohn im Fahrdienst (Mitarbeitende mit überwiegender Fahrtätigkeit, ohne Aspiranten) pro Stunde. Er errechnet sich aus der maximalen Jahres-Sollarbeitszeit und dem minimalen Durchschnittslohn[1].

Für die Stadt Zürich und die Meterspurbahnen	Für die Stadt Winterthur	Für die Agglomerationen
Jahresarbeitszeit: 2020h (40h-Woche)	Jahresarbeitszeit: 2121h (42h-Woche)	Jahresarbeitszeit: 2070h (41h-Woche)
Jahreslohn: CHF 84'840	Jahreslohn: CHF 80'600	Jahreslohn: CHF 77'625
Scharnierlohn: CHF 42.00/h	Scharnierlohn: CHF 38.00/h	Scharnierlohn: CHF 37.50/h

- In der Stadt Zürich, den Meterspurbahnen sowie den Agglomerationen sind auch höhere Arbeitszeiten möglich. Um den minimalen Scharnierlohn zu erreichen, erhöht sich der Jahreslohn entsprechend.
- Der Scharnierlohn folgt der Lohnentwicklung und Teuerung gemäss dem Lohnbeschluss des Verkehrsrats des Kantons Zürich.

[1] Jahresbruttolohn ohne Kinder- und andere gesetzliche Zulagen, jedoch inklusive „Betriebliche Zulagen" für Nacht- und Sonntagsdienst, für Verpflegung oder unregelmässige Dienstschichten.

B) Mindestansätze für Nacht- und Sonntagszuschläge

(Rahmen-GAV Ziffer 3.8)

Nachtzulage	Sonntagszulage
Ab 22.00 Uhr (oder früher) bis 06.00 Uhr	An Sonn- und allgemeinen Feiertagen mindestens von 6.00 – 20.00 Uhr
CHF 7.85 pro Stunde	CHF 7.85 pro Stunde

Die Zulagen können auch als Zeitzuschläge im Gegenwert der aufgeführten Ansätze ausgerichtet werden.

Die jeweils vereinbarten geltenden Regelungen bei der PostAuto Schweiz AG und den Postautounternehmern gelten automatisch als gleichwertig.

Die Ansätze werden nicht automatisch an den Lohnbeschluss des Verkehrsrates angepasst.

Anhang 2

Berner Skala

(zu GAV Ziffer 3.13 und GAV Ziffern 4.10 bis 4.13)

	Lohnfortzahlung zu 100%
im 1. Jahr (nach Ablauf der Probezeit)	3 Wochen
Im 2. Jahr	1 Monat
Im 3. und 4. Jahr	2 Monate
Im 5. bis 9. Jahr	3 Monate
Im 10. bis 14. Jahr	4 Monate
Im 15. bis 19. Jahr	5 Monate
Im 20. bis 24. Jahr	6 Monate
im 25. bis 29. Jahr	7 Monate
im 30. bis 34. Jahr	8 Monate
im 35. bis 39. Jahr	9 Monate
im 40. bis 44. Jahr	10 Monate
ab 45. Jahr	11 Monate