

GAV

GESAMTARBEITSVERTRAG

Abgeschlossen zwischen der Arbeitgeberin

 **SECURITRANS**
Public Transport Security AG

und den Personalverbänden

 **SEV**
Gewerkschaft
des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel
des transports
Sindacato del personale
dei trasporti


eigenständig. mutig. persönlich.

Arbeitgeberin

Securitrans

Public Transport Security AG
Bubenbergplatz 10, Postfach
3001 Bern

Personalverbände

SEV

Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Steinerstrasse 35, Postfach
3000 Bern 6

transfair

Der Personalverband
Hopfenweg 21, Postfach
3000 Bern 14

A

Allgemeine und schuldrechtliche Bestimmungen

3

01.	Zweck und Rechtsnatur	3
02.	Geltungsbereich	3
03.	Koalitionsfreiheit	3
04.	Zusammenarbeit der Vertragsparteien	3
05.	Schiedsgericht	4
06.	Friedenspflicht	4
07.	Lohnverhandlungen	4
08.	Vollzugskostenbeitrag	4
09.	Verhandlungen während der Geltungsdauer des GAV	5

B

Normative Bestimmungen

7

10.	Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses	7
11.	Anstellung und Entlassung	7
12.	Probezeit und Kündigung	7
13.	Kündigung nach der Probezeit und Kündigungsschutz	7
14.	Pensionierung	8
15.	Gleichstellung von Frau und Mann	8
16.	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	8
17.	Persönlichkeits- und Datenschutz	9
18.	Weiterbildung	9
19.	Allgemeine Pflichten der Mitarbeitenden	9
20.	Dienstkleider und Ausrüstung	10
21.	Arbeitszeit und Ferien	10
22.	Lohn und Zulagen	14
23.	Lohnfortzahlung	15
24.	Unfall- und Krankentaggeldversicherung	16
25.	Mutterschaft	16
26.	Familienzulagen	17
27.	Pensionskasse und Sparkasse	17
28.	Treueprämie	17
29.	Lohnnachgenuss	17
30.	Mitwirkung	18
31.	Fahrvergünstigung für das Personal	18

C

Allgemeine Schluss- und Übergangsbestimmungen

19

32.	Anhänge und Reglemente	19
33.	Übertretende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	19
34.	Inkrafttreten, Geltungsdauer und Kündigung des GAV	20

Anhang	I	Baustellensicherheit	21
Anhang	II	Rottenverstärkung	23
Anhang	III	Objektschutz	25
Anhang	IV	Funktionsketten	27
Anhang	V	Mitarbeitende im Stundenlohn	29
	I	Geltungsbereich	29
	II	Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses	29
	III	Kündigungsfristen	29
	IV	Arbeitszeit	29
	V	Ferien	29
	VI	Stundenlöhne und weitere Entschädigungen	30
	VII	Dienstkleider und Ausrüstung	30
	VIII	Aus- und Weiterbildung	30
	IX	Lohnfortzahlung bei Krankheit und Niederkunft	31
	X	Versicherungsschutz bei Unfall	32
	XI	Kinderzulagen	32
	XII	Berufliche Vorsorge	32
	XIII	Leumund und Auskunftspflicht	33
	XIV	Geheimhaltungspflicht	33
	XV	Reglement	33

01. Zweck und Rechtsnatur

Mit diesem GAV wollen die Vertragspartner:

- a) die guten Beziehungen zwischen der Securitrans AG und dem Personal pflegen und fördern;
- b) dem Personal der Securitrans AG fortschrittliche Anstellungs- und Arbeitsbedingungen bieten;
- c) die Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern entwickeln;
- d) Lohn- und Sozialdumping verhindern.

Dieser GAV ist privatrechtlicher Natur und stützt sich auf das Obligationenrecht (OR).

Die Vertragspartner verpflichten sich, diesen GAV einzuhalten und stets nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zu handeln.

02. Geltungsbereich

Dieser GAV gilt für alle voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden in einem unbefristeten oder befristeten Arbeitsverhältnis.

Dieser GAV gilt nicht für die Mitglieder der Geschäftsleitung, das obere Kader und das administrativ tätige Personal. Das obere Kader sind die Regionenleiter/innen der Bereiche Baustellensicherheit, Objektschutz und Rottenverstärkung.

Die Securitrans AG ist bestrebt, die Mitarbeitenden grundsätzlich im Monatslohn anzustellen. Zur Deckung von Auftragsspitzen und Spezialeinsätzen in den Bereichen Baustellensicherheit und Objektschutz können Mitarbeitende mit ihrem ausdrücklichen Einverständnis im Stundenlohn angestellt werden. Für diese gelten nur die Bestimmungen des Anhangs V dieses Vertrages.

03. Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit ist gewährleistet.

04. Zusammenarbeit der Vertragsparteien

Die Vertragsparteien tauschen rechtzeitig Informationen aus über Massnahmen von personalpolitischer Tragweite (z.B. Umstrukturierungen, Rationalisierungsmassnahmen, schwierige wirtschaftliche Verhältnisse, Fusion etc.). Die Ausübung gewerkschaftlicher Funktionen wird den Mitarbeitenden zuerkannt.

05. Schiedsgericht

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung oder Auslegung dieses Vertrags versuchen die Vertragspartner, zu einer Verständigung zu kommen.

Kommt keine Verständigung zustande, rufen die Vertragspartner das Schiedsgericht an.

Das Schiedsgericht wird im Bedarfsfall ernannt und besteht aus 3 Mitgliedern (inkl. Präsidium). Ein Mitglied wird von der Securitrans AG und ein Mitglied durch die Personalverbände ernannt. Die Präsidentin oder der Präsident muss über eine abgeschlossene juristische Ausbildung verfügen und wird gemeinsam von der Securitrans AG und den Personalverbänden ernannt. Können sich die Vertragspartner über das Präsidium nicht einigen, so wird es vom Präsidenten des Bernischen Obergerichts bezeichnet.

Das Schiedsgericht entscheidet in einem einfachen und raschen Verfahren. Die Vertragspartner verpflichten sich, den Entscheid des Schiedsgerichts zu akzeptieren. Die aus der Anrufung des Schiedsgerichts entstehenden Kosten teilen sich die Vertragspartner unabhängig vom Ausgang des Verfahrens.

06. Friedenspflicht

Die Vertragsparteien verpflichten sich, während der gesamten Vertragsdauer den absoluten Arbeitsfrieden zu wahren und auf jede arbeitsstörende Massnahme wie Streik, Warnstreik, streikähnliche Massnahmen, Boykott oder Aussperrung zu verzichten.

Für Differenzen aus dem individuellen Arbeitsverhältnis sind die ordentlichen Gerichte zuständig.

07. Lohnverhandlungen

Die Vertragsparteien verhandeln jährlich über eine Anpassung des Lohns oder einzelner Lohnbestandteile sowie eine Anpassung weiterer Leistungen. Sie berücksichtigen dabei die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Securitrans AG, den relevanten Markt, den Landesindex der Konsumentenpreise sowie die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt.

08. Vollzugskostenbeitrag

Die Mitarbeitenden, welche keinem der vertragschliessenden Personalverbände angehören oder denen der Mitgliederbeitrag nicht direkt vom Lohn

abgezogen wird, leisten einen Vollzugskostenbeitrag von monatlich Fr. 10.--, Teilzeitbeschäftigte mit einem Pensum von weniger als 50% bezahlen Fr. 5.--.

Der Vollzugskostenbeitrag wird direkt vom Lohn abgezogen und monatlich gemäss eines durch die Personalverbände festgelegten Verteilschlüssels den Personalverbänden überwiesen.

Der Vollzugskostenbeitrag dient zur Deckung der mit der Ausarbeitung, der Anwendung und der Durchsetzung des GAV entstehenden Kosten.

09. Verhandlungen während der Geltungsdauer des GAV

Die Vertragsparteien erklären sich bereit, während der Geltungsdauer des GAV Anträge zur Abänderung oder Ergänzung des GAV entgegenzunehmen, zu prüfen und miteinander nach Treu und Glauben nach Lösungen zu suchen.

Kommt keine Einigung zustande, gilt der vorliegende GAV.

Die Anrufung des Schiedsgerichtes ist ausgeschlossen.

10. Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis ist privatrechtlicher Natur. Soweit in diesem GAV oder in den einzelnen Arbeitsverträgen nichts anderes geregelt ist, gelten die einschlägigen Bestimmungen von Artikel 319ff OR (Schweizerisches Obligationenrecht) und jene des Arbeitsgesetzes und seinen Verordnungen.

11. Anstellung und Entlassung

Die Begründung und Aufhebung von Arbeitsverhältnissen erfolgt durch die Geschäftsleitung oder durch die von ihr beauftragten oberen Kader.

Das Arbeitsverhältnis mit der Securitrans AG entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages.

Dieser enthält die Stellenbeschreibung, den Anfangslohn, den Arbeitsort, den Beschäftigungsgrad, die berufliche Vorsorge und die Verpflichtung zur Bezahlung des Vollzugskostenbeitrages.

Die Mitarbeitenden erhalten zusammen mit dem Arbeitsvertrag den vorliegenden GAV inkl. Anhänge sowie sämtliche das Anstellungsverhältnis betreffenden Reglemente.

12. Probezeit und Kündigung

Die Probezeit dauert in der Regel 3 Monate. Ausnahmsweise kann im gegenseitigen Einverständnis auf die Probezeit verzichtet werden.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf das Ende einer Arbeitswoche gekündigt werden.

13. Kündigung nach der Probezeit und Kündigungsschutz

Hat das Arbeitsverhältnis weniger als ein Jahr gedauert, so kann es unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat auf Ende eines Monats gekündigt werden.

Hat das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert, so kann es unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf Ende eines Monats gekündigt werden.

Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist eintreffen.

Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 OR bleibt vorbehalten. Der fristlosen Kündigung hat in der Regel eine schriftliche Verwarnung vorauszugehen.

Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Arbeitszeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistung und ihr Verhalten ausspricht. Auf besonderes Verlangen hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken. Die Securitrans AG darf das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit nicht kündigen:

- a) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft;
- b) während Mitarbeitende schweizerischen obligatorischen Militär-, Zivil- oder Zivildienst leisten, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage gedauert hat, während vier Wochen vorher und nachher;
- c) während Mitarbeitende mit Zustimmung der Securitrans AG an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen;
- d) während der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, im zweiten Dienstjahr während 90 Tagen und ab dem dritten Dienstjahr solange die Taggeldversicherungen für den Arbeitnehmenden Taggeldleistungen erbringen.

14. Pensionierung

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit dem Erreichen des Anspruchs auf eine AHV-Altersrente oder mit der vorzeitigen Pensionierung in Folge Invalidität. Der flexible Altersrücktritt bleibt vorbehalten.

15. Gleichstellung von Frau und Mann

Die Securitrans AG verpflichtet sich zur aktiven Umsetzung der faktischen Gleichstellung, insbesondere bei der Anstellung, der Einreihung von Stellen, der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, der Entlohnung, der Personalentwicklung und der Beförderung. Auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden mit Familien- und Betreuungspflichten ist speziell Rücksicht zu nehmen.

16. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Securitrans AG trifft in allen Bereichen die nötigen Massnahmen zum Schutz von Leben und Gesundheit der Mitarbeitenden.

Die Securitrans AG gestaltet ihre Arbeitsprozesse zweckmässig, um Arbeitsunfälle, Krankheiten und übermässig starke Beanspruchung der Mitarbeitenden zu verhindern.

17. Persönlichkeits- und Datenschutz

Die Vertragsparteien tolerieren keine Form von Angriffen auf die soziale, berufliche und persönliche Integrität wie insbesondere Mobbing und sexuelle Belästigung. Sie verpflichten sich gegenseitig, Verfehlungen durch korrektes Auftreten zu verhindern und gegenseitigen Respekt und Achtung vor der Persönlichkeit des/der anderen aktiv zu fördern.

Der Datenschutz der Mitarbeitenden ist gewährleistet.

18. Weiterbildung

Die Securitrans AG betrachtet die Förderung und Weiterbildung der Mitarbeitenden als wichtige Aufgabe.

Die Securitrans AG unterstützt die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden finanziell und/oder mit Zeit je nach Interessenlage der Unternehmung.

19. Allgemeine Pflichten der Mitarbeitenden

Die Mitarbeitenden haben die Interessen der Securitrans AG jederzeit zu wahren und sind insbesondere verpflichtet:

- a) die ihnen durch ihre Stellung überbundenen und von den Vorgesetzten übertragenen Arbeiten nach bestem Wissen und Gewissen sorgfältig und ordnungsgemäss zu verrichten;
- b) Mitarbeitende, die im Rahmen ihrer Funktion mitarbeiterbezogene Daten bearbeiten, verwenden oder aufbewahren, tragen für den Schutz dieser Daten die Verantwortung und sind verpflichtet, die nach Massgabe ihrer Möglichkeiten und Kompetenzen sachgerechten Massnahmen zur Gewährleistung des Datenschutzes zu treffen;
- c) das Berufs-, Geschäfts- und Amtsgeheimnis zu wahren. Die Pflicht zur Geheimniswahrung und die Schweigepflicht bleiben auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen. Die Schweigepflicht besteht auch gegenüber Medien sowie gegenüber Mitarbeitenden der Securitrans AG und den Mutterhäusern;
- d) die Securitrans AG über bevorstehende Gerichtstermine zu informieren, sofern sie die Wahrnehmung der beruflichen Tätigkeit betreffen.

Nebenbeschäftigungen mit Erwerbscharakter sind bewilligungspflichtig. Gesuch und Bewilligung bedürfen der Schriftform.

Die Bewilligung wird durch die Geschäftsleitung erteilt, wenn:

- a) die Interessen der Nebenbeschäftigung nicht mit denjenigen der Securitrans AG kollidieren;

- b) der geordnete Betrieb gewährleistet ist;
- c) die Arbeitsleistung für die Securitrans AG nicht leidet.

Vor der Übernahme eines öffentlichen Amtes informiert der/die Mitarbeitende die Securitrans AG. Das öffentliche Amt muss mit der zu erbringenden Arbeitsleistung vereinbart werden können.

20. Dienstkleider und Ausrüstung

Den uniformierten Mitarbeitenden werden zur Ausübung des Dienstes auf Kosten der Firma die Dienstkleider (Uniform) und die benötigte Ausrüstung zur Verfügung gestellt. Der sorgfältige Unterhalt der Dienstkleider ist Sache der Mitarbeitenden.

Beim Austritt aus der Firma ist die komplette Ausrüstung und die Uniform in gut gereinigtem Zustand zurück zu geben.

21. Arbeitszeit und Ferien

21.1 Rechtsgrundlagen

Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und die weiteren gesetzlichen Bestimmungen sind einzuhalten. Vereinbarte Abweichungen sind im GAV enthalten.

21.2 Jahresarbeitszeit

Die Jahresarbeitszeit beträgt 2050 Stunden, in einem Schaltjahr beträgt sie 2058.1 Stunden.

Die darin eingeschlossene Feriengutschrift beträgt 8.1 Stunden pro bezogenen Ferientag. Für Teilzeit-Mitarbeitende richtet sich die Jahresarbeitszeit nach dem entsprechenden Beschäftigungsgrad.

Bei Ein- und Austritten wird die Jahresarbeitszeit anteilsweise nach Tagen berechnet. Formel:

vereinbarte Jahresarbeitszeit x Anzahl Anwesenheitstage : 365 bzw. 366.

21.3 Arbeitszeit

Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter für die Securitrans AG tätig ist. Darunter fallen ausserdem:

- a) bezahlte Pausen;
- b) Zeitzuschläge;
- c) Arzt- und Gerichtstermine, die in direktem Zusammenhang mit einem Ereignis bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit stehen;
- d) Wegzeiten für die Arbeit ausserhalb des normalen Arbeitsortes über 30 Minuten pro Arbeitstag ab Arbeitsort oder Wohnort, falls letzterer dem Einsatzort näher liegt.

21.4 Zeitzuschlag

Um der Nachtarbeit (23.00-06.00 Uhr) und Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit (06.00-23.00 Uhr) Rechnung zu tragen, wird ein Zeitzuschlag von 10% für Arbeiten, die in diese Zeiträume fallen, gewährt. Dieser Zeitzuschlag fliesst in ein separates Konto ein und kann nach gemeinsamer Absprache als zusätzliche freie Tage bezogen werden. Unterzeit im Jahresarbeitszeitkonto am Ende der Abrechnungsperiode wird mit dem Zeitzuschlagskonto bis auf Null ausgeglichen.

21.5 Pausen

Die Arbeit ist durch bezahlte Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

- a) eine Viertelstunde bei einer täglichen ununterbrochenen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;
- b) eine halbe Stunde bei einer täglichen ununterbrochenen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;
- c) eine volle Stunde bei einer täglichen ununterbrochenen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden. Pausen von mehr als einer halben Stunde dürfen aufgeteilt werden.

Die Pause gilt als Arbeitszeit und wird bezahlt, da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Arbeitsbereitschaft nicht aufgeben. Die Pause ist so zu beziehen, dass die Dienstauführung sichergestellt werden kann.

21.6 Mehrzeit/Unterzeit

Sofern die Jahresarbeitszeit in Einzelfällen auf Anordnung der Firma von der jährlichen Grundlage abweicht, wird sie bis spätestens am Ende der Abrechnungsperiode durch zusätzliche Freizeit oder zusätzliche Arbeitszeit kompensiert. Per Ende der Abrechnungsperiode darf die Mehr- bzw. Unterzeit, die auf die nächste Jahresarbeitszeit übertragen wird, höchstens plus 120 Stunden bzw. minus 30 Stunden betragen. Ist die Kompensation nicht möglich, so kann sie in gegenseitigem Einvernehmen gemäss den Stundenansätzen des Lohnreglements zu 125% vergütet werden. Ein Anspruch auf Auszahlung besteht nicht.

Das Zeitkonto wird monatlich durch die Einteilenden überprüft, bekanntgegeben und nötigenfalls bereinigt.

21.7 Überzeit

Wird die täglich vorgeschriebene oder vereinbarte Arbeitszeit aus unternehmerischen Gründen um mehr als 30 Minuten überschritten, so gelten die ersten 30 Minuten als Arbeitszeit und die darüber hinausgehende Arbeitszeit als Überzeit. Kein Anspruch auf Überzeit besteht bei der Verschiebung von freien Tagen und bei rechtzeitig (24-Stunden Regel) angekündigten Dienständerungen.

Überzeitguthaben werden am Ende jedes Monats ausgewiesen. Sie sind innerhalb der jährlichen Abrechnungsperiode durch Freizeit von gleicher

Dauer auszugleichen. Ist die Kompensation innert dieser Frist nicht möglich, so kann in gegenseitigem Einvernehmen zu den Stundenansätzen von 125% Barvergütung geleistet werden.

Formel: Massgebender jährlicher Verdienst x 1.25, dividiert durch die gewählte Jahresarbeitszeit.

Unterzeit im Jahresarbeitszeitkonto am Ende der Abrechnungsperiode wird mit dem Überzeitkonto bis auf Null ausgeglichen.

21.8 Kurzfristige Änderungen in der Diensteinteilung

Wird die Arbeitsschicht später als 24 Stunden vor Arbeitsbeginn oder während der Arbeit geändert, wird mindestens die Arbeitszeit der ursprünglichen zugeteilten Arbeitsschicht angerechnet.

21.9 Freie Tage

Es besteht Anspruch auf jährlich 112 freie Tage. Diese setzen sich zusammen aus der Abgeltung von 52 Sonntagen, 52 Samstagen und 8 Feiertagen (die 9 gesetzlichen Feiertage abzüglich 1 Feiertag, der durchschnittlich jährlich mindestens auf einen Sonntag oder Samstag fällt).

Kann die vertraglich vereinbarte Jahresarbeitszeit aus lokalen Organisationsgründen oder infolge der persönlichen Verfügbarkeit des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin nicht erreicht werden, so kann als letzte Möglichkeit vorübergehend der jährliche Freitageanspruch von 112 Tagen mit schriftlichem Einverständnis der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters bis auf ein Minimum von 90 Tagen reduziert werden.

Zusätzliche freie Tage ergeben sich allenfalls durch die Zeitzuschläge gemäss Ziff. 21.4.

Die Einteilung der freien Tage erfolgt durch die Firma im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen. Dabei ist zu beachten, dass mindestens 20 freie Sonn- und Feiertage im Kalenderjahr zu gewähren sind.

Bei der Führung der Diensteinteilung ist darauf zu achten, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter die Einteilung der freien Tage in der Regel zwei Wochen im Voraus kennt. Müssen Einzelfreitage zugeteilt werden, sollen diese einen Zeitraum von 24 Stunden umfassen. Wenn von diesen Grundsätzen ausnahmsweise abgewichen oder ein freier Tag verschoben werden muss, wird dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin eine begründete Mitteilung gemacht. Nach Möglichkeit werden die Bedürfnisse der Mitarbeitenden berücksichtigt.

Bei Ein- und Austritt besteht ein der Anstellungsdauer entsprechender Teilanspruch an freien Tagen.

Formel: Anzahl freie Tage x Anzahl Anwesenheitstage : 365 bzw. 366

Bei Krankheit, Unfall, Militärdienst und Mutterschaftsurlaub werden 8.1 Stunden pro Abwesenheitstag angerechnet. Die Abwesenheiten bis und mit 5 Tagen werden nicht gekürzt. Bei Abwesenheiten von 6 und mehr Tagen aber wird für die gesamte Abwesenheitsdauer gekürzt.

Formel: Anzahl freie Tage x Anzahl Abwesenheitstage : 365 bzw. 366

Pro gekürzten freien Tag werden im persönlichen Zeitkonto 8.1 Stunden abgezogen.

Ferien

21.10

In jedem Kalenderjahr besteht Anspruch auf Ferien von:

- a) 20 Arbeitstage (4 Wochen);
- b) 25 Arbeitstage (5 Wochen) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird;
- c) 25 Arbeitstage (5 Wochen) ab dem 15. Dienstjahr;
- d) 25 Arbeitstage (5 Wochen) ab dem 10. Dienstjahr und mit dem Kalenderjahr, in dem das 40. Altersjahr vollendet wird;
- e) 25 Arbeitstage (5 Wochen) ab dem 5. Dienstjahr und mit dem Kalenderjahr, in dem das 45. Altersjahr vollendet wird;
- f) 30 Arbeitstage (6 Wochen) ab dem 10. Dienstjahr und mit dem Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird.

Die für die Ferien massgebenden Dienstjahre bzw. Altersjahre richten sich nach dem Kalenderjahr. Bei Arbeitsaufnahme vor dem 1. Juli wird das Eintrittsjahr als erstes Dienstjahr, bzw. bei Geburtstag vor dem 1. Juli das Altersjahr angerechnet.

Der Ferienanspruch bei Arbeitseintritt oder -austritt im Laufe des Kalenderjahres ist im Verhältnis zur Arbeitszeit wie folgt zu berechnen:

Anzahl Ferientage (Jahresanspruch) x Anwesenheit in Kalendertagen, dividiert durch 365 bzw. 366.

Zuviel bezogene Ferien werden bei Austritt verrechnet.

Bei Arbeitsaussetzungen werden die Ferien wie folgt gekürzt:

Anzahl Ferientage x Abwesenheit in Kalendertagen, dividiert durch 365 bzw. 366. Bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall oder obligatorischem Dienst fallen die ersten 90 Tage ausser Betracht.

Ferien, die ausnahmsweise nicht bezogen werden können, werden auf das folgende Jahr übertragen.

Gewährung von Urlaub

21.11

Zusätzlich zu den ordentlichen freien Tagen werden Urlaubstage gewährt.

Diese werden zu 8.1 Stunden pro Abwesenheitstag angerechnet:

- a) 3 Arbeitstage
bei Heirat der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters
- b) 3 Arbeitstage (inkl. Nachgewährung)
beim Verlust des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, der Kinder, Eltern der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters;
- c) 1 Arbeitstag
beim Verlust von Geschwistern, Grosseltern oder Schwiegereltern der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters;
- d) 5 Arbeitstage
bei der Geburt eigener Kinder;

- e) 1 Arbeitstag
bei Eheschliessung eigener Kinder;
- f) 2 Arbeitstage (maximal einmal pro Kalenderjahr)
bei Wohnungswechsel der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters;
- g) maximal 1 Arbeitstag
bei Inspektionen sowie Fassen und Abgabe von militärischen Ausrüstungen;
- h) maximal 3 Arbeitstage
für die Pflege naher Angehöriger (inklusive Lebenspartner/in), sofern die Pflege nicht anders organisiert werden kann und nicht auf Feiertage oder Ferien fällt;
- i) 5 Arbeitstage während der gesamten Laufdauer des GAV für gewerkschaftlichen Bildungsurlaub.

Für die Teilnahme an termingebundenen Anlässen, insbesondere Hochzeitsfeiern, schweizerischen gewerkschaftlichen Tagungen und Bildungskursen etc. besteht ein Anspruch auf Zuteilung der erforderlichen Freizeit im Rahmen der ordentlichen freien Tage.

Über die Gewährung von unbezahltem Urlaub entscheidet die Arbeitgeberin.

22. Lohn und Zulagen

22.1 Zusammensetzung

Der Lohn setzt sich aus dem Basislohn, dem Erfahrungsteil und dem Leistungsbonus zusammen und wird in 13 Teilen ausbezahlt.

Der Anfangslohn wird festgesetzt aus der Summe des Basislohns aufgrund der Funktion und dem Erfahrungsteil gemäss der Tabelle Erfahrungsteil.

22.2 Basislohn

Der Basislohn berücksichtigt die Funktion und die nutzbare Ausbildungserfahrung des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin.

Jede Tätigkeit wird einer Funktionskette zugeteilt, die wiederum in drei Funktionsstufen aufgeteilt wird. Diese Funktionsstufen bezeichnen Mitarbeitende:

- a) im Einstieg;
- b) mit Zusatzausbildung;
- c) mit der Übernahme von Zusatzaufgaben.

Der Aufstieg ist jederzeit auf den 1. des folgenden Monats möglich. Der Abstieg ist auch innerhalb der Funktionskette in eine tiefere Funktionsstufe möglich, falls die Zusatzfunktion nicht mehr ausgeführt wird, die Anforderungen nicht mehr erfüllt werden oder betriebliche Gründe dies erfordern. Für die Rückstufung ist die ordentliche Kündigungsfrist einzuhalten.

Die Funktionsstufen und die Funktionsketten werden im Anhang geregelt. Die entsprechenden Lohntabellen sind integrierender Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages.

22.3 Erfahrungsteil

Mit dem Erfahrungsteil wird der Zuwachs an Erfahrung aufgrund des Lebensalters honoriert.

Die Lebenserfahrung ergibt den Anstieg des Erfahrungsteils. Der Anstieg erfolgt auf den 1.1. des Jahres, in dem das entsprechende Altersjahr erreicht wird. Tabelle:

Alter	in % vom Basislohn
25	3,5 %
27	6,5 %
29	9,0 %
31	11,0 %
33	12,5 %
35	13,5 %

22.4 Leistungsbonus

Zur Honorierung der individuellen Leistung wird ein Leistungsbonus ausbezahlt.

Der Leistungsbonus wird im kommenden Jahr ausbezahlt und basiert auf der Leistungsbeurteilung des aktuellen Jahres. Die Kriterien für die Leistungsboni und das Vorgehen werden in einem separaten Reglement festgelegt. Je Mitarbeiter/in können maximal 7.5% des Basislohns als Leistungsbonus ausbezahlt werden.

Der Leistungsbonus wird frühestens ab dem 2. Dienstjahr ausbezahlt.

Die Leistungsboni werden pro Organisationseinheit den Geschäftsbereichen zur Verfügung gestellt. Der Anteil der Leistungsboni wird in Prozenten der Basislöhne an den jährlichen Lohnverhandlungen festgelegt.

23. Lohnfortzahlung

Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls wird den Mitarbeitenden in ungekündigtem Anstellungsverhältnis nach Abschluss der Probezeit und längstens bis zur Pensionierung eine Lohnfortzahlung von zwei Jahren gewährt.

Die Lohnfortzahlung umfasst während des ersten Jahres der Arbeitsverhinderung 100% und während des zweiten Jahres 90% des Lohnes. Teilarbeitsleistungen verlängern die Anspruchsfrist nicht.

Bei Berufsunfall und Berufskrankheit werden auch im zweiten Jahr der Arbeitsverhinderung 100% des Lohnes ausgerichtet.

Die Taggelder der Krankentaggeldversicherung, der Unfallversicherung, der eidgenössischen Invalidenversicherung, der Pensionskasse und der Militärversicherung werden den Lohnzahlungen angerechnet.

Der Lohnanspruch besteht nur insofern, als nicht Dritte für den Erwerbsausfall aufzukommen haben. Bei Arbeitsunfähigkeit, für die kein Anspruch auf Lohnzahlung gemäss Abs. 1 oder auf Leistung eines Dritten besteht, wird das Taggeld gemäss den Bestimmungen der Krankentaggeld- und der Unfallversicherung ausgerichtet (90% des Lohnes).

Jede Arbeitsunfähigkeit ist den Vorgesetzten unmittelbar zu melden. Sie können die Vorlage eines Arzteugnisses sowie den Besuch beim Vertrauensarzt verlangen.

Bei Arbeitsverhinderung durch obligatorischen Militärdienst, worunter jeder Dienst in Armee, Zivildienst und Zivilschutz gilt, wird folgende Lohnzahlung im Kalenderjahr ausgerichtet:

- a) während der Rekrutenschule und dem Zivildienst, soweit dieser der Rekrutenschule gleichgestellt ist, 50 % des Lohnes. Bei Verheirateten und Ledigen mit Unterstützungspflicht beträgt der Lohnanspruch 90 %;
- b) während Beförderungsdiensten 50 % des Lohnes. Bei Verheirateten und Ledigen mit Unterstützungspflicht beträgt der Lohnanspruch 90 %;
- c) während den übrigen obligatorischen Diensten 100 % des Lohnes.

Die Entschädigung der Erwerbsersatzordnung fällt dem Arbeitgeber zu. Der Lohnanspruch nach Absatz 1 besteht nur, wenn die EO-Meldekarte vorgelegt wird.

Die hier enthaltene vertragliche Regelung der Ansprüche bei Arbeitsverhinderung ersetzt die Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 324a OR.

Diese freiwillige Lohnzahlung wird unter der Bedingung geleistet, dass das Arbeitsverhältnis nach dem Militärdienst mindestens 1 Jahr fortgesetzt wird.

24. Unfall- und Krankentaggeldversicherung

Für die obligatorische Unfallversicherung gehen die Prämien der Berufsunfallversicherung zu Lasten der Securitrans AG. Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung gehen zu 2/3 zu Lasten der Mitarbeitenden und zu 1/3 zu Lasten der Securitrans AG.

Die Securitrans AG schliesst eine Krankentaggeldversicherung nach Versicherungsvertragsgesetz (VVG) ab. Die Prämien für Krankentaggeldversicherung werden je zur Hälfte von der Securitrans AG und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern übernommen. Die Versicherungspolice kann durch die Mitarbeitenden eingesehen werden.

25 Mutterschaft

Bei Mutterschaft hat die Mitarbeiterin Anspruch auf einen Urlaub von 16 Wochen. Grundlage bildet das Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz, EOG).

Wird ein Kind nach dem sechsten Schwangerschaftsmonat tot geboren, hat die Mutter Anspruch auf zwei Monate bezahlten Urlaub

26. Familienzulagen

Die Familienzulagen richten sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen (FamZG).

Bei der Securitrans AG gelten für die Kinder- und Ausbildungszulagen folgende Mindestansätze:

- a) für ein zulageberechtigtes Kind CHF 320.-- pro Monat, sofern der kantonale Ansatz nicht höher liegt;
- b) für jedes weitere zulageberechtigte Kind CHF 200.-- pro Monat, sofern der kantonale Ansatz nicht höher liegt.

27. Pensionskasse und Sparkasse

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Mitglieder der Pensions- und Sparkasse der Securitas AG.

Das Reglement wird den Mitarbeitenden persönlich abgegeben.

28. Treueprämie

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält eine Treueprämie in folgendem Umfang:

- a) nach Ablauf von 7 und 15 Anstellungsjahren eine Prämie im Wert von je 1/48 des Jahreslohnes;
- b) nach Ablauf von 20 Anstellungsjahren eine Prämie im Wert von 1/24 des Jahreslohnes;
- c) nach je weiteren 5 Anstellungsjahren 1/12 des Jahreslohnes.

Als Jahreslohn gelten der ausbezahlte Basislohn und der Erfahrungsteil des vorangegangenen Jahres.

Die Treueprämie kann ganz oder teilweise in Form von Freizeit bezogen werden.

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses besteht kein Anspruch auf eine anteilmässige Treueprämie.

29. Lohnnachgenuss

Beim Tode einer/s Mitarbeitenden ist der Lohn für den ganzen Monat, in den der Sterbetag fällt, auszuführen.

Beim Hinscheiden eines aktiven Betriebsangehörigen wird dessen Ehegatte oder dessen Kinder unter 20 Jahren je nach Dienstdauer ein Lohnnachgenuss gewährt unter Anrechnung allfälliger Versicherungs- oder Pensionskassenansprüche. Beim Fehlen dieser Hinterlassenen erhalten Personen, denen gegenüber der Verstorbene eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, den Lohnnachgenuss. Dieser Nachgenuss beträgt:

- a) bis zu 5 Dienstjahren
1 Monatslohn
- b) nach mehr als 5 bis und mit 20 Dienstjahren
2 Monatslöhne
- c) nach mehr als 20 Dienstjahren
3 Monatslöhne

Der Lohnnachgenuss kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers abgetreten oder verpfändet werden.

30. Mitwirkung

Die Mitarbeitenden können den Anspruch auf die Informations- und Mitspracherechte gemäss Mitwirkungsgesetz geltend machen. Für die Bestellung einer Mitarbeitendenvertretung sind die einschlägigen Bestimmungen des Mitwirkungsgesetzes massgebend.

31. Fahrvergünstigung für das Personal

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf die Fahrvergünstigung für das Personal (FVP) analog den Bestimmungen der SBB AG.

Für den Bereich Rottenverstärkung gelten die Bestimmungen gemäss Anhang II.

32. Anhänge und Reglemente

Folgende Anhänge bilden integrierende Bestandteile des GAV:

Anhang I:	Baustellensicherheit
Anhang II:	Rottenverstärkung
Anhang III:	Objektschutz
Anhang IV:	Funktionsketten
Anhang V:	Mitarbeitende im Stundenlohn

Folgende Reglemente gelten als integrierende Bestandteile des Arbeitsverhältnisses und werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern persönlich abgegeben:

- Pensionskasse
- Leistungsbonus
- Personalkommission
- FVP
- Richtlinie Aus- und Weiterbildung

33. Übertretende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Für übertretende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SBB AG und der Securitas AG gelten folgende Regelungen:

33.1 Dienstjahre

Die Dienstjahre werden inklusive der Lehrzeit in den Mutterhäusern für folgende Ansprüche angerechnet:

- a) Ferienanspruch;
- b) Treueprämie;
- c) Lohnfortzahlung.

33.2 Weiterbildungsvereinbarungen

Die bestehenden Weiterbildungsvereinbarungen werden übernommen und sind bis zur gegenseitigen Erfüllung weiterzuführen.

34. Inkrafttreten, Geltungsdauer und Kündigung des GAV

Dieser GAV tritt auf den 1.1.2012 in Kraft und gilt bis am 31.12.2015. Wird er nicht 6 Monate vor Ablauf schriftlich gekündigt, so verlängert er sich jeweils um ein weiteres Jahr.

Für die Securitrans AG

Martin Graf, Geschäftsführer
Andreas Feuz, Leiter Personal

Für die Gewerkschaft des Verkehrspersonals (SEV)

Barbara Spalinger, Vizepräsidentin
Ahmet Kastrati, Präsident Sektion Securitrans

Für transfair

Chiara Simoneschi-Cortesi, Präsidentin
Hanspeter Hofer, Leiter Branche Öffentlicher Verkehr

Bern, 1.1.2012

Tabelle für die Festlegung der Funktionsstufe

Baustellensicherheit	a	b	c
Sicherheitswärter/in	Grundkurs für private SiWä der SBB erfolgreich absolviert	Sicherheitschef/in Privat oder Elektrospezialist/in oder Mind. 3 Jahre in Funktion und gute Qualifikation ¹	Sicherheitschef/in SBB oder Hauptsicherheitswärter/in (Kordinator auf Baustelle) mit regelmässigem Einsatz von 100 Arbeitstagen/Jahr
Gruppenleiter/in	Entsprechende Berufserfahrung oder Qualifiziert für die Funktion	Überdurchschnittliche Qualifikation ² in der Ausübung der Funktion	Ablösungen als Stv/in Leiter/in Region oder sehr gute Qualifikation in der Ausübung der Funktion
Stv/in Leiter/in Region	Aktiv eingesetzt in der Funktion	Überdurchschnittliche Qualifikation ² in der Ausübung der Funktion	Wahrnehmen der Funktion Regionalleiter/in ad interim
Triebfahrzeug-führende	a	b	c
Triebfahrzeug-führende (Begleiter) Ai40	Grundausbildung erfolgreich absolviert	Überdurchschnittliche Qualifikation ² in der Ausübung der Funktion und mind. 2 Jahre in Funktion	Mind. 4 Jahre in Funktion und gute Qualifikation ¹
Triebfahrzeug-führende A40	Grundausbildung erfolgreich absolviert	Überdurchschnittliche Qualifikation ² in der Ausübung der Funktion und mind. 2 Jahre in Funktion	Mind. 4 Jahre in Funktion und gute Qualifikation ¹
Triebfahrzeug-führende Ai	Grundausbildung erfolgreich absolviert	Überdurchschnittliche Qualifikation ² in der Ausübung der Funktion und mind. 2 Jahre in Funktion	Mind. 4 Jahre in Funktion und gute Qualifikation ¹
Triebfahrzeug-führende A	Grundausbildung erfolgreich absolviert	Überdurchschnittliche Qualifikation ² in der Ausübung der Funktion und mind. 2 Jahre in Funktion	Mind. 4 Jahre in Funktion und gute Qualifikation ¹ oder Instruktorentätigkeit
Triebfahrzeug-führende Bi	Grundausbildung erfolgreich absolviert	Überdurchschnittliche Qualifikation ² in der Ausübung der Funktion und mind. 2 Jahre in Funktion	Mind. 4 Jahre in Funktion und gute Qualifikation ¹
Triebfahrzeug-führende B100	Grundausbildung erfolgreich absolviert	Überdurchschnittliche Qualifikation ² in der Ausübung der Funktion und mind. 2 Jahre in Funktion	Mind. 4 Jahre in Funktion und gute Qualifikation ¹ oder Instruktorentätigkeit

¹ Der Wert der Personalbeurteilung liegt zwischen 1,9 und 2,3.² Der Wert der Personalbeurteilung liegt über dem Durchschnittswert der Region.

Nacharbeit sowie Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Es besteht ein Anspruch auf eine Zulage von CHF 6.-- pro Arbeitsstunde
- für Nacharbeit von 20.00 bis 06.00 Uhr (samstags ab 18.00 Uhr)
- an Sonntagen von 06.00 bis 20.00 Uhr
- an Feiertagen von 00.00 bis 24.00 Uhr.

Tunnelarbeit

Für die Erschwernisse bei Tunnelarbeit wird zusätzlich eine Vergütung von CHF 8.-- pro Arbeitsstunde ausgerichtet.

Bereitschaftsdienst und Pikettdienst

Die Zulagen für Bereitschaftsdienst und Pikettdienst werden in separaten Vereinbarungen mit den Sozialpartnern festgehalten.

Verpflegung

Für die Verpflegung wird pro Einsatz eine Entschädigung von CHF 20.-- ausgerichtet. Es wird maximal eine Entschädigung pro Arbeitstag ausgerichtet. Bei der Möglichkeit der Benützung einer Rottenküche oder eines Personalrestaurants beträgt die Entschädigung CHF 10.--. Wird die Mahlzeit bezahlt, entfällt die Vergütung.

Tabelle für die Festlegung der Funktionsstufe

Rottenverstärkung	a	b	c
Bauarbeiter/in ohne Fachkenntnisse C	Eignung für die Ausübung der Funktion	Überdurchschnittliche Qualifikation in der Ausübung der Funktion und mind. 2 Jahre in Funktion	Sehr gute Qualifikation in der Ausübung der Funktion und mind. 4 Jahre in Funktion
Bauarbeiter/in mit Fachkenntnissen B	Eignung für die Ausübung der Funktion mit entsprechenden Qualifikationen	Überdurchschnittliche Qualifikation in der Ausübung der Funktion und mind. 2 Jahre in Funktion	Überdurchschnittliche Qualifikation in der Ausübung der Funktion und mind. 4 Jahre in Funktion
Bau-Facharbeiter/in A	Eignung für die Ausübung der Funktion mit entsprechendem Abschluss SVK	Überdurchschnittliche Qualifikation in der Ausübung der Funktion und mind. 2 Jahre in Funktion	Überdurchschnittliche Qualifikation in der Ausübung der Funktion und mind. 4 Jahre in Funktion
Gelernte/r Bau-Facharbeiter/in Q	Abgeschlossene Berufslehre	Nach einem Jahr in Funktion	Nach 2 Jahren in Funktion oder Ablösungen als Vorarbeiter/in
Vorarbeiter/in V	Abgeschlossene Berufsausbildung Anerkennung SVK als Vorarbeiter	Überdurchschnittliche Qualifikation in der Ausübung der Funktion und mind. 2 Jahre in Funktion	Überdurchschnittliche Qualifikation in der Ausübung der Funktion oder mind. 4 Jahre in Funktion oder Ablösungen als Polier

Basislöhne

Die Basislöhne richten sich nach dem Landesmantelvertrag für das Schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV).

Der Erfahrungsteil gemäss Ziff. 22.3 und der Leistungsbonus gemäss Ziff. 22.4 entfallen.

Nachtarbeit sowie Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Es besteht ein Anspruch auf eine Zulage von CHF 6.-- pro Arbeitsstunde

- für Nachtarbeit von 20.00 bis 06.00 Uhr (samstags ab 18.00 Uhr)

- an Sonntagen von 06.00 bis 20.00 Uhr

- an Feiertagen von 00.00 bis 24.00 Uhr

Tunnelarbeit

Für die Erschwernisse bei Tunnelarbeit wird zusätzlich eine Vergütung von CHF 15.-- pro Arbeitstag ausgerichtet.

Verpflegung

Für die Verpflegung wird pro Arbeitstag eine Entschädigung von CHF 14.50 ausgerichtet.

Bei der Möglichkeit der Benützung einer Rottenküche oder eines Personalrestaurants beträgt die Entschädigung CHF 10.-- . Wird die Mahlzeit durch den Auftraggeber bezahlt, entfällt die Vergütung.

Fahrvergünstigung

Mitarbeitende können vergünstigt Abonnemente zu Nettopreisen beziehen. Die Kosten werden monatlich mit dem Lohn verrechnet.

Tabelle für die Festlegung der Funktionsstufe

Objektschutz	a	b	c
Objektschützer/in	Mindestalter 20 und Abgeschlossene Berufsbildung und Führerausweis	Eidg. Fachausweis für Sicherheit und Bewachung (FSB) oder Ausbildner/in oder Instruktor/in oder 2 Jahre in Funktion und überdurchschnittliche Qualifikation ¹	Ablöser als Operateur/in oder 4 Jahre in Funktion und sehr gute Qualifikation oder FSB und Ausbildner/in oder FSB und Instruktor/in
Operateur/in	gute PC-Kenntnisse und gute Objektkenntnisse und gute Rechtschreibung	FSB oder Ausbildner/in oder Instruktor/in oder 2 Jahre in Funktion und überdurchschnittliche Qualifikation	FSB und Ausbildner/in oder FSB und Instruktor/in oder 4 Jahre in Funktion und überdurchschnittliche Qualifikation
Gruppenleiter/in	FSB (im ersten Jahr) und Führungsschulung (im ersten Jahr)	Ausbildner/in oder Instruktor/in oder 2 Jahre in Funktion und überdurchschnittliche Qualifikation	4 Jahre in Funktion und überdurchschnittliche Qualifikation
Stv/in Leiter/in Region	FSB (im ersten Jahr) und Führungsschulung (im ersten Jahr)	Ausbildner/in oder Instruktor/in oder 2 Jahre in Funktion und überdurchschnittliche Qualifikation	4 Jahre in Funktion und überdurchschnittliche Qualifikation

¹ Der Wert der Personalbeurteilung liegt über dem Durchschnittswert der Region.

Funktionsketten	Zone	11	12	13	14	15
-----------------	------	----	----	----	----	----

Rottenverstärkung

Bauarbeiter/in ohne Fachkenntnisse C	Rot															
	Blau	a	b	c												
	Grün															
Bauarbeiter/in mit Fachkenntnissen B	Rot															
	Blau				a	b	c									
	Grün															
Bau-Facharbeiter/in A	Rot															
	Blau							a	b	c						
	Grün															
Gelernte/r Bau-Facharbeiter/in Q	Rot															
	Blau									a	b	c				
	Grün															
Vorarbeiter/in V	Rot															
	Blau													a	b	c
	Grün															

Funktionsketten	21	22	23	24
-----------------	----	----	----	----

Objektschutz

Objektschützer/in	a	b	c													
Operateur/in				a	b	c										
Gruppenleiter/in							a	b	c							
Stv/in Leiter/in Region										a	b	c				

Funktionsketten	31	32	33
-----------------	----	----	----

Baustellensicherheit

Sicherheitswärter/in	a	b	c													
Gruppenleiter/in				a	b	c										
Stv/in Leiter/in Region							a	b	c							

Funktionsketten	41	42	43	44	45	46
-----------------	----	----	----	----	----	----

Triebfahrzeugführende

Ai40	a	b	c													
A40				a	b	c										
Ai							a	b	c							
A										a	b	c				
Bi													a	b	c	
B100																a b c

Die Lohn Tabellen werden separat geführt und sind integrierender Bestandteil des Gesamt arbeitsvertrages. Änderungen erfolgen nur mit Zustimmung durch die Sozialpartner.

I Geltungsbereich

Dieser Anhang gilt für die im Stundenlohn angestellten Mitarbeitenden der Bereiche Baustellensicherheit und Objektschutz. Sobald sie im Durchschnitt der letzten 6 Monate mehr als 100 Stunden pro Monat gearbeitet haben, unterstehen sie dem Gesamtarbeitsvertrag, dass heisst, sie werden ab diesem Zeitpunkt auch im Monatslohn entschädigt.

II Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis ist privatrechtlicher Natur. Es gelten die einschlägigen Bestimmungen von Artikel 319ff OR und jene des Arbeitsgesetzes und seinen Verordnungen.

III Kündigungsfristen

Für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird gegenseitig folgende Frist festgelegt:

1 Monat, auf Ende des Monats

Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist den Betroffenen zur Kenntnis gebracht werden.

Die fristlose Entlassung im Sinne von Artikel 337 OR bleibt vorbehalten.

IV Arbeitszeit

Als Arbeitszeit gilt die effektiv geleistete Dienstzeit. Darunter fallen ausserdem Wegzeiten für die Arbeit ausserhalb des normalen Arbeitsortes über 30 Minuten pro Arbeitstag ab Arbeitsort oder Wohnort, falls letzterer dem Einsatzort näher liegt.

Bei Vertragsabschluss wird eine durchschnittlich geplante Arbeitszeit pro Monat vereinbart. Muss von dieser vereinbarten Zeit abgewichen werden, so sind sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer verpflichtet, mindestens 1 Monat im voraus zu informieren.

V Ferien

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Stundenlohn wird eine Ferienentschädigung von 8.33% bzw. 10.64% gewährt.

Alle diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die während mehr als drei Monaten angestellt sind, müssen 4 Wochen Ferien pro Jahr beziehen, welche durch die Ferienentschädigung abgegolten sind. Die Ferien müssen mindes-

tens Zeitabschnitte von 2 zusammenhängenden Wochen und 2 Zeitabschnitte von 1 Woche beinhalten; eine der einwöchigen Ferienperioden kann aufgeteilt werden.

Die Ferien werden durch Securitrans festgelegt. Die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden soweit berücksichtigt, als sie mit den Interessen des Betriebs vereinbart werden können.

Bei Ein- und Austritt werden die Ferien anteilsweise gewährt.

VI Stundelöhne und weitere Entschädigungen

Die Stundelöhne der jeweiligen Funktionskategorie werden jährlich in einem Reglement festgelegt.

Sofern die Voraussetzungen erfüllt sind, haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf Reise-, Transport- und Verpflegungsentschädigung. Die Entschädigungen werden im Aufgebot festgelegt.

Eine Gratifikation wird entrichtet, wenn zwischen dem 1. November und 31. Oktober mehr als 600 Stunden geleistet werden. Es besteht kein Anspruch, wenn die Kündigung vor dem 1. Dezember beim Adressaten eingegangen ist. Die Gratifikation erreicht, sofern die oben erwähnten Bedingungen erfüllt sind, 5% des zwischen 1. Januar und 1. November erzielten, persönlichen Bruttolohns. Die Gratifikation wird Anfang Dezember ausbezahlt und ist sozialversicherungspflichtig.

VII Dienstkleider und Ausrüstung

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden zur Ausübung des Dienstes auf Kosten der Firma die Dienstkleider (Uniform) und die benötigte Ausrüstung zur Verfügung gestellt. Der sorgfältige Unterhalt der Dienstkleider, inklusive kleinere Reparaturen, ist Sache der Mitarbeitenden. Beim Austritt aus der Firma ist die komplette Ausrüstung und die Uniform in gut gereinigtem Zustand zurück zu geben. Der Arbeitgeber behält sich vor, in vernachlässigtem Zustand zurückgegebene Uniform- oder Ausrüstungsteile auf Kosten des Mitarbeiters instandstellen zu lassen.

VIII Aus- und Weiterbildung

Die Aus- und Weiterausbildung richtet sich nach Massgabe der Anforderungen an die Funktionen und die zu leistenden Aufgaben. Grundlage dazu bildet die Ziffer 18 des GAV.

IX Lohnfortzahlung bei Krankheit und Niederkunft

Für im Stundenlohn beschäftigtes Personal entsteht ein Anspruch auf Lohnzahlung bei Krankheit und Niederkunft nach Ablauf von 3 Monaten seit Beginn des Arbeitsvertrages

- a) für Mitarbeitende mit regelmässiger Beschäftigung, d.h. mit einer durchschnittlichen Arbeitsleistung von mindestens 12 Stunden pro Woche;
- b) für Mitarbeitende mit unregelmässiger Beschäftigung, bzw. mit regelmässiger Beschäftigung, die unter 12 Stunden pro Woche liegt, wenn die Krankheit auf einen geplanten Einsatz fällt.

Nach Abgabe eines Arzzeugnisses wird die Entschädigung wie folgt berechnet:

- Bei dauernder Arbeitsleistung gemäss a) besteht ein Lohnfortzahlungsanspruch gemäss der untenstehenden Skala. Die Lohnbasis bildet, vom Krankheitsbeginn an gerechnet, nach Möglichkeit der vergangenen 12 Monaten, mindestens der während den letzten 3 Monaten verdiente Löhne geteilt durch die Anzahl Arbeitstage;
- Bei unregelmässiger, bzw. regelmässiger aber 12 Stunden/Woche nicht erreichender Arbeitsleistung gemäss b) oder nachdem die Arbeitsleistung für mehr als 30 Tage unterbrochen ist, wird der entgangene Lohn entschädigt, wenn die Krankheit auf einen geplanten Einsatz fällt. Die Entschädigung darf den durch die untenstehende Skala entstehenden Rahmen nicht überschreiten.

Der maximale Lohnfortzahlungsanspruch kann der folgenden Tabelle entnommen werden:

1. Dienstjahr	3 Wochen
2. Dienstjahr	4 Wochen
3. + 4. Dienstjahr	9 Wochen
5. – 9. Dienstjahr	13 Wochen
10. – 14. Dienstjahr	17 Wochen
15. – 19. Dienstjahr	22 Wochen
20. – 24. Dienstjahr	26 Wochen
25. – 29. Dienstjahr	30 Wochen
30. – 34. Dienstjahr	33 Wochen
ab 35. Dienstjahr	39 Wochen

Bei wiederholten Abwesenheiten infolge Krankheit oder anderer Gründe gemäss Artikel 324a OR gilt die Lohnfortzahlung gemäss obiger Skala als maximale Entschädigung innerhalb eines Dienstjahres.

Jede Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Niederkunft ist dem Arbeitgeber unmittelbar zu melden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche einen Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit geltend machen wollen, haben innert 14 Tagen nach Krankheitsende einen Antrag auf Lohnfortzahlung an die Vorgesetzten zu stellen und dem Antrag ein Arztzeugnis beizulegen, aus welchem die Dauer der krankheitsbedingten Arbeitsverhinderung hervorgeht. Gegen Heilungskosten bei Krankheit ist das Personal durch den Arbeitgeber nicht versichert.

X Versicherungsschutz bei Unfall

Die Mitarbeitenden sind gegen Berufsunfälle, einschliesslich Unfälle auf dem direkten Weg von und zur Arbeit, durch den Arbeitgeber zu versichern. Die Prämien werden vollumfänglich durch den Arbeitgeber bezahlt.

Nichtberufsunfälle sind ebenfalls in die Versicherung eingeschlossen, wenn die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in den 3 Monaten vor dem Unfall 8 Stunden überschritten hat. Die Prämie wird zu 1/3 durch die Arbeitgeberin und zu 2/3 durch die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter bezahlt.

Die Mitarbeitenden sind berechtigt, die Versicherungspolice einzusehen.

Jede Arbeitsunfähigkeit infolge Unfalls ist dem Arbeitgeber unmittelbar zu melden.

XI Kinderzulagen

Sofern der Mitarbeitende Anspruch auf Kinderzulagen geltend machen kann, werden ihm diese Zulagen anteilmässig je nach geleisteten Stunden und entsprechend den kantonalen Bestimmungen ausbezahlt.

XII Berufliche Vorsorge

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keinen Hauptarbeitgeber haben und die die Voraussetzungen des BVG erfüllen, sind obligatorisch bei der Stiftung Pensions- und Sparkasse der Securitas AG versichert. Das versicherte Einkommen berechnet sich wie folgt:
AHV-pflichtiger Lohn minus Koordinationsabzug pro Monat. Die Beiträge werden vom Lohn abgezogen und auch vom Arbeitgeber in gleicher Höhe geleistet.

XIII Leumund und Auskunftspflicht

Die Arbeit im Sicherheitsdienst bedingt einen einwandfreien Leumund und geordnete finanzielle Verhältnisse. Es ist daher wichtig, dass keine vertrauensmindernden Vorstrafen vorhanden sind und dass der Mitarbeitende nicht straffällig wird. Diesbezügliche Vorkommnisse müssen dem Arbeitgeber unaufgefordert und sofort gemeldet werden.

Auszüge aus dem Betreibungsregister und aus dem Zentralstrafregister müssen von dem Mitarbeitenden periodisch vorgelegt werden. Die entsprechenden Kosten werden von der Arbeitgeberfirma übernommen.

Ein gravierender Verstoss gegen das Strafgesetz oder verschwiegene finanzielle Probleme können daher auch ein Grund für eine fristlose Entlassung sein. Der Verlust einer eventuell benötigten Bewilligung zur Berufsausübung gilt ebenfalls als Grund für eine fristlose Entlassung.

XIV Geheimhaltungspflicht

Der Mitarbeitende wird ganz besonders darauf aufmerksam gemacht, dass sowohl kraft des Gesetzes als auch des vorliegenden Vertrages die Verpflichtung auferlegt wird, Drittpersonen gegenüber absolute Verschwiegenheit auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu bewahren. Dies gilt namentlich sowohl für die Arbeitsmethoden, das Sicherheitskonzept und die Geschäfte des Arbeitgebers als auch für diejenigen der Kunden des Arbeitgebers.

XV Reglement

Das Reglement der Pensions- und Sparkasse Securitas AG wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern persönlich abgegeben.

