



Tannenstrasse 5
Postfach 1091
CH-9200 Gossau 2
Tel. 071 385 66 20
Fax 071 385 67 39

www.regiobus.ch
info@regiobus.ch

GESAMTARBEITSVERTRAG

zwischen

der **Regiobus**, Tannenstrasse 5, 9200 Gossau als Arbeitgeber

und

der **Gewerkschaft Christliches Verkehrspersonal (GCV), Neu: Transfair**

Zentralsekretariat, Karstlernstr. 9
8048 Zürich

1. ALLGEMEINES

Art. 1 Geltungsbereich

Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt für die Angestellten der Regiobus Gossau (REGO) 9200 Gossau

Art. 2 Probezeit

Der Anstellung geht eine Probezeit von 2 Monaten voraus. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten unter Beachtung einer Kündigungsfrist von wenigstens zwei Wochen auf Ende einer Arbeitswoche aufgelöst werden.

Art. 3 Anstellung

Die Anstellung ist dem Angestellten schriftlich unter gleichzeitiger Aushändigung des Gesamtarbeitsvertrages mitzuteilen. Das Anstellungsschreiben soll den Dienstort (Gossau oder Herisau), den Anfangslohn, den Zeitpunkt des Diensteintrittes, die Angaben betreffend der Pensionskasse und weitere, die Anstellung betreffende Mitteilungen enthalten, sofern sie nicht bereits durch den Gesamtarbeitsvertrag geregelt sind.

Art. 4 Kündigung, Zeugnis

Die Anstellung kann von beiden Seiten unter Beachtung einer dreimonatigen Kündigungsfrist aufgelöst werden. Die Kündigung hat auf Ende eines Monats zu erfolgen.

Sie muss auf Verlangen begründet werden.

Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht. Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

2. PFLICHTEN DES ANGESTELLTEN

Art. 5 Persönliche Dienstleistung

Der Angestellte ist ausschliesslich zur persönlichen Dienstleistung verpflichtet. Er hat seine gesamte Arbeitskraft der ihm übertragenen Aufgaben zu widmen.

Ist der Angestellte verhindert, seinen Dienst aufzunehmen oder fortzusetzen, so hat er dies sofort der Betriebsleitung unter Angabe der Gründe zu melden.



Art. 6 Nebenbeschäftigung

Nebenbeschäftigungen, die einen Erwerbszweck verfolgen oder die Gesundheit des Angestellten gefährden, insbesondere das Führen von Motorfahrzeugen, bedürfen einer Bewilligung der Betriebsleitung.

Art. 7 Meldepflicht

Änderungen der Personalien (Zivilstand, Familienverhältnisse, Wohnadresse) sind der Betriebsleitung unaufgefordert zu melden.

3. RECHTE DES ANGESTELLTEN

Art. 8 Arbeitszeit, Ferien, etc.

Die Arbeitszeit richtet sich nach dem Bundesgesetz über die Arbeit in Unternehmungen des öffentlichen Verkehrs (Arbeitszeitgesetz) und der dazugehörigen Verordnung. Die Dienst- und Ruheschicht sowie Pausen sind im Dienstplan enthalten. Für das Fahrpersonal hat die Arbeitszeit auch die Übernahme und Abgabe von Fahrzeugen, das Auftanken sowie andere Nebenarbeiten zu umfassen.

Überzeit ist in der Regel durch entsprechende Freizeit auszugleichen.

Eine allfällige Abgeltung richtet sich nach dem Arbeitszeitgesetz.

Art. 9 Urlaub ohne Anrechnung

Auf Gesuch hin werden dem Angestellten, ohne Anrechnung auf die ordentlichen Ruhetags- oder Ferienansprüche, gewährt:

-für die eigene Hochzeit	3 Tage
-bei der Hochzeit eines Kindes oder von Geschwistern	1 Tag
-beim Tod der Ehefrau, der Eltern oder eines Kindes	bis 3 Tage
-beim Tod eines andern Angehörigen, wenn er mit dem Angestellten in Hausgemeinschaft lebte	bis 3 Tage
-wenn er nicht mit diesem in Hausgemeinschaft lebte	1 Tag
-bei der Geburt eines Kindes	1 Tag oder 2 halbe Tage
-bei Wohnungsumzug	1 Tag
-für militärische Obliegenheiten und Zivildienst	die nötige Zeit
-Vorsprache bei Behörden	die nötige Zeit
-für die Teilnahme an Kongressen des Berufsverbandes, je ein Angestellter pro Jahr	2 Tage

Bezahlter Urlaub (Urlaub ohne Anrechnung) wird nur gewährt, wenn das Dienstversäumnis nicht in die Freizeit oder Ferien fällt. Davon ausgenommen sind der Urlaub für die eigene Hochzeit sowie für den Tod der Ehefrau, der Eltern oder eines Kindes oder eines anderen Angehörigen, wenn er mit dem Angestellten in Hausgemeinschaft lebte. Die letztgenannten Urlaubsgründe berechtigen zu einem Nachbezug von Ruhe-, Ausgleich- oder Ferientagen, wenn der Urlaub mit diesen zusammen fällt.

4. LOHNORDNUNG

Art.10 Lohn

Die Lohnordnung ist im Anhang I zum Gesamtarbeitsvertrag enthalten. Dieser Anhang bildet einen integrierenden Bestandteil dieses Gesamtarbeitsvertrages.

Der im Anhang I enthaltene Jahreslohn wird monatlich in 13 gleichen Teilbeträgen ausbezahlt.

Der im Anhang I enthaltene Jahreslohn wird monatlich in 13 gleichen Teilbeträgen



ausbezahlt. Die Auszahlung des 13. Teilbetrages (13, Monatslohn) erfolgt zusammen mit dem November-Lohn. Bei Ein- und Austritt während eines Kalenderjahres bemisst sich der Anspruch auf den 13. Monatslohn nach der Dauer des Dienstverhältnisses während des laufenden Jahres (pro Rata-Anspruch).

Art. 11 Teuerungsausgleich

Die Löhne gemäss Anhang I basieren auf dem Stand des Landesindex der Konsumentenpreise von 102,1 Punkten.

Die Löhne werden zu Beginn jedes Jahres der Teuerung angepasst. Es erfolgt jeweils der Ausgleich bis zum Stand des Landesindex der Konsumentenpreise per Ende des letzten Novembers.

Art. 12 Kinderzulagen

Die Kinderzulagen sind im Lohn nicht inbegriffen. Die Ausrichtung der Kinderzulagen erfolgt nach der Gesetzgebung des Kantons St. Gallen.

Art. 13 Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall

Dem Angestellten wird bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall die Besoldung ausgerichtet:

A: im 1. Dienstjahr während einem Monat zu 100%

B: Für jedes weitere Dienstjahr während einem Monat mehr, höchstens während 6 Monaten zu 100%

C: Nach Ablauf vorgenannter Fristen bis zu einer Gesamtabwesenheit von 2 Jahren zu 80%.

Ist die Krankheit oder der Unfall auf grobes Selbstverschulden zurückzuführen, kann der Verwaltungsrat die Besoldung nach freiem Ermessen kürzen oder entziehen. Dauert die Krankheit länger als 3 Tage, ist ein ärztliches Zeugnis vorzulegen.

Art. 14 Lohnzahlung bei Militärdienst

Während der Dauer des Militärdienstes in Friedenszeit hat der Angestellte Anspruch auf den vollen Lohn. Während der Rekrutenschule und Beförderungsdienst erhalten Verheiratete 80%, Ledige mit Unterstützungspflicht bis zu 70% und Ledige ohne Unterstützungspflicht 50% der Lohnzahlung. Die Erwerbsausfallentschädigung fällt dem Arbeitgeber zu, soweit sie die Lohnzahlung nicht übersteigt. Für die Zeiten des aktiven Dienstes bleibt eine besondere Regelung vorbehalten.

Art. 15 Dienstaltersgeschenk (*Kursiv: gültig ab 1. Januar 2002*)

Dem Angestellten wird *nach Vollendung des 10. Dienstjahres ¼ Monatslohn, bei 15. Jahren ½ Monatslohn, nach 20 Jahren 1 Monatslohn, anschliessend alle 5 Jahre 1 Monatslohn* ausbezahlt, *sofern der Mitarbeiter in ungekündigtem Arbeitsverhältnis steht und nicht Leistungen der Krankenversicherung, AHV oder IV bezieht.*

Art. 16 Inkonvenienzzulagen

Als Abgeltung des Nacht- und Sonntagsdienstes sowie des Dienstes ausserhalb des Dienstortes werden dem Angestellten die im Anhang II festgelegten Vergütungen ausgerichtet. Der Anhang II ist ein integrierender Bestandteil dieses Gesamtarbeitsvertrages.

Art. 17 Angaben über Lohnzahlungen

Bei jeder Änderung der monatlichen Lohnzahlung ist dem Angestellten eine detaillierte Aufstellung über den Grundlohn, die Zulagen jeglicher Art und die Abzüge auszuhändigen. Der Angestellte hat sich von der Richtigkeit der Lohnzahlung sofort zu überzeugen und



Beanstandungen oder Vorbehalte ohne Verzug anzubringen.

Der Angestellte kann nur soweit Lohnforderungen gültig abtreten oder verpfänden, als er die vorherige schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers eingeholt hat.

Art. 18 Unfall- und Krankenversicherung

Der Angestellte ist nach Massgabe des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle bei der Schweiz. Unfallversicherungsgesellschaft (SUVA) versichert. Die Prämien für die Betriebsunfallversicherung gehen voll zu Lasten des Arbeitgebers. Die Prämien für die Nichtbetriebsunfallversicherung werden vom Arbeitgeber und Angestellten je zur Hälfte getragen. Alle Angestellten sind verpflichtet, sich auf eigene Kosten für die Krankenpflege und ein ergänzendes Krankengeld zu versichern.

Art. 19 Altersvorsorge / Pensionskasse

Der Angestellte hat der Pensionskasse der Autobus AG Gossau beizutreten und ist gegen die Folgen des Erwerbsausfalles infolge Alter, Invalidität und Tod versichert. Die detaillierten Bestimmungen sind im Reglement über die Pensionskasse der Autobus AG Gossau enthalten.

Art. 20 Dienstkleider

Der Angestellte wird unentgeltlich mit Dienstkleidern ausgerüstet. Im Dienst hat der Angestellte diese Uniform zu tragen. Ausser Dienst darf sie nicht getragen werden. Bei der Beschaffung der Uniform haben die Angestellten das Mitspracherecht.

5. SCHLUSS- UND ÜBERGANGESBESTIMMUNGEN

Art. 21 Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit ist gewährleistet. Dem Angestellten dürfen aus der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft, insbesondere aber wegen der Tätigkeit als Vertrauensmann, keinerlei Nachteile erwachsen.

Der Angestellte ist in der Wahl der Gewerkschaft vollständig frei, es darf in dieser Hinsicht von keiner Seite ein Druck, weder während noch ausserhalb des Dienstes, ausgeübt werden. Einem Gewerkschaftsmitglied wird der monatliche Verbandsbeitrag direkt beim Lohn abgezogen, welcher vierteljährlich mit dem betreffenden Verband abgerechnet wird.

Art. 22 Schiedsgericht

Wird bei Meinungsverschiedenheiten über die Vertragsauslegung keine Einigung erzielt, entscheidet das kantonale Einigungsamt im Schiedsverfahren.

Art. 23 Verhältnis zu Gesetz

Soweit dieser Gesamtarbeitsvertrag nicht anderweitige Bestimmungen enthält, richten sich die arbeitsrechtlichen Verhältnisse nach den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechtes (OR) sowie des Bundesgesetzes über die Arbeiten in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Arbeitsgesetz) und deren Verordnungen.

Art. 24 Teilrevision des GAV

Zur Teilrevision und zur Behandlung von Personalangelegenheiten treten die Vertragsparteien nach Bedarf zu Besprechungen zusammen. Falls sich die Revision einzelner Vertragsbestimmungen während der Vertragsdauer als notwendig erweisen sollte, werden die revidierten Bestimmungen im gegenseitigen Einverständnis in Vertragsergänzungen niedergelegt.



Art. 25 Übergangsbestimmungen

Mit dem Inkrafttreten dieses Gesamtarbeitsvertrages werden alle bisherigen Einzelarbeitsverträge sowie andere Vereinbarungen und Abmachungen, die das Dienst- und Lohnverhältnis betreffen, aufgehoben. Der Besitzstand wird in jedem Fall gewährleistet.

Art. 26 Vertragsdauer, Kündigung

Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 1984 in Kraft.

Er kann von beiden Parteien auf jedes Monatsende, unter Beachtung einer 6-monatigen Kündigungsfrist, frühestens aber auf den 31. Dezember 1996, mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden. Gleichzeitig mit der Kündigung sind die Gründe bzw. die Abänderungsvorschläge den Vertragsparteien schriftlich zuzustellen.

Gossau und Zürich, den 16. Dezember 1983

Arbeitgeber:

Autobus AG Gossau (AAGG)
Neu: regiobus

Arbeitnehmerverband

Gewerkschaft Christliches Verkehrspersonal (GCV)
Neu: transfair

Beilagen:

(als Bestandteile)

Anhang I Lohnordnung

Anhang II Besondere Zulagen