

Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag für die Nahverkehrsbetriebe im Kanton Zürich

Vereinbarte Fassung vom 16.5.2013 / 15.45 Uhr

Forchbahn AG

Postauto AG

Stadtbus Winterthur (SBW)

Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ)

Rahmen- Gesamtarbeitsvertrag

zwischen

Forchbahn AG
Postauto AG
Stadt Winterthur (SBW)
Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ)

als Arbeitgeber

und

vpod
transfair
Syna
SEV
Syndicom

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 Inkonvenienzenentschädigungen
- 3.9 Scharnierlohn
- 3.10 Dienstkleider
- 3.11 Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- 3.12 Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub Dienstkleider
- 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 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-Gesamtarbeitsvertrag anschliessen.

Die unterstellten Arbeitgeber verpflichten sich, ihre im Geltungsbereich tätigen Tochtergesellschaften zum Anschluss an den vorliegenden Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag 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 GAV beigelegt werden konnten
- Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen des 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 GAV durch die vertragschliessenden Gewerkschaften.

Erstmals veranlasst die paritätische Kommission nach erfolgter Ausschreibung einer Linie oder eines Liniennetzes die Kontrolle der obsiegenden Unternehmung (Lohnbuchhaltung und/oder der Dienstpläne und Diensterteilungen oder nach erfolgtem Beitritt zum vorliegenden Rahmen-GAV. Die Kontrolle wird in der Regel in einem Zeitraum von zwei bis drei 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 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 Entscheidungsbefugnisse der paritätischen Kommission festgehalten.

Für die Ausübung ihrer Tätigkeit verfügt die paritätische Kommission über die notwendigen finanziellen Mittel für 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 vertragschliessenden 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 vertragschliessenden 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 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 von ihnen 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.) werden 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 drei zusätzliche bezahlte arbeitsfreie Tage ab Beginn des Kalenderjahres, in dem sie das 55. Altersjahr vollenden, und auf jährlich sechs 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 Inkonvenienzenschädigungen

Für Sonntags- oder Nachtarbeit werden über die Bestimmungen des AZG hinaus den Angestellten 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 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 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 Rahmen-GAV unterstelltem 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 nicht möglich innert 56 Tagen, 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	
Geschwister, Grosseltern, Grosskinder, Schwiegereltern, Schwager und Schwägerin	1 Tag
Eltern, eigene volljährige Kinder	2 Tage
Ehegatte und eigene unmündige Kinder	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 bis 3 Tage nicht anderweitig sichergestellt werden kann

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 Diensterteilung 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 Entlohnung.

4.11 Anstellung im Stundenlohn; Grundsatz

Im Stundenlohn entlohnte 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 Lohnaufstieg 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 gemäss Ziffer A3.2 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 geleistete Beschäftigung zusammenzurechnen.

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.

Zürich, Datum

Die Vertragsparteien

Als Arbeitgeber:

Forchbahn AG
Postauto AG
Stadt Winterthur (SBW)
Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ)

Als Gewerkschaften:

vpod
transfair
Syna
SEV
Syndicom

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 Durchschnittslohn¹.

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 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

Diese Fassung (Seiten 1 bis 18) des Rahmen-GAV wurde zwischen den Verhandlungspartnern am 16.5.2013 vorbehaltlich der Zustimmung ihrer entscheidberechtigten Gremien vereinbart.

Für die VBZ:



Für die Forchbahn AG:



Für die Stadtbuss Winterthur:



Für die Postauto AG:



Für den SEV:



Für den VPOD:



Für die Syna:



Für Transfair:



Für die Syndicom:



Jede Partei erhält ein vollständig unterzeichnetes Exemplar.