

Gesamtarbeitsvertrag für die Bus- und Nahverkehrsbetriebe im Kanton Bern

Ausgabe 2025



**Vereinigung konzessionierter
bernischer Bus-Unternehmungen (KBU)**

vpod  **nahverkehr**



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

 **syndicom**
Gewerkschaft Medien und Kommunikation
Syndicat des médias et de la communication
Sindacato dei media e della comunicazione
Sindicat de las medias e de la comunicación

Gesamtarbeitsvertrag

zwischen

KBU

Vereinigung konzessionierter bernischer Bus-Unternehmungen
Bern

Arbeitgeberverband

und

VPOD

Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste
Birmensdorferstrasse 67, Postfach, 8036 Zürich

SEV

Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Steinerstrasse 35, Postfach, 3000 Bern 6

syndicom

Gewerkschaft Medien und Kommunikation
Monbijoustrasse 33, Postfach 6336, 3011 Bern

Gewerkschaften

vom 1. Januar 2025

Übersicht

1	Einleitung	4
1.1	Zweck	4
1.2	Geltungsbereich	4
1.3	Einzelbetriebliche Regelungen	4
1.4	Verhältnis zum Gesetz	4
	Schuldrechtliche Bestimmungen	5
2	Beziehungen zwischen den Vertragsparteien	5
2.1	Inkrafttreten und Gültigkeit	5
2.2	Vertragschliessende Parteien	5
2.3	Anschluss	5
2.4	Verhandlung über die im Anhang 1 festgelegten Schlüsselgrössen	5
2.5	Beilegung von Meinungsverschiedenheiten	5
2.6	Schiedsgericht	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2.7	Betriebskontrollen	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2.8	Vertragsänderungen	6
2.9	Kündigung	7
2.10	Friedenspflicht	7
2.11	Mitwirkung	7
2.12	Koalitionsfreiheit	7
2.13	Allgemeinverbindlichkeit	7
2.14	Vertragssprachen	7
	Normative Bestimmungen	8
3	Anstellung und Auflösung des Anstellungsvertrages	8
3.1	Anstellungsvertrag	8
3.2	Kündigungsfrist	8
3.3	Nebenbeschäftigung	8
3.4	Gleichstellung	9
3.5	Persönlichkeits- und Datenschutz	9
4	Arbeitszeit und Ferien	10
4.1	Allgemeines	10
4.2	Arbeitszeit (Grundsatz)	10
4.3	Tägliche Arbeitszeit	10
4.4	Überzeitarbeit	10
4.5	Abgeltung von Überzeitarbeit	10
4.6	Pausen und Arbeitsunterbrüche	10
4.7	Berücksichtigung des Gesundheitsschutzes in der Dienstplangestaltung	11
4.8	Ferien	11
4.9	Ruhetage	11
4.10	Bezahlte Abwesenheiten	11
4.11	Aus- und Weiterbildung	12
4.12	Urlaub für Verbandstätigkeit	12

4.13	Öffentliche Ämter.....	12
4.14	Feuerwehr	12
4.15	Befreiung vom Militär-, Zivil- und Zivildienst im Bereich des öffentlichen Verkehrs	12
5	Löhne und Zulagen	13
5.1	Grundlohn (Jahreslohn).....	13
5.2	Dreizehnter Monatslohn	13
5.3	Individuelle Lohnentwicklung.....	13
5.4	Familienzulagen.....	13
5.5	Lohnzuschläge	13
5.6	Inkonvenienzenschädigungen.....	13
5.7	Spesen (Auslagenersatz)	13
5.8	Treueprämien (Dienstaltersgeschenke)	13
5.9	Dienstkleider	14
5.10	Betriebliche Durchschnittsschädigung für Fahrdienstangestellte	14
6	Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung	15
6.1	Allgemeine Bestimmungen	15
6.2	Krankheit	15
6.3	Unfall	16
6.4	Lohnzahlung bei schweizerischem Militärdienst und anderen gesetzlich vorgeschriebenen Dienstleistungen der Schweiz	16
6.5	Beschäftigung von schwangeren Frauen.....	16
6.6	Mutterschaftsurlaub	16
6.7	Lohnnachgenuss.....	17
6.8	Verlust des Führerscheins	17
7	Personalvorsorge.....	17
8	Personalübernahme	18
8.1	Personalübernahme bei der Übernahme bestehender Linien nach öffentlicher Ausschreibung	18
8.2	Kündigungsschutz für übernommenes Personal.....	18
9	Schlussbestimmungen.....	19
	Anhänge.....	20
	Anhang 1: Lohnmatrix.....	21
	Anhang 2: Lohnzonen.....	23
	Anhang 3: Anstellung im Stundenlohn.....	24

1 Einleitung

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 Bern beizutragen. Der Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag (hiernach Rahmen-GAV genannt) untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben, der die Vertragspartner verpflichtet, die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen.

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 aktive und mitverantwortliche Ausgestaltung der Arbeits- und Anstellungsbedingungen durch das Personal und seine Gewerkschaft;
- die langfristige Sicherung der Arbeitsplätze.

Gemäss Art. 24 Abs. 1 lit. f der kantonalen Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen (ÖBV) ist die Einhaltung des branchenüblichen GAV Voraussetzung für die Zulassung eines Anbieters im Submissionsverfahren.

1.2 Geltungsbereich

Dieser Rahmen-GAV gilt für das gesamte für den abteilungsberechtigten öffentlichen Linienverkehr tätige Personal, soweit die Federführung für die Leistungsstellung beim Kanton Bern liegt. Ausgenommen der schienengebundene Fern- und Regionalverkehr sowie der Schiffsverkehr. Für Angestellte, die nur teilweise für den abteilungsberechtigten öffentlichen Linienverkehr tätig sind, gilt dieser Rahmen-GAV für die gesamte, im gleichen Betrieb geleistete Arbeit. Der Rahmen-GAV ist nicht anwendbar für:

- a) Leitende Angestellte und Mitglieder der Unternehmensleitung
- b) Lehrlinge
- c) Praktikanten

1.3 Einzelbetriebliche Regelungen

Die einzelnen Arbeitgeber schliessen, unter Vorbehalt des nachfolgenden Absatzes, als Präzisierung für den betrieblichen Vollzug mit der für ihren Betrieb zuständigen, vertragschliessenden Gewerkschaft je einen ergänzenden Betriebs-Gesamtarbeitsvertrag ab, welcher den vorliegenden GAV in seiner betrieblichen Anwendung konkretisiert. Die betrieblichen Gesamtarbeitsverträge dürfen die Bestimmungen des vorliegenden Rahmen-GAV nur zugunsten der Angestellten abändern.

Wo die betrieblichen Verhältnisse den Abschluss eines betrieblichen GAV nicht rechtfertigen, sind die Anstellungsbedingungen schriftlich festzuhalten und so auszugestalten, dass die Bestimmungen des Rahmen-GAV eingehalten werden.

1.4 Verhältnis zum Gesetz

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

Schuldrechtliche Bestimmungen

2 Beziehungen zwischen den Vertragsparteien

2.1 Inkrafttreten und Gültigkeit

Der vorliegende Rahmen-GAV trat am 1.1.2002 auf unbestimmte Dauer in Kraft.
Die vorliegende Fassung gilt ab 1.1.2020.

2.2 Vertragsschliessende Parteien

Erstunterzeichnende vertragsschliessende Parteien sind:

Als Arbeitgeberverband:

- Die Vereinigung konzessionierter bernischer Bus-Unternehmungen (KBU), mit Sitz beim jeweiligen Präsidenten

Als Gewerkschaften:

- Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD), mit Sitz in Zürich
- Gewerkschaft des Verkehrspersonals (SEV), mit Sitz in Bern
- Gewerkschaft Medien und Kommunikation (syndicom), mit Sitz in Bern

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

2.3 Anschluss

Weitere Arbeitgeber können sich dem vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag anschliessen.

Die unterstellten Arbeitgeber verpflichten sich, ihre allfälligen, im Bereich des abgeltungsberechtigten öffentlichen Linienverkehrs gemäss Ziffer 1.2 tätigen Tochtergesellschaften zum Beitritt zur KBU oder zum Anschluss an den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag zu verpflichten.

Die unterstellten Arbeitgeber verpflichten sich, bei einer allfälligen Vergabe von Transportleistungen des abgeltungsberechtigten öffentlichen Linienverkehrs an Dritte diese zum Beitritt zur KBU oder zum Anschluss an den vorliegenden GAV zu verpflichten.

2.4 Verhandlung über die im Anhang 1 festgelegten Schlüsselgrössen

Auf Antrag einer der vertragsschliessenden Parteien wird über eine Anpassung der im Anhang 1 festgelegten Schlüsselgrössen mit Wirkung ab dem darauffolgenden Kalenderjahr verhandelt. Der Antrag auf Führung von entsprechenden Verhandlungen ist den anderen Vertragsparteien schriftlich bekannt zu geben.

2.5 Beilegung von Meinungsverschiedenheiten

Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung, den Vollzug und die Anwendung dieses Rahmen-GAVs - soweit diese nicht individueller, zivilrechtlicher Natur

sind - sollen in erster Linie durch direkte Verhandlungen zwischen den streitigen Parteien beigelegt werden. Wenn keine Einigung erzielt wird, kann jede Partei das Schiedsgericht anrufen. Die Anrufung der ordentlichen Zivilgerichte ist ausgeschlossen.

Streitige Parteien sind die Vereinigung konzessionierter bernischer Busunternehmen (KBU) und deren Mitglieder sowie die vertragsschliessenden Gewerkschaften.

2.6 Schiedsgericht

Will eine Partei das Schiedsgericht anrufen, so hat sie dies der Gegenpartei mit eingeschriebenem Brief unter gleichzeitiger Nennung eines Schiedsrichters bekanntzugeben. Die Gegenpartei hat innert 15 Tagen seit dem Empfang dieser Mitteilung ebenfalls einen Schiedsrichter zu bezeichnen. Innert weiterer 15 Tagen haben hierauf die beiden Parteien gemeinsam die Präsidentin oder den Präsidenten des Schiedsgerichts zu bezeichnen. Verweigert die Gegenpartei die Bezeichnung eines Schiedsrichters oder kommt die Gegenpartei mit der Bezeichnung eines Schiedsrichters aus anderen Gründen in Verzug und/ oder können sich die Parteien nicht auf eine Präsidentin oder einen Präsidenten einigen bzw. eine Partei verweigert die Mitwirkung bei der Bestellung einer Präsidentin oder eines Präsidenten, so wird die Präsidentin oder der Präsident des bernischen Obergerichts von der anrufenden Partei ersucht, die erforderlichen Wahlen zu treffen.

Das Schiedsgericht hat seinen Sitz in Bern. Es wird ermächtigt, auch nach Billigkeit zu entscheiden (Art. 381 Abs. Bst. B ZPO).

Das Verfahren soll möglichst einfach sein, doch haben die Parteien in jedem Fall Anspruch auf ein schriftlich begründetes Urteil.

Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig, unter Vorbehalt der Rechtsmittel gemäss Art. 389ff ZPO. Die Parteien können schriftlich vereinbaren, dass der Schiedsspruch letztinstanzlich beim bernischen Obergericht anstelle des Bundesgerichts angefochten werden kann (Art. 390 Abs. 1 ZPO). Über die aus der Anrufung des Schiedsgerichts entstandenen Kosten entscheidet das Schiedsgericht.

Während eines Schiedsgerichtsverfahrens ist eine Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu unterlassen.

2.7 Betriebskontrollen

Nach erfolgter Ausschreibung einer Linie oder eines Liniennetzes wird von der Paritätischen Kommission die Kontrolle der obsiegenden Unternehmung (Lohnbuchhaltung und/oder der Dienstpläne und Diensterteilungen) durch eine unabhängige Stelle veranlasst. Die Kontrolle wird in der Regel in einem Zeitraum von zwei bis drei Jahren nach Wirksamkeit des Zuschlags durchgeführt. Die Paritätische Kommission besteht aus 6 Mitgliedern. 3 Mitglieder werden durch die vertragschliessenden Gewerkschaften und 3 Mitglieder durch die KBU bestimmt.

Die Unternehmung ist verpflichtet, der kontrollierenden Stelle in sämtliche erforderlichen Unterlagen Einsicht zu gewähren und Auskünfte zu erteilen.

Im Falle von begründetem Verdacht auf eine Rahmen-GAV-Verletzung kann die Paritätische Kommission weitere Kontrollen anordnen. Wird keine Rahmen-GAV-Verletzung festgestellt, werden die Kontrollkosten in der Regel je zur Hälfte von den Sozialpartnern getragen. Im Falle einer festgestellten Verletzung des Rahmen-GAV kann die Paritätische Kommission Nachzahlungen zu Gunsten des benachteiligten Personals (mit einem Zuschlag von mindestens 25 Prozent) anordnen und die Kontrollkosten der fehlbaren Unternehmung auferlegen. Bei schwerwiegenden Verletzungen kann die Paritätische Kommission einen höheren Zuschlag zugunsten des Personals festlegen. Zusätzlich kann im Falle einer festgestellten Verletzung eine Konventionalstrafe auferlegt werden, welche von den Sozialpartnern für nicht gedeckte Kontroll- und Verfahrenskosten verwendet wird.

Entscheide der Paritätischen Kommission über Kontrollkosten und Konventionalstrafe können an das Schiedsgericht (Ziffer 2.6) weitergezogen werden. Der Weitzerzug ist innert 30 Tagen bei der Paritätischen Kommission anzuzeigen. Diese gibt den Gewerkschaften und dem KBU den Auftrag, je einen Schiedsrichter zu bestellen. Im Weiteren gilt das unter Ziff. 2.6 geregelte Verfahren.

Über die aus der Anrufung des Schiedsgerichts entstandenen Kosten entscheidet das Schiedsgericht. Kosten, die der Paritätischen Kommission auferlegt werden, teilen sich die vertragsschliessenden Parteien

2.8 Vertragsänderungen

Der vorliegende Rahmen-GAV und seine Anhänge können von den Vertragspartnern 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.

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. In diesem Fall besteht eine absolute Friedenspflicht.

Die Vertragsparteien garantieren insbesondere, dass von ihnen kollektive Störungen in den arbeitsvertraglichen Beziehungen unterlassen werden. Als Störungen gelten namentlich kollektive Arbeitsniederlegungen, Bummelstreik, Kündigungen zum Zweck der generellen Änderung der Anstellungsbedingungen, 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 Mitwirkung

Mit der Mitwirkung der Angestellten sollen folgende Ziele erreicht werden:

- a) die gedeihliche Entwicklung der Unternehmung und damit die möglichst langfristige Erhaltung der Arbeitsplätze;
- b) die persönliche Entwicklung der Angestellten und die Förderung der Arbeitszufriedenheit;
- c) die Verstärkung der Mitgestaltungsrechte und Mitverantwortung des Personals;
- d) die Förderung eines guten Betriebsklimas;
- e) die Förderung des Interesses an der Arbeit und der Marktleistungsfähigkeit der Verkehrsunternehmungen.

Das Mitspracherecht des Personals im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen (Mitwirkungsgesetz etc.) ist gewährleistet. Durch die Mitwirkung darf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers nicht eingeschränkt oder gefährdet werden.

Die Ausgestaltung der betrieblichen Mitwirkung ist in den einzelbetrieblichen Regelungen resp. im einzelbetrieblichen GAV zu regeln.

2.12 Koalitionsfreiheit

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

2.13 Allgemeinverbindlichkeit

Die beteiligten Parteien können im gegenseitigen Einvernehmen gestützt auf das Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen vom 28. September 1956 beim Regierungsrat des Kantons Bern einen gemeinsamen Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung stellen.

2.14 Vertragssprachen

Der vorliegende Rahmen-GAV ist in deutscher und französischer Sprache abgefasst. Im Zweifelsfall ist die deutsche Fassung massgebend.

Normative Bestimmungen

3 Anstellung und Auflösung des Anstellungsvertrages

3.1 Anstellungsvertrag

Die Anstellung erfolgt durch einen schriftlichen Anstellungsvertrag. Der Anstellungsvertrag enthält Angaben über die berufliche Tätigkeit, das vereinbarte Arbeitspensum, die betriebliche Stellung, den Anfangslohn, den Zeitpunkt des Antritts der Arbeit, Angaben über Sozialversicherungen und die Zugehörigkeit zur Personalvorsorgeeinrichtung 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 Anstellungsverträge und werden den Angestellten zusammen mit diesen ausgehändigt. Von den Bestimmungen des Rahmen-GAV und der einzelbetrieblichen Regelungen resp. des einzelbetrieblichen GAV darf im Anstellungsvertrag 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.

3.2 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 Anstellungsvertrag oder im einzelbetrieblichen GAV können längere Kündigungsfristen vereinbart werden.

Bei Vorliegen wichtiger Gründe gemäss OR 337 kann das Arbeitsverhältnis beidseits fristlos aufgelöst werden. Wichtige Gründe können gemäss Gerichtspraxis insbesondere auch der Entzug des Führerausweises – im Dienst oder wiederholt in der Freizeit – wegen Fahrens im angetrunkenen Zustand oder unter Drogeneinfluss sein sowie wegen groben Verletzungen des Strassenverkehrsgesetzes (wie z.B. Raserdelikte).

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung

- bei Erreichen des ordentlichen AHV-Alters (vorbehältlich einer allfälligen Weiterbeschäftigung gemäss individueller Vereinbarung)
- mit dem Tod
- bei Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses
- beim Anspruch auf eine volle IV-Rente

3.3 Nebenbeschäftigung

Die Angestellten müssen dem Arbeitgeber die Nebenbeschäftigungen melden, die einen Erwerbszweck verfolgen, insbesondere das gewerbmässige Führen von Motorfahrzeugen.

Der Arbeitgeber darf die Nebenbeschäftigungen verweigern, wenn sie den Interessen des Betriebes zuwiderlaufen.

Durch die Nebenbeschäftigungen darf es zu keiner Verletzung der verbindlichen Regeln des Arbeitszeitgesetzes sowie der Verordnungen über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer kommen.

3.4 Gleichstellung

Alle Mitarbeitenden sind in allen Bereichen und Funktionen rechtlich gleichgestellt. Sie erhalten gleiche Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten und haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.

3.5 Persönlichkeits- und Datenschutz

Alle Mitarbeitenden haben ein Recht auf den Schutz ihrer persönlichen Integrität am Arbeitsplatz. Die Arbeitgeber tolerieren in keiner Art Unterdrückung von Einzelnen oder Gruppen (Mobbing) sowie sexuelle Belästigung gegenüber Mitarbeitenden.

Die Arbeitgeber sorgen dafür, dass die Mitarbeitenden vor Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Sprache, der Kultur, des Glaubens oder der Lebensform geschützt sind. Widerhandlungen werden sanktioniert.

Das Aufbewahren und Speichern personenbezogener Daten bleibt auf das betrieblich Notwendige beschränkt. Persönliche Daten dürfen nicht weitergegeben werden und sind vor dem Zugriff durch Unbefugte zu schützen.

Die Mitarbeitenden haben hinsichtlich ihrer Personaldaten Anspruch auf Einsicht, Auskunft und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung. Die Einsichtnahme kann nur gegen Voranmeldung erfolgen.

4 Arbeitszeit und Ferien

4.1 Allgemeines

Für das Betriebspersonal gemäss Umschreibung in der Verordnung zum Arbeitszeitgesetz (AZGV) sind die Arbeitszeitbestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (AZG) und AZGV massgebend. Für das Verwaltungspersonal (Unternehmensführung und die dazugehörigen administrativen und technischen Dienste) gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (ArG) und der dazugehörigen Verordnungen.

4.2 Arbeitszeit (Grundsatz)

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt höchstens 41 Stunden; dies entspricht einer Jahresarbeitszeit von höchstens 2050 Stunden. Andere, mindestens gleichwertige Arbeitszeitmodelle (z.B. eine zusätzliche Ferienwoche) können einzelbetrieblich vereinbart werden.

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

4.3 Tägliche Arbeitszeit

Als Arbeitszeit gelten gemäss AZG bzw. ArG alle Leistungen, welche die Angestellten für den Arbeitgeber erbringen müssen. Die Arbeitszeit ist so zu bemessen, dass im AZG-Geltungsbereich in der Regel eine betriebliche 5-Tage-Woche und im ArG-Geltungsbereich eine 5-Tage-Woche möglich ist.

4.4 Überzeitarbeit

Es gelten im Minimum die Bestimmungen des AZG bzw. ArG. Weiter gehende einzelbetriebliche Regelungen sind möglich.

4.5 Abgeltung von Überzeitarbeit

Kurze Abweichungen vom Dienstplan bis maximal 15 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 15 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, so ist Barvergütung zu leisten. Die Barvergütung ist aufgrund des Grundlohnes mit einem Zuschlag von mindestens 25 % zu berechnen. Im Kalenderjahr dürfen höchstens 150 Stunden Überzeitarbeit durch Geldleistungen abgegolten werden.

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

4.6 Pausen und Arbeitsunterbrüche

Es gelten im Minimum die Bestimmungen des AZG bzw. ArG. Weiter gehende einzelbetriebliche Regelungen sind möglich.

4.7 Berücksichtigung des Gesundheitsschutzes in der Dienstplangestaltung

Die Dienstplangestaltung hat auf die Erfordernisse des Gesundheitsschutzes angemessen Rücksicht zu nehmen. Insbesondere ist sicherzustellen, dass im Sinne von Artikel 30 AZGV bzw. Artikel 6 des Arbeitsgesetzes und der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz ununterbrochen andauernde, allzu einseitige Belastungen vermieden bzw. regelmässig unterbrochen werden.

Im Fahrdienst muss durch eine entsprechende Dienst- oder Fahrplangestaltung namentlich sichergestellt werden, dass bei Arbeitsleistungen, welche 120 Minuten übersteigen, die Möglichkeit gegeben ist, eine Toilette aufzusuchen. Der entsprechende Arbeitsunterbruch muss pro 120 Minuten mindestens 5 zusammenhängende Minuten betragen.

Wo dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, vereinbaren die Betriebe und die für den Betrieb zuständige vertragschliessende Gewerkschaft im Rahmen des Betriebs-GAV eine qualitativ gleichwertige Kompensationslösung.

4.8 Ferien

Es gelten im Minimum die Bestimmungen des AZG bzw. der AZGV. Weiter gehende einzelbetriebliche Regelungen sind möglich.

4.9 Ruhetage

Gemäss Art. 10 des AZG haben die Angestellten je Kalenderjahr Anspruch auf 63 bezahlte Ruhetage.

4.10 Bezahlte Abwesenheiten

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

eigene Hochzeit/Eintragung der Partnerschaft	3 Tage
Hochzeit/Eintragung der Partnerschaft 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/eingetragener Partner bzw. eingetragene Partnerin; eigene unmündige Kinder	3 Tage
bei der Geburt eigener Kinder (Vaterschaftsurlaub)	5 Tage
bei dienstlich bedingtem Wohnungswechsel	1 Tag
bei militärischer Inspektion	erforderl. Zeit
Erscheinen vor Gericht und vor kantonalen oder kommunalen Behörden aus dienstlichen Gründen oder unter Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht	erforderl. Zeit

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 eine abweichende, insgesamt aber mindestens gleichwertige Regelung getroffen werden.

4.11 Aus- und Weiterbildung

Die gemäss CZV (Chauffeurzulassungsverordnung) vorgeschriebenen obligatorischen Weiterbildungstage zum Erhalt der Fahrerlaubnis (durchschnittlich 1 Tag pro Jahr innerhalb eines Zeitraums von 5 Jahren) gelten in jedem Fall als Arbeitszeit; auch die entsprechenden Kosten sind vom Arbeitgeber zu tragen. Die Anrechnung von allfälligen zusätzlichen Weiterbildungstagen als Arbeitszeit – auch wenn sie unter dem „Label“ CZV besucht werden – liegt im Ermessen des Arbeitgebers.

Unabhängig der CZV-Weiterbildungstage gilt folgendes: Wenn eine Aus- oder Weiterbildung auf Anordnung des Arbeitgebers zwecks Einführung neuer Technologien, Arbeitsgeräte etc. erfolgt und obligatorisch besucht werden muss, ist dies als Arbeitszeit anzurechnen.

4.12 Urlaub für Verbandstätigkeit

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

4.13 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 Dienst-einteilung sind derartige Verpflichtungen zu berücksichtigen. Soweit dies nicht möglich ist, wird für die Ausübung des Amtes eine bezahlte Freistellung von max. 8 Tagen pro Jahr gewährt, sofern dieses nicht als Nebenamt mit entsprechender Entschädigung ausgeübt wird.

4.14 Feuerwehr

4.14.1 Freiwillige Dienstleistungen

Entschädigungen für versäumte Arbeitszeit für Dienstleistungen bei Brandfall oder Übungen der Wehrdienste fallen dem Angestellten zu. Als Gegenleistung hierfür wird ihm in diesem Fall die versäumte Arbeitsleistung belastet.

4.14.2 Obligatorische Dienstleistungen

Falls aufgrund der kommunalen Vorschriften eine gesetzliche Verpflichtung zum Leisten von Wehrdienst besteht, so gilt die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Entschädigungen, die für Einsätze während der Arbeitszeit ausgerichtet werden, fallen demzufolge grundsätzlich an die Unternehmung. Bei der Dienstplange-staltung ist darauf zu achten, dass Übungen der Wehrdienste ausserhalb der ein- geteilten Dienste liegen.

4.15 Befreiung vom Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst im Bereich des öffentlichen Verkehrs

Im Rahmen der Gesamtverteidigungskonzeption sowie in ausserordentlichen La- gen muss die Sicherstellung des öffentlichen Verkehrs grundsätzlich gewährleistet sein. Dazu sind zur Aufrechterhaltung des Betriebes die unentbehrlichen Angestell- ten der vom Bund konzessionierten Transportunternehmungen (KTU) von der Dienstleistung zu befreien.

Der Arbeitgeber kann mit dem Einverständnis des Angestellten das Gesuch um Dienstbefreiung stellen.

5 Löhne und Zulagen

5.1 Grundlohn (Jahreslohn)

Der Grundlohn (Jahreslohn) für das Fahrpersonal wird individuell festgelegt. Wesentliche Elemente dieser individuellen Lohnfestlegung sind Funktion, Erfahrung, Leistung und Verantwortung des Angestellten.

Die Entlohnung weiterer Funktionen, soweit dem Rahmen-GAV unterstellt, wird im Quervergleich zur Entlohnung des Fahrpersonals und unter angemessener Berücksichtigung der branchenüblichen Bedingungen in den einzelbetrieblichen Regelungen resp. im einzelbetrieblichen GAV geregelt.

5.2 Dreizehnter Monatslohn

Der Grundlohn wird in dreizehn Teilen monatlich ausbezahlt. Der dreizehnte Monatslohn wird, sofern im betrieblichen GAV nicht anders vereinbart, jeweils im November ausbezahlt.

Bei Eintritt oder Austritt im Laufe eines Kalenderjahres besteht der Anspruch pro rata temporis.

5.3 Individuelle Lohnentwicklung

Das betriebliche Lohnsystem hat eine individuelle Lohnentwicklung zu enthalten.

5.4 Familienzulagen

Es gelten im Minimum die gesetzlichen Vorschriften. Weiter gehende einzelbetriebliche Regelungen sind möglich.

5.5 Lohnzuschläge

In den einzelbetrieblichen Regelungen resp. im einzelbetrieblichen GAV können Lohnzuschläge vereinbart werden. Diese sind zu versichern.

5.6 Inkonvenienzentschädigungen

Den im Fahrdienst eingesetzten Angestellten können für vermehrte Aufwendungen für Haushalt und Transport infolge unregelmässiger Arbeitszeit oder für dreiteilige Dienste Inkonvenienzentschädigungen gemäss einzelbetrieblichen Regelungen resp. einzelbetrieblichem GAV ausgerichtet werden. Diese Inkonvenienzentschädigungen können ereignisbezogen oder als Pauschale ausbezahlt werden.

Werden die Inkonvenienzen in Form einer pauschalen Entschädigung abgegolten, so darf maximal die im Anhang 1 festgelegte Summe an die betriebliche Durchschnittsentchädigung für Fahrdienstangestellte angerechnet werden.

5.7 Spesen (Auslagenersatz)

Auslagenersatz gemäss OR wird zusätzlich zur Regelung in Ziffer 5.6 einzelbetrieblich geregelt. Spesen dürfen nicht an die betriebliche Durchschnittsentchädigung für Fahrdienstangestellte angerechnet werden.

5.8 Treueprämien (Dienstaltersgeschenke)

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

Auf betrieblicher Ebene können abweichende Regelungen vereinbart werden, die insgesamt für das Personal aber mindestens gleichwertig sein müssen.

Scheiden Angestellte wegen Invalidität, Pensionierung 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 der Treueprämie gewährt.

5.9 Dienstkleider

Fahrdienstangestellte haben Anspruch auf Dienstkleider. Werkstattangestellte haben Anspruch auf Arbeitskleider.

5.10 Betriebliche Durchschnittsentschädigung für Fahrdienstangestellte

Zur Definition des von den einzelnen Betrieben einzuhaltenden Lohnniveaus im Fahrdienst wird die jährliche Durchschnittsentschädigung für Fahrdienstangestellte berechnet. Die Mindestansätze sind im Anhang 1 festgelegt. Diese beziehen sich auf eine Jahresarbeitszeit von 2050 Stunden.

Sie errechnet sich aus der Summe sämtlicher Lohnaufwendungen für die Fahrdienstangestellten (Bruttolohn gemäss steuerlichem Lohnausweis); nicht angerechnet werden die gesetzlichen Kinderzulagen sowie pauschale Inkonvenienzentschädigungen gem. Ziffer 5.6, soweit sie den im Anhang 1 festgelegten Betrag überschreiten. Falls im Bruttolohn Zulagen und Inkonvenienzentschädigungen enthalten sind, ist deren Höhe im Rahmen von Betriebskontrollen auf Verlangen gesondert nachzuweisen. Vom Arbeitgeber finanzierte Fahrvergünstigungen (FVP) werden im Umfang des vom Arbeitgeber allenfalls übernommenen Preises für das MA-GA angerechnet. Ebenfalls angerechnet werden folgende indirekt lohnwirksame Elemente, sofern die genannten Voraussetzungen erfüllt sind:

- Wird in einer einzelbetrieblichen Regelung an Stelle einer allgemeinen Lohnerhöhung gemäss Ziffer 4.8 ein zusätzlicher Ferienanspruch vereinbart, so kann die minimale betriebliche Durchschnittsentschädigung gemäss Anhang 1 pro zusätzlichen Ferientag um 0,4 % (auf der Basis der 5 Tage-Woche, d.h. max. 2 % pro Woche) herabgesetzt werden.
- Treueprämien gemäss Ziffer 5.8, die in Form von bezahltem Urlaub bezogen worden sind, können mit dem entsprechenden Gegenwert angerechnet werden.

Die betriebliche Durchschnittsentschädigung wird für einzelne Regionen gemäss Lohnmatrix im Anhang 1 und Übersichtskarte im Anhang 2 unterschiedlich festgesetzt.

Unternehmungen, die in verschiedenen regionalen Liniennetzen tätig sind, haben jeweils innerhalb des gleichen, betrieblich zusammenhängenden Netzgebietes, die jeweils massgebende Durchschnittsentschädigung einzuhalten.

Unternehmungen, die im gleichen Betrieb und innerhalb der gleichen Lohnzone sowohl uneingeschränkt einsetzbare Mitarbeitende wie auch eingeschränkt einsetzbare Mitarbeitende (nur Mini-/Midibusnetz) beschäftigen, müssen entweder über den ganzen Betrieb die betriebliche Durchschnittsentschädigung für uneingeschränkt einsetzbare Mitarbeitende oder für jeden Betriebsteil gesondert berechnet die jeweils anwendbare Durchschnittsentschädigung einhalten.

6 Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung

6.1 Allgemeine Bestimmungen

Eine Arbeitsverhinderung aus Gründen, die in der Person der Angestellten liegen, wie Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft, muss dem Arbeitgeber so schnell als möglich gemeldet werden. Dauert die Abwesenheit länger als drei Kalendertage, so muss auf Verlangen des Arbeitgebers ein Arztzeugnis beigebracht werden. Bei lang dauernder Krankheit und/oder Unfall sowie bei Zweifeln an der Erwerbs- bzw. Arbeitsunfähigkeit können weitere Zeugnisse oder eine Untersuchung durch einen Vertrauensarzt des Arbeitgebers verlangt werden; in letzterem Fall gehen die Untersuchungskosten zulasten des Arbeitgebers.

Bei Arbeitsverhinderung aus den in Absatz 1 genannten Gründen haben die Angestellten ab 1. Abwesenheitstag Anspruch auf Lohnfortzahlung im Umfang des Betrages, der 100 % der Summe von Grundlohn und Sozialzulagen, jedoch ohne pauschale oder ereignisabhängige Inkonvenienzzulagen für unregelmässigen Dienst, entspricht. Der Lohnfortzahlungsanspruch dauert bis zum Einsetzen der Leistungen aus erster und/oder zweiter Säule, aber maximal während 720 Tagen. Eine Arbeitsverhinderung liegt bei jeder krankheits- und/oder unfallbedingten Einschränkung der Arbeitsleistung vor. Das Nettogehalt bei Krankheit/Unfall darf das Nettogehalt bei 100% Arbeitsfähigkeit nicht übersteigen (Nettolohnausgleich).

Der Anspruch auf Lohnfortzahlung setzt voraus, dass die Angestellten bei der Aufnahmeuntersuchung keine Krankheit verheimlicht haben, die ärztlichen Anordnungen befolgen, aktiv zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit beitragen, eine zumutbare andere Beschäftigung annehmen sowie ihrer Meldepflicht gegenüber dem Arbeitgeber nachgekommen sind.

Tritt eine Arbeitsunfähigkeit erst nach erfolgter Kündigung durch den Angestellten ein, so wird der Lohn bis zum Ablauf der Kündigungsfrist durch den Arbeitgeber bezahlt.

Angestellte treten Ersatzansprüche, die ihnen aufgrund einer gesetzlichen Haftpflicht gegenüber Dritten zustehen, im Umfang der zusätzlichen Leistungen an den Arbeitgeber ab.

Die Angestellten sind verpflichtet, den Versicherer zu ermächtigen, die für den betreffenden Versicherungsfall notwendigen Informationen einholen zu können (Entbindung von der beruflichen Schweigepflicht).

6.2 Krankheit

Die Angestellten können vom Arbeitgeber in einer kollektiven Krankentaggeldversicherung gegen krankheitsbedingten Lohnausfall versichert werden. Die vereinbarte Karenzfrist muss mindestens 30 Tage betragen.

Von den diesbezüglichen Prämien trägt der Arbeitgeber gegebenenfalls mindestens die Hälfte. Leistungen der Taggeldversicherung fallen während der Dauer der Lohnfortzahlung in dieser Höhe an den Arbeitgeber.

Die Lohnfortzahlungsansprüche sind nach den Grundsätzen des Bundesgesetzes über den allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) zu kürzen oder zu entziehen, wenn die Angestellten die Krankheit vorsätzlich oder bei vorsätzlicher Ausübung eines Verbrechens oder Vergehens herbeigeführt oder verschlimmert haben.

Gemäss Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG) müssen alle Angestellten obligatorisch eine Krankenpflegeversicherung (Arzt-, Arznei- und Spalkosten) abschliessen. Der Arbeitgeber kann an die Grundversicherung einen Prämienzuschuss gemäss einzelbetrieblichen Regelungen resp. einzelbetrieblichem GAV ausrichten.

6.3 Unfall

Der Arbeitgeber versichert alle Angestellten gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfall. Die Prämien für die Berufsunfallversicherung gehen zulasten des Arbeitgebers, jene für die Nichtberufsunfallversicherung höchstens zu 2/3 zulasten der Angestellten.

Versicherungsleistungen der SUVA und anderer Versicherer fallen während der Dauer der Lohnfortzahlung in dieser Höhe an den Arbeitgeber. Wird das Unfallgeld von der SUVA oder der Militärversicherung (MV) gekürzt oder verweigert, sinkt auch die Leistung des Arbeitgebers proportional. Erhalten Angestellte für die aus einem Unfall zurückgebliebene Erwerbsbehinderung eine Rente der SUVA oder MV, so kann diese Leistung mit dem Lohn verrechnet werden.

Bei Unfällen während nicht gemeldeter oder nicht bewilligter Nebenbeschäftigung entfällt die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers.

6.4 Lohnzahlung bei schweizerischem Militärdienst und anderen gesetzlich vorgeschriebenen Dienstleistungen der Schweiz

Während der Rekrutenschule erhalten die Angestellten mindestens die Entschädigung der EO. Bei übrigen obligatorischen Dienstleistungen besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung im Umfang des Betrages, der 100 % der Summe von Grundlohn und Sozialzulagen, jedoch ohne pauschale oder ereignisabhängige Inkonvenienzzulagen für unregelmässigen Dienst, entspricht. Bei freiwilligen und Beförderungsdiensten wird die Höhe der Lohnzahlung fallweise individuell vereinbart.

Leistungen der EO fallen an den Arbeitgeber, soweit sie nicht höher sind als die Leistungen des Arbeitgebers.

Besondere Regelungen für den Kriegsfall und für die Leistung von Aktivdienst bleiben vorbehalten.

6.5 Beschäftigung von schwangeren Frauen

Schwangere dürfen nur mit ihrem Einverständnis und keinesfalls über die ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden. Sie dürfen auf blosser Anzeige hin der Arbeit fernbleiben oder sie verlassen.

Dauert eine Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich nicht länger als vier Tage, kann auf eine medizinische Bescheinigung verzichtet werden. Wenn die Mitarbeiterin bei einer längeren Abwesenheit kein Arztzeugnis vorweist, das die Arbeitsunfähigkeit bestätigt, so wird der Arbeitsunterbruch als unbezahlter Urlaub behandelt, soweit dieser nicht in die Zeit des Mutterschaftsurlaubes fällt.

Bei Absenzen infolge einer ärztlich attestierten Arbeitsunfähigkeit während der Schwangerschaft richtet sich die Lohnfortzahlung nach den Bestimmungen über die Lohnfortzahlung gemäss Ziffer 6.1, dauert jedoch längstens bis zum Beginn des bezahlten Mutterschaftsurlaubes.

6.6 Mutterschaftsurlaub

Grundsätzlich gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz, EOG) sowie die Verordnung zum Erwerbsersatzgesetz (EOV).

Bei Niederkunft hat die Angestellte Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub. Dieser beginnt mit dem Datum der Niederkunft und dauert mindestens 14 Wochen. Er ist zusammenhängend zu beziehen. Während der ersten 2 Jahre der Anstellung richtet sich der während des Urlaubs zu entrichtende Lohn nach den gesetzlichen Bestimmungen. Danach richtet sich der Lohn für die Dauer des Mutterschaftsurlaubes nach den Bestimmungen über die Lohnfortzahlung gemäss Ziffer 6.1.

6.7 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.

6.8 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. Vorbehalten bleibt eine Auflösung des Arbeitsvertrags gemäss Ziffer 3.2.

7 Personalvorsorge

Der Arbeitgeber versichert alle Angestellten gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod. Leistungen und Finanzierung der gewählten Personalvorsorgeeinrichtung haben den in der Branche öffentlicher Personenverkehr üblichen Regelungen zu entsprechen.

Im Weiteren gelten die reglementarischen Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung.

8 Personalübernahme

8.1 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 (inkl. Angestellte im Stundenlohn) zu übernehmen, soweit das betroffene Personal den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den neuen Arbeitgeber nicht ablehnt. Die beim vorherigen Betreiber geleisteten Dienstjahre sind dabei anzurechnen. Werden, im Sinne einer Teil- oder Totalliquidation, die individuellen Freizügigkeitsleistungen des zu übernehmenden Personals gekürzt, ergänzt der bisherige Arbeitgeber im Rahmen seiner finanziellen Möglichkeiten die individuellen Freizügigkeitsleistungen auf 100%. Falls dies nicht oder nur teilweise möglich ist, trägt der obsiegende Anbieter diese Verpflichtung, soweit nicht eine anderweitige Finanzierung durch die öffentliche Hand sichergestellt werden kann.

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 des neuen betrieblichen Lohnsystems liegen, können bis auf diesen Maximallohn abgebaut werden. 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.

Für Personen, welche im Zeitpunkt des Übernahmeangebots an die Angestellten des bisherigen Arbeitgebers aus gesundheitlichen Gründen krankgeschrieben sind und bei denen nach ärztlicher Beurteilung keine Aussicht auf eine Wiederaufnahme der Berufstätigkeit vorhanden ist, besteht keine Übernahmepflicht durch den neuen Anbieter.

Diese und die nachfolgende Bestimmung (Ziffer 8.2) gelten sinngemäss auch bezüglich der Übernahme von Betrieben oder Betriebsteilen durch Kauf bzw. Verkauf.

8.2 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 fehlerhaften Arbeitgeber an.

9 Schlussbestimmungen

Der vorliegende GAV tritt am 1. Januar 2025 in Kraft und ersetzt den GAV vom Juni 2020.

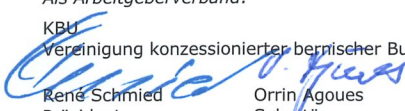
Bern, im September 2024

Die Vertragsparteien

Als Arbeitgeberverband:

KBU

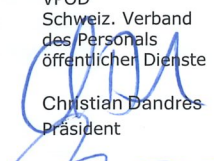
Vereinigung konzessionierter bernischer Bus-Unternehmungen


René Schried
Präsident

Orrin Agoues
Sekretär

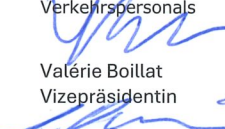
Als Gewerkschaften:

VPOD
Schweiz. Verband
des Personals
öffentlicher Dienste


Christian Dandres
Präsident

Micha Amstad
Zentralsekretär
Nahverkehr

SEV
Gewerkschaft des
Verkehrspersonals


Valérie Boillat
Vizepräsidentin

Susanne Oehler
Gewerkschafts-
sekretärin

syndicom
Gewerkschaft Medien
und Kommunikation


Manuel Wyss
Leiter Sektor Logistik

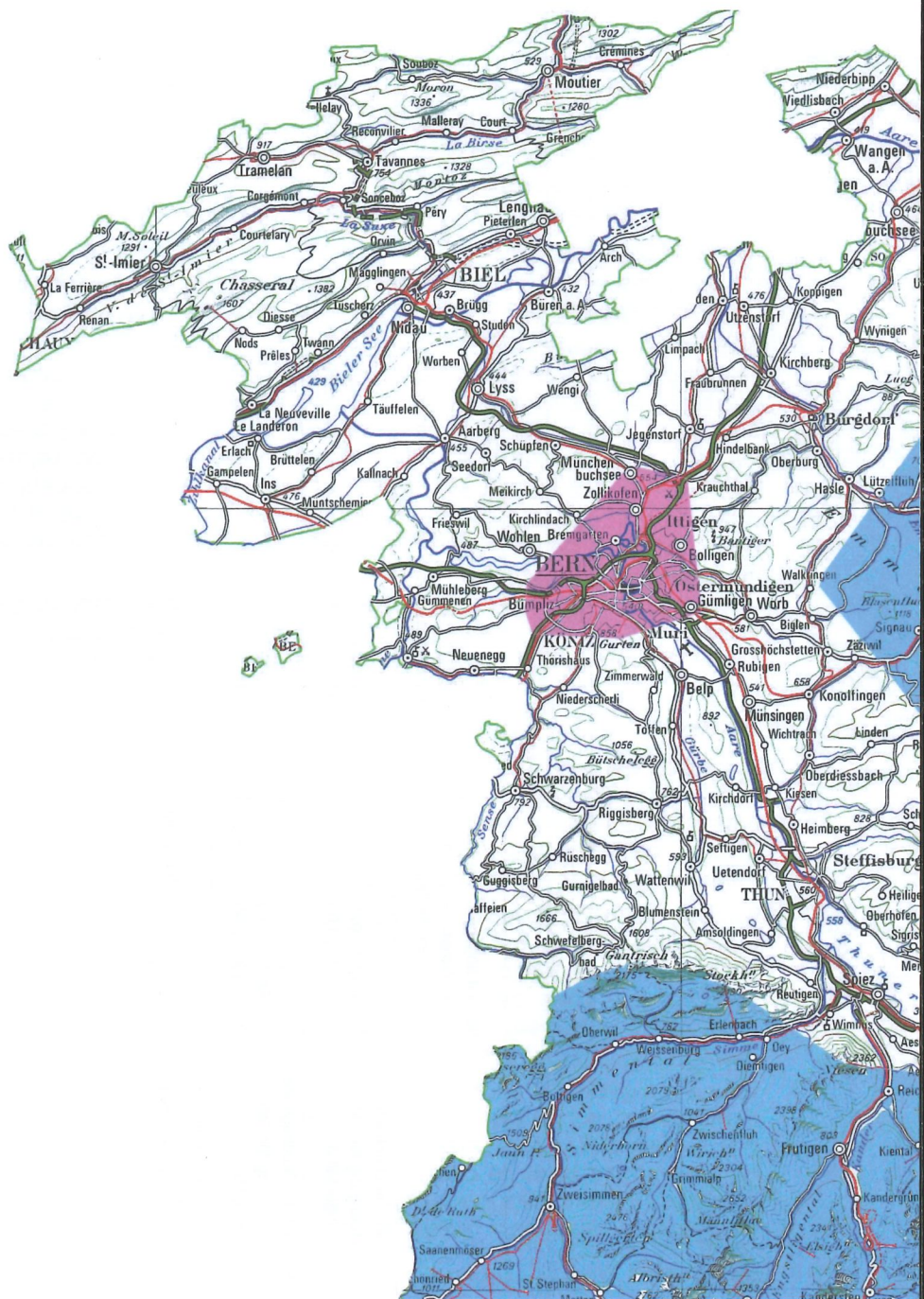
Dominik Dietrich
Zentralsekretär
Logistik

Anhänge

Anhang 1: Lohnmatrix

Stand am 1.1.2025

		Fahrdienstangestellte							
		Zone 1 (weiss / blau)				Zone 2 (rosa)			
		Nur auf abgegrenztem Midi-/ Mini-busnetz einsetzbare Angestellte		Uneingeschränkt einsetzbare Angestellte		Nur auf abgegrenztem Midi-/ Mini-busnetz einsetzbare Angestellte		Uneingeschränkt einsetzbare Angestellte	
5.11	Betriebliche Durchschnitts- entschädigung für Fahr- dienstangestellte	Ab 1.1.2021 69'610.00	100.00%	Ab 1.1.2021 77'360.00	100.00%	Ab 1.1.2021 73'000.00	100.00%	Ab 1.1.2021 84'840.00	100.00%
5.11	Betriebliche Durchschnitts- entschädigung für Fahr- dienstangestellte	Ab 1.1.2025 73'500.00	105.6%	Ab 1.1.2025 81'500.00	105.4%	Ab 1.1.2025 77'000.00	105.5%	Ab 1.1.2025 89'500.00	105.5%
5.7	Maximale pauschale In- konvenienz- Entschädigung (pro Jahr)	max. Fr. 2.400		max. Fr. 2.400		max. Fr. 2.400		max. Fr. 2.400	

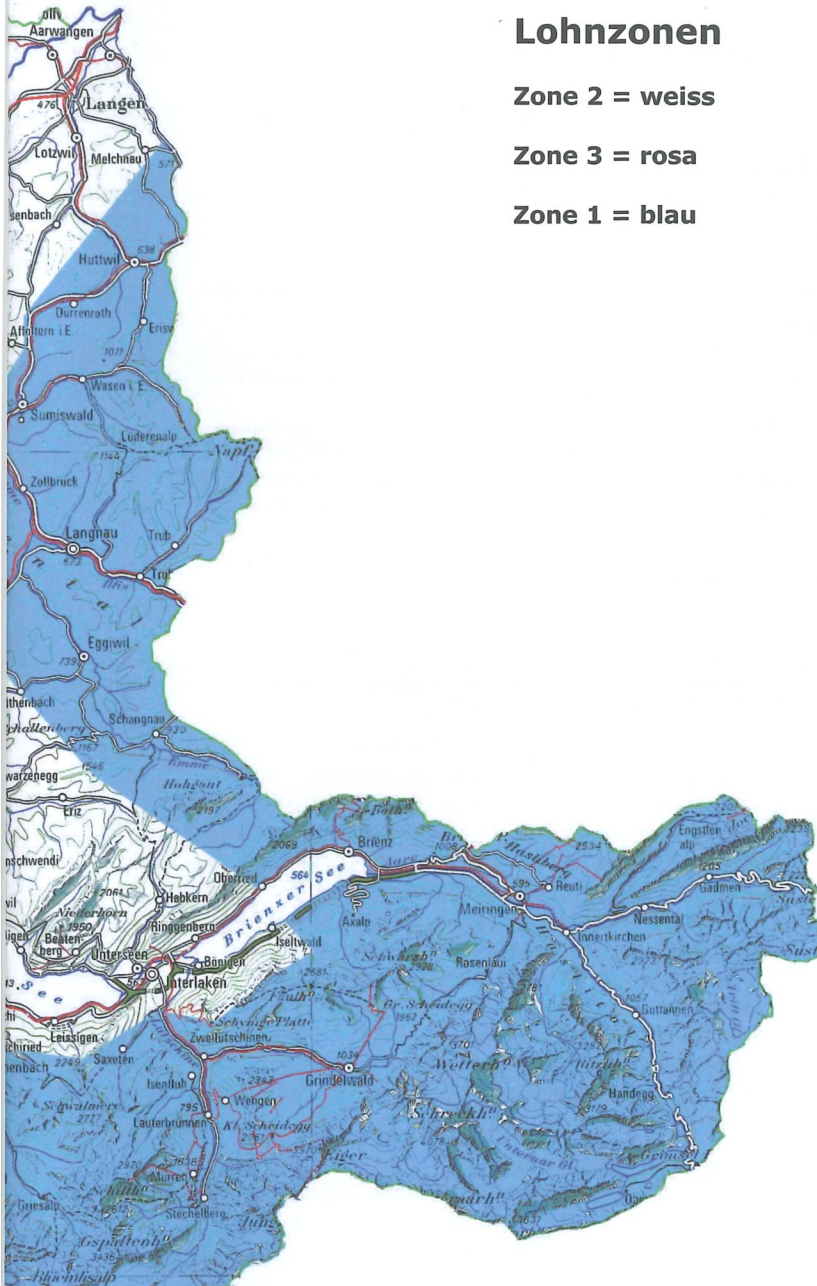


Anhang 2: Lohnzonen

Zone 2 = weiss

Zone 3 = rosa

Zone 1 = blau



Anhang 3:

Anstellung im Stundenlohn

A3.1 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).

A3.2 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 2050.

A3.3 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

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 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%

A3.4 Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Dauernd im Stundenlohn beschäftigtes Teilzeitpersonal hat Anspruch auf die Lohnfortzahlung gemäss Ziffer 6.

Nur periodisch eingesetztes Aushilfspersonal (z.B. Ferienablosungen) hat Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss Berner Skala; für die Berechnung des Anspruchs auf Lohnfortzahlung ist dabei die gesamte beim gleichen Betrieb geleistete Beschäftigung zusammenzurechnen.

Bern, im September 2024

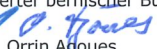
Die Vertragsparteien

Als Arbeitgeberverband:

KBU

Vereinigung konzessionierter bernischer Bus-Unternehmungen


René Schmiéd
Präsident


Orrin Agoues
Sekretär

Als Gewerkschaften:

VPOD

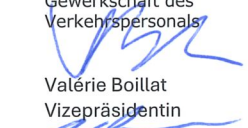
Schweiz. Verband
des Personals
öffentlicher Dienste

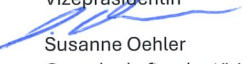

Christian Dandrès
Präsident

Micha Amstad
Zentralsekretär Nahverkehr

SEV

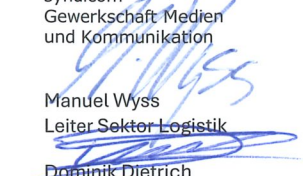
Gewerkschaft des
Verkehrspersonals


Valérie Boillat
Vizepräsidentin


Susanne Oehler
Gewerkschaftssekretärin

syndicom

Gewerkschaft Medien
und Kommunikation


Manuel Wyss
Leiter Sektor Logistik


Dominik Diétrich
Zentralsekretär Logistik