

S9	8	17. 02	Felsenu Tiefenau	Worblaufen		UNTERZOLLIKOFEN	2 2		S9	8	17. 17	Felsenu Tiefenau	
S6	8	17. 02	Auserholligen	Kehrsatz		BELP	1		S51	8	17. 19	Stöckacker	BÜ
IR	8	17. 04	Thun	Spiez	Interlaken West	INTERLAKEN OST	5		S2	8	17. 20	Bümpliz Süd	Nie
IR	8	17. 04	Olten	Liestal		BASEL SBB	7		S8	8	17. 22	Worblaufen	Zoll
IR	8	17. 04	Fribourg/Freiburg	Lausanne		GENEVE	2		S7	8	17. 30	Worblaufen	Boll
IR	8	17. 05	Jegenstorf	Bätterkinden	Biberist	SOLOTHURN	2 1		S3	8	17. 30	Wankdorf	Lyss
S6	8	17. 06	Auserholligen	Köniz		SCHWARZENBURG	1 2	Sektor C	IR	8	17. 32	Zürich HB	
IR	8	17. 07	Thun	Spiez	Visp	BRIG	6		S9	8	17. 32	Felsenu Tiefenau	Worbl
IR	8	17. 07	Burgdorf	Herzogenbuchsee	Langenthal	OLTEN	1 0	Erstzug	S3	8	17. 32	Auserholligen	Kehrs
S5	8	17. 07	Worblaufen	Zollikofen		JEGENSTORF	2 3		ICF	8	17. 34	Olten	
S5	8	17. 08	Bümpliz Nord	Birmen Westside	Gömmenen Karzers	NEUCHÂTEL / PAYERNE	1 2	Sektor A					
IR	8	17. 09	Fribourg/Freiburg	Romont		BULLE / PALEZIEUX	1						
S2	8	17. 12	Wankdorf	Gümligen	Konolfingen	LANGNAU I. E.	4						
S44	8	17. 12	Belp	Thurnen		THUN	7						



SBB CFF FFS



GAV Transsicura.

Abgeschlossen zwischen
der Arbeitgeberin Transsicura
und der Gewerkschaft des
Verkehrspersonals SEV.

Gesamtarbeitsvertrag 2023

Inhaltsverzeichnis

A	Allgemeine und schuldrechtliche Bestimmungen.	4		
01	Zweck und Rechtsnatur.	4		
02	Geltungsbereich.	4		
03	Koalitionsfreiheit.	4		
04	Zusammenarbeit der Vertragsparteien.	4		
05	Schiedsgericht.	5		
06	Friedenspflicht.	5		
07	Lohnverhandlungen.	5		
08	Vollzugskostenbeitrag.	5		
B	Normative Bestimmungen.	6		
09	Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses.	6		
10	Anstellung und Entlassung.	6		
11	Arbeitsort.	6		
12	Leumund und finanzielle Verhältnisse.	6		
13	Probezeit.	6		
14	Kündigung nach der Probezeit und Kündigungsschutz.	6		
15	Massnahmen bei Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen.	7		
16	Pensionierung.	7		
17	Gleichstellung von Frau und Mann.	7		
18	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.	7		
19	Persönlichkeits- und Datenschutz.	7		
20	Personalentwicklung.	8		
21	Allgemeine Pflichten der Mitarbeitenden.	8		
22	Berufskleider und Ausrüstung.	9		
23	Arbeitszeit und Ferien.	9		
24	Lohnsystem.	12		
25	Lohnfortzahlung.	12		
26	Unfall und Krankentaggeldversicherung.	13		
27	Familienzulagen.	13		
28	Pensionskasse.	14		
29	Treueprämie.	14		
30	Lohnnachgenuss.		14	
31	Spesen.		14	
32	Fahrvergünstigung für Personal.		15	
33	Geschäftswagenreglement.		15	
34	Disziplinarprozess.		15	
35	Mitwirkung.		15	
C	Allgemeine Schluss- und Übergangsbestimmungen.	16		
36	Anhänge und Reglemente.		16	
37	Übertretende Mitarbeitende.		16	
38	Inkrafttreten, Geltungsdauer und Kündigung des GAV.		16	
	Anhang I.		17	
	Besondere Bestimmungen für Mitarbeitende im Stundenlohn.		17	
	Anhang II.		19	
	Reglement Personalkommission für die Transsicura.		19	

A Allgemeine und schuldrechtliche Bestimmungen.

01 Zweck und Rechtsnatur.

Mit diesem GAV wollen die Vertragspartner:

- die guten Beziehungen zwischen der Transsicura und dem Personal pflegen und fördern;
- dem Personal der Transsicura fortschrittliche Anstellungs- und Arbeitsbedingungen bieten;
- die Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern entwickeln;
- Lohn- und Sozialdumping verhindern.

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

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

02 Geltungsbereich.

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

Dieser GAV gilt nicht für die Mitglieder der Geschäftsleitung und das obere Kader.

Die Transsicura ist bestrebt, die Mitarbeitenden grundsätzlich im Monatslohn anzustellen. Zur Deckung von Auftragspitzen und Spezialeinsätzen können Mitarbeitende mit ihrem ausdrücklichen Einverständnis im Stundenlohn angestellt werden. Für Mitarbeitende im Stundenlohn sind die Ausnahmen vom GAV Transsicura im Anhang I geregelt.

03 Koalitionsfreiheit.

Die Koalitionsfreiheit ist gewährleistet.

04 Zusammenarbeit der Vertragsparteien.

Die Vertragsparteien anerkennen ihre gemeinsame Verantwortung zur Gestaltung der arbeitsvertraglichen Bedingungen der Mitarbeitenden der Transsicura sowie zur gemeinsamen Durchsetzung dieses GAV auf allen Stufen.

Sie besprechen alle Fragen von gemeinsamem Interesse und tauschen regelmässig Informationen über die wirtschaftliche Situation, die Betriebsergebnisse sowie Ziele und Absichten aus. Zu diesem Zweck treffen sie sich mindestens einmal pro Jahr.

Die Vertragsparteien tauschen gegenseitig und rechtzeitig Informationen über Massnahmen von personalpolitischer Tragweite wie z. B. Umstrukturierungen, Rationalisierungsmassnahmen, schwierige wirtschaftliche Verhältnisse, Fusion aus.

Die Vertragsparteien erklären sich bereit, während der Geltungsdauer des Vertrages Anträge zur Abänderung oder Ergänzung des GAV entgegenzunehmen, zu prüfen und miteinander nach Treu und Glauben nach Lösungen zu suchen. Kommt keine Einigung zustande, gilt der vorliegende GAV. Die Anrufung des Schiedsgerichts ist ausgeschlossen.

05 Schiedsgericht.

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

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

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

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

06 Friedenspflicht.

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

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

07 Lohnverhandlungen.

Die Vertragsparteien verhandeln jährlich Massnahmen zur Lohnentwicklung. Diese werden auf den 1. Januar des folgenden Jahres wirksam. Sie berücksichtigen dabei insbesondere die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Transsicura, die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und die Entwicklung der Lebenshaltungskosten.

Kommt es in diesen Verhandlungen zu keiner Einigung, so kann jede Vertragspartei innert zehn Tagen das Schiedsgericht anrufen.

08 Vollzugskostenbeitrag.

Die Mitarbeitenden, welche nicht der vertragschliessenden Gewerkschaft angehören oder denen der Mitgliederbeitrag nicht direkt vom Lohn abgezogen wird, leisten einen Vollzugskostenbeitrag von monatlich CHF 10.–, Teilzeitbeschäftigte mit einem Pensum von weniger als 50% bezahlen CHF 5.–.

Der Vollzugskostenbeitrag wird direkt vom Lohn abgezogen und monatlich der Gewerkschaft überwiesen.

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

B Normative Bestimmungen.

09 Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses.

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

10 Anstellung und Entlassung.

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

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

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

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

Der Arbeitsvertrag hält fest, dass der GAV für alle Mitarbeitenden gilt, unabhängig davon, ob sie Mitglieder einer Gewerkschaft sind oder nicht.

11 Arbeitsort.

Im Einzelarbeitsvertrag wird ein vertraglicher Arbeitsort schriftlich festgehalten. Es sind maximal zwei Arbeitsorte möglich (gemäss separater Weisung «Arbeitsorte»).

Eine Änderung des vertraglichen Arbeitsortes ist an folgende Bedingungen geknüpft:

- Einhaltung einer dreimonatigen Frist
- Einhaltung der gesetzlichen Ruhevorschriften

Ausnahmen aufgrund der Auftragslage sind möglich und werden vorgängig mit der Gewerkschaft besprochen.

Falls der Wunsch von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ausgeht und es betrieblich möglich ist, kann die Änderung ohne eine Frist erfolgen und wird von Transsicura schriftlich bestätigt.

12 Leumund und finanzielle Verhältnisse.

Vor der Vertragsunterzeichnung müssen der Transsicura ein aktueller Straf- und Betreibungsregisterauszug abgegeben werden. Relevante Veränderungen, die sich auf die Ausübung der Funktion negativ auswirken, müssen von den Mitarbeitenden umgehend der Personalabteilung gemeldet werden. Die Transsicura kann jederzeit aktuelle Straf- und Betreibungsregisterauszüge verlangen.

13 Probezeit.

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

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

14 Kündigung nach der Probezeit und Kündigungsschutz.

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

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

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

Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 OR bleibt vorbehalten.

Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Arbeitszeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistung und ihr Verhalten ausspricht. Auf besonderes Verlangen hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Die Transsicura darf das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit nicht kündigen:

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

15 Massnahmen bei Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen.

Für Mitarbeitende ab vollendetem 55. Altersjahr und mit vollendetem fünf Anstellungsjahren, welche die Stelle aus wirtschaftlichen Gründen zu verlieren drohen, wird gemeinsam mit der Gewerkschaft und der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter ein individueller Sozialplan definiert.

16 Pensionierung.

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

17 Gleichstellung von Frau und Mann.

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

18 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

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

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

19 Persönlichkeits- und Datenschutz.

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

Der Datenschutz der Mitarbeitenden ist gewährleistet.

20 Personalentwicklung.

Die Personalentwicklung der Transsicura beinhaltet die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden sowie weitere Massnahmen, insbesondere die individuelle Laufbahnunterstützung, die Schulung sozialer Kompetenzen und den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit.

Gut qualifizierte Mitarbeitende sind ein Schlüsselfaktor für die Konkurrenzfähigkeit der Transsicura. Die Personalentwicklung ist ein zentrales Anliegen der Transsicura und liegt im Interesse und in der Verantwortung sowohl der Transsicura wie auch der Mitarbeitenden.

Transsicura verpflichtet sich, alle Mitarbeitenden umfassend in ihre Tätigkeitsgebiete einzuführen. Sie fördert die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden auf der Basis der regelmässig durchgeführten Mitarbeitergespräche. Sie kann die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden finanziell und/oder mit Zeit unterstützen. Bei angeordneten Aus- und Weiterbildungen werden die Kosten durch Transsicura übernommen. Entwicklungsmassnahmen können auf Anregung der Vorgesetzten sowie der Mitarbeitenden in die Wege geleitet werden. Die Interessen der Transsicura wie auch der Mitarbeitenden sind angemessen zu berücksichtigen.

Die Mitarbeitenden nehmen ihre Selbstverantwortung wahr und engagieren sich durch Einsatz von Zeit und/oder finanziellen Mitteln für die eigene Weiterentwicklung. Mitarbeitende, deren Arbeitsmarktfähigkeit im Rahmen des digitalen Wandels trotz allen Anstrengungen nicht mehr sichergestellt ist, unterstützt Transsicura mit individuellen Massnahmen.

Leistung, Verhalten und Entwicklungsmassnahmen werden in jährlichen Mitarbeitergesprächen nach einem standardisierten Verfahren zwischen den Mitarbeitenden und der oder dem Vorgesetzten besprochen und schriftlich festgehalten.

Die Ergebnisse aus den Mitarbeitergesprächen werden im Rahmen des Austauschs mit der Personalkommission und der Gewerkschaft einmal jährlich analysiert und diskutiert sowie daraus allfällige Massnahmen abgeleitet.

21 Allgemeine Pflichten der Mitarbeitenden.

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

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

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

Die Bewilligung wird durch die Geschäftsleitung erteilt, wenn:

- a) die Interessen der Nebenbeschäftigung nicht mit denjenigen der Transsicura kollidieren;
- b) der geordnete Betrieb gewährleistet ist;
- c) die Arbeitsleistung für die Transsicura nicht leidet.

Vor der Übernahme eines öffentlichen Amtes informiert die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Transsicura. Das öffentliche Amt muss mit der zu erbringenden Arbeitsleistung vereinbart werden können.

22 Berufskleider und Ausrüstung.

Den uniformierten Mitarbeitenden werden zur Ausübung des Dienstes auf Kosten der Transsicura die Berufskleider und die benötigte Ausrüstung zur Verfügung gestellt. Die Berufskleider tragen die Mitarbeitenden korrekt, gepflegt und vollständig. Die Mitarbeitenden sind für den einwandfreien Zustand sowie den Unterhalt der Dienstkleider selbst verantwortlich. An den Dienstkleidern dürfen keine Änderungen vorgenommen werden.

Beim Austritt aus der Transsicura sind die komplette Ausrüstung und die Dienstkleider in gereinigtem Zustand zurückzugeben.

Die Personalkommission hat gemäss Anhang II ein Mitspracherecht bei Berufskleidern und Ausrüstung.

23 Arbeitszeit und Ferien.

23.1 Rechtsgrundlagen.

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

23.2 Jahresarbeitszeit.

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

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

Bei Ein- und Austritten wird die Jahresarbeitszeit anteilweise nach Tagen berechnet.

Formel: vereinbarte Jahresarbeitszeit × Anzahl Anwesenheitstage : 365 bzw. 366.

23.3 Arbeitszeit.

Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der die Mitarbeitenden für Transsicura tätig sind. Darunter fallen ausserdem:

- a) Pausen gemäss Art. 23.6;
- b) Zeitzuschläge;

- c) Arzt- und Gerichtstermine, die in direktem Zusammenhang mit einem Ereignis bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit stehen;
- d) Wegzeiten für die Arbeit ausserhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitsorte ab dem zum Einsatzort näher liegenden Arbeits- oder Wohnort.

Für das administrative Personal gilt grundsätzlich die Gleitzeit sowie die 5-Tage-Woche (Montag bis Freitag). Abweichende Richtlinien können von den Vorgesetzten festgelegt werden.

23.4 Pikettdienst.

Als Pikettdienst gilt die Zeit, während welcher die zum Voraus bestimmten Mitarbeitenden jederzeit erreichbar sein müssen, um bei allfälligen Störungen ausserhalb der Arbeitszeit innert einer vorgegebenen Frist eingreifen zu können. Die Regelungen werden in einer separaten Vereinbarung mit der Gewerkschaft festgehalten.

23.5 Zeitzuschlag.

Um der Nachtarbeit (23.00–06.00 Uhr) und Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit (06.00–23.00 Uhr) Rechnung zu tragen, wird ein Zeitzuschlag von 10% für Arbeiten, die in diese Zeiträume fallen, gewährt. Dieser Zeitzuschlag fliesst in ein separates Konto ein und kann nach gemeinsamer Absprache als zusätzliche freie Tage bezogen werden. In Ausnahmefällen kann der Zeitzuschlag zu 100% ausbezahlt werden. Unterzeit im Jahresarbeitszeitkonto am Ende der Abrechnungsperiode wird mit dem Zeitzuschlagskonto bis auf null ausgeglichen.

23.6 Pausen.

Unter Pausen sind sämtliche Unterbrüche während des Arbeitstages zu verstehen, einschliesslich Essenspausen.

Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

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

Die Pause gilt als Arbeitszeit und wird bezahlt, wenn die Mitarbeitenden die Arbeitsbereitschaft nicht aufgeben oder wenn keine geeignete Infrastruktur vorhanden ist, die unmittelbar nach Pausenbeginn erreicht und unmittelbar vor Pausenende verlassen werden kann.

23.7 Überstunden/Überzeit.

Die Arbeitszeit, welche die normale (vereinbarte oder übliche) Dauer überschreitet, jedoch nicht länger dauert als die vom Arbeitsgesetz vorgeschriebene wöchentliche Höchstarbeitszeit, bezeichnet man als Überstunden. Grundsätzlich bestimmt Transsicura den Zeitpunkt der Kompensation der Überstunden. Es wird dabei, wenn möglich auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters Rücksicht genommen. Im gegenseitigen Einvernehmen können die Überstunden zu 100% ausbezahlt werden.

Die Arbeitszeit, welche über die gesetzlich vorgeschriebene wöchentliche Höchstarbeitszeit hinaus gleistet wird, nennt man Überzeit. Grundsätzlich bestimmt Transsicura den Zeitpunkt der Kompensation der Überzeit. Es wird dabei, wenn möglich auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters Rücksicht genommen. Im gegenseitigen Einvernehmen kann die Überzeit zu 125% ausbezahlt werden.

Unterzeit im Jahresarbeitszeitkonto wird am Ende der Abrechnungsperiode mit allen Zeitkonten ausgeglichen.

Administratives Personal kann Überzeit nur auf Anordnung der Vorgesetzten leisten. Diese Zeit ist bis zum Jahreswechsel zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, so kann Überzeitguthaben in gegenseitigem Einvernehmen ausbezahlt werden. Überzeitarbeit, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt, wird zu 125% vergütet, andernfalls zu 100%.

23.8 Mehrzeit/Unterzeit.

Sofern die Jahresarbeitszeit in Einzelfällen auf Anordnung der Transsicura von der jährlichen Grundlage abweicht, wird sie bis spätestens am Ende des Jahres durch zusätzliche Freizeit oder zusätzliche Arbeitszeit kompensiert. Per Ende des Jahres darf die Mehr- bzw. Unterzeit, die auf die nächste Jahresarbeitszeit übertragen wird, höchstens plus 120 Stunden bzw. minus 30 Stunden betragen.

Das Zeitkonto kann monatlich eingesehen werden und Unstimmigkeiten müssen innert 30 Tagen gemeldet werden.

23.9 Kurzfristige Änderungen in der Diensteinteilung.

Wird die Arbeitsschicht später als 24 Stunden vor Arbeitsbeginn oder während der Arbeit geändert, wird mindestens die Arbeitszeit der ursprünglich zugeteilten Arbeitsschicht angerechnet. Zulagen und Entschädigungen erfolgen gemäss dem effektiv geleisteten Dienst.

23.10 Freie Tage.

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

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

Zusätzliche freie Tage ergeben sich allenfalls durch die Zeitzuschläge gemäss Art. 23.5.

Die Einteilung der freien Tage erfolgt durch Transsicura im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen. Dabei ist zu beachten, dass mindestens 20 freie Sonn- oder Feiertage im Kalenderjahr zu gewähren sind. Die vom Arbeitsgesetz und dessen Verordnungen vorgegebenen Ruhezeiten sind dabei einzuhalten.

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

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

Formel: Anzahl freie Tage \times Anzahl Anwesenheitstage : 365 bzw. 366

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

Formel: Anzahl freie Tage \times Anzahl Abwesenheitstage : 365 bzw. 366

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

23.11 Ferien.

Der Ferienanspruch beträgt:

- 30 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird;
- 25 Arbeitstage ab Beginn des Kalenderjahres, in dem das 21. Altersjahr vollendet wird;
- 30 Arbeitstage ab Beginn des Kalenderjahres, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird.

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

Anzahl Ferientage (Jahresanspruch) \times Anwesenheit in Kalendertagen : 365 bzw. 366.

Zuviel bezogene Ferien werden bei Austritt verrechnet.

Bei Arbeitsaussetzungen werden die Ferien wie folgt gekürzt: Anzahl Ferientage \times Abwesenheit in Kalendertagen : 365 bzw. 366. Bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall oder obligatorischem Dienst von insgesamt mehr als einem Monat pro Dienstjahr, kürzt Transsicura die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel.

23.12 Gewährung von Urlaub.

Zusätzlich zu den ordentlichen freien Tagen werden Urlaubstage gewährt. Diese werden zu 8.1 Stunden pro Abwesenheitstag angerechnet:

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

d) 10 Arbeitstage bei der Geburt eines Kindes (Vaterschaftsurlaub nach Erwerbsersatzgesetz, EOG). Mehrlingsgeburten gelten als eine Geburt. In gleichem Umfang wird ein Adoptionsurlaub gewährt.

- 1 Arbeitstag bei Eheschliessung eigener Kinder;
- 2 Arbeitstage (maximal einmal pro Kalenderjahr) bei Wohnungswechsel der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters;
- maximal 1 Arbeitstag bei Inspektionen sowie Fassen und Abgabe von militärischen Ausrüstungen;
- Maximal 3 Arbeitstage pro Fall und nicht mehr als 10 Tage pro Jahr für die Betreuung kranker oder verunfallter Familienmitglieder oder Lebenspartnerinnen bzw. Lebenspartner;
- Maximal 14 Wochen für die Betreuung von aufgrund von Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern;
- 2 Arbeitstage pro Jahr für gewerkschaftlichen Bildungsurlaub;
- Für die Mitarbeit in gewerkschaftlichen Gremien werden insgesamt 10 Tage Urlaub pro Jahr gewährt (20 Checks à einen halben Arbeitstag). Bei einem grösseren Bedarf muss ein Antrag an die Geschäftsleitung gestellt werden.

23.13 Unbezahlter Urlaub.

Unbezahlter Urlaub kann jederzeit beantragt werden. Er ist, wenn immer möglich zu bewilligen, sofern es die Personalverhältnisse und der Arbeitsanfall gestatten und der Transsicura daraus keine Nachteile erwachsen. Die Ferien sowie der Anspruch auf freie Tage werden um die Dauer des unbezahlten Urlaubs gekürzt.

23.14 Mutterschaft.

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

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

23.15 Arbeitszeit bei Mitarbeitenden im Stundenlohn.

Die Arbeitszeit der Mitarbeitenden im Stundenlohn ist im Anhang I geregelt.

23.16 Teilzeitarbeit.

Grundsätzlich begrüsst Transsicura die Teilzeitarbeit in gegenseitiger Absprache. Der Dienstbetrieb geht vor und muss jederzeit aufrechterhalten bleiben.

24 Lohnsystem.

24.1 Grundsatz.

Der Lohn richtet sich nach den Anforderungen der Funktion sowie nach der nutzbaren Erfahrung und der Leistung.

24.2 Funktionsstruktur.

Die Funktionsstruktur wird durch das Funktionsraster sowie die Funktionen gebildet. Jede Stelle wird einer Funktion und einer von 12 Funktionsstufen zugeordnet.

Zuständig für die Zuordnung der Stellen zu einer Funktion ist das HR der Transsicura unter Beizug der zuständigen Bereichsleitenden oder Regionaldirektor/innen.

24.3 Lohnspektrum.

Die Löhne der Mitarbeitenden werden in einem Lohnband abgebildet, welches für sämtliche Funktionsstufen in gleicher Weise dimensioniert ist. Der Minimallohn der Funktionsstufe ist Ausgangspunkt und wird als Funktionslohn bezeichnet.

Die Erfahrungsjahre als Erfahrungsanteil erreichen einen maximalen Wert von 16.25% vom Funktionslohn. Dieser Maximalwert sollte nach 15 Jahren erreicht werden. Der Anstieg dieses Erfahrungsanteils flacht über die 15 Jahre hinweg ab, bis er nach Erreichung der maximal nutzbaren Erfahrung horizontal verläuft. Beim Ausüben einer Funktion steigt der Wert der nutzbaren Erfahrung in der Regel jährlich um den Wert 1, bis der Maximalwert erreicht ist.

Das Lohnband selbst bietet eine fixierte Bandbreite von 15 Prozentpunkten zwischen unterer und oberer Begrenzung. Im Rahmen der nutzbaren Erfahrung erhöht sich das Lohnband inklusive unterer und oberer Begrenzung um bis zu 16.25% (maximale nutzbare Erfahrung).

24.4 Lohnfestsetzung bei Stellenantritt.

Bei Stellenantritt oder bei Funktionswechsel wird der Lohn innerhalb des der Stelle zugeordneten Lohnbandes gemäss Funktionsstufe festgelegt. Bei der Lohnfestlegung sind die

nutzbare berufliche und ausserberufliche Erfahrung zu berücksichtigen. Der Lohn muss im Vergleich zu demjenigen der Mitarbeitenden mit vergleichbarer Funktion angemessen sein. Zusätzlich kann die Situation auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt werden.

24.5 Lohnsteuerung.

Der Lohn der Mitarbeitenden wird jährlich überprüft und im Rahmen der für die Lohnentwicklung zur Verfügung gestellten Mittel gemäss Art. 7 innerhalb des Lohnbandes der Funktionsstufe festgelegt.

80% der zur Verfügung gestellten Mittel werden auf Basis der systembasierten Lohnvorschläge verteilt. Der Lohnerhöhungsvorschlag kommt für alle Mitarbeitenden nach der gleichen Berechnungslogik zustande; er wird aufgrund der Lage des individuellen Lohnes im Lohnband, der nutzbaren Erfahrung sowie der bereitstehenden Mittel berechnet. Die restlichen 20% werden als freie Mittel durch die Vorgesetzten in Abstimmung mit HR verteilt. Neben Lohnhöhe im Teamvergleich, zukünftigen Aufgaben und der Historie der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, sind insbesondere Leistung und Verhalten ausschlaggebend. Voraussetzung für den Erhalt von freien Mitteln ist, dass die Obergrenze des Lohnbandes nicht überschritten wird. Die Verteilung der zur Verfügung gestellten Mittel bedarf in jedem Fall der Genehmigung der Geschäftsleitung.

Die individuellen Lohnanpassungen werden jährlich am 1. Januar vorgenommen. Mitarbeitende, die Ihre Stelle zwischen 1. Juli und 31. Dezember antreten, erhalten die erste Lohnentwicklung nicht im darauffolgenden, sondern erst im übernächsten Jahr.

25 Lohnfortzahlung.

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

Bei Krankheit oder Unfall steht die Reintegration der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters im Zentrum. Es ist die Pflicht von Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer alles zu unternehmen, um die Reintegration zu ermöglichen.

Wird wegen Krankheit oder Unfall eine Leistung der obligatorischen Unfallversicherung, der Invalidenversicherung oder der Militärversicherung zugesprochen, hat Transsicura das Recht, den Lohn, den sie trotz fehlender oder eingeschränkter Arbeitsfähigkeit geleistet hat, bis zum Betrag der für die entsprechende Periode nachzuzahlenden Rente direkt beim Versicherer zurückzufordern.

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

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

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

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

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

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

- während der Rekrutenschule und dem Zivildienst, soweit dieser der Rekrutenschule gleichgestellt ist, 50% des Lohnes. Bei Verheirateten und Ledigen mit Unterstützungspflicht beträgt der Lohnanspruch 90%;
- während Beförderungsdiensten 50% des Lohnes. Bei Verheirateten und Ledigen mit Unterstützungspflicht beträgt der Lohnanspruch 90%;
- bei Durchdienern gemäss den gesetzlichen Bestimmungen der Erwerbsersatzordnung (EO)
- während den übrigen obligatorischen Diensten 100% des Lohnes.

Die Entschädigung der Erwerbsersatzordnung fällt dem Arbeitgeber zu.

Der Lohnanspruch nach Absatz 1 besteht nur, wenn die EO-Meldekarte vorgelegt wird.

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

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

Bei Auszahlung von Kranken- und Unfalltaggeldern bezahlt Transsicura den gleichen Nettolohn wie bei normaler Arbeitstätigkeit (Nettolohnausgleich).

26 Unfall und Krankentaggeldversicherung.

Für die obligatorische Unfallversicherung gehen die Prämien der Berufsunfallversicherung zu Lasten der Transsicura. Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung gehen zu $\frac{2}{3}$ zu Lasten der Mitarbeitenden und zu $\frac{1}{3}$ zu Lasten der Transsicura.

Die Transsicura schliesst eine Krankentaggeldversicherung nach Versicherungsvertragsgesetz (VVG) ab. Die Prämie für die Krankentaggeldversicherung wird je zur Hälfte von der Transsicura und den Mitarbeitenden übernommen. Die Versicherungspolice kann durch die Mitarbeitenden eingesehen werden.

27 Familienzulagen.

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

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

- für das älteste, zulagenberechtigende Kind beträgt die Zulage CHF 320.– pro Monat, sofern der kantonale Ansatz nicht höher liegt

- b) liegt der kantonale Ansatz für das älteste, zulagenberechtigte Kind unter CHF 320.–, bezahlt Transsicura die Differenz.
- c) für jedes weitere zulagenberechtigte Kind CHF 200.– pro Monat, sofern der kantonale Ansatz nicht höher liegt.

28 Pensionskasse.

Die Mitarbeitenden sind Mitglieder der PKG Pensionskasse. Das Reglement wird den Mitarbeitenden in geeigneter Form zur Verfügung gestellt.

29 Treueprämie.

Die Mitarbeitenden erhalten eine Treueprämie in folgendem Umfang:

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

Die Treueprämie kann ganz oder teilweise in Form von Freizeit bezogen werden, dies muss innerhalb von 4 Jahren geschehen.

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

30 Lohnnachgenuss.

Beim Tode einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters ist der Lohn für den ganzen Monat, in den der Sterbetag fällt, aus-zuzahlen.

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

Dieser Nachgenuss beträgt:

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

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

31 Spesen.

Die Spesen sind in einem separaten Spesenreglement geregelt.

Für die Verpflegung in Auswärtsdiensten wird eine pauschale Vergütung von CHF 15.– pro Arbeitstag ausgerichtet. Die Auswärtsdienste sind in einer separaten Weisung aufgelistet.

32 Fahrvergünstigung für Personal.

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf die Fahrvergünstigung für das Personal (FVP) gemäss den Bestimmungen der Transsicura.

33 Geschäftswagenreglement.

Die Benutzung von Geschäftswagen ist in einem separaten Reglement festgehalten.

34 Disziplinarprozess.

Der Disziplinarprozess ist in einer separaten Weisung geregelt.

35 Mitwirkung.

Die Mitarbeitenden können den Anspruch auf die Informations- und Mitspracherechte gemäss Mitwirkungsgesetz geltend machen. Für die Bestellung einer Mitarbeitendenvertretung sind die einschlägigen Bestimmungen des Mitwirkungsgesetzes massgebend. Die Mitarbeitendenvertretung wird gemäss Anhang II durch die Personalkommission der Transsicura ausgeübt.

C Allgemeine Schluss- und Übergangsbestimmungen.

36 Anhänge und Reglemente.

Folgende Anhänge bilden integrierende Bestandteile des GAV:

Anhang I: Mitarbeitende im Stundenlohn

Anhang II: Reglement Personalkommission für die Transsicura

Folgende Reglemente und Vereinbarungen gelten als integrierende Bestandteile des Arbeitsverhältnisses und werden den Mitarbeitenden in geeigneter Form zur Verfügung gestellt:

- Reglement Lohnsystem
- Pensionskasse
- FVP Ausführungsbestimmungen
- Vereinbarung Pikettdienst

37 Übertretende Mitarbeitende.

Für übertretende Mitarbeitende der SBB AG gelten folgende Regelungen.

Die Dienstjahre werden inklusive der Lehrzeit bei der SBB AG für folgende Ansprüche angerechnet:

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

38 Inkrafttreten, Geltungsdauer und Kündigung des GAV.

Dieser GAV tritt auf den 1. 1. 2023 in Kraft und gilt bis am 31. 12. 2026. Wird er nicht 6 Monate vor Ablauf schriftlich gekündigt, so verlängert er sich jeweils um ein weiteres Jahr.

Für die Transsicura



Beda Zen-Ruffinen
Geschäftsleiter



Oliver Perren
Leiter Human Resources

Für den SEV



Valérie Solano
Vize-Präsidentin



Patrick Kummer
Gewerkschaftssekretär

Anhang I.

Besondere Bestimmungen für Mitarbeitende im Stundenlohn.

i Geltungsbereich.

Dieser Anhang gilt für die im Stundenlohn angestellten Mitarbeitenden. Sobald sie im Durchschnitt der letzten 6 Monate mehr als 100 Stunden pro Monat gearbeitet haben, können sie einen schriftlichen Antrag an die oder den Vorgesetzten stellen, wenn sie in eine Anstellung im Monatslohn wechseln möchten.

ii Arbeitszeit.

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

iii Ferien.

Den Mitarbeitenden im Stundenlohn wird eine Ferienentschädigung von 10.64% bzw. 13.04% gewährt.

Alle diejenigen Mitarbeitenden, die während mehr als drei Monaten angestellt sind, müssen 5 Wochen Ferien pro Jahr beziehen, welche durch die Ferienentschädigung abgegolten sind. Wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängend bezogen werden. Die übrigen Ferien können in kürzeren Zeitabschnitten bezogen werden.

Die Ferien werden durch Transsicura festgelegt. Die Wünsche der Mitarbeitenden werden so weit berücksichtigt, als sie mit den Interessen des Betriebs vereinbart werden können.

Bei Ein- und Austritt werden die Ferien anteilsweise gewährt.

iv Gratifikation.

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

v Lohnfortzahlung bei Krankheit und Niederkunft.

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

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

Nach Abgabe eines Arzzeugnisses wird die Entschädigung wie folgt berechnet:

- Bei dauernder Arbeitsleistung gemäss a) besteht ein Lohnfortzahlungsanspruch gemäss der untenstehenden Skala. Massgebend für die Berechnung ist der Durchschnitt des, während mindestens 3 Monaten bis maximum 6 Monaten, erzielten AHV-pflichtigen Einkommens ab Krankheitsbeginn.
- Bei unregelmässiger, bzw. regelmässiger aber 12 Stunden pro Woche nicht erreichender Arbeitsleistung gemäss b) oder nachdem die Arbeitsleistung für mehr als 30 Tage unterbrochen ist, wird Taggeld bezahlt, wenn die Krankheit auf einen geplanten Einsatz fällt. Die Entschädigung darf den durch die untenstehende Skala entstehenden Rahmen nicht überschreiten.

Der maximale Lohnfortzahlungsanspruch kann der folgenden Tabelle entnommen werden:

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

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

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

Gegen Heilungskosten bei Krankheit ist das Personal durch den Arbeitgeber nicht versichert.

vi Versicherungsschutz bei Unfall.

Die Mitarbeitenden sind gegen Berufsunfälle durch den Arbeitgeber versichert. Die Prämien werden vollumfänglich durch den Arbeitgeber bezahlt.

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

vii Berufliche Vorsorge.

Mitarbeitende, die keinen Hauptarbeitgeber haben und die die Voraussetzungen des BVG erfüllen, sind obligatorisch bei der PKG Pensionskasse versichert und es gilt deren Reglement.

Anhang II.

Reglement Personalkommission für die Transsicura.

i Grundsatz.

- Die Mitarbeitendenvertretung gemäss GAV und Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Mitarbeitenden in den Betrieben wird durch die Personalkommission der Transsicura (PEKO) ausgeübt.
- Sie vertritt die Interessen der dem GAV unterstellten Mitarbeitenden und des im Nebenamt angestellten Personals gegenüber der Geschäftsleitung.
- Die PEKO kann sich mit Fragen befassen, welche die von ihr vertretenen Mitarbeitenden betreffen;
- sie berät und prüft die Anliegen der Mitarbeitenden und vertritt diese vor der Geschäftsleitung, wenn eine Weiterbehandlung angezeigt erscheint;
- sie berät Angelegenheiten, die ihr von der Geschäftsleitung vorgelegt werden, und nimmt dazu Stellung.
- Die Geschäftsleitung sowie die Personalverbände unterstützen die Arbeit der PEKO mit ihrem Rat und ihren Einrichtungen.
- Abschluss und Anwendung des Gesamtarbeitsvertrages sind Sache der Vertragsparteien.

ii Organisation.

- Es besteht eine PEKO für die ganze Transsicura.
- Die PEKO setzt sich so zusammen, dass die verschiedenen Regionen der Bereiche und das administrative Personal der Zentrale durch je ein Mitglied vertreten sind.
- Der PEKO können nur Mitarbeitende angehören, die in ungekündigtem Arbeitsverhältnis stehen, seit mindestens einem Jahr ununterbrochen bei der Transsicura tätig und dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind.
- Die PEKO konstituiert sich selbst.

iii Wahl.

- Die PEKO wird für 4 Jahre gewählt. Der Zeitpunkt der Wahl wird von der amtierenden PEKO im Einvernehmen mit der Geschäftsleitung festgesetzt.
- Die Wahlen sind geheim und werden von einer paritätisch zusammengesetzten Wahlkommission (Transsicura und SEV) geleitet. Die Wahlen erfolgen durch schriftliche Stimmabgabe.

- Wahlvorschläge können von wahlberechtigten Mitarbeitenden und von den vertragsschliessenden Personalverbänden eingereicht werden. Wahlvorschläge der Mitarbeitenden müssen in den Wahlkreisen von mindestens 5 Mitarbeitenden bestätigt werden.
- Wahlberechtigt sind alle dem GAV unterstellten Mitarbeitenden der Transsicura, die zum Zeitpunkt der Wahl in ungekündigtem Arbeitsverhältnis stehen.
- Gewählt sind diejenigen Mitarbeitenden, die am meisten Stimmen erhalten. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los. Wiederwahl ist zulässig.
- Scheidet ein Mitglied aus der PEKO aus, müssen für die verbleibende Amtsdauer Ersatzwahlen durchgeführt werden.

iv Sitzungen.

- Die Sitzungen können mit oder ohne Beizug der Geschäftsleitung stattfinden. Die internen Sitzungen ohne Beizug der Geschäftsleitung dienen der Vorbereitung der gemeinsamen Sitzungen mit der Geschäftsleitung, die jährlich mindestens dreimal erfolgen. Interne Sitzungen sind in der Regel als erster Teil einer gemeinsamen Sitzung zu planen. Die PEKO-Mitglieder sind für die Sitzungen freizustellen.
- Sie werden von der Präsidentin/vom Präsidenten der PEKO nach Bedarf einberufen, bei gemeinsamen Sitzungen mit der Geschäftsleitung nach gegenseitiger Absprache. Die Einladung erfolgt in der Regel schriftlich unter Angaben der Traktanden. Es wird Protokoll geführt.
- Die Sitzungen der PEKO-Mitglieder werden pauschal entschädigt. Pro Sitzung gilt eine Entschädigung von CHF 280.– je Mitglied und CHF 400.– für die Präsidentin/den Präsidenten und die Protokollführerin/den Protokollführer. Die Spesenpauschale beträgt pro Jahr CHF 500.–, für die Präsidentin/den Präsidenten CHF 750.–. Sie wird im Juni ausbezahlt und dient zur Deckung aller zusätzlicher persönlicher Kosten wie Essen, Infrastruktur und Material.
- Die PEKO ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist. Beschlüsse werden mit einfachem Mehr gefasst. Die Präsidentin/der Präsident hat den Stichtscheid.
- Die zuständigen SEV Sekretärinnen bzw. Sekretäre können bei Bedarf in beratender Funktion zu den Sitzungen oder einzelnen Traktanden der Sitzungen eingeladen werden.

ivv Mitwirkungsrechte.

- a) Informationsrecht:
Die Information umfasst die rechtzeitige und umfassende Orientierung des Personals und der PEKO.
- b) Mitspracherecht:
Die Mitsprache umfasst das Recht der PEKO auf Anhörung und Beratung vor dem Entscheid der Transsicura. Weicht die Transsicura vom Antrag der PEKO ab, so begründet sie den Entscheid.
- c) Mitbestimmungsrecht:
Das Mitbestimmungsrecht umfasst das Recht der PEKO auf paritätische Beteiligung an der Entscheidungsfindung. Kann keine Einigung erzielt werden, entscheiden die Vertragsparteien.
- d) Die Geschäftsleitung informiert die PEKO über:
- Geschäftsziele
 - Organisation
 - Geschäftsgang
 - Personalpolitik
 - Entwicklung des Personalbestandes
 - Veränderungen in der Geschäftstätigkeit und -organisation Grössere Projekte und Investitionen
- e) Die Geschäftsleitung gewährt der PEKO ein Mitspracherecht bezüglich:
- Berufskleider
 - Garderoben, Pausenräumen
 - Grundsätze der Arbeitszeitorganisation
 - Grundsätze der Ferienplanung
 - Beurteilung bezüglich erschwerter Dienste
 - Vorschlagswesen
 - Innerbetriebliches Informationswesen
 - Mitarbeitenden- und Pensioniertenbetreuung
 - Personalanlässe
- Die PEKO hat ein Mitbestimmungsrecht bezüglich:
- Arbeitssicherheit und Unfallverhütung
 - Betriebshygiene
 - «Krankheitsverhütung»
- f) Die PEKO kann in eigener Kompetenz Themen bei der Geschäftsleitung anbringen und in Einzelfällen Mitarbeitende bei Problemen begleiten.

vi Stellung der PEKO-Mitglieder.

- a) Mitglieder der PEKO dürfen wegen ihrer ordnungsgemässen Tätigkeit in der PEKO nicht benachteiligt werden.
- b) Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer der PEKO-Sitzungen verpflichten sich auch nach Ausscheiden aus der PEKO über die Verhandlungen Stillschweigen zu bewahren.

Transsicura

Ein Unternehmen der SBB AG

Bollwerk 4

Postfach

3001 Bern

www.transsicura.ch