Forchbahn AG

Gesamtarbeitsvertrag

mit Änderungen, gültig ab 01. Januar 2021



INHALTSVERZEICHNIS

A. Allgemeine Bestimmungen 6

I. Geltungsbereich 6

II. Rechtsgrundlage 6

III. Inhalt der Bestimmungen 6

1. Normative Bestimmungen 6

2. Schuldrechtliche Bestimmungen 6

B. Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen 7

I. Lohnsystem 7

1. Aufbau des Lohnsystems 7

2. Funktionen 7

II. Lohn und andere Vergütungen 7

1. Einstiegslohn 7

2. Lohnentwicklung 7

a) Entwicklungsschritte und Lohnmassnahmen 7

b) Beurteilungsgespräch 8

c) Dauer der Lohnentwicklung 8

d) Aussetzen der Entwicklungsschritte 8

3. 13. Monatslohn 8

4. Lohnzulagen und Spesen 9

5. Anstellung im Stundenlohn 9

a) Festsetzung 9

b) Ferienentschädigung 9

6. Nachtarbeit 9

7. Sonntagsarbeit 10

8. Spesenentschädigung 10

a) Entschädigung für Dienstfahrten mit Privatfahrzeugen 10

b) Verpflegungsentschädigung für Dienstreisen, Instruktionstagungen und Kursbesuche 10

c) Verpflegungs-Zulage bei Überzeitleistungen 10

9. Dienstaltersgeschenk (DAG) und Treueurlaub 10

10. Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall 11

11. Lohnnachzahlung im Todesfall 12

12. Fahrvergünstigungen 12

13. Belohnung für besondere Leistungen oder Verdienste 12

III. Ferien 13

1. Ferienanspruch 13

2. Kürzung des Ferienanspruchs 13

3. Bezahlte Urlaube 13

4. Krankheit oder Unfall während der Ferien / DAG 13

IV. Arbeitszeit 14

1. Jahressollzeit 14

2. Überzeit 14

3. Nachtarbeit 14

4. Wegzeiten-Entschädigung 15

5. Bezug von Ruhetagen bei Arbeitsabwesenheiten 15

6. Ruhetage beim Wechsel des Dienstverhältnisses 15

V. Spezielle Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer 16

1. Persönlichkeits- und Datenschutz 16

2. Gleichstellung 16

3. Aus- und Weiterbildung 16

4. Betriebs- und Schneepikettdienst 17

5. Ärztliche/psychologische Untersuchungen 17

a) Eignungsabklärung 17

b) Arztzeugnis bei Absenzen 17

6. Alkohol- und Drogenkonsum, Rauchen 17

7. Annahme von Geschenken 17

VI. Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Kündigungsschutz 18

1. Kündigung 18

a) Während der Probezeit 18

b) Nach Ablauf der Probezeit 18

c) Fristlose Kündigung 18

d) Kündigung zur Unzeit 18

2. Zeitablauf 19

3. Ferienanspruch und Arbeitszeitsaldo 19
VII. Soziales 19
1. Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub 19
2. Vaterschaftsurlaub 19
3. Betreuungsurlaub für Eltern schwer erkrankter oder verunfallter Kinder 20
4. Berufliche Vorsorge 20
5. Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst 20
a) Obligatorischer Dienst 20
b) Übrige Dienste 20
c) Rückerstattung 21
C. Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen 22
I. Zusammenarbeit der Vertragsparteien 22
II. Betriebliche Mitwirkung / Personalkommission (PeKo) 22
III. Lohnverhandlungen / Verwendung des Lohns / Personalpostulate 22
IV. Friedenspflicht 22
V. Konfliktbewältigung 23
1. Schiedsgericht 23
2. Vollzugskostenbeitrag 23
3. Vertragsänderungen 24
VI. Kündigung 24
D. Übergangsbestimmungen 25
I. Geltungsdauer 25
II. Vertragsloser Zustand 25
III. Aufhebung der bisherigen Arbeits- und Lohnordnung 25
Anhang 1: Lohnskala 1
Anhang 2: Zulagen und Spesen 2
Anhang 3: Bezahlte Urlaube 4
Anhang 4: Kürzungstabelle bei Abwesenheiten bei betrieblicher Fünf-Tagewoche 5
Anhang 5: Betriebliche Mitwirkung (Personalkommission) 6
Anhang 6: Vertragsänderungen 9

Gesamtarbeitsvertrag Forchbahn AG

Die Vertragsparteien wollen mit diesem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) zu einer erfolgreichen Sozialpartnerschaft zum Wohle der Forchbahn AG und ihren Mitarbeitenden beitragen. Sie verpflichten sich insbesondere, bei gegensätzlichen Interessen konstruktive Lösungen zu erarbeiten und nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zu handeln.



Die Vertragspartner:

Forchbahn AG
Direktion und Verwaltung
Luggwegstrasse 65
8048 Zürich

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

Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Steinerstrasse 35
Postfach
3000 Bern 6

A. Allgemeine Bestimmungen

I. Geltungsbereich

Dieser GAV gilt für sämtliche (voll- oder teilzeitbeschäftigten) Mitarbeitenden der Forchbahn AG als ergänzender Bestandteil des jeweiligen Einzelarbeitsvertrags. Davon ausgenommen sind die Geschäftsleitung, das Lernpersonal sowie Praktikantinnen und Praktikanten.

II. Rechtsgrundlage

Dieser GAV ist privatrechtlicher Natur. Soweit vertraglich nicht etwas anderes vereinbart ist, gelten die übergeordneten Bestimmungen, insbesondere das Obligationenrecht (OR) und das Arbeitszeitgesetz (AZG).

III. Inhalt der Bestimmungen

1. Normative Bestimmungen

Die normativen Bestimmungen regeln die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen der Forchbahn AG und ihrem Personal. Sie gelten zwingend und dürfen nicht zuungunsten des Personals abgeändert werden.

2. Schuldrechtliche Bestimmungen

Die schuldrechtlichen Bestimmungen regeln die Beziehungen zwischen den Vertragsparteien dieses GAV.

B. Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen

I. Lohnsystem

1. Aufbau des Lohnsystems

Das Lohnsystem der Forchbahn AG besteht aus 13 Lohnbändern und 38 Lohnstufen. Jede Funktion ist einem Lohnband zugeordnet. Das Lohnband beschreibt die Bandbreite zwischen dem tiefsten Lohn der Funktion wie auch der höchsten erreichbaren Lohnstufe.

Die jeweils gültigen Ansätze ergeben sich aus Anhang 1.

2. Funktionen

Jede Funktion (Beruf) ist einem Lohnband zugeordnet. Die Einteilung in eines der Lohnbänder erfolgt aufgrund

- der Anforderungen an die/den Stelleninhaber/-in gemäss der Stellenbeschreibung (summarische Funktionsbewertung),
- nach einem internen Quervergleich (summarische Funktionsbewertung) und
- den Arbeitsmarktbedingungen.

Der Direktor der Forchbahn AG entscheidet abschliessend über die Einreihung von Funktionen.

II. Lohn und andere Vergütungen

1. Einstiegslohn

Der Einstiegslohn neu angestellter Mitarbeitenden wird gemäss folgenden Kriterien festgelegt:

- Nach der Erfahrung und dem Wissen,
- internen Quervergleichen und
- dem Arbeitsmarkt

2. Lohnentwicklung

a) Entwicklungsschritte und Lohnmassnahmen

Bei guten Leistungen und gutem Verhalten erfolgt jährlich ein Lohnstufenanstieg für alle Mitarbeitenden, welche zu diesem Zeitpunkt mindestens 6 Monate für die Forchbahn AG tätig sind. Als Basis für die Leistungsbeurteilung gilt das vorgängige

Beurteilungsgespräch. Mitarbeitende mit gekündigtem Arbeitsverhältnis sind von der Lohnentwicklung ausgenommen.

Im Normalfall erfolgt die Lohnentwicklung innerhalb des Lohnbandes, von einer Lohnstufe zur nächsthöheren Lohnstufe.

Bei überdurchschnittlich guten Leistungen kann ausnahmsweise auch ein schnellerer Aufstieg gewählt werden. Der Direktor der Forchbahn AG entscheidet darüber.

Wenn vom Verkehrsrat keine oder nur unzureichende finanzielle Mittel für die Erhöhung des Personalaufwands gesprochen werden, können die Lohnstufenanstiege reduziert oder ganz ausgesetzt werden.

Der Termin für die Umsetzung der jährlichen Lohnmassnahmen gemäss C. III. ist der 1. März.

b) Beurteilungsgespräch

Vorgesetzte führen vor Ablauf der Probezeit sowie danach in der Regel einmal jährlich ein Beurteilungsgespräch mit allen Mitarbeitenden durch. Bei Mitarbeitenden, welche den Maximallohn ihres Lohnbandes noch nicht erreicht haben, wird dieses Beurteilungsgespräch zwingend vor der Beförderung durchgeführt.

c) Dauer der Lohnentwicklung

Die maximale Dauer für das Erreichen der höchsten Lohnstufe im Lohnband beträgt in der Regel 15 Jahre. Mit erreichtem Maximallohn ist die Lohnentwicklung abgeschlossen.

d) Aussetzen der Entwicklungsschritte

Die jährlichen Entwicklungsschritte können maximal dreimal nacheinander ausgesetzt werden. Die Gründe für das Aussetzen der Lohnentwicklung werden im Beurteilungsgespräch besprochen und schriftlich festgehalten.

3. 13. Monatslohn

Der 13. Monatslohn entspricht 1/13 des Jahreslohnes und wird je zur Hälfte mit dem Juni- bzw. Novemberlohn ausgerichtet. Während des Jahres ein- und austretende Mitarbeitende erhalten den 13. Monatslohn pro rata. Beim Bezug von unbezahltem Urlaub wird der Anteil des 13. Monatslohnes um die bezogenen unbezahlten Urlaubstage gekürzt. Für Mitarbeitende im Stundenlohn wird der Anteil des 13. Monatslohnes eingerechnet.

4. Lohnzulagen und Spesen

Die Forchbahn AG bezahlt Lohnzulagen und Spesen gemäss Anhang 2.

5. Anstellung im Stundenlohn

Im Stundenlohn entlöhnte Angestellte haben grundsätzlich auf die gleichen Leistungen Anspruch wie im Monatslohn Beschäftigte.

a) Festsetzung

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 eine 100%-Beschäftigung geteilt durch die Jahressollzeit von 2'100 Stunden.

b) Ferienentschädigung

Bei dauernder, regelmässiger Beschäftigung werden den Beschäftigten im Stundenlohn im gleichen Umfang wie den Beschäftigten im Monatslohn Ferien gewährt. Während der Ferien besteht Anspruch auf Ferienlohn entsprechend dem durchschnittlich ausbezahlten Lohn inkl. der durchschnittlich bezahlten Zulagen.
Bei nur vorübergehender oder bei stark schwankender Beschäftigung kann der Ferienlohn durch einen Zuschlag auf dem Stundenlohn 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%

6. Nachtarbeit

Für den Dienst zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr wird eine Nachtzulage ausgerichtet. Sie beträgt 25% des entsprechenden Jahresstundenlohns. Bis 30 Minuten Arbeitszeit wird eine halbe Stunde von 31 bis 60 Minuten eine ganze Stunde vergütet. Für die Ermittlung der vergütungsberechtigten Stunden sind die Dienstpläne und Anordnungen massgebend.
Eine Ferienentschädigung von pauschal 10% ist in den jeweiligen Stundenansätzen für Nachtarbeit inbegriffen.

7. Sonntagsarbeit

Für den Dienst an Sonn- und allgemeinen Feiertagen wird eine Sonntagszulage ausgerichtet. Sie beträgt 25% des entsprechenden Jahresstundenlohns. Für die Festsetzung der vergütungsberechtigten Stunden sind die effektiven Arbeitszeiten je Sonntagsdienst zusammenzuzählen und auf volle Stunden aufzurunden.
Eine Ferienentschädigung von pauschal 10% ist in den jeweiligen Stundenansätzen für Sonntagsarbeit inbegriffen.

8. Spesenentschädigung

a) Entschädigung für Dienstfahrten mit Privatfahrzeugen

Für notwendige dienstliche Fahrten mit privaten Motorfahrzeugen wird eine Kilometerentschädigung gemäss Anhang 2 ausgerichtet. Über die Notwendigkeit entscheiden die Vorgesetzten. Schadensfälle bei solchen Dienstfahrten sind durch eine Dienstfahrten-Kasko-Versicherung versichert.

b) Verpflegungsentschädigung für Dienstreisen, Instruktionstagungen und Kursbesuche

Bei Dienstreisen, Instruktionstagungen und Kursen, die ausserhalb der Betriebsliegenschaften des Unternehmens stattfinden und bei welchen die Hauptmahlzeiten nicht durch den Arbeitgeber finanziert werden, wird für Hauptmahlzeiten eine Verpflegungs-Zulage gemäss Anhang 2 ausgerichtet.
Sofern bei Dienstreisen, Instruktionstagungen und Kursen die Verpflegungsspesen pauschal von der Forchbahn AG bezahlt werden, besteht kein Anspruch auf eine weitere Spesenvergütung.
Bei länger dauernden Dienstreisen, Kursen und Abwesenheiten wird die Spesenvergütung vorgängig individuell geregelt.

c) Verpflegungs-Zulage bei Überzeitleistungen

Bei angeordneter Überzeitarbeit wird eine pauschale Verpflegungs-Zulage gemäss Anhang 2 ausgerichtet, wenn zwischen 11:00 und 14:00 Uhr bzw. zwischen 17:00 und 21:00 Uhr nicht mindestens eine Stunde Pause zugeteilt werden kann.

9. Dienstaltersgeschenk (DAG) und Treueurlaub

Als Anerkennung für die Treue gegenüber der Forchbahn AG erhalten Mitarbeitende in ungekündigtem Arbeitsverhältnis bei Vollendung des 10. Dienstjahres und dann alle 5 Jahre ein Dienstaltersgeschenk in der Höhe eines Monatslohns (bei Stundenlohn 1/12 des durchschnittlichen Jahreslohns). Für die Berechnung des DAG gilt die

Dienstzeit, während der die Mitarbeitenden in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis mit der Forchbahn AG stehen. Das DAG wird im Fälligkeitsmonat mit dem Lohn ausbezahlt.
Auf Wunsch der Mitarbeitenden und nach Absprache mit den jeweiligen Vorgesetzten kann das DAG als bezahlter Treueurlaub bezogen werden. Der Treueurlaub kann auch teilweise in Urlaubstagen und anteilsmässiger Auszahlung beantragt werden.
Es kommen folgende Modelle zur Anwendung:

1. 5 Urlaubstage und 17 Tage anteilsmässige Auszahlung
2. 10 Urlaubstage und 12 Tage anteilsmässige Auszahlung
3. 15 Urlaubstage und 7 Tage anteilsmässige Auszahlung

Der Antrag ist mindestens zwei Monate vor Fälligkeit des DAG zu stellen. Der Zeitpunkt des Treueurlaubs ist mit Rücksicht auf die betrieblichen Gegebenheiten zu wählen. Die Treueurlaubstage werden nach dem Arbeitszeitgesetz (AZG) berechnet. Der Anspruch verfällt jeweils drei Jahre nach seiner Entstehung, sofern der Arbeitnehmer die Gelegenheit gehabt hätte, den Treueurlaub zu beziehen. Bewilligte Treueurlaubstage werden bei Krankheit oder Unfall wie Ferientage abgehandelt.

Scheiden Mitarbeitende wegen Invalidität oder Alter aus der Forchbahn AG aus, so wird für jeden vollen Monat nach der Fälligkeit des letzten DAG 1/60 des DAG gewährt.

10. Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

Bei ganzer oder teilweiser Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Berufs- oder Nichtberufsunfall besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss folgender Regelung:

Die Lohnfortzahlung dauert für Mitarbeitende im Monatslohn im ersten Dienstjahr 60 Tage zu 100% des Monatslohnes. Ab dem 61. Tag wird die Lohnfortzahlung durch Leistungen der Kollektiv-Taggeldversicherung ersetzt und dauert bis längstens 670 Tage. Diese Taggeld-Leistungen betragen 80% des AHV-pflichtigen Lohnes und sind weder AHV/IV/EO- noch ALV-beitragspflichtig.

Ab dem zweiten Dienstjahr dauert die Lohnfortzahlung für Mitarbeitende im Monatslohn 60 Tage zu 100% des Monatslohnes. Ab dem 61. Tag wird die Lohnfortzahlung durch Leistungen der Kollektiv-Taggeldversicherung ersetzt und beträgt 90% des AHV-pflichtigen Lohnes und dauert bis längstens 305 Tage. Ab 366. Tag bis längstens 730. Tag betragen die Taggeldleistungen noch 80% des AHV-pflichtigen Lohnes und sind weder AHV/IV/EO- noch ALV-beitragspflichtig.

Mitarbeitende im Stundenlohn erhalten während den ersten 30 Tagen der Arbeitsunfähigkeit den Lohn gemäss den im Dienstplan vorgesehenen Arbeitsstunden. Vom 31. bis 60. Tag erhalten sie den durchschnittlichen Lohn der letzten 12 Monate vor

Eintritt der Arbeitsunfähigkeit bzw. seit Beginn der Anstellung. Ab dem 61. Tag treten die Leistungen der Kollektiv-Taggeldversicherung an die Stelle der Lohnfortzahlung.

Die Beiträge für die Taggeldversicherung werden je zur Hälfte von der Forchbahn AG und ihren Mitarbeitenden getragen.

11. Lohnnachzahlung im Todesfall

Beim Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters wird der Lohn für den ganzen Sterbemonat und anschliessend als Lohnnachzahlung während drei weiteren Monaten voll ausgerichtet. Hätte ein befristetes oder gekündigtes Arbeitsverhältnis weniger lang gedauert, besteht der Anspruch auf Lohnnachzahlung nur bis zum Zeitpunkt der vorgesehenen Befristung oder bei Kündigung bis zum Ende der Kündigungsfrist. Die Lohnnachzahlung entspricht dem aktuellen Grundlohn zum Zeitpunkt des Todes. Sie wird an die Ehegattin oder den Ehegatten; bei deren oder dessen Fehlen an die eingetragene Lebenspartnerin oder den eingetragenen Lebenspartner; bei deren oder dessen Fehlen an die Konkubinatspartnerin oder den Konkubinatspartner; bei deren oder dessen fehlen an die minderjährigen oder in Ausbildung stehenden höchstens 25-jährigen Kinder der oder des Verstorbenen, je zu gleichen Teilen; bei deren Fehlen an Personen, denen gegenüber die oder der Verstorbene eine Unterstützungspflicht tatsächlich erfüllt hat, ausbezahlt.

12. Fahrvergünstigungen

Forchbahn-Mitarbeitende und ihre Angehörigen profitieren von den allgemein gültigen Fahrvergünstigungen für das Personal (FVP).

13. Belohnung für besondere Leistungen oder Verdienste

Für besondere Leistungen oder Verdienste kann die Direktion eine Anerkennungsprämie ausrichten.

III. Ferien

1. Ferienanspruch

Für Mitarbeitende mit Vollzeitbeschäftigung besteht folgender Ferienanspruch pro Kalenderjahr:

- Für Jugendliche und Lehrlinge bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird — 28 Tage
- bis zum vollendeten 49. Altersjahr — 23 Tage
- vom Beginn des Kalenderjahres, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird — 28 Tage
- vom Beginn des Kalenderjahres, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird — 33 Tage

Beim Ein- bzw. Austritt während des Jahres wird der Ferienanspruch pro rata berechnet.
Die Ferien sind in der Regel im betreffenden Kalenderjahr, spätestens jedoch bis Ende April des folgenden Jahres zu beziehen; wenigstens zwei Wochen müssen zusammenhängend bezogen werden.

2. Kürzung des Ferienanspruchs

Die Ferien werden im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheiten gekürzt, wenn Mitarbeitende während eines Kalenderjahres zusammen länger aussetzen als:

- 90 Tage infolge Krankheit Unfall, Militärdienst, Zivildienst oder Zivilschutzdienst;
- 30 Tage infolge unbezahlten Urlaubs.

3. Bezahlte Urlaube

Bezahlte Urlaube werden in den Fällen gemäss Anhang 3 gewährt.

4. Krankheit oder Unfall während der Ferien / DAG

Krankheit und Unfall während den Ferien sind unverzüglich dem Vorgesetzten zu melden. Wird mit einem ärztlichen Zeugnis der entsprechende Nachweis über die Ferienunfähigkeit erbracht, werden die Ferien der oder dem Mitarbeitenden nachgewährt.

IV. Arbeitszeit

1. Jahressollzeit

Die Jahressollzeit (inkl. Sollzeit für Ferien) beträgt 2100 Stunden (entsprechend der 42-Stundenwoche). Sie errechnet sich wie folgt:

Anzahl Kalendertage pro Jahr	365 (Schaltjahr 366) Tage
Arbeitsfreie Tage	115 (davon sind 63 Ruhetage)
Arbeitstage pro Jahr	250 (Schaltjahr 251) Tage
Durchschnittliche Tagessollarbeitszeit	504 Minuten (8.4 Stunden; 8 Stunden 24 Minuten)
Jahressollzeit	2100 (Schaltjahr 2108.4) Stunden

2. Überzeit

Wird die Leistung von Überzeit notwendig, sind die Mitarbeitenden dazu soweit verpflichtet, als sie diese zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

Überzeit muss durch den Vorgesetzten angeordnet oder nachträglich bewilligt sein und wird grundsätzlich durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen. Der Ausgleich erfolgt während der Planperiode. Planperiode ist das Kalenderjahr. Am Ende der Planperiode noch bestehende Überzeitguthaben werden innert 6 Monaten ausgeglichen. Die Direktion kann auf Ende des Kalenderjahrs ausnahmsweise anstelle des Zeitausgleichs eine Barvergütung bewilligen.

3. Nachtarbeit

Für den Dienst zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr werden die folgenden Zeitzuschläge gewährt:

20:00 Uhr bis 00:00 Uhr	10% generell
00:00 Uhr bis 04:00 Uhr	30% für Mitarbeitende bis zum 55. Altersjahr
	40% für Mitarbeitende ab dem 55. Altersjahr

(bzw. bis 05:00 Uhr bei Dienstantritt vor 04:00 Uhr)

4. Wegzeiten-Entschädigung

Bei Ablösungen und Arbeitseinsätzen ausserhalb der vereinbarten Dienstorte wird den Mitarbeitenden für den Dienstantritt bzw. Dienstschluss die effektive Wegzeit (berechnet wird immer die kürzeste Verbindung zwischen Dienstort und Arbeitsort mit dem öffentlichen Verkehr) als Arbeitszeit angerechnet.

5. Bezug von Ruhetagen bei Arbeitsabwesenheiten

Regelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit betrieblicher Fünf-Tagewoche:

Bei ganztätigen Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, unbezahltem Urlaub, teilweise oder voll bezahltem Weiterbildungsurlaub, Arbeitsenthebung oder Freisetzung, Mutterschaft, Vaterschaft, Betreuungsurlaub für Eltern schwer erkrankter oder verunfallter Kinder, sowie bei Abwesenheiten infolge von Militärdienst, Zivildienst oder Zivilschutzdienst, wird der Anspruch auf Ruhe- und Ausgleichstage (Arbeitsfreie Tage gemäss B.IV.1.) gekürzt. Bis insgesamt fünf Tage Arbeitsabwesenheiten pro Kalenderjahr haben keine Kürzung zur Folge. Bei ganzjähriger Abwesenheit entsteht kein Anspruch auf Arbeitsfreie Tage gemäss B.IV.1. Die Kürzung berechnet sich wie folgt:
Arbeitsfreie Tage gemäss B.IV.1. = 115 : Anzahl Tage im Jahr = 365/366 x Anzahl Abwesenheitstage minus 5. Rundungsregel: bis 0.49 wird abgerundet, ab 0.5 wird aufgerundet.
Die Kürzungstabelle ist im Anhang 4 ersichtlich.

Regelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit durchgehender Fünf-Tagewoche:

Bei ganztägigen Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, unbezahltem Urlaub, teilweise oder voll bezahltem Weiterbildungsurlaub, Arbeitsenthebung oder Freisetzung, Mutterschaft, Vaterschaft, Betreuungsurlaub für Eltern schwer erkrankter oder verunfallter Kinder, sowie bei Abwesenheiten infolge von Militärdienst, Zivildienst oder Zivilschutzdienst, zählen die in die Abwesenheit fallenden Samstage, Sonn- und Feiertage als bezogene Arbeitsfreie Tage. Bei ganzjähriger Abwesenheit entsteht kein Anspruch auf Arbeitsfreie Tage.

6. Ruhetage beim Wechsel des Dienstverhältnisses

Für die im Laufe des Kalenderjahres ein- oder austretenden Mitarbeitenden wird die Zahl der Ruhetage im Verhältnis zur Dienstzeit herabgesetzt.

V. Spezielle Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer

1. Persönlichkeits- und Datenschutz

Die Vertragsparteien verurteilen jegliche Form von Angriffen auf die soziale, berufliche und persönliche Integrität wie insbesondere Mobbing, sexuelle und sexistische Belästigung.

Sie sorgen dafür, dass die Mitarbeitenden vor Diskriminierung, insbesondere wegen Kultur, der Sprache, des Glaubens oder der Lebensform geschützt sind.

Betroffene Mitarbeitende wenden sich sofort an die vorgesetzte Stelle. Ist diese Partei, ist die nächsthöhere Führungsstufe oder der Sozialdienst (VBZ-Stelle) Ansprechstelle.

Die Forchbahn AG achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden auch im Bereich der personenbezogenen Daten. Deren Aufbewahren und Speichern ist auf das betrieblich Notwendige zu beschränken. Sie trifft die erforderlichen Massnahmen, um die persönlichen Daten der Mitarbeitenden vor unbefugter Weitergabe und vor unbefugtem Zugriff zu schützen.

Die Mitarbeitenden haben das Recht, die sie betreffenden aufbewahrten oder gespeicherten Personendaten zu kennen, einzusehen und die Berichtigung fehlerhafter Angaben zu verlangen.

2. Gleichstellung

Die Forchbahn AG verpflichtet sich zur aktiven Umsetzung der faktischen Gleichstellung, insbesondere bei der Anstellung, der Einreihung von Stellen, der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, der Entlöhnung, der Personalentwicklung und der Wahl auf eine freie Stelle.

3. Aus- und Weiterbildung

Die Forchbahn AG unterstützt und fördert die Weiterbildung der Mitarbeitenden. Sie beteiligt sich an den Weiterbildungskosten, sofern die Weiterbildung dienstlichen Interessen entspricht. Die Forchbahn AG verbindet die Beteiligung an Weiterbildungskosten üblicherweise mit einer Rückzahlungsvereinbarung mit den Mitarbeitenden.

Darüber hinaus gilt:

- Die Kosten für die Ausbildung von Quereinsteigenden zu Schienenfahrzeugführerinnen oder -führer werden vollständig von der Forchbahn AG getragen. Es können jedoch Rückzahlungsvereinbarungen abgeschlossen werden.
- Die von Gesetzes wegen vorgeschriebenen Weiterbildungen zur Verlängerung der Gültigkeit des Ausweises zum Führen von Triebfahrzeugen der Eisenbahnen

gemäss VTE gelten als obligatorische Weiterbildungen und werden bezahlt. Die für die Weiterbildung und allfällige Prüfungen benötigte Zeit gilt als Arbeitszeit. Ausweisgebühren gehen zu Lasten der Forchbahn AG.

4. Betriebs- und Schneepikettdienst

Aus betrieblichen Erfordernissen können für Mitarbeitende Betriebs- und Schnee-Pikettdienste angeordnet werden. Diese Dienste werden zusätzlich mit einer Tagespauschale gemäss Anhang 2 entschädigt.

5. Ärztliche/psychologische Untersuchungen

a) Eignungsabklärung

Die Forchbahn AG kann die Mitarbeitenden jederzeit auf ihre medizinische und verkehrspsychologische Tauglichkeit untersuchen lassen. Die Kosten übernimmt bis zum Tauglichkeitsentscheid die Forchbahn AG. Die Kosten für ärztliche Therapien sind von den Mitarbeitenden selber zu tragen.
Werden einem Vertrauensarzt nachweisbar Krankheiten verschwiegen, kann die Forchbahn AG das Anstellungsverhältnis kündigen.

b) Arztzeugnis bei Absenzen

Bei durch Krankheit oder Unfall bedingten Absenzen sind die Mitarbeitenden verpflichtet, ihren Vorgesetzten unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen, sofern die jeweilige Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Tage dauert. Auf Verlangen der Forchbahn AG sind die Mitarbeitenden verpflichtet, bereits bei mindestens 1-tägiger Arbeitsunfähigkeit ein Arztzeugnis einzureichen.

6. Alkohol- und Drogenkonsum, Rauchen

Die Mitarbeitenden haben den Dienst geistig und körperlich frisch anzutreten. Sie haben ihren Dienst stets vollständig nüchtern anzutreten und nehmen davon Kenntnis, dass ein Verstoss dagegen zu einer Kündigung führen kann.
Während der Arbeitszeit ist jeglicher Alkohol- und Drogenkonsum verboten. Bei begründetem Verdacht können unangekündigt Stichproben erhoben werden.
Das Rauchen ist in sämtlichen Fahrzeugen und Räumlichkeiten der Forchbahn AG sowie im dienstlichen Verkehr mit der Kundschaft untersagt.

7. Annahme von Geschenken

Die Mitarbeitenden nehmen von Dritten keine Geschenke oder sonstige Zuwendungen an, die sie bei der Erfüllung ihrer arbeitsrechtlichen Pflichten beeinflussen könnten.

VI. Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Kündigungsschutz

1. Kündigung

Kündigungen haben stets schriftlich zu erfolgen. Die Forchbahn AG begründet Kündigungen in jedem Fall.

a) Während der Probezeit

Sofern im Einzelarbeitsvertrag keine kürzere Frist vereinbart wird, gelten die ersten drei Monate der Anstellung als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen aufgelöst werden.

b) Nach Ablauf der Probezeit

Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist, sofern im Einzelarbeitsvertrag keine längere Frist vereinbart wurde, drei Monate. Die Kündigung kann nur auf das Ende eines Monates erfolgen. Sie bedarf der schriftlichen Form und muss spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist im Besitz der anderen Vertragspartei sein. Auf Wunsch der Mitarbeitenden muss die Kündigung begründet werden.

c) Fristlose Kündigung

Das Arbeitsverhältnis kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes fristlos gekündigt werden.
Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand im Sinne des OR, durch welchen der kündigenden Partei die Fortführung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann.
Die kündigende Partei hat die Kündigung schriftlich unter Angabe der Gründe einzureichen. Art. 337 OR findet Anwendung.

d) Kündigung zur Unzeit

Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Nach Ablauf der Probezeit darf die Forchbahn AG das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- Während der Arbeitnehmer schweizerischen obligatorischen Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst leistet. Sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage gedauert hat, beträgt die Sperrfrist zusätzlich vier Wochen vor Antritt des Dienstes und vier Wochen nach Beendigung des Dienstes.
- Während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft.
- Während einer völligen oder teilweisen Verhinderung der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, die ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall eintritt und dies während:

  - 30 Tagen (Kalendertage) im ersten Dienstjahr;
  - 90 Tagen ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr;
  - 180 Tagen ab sechstem Dienstjahr.

Art. 336c OR findet Anwendung.

2. Zeitablauf

Das Arbeitsverhältnis erlischt ohne Kündigung am letzten Kalendertag des Monats, in welchem die Mitarbeitenden das 65. Altersjahr erreichen. Beabsichtigen Mitarbeitende, den Altersrücktritt früher zu erklären, sind sie verpflichtet, dies der Forchbahn AG drei Monate im Voraus schriftlich mitzuteilen.
Das Arbeitsverhältnis endet zudem automatisch mit dem Tod oder bei befristeten Anstellungsverhältnissen mit dem Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer.

3. Ferienanspruch und Arbeitszeitsaldo

Nicht bzw. zu viel bezogene Ferien sowie ein positiver oder negativer Arbeitszeitsaldo werden mit der letzten Lohnzahlung ausbezahlt bzw. verrechnet.

VII. Soziales

1. Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub

Bei Absenzen infolge einer ärztlich attestierten Arbeitsunfähigkeit im Zusammenhang mit der Schwangerschaft kommen die Bestimmungen über die Lohnfortzahlung gemäss B.II.10. zur Anwendung, dauern jedoch längstens bis zum Beginn des bezahlten Mutterschaftsurlaubes.

Bei Niederkunft hat die Angestellte Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub. Wird vorgängig nichts anderes vereinbart, beginnt dieser spätestens mit dem Datum der Niederkunft. Muss die Mitarbeiterin ihre Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden früher niederlegen, werden die letzten zwei Wochen der Abwesenheit vor der Niederkunft an den Mutterschaftsurlaub angerechnet. Dieser ist zusammenhängend zu beziehen und beträgt 16 Wochen. Der Ferienanspruch gemäss B.III.1. wird dadurch nicht tangiert. Der während des Urlaubes mindestens zu entrichtende Lohn richtet sich nach den Bestimmungen des Krankenlohns gemäss B.II.10.

2. Vaterschaftsurlaub

Vätern steht bei der Geburt eines Kindes ein bezahlter Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen zu. Dieser ist innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt des Kindes in Form von einzelnen oder mehreren zusammenhängenden Tagen zu beziehen.

Urlaubstage, an welchen der Mitarbeiter krank war, können bis zum Ende der Bezugsdauer von sechs Monaten nach der Geburt des Kindes nachgeholt werden, sofern die Krankheit mit einem Arztzeugnis belegt wird. Der Ferienanspruch gemäss B.III.1. wird dadurch nicht tangiert.

Die Entschädigung der Erwerbsersatzordnung steht der Forchbahn zu, welche während des Vaterschaftsurlaubes unabhängig von der Höhe der EO-Entschädigung 100% des Lohnes ausrichtet.

Zusätzlich zum Vaterschaftsurlaub steht dem Vater bei der Geburt seines Kindes ein weiterer bezahlter Urlaubstag gemäss Anhang 3 zur Verfügung.

3. Betreuungsurlaub für Eltern schwer erkrankter oder verunfallter Kinder

Eltern, die sich um ein Kind kümmern müssen, welches wegen Krankheit oder Unfall im Sinne des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von höchstens 14 Wochen. Sie können diesen Urlaub untereinander aufteilen, ihn am Stück oder in Form von Einzeltagen beziehen. Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird. Der Ferienanspruch gemäss B.III.1. wird dadurch nicht tangiert. Das Gesetz sieht eine Erwerbsausfallentschädigung in Taggeldern vor. Es besteht ein Anspruch auf 80% des Lohns, jedoch höchstens CHF 196 pro Tag.

4. Berufliche Vorsorge

Die Mitarbeitenden sind bei einer anerkannten Vorsorgeeinrichtung gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert. Im Weiteren gilt das Reglement der Vorsorgeeinrichtung.

5. Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

a) Obligatorischer Dienst

Während der Leistung des obligatorischen schweizerischen Dienstes (Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst) erhalten die betroffenen Mitarbeitenden mindestens 75% ihres Lohns. Unterhaltspflichtige oder verheiratete Dienstleistende erhalten den vollen Lohn. Dies gilt auch für sog. Durchdienende.

b) Übrige Dienste

Sofern das Gesetz eine Erwerbsausfallentschädigung vorsieht und der Dienst nicht als freiwillig gilt, haben dienstleistende Mitarbeitende Anspruch auf 50% ihres Lohns. Verheiratete oder unterhaltspflichtige Dienstleistende haben Anspruch auf 80% ihres Lohns.

c) Rückerstattung

Die Lohnfortzahlung über einen Monat hinaus erfolgt grundsätzlich unter der Voraussetzung, dass der Mitarbeitende nach Erfüllung seines jeweiligen Dienstes wenigstens 6 Monate bei der Forchbahn AG tätig bleibt. Kündigt der Mitarbeitende vor Ablauf dieser Frist, hat er eine allfällige positive Differenz zwischen Lohnanspruch und Erwerbsausfallentschädigung der Forchbahn AG pro rata zurückzuerstatten.

C. Vertragliche (schuldrechtliche) Bestimmungen

I. Zusammenarbeit der Vertragsparteien

Die GAV-Parteien wollen die gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen durchsetzen und ein gutes Betriebsklima fördern.
Die Vertragsparteien tauschen regelmässig und rechtzeitig Informationen aus, die ihre Ziele und Absichten (insbesondere Massnahmen von personalpolitischer Tragweite wie Umstrukturierungen, Rationalisierungsmassnahmen, schwierige wirtschaftliche Verhältnisse und Fusionen) zum Gegenstand haben. Sie unternehmen alles, um die Sozialpartnerschaft zu stärken. Meinungsverschiedenheiten werden in Gesprächen ausdiskutiert.

II. Betriebliche Mitwirkung / Personalkommission (PeKo)

Zur Wahrnehmung der betrieblichen Mitwirkung des Personals in der Forchbahn AG besteht eine Personalkommission. Ihre Funktionsweise und Kompetenzen sind in Anhang 5 dieses GAV geregelt.

III. Lohnverhandlungen / Verwendung des Lohns / Personalpostulate

Die Parteien verhandeln jährlich über die Verwendung allfälliger vom Verkehrsrat des Kantons Zürich für Personalmassnahmen (Lohnbeschluss und Prämien) zur Verfügung gestellten Mittel. Einigen sich die Parteien nicht, steht jeder Partei der Gang an das Schiedsgericht offen.

Die Parteien verhandeln an diesen Gesprächen über allfällige weitere Personalpostulate.

Die Forchbahn AG informiert über strategische Unternehmensthemen.

Die Organisation obliegt der Forchbahn AG.

IV. Friedenspflicht

Die Vertragsparteien verpflichten sich, den Arbeitsfrieden zu wahren und sich insbesondere jeder Kampfmassnahme zu enthalten (absolute Friedenspflicht).
Die Vertragsparteien garantieren insbesondere, dass von ihnen kollektive Störungen in den arbeitsvertraglichen Beziehungen unterlassen werden. Als Störungen gelten namentlich kollektive Arbeitsniederlegungen, Bummelstreik, Blockaden von Betriebsteilen, Massenentlassungen zum Zweck der generellen Änderung der Anstellungsbedingungen sofern diese nicht wirtschaftlich begründet sind, Aussperrungen

usw. Jede Vertragspartei verpflichtet sich, Störungen in keiner Art und Weise anzuregen und in keiner Form zu unterstützen, vielmehr alle tunlichen Vorkehrungen zu treffen, damit diese Störungen unterbleiben.

V. Konfliktbewältigung

Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und den Vollzug dieses GAV sollen in erster Linie durch direkte Verhandlungen zwischen den Vertragsparteien beigelegt werden. Kann wider Erwarten keine Einigung erzielt werden, kann jede Partei das Schiedsgericht gemäss C.V.1. anrufen. Oberstes Ziel des Schiedsgerichts ist die einvernehmliche Streitbeilegung. Die Parteien verpflichten sich, Entscheide des Schiedsgerichtes als bindend anzuerkennen.

Während des Schlichtungsverfahrens sowie Verfahren vor dem Schiedsgericht ist die Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu unterlassen.

1. Schiedsgericht

Meinungsverschiedenheiten zwischen den Vertragsparteien über die Auslegung und den Vollzug dieses GAV können, unter Ausschluss der ordentlichen Gerichte, vor einem Schiedsgericht ausgetragen werden. Die Vertragsparteien verständigen sich hierfür auf die Einrichtung eines eigenen Schiedsgerichtes. Das Schiedsgericht ist zwingend paritätisch und mit dem Vorsitz einer juristischen Fachperson zu besetzen. Solange dies nicht geschehen ist, gilt das Einigungsamt des Kantons Zürich als Schiedsgericht.

Der Entscheid des Schiedsgerichts ist für die Beteiligten endgültig, unter Vorbehalt der Beschwerde an das Bundesgericht gemäss Art. 393 ZPO (Schweizerische Zivilprozessordnung, SR 272).

2. Vollzugskostenbeitrag

Mitarbeitende, die keinem vertragsschliessenden Personalverband angehören, bezahlen einen monatlichen Vollzugskostenbeitrag von CHF 10.--. Dieser dient der Deckung der Kosten, die dem vertragsschliessenden Personalverband durch die Ausgestaltung, die Durchführung und die Überwachung des vorliegenden GAV entstehen. Allfällige Überschüsse können auch zur Weiterbildung des Personals der Forchbahn AG verwendet werden.

Der Vollzugskostenbeitrag wird direkt vom Lohn abgezogen und jährlich dem vertragsschliessenden Personalverband überwiesen. Dieser lässt die Verwendung der Gelder jährlich von einer anerkannten Revisionsgesellschaft überprüfen; die Forchbahn AG hat das Recht, den Bericht einzusehen.

3. Vertragsänderungen

Die Vertragsparteien dieses GAV können jederzeit Verhandlungen im Hinblick auf Änderungen dieses GAV führen. Kommt dabei keine Einigung zustande, gilt der GAV in unveränderter Form weiter und die Anrufung des Schiedsgerichts ist ausgeschlossen.

VI. Kündigung

Dieser GAV kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist jeweils auf das Jahresende aufgelöst werden, erstmals auf den 31. Dezember 2016.
Die vertragschliessende Partei, die den Vertrag kündigt, unterbreitet innerhalb eines Monats nach erfolgter Kündigung schriftlich ihre Erneuerungsvorschläge.

D. Übergangsbestimmungen

I. Geltungsdauer

Dieser GAV tritt auf den 1. Januar 2014 in Kraft – mit Aenderungen gemäss Verzeichnis im Anhang 6 auf den 1. Januar 2021 - und gilt auf unbestimmte Zeit.

II. Vertragsloser Zustand

Im vertragslosen Zustand gelten die normativen Bestimmungen des gekündigten GAV als Inhalt des Einzelarbeitsvertrages weiter bis zum Abschluss eines neuen GAV, längstens jedoch sechs Monate.

III. Aufhebung der bisherigen Arbeits- und Lohnordnung

Die bisherige Arbeits- und Lohnordnung der Forchbahn AG wird durch Inkrafttreten dieses GAV aufgehoben.

Zürich, den 15.7.21

Für die Forchbahn AG:

Christoph Rütimann, Direktor

Hanspeter Friedli, Geschäftsführer

Zürich, den: 20.07.21

Für den SEV:

Christian Fankhauser

Albert Krüsi

Anhang 1: Lohnskala

Lohnskala gültig ab 1. 1. 2021

Lohnskala 2021 (inkl. 0.0% generelle Erhöhung)

Lohnstufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
Jahreslohn	53'586	54'912	56'264	57'590	58'929	60'281	61'620	62'946	64'324	65'780	67'288	68'848	70'460	72'228	74'022	75'907	77'844	79'833	81'861	83'980	86'151	88'387	90'688	93'080	95'641	98'254	100'971	103'740	106'613	109'551	112'580	115'726	118'950	122'278	125'684	129'207	132'847	136'578
Monatslohn	4122	4224	4328	4430	4533	4637	4740	4842	4948	5060	5176	5296	5420	5556	5694	5839	5988	6141	6297	6460	6627	6799	6976	7160	7357	7558	7767	7980	8201	8427	8660	8902	9150	9406	9668	9939	10219	10506



Anhang 2: Zulagen und Spesen

Zulagen:

Nachtzulage	25 % des Stundenlohns
Sonntagszulage	25 % des Stundenlohns
Instruktionszulage	CHF 25.--/Tag (ab 1.3.2015)
Kontrolldienstzulage (inkl. Kleider)	CHF 25.--/Tag
Funktionszulage	Differenz zur höheren Lohnklasse/Tag
Lohnzulage bei äusserst komplexen Projekten (Stand heute ist davon auszugehen, dass diese Zulage während rund zehn Jahren zu entrichten ist)	Für die Dauer besonderer Projekte kann der Verwaltungsrat eine befristete und versicherte Lohnzulage, die mit Zielvorgaben verknüpft sein kann, verfügen. Diese Zulage wird nicht zulasten des bisherigen Personals entrichtet.
Familienzulage	gem. den kant. Vorschriften z.Zt.: 200 Franken Kinderzulage für Kinder bis zum vollendeten 12. Altersjahr und Fr. 250.-- für Kinder zwischen dem vollendeten 12. Altersjahr und dem vollendeten 16. Altersjahr, sowie für erwerbsunfähige Kinder bis zum 20. Altersjahr. 250 Franken Ausbildungszulage für Kinder in Ausbildung bis zum Abschluss der Ausbildung, längstens bis zum vollendeten 25. Altersjahr.
Bereitschaftsdienst Technik (ausserhalb der Betriebszeiten)	CHF 30.--/Tag
Bereitschaftsdienst Betrieb (ausserhalb der Betriebszeiten)	CHF 30.--/Tag
Betriebspikett wenn der Betrieb nach dem normalen Betriebsschluss weitergeführt wird und die Zugleitstelle nicht besetzt ist (Nachtzugbetrieb, Zusatzzüge bei Festivitäten)	CHF 80.--/Tag

Operatives Fahrzeugpikett bis Betriebsschluss (Depot nicht bes)	CHF 30.--/Tag
Operatives Fahrzeugpikett wenn der Betrieb nach dem normalen Betriebsschluss weitergeführt wird und das Depot nicht besetzt ist (Nachtzugbetrieb, Zusatzzüge bei Festivitäten)	CHF 80.--/Tag
Bereitschaftsdienst gemäss Weisung „Bereitschafts- und Pikettdienst sowie Entschädigung bei Sondereinsätzen“	CHF 100.--/Einsatz
Schneepikett	CHF 25.--/Tag

Spesen:

Verpflegung bei Kursen/Dienstreisen/ Instruktionstagungen	CHF 17.--/Hauptmahlzeit
Verpflegung bei Überzeit und Kontrolldienst	CHF 12.--/Hauptmahlzeit
Angeordnete Dienstfahrten mit priv. Motorfahrzeugen	CHF --.70/km

Anhang 3: Bezahlte Urlaube

Bezahlte Urlaube werden in folgenden Fällen gewährt (Fällt ein Urlaub auf eingeteilte Ruhetage oder auf die Ferien, kann kein Nachbezug geltend gemacht werden):

Bei eigener Heirat/Eintragung der Partnerschaft. Bei Heirat/Eintragung der Partnerschaft von Geschwistern, Kindern oder Elternteilen	5 Tage 1 Tag
Bei Niederkunft der Ehefrau oder der eingetragenen Partnerin oder der Konkubinatspartnerin	1 Tag oder 2 x ½ Tag
Betreuung und Pflege Angehöriger (Kinder, Ehepartner/Ehepartnerin, eingetragener Partner/eingetragene Partnerin, Konkubinatspartner/Konkubinatspartnerin, Eltern, Schwiegereltern, Geschwister)	höchstens 3 Tage pro Fall und höchstens 10 Tage pro Jahr
Bei Tod des Ehe- oder Lebenspartners oder des eingetragenen Partners oder des Konkubinatspartners oder eines Kindes. Bei Tod von Eltern, Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegergrosseltern, Geschwistern, ferner von allen Verwandten, welche mit den Mitarbeitenden in Hausgemeinschaft gelebt hatten. Bei Tod von Schwiegertochter, Schwiegersohn, Schwägerin, Schwager, Enkelin, Enkel. In besonderen anderen Fällen von Krankheit und Tod kann die Direktion auf Gesuch hin Urlaub gewähren	bis zu 3 Tagen bis zu 2 Tagen bis zu 1 Tag bis zu 2 Tagen
Rekrutierung, militärische Fachprüfungen, Bekleidungs- und Ausrüstungs-Inspektionen sowie Entlassung aus der Wehrpflicht	1 Tag
Gründung oder Umzug des eigenen Haushaltes (nur in ungekündigtem Arbeitsverhältnis)	1 Tag pro Kalenderjahr
Vorsprache bei Behörden, Erscheinen vor Amtsstellen, Gericht usw. aufgrund einer Vorladung Dieser Urlaub ist jedoch unbezahlt, wenn die Vorladung • durch schuldhaftes Verhalten der Mitarbeitenden verursacht wurde oder • eine rein persönliche Angelegenheit betrifft (Liegenschaftenkauf, Autofahrprüfung, Erbschaftssachen usw.)	die nötige Zeit
Versammlung der Pensionskasse und Vorsorgewerke sowie BVG Weiterbildungen für Mitglieder der Vorsorgekommission	pro Jahr 1 Tag (zwei Sitzungen inkl. Vor- und Nachbearbeitung sind damit abgegolten); weitergehende Zeit muss beantragt werden
Arbeitnehmer-Organisationen, Präsidentenkonferenz Kongress, Delegiertenversammlung usw. (gem. Programm pro Ereignis)	bis zu 3 Tage
Bildungskurse (nur mit Einwilligung der Direktion und im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten)	die nötige Zeit
zur Ausübung eines öffentlichen Amtes	Der Umfang wird durch die Direktion festgelegt

Anhang 4: Kürzungstabelle bei Abwesenheiten bei betrieblicher Fünf-Tagewoche

Anzahl Abwesenheitstage	Kürzung mathematisch	Kürzung gerundet		Anzahl Abwesenheitstage	Kürzung mathematisch	Kürzung gerundet
1	0	0		46	12.91	13
2	0	0		47	13.23	13
3	0	0		48	13.54	14
4	0	0		49	13.86	14
5	0	0		50	14.17	14
6	0.31	0		51	14.49	14
7	0.63	1		52	14.8	15
8	0.94	1		53	15.12	15
9	1.26	1		54	15.43	15
10	1.57	2		55	15.75	16
11	1.89	2		56	16.06	16
12	2.2	2		57	16.38	16
13	2.52	3		58	16.69	17
14	2.83	3		59	17.01	17
15	3.15	3		60	17.32	17
16	3.46	3		61	17.64	18
17	3.78	4		62	17.95	18
18	4.09	4		63	18.27	18
19	4.41	4		64	18.58	19
20	4.72	5		65	18.9	19
21	5.04	5		66	19.21	19
22	5.35	5		67	19.53	20
23	5.67	6		68	19.84	20
24	5.98	6		69	20.16	20
25	6.3	6		70	20.47	20
26	6.61	7		71	20.79	21
27	6.93	7		72	21.1	21
28	7.24	7		73	21.42	21
29	7.56	8		74	21.73	22
30	7.87	8		75	22.05	22
31	8.19	8		76	22.36	22
32	8.5	9		77	22.68	23
33	8.82	9		78	23	23
34	9.13	9		79	23.31	23
35	9.45	9		80	23.63	24
36	9.76	10		81	23.94	24
37	10.08	10		82	24.26	24
38	10.39	10		83	24.57	25
39	10.71	11		84	24.89	25
40	11.02	11		85	25.2	25
41	11.34	11		86	25.52	26
42	11.65	12		87	25.83	26
43	11.97	12		88	26.15	26
44	12.28	12		89	26.46	26
45	12.6	13		90	26.78	27

Anhang 5: Betriebliche Mitwirkung (Personalkommission)

1. Grundsatz

a. Die betriebliche Mitwirkung wird gemäss Kapitel II unter Abschnitt C des vorliegenden GAV durch die Personalkommission der Forchbahn AG (PeKo) ausgeübt.

b. Verhandlung, Abschluss und Weiterentwicklung des GAV sind Sache der Vertragsparteien.

c. Die Forchbahn AG stellt der PeKo die für ihre Arbeit benötigte Infrastruktur zur Verfügung.

2. Inhalte der betrieblichen Mitwirkung

a. Die PeKo kann sich mit allen Fragen befassen, welche die von ihr vertretenen Mitarbeitenden betreffen. Sie kann Anliegen der Mitarbeitenden beraten und vor der Leitung Forchbahn vertreten, wenn ihr dies angezeigt erscheint. Zudem nimmt sie Stellung zu Angelegenheiten, die ihr von der Leitung Forchbahn vorgelegt werden. Sie informiert die Mitarbeitenden in angemessener Weise über ihre Tätigkeit.

b. Die Informations-, Mitsprache- und Mitbestimmungsrechte der PeKo richten sich nach Ziff. 7 dieses Anhangs.

3. Organisation

a. Die PeKo setzt sich aus maximal 4 Mitgliedern zusammen. Die Bereiche Verkauf/Stationspersonal, Fahrpersonal, Technik/Depot und Baudienst bilden jeweils einen Wahlkreis, der Anrecht auf ein Peko-Mitglied hat.

Stellt ein Wahlkreis kein Peko-Mitglied, legen die übrigen Peko-Mitglieder untereinander fest, wer die Interessen dieses Bereichs in der Peko vertritt.

4. Wahl

a. Wahlberechtigt sind alle dem GAV unterstellten Mitarbeitenden in ihrem jeweiligen Wahlkreis. Ausgenommen sind Mitarbeitende mit Praktikumsverträgen und Mitarbeitende in befristeten Anstellungsverhältnissen

b. Wählbar sind alle wahlberechtigten Mitarbeitenden mit einem Arbeitspensum von mind. 50%.

c. Wahlvorschläge können von allen wahlberechtigten Mitarbeitenden für ihren jeweiligen Wahlkreis bis vier Wochen vor den Wahlen eingereicht werden. Sofern nicht mehr Wahlvorschläge als zu vergebende Sitze eingereicht werden, gelten die vorgeschlagenen Mitarbeitenden als gewählt.

d. Die PeKo wird für die Amtsdauer von 4 Jahren gewählt.

e. Die Wahl wird von der Forchbahn AG durchgeführt. Sie findet schriftlich statt. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

f. Die PeKo bestimmt nach erfolgter Wahl aus ihrer Mitte einen Präsidenten und einen Vizepräsidenten.

g. Verlässt ein Mitglied der PeKo die Forchbahn AG oder gelangt in eine Funktion, welche es von der Wählbarkeit ausschliesst, so erfolgt gleichzeitig der Rücktritt aus der PeKo. Es findet eine Nachwahl statt.

5. Sitzungen

a. Die PeKo bestimmt Sitzungsrhythmus und Tagesordnung selber, sofern sie nicht von der Forchbahn AG einberufen wird. Sie tagt mindestens einmal jährlich. Die Sitzungen können durch den Präsidenten der PeKo, durch mindestens 3 Mitglieder der PeKo oder durch die Leitung Forchbahn einberufen werden.

b. Die PeKo kann sowohl die Leitung Forchbahn, bzw. deren Vertretung zu ihren Sitzungen einladen, als auch eine Vertretung des SEV, diese haben beratende Stimme.

c. Die Sitzungen werden protokolliert. Je ein Protokoll wird an alle Vertragsparteien versandt.

d. Die Sitzungszeit gilt als Arbeitszeit. Die Mitglieder sind für die Sitzungen von der Arbeit freizustellen.

6. Stellung der PeKo-Mitglieder

a. Die Mitglieder dürfen wegen der ordnungsgemässen Tätigkeit in der PeKo nicht benachteiligt werden.

b. Die Mitglieder sind zur Verschwiegenheit verpflichtet, insbesondere wenn dies in spezifischen Fragen von der Leitung Forchbahn oder der PeKo verlangt wird oder wenn es sich um persönliche Angelegenheiten eines Mitarbeitenden handelt. Ohne Rücksprache und Einverständnis der Leitung Forchbahn dürfen keine Mitteilungen an die Öffentlichkeit gemacht werden. Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der PeKo bestehen.

7. Informations-, Mitsprache- und Mitentscheidungsrechte der PeKo

Inhalte	Info	MS	ME
Allgemeines			
Geschäftsziele und –gang	X		
Veränderungen in der Organisation und wesentlicher Betriebsabläufe	X		
Arbeitszeit			
Verlängerung Dienstschicht gemäss Art. 10 AZGV			X
Verkürzte Pause (AZGV Art. 11, Abs. 1)			X
Verkürzte Ruheschicht (AZGV Art. 12, Abs. 2, lit. A – d)			X
Pikettdienst, Verfügbarkeit und Einsätze ausserhalb der Arbeitszeit (AZGV Art. 8a, Abs. 2)			X
Abstand zwischen Ruhesonntagen (AZGV Art. 15, Abs. 6)			X
Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit			
Gesundheitsvorsorge gemäss ArGV3		X	
Unfallverhütung im Sinne des UVG		X	
Gesundheitsmanagement		X	
Personalentwicklung			
Ausgestaltung der Personalentwicklung		X	
Anpassungen und Definition von Berufsbildern		X	
Soziales			
Berufskleider		X	
Personalverpflegung		X	
Aufenthaltsräume		X	

Info = Information; MS = Mitsprache; ME = Mitentscheid

Anhang 6: Vertragsänderungen

Änderung per	Betrifft	Bemerkung
1.1.2015	I. Lohnsystem 1. Aufbau Lohnsystem 2. Funktionen	Neues Lohnsystem und neue Lohnskala.
	II. Lohn und andere Vergütungen 1. Einstiegslohn 2. Lohnentwicklung	
	Anhang 1: Lohnskala	
1.1.2016	Anhang 2: Zulagen und Spesen Bereitschaftsdienst Betrieb/Technik	Betriebspikett (Mo-FR) CHF 60.--/Tag ersetzt durch Bereitschaftsdienst Betrieb und Bereitschaftsdienst Technik (ausserhalb der Betriebszeiten)
1.1.2016	III. Ferien, 4. Krankheit oder Unfall während den Ferien / DAG	Neu aufgenommen, gemäss alter ALO (Arbeits- und Lohnordnung)
1.1.2018	I. Geltungsbereich	Exkludieren der Geschäftsleitung
	II. 9. Dienstaltersgeschenk und Treueurlaub	Regelung bei Bezug in Urlaubstagen
	II. 10. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	Neu Anpassung Titel: Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall
	III. 1. Ferienanspruch	Erhöhung um einen Ferientag
	V. 1. Persönlichkeits- und Datenschutz	Regelung der Ansprechstelle bei Vorfällen
	Anhang 3: 25. Und 40. Dienstjubiläum	Ein Tag bezahlter Urlaub gestrichen
	Anhang 3: Versammlung der Pensionskasse	Neue Regelung der Entschädigung
	Anhang 5: 4. Wahl	Anpassung infolge exkludieren der Geschäftsleitung
1.1.2020	Anhang 1:	Aktualisierte Lohnskala/Erhöhung
	Anhang 2:	Fahrzeugpikett erg
1.6.2020	Anhang 1:	Lohnband 9 umbenannt/erg
	Anhang 2:	Lohnzulage für komplexe Projekte erg

1.1.2021	Grammatikalische Anpassungen	Ganzer Vertrag
	II.2.b) Beurteilungsgespräch	Probezeit präzisiert
	II.5.a) Anstellung im Stunden-Lohn	Lohn im Schaltjahr gleich hoch
	II.8.b	Verpflegungsentschädigung präzisiert
	II.10. Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall	Klarere Formulierungen und Regelung für Stundenlohn ergänzt
	II.11. Lohnnachzahlung im Todesfall	Regelung hinzugefügt
	IV.4. Arbeitszeit	Präzisierung der Arbeitszeitgutschrift für Wegzeiten
	IV.5. Kürzungsregel bei Abwesenheiten	Text angepasst und Tabelle im Anhang 4 eingefügt
	VI.1.c -fristlose Kündigung	Fälle präzisiert
	VI.2. Beendigung Arbeitsverhältnis	Zeitablauf präzisiert mit Gleichstellung von Frau und Mann
	VII.1. Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub	Klarere Formulierungen und Regelung präzisiert
	VII.2. Vaterschaftsurlaub	Regelung hinzugefügt
	VII.3. Betreuungsurlaub für Eltern schwer erkrankter oder verunfallter Kinder	Regelung hinzugefügt
	Anhang 2:	Fahrzeug- und Betriebspikett präzisiert
		Bereitschaftsdienst präzisiert
	Anhang 3:	Heirat mit Eintragung der Partnerschaft ergänzt
		Tod mit eingetragener Partnerschaft ergänzt