

Personalreglement

"PostAuto-Unternehmer-Fahrpersonal" (PU P)

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	4
1 Geltungsbereich	5
1.1 Verhältnis Personalreglement – Einzelarbeitsvertrag (EAV)	5
1.2 Anstellung	5
1.3 Probezeit	5
1.4 Aus- und Weiterbildung des Fahrpersonals	5
1.5 Arbeitskleidung	5
1.6 Aufgaben des Fahrpersonals	5
2 Arbeitszeitgesetz, Arbeitszeit, Ruhetage, Ferien und Urlaub	6
2.1 Anzuwendendes Recht bezüglich Arbeitszeit und Ruhetage	6
2.2 Arbeitszeit	6
2.3 Wöchentliche Arbeitszeit	6
2.4 Ruhetage	6
2.5 Ferien	6
2.5.1 Dauer der Ferien	6
2.5.2 Ferienbezug	6
2.5.3 Ferienzuschläge für Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit	7
2.5.4 Ferienunterbruch	7
2.5.5 Abgeltung und Verrechnung der Ferien	7
2.5.6 Ferienkürzung	7
2.6 Pausen	7
2.6.1 Bezahlte Kurzpausen	7
2.6.2 Pausen und Arbeitsunterbrechungen	7
2.7 Überzeit	7
2.8 Urlaub und Absenzen	8
2.8.1 Mutterschaftsurlaub	8
2.8.2 Vaterschaftsurlaub	8
2.8.3 Adoptionsurlaub	8
2.8.4 Rückkehrgarantie	8
2.8.5 Bezahlte Abwesenheiten	8
2.8.6 Unbezahlter Urlaub	9
2.8.7 Unterstützung bei der Angehörigenpflege	9
2.9 Nacht- und Sonntagsarbeit	9
2.9.1 Nachtarbeit	9
2.9.2 Lohnzuschläge	9
2.9.3 Zeitzuschläge	10
3 Arbeitsort, Einsatzort und Einsatzgebiet	10
3.1 Einsatzort abweichend vom Arbeitsort	10
3.2 Auslagenersatz	10
4 Lohn und Lohnerhöhung	11
4.1 Lohn	11
4.2 Allgemeines	11
4.3 Lohnfestlegung und Lohnsystematik	11
4.4 Treueprämie	12
4.5 Zulagen und Vergütungen	12
4.5.1 Familienzulage	12
5 Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Abwesenheit	12
5.1 Grundsätze der Lohnfortzahlung	12
5.2 Leistungen bei Krankheit	12
5.3 Leistungen bei Unfall	13
5.4 Vertrauensarzt / BCM	13
5.5 Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst	13

6	Berufliche Vorsorge	14
7	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	14
7.1	Einvernehmliche Auflösung	14
7.2	Beendigung ohne Kündigung	14
7.3	Kündigungsfristen	14
7.4	Form	15
8	Schlussbestimmungen	15
9	Inkrafttreten	15
10	Anhang 1: Den Sonntagen gleichgestellte Feiertage	16
11	Anhang 2: Lohn	19
11.1	Löhne und Lohnbände	19
11.2	Lohnbänder 2016 für Fahrpersonal von PostAuto und PostAuto-Unternehmer	19
11.3	Lohnregionen	19
11.4	Überführung bisheriger Löhne	21

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
ADMAS	Administrativmassnahmen
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
Art.	Artikel
ARV	Verordnung über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer und -führerinnen (Chauffeurverordnung) (SR 822.221)
AZG	Bundesgesetz über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Arbeitszeitgesetz) (SR 822.21)
AZGV	Verordnung über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs vom 26. Januar 1972 (Verordnung zum Arbeitszeitgesetz) (SR 822.211)
Bst.	Buchstabe
EAV	Einzelarbeitsvertrag
EO	Erwerbsersatzordnung
EOG	Bundesgesetz vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz) (SR 834.1)
f./ff.	und folgende / und fortfolgende
IV	Invalidenversicherung
OR	Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) (SR 220)
PU-P	PostAuto-Unternehmer mit Personalreglement
Ziff.	Ziffer

1 Geltungsbereich

Das Personalreglement gilt für das festangestellte Fahrpersonal der PU-P (Monatslohn). In diesem Personalreglement werden sie Fahrpersonal genannt.

1.1 Verhältnis Personalreglement – Einzelarbeitsvertrag (EAV)

Die PU-P (in diesem Reglement Arbeitgeberin genannt) schliesst mit jedem Fahrer und jeder Fahrerin im Geltungsbereich dieses Personalreglements einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag auf der Grundlage dieses Reglements ab. Darin sind mindestens geregelt:

- Beginn Arbeitsverhältnisses
- Bei befristeten Arbeitsverhältnissen die Dauer
- Beschäftigungsgrad
- Tätigkeit (Funktion)
- Anfangslohn
- Arbeitsort

1.2 Anstellung

Voraussetzungen für eine Anstellung als Fahrer/Fahrerin sind:

- Bestehen des Aufnahmetests
- Positive Beurteilung der medizinischen Fahrtauglichkeit durch den Vertrauensarzt
- Keine Einträge im Strafregister mit Ausschlussgründen
- Keine ADMAS-Einträge mit Ausschlussgründen
- Für die Schweiz gültiger Führerausweis der entsprechenden Führerausweiskategorie
- Gültiger Fahrerqualifikationsnachweis
- Gültige Aufenthalts- oder Grenzgänerbewilligung

1.3 Probezeit

Die ersten drei Monate des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit. In begründbaren Fällen, insbesondere bei befristeten Arbeitsverhältnissen, kann sie verkürzt werden. Im Ausnahmefall kann auf die Probezeit verzichtet werden.

Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht kann eine entsprechende Verlängerung erfolgen.

1.4 Aus- und Weiterbildung des Fahrpersonals

Das Fahrpersonal ist verpflichtet, an den Aus- und Weiterbildungen gemäss den gültigen Richtlinien von PostAuto (Ausbildungskonzept) und der Chauffeurzulassungsverordnung teilzunehmen. Das Fahrpersonal ist über die Aus- und Weiterbildungsverpflichtungen zu orientieren.

1.5 Arbeitskleidung

Stellt die Arbeitgeberin dem Fahrpersonal eine Arbeitskleidung zur Verfügung, so ist diese nach Anweisung der Vorgesetzten oder gemäss besonderem Kleiderreglement zu tragen, zu pflegen und instand zu halten.

1.6 Aufgaben des Fahrpersonals

Das Fahrpersonal setzt die Qualitätsstandards gemäss den im Handbuch für das PostAuto-Fahrpersonal festgelegten Qualitätsgrundsätzen um.

2 Arbeitszeitgesetz, Arbeitszeit, Ruhetage, Ferien und Urlaub

2.1 Anzuwendendes Recht bezüglich Arbeitszeit und Ruhetage

- Unterstellung AZG für Fahrten im Auftrag von PostAuto auf Kurslinien (wie: Fahrten gemäss Fahrplan, Bahnersatz-, Ski-, Schul- und Ortsbus)
- Unterstellung ARV für alle übrigen Fahrten (beispielsweise Extrafahrten)

2.2 Arbeitszeit

Die Dauer der maximalen Arbeitszeit, der Arbeits- und Ruheschicht, die Dauer und die Zahl der Pausen sowie die Dauer der Arbeit am Lenkrad richten sich nach dem AZG resp. nach der Chauffeurverordnung.

2.3 Wöchentliche Arbeitszeit

- ¹ Die normale durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit des vollzeitbeschäftigten Fahrpersonals beträgt 41 Stunden.
- ² Das Fahrpersonal erbringt diese Arbeitsleistung grundsätzlich in 42 Stunden pro Woche. Die so zusätzlich geleistete Arbeitszeit wird kompensiert, in der Regel mit einer Ausgleichswoche pro Kalenderjahr.
- ³ Die Fünftagewoche ist einzuhalten, sofern die betrieblichen Verhältnisse dies erlauben.

2.4 Ruhetage

- ¹ Das Fahrpersonal hat Anspruch auf insgesamt 63 Ruhetage (Sonn- und Feiertage). Sofern das AZG mehr Ruhetage vorsieht, gilt die Regelung nach AZG. Der Bezug und die Zuteilung erfolgt nach dem AZG.
- ² An den Feiertagen gemäss Anhang 1 werden die Lohnzuschläge für Sonntagsarbeit gemäss Ziff. 2.9.2 ausgerichtet.
- ³ Die Kürzung der Ruhetage richtet sich nach Art. 14 Abs. 6 Bst. b AZGV.
- ⁴ Ein Ruhetag kann nicht gleichzeitig mit einem Ferien- oder Ausgleichstag zugeteilt werden.

2.5 Ferien

2.5.1 Dauer der Ferien

- ¹ Pro Kalenderjahr hat das Fahrpersonal folgende Ferienansprüche:
 - Bis zum und mit dem Kalenderjahr, in dem das 59. Altersjahr vollendet wird: fünf Wochen
 - Ab dem Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird: sechs Wochen
- ² Bei Beginn und/oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Kalenderjahres wird der Ferienanspruch anteilmässig, pro rata temporis, gekürzt.
- ³ Fallen Feiertage gemäss Anhang 1 in die Ferien, so werden diese nicht als Ferientag angerechnet.

2.5.2 Ferienbezug

- ¹ Die Ferien sind grundsätzlich während des betreffenden Kalenderjahres zu beziehen. Mindestens einmal im Jahr müssen zwei Wochen zusammenhängend bezogen werden.
- ² Das Fahrpersonal ist vor der Festlegung des Zeitpunkts der Ferien anzuhören. Die Arbeitgeberin entspricht den Wünschen des Fahrpersonals im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten. Falls keine Einigung erzielt werden kann, legt die Arbeitgeberin den Zeitpunkt des Ferienbezugs fest.

2.5.3 Ferienzuschläge für Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit

Wenn das Fahrpersonal regelmässig Abend-, Nacht- und/oder Sonntagsarbeit leistet, richtet die Arbeitgeberin auf den Lohnzuschlägen gemäss Ziff. 2.9.2 folgende Ferienentschädigungen aus:

- 10,64 Prozent bei einem Ferienanspruch von fünf Wochen
- 13,04 Prozent bei einem Ferienanspruch von sechs Wochen

2.5.4 Ferienunterbruch

Erkrankt oder verunfallt ein Fahrer / eine Fahrerin während den Ferien, werden die entsprechenden Ferientage unter folgenden Voraussetzungen nachgewährt:

- die Ferienfähigkeit ist aufgrund der Krankheit / des Unfalls nicht mehr gegeben und
- die Krankheit / der Unfall wird der Arbeitgeberin so rasch als möglich gemeldet und ärztlich bescheinigt.

2.5.5 Abgeltung und Verrechnung der Ferien

- ¹ Eine Abgeltung von Ferien durch Geldleistungen ist nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zulässig, sofern der Bezug der Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses unmöglich oder unzumutbar war.
- ² Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Fahrer oder die Fahrerin oder bei Auflösung durch die Arbeitgeberin infolge Verschuldens des Fahrers oder der Fahrerin können zu viel bezogene Ferientage mit dem Lohn verrechnet werden, soweit der Bezug der Ferien von der Arbeitgeberin nicht angeordnet worden ist.

2.5.6 Ferienkürzung

Eine allfällige Kürzung des Ferienanspruchs erfolgt gemäss Art. 23 AZGV.

2.6 Pausen

2.6.1 Bezahlte Kurzpausen

- ¹ Das Fahrpersonal hat Anspruch auf eine als Arbeitszeit geltende und bezahlte Kurzpause von 15 Minuten, wenn die geplante ununterbrochene Arbeitszeit (inkl. diese Pause) mindestens dreieinhalb Stunden beträgt.
- ² Pro Tag hat das Fahrpersonal Anspruch auf maximal eine bezahlte Kurzpause gem. Abs. 1.

2.6.2 Pausen und Arbeitsunterbrechungen

- ¹ Für Pausen und Arbeitsunterbrechungen gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes.
- ² Wird anstelle einer Pause eine als Arbeitszeit zählende Arbeitsunterbrechung von mindestens 20 Minuten gewährt, besteht kein Anspruch auf eine bezahlte Kurzpause gemäss Ziff. 2.6.1
- ³ Füllzeiten werden an die bezahlte Kurzpause gemäss Ziff. 2.6.1 angerechnet.

2.7 Überzeit

- ¹ Als Überzeit gilt die über den Dienstplan hinausgehende Arbeitszeit.
- ² Überzeit ist innerhalb von 56 Tagen durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Die Arbeitgeberin und das Fahrpersonal vereinbaren den Zeitpunkt des Ausgleichs; sie können wenn nötig die Frist erstrecken. Ist der Ausgleich innerhalb der vereinbarten Frist nicht möglich, so wird die Überzeit mit einem Zuschlag von 25 Prozent ausbezahlt. Pro Jahr dürfen maximal 150 Stunden Überzeit ausbezahlt werden.

2.8 Urlaub und Absenzen

2.8.1 Mutterschaftsurlaub

- ¹ Die Fahrerin hat Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub von 18 Wochen. Die Lohnfortzahlung beträgt 100 Prozent des auf den Urlaub entfallenden Nettolohnes.
- ² Zur Bestimmung des Nettolohnes werden die Lohnbestandteile gemäss Ziff. 6 Abs. 2 berücksichtigt.
- ³ Die Erwerbsausfallentschädigungen der EO fallen der Arbeitgeberin zu.

2.8.2 Vaterschaftsurlaub

Der Fahrer hat Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen sowie auf unbezahlten Vaterschaftsurlaub von vier Wochen. Der Urlaub ist innerhalb eines Jahres nach der Geburt des Kindes zu beziehen.

2.8.3 Adoptionsurlaub

- ¹ Das Fahrpersonal hat nach der Adoption eines Kindes Anspruch auf bezahlten Urlaub von zwei Wochen sowie auf unbezahlten Urlaub von vier Wochen. Der Urlaub ist innerhalb eines Jahres nach der Adoption des Kindes zu beziehen.
- ² Stehen beide Elternteile gestützt auf dieses Personalreglements in einem Arbeitsverhältnis zur Arbeitgeberin, haben beide Anspruch auf die Urlaube gemäss Abs. 1.

2.8.4 Rückkehrgarantie

Bei Bezug von Urlaub gemäss Ziff. 2.8.1 (Mutterschaftsurlaub), Ziff. 2.8.2 (Vaterschaftsurlaub) und Ziff. 2.8.3 (Adoptionsurlaub) besteht eine Garantie auf Rückkehr an die angestammte Arbeitsstelle nach Massgabe des jeweiligen EAV.

2.8.5 Bezahlte Abwesenheiten

Das Fahrpersonal hat bei bestimmten Ereignissen Anspruch auf bezahlte Freizeit gemäss nachfolgender Auflistung.

	Ereignis	Bezahlte Abwesenheit
a.	Erfüllung gesetzlicher Pflichten	Notwendige Zeit gemäss Aufgebot
b.	Ausübung eines öffentlichen Amtes	Nach Absprache bis zu 15 Tage pro Kalenderjahr
c.	Eigene Trauung / Eintragung einer Partnerschaft	1 Woche
d.	Teilnahme an der Trauung / Eintragung der Partnerschaft von Eltern, Kindern und Geschwistern	1 Tag
e.	Für Eltern zur Erledigung unaufschiebbarer Angelegenheiten, die in direktem Zusammenhang mit dem Kind / den Kindern stehen und die Anwesenheit der Eltern oder eines Elternteils erfordern.	Bis zu fünf Tage pro Kalenderjahr
f.	Plötzliche Erkrankung der Lebenspartnerin / des Lebenspartners, eines Elternteils oder eines Kindes. Fällt die Erkrankung in die Ferien, so können die Ferientage nachbezogen werden.	Bis zu einer Woche

g.	Beim Tod der Lebenspartnerin / des Lebenspartners, eines Elternteils oder eines Kindes. Fällt der Todesfall in die Ferien, so können die Ferientage nachbezogen werden.	Bis zu einer Woche
h.	Für die Teilnahme an einer Trauerfeier in anderen Fällen als gemäss Bst. g	Bis zu einem Tag, auf Gesuch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters
i.	Für die Besorgung von Formalitäten, die in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Tod einer nahestehenden Person stehen	Bis zu zwei Tage
j.	Eigener Umzug	Bis zu einem Tag
k.	Für Expertinnen-/Experten- sowie Lehrtätigkeit	Gemäss individueller Vereinbarung

2.8.6 Unbezahlter Urlaub

Die Arbeitgeberin kann dem Fahrpersonal unbezahlten Urlaub für jeweils maximal ein Jahr gewähren. Arbeitgeberin und der Fahrer / die Fahrerin vereinbaren einen allfälligen unbezahlten Urlaub.

2.8.7 Unterstützung bei der Angehörigenpflege

- ¹ Die Arbeitgeberin unterstützt das Fahrpersonal mit familiären Betreuungsverpflichtungen bei der Ausübung dieser Pflichten, sofern dies möglich ist.
- ² Unterstützung kann unter anderem im Rahmen der Planung von Arbeitseinsätzen, der Anpassung des Beschäftigungsgrades und/oder der Gewährung von unbezahlten Urlauben erfolgen.

2.9 Nacht- und Sonntagsarbeit

2.9.1 Nachtarbeit

Als Nachtarbeit gilt die Arbeit im Zeitraum zwischen 24 und 4 Uhr.

2.9.2 Lohnzuschläge

- ¹ Wird das Fahrpersonal im Zeitraum zwischen 20 und 6 Uhr eingesetzt, erhält es einen Lohnzuschlag von 5 Franken und 10 Rappen je volle und angebrochene Stunde. Mehrere angebrochene Stunden werden für die Ermittlung zusammengezählt.
- ² Wird das Fahrpersonal an einem Sonntag oder einem den Sonntagen gleichgestellten Feiertag gemäss Anhang 1 eingesetzt, erhält es einen Lohnzuschlag von 8 Franken und 30 Rappen pro Stunde, pro rata temporis.
- ³ Pausen, während denen das Fahrpersonal den Arbeitsplatz nicht verlassen darf und bezahlte Pausen innerhalb der zuschlagspflichtigen Zeit gemäss Abs. 1 sind bei der Bemessung der zuschlagspflichtigen Zeiten als Arbeitszeit anzurechnen.
- ⁴ Lohnzuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit werden kumuliert.

2.9.3 Zeitzuschläge

¹ Zwischen 22 und 5 Uhr werden folgende Zeitzuschläge gewährt:

- 15 Prozent für den Dienst zwischen 22 und 24 Uhr
- 30 Prozent für den Dienst zwischen 24 und 4 Uhr sowie zwischen 4 und 5 Uhr, wenn das Fahrpersonal den Dienst vor 4 Uhr angetreten hat
- 40 Prozent statt 30 Prozent ab Beginn des Kalenderjahres, in dem das Fahrpersonal das 55. Altersjahr vollendet

² Zusätzlich wird ein Lohnzuschlag nach Ziff. 2.9.2 Abs. 1 ausgerichtet.

3 Arbeitsort, Einsatzort und Einsatzgebiet

¹ Im EAV wird ein Arbeitsort festgehalten. Die Aufnahme der Arbeitsleistung erfolgt am Arbeitsort oder an einem von der Arbeitgeberin zugewiesenen Einsatzort innerhalb des Einsatzgebiets gemäss Abs. 2.

² Ausgehend vom Arbeitsort hat das Einsatzgebiet folgende Ausdehnung:

- a. Fahrzeit mit öffentlichem Verkehr ab Arbeitsort (inkl. Nahverkehr, ohne Fusswege): maximal 45 Minuten
- b. Fahrzeit mit Motorfahrzeug ab Arbeitsort (kürzeste, direkte Strecke im Strassenverkehr): maximal 30 Minuten

Sind in Bezug auf einen Einsatzort die Voraussetzungen von Bst. a oder Bst. b erfüllt, befindet sich der Einsatzort innerhalb des Einsatzgebietes. Grundsätzlich ist der öffentliche Verkehr zu nutzen. Ausnahmsweise, sofern zweckmässig und zumutbar, ist das Motorfahrzeug zu verwenden.

Das Einsatzgebiet ist identisch mit einem Dienstort mit mehreren Dienststellen, gemäss AZGV Art. 11 Ziff. 7.

³ Aus betrieblichen Gründen kann die Arbeitgeberin dem Fahrpersonal ausnahmsweise Arbeit ausserhalb des Einsatzgebietes zuweisen.

3.1 Einsatzort abweichend vom Arbeitsort

¹ Weichen der Arbeitsort und der von der Arbeitgeberin zugewiesene Einsatzort voneinander ab, gilt die Arbeitsleistung als auswärtig erbracht, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- a. Fahrzeit mit öffentlichem Verkehr ab Arbeitsort (inkl. Nahverkehr, ohne Fusswege): Mehr als acht Minuten
- b. Fahrdistanz mit Motorfahrzeug ab Arbeitsort (kürzeste, direkte Strecke im Strassenverkehr): mehr als acht Kilometer

Grundsätzlich ist der öffentliche Verkehr zu nutzen. Ausnahmsweise, sofern zweckmässig und zumutbar, ist das Motorfahrzeug zu verwenden.

² Wird die Arbeitsleistung auswärtig gemäss Abs. 1 erbracht und fällt dadurch die Wegzeit länger als üblich aus, so stellt die zeitliche Differenz zur normalen Wegzeit Arbeitszeit dar.

3.2 Auslagenersatz

¹ Die Arbeitgeberin ersetzt dem Fahrpersonal alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen.

² Bei auswärtiger Arbeitsleistung gemäss Ziff. 3.1 Abs. 1 hat das Fahrpersonal Anspruch auf folgenden Auslagenersatz:

- a. Fahrkosten für Geschäftsfahrten:
 - 60 Rappen pro Kilometer bei Benutzung des Privatautos
 - 30 Rappen pro Kilometer bei Benutzung anderer Motorfahrzeuge ab 50 Kubikzentimeter

- oder Kosten für das Billett bei Benutzung des öffentlichen Verkehrs (Halbtaxabo, grundsätzlich 2. Klasse)

Bei Benutzung eines Privatfahrzeugs werden nur die Zusatzkosten für den Mehrweg gegenüber dem Arbeitsweg zum vereinbarten Arbeitsort ersetzt.

- b. Verpflegungskosten (sofern die Mahlzeit nicht am üblichen Ort oder am Wohnort eingenommen werden kann):
- Frühstück maximal 10 Franken pro Mahlzeit
 - Mittag- und Abendessen maximal 17 Franken pro Mahlzeit
 - Übernachtungskosten: maximal 150 Franken pro Übernachtung (Basis: Dreisternehotel)
- ³ Das Fahrpersonal hat bei Fahrdiensten im abgeltungsberechtigten regionalen Personenverkehr Anspruch auf die folgenden Entschädigungen, sofern die Pausen ausserhalb des Arbeitsortes (vgl. Ziff. 3.1 Abs. 1) verbracht werden:
- a. 17 Franken in den Zeitfenstern 11.30 bis 13.30 Uhr und 18 bis 20 Uhr. Pausenbeginn oder -ende muss ins Zeitfenster ragen (nicht nur angrenzen) oder ganz im Zeitfenster liegen.
 - b. 5.00 Franken, wenn die ganze Pause (mind. 30 Minuten) ausserhalb der Zeitfenster liegt.
 - c. Maximal werden zwei Entschädigungen pro Tag ausgerichtet, wobei die zwei höchsten Ansätze zur Auszahlung gelangen.

4 Lohn und Lohnerhöhung

4.1 Lohn

Die Arbeitgeberin teilt dem Fahrpersonal den Lohnanspruch gemäss Vorgaben von PostAuto schriftlich mit.

4.2 Allgemeines

- ¹ Die Auszahlung des Jahreslohnes erfolgt in 13 Teilen.
- ² Die Monatslöhne werden jeweils per Ende des Monats bargeldlos ausbezahlt. Fällt der letzte Tag im Monat auf ein Wochenende oder auf einen Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am vorangehenden Werktag. Die 13. Rate wird im November und bei Ein- und Austritt im Kalenderjahr pro rata temporis ausbezahlt.
- ³ Vom Bruttolohn werden die arbeitnehmerseitigen Beiträge für die gesetzlichen und sonstigen (Sozial-)Versicherungen abgezogen.
- ⁴ Das Fahrpersonal ist verpflichtet, zu Unrecht erfolgte Leistungen der Arbeitgeberin sowie zu Unrecht nicht belastete Lohnabzüge zurückzuerstatten. Dies gilt insbesondere bei Leistungen der Arbeitgeberin ohne gültigen Grund, aus einem nicht verwirklichten oder aus einem nachträglich weggefallenen Grund.

4.3 Lohnfestlegung und Lohnsystematik

- ¹ Der Lohn bemisst sich nach Funktion und Leistung und befindet sich im funktionsgemässen Lohnband.
- ² Pro Funktionsstufe werden Lohnbänder festgelegt. Bei der Festlegung der Lohnbänder werden regionale Unterschiede in Bezug auf die Arbeitsmarktsituation mitberücksichtigt (s. Anhang 2).
- ³ Für individuelle Lohnmassnahmen werden im Rahmen der Lohnverhandlungen jährlich mindestens 0,4 Prozent der Gesamtlohnsumme verwendet. Für die Zuteilung der individuellen Lohnmassnahmen sind die persönliche Leistung, das Verhalten, sowie die Lage im Lohnband massgebend.

4.4 Treueprämie

Das Fahrpersonal hat jeweils nach Vollendung von fünf Anstellungsjahren Anspruch auf eine Treueprämie. Das Fahrpersonal kann wählen zwischen einer Woche Ferien oder 1500 Franken, pro rata Beschäftigungsgrad.

4.5 Zulagen und Vergütungen

4.5.1 Familienzulage

Das Fahrpersonal hat Anspruch auf die Familienzulagen gemäss den kantonalen Bestimmungen.

5 Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Abwesenheit

5.1 Grundsätze der Lohnfortzahlung

- ¹ Lohnleistungen der Arbeitgeberin sind gegenüber laufenden Leistungen oder Nachzahlungen gesetzlicher oder betrieblicher Versicherungen subsidiär. Jegliche Leistungen und Nachzahlungen gleicher Art und Zweckbestimmung von in- und ausländischen, gesetzlichen oder betrieblichen Versicherungen kommen der Arbeitgeberin in der Höhe und für den Zeitraum zu bzw. werden den Leistungen der Arbeitgeberin in der Höhe und für den Zeitraum angerechnet, in dem sie dem Fahrpersonal trotz eingeschränkter Arbeits- bzw. Leistungsfähigkeit freiwillige oder vertraglich geschuldete Lohnleistungen ausrichtet oder ausgerichtet hat. Soweit die Leistungen oder Nachzahlungen gesetzlicher oder betrieblicher Versicherungen direkt an das Fahrpersonal ausgerichtet werden, sind diese zur Rückerstattung derselben an die Arbeitgeberin verpflichtet.
- ² Gegenüber gesetzlichen oder betrieblichen Versicherungen steht der Arbeitgeberin ein direktes (Rück-)Forderungsrecht zu. Die Arbeitgeberin kann folglich von der/den leistungspflichtigen Stelle/n verlangen, dass ihr die laufenden Leistungen oder Nachzahlungen im Umfang der Lohnleistungen und der geleisteten Vorschussleistungen gleicher Art und Zweckbestimmung direkt ausgerichtet werden.
- ³ Die Arbeitgeberin behält sich vor, ihre Leistungen im gleichen Umfang herabzusetzen, wie die gesetzlichen oder betrieblichen Versicherungen ihre Leistungen kürzen oder verweigern.

5.2 Leistungen bei Krankheit

- ¹ Die Arbeitgeberin schliesst zugunsten des Fahrpersonals eine Kollektivkrankentaggeldversicherung über ein versichertes Taggeld von 80 Prozent des Bruttolohnes und einer maximalen Leistungsdauer von 730 Tagen (inkl. Wartefrist) ab.
- ² Die Wartefrist beträgt mindestens 60 Tage. Während der Wartefrist bezahlt die Arbeitgeberin den auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallenden Lohn.
- ³ Die Versicherungsprämien werden zwischen dem Fahrpersonal und der Arbeitgeberin wie folgt aufgeteilt: 1/3 Fahrpersonal, 2/3 Arbeitgeberin. Die Prämien richten sich nach den jeweils gültigen Verträgen mit den Versicherern.
- ⁴ Bei unverschuldeter, medizinisch begründeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit leitet die Arbeitgeberin das Krankentaggeld gemäss Abs. 1 an das betroffene Fahrpersonal weiter. Diese Taggeldleistungen ergänzt die Arbeitgeberin während der ersten 365 Tage der Arbeitsunfähigkeit mit einer Lohnfortzahlung, sodass dem verhinderten Fahrer oder der verhinderten Fahrerin während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit zusammen mit dem Krankentaggeld insgesamt ein Betrag ausbezahlt wird, der 100 Prozent des auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallenden Nettolohns bei voller Arbeitsfähigkeit entspricht. Diese ergänzende Lohnfortzahlung setzt eine Leistungspflicht des Krankentaggeldversicherers voraus.

- ⁵ Während der verbleibenden 365 Tage besteht bei gegebenen Voraussetzungen Anspruch auf Weiterleitung des Krankentaggeldes gemäss Abs. 1. Sämtliche Leistungen richten sich nach den jeweils gültigen allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) der Krankentaggeldversicherung.
- ⁶ Der ergänzende Lohnfortzahlungsanspruch gemäss Abs. 4 besteht nur während der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Nach dessen Beendigung besteht bei gegebenen Voraussetzungen ausschliesslich ein Anspruch auf das versicherte Taggeld gegenüber der Versicherung nach den anwendbaren Versicherungsbedingungen.
- ⁷ Während der Probezeit bezahlt die Arbeitgeberin bei Krankheit während längstens acht Wochen den auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallenden Lohn.

5.3 Leistungen bei Unfall

- ¹ Gegen die Folgen von Unfällen (Berufs- und Nichtberufsunfall) und Berufskrankheiten ist das Fahrpersonal nach den Vorschriften des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) versichert. Teilzeitarbeitende sind gegen Nichtberufsunfälle versichert, wenn deren wöchentliche Arbeitszeit das nach UVG erforderliche Mindestmass erfüllt.
- ² Die Versicherungsprämien für die Nichtberufsunfallversicherung werden zwischen dem Fahrpersonal und der Arbeitgeberin je hälftig aufgeteilt. Die Prämien richten sich nach den jeweils gültigen Verträgen mit den Versicherern.
- ³ Bei unverschuldeter, medizinisch begründeter Arbeitsunfähigkeit infolge Unfalls leitet die Arbeitgeberin das ausgerichtete Unfalltaggeld an das betroffene Fahrpersonal weiter.
- ⁴ Bei Nichtberufsunfall ergänzt die Arbeitgeberin die Taggeldleistungen gemäss Abs. 3 maximal während der ersten 365 Tage der Arbeitsunfähigkeit mit einer Lohnfortzahlung, sodass das verhinderte Fahrpersonal während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit zusammen mit dem Unfalltaggeld insgesamt ein Betrag ausbezahlt wird, der 100 Prozent des auf diese Zeitspanne entfallenden Nettolohns bei voller Arbeitsfähigkeit entspricht. Diese ergänzende Lohnfortzahlung setzt eine Leistungspflicht des Unfallversicherers voraus.
- ⁵ Bei Berufsunfall und Berufskrankheit ergänzt die Arbeitgeberin die Taggeldleistungen gemäss Abs. 3 während maximal 730 Tagen mit einer Lohnfortzahlung, sodass dem verhinderten Fahrpersonal während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit zusammen mit dem Taggeld insgesamt ein Betrag ausbezahlt wird, der 100 Prozent des auf diese Zeitspanne entfallenden Nettolohns bei voller Arbeitsfähigkeit entspricht. Diese ergänzende Lohnfortzahlung setzt eine Leistungspflicht des Unfallversicherers voraus.
- ⁶ Der ergänzende Lohnfortzahlungsanspruch gemäss Abs. 4 und Abs. 5 besteht nur während der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Nach dessen Beendigung besteht bei gegebenen Voraussetzungen ausschliesslich ein Anspruch auf das versicherte Taggeld gegenüber der Unfallversicherung.

5.4 Vertrauensarzt / BCM

Die Arbeitgeberin hat das Recht, das Fahrpersonal hinsichtlich seiner Arbeitsfähigkeit durch einen Vertrauensarzt begutachten zu lassen. Die Kosten gehen zulasten der Arbeitgeberin. Im Falle einer unterschiedlichen Beurteilung durch die Ärzte ist für die Arbeitgeberin die Beurteilung des Vertrauensarztes massgebend.

Die Arbeitgeberin kann anordnen, dass das Fahrpersonal während einer krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit durch ein Case Management begleitet wird.

5.5 Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst

- ¹ Leistet das männliche Fahrpersonal schweizerischen obligatorischen Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst, oder leistet das weibliche Fahrpersonal schweizerischen Militär- oder Rotkreuzdienst, wird folgende Lohnfortzahlung gewährt:

- a. Während der Rekrutenschule und dieser gleichgestellten Dienstzeiten: 80 Prozent des auf die Dauer der Dienstzeit entfallenden Nettolohns bei normaler Arbeitstätigkeit. Fahrpersonal mit Anspruch auf Kinderzulagen gemäss Art. 6 EOG werden 100 Prozent ausbezahlt.
 - b. Während den übrigen obligatorischen Dienstleistungen: 100 Prozent des auf die Dauer der Dienstzeit entfallenden Nettolohnes.
- ² Als Dienstzeiten, die der Rekrutenschule gleichgestellt sind, gelten die Grundausbildung von Personen, die ihre Dienstpflicht ohne Unterbruch erfüllen (Durchdiener), die Unteroffiziers- und Offiziersschule, die Beförderungsdienste sowie der Zivildienst nach dem Zivildienstgesetz für die Anzahl Tage, die einer Rekrutenschule entsprechen.
- ³ Zur Bestimmung des Nettolohns werden die Lohnbestandteile gemäss Ziff. 6 Abs. 2 berücksichtigt.
- ⁴ Erwerbsausfallentschädigungen gemäss der EO fallen grundsätzlich der Arbeitgeberin zu.
- ⁵ Verpflichtet sich das Fahrpersonal freiwillig zur Teilnahme an Kursen und Dienstleistungen, wird die Lohnfortzahlung für diese Kurse oder Dienstleistungen individuell vereinbart.

6 Berufliche Vorsorge

- ¹ Das Fahrpersonal sind gemäss den gesetzlichen und reglementarischen Bestimmungen des BVG zu versichern.
- ² Zum versicherten Lohn zählen:
- Grundlohn (exkl. Zulagen)
 - Lohnzuschläge für Nachtarbeit gemäss Ziff. 2.9.2 Abs. 1
 - Lohnzuschläge für Sonntagsarbeit gemäss Ziff. 2.9.2 Abs. 2

7 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

7.1 Einvernehmliche Auflösung

Die Arbeitgeberin und das Fahrpersonal können das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen auf jeden Zeitpunkt beenden. Die Aufhebungsvereinbarung bedarf der Schriftform.

7.2 Beendigung ohne Kündigung

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung:

- Bei Erreichen des ordentlichen AHV-Rentalters
- Mit dem Tod
- Bei Ablauf der Vertragsdauer
- Beim Anspruch auf eine volle IV-Rente

7.3 Kündigungsfristen

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis gegenseitig auf Ende jeden Monats ordentlich gekündigt werden.

Unter Vorbehalt der fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen (Art. 337 ff OR) gelten die folgenden Kündigungsfristen (Art. 335b und 335c OR):

Während Probezeit	7 Tage
Im ersten Anstellungsjahr	1 Monat auf Monatsende
Ab dem 2. bis und mit dem 9. Anstellungsjahr	2 Monate auf Monatsende
Ab dem 10. Anstellungsjahr	3 Monate auf Monatsende

Im gegenseitigen Einvernehmen können im EAV längere Kündigungsfristen vereinbart werden.

7.4 Form

Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und ist auf Verlangen der anderen Partei schriftlich zu begründen.

8 Schlussbestimmungen

Dieses Reglement (inkl. Anhänge) erscheint in deutscher, französischer und italienischer Sprache. Da die Verhandlungen auf Deutsch stattfanden, geht die deutsche Fassung den Übersetzungen vor.

9 Inkrafttreten

Das vorliegende Reglement mit seinen Anhängen tritt per 1. Januar 2016 in Kraft und ist befristet bis 31. Dezember 2018.

10 Anhang 1: Den Sonntagen gleichgestellte Feiertage

Stand 13. März 2015, Änderungen der massgebenden kantonalen und/oder eidgenössischen Gesetzgebung bleiben vorbehalten.

	Neujahrstag	Berchtoldstag	Karfreitag	Ostermontag	Auffahrt	Tag der Arbeit	Pfingstmontag	Bundesfeiertag	Weihnachtstag	Stephanstag	Allerheiligen	Bettagsmontag	Fronleichnam	Genfer Bettag	Heilige Drei Könige	Jahrestag Ausrufung Republik Neuenburg	Josephstag	Maria Empfängnis	Maria Himmelfahrt	Näfeler Fahrt	Wiederherstellung der Republik Genf	Total den Sonntagen gleichgestellte Feiertage
1 = den Sonntagen gleichgestellter Feiertag 2 = den Sonntagen gleichgestellter halber Feiertag																						
Kanton Aargau																						
Bezirke Aarau, Brugg, Kulm, Lenzburg, Zofingen, Baden (nur Gemeinde Bergdietikon)	1	1	1	1	1		1	1	1	1												9
Bezirk Baden (ohne Bergdietikon)	1		1	1	1		1	1	1	1			1									9
Bezirk Bremgarten	1		1		1			1	1	1	1		1						1			9
Bezirke Laufenburg, Muri	1		1		1			1	1		1		1					1	1			9
Bezirk Rheinfelden																						
Gemeinde Hellikon	1		1		1			1	1		1		1					1	1			9
Gemeinde Mumpf	1		1		1			1	1		1		1					1	1			9
Gemeinde Obermumpf	1		1		1			1	1		1		1					1	1			9
Gemeinde Schupfart	1		1		1			1	1		1		1					1	1			9
Gemeinde Stein	1		1		1			1	1		1		1					1	1			9

	Neujahrstag	Berchtoldstag	Karfreitag	Ostermontag	Auffahrt	Tag der Arbeit	Pfingstmontag	Bundesfeiertag	Weihnachtstag	Stephanstag	Allerheiligen	Bettagsmontag	Fronleichnam	Genfer Bettag	Heilige Drei Könige	Jahrestag Ausrufung Republik Neuenburg	Josephstag	Maria Empfängnis	Maria Himmelfahrt	Näfeler Fahrt	Wiederherstellung der Republik Genf	Total den Sonntagen gleichgestellte Feiertage
1 = den Sonntagen gleichgestellter Feiertag 2 = den Sonntagen gleichgestellter halber Feiertag																						
Gemeinde Wegenstetten	1		1		1			1	1		1		1					1	1			9
Gemeinde Kaiseraugst	1		1	1	1		1	1	1	1	1											9
Gemeinde Magden	1		1	1	1		1	1	1	1	1											9
Gemeinde Möhlin	1		1	1	1		1	1	1	1	1											9
Gemeinde Olsberg	1		1	1	1		1	1	1	1	1											9
Gemeinde Rheinfelden	1		1	1	1		1	1	1	1	1											9
Gemeinde Wallbach	1		1	1	1		1	1	1	1	1											9
Gemeinde Zeiningen	1		1	1	1		1	1	1	1	1											9
Gemeinde Zuzgen	1		1	1	1		1	1	1	1	1											9
Bezirk Zurzach	1	1	1		1			1	1	1	1		1									9
Kanton Appenzell AR	1		1	1	1		1	1	1	1												8
Kanton Appenzell AI	1		1	1	1		1	1	1	1			1									9
Kanton Bern	1	1	1	1	1		1	1	1	1												9
Kanton Basel Stadt	1		1	1	1	1	1	1	1	1												9
Kanton Basel Land	1		1	1	1	1	1	1	1	1												9
Kanton Freiburg (reformierte Gemeinden)	1	1	1	1	1		1	1	1	1												9
Kanton Freiburg (katholische Gemeinden)	1		1		1			1	1		1		1					1	1			9
Kanton Genf	1		1	1	1		1	1	1					1							1	9
Kanton Glarus	1		1	1	1			1	1	1	1									1		9

11 Anhang 2: Lohn

11.1 Löhne und Lohnbänder

Der Divisor für die Umrechnung eines Jahreslohns in einen Stundenlohn beträgt 2139.

11.2 Lohnbänder 2016 für Fahrpersonal von PostAuto und PostAuto-Unternehmer

	Region A		Region B		Region C		Region D	
	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.
FS 2	54 800	72 617	52 400	70 217	51 200	69 017	50 000	67 817
FS 3	55 259	79 894	52 859	77 494	51 659	76 294	50 459	75 094
FS 4	60 242	87 311	57 842	84 911	56 642	83 711	55 442	82 511
FS 5	65 316	94 862	62 916	92 462	61 716	91 262	60 516	90 062

11.3 Lohnregionen

¹ Die Grundlage für die Zuordnung einer politischen Gemeinde zu einer Lohnregion bildet die Definition des Bundesamts für Statistik (BFS) «Agglomerationen, Einzelstädte und Metropolen der Schweiz», Stand 2002.

² Die folgende Auflistung zeigt die Zuordnung politischer Gemeinden zu einer Lohnregion (Stand 13. März 2015). Sämtliche Gemeinden, die nicht in der Liste aufgeführt sind, sind der Region D zugeordnet. Massgebend für die Zuordnung der Mitarbeitenden zu einer Lohnregion ist der Arbeitsort.

Region A
Basel, Genf, Zürich

Region B
<p>Adliswil, Aesch (BL), Aesch bei Birmensdorf, Aeugst am Albis, Affoltern am Albis, Aire-la-Ville, Allschwil, Anières, Arboldswil, Arlesheim, Arnex-sur-Nyon, Arni (AG), Arzier, Augst, Avusy, Bachenbülach, Baden, Bardonnex, Bassersdorf, Bassins, Bättwil, Bellevue, Bellikon, Bergdietikon, Berikon, Bern, Bernex, Bettingen, Biel-Benken, Binningen, Birmensdorf (ZH), Birsfelden, Blauen, Böckten, Bogis-Bossey, Bonstetten, Boppelsen, Borex, Bottmingen, Breitenbach, Bremgarten (AG), Brislach, Brugg, Brütten, Bubendorf, Bubikon, Buchs (ZH), Bülach, Büren (SO), Carouge (GE), Cartigny, Céligny, Chancy, Chavannes-de-Bogis, Chavannes-des-Bois, Chêne-Bougeries, Chêne-Bourg, Chésereux, Choulex, Coinsins, Collex-Bossy, Collonge-Bellerive, Cologny, Commugny, Confignon, Coppet, Corsier (GE), Crans-près-Céligny, Crassier, Dällikon, Dänikon, Dielsdorf, Diepflingen, Dietikon, Dietlikon, Dornach, Dübendorf, Duggingen, Duillier, Dully, Egg, Eggenwil, Eglisau, Ehrendingen, Embrach, Erlenbach (ZH), Ettingen, Eysins, Fällanden, Fehraltorf, Feusisberg, Fischbach-Göslikon, Founex, Freienbach, Freienstein-Teufen, Frenkendorf, Füllinsdorf, Gelterkinden, Gempfen, Genolier, Genthod, Geroldswil, Giebenach, Gingins, Givrins, Gland, Glattfelden, Gossau (ZH), Greifensee, Grellingen, Grens, Grüningen, Gy, Hedingen, Hermance, Herrliberg, Himmelried, Hochfelden, Hochwald, Hofstetten-Flüh, Hölstein, Hombrechtikon, Horgen, Höri, Hüntwangen, Hüttikon, Illnau-Effretikon, Isisberg, Itingen, Jonen, Jussy, Kaiseraugst, Kaiserstuhl, Kilchberg (ZH), Killwangen, Kloten, Knonau, Küssnacht (ZH), Kyburg, La Rippe, Laconnex, Lampenberg, Lancy, Langnau am Albis, Laufen, Lausanne, Lausen, Le Grand-Saconnex, Le Vaud, Liestal, Lenzburg, Lindau, Lufingen, Lupsingen, Magden, Männedorf, Maur, Meilen, Meinier, Mettmenstetten, Meyrin, Mies, Möhlin, Mönchaltorf, Mumpf, Münchenstein, Muttenz, Neerach, Nenzlingen, Neuenhof, Niederdorf, Niederglatt, Niederhasli, Niederweningen, Nuglar-St. Pantaleon, Nürensdorf, Nyon, Oberdorf (BL), Oberengstringen, Oberglatt, Oberlunkhofen, Oberrieden, Oberweningen, Oberwil (BL), Oberwil-Lieli, Obfelden, Oetwil am See, Oetwil an der Limmat, Onex, Opfikon, Ormalingen, Otelfingen, Ottenbach, Perly-Certoux, Pfeffingen, Plan-les-Quates, Prangins, Pratteln, Pregny-Chambésy, Presinge, Puplinge, Rafz, Ramlinsburg, Regensberg, Regensdorf, Reinach (BL), Remetschwil, Rheinfelden, Richterswil, Riehen, Rodersdorf, Rorbas, Röschenz, Rottenschwil, Rudolfstetten-Friedlisberg, Rümlang, Rünenberg, Rüslikon, Russikon, Saint-Cergue, Satigny, Schleinikon, Schlieren, Schöfflisdorf, Schönenbuch, Schwerzenbach, Seegräben, Seltisberg, Signy-Avenex, Sissach, Soral, Spreitenbach, Stadel, Stäfa, Stallikon, Stein (AG), Steinmaur, Tannay, Tecknau, Tenniken, Thalwil, Therwil, Thônex, Thürnen, Trélex, Troinex, Uetikon am See, Uitikon, Unterengstringen, Unterlunkhofen, Urdorf, Uster, Vandoeuvres, Vernier, Versoix, Veyrier, Vich, Volketswil, Wädenswil, Wahlen, Wallbach, Wallisellen, Wangen-Brüttisellen, Wasterkingen, Weiach, Weiningen (ZH), Wettswil am Albis, Widen, Wil (ZH), Winkel, Winterthur, Witterswil, Wohlen (AG), Wollerau, Würenlos, Zeiningen, Ziefen, Zollikon, Zufikon, Zumikon, Zunzgen, Zwingen</p>

Region C
<p>Aarau, Aclens, Aigle, Allmendingen, Amriswil, Arbon, Assens, Au (SG), Aubonne, Bäriswil, Bellinzona, Belmont-sur-Lausanne, Belp, Biel/Bienne, Bioley-Orjulaz, Birmenstorf (AG), Birr, Birrhard, Bolligen, Bösinggen, Bottens, Bourg-en-Lavaux, Boussens, Bremblens, Bremgarten bei Bern, Bretigny-sur-Morrens, Brig-Glis, Buchillon, Buchs (SG), Bulle, Burgdorf, Bussigny-près-Lausanne, Bussy-Chardonney, Carrouge (VD), Chavannes-près-Renens, Cheseaux-sur-Lausanne, Chiasso, Chigny, Chur, Cossonay, Crissier, Cugy (VD), Daillens, Dättlikon, Delémont, Denens, Denges, Diemerswil, Dinhard, Echallens,</p>

Region C
Echandens, Echichens, Ecublens (VD), Elsau, Ennetbaden, Epalinges, Etagnières, Etoy, Fislisbach, Fraubrunnen, Frauenfeld, Frauenkappelen, Freienwil, Fribourg, Froideville, Gebenstorf, Grenchen, Grosshöchstetten, Hausen (AG), Heerbrugg, Henggart, Hettlingen, Hunzenschwil, Interlaken, Ittigen, Jegenstorf, Jorat-Menthue, Jouxkens-Mézery, Kaufdorf, Kehrsatz, Kirchlindach, Köniz, Konolfingen, Kreuzlingen, La Chau-de-Fonds, Lachen, Laupen, Le Locle, Le Mont-sur-Lausanne, Locarno, Lonay, Lugano, Lully (VD), Lupfig, Lussy-sur-Morges, Lutry, Luzern, Mattstetten, Meikirch, Mellingen, Mendrisio, Mex (VD), Mézières (VD), Montana, Monthey, Montilliez, Montpreveyres, Montreux, Moosseedorf, Morges, Möriken-Wildegg, Morrens (VD), Mülligen, Münchenbuchsee, Münsingen. Muri bei Bern, Neftenbach, Neuchâtel, Neuenegg, Niederlenz, Niederrohrdorf, Oberrohrdorf, Obersiggenthal, Olten, Ostermundigen, Paudex, Penthalaz, Penthaz, Pfäffikon (ZH), Pfungen, Prévèrenge, Prilly, Pully, Rapperswil-Jona, Renens (VD), Rickenbach (ZH), Riniken, Romanshorn, Romanel-sur-Lausanne, Romanel-sur-Morges, Rorschach, Rubigen, Rupperswil, Rüti (ZH), Saint-Barthélemy (VD), Saint-Prex, Saint-Sulpice (VD), Savigny, Schaffhausen, Schafisheim, Schmitten (FR), Schüpfen, Schwyz, Servion, Seuzach, Sierre, Sion, Solothurn, St. Gallen, St. Moritz, Stans, Staufeu, Stettlen, Sullens, Thun, Toffen, Tolochenaz, Turgi, Untersiggenthal, Urtenen, Vechigen, Vevey, Villars-Sainte-Croix, Villars-sous-Yens, Villmergen, Visp, Vufflens-la-Ville, Vufflens-le-Château, Waltenschwil, Wettingen, Wetzikon (ZH), Wichtrach, Wiesendangen, Wil (SG), Windisch, Wohlen bei Bern, Worb, Wünnewil-Flamatt, Würenlingen, Yverdon-les-Bains, Zell (ZH), Zofingen, Zollikofen, Zug

11.4 Überführung bisheriger Löhne

- ¹ Die Grundlöhne der Fahrerinnen und Fahrer, deren Arbeitsverhältnisse mit der Arbeitgeberin vor dem 1. Januar 2016 begonnen haben, bleiben mit dem Inkrafttreten dieses Personalreglementes ohne anderslautende individuelle schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeberin und der Fahrerinnen bzw. dem Fahrer unverändert.
- ² Löhne von Fahrerinnen und Fahrern, die ab dem 1. Januar 2016 über dem jeweils anwendbaren Lohnband liegen, bleiben solange unverändert, bis sie innerhalb dieses Lohnbandes liegen.
- ³ Löhne von Fahrerinnen und Fahrern, die ab dem 1. Januar 2016 unter dem jeweils anwendbaren Lohnband liegen, werden in zwei Schritten wie folgt angepasst:
 - a. Am 1. Januar 2017 mindestens bis 3 Prozent unterhalb des massgebenden Lohnbandes gemäss diesem Personalreglements
 - b. Am 1. Januar 2018 mindestens bis zum unteren Wert des anwendbaren Lohnbandes gemäss diesem Personalreglements