

Firmenarbeitsvertrag

zwischen der



und den
Personalverbänden



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



Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	3
1. Allgemeine Bestimmungen	3
1.1. Zweck.....	3
1.2. Geltungsbereich.....	3
1.3. Beziehungen zwischen den Vertragsparteien	3
1.3.1. Zusammenarbeit.....	3
1.3.2. Verhandlungen während der Geltungsdauer des Vertrages	4
1.4. Friedenspflicht	4
1.5. Schlichtungs- und Schiedsverfahren	4
1.6. Vollzugskostenbeitrag	5
1.7. Schlussbestimmungen	5
1.7.1. Geltungsdauer des FAV.....	5
1.7.2. Rechtsnatur der Anhänge	5
1.7.3. Kündigung des FAV	5
1.7.4. Verfahren im vertragslosen Zustand.....	5

Einleitung

Die Vertragsparteien wollen mit diesem Firmenarbeitsvertrag dazu beitragen, dass die Matterhorn Gotthard Bahn (MGB) erfolgreich ist und ihre soziale, wirtschaftliche und ökologische Verantwortung wahrnehmen kann. Dabei bringen sie ihren Willen zum Ausdruck, in allen die Mitarbeitenden betreffenden Fragen konstruktiv zusammenzuarbeiten.

Die Vertragsparteien anerkennen, dass diese Ziele nur erreicht werden mit selbstverantwortlichen, motivierten und leistungsfähigen Mitarbeitenden und einer fortschrittlichen Personalpolitik, welche die Neigungen und Fähigkeiten der Einzelnen unterstützt, die Anliegen der Mitarbeitenden ernst nimmt und ihre Arbeit wertschätzt.

Die Vertragsparteien wirken zusammen und fördern das Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zwischen allen Mitarbeitenden. Ebenso fördern sie die Chancengleichheit von Mann und Frau.

Der Firmenarbeitsvertrag, nachfolgend FAV genannt, untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben. Dieser verpflichtet die Vertragspartner, die gegenseitigen Interessen verständnisvoll zu wahren.

1. Allgemeine Bestimmungen

1.1. Zweck

Der FAV legt die allgemeinen Anstellungsbedingungen der Matterhorn Gotthard Bahn fest und bildet einen integrierenden Bestandteil des Arbeitsvertrages. Der FAV bezweckt im Interesse der beiden Unternehmen und der von ihr beschäftigten Mitarbeitenden: die Festlegung von zeitgemässen Arbeits- und Anstellungsbedingungen

- a) die Förderung guter Beziehungen zwischen der MGB und ihren Mitarbeitenden
- b) die Vertiefung der Zusammenarbeit unter den Vertragspartnern
- c) die Wahrung des Arbeitsfriedens und die langfristige Sicherung der Arbeitsplätze
- d) die partnerschaftliche Lösungssuche bei Meinungsverschiedenheiten

1.2. Geltungsbereich

- Der Firmenvertrag basiert auf dem bestehenden Personalreglement der MGB und den zugehörigen Anhängen. Er gilt wie in Artikel 1.2 des Reglements aufgeführt, für alle Mitarbeitenden der beiden Unternehmen mit Ausnahme von:
- Mitarbeitende mit einem befristeten Arbeitsvertrag, für Stundenlöhner, für Praktikantinnen, Praktikanten und Lernende. Für diese sind die entsprechenden Änderungen oder Ergänzungen im Arbeits- bzw. Lehrvertrag massgebend. Der FAV kommt ergänzend zur Anwendung.
- Zusätzlich werden von dieser Regelung ausgenommen:
- Das oberste Kader d.h. die Mitglieder der Geschäftsleitung und die ihnen direkt unterstellten Ressortleiter.
- Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad bis 20%.

1.3. Beziehungen zwischen den Vertragsparteien

1.3.1. Zusammenarbeit

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

Sie verpflichten sich zu gewährleisten, dass die beidseitigen Interessen in einer Kultur der Sozialpartnerschaft gewahrt werden können. Sie besprechen alle Fragen von gemeinsamen Interesse und tauschen regelmässig Informationen aus über die wirtschaftliche Situation, die Betriebsergebnisse sowie Ziele und Absichten. Zu diesem Zweck treffen sie sich mindestens einmal pro Jahr.

Die Vertragsparteien tauschen frühzeitig Informationen aus über Massnahmen von personalpolitischer Tragweite wie Umstrukturierungen, Rationalisierungsmassnahmen und schwierige wirtschaftliche Verhältnisse.

1.3.2. Verhandlungen während der Geltungsdauer des Vertrages

Die Vertragsparteien erklären sich bereit, während der Geltungsdauer des Vertrages Anträge zur Abänderung oder Ergänzung des Vertrages entgegenzunehmen, zu prüfen und miteinander nach Treu und Glauben nach Lösungen zu suchen.

Sie führen jährlich Verhandlungen über den Lohn durch. Dabei berücksichtigen sie die allgemeine wirtschaftliche Marktsituation und finanzielle Lage der MGB, die Entwicklung der Teuerung sowie die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt. Kommt keine Einigung zustande, gilt der bisherige Vertrag.

1.4. Friedenspflicht

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

Die Vertragsparteien verpflichten sich bei drohender oder eingetretener Verletzung der Friedenspflicht zur Durchführung von Einigungsgesprächen. Falls keine Einigung zustande kommt, ist das Schlichtungs- und Schiedsverfahren einzuleiten.

1.5. Schlichtungs- und Schiedsverfahren

Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und den Vollzug des FAV – soweit diese nicht individueller Natur sind – sollen in erster Linie durch direkte Verhandlungen zwischen den Vertragsparteien beigelegt werden.

Wenn keine Einigung erzielt wird, können die Vertragspartner das Schiedsgericht anrufen. Das Schiedsgericht wird im Bedarfsfall ernannt und besteht aus 5 Mitgliedern (inkl. Präsidium). Die MGB und die Personalverbände ernennen je 2 Mitglieder. Die Präsidentin oder der Präsident muss über eine abgeschlossene juristische Ausbildung verfügen und wird gemeinsam mit der MGB und den Personalverbänden ernannt. Ist die Einigung über die Person der Präsidentin oder des Präsidenten nicht möglich, entscheidet der Präsident des Kantonsgerichtes über die Besetzung dieser Rolle.

Das Schiedsgericht unterbreitet den Vertragsparteien Lösungsvorschläge. Es entscheidet in einem einfachen und raschen Verfahren. Die Entscheide des Schiedsgerichts sind endgültig. Die Vertragspartner verpflichten sich, den Entscheid des Schiedsgerichts zu akzeptieren. Die aus der Anrufung des Schiedsgerichts entstandenen Kosten teilen sich die Vertragspartner unabhängig vom Ausgang des Verfahrens.

Während eines Schlichtungs- oder Schiedsverfahrens unterlassen die Vertragsparteien alles, was zur Verschärfung des Konfliktes beitragen könnte.

1.6. Vollzugskostenbeitrag

Mitarbeitende, welche diesem Vertrag unterstehen, leisten einen Vollzugskostenbeitrag von monatlich Fr. 10. –, Teilzeitbeschäftigte mit einem Pensum von weniger als 50% bezahlen monatlich Fr. 5. –.

Der Vollzugskostenbeitrag wird allen Mitarbeitenden direkt vom Gehalt abgezogen. Er dient zur Deckung der mit der Anwendung, Durchsetzung und Weiterentwicklung des FAV entstehenden Kosten. Gewerkschaftlicher Urlaub wird teilweise aus dem Vollzugskostenbeitrag finanziert. Dabei wird das jährliche Kontingent gemeinsam zwischen den Vertragspartnern festgelegt und nach einem Verteilschlüssel abgerechnet.

Ausgenommen davon sind Kosten im Zusammenhang mit einem Schiedsgerichtsverfahren.

Die Arbeitnehmerorganisationen legen gegenüber der MGB jährlich Rechnung ab über die Verwendung des Vollzugskostenbeitrages.

1.7. Schlussbestimmungen

1.7.1. Geltungsdauer des FAV

Der Firmenarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 2020 in Kraft und gilt bis am 31. Dezember 2023. Wird der FAV von keiner der Vertragsparteien gekündigt, so verlängert er sich stillschweigend und gilt als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

1.7.2. Rechtsnatur der Anhänge

Das Personalreglement und dessen Anhänge sind von den Vertragsparteien erarbeitet worden und bilden einen integrierenden Bestandteil dieses FAV.

1.7.3. Kündigung des FAV

Der Firmenarbeitsvertrag kann von jeder Vertragspartei mit einer Frist von sechs Monaten auf Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Die Kündigung ist erstmals auf den 31. Dezember 2023 möglich. Die Kündigung erfolgt schriftlich an die Vertragspartner und gilt für alle Vertragsparteien.

1.7.4. Verfahren im vertragslosen Zustand

Im vertragslosen Zustand gelten die normativen Bestimmungen des gekündigten FAV als Inhalt des Einzelarbeitsvertrags weiter bis zum Abschluss eines neuen FAV, längstens jedoch drei Monate.

Während dieser Zeit leisten die Mitarbeitenden den Vollzugskostenbeitrag gemäss Artikel 1.6 weiter.

Brig, im Dezember 2019

Die Vertragsparteien

Matterhorn Gotthard Bahn



Jean-Pierre Schmid
VR-Präsident



Fernando Lehner
Vorsitzender der Geschäftsleitung

SEV

Die Gewerkschaft des Verkehrspersonals



Christian Fankhauser
Vize-Präsident



Willi Steiner
Sektionspräsident SEV MGB

transfair

Der Personalverband



Stefan Müller-Altermatt
Präsident



Fritz Bütikofer
Leiter Region Mitte