

Verordnung über das Personal der Schweizerischen Trassenvergabestelle (PVO-TVS)

vom 17. November 2020 (Stand am 1. Januar 2021)

vom Bundesrat genehmigt am 18. November 2020

*Der Verwaltungsrat der Schweizerischen Trassenvergabestelle (TVS),
gestützt auf Artikel 9i Buchstabe d und Artikel 9m Absatz 3 des Eisenbahngesetzes
vom 20. Dezember 1957¹ (EBG),
verordnet:*

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Gegenstand und anwendbares Recht

¹ Diese Verordnung regelt das Arbeitsverhältnis des Personals der Schweizerischen Trassenvergabestelle (TVS).

² Soweit diese Verordnung keine besondere Regelung enthält, sind die Bestimmungen der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001² (BPV) anwendbar.

Art. 2 Zuständigkeit bei Arbeitgeberentscheiden

¹ Soweit das EBG oder diese Verordnung nichts anderes vorsehen, sind bei Arbeitgeberentscheiden zuständig:

- a. der Verwaltungsrat gegenüber der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer sowie gegenüber weiteren Mitgliedern der Geschäftsleitung betreffend:
 1. die Begründung, die Änderung und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses,
 2. die Entschädigungen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach Artikel 14,
 3. die Verpflichtung zur Ablieferung von Einkommen aus Arbeiten für Dritte,
 4. die Zuordnung zu den Lohnbändern sowie die Festlegung und die Anpassung des Basislohns,
 5. die Festlegung des variablen Leistungsanteils der Geschäftsführerin oder des Geschäftsführers,

AS 2020 6145

¹ SR 742.101

² SR 172.220.111.3

6. die Ausrichtung einer Funktionszulage,
 7. die Gewährung von Urlaub,
 8. die Beteiligung am Einkauf in die Pensionskasse,
 9. die Bewilligung von Nebenbeschäftigungen,
 10. die vorzeitige Pensionierung als Folge von Umstrukturierungen und Reorganisationen;
- b. die Geschäftsleitung gegenüber den übrigen Angestellten in den unter Buchstabe a fallenden Fällen;
 - c. die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer gegenüber den übrigen Mitgliedern der Geschäftsleitung in den Fällen, die nicht unter Buchstabe a fallen;
 - d. die direkten Vorgesetzten in Absprache mit der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer gegenüber den übrigen Angestellten in den Fällen, die nicht unter Buchstabe a fallen.

² Für den Erlass von Verfügungen bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis (Art. 34 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000³; BPG) ist zuständig:

- a. der Verwaltungsrat bei Mitgliedern der Geschäftsleitung;
- b. die Geschäftsleitung beim übrigen Personal.

Art. 3 Berechnung von Dienst- oder Anstellungsjahren

Für die Berechnung der Anzahl Dienst- oder Anstellungsjahre zählen unabhängig vom Beschäftigungsgrad die ununterbrochene Anstellungsdauer bei der TVS ohne unbezahlte Urlaube von mehr als einem Monat. Praktika oder Traineeprogramme werden bei der Berechnung der Dauer nicht berücksichtigt.

2. Abschnitt: Lohn und Nebenleistungen

Art. 4 Lohnsystem

¹ Die Löhne der Angestellten bemessen sich nach der Funktion, der Leistung, dem Verhalten, der Erfahrung und den Fähigkeiten. Sie setzen sich zusammen aus einem Basislohn und einem variablen Leistungsanteil.

² Es wird kein Ortszuschlag gewährt.

Art. 5 Funktionen und Lohnbänder

¹ Die Funktionen werden aufgrund der Ausbildung, der Berufserfahrung, der Methoden- und Sozialkompetenz, der Kommunikationsanforderungen, des Selbstständigkeitsgrades, der Aufgabenvielfalt und -komplexität, der Verantwortlichkeit sowie

³ SR 172.220.1

der Entscheidungskompetenz und -autonomie einem von neun Lohnbändern zugewiesen.

² Die Lohnbänder sind im Anhang aufgeführt (Lohntabelle).

³ Der Höchstbetrag der Lohnbänder wird um den vom Verwaltungsrat beschlossenen Teuerungsausgleich und um allfällige Realloohnerhöhungen angepasst. Die angepasste Lohntabelle ist den Angestellten in geeigneter Weise bekannt zu machen.

Art. 6 Basislohn

¹ Bei der erstmaligen Festlegung des individuellen Basislohns innerhalb der Lohnbänder werden insbesondere die Ausbildung, die Berufs- und die Lebenserfahrung der angestellten Person sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt angemessen berücksichtigt.

² Der Basislohn wird bei Bedarf und bei jedem Funktionswechsel überprüft und allenfalls angepasst.

³ Der Basislohn verändert sich jährlich im Umfang einer allfälligen Lohnentwicklung.

Art. 7 Variabler Leistungsanteil (Lohnentwicklung)

¹ Der variable Leistungsanteil bemisst sich nach dem Erreichen der vereinbarten Ziele betreffend die Leistung, das Verhalten und die Fähigkeiten der angestellten Person.

² Er wird jährlich auf der Grundlage der Personalbeurteilung festgelegt.

³ Der Lohn kann dadurch um maximal 4 Prozent des Höchstbetrages des Lohnbandes nach Arbeitsvertrag erhöht werden, bis dieser erreicht ist.

⁴ Bei einer Personalbeurteilung «ungenügend» kann der Lohn jährlich um höchstens 4 Prozent des Höchstbetrages des Lohnbandes nach Arbeitsvertrag gesenkt werden.

Art. 8 Funktionszulage

¹ An Angestellte, die vorübergehend Aufgaben mit besonderen Anforderungen und Beanspruchungen erfüllen, kann eine befristete Funktionszulage ausgerichtet werden.

² Die Höhe richtet sich nach der Art, dem Umfang und der Dauer der zusätzlichen Aufgaben. Die Zulage darf einen Drittel der Differenz der Höchstbeträge des Lohnbandes gemäss Arbeitsvertrag und des Lohnbandes der höher bewerteten zusätzlichen Aufgabe nicht überschreiten.

3. Abschnitt:**Arbeitszeit, Ausgleich von Mehrarbeit und Überzeit sowie Urlaub****Art. 9** Arbeitszeit

¹ Die Normalarbeitszeit beträgt bei Vollzeitbeschäftigung 41,5 Stunden pro Woche. Für teilzeitbeschäftigte Angestellte reduziert sie sich entsprechend dem Beschäftigungsgrad.

² Die Geschäftsleitung legt in ihren Weisungen die Auswahl der Arbeitszeitmodelle fest. Sie berücksichtigt dabei die Bedürfnisse der TVS und der Angestellten.

³ Sie regelt in den Weisungen Arbeitsleistungen, die ausserhalb der üblichen Arbeitszeiten oder über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus erbracht werden.

Art. 10 Mehrarbeit und Überzeit

¹ Die Angestellten sind zur Leistung von Arbeitszeit verpflichtet, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht (Mehrarbeit und Überzeit), wenn dies notwendig ist und ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

² Mehrarbeit und Überzeit werden durch Freizeit gleicher Dauer ausgeglichen. Ist kein vollständiger Ausgleich von angeordneter Mehrarbeit und Überzeit möglich, so wird die nicht ausgeglichene Mehrarbeit und Überzeit zum Basislohn ohne Zuschlag entschädigt.

Art. 11 Vertrauensarbeitszeit

¹ Angestellte mit Vertrauensarbeitszeit sind von der Erfassung der Arbeitszeit befreit. Sie können keine Mehrarbeit und Überzeit ausgleichen.

² Vertrauensarbeitszeit kann mit Angestellten der Lohnbänder 3-9 vereinbart werden.

³ Anstelle des Ausgleichs für Mehrarbeit und Überzeit erhalten Angestellte mit Vertrauensarbeitszeit eine jährliche Entschädigung in Form einer Barvergütung von 6 Prozent des Jahreslohnes. Die TVS kann gleichwertige Ausgleichsmöglichkeiten anbieten.

4. Abschnitt: Weitere Leistungen der TVS**Art. 12** Spesenersatz

¹ Den Angestellten werden die Auslagen ersetzt, die ihnen durch berufliche Einsätze entstehen.

² Der Verwaltungsrat regelt die Einzelheiten der Entschädigung in einer Weisung.

Art. 13 Treueprämie

¹ Angestellte der TVS erhalten eine Treueprämie in folgendem Umfang:

- a. nach Ablauf von 10 und 15 Dienstjahren je 1/24 des Jahreslohnes;
- b. nach jeweils 5 weiteren Dienstjahren 1/12 des Jahreslohnes.

² Als Jahreslohn gilt der durchschnittliche Lohn der letzten 12 Monate.

³ Betrug der Beschäftigungsgrad während der letzten fünf Dienstjahre mindestens zeitweise weniger als 100 Prozent, so wird die Treueprämie entsprechend dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad während dieser Periode berechnet.

⁴ Die TVS kann auf Gesuch hin die Treueprämie ganz oder teilweise als bezahlten Urlaub gewähren.

⁵ Urlaubstage nach Absatz 4 verfallen entschädigungslos, wenn sie nicht innert fünf Jahren nach Entstehung des Anspruchs bezogen wurden.

⁶ Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses besteht kein Anspruch auf eine anteilmässige Treueprämie.

Art. 14 Ausrichtung von Entschädigungen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

¹ Eine Entschädigung nach Artikel 19 Absatz 3 BPG⁴ bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses erhalten betroffene Personen, wenn diese:

- a. mindestens 15 Dienstjahre bei der TVS ausweisen; oder
- b. das 50. Altersjahr vollendet haben.

² Die Entschädigung kann in begründeten Fällen auch bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen ausgerichtet werden, wenn die angestellte Person kein Verschulden trifft und eine Voraussetzung nach Absatz 1 erfüllt ist.

³ Keine Entschädigung erhalten Angestellte:

- a. die im Anschluss an das aufgelöste Arbeitsverhältnis mit der TVS eine Stelle bei einem anderen Arbeitgeber zu vergleichbaren Bedingungen antreten;
- b. deren Arbeitsverhältnis aus eigenem Verschulden aufgelöst wird;
- c. die Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung nach Artikel 105b BPV⁵ beziehen;
- d. deren Arbeitsverhältnis aus betrieblichen oder personalpolitischen Gründen einvernehmlich aufgelöst wurde und die Leistungen nach Artikel 106 BPV erhalten.

⁴ Die Entschädigung beträgt zwischen einem Monatslohn und einem Jahreslohn. Sie wird unter Berücksichtigung des Alters, der beruflichen und persönlichen Situation,

⁴ SR 172.220.1

⁵ SR 172.220.111.3

des Dienstalters sowie der Kündigungsfrist der betroffenen Person festgelegt. Die Geschäftsleitung regelt die Einzelheiten in einer Weisung.

⁵ Ehemalige Angestellte, die innerhalb eines Jahres nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der TVS zu vergleichbaren Bedingungen eine Stelle bei einem anderen Arbeitgeber antreten, müssen die Entschädigung pro rata temporis zurückerstatten. Sie sind verpflichtet, der TVS unverzüglich den Abschluss des neuen Arbeitsvertrags zu melden.

5. Abschnitt: Berufliche Vorsorge

Art. 15 Vorsorgepläne

Angestellte in den Lohnbändern 1–6 sind im Standardplan des Vorsorgewerkes Bund versichert, die Angestellten in den Lohnbändern 7–9 im Kaderplan.

Art. 16 Versicherbarer Lohn

Bei PUBLICA versichert werden im Rahmen der reglementarischen Bestimmungen folgende Leistungen der TVS:

- a. der Basislohn (Art. 6);
- b. der variable Leistungsanteil (Art. 7);
- c. die Funktionszulage (Art. 8)
- d. der Teuerungsausgleich (Art. 44 BPV);
- e. Leistungsprämien (Art. 49 BPV);
- f. Arbeitsmarktzulagen (Art. 50 BPV).

6. Abschnitt: Bearbeitung der Personendaten

Art. 17

¹ Die TVS kann Personendaten, einschliesslich besonders schützenswerter Daten und Persönlichkeitsprofile, von Bewerberinnen und Bewerbern sowie von ihren Angestellten und ehemaligen Angestellten zum Zweck der Personalführung bearbeiten.

² Der Personaldienst ist für die Bearbeitung der Daten verantwortlich.

³ Der Personaldienst sowie die Vorgesetzten können die Daten bearbeiten, soweit dies für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist.

⁴ Für die Bearbeitung der Daten gilt die Verordnung vom 22. November 2017⁶ über den Schutz von Personendaten des Bundespersonals mit Ausnahme der Artikel 12–

⁶ SR 172.220.111.4

18, 23 Absatz 1 zweiter und dritter Satz und 24–58 sowie der Anhänge 3–6. Die Bestimmungen der Archivierungsgesetzgebung bleiben vorbehalten.

7. Abschnitt: Umstrukturierungen und Reorganisationen

Art. 18 Sozialplan

Bei Umstrukturierungen und Reorganisationen, die die Kündigung von mindestens einem Drittel der Angestellten zur Folge haben, erlässt und finanziert die TVS einen Sozialplan.

Art. 19 Finanzierung

Bei Umstrukturierungen und Reorganisationen finanziert die TVS:

- a. die Massnahmen und die Leistungen, die in diesem Zusammenhang ergriffen werden;
- b. den im Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung versicherungstechnisch nicht finanzierten Teil der Altersrente und der Überbrückungsrente.

8. Abschnitt: Sozialpartnerschaft

Art. 20

¹ Die TVS informiert die Angestellten und die Angestelltenorganisationen rechtzeitig und umfassend über alle wichtigen Personalangelegenheiten und konsultiert sie, bevor diese Verordnung geändert wird.

² Die TVStrifft sich mindestens einmal jährlich mit den Vertreterinnen und Vertretern der Angestelltenorganisationen zu einem Informationsaustausch.

9. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Art. 21 Übergangsbestimmungen

Für Angestellte, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 4 der Übergangsbestimmungen zur Änderung des Eisenbahngesetzes vom 28. September 2018⁷ auf die TVS übergegangen ist, gilt Folgendes:

- a. Die nach der bisherigen Regelung erworbenen Zeitguthaben werden übertragen.

⁷ AS 2020 1889 Ziff. 13

- b. Die nach den bisherigen Regelungen erworbenen Dienstjahre werden für die Kündigungsfristen nach Artikel 30a Absatz 2 BPV⁸ und für die Treueprämie nach Artikel 13 Absatz 1 dieser Verordnung angerechnet.

Art. 22 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2021 in Kraft.

⁸ SR 172.220.111.3

Anhang
(Art. 5 Abs. 2)

Lohntabelle der Trassenvergabestelle

Lohnband	Höchstbetrag in Franken (Stand 2020)
1	102 000
2	110 000
3	120 600
4	131 000
5	141 500
6	148 000
7	156 800
8	172 600
9	197 600

