



Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag

Normalspurbahnen

Regionaler Personenverkehr



Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| Inhaltsverzeichnis | 2 |
| Abkürzungen und Begriffe | 4 |
| Ingress | 5 |
| 1 Einleitung | 6 |
| 1.1 Zweck..... | 6 |
| 1.2 Geltungsbereich | 6 |
| 1.3 Regelungen der einzelnen Unternehmungen | 6 |
| 1.4 Verhältnis zum Gesetz | 7 |
| 1.5 Vertragssprachen | 7 |
| 2 Schuldrechtliche Bestimmungen | 8 |
| 2.1 Vertragsparteien..... | 8 |
| 2.2 Anschluss..... | 8 |
| 2.3 Verhandlungen über die im Anhang festgelegten Schlüsselgrößen..... | 8 |
| 2.4 Ständige paritätische Kommission..... | 8 |
| 2.5 Kontrolle von Lohnbuchhaltung und Arbeitszeitunterlagen | 8 |
| 2.6 Beilegung von Meinungsverschiedenheiten..... | 9 |
| 2.7 Schiedsgericht..... | 9 |
| 2.8 Kollisionsregel | 9 |
| 2.9 Relative Friedenspflicht | 9 |
| 2.10 Koalitionsfreiheit | 10 |
| 2.11 Allgemeinverbindlichkeit | 10 |
| 3 Allgemeine normative Bestimmungen | 11 |
| 3.1 Arbeitsvertrag..... | 11 |
| 3.2 Bezahlter Urlaub..... | 11 |
| 3.3 Personalübernahme | 11 |
| 3.4 Massnahmen bei Reorganisationen und Rationalisierungen | 11 |
| 4 Normative Bestimmungen betreffend Arbeitszeit | 12 |
| 4.1 Grundsatz..... | 12 |
| 4.2 Materielle Bestimmungen | 12 |
| 5 Normative Bestimmungen betreffend Lohn und Zulagen | 13 |
| 5.1 Lohnsystematik | 13 |
| 5.2 Durchschnittliches Niveau der Bezüge | 13 |
| 5.3 Übergangsbestimmung zum durchschnittlichen Niveau der Bezüge nach Inkrafttreten des Rahmen-GAV | 13 |
| 5.4 Zulagen | 13 |
| 6 Normative Bestimmungen betreffend soziale Leistungen | 14 |
| 6.1 Leistungen bei Krankheit | 14 |
| 6.2 Versicherung bei Unfall | 14 |
| 6.3 Leistungen der Unternehmung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst..... | 14 |
| 6.4 Leistungen der Unternehmung bei Schwangerschaft und Mutterschaft | 14 |

| | |
|---|-----------|
| 7 Schluss- und Übergangsbestimmungen | 15 |
| 7.1 Geltungsdauer..... | 15 |
| 7.2 Kündigung | 15 |
| 7.3 Anpassungen der Firmen-GAV..... | 15 |
| Anhang..... | 17 |

Abkürzungen und Begriffe

| | |
|--------------------------------------|---|
| AZG | Bundesgesetz vom 8. Oktober 1971 über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Arbeitszeitgesetz) |
| Bezüge | Unter diesen Begriff fallen der Lohn, allfällige Orts-, Regional- oder Arbeitsmarktzulagen sowie die Zulagen für Nacht- und Sonntagsarbeit. Diese Aufzählung ist abschliessend. |
| FTE | Full Time Equivalent (Vollzeit-Arbeitskraft) |
| GAV | Gesamtarbeitsvertrag |
| Normative Bestimmungen | Sie regeln die arbeitsrechtlichen Bestimmungen zwischen den Unternehmungen und ihren Mitarbeitenden. |
| OR | Schweizerisches Obligationenrecht vom 30. März 1911 |
| Schuldrechtliche Bestimmungen | Sie regeln die Beziehungen zwischen den Vertragsparteien. |

Ingress

Die Vertragsparteien wollen mit dem vorliegenden Rahmen-GAV die wichtigsten Arbeits- und Anstellungsbedingungen sowie deren Mindeststandards für die Branche regionaler Personenverkehr sicherstellen.

Die Absicht ist, dass

- *die Unternehmungen unter vergleichbaren Voraussetzungen mit klaren Spielregeln am Wettbewerb teilnehmen können,*
- *bei Ausschreibungen von Verkehrsleistungen die im vorliegenden Rahmen-GAV festgelegten Minimalstandards eingehalten werden,*
- *die Unternehmungen ihre Wettbewerbsfähigkeit verbessern können,*
- *die Wettbewerbsfähigkeit nicht durch Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung des Personals erreicht wird,*
- *die Wettbewerbsfähigkeit nicht auf Kosten der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes erreicht wird.*

1 Einleitung

1.1 Zweck

Der vorliegende Rahmen-GAV bezweckt im Interesse der Unternehmungen und im Interesse der Mitarbeitenden:

- die Festlegung von zeitgemässen Arbeits- und Anstellungsbedingungen,
- die Gewährleistung der Gleichstellung und Gleichbehandlung der Mitarbeitenden (Diskriminierungsverbot),
- die Vertiefung der Zusammenarbeit unter den Vertragsparteien,
- die aktive und mitverantwortliche Ausgestaltung der Arbeits- und Anstellungsbedingungen durch die Mitarbeitenden und die vertragsschliessenden Personalverbände,
- die langfristige Sicherung der Arbeitsplätze.

1.2 Geltungsbereich

¹Dieser Rahmen-GAV gilt für das fahrende Personal (Lokomotivpersonal und Zugbegleitung) der Mitgliedunternehmungen des Arbeitgeberverbands Normalspurbahnen, soweit die Mitarbeitenden im Bereich des regionalen Personenverkehrs des Normalspur-Bahnbereichs arbeiten.

²Der Rahmen-GAV gilt für die entsprechenden Mitarbeitenden der SBB sinngemäss, soweit der Anwendung keine zwingenden Bestimmungen des öffentlichen Rechts entgegenstehen.

³Der Rahmen-GAV gilt nicht für:

- Mitarbeitende mit befristeten Arbeitsverträgen bis 6 Monate,
- Mitarbeitende in Ausbildung nach Berufsbildungsgesetz,
- Mitarbeitende in Zweitausbildung,
- Praktikantinnen und Praktikanten,
- wiederbeschäftigte Rentenbezüger/innen, sofern ihr Anteil 5 Prozent (in FTE) der entsprechenden Personalkategorie einer Unternehmung nicht überschreitet.

1.3 Regelungen der einzelnen Unternehmungen

¹Die einzelnen Unternehmungen schliessen mit den zuständigen vertragsschliessenden Personalverbänden einen Firmen-GAV ab. Die Firmen-GAV dürfen die Bestimmungen des Rahmen-GAV nur zugunsten der Mitarbeitenden abändern.

²Bei Unternehmungen, welche weniger als 20 FTE haben, die unter den Geltungsbereich des Rahmen-GAV fallen, entfällt die Pflicht zum Abschluss eines Firmen-GAV. Die Anstellungsbedingungen sind schriftlich festzuhalten und so auszugestalten, dass der Rahmen-GAV eingehalten wird.

1.4 Verhältnis zum Gesetz

¹Soweit im vorliegenden Rahmen-GAV nichts anderes vereinbart ist, finden die allgemein gültigen gesetzlichen Grundlagen Anwendung.

²Zwingende gesetzliche Bestimmungen gehen dem Rahmen-GAV vor.

1.5 Vertragssprachen

Der vorliegende Rahmen-GAV ist in deutscher, französischer und italienischer Sprache abgefasst. Im Zweifelsfall ist die deutsche Fassung massgebend.

2 Schuldrechtliche Bestimmungen

2.1 Vertragsparteien

¹Die Vertragsparteien sind:

- a. der Arbeitgeberverband Normalspurbahnen mit Sitz in Bern.
- b. - Schweizerischer Eisenbahn- und Verkehrspersonalverband (SEV),
- Christliche Gewerkschaft Service public und Dienstleistungen Schweiz (transfair),
- Verband Schweizer Lokomotivführer und Anwärter (VSLF),
nachfolgend als Verhandlungsgemeinschaft der Personalverbände bezeichnet.

²Die Vertragsparteien sind zuständig für Verhandlungen über diesen Rahmen-GAV.

2.2 Anschluss

Dem vorliegenden Rahmen-GAV können sich weitere Unternehmungen anschliessen. Sie werden dadurch nicht Vertragspartei.

2.3 Verhandlungen über die im Anhang festgelegten Schlüsselgrössen

Auf Antrag einer der Vertragsparteien wird über eine Anpassung der im Anhang festgelegten Schlüsselgrössen an die branchenübliche Lohnentwicklung verhandelt.

2.4 Ständige paritätische Kommission

¹Die paritätische Kommission ist ein ständiges Organ und besteht aus sechs Mitgliedern. Drei Mitglieder werden durch die Verhandlungsgemeinschaft der Personalverbände und drei Mitglieder durch den Arbeitgeberverband Normalspurbahnen bestimmt. Kommissionssitz ist Bern.

²Die paritätische Kommission organisiert sich selber und gibt sich ein Geschäftsreglement, welches von den Vertragsparteien zu genehmigen ist. Das Geschäftsreglement regelt auch das Verfahren vor Schiedsgericht.

³Die Vertragsparteien tragen die laufenden Kosten der paritätischen Kommission je zur Hälfte.

⁴Einigt sich die paritätische Kommission intern in einer Sache nicht, so konstituiert sie sich auf Antrag einer Vertragspartei als Schiedsgericht (Ziffer 2.7).

2.5 Kontrolle von Lohnbuchhaltung und Arbeitszeitunterlagen

¹Bei begründetem Verdacht auf eine Verletzung des Rahmen-GAV kann die paritätische Kommission bei einzelnen Unternehmungen eine Kontrolle der Lohnbuchhaltung oder der Arbeitszeitunterlagen veranlassen. Sie setzt dafür unabhängige Experten ein.

² Wird ein Verstoss gegen Vorschriften des Rahmen-GAV im Bereich Lohn oder Arbeitszeit festgestellt, so führt die paritätische Kommission Verhandlungen mit der betroffenen Unter-

nehmung, um eine gütliche Einigung zu erzielen. Kommt eine solche nicht zustande, so konstituiert sich die paritätische Kommission als Schiedsgericht (Ziffer 2.7).

2.6 Beilegung von Meinungsverschiedenheiten

¹Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung, die Anwendung und den Vollzug (inklusive Anpassung der Schlüsselgrössen) dieses Rahmen-GAV sollen in erster Linie durch direkte Verhandlungen zwischen den Vertragsparteien beigelegt werden. Wenn keine Einigung erzielt wird, kann jede Partei die paritätische Kommission (Ziffer 2.4) anrufen.

²Die paritätische Kommission gibt den Vertragsparteien eine Empfehlung ab. Wird die Empfehlung nicht akzeptiert, so kann jede Vertragspartei innert 30 Tagen das Schiedsgericht (Ziffer 2.7) anrufen.

2.7 Schiedsgericht

¹In der Funktion als Schiedsgericht bezeichnet die paritätische Kommission einen externen Präsidenten oder eine externe Präsidentin mit abgeschlossener juristischer Ausbildung. Kann sich die paritätische Kommission nicht auf eine Person einigen, so bestimmt der Präsident oder die Präsidentin des Obergerichts des Kantons Bern das Präsidium.

²Das Schiedsgericht urteilt über die Streitsache und kann folgende Massnahmen verfügen:

- Verwarnung;
- Verpflichtung zur Zahlung einer Konventionalstrafe bis max. CHF 50'000.—;
- Verhängung von Nachzahlungen an die betroffenen Mitarbeitenden inklusive Verzinsung;
- Publikation des Urteils;
- Auferlegung der Kosten für das Verfahren und die Untersuchung.

³Der Entscheid des Schiedsgerichts ist - unter Vorbehalt der Nichtigkeitsbeschwerde gemäss Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit vom 27. März 1969 (KSG) - endgültig.

2.8 Kollisionsregel

¹Bei Verdacht auf Verletzung eines Firmen-GAV oder bei Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung, Auslegung und den Vollzug eines Firmen-GAV, sind die im entsprechenden Firmen-GAV bezeichneten Stellen zuständig.

²Übernimmt ein Firmen-GAV materiell eine Bestimmung dieses Rahmen-GAV und bestehen Meinungsverschiedenheiten bei deren Anwendung, Auslegung oder Vollzug, so ist die paritätische Kommission des vorliegenden Rahmen-GAV zuständig.

2.9 Relative Friedenspflicht

Die Vertragsparteien verpflichten sich, den Arbeitsfrieden zu wahren und sich insbesondere jeder Kampfmassnahme zu enthalten, soweit es sich um Gegenstände handelt, die im Rahmen-GAV geregelt sind oder deren Aufnahme in den Rahmen-GAV von einer Vertragspartei gefordert wird.

2.10 Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit ist gewährleistet.

2.11 Allgemeinverbindlichkeit

Die Vertragsparteien verpflichten sich, nach rechtsgültiger Unterzeichnung des vorliegenden Rahmen-GAV, gestützt auf das Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlichkeit von Gesamtarbeitsverträgen vom 28. September 1956, beim Bundesrat einen gemeinsamen Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung zu stellen.

3 Allgemeine normative Bestimmungen

3.1 Arbeitsvertrag

¹Die Anstellung erfolgt durch einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Der Arbeitsvertrag enthält Angaben über die berufliche Tätigkeit, das vereinbarte Arbeitspensum, die betriebliche Stellung, den Anfangslohn, den Arbeitsort, den Beginn des Arbeitsverhältnisses, Angaben über Sozialversicherungen und die Zugehörigkeit zur Personalvorsorgeeinrichtung sowie weitere die Anstellung betreffende Abmachungen.

² Von den Bestimmungen des Rahmen-GAV und des Firmen-GAV darf im Arbeitsvertrag nur zugunsten der Mitarbeitenden abgewichen werden.

³ Bei Mitarbeitenden, die keinem der am Rahmen-GAV beteiligten Personalverbände angehören, wird der Hinweis auf den Rahmen-GAV im Arbeitsvertrag als Anschlussklärung gemäss Artikel 356b Absatz 1 OR anerkannt.

3.2 Bezahlter Urlaub

Für Gewerkschaftstätigkeiten, öffentliche Ämter sowie für Delegierte der Personalvorsorgeeinrichtung werden den Mitarbeitenden eine Anzahl bezahlter Urlaubstage gemäss einzelbetrieblicher Regelungen gewährt.

3.3 Personalübernahme

¹Werden bestehende Linien oder ganze Konzessionsgebiete ausgeschrieben, ist der obsiegende Anbieter verpflichtet, die bisher auf den entsprechenden Linien oder im Konzessionsgebiet eingesetzten, dem Rahmen-GAV unterstellten Mitarbeitenden zu übernehmen, soweit die betroffenen Mitarbeitenden den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den neuen Arbeitgeber nicht ablehnen.

²Den zu übernehmenden Mitarbeitenden sind die bisherigen individuellen Löhne und Anstellungsbedingungen anzubieten, sofern diese besser sind als diejenigen der übernehmenden Unternehmung gemäss Firmen-GAV.

³Innerhalb einer Frist von einem Jahr nach erfolgter Übernahme von bestehenden Linien oder Konzessionsgebieten kann die Unternehmung die übernommenen Mitarbeitenden nicht aus organisatorischen Gründen entlassen. Nicht als organisatorische Gründe gelten solche, die in der Person der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters selbst liegen.

3.4 Massnahmen bei Reorganisationen und Rationalisierungen

Die Unternehmungen führen Reorganisations- und Rationalisierungsmassnahmen sozialverträglich durch. Sie geben den Mitarbeitenden, die ihre Stelle verlieren, die Chance, ihre berufliche Neuorientierung mit professioneller Unterstützung an die Hand zu nehmen und unterstützen sie bei der Suche nach einer neuen Stelle, in erster Linie in der jeweiligen Unternehmung.

4 Normative Bestimmungen betreffend Arbeitszeit

4.1 Grundsatz

Sofern nachfolgend nichts anderes geregelt ist, gelten das AZG und seine Verordnung.

4.2 Materielle Bestimmungen

¹Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der die Mitarbeitenden bei der Unternehmung beschäftigt sind.

²Die Jahres-Soll-Arbeitszeit beträgt für vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende:

- a) 2050 Stunden bei 365 Kalendertagen;
- b) 2058.2 Stunden bei 366 Kalendertagen.

³Die Jahres-Soll-Arbeitstage berechnen sich wie folgt:

- Anzahl Kalendertage;
- minus 63 Ruhetage;
- minus 52 Ausgleichstage.

⁴Es gilt die betriebliche 5-Tage-Woche.

⁵Die Tages-Soll-Arbeitszeit für vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende ergibt sich aus der Jahres-Soll-Arbeitszeit dividiert durch die Jahres-Soll-Arbeitstage.

⁶Andere Jahres-Arbeitszeitmodelle sind grundsätzlich möglich. Sie müssen in den Firmen-GAV festgehalten und insgesamt gleichwertig ausgestaltet sein.

⁷Ausserdem werden als Arbeitszeit angerechnet:

- a. Reisezeiten ohne Arbeitsleistung, d.h. die nötige Zeit, um sich innerhalb einer Arbeitsschicht von einer Arbeitsstelle zur anderen zu begeben;
- b. im AZG vorgesehene Pausenanteile;
- c. Folgende Nachtdienstzuschläge:
 - 10 % für die Arbeit zwischen 20 und 24 Uhr;
 - 30 % für die Arbeit zwischen 24 und 4 Uhr sowie für die Arbeit zwischen 4 und 5 Uhr, sofern die Mitarbeitenden die Arbeit vor 4 Uhr antreten;
 - 40 % statt 30 % ab Beginn des Kalenderjahres, in dem die Mitarbeitenden das 55. Altersjahr vollenden.

5 Normative Bestimmungen betreffend Lohn und Zulagen

5.1 Lohnsystematik

Die Unternehmungen entlöhnen ihre Mitarbeitenden nach einer marktkonformen, dokumentierten und nachvollziehbaren Systematik.

5.2 Durchschnittliches Niveau der Bezüge

¹Für jedes Kalenderjahr müssen für die im Anhang aufgeführten Personalkategorien im Durchschnitt in jeder Region die festgelegten Bezüge von jeder Unternehmung erreicht werden.

²Können wegen eines tiefen Durchschnittsalters der Mitarbeitenden, verursacht durch einen der nachstehend aufgeführten Gründe, die Durchschnittsbezüge in einem einzelnen Kalenderjahr nicht erreicht werden, so sind sie spätestens ab dem übernächsten Kalenderjahr dauerhaft einzuhalten:

- Neuunterstellung der Unternehmung unter diesen Rahmen-GAV;
- Tatbestände nach Fusionsgesetz;
- Gewinn oder Verlust einer Ausschreibung;
- Aussergewöhnliche Fluktuation.

5.3 Übergangsbestimmung zum durchschnittlichen Niveau der Bezüge nach Inkrafttreten des Rahmen-GAV

Für das Erreichen des durchschnittlichen Niveaus der Bezüge gilt eine Übergangsfrist von zwei Kalenderjahren ab Inkrafttreten dieses Rahmen-GAV. Somit sind die festgelegten Bezüge spätestens ab 1. Januar 2011 einzuhalten.

5.4 Zulagen

Für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen sowie für Arbeiten zwischen 20 und 5 Uhr werden Zulagen ausgerichtet.

6 Normative Bestimmungen betreffend soziale Leistungen

6.1 Leistungen bei Krankheit

¹Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit haben die Mitarbeitenden ab dem 1. Krankheitstag während 720 Tagen Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes und der Sozialzulagen.

²Im ersten Jahr beträgt die Lohnfortzahlung 100 %, im zweiten Jahr 80%.

6.2 Versicherung bei Unfall

¹Die Unternehmung versichert die Mitarbeitenden gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfall.

²Die Prämien für die Berufsunfallversicherung gehen zu Lasten der Unternehmung.

6.3 Leistungen der Unternehmung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

Die Firmen-GAV regeln die Leistungen.

6.4 Leistungen der Unternehmung bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Die Firmen-GAV regeln die Leistungen.

7 Schluss- und Übergangsbestimmungen

7.1 Geltungsdauer

Der vorliegende Rahmen-GAV tritt am 1. Januar 2009 in Kraft und gilt für unbestimmte Dauer.

7.2 Kündigung

¹Der vorliegende Rahmen-GAV kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist jeweils auf Jahresende aufgelöst werden, erstmals per 31. Dezember 2010.

²Die Vertragspartei, die den Vertrag kündigt, unterbreitet innerhalb eines Monats nach erfolgter Kündigung schriftlich ihre Erneuerungsvorschläge.

³Kündigt nur eine Vertragspartei den Rahmen-GAV, so bleibt der Vertrag zwischen den verbleibenden Parteien weiterhin in Kraft, sofern auf Arbeitgeber- und Personalverbandsseite noch mindestens je eine Partei verbleibt.

7.3 Anpassungen der Firmen-GAV

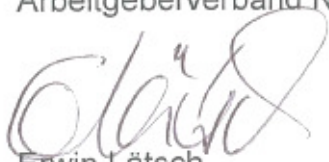
¹Widerspricht ein Firmen-GAV dem Rahmen-GAV, ist er innert zwölf Monaten nach Unterstellung anzupassen.

²Vorbehalten bleibt die Übergangsbestimmung betreffend Lohn (Ziffer 5.3).

Bern, 17. Oktober 2008

Die Vertragsparteien

Arbeitgeberverband Normalspurbahnen



Erwin Lättsch
Präsident

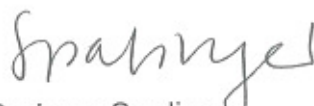


Martin Meier
Vize-Präsident

Schweizerischer Eisenbahn- und Verkehrspersonal-Verband (SEV)

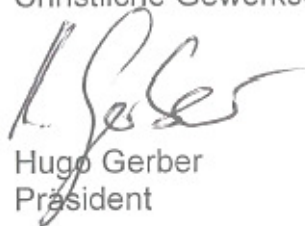


Giorgio Tuti
Präsident a.i.



Barbara Spalinger
Vize-Präsidentin

Christliche Gewerkschaft Service public und Dienstleistungen Schweiz (transfair)



Hugo Gerber
Präsident

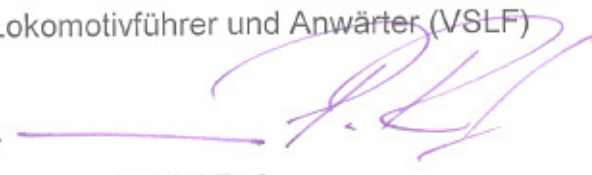


Hanspeter Hofer
Branchenleiter öffentlicher Verkehr

Verband Schweizer Lokomotivführer und Anwärter (VSLF)



Hubert Giger
Präsident



Daniel Ruf
Vorstandsmitglied

Anhang

Die Beträge in diesem Anhang basieren auf einer Jahresarbeitszeit von 2050 Stunden (Basis 41 Stunden pro Woche). Für andere Jahresarbeitszeiten sind sie entsprechend umzurechnen.

Durchschnittliches Niveau der Bezüge

| Personalkategorie | Im Durchschnitt pro FTE und Jahr mindestens zu erreichende Bezüge in CHF | | | |
|---|--|----------|----------|----------|
| | Region 1 | Region 2 | Region 3 | Region 4 |
| <u>Lokomotivpersonal 1</u> Führen von Zügen des regionalen Personenverkehrs in begrenztem Einsatzrayon und auf Anlagen von geringer bis mittlerer Komplexität. | 70'500 | 74'000 | 77'500 | 80'000 |
| <u>Lokomotivpersonal 2</u> Führen von Zügen des regionalen Personenverkehrs, insbesondere in komplexen S-Bahn-Systemen. | - | 93'000 | 97'500 | 100'500 |
| <u>Zugbegleitung 1</u> Begleitung von S-Bahn-Zügen, einfache Aufgaben in der Beratung der Reisenden, Stichkontrolle. | 66'500 | 70'000 | 73'500 | 75'500 |
| <u>Zugbegleitung 2</u> Kontrolle und Verkauf von Fahrausweisen, Beratung der Reisenden, Stichkontrolle, teilweise mit Führung des Teams. Fremdsprachenkenntnisse, absolvierte fahrdienstliche Ausbildung nach Bedarf. | 76'000 | 80'000 | 84'000 | 86'500 |

Regionen

Massgebend für die Zuteilung ist das hauptsächliche Einsatzgebiet.

Region 1: Kantone Wallis, Tessin, Jura

Region 2: Übrige Schweiz, ausserhalb Regionen 1, 3, 4

Region 3: Zentren Bern, Basel, Lausanne, Zug

Region 4: Zentrum Zürich, Kanton Genf

Stand: 2008