

Gesamtarbeitsvertrag



Gesamtarbeitsvertrag

zwischen der

bls

BLS Lötschbergbahn AG

und den Personalverbänden

The logo for SEV consists of the letters 'S' and 'V' in a bold, black, sans-serif font. The 'S' and 'V' are connected at their top and bottom curves, with a horizontal bar passing through the middle of the 'V'.

Schweizerischer
Eisenbahn- und Verkehrspersonal-
Verband SEV

The logo for transfa?r features the word 'transfa?r' in a lowercase, black, serif font. The letter 'r' is stylized with a small, decorative flourish at its top.

Christliche Gewerkschaft
Service public und
Dienstleistungen Schweiz

Register-Index

1. Abschnitt Allgemeine und schuldrechtliche Bestimmungen	1
2. Abschnitt Rechte und Pflichten	2
3. Abschnitt Betriebliche Mitwirkung	3
4. Abschnitt Übergangs- und Schlussbestimmungen	4
5. Abschnitt Anhänge 5.1 Besondere Arbeitszeitregelungen	5.1
5.2 Urlaub	5.2
5.3 Mutterschaftsurlaub	5.3
5.4 Lohn	5.4
5.5 Betreuungszulage	5.5
5.6 Vergütungen und Ersatz von Auslagen	5.6
5.7 Mitwirkung	5.7

Inhaltsverzeichnis

Ingress	11
Begriffsverzeichnis	12
Abkürzungen	13
1. Abschnitt Allgemeine und schuldrechtliche Bestimmungen	14
1.1 Allgemeines	
1 Zweck	14
2 Geltungsbereich	14
3 Koalitionsfreiheit	15
1.2 Beziehungen zwischen den Vertragspartnern	
4 Zusammenarbeit der Vertragsparteien	15
5 Anschluss der nichtorganisierten Mitarbeitenden	15
6 Lohnverhandlungen	16
7 Friedenspflicht	16
8 Vollzugskostenbeitrag	16
9 Verhandlungen während der Geltungsdauer des GAV	17
10 Beilegung von Meinungsverschiedenheiten	17
1.3 Schlichtungsverfahren	
11 Schiedsgericht	18
2. Abschnitt Rechte und Pflichten	
2.1 Arbeitsverhältnis	
12 Rechtsnatur	20
13 Entstehung und Dauerdes Arbeitsverhältnisses	20
14 Inhalt des Arbeitsvertrages	21
15 Probezeit	21
16 Kündigungsfristen	21
17 Beendigung	22

18	Kündigung	22
19	Kündigungsschutz	23
20	Veränderung im Arbeitsverhältnis aus besonderen Gründen	23

2.2 Verhalten und Verantwortlichkeiten

21	Treue- und Sorgfaltspflicht	23
22	Nebenbeschäftigung	24
23	Öffentliches Amt	24
24	Schweigepflicht	24
25	Zeugnis- und Herausgabepflicht	25
26	Annahme von Geschenken	25
27	Rechte an Erfindungen	26
28	Haftpflichtversicherung	27
29	Haftung	27
30	Sachversicherung	28
31	Gleichstellung von Mann und Frau	28
32	Persönlichkeits- und Datenschutz	28
33	Beschwerderecht	29
34	Rechtsschutz	29
35	Abtretung von Forderungen gegenüber der BLS	30
36	Personalentwicklung	30
37	Standortbestimmung, Beurteilung	31
38	Arbeitszeugnisse und Referenzauskünfte	31
39	Meldepflicht	31
40	Berufskleider	32
41	Bekanntgabe offener Stellen	32

2.3 Arbeitszeit

42	Arbeitszeitregelung	33
43	Norm-Jahresarbeitszeit	33
44	Ferien	34
45	Kürzung der Ferien	35
46	Überstundenarbeit	35
47	Urlaub	35
48	Persönliche Absenzen	35
49	Beschäftigung von schwangeren Frauen	36
50	Mutterschaftsurlaub	36

2.4 Lohn, Zulagen, Vergütungen und Ersatz von Auslagen

51	Anspruch	37
52	Lohnabrechnung und Auszahlung	37
53	Gliederung des Jahreslohnes	37
54	Lohnabzüge	38
55	Lohnnachgenuss	38
56	Rückforderung und Verrechnung	39
57	Betreuungszulage	39
58	Treueprämie	39
59	Vergütungen	40
60	Verfügbarkeit und Einsätze ausserhalb der Arbeitszeit	40
61	Ersatz von Auslagen	40
62	Ausgleich Ersatz von Auslagen	40
63	Fahrvergünstigungen	41

2.5 Soziales, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

64	Berufliche Vorsorge	41
65	Unfallversicherung	41
66	Taggeldversicherung	41
67	Gesundheit	42
68	Alkohol und Drogen	42
69	Rauchen	42
70	Integrale Sicherheit	42
71	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	43
72	Gesundheitsvorsorge	43
73	Lohnzahlung bei Arbeitsunfähigkeit	43
74	Kürzung der Ansprüche	45
75	Abtretung von Schadenersatzansprüchen gegenüber Dritten	45
76	Tod infolge eines Berufsunfalls oder einer Berufskrankheit	46
77	Lohnbesitzstand bei eingeschränkter Arbeitsfähigkeit aus medizinischen Gründen	46
78	Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus medizinischen Gründen	46
79	Besondere Leistungen	47

80	Obligatorischer Dienst	47
81	Absolvieren der Rekrutenschule	47
82	Übrige Dienste	48

3. Abschnitt **Betriebliche Mitwirkung**

83	Grundsatz	50
84	Ziele der betrieblichen Mitwirkung	50
85	Wahl der Ausschüsse	50
86	Formen der betrieblichen Mitwirkung	50
87	Schutz der Mitglieder der Ausschüsse	51
88	Organe	51

4. Abschnitt **Übergangs- und Schlussbestimmungen**

89	Anrechnung von Arbeitsjahren	52
90	Nachwirkung von Spezialvereinbarungen	52
91	Aufhebung von Vorschriften	52
92	Inkrafttreten des GAV	52
93	Geltungsdauer des GAV und dessen Kündigung	52
94	Verfahren bei vertragslosem Zustand	53
95	Absichtserklärung	53

5. Abschnitt Anhänge 57

Anhang 1 **Besondere Arbeitszeitregelung**

1.1 Allgemeines		
1	Grundlage	58
2	Grundsätzliches	58
3	Geltungsbereich	58

1.2 Arbeits- und Ruhezeit

4	Arbeitstag	59
5	Arbeitszeit	59
6	5-Tage-Woche	61
7	Zeiterfassung und -abrechnung	62
8	Spezielle Regelungen der Arbeits- und Reisezeiten	62
9	Überzeit	63
10	Überschreitung der Höchstarbeitszeit	66
11	Arbeitsschicht	66
12	Einteilung der Pausen	68
13	Minstdauer der Pausen	69
14	Anzahl Pausen je Arbeitsschicht	69
15	Anrechnung der Pausen als Arbeitszeit	69
16	Arbeitsunterbrechungen	70
17	Ruheschicht	71
18	Nachtarbeit	72
19	Zeitzuschläge für Arbeiten in der Nacht	73

1.3 Arbeitsfreie Tage

20	Anspruch	73
21	Zuteilung der arbeitsfreien Tage	74
22	Dauer des arbeitsfreien Tages	76
23	Verschiebung von arbeitsfreien Tagen	76
24	Anrechnung von bezahlten Abwesenheiten	77

1.4 Ferien

25	Umfang	77
26	Zuteilung der Ferien	77
27	Anrechnung von Arbeitsaussetzungen auf die Ferien	79
28	Ferienanspruch bei Eintritt oder Austritt im Laufe des Jahres	80

1.5 Teilzeitarbeit im AZG-Bereich

29	Beschäftigungsgrad, Arbeitszeitschichtung, Sollarbeitszeit	81
30	Ferien	81
31	Mehrarbeit und Überzeitarbeit	81
32	Bezahlte Abwesenheiten, Bezug von Mehr- und Überzeitarbeit	82

1.6 Dienstplan und Arbeitszeiteinteilung	
33	Dienstplan 82
34	Arbeitseinteilung 82
35	Inkraftsetzung der Dienstpläne und Arbeitseinteilungen 83
1.7 Sonderschutzmassnahmen	
36	Jugendliche 83
1.8 Strafbestimmungen	
37	Strafrechtliche Verantwortung 84
1.9 Zeitpauschalen	
38	Zeitpauschalen im Bereich Zugförderung 85
39	Pauschalen im Bereich Zugbegleitung/ sporadische Fahrausweiskontrolle 85
Anhang 2	
Urlaub	
1	Grundlage 86
2.1 Bezahlter Urlaub	
2	Grundsätze 86
3	Art der Abwesenheiten 86
4	Nachgewährung 90
2.2 Unbezahlter Urlaub	
5	Grundsätze 90
6	Beendigung des Urlaubs 91
7	Urlaub bis zu 30 Kalendertagen 91
8	Urlaub von mehr als 30 Kalendertagen 92
9	Urlaub für ausserschulische Tätigkeit (Jugendurlaub) 93
10	Merkblatt 93

Anhang 3

Mutterschaftsurlaub

1 Grundlage	94
2 Grundsatz	94
3 Beschäftigung der Wöchnerinnen	94
4 Besondere Fälle	95

Anhang 4

Lohn

1 Grundlage	96
2 Funktionsanteil	96
3 Leistungsanteil	96
4 Erfahrungsanteil	97
5 Marktfaktor	97
6 Lohnanpassung	98
7 Lohnskala, Stand 1.1.2005	98

Anhang 5

Betreuungszulage

1 Grundlage	100
2 Grundsatz	100
3 Kind	100
4 Kinder in Ausbildung	100
5 Kinder im Ausland	102
6 Verheiratete Kinder	102
7 Anspruchskonkurrenz	102
8 Betreuungszulage bei Teilzeitbeschäftigung	102

Anhang 6

Vergütungen und Ersatz von Auslagen

1 Grundlage	104
-------------	-----

6.1 Treuprämie

2 Grundsätze	104
3 Umwandlung der Treuprämie in bezahlten Urlaub	105

6.2 Vergütungen

4	Nacharbeit	106
5	Sonntagsarbeit	107
6	Tunnelarbeit	107

6.3 Ersatz von Auslagen

7	Auswärtige Verpflegung und Übernachtung	107
8	Ersatz von zusätzlichen Auslagen	108
9	Ersatz von Auslagen an Kursen, gruppenweisen Instruktionen, Besichtigungen oder ähnlichen Veranstaltungen	108
10	Autobenutzung, Kilometerentschädigung	109
11	Taxiauslagen von Mitarbeiterinnen	109
12	Auslagenersatz des fahrenden Personals	109
13	Auslagenersatz für Angehörige der Gruppen des Bahndienstes	110
14	Auslagenersatz für das Schiffspersonal	110

Anhang 7

Mitwirkung

1	Grundlage	112
2	Grundsatz	112

Ingress

Die Vertragsparteien bekunden den Willen, mit diesem GAV und den dazugehörigen Anhängen eine zukunftsgerichtete, erfolgreiche Sozialpartnerschaft zum Wohle der BLS und ihrer Mitarbeitenden zu leben.

Die Vertragsparteien verpflichten sich, die gegenseitigen Interessen nach Treu und Glauben ernst zu nehmen, in ihre Arbeit einzubeziehen und insbesondere in allen die Mitarbeitenden betreffenden Fragen konstruktiv zusammen zu arbeiten.

Dieser GAV wird in Deutsch, Französisch und Italienisch abgefasst. Massgebend für die Auslegung ist der deutsche Originaltext.

Begriffsverzeichnis

Allgemeine und schuldrechtliche Bestimmungen	Sie regeln die Beziehungen zwischen den Vertragsparteien.
Anhang	Regelt das Nähere zum jeweiligen Abschnitt und ist gleichwertiger Bestandteil des GAV.
Ausführungsbestimmungen	Einseitiger Erlass der BLS, welche bereichsspezifische Ergänzungen zu einer Weisung definieren.
Ingress	Einleitung, Absichtserklärung.
Fahrendes Personal	Unter den Bereich Lokpersonal fallen Mitarbeitende, welche als Lokführer Kategorie C und D uneingeschränkt eingesetzt werden können.
Rechte und Pflichten	Regeln die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen der BLS und ihren Mitarbeitenden.
Jahreslohn	Grundlohn ohne Zulagen.
Vertragsparteien	BLS einerseits und die Vertragsparteien SEV und transfair andererseits.
Weisung	Einseitiger Erlass der BLS, welche das Nähere ergänzend zum GAV regelt.

Abkürzungen

- AHV** Alters- und Hinterlassenenversicherung
ALV Arbeitslosenversicherung
ArG Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)
AZG Bundesgesetz vom 8.10.1971 über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Arbeitszeitgesetz)
AZGV Verordnung vom 26.1.1972 über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Verordnung zum Arbeitszeitgesetz)
BBG Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz)
BLS BLS Lötschbergbahn AG
BVG Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG)
EO Erwerbsersatzordnung/Erwerbsausfallentschädigung
EOG Bundesgesetz vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbssersatzgesetz, EOG)
EOV Verordnung zum Erwerbssersatzgesetz
GAV Gesamtarbeitsvertrag
IV Invalidenversicherung
MVG Bundesgesetz vom 19. Juni 1992 über die Militärversicherung (MVG)
NBU Obligatorische Nichtbetriebsunfallversicherung
OR Schweizerisches Obligationenrecht vom 30. März 1911
RM Regionalverkehr Mittelland AG
SEV Schweizerischer Eisenbahn- und Verkehrspersonal-Verband SEV
transfair Christliche Gewerkschaft Service public und Dienstleistungen Schweiz
UVG Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (UVG)

1. Abschnitt

Allgemeine und schuldrechtliche Bestimmungen

1

1.1 Allgemeines

1

Zweck

¹Der vorliegende GAV hat zum Ziel:

- zeitgemässe Anstellungs- und Arbeitsbedingungen fest zu legen,
- die Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgeber zu fördern,
- die Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien zu vertiefen,
- die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen durch die Mitarbeitenden und Personalverbände aktiv und mitverantwortlich zu gestalten,
- die Meinungsverschiedenheiten partnerschaftlich zu lösen,
- die Gleichstellung zwischen Mann und Frau zu gewährleisten,
- die Arbeitsplätze langfristig zu sichern.

²Im Fall von Rationalisierungen, Strukturänderungen oder sonstigen betriebsorganisatorischen Massnahmen setzt sich die BLS dafür ein, die Weiterbeschäftigung von davon betroffenen Mitarbeitenden zu ermöglichen. Die persönliche Situation der einzelnen Mitarbeitenden wird dabei speziell gewürdigt.

³Die vertragsschliessenden Personalverbände verpflichten sich diese Massnahmen konstruktiv zu begleiten.

2

Geltungsbereich

¹Dieser GAV und seine Anhänge gilt für alle Mitarbeitenden der BLS.

²Soweit im Einzelarbeitsvertrag nicht anders geregelt, ist dieser GAV nicht anwendbar für:

- die Mitglieder der Geschäftsleitung und das obere Kader,
- Mitarbeitende im Stundenlohn,
- Mitarbeitende mit zeitlich befristeten Arbeitsverträgen,
- Mitarbeitende, welche den vertraglichen Arbeitsort im Ausland und keinen Arbeitsvertrag des schweizerischen Rechts haben,

- Mitarbeitende in Ausbildung nach BBG; für Zweitausbildungen gelten besondere Bestimmungen,
- Praktikantinnen und Praktikanten,
- wiederbeschäftigte Rentenbezügerinnen und Rentenbezüger.

³Für die obengenannten Personalgruppen kann der GAV ergänzend angewandt werden.

⁴Für Mitarbeitende mit medizinisch eingeschränkter Leistungsfähigkeit kann mittels Vereinbarung von den vorliegenden GAV-Bestimmungen abgewichen werden.

3

Die Mitarbeitenden sowie die BLS und ihre Organisationen haben das Recht, sich zum Schutz ihrer Interessen zusammen zu schliessen, Vereinigungen zu bilden und solchen beizutreten oder fernzubleiben.

Koalitionsfreiheit

1.2 Beziehungen zwischen den Vertragsparteien

4

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.

Zusammenarbeit der Vertragsparteien

5

Die Vertragsparteien erklären hiermit gemäss OR, Artikel 356b, Absatz 1 ihre Zustimmung zu allen künftigen Anschlüssen der beteiligten Mitarbeitenden.

Anschluss der nichtorganisierten Mitarbeitenden

Lohnverhandlungen **6** ¹Jeweils einmal jährlich verhandeln die Vertragsparteien über eine allfällige Anpassung der Löhne und Zulagen. Die Vertragsparteien berücksichtigen dabei die wirtschaftliche und finanzielle Lage der BLS und dessen Abgeltungsträger, die Entwicklung der Lebenshaltungskosten sowie die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt.

²Können sich die Parteien bis zum 15. November nicht einigen, so kann jede Vertragspartei innerhalb von zehn Tagen das Schiedsgericht anrufen. Das Schiedsgericht hat dabei die unter Absatz 1 genannten Kriterien zu berücksichtigen.

Friedenspflicht **7** ¹Kommt bei drohender oder eingetretener Verletzung der Friedenspflicht trotz Einigungsgesprächen keine Einigung zustande, ist das Schiedsgericht anzurufen.

Die Vertragsparteien vereinbaren die unbeschränkte Friedenspflicht und garantieren insbesondere, dass von ihnen arbeitsstörende Massnahmen wie Streik, Warnstreik, streikähnliche Massnahmen, Boykott oder Aussperrung unterlassen werden. Als streikähnliche Massnahmen gelten insbesondere die Streikandrohung, die Aufforderung zum Streik und der passive Widerstand (z.B. Bummelstreik). Die Wahrung des absoluten Arbeitsfriedens heisst, dass auch bei Streitigkeiten über Fragen, die im GAV nicht geregelt sind, die Friedenspflicht besteht.

²Für Differenzen aus dem Einzelarbeitsvertrag sind die ordentlichen Gerichte zuständig.

Vollzugskostenbeitrag **8** ¹Der Vollzugskostenbeitrag dient zur Deckung der mit der Ausarbeitung, der Anwendung und dem Vollzug des GAV entstehenden Kosten.

²Der Vollzugskostenbeitrag wird direkt vom Lohn abgezogen und den vertragsschliessenden Personalverbänden zur Verfügung gestellt. Sie einigen sich auf einen Verteilschlüssel. Die Mitarbeitenden, welche keinem der vertragsschliessenden Personalverbände angehören, leisten einen Vollzugskostenbeitrag von monatlich Fr. 10.–. Teilzeitbeschäftigte mit einem Pensum von weniger als 50 Prozent bezahlen monatlich Fr. 5.–.

³Die Personalverbände lassen die Buchführung und die vertragskonforme Verwendung der Vollzugskostenbeiträge jährlich zuhanden der BLS durch eine anerkannte Kontrollstelle überprüfen.

9

¹Die Vertragsparteien erklären sich bereit, während der Vertragsdauer Anträge zur Abänderung oder Ergänzung des GAV entgegenzunehmen, zu prüfen und miteinander nach Treu und Glauben nach Lösungen zu suchen.

Verhandlungen während der Geltungsdauer des GAV

²Änderungen oder Ergänzungen dieses GAV können von den Vertragsparteien einmal jährlich per Ende Dezember beantragt werden. Über derartige Begehren sind innerhalb von drei Monaten zwischen den Vertragsparteien Verhandlungen aufzunehmen.

³Änderungen bedürfen der schriftlichen Form und ergänzen den GAV als Vertragszusätze.

⁴Kommt keine Einigung zustande, gilt der vorliegende GAV.

10

¹Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und den Vollzug dieses GAV – soweit diese nicht individueller, zivilrechtlicher Natur sind – sollen in erster Linie durch direkte Verhandlungen zwischen den Vertragsparteien beigelegt werden. Wenn keine Einigung erzielt wird, kann jede Vertragspartei das Schiedsgericht gemäss Ziffer 11 anrufen.

Beilegung von Meinungsverschiedenheiten

²Während eines Schlichtungs- oder Schiedsverfahrens unterlassen die Vertragsparteien alles, was zur Verschärfung des Konfliktes beitragen könnte, insbesondere die Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit oder in Kommunikationsmitteln, die der Allgemeinheit zugänglich sind.

1.3 Schlichtungsverfahren

11

Schiedsgericht

¹Das Schiedsgericht wird im Bedarfsfall ernannt und besteht aus fünf Mitgliedern (inkl. Präsidium). Zwei Mitglieder werden durch die BLS, zwei Mitglieder werden durch die Personalverbände ernannt. Die Präsidentin oder der Präsident muss über eine abgeschlossene juristische Ausbildung verfügen und wird gemeinsam von der BLS und den Personalverbänden ernannt. Ist eine Einigung über die Person des Präsidiums nicht möglich, so wird es vom Präsidenten des Berner Obergerichts bezeichnet.

²Das Schiedsgericht unterbreitet den Vertragsparteien Lösungsvorschläge. Es entscheidet endgültig, wenn Vergleichsverhandlungen scheitern. Das Schiedsgericht entscheidet in einem einfachen und raschen Verfahren. Die Vertragsparteien verpflichten sich, den Entscheid des Schiedsgerichts zu akzeptieren.

³Der Entscheid des Schiedsgerichts ist für die Beteiligten endgültig, unter Vorbehalt der Nichtigkeitsbeschwerde gemäss Artikel 9 und 36 des Konkordates über die Schiedsgerichtsbarkeit.

⁴Stellt das Schiedsgericht fest, dass gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen verletzt wurden, so hat es die vertragsverletzende Partei aufzufordern, ihren Verpflichtungen unverzüglich nachzukommen.

⁵Die aus der Anrufung des Schiedsgerichts entstehenden Kosten teilen sich die BLS und die am Verfahren beteiligten Personalverbände unabhängig vom Ausgang des Verfahrens.

2. Abschnitt

Rechte und Pflichten

2

Rechtsnatur des Arbeits- verhältnisses

2.1 Arbeitsverhältnis

12

¹Soweit im vorliegenden GAV und seinen Anhängen nichts Abweichendes festgelegt ist, finden auf die Einzelarbeitsverträge die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR), des Arbeitsgesetzes (ArG) und des Arbeitszeitgesetzes (AZG) Anwendung.

²Einzelarbeitsvertragliche Abreden zwischen BLS und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu den nachfolgend aufgezählten Ziffern gehen den Bestimmungen des GAV vor:

- Probezeit, Ziffer 15
- Kündigungsfristen, Ziffer 16.
- Standortbestimmung und Beurteilung, Ziffer 37

³Bei Mitarbeitenden, die keinem der am GAV beteiligten Personalverbände angehören, wird der Hinweis auf den GAV im Einzelarbeitsvertrag als Anschlussklärung gemäss OR, Artikel 356, Absatz 1 anerkannt. Die Mitarbeitenden unterstellen sich damit der Wirkung aller Bestimmungen des 2. Abschnitts (Rechte und Pflichten) und indirekt des 1. Abschnitts (Allgemeine und schuldrechtliche Bestimmungen) dieses GAV.

⁴Die Mitarbeitenden erhalten zusammen mit dem Arbeitsvertrag ein Exemplar dieses GAV (inklusive Anhänge, Änderungen und Ergänzungen).

⁵Zusätzliche Gesetze, Gesetzesauszüge und Vorschriften werden auf Wunsch abgegeben bzw. zugänglich gemacht.

13

Entstehung und Dauer des Arbeits- verhältnisses

Das Arbeitsverhältnis wird durch einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag geregelt, er ist unbefristet – sofern der Arbeitsvertrag keine Befristung vorsieht.

Der Arbeitsvertrag regelt insbesondere:

- die Funktion bzw. die Stellenbezeichnung,
- den Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- die Probezeit,
- den Arbeitsort,
- den Beschäftigungsgrad und die Arbeitszeit,
- den Lohn,
- besondere Vereinbarungen,
- den Anschluss an eine BVG-Vorsorgeeinrichtung,
- Anschlussserklärung gemäss Ziffer 12, Absatz 3.

14

Inhalt des Arbeits- vertrages

15

Die ersten drei Monate der Anstellung gelten als Probezeit. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Probezeit

16

¹Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen aufgelöst werden.

Kündigungsfristen

²Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis im ersten Jahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten Jahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

³Bei vorzeitiger freiwilliger Pensionierung gilt eine Frist von sechs Monaten.

- Beendigung** ¹⁷Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung:
- am letzten Tag des Monats, in welchem die Altersgrenze gemäss AHV-Gesetz erreicht wird oder durch die Pensionierung,
 - im Todesfall,
 - mit Ablauf der Vertragsdauer bei befristeten Arbeitsverhältnissen.

- ²Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Vertragsparteien beendet werden:
- durch Kündigung,
 - fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen,
 - Aufhebungsvertrag.

- Kündigung** ¹⁸Die Kündigung muss in jedem Fall schriftlich erfolgen. Auf Verlangen muss die Kündigung schriftlich begründet werden. Das Recht auf Anhörung ist gewährleistet.

²Kündigt die BLS aufgrund von ungenügenden Leistungen oder mangelhaftem Verhalten hat vorab eine schriftliche Mahnung zu erfolgen. Darin ist das Ungenügen zu begründen, sind Ziele und eine angemessene Frist zur Verbesserung zu setzen sowie auf eine mögliche Kündigung hinzuweisen.

- ³Fristlose Auflösung
- a. aus wichtigen Gründen kann die BLS wie die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Jede Partei kann von der andern eine schriftliche Begründung verlangen.
 - b. als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

⁴Die Parteien können das Arbeitsverhältnis jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen durch schriftliche Aufhebungsvereinbarung beenden.

Der Kündigungsschutz richtet sich nach OR 336.

19

Kündigungsschutz

20

¹Wenn es die Arbeit, oder die wirtschaftliche Verwendung der Mitarbeitenden erfordert oder wenn Mitarbeitende die angestammte Arbeit nicht mehr zu versehen vermögen, können sie versetzt oder es kann ihnen eine ihrer Berufsbildung oder Eignung entsprechende zumutbare Tätigkeit zugewiesen werden, die nicht zu den Obliegenheiten der ihnen übertragenen Funktionen gehört.

Veränderung im Arbeitsverhältnis aus besonderen Gründen

²Eine damit verbundene Versetzung oder die Zuweisung einer anderen Tätigkeit wird den Mitarbeitenden so früh wie möglich angekündigt. Übernehmen Mitarbeitende eine tiefer eingereichte Tätigkeit, wird während zwei Jahren der Lohnbesitzstand gewährt. Mitarbeitende, welche nach Ablauf des zweijährigen Lohnbesitzstandes das 62. Altersjahr vollendet haben, wird der Lohn nicht mehr gekürzt. Lehnen Mitarbeitende eine objektiv zumutbare Versetzung ab, kann die Lohnanpassung sofort erfolgen.

³Vorbehalten bleibt ein Lohnbesitzstand bei eingeschränkter Arbeitsfähigkeit aus medizinischen Gründen gemäss Ziffer 77.

2.2 Verhalten und Verantwortlichkeiten

21

¹Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat die übertragene Arbeit persönlich zu leisten, sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen der BLS in guten Treuen zu wahren. Insbesondere ist allen Pflichten und Anforderungen gewissenhaft nachzukommen, die in den verbindlichen Erlassen und Reglementen vorgeschrieben sind.

Treue- und Sorgfaltspflicht

²Die zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellten Arbeitsgeräte, Materialien, technischen Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge sind sach- und fachgerecht zu bedienen.

22

Nebenbeschäftigung

Nebenbeschäftigungen sind erlaubt, wenn

- die Interessen der Nebenbeschäftigung nicht mit denjenigen der BLS kollidieren,
- der geordnete Betrieb gewährleistet ist,
- die Arbeitsleistung für die BLS nicht beeinträchtigt wird.

23

Öffentliches Amt

¹Ein Amt gilt dann als öffentlich, wenn es sich um eine Mitgliedschaft in der Exekutive, Legislative oder Justiz handelt.

²Ein allfällig bezahlter Urlaub wird im Anhang 1 geregelt.

24

Schweigepflicht

¹Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit über berufliche Angelegenheiten verpflichtet, die in ihrer Natur oder gemäss besonderer Vorschrift vertraulich zu behandeln sind. Die Schweigepflicht besteht auch gegenüber den Medien sowie gegenüber den Mitarbeitenden der BLS, wenn diesen nicht aus beruflichen Gründen Auskunft erteilt werden muss.

²Den Mitarbeitenden ist es insbesondere untersagt, Drittpersonen Auskünfte über Transportleistungen (Reisende oder Güter, deren Herkunft, Bestimmung, Aufgeber, Empfänger und Ersteller) zu erteilen, sowie über Angelegenheiten der militärischen Landesverteidigung oder über solche, die unter das Postgeheimnis fallen.

³Die Mitarbeitenden haben zu verhindern, dass Unbefugte in Schriftstücke Einsicht nehmen können, die in ihrer Natur oder gemäss besonderer Vorschrift vertraulich zu behandeln sind.

⁴Die Verschwiegenheit schliesst Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und Speicherung auf elektronischen Datenträgern mit ein.

⁵Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

⁶Das Recht auf Information der Verbandsmitglieder über verbandsspezifische Themen im Rahmen der gewissenhaften Interessenvertretung wird durch die Schweigepflicht nicht berührt, es sei denn Mitarbeitende werden ausdrücklich zum Stillschweigen verpflichtet.

25

¹Die Mitarbeitenden haben die Abteilung Personal via vorge setzte Stelle von allen Vorladungen vor eine Gerichts- oder Verwaltungsbehörde in beruflichen Angelegenheiten zu informieren, sei es als Partei, als Zeugin oder Zeuge sowie als Sachverständige.

Zeugnis- und Herausgebepflicht

²Die Mitarbeitenden dürfen sich über Wahrnehmungen, die sie aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit gemacht haben, vor Gericht nur äussern sowie Dokumente und Urkunden herausgeben, wenn sie die Zustimmung der BLS eingeholt haben. Die Zustimmung ist auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlich.

26

¹Den Mitarbeitenden ist es untersagt, für sich oder andere Geschenke anzunehmen oder sonstige Vorteile zu beanspruchen, oder sich versprechen zu lassen, wenn dies im Hinblick auf ihre Tätigkeit geschieht. Geringfügige Zuwendungen fallen nicht unter dieses Verbot.

Annahme von Geschenken

²Als Geschenke gelten grundsätzlich alle Zuwendungen, die direkt oder indirekt einen Vermögensvorteil bringen, insbesondere auch Naturalien, Schuldenerlasse, Rabatte, Einladungen zu Reisen oder Essen. Sonstige Vorteile sind Leistungen, die bestimmt oder geeignet sind, den Mitarbeitenden einen besonderen, ihnen sonst nicht zukommenden Vorteil zu verschaffen. Die Mitarbeitenden müssen Geschenke oder sonstige Vorteile, die sie widerrechtlich angenommen haben, der BLS aushändigen. Diese gibt die Geschenke und sonstigen Vorteilen der oder dem Schenkenden zurück.

³Geringfügige Zuwendungen sind landesübliche Trinkgelder oder Aufmerksamkeiten bis zu einem Betrag von Fr. 100.–. Einzelne Mitarbeitende dürfen geringfügige Zuwendungen von der gleichen Person oder Firma pro Kalenderjahr höchstens zweimal annehmen.

27

Rechte an Erfindungen

¹Erfindungen, die Mitarbeitende in Ausübung ihrer Tätigkeit und in Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten machen oder an deren Hervorbringung sie mitwirken, gehören unabhängig von ihrer Schutzfähigkeit der BLS.

²Die Mitarbeitenden übertragen der BLS sämtliche Rechte und Teilrechte an immateriellen Gütern, die sie in Erfüllung ihrer Arbeitspflicht oder in Ausübung der Tätigkeit bei der BLS allein oder zusammen mit anderen erworben haben. Als immaterielle Güter gelten, unabhängig von ihrer Schutzfähigkeit, insbesondere Erfindungen inklusive Gelegenheitserfindungen, Muster und Modelle, urheberrechtliche Werke und Software.

³Die BLS hat insbesondere das ausschliessliche, räumlich, zeitlich und sachlich uneingeschränkte Recht, die immateriellen Güter und Teile davon während des Arbeitsverhältnisses und danach zu veröffentlichen, zu vervielfältigen, zu nutzen, zu verändern, zu vermieten und zu veräussern.

⁴Die Mitarbeitenden orientieren die BLS unverzüglich schriftlich über Gelegenheitserfindungen. Als Gelegenheitserfindungen gelten Erfindungen, die Mitarbeitende in Ausübung der Tätigkeit bei der BLS machen, ohne jedoch dazu vertraglich verpflichtet zu sein. Die BLS teilt der Erfinderin oder dem Erfinder innert sechs Monaten mit, ob sie die Erfindung freigibt. Wird die Erfindung nicht freigegeben, so leistet die BLS der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine besondere Vergütung, deren Höhe nach den gesamten Umständen festzusetzen ist.

28

Für gegenüber Drittpersonen verursachten Schaden (Personen- und Sachschaden) besteht für die Mitarbeitenden während der Tätigkeit bei der BLS eine Haftpflichtversicherung. Die Prämie übernimmt die BLS. Eine allfällige Schadenbeteiligung der involvierten Mitarbeitenden im Rahmen des Selbstbehaltes richtet sich nach Ziffer 29.

Haftpflichtversicherung

29

¹Mitarbeitende sind für den Schaden verantwortlich, die sie absichtlich oder grobfahrlässig der BLS zufügen.

Haftung

²Das Mass der Sorgfalt, für die Mitarbeitende einzustehen haben, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zur Ausführung der Arbeit verlangt werden. Die Sorgfaltspflicht bestimmt sich ebenso nach den Fähigkeiten und Eigenschaften der Mitarbeitenden, die die BLS gekannt hat oder hätte kennen sollen.

³Sollen Mitarbeitende am Schaden beteiligt werden, so wird ihnen dies schriftlich und unter Angabe der Gründe mitgeteilt. Die Mitarbeitenden oder deren Vertretung wird Einsicht in die Akten gewährt. Die Schadenbeteiligung und Schadenhöhe kann schriftlich innert 30 Tagen bestritten werden.

⁴Die Höhe der Schadenbeteiligung ist je Ereignis auf maximal $\frac{1}{13}$ des Jahreslohnes begrenzt.

Sachversicherung **30**

Die persönlichen Effekten (ohne Bargeld und Luxusgegenstände) der Mitarbeitenden sind durch die BLS gegen Feuer- und Wasserschäden sowie gegen Einbruchdiebstahl, nicht aber gegen einfachen Diebstahl versichert. Es ist somit Sache der Mitarbeitenden, für eine genügende Versicherung ihrer wertvollen, persönlichen Gegenstände sowie deren sicheren Aufbewahrung besorgt zu sein.

Gleichstellung von Mann und Frau **31**

¹Die BLS verpflichtet sich zur aktiven Umsetzung der faktischen Gleichstellung, insbesondere bei der Anstellung, der Einreihung von Stellen, der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, der Entlohnung, der Personalentwicklung und der Wahl auf eine freie Stelle.

²Die BLS sorgt dafür, dass Frauen und Männer bei der Mitwirkung, der Mitarbeit in Entscheidungsgremien und in Arbeitsgruppen in den verschiedenen Arbeitsbereichen und Hierarchiestufen angemessen vertreten sind. Auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familien- und Betreuungspflichten nimmt sie speziell Rücksicht.

Persönlichkeits- und Datenschutz **32**

¹Alle Mitarbeitenden haben ein Recht auf den Schutz ihrer persönlichen Integrität am Arbeitsplatz.

²Die BLS verurteilt jegliche Form von Angriffen auf die soziale, berufliche und persönliche Integrität und trifft Massnahmen zum Schutz der Persönlichkeit ihrer Mitarbeitenden, inklusive zur Vermeidung von Mobbing und sexueller Belästigung.

³Die BLS sorgt dafür, dass Mitarbeitende vor Diskriminierungen, insbesondere wegen der Kultur, der Sprache, des Glaubens, der sexuellen Identität oder der Lebensform geschützt sind.

⁴Das Aufbewahren und Speichern personenbezogener Daten bleibt auf das betrieblich Notwendige beschränkt. Die BLS trifft die erforderlichen Massnahmen, um die persönlichen Daten der Mitarbeitenden vor unbefugter Weitergabe und vor unbefugtem Zugriff zu schützen.

⁵Die Mitarbeitenden haben hinsichtlich ihrer Personaldaten Anspruch auf Einsicht, Auskunft und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung. Die Einsichtnahme kann nur gegen Voranmeldung erfolgen.

33

Beschwerderecht

¹Fühlen sich Mitarbeitende in ihrer Persönlichkeit oder in der Ausübung ihrer Arbeit durch das Verhalten anderer beeinträchtigt, bereinigen sie die Unstimmigkeiten soweit zumutbar direkt mit den Beteiligten.

²Führt die Aussprache nicht zum gewünschten Ergebnis oder ist sie nicht zumutbar, können sie sich mit ihren Anliegen jederzeit an die nächst höhere Führungsebene wenden. Die Mitarbeitenden können sich dabei verbeiständen lassen.

³Kommt es zu keiner Verständigung, können die Mitarbeitenden Beschwerde erheben. Diese ist an die Abteilung Personal zu richten. Über Beschwerden entscheidet nach Anhören aller Beteiligten der Vorsitzende der Geschäftsleitung. Richtet sich die Beschwerde gegen den Vorsitzenden der Geschäftsleitung, entscheidet das Präsidium des Verwaltungsrats.

⁴Der Rechtsweg bleibt vorbehalten.

34

Rechtsschutz

¹Die BLS gewährt den Mitarbeitenden Rechtsschutz, wenn gegen sie im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für die BLS ein Verfahren eingeleitet wird oder wenn sie aufgrund der Ausübung ihrer Tätigkeit für die BLS Ansprüche gegenüber Dritten geltend machen respektive Strafanzeige gegenüber Dritten einreichen.

²Die BLS entscheidet im Einzelfall, ob die Voraussetzungen des Rechtsschutzes erfüllt sind und wer damit betraut wird.

³Die BLS kann von den betroffenen Mitarbeitenden ganz oder teilweise Ersatz für ihre Leistungen fordern, wenn Mitarbeitende grobfahrlässig oder absichtlich gehandelt haben oder der BLS wesentliche Informationen verschwiegen haben.

⁴Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, der mit dem Rechtsschutz beauftragten Stelle sämtliche für die Behandlung des Falles notwendigen Informationen zu liefern, insbesondere Beweismittel herauszugeben.

35

Abtretung von Forderungen gegenüber der BLS

¹Die Mitarbeitenden verzichten ausdrücklich darauf, Forderungen irgendwelcher Art gegenüber der BLS an Dritte abzutreten oder zu verpfänden.

²Vorbehalten bleiben Verfügungen von Gerichten, Konkurs- und Betreibungsämtern sowie Anordnungen einer Vormundschaftsbehörde.

36

Personal- entwicklung

¹Eine qualifizierte Arbeitsleistung ist für die BLS ausschlaggebend. Sowohl die BLS als auch die Mitarbeitenden tragen die Verantwortung für die berufliche Aus- und Weiterbildung gemeinsam.

²Die BLS sorgt für die berufliche Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. Sie beachtet dabei die Nachwuchsförderung und die Personalerhaltung und erleichtert die persönliche Weiterbildung.

³Die Mitarbeitenden können zu einer Rückzahlung verpflichtet werden. Das Nähere regelt die entsprechende Weisung.

37

¹Die Mitarbeitenden haben Anrecht auf eine jährliche Standortbestimmung. In diesem Gespräch werden die persönliche Entwicklung, die Zielerreichung, die Aufgabenerfüllung, die Zusammenarbeit, die gegenseitigen Erwartungen, die berufliche Förderung und Weiterentwicklung sowie das Verhalten besprochen und beurteilt.

Standortbestimmung, Beurteilung

²Für eine leistungsabhängige Lohnkomponente wird die Beurteilung als Grundlage herangezogen.

³Das Nähere regelt die entsprechende Weisung.

38

¹Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Arbeitszeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten ausspricht.

Arbeitszeugnisse und Referenzauskünfte

²Auf Wunsch der Mitarbeitenden wird eine Arbeitsbestätigung ausgestellt, welche sich auf Angaben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränkt.

³Referenzauskünfte werden nur mit Zustimmung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters erteilt.

39

¹Wer am Erscheinen zur Arbeit verhindert ist, hat dies unter Angabe des Grundes sofort der oder dem Vorgesetzten zu melden. Dauert die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall länger als drei Tage, so ist ein Arztzeugnis einzureichen. Auf Ersuchen an die Personalabteilung kann die Frist auf maximal fünf Tage erstreckt werden. Mitarbeitende können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

Meldepflicht

²Über bevorstehende Militär-, Schutz- und Zivildienstleistungen ist der oder die Vorgesetzte unmittelbar nach Kenntnisnahme zu informieren.

³Die Mitarbeitenden haben der vorgesetzten Stelle Änderungen des Zivilstands, der Wohnadresse sowie der für die Bezüge und die Fahrvergünstigungen in Betracht fallenden Verhältnisse schriftlich oder elektronisch zu melden. Durch versäumte Meldung zu Unrecht erhaltene Leistungen sind zurückzuzahlen.

40

Berufskleider

¹Die Mitarbeitenden, die gegenüber Kunden oder im Interesse der Sicherheit erkennbar sein müssen, der Witterung besonders ausgesetzt sind oder deren Kleider während der Arbeit ausserordentlich verschmutzt, abgenützt oder beschädigt werden, erhalten Berufskleider.

²Die Mitarbeitenden sind verpflichtet Berufskleider zu tragen, wenn dies im Interesse des Erscheinungsbildes oder der Arbeitssicherheit ist.

³Aus einer Einschränkung oder dem Entzug des Rechts von Berufskleidern kann kein Entschädigungsanspruch abgeleitet werden.

⁴Das Nähere regelt die entsprechende Weisung.

41

Bekanntgabe offener Stellen

¹Offene Stellen werden in geeigneter Weise bekannt gegeben.

²Eine Ausschreibung erfolgt nicht für Stellen, die von Lernpersonal un mittelbar nach Lehrabschluss besetzt werden oder wenn Mitarbeitende aus medizinischen Gründen auf eine entsprechende Stelle versetzt werden.

³In begründeten Einzelfällen kann im Einvernehmen mit der Leitung der Abteilung Personal:

- auf die Ausschreibung einer Stelle verzichtet werden,
- eine Stelle nur ausserhalb der BLS,
- eine Stelle nur innerhalb der betroffenen Organisation ausgeschrieben werden.

2.3 Arbeitszeit

42

Arbeitszeitregelung

¹Die Arbeitszeitregelungen (Schichtung der Arbeit, Regelung der Mehrarbeit und Überzeitarbeit, Anspruch auf Ruhetage und Ferien) richten sich nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (AZG), der dazugehörenden Verordnung (AZGV), des Arbeitsgesetz (ArG) und des Anhangs 1 sowie nach den ergänzenden Weisungen (z.B. über die gleitende Arbeitszeit) oder Ausführungsbestimmungen.

²Im Rahmen der Möglichkeiten können die Vertragsparteien differenzierte, auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der einzelnen Unternehmensbereiche bzw. deren Organisationseinheiten abgestimmte Arbeitszeitformen vereinbart werden.

43

Norm-Jahresarbeitszeit

¹Die Norm-Jahresarbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung beträgt 2050 Stunden (2058,2 Stunden bei einem Schaltjahr). Sie beruht auf einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Stunden (5×492 Minuten). Es besteht ein Anspruch auf mindestens 115 arbeitsfreie Tage. Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende verkürzt sich die Norm-Jahresarbeitszeit entsprechend dem Beschäftigungsgrad.

²Der Berechnung von anrechenbaren beziehungsweise krankheits- oder unfallbedingten Abwesenheiten wird eine durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von 492 Minuten zugrunde gelegt.

³Bei ganzjährigen Abwesenheiten entsteht kein Anspruch auf arbeitsfreie Tage.

44

Ferien ¹Der Anspruch auf bezahlte Ferien richtet sich nach dem AZG und der AZGV. Eine Ferienwoche bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent umfasst fünf Arbeitstage und zwei arbeitsfreie Tage. Die Mitarbeitenden haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf Ferien:

- a. fünf Wochen und vier Tage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet ist,
- b. vier Wochen und vier Tage vom Beginn des Kalenderjahres, in dem das 21. Altersjahr vollendet ist,
- c. fünf Wochen und vier Tage vom Beginn des Kalenderjahres, in dem das 50. Altersjahr vollendet ist,
- d. sechs Wochen und vier Tage vom Beginn des Kalenderjahres, in dem das 60. Altersjahr vollendet ist.

²Teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende haben denselben Anspruch auf Ferien wie Vollzeitbeschäftigte. Im Ausmass des Beschäftigungsgrades bleibt die durchschnittliche tägliche Soll-Arbeitszeit auch in den Ferien bestehen.

³Für speziell bezeichnete Personalkategorien regelt die BLS den Ferienbezug mittels besonderen Bestimmungen.

⁴Erkranken oder verunfallen Mitarbeitende während den Ferien können die Krankheits- oder Unfalltage nachbezogen werden, soweit die Erholungsunfähigkeit durch ein Arztzeugnis nachgewiesen wird.

⁵Die Ferien sind in der Regel im betreffenden Kalenderjahr, spätestens jedoch bis Ende Januar des folgenden Jahres zu beziehen. Über Ausnahmen entscheidet die Abteilung Personal.

⁶Bei einer Freistellung im Zusammenhang mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann die BLS einseitig einen Bezug von vorhandenen Ferienguthaben anordnen, sofern dadurch die Stellensuche nicht beeinträchtigt wird.

45

¹Bei Ein- oder Austritt im Laufe des Kalenderjahres werden die Ferien im Verhältnis zur Anstellungsdauer bemessen. **Kürzung der Ferien**

²Die Ferien werden im Verhältnis zur Dauer der Arbeitsabwesenheit infolge von Krankheit, Unfall, obligatorischem Dienst oder von unbezahltem Urlaub gekürzt.

³Bei einer ganzjährigen Abwesenheit besteht kein Anspruch auf Ferien.

⁴Das Nähere regelt der Anhang 1.

46

Die Mitarbeitenden sind zur Leistung von Überstundenarbeit (z.B. bei ausserordentlichem Arbeitsanfall, Arbeitsrückständen, Abwesenheiten, Betriebsstörungen) soweit verpflichtet, als sie solche zu leisten vermögen und ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. **Überstundenarbeit**

47

¹Müssen Mitarbeitende aus anderen Gründen als Krankheit, Unfall oder obligatorischem Dienst die Arbeit aussetzen, so kann ihnen zusätzlich zu den ordentlichen freien Tagen oder Ferientagen ganz bezahlter, teilweise bezahlter oder unbezahlter Urlaub bewilligt werden. **Urlaub**

²Die Urlaubsdauer entspricht in der Regel der für die Teilnahme am Anlass oder für die Verrichtung erforderliche Zeit.

³Das Nähere regelt der Anhang 2.

48

¹Persönliche Angelegenheiten sind ausserhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Bedingt die private Angelegenheit eine Absenz innerhalb der Arbeitszeit, so ist diese durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten zu bewilligen und wird nicht als Arbeitszeit angerechnet. **Persönliche Absenzen**

²Arzt- und Zahnarztconsultationen sowie ärztlich verordnete Therapien während der Arbeitszeit werden nicht an die Arbeitszeit angerechnet.

³Für eine Vorsprache bei Behörden aus beruflichen Gründen wird die erforderliche Zeit gewährt, nicht aber für das Aufsuchen einer Behörde auf eigene Veranlassung.

⁴Die Abteilung Personal entscheidet über Ausnahmen.

Beschäftigung von schwangeren Frauen

49

¹Schwangere dürfen nur mit ihrem Einverständnis und keinesfalls über die ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden. Sie dürfen auf blosser Anzeige hin der Arbeit fernbleiben oder sie verlassen.

²Dauert eine Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich nicht länger als drei Tage, kann auf eine medizinische Bescheinigung verzichtet werden. Wenn die Mitarbeiterin bei einer längeren Abwesenheit kein Arzteugnis vorweist, das die Arbeitsunfähigkeit bestätigt, so wird der Arbeitsunterbruch als unbezahlter Urlaub behandelt, soweit dieser nicht in die Zeit des Mutterschaftsurlaubs fällt.

³Kurse zur Vorbereitung auf die Niederkunft wie beispielsweise Schwangerschaftsturnen oder Säuglingspflege, Besuche von Vorträgen usw., geben kein Anrecht auf bezahlten Urlaub. Die vorgesetzten Stellen sind jedoch bemüht, den werdenden Müttern die Teilnahme zu ermöglichen.

Mutterschafts- urlaub

50

¹Die Mitarbeiterin hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen. Basis für die Entschädigung bildet der aktuelle Jahreslohn.

²Sofern nicht anderes geregelt, gelten das Erwerbsersatzgesetz (EOG) sowie die Verordnung zum Erwerbsersatzgesetz (EOV).

³Das Nähere regelt der Anhang 3.

2.4 Lohn, Zulagen, Vergütungen und Ersatz von Auslagen

51

¹Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf den vereinbarten Lohn und gegebenenfalls auf Zulagen, Vergütungen und Ersatz von Auslagen.

Anspruch

²Die Ansätze werden mindestens einmal jährlich schriftlich bekannt gegeben.

³Das Nähere regelt der Anhang 4.

52

$1\frac{2}{13}$ des Jahreslohnes werden monatlich ausbezahlt; der 13. Teil wird anteilmässig für 11 Monate im November und für einen Monat im Dezember ausgerichtet. Mitarbeitende, die vor Jahresende ausscheiden, erhalten den pro rata-Anteil mit dem letzten Monatslohn.

Lohnabrechnung und Auszahlung

²Die Überweisung des Lohnes erfolgt bargeldlos auf ein Bank- oder Postcheckkonto.

³Die Mitarbeitenden erhalten monatlich eine detaillierte Abrechnung über ihre Bezüge und Abzüge.

53

Der Jahreslohn wird in drei Basiselemente gegliedert und wie folgt gewichtet:

Gliederung des Jahreslohnes

- Funktionsanteil 60%
- Leistungsanteil 40% (Mittelwert = 20%)
- Erfahrungsanteil 20%
- Marktfaktor

- 54**
- Lohnabzüge** Vom Lohn werden den Mitarbeitenden folgende Beiträge abgezogen:
- Die gesetzlichen Beiträge an staatliche Sozialversicherungseinrichtungen (AHV / IV / EO / ALV)
 - Pensionskassenbeiträge
 - Prämie für die obligatorische Nichtberufsunfallversicherung (NBU)
 - Krankentaggeldversicherung
 - Quellensteuer, sofern geschuldet
 - Andere Abzüge, sofern sie vereinbart worden sind, gerichtlich angeordnet oder von der Gesetzgeberin erlassen werden.

- 55**
- Lohnnachgenuss** ¹Mit dem Tod von Mitarbeitenden erlischt das Arbeitsverhältnis.

²Hinterlassen Mitarbeitende eine Ehegattin oder einen Ehegatten, Kinder mit Anspruch auf Betreuungszulagen oder Personen, die sie massgeblich unterstützten, besteht Anspruch auf einen Sechstel des Jahreslohnes plus allfällige Betreuungszulagen am Todestag.

³Der Anspruch steht zu:

- Der überlebenden Ehegattin oder dem überlebenden Ehegatten oder bei eingetragenen Partnerschaften der überlebenden Partnerin oder dem überlebendem Partner und den zulagenberechtigten Kindern zu gleichen Teilen.
- Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner – auch gleichgeschlechtliche – haben nur Anspruch, sofern die Lebensgemeinschaft mindestens fünf Jahre im gleichen Haushalt gedauert hat.

oder

- den von der oder dem Verstorbenen massgeblich unterstützten Personen.

56

Werden im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis Leistungen zu Unrecht erbracht, werden die zuviel bezahlten Beträge zurückgefordert oder mit den Forderungen der Mitarbeitenden verrechnet.

Rückforderung und Verrechnung

57

¹Die BLS richtet den Mitarbeitenden eine Betreuungszulage für jedes Kind aus. Es gelten folgende Ansätze (Stand 2005):
a. für ein zulagenberechtigtes Kind Fr. 4063.– pro Jahr,
b. für jedes weitere zulagenberechtigte Kind Fr. 2623.– pro Jahr.

Betreuungszulage

²Das Nähere regelt der Anhang 5.

58

¹Den Mitarbeitenden kann nach Vollendung des zehnten Arbeitsjahres und sodann nach je fünf weiteren Arbeitsjahren eine Treueprämie in bar ausgerichtet werden.

Treueprämie

²Die Treueprämie beträgt:

- nach 10 Jahren $\frac{1}{60}$ des Jahreslohnes,
- nach 15 Jahren $\frac{2}{60}$ des Jahreslohnes,
- nach 20 Jahren $\frac{3}{60}$ des Jahreslohnes,
- nach 25 Jahren $\frac{4}{60}$ des Jahreslohnes,
- alle weiteren fünf Jahre $\frac{4}{60}$ des Jahreslohnes.

³Anstelle des Geldbetrages kann den Mitarbeitenden bezahlter Urlaub gewährt werden, sofern es die betrieblichen Verhältnisse gestatten.

⁴Für Mitarbeitende, die am 1.1.2006 zwischen 15 und 20 Arbeitsjahre aufweisen, wird die Treueprämie für 20 Arbeitsjahre mit $\frac{4}{60}$ des Jahreslohnes ausgerichtet.

⁵Das Nähere regelt der Anhang 6.

Vergütungen **59**
¹Für Arbeiten in der Nacht wird eine Vergütung ausgerichtet. Die Vergütung wird für die Arbeit zwischen 20 und 6 Uhr ausgerichtet, diese beträgt Fr. 6.– pro Stunde.

²Für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen (Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Bundesfeier, Weihnachten, Stephanstag) wird für Mitarbeitende im Tourenablauf (inklusive Unterhalt IA/IE) eine Vergütung ausgerichtet. Diese beträgt Fr. 13.– pro Stunde.

³Für Arbeiten in Tunnels, die mehr als 200 Meter lang sind, wird eine Vergütung an die Mitarbeitenden im Unterhalt IA/IE ausgerichtet. Diese beträgt Fr. 7.– pro Tag.

⁴Das Nähere regelt der Anhang 6.

Verfügbarkeit und Einsätze ausserhalb der Arbeitszeit **60**
 Es gelten die separaten Weisungen.

Ausgleich **61**
 Soweit es die Personalsituation zulässt, können im gegenseitigen Einvernehmen Vergütungen ganz oder teilweise mit Freizeit kompensiert werden.

Ersatz von Auslagen **62**
¹Bei beruflichen Einsätzen ausserhalb des Arbeits- und Wohnortes werden dem Mitarbeiter die damit verbundenen Ausgaben ersetzt.

²Den Mitarbeitenden werden Auslagen ersetzt, die im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit entstehen. Dies betrifft insbesondere:

- die Verwendung von Privatfahrzeugen für arbeitsbedingte Fahrten,
- Taxiauslagen von Mitarbeiterinnen.

³Das Nähere regelt der Anhang 6.

63

¹Den Mitarbeitenden werden Fahrvergünstigungen im Rahmen der besonderen Vorschriften gewährt.

**Fahr-
vergünstigungen**

²Aus einer Einschränkung oder dem Entzug der Fahrvergünstigung kann kein Entschädigungsanspruch abgeleitet werden.

2

2.5 Soziales, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

64

¹Die Mitarbeitenden unterstehen ab Beginn des Arbeitsverhältnisses obligatorisch der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (AHV/IV). Massgebend sind zudem das Gesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) und die Bestimmungen der Pensionskasse.

Berufliche Vorsorge

²Die Mitarbeitenden sind in der im Einzelarbeitsvertrag aufgeführten Pensionskasse versichert.

65

¹Die Mitarbeitenden sind nach dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) gegen die wirtschaftlichen Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfall sowie Berufskrankheiten versichert.

Unfallversicherung

²Die Prämien für die Nichtberufs-Unfallversicherung tragen die Mitarbeitenden.

66

Alle Mitarbeitenden sind obligatorisch bei der Taggeldversicherung BLS versichert. Mindestens die Hälfte der Prämien wird durch die BLS bezahlt. Als prämienpflichtiger Lohn gilt der Jahreslohn ohne Zulagen.

**Taggeld-
versicherung**

67**Gesundheit**

¹Die Mitarbeitenden haben die Arbeit in einem Zustand anzutreten, der es ihnen erlaubt, die Aufgaben sicher und einwandfrei zu erfüllen.

²Der BLS steht das Recht zu, zur Beurteilung der Berufstauglichkeit Gesundheitskontrollen anzuordnen.

68**Alkohol und Drogen**

¹Während der Arbeitszeit ist die Einnahme von alkoholischen Getränken und von Drogen untersagt.

²Die Mitarbeitenden mit sicherheitsdienstlichen Funktionen oder mit Arbeiten in Gefahrenzonen dürfen bei Dienstantritt keinen Alkoholgehalt im Blut aufweisen (0.0 Promille).

³Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, zur Gewährleistung der Sicherheit des Bahnbetriebs ihre Alkohol- und Drogenfreiheit unter Beweis zu stellen und sich bei begründetem Verdacht allfälligen Kontrolluntersuchungen durch medizinisches Fachpersonal zu unterziehen.

69**Rauchen**

Das Rauchen ist in allen Gebäuden der BLS, auf Führerständen in Zügen mit Personenbeförderung, Bussen und Schiffen untersagt. In besonders gekennzeichneten Räumen wird das Rauchen gestattet.

70**Integrale Sicherheit**

Die integrale Sicherheit ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenspolitik der BLS. Die jeweils geltenden Weisungen, insbesondere die Sicherheitsvorschriften, sind integrierende Bestandteile der Pflichten aus dem Arbeitsvertrag.

71

¹Die BLS trifft zum Schutze der Gesundheit der Mitarbeitenden und zur Verhütung von Berufsunfällen und -krankheiten alle Massnahmen, die nach Gesetz und Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik möglich und den betrieblichen Verhältnissen angemessen sind. Die BLS und ihre Mitarbeitenden arbeiten in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung zusammen.

**Arbeitssicherheit
und Gesundheits-
schutz**

²Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die BLS in der Durchführung der Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen. Insbesondere sind persönliche Schutzausrüstungen zu benützen und die Sicherheitseinrichtungen richtig anzuwenden. Diese dürfen ohne Erlaubnis der BLS weder entfernt noch geändert werden.

72

¹Die Mitarbeitenden haben die Weisungen der BLS in Bezug auf die Gesundheitsvorsorge zu befolgen und die allgemein anerkannten Regeln zu berücksichtigen. Sie haben insbesondere die persönlichen Schutzausrüstungen zu benützen und dürfen die Wirksamkeit der Schutzeinrichtungen nicht beeinträchtigen.

**Gesundheits-
vorsorge**

²Stellen die Mitarbeitenden Mängel fest, welche die Gesundheitsvorsorge beeinträchtigen, so haben sie diese zu beseitigen. Sind sie dazu nicht befugt oder nicht in der Lage, so muss der Mangel der oder dem Vorgesetzten gemeldet werden.

73

¹Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall besteht grundsätzlich Anspruch auf Lohn und allfällige Betreuungszulagen gemäss den geltenden Gesetzen und Reglementen.

**Lohnzahlung bei
Arbeitsunfähigkeit**

²Die Mitarbeitenden haben ihre Arbeitsunfähigkeit durch ein Arzzeugnis zu bescheinigen, andernfalls werden die Leistungen gekürzt oder entzogen.

³Für das Vorgehen zur Meldung von Arbeitsaussetzungen bei Krankheit oder Unfall gelten die entsprechenden Weisungen.

⁴Bei ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Unfall oder Berufskrankheit haben die Mitarbeitenden Anspruch auf 100 Prozent des Jahreslohnes plus allfällige Betreuungszulagen während 365 Tagen.

⁵Ab dem 366. Tag bis längstens zum 730.Tag besteht Anspruch auf Zuschüsse zu den Leistungen der Sozialversicherungen, insbesondere der IV, des UVG und der Pensionskasse. Die Zuschüsse werden so bemessen, dass die Summe der Leistungen der Sozialversicherungen und der Taggeldversicherung 80 Prozent des Jahreslohnes plus die ungekürzten Betreuungszulagen ergibt. Die Leistungen der Sozialversicherungen inklusive Pensionskasse gehen der Taggeldversicherung in jedem Fall vor.

⁶Die Taggeldversicherung leistet nur, wenn die Summe der Sozialversicherungen inklusive Pensionskasse 80 Prozent des Jahreslohnes plus die ungekürzten Betreuungszulagen nicht erreicht.

⁷Bei Berufsunfall oder Berufskrankheit werden die Zuschüsse auf 100 Prozent des bisherigen Monatslohnes plus die ungekürzten Betreuungszulagen bemessen.

74**Kürzung
der Ansprüche**

- ¹Die Ansprüche gemäss Ziffer 73 werden gekürzt:
- um den Verpflegungsabzug des UVG-Versicherers, wenn sich der Arbeitnehmer in einer Heilanstalt aufhält.
 - in den ersten 365 Tagen der Arbeitsunfähigkeit um den Anteil der obligatorischen Sozialversicherungsbeiträge, die während der Arbeitsunfähigkeit nicht entrichtet werden.
 - wenn Mitarbeitende die Krankheit oder den Unfall absichtlich oder grob-fahrlässig herbeiführen oder sich bewusst einer aussergewöhnlichen Gefahr oder einem Wagnis ausgesetzt haben.
 - der Anspruch kann gekürzt oder verweigert werden, wenn die Arbeitsunfähigkeit im Zusammenhang mit der Ausübung eines Verbrechens oder Vergehens steht.

²Massgebend sind die entsprechenden Grundsätze des UVG und des Bundesgesetzes über die Militärversicherung (MVG).

75**Abtretung von
Schadenersatz-
ansprüchen
gegenüber Dritten**

¹Haben für Krankheits- oder Unfallfolgen auch Dritte oder Haftpflichtige Leistungen zu erbringen, so werden die Leistungen der BLS gemäss Ziffer 73 vorschussweise ausgerichtet. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, ihre Forderungen (Vorschusszahlungen der BLS) gegenüber Dritten und Haftpflichtigen an die BLS abzutreten.

²Um die Ansprüche der BLS nicht zu schmälern oder gar zu verhindern, dürfen mit Dritten oder Versicherungen Vergleiche nur nach vorheriger Rücksprache mit der BLS abgeschlossen werden. Bei eingegangenen Vergleichen ohne vorherige Rücksprache behält sich die BLS den Regress gegenüber den Mitarbeitenden vor.

Tod infolge eines Berufsunfalls oder einer Berufskrankheit

76

Beim Tod als Folge eines Berufsunfalls oder einer Berufskrankheit gemäss UVG bezahlt die BLS neben dem Lohnnachgenuss folgende Leistungen:

- der hinterlassenen Ehegattin respektive dem hinterlassenen Ehegatten oder bei eingetragenen Partnerschaften der hinterlassenen Partnerin respektive dem hinterlassenen Partner Fr. 50 000.–,
- der hinterlassenen Lebenspartnerin respektive dem hinterlassenen Lebenspartner – auch gleichgeschlechtliche – wenn diese seit mindestens fünf Jahren mit der oder dem Mitarbeitenden im gleichen Haushalt gelebt haben Fr. 50 000.–,
- jedem hinterlassenen Kind oder Pflegekind für das die verstorbene Person im Zeitpunkt des Todes Anspruch auf Betreuungszulage hatte Fr. 10 000.–.

Lohnbesitzstand bei eingeschränkter Arbeitsfähigkeit aus medizinischen Gründen

77

¹Muss Mitarbeitenden aus medizinischen Gründen eine andere Tätigkeit mit in einer tieferen Funktionsstufe und/oder einem tieferen Beschäftigungsgrad zugewiesen werden, so haben sie ab Arbeitsaussetzung, oder wenn keine erfolgt, ab Beginn der neuen Tätigkeit, während einem Jahr den ungekürzten Anspruch auf den bisherigen Lohn.

²Im zweiten Jahr werden die Leistungen gemäss Ziffer 73, Absatz 5 auf 100 Prozent des bisherigen Monatslohn plus die ungekürzten Betreuungszulagen ergänzt.

³Der Anspruch entfällt, wenn Mitarbeitende die gesundheitliche Schädigung absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt haben. Nach Ablauf dieser zwei Jahre wird das Arbeitsverhältnis an die neue Tätigkeit angepasst und die Leistungen der Sozialversicherungen geprüft.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus medizinischen Gründen

78

¹Ist eine dauernde ganze oder teilweise Arbeitsunfähigkeit ärztlich bescheinigt und haben Mitarbeitende die Arbeit seit mindestens drei Monaten ausgesetzt, erfolgt die Anmeldung an die IV.

²Ist eine Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit nicht möglich, wird das Arbeitsverhältnis spätestens zwei Jahre nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit aufgelöst.

79

Die BLS kann Leistungen gewähren, die über die in den Ziffern 73–77 beschriebenen hinausgehen.

Besondere Leistungen

80

¹Bei Arbeitsaussetzung wegen obligatorischem Dienst haben die Mitarbeitenden unter Vorbehalt der nachfolgenden Ziffern 80 und 81 Anspruch auf den bisherigen Monatslohn und allfällige Betreuungszulagen.

Obligatorischer Dienst

²Soweit die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Bezüge gemäss Absatz 1 nicht übersteigen, fallen sie der BLS zu; übersteigen sie diesen Anspruch, so beziehen die Mitarbeitenden die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung unter Wegfall jeder Leistung der BLS.

81

¹Während der Aushebungsdauer, für das Absolvieren der Rekrutenschule, die Beförderungsdienste zum Unteroffizier sowie für deren Abverdienen besteht Anspruch auf 80 Prozent des Monatslohnes, wenn das Arbeitsverhältnis – Lehrjahre nicht eingerechnet – vor dem Militärdienst wenigstens zehn Monate gedauert hat.

Absolvieren der Rekrutenschule

²Erfolgt zwischen den einzelnen Dienstleistungen keine Arbeitsleistung von mindestens drei Monaten, gilt Ziffer 82, Absatz 1.

³Für Zivildienstleistungen anstelle der Rekrutenschule gilt Ziffer 82, Absatz 1.

⁴Lösen Mitarbeitende nach Beendigung des obligatorischen Dienstes gemäss Absatz 2 und 3 das Arbeitsverhältnis freiwillig auf oder wird ihnen aus eigenem Verschulden gekündigt, so haben sie die Differenz zwischen Lohnanspruch und EO zurückzuzahlen.

⁵Für jedes nach dem obligatorischen Dienst vollendete Arbeitsjahr wird auf einen Drittel der Rückzahlung verzichtet. Allfällige Betreuungszulagen sind nicht zurückzuzahlen. Die Rückzahlungsverpflichtung besteht nicht, wenn das gesamte Arbeitsverhältnis – Lehrjahre nicht eingerechnet – im Zeitpunkt der Vertragsauflösung mindestens drei Jahre gedauert hat.

⁶Wenn das Arbeitsverhältnis vor Beginn des Militärdienstes weniger als zehn Monate gedauert hat, besteht nur Anspruch auf die gesetzliche minimale Lohnfortzahlung gemäss OR, Artikel 324, Buchstabe b.

82

Übrige Dienste

¹Für Durchdienende, Zivildienstleistende, Beförderungsdienste zum Feldweibel, Fourier, Offizier und für die Zentralschule werden spezielle Vereinbarungen abgeschlossen.

²Leisten Mitarbeitende den Militärdienst freiwillig, müssen sie eine militärische Freiheitsstrafe oder eine Arbeitsleistung im öffentlichen Interesse leisten oder wurden Leistungen der BLS durch die Auszahlung des vollen Lohnes missbräuchlich in Anspruch genommen, kann der Anspruch auf Lohn gekürzt oder entzogen werden.

³Über die Bezüge bei Aktivdienstleistungen werden gegebenenfalls besondere Vorschriften erlassen.

3. Abschnitt

Betriebliche Mitwirkung

83

Grundsatz Motivierte, zufriedene und verantwortungsvolle Mitarbeitende bilden das Rückgrat der BLS und tragen wesentlich zum Unternehmenserfolg bei. Die betriebliche Mitwirkung ist eines der Mittel welches dies fördert.

84

Ziele der betrieblichen Mitwirkung ¹Die Ziele der betrieblichen Mitwirkung sind insbesondere:

- die Stärkung der Mitverantwortung der Mitarbeitenden,
- die Förderung der Arbeitszufriedenheit und damit des Arbeitsklimas,
- die Förderung der Eigeninitiative und damit der persönlichen Entwicklung,
- die Förderung der gedeihlichen Entwicklung der BLS und damit der langfristige Erhalt der Arbeitsplätze.

²Die betriebliche Mitwirkung wird durch geschäftsbereichsbezogene Ausschüsse wahrgenommen. Es können auch bereichsübergreifende Ausschüsse oder Ausschüsse auf Zeit geschaffen werden.

85

Wahl der Ausschüsse Die Ausschüsse werden durch die Mitarbeitenden der einzelnen Bereiche gewählt. Bei bereichsübergreifenden Ausschüssen oder Ausschüsse auf Zeit sind die jeweils betroffenen Mitarbeitenden wahlberechtigt.

86

Formen der betrieblichen Mitwirkung ¹Soweit keine anderslautenden Vereinbarungen getroffen werden, umfasst der Anspruch auf Mitwirkung das Mitspracherecht. Mitsprache bedeutet umfassende und frühzeitige Information über alle in Aussicht genommenen, die Mitarbeitenden betreffenden Massnahmen sowie die Möglichkeit zur schriftlichen und mündlichen Stellungnahme im Rahmen der Meinungsbildung der Entscheidungsträger, bevor Beschlüsse gefasst werden.

²Vorbehalten bleiben weitergehende Mitwirkungsformen, die gesetzlich vorgesehen sind, insbesondere im AZG.

87

Die Mitglieder von Ausschüssen erfüllen eine wichtige Funktion innerhalb der BLS und haben eine besondere Vertrauensstellung. Die BLS anerkennt die betriebliche Mitwirkung und schützt die Mitglieder der Ausschüsse vor Benachteiligungen (inklusive Kündigung) wegen Ausübung dieser Tätigkeit während und nach dessen Beendigung.

**Schutz
der Mitglieder
der Ausschüsse**

3

88

Die Mitwirkung wird durch die bisherigen Organe wahrgenommen. Auf den Zeitpunkt der Fusion der BLS mit dem Regionalverkehr Mittelland (RM) werden die Organe der betrieblichen Mitwirkung in einem Anhang 7 neu definiert.

Organe

4. Abschnitt

Übergangs- und Schlussbestimmungen

4

Anrechnung von Arbeitsjahren **89** Arbeitsjahre, die vor Inkrafttreten dieses Vertrages bei der BLS geleistet, beziehungsweise angerechnet worden sind, werden den Mitarbeitenden angerechnet.

Nachwirkung von Spezialvereinbarungen **90** Wurden zwischen der BLS und den Mitarbeitenden Spezialvereinbarungen getroffen, beispielsweise betreffend Treueprämie, Suchtprophylaxe, Rückzahlungsvereinbarungen oder aus medizinischen Gründen, gelten diese nach Inkrafttreten dieses GAV weiter.

Aufhebung von Vorschriften **91** Alle im Widerspruch zu diesem GAV stehenden Vorschriften und Weisungen werden aufgehoben.

Inkrafttreten des GAV **92** Dieser GAV tritt mit seinen Anhängen am 01. Januar 2006 in Kraft.

Geltungsdauer des GAV und dessen Kündigung **93** ¹Dieser GAV ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist, erstmals per 31. Dezember 2007, jeweils auf Ende des Jahres aufgelöst werden.

²Die den GAV kündigende Vertragspartei unterbreitet innerhalb eines Monats nach erfolgter Kündigung schriftlich ihre Erneuerungsvorschläge.

³Kündigt nur eine beteiligte Vertragspartei der Personalverbände den GAV, so bleibt der Vertrag zwischen den verbleibenden Parteien weiterhin in Kraft, sofern seitens der Personalverbände noch mindestens eine Partei verbleibt.

94

¹Im vertragslosen Zustand gelten die arbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss Abschnitt 2 des gekündigten GAV als Inhalt des Einzelarbeitsvertrages weiter bis zum Abschluss eines neuen GAV, längstens jedoch sechs Monate.

Verfahren bei vertragslosem Zustand

²Im vertragslosen Zustand bleiben die gemeinsam geschaffenen Institutionen solange bestehen, als sich die Vertragsparteien über deren Fortbestehen einig sind. Während dieser Zeit leistet die Mitarbeitenden den Vollzugskostenbeitrag gemäss Ziffer 8.

95

¹Die Vertragsparteien erklären die Absicht, die RM-Mitarbeitenden nach Zustandekommen der Fusion in den GAV BLS zu überführen.

Absichtserklärung

²Der Überführungsprozess wird gemeinsam ausgehandelt.

Bern, 20. September 2005

Die Vertragsparteien:

BLS Lötschbergbahn AG

Hans Flury	Erwin Lättsch
Leiter Finanzen und	Leiter Personal und
Mitglied der Geschäftsleitung	Mitglied der Geschäftsleitung

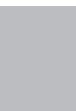
Schweizerischer Eisenbahn- und Verkehrspersonal- Verband (SEV)

Pierre-Alain Gentil	Nick Raduner
Präsident	Gewerkschaftssekretär

Beat Reichen
Präsident VPT BLS
für das gesamte im SEV organisierte Personal

Christliche Gewerkschaft Service public und Dienst- leistungen Schweiz (transfair)

Mario Botta	Leo Eyholzer
Leiter Branche Öffentlicher	Regionalsekretär
Verkehr	



5. Abschnitt

Anhänge

- Anhang 1:** Besondere Arbeitszeitregelungen
- Anhang 2:** Urlaub
- Anhang 3:** Mutterschaftsurlaub
- Anhang 4:** Lohn
- Anhang 5:** Betreuungszulage
- Anhang 6:** Vergütung und Ersatz von Auslagen
- Anhang 7:** Mitwirkung



Anhang 1

Besondere Arbeitszeitregelungen

1.1 Allgemeines

1

Grundlage Grundlage dieses Anhangs bildet der GAV, Ziffer 42 – 49.

2

Grundsätzliches ¹Zahlreiche Bestimmungen dieses Anhangs setzen nur Mindest- oder Höchstgrenzen fest, die einzuhalten sind. Sie sind im Rahmen der Mitwirkung unter Berücksichtigung eines vernünftigen wirtschaftlichen Einsatzes der Mitarbeitenden, der beruflichen Bedürfnisse, der Sicherheit und der Gesundheit der Mitarbeitenden anzuwenden.

²Unter den Begriff höhere Gewalt fallen ausser Betriebsstörungen auch Umstände für Arbeiten, die wegen ihrer Ursache oder ihrer Auswirkungen auf die Sicherheit des Betriebs nicht verschoben werden können.

³Sofern bei den einzelnen Ziffern nicht anderes geregelt, gilt bei Berechnungen im Rahmen dieses Anhangs die kaufmännische Rundung. Dabei wird auf die Einheit gerundet (weniger als 0,5 werden abgerundet; ab 0,5 wird aufgerundet).

3

Geltungsbereich ¹Dieser Anhang ist anwendbar für alle Mitarbeitenden, die in Bereichen mit unregelmässiger Arbeitszeit beschäftigt sind und gilt für alle übrigen Mitarbeitenden sinngemäss. Abweichungen für bestimmte Berufsgruppen und Berufsgattungen werden speziell vermerkt.

²Als Mitarbeitende im Sinne des Absatzes 1 gelten auch Mitarbeitende in Ausbildung.

³Der Anhang gilt sinngemäss für teilzeitbeschäftigte und/oder nicht ständig beschäftigte Mitarbeitende. Abweichungen werden speziell vermerkt.

⁴Die Mitarbeitenden von Unternehmungen, die beauftragt sind, Arbeiten in einem Bereich nach Absatz 1 auszuführen, sind diesem Anhang nicht unterstellt.

1.2 Arbeits- und Ruhezeit

4

Ein Arbeitstag besteht aus der Dienstschicht und aus der Ruheschicht. **Arbeitstag**

5

¹Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der Mitarbeitende bei der BLS beschäftigt sind. Basis bildet die Jahresarbeitszeit bei einer Vollzeitbeschäftigung von 2050 Stunden in Jahren mit 365 Kalendertagen bzw. 2058.2 Stunden in Jahren mit 366 Kalendertagen. **Arbeitszeit**

²Ausserdem werden als Arbeitszeit angerechnet:

a. Reisezeiten

Massgebend ist die Abfahrts- und Ankunftszeit am Arbeitsort. Liegt der Wohnort dem Reiseziel zeitlich näher als der Arbeitsort und wird die Reise von dort aus angetreten oder beendet, zählt die Arbeitszeit ab dem Reiseziel. Wird die Reise vom Wohnort aus angetreten und liegt das Reiseziel zeitlich weiter als der Arbeitsort, wird die Mehrzeit zwischen der Reise vom Wohnort zum Reiseziel gegenüber der Reise vom Wohnort zum Arbeitsort angerechnet. Vorbehalten bleiben spezielle Weisungen in Bezug auf Arbeitsortregelungen wie beispielsweise Basel im Bereich Zugförderung.

b. Pausenanteile nach Ziffer 12, Absatz 1

c. Zeitzuschläge für Nachtdienst nach Ziffer 16;

d. übrige Pauschalen und Zeitzuschläge.

e. Überschreitung der vorgesehenen Arbeitszeit gemäss Ziffer 9.

³Die Tages-Soll-Arbeitszeit beträgt 8.2 Stunden für vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende. Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende verkürzt sich die Tages-Soll-Arbeitszeit im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad. Die Tages-Soll-Arbeitszeit ist im Jahresdurchschnitt einzuhalten.

⁴Eine Tages-Soll-Arbeitszeit von mehr als 8.2 Stunden ist möglich. Der Durchschnitt kann, wenn wirtschaftlich vertretbar, überschritten werden.

⁵Für die unmittelbare Arbeitsübergabe und Übernahme am gleichen Arbeitsplatz wird Arbeitszeit eingeteilt, sofern ein betriebliches Bedürfnis ausgewiesen ist.

⁶Die Höchstarbeitszeit innerhalb einer einzelnen Arbeitsschicht beträgt 10 Stunden; sie darf jedoch im Durchschnitt von sieben aufeinanderfolgenden Arbeitstagen 9 Stunden nicht überschreiten. Die Höchstarbeitszeit darf aus dienstlichen Gründen ausnahmsweise um die Reisezeit – jedoch höchstens um 40 Minuten – überschritten werden.

⁷Eine Überschreitung der Grenze von 10 Stunden 40 Minuten ist nur aus zwingenden Gründen, wie höhere Gewalt oder Betriebsstörungen zulässig. In diesem Fall ist der 10 Stunden 40 Minuten übersteigende Teil der Überzeitarbeit gemäss Absatz 9 auszugleichen.

⁸Für vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende dürfen Arbeitsschichten mit weniger als 6 Stunden Arbeitszeit nur in einem der folgenden Fälle vorgesehen werden:

- a. einmal in der Woche, im Einvernehmen mit den betroffenen Mitarbeitenden,
- b. einmal innerhalb von sieben Tagen beim Übergang vom Spät- oder Nachtdienst zum Früh- oder Mitteldienst,
- c. im Bereich Gleisbau, Gleisunterhalt, Anlagenbau beim Übergang von Tages- auf Nachtarbeit oder
- d. mit Zustimmung der beteiligten Mitarbeitenden oder deren Vertretung.

⁹Kann aus betrieblichen Gründen die Arbeit nicht zum vorgesehenen Zeitpunkt aufgenommen werden, wird die Arbeitszeit gleichwohl ab der vorgesehenen Arbeitsaufnahme berechnet, es sei denn, die Mitarbeitenden konnten vor Arbeitsbeginn, spätestens vor Verlassen des Domizils, rechtzeitig informiert werden.

¹⁰Erfolgt die Arbeitsaufnahme nach einer Pause aus den gleichen Gründen gemäss Absatz 9 verspätet, so wird die Wartezeit als Pause betrachtet, sofern die Benachrichtigung über den neuen Arbeitsantritt vor Beginn der Pause stattgefunden hat. War dies nicht möglich, wird nur die 30 Minuten überschreitende Wartezeit als Pause betrachtet.

¹¹Hinsichtlich Zeitausgleich für Verfügbarkeit und Einsätze ausserhalb der Arbeitszeit gelten die separaten Weisungen.

6

¹Es gilt die betriebliche oder durchgehende 5-Tage-Woche.

5-Tage-Woche

²Als durchgehende 5-Tage-Woche gilt die Zuteilung der Arbeitszeit von Montag bis Freitag, wobei der Samstag und der Sonntag arbeitsfreie Tage sind.

³Die betriebliche 5-Tage-Woche wird realisiert, indem Anspruch auf mindestens 115 arbeitsfreie Tage pro Kalenderjahr besteht, die so zugeteilt werden, dass eine gegenüber der durchgehenden 5-Tage-Woche gleichwertige Lösung besteht.

⁴Die BLS garantiert, dass die Mitarbeitenden die Jahres-Soll-Arbeitszeit erarbeiten können. Zur Erreichung kann die BLS im Einvernehmen mit den Mitarbeitenden auch andere zumutbare Arbeit zuweisen. Die Mitarbeitenden sind für die Erreichung der Jahres-Soll-Arbeitszeit mitverantwortlich.

⁵Andere Arbeitszeitmodelle in Rahmen der Flexibilisierung der Arbeitszeit können im Einvernehmen mit den Mitarbeitenden eingeführt werden.

Zeiterfassung und -abrechnung

7

¹Für alle Mitarbeitenden wird ein persönliches Zeitkonto geführt. Das Zeitkonto wird monatlich durch die Einteilenden überprüft und bekannt gegeben. Abweichungen von der Sollarbeitszeit sind soweit möglich bis zum Ende des Kalenderjahres auszugleichen. Ein allfälliger Saldo ist auf das folgende Jahr zu übertragen. Besteht ein Negativsaldo zu Lasten der Mitarbeitenden, so wird dieser im Einvernehmen mit der Abteilung Personal ausgeglichen, sofern der Negativsaldo durch den Mitarbeitenden unverschuldet entstand (Mindestdurchschnitt der Touren unter 492 Minuten).

²Vor einer Änderung des Beschäftigungsgrades sind die arbeitsfreien Tage und die Ferientage auszugleichen (pro rata temporis).

8

Spezielle Regelungen der Arbeits- und Reisezeiten

In nachfolgenden Fällen wird die Anrechnung der Arbeits- und Reisezeiten wie folgt geregelt:

8.1 Arbeitseinsatz ausserhalb des Arbeitsortes

¹Zur Berechnung der Reisezeit gilt Ziffer 5, Buchstabe a.

²Die Mehrzeiten werden für die Anrechnung der Ruheschicht und Arbeitsschicht mitberücksichtigt.

8.2 eintägige Seminare, Kurse oder ähnliches

¹Jeder Tag wird einem Arbeitstag von der gleichen Dauer wie derjenige der Diensttour, welche die Mitarbeitenden hätten leisten müssen, mindestens aber 492 Minuten, gleichgestellt.

²Sollte die vorgesehene Diensttour weniger als 492 Minuten betragen, ist die Differenz auf 492 Minuten den Mitarbeitenden gutzuschreiben.

8.3 mehrtägige Seminare, Kurse oder Ähnliches

¹Jeder Tag wird einem Arbeitstag von 492 Minuten gleichgestellt.

²Sind Mitarbeitende gezwungen, am Vorabend einer Veranstaltung anzureisen oder am nachfolgenden Tag einer solchen zurückkehren, so ist die Arbeitsschicht am Reisetag so festzusetzen, dass eine Ruheschicht von mindestens 9 Stunden am Veranstaltungsort besteht. Die pro Fahrt eine Stunde übersteigende Reisezeit wird als Arbeitszeit angerechnet. Ziffer 5, Buchstabe a. bleibt vorbehalten.

³Müssen Mitarbeitende anlässlich einer mehrtägigen Veranstaltung an einem arbeitsfreien Tag von ihrem Arbeits- oder Wohnort abreisen oder dorthin zurückkehren, wird an diesem Tag die Arbeitszeit wie folgt angerechnet:

<i>Abreise vom Arbeits- oder Wohnort zwischen</i>	<i>Arbeitszeit in Minuten</i>	<i>Rückkehr an den Arbeits- oder Wohnort zwischen</i>
00.00 – 12.00	492	12.01 – 24.00
12.01 – 18.00	246	08.01 – 12.00
18.01 – 21.00	123	04.00 – 08.00

8.4 Teilnahme an Besprechungen mit Vertretungen der BLS

Bei Teilnahme an Besprechungen mit der Unternehmensleitung wird die über 492 Minuten gehende Arbeitszeit angerechnet. Ziffer 5, Buchstabe a. bleibt vorbehalten.

9

Überzeit

¹Wird die vorgeschriebene Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen um mehr als 30 Minuten überschritten, so gelten die ersten 30 Minuten als Arbeitszeit und die darüber hinausgehende Arbeitszeit als Überzeit.

²Erreicht die in den Dienstplänen vorgeschriebene Arbeitszeit nicht die Jahres-Soll-Arbeitszeit, so wird die fehlende Zeit in erster Linie mit der in der entsprechenden Zeitspanne des Ausgleichs geleisteten Überzeitarbeit verrechnet.

³Bei Teilzeitbeschäftigung liegt Überzeit vor, wenn die der Vollzeitbeschäftigung entsprechende Arbeitszeit überschritten wird, nicht jedoch die dem Beschäftigungsgrad entsprechende Arbeitszeit.

⁴Überzeit wird grundsätzlich nicht ausbezahlt. Überzeitguthaben sind innerhalb eines Kalenderjahres, durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Kann der Ausgleich nicht innerhalb dieser Frist erfolgen, kann mit den Mitarbeitenden eine Barvergütung vereinbart werden.

⁵Weist das Zeitkonto am Ende der Abrechnungsperiode ausnahmsweise einen Minussaldo aus, und hat der oder die Mitarbeitende noch Überzeit, wird das Zeitkonto bis zum Stand Null mit Überzeit ausgeglichen.

⁶Die Vergütung für Überzeitarbeit besteht aus einem aufgrund von 250 Arbeitstagen zu 492 Minuten berechneten Stundenlohn mit einem Zuschlag von 25 Prozent. Massgebend ist der Lohn zum Zeitpunkt der Entstehung. Die Vergütung pro Stunde wird nach folgender Formel berechnet:

$$\frac{\text{massgebender Jahreslohn} \times 1,25}{2050 (2058.2)}$$

⁷Pro Kalenderjahr dürfen höchstens 150 Stunden Überzeit durch Geldleistungen abgegolten werden.

⁸Können Überzeitguthaben bis zum Austrittsdatum nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, wird der restliche Anspruch gemäss Absatz 6 in Geld entschädigt.

5.1

	<i>Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses</i>		
	Auf Verlangen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters unter Einhaltung der gesetzlichen oder reglementarischen Kündigungsfrist Aus Altersgründen (einschliesslich Alterspensionierung adm. Pensionierung)	Durch den Tod	Übrige Fälle
	<i>Vergütungsansatz</i>		
Überzeit *)	125%	125%	125%
Arbeitsfreie Tage	100% **)	–	100%
Ferientage *)	100% **)	–	100%
Gleizeitguthaben	–	–	–

*) Massgebend ist der Jahreslohn zum Zeitpunkt der Entstehung.

***) Ein Zuschlag von 25 Prozent ist zu gewähren, wenn der Ausgleich vor dem letzten Tag des Arbeitsverhältnisses aus rein dienstlichen Gründen wie beispielsweise Personalmangel nicht möglich war.

Die Vergütung (pro Stunde) wird nach folgender Formel berechnet:

$$\frac{\text{massgebender Jahreslohn} \times 1,0 \text{ (bei 100\%)} \text{ oder } 1,25 \text{ (bei 125\%)}}{\text{2050 (2058.2)}}$$

⁹Rückständige arbeitsfreie Tage, deren Nachgewährung innerhalb angemessener Frist kaum möglich ist, können in Bar abgegolten werden, wenn:

- die vorgesetzte Abteilung im Einvernehmen mit der Abteilung Personal diese Massnahme aufgrund der Personalsituation beschlossen hat und
- die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dies wünscht.

¹⁰Eine Barabgeltung der nichtbezogenen Ferien ist möglich und kann durch die Abteilung Personal bewilligt werden, wenn die Ferien aus betrieblichen Gründen oder wegen Krankheit und Unfall der Mitarbeitenden bis zum Zeitpunkt des Austrittes bei der BLS nicht mehr bezogen werden können. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Tod werden nicht bezogene Ferien nicht ausbezahlt und zuviel bezogene Ferien nicht verrechnet.

Überschreitung der Höchstarbeitszeit

10

¹Erfordern höhere Gewalt oder Betriebsstörungen eine Überschreitung der in Ziffer 5, Absatz 6 festgesetzten Höchstarbeitszeit um mehr als 10 Minuten, so ist die gesamte über 10 Stunden hinausgehende Arbeitszeit innerhalb der folgenden 3 Arbeitstage durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Ferner ist eine Barvergütung gemäss Ziffer 9, Absatz 6 auszurichten.

²Auf Wunsch der Mitarbeitenden und wenn es der Dienst gestattet, kann die gemäss Absatz 1 auszugleichende Überzeit ausschliesslich durch Freizeit kompensiert werden. In solchen Fällen entspricht der Ausgleich durch Freizeit 225 Prozent.

³Bei Überschreitung der Höchstarbeitszeit ist darauf zu achten, dass die Mitarbeitenden innerhalb des in Ziffer 5, Absatz 6 vorgesehenen Zeitraumes von sieben aufeinanderfolgenden Arbeitstagen nicht mehr als 63 Stunden beschäftigt ist.

⁴Die Zeitzuschläge für Nachtdienst sowie der als Arbeitszeit angerechnete Teil der Pausen gelten nicht als Arbeitsleistung im Sinne von Ziffer 5, Absätze 9 und 10. Die höchstzulässige Arbeitszeit wird daher nicht überschritten, wenn beispielsweise die Dauer der reinen eingeteilten Arbeitszeit 600 Minuten beträgt und die Tour ganz oder teilweise in die Zeit von 20 Uhr bis 4 beziehungsweise 5 Uhr fällt.

11

Arbeitsschicht

¹Die Arbeitsschicht besteht aus der Arbeitszeit und den Pausen.

²Die Arbeitsschicht darf im Durchschnitt von 28 Arbeitstagen oder in einem geschlossenen Tourenablauf 11 Stunden nicht überschreiten. An einzelnen Tagen kann sie bis auf 12 Stunden verlängert werden (an mehreren Tagen nacheinander möglich).

³Mit Zustimmung der beteiligten Mitarbeitenden oder deren Vertretung darf jedoch die Arbeitsschicht im Durchschnitt von 28 Tagen oder in einem geschlossenen Tourenablauf bis auf 13 Stunden verlängert werden

⁴Mit Zustimmung der beteiligten Mitarbeitenden oder deren Vertretung darf die Arbeitsschicht ausnahmsweise bis auf 15 Stunden verlängert werden, darf jedoch im Durchschnitt von drei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen 12 Stunden nicht überschreiten:

- a. wegen Personalmangels als Folge von obligatorischen Dienst, Betriebswehr, Krankheit oder Unfall,
- b. zur Bewältigung ausserordentlicher und vorübergehender Aufgaben.

⁵Arbeitsfreie Tage sind bei der Berechnung der durchschnittlichen Arbeitsschicht nicht mitzuzählen.

⁶Wird die Arbeitsschicht gemäss Absatz 3 verlängert, so darf die Ruheschicht im Durchschnitt von 28 Tagen oder in einem geschlossenen Tourenablauf 11 Stunden betragen und an einzelnen Tagen auf 10 Stunden verkürzt werden. Vorbehalten bleibt Ziffer 17, Absatz 2 für das Lokpersonal.

⁷Dienststellen mit Früh-, Mittel-, Spät- und Nachtdienstschichten haben für einen angemessenen Wechsel der Schichten zu sorgen. Diese Bestimmung findet keine Anwendung auf Mitarbeitende, die ausschliesslich für Arbeiten in der Nacht angestellt sind.

⁸Für die Bewältigung des Sommersaisonverkehrs im Bereich Schiff darf die Höchstarbeitszeit innerhalb einer einzelnen Arbeitsschicht um höchstens 3 Stunden überschritten werden, wobei innerhalb von sieben aufeinanderfolgenden Arbeitstagen maximal 72 Stunden gearbeitet werden darf. Die Arbeitsschicht darf an einzelnen Tagen bis auf 15 Stunden verlängert werden.

⁹Zur Berücksichtigung aussergewöhnlicher Verhältnisse im Bereich Schiff sind an höchstens acht Arbeitstagen pro Jahr Ausnahmen von diesen Bestimmungen zulässig. Diese Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Mitarbeitendenvertretung und sind von der Aufsichtsbehörde im Voraus zu genehmigen. In keinem Fall darf die Höchstarbeitszeit 15 Stunden pro Tag überschreiten.

12

Einteilung der Pausen

¹Eine ununterbrochene Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden ist nicht zulässig.

²Eine ununterbrochene Arbeitszeit von mehr als 5 Stunden kann nur vorgesehen werden, wenn dienstliche Verhältnisse dazu zwingen. In begründeten Ausnahmefällen ist eine durchgehende Arbeitszeit von höchstens 5 Stunden und 30 Minuten zulässig, die Gründe sind den Mitarbeitenden oder deren Vertretung darzulegen.

³Nach ungefähr der Hälfte der Arbeitszeit ist eine Pause zu gewähren, welche die Einnahme einer Mahlzeit erlaubt. Sie soll wenigstens eine Stunde betragen, kann aber im Einvernehmen mit den Mitarbeitenden oder deren Vertretung bis auf 30 Minuten gekürzt werden.

⁴Zwischen 23 und 5 Uhr darf ohne Zustimmung der Mitarbeitenden oder deren Vertretung keine Pause eingeteilt werden. Diese Bestimmung gilt jedoch nicht:

- a. für Pausen von einer Stunde oder weniger, die in Anwendung von Absatz 3 eingeteilt sind, sofern die Möglichkeit haben, eine warme Mahlzeit einzunehmen,
- b. für auswärtige Pausen, die zwischen zwei Arbeitsleistungen eingeschoben sind, weil der Unterbruch zu kurz ist, um als Ruheschicht gelten zu können und wenn den Mitarbeitenden ein Bett zur Verfügung steht,
- c. für Pausen, die vor 23 Uhr beginnen oder nach 5 Uhr enden und die zwischen 23 und 5 Uhr nicht mehr als 30 Minuten betragen, aber nur, wenn wenigstens die Hälfte der Pause in die Zeit vor 23 Uhr oder nach 5 Uhr fällt.

⁵Im Bereich Schiff darf innerhalb einer Arbeitsschicht an Bord im Einvernehmen mit den Mitarbeitenden oder deren Vertretung zur Einnahme der Hauptmahlzeiten eine Pause von wenigstens 30 Minuten und gesamthaft höchstens einer Stunde eingeteilt werden.

13

Eine Pause soll mindestens 30 Minuten dauern.

Mindestdauer der Pausen

14

In einer Arbeitsschicht sind zwei Pausen zulässig. Diese Zahl kann im Einvernehmen mit den Mitarbeitenden oder deren Vertretung ausnahmsweise auf drei erhöht werden.

Anzahl Pausen je Arbeitsschicht

15

¹Pausen ausserhalb des Arbeitsortes sind zu 30 Prozent als Arbeitszeit anzurechnen. Pausen am Arbeitsort sind zu 20 Prozent anzurechnen, jedoch nur, wenn in der Arbeitsschicht insgesamt mehr als zwei Pausen – einschliesslich auswärtige – zugeteilt werden.

Anrechnung der Pausen als Arbeitszeit

²Als Arbeitsort im Sinne von Absatz 1 gilt der ganze Bereich des Bahnhofs oder der Agglomeration gemäss Arbeitsvertrag.

³Die Zeitzuschläge für Nachtdienst werden für den als Arbeitszeit anrechenbaren Teil der Pausen nicht gewährt.

16

Arbeitsunterbrechungen

¹Wenn keine Hauptmahlzeit eingenommen wird, kann eine Arbeitsunterbrechung von 20 Minuten, die als Arbeitszeit zählt, eine Pause ersetzen, wenn gleichzeitig die drei folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- die durchgehende Arbeitszeit dauert mehr als 5 Stunden, aber nicht mehr als 9 Stunden,
- die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, am Arbeitsplatz oder in der Nähe (Aufenthaltsraum, Personalrestaurant und dergleichen wie beispielsweise Rucksackverpflegung) eine Zwischenverpflegung einzunehmen,
- die Zustimmung der beteiligten Mitarbeitenden oder deren Vertretung liegt vor.

²Auf Wunsch der Mitarbeitenden oder deren Vertretung kann eine Arbeitsunterbrechung bis auf 40 Minuten verlängert werden, damit ihnen am Erholungsort mindestens 15 Minuten effektive Zeit für die Einnahme der Zwischenverpflegung zur Verfügung steht. Der 20 Minuten übersteigende Teil einer Arbeitsunterbrechung gilt als Pause gemäss Ziffer 15.

³Die Zeitzuschläge für Nachtdienst werden auch für Arbeitsunterbrechungen gewährt, die als Arbeitszeit gelten.

⁴Der Zeitpunkt der Arbeitsunterbrechung ist in der Regel im Dienstplan vorzusehen. Dieser ist von Fall zu Fall den Verhältnissen anzupassen. Eine Ablösung erfolgt nur, wenn dadurch kein Personalmehrbedarf entsteht.

⁵Kann die Arbeitsunterbrechung nicht eingehalten werden, gilt dies nicht als Überzeit.

¹Die Ruheschicht umfasst den Zeitraum zwischen zwei Arbeitsschichten und muss im Durchschnitt von 28 Tagen oder in einem geschlossenen Tourenablauf mindestens 12 Stunden betragen. Sie darf an einzelnen Tagen auf 11 Stunden herabgesetzt werden.

²Die Ruheschicht darf in folgenden Fällen ausnahmsweise bis auf 9 Stunden (10 Stunden für das Lokpersonal) verkürzt werden, muss aber im Durchschnitt von drei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens 12 Stunden betragen:

- a. einmal in der Woche oder innerhalb von sieben Tagen beim Übergang von Spät- oder Nachtdienst zum Früh- oder Mitteldienst,
- b. bei auswärtigen Ruheschichten,
- c. bei Personalmangel als Folge von obligatorischen Dienst, Betriebswehr, Krankheit oder Unfall,
- d. zur Bewältigung ausserordentlicher und vorübergehender Aufgaben,
- e. wenn die Ruheschicht einem arbeitsfreien Tag unmittelbar vorangeht,
- f. im Bereich Gleisbau, Gleisunterhalt, Anlagenbau beim Übergang von Tages- auf Nachtarbeit,
- g. im Betriebsdienst, wenn beim Übergang vom Früh- oder Mitteldienst zum Nachtdienst am Vormittag vor Antritt des Nachtdienstes eine verkürzte Arbeitsschicht angesetzt wird,
- h. mit Zustimmung der beteiligten Mitarbeitenden oder deren Vertretung.

³Wird die Arbeitsschicht gemäss Ziffer 11, Absatz 3 verlängert, so darf die Ruheschicht im Durchschnitt von 28 Tagen oder in einem geschlossenen Tourenablauf 11 Stunden betragen und an einzelnen Tagen auf 10 Stunden verkürzt werden.

⁴Bei der Berechnung der durchschnittlichen Ruheschicht sind arbeitsfreie Tage nicht mitzuzählen.

⁵Erfordern höhere Gewalt oder Betriebsstörungen eine Unterschreitung des in Absatz 2 festgelegten Mindestruhezeit um mehr als 10 Minuten, so ist ein Ausgleich innerhalb der nächsten drei Ruhezeiten vorzunehmen.

⁶Für die Bewältigung des Sommersaisonverkehrs im Bereich Schiff darf die Ruhezeit an einzelnen Tagen bis auf 9 Stunden reduziert werden, wobei der Durchschnitt von 12 Stunden innerhalb von fünf aufeinanderfolgenden Arbeitstagen eingehalten werden muss.

18

Nachtarbeit ¹Als Nachtarbeit gilt die Beschäftigung zwischen 24 und 4 Uhr.

²Nachtarbeit darf den Mitarbeitenden nicht mehr als sieben Mal (fünf Mal für das Lokpersonal) hintereinander und innerhalb von 28 Tagen an höchstens 14 Tagen zugeteilt werden. Beim Lokpersonal dürfen mehr als eine Stunde Nachtarbeit höchstens an vier aufeinanderfolgenden Nächten zugeteilt werden.

³Diese Bestimmungen finden keine Anwendung auf Mitarbeitende, die ausschliesslich für Arbeiten in der Nacht angestellt sind.

⁴Für Bauarbeiten, die aus betrieblichen Gründen nur während der Nacht ausgeführt werden können, darf ausnahmsweise höchstens vier Wochen nacheinander Nachtarbeit zugeteilt werden, wobei die Mitarbeitenden wöchentlich zwei arbeitsfreie Tage zusammenhängend zu gewähren sind. Die Mitarbeitenden sind mindestens drei Wochen vor der ersten Nachtschicht über Beginn und voraussehbares Ende der länger dauernden Nachtarbeit zu verständigen. Werden zwei oder mehr Wochen Nachtarbeit nacheinander zugeteilt, so dürfen sie während den folgenden 14 Tagen keine Nachtarbeit leisten.

19

¹Die Mitarbeitenden erhalten für die Arbeit zwischen 20 und 24 Uhr einen Zeitzuschlag von 10 Prozent, das Lokpersonal einen Zeitzuschlag von 15 Prozent (Nachtdienstzuschlag 2).

**Zeitzuschläge
für Arbeiten
in der Nacht**

²Die Mitarbeitenden erhalten für die Arbeit zwischen 24 und 4 Uhr einen Zeitzuschlag von 30 Prozent, das Lokpersonal einen Zeitzuschlag von 42 Prozent. Dieser wird zudem zwischen 4 und 5 Uhr gewährt, sofern der Arbeitsantritt vor 4 Uhr ist. (Nachtdienstzuschlag 1).

³Der Zeitzuschlag erhöht sich von 30 auf 40 Prozent mit Beginn des Kalenderjahres, in dem Mitarbeitende das 55. Altersjahr vollenden. Beim Lokpersonal erhöht sich der Zeitzuschlag von 42 auf 52 Prozent. (Nachtdienstzuschlag 3).

⁴Die Zeitzuschläge für Nachtdienst werden aufgrund der tatsächlichen Arbeitszeit ermittelt. Sie sind bei der Berechnung der Arbeitsschicht gemäss Ziffer 11 nicht zu berücksichtigen. Die BLS vereinbart mit den Mitarbeitenden oder deren Vertretung unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit, wie die Arbeitszeit aus dem Zeitzuschlag ausgeglichen wird.

1.3 Arbeitsfreie Tage**20**

¹Pro Kalenderjahr besteht Anspruch auf mindestens 115 arbeitsfreie Tage. Diese setzen sich zusammen aus 63 Ruhetagen sowie aus 52 Ausgleichstagen.

Anspruch

²Die Zeitzuschläge, die Pausenanteile, die als Arbeitszeit geltenden Zeitpauschalen sowie die im Dienstplan vorgesehenen Reisezeiten ohne Arbeitsleistung werden unter Vorbehalt der Ziffer 19 in die Dienstouren einbezogen, das heisst in die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit die zu erarbeiten ist.

³Mitarbeitende, die einen schwankenden Beschäftigungsgrad aufweisen oder mit Unterbrüchen beschäftigt werden, haben anteilmässigen Anspruch auf arbeitsfreie Tage.

⁴Zusätzliche arbeitsfreie Tage resultieren aus

- aus dem Nachtdienstzuschlag 3
- einer durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit von mehr als 492 Minuten

⁵Unter Einhaltung einer wirtschaftlichen Gestaltung der Dienstpläne und Einteilungen ist eine durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von mindestens 498 Minuten anzustreben, damit 117,5 arbeitsfreie Tage pro Kalenderjahr erreicht werden.

⁶Bei Mitarbeitenden im Stundenlohn sind die freien Tagen mit dem Lohnansatz abgegolten.

21

Zuteilung der arbeitsfreien Tage

¹Die arbeitsfreien Tage sind grundsätzlich zum Voraus in der Einteilung zuzuteilen.

²Sie sind angemessen zu verteilen. In der Regel sind mindestens zwei Tage zusammenhängend zuzuteilen.

³Eine angemessene Anzahl arbeitsfreier Tage – in der Regel nicht mehr als fünf Tage – kann ausserhalb der Jahreseinteilung zur Verfügung gestellt werden. Sie können im Rahmen der Möglichkeiten bezogen werden, allenfalls auch zusammenhängend.

⁴Pro Kalendermonat sind mindestens sechs arbeitsfreie Tage zu gewähren. Abstände von mehr als zehn Tagen zwischen zwei arbeitsfreien Tagen sind soweit möglich zu vermeiden. Abstände von mehr als zwölf Tagen sind nur im Einvernehmen mit den Mitarbeitenden oder deren Vertretung erlaubt. Abstände über 14 Tage sind nicht gestattet.

⁵Pro Kalendermonat sind mindestens ein arbeitsfreier Sonntag und pro Kalenderjahr mindestens 20 arbeitsfreie Sonntage zu gewähren. Absatz 8 bleibt vorbehalten.

⁶Abstände von mehr als 21 Tagen zwischen zwei arbeitsfreien Sonntagen sind nicht gestattet. Ausnahmen (maximal 28 Tage) bedürfen der Zustimmung der Mitarbeitenden oder deren Vertretung.

⁷Fallen Feiertage auf einen Wochentag, ist bei der Gestaltung der Arbeitseinteilung darauf zu achten, dass – soweit beruflich möglich – nicht an drei aufeinanderfolgenden Sonn- und Feiertagen gearbeitet werden muss.

⁸In die Ferien fallende Sonn- und Feiertage gelten nicht als arbeitsfreie Sonntage im Sinne von Absatz 5. Beginnen und enden die Ferien an einem Sonntag, zählt nur einer als arbeitsfreier Sonntag.

⁹Erstreckt sich die Arbeitsschicht über Mitternacht in einen Sonn- oder Feiertag hinein, darf dieser Tag nicht als arbeitsfreier Sonntag im Sinne von Absatz 5 angerechnet werden. Diese Bestimmung findet keine Anwendung auf Mitarbeitende, die nur für Arbeiten in der Nacht angestellt sind.

¹⁰Die im Sinne dieser Bestimmungen als Sonntage geltenden Feiertage sind Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten und 26. Dezember.

¹¹Eheleuten sowie Lebenspartnerinnen oder Lebenspartnern mit gemeinsamem Haushalt, die beide bei der BLS arbeiten, sind auf deren Wunsch die arbeitsfreien Sonntage und wenn möglich auch die übrigen arbeitsfreien Tage gleichzeitig zu gewähren. Die Vorgesetzten verständigen sich untereinander.

¹²Die BLS informiert die Mitarbeitenden über den Stand der bezogenen arbeitsfreien Tage. In jedem Fall anfangs Oktober stellt die BLS die Abrechnung der bis Ende September bezogenen und der zu gewährenden arbeitsfreien Tagen auf. Differenzen plus/minus sind möglichst bis Ende des Kalenderjahres auszugleichen.

¹³Ende Kalenderjahr aufgrund des Zeitsaldos zu wenig gewährte arbeitsfreie Tage werden auf das folgende Kalenderjahr übertragen. Eine Übertragung eines Minussaldos erfolgt nicht, wenn der Tourendurchschnitt ohne Verschulden der Mitarbeitenden unter 492 Minuten betrug.

¹⁴Für die Bewältigung des Sommersaisonverkehrs im Bereich Schiff sind pro Monat mindestens vier Ruhetage zuzuteilen, wobei ein Ruhetag auf einen Sonntag fallen muss.

22

Dauer des arbeitsfreien Tages

Ein arbeitsfreier Tag umfasst 24 aufeinanderfolgende Stunden und muss am Wohnort zugebracht werden können. Dem arbeitsfreien Tag hat eine Ruheschicht voranzugehen, die im Durchschnitt von 42 Tagen mindestens 12 Stunden beträgt. Die Ruheschicht darf aber nicht weniger als 9 Stunden dauern. Werden zwei oder mehr aufeinanderfolgende arbeitsfreie Tage gewährt, so bezieht sich diese Bestimmung nur auf den ersten arbeitsfreien Tag.

23

Verschiebung von arbeitsfreien Tagen

¹Anträge um Verschiebung von zugeteilten arbeitsfreien Tagen sind wenn möglich zu entsprechen, sofern die Bestimmungen über die Zuteilung der arbeitsfreien Tage eingehalten werden.

²Können zugeteilte arbeitsfreie Tage aus zwingenden beruflichen Gründen nicht gewährt werden, sind sie nach den Bestimmungen über die Zuteilung der arbeitsfreien Tage und wenn möglich nach den Wünschen der Mitarbeitenden zu ersetzen.

24

¹Bei Abwesenheiten werden pro eingeteiltem Arbeitstag 492 Minuten angerechnet.

²Fällt die Abwesenheit auf einen arbeitsfreien Tag, so wird die Abwesenheit nicht angerechnet. Der arbeitsfreie Tag gilt als bezogen. Ausnahmen gemäss GAV, Anhang 2, Ziffer 4.

Anrechnung von bezahlten Abwesenheiten (wie z.B. Ferien- und Treueprämienbezug, Militär- und Zivilschutz, Krankheit oder Unfall)

1.4 Ferien

25

Eine Ferienwoche umfasst fünf Arbeitstage und zwei arbeitsfreie Tage.

Umfang

26

¹Die Ferien sind über alle Mitarbeitenden eines Bereichs so aufzuteilen, dass die Bedürfnisse der BLS und die Wünsche der Mitarbeitenden in bestmöglicher Weise berücksichtigt werden. Angemessen Rechnung zu tragen ist unter anderem dem voraussichtlichen Verkehrsaufkommen, den persönlichen Bedürfnissen sowie den Feriendaten der schulpflichtigen Kinder. Abmachungen zwischen Mitarbeitenden sind zu entsprechen, soweit es die Bedürfnisse der BLS zulassen.

Zuteilung der Ferien

²In jedem Fall sind die Mitarbeitenden vor der Zuteilung ihrer Ferien anzuhören. Dies kann mittels Termin für die Vorbringen persönlicher Wünsche geschehen.

³Lässt sich keine Verständigungslösung herbeiführen, sind die Ferien nach folgendem Turnus festzulegen:

Januar – März – Juni – Februar – April – Juli – Oktober – Dezember – August – September – Mai – Januar und so weiter.

⁴Wird eine Verständigungslösung nur von einem Teil der Mitarbeitenden mitgetragen, sind die Ferien derjenigen Mitarbeitenden, die sich nicht daran beteiligen nach Turnus gemäss Absatz 3 festzulegen.

⁵Die Feriendaten sind den Mitarbeitenden im Vorjahr wenn möglich vor dem 1. Oktober, spätestens aber drei Monate vor Ferienbeginn mitzuteilen.

⁶Ferien sind möglichst zusammenhängend zu beziehen. Eine Aufteilung ist zulässig, wenn:

- die Mitarbeitenden zustimmen oder es verlangen und
- der Dienst es gestattet und
- ein Teil mindestens zwei Wochen umfasst.

⁷Die Mitarbeitenden können jedoch verlangen, dass ihnen eine Ferienwoche in Einzeltagen oder Einzelhalbtagen gewährt wird. Solchen Begehren ist zu entsprechen, sofern es der Bereich erlaubt.

⁸Eheleuten sowie Lebenspartnerinnen oder Lebenspartnern mit gemeinsamem Haushalt, die beide bei der BLS arbeiten, sind auf deren Wunsch die Ferien wenn möglich gleichzeitig zu gewähren.

⁹Werden Mitarbeitende aus medizinischen Gründen vorübergehend nicht den ganzen Tag beschäftigt, so sollen die Ferien wenn möglich nicht in dieser Zeit zugeteilt werden, es sei denn, sie verlangen es oder geben hierzu ihre Zustimmung. Die in einer solchen Periode bezogenen Ferientage zählen als ganze Ferientage.

¹⁰Die Ferien sind grundsätzlich in dem Kalenderjahr zu beziehen, für welches auf sie Anspruch besteht, spätestens bis Ende Januar des Folgejahres.

¹¹Nicht bezogene Ferienguthaben können grundsätzlich nicht ausbezahlt werden.

5.1

¹²Der Ferienbeginn soll in der Regel auf einen Montag und das Feriende auf einen Sonntag festgesetzt werden. Sofern die Arbeit es gestattet, ist auf Wunsch der Mitarbeitenden der dem Ferienbeginn vorausgehende Samstag und Sonntag als arbeitsfreier Tag einzuteilen.

¹³Am letzten Arbeitstag vor den Ferien ist der Arbeitsschluss so früh als möglich festzusetzen. Ein Arbeitsschluss nach 22 Uhr ist nicht zulässig.

27

¹Die Ferien sind im Verhältnis zur Dauer der Arbeitsabwesenheit zu kürzen, wenn die Mitarbeitenden ihre Arbeit während eines Kalenderjahres zusammen länger ausgesetzt haben als:

- a. 90 Tage infolge von Krankheit, Unfall oder obligatorischem Dienst. Bei der Berechnung der Kürzung fallen die ersten 90 Abwesenheitstage ausser Betracht. Die vorzunehmende Kürzung ergibt sich aus der folgenden Formel:

$$\frac{\text{Anspruch Ferientage} \times \text{Abwesenheit in Kalendertagen} - 90}{365/366}$$

- b. 30 Tage infolge von unbezahltem Urlaub. Bei der Berechnung der Kürzung sind die ersten 30 Tage mitzuzählen. Die Kürzung wird für jedes Kalenderjahr gesondert vorgenommen und nach folgender Formel berechnet:

$$\frac{\text{Anspruch Ferientage} \times \text{Abwesenheit in Kalendertagen}}{365/366}$$

²Für die Berechnungen nach Absatz 1 gilt die kaufmännische Rundung auf halbe Tage.

³Bei ganzjähriger voller Abwesenheit gilt der Ferienanspruch als bezogen.

Anrechnung von Arbeitsaussetzungen auf die Ferien

⁴Für voll- oder teilbezahlten Urlaub erfolgt in der Regel keine Kürzung. Allfällige Ausnahmen werden durch die Abteilung Personal geregelt.

⁵Obligatorischer Dienst, den die Mitarbeitenden im Laufe des Jahres voraussichtlich zu leisten haben, sind bei der Bemessung des Ferienanspruchs zu berücksichtigen. Gegebenenfalls ist der Anspruch im darauffolgenden Jahr zu kürzen, sofern diese Abwesenheiten mehr als 90 Tage betragen.

⁶Tage, an denen Mitarbeitende infolge von Krankheit, Unfall oder obligatorischem Dienst der Arbeit teilweise fernbleiben, werden zusammengezählt und in ganze Abwesenheitstage umgewandelt sowie allenfalls auf ganze Tage abgerundet. Tage, an denen die Arbeit wegen Krankheit oder Unfalls verlassen wurde, werden nicht berücksichtigt.

⁷Abwesenheiten infolge von Krankheit, Unfall oder obligatorischem Dienst sowie unbezahltem Urlaub dürfen zur Ermittlung der Kürzung des Ferienanspruchs nur kumuliert werden, wenn die beiden unter Absatz 1, Buchstaben a. und b. festgelegten Grenzwerte erreicht sind.

28

Ferienanspruch bei Eintritt oder Austritt im Laufe des Jahres

¹Der Ferienanspruch bei Eintritt oder Austritt im Laufe des Kalenderjahres ist im Verhältnis zur Anstellungszeit wie folgt festzusetzen:

Anzahl Ferientage (Jahresanspruch) × Anstellungszeit in Tagen

365/366

²Bei Austritt zuviel bezogene Ferientage dürfen nur dann mit noch nicht bezogenen arbeitsfreien Tagen oder mit dem Lohn verrechnet werden, wenn die Mitarbeitenden aus eigenem Verschulden bei der BLS ausscheiden. Die freiwillige Auflösung des Arbeitsverhältnisses gilt nicht als eigenes Verschulden.

³Die Barabgeltung der nicht gewährten Ferientage bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist in Ziffer 9, Absatz 9 geregelt.

1.5 Teilzeitarbeit im AZG-Bereich

29

¹Der Beschäftigungsgrad und die grundsätzliche Arbeitszeitschichtung sind schriftlich zu vereinbaren. Der vereinbarte Beschäftigungsgrad soll in der Regel mindestens ein Jahr (möglichst Kalenderjahr) beibehalten werden.

Beschäftigungsgrad, Arbeitszeitschichtung, Sollarbeitszeit

²Der prozentuale Beschäftigungsgrad ist massgebend für die Ermittlung der Sollarbeitszeit. Letztere richtet sich nach Ziffer 5, Absatz 3 (492 Minuten pro Tag; 123 000 Minuten pro Jahr, Schaltjahr 123 492 Minuten).

30

¹Teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende haben Anspruch auf die gleiche Anzahl Ferientage wie vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende. Die Ferienwoche umfasst die dem Beschäftigungsgrad entsprechende Anzahl Stunden und die der Schichtung der wöchentlichen Arbeitszeit entsprechende Anzahl Tage.

Ferien

²In Bezug auf die Zuteilung der Ferien sind die teilzeitbeschäftigten den vollzeitbeschäftigten Mitarbeitenden gleichgestellt.

31

¹Mehrarbeit liegt vor, wenn die dem Beschäftigungsgrad entsprechende Arbeitszeit überschritten wird, nicht jedoch die der Vollzeitbeschäftigung entsprechende Arbeitszeit. Wird letztere überschritten, gilt dies als Überzeitarbeit gemäss Ziffer 9.

Mehrarbeit und Überzeitarbeit

²Über Mehrarbeit und Überzeitarbeit sind getrennte Abrechnungen zu führen (unterschiedliche Barvergütungen).

³Mehrarbeit ist in der Regel durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Ist der Ausgleich innerhalb eines angemessenen Zeitraums nicht möglich, kann ausnahmsweise eine Barvergütung erfolgen. Diese beträgt 100 Prozent der auf die Stunde umgerechneten Bezüge. Der Zeitpunkt des Ausgleichs oder die Gewährung der Barvergütung ist mit den Mitarbeitenden zu vereinbaren.

Bezahlte Abwesenheiten, Bezug von Mehr- und Überzeitarbeit

32

Massgebend für die Zeitanrechnung ist grundsätzlich die tägliche Sollarbeitszeit der Mitarbeitenden (Beschäftigungsgrad \times 492 Minuten).

1.6 Dienstplan und Arbeitseinteilung

33

Dienstplan

¹Die Bereiche haben einen Dienstplan mit der grafischen Darstellung der täglichen Arbeitszeit zu erstellen. Der Dienstplan soll Angaben über die tägliche und durchschnittliche Arbeitszeit, die Arbeits- und Ruheschichten sowie wenn möglich über die Orte, wo auswärtige Ruhezeiten zu verbringen sind, enthalten.

²Bei regelmässiger Arbeitszeit im Bereich Gleisbau, Gleisunterhalt, Anlagenbau kann auf die grafische Darstellung verzichtet werden.

34

Arbeitseinteilung

¹Vor Beginn eines Kalenderjahres oder einer Fahrplanperiode ist in allen Bereichen eine Arbeitseinteilung für alle Mitarbeitenden aufzulegen. Daraus soll ersichtlich sein:

- Name und Funktion der oder des Mitarbeitenden,
- Datum der zugeteilten arbeitsfreien Tage sowie der Ferien,
- Zahl der arbeitsfreien Tage, getrennt nach Werktagen und Sonntagen,
- wenn möglich der zu leistende Dienst.

²Wo aus betrieblichen Gründen eine Jahreseinteilung nach Absatz 1 nicht möglich ist, kann eine monatliche Einteilung erstellt werden. In diesem Fall sind allen Mitarbeitenden vor Beginn des Kalenderjahres das Datum der Ferien sowie die Zahl der arbeitsfreien Tage und arbeitsfreien Sonntage für das ganze Jahr bekanntzugeben.

35

¹Dienstpläne und Arbeitseinteilungen sind den Mitarbeitenden früh genug, mindestens aber zwei Wochen vor dem Inkrafttreten, im Entwurf zu unterbreiten, damit sie ihre allfälligen Begehren einbringen können. Diesen ist zu entsprechen, wenn es die betrieblichen Bedürfnisse und die Bestimmungen dieses Anhangs gestatten.

Inkraftsetzung der Dienstpläne und Arbeitseinteilungen

²Ist es nicht möglich, die Dienstpläne und die Arbeitseinteilungen rechtzeitig zu erstellen, damit sie im Entwurf noch vor dem Inkrafttreten den Mitarbeitenden vorgelegt werden können, sind sie provisorisch in Kraft zu setzen.

³Anträge zu Änderungen der in Kraft gesetzten Dienstpläne und Arbeitseinteilungen für das Zug- und Lokpersonal müssen innerhalb von zwei Wochen seit Fahrplanwechsel schriftlich eingereicht werden.

⁴Die mit den Personalvertretungen abgesprochenen Änderungen sind möglichst bald in Kraft zu setzen.

1.7 Sonderschutzmassnahmen

36

¹Als Jugendliche gelten Mitarbeitende bis zum vollendeten 20. Altersjahr.

Jugendliche

²Auf die Gesundheit der Jugendlichen ist gebührend Rücksicht zu nehmen und namentlich darauf zu achten, dass sie während der Arbeit nicht überanstrengt werden.

³Vor dem vollendeten 15. Altersjahr dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden. Schnupperlehren gelten in diesem Sinne nicht als Beschäftigung.

⁴Jugendliche bis zum vollendeten 17. Altersjahr dürfen in der Zeit zwischen 23 und 5 Uhr, ausser für Ausbildungszwecke, nicht beschäftigt werden.

⁵Im Sinne von Absatz 4 gelten die zusammen mit einer Instruktorin oder einem Instruktoren bezeichnete Mitarbeitende verrichtete Arbeit als Ausbildung.

⁶Die selbständige Verrichtung von regelmässigen Touren durch Jugendliche sowie als Verstärkungs- oder Zusatztouren gelten nicht als Arbeit zu Ausbildungszwecken.

⁷Im Rangierdienst oder Zugbegleitdienst dürfen Jugendliche erst ab dem vollendeten 18. Altersjahr selbstständig eingesetzt werden.

1.8 Strafbestimmungen

37

Strafrechtliche Verantwortung

¹Die Aufsicht über die Anwendung der Bestimmungen des AZG und AZGV obliegt innerhalb der BLS der Abteilung Personal.

²Mitarbeitende, die in ihrer Funktion für die BLS gehandelt haben oder hätten handeln sollen, sind strafbar, wenn sie dem AZG, der AZGV oder einer gestützt darauf erlassenen Verfügung der zuständigen Behörde über:

- Arbeits- und Ruhezeit,
- Ferien,
- Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung,
- Sonderschutz.

vorsätzlich oder fahrlässig zuwider handeln.

³Mitarbeitende machen sich strafbar, wenn sie dem AZG, der AZGV oder einer gestützt darauf erlassenen Verfügung der zuständigen Behörden über Arbeits- und Ruhezeit sowie Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandeln.

1.9 Zeitpauschalen

38

¹Für das Nachführen von Fahrplänen und Vorschriften, für die Behandlung der Geschwindigkeitsmessstreifen, für das Ausstellen von Reparaturscheinen sowie für Einvernahmen vor oder nach der eingeteilten Arbeitszeit wird eine Pauschale von 9 Minuten zur täglichen Arbeitszeit gewährt.

**Zeitpauschalen
im Bereich
Zugförderung**

²Die Wegzeiten, die für Gänge zwischen einzelnen Bahnhofteilen für die Übernahme oder die Übergabe von Zügen innerhalb einer Arbeitsschicht bei Arbeitsantritt oder bei Arbeitsschluss zu machen sind, werden für jeden sich aus dem Dienstplan ergebenden Gang auf die Arbeitszeit angerechnet. Die Abteilung Zugförderung erhebt in Absprache mit den Mitarbeitenden oder deren Vertretung bei Bedarf die Distanzen und Wegzeiten und verständigt die Mitarbeitenden über die Messungen.

39

¹Für das Nachführen von Fahrplänen und Vorschriften, für das Ausstellen von Unregelmässigkeitsmeldungen, für Vor- und Nacharbeiten am Zugpersonalgerät sowie für Einvernahmen vor oder nach der eingeteilten Arbeitszeit wird eine Pauschale von 9 Minuten zur täglichen Arbeitszeit gewährt.

**Pauschalen
im Bereich
Zugbegleitung/
sporadische Fahr-
ausweiskontrolle**

²Die Wegzeiten, die für Gänge zwischen einzelnen Bahnhofteilen für die Übernahme oder die Übergabe von Zügen innerhalb einer Arbeitsschicht bei Arbeitsantritt oder bei Arbeitsschluss zu machen, werden für jeden sich aus dem Dienstplan ergebenden Gang auf die Arbeitszeit angerechnet. Die vorgesetzte Abteilung erhebt in Absprache mit den Mitarbeitenden oder deren Vertretung bei Bedarf die Distanzen und Wegzeiten und verständigt die Mitarbeitenden über die Messungen.

Anhang 2

Urlaub

1

Grundlage Grundlage dieses Anhanges bildet der GAV, Ziffer 47.

2.1 Bezahlter Urlaub

2

Grundsätze ¹Die Urlaubsdauer entspricht in der Regel der für die Teilnahme am Anlass oder für die Verrichtung erforderlichen Zeit. Ein Tag bezahlter Urlaub wird mit 492 Minuten angerechnet.

²Vorbehalten bleiben die Weisungen über die gleitende Arbeitszeit.

³Wer Verpflichtungen eingehen will, die die Gewährung von jährlich mehrmals wiederkehrenden stunden- oder tageweisem Urlaub erforderlich machen könnten, hat vorgängig die Frage der Urlaubsgewährung mit der vorgesetzten Stelle zu prüfen.

⁴Der Urlaub wird unter angemessener Berücksichtigung des Grundes bewilligt, wenn und soweit es die Arbeit gestattet.

⁵Urlaubsgesuche sind schriftlich und unter Vorweisung eines Beleges, beispielsweise eine Einladung, auf dem Dienstweg einzureichen.

3

Art der Abwesenheiten Die BLS gewährt bezahlten Urlaub für die folgenden Abwesenheiten während der ordentlichen Arbeitszeit im jeweiligen Umfang:

¹**eigene Hochzeit** (auch bei Wiederverheiratung) 1 Tag

²**Teilnahme an der Trauung oder Hochzeitsfeier** eines Kindes, des Vaters, der Mutter oder der Geschwister (Stief- und Pflegekinder, Stief- und Pflegeeltern) sowie Stiefgeschwister sind den Kindern, Eltern bzw. Geschwistern gleichgestellt
1 Tag

³Geburt eines eigenen Kindes 1 Tag

⁴Tod eines Angehörigen

a. beim Tod der Ehegattin, des Ehegatten, der Lebenspartnerin, des Lebenspartners (auch gleichgeschlechtliche), der Eltern oder der Kinder bis 3 Tage

b. beim Tod der Grosseltern, einschliesslich jener der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, der Schwiegereltern, der Urgrosseltern, der Geschwister, der Schwägerin oder des Schwagers, der Schwiegertochter oder des Schwiegersohns, der Gross- und Urgrosskinder, der Tante oder des Onkels 1 Tag

⁵Abwesenheit aus familiären Gründen

a. pro Einzelfall (Pflege oder Sterbebett); Der Urlaub kann um zwei Tage verlängert werden. Bei vorhandenem Zeitguthaben kann der Anspruch auf Urlaub reduziert werden bis 2 Tage

b. Alleinerziehende für die Pflege der Kinder: Bei vorhandenem Zeitguthaben kann der Anspruch auf Urlaub reduziert werden bis 5 Tage / Kalenderjahr

⁶Für Stellenbewerbungen

die erforderliche ausgewiesene Zeit

⁷Für einen Wohnungswechsel

Umzug in eine unmöblierte Wohnung 1 Tag / Kalenderjahr

⁸Öffentlichen Amtes

Für die Ausübung in Absprache mit der Abteilung Personal bis max. 15 Tage / Kalenderjahr

⁹Für Besprechungen mit einer Vertretung der BLS

Die erforderliche Zeit für Mitarbeitende, die als Delegierte des Personals oder einer Personalvereinigung zu Besprechungen mit einer Vertretung der Unternehmung eingeladen sind

¹⁰**Arbeitsjubiläum**

- a. für das 25. Arbeitsjubiläum ½ Tag
- b. für das 40. Arbeitsjubiläum 1 Tag

¹¹**Obligatorischer Dienst**

Zu Rekrutierung, militärische Fachprüfungen und Entlassung
aus der Wehrpflicht die notwendige Zeit

¹²**Feuerwehr**

Für obligatorische Übungen und Kurse
bis 3 Tage / Kalenderjahr

¹³**Veranstaltungen zum 1. Mai**

Zur Teilnahme in der näheren Umgebung
die erforderliche Zeit

¹⁴**Personalverbände**

- a. Delegiertenversammlung, Kongress
die erforderliche Zeit, max. 3 Tage
- b. Mitglieder Zentralvorstand, GPK bis 6 Arbeitstage
- c. Mitglied der Personalkommission BLS
2 × ½ Tage pro Jahr
auf Gesuch hin bis höchstens 2 Tage pro Jahr
- d. weiterer bezahlter Urlaub kann in besonders begründeten
Fällen zugestanden werden. Die Abteilung Personal ent-
scheidet auf Gesuch hin
- e. weiterer unbezahlter Urlaub kann in besonders begründe-
ten Fällen Mitarbeitenden, denen bis 6 bezahlte Urlaubs-
tage zugestanden sind, bewilligt werden. Die Abteilung
Personal entscheidet auf Gesuch hin. Über die bezogenen
unbezahlten Urlaubstage hat die zuständige vorgesetzte
Stelle mit den Mitarbeitenden auf Jahresende abzurechnen

¹⁵Schweizerischer Sportverband öffentlicher Verkehr (SVSE)

Die Abteilung Personal entscheidet auf Gesuch hin

¹⁶Vereinigung kulturpflegender Eisenbahner der Schweiz (VKES)

Die Abteilung Personal entscheidet auf Gesuch hin

¹⁷BLS-Eisenbahnermusik

- a. die Teilnahme an den Proben Freizeit
 - b. die Teilnahme an offiziellen Anlässen
 - ausserhalb der Arbeitszeit und an arbeitsfreien Tagen Freizeit
 - während der Arbeitszeit Arbeitszeit
- Gewährt wird die erforderliche Zeit, höchstens 8,2 h bzw. die Zeit, wie diejenige der Tour, welche der Mitarbeiter an diesem Tag hätte leisten müssen, mindestens aber 420 Minuten
- Überzeit wird nicht gewährt

¹⁸Bildungsveranstaltungen von Personalverbänden

Für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen

- Abteilung Personal entscheidet auf Gesuch hin
- Abteilung Personal entscheidet auf Antrag der Personalverbände, welche Kurse urlaubsberichtigt sind

Es werden folgende Veranstalter berücksichtigt:

- a. Bildungsinstitut ARC (Travail Suisse)
- b. Movendo – Bildungsinstitut der Gewerkschaften
- c. Schweizerische Arbeitergemeinschaft der Jugendverbände (SAJV)
- d. Schweizerischer Eisenbahn- und Verkehrspersonal-Verband (SEV)
- e. transfair
- f. Verband Schweizer Lokomotivführer und -Führeranwärter (VSLF)

Es kann bis 5 Tage in 2 Kalenderjahren gewährt werden

¹⁹Jugend und Sport (J+S)

Die Abteilung Personal entscheidet auf Gesuch hin

4

Nachgewährung

¹Fällt der Urlaub mit freien Tagen oder Ferientagen zusammen, so wird die beanspruchte Urlaubszeit in folgenden Fällen nachgewährt:

- Urlaub für die eigene Hochzeit
- Geburt eines Kindes
- Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, Lebenspartnerin oder des Lebenspartners (auch gleichgeschlechtliche), der Eltern oder der Kinder und Tod von Verwandten, falls dem Arbeitnehmer die Pflicht obliegt, die mit dem Todesfall verbundenen Verrichtungen zu erledigen
- Arbeitsjubiläen
- Besprechungen mit Vertretern der Unternehmung

²In allen übrigen Fällen gelten diese Tage als bezogen und sie werden daher nicht nachgewährt.

2.2 Unbezahlter Urlaub

Grundsätze 5

¹Unbezahlter Urlaub wird unter angemessener Berücksichtigung des Grundes bewilligt, wenn es die Möglichkeiten und die Personalsituation erlauben.

²Der Urlaub ist mit einem schriftlichen Gesuch zu beantragen.

³Der Urlaub darf in der Regel ein Jahr nicht überschreiten.

⁴Unbezahlter Urlaub kann nicht eine Reduktion des Beschäftigungsgrades ersetzen.

⁵Ununterbrochener Urlaub, der zwei Kalenderjahre berührt beispielsweise über die Monate Dezember und Januar, gilt als einziger Urlaub.

⁶Die Mitarbeitenden behalten ihre Mitgliedschaft in der Pensionskasse. Bei Bezug von bis zu 30 Tagen pro Kalenderjahr als unbezahlter Urlaub bezahlen die Mitarbeitenden nur die persönlichen Beiträge, die Arbeitgeberbeiträge werden durch die BLS übernommen.

⁷Werden pro Kalenderjahr 31 oder mehr Tage als unbezahlter Urlaub bezogen, haben die Mitarbeitenden vom ersten Urlaubstag an auch die Arbeitgeberbeiträge zu entrichten. Ausnahmen hiervon sind nur zulässig, wenn der Urlaub offensichtlich im Interesse der BLS liegt. Diese Fälle sind der Abteilung Personal zu unterbreiten.

6

¹Als erster Arbeitstag gilt der dem letzten unbezahlten Urlaubstag nächstfolgende Tag. Sind jedoch Mitarbeitende bei Ablauf des unbezahlten Urlaubs im obligatorischen Dienst, so ist der Urlaub bis zu dessen Beendigung zu verlängern.

Beendigung des Urlaubs

²Sind Mitarbeitende bei Ablauf eines unbezahlten Urlaubs für Erwerbszwecken erkrankt oder verunfallt, so wird der Urlaub bis zur Wiederaufnahme der Arbeit oder bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses verlängert.

³Bei den übrigen unbezahlten Urlauben bis zu drei Monaten, beispielsweise für Studienreisen, gilt das vereinbarte Datum als Wiederaufnahme der Arbeit. Eine anschliessende Abwesenheit beispielsweise infolge Krankheit gilt als bezahlte Abwesenheit.

7

¹Das Anrecht auf Fahrvergünstigungen bleibt während dieser Zeit bestehen. Werden mehrere Urlaube bezogen, so wird deren Dauer nicht kumuliert.

Urlaub bis zu 30 Kalendertagen

²Die Mitarbeitenden bleiben gegen Nichtberufsunfall versichert.

³Die Abwesenheit wird an die Arbeitsjahre angerechnet, sofern die während eines Kalenderjahres abgezogenen unbezahlten Urlaube zusammen 30 Kalendertage nicht überschreiten. Andernfalls wird die Abwesenheit vom ersten Urlaubstag an nicht angerechnet. Bei Urlauben, die offensichtlich im Interesse der BLS liegen, können Ausnahmen gemacht werden. Diese Fälle sind der Abteilung Personal zu unterbreiten.

⁴Die Ferien erfahren keine Kürzung.

⁵Der 13. Monatslohn wird gekürzt. Die Kürzung berechnet sich aufgrund des bezogenen Jahreslohnes.

8

Urlaub von mehr als 30 Kalendertagen

¹Vom 31. Kalendertag an sind die Mitarbeitenden nicht mehr gegen Nichtberufsunfall versichert. Ab dem 31. Kalendertag kann beim Nichtberufsunfallversicherer die Versicherung bis höchstens 6 Monate verlängert werden. Der Versicherungsantrag kann bei der Abteilung Personal bezogen werden.

²Bei Urlauben zu Erwerbszwecken müssen die Mitarbeitenden die Fragen des Versicherungsschutzes mit dem neuen Arbeitgeber regeln.

³Der Urlaub wird mit allfälligen, im gleichen Kalenderjahr bezogenen Urlauben (auch mit solchen von 22 Tagen oder weniger) zusammengerechnet. Die Abwesenheit wird nicht an die Arbeitsjahre, allfällige Beförderungen sowie das Rangfolgedatum angerechnet. Die Abteilung Personal kann Ausnahmen bewilligen, wenn der Urlaub offensichtlich im Interesse der BLS liegt.

⁴Die Ferien und der 13. Monatslohn werden gekürzt. Die Kürzung berechnet sich aufgrund des bezogenen Jahreslohnes.

⁵Die Anspruchskürzung bei den Berufskleidern ist in der entsprechenden Weisung geregelt.

9

Die Mitarbeitenden bis zum 30. Altersjahr können im Rahmen der auserschulischen Jugendarbeit für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung bis fünf Tage unbezahlten Urlaub pro Kalenderjahr beantragen. Dieser Urlaub ist aufgrund des Gesetzesanspruches soweit möglich zu gewähren. Die Urlaubsgesuche sind über die vorgesetzte Stelle an die Abteilung Personal zu richten.

Urlaub für auserschulische Tätigkeit (Jugendurlaub)

10

Die wichtigsten aktuellen Bestimmungen über den Bezug von unbezahltem Urlaub sind in einem Merkblatt aufgeführt. Dieses kann bei der Abteilung Personal bezogen werden.

Merkblatt

Anhang 3

Mutterschaftsurlaub

1

Grundlage Grundlage dieses Anhanges bildet der GAV, Ziffer 50.

2

Grundsatz ¹Die Mitarbeiterin hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen. Basis für die Entschädigung bildet der aktuelle Jahreslohn.

²Bei unregelmässigem Beschäftigungsgrad (Stundenlohn) richten sich die Bezüge während des Urlaubs nach dem Durchschnitt der bezahlten Stunden in den 12 Monaten vor Urlaubsbeginn.

³Bezug:

- Der Urlaub muss zusammenhängend bezogen werden. Wird der Mutterschaftsurlaub teilweise vor der Niederkunft bezogen, zählt der Urlaub durchgehend ab dem ersten Urlaubstag.
- Der Mutterschaftsurlaub wird durch Krankheit und Unfall nicht unterbrochen. Erkrankt oder verunfallt die Mitarbeiterin im Urlaub nach der Geburt und ist damit ein Spitalaufenthalt von mindestens 14 Tagen Dauer verbunden, der die Mutter von ihrem Kind trennt, so wird der bezahlte Mutterschaftsurlaub unterbrochen. Mit dem Ablauf der Kündigungsfrist und der Auflösung des Arbeitsverhältnisses erlischt jeder Anspruch auf Nachgewährung.
- Der Mutterschaftsurlaub beginnt frühestens 2 Wochen vor und spätestens mit der Geburt.

3

Beschäftigung der Wöchnerinnen

¹Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach ihrer Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. In diesem Falle erlischt der allfällige restliche Mutterschaftsurlaub.

5.3

²Stillen:

- Nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs dürfen stillende Mütter nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.
- Die ordentliche Zeit zum Stillen ist im ersten Lebensjahr des Kindes freizugeben. Geschieht dies am Arbeitsplatz, gilt die ganze Dauer als Arbeitszeit. Ansonsten wird die Hälfte als Arbeitszeit angerechnet.

³Nimmt die Mitarbeiterin die Arbeit nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs nicht wieder auf, gilt die Abwesenheit als unbezahlter Urlaub, wenn sie kein Arztzeugnis vorweist, das die Arbeitsunfähigkeit bestätigt.

⁴Auswirkung auf den Anspruch auf Ferien und freie Tage

- freie Tage, die mit dem Mutterschaftsurlaub zusammenfallen, werden nicht nachgewährt.
- Wegen des Mutterschaftsurlaubs wird der Ferienanspruch nicht gekürzt. Der während des Urlaubs entstandene Ferienanspruch wird nicht in Geld abgegolten, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Wiederaufnahme der Arbeit aufgelöst wird.

4

¹Wird ein Kind nach der 23. Woche tot geboren, hat die Mitarbeiterin Anspruch auf bezahlten Urlaub gemäss Ziffer 2.

Besondere Fälle

²Weitere Sonderfälle sind im Einvernehmen mit der Abteilung Personal zu regeln.

Anhang 4

Lohn

1

Grundlage Grundlage dieses Anhanges bildet der GAV, Ziffer 51 – 56.

2

Funktionsanteil Alle Stellen werden aufgrund einer analytischen oder summarischen Bewertung von Aufgaben, Anforderungen und Verantwortung einer Funktion zugeteilt. Die Funktionen sind in einem Einreihungsplan aufgeführt und den Funktionsstufen zugeordnet. Die Funktionsstufe ist massgebend für den Lohn. Von Funktionsstufe zu Funktionsstufe besteht eine gleich bleibende prozentuale Steigung.

3

Leistungsanteil ¹Für den Leistungsanteil massgebend ist die Leistungsbeurteilung durch die direkte Vorgesetzte oder den direkten Vorgesetzten. Die Leistungsbeurteilung erfolgt anhand zum Voraus festgelegter und den Mitarbeitenden bekannt gegebener Kriterien.

²Beurteilt werden je nach Funktion:

- Hauptaufgaben
- Verhalten
- Zielerreichung
- Führung

³Neben diesen Faktoren können je nach Anforderungen zusätzlich Stellenziele oder Standards beispielsweise zu Qualität oder Leistung formuliert und beurteilt werden.

⁴Einstufung der Leistung in einer Skala:

- 9 ist Maximalstufe, umschrieben mit: Ausnahmeleistungen
- 8 Die Anforderungen der Stelle werden weit übertroffen
- 7 Die Anforderungen der Stelle werden wesentlich übertroffen
- 6 Die Anforderungen der Stelle werden übertroffen
- 5 Die Anforderungen der Stelle werden erfüllt
- 4 Die Anforderungen der Stelle werden in wesentlichen Teilen erfüllt
- 3 Die Anforderungen der Stelle werden knapp erfüllt
- 2 Die Anforderungen der Stelle werden nur zu geringen Teilen erfüllt
- 1 Ist Minimalstufe: Leistungsanforderungen nicht erfüllt

⁵Mit Stufe 5, gute Leistung, werden 50% des gesamten Leistungsanteils erreicht.

⁶Details zur Leistungsbeurteilung regelt die entsprechende Weisung.

4

¹Der Erfahrungsanteil bemisst sich an der Lebenserfahrung und erfasst damit den Reifegrad der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, der nicht zwingend mit der direkten Berufsausübung und auch nicht mit der Arbeit bei der BLS zusammenhängt. Berücksichtigt werden die Lebensjahre ab dem 26. Altersjahr bis zum Alter 40.

Erfahrungsanteil

²Der Erfahrungswert ermöglicht im vorbestimmten Rahmen einen automatischen Lohnanstieg.

5

¹Der Marktfaktor basiert auf der Tatsache, dass die Anfangslöhne im Marktvergleich variieren. Er bewirkt eine Korrektur des Funktionswertes bis maximal zum Alter 24. Der Marktfaktor wird aufgrund von Lohnvergleichen periodisch überprüft und allenfalls angepasst.

Marktfaktor

²Bei ausgetrocknetem Arbeitsmarkt kann für einzelne betroffene Funktionen oder Berufe ein Marktzuschlag hinzugerechnet werden.

6

Lohnanpassung Individuelle Lohnkürzungen aufgrund der Leistungsbeurteilung werden den betroffenen Mitarbeitenden schriftlich im Voraus bekannt gegeben.

7

Lohnskala, Stand 1.1.2005	<i>Funktions- Stufe</i>	<i>Lohn 100% (Alter 40/LSt 5)</i>
	3	56 950
	5	61 347
	6	63 671
	7	66 084
	8	68 588
	9	71 186
	10	73 883
	11	76 683
	12	79 588
	13	82 603
	14	85 733
	15	88 981
	16	92 353
	17	95 852
	18	99 483
	19	103 253
	20	107 165
	21	111 225
	22	115 439
	23	119 813
	24	124 352
	25	129 064
	26	133 953
	27	139 029
	28	144 296

Anhang 5

Betreuungszulage

1

Grundlage Grundlage dieses Anhanges bildet der GAV, Ziffer 57.

2

Grundsatz ¹Bei der Geburt eines Kindes beginnt der Anspruch auf Betreuungszulage im Folgemonat.

²Die Mitarbeitenden melden der BLS jede Veränderung der Voraussetzungen für den Bezug der Betreuungszulage.

3

Kind ¹Der Anspruch entsteht für das Kind, das in Obhut der Mitarbeitenden steht und zu dem ein Kindesverhältnis nach Artikel 252 des Zivilgesetzbuches besteht. Diesen Kindern sind Stief- und Pflegekinder gleichgestellt, die von den Mitarbeitenden finanziell abhängig sind.

²Die Zulage wird bis zum vollendeten 18. Altersjahr des Kindes ausgerichtet. Für in Ausbildung stehende Kinder wird sie längstens bis zum vollendeten 25. Altersjahr ausgerichtet, auch wenn sie sich nicht in Obhut der Mitarbeitenden befinden.

³Die Betreuungszulage wird ebenfalls für erwerbsunfähige Kinder zwischen dem vollendeten 18. und 25. Altersjahr ausgerichtet. Als erwerbsunfähig gelten Kinder, denen die IV-Kommission gänzliche Arbeitsunfähigkeit attestiert hat.

4

Kinder in Ausbildung ¹Als Ausbildung gelten Beschäftigungen, die der systematischen Vorbereitung auf eine zukünftige Erwerbstätigkeit dienen und mindestens einen Monat dauern. Darunter fallen namentlich:

- Lehr- und Weiterbildungsverhältnisse,
- Schulen und Kurse, sofern das wöchentliche Pensum mindestens 12 Unterrichtsstunden beträgt,
- Praktika, die Voraussetzung oder Bestandteil einer Berufsausbildung oder eines Studiums sind.

²Sind die Voraussetzungen erfüllt, wird die Betreuungszulage auch ausgerichtet für:

- Kinder, die auswärts einer vorstehend aufgeführten Ausbildung nachgehen,
- Kinder, für die eine gesetzliche Unterhaltspflicht (Alimente) von mindestens 12,5% des Wertes gemäss GAV, Ziffer 57 Absatz 1, Buchstabe b. pro Monat besteht.

³Der Anspruch auf eine Betreuungszulage entfällt, wenn das monatliche Einkommen des in Ausbildung stehenden Kindes den Betrag gemäss GAV, Ziffer 57 Absatz 1, Buchstabe b. übersteigt.

⁴Der Anspruch auf eine Betreuungszulage entfällt bei Unterbruch der Ausbildung aus folgenden Gründen:

- a. ununterbrochener obligatorischer Dienst von mindestens 30 Tagen (Militär- oder Militärsatzdienste)
- b. krankheits- oder unfallbedingte Aussetzung der Ausbildung von mehr als einem Jahr ab dem 13. Monat,
- c. Unterbruch aus persönlichen Gründen,
- d. aus andern Gründen, die nicht beim Kind liegen. In diesen Fällen entfällt der Anspruch auf Zulage ab dem siebten Monat nach Unterbruch, auch wenn in den ersten sechs Monaten ein Dienst gemäss Buchstabe a. geleistet wurde.

⁵Befindet sich ein Kind nicht in Obhut einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, so richtet die BLS eine Betreuungszulage aus, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter gestützt auf eine gesetzliche Unterhalts- oder Unterstützungspflicht Beiträge leistet, die mindestens dem Doppelten der Betreuungszulage gemäss GAV, Ziffer 57 Absatz 1, Buchstabe b. übersteigt.

5

Kinder im Ausland

¹Für Kinder im Ausland gelten grundsätzlich die gleichen Anspruchsbedingungen auf die Betreuungszulage wie für Kinder, die in der Schweiz leben. Die Mitarbeitenden erbringen für Kinder im Ausland den Nachweis anhand eines übersetzten und beglaubigten Dokuments, das dem schweizerischen Familienbüchlein entspricht.

²Ein Anspruch auf Betreuungszulage besteht für Kinder, deren Eltern nicht verheiratet sind jedoch nur dann, wenn für diese eine gesetzliche Unterhaltspflicht im Rahmen von mindestens 300 Franken pro Monat besteht.

6

Verheiratete Kinder

Für verheiratete Kinder gelten die gleichen Anspruchsbedingungen. Das Einkommen des Ehepartners oder der Ehepartnerin des Kindes bleibt unberücksichtigt.

7

Anspruchskonkurrenz

Je Kind wird nur eine Zulage ausgerichtet. Können bei einem anderen Arbeitgeber Kinder-, Familien- oder Betreuungszulagen geltend gemacht werden, besteht kein Anspruch. Kinderrenten von Versicherungen werden den vorstehenden Zulagen gleichgestellt. Wird in solchen Fällen nicht die volle Betreuungszulage bezogen, so erhalten die Mitarbeitenden die Zulage höchstens im Ausmass des eigenen Beschäftigungsgrades und nur soweit, als diese zusammen mit der anderswo einforderbaren Zulage den Betrag nach GAV, Ziffer 57 Absatz 1, Buchstabe b. übersteigt.

8

Betreuungszulage bei Teilzeitbeschäftigung

¹Die Betreuungszulage richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad der Mitarbeitenden, welche die Zulage beanspruchen.

²Teilzeitbeschäftigte, die nicht bei einem anderen Arbeitgeber Kinder-, Familien- oder Betreuungszulagen geltend machen können, erhalten ab einem Beschäftigungsgrad von 50 Prozent die ganze Zulage. Kinderrenten von Versicherungen werden den vorstehenden Zulagen gleichgestellt. In Härtefällen kann auch bei einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50 Prozent die ganze Zulage ausgerichtet werden.

Anhang 6

Vergütungen und Ersatz von Auslagen

1

Grundlage Grundlage dieses Anhangs bildet der GAV, Ziffern 58 – 63.

6.1 Treueprämie

2

Grundsätze ¹Anrechenbar sind die Anstellungsjahre bei der BLS, BLS Cargo AG sowie bei einer Tochtergesellschaft, an der die BLS zu mindestens 50% beteiligt ist.

²Bei Wiedereintritt werden von den Anstellungsjahren gemäss Absatz 1 höchstens 15 Jahre angerechnet.

³Arbeitsjahre bei schweizerischen Bahnunternehmen und login (ohne Lehrzeit) werden zur Hälfte angerechnet, allenfalls kumuliert mit Absatz 2, höchstens jedoch 15 Jahre.

⁴Die Frist bis zur Ausrichtung der Treueprämie beträgt in jedem Fall fünf Jahre.

⁵Wird das Arbeitsverhältnis wegen Invalidität, Alter oder Tod aufgelöst, so kann:

- den Mitarbeitenden,
- der hinterbliebenen Ehegattin respektive dem hinterbliebenen Ehegatten,
- der Lebenspartnerin respektive dem Lebenspartner (auch gleichgeschlechtliche) oder
- den minderjährigen Kindern

für jeden vollen Monat nach der Vollendung des 15. Arbeitsjahres oder nach der letzten Fälligkeit ein Sechzigstel der Treueprämie ausbezahlt werden.

⁶Lehrzeiten inklusive Zweitausbildungen werden nicht an die massgebende Zeit angerechnet.

⁷Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus andern Gründen als gemäss Absatz 5 besteht kein Anspruch auf eine anteilmässige Treueprämie. In einem gekündigten Arbeitsverhältnis besteht generell kein Anspruch auf eine Treueprämie.

⁸Die BLS kann den Anspruch wegen mangelhafter Leistung oder unbefriedigendem Verhalten verweigern, in diesem Fall teilt er dies den Mitarbeitenden schriftlich mit.

3

¹Wenn Mitarbeitende an Stelle der Treueprämie oder eines Teils davon einen bezahlten Urlaub wünschen, müssen sie ein Gesuch via vorgesetzte Stelle einreichen, spätestens zwei Monate vor dem Fälligkeitsdatum der Treueprämie. Die Abteilung teilt den Mitarbeitenden ihren Entscheid über die Umwandlung über die vorgesetzte Stelle mit und informiert die Abteilung Personal.

Umwandlung der Treueprämie in bezahlten Urlaub

²Wenn besondere Gründe dazu zwingen, die Umwandlung ausnahmsweise zu verweigern, ist die Mitteilung zu begründen. Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, mittels Rekurs an die Abteilung Personal eine Überprüfung zu verlangen. Diese entscheidet in letzter Instanz.

³Die Treueprämie wird wie folgt in Zeit umgewandelt:

- 10 Jahre entspricht 5 Tagen,
- 15 Jahre entspricht 10 Tagen,
- 20 Jahre entspricht 15 Tagen,
- 25 Jahre und je weitere fünf Jahre entsprechen je 20 Tagen.

⁴Die Mitarbeitenden verlangen den Bezug des Urlaubs entsprechend ihren Wünschen bei der vorgesetzten Stelle. Diese entscheidet unter Berücksichtigung der Personalverhältnisse und der Arbeitsorganisation.

⁵Bezugsfrist und Abrechnung:

- Der Urlaub kann innerhalb von fünf Jahren nach Fälligkeit bezogen werden. Nach Ablauf dieser Frist wird der nicht-bezogene Urlaub ausbezahlt. Es steht den Mitarbeitenden frei, die Auszahlung des verbleibenden Saldos jederzeit zu verlangen.
- Ungeachtet des Zeitpunktes der Abrechnung ist für die Bestimmung des Betrages immer das Fälligkeitsdatum massgebend. Ein Anspruch auf Verzinsung besteht nicht.

⁶Krankheit, Unfall, Tod:

- Der Urlaub wird bei Krankheit oder Unfall unterbrochen. Die Unterbrechung beginnt am Tag der Krankmeldung, wobei in jedem Fall ein Arztzeugnis vorzuweisen ist.
- Mitarbeitende, die aus medizinischen Gründen vorübergehend nicht den ganzen Tag beschäftigt werden, soll der Urlaub nicht in dieser Zeit zugeteilt werden, ausser es liegt dazu eine Zustimmung vor. Die in einer solchen Periode bezogenen Urlaubstage gelten als ganze Tage.
- Sterben Mitarbeitende während der Bezugsdauer, so wird der verbleibende Teil der Treueprämie den Hinterbliebenen ausgerichtet.

6.2 Vergütungen

4

Nachtarbeit ¹Massgebend für die Vergütung der Nachtarbeit sind der tatsächliche Arbeitsbeginn und das Arbeitsende. Bei Pausen von mehr als drei Stunden werden nur drei Stunden berücksichtigt. Pro Arbeitsschicht werden die Stunden zusammengezählt.

²Nicht vergütungsberechtigt sind:

- Zeitzuschläge aller Art,
- die Teilnahme oder Mitwirkung an Kursen und die Abordnung an Veranstaltungen ohne Arbeitsleistung (einschliesslich Reisezeit),
- Vereinzelte Einsätze der administrativen und technischen Mitarbeitenden mit Fünftageweche.

5

¹Die Vergütung für Sonntagsarbeit wird für die geleistete Arbeitszeit, die anrechenbaren Reise- und Wegzeiten gewährt.

Sonntagsarbeit

²Nicht vergütungsberechtigt sind:

- die übrigen Zeitzuschläge,
- die Teilnahme oder Mitwirkung an Kursen.

6

Die Vergütung für Arbeiten in Tunnels wird gewährt:

- bei einem Aufenthalt von wenigstens drei Stunden ohne Unterbrechung in einem Tunnel oder
- bei einem Aufenthalt von fünf Stunden während einer Arbeitsschicht in einem oder mehreren Tunnels, wenn der Einsatz mit Unterbrechungen verbunden ist.

6.3 Ersatz von Auslagen

7

¹Als Arbeitsort gilt das ganze Gebiet der politischen Gemeinde, in der sich die Arbeitsstelle der Mitarbeitenden befindet. Bei besonderen Verhältnissen können sich Arbeitsorte über mehrere politische Gemeinden erstrecken.

Auswärtige Verpflegung und Übernachtung

²Der Ansatz beträgt Fr. 20. — und wird gewährt:

- a. bei Abwesenheit von 11.00 bis 14.00 Uhr,
- b. bei Abwesenheit von 18.00 bis 21.00 Uhr,
- c. bei Abwesenheit zwischen 19.00 und 06.00 Uhr von mindestens sechs Stunden, wenn keine Unterkunft bezogen wird.

³Der Anspruch nach Buchstabe a. und b. entfällt, wenn in der genannten Zeitspanne keine Pause gemacht wird.

⁴Sonderregelungen für bestimmte Anlässe sind möglich. Diese werden von der Abteilung Personal bestimmt.

⁵Müssen Mitarbeitende auswärts übernachten, übernimmt die BLS die Auslagen. In der Regel soll dies mit direkter Rechnungstellung des Beherbergers an die BLS erfolgen. Ausnahmsweise werden die Auslagen den Mitarbeitenden gegen Vorlage der Quittung ersetzt.

⁶Die Vergütung von Auslagen für länger dauernde auswärtige Einsätze wird im Einzelfall durch die Abteilung Personal im Einvernehmen mit der vorgesetzten Abteilung geregelt.

⁷Tragen die BLS oder Dritte die Kosten, so haben die Mitarbeitenden keinen Anspruch auf den Ersatz von Auslagen.

⁸Der Ersatz von Auslagen:

- des fahrenden Personals,
 - für Angehörige der Gruppen des Bahndienstes,
 - für das Schiffspersonal
- wird in Ziffern 12 bis 14 geregelt.

8

Ersatz von zusätzlichen Auslagen

Entstehen den Mitarbeitenden bei einem Einsatz ausserhalb des Arbeitsortes zusätzliche Auslagen, die in den vorangehenden Bestimmungen nicht geregelt sind, können diese gegen Vorlage einer Quittung ersetzt werden.

9

Ersatz von Auslagen an Kursen, gruppenweisen Instruktionen, Besichtigungen oder ähnlichen Veranstaltungen

¹Die Kosten für Unterkunft und Verpflegung der Referentinnen und Referenten sowie der Teilnehmenden werden durch die BLS übernommen.

²Für Kurse, die von Dritten organisiert werden, gelten die Bestimmungen, die die anordnende Stelle mit der Einladung bekannt gibt. Die Kursteilnehmenden sind mit der Einladung über ihre Ansprüche und die Verrechnung von allfälligen Auslagen zu orientieren.

10

¹Der Ersatz von Auslagen für bewilligte berufsbedingte Fahrten mit dem Privatauto beträgt:

- | | |
|-----------------------------------|-----------------|
| – bis 5000 km/Kalenderjahr | Fr. –.60 je km, |
| – 5001 bis 10 000 km/Kalenderjahr | Fr. –.50 je km, |
| – über 10 000 km/Kalenderjahr | Fr. –.45 je km |

Autobenützung, Kilometer- entschädigung

²Private Fahrten mit BLS-Fahrzeugen sind durch die Benützenden zu entschädigen. Unter Berücksichtigung, dass die Benützung nicht ausschliesslich privaten Zwecken dient (z.B. Materialtransporte auf Arbeitsstellen), reduziert sich der Ansatz gemäss Absatz 1 um 50 Prozent.

³Fahrten vom Wohnort zum Arbeitsort gelten grundsätzlich als Privatfahrten.

11

Den Mitarbeiterinnen, deren Arbeit nach 22 Uhr endet oder vor 5 Uhr beginnt und denen für die Fahrt vom Wohnort zum Arbeitsort oder umgekehrt kein geeignetes Verkehrsmittel zur Verfügung steht, werden Taxiauslagen zur Hälfte ersetzt, höchstens jedoch Fr. 15.– pro Fahrt.

Taxiauslagen von Mitarbeiterinnen

12

¹Dem Lokpersonal, dem Zugpersonal und den mobilen Zugreinigungsmitarbeitenden werden die Auslagen pauschal entschädigt. Der Ansatz beträgt pro Arbeitstag Fr. 17.–.

Auslagenersatz des fahrenden Personals

²Bei einer Abwesenheit von insgesamt weniger als vier Stunden wird der Ansatz halbiert.

13

Auslagenersatz für Angehörige der Gruppen des Bahndienstes

¹Die Angehörigen der Gruppen des Bahndienstes erhalten unentgeltlich eine vollwertige Hauptmahlzeit einschliesslich alkoholfreier Getränke in der Rottenküche.

²Steht keine Rottenküche zur Verfügung, gilt der Ansatz gem. Ziffer 7, vorbehaltlich Absatz 3.

³Bei Selbstverpflegung werden die Auslagen im Umfang von Fr. 12.50 ersetzt.

14

Auslagenersatz für das Schiffspersonal

¹Das Schiffspersonal erhält eine vollwertige Hauptmahlzeit einschliesslich alkoholfreier Getränke des betreffenden Schiffsrestaurants.

²Beträgt die Dienstschicht mehr als 11 Stunden, erhalten die Mitarbeitenden eine zusätzliche Hauptmahlzeit.

³Pro Verzicht auf eine Hauptmahlzeit oder ist keine Einnahme möglich, werden dem Schiffspersonal die Auslagen mit einem Ansatz von Fr. 10.– ersetzt.

Anhang 7

Mitwirkung

1

Grundlage Grundlage dieses Anhanges bildet der GAV, Ziffern 82 – 87.

2

Grundsatz Die Mitwirkung wird durch die bisherigen Organe wahrgenommen. Auf den Zeitpunkt der Fusion der BLS mit dem Regionalverkehr Mittelland (RM) werden die Organe der betrieblichen Mitwirkung neu definiert.

BLS Lötschbergbahn AG
Abteilung Personal
Genfergasse 11
CH-3001 Bern

Oktober 2005