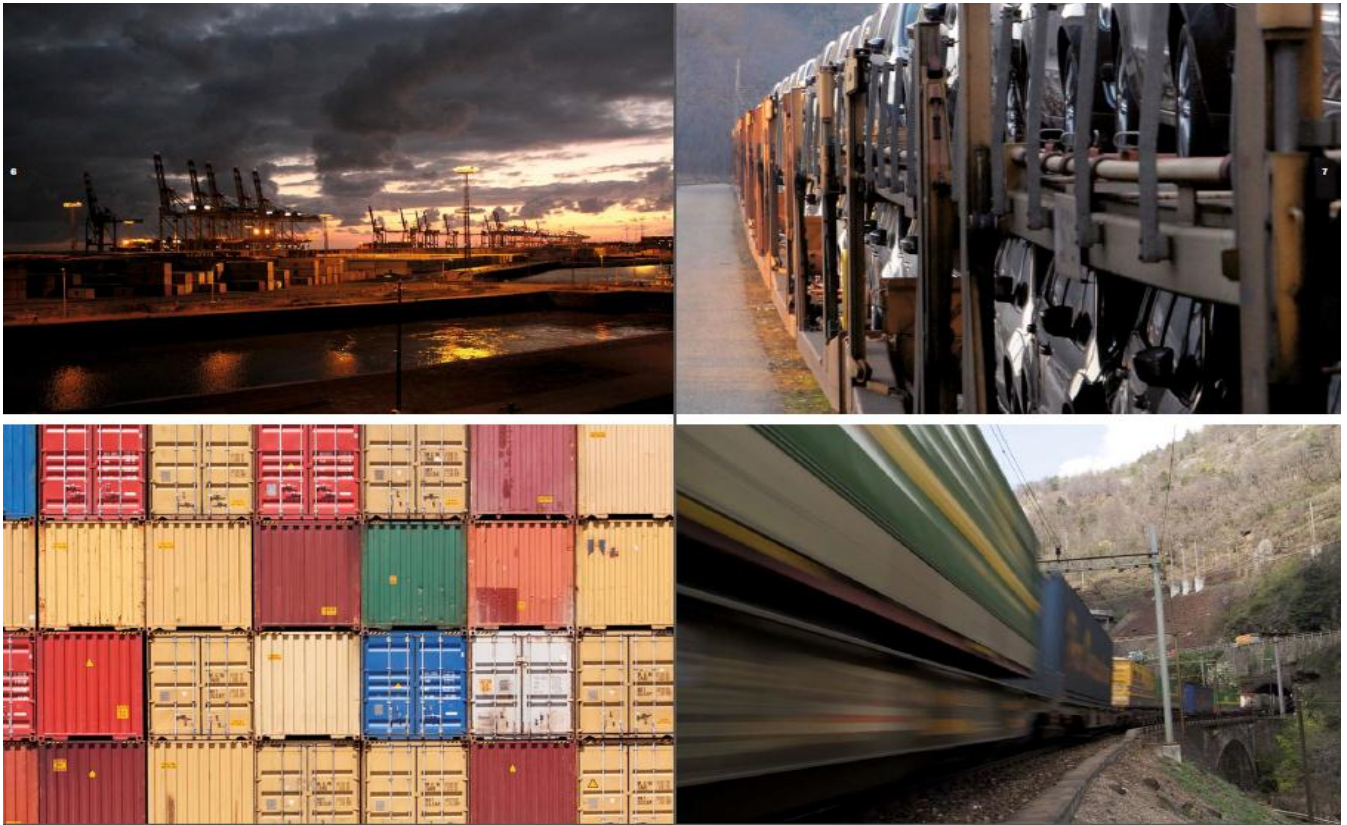


GAV.



**Gesamtarbeitsvertrag 2012 - 2016**

Vertragspartner:



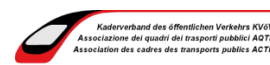
**Schweizerischer  
Eisenbahn- und  
Verkehrspersonal-  
verband**  
Steinerstrasse 35  
Postfach  
3000 Bern 6



**Der Personalverband  
für den Service  
public Schweiz**  
Zentralsekretariat  
Hopfenweg 21  
Postfach  
3000 Bern 14



**Verband Schweizer  
Lokomotivführer  
und Anwärter**  
Hardhof 38  
8064 Zürich



**Kaderverband des  
öffentlichen Verkehrs  
KVÖV**  
Postfach 358  
8042 Zürich

## Inhaltsverzeichnis.

<b>1. Teil: Allgemeine und schuldrechtliche Bestimmungen.</b> .....	<b>1</b>
A.    Allgemeine Bestimmungen.....	1
1 Rechtsgrundlage.....	1
2 Inhalt und massgeblicher Text.....	1
3 Geltungsbereich.....	1
4 Koalitionsfreiheit .....	1
5 Zusammenarbeit der Vertragsparteien.....	1
6 Friedenspflicht .....	1
7 Lohnverhandlungen .....	2
8 Vollzugskostenbeitrag.....	2
9 Verhandlungen während der Geltungsdauer des GAV .....	2
B.    Schlichtungs- und Schiedsverfahren.....	2
10 Schiedsgericht .....	2
11 Sanktionen.....	2
12 Schlichtungskommission .....	3
13 Zusammensetzung .....	3
14 Sekretariat .....	3
15 Einleitung des Verfahrens .....	3
16 Weitere Verfahrensvorschriften .....	3
17 Kosten.....	3
<b>2. Teil: Normative Bestimmungen.</b> .....	<b>4</b>
C.    Arbeitsvertragliche Bestimmungen.....	4
18 Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses .....	4
19 Anstellung .....	4
20 Probezeit.....	4
21 Arbeitsort .....	4
22 Persönlichkeits- und Datenschutz .....	4
23 Gleichstellung von Frau und Mann.....	4
24 Betriebliche Mitwirkung.....	5
25 Öffentliche Ämter .....	5
26 Nebenerwerb .....	5
27 Tätigkeiten im Auftrag von SBB Cargo International AG.....	5
28 Immaterielle Güter .....	5

	29 Gelegenheitserfindungen und -design.....	6
	30 Fahrvergünstigungen.....	6
D.	Verhalten und Verantwortlichkeit.....	6
	31 Sorgfalts-, Leistungs- und Treuepflicht.....	6
	32 Berufs- und Geschäftsgeheimnis .....	6
	33 Schweigepflicht.....	6
	34 Verbot der Annahme von Geschenken .....	6
	35 Haftung für Schaden.....	6
	36 Kostenbeteiligung .....	6
	37 Massnahmen bei ungenügenden Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten.....	7
E.	Arbeitszeit.....	7
	38 Geltungsbereich.....	7
	39 Jahres-Soll-Arbeitszeit.....	7
	40 Jahres-Soll-Arbeitstage .....	7
	41 Tages-Arbeitszeit.....	7
	42 Fünf-Tage-Woche.....	7
	43 Zuweisung von Arbeit .....	7
	44 Mindestarbeitszeit pro Arbeitsschicht .....	8
	45 Arbeitszeit .....	8
	46 Abwesenheiten .....	8
	47 Private Absenzen.....	8
	48 Interne Bildungsanlässe .....	8
	49 Urlaubschecks und gewerkschaftliche Bildungsveranstaltungen.....	8
	50 Arbeitszeitmodelle .....	8
	51 Zeitkonto .....	9
	52 Zeitguthaben.....	9
	53 Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	9
	54 Abrechnungsperiode.....	9
	55 Grenzwerte .....	9

F.	Überzeit.....	9
	56 Begriffe .....	9
	57 Ausgleich von Überzeit .....	9
	58 Ausgleich eines Minussaldos durch Überzeit .....	9
	59 Ausgleich von Überzeit bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	9
	60 Überzeitentschädigung .....	10
G.	Arbeitsfreie Tage. ....	10
	61 Anspruch.....	10
	62 Übertrag .....	10
	63 Anspruch bei Arbeitseintritt oder -austritt .....	10
	64 Kürzung .....	11
H.	Weitere besondere Arbeitszeitregelungen. ....	11
	65 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Touren .....	11
	66 Arbeitszeitregeln für Lokpersonal .....	11
	67 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zeitautonomie .....	11
I.	Ferien / Urlaub. ....	11
	68 Anspruch.....	11
	69 Teilzeitbeschäftigte .....	12
	70 Zuteilung .....	12
	71 Anspruch bei Arbeitseintritt oder -austritt .....	12
	72 Kürzung .....	12
	73 Gewährung von Urlaub.....	12
J.	Lohn. ....	13
	74 Grundsatz .....	13
	75 Lohnsystematik.....	13
	76 Lohnspektren .....	13
	77 Lohnkomponenten / Lohnvereinbarung.....	13
	78 Lohnentwicklung .....	14
	79 Einmaliger Leistungsanteil.....	14
	80 Wechsel in ein tieferes Anforderungsniveau .....	14
	81 Monats- oder Stundenlohn .....	14
	82 Beitragspflichtiger Lohn Pensionskasse.....	14

K.	Zulagen und Ersatz von Auslagen.....	15
	83 Anspruch.....	15
	84 Regionalzulage.....	15
	85 Zulagen für die ins Ausland entsandten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	15
	86 Familienzulagen.....	15
	87 Treueprämie.....	15
	88 Nachtzulage.....	16
	89 Sonntagszulage.....	16
	90 Verschiedene weitere Zulagen.....	16
	91 Zulagen in Form von Prämien und Belohnungen.....	16
	92 Umwandlung von Zulagen in Zeit.....	16
	93 Ersatz von Auslagen.....	16
	94 Ansprüche bei Teilzeit.....	16
	95 Lohnabrechnung.....	16
	96 Auszahlung.....	17
	97 Überführung der Anstellungsverhältnisse.....	17
L.	Personalentwicklung.....	17
	98 Begriff.....	17
	99 Grundsätze.....	17
	100 Verantwortung der SBB Cargo International AG.....	17
	101 Mitverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	17
	102 Personalbeurteilung (PB).....	17
M.	Gesundheitsschutz und soziale Leistungen.....	18
	103 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.....	18
N.	Rechte und Pflichten bei Krankheit und Unfall.....	18
	104 Grundsatz.....	18
	105 Beeinträchtigte Arbeitsfähigkeit.....	18
	106 Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	18
	107 Abtretung von Schadenersatzansprüchen gegenüber Dritten.....	19
	108 Massnahmen bei Verletzung der Pflichten.....	19
O.	Leistungen bei Krankheit und Unfall.....	19
	109 Lohnfortzahlung und Anspruchsfrist.....	19
	110 Kündigungsschutz.....	19

P.	Unfallversicherung, berufliche Vorsorge und Leistungen im Todesfall. ....	20
	111 Obligatorische Unfallversicherung.....	20
	112 Berufliche Vorsorge .....	20
	113 Leistungen bei Tod als Folge eines Berufsunfalls oder einer Berufskrankheit .....	20
	114 Nachgenuss (Leistungen im Todesfall) .....	20
Q.	Gesundheitsschutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft.....	21
	115 Gesundheitsschutz .....	21
	116 Beschäftigung .....	21
	117 Abwesenheiten .....	21
	118 Ersatzarbeit für Mitarbeiterinnen im Nachtdienst .....	21
	119 Mutterschaftsurlaub .....	21
R.	Leistungen bei Arbeitsverhinderung wegen schweizerischem obligatorischem Dienst. ....	22
	120 Grundsatz .....	22
	121 Spezialfälle .....	22
	122 Rückerstattung.....	22
	123 Freiwillige Dienstleistungen .....	22
S.	Stellenverlust aus medizinischen Gründen. ....	23
	124 Stellenverlust aus medizinischen Gründen .....	23
T.	Weitere Einrichtungen. ....	23
	125 Schutzkleider .....	23
	126 Personalverpflegung.....	23
	127 Personalparkplätze .....	23
U.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses. ....	23
	128 Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	23
	129 Ordentliche Kündigung .....	23
	130 Kündigung aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen .....	23
	131 Mahnung mit Kündigungsandrohung.....	24
	132 Einsprache gegen Mahnung mit Kündigungsandrohung .....	24
	133 Kündigungsgründe nach Ablauf der Probezeit.....	24
	134 Kündigungsfristen .....	24
	135 Nichtigke Kündigung.....	24
	136 Folgen der Nichtigkeit.....	24
	137 Fristlose statt ordentliche Kündigung .....	24

V.	Rechtsschutz. ....	25
	138 Vertragsänderungen .....	25
	139 Verfahren .....	25
	140 Verjährung .....	25
W.	Allgemeine Schluss- und Übergangsbestimmungen.....	25
	141 Rechtsnatur der Anhänge.....	25
	142 Ausführungsbestimmungen .....	25
	143 Geltungsdauer des GAV .....	25
	144 Kündigung des GAV .....	25
	145 Vertragsloser Zustand .....	25
	146 Übergangsbestimmungen .....	26
	<b>Anhänge .....</b>	<b>28</b>
	Anhang 1 Gleichstellung von Frau und Mann. ....	29
	Anhang 2 Besondere Arbeitszeitregelungen für die Touren beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. ....	31
	Anhang 3 Arbeitszeitregelungen für das Lokpersonal. ....	34
	Anhang 4 Besondere Arbeitszeitregelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zeitautonomie .....	38
	Anhang 5 Urlaub .....	39
	Anhang 6 Lohn .....	43
	Anhang 7 Zulagen und Ersatz von Auslagen.....	45
	Anhang 8 Betriebliche Mitwirkung.....	46
	Anhang 9 Besondere Regelungen bei betrieblichen oder wirtschaftlichen Kündigungen sowie bei Versetzungen.....	50
	Stichwortverzeichnis.....	52



## **Abkürzungen.**

<b>AG</b>	Aktiengesellschaft
<b>AZG</b>	Bundesgesetz vom 8. Oktober 1971 über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Arbeitszeitgesetz)
<b>AZGV</b>	Verordnung vom 26. Januar 1972 über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Arbeitszeitgesetz-Verordnung)
<b>BBG</b>	Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz)
<b>CT</b>	Ausgleichstage
<b>CT+</b>	Angeordneter Ausgleichstag
<b>DICA</b>	Ausbildung zur Disponentin / zum Disponenten SBB Cargo International
<b>ELA</b>	Einmaliger Leistungsanteil
<b>EO</b>	Erwerbsersatzordnung / Erwerbsausfallentschädigung
<b>EOG</b>	Bundesgesetz vom 25. September 1952 über die Erwerbsersatzordnung für Dienstleistende in Armee und Zivilschutz
<b>FamZG</b>	Familienzulagengesetz
<b>FVP</b>	Fahrvergünstigung für das Personal
<b>GAV</b>	Gesamtarbeitsvertrag SBB Cargo International AG
<b>GIG</b>	Bundesgesetz vom 24. März 1958 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz)
<b>IV</b>	Invalidenversicherung
<b>NA</b>	Nebenarbeitszeit
<b>OHG</b>	Bundesgesetz vom 4. Oktober 1991 über die Hilfe an Opfer von Straftaten (Opferhilfegesetz)
<b>OR</b>	Schweizerisches Obligationenrecht vom 30. März 1911
<b>PeKo</b>	Personalkommission
<b>PK</b>	Pensionskasse SBB
<b>SBB</b>	Schweizerische Bundesbahnen
<b>StGB</b>	Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937
<b>Suva</b>	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt
<b>UVG</b>	Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung
<b>ZGB</b>	Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 10. Dezember 1907

## **Ingress.**

Die Vertragsparteien wollen mit diesem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) dazu beitragen, dass die SBB Cargo International AG erfolgreich ist und ihre soziale und ökologische Verantwortung wahrnimmt. Beide Vertragsparteien stehen zu einer offenen, lösungsorientierten und dialogsuchenden Sozialpartnerschaft.

Die Vertragsparteien anerkennen, dass dieses Ziel nur erreicht wird mit selbstverantwortlichen, motivierten und leistungsfähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, einer fortschrittlichen Personalpolitik, welche die Neigungen und Fähigkeiten der Einzelnen unterstützt, die Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ernst nimmt und ihre Arbeit wertschätzt.

Die Vertragsparteien bekennen sich zur ausgebauten betrieblichen Mitwirkung als Zeichen echter Sozialpartnerschaft. Die Mitwirkung leistet einen Beitrag zur wirksamen Gestaltung attraktiver Arbeitsbedingungen, zur Steigerung der Leistungsbereitschaft und Selbstverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Dieser GAV untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben, der die Vertragsparteien verpflichtet, die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen. Die Vertragsparteien anerkennen ihre gemeinsame Verantwortung für die Gestaltung der arbeitsvertraglichen Bedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SBB Cargo International AG sowie zur gemeinsamen Durchsetzung dieses GAV auf allen Stufen. Sie unternehmen alles, um die Sozialpartnerschaft zu stärken. Meinungsverschiedenheiten legen die Vertragsparteien, wenn immer möglich, in Einigungsgesprächen bei. Sie beachten das Willkürverbot.

Die Vertragsparteien wirken zusammen und fördern das Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Stufen. Die Vertragsparteien treffen Massnahmen, um die Chancengleichheit von Frau und Mann auf allen Stufen und in allen paritätischen Gremien zu fördern, Situationen von Mobbing und sexueller Belästigung zu verhindern, Menschen mit Behinderungen einzugliedern, im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, die Gesundheitsförderung und Prävention umzusetzen sowie die Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedener Herkunftsländer zu unterstützen.

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen führen zu einer erhöhten Konkurrenzsituation im schweizerischen und europäischen Verkehrsmarkt. Die SBB Cargo International AG hat sich zum obersten Ziel gesetzt, ihre Marktposition durch Steigerung der Produktivität und durch Entwicklung zu einer konkurrenzfähigen Verkehrsunternehmung konsequent auszubauen. Die vertragsschliessenden Personalverbände sichern der SBB Cargo International AG zu, den Umstrukturierungsprozess konstruktiv zu begleiten.

SBB Cargo International AG handelt sozialverträglich. Sie ist auch in schwierigen Situationen eine verlässliche Partnerin bzw. Arbeitgeberin. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Stelle aufgrund eines Reorganisations- oder Rationalisierungsprojektes verlieren und die nicht sofort eine zumutbare Lösung finden, bietet SBB Cargo International AG die Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung.

Die SBB Cargo International AG führt die Reorganisations- und Rationalisierungsmassnahmen sozialverträglich durch.

# 1. Teil: Allgemeine und schuldrechtliche Bestimmungen.

## A. Allgemeine Bestimmungen.

### 1 Rechtsgrundlage

<sup>1</sup>Dieser GAV ist privatrechtlicher Natur.

<sup>2</sup>Finden sich keine Regelungen in diesem GAV, so ist das Obligationenrecht (OR) subsidiär anwendbar.

### 2 Inhalt und massgeblicher Text

<sup>1</sup>Die schuldrechtlichen Bestimmungen regeln die Beziehungen zwischen den Vertragsparteien.

<sup>2</sup>Die normativen Bestimmungen regeln die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen der SBB Cargo International AG und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie gelten zwingend und dürfen nicht zuungunsten der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters verändert werden.

<sup>3</sup>Dieser GAV wird in Italienisch, Französisch und Deutsch abgefasst. Massgebend für die Auslegung ist der deutsche Originaltext.

### 3 Geltungsbereich

<sup>1</sup>Dieser GAV gilt für alle voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SBB Cargo International AG, unabhängig davon, ob die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter Mitglied eines angeschlossenen Verbandes ist.

<sup>2</sup>Diesem GAV nicht unterstellt sind:

- a. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Ausland für Arbeitsorte im Ausland angestellt werden
- b. Lernpersonal nach Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG).

<sup>3</sup>Weiter sind von diesem GAV ausgenommen:

- a. Erste und zweite Führungsebene
- b. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vertrieb und Angebotsplanung, ohne Assistenz

Vertrieb

- c. fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Schlüsselbereichen, an welche spezielle Anforderungen gestellt werden.

### 4 Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit ist gewährleistet.

### 5 Zusammenarbeit der Vertragsparteien

<sup>1</sup>Die SBB Cargo International AG und die vertragsschliessenden Personalverbände tauschen regelmässig Informationen aus, die ihre Ziele und Absichten zum Gegenstand haben. Damit soll das gegenseitige Verständnis gefördert werden.

<sup>2</sup>Die SBB Cargo International AG informiert ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig über Neuerungen in der Unternehmung.

<sup>3</sup>Die sachliche Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleibt gewährleistet.

### 6 Friedenspflicht

<sup>1</sup>Die Vertragsparteien verpflichten sich, während der gesamten Vertragsdauer den absoluten Arbeitsfrieden zu wahren. Sie verzichten auf jede arbeitsstörende Massnahme wie Streik, Warnstreik, streikähnliche Massnahmen und Boykott einerseits sowie Aussperrung andererseits.

<sup>2</sup>Als streikähnliche Massnahmen gelten die Streikandrohung und die Aufforderung zum Streik.

<sup>3</sup>Die Vertragsparteien verpflichten sich bei drohender oder eingetretener Verletzung der Friedenspflicht zur Durchführung von Einigungsgesprächen. Falls keine Einigung zustande kommt, ist das Schlichtungs- und Schiedsverfahren einzuleiten.

## **7 Lohnverhandlungen**

<sup>1</sup>Die Vertragsparteien verhandeln jährlich Massnahmen zur Entlohnung. Diese werden auf den 1. April des folgenden Jahres wirksam.

<sup>2</sup>Sie berücksichtigen dabei insbesondere die wirtschaftliche und finanzielle Lage der SBB Cargo International AG, die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und die Entwicklung der Lebenshaltungskosten.

<sup>3</sup>Bei den jährlichen Lohnrunden werden prioritär für den Erfahrungs- und Leistungsanteil Mittel zur Verfügung gestellt.

<sup>4</sup>Kommt es bei diesen Verhandlungen zu keiner Einigung, so entscheidet das Schiedsgericht endgültig.

<sup>5</sup>Für den einmaligen Leistungsanteil (ELA) dürfen jährlich maximal 0.2 Prozent der Lohnsumme von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit lohnrelevanter Personalbeurteilung verwendet werden.

## **8 Vollzugskostenbeitrag**

<sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche keinem der vertragsschliessenden Verbände angehören oder denen der Mitgliederbeitrag nicht direkt vom Lohn abgezogen wird, leisten einen Vollzugskostenbeitrag von monatlich CHF 10.–. Teilzeitbeschäftigte mit einem Pensum von weniger als 50 Prozent bezahlen CHF 5.–

<sup>2</sup>Der Vollzugskostenbeitrag ist auch während unbezahltem Urlaub geschuldet.

<sup>3</sup>Dieser wird direkt vom Lohn abgezogen und an eine bezeichnete Stelle überwiesen.

<sup>4</sup>Er dient zur Deckung der mit der Ausarbeitung der Anwendung und Durchsetzung des GAV entstehenden Kosten.

<sup>5</sup>Der Vollzugskostenbeitrag wird den vertragsschliessenden Personalverbänden zur Verfügung gestellt. Sie einigen sich über den Verteilschlüssel.

## **9 Verhandlungen während der Geltungsdauer des GAV**

<sup>1</sup>Die Vertragsparteien erklären sich bereit, während der Geltungsdauer des GAV Anträge zu seiner Abänderung oder Ergänzung entgegenzunehmen, zu prüfen und miteinander nach Treu und Glauben nach Lösungen zu suchen.

<sup>2</sup>Kommt keine Einigung zustande, gilt der vorliegende GAV. Die Anrufung des Schiedsgerichts ist dabei nicht möglich.

<sup>3</sup>GAV-Änderungen werden in einem Anhang diesem GAV beigefügt.

# **B. Schlichtungs- und Schiedsverfahren.**

## **10 Schiedsgericht**

<sup>1</sup>Für die folgenden Fälle wird bei Bedarf ein Schiedsgericht eingesetzt:

- a. bei Meinungsverschiedenheiten der Vertragsparteien über die Anwendung oder Auslegung des GAV
- b. bei Nichteinigung der Verhandlungsparteien in den jährlichen Lohnverhandlungen, gemäss GAV Art. 7.

<sup>2</sup>Das Schiedsgericht führt Vergleichsverhandlungen zwischen den Parteien durch. Es unterbreitet ihnen Lösungsvorschläge.

<sup>3</sup>Scheitern die Vergleichsverhandlungen, so entscheidet das Schiedsgericht endgültig.

## **11 Sanktionen**

<sup>1</sup>Stellt das Schiedsgericht fest, dass gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen verletzt wurden, so hat es die vertragsverletzende Partei aufzufordern, ihren Verpflichtungen unverzüglich nachzukommen.

<sup>2</sup>Das Schiedsgericht ist gleichzeitig berechtigt, insbesondere:

- a. eine Verwarnung auszusprechen
- b. eine Konventionalstrafe bis maximal CHF 25 000.– zu verhängen.

<sup>3</sup>Eine rechtskräftig verhängte Konventionalstrafe ist innert 30 Tagen der obsiegenden Partei oder den obsiegenden Parteien auszurichten.

## **12 Schlichtungskommission**

<sup>1</sup>Bei Nichteinigung über einen neuen GAV wird eine paritätische Schlichtungskommission eingesetzt.

<sup>2</sup>Die Schlichtungskommission unterbreitet den Vertragsparteien Lösungsvorschläge.

## **13 Zusammensetzung**

<sup>1</sup>Die Schlichtungskommission und das Schiedsgericht setzen sich wie folgt zusammen:

- a. vier Vertreterinnen oder Vertreter der SBB Cargo International AG
- b. insgesamt vier Vertreterinnen oder Vertreter der vertragsschliessenden Personalverbände
- c. eine Präsidentin oder ein Präsident.

<sup>2</sup>Die Präsidentin oder der Präsident wird von den Vertreterinnen und Vertretern der SBB Cargo International AG und der vertragsschliessenden Personalverbände gemeinsam bestimmt. Sie oder er muss über eine abgeschlossene juristische Ausbildung verfügen.

<sup>3</sup>Ist eine Einigung über das Präsidium nicht möglich, entscheidet die Präsidentin oder der Präsident des Obergerichts des Kantons Solothurn auf Antrag der Vertragsparteien.

## **14 Sekretariat**

<sup>1</sup>Die SBB Cargo International AG führt das Sekretariat der Schlichtungskommission und des Schiedsgerichts.

## **15 Einleitung des Verfahrens**

<sup>1</sup>Das Verfahren wird durch ein schriftliches Gesuch einer oder mehrerer Vertragsparteien beim Sekretariat der Schlichtungskommission oder des Schiedsgerichts anhängig gemacht.

<sup>2</sup>Das Schlichtungsgesuch und die Stellungnahme der Gegenpartei haben insbesondere zu enthalten:

- a. die genaue Bezeichnung der Partei(en)
- b. die Anträge der Partei(en)
- c. die Begründung der Anträge
- d. die Beweismittel
- e. die Vertretung der Partei(en)

<sup>3</sup>Wird das Gesuch nicht von allen am GAV beteiligten Personalverbänden anhängig gemacht, so können sich die übrigen am GAV beteiligten Personalverbände innert 14 Tagen als Beigeladene dem Verfahren anschliessen. Die Beigeladenen werden Partei.

## **16 Weitere Verfahrensvorschriften**

<sup>1</sup>Das weitere Verfahren wird mündlich durchgeführt und soll innert drei Monaten seit Bekanntgabe der Zusammensetzung der Schlichtungskommission oder des Schiedsgerichts abgeschlossen sein.

<sup>2</sup>Wird das Schiedsgericht nach gescheiterten Lohnverhandlungen angerufen, so ist das Verfahren spätestens am 1. März abgeschlossen.

<sup>3</sup>Ein Schiedsspruch ist endgültig und gilt für alle Parteien; vorbehalten bleiben die Beschwerde und Revision an das Obergericht des Kantons Solothurn.

<sup>4</sup>Der Sitz der Schlichtungskommission und des Schiedsgerichts ist Olten.

<sup>5</sup>Im Übrigen finden die Bestimmungen der Schweizerischen Zivilprozessordnung Anwendung.

## **17 Kosten**

<sup>1</sup>Das Schiedsgericht entscheidet über die Verteilung der Verfahrenskosten der Parteien.

## 2. Teil: Normative Bestimmungen.

### C. Arbeitsvertragliche Bestimmungen.

#### 18 Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses

<sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis ist privatrechtlicher Natur.

#### 19 Anstellung

<sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis basiert auf einem schriftlichen Vertrag und ist unbefristet, sofern der Arbeitsvertrag keine Befristung vorsieht.

<sup>2</sup>Befristete Arbeitsverhältnisse sind in der Gesamtdauer auf drei Jahre beschränkt. Während dieser Zeit sind maximal zwei befristete Arbeitsverhältnisse möglich. Eine weitere Anstellung kann nur noch als unbefristete Anstellung erfolgen.

<sup>3</sup>Der Vertrag regelt insbesondere die Funktion, den Beschäftigungsgrad, das Anfangsgehalt, den Arbeitsort, die berufliche Vorsorge und die Information der Verpflichtung zur Bezahlung des Vollzugskostenbeitrags.

<sup>4</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten zusammen mit dem Arbeitsvertrag den vorliegenden GAV sowie das Reglement der Pensionskasse (PK).

<sup>5</sup>Für sicherheitsrelevante Berufskategorien kann die SBB Cargo International AG sowohl vor der Anstellung als auch während der Dauer des Arbeitsverhältnisses verlangen, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spezifischen Eignungstests und/oder einer ärztlichen Untersuchung (Gesundheitskontrolle und Risikobeurteilung) unterziehen. Diese sollen die Tauglichkeit für den Einsatz im jeweiligen Tätigkeitsbereich belegen.

#### 20 Probezeit

<sup>1</sup>Die Probezeit dauert drei Monate. Ausnahmsweise kann im gegenseitigen Einverständnis die Probezeit verkürzt oder darauf verzichtet werden.

#### 21 Arbeitsort

<sup>1</sup>Als Arbeitsort gilt der Ort, der im Arbeitsvertrag vereinbart ist.

#### 22 Persönlichkeits- und Datenschutz

<sup>1</sup>Die SBB Cargo International AG trifft Massnahmen zum Schutz der Persönlichkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, inklusive zur Vermeidung von Mobbing.

<sup>2</sup>Sie sorgt dafür, dass die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter vor Diskriminierungen, insbesondere wegen der Kultur, der Sprache, des Glaubens oder der Lebensform, geschützt ist.

<sup>3</sup>Der Datenschutz der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters ist gewährleistet.

<sup>4</sup>Die Vertragsparteien regeln das Nähere in einer besonderen Vereinbarung.

<sup>5</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, die sie betreffenden aufbewahrten oder gespeicherten Daten zu kennen, einzusehen und Kopien zu erhalten. Fehlerhafte Angaben werden auf Verlangen korrigiert.

#### 23 Gleichstellung von Frau und Mann

<sup>1</sup>Die SBB Cargo International AG verpflichtet sich zur aktiven Umsetzung der Gleichstellung, insbesondere bei der Anstellung, der Einreihung von Stellen, der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, der Entlohnung, der Personalentwicklung und der Beförderung.

<sup>2</sup>Sie sorgt dafür, dass Frauen und Männer bei der Mitwirkung und der Mitarbeit in Entscheidungsgremien und Arbeitsgruppen in den verschiedenen Arbeitsbereichen und Hierarchiestufen angemessen vertreten sind.

<sup>3</sup>Auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familien- und Betreuungspflichten ist speziell Rücksicht zu nehmen.

<sup>4</sup>Die SBB Cargo International AG trifft insbesondere Massnahmen zur Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

<sup>5</sup>Der Anhang 1 regelt das Nähere.

## **24 Betriebliche Mitwirkung**

<sup>1</sup>Die Vertragsparteien fördern die betriebliche Mitwirkung.

<sup>2</sup>Mit der betrieblichen Mitwirkung sollen folgende Ziele erreicht werden:

- a. die Verstärkung der Mitgestaltungsrechte und Mitverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- b. die Förderung der Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Arbeitszufriedenheit
- c. die Förderung eines guten Betriebsklimas
- d. die erfolgreiche Entwicklung der SBB Cargo International AG und damit die möglichst langfristige Erhaltung der Arbeitsplätze
- e. die Förderung des Interesses an der Arbeit und der Leistungsfähigkeit der SBB Cargo International AG.

<sup>3</sup>Der Anhang 8 regelt das Nähere.

## **25 Öffentliche Ämter**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter informiert SBB Cargo International AG über die Übernahme eines öffentlichen Amtes.

<sup>2</sup>Für die Ausübung öffentlicher Ämter kann ein bezahlter Urlaub vereinbart werden.

## **26 Nebenerwerb**

<sup>1</sup>Für Nebenbeschäftigungen mit Erwerbscharakter muss eine schriftliche Bewilligung beim Arbeitgeber eingeholt werden.

<sup>2</sup>Die Bewilligung wird erteilt, wenn

- a. die Interessen der Nebenbeschäftigung nicht mit denjenigen der SBB Cargo International AG kollidieren
- b. der geordnete Betrieb gewährleistet ist
- c. die Arbeitsleistung für die SBB Cargo International AG nicht leidet
- d. die Vorgaben nach AZG (Arbeitszeitgesetz) gesamthaft nicht überschritten werden.

<sup>3</sup>Die Bewilligung kann mit Auflagen verbunden werden.

## **27 Tätigkeiten im Auftrag der SBB Cargo International AG**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat Einkommen aus Tätigkeiten zugunsten Dritter der SBB Cargo International AG ganz oder teilweise abzuliefern.

<sup>2</sup>Als Tätigkeiten zugunsten Dritter gelten Tätigkeiten, welche die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter als Vertretung der SBB Cargo International AG in Verwaltungsräten oder anderen leitenden Gremien juristischer Personen ausübt.

<sup>3</sup>Die Höhe des abzuliefernden Betrags wird unter Berücksichtigung des Zeitaufwands und der mit dem Mandat verbundenen Verantwortung festgesetzt.

## **28 Immaterielle Güter**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überträgt der SBB Cargo International AG sämtliche Rechte und Teilrechte an immateriellen Gütern, die sie / er in Erfüllung der vertraglichen Pflichten oder in Ausübung der Tätigkeit bei der SBB Cargo International AG allein oder zusammen mit anderen erworben hat.

<sup>2</sup>Als immaterielle Güter gelten – unabhängig von ihrer Schutzfähigkeit – insbesondere Erfindungen, Gelegenheitserfindungen, Design, Gelegenheitsdesign, urheberrechtliche Werke, Software und Know-how.

<sup>3</sup>Die SBB Cargo International AG hat insbesondere das ausschliessliche, räumlich, zeitlich und sachlich uneingeschränkte Recht, die immateriellen Güter oder Teile davon während des Arbeitsverhältnisses und danach zu veröffentlichen, zu vervielfältigen, zu nutzen, zu verändern, zu vermieten und zu veräussern.

## **29 Gelegenheitserfindungen und -design**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter orientiert die SBB Cargo International AG unverzüglich schriftlich über Gelegenheitserfindungen und -design.

<sup>2</sup>Als Gelegenheitserfindungen und -design gelten Erfindungen, die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in Ausübung der Tätigkeit bei der SBB Cargo International AG machen, ohne jedoch dazu vertraglich verpflichtet zu sein.

<sup>3</sup>Die SBB Cargo International AG teilt der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter innert sechs Monaten mit, ob sie die Gelegenheitserfindung beziehungsweise das Gelegenheitsdesign erwerben will oder der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter freigibt.

<sup>4</sup>Wird die Gelegenheitserfindung oder das Gelegenheitsdesign nicht freigegeben, so gewährt die SBB Cargo International AG der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine besondere Entschädigung.

<sup>5</sup>Die Höhe der Entschädigung richtet sich nach den gesamten Umständen.

## **30 Fahrvergünstigungen**

<sup>1</sup>Die Fahrvergünstigungen für das Personal (FVP) werden separat geregelt.

# **D. Verhalten und Verantwortlichkeit.**

## **31 Sorgfalts-, Leistungs- und Treuepflicht**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Arbeiten persönlich, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen sowie die Interessen der SBB Cargo International AG zu wahren.

## **32 Berufs- und Geschäftsgeheimnis**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter wahren das Berufs- und Geschäftsgeheimnis.

## **33 Schweigepflicht**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, über die ihnen in ihrer Tätigkeit für die SBB Cargo International AG zur Kenntnis gelangten Angelegenheiten, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderen Anweisungen geheim zu halten sind, zu schweigen.

<sup>2</sup>Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

<sup>3</sup>Daten und Akten, die nicht für die Öffentlichkeit bestimmt sind, dürfen ohne Zustimmung der SBB Cargo International AG weder herausgegeben noch zu privaten Zwecken verwendet werden.

<sup>4</sup>Die Schweigepflicht gilt nicht gegenüber den Personalvertretungen und Verbänden im Rahmen der berechtigten Interessenvertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

## **34 Verbot der Annahme von Geschenken**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen von Dritten keine Geschenke oder Vergünstigungen an, die sie bei der Erfüllung ihrer arbeitsvertraglichen Verpflichtungen beeinflussen können.

<sup>2</sup>Geringfügige Zuwendungen gelten nicht als Geschenke.

## **35 Haftung für Schaden**

<sup>1</sup>Die Haftung der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters für Schaden, den sie oder er der SBB Cargo International AG oder einem Dritten zufügt, richtet sich nach dem OR.

<sup>2</sup>Die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter haftet für Schaden, den sie oder er:

- a. der SBB Cargo International AG durch vorsätzliche oder grobfahrlässige Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten unmittelbar zugefügt hat
- b. in Ausübung der Tätigkeit bei der SBB Cargo International AG einem Dritten vorsätzlich oder grobfahrlässig zugefügt hat und den die SBB Cargo International AG wiedergutmachen muss.

## **36 Kostenbeteiligung**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat vorsätzlich verursachten Schaden der SBB Cargo International AG grundsätzlich voll zu ersetzen.

<sup>2</sup>Beim Rückgriff auf die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter berücksichtigt die SBB Cargo International AG auch deren bzw. dessen finanzielle Verhältnisse. Für das Mass der Sorgfalt gilt Art. 321e des OR.

<sup>3</sup>Die Kostenbeteiligung darf bei Grobfahrlässigkeit in keinem Fall  $\frac{1}{24}$  des Jahreslohnes übersteigen.



### **37 Massnahmen bei ungenügenden Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten**

<sup>1</sup>Bei Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten, bei ungenügenden Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten sind die Gründe in einem Mitarbeitergespräch zu klären.

<sup>2</sup>Das Mitarbeitergespräch kann mit einer schriftlichen Vereinbarung abgeschlossen werden, welche Massnahmen und Ziele sowie die Folgen bei deren Nichterreichung festlegt. Kommt keine Einigung zustande, ist eine schriftliche Weisung zu erlassen. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann zusätzlich schriftlich ermahnt werden.

<sup>3</sup>Ist eine Leistungsverbesserung oder Verhaltensänderung im aktuellen Arbeitsumfeld nicht möglich, so kann das Arbeitsverhältnis aufgelöst werden.

<sup>4</sup>Sind medizinische Gründe die Ursache für Mängel in der Leistung oder im Verhalten, so sind Massnahmen gemäss Art. 124 zu prüfen.

## **E. Arbeitszeit.**

### **38 Geltungsbereich**

<sup>1</sup>Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SBB Cargo International AG sind dem Arbeitszeitgesetz (AZG) unterstellt.

### **39 Jahres-Soll-Arbeitszeit**

<sup>1</sup>Die Jahres-Soll-Arbeitszeit setzt sich zusammen aus den Jahres-Soll-Arbeitstagen, multipliziert mit der Tages-Arbeitszeit von durchschnittlich mindestens 492 Minuten pro Arbeitstag.

<sup>2</sup>Sie beträgt für vollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- a. 2050 Stunden in Jahren mit 365 Kalendertagen und 52 Samstagen bzw. in Jahren mit 366 Kalendertagen und 53 Samstagen
- b. 2041,8 Stunden in Jahren mit 365 Kalendertagen und 53 Samstagen
- c. 2058,2 Stunden in Jahren mit 366 Kalendertagen und 52 Samstagen

### **40 Jahres-Soll-Arbeitstage**

<sup>1</sup>Die Jahres-Soll-Arbeitstage berechnen sich wie folgt:

- a. Anzahl Kalendertage
- b. minus 52/53 Ausgleichstage (Anzahl Samstag pro Kalenderjahr)
- c. minus 63 Ruhetage.

### **41 Tages-Arbeitszeit**

<sup>1</sup>Die Tages-Soll-Arbeitszeit beträgt 492 Minuten für vollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ist im Rahmen der Bandbreiten einzuhalten.

<sup>2</sup>Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verkürzt sich die Tages-Soll-Arbeitszeit im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad.

<sup>3</sup>Werden innerhalb der Abrechnungsperiode weniger als 2025 Stunden Jahresarbeitszeit ohne Zustimmung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zugeteilt, wird die Jahresarbeitszeit auf 2025 Stunden aufgefüllt.

<sup>4</sup>Minussaldi am Ende der Abrechnungsperiode, die grösser minus 25 Stunden, werden von der SBB Cargo International AG bis zum Wert von minus 25 Stunden ausgeglichen, davon ausgenommen sind Minussaldi, welche auf Wunsch der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters entstanden sind.

### **42 Fünf-Tage-Woche**

<sup>1</sup>Es gilt die betriebliche oder durchgehende Fünf-Tage-Woche.

<sup>2</sup>Als durchgehende Fünf-Tage-Woche gilt die Zuteilung der Arbeitszeit von Montag bis Freitag, wobei der Samstag ein Ausgleichstag und der Sonntag ein Ruhetag ist.

<sup>3</sup>Die betriebliche Fünf-Tage-Woche wird realisiert, indem 63 Ruhetage und 52/53 Ausgleichstage so zugeteilt werden, dass eine gegenüber der durchgehenden Fünf-Tage-Woche gleichwertige Lösung besteht.

### **43 Zuweisung von Arbeit**

<sup>1</sup>Die SBB Cargo International AG garantiert, dass die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter die Jahres-Soll-Arbeitszeit gemäss Art. 39 erarbeiten kann.

<sup>2</sup>Um die Jahres-Soll-Arbeitszeit zu erreichen, kann die SBB Cargo International AG im Einvernehmen mit den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch andere zumutbare Arbeit zuweisen.

#### **44 Mindestarbeitszeit pro Arbeitsschicht**

<sup>1</sup>Für Vollzeitbeschäftigte dürfen Arbeitsschichten mit weniger als sechs Stunden Arbeitszeit (ohne Zeitzuschläge) nur im Einzelfall, mit Zustimmung des beteiligten Personals, vorgesehen und eingeteilt werden.

#### **45 Arbeitszeit**

<sup>1</sup>Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter bei der Unternehmung beschäftigt ist.

<sup>2</sup>Ausserdem werden als Arbeitszeit angerechnet:

- a. Reisezeiten ohne Arbeitsleistung, d. h. die nötige Zeit, um sich innerhalb einer Arbeitsschicht von einer Arbeitsstelle zur anderen zu begeben
- b. Pausenanteile für die dem AZG unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- c. Folgende Nachtdienstzuschläge:
  - 10 Prozent für die Arbeit zwischen 20:00 Uhr und 24:00 Uhr (Nachtdienstzuschlag 2)
  - 30 Prozent für die Arbeit zwischen 24:00 Uhr und 04:00 Uhr sowie für die Arbeit zwischen 04:00 Uhr und 05:00 Uhr, sofern die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Arbeit vor 04:00 Uhr antritt (Nachtdienstzuschlag 1)
  - 40 Prozent statt 30 Prozent ab Beginn des Kalenderjahres, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das 55. Altersjahr vollendet (Nachtdienstzuschlag 3).
- d. Die Nachtdienstzuschläge werden aufgrund der tatsächlichen Arbeitszeit ermittelt. Sie sind bei der Berechnung der maximalen Arbeitsschicht nicht zu berücksichtigen.
- e. Weitere Zeitzuschläge und Pauschalen werden in den bereichsspezifischen Anhängen geregelt.
- f. Besprechungen mit der Vertretung der Unternehmung. Dabei gilt für die Berechnung der Reisezeit der Arbeitsort oder der Wohnort, je nachdem, welcher näher am Besprechungsort liegt.

<sup>3</sup>Der Zeitzuschlag für Nachtdienst 3 wird in zusätzlichen Ausgleichstagen gewährt.

#### **46 Abwesenheiten**

<sup>1</sup>Bei Ferien, Krankheit, Unfall, schweizerischem obligatorischem Dienst, bezahlter Arbeitsenthebung, Freistellung sowie bei bezahlter ganztägiger Abwesenheit gemäss Anhang 5 wird die Tages-Soll-Arbeitszeit angerechnet.

#### **47 Private Absenzen**

<sup>1</sup>Private Absenzen (z. B. Arztbesuch) erfolgen in der Freizeit.

<sup>2</sup>Bei langwierigen medizinischen Behandlungen kann eine Zeitgutschrift gewährt werden; der Entscheid liegt in der Kompetenz des zuständigen Human Resources (HR).

#### **48 Interne Bildungsanlässe**

<sup>1</sup>Für ganztägige interne Bildungsanlässe wird die Ist-Arbeitszeit, mindestens die Mindestarbeitszeit pro Arbeitsschicht gemäss GAV Art. 44, angerechnet, plus allfällige Zeitzuschläge.

<sup>2</sup>Für die Berechnung der Reisezeit gilt der Arbeitsort oder der Wohnort, je nachdem, welcher näher am Bildungsort liegt. Die Reisezeit wird nicht an die Mindestarbeitszeit angerechnet.

#### **49 Urlaubschecks und gewerkschaftliche Bildungsveranstaltungen**

<sup>1</sup>Bei ganztägigen Abwesenheiten gemäss Anhang 5, wegen Tätigkeiten mit Abgabe von Urlaubschecks oder wegen der Teilnahme an gewerkschaftlichen Bildungsveranstaltungen werden, ungeachtet des Beschäftigungsgrads 492 Minuten angerechnet.

#### **50 Arbeitszeitmodelle**

<sup>1</sup>Arbeitszeitmodelle sind bei Bedarf im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung zu vereinbaren.

<sup>2</sup>Sie sind so zu gestalten, dass die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (AZG) beziehungsweise der Verordnung zum Arbeitszeitgesetz (AZGV) und des GAV der SBB Cargo International AG eingehalten sind.

<sup>3</sup>Die SBB Cargo International AG unterstützt orts- und personalkategorienbezogene Arbeitszeitmodelle. Diese sollen den Interessen der Teams sowie der Mitarbeiterin und dem Mitarbeiter, den Kundenbedürfnissen und dem wirtschaftlichen Personaleinsatz gerecht werden. In diesem Rahmen ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter optimale Zeitsouveränität zu gewähren.

<sup>4</sup>Teilzeitarbeit wird auf allen Stufen und in allen Formen gefördert.

## **51 Zeitkonto**

<sup>1</sup>Pro Mitarbeiterin oder Mitarbeiter wird für die Zeitaufschreibung ein persönliches Zeitkonto geführt.

<sup>2</sup>Das Zeitkonto wird monatlich saldiert und durch die direkte Vorgesetzte oder den direkten Vorgesetzten geprüft. Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter werden die persönlichen Daten zur Einsicht monatlich zur Verfügung gestellt und nötigenfalls bereinigt.

<sup>3</sup>Die Zeitsaldi werden auf das folgende Jahr übertragen.

## **52 Zeitguthaben**

<sup>1</sup>Zeitguthaben entstehen durch Überschreiten der Tages-Soll-Arbeitszeit.

<sup>2</sup>Solche Guthaben können im Einvernehmen zwischen der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter in Form von Minuten, Stunden oder ganzen Tagen ausgeglichen werden.

## **53 Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

<sup>1</sup>Können die Zeitguthaben bis zum Austrittsdatum nicht gemäss Art. 52 ausgeglichen werden, werden sie zu 100 Prozent in Geld abgegolten.

## **54 Abrechnungsperiode**

<sup>1</sup>Als Abrechnungsperiode gilt in der Regel das Kalenderjahr, in den Anhängen können abweichende Regelungen vereinbart werden.

## **55 Grenzwerte**

<sup>1</sup>Als Grenzwert am Ende der Abrechnungsperiode gilt ein Plussaldo von 75 Stunden bzw. ein Minussaldo von 25 Stunden.

<sup>2</sup>Die Überschreitung der Grenzwerte gemäss Absatz 1 ist nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich. Es werden gleichzeitig Massnahmen festgelegt, welche die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter innerhalb einer bestimmten Frist zum Grenzwert zurückführen.

# **F. Überzeit.**

## **56 Begriffe**

<sup>1</sup>Wird die täglich vorgeschriebene, gewählte oder vereinbarte Arbeitszeit aus unternehmerischen Gründen um mehr als 30 Minuten überschritten, so gelten die ersten 30 Minuten als Arbeitszeit und die darüber hinausgehende Arbeitszeit als Überzeit.

<sup>2</sup>Überzeitguthaben werden am Ende jedes Monats ausgewiesen.

## **57 Ausgleich von Überzeit**

<sup>1</sup>Überzeitguthaben sind innerhalb der Abrechnungsperiode, in der Regel innerhalb eines Kalenderjahres, prioritär durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen.

<sup>2</sup>Erfolgt der Ausgleich nicht innert dieser Frist, so können die Überzeitguthaben in gegenseitigem Einvernehmen gemäss Art. 60 in Geld entschädigt werden.

<sup>3</sup>Überzeitguthaben am Ende der Abrechnungsperiode, welche nicht in der folgenden Abrechnungsperiode bezogen werden konnten, werden auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ausbezahlt.

## **58 Ausgleich eines Minussaldos durch Überzeit**

<sup>1</sup>Weist das Zeitkonto am Ende der Abrechnungsperiode einen Minussaldo aus und hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter noch Überzeit, so kann das Zeitkonto im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter bis zum Stand null mit Überzeit ausgeglichen werden.

## **59 Ausgleich von Überzeit bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

<sup>1</sup>Können Überzeitguthaben bis zum Austrittsdatum weder durch Freizeit noch gemäss Art. 57 ausgeglichen werden, wird der restliche Anspruch gemäss Art. 60 in Geld entschädigt.

## **60 Überzeitenschädigung**

<sup>1</sup>Die Überzeitenschädigung besteht aus dem Stundenlohn mit einem Zuschlag von 25 Prozent, berechnet aufgrund von 250 Arbeitstagen zu 492 Minuten.

<sup>2</sup>Massgebend sind der Lohn und die Garantien auf dem Lohn zum Zeitpunkt der Auszahlung.

<sup>3</sup>Die Entschädigung pro Stunde wird nach folgender Formel berechnet: Massgebender jährlicher Verdienst multipliziert mit 1,25, dividiert durch 2050.

## **G. Arbeitsfreie Tage.**

### **61 Anspruch**

<sup>1</sup>Zusätzlich zu den Ferien hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf 63 Ruhetage und mindestens 52/53 Ausgleichstage im Jahr.

<sup>2</sup>Die Anzahl Ausgleichstage pro Kalenderjahr richtet sich nach der effektiven Anzahl Samstage des Kalenderjahres.

<sup>3</sup>Pro Kalendermonat sind mindestens vier Ruhetage und zwei Ausgleichstage zu gewähren. Abweichungen bei den Ausgleichstagen können im gegenseitigen Einvernehmen vereinbart werden.

<sup>4</sup>Ruhe- und Ausgleichstage sind angemessen zu verteilen. Nur Ruhetage können als Einzeltage eingeteilt werden. Ausgleichstage werden zusammen mit Ruhetagen eingeteilt. Der Bezug eines einzelnen Ausgleichstags kann im Einvernehmen (auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters bzw. SBB Cargo International AG) vereinbart werden. Dieser dauert mindestens 24 Stunden.

### **62 Übertrag**

<sup>1</sup>Zu wenig gewährte Ausgleichstage werden auf das folgende Jahr übertragen.

<sup>2</sup>Zu viel gewährte Ausgleichstage werden nicht mit dem Anspruch des folgenden Jahres verrechnet, es sei denn, der Vorbezug sei auf ausdrücklichen Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters bewilligt worden.

<sup>3</sup>Der Mindestanspruch an Ausgleichstagen hat sich am Dienstplan und einem geschlossenen Tourenablauf zu orientieren. Bei der Einteilung sind grundsätzlich so viele Ausgleichstage einzuteilen, wie aufgrund des berechneten Tourendurchschnittes zu erwarten sind. Dabei sind Abweichungen von maximal drei Tagen möglich. Weitergehende Abweichungen sind im Rahmen des Mitentscheids möglich.

### **63 Anspruch bei Arbeitseintritt oder -austritt**

<sup>1</sup>Der Anspruch auf Ruhe- und Ausgleichstage bei Arbeitseintritt oder -austritt im Laufe des Jahres sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mit Unterbrüchen beschäftigt werden, wird im Verhältnis zur Arbeitszeit wie folgt ermittelt:

- a. 63 Ruhetage multipliziert mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses in Tagen, dividiert durch 365 bzw. 366, ergibt den Anspruch auf die Anzahl Ruhetage. Es wird auf die nächsthöhere Einheit aufgerundet.
- b. 52/53 Ausgleichstage multipliziert mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses in Tagen, dividiert durch 365 bzw. 366, ergibt den Anspruch auf die Anzahl Ausgleichstage. Es wird auf die Einheit gerundet; dabei werden weniger als 0,5 abgerundet, 0,5 oder mehr aufgerundet (kaufmännische Rundung).

<sup>2</sup>Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei Arbeitsaustritt zu viele Ruhe- und Ausgleichstage bezogen, so findet unter Vorbehalt von Absatz 3 kein Ausgleich zu ihren oder seinen Lasten statt.

<sup>3</sup>Wenn das Arbeitsverhältnis freiwillig oder aus eigenem Verschulden aufgelöst worden ist, werden zu viel gewährte Ruhe- und Ausgleichstage mit noch nicht bezogenen Ferien verrechnet.

## **64 Kürzung**

<sup>1</sup>Bei ganztägigen Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub, unbezahltem Urlaub, teilweise oder voll bezahltem Weiterbildungsurlaub, Arbeitsenthebung oder Freistellung wird der Anspruch auf Ruhe- und Ausgleichstage bei der betrieblichen Fünf-Tage-Woche gekürzt. Für die Kürzung werden zudem ganztägige Abwesenheiten infolge schweizerischem obligatorischem Dienst angerechnet, sofern diese mehr als sechs zusammenhängende Tage umfassen.

<sup>2</sup>Tage, an denen die Arbeit wegen Krankheit oder Unfall verlassen wurde, werden nicht berücksichtigt.

<sup>3</sup>Ganztägige Abwesenheiten wegen Krankheit und Unfall bis insgesamt fünf Tage pro Kalenderjahr haben keine Kürzung zur Folge. Betragen diese Abwesenheiten insgesamt mehr als fünf Tage pro Kalenderjahr, wird der Anspruch auf Ruhe- und Ausgleichstage ab dem 1. Abwesenheitstag gekürzt.

<sup>4</sup>Bei vorübergehend reduzierter Arbeitsfähigkeit aus medizinischen Gründen werden die Ruhe- und Ausgleichstage nicht gekürzt. Die gewährten Ruhe- und Ausgleichstage zählen als ganze Tage.

<sup>5</sup>Die Kürzung berechnet sich wie folgt:

- a. 63 Ruhetage multipliziert mit der Dauer der Abwesenheit, dividiert durch 365/366. Dabei werden Bruchteile von Tagen fallen gelassen.
- b. 52/53 Ausgleichstage multipliziert mit der Dauer der Abwesenheit, dividiert durch 365/366. Es wird auf die Einheit gerundet; dabei werden weniger als 0,5 abgerundet, 0,5 oder mehr aufgerundet (kaufmännische Rundung).

## **H. Weitere besondere Arbeitszeitregelungen.**

### **65 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Touren**

<sup>1</sup>Im Weiteren regelt der Anhang 2 die Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Touren.

### **66 Arbeitszeitregeln für Lokpersonal**

<sup>1</sup>Im Weiteren regelt der Anhang 3 die Arbeitszeit und Zeitpauschalen für das Lokpersonal.

### **67 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zeitautonomie**

<sup>1</sup>Im Weiteren regelt der Anhang 4 die Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zeitautonomie.

## **I. Ferien / Urlaub.**

### **68 Anspruch**

<sup>1</sup>Eine Ferienwoche umfasst fünf Arbeitstage und zwei arbeitsfreie Tage.

<sup>2</sup>In jedem Kalenderjahr besteht Anspruch auf Ferien von:

- a. 6 Wochen und 1 Tag bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird
- b. 5 Wochen und 1 Tag ab Beginn des Kalenderjahres, in dem das 21. Altersjahr vollendet wird
- c. 6 Wochen und 1 Tag ab Beginn des Kalenderjahres, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird
- d. 7 Wochen und 1 Tag ab Beginn des Kalenderjahres, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird.

<sup>3</sup>Die Ferien sind in der Regel in dem Kalenderjahr zu beziehen, in welchem der Anspruch entsteht.

<sup>4</sup>Bei ganztägigen, vollen Abwesenheiten entsteht kein neuer Anspruch auf Ferien.

## **69 Teilzeitbeschäftigte**

<sup>1</sup>Teilzeitbeschäftigte haben denselben Anspruch auf Ferien wie Vollzeitbeschäftigte.

<sup>2</sup>Im Ausmass ihres Beschäftigungsgrads bleibt die durchschnittliche Tages-Soll-Arbeitszeit auch in den Ferien bestehen.

<sup>3</sup>Teilzeitbeschäftigten, welche ihre Arbeitsleistung sehr unregelmässig erbringen (schwankender Beschäftigungsgrad, Beschäftigung mit Unterbrüchen), kann anstelle von Ferien eine Ferienentschädigung gewährt werden.

## **70 Zuteilung**

<sup>1</sup>Wird eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus medizinischen Gründen vorübergehend nicht den ganzen Tag beschäftigt, so sollen die Ferien wenn möglich nicht in dieser Zeit zugeteilt werden.

## **71 Anspruch bei Arbeitseintritt oder -austritt**

<sup>1</sup>Der Ferienanspruch bei Arbeitseintritt oder -austritt im Laufe des Kalenderjahres ist im Verhältnis zur Arbeitszeit wie folgt zu berechnen: Anzahl Ferientage (Jahresanspruch) multipliziert mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses in Tagen, dividiert durch 365 bzw. 366.

<sup>2</sup>Es wird auf die Einheit gerundet; dabei werden weniger als 0,5 abgerundet, 0,5 oder mehr aufgerundet (kaufmännische Rundung).

<sup>3</sup>Können bis zum Austrittsdatum die Ferien nicht bezogen werden, wird der restliche Ferienanspruch zu 100 Prozent in Geld abgegolten.

<sup>4</sup>Ein während der Dauer einer Abwesenheit (wie Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub oder schweizerischer obligatorischer Dienst) entstandener Anspruch auf Ferien wird nicht in Geld abgegolten, wenn das Arbeitsverhältnis unmittelbar nach der Abwesenheit beendet wird.

<sup>5</sup>Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu viel bezogene Ferientage dürfen nur dann mit noch nicht bezogenen arbeitsfreien Tagen oder mit dem Lohn verrechnet werden, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aus eigenem Verschulden aus der Unternehmung ausscheidet. Die freiwillige Auflösung des Arbeitsverhältnisses gilt nicht als eigenes Verschulden.

## **72 Kürzung**

<sup>1</sup>Bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, schweizerischem obligatorischem Dienst, unbezahltem Urlaub, Arbeitsenthebung oder Freisetzung wird der Ferienanspruch gekürzt.

<sup>2</sup>Bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall und schweizerischem obligatorischem Dienst fallen bei der Berechnung die ersten 90 Tage ausser Betracht.

<sup>3</sup>Bei Abwesenheiten infolge unbezahlten Urlaubs von mehr als 30 Tagen wird nach Absatz 5 gekürzt.

<sup>4</sup>Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall oder schweizerischem obligatorischem Dienst sowie unbezahltem Urlaub dürfen zur Ermittlung der Kürzung des Ferienanspruchs nur kumuliert werden, wenn die beiden in den Absätzen 2 und 3 festgelegten Werte erreicht sind.

<sup>5</sup>Die Kürzung der Ferien berechnet sich wie folgt: Anzahl Ferientage multipliziert mit der Dauer der Abwesenheit in Kalendertagen, dividiert durch 365 bzw. 366. Dabei werden Bruchteile von Tagen fallen gelassen.

## **73 Gewährung von Urlaub**

<sup>1</sup>Muss die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aus anderen Gründen als Krankheit, Unfall oder schweizerischem obligatorischem Dienst die Arbeit aussetzen, wird auf rechtzeitiges Gesuch hin Urlaub gewährt.

<sup>2</sup>Der Urlaub kann bezahlt, teilweise bezahlt oder unbezahlt sein.

<sup>3</sup>Der Anhang 5 regelt das Nähere.

## **J. Lohn.**

### **74 Grundsatz**

<sup>1</sup>Die SBB Cargo International AG versteht sich als fortschrittliche Arbeitgeberin mit einer fairen Lohnpolitik. Die SBB Cargo International AG richtet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen den Aufgaben und der persönlichen Leistung entsprechenden Lohn aus und berücksichtigt dabei die nutzbare Erfahrung. Im Auftrag der Geschäftsleitung begleitet und überwacht HR aktiv die Umsetzung der Lohnpolitik.

<sup>2</sup>Zur Umsetzung einer fairen Lohnpolitik arbeitet SBB Cargo International AG mit folgenden Instrumenten:

- a. Lohnsystematik: Einreihung in Lohnbänder und Berufsbilder
- b. Lohnvergleich mit privaten und öffentlichen Unternehmen im Arbeitsmarktgebiet der SBB Cargo International AG
- c. Jährliches Qualifikationsgespräch mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Personalbeurteilung).

<sup>3</sup>Lohnvergleiche auf dem Markt zur Prüfung der Richtigkeit der Honorierung von fachlicher und persönlicher Kompetenz werden im Arbeitsmarktgebiet angestellt. Die HR-Abteilung stellt den Lohnvergleich sicher und überprüft ihn periodisch.

### **75 Lohnsystematik**

<sup>1</sup>Die Lohnsystematik basiert auf dem Prinzip der analytischen Arbeitsbewertung, welche gemeinsam mit den Vertragsparteien anerkannt wird. Grundlagen für die Arbeitsbewertung bilden der Stellenbeschrieb und die mit einer Aufgabe verbundenen fachlichen und persönlichen Anforderungen (intellektuelle und psychosoziale Verhaltensmerkmale).

### **76 Lohnspektren**

<sup>1</sup>Die Ergebnisse aus der Lohnsystematik sind in derlohneinstufung der Berufsbilder (DICA 0–VII) konkretisiert.

<sup>2</sup>Für jedes Anforderungsniveau wird der Basis- und Höchstwert mit den Personalverbänden festgelegt.

<sup>3</sup>Der Lohn muss innerhalb des zutreffenden Lohnspektrums liegen.

<sup>4</sup>Bei Anstellungen in den Anforderungsniveaus III oder IV, nach einer „DICA“-Ausbildung, darf der Anfangslohn nicht tiefer als 15 Prozent unter dem Basiswert des betreffenden Anforderungsniveaus sein und wird innerhalb von drei Jahren mindestens an den Basiswert des entsprechenden Lohnbands herangeführt.

### **77 Lohnkomponenten / Lohnvereinbarung**

<sup>1</sup>Der Lohn besteht aus zwei Komponenten:

- a. einem festen Teil als Grundlohn (Lohnband) und
- b. einem variablen Teil (Zulagen und Prämien).

<sup>2</sup>Bei Eintritt in die SBB Cargo International AG oder bei einem Wechsel der Funktion bzw. des Anforderungsniveaus wird der Lohn im Rahmen des zutreffenden Lohnspektrums ausgehandelt. Basis bilden die Ausbildung und die nutzbare Erfahrung der Bewerberin oder des Bewerbers sowie der interne und externe Vergleich.

<sup>3</sup>Die Einzelheiten und die Anrechnung der nutzbaren Erfahrung werden separat geregelt.

<sup>4</sup>Die Verantwortung für die Lohnfestsetzung übernimmt die HR Abteilung zusammen mit der Linie. HR gewährleistet die interne Lohngerechtigkeit und stellt den Bereichsquervergleich sicher.

## **78 Lohnentwicklung**

<sup>1</sup>Die individuellen Lohnanpassungen werden jährlich per 1. April vorgenommen.

<sup>2</sup>Der Lohnanstieg vom Basis- zum Höchstwert (von 100 Prozent auf 147 Prozent) soll, vorausgesetzt die Anforderungen der Stelle sind erfüllt, 20 Jahre nicht übersteigen.

<sup>3</sup>Der individuelle Lohn entwickelt sich abhängig

- a. vom Anforderungsniveau
- b. von seiner Lage im zutreffenden Spektrum
- c. vom Gesamtergebnis der Personalbeurteilung und
- d. von der zwischen den Vertragsparteien jährlich ausgehandelten Summe für individuelle Lohnerhöhungen.

<sup>4</sup>Der Anhang 6 regelt das Nähere.

## **79 Einmaliger Leistungsanteil**

<sup>1</sup>Ergibt die Personalbeurteilung ein Gesamtergebnis „Übertrifft die Erwartungen mehrheitlich“ oder „Übertrifft die Erwartungen deutlich“, wird ein einmaliger Leistungsanteil ausgerichtet. Dieser darf fünf Prozent des entsprechenden Basiswerts nicht übersteigen.

<sup>2</sup>Der einmalige Leistungsanteil wird im Verhältnis zum durchschnittlichen Beschäftigungsgrad des ganzen Beurteilungsjahrs ausbezahlt.

## **80 Wechsel in ein tieferes Anforderungsniveau**

<sup>1</sup>Beim Wechsel in ein tieferes Anforderungsniveau wird der Lohn im Rahmen des neuen Anforderungsniveaus ausgehandelt.

<sup>2</sup>Wenn der Wechsel im Zusammenhang oder im Hinblick auf betriebsorganisatorische Veränderungen erfolgt und der bisherige Lohn höher liegt als der Höchstwert des neuen Lohnspektrums, wird die Differenz als Garantiebtrag gewährt.

<sup>3</sup>Bei Lohnerhöhungen wird der Garantiebtrag gekürzt oder er entfällt.

<sup>4</sup>Hat die Person nach zwei Jahren Garantie das 58. Altersjahr noch nicht vollendet, entfällt der Garantiebtrag, der zusammen mit dem Lohn CHF 100 000.- übersteigt.

## **81 Monats- oder Stundenlohn**

<sup>1</sup>Bei gleichbleibendem Beschäftigungsgrad werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Monatslohn bezahlt.

<sup>2</sup>Bei schwankendem Beschäftigungsgrad sowie bei Beschäftigung von kurzer Dauer oder mit Unterbrüchen kann ein Stundenlohn vereinbart werden.

<sup>3</sup>Im Stundenlohn ist die Entschädigung für die Ruhetage inbegriffen, auf welche Anspruch besteht.

<sup>4</sup>Der Stundenlohn wird für die geleisteten Arbeitsstunden und aufgrund der entsprechenden Bestimmungen für die bezahlten Abwesenheiten ausgerichtet (Urlaub, Krankheit, Unfall, schweizerischer obligatorischer Dienst).

<sup>5</sup>Das Weitere wird in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

## **82 Beitragspflichtiger Lohn Pensionskasse**

<sup>1</sup>Basis für die Lohnbeiträge an die Pensionskasse sind der Lohn, die Regionalzulage, der einmalige Leistungsanteil, versicherte Garantiebträge und versicherbar erklärte Zulagen.



## K. Zulagen und Ersatz von Auslagen.

### 83 Anspruch

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Zulagen gemäss diesem Kapitel.

<sup>2</sup>In den Ansätzen für die jeweiligen variablen Zulagen sind die Ferienentschädigung und die Entschädigungen für weitere Abwesenheiten (wie Krankheit, Unfall, schweizerischer obligatorischer Dienst) inbegriffen.

### 84 Regionalzulage

<sup>1</sup>Um dem regionalen Arbeitsmarkt Rechnung zu tragen, richtet die SBB Cargo International AG in den nach Absatz 3 definierten Fällen eine Regionalzulage aus.

<sup>2</sup>Die Höhe der Regionalzulage richtet sich nach dem Arbeitsort. Massgebend ist die politische Gemeinde des Arbeitsorts.

<sup>3</sup>Die Vertragsparteien vereinbaren die Gemeinden mit Anspruch auf Regionalzulage sowie deren Einstufung.

<sup>4</sup>Besteht Anspruch auf eine Regionalzulage, so gelten bei Vollzeitbeschäftigung folgende Ansätze:

a. Stufe 1: CHF 3'000.– pro Jahr

b. Stufe 2: CHF 4'800.– pro Jahr

Die Ausführungsbestimmungen regeln Näheres.

<sup>5</sup>Ändert der Anspruch im Lauf eines Monats, wird die Zulage auf den Ersten des folgenden Monats angepasst.

### 85 Zulagen für die ins Ausland entsandten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

<sup>1</sup>Die ins Ausland entsandten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf einen angemessenen Ausgleich der zusätzlichen Auslagen, die mit dem Aufenthalt im Ausland verbunden sind.

### 86 Familienzulagen

<sup>1</sup>Die Familienzulagen richten sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen (FamZG).

<sup>2</sup>Bei der SBB Cargo International AG gelten für die Kinder- und Ausbildungszulagen folgende Mindestansätze:

a. für ein zulagenberechtigtes Kind CHF 3'840.– pro Jahr

b. für jedes weitere zulagenberechtigte Kind bis 16 Jahre und für erwerbsunfähige Kinder CHF 2'460.– pro Jahr

c. ab dem zweitem zulagenberechtigten Kind und für Kinder in Ausbildung bis zum vollendeten 25. Altersjahr CHF 3'000.– pro Jahr.

<sup>3</sup>Es werden nur ganze Familienzulagen ausgerichtet.

<sup>4</sup>Die aktuellen Ansätze sowie Näheres werden in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

### 87 Treueprämie

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält eine Treueprämie in folgendem Umfang:

a. nach Ablauf von 7 und 15 Anstellungsjahren eine Prämie im Wert von je  $\frac{1}{48}$  des Jahreslohnes

b. nach Ablauf von 20 Anstellungsjahren eine Prämie im Wert von  $\frac{1}{24}$  des Jahreslohnes

c. nach je weiteren fünf Anstellungsjahren  $\frac{1}{12}$  des Jahreslohnes.

<sup>2</sup>Als Jahreslohn gilt der aktuelle Lohn.

<sup>3</sup>Anrechenbar sind Anstellungsjahre bei der Unternehmung, nach einem Unterbruch jedoch nur, wenn dieser nicht länger als zehn Jahre gedauert hat. Angerechnet werden auch Anstellungsjahre bei der SBB oder SBB Cargo AG oder bei Tochtergesellschaften, bei denen die beiden vorgenannten Unternehmungen zu mindestens 50 Prozent beteiligt sind.

<sup>4</sup>Die Lehrzeit wird nicht angerechnet. Sie bleibt angerechnet bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die am 01.01.2001 mindestens sieben Anstellungsjahre bei der Unternehmung (einschliesslich der Lehrzeit) hatten.

<sup>5</sup>Die Treueprämie kann ganz oder teilweise in Form von Freizeit bezogen werden.

<sup>6</sup>Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses besteht kein Anspruch auf eine anteilmässige Treueprämie; ausgenommen sind Auflösungen wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit.

<sup>7</sup>Die Ausführungsbestimmungen regeln das Nähere.

## **88 Nachtzulage**

<sup>1</sup>Für Arbeiten in der Nacht wird eine Zulage ausgerichtet.

<sup>2</sup>Die Zulage für Nachtarbeit beträgt CHF 8.– pro Stunde. Die Nachtzulage wird für die Arbeitsschichten zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr, am Samstag ab 18:00 Uhr ausgerichtet.

<sup>3</sup>Massgebend sind der tatsächliche Arbeitsbeginn und das Arbeitsende. Bei längeren als dreistündigen Pausen beschränkt sich der Anspruch auf Nachtzulage während der Pause auf drei Stunden.

<sup>4</sup>Abgerechnet werden die tatsächlichen Stunden und Minuten.

<sup>5</sup>Nicht zulagenberechtigt sind Zeitzuschläge aller Art.

## **89 Sonntagszulage**

<sup>1</sup>Für Arbeiten an Sonntagen und neun bezeichneten Feiertagen wird eine Zulage ausgerichtet.

<sup>2</sup>Die Zulage für Sonntagsarbeit beträgt CHF 15.– pro Stunde.

<sup>3</sup>Die neun Feiertage gemäss Absatz 1 werden im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung festgesetzt. Die Sonntagszulage wird für die effektiven Arbeitszeiten zwischen 00:00 Uhr und 24:00 Uhr an Sonntagen und an neun Feiertagen des vertraglich festgelegten Arbeitsorts ausgerichtet.

<sup>4</sup>Abgerechnet werden die tatsächlichen Stunden und Minuten.

<sup>5</sup>Nicht zulagenberechtigt sind Zeitzuschläge aller Art.

## **90 Verschiedene weitere Zulagen**

<sup>1</sup>Für die Leistung von Pikett oder andere Beeinträchtigungen der Freizeit können Zeitzuschläge gewährt und Zulagen ausgerichtet werden. Anhang 7 und die Ausführungsbestimmungen regeln das Nähere.

<sup>2</sup>Für Arbeiten unter erschwerten Verhältnissen können Zulagen ausgerichtet werden, insbesondere für besondere Arbeiterschwernisse. Diese werden im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung bereichsbezogen festgelegt. Allfällige Entschädigungen werden mit den vertragschliessenden Parteien in einer separaten Vereinbarung geregelt.

<sup>3</sup>Die Ausführungsbestimmungen regeln das Nähere.

## **91 Zulagen in Form von Prämien und Belohnungen**

<sup>1</sup>Für folgende Fälle können Prämien oder Belohnungen ausgerichtet werden, sofern nicht eine andere Abgeltungsform gewählt wird:

- a. die vorübergehende Übernahme einer Funktion mit deutlich höheren Anforderungen
- b. Verbesserungsvorschläge
- c. die Erreichung oder Überschreitung von Vorgaben im Verkauf
- d. aussergewöhnliche Leistungen.

<sup>2</sup>Es können Ausführungsbestimmungen erlassen werden.

## **92 Umwandlung von Zulagen in Zeit**

<sup>1</sup>Soweit es die Personalsituation zulässt, können auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters Zulagen ganz oder teilweise mit Freizeit kompensiert werden.

## **93 Ersatz von Auslagen**

<sup>1</sup>Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter werden Auslagen, die im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit entstehen, ersetzt.

<sup>2</sup>Der Anhang 7 regelt das Nähere.

## **94 Ansprüche bei Teilzeit**

<sup>1</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten werden der Lohn, der einmalige Leistungsanteil, die Lohnerhöhung, die Regionalzulage, die weiteren Lohnelemente und die Entsendungszulage entsprechend dem Beschäftigungsgrad festgelegt. Ausnahmen werden in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

## **95 Lohnabrechnung**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten monatlich eine detaillierte Abrechnung über ihre Bezüge und Abzüge.

## **96 Auszahlung**

<sup>1</sup>Der Lohn sowie die Regionalzulage werden in 13 Teilen ausbezahlt. Der 13. Teil wird im November ausbezahlt.

<sup>2</sup>Die Kinder- und Ausbildungszulagen werden zu je  $\frac{1}{12}$  pro Monat ausbezahlt.

<sup>3</sup>Beim Ausscheiden im Laufe des Jahres wird der 13. Teil der Bezüge pro rata temporis mit der letzten Lohnzahlung ausbezahlt.

<sup>4</sup>Die Bezüge werden bargeldlos spätestens per 25. jeden Monats ausbezahlt.

<sup>5</sup>Der einmalige Leistungsanteil wird mit dem April-Lohn ausbezahlt.

## **97 Überführung der Anstellungsverhältnisse**

<sup>1</sup>Auf den 1. Mai 2012 werden alle Anstellungsverhältnisse in das neue System überführt.

<sup>2</sup>Der aktuell vereinbarte Lohn und allfällige Lohngarantien werden zusammengefasst und in einem Betrag als Lohn überführt.

# **L. Personalentwicklung.**

## **98 Begriff**

<sup>1</sup>Die Personalentwicklung der SBB Cargo International AG beinhaltet die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters sowie weitere Massnahmen, insbesondere die individuelle Laufbahnplanung und die Schulung sozialer Kompetenzen.

## **99 Grundsätze**

<sup>1</sup>Gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein Schlüsselfaktor für die Konkurrenzfähigkeit der SBB Cargo International AG.

<sup>2</sup>Die Personalentwicklung ist ein zentrales Anliegen der SBB Cargo International AG und liegt im Interesse und in der Verantwortung sowohl der SBB Cargo International AG wie auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

## **100 Verantwortung der SBB Cargo International AG**

<sup>1</sup>Die SBB Cargo International AG verpflichtet sich, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend in ihre Tätigkeitsgebiete einzuführen.

<sup>2</sup>Sie fördert die Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Basis der regelmässig durchgeführten Mitarbeitergespräche.

<sup>3</sup>Sie kann die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finanziell und/oder mit Zeit unterstützen.

<sup>4</sup>Entwicklungsmassnahmen können auf Anregung der Vorgesetzten sowie der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in die Wege geleitet werden. Die Interessen der Unternehmung wie auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind angemessen zu berücksichtigen.

## **101 Mitverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen ihre Mitverantwortung wahr und engagieren sich durch Einsatz von Zeit und/oder finanziellen Mitteln für die eigene Weiterentwicklung.

<sup>2</sup>Sie können im Rahmen der Veränderungen in der Unternehmung sowie innerhalb der Arbeitsbereiche verpflichtet werden, Entwicklungsmassnahmen zu ergreifen.

## **102 Personalbeurteilung (PB)**

<sup>1</sup>Leistung, Verhalten und Entwicklungsmassnahmen werden in jährlichen Beurteilungsgesprächen nach einem standardisierten Verfahren zwischen der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter und der oder dem Vorgesetzten besprochen und schriftlich festgehalten.

<sup>2</sup>Die einzelnen Leistungs- und Verhaltensmerkmale werden mittels Kompetenz- und Zielbeurteilung anhand einer Skala beurteilt. Die Beurteilungsperiode bildet das Kalenderjahr.

<sup>3</sup>Die Beurteilung der Kompetenzen und der Zielerreichung bildet die Grundlage der Gesamtbeurteilung.

<sup>4</sup>Die Merkmale der PB werden im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung an bereichsspezifische Bedürfnisse oder veränderte Verhältnisse angepasst.

<sup>5</sup>Die Ergebnisse aus der PB werden im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung jährlich analysiert, und es werden daraus allfällige Massnahmen abgeleitet.

## **M. Gesundheitsschutz und soziale Leistungen.**

### **103 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

<sup>1</sup>Die SBB Cargo International AG trifft in allen Bereichen die nötigen Massnahmen zum Schutz von Leben und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

<sup>2</sup>Die SBB Cargo International AG gestaltet ihre Arbeitsprozesse zweckmässig, nach ergonomischen und arbeitshygienischen Grundsätzen, um Arbeitsunfälle, Krankheiten und übermässig starke Beanspruchung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verhindern.

<sup>3</sup>Die SBB Cargo International AG fördert im Rahmen ihrer Sicherheitsarbeit die Unfallprävention im Freizeitbereich und einen gesunden Lebensstil.

<sup>4</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wendet die Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Einrichtungen korrekt an.

<sup>5</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter befolgt die Weisungen der SBB Cargo International AG und der Suva über die Unfallverhütung.

<sup>6</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter tritt die Arbeit in einem Zustand an, der es ihr/ihm erlaubt, ihre/seine Aufgaben einwandfrei und sicher zu erledigen.

<sup>7</sup>Zur Gewährleistung der Betriebssicherheit sind die in sicherheitsrelevanten Bereichen tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet, ihre Alkohol- und Drogenfreiheit unter Beweis zu stellen, indem sie sich bei begründetem Verdacht Kontrolluntersuchungen unterziehen.

<sup>8</sup>Die betriebliche Mitwirkung bei Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes ist gewährleistet.

## **N. Rechte und Pflichten bei Krankheit und Unfall.**

### **104 Grundsatz**

<sup>1</sup>Die SBB Cargo International AG will im Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Unternehmung die negativen Auswirkungen bei beeinträchtigter Arbeitsfähigkeit möglichst gering halten.

<sup>2</sup>Beeinflusst der Gesundheitszustand einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters die Tauglichkeit, Einsetzbarkeit oder Sicherheit, kann die SBB Cargo International AG die Abklärung der gesundheitlichen Situation durch ihre Vertrauensärztin oder ihren Vertrauensarzt verlangen.

### **105 Beeinträchtigte Arbeitsfähigkeit**

<sup>1</sup>Die Feststellungen der Vertrauensärztin oder des Vertrauensarztes bilden die Grundlage für die Anwendung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen.

<sup>2</sup>Beurteilt die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt die Arbeitsfähigkeit anders als die behandelnden Ärztinnen und Ärzte, ist für die SBB Cargo International AG die Beurteilung der Vertrauensärztin oder des Vertrauensarztes massgebend.

### **106 Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

<sup>1</sup>Die betroffene Person ist verpflichtet, gegenüber der Vertrauensärztin oder dem Vertrauensarzt alle notwendigen Angaben vollständig und wahrheitsgetreu zu machen.

<sup>2</sup>Wo dies zur Ausübung sicherheitsrelevanter Tätigkeiten angezeigt ist, können periodische vertrauensärztliche Untersuchungen angeordnet werden. Die betroffene Person wird über das Ergebnis informiert.

<sup>3</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, aktiv mitzuwirken und alles zu unternehmen, was der Heilung sowie der Wiederaufnahme der Arbeit förderlich ist, und alles zu unterlassen, was die Heilung gefährdet oder verzögert.

- <sup>4</sup>Die betroffene Person ist verpflichtet, bei beeinträchtigter Arbeitsfähigkeit:
- a. der zuständigen Stelle rechtzeitig die nötigen Informationen zu geben
  - b. die nötigen Arztzeugnisse abzugeben bzw. die Vertrauensärztin oder den Vertrauensarzt zu ermächtigen, bei den behandelnden und vorbehandelnden Ärztinnen oder Ärzten und/oder den Sozialversicherungsträgern die nötigen Informationen einzuholen (Entbindung von der beruflichen Schweigepflicht)
  - c. die Weisungen der Vertrauensärztin oder des Vertrauensarztes und/oder der Sozialversicherungsträger zu befolgen und sich den von diesen angeordneten Abklärungen zu unterziehen
  - d. mit Unterstützung des Personalbereichs den Anspruch auf mögliche Sozialversicherungsleistungen geltend zu machen.

### **107 Abtretung von Schadenersatzansprüchen gegenüber Dritten**

<sup>1</sup>Haben für Krankheits- oder Unfallfolgen auch Dritte oder Haftpflichtige Leistungen zu erbringen, ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verpflichtet, ihre/seine Forderungen gegenüber Dritten und Haftpflichtigen im Rahmen der Lohnfortzahlung an die SBB Cargo International AG abzutreten.

<sup>2</sup>Um die Ansprüche der SBB Cargo International AG nicht zu schmälern oder gar zu verhindern, dürfen mit Dritten, Haftpflichtigen oder Versicherungen Vergleiche im Rahmen der Lohnfortzahlung nur nach vorheriger Rücksprache mit der SBB Cargo International AG abgeschlossen werden. Bei eingegangenen Vergleichen ohne vorherige Rücksprache behält sich die SBB Cargo International AG den Regress gegenüber der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter vor.

### **108 Massnahmen bei Verletzung der Pflichten**

<sup>1</sup>Bei schuldhafter Verletzung der Pflichten gemäss Art. 106 können die Bezüge gekürzt oder entzogen werden oder das Arbeitsverhältnis kann gemäss Art. 130 aufgelöst werden.

## **O. Leistungen bei Krankheit und Unfall.**

### **109 Lohnfortzahlung und Anspruchsfrist**

<sup>1</sup>Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während zwei Jahren, längstens bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses.

<sup>2</sup>Eine Arbeitsverhinderung liegt bei jeder krankheits- oder unfallbedingten Einschränkung der Arbeitsleistung vor.

<sup>3</sup>Die Lohnfortzahlung umfasst während dem 1. Jahr der Arbeitsverhinderung 100 Prozent und während dem 2. Jahr 90 Prozent des Lohnes.

<sup>4</sup>Die Regional- und die Familienzulagen werden unverändert ausgerichtet.

<sup>5</sup>Bei Berufsunfall und Berufskrankheit werden auch im 2. Jahr der Arbeitsverhinderung 100 Prozent des Lohnes gewährt.

<sup>6</sup>Für die geleistete Arbeitszeit besteht auch im 2. Jahr der Arbeitsverhinderung Anspruch auf 100 Prozent des Lohnes.

<sup>7</sup>Spätestens nach Ablauf von einem Jahr wird der betroffenen Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine allfällige Lohnkürzung schriftlich mitgeteilt.

<sup>8</sup>Für die finanzielle Absicherung schliesst die SBB Cargo International AG eine Taggeldversicherung ab. Die Prämie wird paritätisch je zur Hälfte von der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitgeber getragen. Der entsprechende Betrag wird der Mitarbeiterin beziehungsweise dem Mitarbeiter monatlich vom Lohn abgezogen.

### **110 Kündigungsschutz**

<sup>1</sup>Nach Ablauf der dreimonatigen Probezeit darf die SBB Cargo International AG das Arbeitsverhältnis wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit frühestens auf das Ende der Anspruchsfrist auflösen.

## **P. Unfallversicherung, berufliche Vorsorge und Leistungen im Todesfall.**

### **111 Obligatorische Unfallversicherung**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind obligatorisch bei der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (Suva) gegen Berufsunfall und bei genügend hohem Beschäftigungsgrad auch gegen Nichtberufsunfall versichert. Massgebend ist das UVG (Bundesgesetz über die Unfallversicherung).

<sup>2</sup>Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle gehen zu 100 Prozent zulasten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

### **112 Berufliche Vorsorge**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bei der PK SBB gegen die wirtschaftlichen Folgen von Invalidität, Alter und Tod versichert. Massgebend ist deren Vorsorgereglement.

<sup>2</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können gemäss den Bestimmungen des Vorsorgereglements der PK ganz oder teilweise vom vorzeitigen Altersrücktritt Gebrauch machen.

### **113 Leistungen bei Tod als Folge eines Berufsunfalls oder einer Berufskrankheit**

<sup>1</sup>Beim Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters als Folge eines Berufsunfalls (Art. 7 UVG) oder einer Berufskrankheit (Art. 9 UVG) bezahlt die SBB Cargo International AG für die Bestattungskosten einen Betrag von CHF 5'000.- (ergänzend zur Suva-Leistung).

<sup>2</sup>Sie richtet zudem folgende Leistungen aus:

- a. CHF 50'000.- an die hinterlassene Ehegattin oder den hinterlassenen Ehegatten
- b. CHF 50'000.- an die hinterlassene Lebenspartnerin oder den hinterlassenen Lebenspartner, wenn diese oder dieser seit mindestens fünf Jahren mit der oder dem Verstorbenen im gleichen Haushalt gelebt hat
- c. CHF 10'000.- an jedes hinterlassene Kind oder Pflegekind, für das die verstorbene Person zum Zeitpunkt des Todes Anspruch auf Betreuungszulage hatte.

<sup>3</sup>Eine Verrechnung dieser Ansprüche mit Leistungen anderer Versicherungsträger ist ausgeschlossen.

### **114 Nachgenuss (Leistungen im Todesfall)**

<sup>1</sup>Mit dem Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters erlischt das Arbeitsverhältnis. Die SBB Cargo International AG hat jedoch einen Sechstel des zuletzt massgebenden Jahreslohns inkl. allfällige Betreuungszulagen, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter:

- a. eine Ehegattin / einen Ehegatten hinterlässt
- b. Kinder bzw. Pflegekinder hinterlässt und die Voraussetzungen zum Bezug von Betreuungszulagen für diese Kinder erfüllt; falls keine Erben im Sinne von Buchstabe a. und b. vorhanden sind
- c. eine Lebenspartnerin / einen Lebenspartner hinterlässt, welche oder welcher seit mindestens fünf Jahren mit der oder dem Verstorbenen im gleichen Haushalt gelebt hat
- d. andere Personen hinterlässt, denen gegenüber sie/er eine Unterstützungspflicht zu erfüllen hat.

## **Q. Gesundheitsschutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft.**

### **115 Gesundheitsschutz**

<sup>1</sup>Die SBB Cargo International AG gestaltet die Arbeitsbedingungen so, dass die Gesundheit der schwangeren oder stillenden Mitarbeiterin und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden.

<sup>2</sup>Die SBB Cargo International AG weist schwangeren oder stillenden Mitarbeiterinnen zumutbare Ersatzarbeit zu, wenn ihnen von der Ärztin oder vom Arzt bestimmte Arbeiten aus gesundheitlichen Gründen untersagt oder diese von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden.

<sup>3</sup>Kann keine geeignete Ersatzarbeit zugewiesen werden, hat die Mitarbeiterin nach Vorweisen eines Arztzeugnisses Anspruch auf 100 Prozent ihres Lohnes.

### **116 Beschäftigung**

<sup>1</sup>Schwangere und stillende Mitarbeiterinnen dürfen nur mit ihrem Einverständnis und keinesfalls über die ordentliche Dauer der täglichen Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden.

<sup>2</sup>Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.

<sup>3</sup>Schwangere Mitarbeiterinnen dürfen ab der 8. Woche vor dem Geburtstermin zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr nicht beschäftigt werden.

<sup>4</sup>Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Geburt nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

<sup>5</sup>Für schwangere oder stillende Mitarbeiterinnen ist die Mutterschutzverordnung sinngemäss anzuwenden.

### **117 Abwesenheiten**

<sup>1</sup>Schwangere Mitarbeiterinnen dürfen auf blosse Anzeichen hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen.

<sup>2</sup>Bis drei Tage gelten diese Abwesenheiten als Kurzabsenzen und werden bezahlt.

<sup>3</sup>Für bezahlte Abwesenheiten von mehr als drei Tagen kann die SBB Cargo International AG ein Arztzeugnis verlangen.

### **118 Ersatzarbeit für Mitarbeiterinnen im Nachtdienst**

<sup>1</sup>Schwangeren Mitarbeiterinnen, die normalerweise zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr arbeiten, bietet die SBB Cargo International AG nach Möglichkeit eine geeignete Arbeit zwischen 06:00 Uhr und 20:00 Uhr an. Diese Verpflichtung gilt auch für die Zeit zwischen der 8. und 16. Woche nach der Geburt.

<sup>2</sup>Kann der Mitarbeiterin keine geeignete Arbeit zwischen 06:00 Uhr und 20:00 Uhr angeboten werden, hat sie Anspruch auf 100 Prozent des Lohnes.

### **119 Mutterschaftsurlaub**

<sup>1</sup>Der Anhang 5 regelt den Mutterschaftsurlaub.

## **R. Leistungen bei Arbeitsverhinderung wegen schweizerischem obligatorischem Dienst.**

### **120 Grundsatz**

<sup>1</sup>Bei Arbeitsverhinderung wegen der Aushebung als Stellungspflichtige oder Stellungspflichtiger (Rekrutierung) und wegen schweizerischem obligatorischem Dienst bestehen folgende Ansprüche:

- a. Während der Aushebungsdauer (Rekrutierungstage), der Rekrutenschule, dem Zivildienst und dem Zivilschutz, soweit diese der Rekrutenschule gleichgestellt sind (Art. 9 Absatz 3 Erwerbsersatzgesetz (EOG) bzw. Art. 9 Absatz 4 EOG), 80 Prozent des Lohnes. Besteht in dieser Zeit ein Anspruch auf Kinderzulage gemäss Art. 6 EOG, beträgt der Lohnanspruch 100 Prozent.
- b. Für Durchdienerinnen und Durchdiener während der Dauer der Rekrutenschule 80 Prozent des Lohnes. Danach beträgt der Lohnanspruch für den übrigen schweizerischen obligatorischen Dienst 100 Prozent. Bei Beförderungsdiensten gilt Buchstabe c. Besteht während der Dauer der Rekrutenschule ein Anspruch auf Kinderzulage gemäss Art. 6 EOG, beträgt der Lohnanspruch auch in dieser Zeit 100 Prozent.
- c. Während Beförderungsdiensten (Art. 10 EOG) 80 Prozent des Lohnes. Besteht in dieser Zeit Anspruch auf Kinderzulage gemäss Art. 6 EOG, beträgt der Lohnanspruch 100 Prozent.
- d. Während den übrigen schweizerischen obligatorischen Diensten 100 Prozent des Lohnes.

<sup>2</sup>Zusätzlich werden die Regional- und die Familienzulagen im gleichen Umfang wie vor der Arbeitsverhinderung ausgerichtet.

<sup>3</sup>Der Anspruch auf die Bezüge gemäss den Absätzen 1 und 2 besteht nur, wenn die EO-Anmeldung vorgelegt wird.

<sup>4</sup>Die Art. 121 und 122 bleiben vorbehalten.

### **121 Spezialfälle**

<sup>1</sup>Soweit die Erwerbsersatzordnung (EO) den Anspruch gemäss Art.120 (einschliesslich Anteil 13. Monatslohn) übersteigt, fällt sie der Mitarbeiterin dem Mitarbeiter zu.

<sup>2</sup>Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis von höchstens drei Monaten besteht nur Anspruch auf die EO.

<sup>3</sup>Bei Erkrankung oder Unfall im schweizerischen obligatorischen Dienst richtet sich der Anspruch auf Lohnfortzahlung nach Art. 112 bis 113.

<sup>4</sup>Muss eine Arreststrafe ausserhalb des schweizerischen obligatorischen Dienstes verbüsst werden, besteht kein Lohnanspruch.

### **122 Rückerstattung**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss die Differenz zwischen Lohnanspruch und EO zurückzahlen, wenn:

- a. der Lohnanspruch gemäss Art. 120 höher ist als die EO und
- b. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis kündigt oder dieses von der SBB Cargo International AG aufgrund eines Verschuldens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gekündigt wird und
- c. es sich bei der Dienstleistung nicht um einen Wiederholungskurs oder um Zivilschutzdienst (ausgenommen Grundausbildungsdienst) gehandelt hat.

<sup>2</sup>Die Rückerstattungspflicht erstreckt sich auf die Dienstleistungen, die in den letzten 12 Monaten vor Ende des Arbeitsverhältnisses erbracht wurden oder endeten.

### **123 Freiwillige Dienstleistungen**

<sup>1</sup>Freiwillige Dienstleistungen sind im Anhang 5 geregelt.



## **S. Stellenverlust aus medizinischen Gründen.**

### **124 Stellenverlust aus medizinischen Gründen**

<sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus medizinischen Gründen ihre Tätigkeit bei der SBB Cargo International AG nicht mehr ausüben dürfen und für die, die SBB Cargo International AG keine Weiterbeschäftigung anbieten kann, fallen bei einer Kündigung unter Art.130.

## **T. Weitere Einrichtungen.**

### **125 Schutzkleider**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und der Mitarbeiter können verpflichtet werden, Schutzkleider zu tragen. Art der Schutzkleider und Abgabe werden im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung geregelt.

<sup>2</sup>Schutzkleider werden unentgeltlich abgegeben und bilden keinen Bestandteil des Lohnes.

### **126 Personalverpflegung**

<sup>1</sup>Die SBB Cargo International AG fördert und unterstützt Einrichtungen für die Personalverpflegung. Sie berücksichtigt dabei die betrieblichen Bedürfnisse.

### **127 Personalparkplätze**

<sup>1</sup>Die SBB Cargo International AG stellt nach Möglichkeit Personalparkplätze zur Verfügung.

## **U. Beendigung des Arbeitsverhältnisses.**

### **128 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

<sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung:

- a. beim Erreichen des gesetzlichen Rentenalters
- b. durch Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses
- c. im Todesfall.

<sup>2</sup>Beide Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis beenden durch:

- a. Kündigung
- b. fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen
- c. schriftlicher Aufhebungsvertrag.

### **129 Ordentliche Kündigung**

<sup>1</sup>Die Kündigung hat schriftlich und seitens der SBB Cargo International AG begründet zu erfolgen und muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist eintreffen.

<sup>2</sup>Kündigt die SBB Cargo International AG der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter aufgrund von ungenügenden Leistungen oder mangelhaftem Verhalten, hat eine schriftliche Mahnung voranzugehen. Darin ist das Ungenügen zu begründen, sind Ziele und eine angemessene Frist zur Verbesserung zu setzen und ist auf eine mögliche Kündigung hinzuweisen.

<sup>3</sup>Aufgrund von Tätigkeiten in der Personalkommission (PeKo) und bei Verbänden der Sozialpartner dürfen keine Kündigungen ausgesprochen werden.

### **130 Kündigung aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen**

<sup>1</sup>Bei Kündigungen aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen werden die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt, und es wird gemeinsam nach Möglichkeiten für eine Weiterbeschäftigung bei der SBB Cargo International AG gesucht.

<sup>2</sup>Zeichnet sich ab, dass eine Beschäftigung bei der SBB Cargo International AG nicht möglich ist, unterstützt die SBB Cargo International AG die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter bei der beruflichen Neuorientierung. Diese Unterstützung beinhalten individuelle Lösungen wie zum Beispiel. Abgangsentschädigungen, Out- und Best Placement oder Verlängerung der Kündigungsfrist.

<sup>3</sup>Die individuellen Leistungen bei Kündigungen aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen sind im Anhang 9 festgehalten.

<sup>4</sup>Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab dem 63. Altersjahr können separate Lösungen vereinbart werden.

### **131 Mahnung mit Kündigungsandrohung**

<sup>1</sup>Die Mahnung mit Kündigungsandrohung erfolgt schriftlich. Sie wird von derjenigen Stelle ausgesprochen, welche für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zuständig ist.

<sup>2</sup>Die Mahnung mit Kündigungsandrohung fällt nach einem Jahr dahin. Vorbehalten bleibt Absatz 3.

<sup>3</sup>Bei Absenzen von mehr als zwei Monaten kann die Mahnung mit Kündigungsandrohung um die Dauer der Absenz verlängert werden, maximal um sechs Monate. Die Verlängerung hat schriftlich zu erfolgen.

<sup>4</sup>Die Mahnung mit Kündigungsandrohung enthält einen ausdrücklichen Hinweis auf die Einsprachemöglichkeit.

### **132 Einsprache gegen Mahnung mit Kündigungsandrohung**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann innert 10 Tagen schriftlich und begründet Einsprache gegen die Mahnung mit Kündigungsandrohung erheben.

<sup>2</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist berechtigt, sich vertreten oder verbeiständen zu lassen.

<sup>3</sup>Die zuständige Stelle entscheidet endgültig in einem einfachen, mündlichen Verfahren über die Einsprache. Sie eröffnet den Entscheid schriftlich und begründet ihn summarisch.

### **133 Kündigungsgründe nach Ablauf der Probezeit**

<sup>1</sup>Nach Ablauf der Probezeit gelten als Gründe für die ordentliche Kündigung durch die SBB Cargo International AG:

- a. die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten
- b. Mängel in der Leistung oder im Verhalten
- c. mangelnde Eignung, mangelnde Tauglichkeit oder mangelnde Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten
- d. mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit
- e. der Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung.

### **134 Kündigungsfristen**

<sup>1</sup>Die Kündigungsfristen betragen:

- a. während der Probezeit: sieben Tage auf das Ende einer Kalenderwoche
- b. nach Ablauf der Probezeit: drei Monate auf Monatsende.

### **135 Nichtigkeits Kündigung**

<sup>1</sup>Die Kündigung ist nichtig, wenn sie:

- a. gemäss den Art. 130 und 133 nicht begründet ist
- b. zur Unzeit nach Art. 336c Absatz 1 OR erfolgt
- c. Art. 130 verletzt.

### **136 Folgen der Nichtigkeit**

<sup>1</sup>Ist die ordentliche oder fristlose Kündigung nichtig, so bietet die SBB Cargo International AG der betroffenen Person die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine zumutbare andere Arbeit an.

<sup>2</sup>Hält die SBB Cargo International AG trotz Nichtigkeit an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses fest, so muss sie ein neues Kündigungsverfahren einleiten.

<sup>3</sup>Die SBB Cargo International AG darf auf die vorherige Mahnung mit Kündigungsandrohung verzichten.

### **137 Fristlose statt ordentliche Kündigung**

<sup>1</sup>Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zu Unrecht fristlos entlassen worden, besteht jedoch ein Grund für eine ordentliche Kündigung, so hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf den Ersatz dessen, was sie oder er bei Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist oder bis zum Ablauf der Befristung verdient hätte.

## V. Rechtsschutz.

### 138 Vertragsänderungen

<sup>1</sup>Vertragsänderungen erfolgen in gegenseitigem Einvernehmen zwischen der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter und der SBB Cargo International AG.

<sup>2</sup>Die Änderungen bedürfen der Schriftform.

<sup>3</sup>Bei Uneinigkeit über eine Vertragsänderung ordnet die SBB Cargo International AG die Vertragsänderung einseitig an, unter Einhaltung der Kündigungsfrist.

<sup>4</sup>Im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter auf die Möglichkeit hinzuweisen, die Angelegenheit durch die kantonale Schlichtungsstelle prüfen zu lassen.

### 139 Verfahren

<sup>1</sup>Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist das Zivilprozessrecht anwendbar.

### 140 Verjährung

<sup>1</sup>Die Verjährung von Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis richtet sich nach dem OR.

## W. Allgemeine Schluss- und Übergangsbestimmungen.

### 141 Rechtsnatur der Anhänge

<sup>1</sup>Die Anhänge sind von den Vertragsparteien ausgehandelt und bilden integrierenden Bestandteil dieses GAV.

### 142 Ausführungsbestimmungen

<sup>1</sup>Die SBB Cargo International AG ist ermächtigt, Ausführungsbestimmungen zum Vollzug des GAV zu erlassen.

<sup>2</sup>Der Einbezug der PeKo oder der vertragsschliessenden Personalverbände richtet sich nach dem GAV.

### 143 Geltungsdauer des GAV

<sup>1</sup>Dieser GAV tritt am 1. Mai 2012 in Kraft und gilt bis am 31. Dezember 2016.

<sup>2</sup>Beide Vertragsparteien verpflichten sich, spätestens sechs Monate vor Beginn der Kündigungsfrist des GAV ihre Positionen und Absichten gegenseitig mitzuteilen und bei Bedarf unmittelbar Verhandlungen aufzunehmen.

<sup>3</sup>Wird der GAV SBB Cargo International AG von keiner Vertragspartei gekündigt, so verlängert er sich stillschweigend und gilt als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

### 144 Kündigung des GAV

<sup>1</sup>Die Kündigung ist erstmals auf den 31. Dezember 2016 möglich.

<sup>2</sup>Der GAV SBB Cargo International AG kann von jeder Vertragspartei mit einer Frist von sechs Monaten auf Ende eines Jahres gekündigt werden.

<sup>3</sup>Die Kündigung erfolgt schriftlich an alle Vertragsparteien.

<sup>4</sup>Die Kündigung gilt für alle Vertragsparteien.

### 145 Vertragsloser Zustand

<sup>1</sup>Im vertragslosen Zustand gelten die normativen Bestimmungen des gekündigten GAV als Inhalt des Einzelarbeitsvertrags weiter bis zum Abschluss eines neuen GAV, längstens jedoch drei Monate.

<sup>2</sup>Während dieser Zeit leisten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin den Vollzugskostenbeitrag gemäss Artikel 8.

<sup>3</sup>Im vertragslosen Zustand bleiben die gemeinsam geschaffenen Institutionen so lange bestehen, als sich die Vertragsparteien über deren Fortbestehen einig sind. Vorbehalten bleibt Absatz 4.

<sup>4</sup>Die Bestimmungen über die Schlichtungskommission gelten bis zum Inkrafttreten eines neuen GAV.

## **146 Übergangsbestimmungen**

<sup>1</sup>Einzelabreden zwischen der SBB Cargo International AG und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter sowie einseitige Anordnungen der SBB Cargo International AG gelten weiter, wenn ihre Wirkung zeitlich befristet ist.

Olten, 26. April 2012

Die Vertragsparteien:

**Schweizerische Bundesbahnen SBB Cargo International AG**



Michail Stahlhut  
CEO



Massimo Carluccio  
Leiter Human Resources

**Gewerkschaft des Verkehrspersonals (SEV)**

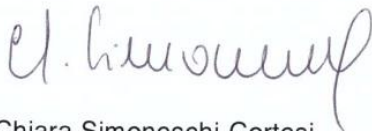


Giorgio Tuti  
Präsident



Markus Rügsegger  
Mitarbeitervertretung

**transfair - Der Personalverband**

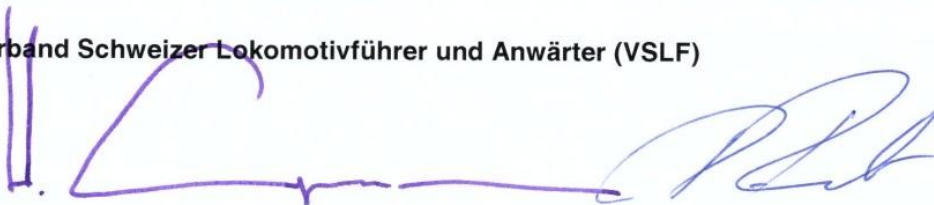


Chiara Simoneschi-Cortesi  
Präsidentin




Christoph Furrer  
Regionalsekretär Region Ost

**Verband Schweizer Lokomotivführer und Anwärter (VSLF)**



Hubert Giger  
Präsident




Daniel Ruf  
Mitglied des Vorstandes

**Kaderverband des öffentlichen Verkehrs (KVÖV)**



Markus Spühler  
Präsident



Hans Schwab  
Vizepräsident

# Anhänge.

## **Anhang 1**

Gleichstellung von Frau und Mann.

## **Anhang 2**

Besondere Arbeitszeitregelungen für in Touren beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

## **Anhang 3**

Arbeitszeitregelungen für das Lokpersonal.

## **Anhang 4**

Besondere Arbeitszeitregelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zeitautonomie.

## **Anhang 5**

Urlaub.

## **Anhang 6**

Lohnspektren Berufsbild / Lohnentwicklung.

## **Anhang 7**

Zulagen und Ersatz von Auslagen.

## **Anhang 8**

Betriebliche Mitwirkung / Personalkommission.

## **Anhang 9**

Besondere Regelungen bei betrieblichen oder wirtschaftlichen Kündigungen sowie bei Versetzungen.

# Anhänge.

## Anhang 1 Gleichstellung von Frau und Mann.

### 1 Grundlage

<sup>1</sup>Grundlage dieses Anhangs bilden das Gleichstellungsgesetz (GIG) und der Art. 23 GAV.

## A. Allgemeine Gleichstellung.

### 2 Grundsatz

<sup>1</sup>Die Förderung und Umsetzung der Gleichstellung ist ein dauernder Entwicklungsprozess in allen Bereichen der Unternehmung.

<sup>2</sup>Die SBB Cargo International AG unterstützt die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit und regelt diese in den Ausführungsbestimmungen. Unter Familien werden dabei Lebensgemeinschaften unabhängig vom Zivilstand verstanden. Alleinerziehende gelten als Einelternfamilie.

<sup>3</sup>Der berufliche Wiedereinstieg von Frauen und Männern sowie die Anpassung des Beschäftigungsgrads sind insbesondere nach dem Mutterschaftsurlaub oder einer Familienphase zu fördern.

<sup>4</sup>Gesuche für individuelle Lösungen bei der Gestaltung der Arbeitszeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Erziehungs- und Betreuungspflichten sind wohlwollend zu prüfen.

### 3 Gleichstellungspolitik

<sup>1</sup>Die Geschäftsleitung der SBB Cargo International AG verabschiedet die Gleichstellungspolitik.

<sup>2</sup>Die SBB Cargo International AG verpflichtet sich, die notwendigen Ressourcen bereitzustellen.

<sup>3</sup>Für die Umsetzung gemäss Absatz 1 sind die Vorgesetzten verantwortlich.

### 4 Information und Mitwirkung

<sup>1</sup>Die vertragsschliessenden Personalverbände werden regelmässig über den Stand der Gleichstellung von Frau und Mann orientiert.

<sup>2</sup>In Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann bezieht die SBB Cargo International AG die PeKo ein (Mitsprache).

### 5 Verantwortung

<sup>1</sup>Für die Umsetzung der Gleichstellung sind die Vorgesetzten verantwortlich.

### 6 Ansprüche und Verfahren

<sup>1</sup>Die Ansprüche von Personen, die sich aufgrund ihres Geschlechts direkt oder indirekt benachteiligt fühlen, sowie das Verfahren richten sich nach dem GIG und der Schweizerischen Zivilprozessordnung.

<sup>2</sup>Die SBB Cargo International AG verständigt die Betroffenen über die zuständigen kantonalen Schlichtungsstellen.

### 7 Schweigepflicht

<sup>1</sup>Informationen von Betroffenen und über Betroffene sowie übereingeleitete Massnahmen und Verfahren sind von allen Beteiligten absolut vertraulich zu behandeln.

## B. Sexuelle und sexistische Belästigung.

### 8 Geltungsbereich

<sup>1</sup>Dieser Abschnitt gilt bei sexueller und sexistischer Belästigung sowohl unter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch von Dritten gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

<sup>2</sup>Beinhaltet dieser Abschnitt keine speziellen Regelungen, gilt Abschnitt A.

## **9 Sexuelle und sexistische Belästigungen**

<sup>1</sup>Sexuelle und sexistische Belästigung verletzt die Würde der Persönlichkeit der Betroffenen, behindert deren Integration und beeinträchtigt die Arbeitsleistung.

<sup>2</sup>Als sexuelle und sexistische Belästigung gelten unerwünschte Handlungen oder Äusserungen mit sexuellem Bezug, insbesondere:

- a. anzügliche Bemerkungen
- b. Bemerkungen über körperliche Vorzüge oder Schwächen
- c. sexistische Sprüche oder Witze
- d. Vorzeigen, Aufhängen, Auflegen oder Verschicken von sexistischem Material
- e. zweideutige Aufforderungen oder Einladungen
- f. scheinbar zufällige Körperberührungen oder zudringliche Körperkontakte
- g. Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhung von Nachteilen einhergehen
- h. Belästigungen oder Verfolgungen ausserhalb der Unternehmung
- i. andere sexuelle Nötigungen und Vergewaltigung.

## **10 Schutz vor sexueller und sexistischer Belästigung**

<sup>1</sup>Die SBB Cargo International AG setzt sich dafür ein, ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, das jede sexuelle oder sexistische Belästigung sowohl physischer als auch psychischer Art vermeidet.

<sup>2</sup>Sexuelle und sexistische Belästigung gelten als Verletzungen der arbeitsvertraglichen Pflichten und werden von der SBB Cargo International AG nicht geduldet. Der Art. 37 GAV ist anwendbar.

<sup>3</sup>Wer sich über sexuelle und sexistische Belästigung beschwert, darf nicht beruflichen Nachteilen ausgesetzt sein; dasselbe gilt auch für Auskunftspersonen und Zeuginnen und Zeugen.

## **11 Anspruch auf Beratung und Unterstützung**

<sup>1</sup>Betroffene Personen haben Anspruch auf Beratung und Unterstützung.

## **12 Weitere Ansprüche**

<sup>1</sup>Betroffene Personen haben Anspruch auf eine Untersuchung und schriftliche Mitteilung des Ergebnisses.

<sup>2</sup>Die Betroffenen haben zudem Anspruch auf professionelle externe Beratung. Die SBB Cargo International AG übernimmt die Kosten für externe Beratung, wenn keine Versicherung oder keine Institution nach dem Opferhilfegesetz (OHG) leistungspflichtig ist. Der Rückgriff auf die belästigende Person bleibt vorbehalten.

<sup>3</sup>Bei sexueller oder sexistischer Belästigung während der Arbeit durch Dritte steht den Betroffenen die gleiche Unterstützung zur Verfügung. Sie werden auch in einem allfälligen Strafverfahren gegen Dritte durch die SBB Cargo International AG unterstützt.

## **13 Leitung Human Resources SBB Cargo International AG**

<sup>1</sup>Die Leiterin oder der Leiter Human Resources der SBB Cargo International AG kann in dringenden Fällen eine Wegweisung der belästigenden Person vom Arbeitsplatz anordnen.



## **Anhang 2**

### **Besondere Arbeitszeitregelungen für in Touren beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.**

#### **1 Grundlage**

<sup>1</sup>Grundlage dieses Anhangs bildet der Art. 65 GAV.

#### **2 Geltungsbereich**

<sup>1</sup>Dieser Anhang gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Touren beschäftigt werden, ausgenommen das Lokpersonal nach Anhang 3.

### **A. Arbeitszeit.**

#### **3 Wartezeiten**

<sup>1</sup>Folgende Wartezeiten gelten als Arbeitszeit, wenn sie im Einzelfall nicht mehr als 30 Minuten dauern:

- a. Warten auf Anschlüsse
- b. Wartezeit zwischen Zugankunft und Arbeitsbeginn
- c. Wartezeit zwischen Arbeitsschluss und Zugabfahrt.

<sup>2</sup>Wartezeiten von mehr als 30 Minuten im Einzelfall gelten als Pausen.

<sup>3</sup>Sofern die Bedingungen zur Anrechnung von Pausen als Arbeitszeit erfüllt sind, ist die entsprechende Zeitanrechnung vorzunehmen.

#### **4 Pausenanzahl**

<sup>1</sup>In einer Arbeitsschicht sind zwei Pausen zulässig.

#### **5 Pausenanrechnung**

<sup>1</sup>Als Arbeitszeit werden angerechnet:

- a. Pausen ausserhalb des Arbeitsorts zu 30 Prozent.

<sup>2</sup>Die Zeitzuschläge für Nachtdienst werden für den als Arbeitszeit anrechenbaren Teil der Pausen nicht gewährt.

#### **6 Pauseneinteilung**

<sup>1</sup>Während der ersten 90 Minuten einer Arbeitsschicht darf eine Pause nur im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung (Mitentscheid) oder im Einzelfall mit Zustimmung des beteiligten Personals eingeteilt werden.

<sup>2</sup>Dies gilt nicht für Pausen, die aus Gründen des Fahrplans unmittelbar vor oder nach einer Fahrt ohne Arbeitsleistung eingeteilt werden müssen.

#### **7 Arbeitsunterbrechung**

<sup>1</sup>Eine Arbeitsunterbrechung dauert von 20-29 Minuten und gilt als Arbeitszeit.

<sup>2</sup>Arbeitsunterbrechungen dürfen auch auf Dienstfahrten eingeteilt werden, wenn anschliessend keine sicherheitsrelevanten Aufgaben mehr folgen.

#### **8 Arbeitsübergabe**

<sup>1</sup>Ist ein Bedürfnis für die unmittelbare Arbeitsübergabe und -übernahme am gleichen Arbeitsort ausgewiesen, wird dafür Arbeitszeit eingeteilt.

#### **9 Begriff**

<sup>1</sup>Die Dienstschicht besteht aus der Arbeitszeit und den Pausen.

#### **10 Dauer: 11 Stunden**

<sup>1</sup>Die Dienstschicht darf im Durchschnitt von 28 Tagen oder in einem geschlossenen Tourenablauf 11 Stunden nicht überschreiten.

<sup>2</sup>Ausnahmen zu einzelnen Schichten richten sich nach AZG und AZGV.

## **11 Abstände zwischen Ruhetagen**

<sup>1</sup>Soweit möglich, sind Abstände von mehr als 10 Tagen zwischen Ruhetagen zu vermeiden; Abstände von mehr als 12 Tagen sind nur im Einzelfall mit Zustimmung des beteiligten Personals oder im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung (Mitentscheid) erlaubt.

<sup>2</sup>Abstände von mehr als 14 Tagen sind nicht gestattet.

<sup>3</sup>Im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung oder im Einzelfall mit Zustimmung des beteiligten Personals sind ausnahmsweise maximal 28 Tage Abstand zwischen arbeitsfreien Sonntagen zulässig.

## **12 Bezug von Ruhe- und Ausgleichstagen**

<sup>1</sup>Ein Ruhe- oder Ausgleichstag umfasst 24 aufeinanderfolgende Stunden und muss am Wohnort zugebracht werden können. Werden ein Ruhetag oder mehrere Ruhetage zusammen mit einem Ausgleichstag oder mehreren Ausgleichstagen eingeteilt, so können im Einvernehmen (Mitentscheid) mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter oder im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung ein Ausgleichstag oder mehrere Ausgleichstage um je eine Stunde gekürzt werden.

## **13 Dauer eines einzelnen gewährten arbeitsfreien Tages**

<sup>1</sup>Die Einteilung eines einzelnen gewährten Ruhetages oder Ausgleichtages ist, wenn möglich, zu vermeiden. Ist dies nicht möglich, darf der gewährte einzelne Ruhe- oder Ausgleichstag nicht weniger als 36 Stunden betragen.

<sup>2</sup>Mit Einverständnis (Mitentscheid) der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters kann der Wert auf 33 Stunden gesenkt werden.

## **14 Ferienbezug**

<sup>1</sup>Die Ferien dauern grundsätzlich von Samstag bis und mit Sonntag. Eine einzelne oder die erste Ferienwoche umfasst fünf Arbeitstage, zwei Ausgleichstage und zwei Ruhetage. Die weiteren Ferienwochen werden mit fünf Arbeitstagen, einem Ruhetag und einem Ausgleichstag eingeteilt. Abweichungen sind im Einzelfall mit Zustimmung der beteiligten Mitarbeiterin oder des beteiligten Mitarbeiters möglich.

## **15 Arbeitsschluss vor den Ferien**

<sup>1</sup>Am letzten Arbeitstag vor den Ferien ist der Arbeitsschluss so früh als möglich festzusetzen.

<sup>2</sup>Nachtdienste müssen spätestens um 02:00 Uhr enden. Abweichungen sind nur im Einzelfall mit Zustimmung des beteiligten Personals möglich.

<sup>3</sup>Gesuche um ein früheres Arbeitsende sind prioritär zu behandeln und im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu gewähren.

## **16 Ruheschicht**

<sup>1</sup>Die Ruheschicht umfasst den Zeitraum zwischen zwei Dienstschichten und beträgt im Durchschnitt von 28 Tagen mindestens 12 Stunden.

<sup>2</sup>Sie darf einmal zwischen zwei dienstfreien Tagen auf 11 Stunden herabgesetzt werden.

## **17 Kürzung**

<sup>1</sup>Die Ruheschicht darf ausnahmsweise im Einzelfall mit Zustimmung des beteiligten Personals oder im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung (Mitentscheid) bis auf neun Stunden verkürzt werden:

- a. einmal in der Woche beim Übergang:
  - vom Nacht- zum Mittel- oder Spätdienst, sofern der Nachtdienst nicht länger als bis 02:00 Uhr dauert
  - vom Spät- zum Früh-, Mittel- oder Spätdienst
  - vom Mittel- zum Früh- oder Mitteldienst oder
  - vom Früh- zum Frühdienst
- b. bei auswärtigen Ruheschichten
- c. bei Personalmangel als Folge von Militär- oder Zivildienst, Krankheit oder Unfall
- d. zur Bewältigung ausserordentlicher und vorübergehender Aufgaben.

<sup>2</sup>Sie muss aber im Durchschnitt von drei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens 12 Stunden betragen.

## 18 Änderungen

<sup>1</sup>Bei Änderungen zur Monatseinteilung erfolgt die Verständigung so früh wie möglich durch die zuständige Stelle.

<sup>2</sup>Alle Änderungen betreffend Arbeitsbeginn und -ende grösser 30 Minuten und Anfragen auf zusätzliche Arbeitsleistungen erfordern Mitentscheid.

<sup>3</sup>Mitsprache:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren sich selbst bei:

- a. Änderungen kleiner/gleich 30 Minuten vor 17:00 Uhr am Vor-Vor-Tag

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden informiert bei:

- a. Tourenaustausch
- b. Änderungen kleiner/gleich 30 Minuten von 17:00 Uhr am Vor-Vor-Tag bis 17:00 Uhr am Vortag bzw. 11 Stunden vor Arbeitsbeginn.

<sup>4</sup>Mitentscheid:

- a. Änderungen ab 17:00 Uhr am Vortag bzw. 11 Stunden vor Arbeitsbeginn
- b. Nach Abwesenheiten (Ferien, arbeitsfreier Tag oder arbeitsfreien Tagen, etc.)

<sup>5</sup>Zur Vermeidung von Härtefällen ist die persönliche Situation der Betroffenen so weit wie möglich zu berücksichtigen. Die Entscheidung obliegt derjenigen Stelle, welche die Avisierung veranlasst.

<sup>6</sup>Bei Avisierung später als 17:00 Uhr des Vortags (bzw. 11 Stunden vor Arbeitsbeginn) wird mindestens die Arbeitszeit, welche vor dieser Frist eingeteilt war (inkl. Zeitzuschläge) angerechnet. Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit wird dann angerechnet, wenn sie höher ist.

## 19 Tourenauffälle

<sup>1</sup>Fällt die ursprünglich geplante Tour aus, wird im Grundsatz und im Rahmen der betrieblichen Notwendigkeiten andere Arbeit zugewiesen.

<sup>2</sup>Aufgrund von Tourenauffällen darf für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Tour nicht ausfällt, nur mit Mitentscheid ein angeordneter Ausgleichstag (CT+) eingeteilt werden.

<sup>3</sup>Ein wegen Tourenauffall angeordneter CT gilt als CT+ (Anrechnung 0 Arbeitszeit), vorbehalten gelten die Absätze 5 und 6.

<sup>4</sup>Eine Verständigung muss spätestens um 17:00 Uhr des Vortags erfolgen. Für Touren mit Arbeitsbeginn vor 04:00 Uhr wird eine Verständigung von mindestens 11 Stunden eingehalten.

<sup>5</sup>Bei Verständigung später als den Fristen in Absatz 4 wird eine Mindestarbeitszeit von 360 Minuten angerechnet.

<sup>6</sup>Im Falle von Ereignissen höherer Gewalt können Tourenauffälle (CT+) der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters angeordnet werden, sofern die Verständigung vor Verlassen des Domizils erfolgte.

Als höhere Gewalt (Eintreten in der Schweiz, Deutschland und Italien) nach Absatz 6 gelten:

- a. Naturkatastrophen
- b. Totalunterbruch auf Bahnnetz infolge Ereignissen und Störungen
- c. Stromausfall (Netzbetreiber).

<sup>7</sup>In der Tourenfolge sind grundsätzlich 115 (resp. 116) arbeitsfreie Tage einzuteilen. Die aufgrund der errechneten durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit anfallenden CT können auch kurzfristig mit Mitentscheid als CT+ eingeteilt werden. Die CT+ Tage werden für die Erreichung der garantierten arbeitsfreien Tage gemäss GAV Art. 61 nicht angerechnet.

<sup>8</sup>Die Verständigung erfolgt durch die anordnende Stelle. Ohne Bestätigung der Betroffenen gelten diese als nicht verständigt im Sinne der vorangehenden Art. (z. B. Telefon, Quittierung von SMS).

# Anhang 3

## Arbeitszeitregelungen für das Lokpersonal.

### 1 Grundlage

<sup>1</sup>Grundlage dieses Anhangs bildet der Art. 66 GAV.

### 2 Geltungsbereich

<sup>1</sup>Dieser Anhang gilt für das Lokpersonal der SBB Cargo International AG.

### Arbeitszeit.

### 3 Wartezeiten

<sup>1</sup>Folgende Wartezeiten gelten als Arbeitszeit, wenn sie im Einzelfall nicht mehr als 30 Minuten dauern:

- a. Warten auf Anschlüsse
- b. Wartezeit zwischen Zugankunft und Arbeitsbeginn
- c. Wartezeit zwischen Arbeitsschluss und Zugabfahrt.

<sup>2</sup>Sofern die Bedingungen zur Anrechnung von Pausen als Arbeitszeit erfüllt sind, ist die entsprechende Zeitanrechnung vorzunehmen.

### 4 Überlappungszeiten

<sup>1</sup>Überlappungszeiten bei Arbeitsablösung ergeben sich, wenn der Arbeitsantritt der übernehmenden Lokführerin oder des Lokführers zeitlich gleich gelegt ist wie die Arbeitsübergabe der ankommenden Lokführerin oder des Lokführers. Dann erhält die ankommende Lokführerin oder der Lokführer vier Minuten Überlappungszeit. Der Referenzpunkt ist die Ankunftszeit des Zugs.

### 5 Pausenanzahl

<sup>1</sup>In einer Arbeitsschicht sind zwei Pausen zulässig.

### 6 Pausenanrechnung

<sup>1</sup>Als Arbeitszeit werden angerechnet:

- a. Pausen ausserhalb des Arbeitsorts zu 30 Prozent.

<sup>2</sup>Die Zeitzuschläge für Nachtdienst werden für den als Arbeitszeit anrechenbaren Teil der Pausen nicht gewährt.

### 7 Pauseneinteilung

<sup>1</sup>Pausen dürfen nur eingeteilt werden, wenn für die Einnahme einer Erfrischung in der nächstgelegenen Ess- und Aufenthaltsgelegenheit effektiv mindestens 30 Minuten zur Verfügung stehen.

<sup>2</sup>Während der ersten 90 Minuten einer Arbeitsschicht darf eine Pause nur im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung (Mitentscheid) oder im Einzelfall mit Zustimmung des beteiligten Personals eingeteilt werden.

<sup>3</sup>Dies gilt nicht für Pausen, die aus Gründen des Fahrplans unmittelbar vor oder nach einer Fahrt ohne Arbeitsleistung eingeteilt werden müssen.

<sup>4</sup>Pausen, die in den Zeitraum zwischen 22:00 Uhr und 05:00 Uhr fallen, dürfen maximal 90 Minuten umfassen. Kann dies nicht eingehalten werden, wird die restliche Pausenzeit als Arbeitszeit inkl. Zeitzuschläge gutgeschrieben.

<sup>5</sup>Die gesamte maximale Pausenlänge einer Tour beträgt 120 Minuten. Ein allfälliger längerer Pausenteil wird als Zeitzuschlag (für den gesamten Anteil über 120 Minuten der Pause) gutgeschrieben. Dieser Zuschlag ergibt keine weiteren Zeitzuschläge.

<sup>6</sup>Pausen von 30-39 Minuten sind vollständig bezahlt. Pausen von 40-59 Minuten geben einen Zeitzuschlag von 20 Minuten. Bei einer Dienstschicht von 540 Minuten und mehr muss eine Pause von mindestens 40 Minuten eingeteilt werden.

## **8 Arbeitsunterbrechung**

<sup>1</sup>Eine Arbeitsunterbrechung dauert von 20-29 Minuten und gilt als Arbeitszeit.

<sup>2</sup>Arbeitsunterbrechungen, die anstelle von Pausen eingeteilt werden und der Verpflegung dienen, dürfen nur dann eingeteilt werden, wenn für die Einnahme einer Erfrischung effektiv 20 Minuten in der nächstgelegenen Ess- und Aufenthaltsgelegenheit zur Verfügung stehen.

<sup>3</sup>Arbeitsunterbrechungen dürfen auch auf Dienstfahrten eingeteilt werden, wenn anschliessend keine sicherheitsrelevanten Aufgaben mehr folgen.

## **9 Normzeit pro Tour**

<sup>1</sup>Die Arbeitszeit einer Tour darf 540 Minuten im Normalfall nicht überschreiten. Zeitzuschläge und allfällige Verspätungen werden nicht angerechnet. Solche Touren dürfen nie unmittelbar aufeinanderfolgen. Ausnahmen (maximal zwei aufeinander folgende Touren) sind mit Mitentscheid möglich.

<sup>2</sup>Die ununterbrochene Arbeitszeit darf fünf Stunden nicht überschreiten. Vorbehalten bleibt Art. 7 Absatz 4 AZG. Einmal zwischen zwei dienstfreien Tagen kann die maximale ununterbrochene Arbeitszeit um bis zu zehn Minuten überschritten werden (Mitentscheid).

## **10 Dienstschicht**

<sup>1</sup>Die Dienstschicht besteht aus der Arbeitszeit und den Pausen.

## **11 Dauer einer Dienstschicht**

<sup>1</sup>Es gelten grundsätzlich 10 Stunden oder 11 Stunden im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung (Mitentscheid) im Durchschnitt von 28 Tagen oder in einem geschlossenen Tourenablauf.

<sup>2</sup>Ausnahmen zu einzelnen Schichten richten sich nach AZG und AZGV.

## **12 Nachtarbeit und Nachttouren**

<sup>1</sup>Von 00:00 Uhr bis 04:00 Uhr resp. 05:00 Uhr wird ein zusätzlicher Zeitzuschlag von 12 Prozent gewährt. Bei Arbeitsbeginn zwischen 00:00 Uhr und 02:00 Uhr wird der Zuschlag bis 06:00 Uhr gewährt. Bei Arbeitsbeginn vor Mitternacht wird in den Fällen gemäss Absatz 3 der Zuschlag zudem noch bis 07:00 Uhr gewährt.

<sup>2</sup>Nachtarbeit liegt vor, wenn Touren mindestens teilweise in den Zeitraum zwischen 24.00 Uhr und 04:00 Uhr fallen. Solche Touren dürfen zwischen zwei arbeitsfreien Tagen höchstens an fünf Tagen eingeteilt werden. Mit Mitentscheid der betroffenen Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters sind 7 Tage möglich.

<sup>3</sup>Nachttouren im Sinne dieses Artikels liegen vor, wenn eine Tour zwei Kalendertage umfasst, d. h. entweder vor Mitternacht des Vortags beginnt oder nach Mitternacht des Folgetags endet. Sie müssen vor 06:00 Uhr enden. Im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung (Mitentscheid) kann bis 07:00 Uhr eingeteilt werden.

<sup>4</sup>Wenn bei einer Nachttour mit Beginn vor Mitternacht länger als bis 04:00 Uhr gearbeitet werden muss, sind zwischen zwei arbeitsfreien Tagen in der Regel keine weiteren Touren länger als bis 04:00 Uhr vorzusehen. Mit Mitentscheid dürfen zwei solche Touren eingeteilt werden.

## **13 Abstand zwischen Ruhetagen**

<sup>1</sup>Soweit möglich, sind Abstände von mehr als 10 Tagen zwischen Ruhetagen zu vermeiden; Abstände von mehr als 12 Tagen sind nur im Einzelfall mit Zustimmung des beteiligten Personals oder im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung (Mitentscheid) erlaubt.

<sup>2</sup>Ein Abstand von mehr als 14 Tagen ist nicht gestattet.

<sup>3</sup>Im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung oder im Einzelfall mit Zustimmung des beteiligten Personals sind ausnahmsweise maximal 28 Tage Abstand zwischen arbeitsfreien Sonntagen zulässig.

## **14 Bezug von Ruhe- und Ausgleichstagen**

<sup>1</sup>Ein Ruhe- oder Ausgleichstag umfasst 24 aufeinanderfolgende Stunden und muss am Wohnort zugebracht werden können. Werden ein Ruhetag oder mehrere Ruhetage zusammen mit einem Ausgleichstag oder mehreren Ausgleichstagen eingeteilt, so kann im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter oder im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung (Mitentscheid) einer oder mehrere dieser Ausgleichstage um je eine Stunde gekürzt werden.

## **15 Dauer eines einzelnen gewährten arbeitsfreien Tages**

<sup>1</sup>Die Einteilung eines einzelnen gewährten Ruhetages oder Ausgleichtages ist wenn möglich zu vermeiden. Ist dies nicht möglich, darf der einzelne gewährte Ruhetag oder Ausgleichstag nicht weniger als 36 Stunden betragen.

<sup>2</sup>Mit Einverständnis (Mitentscheid) der Lokführerin oder des Lokführers kann der Wert auf 33 Stunden gesenkt werden.

## **16 Ferienbezug**

<sup>1</sup>Die Ferien dauern grundsätzlich von Samstag bis und mit Sonntag. Eine einzelne oder die erste Ferienwoche umfasst fünf Arbeitstage, zwei Ausgleichstage und zwei Ruhetage. Die weiteren Ferienwochen werden mit 5 Arbeitstagen, einem Ruhetag und einem Ausgleichstag eingeteilt. Abweichungen sind im Einzelfall mit Zustimmung der beteiligten Mitarbeiterin oder des beteiligten Mitarbeiters möglich.

## **17 Arbeitsschluss vor den Ferien**

<sup>1</sup>Am letzten Arbeitstag vor den Ferien ist der Arbeitsschluss so früh als möglich festzusetzen.

<sup>2</sup>Nachdienste müssen spätestens um 02:00 Uhr enden. Abweichungen sind nur im Einzelfall mit Zustimmung des beteiligten Personals möglich.

<sup>3</sup>Gesuche um ein früheres Arbeitsende sind prioritär zu behandeln und im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu gewähren.

## **18 Ruheschicht**

<sup>1</sup>Die Ruheschicht umfasst den Zeitraum zwischen zwei Dienstschichten.

<sup>2</sup>Die Ruheschicht soll mindestens 12 Stunden betragen.

<sup>3</sup>Eine Ruheschicht zwischen 11 und 12 Stunden ist einmal zwischen zwei arbeitsfreien Tagen möglich.

## **19 Auswärtige Ruheschichten**

<sup>1</sup>Auswärtige Ruheschichten können nur mit Zustimmung (Mitentscheid) der betroffenen Mitarbeiterin und Mitarbeiter oder deren Vertretern vor Ort eingeteilt werden.

<sup>2</sup>Auswärtige Ruheschichten können bis minimal neun Stunden mit Zustimmung (Mitentscheid) gekürzt werden.

## **20. Toureneinteilung**

### **20.1 Einteilung**

<sup>1</sup>In der Einteilung werden Touren oder Zeitfenster abgebildet.

<sup>2</sup>Zeitfenster können standortbezogen und im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung (Mitsprache) in die normalen Tourenabläufe integriert werden.

<sup>3</sup>Zeitfenster werden in der Jahreseinteilung mit maximal 12 Stunden eingeplant.

<sup>4</sup>Zur Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit in der Jahreseinteilung werden die Zeitfenster mit 492 Minuten angerechnet.

<sup>5</sup>Nur mit dem Einverständnis der Lokführerin oder des Lokführers (Mitentscheid) kann das Zeitfenster verschoben werden bzw. kann über das Zeitfenster hinaus gearbeitet werden.

### **20.2 Arbeitszeit in den Zeitfenstern**

<sup>1</sup>Spätestens bis 17:00 Uhr am Vortag (bzw. 11 Stunden vor Arbeitsbeginn) muss eine Tour eingeteilt sein. Die effektiv geleistete Arbeitszeit muss im Minimum jedoch 420 Minuten ohne Zeitzuschläge betragen.

<sup>2</sup>Aufgrund der eingeteilten Arbeitszeit in den Zeitfenstern, darf der Arbeitszeitsaldo am Ende der Abrechnungsperiode keinen Negativsaldo aufweisen.

## **21 Änderungen**

<sup>1</sup>Bei Änderungen zur Monatseinteilung erfolgt die Verständigung so früh wie möglich durch die zuständige Stelle.

<sup>2</sup>Alle Änderungen betreffend Arbeitsbeginn und -ende grösser 30 Minuten und Anfragen auf zusätzliche Arbeitsleistungen erfordern Mitentscheid.

<sup>3</sup>Mitsprache:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren sich selbst bei:

- a. Änderungen kleiner/gleich 30 Minuten vor 17:00 Uhr am Vor-Vor-Tag.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden informiert bei:

- a. Tourenaustausch
- b. Änderungen kleiner/gleich 30 Minuten von 17:00 Uhr am Vor-Vor-Tag bis 17:00 Uhr am Vortag bzw. 11 Stunden vor Arbeitsbeginn.

<sup>4</sup>Mitentscheid:

- a. Änderungen ab 17:00 Uhr am Vortag bzw. 11 Stunden vor Arbeitsbeginn
- b. nach Abwesenheiten (Ferien, arbeitsfreie Tage, etc.)

<sup>5</sup>Zur Vermeidung von Härtefällen ist die persönliche Situation der Betroffenen so weit wie möglich zu berücksichtigen. Die Entscheidung obliegt derjenigen Stelle, welche die Avisierung veranlasst.

<sup>6</sup>Bei Avisierung später als 17:00 Uhr des Vortags (bzw. 11 Stunden vor Arbeitsbeginn) wird mindestens die Arbeitszeit, welche vor dieser Frist eingeteilt war (inkl. Zeitzuschläge) angerechnet. Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit wird dann angerechnet, wenn sie höher ist.

## **22 Tourenauffälle**

<sup>1</sup>Fällt die ursprünglich geplante Tour aus, wird im Grundsatz und im Rahmen der betrieblichen Notwendigkeiten andere Arbeit zugewiesen.

<sup>2</sup>Aufgrund von Tourenauffällen darf für andere Lokführerinnen und Lokführer, deren Tour nicht ausfällt, nur mit Mitentscheid ein CT+ eingeteilt werden.

<sup>3</sup>Wegen Tourenauffall angeordnete CT gelten als CT+ (Anrechnung 0 Arbeitszeit), vorbehalten gelten die Absätze 5 und 6.

<sup>4</sup>Eine Verständigung muss spätestens um 17:00 Uhr des Vortags erfolgen. Für Touren mit Arbeitsbeginn vor 04:00 Uhr wird eine Verständigung von mindestens 11 Stunden eingehalten.

<sup>5</sup>Bei Verständigung später als den Fristen in Absatz 4 wird eine Mindestarbeitszeit von 360 Minuten angerechnet.

<sup>6</sup>Im Falle von Ereignissen höherer Gewalt können Tourenauffälle (CT+) der Lokführerin oder dem Lokführer angeordnet werden, sofern die Verständigung vor Verlassen des Domizils erfolgte.

Als höhere Gewalt (Eintreten in der Schweiz, Deutschland und Italien) nach Absatz 6 gelten:

- a. Naturkatastrophen
- b. Totalunterbruch auf dem Bahnnetz infolge Ereignissen und Störungen
- c. Stromausfall (Netzbetreiber).

<sup>7</sup>In der Tourenfolge sind grundsätzlich 115 (resp. 116) arbeitsfreie Tage einzuteilen. Die aufgrund der errechneten durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit anfallenden CT können auch kurzfristig mit Mitentscheid als CT+ eingeteilt werden. Die CT+ Tage werden für die Erreichung der garantierten arbeitsfreien Tage gemäss GAV Art. 61 nicht angerechnet.

<sup>8</sup>Die Verständigung erfolgt durch die anordnende Stelle. Ohne Bestätigung der Betroffenen gelten diese als nicht verständigt im Sinne der vorangehenden Art (z. B. Telefon, Quittierung von SMS).

## **23 Pauschalen und Zeitzuschläge / Nebenarbeitszeit**

<sup>1</sup>Für das Nachführen von Vorschriften, das Erstellen von Reparatur- und anderweitigen Meldungen, Update von Software und die Ausübung weiterer Tätigkeiten ausserhalb der eingeteilten Arbeitszeiten wird pro Arbeitstag eine Pauschale von 7 Minuten gewährt.

<sup>2</sup>Der Anteil von Nebenarbeit kann im Minimum zu 30 Minuten an Touren von weniger als 360 Minuten angerechnet werden und ist im Dienstplan speziell zu bezeichnen. Dieser Anteil darf nur am Arbeitsort am Arbeitsanfang eingeteilt werden.

<sup>3</sup>Die eingeteilte Nebenarbeitszeit ist nicht vergütungsberechtigt und wird nicht im Sinne von Art. 12 Abs. 3 Anhang 3 (Berechtigt für Nachtdienstzuschlag) angerechnet.

<sup>4</sup>Während dieser Zeit kann nicht über das Personal verfügt werden. Im Einvernehmen (Mitentscheid) mit der betroffenen Lokführerin oder dem Lokführer kann anstelle der Nebenarbeitszeit auch Arbeit eingeteilt werden.

<sup>5</sup>Die Nebenarbeitszeit kann im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung (Mitentscheid) als ganze Tour eingeteilt werden.

## **24 Wegzeiten**

<sup>1</sup>Für Einsätze am Arbeitsort: Bei Touren mit voneinander entfernten Orten des Arbeitsantritts und -endes ist die durchschnittliche Wegzeit aus den Planabstellorten zu errechnen und in der Tour aufzuzeichnen; dort, wo diese auch effektiv anfällt. Die Wegzeiten werden bei der Ermittlung der Höchstarbeitszeit eingerechnet.

<sup>2</sup>Bei Einsätzen ausserhalb des Arbeitsorts: Die anfallenden Wegzeiten werden in der Arbeitsschicht aufgezeichnet.

<sup>3</sup>Nur ausnahmsweise und mit Mitentscheid der Lokführerin oder des Lokführers können Ablösungen in auswärtigen Depots (Arbeitsbeginn gleich wie Arbeitsende) eingeteilt werden. Wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ein Privatfahrzeug zur Verfügung stellt, werden die effektiv gefahrenen Kilometer entschädigt.

<sup>4</sup>Der zeitliche Mehraufwand wird in der Arbeitsschicht aufgezeichnet.

# **Anhang 4 Besondere Arbeitszeitregelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zeitautonomie.**

## **1 Grundlage**

<sup>1</sup>Grundlage dieses Anhangs bildet der Art. 67 GAV.

## **2 Geltungsbereich**

<sup>1</sup>Dieser Anhang gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zeitautonomie.

## **3 Arbeitsleistung**

<sup>1</sup>Die Arbeitsleistung kann von Montag bis Freitag zwischen 06:00 Uhr und 20:00 Uhr geleistet werden.

<sup>2</sup>Freiwillige Samstagsarbeit anstelle der Arbeit an einem anderen Wochentag ist mit Zustimmung der oder des direkten Vorgesetzten möglich. Es werden keine Zulagen ausgerichtet.

<sup>3</sup>Die oder der direkte Vorgesetzte ist verantwortlich, dass ein kundengerechter Service gewährleistet ist.

## **4 Pausen**

<sup>1</sup>Wird mehr als fünf Stunden gearbeitet, muss eine Pause von mindestens 30 Minuten ausserhalb des Arbeitsplatzes bezogen werden.

## **5 Home Office**

<sup>1</sup>Auf einzelne Tage beschränkte, projektbezogene Arbeit zu Hause ist möglich. Die Art und der Umfang der Arbeiten sind vorher mit der oder dem direkten Vorgesetzten abzusprechen und klar zu definieren.

## **6 Reisen ins Ausland**

<sup>1</sup>Bei Reisen ins Ausland gilt die Zeit von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr als Ruhezeit.

## **7 Grenzwert**

<sup>1</sup>Als Grenzwert während der Abrechnungsperiode gilt ein Plussaldo von 150 Stunden bzw. ein Minussaldo von 40 Stunden.

<sup>2</sup>Die Überschreitung des Grenzwerts ist nur mit Zustimmung der oder des Vorgesetzten möglich. Wird die Überschreitung bewilligt, werden gleichzeitig Massnahmen festgelegt, welche die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter innerhalb einer Frist zum Grenzwert zurückführen.

## **8 Überzeit**

<sup>1</sup>Er gilt nur diejenige Zeit als Überzeit, die aus unternehmerischen Gründen angeordnet wird.

## **9 Arbeitsfreie Tage**

<sup>1</sup>Bei Abwesenheiten infolge von Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub, schweizerischem obligatorischem Dienst, unbezahltem Urlaub, teilweise oder voll bezahltem Weiterbildungsurlaub, Arbeitsenthebung oder Freisetzung zählen die in die Abwesenheit fallenden Samstage und Sonn- und Feiertage als bezogene arbeitsfreie Tage.



## **10 Brücken**

<sup>1</sup>Im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung (Mitentscheid) können Brückenlösungen und arbeitsfreie Tage festgelegt und eingeteilt werden.

<sup>2</sup>Bezogene Brückentage gehen zulasten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters und sind mit vorhandenen Zeitguthaben, Überzeitguthaben oder Ferien auszugleichen.

## **11 Weitere Arbeitszeitregelungen**

<sup>1</sup>Weitere Arbeitszeitregelungen oder andere Arbeitszeitmodelle können im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung (Mitentscheid) vereinbart werden.

<sup>2</sup>Sie sind so zu gestalten, dass sie mit den Bestimmungen dieses Anhangs insgesamt gleichwertig sind.

# **Anhang 5 Urlaub.**

## **1 Grundlage**

<sup>1</sup>Grundlage dieses Anhangs bildet der Art. 68 GAV.

## **2 Gewährung**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat der oder dem Vorgesetzten rechtzeitig ein begründetes Gesuch um Urlaub einzureichen.

<sup>2</sup>Der Urlaub ist unter angemessener Berücksichtigung des Grundes zu bewilligen, wenn und soweit der Betriebsablauf dies gestattet.

## **3 Erweiterter Geltungsbereich**

<sup>1</sup>Stief- und Pflegekinder, Stief- und Pflegeeltern sowie Stiefgeschwister sind den Kindern, Eltern und Geschwistern gleichgestellt.

<sup>2</sup>Die Lebenspartnerin oder der Lebenspartner ist für die Abwesenheiten gemäss Anhang 5, Art. 5 Buchstaben c.–f. der Ehegattin oder dem Ehegatten gleichgestellt.

<sup>3</sup>Die in Anhang 5, Art. 5 Buchstaben a, c.–f. genannten Urlaubsgründe gelten analog bei eingetragener Partnerschaft.

## **4 Nachgewährung**

<sup>1</sup>Fällt der Urlaub mit arbeitsfreien Tagen oder Ferientagen zusammen, wird er nur nachgewährt, wenn dies explizit erwähnt ist. In allen übrigen Fällen gilt die Zeit als bezogen.

## 5 Bezahlter Urlaub

<sup>1</sup>Die SBB Cargo International AG gewährt für die folgenden Abwesenheiten bezahlten Urlaub im jeweiligen Umfang:

Urlaubsgrund	Umfang	Nachgewährung
a. Hochzeit (inklusive zivile und kirchliche Trauung) und Wiederverheiratung	3 Tage	Ja
b. Geburt eines Kindes (Vaterschaftsurlaub)	5 Tage	Innert eines Jahres
c. Tod der Ehegattin, des Ehegatten, der Eltern oder der Kinder	3 Tage	Ja
d. Tod der Schwiegereltern, der Geschwister, der Schwägerin oder des Schwagers, der Schwiegertochter oder des Schwiegersohnes, der Gross- oder Urgrosskinder	Bis 1 Tag	Nein
e. Tod der Grosseltern, der Urgrosseltern, der Tante oder des Onkels, einschliesslich jener oder jenes der Ehegattin oder des Ehegatten	Bis 1 Tag	Nein
f. Abwesenheit aus familiären Gründen wie: – Pflege aufgrund eines Unfalls oder einer plötzlichen Krankheit von Ehegattin, Ehegatte, Eltern oder Kinder; – Begleitung am Sterbebett	Bis 5 Tage pro Einzelfall	Nein
g. Pflege der Kinder für Alleinerziehende, sofern die Pflege nicht anders organisiert werden kann	Bis 5 Tage pro Kalenderjahr	Nein
h. Wohnungswechsel aus: – privaten Gründen – beruflichen Gründen	1 Tag 2 Tage	Ja Ja
i. Vorsprache bei Behörden (Der Urlaub wird nur gewährt, um einer Vorladung nachzukommen, nicht aber für das Aufsuchen einer Behörde auf eigene Veranlassung.) – Ausübung öffentlicher Ämter insgesamt	Die erforderliche Zeit  Bis 15 Tage pro Kalenderjahr	Nein  Nein
j. Arbeitsjubiläum – für das 25. Arbeitsjahr – für das 40. Arbeitsjahr	$\frac{1}{2}$ Tag 1 Tag	Ja Ja
k. Entlassung aus der Wehrpflicht	Bis 1 Tag	Nein

## 6 Bezahlter Urlaub als freiwillige Leistung

<sup>1</sup>Die SBB Cargo International AG kann nach Ermessen der/des Vorgesetzten für die folgenden Abwesenheiten bezahlten Urlaub im jeweiligen Umfang gewähren:

Urlaubsgrund	Umfang	Nachgewährung
a. Feuerwehr; nur für Einsätze bei Alarm, nicht für Instruktorentätigkeit	Die erforderliche Zeit	Nein
b. Übungen und Kurse bei der Feuerwehr, jedoch nicht für die Ausbildung zum Offizier oder Kommandanten	Bis 3 Tage pro Kalenderjahr	Nein
c. Aktiver Spitzensport und Behindertensport: – für Mitglieder der Nationalmannschaft – für Mitglieder des Nachwuchskaders	Pro Kalenderjahr: Bis 10 Tage Bis 5 Tage	Nein
d. Leitung und Betreuung im Behindertensport	Bis 5 Tage pro Kalenderjahr	Nein
e. Wohnungssuche aus beruflichen Gründen	Bis 2 Tage	Nein
f. Teilnahme an 1. Mai-Veranstaltungen in der näheren Umgebung	Die erforderliche Zeit	Nein
g. Teilnahme der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters an Bildungsveranstaltungen der Vertragspartner (die vertragsschliessenden Personalverbände legen die urlaubsberechtigten Kurse fest)	Bis 5 Tage während 2 Kalenderjahren, maximal 7 Tage während 3 Kalenderjahren	Ja, wenn an Werktagen
h. Freiwilliger Zivildienst, wenn mit EO-Anmeldung abgedeckt	Bis 2 Wochen pro Kalenderjahr	Nein
i. Jugend und Sport (J+S), wenn mit EO-Anmeldung abgedeckt	Bis 5 Tage pro Kalenderjahr	Nein
j. Jungschützenleiterkurs, wenn mit EO-Anmeldung abgedeckt	Bis 3 Tage pro Kalenderjahr	Nein
k. Bei Frühgeburten beginnt der Mutterschaftsurlaub mit dem errechneten Geburtstermin. Die Zeit zwischen dem Geburtstermin und dem errechneten Termin kann vollständig oder zu Teilen als zusätzlicher Urlaub gewährt werden	Max. 18 Wochen	Nein

## 7 Tätigkeit mit Abgabe von Urteilschecks

<sup>1</sup>Interessierte Institutionen können bei der SBB Cargo International AG Urteilschecks gegen Entgelt erwerben.

## 8 Mutterschaftsurlaub

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterin hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von vier Monaten.

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

<sup>3</sup>Auf Wunsch kann die Mitarbeiterin höchstens zwei Monate des Urlaubs unmittelbar vor der Niederkunft beziehen; der Urlaub beginnt spätestens mit der Geburt.

<sup>4</sup>Wird ein Kind nach dem 6. Schwangerschaftsmonat tot geboren, hat die Mutter Anspruch auf vier Monate bezahlten Urlaub.

<sup>5</sup>Wegen des Mutterschaftsurlaubs wird der Ferienanspruch nicht gekürzt. Der während des Urlaubs entstandene Ferienanspruch darf nicht in Geld abgegolten werden, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Wiederaufnahme der Arbeit aufgelöst wird.

## 9 Erziehungsurlaub

<sup>1</sup>Auf Antrag wird der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein unbezahlter Erziehungsurlaub von bis zu drei Monaten gewährt.

<sup>2</sup>Dieser ist grundsätzlich in den ersten sechs Lebensjahren des Kindes zu beziehen.

## **10 Teilweise oder voll bezahlter Urlaub zur Weiterbildung**

<sup>1</sup>Die SBB Cargo International AG kann der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter teilweise oder voll bezahlten Urlaub zur Weiterbildung bewilligen.

<sup>2</sup>Die Weiterbildung muss in einem direkten Zusammenhang mit dem Aufgabenbereich der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters stehen sowie den Bedürfnissen der Personalplanung entsprechen.

## **11 Unbezahlter Urlaub**

<sup>1</sup>Unbezahlter Urlaub ist, wenn immer möglich, zu bewilligen, sofern es die Personalverhältnisse und der Arbeitsanfall gestatten und der SBB Cargo International AG daraus keine Nachteile erwachsen.

<sup>2</sup>Der Urlaub soll in der Regel ein Jahr nicht überschreiten; bei besonderen Verhältnissen sind Abweichungen möglich.

<sup>3</sup>Für die ersten 30 Tage übernimmt die SBB Cargo International AG die Arbeitgeberbeiträge der PK; ab dem 31. Tag ist das Zahlen der Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeiträge der PK in der Verantwortung der beurlaubten Person.

## **12 Urlaub für außerschulische Jugendarbeit**

<sup>1</sup>Das Personal hat bis zum vollendeten 30. Altersjahr Anspruch auf bis zu fünf Tage unbezahlten Urlaub pro Kalenderjahr für außerschulische Jugendarbeit.

<sup>2</sup>Außerschulische Jugendarbeit umfasst unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeiten im Rahmen der Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation.

<sup>3</sup>Der Anspruch besteht auch für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung.

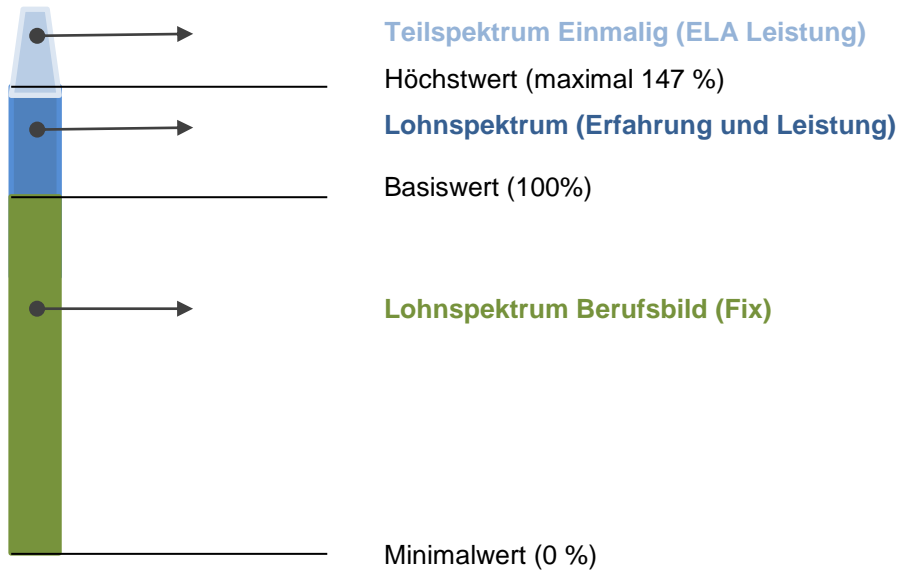
# Anhang 6

## Lohnspektren Berufsbild / Lohnentwicklung.

### 1 Grundlage

<sup>1</sup>Grundlage dieses Anhangs bilden Art. 74–82 GAV.

### 2 Begriffe Lohnkomponenten



### 3 Lohnspektren Berufsbild

Berufsbild	CHF Basiswert (in tausend)	CHF Höchstwert (in tausend)
Disponent in Ausbildung Cargo International	50	60
I	58	84
II	60	87
III	69.5	102
IV	73	108
V	80	116
VI	85	121
VII	90	132

#### 4 Grundsätze der individuellen Lohnentwicklung

<sup>1</sup>Die Lohnentwicklung für Leistung und Erfahrung erfolgt innerhalb des Lohnspektrums.

<sup>2</sup>Das Ausmass einer allfälligen Lohnerhöhung hängt vom Berufsbild der aktuellen Lage des Lohns innerhalb des Spektrums (siehe Grafik „Lohnspektrum Berufsbild“), vom Ergebnis der Personalbeurteilung und von der mit den Sozialpartnern vereinbarten Summe für individuelle Lohnsummen, die unter den Anspruchsberechtigten verteilt wird, ab. Eine entsprechende Lohnerhöhung erhalten nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Personalbeurteilung eine 2, 3 oder 4 erreichen (siehe folgende Grafik). Mittels Lohnerhöhungseinheiten aus der Lohnsteuerungstabelle lässt sich die Lohnerhöhung berechnen.

Personalbeurteilung			Erfüllt die Erwartungen teilweise bis nicht	Erfüllt die Erwartungen voll und ganz	Übertrifft die Erwartungen mehrheitlich	Übertrifft die Erwartungen deutlich
			1	2	3	4
10%	Lohnband	147%	0 Kein Anspruch	2	2	2
30%		142%	0 Kein Anspruch	3	3	3
60%		128%	0 Kein Anspruch	4	4	4
	Basiswert	100%	Stellt den Basiswert eines Lohnbands dar, Minimallohn, ohne Disponent Cargo International -15%			

} Lohnerhöhungseinheiten

#### 5 Ergebnis der Personalbeurteilung

<sup>1</sup>Erreicht man bei der Personalbeurteilung eine 3 (zusätzliche 5 Lohneinheiten) oder 4 (zusätzliche 7 Lohneinheiten) wird im Rahmen der von dem Unternehmen budgetierten Summe ein einmaliger Leistungsanteil (ELA) gewährt. Der ELA darf nicht 3% bzw. 5% des entsprechenden Lohnbands überschreiten (siehe nächste Grafik).

Personalbeurteilung	Erfüllt die Erwartungen teilweise bis nicht	Erfüllt die Erwartungen voll und ganz	Übertrifft die Erwartungen mehrheitlich	Übertrifft die Erwartungen deutlich
	1	2	3	4
ELA Lohnerhöhungseinheiten	Kein Anspruch	Kein Anspruch	MAX 3% Lohnband Basiswert 5	MAX 5% Lohnband Basiswert 7

#### 6 Höhe der Lohnspektrien

<sup>1</sup>Mit den vertragschliessenden Verbänden werden die Basis- und Höchstwerte für die Lohnspektrien vereinbart und jährlich in der Richtlinie „Bezüge des Personals“ publiziert.

# Anhang 7

## Zulagen und Ersatz von Auslagen.

### 1 Grundlage

<sup>1</sup>Grundlage dieses Anhangs bildet der Art. 93 GAV.

### 2 Ersatz von Auslagen

<sup>1</sup>Bei beruflichen Einsätzen ausserhalb des vertraglich festgelegten Arbeitsorts werden im Rahmen der nachstehenden Bestimmungen die Auslagen ersetzt.

<sup>2</sup>Findet der auswärtige Einsatz am Wohnort statt, besteht kein Anspruch auf Auslagenersatz.

<sup>3</sup>Muss ausserhalb des Arbeitsorts auf eigene Kosten eine Hauptmahlzeit eingenommen werden, wird diese mit CHF 20.– entschädigt. Als Verpflegungspause ist die effektive Zeit – mindestens jedoch 45 Minuten – zu verrechnen.

<sup>4</sup>Für das Frühstück werden die tatsächlichen Auslagen gegen Beleg vergütet.

<sup>5</sup>Das Fahrpersonal erhält anstelle des Auslagenersatzes gemäss den Absätzen 4 und 5 pro Arbeitsschicht eine pauschale Tagesentschädigung von CHF 19.–. Der Ansatz reduziert sich auf die Hälfte, wenn die Arbeitsschicht weniger als fünf Stunden beträgt.

<sup>6</sup>Für auswärtiges Übernachten werden gegen Beleg die tatsächlichen Auslagen für Übernachten und Frühstück im Rahmen einer Mittelklasseunterkunft vergütet.

<sup>7</sup>In begründeten Fällen, insbesondere bei Auslandsreisen, können gegen Vorlage der Belege die effektiven Auslagen vergütet werden.

<sup>8</sup>In begründeten Fällen, insbesondere bei länger dauernden auswärtigen Einsätzen, können Sonderregelungen vereinbart werden.

<sup>9</sup>Die Ausführungsbestimmungen regeln das Nähere.

### 3 Arbeitsbedingter Wohnungswechsel

<sup>1</sup>Die Umzugskosten werden von der SBB Cargo International AG rückerstattet, wenn der Umzug an einen anderen Wohnort wegen Versetzung aus betriebsorganisatorischen Gründen erfolgt. Bei freiwilligem Stellenwechsel kann sich die SBB Cargo International AG an den Kosten beteiligen.

### 4 Privatfahrzeugen für arbeitsbedingte Fahrten

<sup>1</sup>Die Entschädigung für bewilligte Fahrten beträgt für:

- a. Personenwagen: 70 Rappen pro Kilometer
- b. Motor- und Kleinmotorräder: 30 Rappen pro Kilometer
- c. Motorfahräder: 20 Rappen pro Kilometer.

### 5 Taxispesen des weiblichen Personals

<sup>1</sup>Mitarbeiterinnen, deren Arbeit nach 22:00 Uhr endet oder vor 05:00 Uhr beginnt und denen für die Fahrt vom Wohnort zum Arbeitsort oder umgekehrt kein geeignetes Verkehrsmittel zur Verfügung steht, werden die Taxispesen zur Hälfte ersetzt, höchstens jedoch CHF 15.– pro Fahrt.

### 6 Ersatz zusätzlicher Auslagen

<sup>1</sup>Zusätzliche Auslagen umfassen alle Unkosten, die in unmittelbarem Zusammenhang mit einem Arbeitseinsatz entstehen und die durch die vorangehenden Artikel nicht abgedeckt sind. Es handelt sich dabei um Auslagen für Nahverkehrsmittel, Taxi, Gebühren usw.

<sup>2</sup>Solche Auslagen werden nach Aufwand und gegen Beleg rückerstattet.

# Anhang 8

## Betriebliche Mitwirkung / Personalkommission.

### 1 Grundlage

<sup>1</sup>Grundlage dieses Anhangs bildet Art. 24 GAV.

### 2 Mitwirkungsformen

<sup>1</sup>Information: Die Information umfasst die rechtzeitige und umfassende Orientierung der PeKo.

<sup>2</sup>Mitsprache: Die Mitsprache umfasst das Recht der PeKo auf Anhörung und Beratung vor dem Entscheid der SBB Cargo International AG. Weicht die SBB Cargo International AG vom Antrag der PeKo ab, so begründet sie den Entscheid.

<sup>3</sup>Mitentscheidung: Die Mitentscheidung umfasst das Recht der PeKo auf paritätische Beteiligung an der Entscheidungsfindung.

<sup>4</sup>Selbstverwaltung: Die Selbstverwaltung umfasst das Recht der PeKo auf selbstständige Erledigung der Aufgabe.

### 3 Mitwirkungsinhalte

<sup>1</sup>Die Inhalte der Mitwirkung und ihre Zuordnung zu den Mitwirkungsformen ist im Anhang 8, Art.17 in einer Tabelle zusammengestellt.

<sup>2</sup>Diese Tabelle regelt abschliessend die Kompetenzen der PeKo.

### 4 Personalkommission

<sup>1</sup>Die betriebliche Mitwirkung wird durch die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewählte PeKo wahrgenommen (Selbstverwaltung).

<sup>2</sup>Sie besteht aus mindestens drei Mitgliedern.

<sup>3</sup>Jeder Standort der SBB Cargo International AG hat Anspruch auf mindestens eine Vertreterin oder einen Vertreter in der PeKo.

<sup>4</sup>Die SBB Cargo International AG finanziert die PeKo.

### 5 Stellung der Personalkommission

<sup>1</sup>Die PeKo-Mitglieder sind vor Benachteiligungen, insbesondere bei der Personalbeurteilung und der Lohnfestsetzung, geschützt.

<sup>2</sup>Die SBB Cargo International AG fördert die berufliche Weiterentwicklung der PeKo-Mitglieder (Mitentscheid).

<sup>3</sup>Für die Weiterbildung in Hinblick auf die Tätigkeit in der PeKo wird den Mitgliedern nach Bedarf Zeit zur Verfügung gestellt.

### 6 Organisation der Arbeit der Personalkommission

<sup>1</sup>Die PeKo vertritt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dem GAV unterstellt sind.

<sup>2</sup>Die PeKo wählt aus ihrer Mitte eine Präsidentin oder einen Präsidenten und organisiert sich selbst.

<sup>3</sup>Die SBB Cargo International AG stellt die notwendige Infrastruktur zur Verfügung (Mitsprache).

<sup>4</sup>Die SBB Cargo International AG und die PeKo entscheiden jährlich gemeinsam über das Ausmass der Freistellung, wobei die Freistellung pro PeKo-Mitglied von mindestens drei Tagen garantiert ist (Mitsprache).

<sup>5</sup>Wird die PeKo zu Sitzungen eingeladen, gilt diese Zeit (inkl. Anreise) als Arbeitszeit.

### 7 Fachkommissionen

<sup>1</sup>Die SBB Cargo International AG und die PeKo können nach Absprache für bestimmte Bereiche ständige oder für Projekte befristete Fachkommissionen einsetzen (Mitsprache).

### 8 Wahlberechtigte

<sup>1</sup>Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dem GAV unterstellt sind.

<sup>2</sup>Wählbar sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche:

- a. einen Beschäftigungsgrad von 50 Prozent oder höher und eine allfällige Probezeit beendet haben und in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen.



## **9 Wahlvorschläge**

<sup>1</sup>Wahlvorschläge können von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von den vertragsschliessenden Personalverbänden eingereicht werden.

<sup>2</sup>Die Wahlvorschläge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen pro Standort mit 10 Prozent der Wahlberechtigten handschriftlich bestätigt werden.

## **10 Wahlmodus**

<sup>1</sup>Führt die Wahlliste des entsprechenden Standorts nicht mehr Kandidatinnen und Kandidaten auf, als Sitze zu vergeben sind, so gelten die Vorgeschlagenen als in stiller Wahl gewählt.

<sup>2</sup>Erfolgt keine stille Wahl, sind diejenigen gewählt, welche die meisten Stimmen erhalten. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

## **11 Amtsdauer**

<sup>1</sup>Die Amtsdauer ist gleichgestellt mit der Laufdauer des GAV, jedoch maximal vier Jahre.

<sup>2</sup>Die Mitglieder der PeKo sind wieder wählbar.

## **12 Organisation der Wahlen**

<sup>1</sup>Die SBB Cargo International AG bereitet die Wahlen vor und führt sie durch.

<sup>2</sup>Bei Stimmenauszählung setzt sich das Gremium aus je einer Vertreterin oder einem Vertreter der SBB Cargo International AG und der Vertragsparteien zusammen.

<sup>3</sup>Es wird ein Protokoll erstellt.

## **13 Wahlbeschwerde**

<sup>1</sup>Wer bei einer Wahl wahlberechtigt ist, kann innert 10 Tagen seit Bekanntgabe des Wahlergebnisses Beschwerde führen.

<sup>2</sup>Die Beschwerde erfolgt schriftlich und begründet. Darin kann die Verletzung wesentlicher Vorschriften des Wahlrechts, der Wählbarkeit oder des Wahlverfahrens gerügt werden.

<sup>3</sup>Die Beschwerde wird je von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter der SBB Cargo International AG und der Vertragsparteien bearbeitet, welche nicht als Stimmzähler gemäss Art.12 eingesetzt wurden. Sie entscheiden abschliessend über die Beschwerde.

## **14 Information**

<sup>1</sup>Die SBB Cargo International AG informiert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmässig über ihre Ziele und Absichten sowie Neuerungen in der SBB Cargo International AG.

<sup>2</sup>Die PeKo informiert das Personal regelmässig über ihre Tätigkeit.

<sup>3</sup>Informationsveranstaltungen werden in Absprache mit der Leitung der SBB Cargo International AG während der Arbeitszeit durchgeführt.

## **15 Pflicht zur Verschwiegenheit**

<sup>1</sup>Vertreterinnen und Vertreter der SBB Cargo International AG sowie die PeKo-Mitglieder sind zur Verschwiegenheit verpflichtet, insbesondere wenn:

- a. dies von einer der beiden Seiten aus berechtigtem Interesse ausdrücklich verlangt wird
- b. es sich um eine persönliche Angelegenheit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters handelt.

<sup>2</sup>Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der PeKo bestehen.

<sup>3</sup>Die SBB Cargo International AG und die PeKo sprechen sich über allfällige Mitteilungen aus den Sitzungen ab.

## **16 Protokoll**

<sup>1</sup>Die PeKo erstellt das Protokoll der Sitzungen und stellt es der SBB Cargo International AG und den vertragsschliessenden Personalverbänden zur Verfügung.

## 17 Tabelle betrieblicher Mitwirkung

**Info = Information**  
**ME = Mitentscheidung**

**MS = Mitsprach**  
**SV = Selbstverwaltung**

<b>Allgemeines</b>	<b>Info</b>	<b>MS</b>	<b>ME</b>	<b>SV</b>	<b>Art. GAV / Anhang</b>
Ziele und Absichten der SBB Cargo International AG Neuerungen in der Unternehmungen	X				5
<b>Leistungen bei Versetzung</b>					
<b>Leistungen bei Versetzung</b>	<b>Info</b>	<b>MS</b>	<b>ME</b>	<b>SV</b>	<b>Art. GAV / Anhang</b>
Wohnorts- und Arbeitsortwechsels bei Versetzungen		X			2 und 3 (Anh. 9)
<b>Arbeitszeit</b>					
<b>Arbeitszeit</b>	<b>Info</b>	<b>MS</b>	<b>ME</b>	<b>SV</b>	<b>Art. GAV / Anhang</b>
Arbeitszeitmodelle			X		50
Übertrag: Anspruch			X		51 Abs. 3
Pausen Einteilung			X		6 (Anh. 2)
Abstände zwischen Ruhetagen			X		11 (Anh. 2)
Bezug von Ruhe- und Ausgleichstagen			X		12 (Anh. 2)
Kürzung der Ruheschicht			X		17 (Anh. 2) und 18 (Anh. 3)
Pausen Einteilung			X		7 (Anh. 3)
Normzeit pro Tour			X		9 (Anh. 3)
Dauer der Dienstschicht			X		11 (Anh. 3)
Nachtarbeit und Nachttouren			X		12 Abs. 3 und 4 (Anh. 3)
Abstände zwischen Ruhetagen			X		13 (Anh. 3)
Bezug Ruhe- und Ausgleichstagen			X		14 (Anh. 3)
Auswärtige Ruheschichten			X		19
Einteilung von Zeitfenster		X			20.1 Abs. 2 (Anh. 3)
Ganze Tour Nebenarbeitszeit			X		23 (Anh. 3)
Festlegen von Brückentagen		X			10 (Anh. 4)
Weitere Arbeitszeitregelungen			X		11 (Anh. 3)
<b>Zulage</b>					
<b>Zulage</b>	<b>Info</b>	<b>MS</b>	<b>ME</b>	<b>SV</b>	<b>Art. GAV / Anhang</b>
Festsetzung der für die Sonntagszulage Berechtigten neun Feiertage			X		89
<b>Personalentwicklung</b>					
<b>Personalentwicklung</b>	<b>Info</b>	<b>MS</b>	<b>ME</b>	<b>SV</b>	<b>Art. GAV / Anhang</b>
Personalbeurteilung		X			102
Anpassungen und Definition von Berufsbildern		X			3 (Anh. 6)
<b>Soziales</b>					
<b>Soziales</b>	<b>Info</b>	<b>MS</b>	<b>ME</b>	<b>SV</b>	<b>Art. GAV / Anhang</b>
Schutzkleider			X		103

<b>Gleichstellung von Frau und Mann</b>	<b>Info</b>	<b>MS</b>	<b>ME</b>	<b>SV</b>	<b>Art. GAV / Anhang</b>
Chancengleichheit von Frau und Mann		X			4 (Anh. 1)
<b>Mitwirkung</b>					
<b>Mitwirkung</b>	<b>Info</b>	<b>MS</b>	<b>ME</b>	<b>SV</b>	<b>Art. GAV / Anhang</b>
Konstituierung der PeKo				X	4 (Anh. 8)
Zusätzliche Freistellung der PeKo			X		6 (Anh. 8)
Verteilung der Freistellung				X	6 (Anh. 8)
Sitzungen nach Bedarf				X	6 (Anh. 8)
Einsetzung von Fachkommissionen			X		7 (Anh. 8)
Stellung der PeKo (Weiterbildung der PeKo)			X		5 Abs. 3 (Anh. 8)
<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>					
<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>	<b>Info</b>	<b>MS</b>	<b>ME</b>	<b>SV</b>	<b>Art. GAV / Anhang</b>
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		X			103
Präsenzmanagement		X			96

## **Anhang 9**

### **Besondere Regelungen bei betrieblichen oder wirtschaftlichen Kündigungen sowie bei Versetzungen.**

#### **1 Versetzung aus besonderen Gründen**

<sup>1</sup>Aus organisatorischen, gesundheitlichen oder betriebswirtschaftlichen Gründen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter versetzt oder es kann ihnen eine andere Tätigkeit zugewiesen werden. Ansonsten kann Art. 133 zum Tragen kommen.

<sup>2</sup>Die Zuweisung einer anderen Tätigkeit soll der Qualifikation und Eignung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechen. Dabei wird auf die Zumutbarkeit der Betroffenen Rücksicht genommen.

<sup>3</sup>Versetzungen aus organisatorischen und wirtschaftlichen Gründen sind mindestens drei Monate im Voraus anzukünden.

<sup>4</sup>Bei Versetzungen in andere Sprachgebiete wird der Besuch von Sprachkursen aktiv unterstützt. Anfallende Kosten für Sprachkurse trägt die SBB Cargo International AG.

#### **2 Wohnorts- oder Arbeitsortswechsel bei Versetzungen aus besonderen Gründen**

<sup>1</sup>Mitarbeiterbezogene Kriterien für die Zuteilung des neuen Arbeitsorts sind im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung zu definieren.

<sup>2</sup>Bei ungünstigen Verkehrsverbindungen kann die betroffene Person bis zum Wohnortswechsel, maximal während eines Jahres, Anpassungen der ordentlichen Arbeitszeiten in Anspruch nehmen.

<sup>3</sup>Bis zum Wohnortswechsel, maximal während eines Jahres, wird die Hälfte des zusätzlichen Arbeitswegs als Zeitzuschlag der Arbeitstour angerechnet.

<sup>4</sup>Bei Doppelmiete infolge einer kurzfristigen Versetzung an einen anderen Arbeitsort wird maximal während eines Jahres die günstigere Miete durch die SBB Cargo International AG übernommen.

<sup>5</sup>Für jede am neuen Arbeitsort eingenommene Hauptmahlzeit kann bis zum Wohnortswechsel bzw. maximal während eines Jahres eine halbe Zulage für eine Hauptmahlzeit verrechnet werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- a. die Mahlzeiten können nicht mehr zu Hause oder am gewohnten Kostort eingenommen werden und
- b. am Arbeitsort steht kein Personalrestaurant oder preislich vergleichbares Restaurant zur Verfügung.

<sup>6</sup>Ist die neue Regionalzulage tiefer als die bisherige, wird für die Differenz während zweier Jahre eine Regionalzulage-Garantie gewährt.

#### **3 Leistungen bei Kündigungen aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen**

<sup>1</sup>Grundlage hierzu bildet der Art. 130 GAV.

##### **3.1 Kündigungsfrist**

<sup>1</sup>Die ordentliche Kündigungsfrist beträgt gemäss Art. 134 des GAV drei Monate.

##### **3.2 Freistellung**

<sup>1</sup>Spätestens einen Monat nach Erhalt der Kündigung wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter für die Suche einer neuen Stelle bei vollem Lohn gemäss Treuepflicht freigestellt. Während dieser Freistellung sind sämtliche Zeit- und Ferienguthaben abgegolten.

##### **3.3 Abgangsentschädigung**

<sup>1</sup>Mit Zustimmung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters kann anstelle der Leistungen gemäss Art. 3.4 und / oder 3.5 eine Abgangsentschädigung ausgehandelt werden.

##### **3.4 Verlängerung der Kündigungsfrist**

<sup>1</sup>Die Kündigungsfrist wird bei vollem Lohn um mindestens drei bis maximal neun Monate verlängert, jedoch längstens bis zum Antritt einer neuen Stelle.

##### **3.5 Begleitmassnahmen**

<sup>1</sup>Für das Outplacement werden maximal CHF 20'000.- bei einem externen Stellenvermittler oder für Leistungen vom Arbeitsmarktcenter SBB bezahlt.

### **3.6 Bewerbungspflicht**

<sup>1</sup>Bei einer Verlängerung der Kündigungsfrist gemäss Art. 3.4 hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist, jeweils Ende Monat, dem HR den schriftlichen Nachweis zu erbringen, dass aktiv eine neue, zumutbare Stelle gesucht wird.

<sup>2</sup>Ist der Nachweis ungenügend, so kann die verlängerte Kündigungsfrist verkürzt werden, jedoch nur um maximal sechs Monate. Die Feststellung des ungenügenden Nachweises und die Sanktion werden von einem Ausschuss der Sozialpartner im Einzelfall geprüft und festgelegt.

### **3.7 Ausschuss**

<sup>1</sup>Der Ausschuss besteht aus je zwei Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern. Auf Antrag des Arbeitgebers muss der Ausschuss zusammenkommen. Der Ausschuss beurteilt bei fehlendem oder ungenügendem Nachweis von Stellenbewerbungen, ob im Einzelfall Sanktionen ausgesprochen werden müssen. Er kann zur Abklärung des Sachverhalts die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zu einem Gespräch einladen. Ist die Mehrheit des Ausschusses der Meinung, dass sich die betroffene Person nicht genügend um eine neue Stelle bemüht hat, kann der Ausschuss die verlängerte Kündigungsfrist um einen Monat pro fehlendem oder ungenügendem Nachweis kürzen.

<sup>2</sup>Die Leistungen gemäss Art. 3.3 oder 3.4 und 3.5 müssen in einer individuellen schriftlichen Austrittsvereinbarung festgehalten werden.

<sup>3</sup>Gestützt auf Art. 124 des Gesamtarbeitsvertrags SBB Cargo International AG werden die Leistungen gemäss Art. 130, Abs. 3 auch fällig, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus medizinischen Gründen ihre oder seine Tätigkeit bei der SBB Cargo International AG nicht mehr ausüben darf und keine interne Weiterbeschäftigung angeboten werden kann.

# Stichwortverzeichnis.

Stichwort	Ziffer
A	
Abgangsentschädigung	130 Anhang 9, Art. 3
Abrechnungsperiode	41, 54, 55, 57 Anhang 3, Art. 20.2 Anhang 4, Art. 7
Abstände zwischen Ruhetagen	Anhang 2, Art. 11 Anhang 8, Art. 17
Abwesenheiten	46, 49, 64, 72, 81, 83, 117 Anhang 2, Art. 18, 21 Anhang 4, Art. 9 Anhang 5, Art. 3, 5, 6 Anhang 3, Art. 13 Anhang 4, Art. 9 76-78, 80
Anforderungsniveau	34
Annahme von Geschenken	68, 69, 71
Anspruch auf Ferien	19, 23, 76, 87, 97, 133
Anstellung	46, 64, 72
Arbeitsenthebung	Anhang 4, Art. 9
Arbeitsfreie Tage	68 Anhang 2, Art. 19 Anhang 3, Art. 21, 22 Anhang 4, Art. 9, 10
Arbeitsort	3, 19, 21, 45, 48, 84, 89 Anhang 2, Art. 5, 8 Anhang 3, Art. 6, 23, 24 Anhang 7, Art. 2, 5 Anhang 8, Art. 17 Anhang 9, Art. 2
Arbeitssicherheit	103 Anhang 8, Art. 17
Arbeitsübergabe	Anhang 2, Art. 8 Anhang 8, Art. 4
Arbeitsverhältnis	18, 28, 33, 37, 53, 59, 63, 71, 87, 108-110, 114, 121, 122, 128, 131, 136, 139, 140 Anhang 8, Art. 8
Arbeitsvertrag	19, 21, 34, 133, 145 Anhang 1, Art. 10 Anhang 9, Art. 3, 7
Arbeitszeit	39, 41-48, 50, 52, 56, 63, 65-67, 69, 71, 89, 109, 116 Anhang 1, Art. 2 Anhang 2, Art. 3, 5, 7, 9, 18, 19 Anhang 3, Art. 3, 6-10, 20.1, 20.2, 21-24 Anhang 4, Art. 11 Anhang 5, Art. 6, 14, 17 Anhang 9, Art. 2

Stichwort	Ziffer
Arbeitszeitmodelle	50
Ausführungsbestimmungen	Anhang 4, Art. 11 Anhang 5, Art. 17 81, 84, 86, 87, 90, 91, 94, 142 Anhang 7, Art. 2
Ausgleich von Überzeit	57, 59
Ausgleichstage	40, 42, 45, 61-64 Anhang 2, Art. 12, 14 Anhang 3, Art. 14, 16

## B

---

Basiswert	76, 79 Anhang 6, Art. 2-5
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	33, 53, 59, 71, 128-137
Beitragspflichtiger Lohn Pensionskasse	82
Belohnung	91
Berufliche Vorsorge	19, 111-114
Betriebliche Mitwirkung	24, 103 Anhang 8, Art. 4
Bezahlter Urlaub	25 Anhang 5, Art. 5, 6, 10
Beziehungen zwischen den Vertragsparteien	2
Bildungsanlässe	48
Bildungsveranstaltungen (gewerkschaftlich)	49 Anhang 5, Art. 6
Brückentage	Anhang 4, Art. 10 Anhang 8, Art. 17

## D

---

Datenschutz	22
Dauer des Arbeitsverhältnisses	19, 63, 71
Design	28, 29
Dienstschrift	Anhang 2, Art. 9, 10, 16 Anhang 3, Art. 7, 10, 11, 18 Anhang 8, Art. 17

## E

---

Einmaliger Leistungsanteil	79 Anhang 6, Art. 5
Entsendung	94
Erfindung	28, 29
Ersatz von Auslagen	83, 93 Anhang 7, Art. 1-6
Erwerb ersatzordnung	121
Erziehungsurlaub	Anhang 5, Art. 9

Stichwort	Ziffer
<b>F</b>	
Familienzulage	86, 109, 120
Ferienentschädigung	69, 83
Freisetzung	72
Freiwillige Dienstleistung	Anhang 4, Art. 9
Friedenspflicht	123
Fristlose Kündigung	6
	136
<b>G</b>	
Garantien	60, 97
Gelegenheitsdesign	28, 29
Gelegenheitserfindungen	28, 29
Gericht	7, 9, 10, 13-17, 79, 81, 86, 88-91, 109, 120
	Anhang 4, Art. 3, 17
Geschäftsgeheimnis	32
Geschenke	34
Gesundheitsschutz	103, 105-119
	Anhang 8, Art. 17
Gleichstellung	23, 138
	Anhang 1, Art. 1-5
	Anhang 8, Art. 17
Grenzwerte	55
<b>H</b>	
Haftung für Schaden	35
Höchstwert (Lohn)	76, 78, 80
	Anhang 6, Art. 2, 3
<b>I</b>	
Immaterielle Güter	28
Information	5, 19, 106
	Anhang 1, Art. 4, 7
	Anhang 8, Art. 2, 14, 17
Interne Bildungsanlässe	48
<b>J</b>	
Jahres-Soll-Arbeitszeit	39, 43
Jahres-Soll-Arbeitstage	39, 40
Jugendarbeit	Anhang 5, Art. 12



Stichwort	Ziffer
<hr/>	
K	
<hr/>	
Koalitionsfreiheit	4
Konventionalstrafe	11
Krankheit	46, 64, 71-73, 81, 83, 103, 104-108, 109-110, 113 Anhang 2, Art. 17 Anhang 4, Art. 9 Anhang 5, Art. 5
Kündigung des GAV	144
Kündigungsfristen	129, 130, 134, 137, 138, 143 Anhang 7, Art. 3 Anhang 9, Art. 3
Kündigungsgründe	133
Kürzung	64, 72 Anhang 8, Art. 17
L	
<hr/>	
Leistungen bei Krankheit und Unfall	109, 110
Leistungsanteil, einmalig	79 Anhang 9, Art. 2, 4
Lohn	7, 79, 82, 94, 96 Anhang 9
Lohnabrechnung	95
Lohnanpassung	78
Lohnentwicklung	78 Anhang 6, Art. 1-6
Lohnerhöhung	78, 80, 94 Anhang 6, Art. 4, 5
Lohnfortzahlung	107, 109, 121
Lohnspektrum	76, 77, 80 Anhang 6, Art. 2, 4
Lohnvereinbarung	77
Lohnverhandlung	7, 10, 16

Stichwort	Ziffer
<hr/>	
M	
Mahnung mit Kündigungsandrohung	131, 132, 136
Mindestarbeitszeit	44, 48
Minussaldo	Anhang 2, Art. 19, 22 55, 58
Mitsprache	Anhang 4, Art. 7 Anhang 1, Art. 4 Anhang 3, Art. 20.1, 21 Anhang 8, Art. 2, 6, 7, 17
Mitwirkung	23, 24, 50, 89, 90, 102, 103, 125 Anhang 2, Art. 6, 11, 12, 17 Anhang 3, Art. 7, 11-14, 20.1, 23 Anhang 4, Art. 10, 11 Anhang 8, Art. 17 Anhang 9, Art. 2 Anhang 8, Art. 2, 3
Mitwirkungsformen	Anhang 8, Art. 3
Mitwirkungsinhalte	22
Mobbing	65, 71, 115-119
Mutterschaft	Anhang 1, Art. 2 Anhang 4, Art. 9 Anhang 5, Art. 8
<hr/>	
N	
Nachgenuss bei Tod	114
Nachgewährung Urlaub	Anhang 8, Art. 17
Nachdienst bei Mutterschaft	118
Nachdienstzuschlag	45
Nachtzulage	Anhang 3, Art. 23
Nebenbeschäftigungen	88
Nichtige Kündigung	26
Normative Bestimmungen	135
	18-30
<hr/>	
O	
Obligatorische Unfallversicherung	111
Öffentliche Ämter	25
Ordentliche Kündigung	129, 133, 137 Anhang 9, Art. 3

Stichwort	Ziffer
<hr/>	
P	
<hr/>	
Pausen	45, 88 Anhang 2, Art. 3-6, 9 Anhang 3, Art. 3, 5-8, 10 Anhang 4, Art. 4
Pensionskasse	19, 82
Personalbeurteilung	7, 74, 78, 79, 102 Anhang 6, Art. 4-5 Anhang 8, Art. 5
Personalentwicklung	23, 98-102
Personalkommission (PeKo)	129, 142 Anhang 8
Personalverpflegung	126
Pflichten der PeKo	Anhang 8
Persönlichkeitsschutz	22
Prämien	77, 91, 111
Private Absenzen	47
Probezeit	20, 110, 133, 134 Anhang 8, Art. 8
R	
<hr/>	
Rechte der PeKo	Anhang 8
Rechtsgrundlage des GAV	1
Rechtsnatur der Anhänge	141
Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses	18
Regionalzulage	82, 84, 94, 96 Anhang 9, Art. 2
Reisen ins Ausland	Anhang 4, Art. 6
Reisezeit	45, 48
Rekrutierung	120
Ruheschicht	Anhang 2, Art. 16-19
Ruhetage	40, 42, 61, 63, 64, 81 Anhang 2, Art. 11-14 Anhang 3, Art. 13-16
S	
<hr/>	
Schiedsgericht	7, 9-11, 13, 14, 16, 17
Schiedsverfahren	6, 10-17
Schlichtungskommission	12-16, 145
Schuldrechtliche Bestimmungen	1-17
Schwangerschaft	115-119 Anhang 5, Art. 8
Schweigepflicht	33, 106 Anhang 1, Art. 7
Selbstverwaltung	2, 4 Anhang 8, Art. 2
Sexuelle und sexistische Belästigung	8-13
Sonntagszulage	89 Anhang 8, Art. 17
Soziale Leistungen	103
Strafrechtliche Verantwortlichkeit	6
Stundenlohn	60, 81 Anhang 5, Art. 8

Stichwort	Ziffer
<b>T</b>	
Tages-Soll-Arbeitszeit	41, 46, 52, 69
Taxisspesen weibliches Personal	Anhang 7, Art. 5
Tod	112-114, 128
Touren	Anhang 5, Art. 5 62, 65
Treuepflicht	Anhang 2, Art. 1-19 Anhang 3, Art. 3, 9, 11-12, 20-24 31 Anhang 9, Art. 3.2
<b>U</b>	
Übertrag Ausgleichstage	Anhang 2, Art. 12-14 Anhang 8, Art. 17
Überzeit	56-60 Anhang 4, Art. 8-10
Umwandlung von Zulagen in Zeit	92
Unbefriedigendes Verhalten	37
Unbezahlter Urlaub	Anhang 5, Art. 11
Unfall	46, 64, 71-73, 81, 83, 103, 104-107, 109- 114, 121 Anhang 2, Art. 17 Anhang 4, Art. 9
Unfallversicherung	111-114
Urlaub	8, 25, 38-55, 64, 68-73, 81, 119 Anhang 5, Art. 1-12
Urlaubschecks	49 Anhang 5, Art. 9
<b>V</b>	
Vaterschaftsurlaub	Anhang 5, Art. 5
Verantwortlichkeit	31-37
Verhalten	31-37, 75, 102, 129, 133
Verjährung	140
Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten	37
Versetzung	Anhang 7, Art. 3 Anhang 8 Anhang 9, Art. 1-2
Vertragsloser Zustand	145
Vollzugskostenbeitrag	8, 19, 145
Vorsorgliche Arbeitsenthebung	Anhang 2, 3

## Stichwort

## Ziffer

## W

---

Wahlen PeKo	Anhang 8
Wartezeiten	Anhang 2, Art. 3 Anhang 3, Art. 3
Wegweisung vom Arbeitsplatz	Anhang 1, Art. 13
Weiterbildungsurlaub	64 Anhang 4, Art. 9
Weiterentwicklung der PeKo-Mitglieder	Anhang 8, Art. 5
Wohnortwechsel	Anhang 9, Art. 2
Wohnsitzwechsel	Anhang 5, Art. 5

## Z

---

Zeitautonomie	67 Anhang 4, Art. 2
Zeitguthaben	52, 53, 56, 57, 59 Anhang 4, Art. 10
Zeitzuschläge	44, 45, 48, 88-90 Anhang 2, Art. 5, 18 Anhang 3, Art. 2, 6, 7, 9, 21, 23
Zulagen	77, 82, 83-97, 109, 114, 120 Anhang 4, Art. 3 Anhang 7, Art. 3
Zusammenarbeit der Vertragsparteien	5
Zuweisung von Arbeit	43
Zuwendung	34

**SBB Cargo International AG**  
**Personal**  
**Riggenbachstrasse 6**  
**CH-4600 Olten**

**Mai 2012**