

GAV.



**Gesamtarbeitsvertrag 2007–2010.**

# Inhaltsverzeichnis.

<b>Abkürzungsverzeichnis.</b>	11
<b>Verzeichnis der Begriffe.</b>	12
<b>Ingress.</b>	14
<b>1. Teil:</b>	
<b>Allgemeine und schuldrechtliche Bestimmungen.</b>	16
<b>A. Allgemeine Bestimmungen.</b>	16
1 Rechtsgrundlage	16
2 Inhalt und massgeblicher Text	16
3 Geltungsbereich	16
4 Koalitionsfreiheit	17
<b>B. Beziehungen zwischen den Vertragsparteien.</b>	17
5 Zusammenarbeit der Vertragsparteien	17
6 Friedenspflicht	17
7 Lohnverhandlungen	18
8 Vollzugskostenbeitrag	18
9 Verhandlungen während der Geltungsdauer des GAV	19
<b>C. Schlichtungs- und Schiedsverfahren.</b>	19
10 Schiedsgericht	19
11 Sanktionen	20
12 Schlichtungskommission	20
13 Zusammensetzung	20
14 Sekretariat	21
15 Einleitung des Verfahrens	21
16 Weitere Verfahrensvorschriften	21
17 Kosten	22

## Vertragspartner:



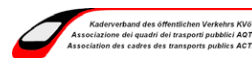
**Schweizerischer  
Eisenbahn- und  
Verkehrspersonal-  
verband**  
Steinerstrasse 35  
Postfach  
3000 Bern 6



**Christliche  
Gewerkschaft  
Service public und  
Dienstleistungen  
Schweiz**  
Zentralsekretariat  
Hopfenweg 21  
Postfach  
3000 Bern 14



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



**Kaderverband des  
öffentlichen Verkehrs**  
Postfach 6903  
3001 Bern

<b>2. Teil: Normative Bestimmungen.</b>	24	<b>C. Arbeitszeit, Ferien und Urlaub.</b>	34
<b>A. Arbeitsvertragliche Bestimmungen.</b>	24	48 Geltungsbereich	34
18 Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses	24	<b>I. Grundsätze der Arbeitszeit.</b>	34
19 Entstehung und Dauer des Arbeitsverhältnisses	24	49 Tages-Soll-Arbeitszeit	34
20 Arbeitsvertrag	24	50 Jahres-Soll-Arbeitstage	35
21 Offene Stellen	25	51 Jahres-Soll-Arbeitszeit	35
22 Probezeit	25	52 Fünf-Tage-Woche	35
23 Arbeitsort	25	53 Zuweisung von Arbeit	35
24 Versetzung	25	54 Mindestarbeitszeit pro Arbeitsschicht	35
25 Wohnsitz	25	<b>II. Anrechnung als Arbeitszeit.</b>	36
26 Persönlichkeits- und Datenschutz	26	55 Arbeitszeit	36
27 Gleichstellung von Frau und Mann	26	56 Anrechnung der Arbeitszeit bei kurzfristigen Änderungen	37
28 Landessprachen	27	57 Abwesenheiten	37
29 Öffentliche Ämter	27	58 Private Absenzen	37
30 Nebenbeschäftigungen	28	59 Interne Bildungsanlässe	37
31 Tätigkeiten zugunsten Dritter	28	60 Urlaub checks und gewerkschaftliche Bildungsveranstaltungen	37
32 Immaterielle Güter	28	<b>III. Bereichsspezifische Arbeitszeitregelungen (BAR).</b>	38
33 Gelegenheitserfindungen und Gelegenheitsdesign	29	61 Zuständigkeiten	38
34 Fahrvergünstigungen	29	62 Laufzeit und Kündbarkeit der BAR	38
<b>B. Verhalten und Verantwortlichkeit.</b>	30	63 Arbeitszeitmodelle	38
35 Sorgfalts- und Treuepflicht	30	64 Arbeitsort	38
36 Berufs- und Geschäftsgeheimnis	30	<b>IV. Persönliches Zeitkonto und Bandbreiten der Jahresarbeitszeit.</b>	39
37 Schweigepflicht	30	65 Zeitkonto	39
38 Weitergeltung	30	66 Zeitguthaben	39
39 Aussagen vor Gericht	30	67 Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	39
40 Verbot der Annahme von Geschenken	31	68 Abrechnungsperiode	39
41 Geringfügige Zuwendungen	31	69 Grenzwerte	39
42 Haftung für Schaden	32		
43 Kostenbeteiligung	32		
44 Strafrechtliche Verantwortlichkeit	32		
45 Massnahmen bei ungenügenden Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten	32		
46 Wegweisung vom Arbeitsplatz	33		
47 Vorsorgliche Arbeitsenthebung und Freisetzung	33		

<b>V. Überzeit.</b>	40	<b>D. Lohn, Zulagen und Ersatz von Auslagen.</b>	47
70 Begriff	40	<b>I. Lohn.</b>	47
71 Ausgleich von Überzeit	40	88 Grundsatz	47
72 Ausgleich eines Minussaldos durch Überzeit	40	89 Funktionsbewertung	47
73 Ausgleich von Überzeit bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	41	90 Nutzbare Erfahrung	47
74 Überzeitenschädigung	41	91 Leistungsbewertung	47
<b>VI. Arbeitsfreie Tage.</b>	41	92 Lohnbänder	48
75 Anspruch	41	93 Lohnvereinbarung	48
76 Übertrag	42	94 Anfangslohn unterhalb des Tiefstwertes	48
77 Anspruch bei Arbeitseintritt oder -austritt	42	95 Wechsel in eine tiefere Funktionsstufe (FS)	49
78 Kürzung	42	96 Lohnentwicklung, Steuerung im Lohnband	49
<b>VII. Weitere besondere Arbeitszeitregelungen.</b>	43	97 Monats- oder Stundenlohn	49
79 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Touren	43	98 Versicherter Verdienst Pensionskasse SBB (PK)	50
80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zeitautonomie	43	<b>II. Zulagen und Ersatz von Auslagen.</b>	50
<b>VIII. Ferien.</b>	44	99 Anspruch	50
81 Anspruch	44	100 Regionalzulage	51
82 Teilzeitbeschäftigte	44	101 Zulagen für das ins Ausland entsandte Personal	51
83 Zuteilung	44	102 Betreuungszulage	51
84 Anspruch bei Arbeitseintritt oder -austritt	45	103 Treueprämie	52
85 Kürzung	45	104 Sonntags- und Nachtzulage	52
<b>IX. Urlaub.</b>	46	105 Verschiedene weitere Zulagen	53
86 Gewährung von Urlaub	46	106 Zulagen in Form von Prämien und Belohnungen für besondere Leistungen	53
<b>X. Übergangsbestimmungen zum Kapitel Arbeitszeit, Ferien und Urlaub.</b>	46	107 Umwandlung von Zulagen in Zeit	54
87 Zeitzuschlag für Nachtdienst	46	108 Ersatz von Auslagen	54
		<b>III. Weitere Bestimmungen zum Kapitel Lohn, Zulagen und Ersatz von Auslagen.</b>	54
		109 Ansprüche bei Teilzeit	54
		110 Lohnabrechnung	54
		111 Auszahlung	54

<b>IV. Übergangsbestimmungen zum Kapitel Lohn, Zulagen und Ersatz von Auslagen.</b>	55	<b>III. Leistungen bei Krankheit und Unfall.</b>	62
112 Ortszulage und Auslandszulage in der Grenzzone	55	133 Lohnfortzahlung und Anspruchsfrist	62
113 Übergang zur Regionalzulage am 1.5.2007	55	134 Kündigungsschutz	63
114 Zulage für unregelmässige Schichtung der Arbeitszeit	56	135 Verlängerung der Anspruchsfrist	63
115 Fahrzulage	56	136 Neue Anspruchsfrist	64
116 Weitere Übergangsbestimmungen	57	137 Anrechnung von Sozialversicherungsleistungen	64
<b>E. Personalentwicklung.</b>	57	138 Kürzung oder Entzug des Anspruchs auf Lohnfortzahlung	65
117 Begriff	57	139 Anpassung des Arbeitsverhältnisses	65
118 Grundsätze	57	140 Auflösung des Arbeitsverhältnisses	66
119 Verantwortung der SBB Cargo AG	57	<b>IV. Unfallversicherung, berufliche Vorsorge und Leistungen im Todesfall.</b>	66
120 Mitverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	58	141 Obligatorische Unfallversicherung	66
121 Personalbeurteilung (PB)	58	142 Berufliche Vorsorge	67
122 Personalbeurteilung (PB) bei beruflicher Neuorientierung	59	143 Tod als Folge eines Berufsunfalls oder einer Berufskrankheit	67
123 Personalbeurteilung (PB) bei beruflicher Reintegration	59	144 Nachgenuss (Leistungen im Todesfall)	68
124 Mitwirkung	59	<b>V. Gesundheitsschutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft.</b>	68
<b>F. Gesundheitsschutz und soziale Leistungen.</b>	60	145 Gesundheitsschutz	68
<b>I. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.</b>	60	146 Beschäftigung	69
125 Pflichten der SBB Cargo AG	60	147 Abwesenheiten	69
126 Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	60	148 Ersatzarbeit für Mitarbeiterinnen im Nachtdienst	70
127 Mitwirkung	60	149 Mutterschaftsurlaub	70
<b>II. Rechte und Pflichten bei Krankheit und Unfall.</b>	61	<b>VI. Leistungen bei Arbeitsverhinderung wegen schweizerischem obligatorischem Dienst.</b>	70
128 Grundsatz	61	150 Grundsatz	70
129 Beeinträchtigte Arbeitsfähigkeit	61	151 Spezialfälle	71
130 Absenzenmanagement und berufliche Reintegration	61	152 Rückerstattung	72
131 Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	61	153 Freiwillige Dienstleistungen	72
132 Massnahmen bei Verletzung der Pflichten	62		

<b>VII. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in beruflicher Reintegration.</b>	72	<b>H. Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</b>	78
154 Berufliche Reintegration	72	171 Einvernehmliche Beendigung	78
155 Reintegrationsplan	73	172 Beendigung ohne Kündigung	78
156 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	73	173 Ordentliche Kündigung	78
157 Selbstverschuldete Kündigung	74	174 Mahnung mit Kündigungsandrohung	79
158 Anspruch auf Abgangsentschädigung	74	175 Einsprache gegen die Mahnung der Kündigungsandrohung	79
159 Ausmass	75	176 Kündigungsgründe nach Ablauf der Probezeit	80
160 Ausstehender Entscheid einer Sozialversicherung	75	177 Kündigungsfristen	80
161 Rückerstattung	76	178 Nichtigke Kündigung	81
<b>VIII. Weitere Einrichtungen.</b>	76	179 Folgen der Nichtigkeit	81
162 Sozialberatung und Personalfonds SBB	76	180 Verlängerung der Kündigungsfrist	81
163 Berufskleider	76	181 Missbräuchliche oder diskriminierende Kündigung	81
164 Personalverpflegung	76	182 Anfechtbare Kündigung nach Artikel 10 GIG	82
165 Personalparkplätze	76	183 Fristlose Kündigung	82
166 Mietzins für die zugewiesene Wohnung	77	184 Fristlose statt ordentliche Kündigung	83
167 Wohnungsbau für das Personal	77	185 Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle	83
<b>IX. Übergangsbestimmungen zum Kapitel Gesundheitsschutz und soziale Leistungen.</b>	77	186 Arbeitszeugnis	83
168 Übergangsbestimmungen	77	<b>I. Rechtsschutz.</b>	83
<b>G. Berufliche Neuorientierung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Stelle aufgrund von Reorganisations- und Rationalisierungsprojekten verlieren.</b>	77	187 Vertragsänderungen	83
169 Berufliche Neuorientierung	77	188 Verfahren	84
170 Übertritt zur SBB	77	189 Verjährung	84
		<b>3. Teil: Betriebliche Mitwirkung.</b>	86
		190 Ziele	86
		191 Mitwirkungsformen	86
		192 Mitwirkungsinhalte	87
		193 Personalkommissionen (PeKo)	87
		194 Zusammenarbeit und Finanzierung	87
		195 Vertrauensstellung der PeKo	87
		196 Schutz der PeKo-Mitglieder	87
		197 Weiterentwicklung der PeKo-Mitglieder	88
		198 Einsatz nach Beendigung des Mandats	88
		199 Anhang	88

## Abkürzungsverzeichnis.

### 4. Teil:

<b>Allgemeine Schluss- und Übergangsbestimmungen.</b>	90
200 Rechtsnatur der Anhänge	90
201 Ausführungsbestimmungen	90
202 Geltungsdauer des GAV	90
203 Kündigung des GAV	90
204 Vertragsloser Zustand	90
205 Übergangsbestimmungen	91

### 5. Teil: Anhänge.

95	
Anhang 1: Besondere Personalgruppen.	96
Anhang 2: Gleichstellung von Frau und Mann.	102
Anhang 3: Leistungen bei Versetzung an einen anderen Arbeitsort.	106
Anhang 4: Besondere Arbeitszeitregelungen für in Touren beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.	108
Anhang 5: Besondere Arbeitszeitregelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zeitautonomie bis Funktionsstufe 20 (FS 20).	114
Anhang 6: Urlaub.	116
Anhang 7: Lohn.	121
Anhang 8: Zulagen und Ersatz von Auslagen.	125
Anhang 9: Betriebliche Mitwirkung.	128
Anhang 10: Inhalte der betrieblichen Mitwirkung.	138

<b>Stichwortverzeichnis.</b>	142
------------------------------	-----

<b>AG</b>	Aktiengesellschaft
<b>AHV</b>	Alters- und Hinterlassenenversicherung
<b>ALV</b>	Arbeitslosenversicherung
<b>ArG</b>	Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)
<b>AZG</b>	Bundesgesetz vom 8. Oktober 1971 über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Arbeitszeitgesetz)
<b>BAR</b>	Bereichsspezifische Arbeitszeitregelungen
<b>BBG</b>	Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz)
<b>BPG</b>	Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000
<b>EO</b>	Erwerbsersatzordnung/Erwerbsausfallentschädigung
<b>EOG</b>	Bundesgesetz vom 25. September 1952 über die Erwerbsersatzordnung für Dienstleistende in Armee und Zivildienst
<b>FS</b>	Funktionsstufe
<b>GAV</b>	Gesamtarbeitsvertrag SBB Cargo AG
<b>GAV SBB</b>	Gesamtarbeitsvertrag SBB
<b>GIG</b>	Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz)
<b>IV</b>	Invalidenversicherung
<b>MVG</b>	Bundesgesetz vom 19. Juni 1992 über die Militärversicherung
<b>OE</b>	Organisationseinheit
<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>PB</b>	Personalbeurteilung
<b>PeKo</b>	Personalkommission
<b>PK</b>	Pensionskasse SBB
<b>Rahmenverordnung BPG</b>	Rahmenverordnung vom 20. Dezember 2000 zum Bundespersonalgesetz
<b>SBB</b>	Schweizerische Bundesbahnen
<b>SBBG</b>	Bundesgesetz vom 20. März 1998 über die Schweizerischen 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

## Verzeichnis der Begriffe.

<b>Anhang</b>	Regelt das Nähere zum jeweiligen Kapitel und ist gleichwertiger Bestandteil des GAV	<b>Personalbeurteilung (PB)</b>	Führungs- und Förderungsinstrument zur jährlichen Standortbestimmung. Die Personalbeurteilung bildet die Grundlage für die Personalentwicklung und die leistungsgerechte Entlohnung
<b>Arbeitsvertrag</b>	Vertrag, der die individuellen Vereinbarungen gemäss Ziffer 20 definiert	<b>Schuldrechtliche Bestimmungen</b>	Sie regeln die Beziehungen zwischen den Vertragsparteien
<b>Bezüge</b>	Oberbegriff für Lohn, Zulagen und Ersatz von Auslagen	<b>Subsidiär</b>	Subsidiär ist eine Rechtsbestimmung, die nur dann zur Anwendung kommt, wenn das übergeordnete Recht keine Vorschriften enthält
<b>Funktionsjahr</b>	Die Erfahrung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, die für ihre oder seine Funktion nutzbar ist, wird in einer Anzahl Funktionsjahre ausgedrückt. Sie wird bei der Übernahme einer Funktion aufgrund der früheren Tätigkeiten berechnet	<b>Unternehmung</b>	SBB und SBB Cargo AG
<b>Ingress</b>	Einleitung, Absichtserklärung	<b>Vertragsparteien</b>	SBB Cargo AG einerseits und SEV, transfair, KVÖV und VSLF andererseits
<b>Jahres-Soll-Arbeitszeit</b>	Die zu leistende Arbeitszeit während eines Kalenderjahres	<b>Vertrauensärztin, -arzt</b>	Von SBB Cargo AG bezeichnete Ärztin oder bezeichneter Arzt zur Abklärung der gesundheitlichen Situation einer Bewerberin oder eines Bewerbers oder einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters
<b>Koalitionsfreiheit</b>	Recht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie ihrer Organisationen, sich zum Schutz ihrer Interessen zusammenzuschliessen, Vereinigungen zu bilden und solchen beizutreten oder fernzubleiben		
<b>Lohnband</b>	Bandbreite, in der die Lohnentwicklung im Normalfall stattfindet		
<b>Normative Bestimmungen</b>	Sie regeln die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen SBB Cargo AG und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter		
<b>Obligatorischer schweizerischer Dienst</b>	Obligatorischer schweizerischer Militär-, Zivil- und Zivildienst		
<b>Personalkommission (PeKo)</b>	Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewählte Personalvertretung		



Die Vertragsparteien wollen mit diesem GAV dazu beitragen, dass die SBB Cargo AG erfolgreich ist und ihre soziale und ökologische Verantwortung wahrnimmt.

Die Vertragsparteien anerkennen, dass dieses Ziel nur erreicht wird mit selbstverantwortlichem, motiviertem und leistungsfähigem Personal und 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 des Personals der SBB Cargo AG sowie zur gemeinsamen Durchsetzung dieses GAVs 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 und die Integration von Ausländerinnen und Ausländern zu unterstützen.

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen führen zu einer erhöhten Konkurrenzsituation im schweizerischen und europäischen Verkehrsmarkt. Die SBB Cargo 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 AG zu, den Umstrukturierungsprozess konstruktiv zu begleiten.

Die SBB Cargo AG führt die Reorganisations- und Rationalisierungsmassnahmen sozialverträglich durch. Sie verzichtet während der Vertragsdauer auf Entlassungen aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen. Bei Reorganisations- und Rationalisierungsprojekten ist der Übertritt zur SBB möglich.

Die SBB Cargo AG gibt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ihre Stelle aufgrund von Reorganisations- oder Rationalisierungsprojekten verlieren, die Chance, ihre berufliche Neuorientierung mit professioneller Unterstützung bei der SBB an die Hand zu nehmen. Die Betroffenen übernehmen mit ihrer Offenheit, Flexibilität und Mobilitätsbereitschaft Mitverantwortung für ihre Neuorientierung inner- oder ausserhalb der Unternehmung. Die SBB unterstützt die Betroffenen bei der Suche nach zumutbaren Stellen inner- oder ausserhalb der Unternehmung.

Werden Nebenbereiche der SBB Cargo AG rechtlich verselbständigt, gelten insgesamt gleichwertige Anstellungsbedingungen wie bei der SBB Cargo AG.

# 1. Teil:

## Allgemeine und schuldrechtliche Bestimmungen.

### A. Allgemeine Bestimmungen.

<b>Rechtsgrundlage</b>	<p><b>1</b></p> <p><sup>1</sup>Dieser GAV ist privatrechtlicher Natur.</p> <p><sup>2</sup>Finden sich keine Regelungen in diesem GAV, so ist das Obligationenrecht (OR) subsidiär anwendbar.</p>
<b>Inhalt und massgeblicher Text</b>	<p><b>2</b></p> <p><sup>1</sup>Die schuldrechtlichen Bestimmungen regeln die Beziehungen zwischen den Vertragsparteien.</p> <p><sup>2</sup>Die normativen Bestimmungen regeln die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen der SBB Cargo AG und ihrem Personal. Sie gelten zwingend und dürfen nicht zuungunsten des Personals verändert werden.</p> <p><sup>3</sup>Dieser GAV wird in Italienisch, Französisch und Deutsch abgefasst. Massgebend für die Auslegung ist der deutsche Originaltext.</p>
<b>Geltungsbereich</b>	<p><b>3</b></p> <p><sup>1</sup>Dieser GAV gilt für alle voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SBB Cargo AG, unabhängig davon, ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Mitglied eines angeschlossenen Verbandes ist.</p> <p><sup>2</sup>Abweichungen von einzelnen Bestimmungen des GAV für besondere Personalgruppen regelt der Anhang 1.</p> <p><sup>3</sup>Diesem GAV nicht unterstellt sind:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Ausland für Arbeitsorte im Ausland angestellt werden;</li><li>b. das Lernpersonal nach BBG.</li></ul>

<sup>4</sup>Weiter können diesem GAV nicht unterstellt sein:

- a. die Kaderangehörigen bis zur 2. Hierarchieebene;
- b. andere Personen in begründeten Einzelfällen;
- c. das Verkaufspersonal für Grosskunden (insbesondere Key Account Manager), welches mit einem finanziell messbaren Akquisitionsziel arbeitet.

Die Koalitionsfreiheit ist gewährleistet.

**4**

### Koalitionsfreiheit

### B. Beziehungen zwischen den Vertragsparteien.

**5**

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

### Zusammenarbeit der Vertragsparteien

<sup>2</sup>Die SBB Cargo AG informiert ihr Personal rechtzeitig über Neuerungen in der Unternehmung.

<sup>3</sup>Während eines Schlichtungs- oder Schiedsverfahrens gemäss Ziffern 10 bis 17 unterlassen die Vertragsparteien alles, was zur Verschärfung des Konfliktes beitragen könnte.

<sup>4</sup>Die sachliche Information des Personals bleibt gewährleistet.

**6**

### Friedenspflicht

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

<sup>2</sup>Als streikähnliche Massnahmen gelten insbesondere die Streikandrohung, die Aufforderung zum Streik und der passive Widerstand (z. B. Bummelstreik).

<sup>3</sup>Die Wahrung des absoluten Arbeitsfriedens bedeutet, dass auch bei Streitigkeiten über Fragen, die im GAV nicht geregelt sind, die Friedenspflicht besteht.

<sup>4</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.

## Lohnverhandlungen

**7**  
<sup>1</sup>Die Vertragsparteien verhandeln jährlich Massnahmen zur Entlohnung. Diese werden auf den 1. Mai des folgenden Jahres wirksam.

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

<sup>3</sup>Können sich die Parteien bis am 5. Dezember nicht einigen, so kann jede Vertragspartei innert 10 Tagen das Schiedsgericht anrufen.

## Vollzugskostenbeitrag

**8**  
<sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche keinem der vertragschliessenden 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 % bezahlen CHF 5.–.

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

<sup>3</sup>Der Vollzugskostenbeitrag ist nicht geschuldet, wenn während der Kündigungsfrist kein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht (Ziffer 140 Absatz 2).

<sup>4</sup>Der Vollzugskostenbeitrag wird direkt vom Lohn abgezogen.

<sup>5</sup>Der Vollzugskostenbeitrag dient zur Deckung der mit der Anwendung und Durchsetzung des GAV entstehenden Kosten, insbesondere zur Aus- und Weiterbildung der Mitglieder der Personalkommissionen.

<sup>6</sup>Der Vollzugskostenbeitrag wird den vertragsschliessenden Personalverbänden zur Verfügung gestellt. Sie einigen sich über den Verteilschlüssel.

<sup>7</sup>Die vertragsschliessenden Personalverbände lassen die Buchführung und die vertragskonforme Verwendung der Vollzugskostenbeiträge jährlich zuhanden der SBB Cargo AG durch eine anerkannte Kontrollstelle überprüfen.

**9**  
<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.

<sup>3</sup>Die Anrufung des Schiedsgerichts oder der Schlichtungskommission ist ausgeschlossen.

## C. Schlichtungs- und Schiedsverfahren.

**10**  
<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 (Ziffer 7).

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

## Verhandlungen während der Geltungsdauer des GAV

## Schiedsgericht

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

**Sanktionen** <sup>11</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 zu CHF 50 000.– zu verhängen.

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

**Schlichtungskommission** <sup>12</sup>Bei Nichteinigung über einen neuen GAV wird eine paritätische Schlichtungskommission eingesetzt.

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

**Zusammensetzung** <sup>13</sup>Die Schlichtungskommission und das Schiedsgericht setzen sich wie folgt zusammen:  
– vier Vertreterinnen oder Vertreter der SBB Cargo AG;  
– insgesamt vier Vertreterinnen oder Vertreter der vertrags-schliessenden Personalverbände;  
– eine Präsidentin oder ein Präsident.

<sup>2</sup>Die Präsidentin oder der Präsident wird von den Vertreterinnen und den Vertretern der SBB Cargo AG und der vertrags-schliessenden 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 Appellationsgerichts des Kantons Basel-Stadt auf Antrag der Vertragsparteien.

<sup>14</sup>Die SBB Cargo AG führt das Sekretariat der Schlichtungskommission und des Schiedsgerichts. **Sekretariat**

<sup>15</sup>Das Verfahren wird durch ein schriftliches Gesuch einer oder mehrerer Vertragsparteien beim Sekretariat der Schlichtungskommission oder des Schiedsgerichts anhängig gemacht. **Einleitung des Verfahrens**

<sup>2</sup>Das Schlichtungsgesuch und die Stellungnahme der Gegenpartei haben insbesondere zu enthalten:  
– die genaue Bezeichnung der Parteien;  
– die Anträge der Partei(en);  
– die Begründung der Anträge;  
– die Beweismittel;  
– die Vertretung der Parteien.

<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.

<sup>16</sup>Das weitere Verfahren wird mündlich durchgeführt und soll innert 3 Monaten seit Bekanntgabe der Zusammensetzung der Schlichtungskommission oder des Schiedsgerichts abgeschlossen sein. **Weitere Verfahrensvorschriften**

<sup>2</sup>Wird das Schiedsgericht nach gescheiterten Lohnverhandlungen angerufen, so ist das Verfahren spätestens am 15. April beendet.

<sup>3</sup>Ein vor der Schlichtungskommission oder vor dem Schiedsgericht abgeschlossener Vergleich oder ein Schiedsspruch ist unter Vorbehalt der Nichtigkeitsbeschwerde gemäss Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit (KSG) an das Appellationsgericht Basel-Stadt endgültig und gilt für alle Vertragsparteien.

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

<sup>5</sup>Im Übrigen finden die Bestimmungen des KSG sowie die Zivilprozessordnung für den Kanton Basel-Stadt Anwendung.

#### **17**

**Kosten** Das Schiedsgericht entscheidet über die Verfahrenskosten.

## 2. Teil:

### Normative Bestimmungen.

#### A. Arbeitsvertragliche Bestimmungen.

##### Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses

18

Das Arbeitsverhältnis ist privatrechtlicher Natur.

##### Entstehung und Dauer des Arbeitsverhältnisses

19

<sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis mit der SBB Cargo AG entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags.

<sup>2</sup>Eine allfällige Befristung des Arbeitsverhältnisses ist auf längstens 3 Jahre möglich. Im Rahmen von Projekten kann diese Frist auf längstens 5 Jahre ausgedehnt werden. Nach Ablauf von 3 bzw. 5 Jahren gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet.

##### Arbeitsvertrag

20

<sup>1</sup>Der Arbeitsvertrag regelt:

- die Funktion;
- die Probezeit;
- eine allfällige Befristung;
- den Arbeitsort;
- den Beginn des Arbeitsverhältnisses;
- den Beschäftigungsgrad;
- den Lohn;
- die Verpflichtung zur Bezahlung des Vollzugskostenbeitrags gemäss Ziffer 8;
- den Anschluss an den GAV für nichtorganisierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Anschlussklärung) und
- besondere Vereinbarungen.

<sup>2</sup>Die diesem GAV unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten bei der Anstellung den GAV, den Arbeitsvertrag sowie das Vorsorgereglement der Pensionskasse SBB (PK).

<sup>3</sup>Änderungen und Ergänzungen des GAV und seiner Anhänge werden allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in schriftlicher Form abgegeben.

21

<sup>1</sup>Die SBB Cargo AG schreibt offene Stellen SBB-intern aus. Vorbehalten bleiben die Absätze 3 und 4.

<sup>2</sup>Die für die Ausschreibung zuständige Organisationseinheit (OE) entscheidet über Art und Umfang der Ausschreibung.

<sup>3</sup>Die für die Ausschreibung zuständige OE kann in begründeten Einzelfällen auf die Ausschreibung verzichten, insbesondere wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus medizinischen Gründen auf die Stelle versetzt wird.

<sup>4</sup>Für öffentliche Ausschreibungen und für die Anstellung von externen Personen ohne Ausschreibung braucht es die Bewilligung der Leiterin oder des Leiters Personal SBB Cargo AG.

##### Offene Stellen

22

<sup>1</sup>Die ersten 3 Monate des Arbeitsverhältnisses bei der Unternehmung gelten als Probezeit.

<sup>2</sup>Ausnahmsweise kann auf die Probezeit verzichtet werden.

##### Probezeit

23

Als Arbeitsort gilt der Ort, der im Arbeitsvertrag vereinbart ist.

##### Arbeitsort

24

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann aus betriebsorganisatorischen Gründen auf eine andere Stelle versetzt werden.

<sup>2</sup>Die Ankündigung muss rechtzeitig, mindestens 3 Monate im Voraus, erfolgen.

<sup>3</sup>Der Anhang 3 regelt die Leistungen bei Versetzungen.

##### Versetzung

25

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihren Wohnsitz frei wählen; vorbehalten bleibt Absatz 2.

##### Wohnsitz

<sup>2</sup>Sie können verpflichtet werden, an einem bestimmten Ort zu wohnen oder eine bestimmte Wohnung zu beziehen, wenn dies für die Aufgabenerfüllung notwendig ist. In diesem Fall kann die Wohnsitznahme an Bedingungen geknüpft werden.

### **Persönlichkeits- und Datenschutz**

**26**

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

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

<sup>3</sup>Der Datenschutz des Personals ist gewährleistet.

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

### **Gleichstellung von Frau und Mann**

**27**

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

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

<sup>5</sup>Der Anhang 2 regelt das Nähere.

**28**

### **Landessprachen**

Die SBB Cargo AG fördert die angemessene Vertretung der Landessprachen, die gegenseitige Verständigung der Sprachgemeinschaften und die Mehrsprachigkeit am Arbeitsplatz. Sie nutzt die multikulturellen Eigenschaften ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

**29**

### **Öffentliche Ämter**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, die SBB Cargo AG über die Übernahme eines öffentlichen Amtes zu informieren.

<sup>2</sup>Ein Amt gilt dann als öffentlich, wenn es sich um eine Mitgliedschaft in der Exekutive, Legislative oder Justiz handelt. Die Mitgliedschaft in einer Vormundschaftsbehörde, die Übernahme eines Amtes als Vormunds-, Beistands- oder Beiratsperson und die Mitgliedschaft in einer vom Staat anerkannten kirchlichen Behörde sind dem öffentlichen Amt gleichgestellt.

<sup>3</sup>Die Ausübung des öffentlichen Amtes ist unzulässig, wenn dadurch:

- a. arbeitsvertragliche Pflichten verletzt werden;
- b. der geordnete Betrieb nicht mehr gewährleistet ist;
- c. ein Interessenkonflikt mit den Unternehmenszielen der SBB Cargo AG besteht.

<sup>4</sup>Öffentliche Ämter, die einer Erwerbstätigkeit nahe kommen, und Tätigkeiten in ausserparlamentarischen Kommissionen gelten als Nebenbeschäftigungen im Sinne von Ziffer 30.

<sup>5</sup>Muss das Personal für die Ausübung eines öffentlichen Amtes die Arbeit aussetzen, so hat es zum Voraus um bezahlten oder unbezahlten Urlaub zu ersuchen. Bei Vollzeitbeschäftigten sind höchstens 15 Arbeitstage bezahlt, bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich dieser Anspruch entsprechend dem Beschäftigungsgrad.

**Nebenbeschäftigungen** **30**  
<sup>1</sup>Nebenbeschäftigungen mit Erwerbscharakter sind bewilligungspflichtig.

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

- a. die Ausübung der Nebenbeschäftigung den Interessen der SBB Cargo AG nicht schadet;
- b. der geordnete Betrieb gewährleistet ist;
- c. die Arbeitsleistung für die SBB Cargo AG nicht leidet;
- d. die Höchstarbeitszeit nach dem ArG/AZG gesamthaft nicht überschritten wird.

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

<sup>4</sup>Beschäftigungen ohne Erwerbscharakter sind nicht bewilligungspflichtig. Absatz 2 gilt jedoch sinngemäss.

**Tätigkeiten zugunsten Dritter** **31**  
<sup>1</sup>Das Personal hat Einkommen aus Tätigkeiten zugunsten Dritter der SBB Cargo AG ganz oder teilweise abzuliefern.

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

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

**Immaterielle Güter** **32**  
<sup>1</sup>Das Personal überträgt der SBB Cargo AG sämtliche Rechte und Teilrechte an immateriellen Gütern, die es in Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten oder in Ausübung der Tätigkeit bei der SBB Cargo 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 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.

**Gelegenheits-  
erfindungen und  
Gelegenheits-  
design** **33**  
<sup>1</sup>Das Personal orientiert die SBB Cargo AG unverzüglich schriftlich über Gelegenheitserfindungen und Gelegenheitsdesign.

<sup>2</sup>Als Gelegenheitserfindungen und Gelegenheitsdesign gelten Erfindungen, die das Personal in Ausübung der Tätigkeit bei der SBB Cargo AG macht, ohne jedoch dazu vertraglich verpflichtet zu sein.

<sup>3</sup>Die SBB Cargo AG teilt der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter innert 6 Monaten mit, ob sie die Gelegenheitserfindung oder 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 AG der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine besondere Entschädigung.

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

**Fahrvergünstigungen** **34**  
 Die Fahrvergünstigungen für das Personal (FVP) werden separat geregelt.



## B. Verhalten und Verantwortlichkeit.

35

### Sorgfalts- und Treuepflicht

<sup>1</sup>Das Personal hat die Interessen und das Ansehen der SBB Cargo AG zu wahren, die ihm übertragenen Arbeiten fachgerecht und in guter Qualität auszuführen und die ihm zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sorgfältig zu behandeln.

<sup>2</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter schenkt der Arbeits- und Betriebssicherheit die nötige Aufmerksamkeit.

36

### Berufs- und Geschäftsgeheimnis

Das Personal wahrt das Berufs- und Geschäftsgeheimnis.

37

### Schweigepflicht

<sup>1</sup>Das Personal verpflichtet sich zur Verschwiegenheit über Wahrnehmungen, die es aufgrund seiner beruflichen Stellung oder in Ausübung seiner Arbeit macht.

<sup>2</sup>Die Schweigepflicht besteht auch gegenüber den Medien sowie gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der SBB Cargo AG, wenn diesen nicht aus beruflichen Gründen Auskunft erteilt werden muss.

<sup>3</sup>Das Recht auf Information der Verbandsmitglieder über verbandsspezifische Themen im Rahmen der gewissenhaften Interessenvertretung wird durch die Schweigepflicht nicht berührt.

38

### Weitergeltung

Die Pflicht zur Geheimniswahrung und die Schweigepflicht bleiben auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

39

### Aussagen vor Gericht

<sup>1</sup>Das Personal darf sich über Wahrnehmungen, die es aufgrund seiner beruflichen Tätigkeiten gemacht hat, vor Gericht nur äussern, wenn es die Zustimmung der SBB Cargo AG eingeholt hat.

<sup>2</sup>Die Zustimmung ist auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlich.

40

### Verbot der Annahme von Geschenken

<sup>1</sup>Das Personal darf weder für sich noch für andere Personen Geschenke oder sonstige Vorteile beanspruchen, annehmen oder sich versprechen lassen, wenn dies im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit geschieht.

<sup>2</sup>Als Geschenke gelten grundsätzlich alle Zuwendungen, die direkt oder indirekt einen Vermögensvorteil bringen, insbesondere auch Naturalien, Schuldenerlasse, Rabatte, Einladungen zu Reisen oder Essen.

<sup>3</sup>Sonstige Vorteile sind Leistungen, die bestimmt oder geeignet sind, dem Personal einen besonderen, ihm sonst nicht zukommenden Vorteil zu verschaffen.

<sup>4</sup>Das Personal muss Geschenke oder sonstige Vorteile, die es widerrechtlich angenommen hat, der SBB Cargo AG aushändigen.

<sup>5</sup>Die SBB Cargo AG gibt die Geschenke und sonstigen Vorteile der oder dem Schenkenden zurück.

41

### Geringfügige Zuwendungen

<sup>1</sup>Geringfügige Zuwendungen gelten weder als Geschenke noch als sonstige Vorteile.

<sup>2</sup>Geringfügige Zuwendungen sind landesübliche Trinkgelder oder Aufmerksamkeiten bis zu einem Betrag von CHF 100.– pro Mitarbeiterin oder Mitarbeiter.

<sup>3</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter darf geringfügige Zuwendungen von der gleichen Person oder Firma pro Kalenderjahr höchstens zweimal annehmen.

<sup>4</sup>Die SBB Cargo AG kann die Annahme geringfügiger Zuwendungen für bestimmte Personalgruppen verbieten, wenn besondere Gründe vorliegen.

#### Haftung für Schaden

##### 42

<sup>1</sup>Die Haftung des Personals für Schaden, den es der SBB Cargo AG oder einem Dritten zufügt, richtet sich nach dem OR.

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

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

#### Kostenbeteiligung

##### 43

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

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

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

#### Strafrechtliche Verantwortlichkeit

##### 44

Für die strafrechtliche Verantwortlichkeit des Personals gilt das StGB.

#### Massnahmen bei ungenügenden Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten

##### 45

<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 wird mit einer schriftlichen Vereinbarung abgeschlossen, welche Massnahmen und Ziele sowie die Folgen bei deren Nichterreichung festlegt; die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann schriftlich ermahnt werden.

<sup>3</sup>Ist eine Leistungsverbesserung oder Verhaltensänderung im bisherigen Arbeitsumfeld nicht möglich, so ist eine Versetzung zu prüfen.

<sup>4</sup>Wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter versetzt, so werden mit ihr oder ihm Ziele für die neue Tätigkeit vereinbart; der Lohn wird der neuen Tätigkeit angepasst.

<sup>5</sup>Ist eine Versetzung nicht sinnvoll, so kann eine Mahnung mit Kündigungsandrohung gemäss Ziffer 174 ausgesprochen werden.

<sup>6</sup>Sind medizinische Gründe Ursache für Mängel in der Leistung oder im Verhalten, so sind Reintegrationsmassnahmen gemäss Ziffer 154 zu prüfen.

##### 46

<sup>1</sup>Wer den ordentlichen Betrieb, sich selbst oder andere akut gefährdet, kann von jeder oder jedem Vorgesetzten sofort mündlich vom Arbeitsplatz weggewiesen werden.

#### Wegweisung vom Arbeitsplatz

<sup>2</sup>Die für die vorsorgliche Arbeitsenthebung gemäss Ziffer 47 zuständige Stelle entscheidet unverzüglich über die Aufhebung der Wegweisung oder über die Umwandlung in eine vorsorgliche Arbeitsenthebung.

##### 47

<sup>1</sup>Die SBB Cargo AG kann die vorsorgliche Arbeitsenthebung anordnen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter:

- den ordentlichen Betrieb gefährdet;
- sich selbst oder andere gefährdet;
- verhaftet wird.

#### Vorsorgliche Arbeitsenthebung und Freisetzung

<sup>2</sup>Wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ungerechtfertigt zu spät oder gar nicht zur Arbeit erscheint, kürzt die SBB Cargo AG die Arbeitszeit entsprechend, ohne eine vorsorgliche Arbeitsenthebung anzuordnen.

<sup>3</sup>Mit der vorsorglichen Arbeitsenthebung können der Lohn und andere Leistungen gekürzt oder entzogen werden.

<sup>4</sup>Die vorsorgliche Arbeitsenthebung dauert längstens 10 Tage oder bis längstens 10 Tage nach der Haftentlassung.

<sup>5</sup>Ist die Dauer der Arbeitsenthebung aus zwingenden Gründen zu kurz, so ist sie ab dem 11. Tag durch eine Freisetzung zu ersetzen. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält den vollen Lohn. Die Freisetzung ist zu befristen.

<sup>6</sup>Erweisen sich die Massnahmen als ungerechtfertigt, so erhält die betroffene Person wieder ihre bisherigen Rechte; dabei sind die gekürzten oder entzogenen Leistungen nachzuzahlen.

<sup>7</sup>Das Versicherungsverhältnis mit der PK bleibt in jedem Fall bestehen.

### C. Arbeitszeit, Ferien und Urlaub.

**Geltungsbereich** **48** Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SBB Cargo AG sind dem AZG unterstellt.

#### I. Grundsätze der Arbeitszeit.

**Tages-Soll-Arbeitszeit** **49** <sup>1</sup>Die Tages-Soll-Arbeitszeit beträgt 492 Minuten für vollzeitbeschäftigtes Personal.

<sup>2</sup>Für teilzeitbeschäftigtes Personal verkürzt sich die Tages-Soll-Arbeitszeit im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad.

<sup>3</sup>Die Tages-Soll-Arbeitszeit ist im Jahresdurchschnitt einzuhalten.

**50** Die Jahres-Soll-Arbeitstage berechnen sich wie folgt:  
– Anzahl Kalendertage;  
– minus 63 Ruhetage;  
– minus effektive Anzahl Samstage des Kalenderjahres.

**Jahres-Soll-Arbeitstage**

**51** <sup>1</sup>Die Jahres-Soll-Arbeitszeit setzt sich zusammen aus den Jahres-Soll-Arbeitstagen, multipliziert mit der Tages-Soll-Arbeitszeit.

**Jahres-Soll-Arbeitszeit**

<sup>2</sup>Sie beträgt für vollzeitbeschäftigtes Personal:  
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.

**52** Es gilt die betriebliche oder durchgehende Fünf-Tage-Woche. **Fünf-Tage-Woche**

**53** <sup>1</sup>Die SBB Cargo AG garantiert, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Jahres-Soll-Arbeitszeit erarbeiten kann. **Zuweisung von Arbeit**

<sup>2</sup>Um die Jahres-Soll-Arbeitszeit zu erreichen, kann die SBB Cargo AG im Einvernehmen mit dem Personal oder im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung auch andere zumutbare Arbeit zuweisen.

**54** <sup>1</sup>Für Vollzeitbeschäftigte dürfen Arbeitsschichten mit weniger als 6 Stunden Arbeitszeit nur im Rahmen der BAR oder im Einzelfall mit Zustimmung des beteiligten Personals vorgesehen und eingeteilt werden. **Mindestarbeitszeit pro Arbeitsschicht**

<sup>2</sup>Abweichungen können auch im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung vereinbart werden, wenn die BAR keine diesbezügliche Regelung enthält oder keine BAR besteht.

## II. Anrechnung als Arbeitszeit.

### Arbeitszeit **55**

<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 das dem AZG unterstellte Personal;
- c. Folgende Nachtdienstzuschläge:
  - 10 % für die Arbeit zwischen 20 und 24 Uhr (Nachtdienstzuschlag 2);
  - 30 % für die Arbeit zwischen 24 und 4 Uhr sowie für die Arbeit zwischen 4 und 5 Uhr, sofern die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Arbeit vor 4 Uhr antritt (Nachtdienstzuschlag 1);
  - 40 % statt 30 % ab Beginn des Kalenderjahres, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das 55. Altersjahr vollendet (Nachtdienstzuschlag 3).

Die Nachtdienstzuschläge werden aufgrund der tatsächlichen Arbeitszeit ermittelt. Sie sind bei der Berechnung der Arbeitsschicht nicht zu berücksichtigen.
- d. Übrige Zeitzuschläge und Pauschalen; diese werden im Rahmen der BAR geregelt;
- e. Besprechungen mit der Vertretung der Unternehmung. Dabei gilt für die Berechnung der Reisezeit der Arbeitsort oder der Wohnort, je nachdem welcher näher am Besprechungs-ort liegt.

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

### **56** Anrechnung der Arbeitszeit bei kurzfristigen Änderungen

Kann aus betrieblichen Gründen die Arbeit nicht zum vorgesehenen Zeitpunkt aufgenommen werden, wird die Arbeitszeit gleichwohl ab der vorgesehenen Arbeitsaufnahme berechnet, es sei denn, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter konnten spätestens 4 Stunden vor der vorgesehenen Arbeitsaufnahme informiert werden. Allfällige Härtefälle werden zwischen den Vertragsparteien geregelt.

### **57** Abwesenheiten

Bei Ferien, Krankheit, Unfall, schweizerischem obligatorischem Dienst, bezahlter Arbeitsenthebung, Freisetzung sowie bei bezahlter ganztägiger Abwesenheit gemäss Anhang 6 wird die Tages-Soll-Arbeitszeit angerechnet.

### **58** Private Absenzen

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

<sup>2</sup>Bei langwierigen medizinischen Behandlungen kann eine Zeitzuschlag gewährt werden; der Entscheid liegt in der Kompetenz der betreffenden OE nach Rücksprache mit dem zuständigen Personaldienst.

### **59** Interne Bildungsanlässe

<sup>1</sup>Für ganztägige interne Bildungsanlässe werden ungeachtet des Beschäftigungsgrades 492 Minuten sowie allfällige Reisezeiten angerechnet. Es werden keine Zeitzuschläge gewährt.

<sup>2</sup>Für die Berechnung der Reisezeit gilt der Arbeitsort oder der Wohnort, je nachdem, welcher näher am Bildungsort liegt.

### **60** Urlaubsschecks und gewerkschaftliche Bildungsveranstaltungen

Bei ganztägigen Abwesenheiten gemäss Anhang 6 wegen Tätigkeiten mit Abgabe von Urlaubsschecks oder wegen der Teilnahme an gewerkschaftlichen Bildungsveranstaltungen werden ungeachtet des Beschäftigungsgrades 492 Minuten angerechnet.

**III. Bereichsspezifische Arbeitszeitregelungen (BAR).**

**Zuständigkeiten** <sup>61</sup>Die SBB Cargo AG kann mit den vertragsschliessenden Personalverbänden BAR für ihre OE abschliessen.

<sup>2</sup>Die SBB Cargo AG kann vereinbaren, dass weitere Einzelheiten im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung geregelt werden.

**Laufzeit und Kündbarkeit der BAR** <sup>62</sup>Die Laufzeit und Kündbarkeit der BAR richten sich nach diesem GAV.

<sup>2</sup>Die Vertragsparteien sind bereit, während der Laufdauer der BAR Anträge zur Abänderung oder Ergänzung entgegenzunehmen, zu prüfen und nach Treu und Glauben nach Lösungen zu suchen. Kommt keine Einigung zustande, gelten die vereinbarten BAR unverändert weiter.

**Arbeitszeitmodelle** <sup>63</sup>Andere Arbeitszeitmodelle können im Rahmen der BAR vereinbart werden. Vorbehalten bleibt Anhang 5 Ziffer 11.

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

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

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

**Arbeitsort** <sup>64</sup>Abweichende Regelungen zum Arbeitsort gemäss Ziffer 23 können im Rahmen der BAR vereinbart werden.

**IV. Persönliches Zeitkonto und Bandbreiten der Jahresarbeitszeit.**

<sup>65</sup>Pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter wird für die Zeitaufschreibung ein persönliches Zeitkonto geführt. Vorbehalten bleibt Ziffer 80 Absatz 2. **Zeitkonto**

<sup>2</sup>Das Zeitkonto wird monatlich durch die Einteilenden überprüft, bekannt gegeben und nötigenfalls bereinigt.

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

<sup>66</sup>Zeitguthaben entstehen durch Überschreiten der Tages-Soll-Arbeitszeit. **Zeitguthaben**

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

<sup>67</sup>Können die Zeitguthaben bis zum Austrittsdatum nicht gemäss Ziffer 66 ausgeglichen werden, werden sie zu 100 % in Geld abgegolten. **Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

<sup>68</sup>Als Abrechnungsperiode gilt in der Regel das Kalenderjahr. **Abrechnungsperiode**

<sup>2</sup>Im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung können abweichende Regelungen vereinbart werden.

<sup>69</sup>Als Grenzwert am Ende der Abrechnungsperiode gilt ein Plus-saldo von 75 Stunden bzw. ein Minussaldo von 30 Stunden. **Grenzwerte**

<sup>2</sup>Der Grenzwert, in dem sich die Zeitsaldi während der Abrechnungsperiode dauerhaft zu bewegen haben, wird für das Personal ohne Zeitautonomie im Rahmen der BAR festgelegt. Dieser Grenzwert wird für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zeitautonomie bis FS 20 im Anhang 5 geregelt.

<sup>3</sup>Die Überschreitung der Grenzwerte gemäss den Absätzen 1 und 2 ist nur mit Zustimmung der oder des Vorgesetzten möglich. Wird die Überschreitung bewilligt, werden gleichzeitig Massnahmen festgelegt, welche die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter innerhalb einer bestimmten Frist zum Grenzwert zurückführen.

## V. Überzeit.

### 70

#### Begriff

<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.

### 71

#### Ausgleich von Überzeit

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

<sup>2</sup>Erfolgt der Ausgleich nicht innert dieser Frist, so können die Überzeitguthaben in gegenseitigem Einvernehmen gemäss Ziffer 74 in Geld entschädigt werden.

### 72

#### Ausgleich eines Minussaldos durch Überzeit

<sup>1</sup>Weist das Zeitkonto am Ende der Abrechnungsperiode oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Minussaldo aus, und hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter noch Überzeit, wird das Zeitkonto bis zum Stand Null mit Überzeit ausgeglichen.

<sup>2</sup>Weist das Zeitkonto am Ende der Abrechnungsperiode ausnahmsweise einen Minussaldo von mehr als 30 Stunden aus, können für das Erreichen der 115 bzw. 116 arbeitsfreien Tage bereits bezogene Überzeittage angerechnet werden.

### 73

Können Überzeitguthaben bis zum Austrittsdatum weder durch Freizeit noch gemäss Ziffer 72 ausgeglichen werden, wird der restliche Anspruch gemäss Ziffer 74 in Geld entschädigt.

#### Ausgleich von Überzeit bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### 74

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

#### Überzeit-entschädigung

<sup>2</sup>Massgebend sind der Lohn und die als teuerungsausgleichsberechtigt erklärten festen Zulagen 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.

## VI. Arbeitsfreie Tage.

### 75

<sup>1</sup>Zusätzlich zu den Ferien hat das Personal Anspruch auf mindestens 115 bzw. 116 arbeitsfreie Tage im Jahr.

#### Anspruch

<sup>2</sup>Diese setzen sich wie folgt zusammen: 63 Ruhetage plus effektive Anzahl Samstage des Kalenderjahres.

<sup>3</sup>Pro Kalendermonat sind mindestens 6 arbeitsfreie Tage zu gewähren.

**Übertrag** <sup>76</sup> <sup>1</sup>Zu wenig gewährte arbeitsfreie Tage werden auf das folgende Jahr übertragen.

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

**Anspruch bei Arbeitseintritt oder -austritt** <sup>77</sup> <sup>1</sup>Der Anspruch auf arbeitsfreie Tage bei Arbeitseintritt oder -austritt im Laufe des Jahres sowie beim Personal, das mit Unterbrüchen beschäftigt wird, wird im Verhältnis zur Arbeitszeit wie folgt ermittelt: 115 bzw. 116 arbeitsfreie Tage 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>Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei Arbeitsaustritt zu viele arbeitsfreie Tage bezogen, so findet unter Vorbehalt von Absatz 4 kein Ausgleich zu ihren oder seinen Lasten statt.

<sup>4</sup>Wenn das Arbeitsverhältnis freiwillig oder aus eigenem Verschulden aufgelöst worden ist, werden zu viel gewährte arbeitsfreie Tage mit noch nicht bezogenen Ferien verrechnet.

**Kürzung** <sup>78</sup> <sup>1</sup>Bei ganztägigen Abwesenheiten infolge von Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub, schweizerischem obligatorischem Dienst, unbezahltem Urlaub, teilweise oder voll bezahltem Weiterbildungsurlaub, Arbeitsenthebung oder Freisetzung wird der Anspruch auf arbeitsfreie Tage bei der betrieblichen Fünf-Tage-Woche gekürzt.

<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 arbeitsfreie Tage ab dem 1. Abwesenheitstag gekürzt.

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

<sup>5</sup>Die Kürzung der arbeitsfreien Tage berechnet sich wie folgt: 115 bzw. 116 arbeitsfreie Tage multipliziert mit der Dauer der Abwesenheit, dividiert durch 365 bzw. 366. Dabei werden Bruchteile von Tagen fallen gelassen.

## VII. Weitere besondere Arbeitszeitregelungen.

<sup>79</sup> Im Weiteren regelt der Anhang 4 die Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Touren.

**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Touren**

<sup>80</sup> <sup>1</sup>Im Weiteren regelt der Anhang 5 die Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zeitautonomie bis und mit FS 20.

**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zeitautonomie**

<sup>2</sup>Im Weiteren regeln die Vertragsparteien die Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab FS 21 in einer besonderen Vereinbarung.

**VIII. Ferien.****81**

**Anspruch** <sup>1</sup>Eine Ferienwoche umfasst 5 Arbeitstage und 2 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 ganzjährigen, vollen Abwesenheiten entsteht kein neuer Anspruch auf Ferien.

**82**

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

<sup>2</sup>Im Ausmass ihres Beschäftigungsgrades 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.

**83**

**Zuteilung** 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.

**84**

<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 % 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.

**85**

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

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

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

**Anspruch bei Arbeitseintritt oder -austritt****Kürzung**



<sup>4</sup>Abwesenheiten infolge von 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 fallengelassen.

#### IX. Urlaub.

##### **Gewährung von Urlaub**

**86**

<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 6 regelt das Nähere.

#### X. Übergangsbestimmungen zum Kapitel Arbeitszeit, Ferien und Urlaub.

##### **Zeitzuschlag für Nachtdienst**

**87**

Die Kompensation des Zeitsaldos vom Nachtdienstzuschlag-2-Konto mit Stand 31.12.2006 erfolgt im Einvernehmen mit den Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern. Der Zeitsaldo wird in ganzen Tagen gewährt. Eine allfällige Fehlzeit kann aus dem Jahreszeit- oder Überzeitkonto ausgeglichen werden.

#### D. Lohn, Zulagen und Ersatz von Auslagen.

##### I. Lohn.

**88**

Der Lohn richtet sich nach den Anforderungen der Funktion sowie nach der nutzbaren Erfahrung und der Leistung.

**Grundsatz**

**89**

<sup>1</sup>Jede Funktion wird bewertet und einer von 29 Funktionsstufen (FS) zugeordnet.

**Funktionsbewertung**

<sup>2</sup>Die Funktionsbewertung erfolgt analytisch aufgrund von Stellenbeschreibungen oder anderer bestehender Bewertungsinstrumente (z. B. Merkmal- und Kriterienkataloge).

**90**

<sup>1</sup>Die für die Funktion notwendige und nutzbare Erfahrung kann innerhalb der Unternehmung oder ausserhalb im Erwerbs- oder im Privatleben erworben sein.

**Nutzbare Erfahrung**

<sup>2</sup>Die nutzbare Erfahrung wird bis maximal 12 Jahre in Anzahl Funktionsjahren ausgedrückt.

<sup>3</sup>Während der Anstellung bei der SBB Cargo AG wird auf den 1. Mai 1 Jahr Erfahrung angerechnet, sofern die Personalbeurteilung (PB) für das vorangegangene Kalenderjahr lohnwirksam ist.

**91**

<sup>1</sup>Die Leistungen werden im Rahmen der PB gemäss Ziffer 121 bewertet.

**Leistungsbewertung**

<sup>2</sup>Das Resultat der Gesamtbeurteilung fliesst in die Lohnsteuerung ein.

92

**Lohnbänder**

<sup>1</sup>Zur Berücksichtigung der Erfahrung und der Leistung wird jeder FS ein Lohnband zugeordnet. Eine Überschreitung des Lohnbandes ist nicht zulässig, eine Unterschreitung nur bei 0 Funktionsjahren in Fällen gemäss Ziffer 94 oder in Fällen gemäss Anhang 7 Ziffer 7 Absatz 6.

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

93

**Lohnvereinbarung**

<sup>1</sup>Beim Eintritt in die SBB Cargo AG oder bei einem Wechsel der Funktion oder der FS wird der Lohn ausgehandelt. Basis bilden die FS der vorgesehenen Funktion, die anrechenbare Erfahrung und eine Leistungsprognose.

<sup>2</sup>Die Einzelheiten und die Anrechnung der nutzbaren Erfahrung werden im Personalführungshandbuch geregelt.

94

**Anfangslohn unterhalb des Tiefwertes**

<sup>1</sup>Bei Anstellungen kurz nach einem Ausbildungsabschluss sowie in begründeten Einzelfällen kann ein Anfangslohn ausgehandelt werden, der tiefer liegt als der Tiefstwert der zutreffenden FS. Das Alter und die Vorbildung sind angemessen zu berücksichtigen.

<sup>2</sup>Ein solcher Anfangslohn wird unabhängig von der PB jeweils auf den 1. Mai in jährlichen Schritten von 10 % des Tiefwertes pro volles Anstellungsjahr bis an den Tiefstwert herangeführt.

<sup>3</sup>Beträgt der letzte Schritt weniger als 3 % des Tiefwertes, werden 3 % gewährt. Die Erhöhung erfolgt pro rata temporis.

<sup>4</sup>Die Lohnsteuerung und die Anrechnung von Erfahrungsjahren gemäss Ziffer 90 Absatz 3 beginnen 1 Jahr nach Erreichen des Tiefwertes.

95

**Wechsel in eine tiefere Funktionsstufe (FS)**

<sup>1</sup>Beim Wechsel in eine tiefere FS wird der Lohn im Rahmen der neuen FS ausgehandelt.

<sup>2</sup>Wenn der Wechsel im Zusammenhang oder im Hinblick auf betriebsorganisatorische Veränderungen erfolgt und der bisherige Lohn höher liegt als der maximale Zielwert A (Anhang 7) der neuen FS, 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 2 Jahren Garantie das 58. Altersjahr noch nicht vollendet, entfällt der Garantiebtrag, der zusammen mit dem Lohn CHF 100 000.– übersteigt.

96

**Lohnentwicklung, Steuerung im Lohnband**

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

<sup>2</sup>Der Lohn entwickelt sich innerhalb des Lohnbandes im Rahmen der zwischen den Vertragsparteien jährlich ausgehandelten Summe für Lohnerhöhungen. Der Anhang 7 regelt das Nähere.

<sup>3</sup>Fällt die Gesamtbeurteilung der PB durchwegs ungenügend aus (Wert F), wird der Lohn nicht im Sinne dieser Ziffer gesteuert. Allfällige Lohnanpassungen erfolgen im Rahmen anderer Massnahmen.

97

**Monats- oder Stundenlohn**

<sup>1</sup>Bei gleich bleibendem 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>Für die Berechnung der Stundenansätze wird von einer Jahres-Soll-Arbeitszeit von 2050 Stunden ausgegangen. Daraus ergibt sich folgende Berechnungsformel: Jahreslohn, dividiert durch 2050, ergibt den Stundenansatz (Anteil 13. Monatslohn inbegriffen). Wird der Anteil 13. Monatslohn zusätzlich ausgerichtet, lautet die Formel: Jahreslohn, dividiert durch 2221, ergibt den Stundenansatz (Anteil 13. Monatslohn nicht inbegriffen).

<sup>6</sup>Die Ferienentschädigung beträgt:

- a. 11,11% bei einem Ferienanspruch von 5 Wochen und 1 Tag;
- b. 13,54% bei einem Ferienanspruch von 6 Wochen und 1 Tag;
- c. 16,07% bei einem Ferienanspruch von 7 Wochen und 1 Tag.

<sup>7</sup>Die Ferienentschädigung ist zusätzlich zum Stundenlohn geschuldet und separat auszuweisen.

**98**

**Versicherter Verdienst  
Pensionskasse SBB  
(PK)**

Basis für den versicherten Verdienst bei der PK sind der Lohn, die Regionalzulage, versicherte Garantiebeträge und versicherbar erklärte Zulagen.

**II. Zulagen und Ersatz von Auslagen.**

**99**

**Anspruch**

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

<sup>2</sup>Vorbehalten bleiben die Bestimmungen für die besonderen Personalgruppen gemäss Anhang 1.

**100**

**Regionalzulage**

<sup>1</sup>Um dem regionalen Arbeitsmarkt Rechnung zu tragen, richtet die SBB Cargo 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 Arbeitsortes, sofern bestimmte Arbeitsorte nicht speziell eingestuft werden.

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

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

- Stufe 1: CHF 3000.– pro Jahr;
- Stufe 2: CHF 4800.– pro Jahr.

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

**101**

**Zulagen für das  
ins Ausland  
entsandte Personal**

Das ins Ausland entsandte Personal hat Anspruch auf einen angemessenen Ausgleich der zusätzlichen Auslagen, die mit dem Aufenthalt im Ausland verbunden sind.

**102**

**Betreuungszulage**

<sup>1</sup>Die Betreuungszulage richtet sich nach der Rahmenverordnung zum BPG; sie ist die Kinderzulage im Sinne des ZGB.

<sup>2</sup>Bei Vollzeitbeschäftigung gelten folgende Ansätze:

- a. für 1 zulageberechtigtes Kind CHF 3840.– pro Jahr;
- b. für jedes weitere zulageberechtigtes Kind CHF 2460.– pro Jahr.

Die aktuellen Ansätze werden in der Richtlinie «Bezüge des Personals» bekannt gegeben.

- Treueprämie** **103**
- <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält eine Treueprämie in folgendem Umfang:
- nach Ablauf von 7 und 15 Anstellungsjahren eine Prämie im Wert von je  $\frac{1}{48}$  des Jahreslohnes;
  - nach Ablauf von 20 Anstellungsjahren eine Prämie im Wert von  $\frac{1}{24}$  des Jahreslohnes;
  - nach je weiteren 5 Anstellungsjahren  $\frac{1}{12}$  des Jahreslohnes.

<sup>2</sup>Als Jahreslohn gilt der aktuelle Lohn am Tag der Fälligkeit (ohne Regionalzulage und Garantiebeträge).

<sup>3</sup>Anrechenbar sind Anstellungsjahre bei der Unternehmung, nach einem Unterbruch jedoch nur, wenn dieser nicht länger als 10 Jahre gedauert hat. Angerechnet werden auch Anstellungsjahre bei einer Tochtergesellschaft, an der die SBB oder SBB Cargo AG zu mindestens 50 % beteiligt ist.

<sup>4</sup>Die Lehrzeit wird nicht angerechnet. Sie bleibt angerechnet bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die am 1.1.2001 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.

- Sonntags- und Nachtzulage** **104**
- <sup>1</sup>Für Arbeiten in der Nacht sowie an Sonntagen und 9 bezeichneten Feiertagen wird eine Zulage ausgerichtet.

<sup>2</sup>Die Zulage für Nachtarbeit beträgt CHF 6.– pro Stunde.

<sup>3</sup>Die Zulage für Sonntagsarbeit beträgt:

Funktionsstufe	CHF pro Stunde
1 bis 5 und Angestellte nach Anhang 1, Buchstabe F	10.–
6 bis 10	12.–
11 und höher	15.–

<sup>4</sup>Die 9 Feiertage gemäss Absatz 1 werden im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung festgesetzt und in der Richtlinie «Bezüge des Personals» bekannt gegeben.

<sup>5</sup>Der Anhang 8 regelt das Nähere.

- 105** **Verschiedene weitere Zulagen**
- <sup>1</sup>Für die Leistung von Pikett oder andere Beeinträchtigungen der Freizeit können Zeitzuschläge gewährt und Zulagen ausgerichtet werden. Die Ausführungsbestimmungen regeln das Nähere.

<sup>2</sup>Für Arbeiten unter erschwerten Verhältnissen können Zulagen ausgerichtet werden, insbesondere für

- besondere Arbeiterschwernisse (bereichsbezogene Regelungen im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung und im Einvernehmen mit den vertragsschliessenden Personalverbänden);
- Arbeiten in Tunnels.

Diese Zulagen sind separat geregelt.

- 106** **Zulagen in Form von Prämien und Belohnungen für besondere Leistungen**
- <sup>1</sup>Für folgende Fälle können Prämien oder Belohnungen ausgerichtet werden, sofern nicht eine andere Abgeltungsform gewählt wird:
- die vorübergehende Übernahme einer Funktion mit deutlich höheren Anforderungen;
  - Verbesserungsvorschläge;
  - die Erreichung oder Überschreitung von Vorgaben im Verkauf;
  - aussergewöhnliche Leistungen.

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

**107**

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

Soweit es die Personalsituation zulässt, können auf Wunsch des Personals Zulagen ganz oder teilweise mit Freizeit kompensiert werden.

**108**

#### **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 8 regelt das Nähere.

### **III. Weitere Bestimmungen zum Kapitel Lohn, Zulagen und Ersatz von Auslagen.**

**109**

#### **Ansprüche bei Teilzeit**

Bei Teilzeitbeschäftigten werden der Lohn, die Lohnerhöhungen, die Regionalzulage, die weiteren Lohnelemente, die Entsendungszulage und die Betreuungszulagen entsprechend dem Beschäftigungsgrad festgelegt. Ausnahmen werden in Ausführungsbestimmungen geregelt.

**110**

#### **Lohnabrechnung**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten monatlich eine detaillierte Abrechnung über ihre Bezüge und Abzüge.

**111**

#### **Auszahlung**

<sup>1</sup>Der Lohn, die Regionalzulage sowie Garantiebeträge werden in 13 Teilen ausbezahlt. Der 13. Teil wird zu <sup>11</sup>/<sub>12</sub> im November und zu <sup>1</sup>/<sub>12</sub> im Dezember ausbezahlt.

<sup>2</sup>Die Betreuungszulagen werden zu je <sup>1</sup>/<sub>12</sub> 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.

### **IV. Übergangsbestimmungen zum Kapitel Lohn, Zulagen und Ersatz von Auslagen.**

**112**

Statt der Regionalzulage nach Ziffer 100 gelten bis am 30.4.2007 die Bestimmungen über die Ortszulage gemäss Ziffer 100 GAV SBB Cargo 2005 und die Auslandzulage in der Grenzzone gemäss Anhang 8, Ziffer 2 GAV SBB Cargo 2005.

#### **Ortszulage und Auslandzulage in der Grenzzone**

**113**

<sup>1</sup>Mitarbeitende mit Eintrittsdatum bei der SBB Cargo zwischen 1.1.2007 und 30.4.2007:

Ist die Regionalzulage tiefer als die Ortszulage am 30.4.2007, so wird die Differenz in den Lohn eingebaut.

#### **Übergang zur Regionalzulage am 1.5.2007**

<sup>2</sup>Mitarbeitende mit Eintrittsdatum bei der SBB Cargo vor dem 1.1.2007:

- a. Wenn am 30.4.2007 Anspruch auf eine Ortszulage (einschliesslich Auslandzulage in der Grenzzone) bestand, wird eine Ortszulage-Garantie gewährt.
- b. Die Ortszulage-Garantie ergibt sich aus der Differenz zwischen höherer Ortszulage und tieferer Regionalzulage am 1.5.2007.
- c. Die Ortszulage-Garantie wird entsprechend dem Beschäftigungsgrad gewährt. Bei einer Heraufsetzung des Beschäftigungsgrades bleibt sie unverändert.
- d. Es wird keine Ortszulage-Garantie gewährt oder sie entfällt, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den Arbeitsort auf den 1.5.2007 oder später freiwillig wechselt. Ein Wechsel im Zusammenhang oder im Hinblick auf betriebsorganisatorische Veränderungen gilt in diesem Sinne nicht als freiwillig.
- e. Entsteht ein Anspruch auf eine höhere Regionalzulage, wird die Ortszulage-Garantie im Ausmass der Erhöhung der Regionalzulage gekürzt oder sie entfällt.

- f. Nach Ablauf von 4 Jahren wird die Ortszulage-Garantie um 50 % jeder generellen Lohnmassnahme gekürzt.
- g. Die Ortszulage-Garantie kann entfallen oder in den Lohn eingebaut werden, wenn im Zusammenhang mit einem freiwilligen Stellenwechsel der Lohn mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter neu ausgehandelt wird.
- h. Beträgt die Ortszulage-Garantie ab 1.5.2011 höchstens noch CHF 500.– bei Vollzeitbeschäftigung, so wird der Betrag in den Lohn eingebaut und die Garantie entfällt. Ausgenommen davon sind Anstellungsverhältnisse nach GAV Anhang 1 Kapitel F.

<sup>3</sup>Eine Ortszulage-Garantie, die zwischen dem 1.1.2007 und dem 30.4.2007 aus betriebsorganisatorischen Gründen gemäss GAV SBB Cargo 2005, Anhang 3 Ziffer 3 Absatz 6 entsteht, wird wie eine Ortszulage-Garantie nach der vorliegenden Ziffer 113 behandelt.

#### 114

#### **Zulage für unregelmässige Schichtung der Arbeitszeit (GAV SBB Cargo 2005 Ziffer 105 Absatz 2)**

<sup>1</sup>Mitarbeitende, denen mindestens in einem der Monate November/Dezember 2006 oder Januar 2007 rechtmässig eine Zulage für unregelmässige Schichtung der Arbeitszeit ausgerichtet wurde, erhalten als einmalige Zahlung den doppelten Betrag der im Jahr 2006 (Lohnabrechnungen Januar bis Dezember) bezogenen Zulage.

<sup>2</sup>Bei einem feststehenden Austritt (inklusive Pensionierung) oder einem feststehenden Wechsel an eine Stelle ohne bisherigen Zulagenanspruch besteht Anspruch auf eine Zahlung pro rata temporis.

#### 115

#### **Fahrzulage (GAV SBB Cargo 2005 Ziffer 105 Absatz 1)**

<sup>1</sup>Mitarbeitende, denen mindestens in einem der Monate November/Dezember 2006 oder Januar 2007 rechtmässig eine Fahrzulage ausgerichtet wurde, erhalten als einmalige Zahlung den dreifachen Betrag der im Jahr 2006 (Lohnabrechnungen Januar bis Dezember) bezogenen Zulage.

<sup>2</sup>Bei einem feststehenden Austritt (inklusive Pensionierung) oder einem feststehenden Wechsel an eine Stelle ohne bisherigen Zulagenanspruch besteht Anspruch auf eine Zahlung pro rata temporis.

#### 116

Für die Sonntagszulage (Ziffer 104 und Anhang 8 Ziffer 4), für die Nachtzulage (Ziffer 104 und Anhang 8 Ziffer 3) und für den Ersatz von Auslagen (Anhang 8 Ziffer 6) bleiben die Bestimmungen zum GAV SBB Cargo 2005 bis 30.4.2007 anwendbar.

#### **Weitere Übergangsbestimmungen**

### **E. Personalentwicklung.**

#### 117

Die Personalentwicklung der SBB Cargo AG beinhaltet die Aus- und Weiterbildung des Personals sowie weitere Massnahmen, insbesondere die individuelle Laufbahnplanung und die Schulung sozialer Kompetenzen.

#### **Begriff**

#### 118

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

#### **Grundsätze**

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

#### 119

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

#### **Verantwortung der SBB Cargo AG**

<sup>2</sup>Sie fördert die Weiterentwicklung des Personals auf der Basis der regelmässig durchgeführten Mitarbeitergespräche.

<sup>3</sup>Sie kann die berufliche Weiterentwicklung des Personals finanziell und/oder mit Zeit unterstützen.

**Mitverantwortung  
der Mitarbeiterinnen  
und Mitarbeiter**

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

**120**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen ihre Selbstverantwortung 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.

**Personal-  
beurteilung (PB)****121**

<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 Ziele, Leistungs- und Verhaltensmerkmale werden anhand einer Skala beurteilt. Die Beurteilungsperiode bildet das Kalenderjahr.

<sup>3</sup>Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Führungsfunktion ist die Vereinbarung von Zielen fakultativ.

<sup>4</sup>Die Beurteilung der Erreichungsgrade der Zielsetzungen und der Verhaltens- und Leistungsmerkmale bildet die Grundlage der Gesamtbeurteilung.

<sup>5</sup>Die Merkmale der PB werden im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung an bereichsspezifische Bedürfnisse oder veränderte Verhältnisse angepasst.

<sup>6</sup>Die Ergebnisse aus der PB werden im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung jährlich analysiert, und es werden daraus allfällige Massnahmen abgeleitet.

**122**

<sup>1</sup>Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der beruflichen Neuorientierung gemäss Ziffer 169 wird auf die PB verzichtet. Die Personalentwicklung ist Bestandteil des Aktionsplans gemäss Ziffer 173 GAV SBB.

<sup>2</sup>Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die während einer Beurteilungsperiode mindestens noch 6 Monate an ihrer Stelle gearbeitet haben, ist vor dem Eintritt in die berufliche Neuorientierung noch eine Personalbeurteilung durchzuführen. Sie wird nicht lohnwirksam.

**123**

<sup>1</sup>Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in beruflicher Reintegration gemäss Ziffer 154 wird im Reintegrationsplan gemäss Ziffer 155 vereinbart, ob und gegebenenfalls in welcher Form eine PB durchgeführt wird. Die Personalentwicklung ist Bestandteil des Reintegrationsplans.

<sup>2</sup>Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die während einer Beurteilungsperiode mindestens noch 6 Monate an ihrer Stelle gearbeitet haben, ist vor dem Eintritt in die berufliche Reintegration noch eine PB durchzuführen. Sie wird nicht lohnwirksam.

**124**

Die Ausgestaltung der Personalentwicklung ist Teil der betrieblichen Mitwirkung.

**Personal  
beurteilung (PB) bei  
beruflicher  
Neuorientierung**

**Personal-  
beurteilung (PB)  
bei beruflicher  
Reintegration**

**Mitwirkung**

## F. Gesundheitsschutz und soziale Leistungen.

### I. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

<b>Pflichten der SBB Cargo AG</b>	<p><b>125</b></p> <p>Die SBB Cargo AG trifft in allen Bereichen die nötigen Massnahmen zum Schutze der Gesundheit der Mitarbeitenden sowie zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten und fördert im Rahmen ihrer Sicherheitsarbeit die Unfallprävention im Freizeitbereich und einen gesunden Lebensstil.</p>
<b>Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b>	<p><b>126</b></p> <p><sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenden die Massnahmen gemäss Ziffer 125 an. Im Rahmen ihres Arbeitsgebietes wirken sie aktiv in den Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes mit.</p> <p><sup>2</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen ihre Selbstverantwortung für ein sicheres Verhalten auch ausserhalb der Arbeitszeit wahr.</p> <p><sup>3</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter treten die Arbeit in einem Zustand an, der es ihnen erlaubt, ihre Aufgaben einwandfrei und sicher zu erledigen.</p> <p><sup>4</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, zur Gewährleistung der Sicherheit des Bahnbetriebes ihre oder seine Alkohol- und Drogenfreiheit unter Beweis zu stellen und sich allfälligen Kontrolluntersuchungen zu unterziehen.</p>
<b>Mitwirkung</b>	<p><b>127</b></p> <p>Die SBB Cargo AG und ihr Personal arbeiten in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung zusammen.</p>

### II. Rechte und Pflichten bei Krankheit und Unfall.

<p>Beeinflusst der Gesundheitszustand einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters die Tauglichkeit, Einsetzbarkeit oder Sicherheit, kann die SBB Cargo AG die Abklärung der gesundheitlichen Situation durch ihre Vertrauensärztin oder ihren Vertrauensarzt verlangen.</p>	<p><b>128</b></p> <p><b>Grundsatz</b></p>
<p><sup>1</sup>Die Feststellungen der Vertrauensärztin oder des Vertrauensarztes bilden die Grundlage für die Anwendung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen.</p> <p><sup>2</sup>Beurteilt die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt die Arbeitsfähigkeit anders als die behandelnden Ärztinnen und Ärzte, ist für die SBB Cargo AG die Beurteilung der Vertrauensärztin oder des Vertrauensarztes massgebend.</p>	<p><b>129</b></p> <p><b>Beeinträchtigte Arbeitsfähigkeit</b></p>
<p><sup>1</sup>Die SBB Cargo AG will durch Absenzenmanagement und berufliche Reintegration im Interesse der Mitarbeitenden und der Unternehmung die negativen Auswirkungen bei beeinträchtigter Arbeitsfähigkeit möglichst gering halten.</p> <p><sup>2</sup>Das Personal wirkt im Bereich Absenzenmanagement im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung mit.</p>	<p><b>130</b></p> <p><b>Absenzenmanagement und berufliche Reintegration</b></p>
<p><sup>1</sup>Die betroffene Person ist verpflichtet, gegenüber der Vertrauensärztin oder dem Vertrauensarzt alle notwendigen Angaben vollständig und wahrheitsgetreu zu machen.</p> <p><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.</p>	<p><b>131</b></p> <p><b>Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b></p>



<sup>3</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wirkt aktiv im Prozess des Absenzenmanagements und der beruflichen Reintegration mit und unternimmt alles, was der Heilung sowie der Wiederaufnahme der Arbeit förderlich ist, und unterlässt alles, was diesen Prozess 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 beizubringen 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.

### 132

#### Massnahmen bei Verletzung der Pflichten

Bei schuldhafter Verletzung der Pflichten gemäss Ziffer 131 können die Bezüge gekürzt oder entzogen werden oder das Arbeitsverhältnis kann gemäss Ziffer 45 umgestaltet oder gemäss Ziffer 157 bzw. Ziffer 176 aufgelöst werden.

### III. Leistungen bei Krankheit und Unfall.

### 133

#### Lohnfortzahlung und Anspruchsfrist

<sup>1</sup>Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während 2 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 % und während dem 2. Jahr 90 % des Lohnes.

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

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

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

<sup>7</sup>Mit dem Reintegrationsplan gemäss Ziffer 155 ist der Beginn der Anspruchsfrist mitzuteilen.

<sup>8</sup>Spätestens nach Ablauf von einem Jahr wird der betroffenen Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine allfällige Lohnkürzung schriftlich mitgeteilt.

### 134

Nach Ablauf der dreimonatigen Probezeit darf die SBB Cargo AG das Arbeitsverhältnis wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit frühestens auf das Ende der Anspruchsfrist auflösen.

#### Kündigungsschutz

### 135

<sup>1</sup>War die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vorübergehend in der bisherigen Funktion voll arbeitsfähig und wird sie oder er wegen der gleichen Ursache erneut an der Arbeit verhindert, wird die Anspruchsfrist entsprechend verlängert.

#### Verlängerung der Anspruchsfrist

<sup>2</sup>Wird bei Ablauf der Anspruchsfrist festgestellt, dass die volle Arbeitsfähigkeit in der bisherigen Funktion in absehbarer Zeit wieder erlangt wird, wird die Anspruchsfrist entsprechend verlängert.

**Neue Anspruchsfrist**

<sup>3</sup>Wenn bei Ablauf der Anspruchsfrist mangelnde medizinische Tauglichkeit festgestellt wird und die berufliche Reintegration bei der SBB Cargo AG möglich oder absehbar ist, wird die Anspruchsfrist bis zum Beginn der neuen Tätigkeit verlängert.

<sup>4</sup>Die Verlängerung der Anspruchsfrist gemäss den Absätzen 2 und 3 beträgt grundsätzlich längstens 6 Monate.

**136**

<sup>1</sup>War die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während weniger als 6 Monaten in der bisherigen Funktion voll arbeitsfähig und wird sie oder er wegen einer anderen Ursache erneut an der Arbeit verhindert, beginnt eine neue Anspruchsfrist.

<sup>2</sup>War die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während mehr als 6 Monaten in der bisherigen Funktion voll arbeitsfähig und wird sie oder er wegen der gleichen oder einer anderen Ursache erneut an der Arbeit verhindert, beginnt eine neue Anspruchsfrist.

<sup>3</sup>War die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während mehr als 6 Monaten nach der Anpassung des Arbeitsverhältnisses gemäss Ziffer 139 in der angepassten Tätigkeit voll arbeitsfähig und wird sie oder er wegen der gleichen Ursache erneut an der Arbeit verhindert, beginnt eine neue Anspruchsfrist.

<sup>4</sup>Wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach der Anpassung des Arbeitsverhältnisses gemäss Ziffer 139 wegen einer anderen Ursache erneut an der Arbeit verhindert, beginnt eine neue Anspruchsfrist.

**137****Anrechnung von Sozialversicherungsleistungen**

<sup>1</sup>Die Taggeld- und Rentenleistungen von in- und ausländischen Sozialversicherungen (ohne Pensionskassenleistungen) werden auf den Anspruch angerechnet, soweit sie diesen nicht übersteigen.

<sup>2</sup>Wird wegen Krankheit oder Unfall eine Rente der obligatorischen Unfallversicherung, der Invalidenversicherung oder der Militärversicherung zugesprochen, hat die SBB Cargo AG das Recht, den Lohn, den sie trotz fehlender oder eingeschränkter Arbeitsfähigkeit geleistet hat, bis zum Betrag der für die entsprechende Periode nachzuzahlenden Rente beim Versicherer zurückzufordern.

**138****Kürzung oder Entzug des Anspruchs auf Lohnfortzahlung**

<sup>1</sup>Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Krankheit absichtlich herbeigeführt, kann der Anspruch gekürzt oder entzogen werden.

<sup>2</sup>Kürzt die Suva gestützt auf Artikel 37 oder 39 UVG die Taggeld- oder Rentenleistungen, wird der Anspruch um den gleichen Prozentsatz gekürzt. Dasselbe gilt für Leistungskürzungen der Militärversicherung gestützt auf Artikel 65 MVG.

<sup>3</sup>Der Anspruch wird um die Abzüge gekürzt, welche die Sozialversicherungen wegen Aufhalten in Heilanstalten vornehmen.

<sup>4</sup>Der Anspruch wird während dem 1. Jahr der Arbeitsverhinderung im Ausmass der Beiträge gekürzt, die infolge der Leistungen einer Sozialversicherung nicht an die AHV/IV/EO/ALV und Suva zu entrichten sind.

<sup>5</sup>Bei Berufsunfall und Berufskrankheit sowie bei 100 % Lohnanspruch gemäss Ziffer 133 Absatz 6 wird auch im 2. Jahr der Arbeitsverhinderung der Anspruch im Ausmass der Beiträge gekürzt, die infolge der Leistungen einer Sozialversicherung nicht an die AHV/IV/EO/ALV und Suva zu entrichten sind.

**139****Anpassung des Arbeitsverhältnisses**

<sup>1</sup>Wenn innert der Anspruchsfrist mangelnde medizinische Tauglichkeit festgestellt wird und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter spätestens am Ende der Anspruchsfrist bei der SBB Cargo AG reintegriert werden kann, wird das Arbeitsverhältnis auf Ende der Anspruchsfrist angepasst.

## **Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

<sup>2</sup>Wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vor Ablauf der Anspruchsfrist bei SBB Cargo AG reintegriert werden kann und der neue Lohn inklusive Regionalzulage und Garantiebeträge nicht tiefer ist als der bisherige, wird das Arbeitsverhältnis sofort angepasst.

<sup>3</sup>Wird die Anspruchsfrist gemäss Ziffer 135 Absatz 3 verlängert, wird das Arbeitsverhältnis auf Beginn der neuen Tätigkeit angepasst.

### **140**

<sup>1</sup>Ist die berufliche Reintegration bei der SBB Cargo AG bis zum Ablauf der Anspruchsfrist nicht möglich oder nicht absehbar, so löst die SBB Cargo AG das Arbeitsverhältnis wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit auf.

<sup>2</sup>Während der Kündigungsfrist, die allenfalls die Anspruchsfrist überschreitet, besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung.

<sup>3</sup>Wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter weniger als 6 Monate nach der Anpassung des Arbeitsverhältnisses gemäss Ziffer 139 erneut wegen der gleichen Ursache an der Arbeit verhindert und wird festgestellt, dass die volle Arbeitsfähigkeit in der angepassten Tätigkeit innerhalb von maximal 6 Monaten seit der Anpassung des Arbeitsverhältnisses nicht wieder erlangt werden kann, so löst die SBB Cargo AG das Arbeitsverhältnis wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit auf. Der Lohn wird während der Kündigungsfrist voll ausbezahlt.

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

### **141**

## **Obligatorische Unfallversicherung**

<sup>1</sup>Das Personal ist obligatorisch bei der Suva gegen Berufsunfall und bei genügend hohem Beschäftigungsgrad auch gegen Nichtberufsunfall versichert. Massgebend ist das UVG.

<sup>2</sup>Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle gehen zu 100 % zulasten der Mitarbeitenden.

### **142**

<sup>1</sup>Das Personal ist bei der PK 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.

### **143**

<sup>1</sup>Beim Tod als Folge eines Berufsunfalls oder einer Berufskrankheit gemäss UVG bezahlt die SBB Cargo AG für die Bestattungskosten einen Betrag von CHF 2500.–.

<sup>2</sup>Sofern der Berufsunfall oder die Berufskrankheit gemäss UVG auf eine Tätigkeit bei der SBB Cargo AG zurückzuführen ist, richtet die SBB Cargo AG folgende Leistungen aus:

- CHF 50 000.– an die hinterlassene Ehegattin oder den hinterlassenen Ehegatten oder bei eingetragener Partnerschaft an die hinterlassene Partnerin oder den hinterlassenen Partner;
- CHF 50 000.– an die hinterlassene Lebenspartnerin oder den hinterlassenen Lebenspartner, wenn sie oder er seit mindestens 5 Jahren mit der oder dem Verstorbenen im gleichen Haushalt gelebt hat oder ein Partnerschaftsvertrag abgeschlossen worden ist;
- CHF 10 000.– an jedes hinterlassene Kind oder Pflegekind, für das die verstorbene Person im Zeitpunkt des Todes Anspruch auf Betreuungszulage hatte.

<sup>3</sup>Hat die verstorbene Person den Tod absichtlich herbeigeführt, besteht kein Anspruch auf die erwähnten Leistungen.

## **Berufliche Vorsorge**

## **Tod als Folge eines Berufsunfalls oder einer Berufskrankheit**

**Nachgenuss  
(Leistungen  
im Todesfall)****144**

<sup>1</sup>Beim Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters erhalten die Hinterlassenen einen Nachgenuss von  $\frac{1}{6}$  der zuletzt massgebenden Jahresbezüge.

<sup>2</sup>Beim Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters wird der Nachgenuss an die Hinterlassenen ausbezahlt. Als Hinterlassene gelten:

- a. die Ehegattin oder der Ehegatte oder bei eingetragener Partnerschaft die Partnerin oder der Partner;
- b. minderjährige und unterstützungsberechtigte Kinder;
- c. die Lebenspartnerin oder der Lebenspartner, wenn sie oder er seit mindestens 5 Jahren mit der oder dem Verstorbenen im gleichen Haushalt gelebt hat oder ein Partnerschaftsvertrag abgeschlossen worden ist;
- d. andere Personen, denen gegenüber die oder der Verstorbene eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

<sup>3</sup>Personen gemäss Absatz 2 Buchstaben a. und b. sind untereinander zu gleichen Teilen anspruchsberechtigt und haben Anspruchsvorrang gegenüber Personen gemäss Absatz 2 Buchstaben c. und d.

<sup>4</sup>Personen gemäss Absatz 2 Buchstaben c. und d. sind untereinander zu gleichen Teilen anspruchsberechtigt.

**V. Gesundheitsschutz bei Schwangerschaft  
und Mutterschaft.****145****Gesundheitsschutz**

<sup>1</sup>Die SBB Cargo 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 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 % ihres Lohnes.

**146****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 und 6 Uhr nicht beschäftigt werden.

<sup>4</sup>Wöchnerinnen dürfen während 8 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.

**147****Abwesenheiten**

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

<sup>2</sup>Bis 3 Tage gelten diese Abwesenheiten als Kurzabsenzen und werden bezahlt.

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

### Ersatzarbeit für Mitarbeiterinnen im Nachtdienst

148

<sup>1</sup>Schwangeren Mitarbeiterinnen, die normalerweise zwischen 20 und 6 Uhr arbeiten, bietet die SBB Cargo AG nach Möglichkeit eine geeignete Arbeit zwischen 6 und 20 Uhr an. Diese Verpflichtung gilt auch für die Zeit zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Geburt.

<sup>2</sup>Kann der Mitarbeiterin keine geeignete Arbeit zwischen 6 und 20 Uhr angeboten werden, hat sie Anspruch auf 100 % des Lohnes.

### Mutterschaftsurlaub

149

Der Anhang 6 regelt den Mutterschaftsurlaub.

## VI. Leistungen bei Arbeitsverhinderung wegen schweizerischem obligatorischem Dienst.

### Grundsatz

150

<sup>1</sup>Bei Arbeitsverhinderung wegen der Aushebung als Stellungs-pflichtige 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 (Artikel 9 Absatz 3 EOG bzw. Artikel 9 Absatz 4 EOG), 80 % des Lohnes. Besteht in dieser Zeit ein Anspruch auf Kinderzulage gemäss Artikel 6 EOG, beträgt der Lohnanspruch 100 %.
- b. Für Durchdiener während der Dauer der Rekrutenschule, 80% des Lohnes. Danach beträgt der Lohnanspruch für den übrigen schweizerischen obligatorischen Dienst 100 %. Bei Beförderungsdiensten gilt Buchstabe c. Besteht während der Dauer der Rekrutenschule ein Anspruch auf Kinderzulage gemäss Artikel 6 EOG, beträgt der Lohnanspruch auch in dieser Zeit 100 %.

- c. Während Beförderungsdiensten (Artikel 10 EOG), 80 % des Lohnes. Besteht in dieser Zeit Anspruch auf Kinderzulage gemäss Artikel 6 EOG, beträgt der Lohnanspruch 100 %.
- d. Während den übrigen schweizerischen obligatorischen Diensten 100 % des Lohnes.

<sup>2</sup>Zusätzlich werden die Regional- und Betreuungszulagen 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 Ziffern 151 und 152 bleiben vorbehalten.

151

### Spezialfälle

<sup>1</sup>Soweit die EO den Anspruch gemäss Ziffer 150 (einschliesslich Anteil 13. Monatslohn) übersteigt, fällt sie der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu.

<sup>2</sup>Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis von höchstens 3 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 den Ziffern 133 bis 140.

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

- Rückerstattung** <sup>152</sup>
- <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss die Differenz zwischen Lohnanspruch und EO zurückzahlen, wenn:
- der Lohnanspruch gemäss Ziffer 150 höher ist als die EO und
  - die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis kündigt oder dieses von der SBB Cargo AG aufgrund eines Verschuldens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gekündigt wird und
  - es sich bei der Dienstleistung nicht um einen Wiederholungskurs oder um Zivildienst 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.

- Freiwillige Dienstleistungen** <sup>153</sup>
- Freiwillige Dienstleistungen sind im Anhang 6 geregelt.

#### VII. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in beruflicher Reintegration.

- Berufliche Reintegration** <sup>154</sup>
- <sup>1</sup>Die SBB Cargo AG bietet die Möglichkeit zur beruflichen Reintegration mit dem Ziel, die betroffenen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in die bisherige Tätigkeit oder innerhalb oder ausserhalb der SBB Cargo AG zu reintegrieren.

<sup>2</sup>Die berufliche Reintegration beginnt bei jeder krankheits- oder unfallbedingten Einschränkung der Arbeitsleistung.

- <sup>3</sup>Die berufliche Reintegration endet:
- a. wenn die bisherige Funktion während mehr als 6 Monaten uneingeschränkt versehen wurde;
  - b. mit der Anpassung des Arbeitsverhältnisses;
  - c. mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

<sup>4</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit ihre Stelle verlieren, werden unverzüglich über den Stellenverlust schriftlich verständigt.

- <sup>155</sup>
- <sup>1</sup>Mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter wird spätestens nach Ablauf von 3 Monaten seit Beginn der beruflichen Reintegration ein Reintegrationsplan vereinbart und der laufenden Entwicklung angepasst.

<sup>2</sup>Im Reintegrationsplan werden die Reintegrationsmassnahmen festgelegt. Der Reintegrationsplan trägt den Fähigkeiten, dem Alter, den persönlichen Verhältnissen und dem Gesundheitszustand der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters Rechnung.

- <sup>156</sup>
- <sup>1</sup>Zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der SBB Cargo AG führen insbesondere folgende Sachverhalte:
- a. Antritt einer Lehre;
  - b. Antritt einer unselbständigen oder selbständigen Tätigkeit ausserhalb der SBB Cargo AG;
  - c. Kündigung wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit;
  - d. Pensionierung;
  - e. selbstverschuldete Kündigung gemäss Ziffer 157;
  - f. Vorliegen anderer Beendigungsgründe gemäss GAV.

<sup>2</sup>Bei der einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann die SBB Cargo AG folgende Leistungen gewähren, soweit dafür nicht die Sozialversicherungen in Anspruch genommen werden können:

- a. Unterstützung bei der Weiterbildung;
- b. Qualifizierungsmassnahmen;
- c. Lohnausgleichszahlungen zur Unterstützung externer Ausbildungen;
- d. zeitlich beschränkte Lohnausgleichszahlungen, wenn die neue Tätigkeit mit einem tieferen Einkommen verbunden ist;
- e. Starthilfen bei Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit;
- f. finanzielle Unterstützung bei vorzeitiger Pensionierung;
- g. weitere freiwillige Leistungen.

#### Reintegrationsplan

#### Beendigung des Arbeitsverhältnisses

**Selbstverschuldete  
Kündigung**

157

<sup>1</sup>Die SBB Cargo AG löst das Arbeitsverhältnis mit der betroffenen Person gestützt auf Ziffer 176 auf, wenn sie:

- a. den Prozess der beruflichen Reintegration nicht aktiv unterstützt;
- b. den Reintegrationsplan wiederholt nicht einhält;
- c. 1 Stellenangebot innerhalb oder ausserhalb der SBB Cargo AG ablehnt, das aufgrund des Reintegrationsplans gemäss Ziffer 155 zumutbar wäre.

<sup>2</sup>Der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss Absatz 1 Buchstaben a. und b. hat eine Mahnung mit Kündigungsandrohung vorauszugehen.

**Anspruch auf  
Abgangs-  
entschädigung**

158

<sup>1</sup>Löst die SBB Cargo AG das Arbeitsverhältnis wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit auf, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf eine einmalige Abgangsentschädigung, wenn sie oder er:

- a. aufgrund ihrer oder seiner Ausbildung wenig Chancen hat, eine neue Tätigkeit zu finden;
- b. das 40. Altersjahr vollendet hat;
- c. 15 oder mehr Jahre bei der SBB Cargo AG gearbeitet hat.

<sup>2</sup>Kein Anspruch auf Entschädigung besteht:

- a. wenn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit einem Anspruch auf periodische Leistungen der PK verbunden ist;
- b. wenn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der Vermittlung einer zumutbaren Stelle bei einem anderen Arbeitgeber verbunden ist.

159

**Ausmass**

<sup>1</sup>Die Entschädigung beträgt:

Anzahl Arbeitsjahre bei der SBB Cargo AG	Bruttoentschädigung in Anzahl Monatslöhnen (Monatslohn = $\frac{1}{12}$ des Brutto-Jahreslohnes)
1–5	2
6–15	9
16 und mehr	12

<sup>2</sup>Anstellungszeiten aus einem Lehrverhältnis oder aus Teilzeitarbeit werden voll angerechnet. Gleiches gilt für die Jahre, welche die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei einer Tochtergesellschaft der SBB Cargo AG gearbeitet hat, sofern diese zu mindestens 50 % der SBB Cargo AG gehört.

<sup>3</sup>Leistungen von in- und ausländischen Sozialversicherungen (Taggeld- und Rentenleistungen), ausgenommen solche der Arbeitslosenversicherung, werden auf die Entschädigung angerechnet.

160

**Ausstehender Ent-  
scheid einer  
Sozialversicherung**

<sup>1</sup>Wenn zurzeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses aufgrund eines ausstehenden Entscheides einer Sozialversicherung noch offen ist, ob die PK nachträglich gemäss ihrem Vorsorgereglement eine periodische Leistung ausrichtet, wird die Abgangsentschädigung in monatlichen Raten ausbezahlt.

<sup>2</sup>Die monatlichen Entschädigungsraten werden eingestellt, wenn die PK nachträglich eine periodische Leistung ausrichtet. Die bereits bezahlten Entschädigungsraten werden nicht zurückverlangt.

<sup>3</sup>Der allfällige Restbetrag wird einmalig ausgerichtet, wenn die PK keine periodische Leistung spricht.

- Rückerstattung** **161** Wenn die betroffene Person wieder eine Beschäftigung bei der SBB Cargo AG aufnimmt, ist die Entschädigung wie folgt ohne Zins an die SBB Cargo AG zurückzuerstatten:
- 100 %, wenn seit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses weniger als 1 Jahr vergangen ist;
  - 50 %, wenn seit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses weniger als 2, aber mindestens 1 Jahr vergangen ist.

### VIII. Weitere Einrichtungen.

- Sozialberatung und Personalfonds SBB** **162** <sup>1</sup>Die SBB Cargo AG stellt den Zugang zu einer professionellen Sozialberatung sicher.

<sup>2</sup>Die Stiftung Personalfonds SBB ist ein ergänzendes Instrument im Sozialbereich der Unternehmung SBB und der SBB Cargo AG.

- Berufskleider** **163** <sup>1</sup>Das Personal kann verpflichtet werden, Berufskleider zu tragen.

<sup>2</sup>Diese werden unentgeltlich abgegeben und bilden keinen Bestandteil der Bezüge.

<sup>3</sup>Das Nähere wird im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung geregelt.

- Personalverpflegung** **164** <sup>1</sup>Die SBB Cargo AG fördert und unterstützt Einrichtungen für die Personalverpflegung. Sie berücksichtigt dabei die betrieblichen Bedürfnisse.

<sup>2</sup>Das Nähere wird im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung geregelt.

- Personalparkplätze** **165** <sup>1</sup>Die SBB Cargo AG stellt nach Möglichkeit Personalparkplätze zur Verfügung.

<sup>2</sup>Das Nähere wird im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung geregelt.

- Mietzins für die zugewiesene Wohnung** **166** Bei der Bemessung des Mietzinses für die zugewiesene Wohnung gemäss Ziffer 25 Absatz 2 berücksichtigt die SBB Cargo AG die mit deren Benützung verbundenen Vor- und Nachteile.

- Wohnungsbau für das Personal** **167** Die SBB Cargo AG befürwortet den sozialen Wohnungsbau.

### IX. Übergangsbestimmungen zum Kapitel Gesundheitsschutz und soziale Leistungen.

- Übergangsbestimmungen** **168** Fürsorgeleistungen bei Berufsunfall, die vor dem Inkrafttreten des GAV 2001 gewährt wurden, werden weiter ausgerichtet.

### G. Berufliche Neuorientierung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Stelle aufgrund von Reorganisations- und Rationalisierungsprojekten verlieren.

- Berufliche Neuorientierung** **169** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Stelle aufgrund eines Reorganisations- oder Rationalisierungsprojekts verlieren und die nicht sofort eine zumutbare Lösung finden, bietet die SBB Cargo AG die Möglichkeit zur beruflichen Neuorientierung.

- Übertritt zur SBB** **170** <sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter treten zum Zweck der beruflichen Neuorientierung bei der SBB in ein Arbeitsverhältnis ein.

<sup>2</sup>Die SBB Cargo AG verständigt die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter mindestens 2 Monate im Voraus schriftlich über den Übertritt in die für die berufliche Neuorientierung geschaffene SBB-interne Organisationseinheit.



<sup>3</sup>Verweigert die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den Übertritt in die berufliche Neuorientierung, so kann die SBB Cargo AG das Arbeitsverhältnis gestützt auf Ziffer 176 Buchstabe d. kündigen.

<sup>4</sup>Nach dem Übertritt gelten der GAV SBB und seine Anhänge.

#### H. Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

##### Einvernehmliche Beendigung

**171**

Vertragsauflösungen im gegenseitigen Einvernehmen bedürfen der Schriftform.

##### Beendigung ohne Kündigung

**172**

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung:

- a. bei Vollendung des 65. Altersjahres;
- b. mit Ablauf der Vertragsdauer bei befristeten Arbeitsverhältnissen;
- c. beim Tod.

##### Ordentliche Kündigung

**173**

<sup>1</sup>Jede Vertragspartei kann das unbefristete Arbeitsverhältnis ordentlich kündigen.

<sup>2</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss das Arbeitsverhältnis schriftlich kündigen. Sie oder er muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die SBB Cargo AG dies verlangt.

<sup>3</sup>Kündigt die SBB Cargo AG, so erfolgt die Kündigung schriftlich mit dem Hinweis auf die Probezeit oder unter Angabe des Kündigungsgrundes.

<sup>4</sup>Kündigt die SBB Cargo AG nach Ablauf der Probezeit, so hat der ordentlichen Kündigung im Falle von Ziffer 176 Buchstabe b. eine Mahnung mit Kündigungsandrohung gemäss Ziffer 174 voranzugehen.

**174**

<sup>1</sup>Die Mahnung mit Kündigungsandrohung ist eine schriftliche Mitteilung. 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.

**175**

<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.

#### Mahnung mit Kündigungs- androhung

#### Einsprache gegen die Mahnung mit Kündigungs- androhung

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

**176**

Nach Ablauf der Probezeit gelten als Gründe für die ordentliche Kündigung durch die SBB Cargo 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.

### **Kündigungsfristen**

**177**

<sup>1</sup>Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit folgenden Mindestfristen gekündigt werden:

- a. in den ersten 2 Monaten auf das Ende der auf die Kündigung folgenden Woche;
- b. ab dem 3. Monat auf das Ende des der Kündigung folgenden Monats.

<sup>2</sup>Nach Ablauf der Probezeit oder wenn diese wegbedungen wurde, kann das Arbeitsverhältnis nur auf ein Monatsende gekündigt werden. Dabei gelten folgende Mindestfristen:

- a. 3 Monate in den ersten 5 Anstellungsjahren;
- b. 4 Monate im 6. bis und mit dem 10. Anstellungsjahr;
- c. 6 Monate ab dem 11. Anstellungsjahr.

<sup>3</sup>Die SBB Cargo AG kann der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter im Zeitpunkt der beabsichtigten Kündigung eine kürzere Kündigungsfrist zugestehen, wenn keine wesentlichen Interessen entgegenstehen.

<sup>4</sup>Wird die Kündigung der SBB Cargo AG während der Ferien oder desurlaubes der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gestellt, beginnt die Kündigungsfrist erst am ersten Arbeitstag nach Ablauf der Ferien oder desurlaubes zu laufen.

Die Kündigung ist nichtig, wenn sie:

- a. gemäss den Ziffern 176 und 183 nicht begründet ist;
- b. zur Unzeit nach Artikel 336c Absatz 1 OR erfolgt;
- c. Ziffer 134 verletzt.

**178**

### **Nichtige Kündigung**

**179**

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

### **Folgen der Nichtigkeit**

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

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

**180**

<sup>1</sup>Ist die Kündigung vor Beginn einer Sperrfrist nach Artikel 336c Absatz 1 OR erfolgt, die Kündigungsfrist aber bei Beginn der Sperrfrist noch nicht abgelaufen, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist nach Artikel 336c Absatz 1 OR fortgesetzt.

### **Verlängerung der Kündigungsfrist**

<sup>2</sup>Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

**181**

<sup>1</sup>Die SBB Cargo AG bietet der betroffenen Person die bisherige oder, wenn dies nicht möglich ist, eine zumutbare andere Arbeit an, wenn die Kündigung:

- a. missbräuchlich nach Artikel 336 OR ist;
- b. diskriminierend nach Artikel 3 oder 4 GlG ist.

### **Missbräuchliche oder diskriminierende Kündigung**

<sup>2</sup>Wer wegen missbräuchlicher oder diskriminierender Kündigung weiterbeschäftigt werden will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist bei der SBB Cargo AG schriftlich Einsprache erheben.

<sup>3</sup>Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Weiterbeschäftigung vor Gericht geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage beim Gericht anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.

<sup>4</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann während des Verfahrens auf die Weiterbeschäftigung bei der SBB Cargo AG verzichten und stattdessen eine Entschädigung nach Artikel 336a OR geltend machen.

<sup>5</sup>Je nach Kanton ist das Schlichtungsverfahren nach Anhang 2 Ziffer 6 vor Einreichung der gerichtlichen Klage freiwillig oder obligatorisch.

**182**

### **Anfechtbare Kündigung nach Artikel 10 GIG**

Der Kündigungsschutz nach Artikel 10 GIG ist gewährleistet.

**183**

### **Fristlose Kündigung**

<sup>1</sup>Jede Vertragspartei kann das befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnis bei Vorliegen eines wichtigen Grundes fristlos kündigen.

<sup>2</sup>Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

<sup>3</sup>Die kündigende Partei hat die Kündigung schriftlich unter Angabe des wichtigen Grundes einzureichen.

**184**

<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.

### **Fristlose statt ordentliche Kündigung**

<sup>2</sup>Artikel 337c Absätze 2 und 3 OR bleiben vorbehalten.

**185**

<sup>1</sup>Tritt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt sie oder er die Stelle fristlos, so hat die SBB Cargo AG Anspruch auf eine Entschädigung in der Höhe von  $\frac{1}{4}$  des Monatslohnes.

### **Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle**

<sup>2</sup>Der Ersatz weiteren Schadens bleibt vorbehalten.

**186**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann jederzeit von der SBB Cargo AG ein Arbeitszeugnis verlangen, das Auskunft gibt über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten.

### **Arbeitszeugnis**

<sup>2</sup>Auf besonderes Verlangen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters hat sich das Arbeitszeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

## **I. Rechtsschutz.**

**187**

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

### **Vertragsänderungen**

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

<sup>3</sup>Bei Uneinigkeit über eine Vertragsänderung ordnet die SBB Cargo 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.

**Verfahren** <sup>188</sup> Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist das Zivilprozessrecht anwendbar.

**Verjährung** <sup>189</sup> Die Verjährung von Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis richtet sich nach dem OR.

### 3. Teil:

## Betriebliche Mitwirkung.

**190**

**Ziele** <sup>1</sup>Die Vertragsparteien fördern die betriebliche Mitwirkung des Personals.

<sup>2</sup>Die Mitwirkung soll insbesondere zur Erreichung folgender Ziele beitragen:

- zukunftsorientierte Personalpolitik und Identifikation des Personals mit dieser Politik;
- Förderung der Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz;
- Interesse an der Arbeit;
- gutes Betriebsklima;
- Wille zu guten Arbeitsleistungen.

**191**

### 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 AG. Weicht die SBB Cargo 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. Der Entscheid kommt durch Konsens zustande; ist dies nicht möglich, so entscheidet die Mehrheit. In einer Pattsituation kann das Schiedsgericht Mitwirkung angerufen werden.

<sup>4</sup>Selbstverwaltung:

Die Selbstverwaltung umfasst das Recht der PeKo auf selbstständige Erledigung der Aufgabe.

**192**

Die Inhalte der Mitwirkung und ihre Zuordnung zu den Mitwirkungsformen sind im Anhang 10 zusammengestellt.

### Mitwirkungsinhalte

**193**

<sup>1</sup>Die Mitwirkung wird durch die gewählte PeKo wahrgenommen.

<sup>2</sup>Die PeKo vertreten stufengerecht alle dem GAV unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

<sup>3</sup>Die PeKo überwachen die Einhaltung und Anwendung der normativen Bestimmungen des GAV.

### Personal- kommissionen (PeKo)

**194**

<sup>1</sup>Die Zusammenarbeit zwischen der SBB Cargo AG und den PeKo basiert auf dem Grundsatz von Treu und Glauben und dem Verständnis für die gegenseitigen Interessen.

<sup>2</sup>Die Leitungen aller Stufen anerkennen die Bedeutung der PeKo und unterstützen die Mitglieder bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

<sup>3</sup>Die SBB Cargo AG finanziert die PeKo.

### Zusammenarbeit und Finanzierung

**195**

Die PeKo-Mitglieder erfüllen eine wichtige Funktion bei der SBB Cargo AG und haben eine besondere Vertrauensstellung.

### Vertrauensstellung der PeKo

**196**

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

<sup>2</sup>Während und direkt anschliessend an die Tätigkeit in der PeKo darf im Zusammenhang mit dem Mandat keine Kündigung ausgesprochen werden. Vorbehalten bleibt die Kündigung aus wichtigen Gründen.

### Schutz der PeKo-Mitglieder

**Weiterentwicklung der PeKo-Mitglieder** **197**  
<sup>1</sup>Die Leitungen aller Stufen fördern die berufliche Weiterentwicklung der PeKo-Mitglieder.

<sup>2</sup>Sie gewähren ihnen bei Bedarf besondere Unterstützung bei der Einarbeitung in eine neue Aufgabe nach Beendigung ihrer Tätigkeit in der PeKo.

**Einsatz nach Beendigung des Mandats** **198**  
<sup>1</sup>Nach Beendigung der Tätigkeit in der PeKo ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein geeigneter und zumutbarer Einsatz bei der SBB Cargo AG garantiert.

<sup>2</sup>Der Wiedereinstieg erfolgt nach einer Standortbestimmung, aus welcher gemeinsam die nötigen Entwicklungsmassnahmen generiert werden.

**Anhang** **199**  
Das Nähere über die Mitwirkung regeln die Anhänge 9 und 10.

## 4. Teil:

### Allgemeine Schluss- und Übergangsbestimmungen.

**Rechtsnatur der Anhänge** **200**  
Die Anhänge sind von den Vertragsparteien ausgehandelt und bilden integrierenden Bestandteil dieses GAV.

**Ausführungsbestimmungen** **201**  
<sup>1</sup>Die SBB Cargo 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.

**Geltungsdauer des GAV** **202**  
<sup>1</sup>Dieser GAV ersetzt denjenigen vom 25. Juni 2004.  
<sup>2</sup>Er tritt am 1. Januar 2007 in Kraft und gilt bis am 31. Dezember 2010.  
<sup>3</sup>Wird der GAV SBB Cargo von keiner Vertragspartei gekündigt, so verlängert er sich stillschweigend und gilt als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

**Kündigung des GAV** **203**  
<sup>1</sup>Die Kündigung ist erstmals auf den 31. Dezember 2010 möglich.  
<sup>2</sup>Der GAV SBB Cargo kann von jeder Vertragspartei mit einer Frist von 6 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.

**Vertragsloser Zustand** **204**  
<sup>1</sup>Im vertragslosen Zustand gelten die normativen Bestimmungen des gekündigten GAV als Inhalt des Einzelarbeitsvertrages weiter bis zum Abschluss eines neuen GAV, längstens jedoch 3 Monate.

<sup>2</sup>Während dieser Zeit leistet das Personal weiterhin den Vollzugskostenbeitrag gemäss Ziffer 8.

<sup>3</sup>Im vertragslosen Zustand bleiben die gemeinsam geschaffenen Institutionen solange 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.

**205 Übergangsbestimmungen**  
Einzelabreden zwischen SBB Cargo AG und der SBB und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter sowie einseitige Anordnungen der SBB Cargo AG und Verfügungen der SBB gelten weiter, wenn ihre Wirkung zeitlich befristet ist.

Bern, 22. Dezember 2006

Die Vertragsparteien:

**Schweizerische Bundesbahnen SBB Cargo AG**

Daniel Nordmann	Daniel Eigenmann
Vorsitzender der	Mitglied der Geschäftsleitung
Geschäftsleitung	SBB Cargo AG
SBB Cargo AG	

**Schweizerischer Eisenbahn- und Verkehrspersonal-  
Verband (SEV)**

Pierre-Alain Gentil	François Gatabin
Präsident	Vizepräsident

***transfair***

Hugo Gerber	Bernhard Schmidt
Präsident	Leiter Branche
	Öffentlicher Verkehr

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

Hubert Giger	Daniel Ruf
Präsident	Vorstand VSLF

**Kaderverband des öffentlichen Verkehrs (KVöV)**

Ulrich Linsi	Eric Wagner
Präsident	Vize-Präsident



## 5. Teil: Anhänge.

<b>Anhang 1:</b>	Besondere Personalgruppen.	96
<b>Anhang 2:</b>	Gleichstellung von Frau und Mann.	102
<b>Anhang 3:</b>	Leistungen bei Versetzung an einen anderen Arbeitsort.	106
<b>Anhang 4:</b>	Besondere Arbeitszeitregelungen für in Touren beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.	108
<b>Anhang 5:</b>	Besondere Arbeitszeitregelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zeitautonomie bis Funktionsstufe 20 (FS 20).	114
<b>Anhang 6:</b>	Urlaub.	116
<b>Anhang 7:</b>	Lohn.	121
<b>Anhang 8:</b>	Zulagen und Ersatz von Auslagen.	125
<b>Anhang 9:</b>	Betriebliche Mitwirkung.	128
<b>Anhang 10:</b>	Inhalte der betrieblichen Mitwirkung.	138

# Anhang 1:

## Besondere Personalgruppen.

<b>Grundlage</b>	<b>1</b> Grundlage dieses Anhangs bildet die Ziffer 3 Absatz 2 GAV.
<b>Geltungsbereich</b>	<b>2</b> Als besondere Personalgruppen gelten: a. Personal in Zweitausbildung (A.); b. Praktikantinnen und Praktikanten (B.); c. Studierende, Mittelschülerinnen und Mittelschüler zur Aushilfe (C.); d. Personal mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit (D.); e. Beschäftigte Rentenbezügerinnen und Rentenbezüger (E.); f. Hausangestellte (F.).
	<b>A. Personal in Zweitausbildung.</b>
<b>Definition</b>	<b>3</b> Als Personal in Zweitausbildung gelten Personen mit abgeschlossener Ausbildung, die eine zusätzliche SBB Cargo AG-interne Ausbildung wie z. B. zur Lokomotivführerin oder zum Lokomotivführer, zur technischen Kontrolleurin oder zum technischen Kontrolleur absolvieren. Darunter fallen sowohl bisherige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SBB Cargo AG als auch Personen, die von ausserhalb der SBB Cargo AG angestellt werden.
<b>Dauer des Arbeitsverhältnisses</b>	<b>4</b> <sup>1</sup> Für bisherige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten die ordentlichen Bestimmungen des GAV.  <sup>2</sup> Für Personen von ausserhalb der SBB Cargo AG erfolgt eine befristete Anstellung für die Zeit der Zweitausbildung mit der Option der Weiterbeschäftigung bei erfolgreichem Ausbildungsabschluss.
<b>Lohn</b>	<b>5</b> <sup>1</sup> Das Personal in Zweitausbildung wird im Monatslohn bezahlt.  <sup>2</sup> Der Lohn wird mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ausgehandelt.

<sup>3</sup>Zusätzlich zum Lohn werden die Zulagen und der Ersatz von Auslagen gewährt.

### B. Praktikantinnen und Praktikanten.

	<b>6</b> <b>Definition</b> Als Praktikantinnen und Praktikanten gelten Personen, die als Studierende an einer Hochschule, Fachhochschule, höheren Fachschule oder einer vergleichbaren Einrichtung ein Praktikum von längstens 12 Monaten im Rahmen ihrer Ausbildung absolvieren. Ihnen gleichgestellt sind Personen, welche aus sozialen Überlegungen – unmittelbar im Anschluss an eine Berufslehre bei der SBB Cargo AG bzw. beim Ausbildungsverbund Login, – befristet für höchstens 12 Monate und – ohne SBB Cargo AG-seitigen Bedarf zum Zweck des Einstiegs ins Berufsleben angestellt werden.
	<b>7</b> <b>Dauer des Arbeitsverhältnisses</b> Das Arbeitsverhältnis ist befristet. Es endet ohne Kündigung.
	<b>8</b> <b>Lohn</b> <sup>1</sup> SBB Cargo AG setzt den Lohn der Praktikantinnen und Praktikanten im Einzelfall fest; massgebend ist dabei der unternehmerische Nutzen des Praktikums.  <sup>2</sup> Praktikantinnen und Praktikanten werden mit einem pauschalen Monatslohn entschädigt, der den 13. Monatslohn, die Zulagen und den allfälligen Teuerungsausgleich einschliesst.  <sup>3</sup> Zusätzlich zum Pauschallohn gemäss Absatz 2 werden die Betreuungszulage und der Ersatz von Auslagen gewährt.

**9**  
**Ferien** Die Ferienregelung ist mit der Praktikantin oder dem Praktikanten zu vereinbaren. Wird bei kurzen Praktika auf den Bezug von Ferien verzichtet, ist die Ferienentschädigung gemäss GAV zu gewähren.

### C. Studierende, Mittelschülerinnen und Mittelschüler zur Aushilfe.

**10**  
**Definition** Als Studierende, Mittelschülerinnen und Mittelschüler zur Aushilfe gelten Personen, die eine Hochschule, Fachhochschule, höhere Fachschule, Mittelschule oder vergleichbare Einrichtung besuchen und für einige Wochen angestellt werden.

**11**  
**Dauer des Arbeitsverhältnisses** Das Arbeitsverhältnis ist befristet. Es endet ohne Kündigung.

**12**  
**Lohn** <sup>1</sup>SBB Cargo AG setzt den Lohn der Studierenden, Mittelschülerinnen und Mittelschüler im Einzelfall fest; massgebend ist dabei der unternehmerische Nutzen des Einsatzes für die SBB Cargo AG.

<sup>2</sup>Studierende, Mittelschülerinnen und Mittelschüler werden mit einem pauschalen Stundenlohn entschädigt, der den 13. Monatslohn, die Zulagen und den allfälligen Teuerungsausgleich einschliesst.

<sup>3</sup>Zusätzlich zum Pauschallohn gemäss Absatz 2 werden die Betreuungszulage und der Ersatz von Auslagen gewährt.

**13**  
**Ferien** Anstelle von Ferien wird in jedem Fall die Ferienentschädigung gemäss GAV gewährt. Der Bezug von unbezahlten Ferientagen ist jedoch zulässig, sofern die betroffene Person dies ausdrücklich wünscht.

### D. Personal mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit.

**14**  
**Definition** Als Personal mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit gelten Personen mit geistiger oder körperlicher Behinderung, die aus sozialen Überlegungen angestellt werden.

**15**  
**Dauer des Arbeitsverhältnisses** Das Arbeitsverhältnis ist auf 6 Monate befristet. Wenn die Voraussetzungen in Leistungen und Verhalten erfüllt sind und eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit besteht, kann anschliessend ein unbefristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden, das den ordentlichen Kündigungsbestimmungen des GAV untersteht.

**16**  
**Lohn** SBB Cargo AG setzt den Lohn im Einzelfall fest. Dabei werden die mit der vorgesehenen Aufgabe verbundenen Anforderungen und Beanspruchungen, die Leistungsfähigkeit und die Situation bezüglich der Sozialversicherungen berücksichtigt.

### E. Beschäftigte Rentenbezügerinnen und Rentenbezüger.

**17**  
**Definition** Als beschäftigte Rentenbezügerinnen und Rentenbezüger gelten Pensionierte nach dem Vorsorgereglement der PK oder gleichwertiger Vorsorgeeinrichtungen und Personen im AHV-Alter, die in begründeten Einzelfällen angestellt werden.

**18**  
**Dauer des Arbeitsverhältnisses** Das Arbeitsverhältnis ist befristet. Es endet ohne Kündigung.

**19**  
**Lohn** <sup>1</sup>SBB Cargo AG setzt den Lohn der Rentenbezügerinnen und Rentenbezüger fest.

<sup>2</sup>Die Rentenbezügerinnen und Rentenbezüger werden mit einem pauschalen Monats- oder Stundenlohn bezahlt, der den 13. Monatslohn und den allfälligen Teuerungsausgleich einschliesst. Der Lohn richtet sich nach der zugewiesenen Tätigkeit (und nicht nach der vor der Pensionierung bekleideten Funktion).

<sup>3</sup>Es besteht Anspruch auf Zulagen bei Nacht- und Sonntagsarbeit sowie auf den Ersatz von Auslagen. Weitere Ansprüche gemäss Ziffern 100–105 GAV bestehen nicht.

#### 20

**Ferien** Die Ferienregelung ist mit der Rentenbezügerin oder dem Rentenbezüger zu vereinbaren. Wird bei kurzen Einsätzen auf den Bezug von Ferien verzichtet, ist die Ferienentschädigung gemäss GAV zu gewähren.

### F. Hausangestellte.

#### 21

**Definition** Als Hausangestellte gelten Personen mit Tätigkeiten in den Bereichen Gebäudereinigung, Waschen, Flicker usw.

#### 22

**Dauer des Arbeitsverhältnisses** Das Arbeitsverhältnis kann befristet oder unbefristet abgeschlossen werden. Das befristete Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung.

#### 23

**Lohn** <sup>1</sup>Hausangestellte mit gleich bleibendem Beschäftigungsgrad werden im Monatslohn bezahlt. Bei schwankendem Beschäftigungsgrad oder bei Beschäftigung mit Unterbrüchen werden sie im Stundenlohn bezahlt.

<sup>2</sup>Als massgebender Jahreslohn gelten folgende Ansätze:

gültig ab 1.5.2007

Stufe		Ansatz in Franken
A	1. und 2. Arbeitsjahr	46 080.–
B	3. und 4. Arbeitsjahr	47 917.–
C	5. und 6. Arbeitsjahr	49 755.–
D	7. und 8. Arbeitsjahr	51 593.–
E	9. und 10. Arbeitsjahr	53 429.–
F	ab 11. Arbeitsjahr	55 267.–

Die aktuellen Ansätze werden jährlich bekannt gegeben.

<sup>3</sup>Die Lohnerhöhungen erfolgen auf den Monatsersten nach Vollendung der erforderlichen Arbeitsjahre.

<sup>4</sup>Zusätzlich zum Lohn werden die Zulagen, der allfällige Teuerungsausgleich und der Ersatz von Auslagen gewährt.

## Anhang 2:

### Gleichstellung von Frau und Mann.

<b>Grundlage</b>	<b>1</b> Grundlage dieses Anhangs bilden das GIG und die Ziffer 27 GAV.
	<b>A. Allgemeine Gleichstellung.</b>
<b>Grundsatz</b>	<b>2</b> <sup>1</sup> Die Förderung und Umsetzung der Gleichstellung ist ein dauernder Entwicklungsprozess in allen Bereichen der Unternehmung.  <sup>2</sup> Die SBB Cargo 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 Beschäftigungsgrades sind insbesondere nach 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.
<b>Gleichstellungspolitik</b>	<b>3</b> <sup>1</sup> Die Geschäftsleitung verabschiedet die Gleichstellungspolitik der SBB Cargo AG und die verbindlichen Jahresziele für die Linie.  <sup>2</sup> Die SBB Cargo AG verpflichtet sich, die notwendigen Ressourcen bereitzustellen.  <sup>3</sup> Für die Umsetzung gemäss Absatz 1 sind die Vorgesetzten verantwortlich.  <sup>4</sup> Das Controlling wird sichergestellt.

	<b>4</b> <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 AG die PeKo ein.	<b>Information und Mitwirkung</b>
	<b>5</b> Für die Umsetzung der Gleichstellung sind die Vorgesetzten verantwortlich.	<b>Verantwortung</b>
	<b>6</b> <sup>1</sup> Die Ansprüche von Personen, die sich aufgrund ihres Geschlechts direkt oder indirekt benachteiligt fühlen, sowie das Verfahren richtet sich nach dem GIG.  <sup>2</sup> SBB Cargo AG verständigt die Betroffenen über die zuständigen kantonalen Schlichtungsstellen.	<b>Ansprüche und Verfahren</b>
	<b>7</b> Informationen von Betroffenen und über Betroffene, sowie über eingeleitete Massnahmen und Verfahren sind von allen Beteiligten absolut vertraulich zu behandeln.	<b>Schweigepflicht</b>
	<b>B. Sexuelle und sexistische Belästigung.</b>	
	<b>8</b> <sup>1</sup> Dieser Abschnitt gilt bei sexueller und sexistischer Belästigung sowohl unter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch von Dritten gegenüber Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern.  <sup>2</sup> Beinhaltet dieser Abschnitt keine speziellen Regelungen, gilt Abschnitt A.	<b>Geltungsbereich</b>

**Sexuelle und sexistische Belästigungen** **9**

<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.

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

<sup>1</sup>Die SBB Cargo 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 AG nicht geduldet. Die Ziffern 45 bis 47 GAV sind 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**

Betroffene Personen haben Anspruch auf Beratung und Unterstützung.

**Anspruch auf Beratung und Unterstützung**

**12**

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

**Weitere Ansprüche**

<sup>2</sup>Die Betroffenen haben zudem Anspruch auf professionelle externe Beratung. Die SBB Cargo AG übernimmt die Kosten für externe Beratung, wenn keine Versicherung oder keine Institution nach 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 AG unterstützt.

**13**

Die Leiterin oder der Leiter Personal der SBB Cargo AG kann in dringenden Fällen eine Wegweisung der belästigenden Person vom Arbeitsplatz anordnen.

**Leitung Personal SBB Cargo AG**

## Anhang 3:

### Leistungen bei Versetzung an einen anderen Arbeitsort.

<b>Grundlage</b>	<b>1</b> Grundlage dieses Anhangs bildet die Ziffer 24 GAV.
<b>Grundsätzliches</b>	<b>2</b> <sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an einen anderen Arbeitsort versetzt werden, werden am neuen Arbeitsort durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten persönlich empfangen und erhalten eine Einführung.  <sup>2</sup> Bei Versetzungen in andere Sprachgebiete wird der Besuch von Sprachkursen aktiv unterstützt. Anfallende Kosten für Sprachkurse trägt die SBB Cargo AG.
<b>Wohnorts- oder Arbeitsortwechsel</b>	<b>3</b> <sup>1</sup> Mitarbeiterbezogene Kriterien für die Zuteilung des neuen Arbeitsortes sind im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung zu definieren.  <sup>2</sup> Bei ungünstigen Verkehrsverbindungen kann die betroffene Person bis zum Wohnortswechsel, maximal während einem Jahr, Anpassungen der ordentlichen Arbeitszeiten in Anspruch nehmen.  <sup>3</sup> Bis zum Wohnortswechsel, maximal während einem Jahr, wird die Hälfte des zusätzlichen Arbeitsweges als Arbeitszeit angerechnet.  <sup>4</sup> Bei Doppelmiete infolge einer kurzfristigen Versetzung an einen anderen Arbeitsort wird maximal während einem Jahr die günstigere Miete durch die SBB Cargo AG übernommen.

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

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

<sup>6</sup>Ist die neue Regionalzulage tiefer als die bisherige, wird die bisherige Regionalzulage während 2 Jahren weiter ausgerichtet.

## Anhang 4:

Besondere Arbeitszeitregelungen für in Touren beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

<b>Grundlage</b>	<b>1</b> Grundlage dieses Anhangs bildet die Ziffer 79 GAV.
<b>Geltungsbereich</b>	<b>2</b> Dieser Anhang gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Touren beschäftigt werden.
<b>Delegationsnorm</b>	<b>3</b> <sup>1</sup> Zu den Bestimmungen dieses Anhangs können im Rahmen der BAR Abweichungen vereinbart werden.  <sup>2</sup> Wenn die BAR keine diesbezüglichen Regelungen enthalten oder keine BAR bestehen, kann im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung von diesem Anhang abgewichen werden, soweit dies in den entsprechenden Ziffern vorgesehen ist.
	<b>A. Arbeitszeit.</b>
<b>Wartezeiten</b>	<b>4</b> <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.
<b>Pausenanrechnung</b>	<b>5</b> <sup>1</sup> Als Arbeitszeit werden angerechnet: a. Pausen ausserhalb des Arbeitsortes zu 30 %; b. Pausen am Arbeitsort zu 20 %, sofern in der Arbeitsschicht insgesamt 3 Pausen (inklusive auswärtige) eingeteilt sind.

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

**6**  
<sup>1</sup>Während der ersten 90 Minuten einer Arbeitsschicht darf eine Pause nur im Rahmen der Delegationsnorm gemäss Ziffer 3 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 oder während einer solchen Fahrt eingeteilt werden müssen.

**7**  
<sup>1</sup>In einer Arbeitsschicht sind 2 Pausen zulässig.

<sup>2</sup>Diese Zahl kann im Rahmen der Delegationsnorm gemäss Ziffer 3 oder im Einzelfall mit Zustimmung des beteiligten Personals ausnahmsweise auf 3 erhöht werden, wenn bei kleinen Arbeitsstellen mit geringem Verkehrsaufkommen zur Aufrechterhaltung des Morgen- und Abendverkehrs mit der gleichen Mitarbeiterin oder dem gleichen Mitarbeiter fahrplanbedingte, ausgedehnte Besetzungszeiten dazu zwingen.

**8**  
<sup>1</sup>Anstelle einer Pause kann auf Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder ihrer Vertretung für die Einnahme einer Zwischenverpflegung eine Arbeitsunterbrechung von mehr als 20 Minuten eingeräumt werden, wenn die Arbeitsschicht 9 Stunden nicht überschreitet; dabei gelten mindestens 20 Minuten dieser Arbeitsunterbrechung als Arbeitszeit.

<sup>2</sup>Diese Bestimmung ist auch anwendbar, wenn aus betrieblichen Gründen Arbeitsunterbrechungen von mehr als 20 Minuten zugeteilt werden müssen, sofern die Pause nicht wenigstens 1 Stunde beträgt.

**Pauseneinteilung**

**Pausenanzahl**

**Arbeitsunterbrechung**



<sup>3</sup>Die Zeitzuschläge für Nachtdienst gemäss Ziffer 55 GAV werden auch für Arbeitsunterbrechungen gewährt, die als Arbeitszeit gelten.

**Arbeitsübergabe** <sup>9</sup> Ist ein Bedürfnis für die unmittelbare Arbeitsübergabe und -übernahme am gleichen Arbeitsort ausgewiesen, wird dafür Arbeitszeit eingeteilt.

### B. Arbeitsschicht.

**Begriff** <sup>10</sup> Die Arbeitsschicht besteht aus der Arbeitszeit und den Pausen.

**Dauer:** <sup>11</sup> Die Arbeitsschicht darf im Durchschnitt von 28 Tagen oder in einem geschlossenen Tourenablauf 11 Stunden nicht überschreiten.  
**11 Stunden**

**Ausnahme:** <sup>12</sup> Die Arbeitsschicht darf im Durchschnitt von 28 Tagen oder in einem geschlossenen Tourenablauf bis 13 Stunden betragen, wenn:  
**13 Stunden**

- die ordentliche Betriebsdauer mehr als 12, höchstens aber 14 Stunden beträgt. Diese einzelnen Linien werden von den zuständigen OE nach Rücksprache mit dem Personaldienst von SBB Cargo AG bezeichnet;
- im Einzelfall das beteiligte Personal zustimmt oder dies im Rahmen der Delegationsnorm gemäss Ziffer 3 vereinbart wird.

<sup>13</sup> Die Arbeitsschicht kann an einzelnen Tagen, in der Regel höchstens 12 mal pro Jahr, auf 14 Stunden verlängert werden, wenn

- an diesen Tagen die Arbeitszeit mindestens 8 Stunden beträgt;
- an diesen Tagen höchstens 1 Pause eingeteilt ist und diese am Arbeitsort verbracht werden kann;
- an diesen Tagen zwischen 0 und 4 Uhr nicht gearbeitet werden muss;
- die Arbeitsschicht im Durchschnitt von 28 Arbeitstagen oder in einem geschlossenen Tourenablauf 11 Stunden nicht überschreitet.

**Ausnahme:**  
**14 Stunden**

<sup>14</sup> Aus folgenden Gründen kann die Arbeitsschicht mit Zustimmung des beteiligten Personals oder im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung ausnahmsweise bis auf 15 Stunden ausgedehnt werden:

**Ausnahme:**  
**15 Stunden**

- wegen Personalmangels als Folge von schweizerischen obligatorischen Diensten, Betriebswehr, Krankheit oder Unfall;
- zur Bewältigung ausserordentlicher und vorübergehender Aufgaben.

<sup>2</sup>In diesen Fällen dürfen jedoch die Arbeitsschichten im Durchschnitt von 3 aufeinander folgenden Arbeitstagen 12 Stunden nicht überschreiten.

### C. Arbeitseinteilung.

<b>Abstände zwischen arbeitsfreien Tagen</b>	<b>15</b> <sup>1</sup> Soweit möglich sind Abstände von mehr als 10 Tagen zwischen arbeitsfreien Tagen zu vermeiden; Abstände von mehr als 12 Tagen sind nur im Einzelfall mit Zustimmung des beteiligten Personals oder im Rahmen der Delegationsnorm gemäss Ziffer 3 erlaubt.  <sup>2</sup> Abstände von mehr als 14 Tagen sind nicht gestattet.  <sup>3</sup> Im Einzelfall mit Zustimmung des beteiligten Personals oder im Rahmen der Delegationsnorm gemäss Ziffer 3 sind ausnahmsweise maximal 28 Tage Abstand zwischen arbeitsfreien Sonntagen zulässig.
<b>Bezug von arbeitsfreien Tagen</b>	<b>16</b> Ein arbeitsfreier Tag umfasst 24 aufeinanderfolgende Stunden. Bei zwei oder mehr arbeitsfreien Tagen kann im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter oder im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung einer dieser arbeitsfreien Tage um eine Stunde gekürzt werden.
<b>Arbeitsschluss vor den Ferien</b>	<b>17</b> <sup>1</sup> Am letzten Arbeitstag unmittelbar vor dem 1. Ferientag ist der Arbeitsschluss so früh als möglich festzusetzen.  <sup>2</sup> Ein Arbeitsschluss nach 22 Uhr ist nicht zulässig. Abweichungen sind nur im Einzelfall mit Zustimmung des beteiligten Personals möglich.
<b>Ferienbezug</b>	<b>18</b> Die Ferien dauern grundsätzlich von Samstag zu Samstag. Eine Ferienwoche wird mit 5 Ferientagen und 3 arbeitsfreien Tagen eingeteilt. Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten kann auch der Sonntag nach den Ferien als arbeitsfreier Tag gewährt werden. Abweichungen sind im Einzelfall mit Zustimmung der beteiligten Mitarbeiterin oder des beteiligten Mitarbeiters möglich.

### D. Ruheschichten.

	<b>19</b> <b>Begriff</b> <sup>1</sup> Die Ruheschicht umfasst den Zeitraum zwischen 2 Arbeitsschichten und beträgt im Durchschnitt von 28 Tagen mindestens 12 Stunden.  <sup>2</sup> Sie darf an einzelnen Tagen auf 11 Stunden herabgesetzt werden.
	<b>20</b> <b>Kürzung</b> Die Ruheschicht darf ausnahmsweise im Einzelfall mit Zustimmung des beteiligten Personals oder im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung bis auf 9 Stunden verkürzt werden: a. einmal in der Woche beim Übergang vom Spät- oder Nachtdienst zum Früh- oder Mitteldienst; b. bei auswärtigen Ruheschichten; c. bei Personalmangel als Folge von Militär- oder Zivildienst; d. zur Bewältigung ausserordentlicher und vorübergehender Aufgaben. Sie muss aber im Durchschnitt von 3 aufeinander folgenden Arbeitstagen mindestens 12 Stunden betragen.

## Anhang 5:

Besondere Arbeitszeitregelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zeitautonomie bis Funktionsstufe 20 (FS 20).

<b>Grundlage</b>	<b>1</b> Grundlage dieses Anhangs bildet die Ziffer 80 Absatz 1 GAV.	<b>7</b> <b>Grenzwert</b>	<sup>1</sup> Als Grenzwert während der Abrechnungsperiode gilt ein Plus-saldo von 150 Stunden bzw. ein Minussaldo von 40 Stunden.
<b>Geltungsbereich</b>	<b>2</b> <sup>1</sup> Dieser Anhang gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zeitautonomie bis und mit FS 20, die in der Zentrale der SBB Cargo AG arbeiten.  <sup>2</sup> Er kann auch in weiteren Bereichen angewendet werden (z. B. administratives Personal in den Regionen).		<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 den Mitarbeiter innerhalb einer Frist zum Grenzwert zurückführen.
<b>Arbeitsleistung</b>	<b>3</b> <sup>1</sup> Die Arbeit kann von Montag bis Freitag zwischen 6 und 20 Uhr geleistet werden.  <sup>2</sup> Freiwillige Samstagsarbeit anstelle eines anderen Wochentages ist mit Zustimmung der oder des direkten Vorgesetzten möglich. Es werden keine Zulagen ausgerichtet.  <sup>3</sup> Der oder die direkte Vorgesetzte ist verantwortlich, dass ein kundengerechter Service gewährleistet wird.	<b>8</b> <b>Überzeit</b>	Es gilt nur diejenige Zeit als Überzeit, die aus unternehmerischen Gründen angeordnet wird.
<b>Pausen</b>	<b>4</b> Wird mehr als 6 Stunden gearbeitet, muss eine Pause von mindestens 30 Minuten ausserhalb des Arbeitsplatzes bezogen werden.	<b>9</b> <b>Arbeitsfreie Tage</b>	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, Sonn- und Feiertage als bezogene arbeitsfreie Tage.
<b>Arbeit zu Hause</b>	<b>5</b> Tageweise, 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.	<b>10</b> <b>Brücken</b>	<sup>1</sup> Im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung 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.
<b>Reisen ins Ausland</b>	<b>6</b> Bei Reisen ins Ausland gilt die Zeit von 22 bis 6 Uhr als Ruhezeit.	<b>11</b> <b>Weitere Arbeitszeitregelungen</b>	<sup>1</sup> Weitere Arbeitszeitregelungen oder andere Arbeitszeitmodelle können im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung vereinbart werden.  <sup>2</sup> Sie sind so zu gestalten, dass sie mit den Bestimmungen dieses Anhangs insgesamt gleichwertig sind.

## Anhang 6:

### Urlaub.

<b>Grundlage</b>	<b>1</b> Grundlage dieses Anhangs bildet die Ziffer 86 GAV.
<b>Gewährung</b>	<b>2</b> <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.
<b>Erweiterter Geltungsbereich</b>	<b>3</b> <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 Ziffer 5 Buchstaben c.–f. der Ehegattin oder dem Ehegatten gleichgestellt.  <sup>3</sup> Die in Ziffer 5 Buchstaben a., c.–f. genannten Urlaubsgründe gelten analog bei eingetragener Partnerschaft.
<b>Nachgewährung</b>	<b>4</b> 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**

Die SBB Cargo AG gewährt für die folgenden Abwesenheiten bezahlten Urlaub im jeweiligen Umfang: **Bezahlter Urlaub**

Urlaubsgrund	Umfang	Nachgewährung
a. Hochzeit (inklusive zivile und kirchliche Trauung) und Wiederverheiratung	3 Tage	Nein
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; – Begleitung am Sterbebett. Der Urlaub kann verlängert werden um	Bis 2 Tage pro Einzelfall  Höchstens 2 Tage	Nein
g. Pflege der Kinder für Alleinerziehende, sofern die Pflege nicht anders organisiert werden kann	Bis 5 Tage pro Kalenderjahr	Nein
h. Stellenbewerbungen	Die erforderliche Zeit	Nein
i. Wohnungswechsel aus privaten Gründen Wohnungswechsel aus beruflichen Gründen	1 Tag 2 Tage	Ja Ja
j. Vorsprache bei Behörden (Der Urlaub wird nur gewährt, um einer Vorladung nachzukommen, nicht aber für das Aufsuchen einer Behörde auf eigene Veranlassung.)	Die erforderliche Zeit	Nein
k. Ausübung öffentlicher Ämter insgesamt	Bis 15 Tage pro Kalenderjahr	Nein
l. Arbeitsjubiläum für das 25. Arbeitsjahr für das 40. Arbeitsjahr	½ Tag 1 Tag	Ja Ja
m. Entlassung aus der Wehrpflicht	Bis 1 Tag	Nein

## 6 Bezahlter Urlaub als freiwillige Leistung

Die SBB Cargo AG kann für die folgenden Abwesenheiten bezahlten Urlaub im jeweiligen Umfang gewähren:

Urlaubsgrund	Umfang	Nachgewährung
a. Feuerwehr; nur für Einsätze bei Alarm, nicht für Instruktorrentätigkeit	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 an Bildungsveranstaltungen gewerkschaftlicher Natur (Die vertrags-schliessenden 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

## 7 Tätigkeit mit Abgabe von Urlaubschecks

Die SBB Cargo AG vereinbart mit begünstigten Institutionen die Abgabe von Urlaubschecks.

## 8 Mutterschafts- urlaub

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterin hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 4 Monaten.

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

<sup>3</sup>Auf Wunsch kann die Mitarbeiterin höchstens 2 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 2 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 3 Monaten gewährt.

<sup>2</sup>Dieser ist grundsätzlich in den ersten 6 Lebensjahren des Kindes zu beziehen.

## 10 Teilweise oder voll bezahlter Urlaub zur Weiter- bildung

<sup>1</sup>Die SBB Cargo AG kann dem Personal 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.

**Unbezahlter Urlaub**

**11**

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

<sup>2</sup>Der Urlaub soll in der Regel 1 Jahr nicht überschreiten; bei besonderen Verhältnissen sind Abweichungen möglich.

<sup>3</sup>Für die ersten 30 Tage übernimmt die SBB Cargo AG die Arbeitgeberbeiträge der PK; ab dem 31. Tag sind die Arbeitgeberbeiträge der PK durch die beurlaubte Person zu leisten.

**Urlaub für  
ausserschulische  
Jugendarbeit**

**12**

<sup>1</sup>Das Personal hat bis zum vollendeten 30. Altersjahr Anspruch auf bis zu 5 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.

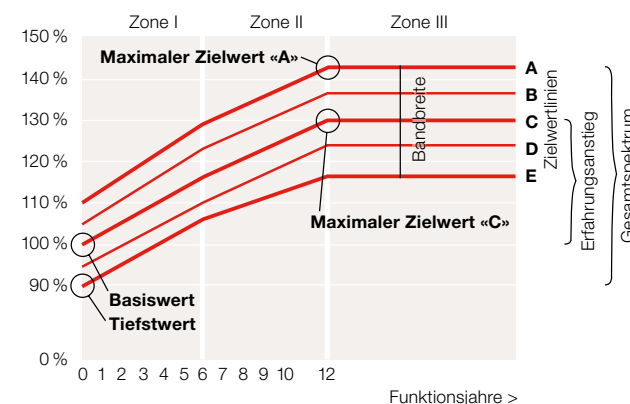
<sup>3</sup>Der Anspruch besteht auch für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung.

**Anhang 7:**

Lohn.

Grundlage dieses Anhangs bilden die Ziffern 88–98 GAV.

**A. Lohnbänder.**



**1**

**Grundlage**

**2**

**Schema für alle  
Funktionsstufen**

**3**

**Bandbreite**

<sup>1</sup>Die Lohnbänder aller Funktionsstufen haben eine Breite von +/- 10% ab dem Bandmittelwert. Innerhalb der Bandbreite kann der Lohn abhängig von der Leistung festgelegt werden.

<sup>2</sup>Bei insgesamt mindestens akzeptabler Leistung (Stufen A bis E der Personalbeurteilung) darf sich der Lohn nicht ausserhalb des Lohnbandes befinden. Ausnahmen sind in Ziffer 94 GAV geregelt.

**4**

**Erfahrungsanstieg**

Zur Berücksichtigung der zunehmenden Erfahrung steigt das Lohnband während 12 Jahren an. Danach verläuft es horizontal. Die Einzelheiten sind aus der nachstehenden Tabelle ersichtlich.

Zone	Funktionsjahre	Erfahrungsanstieg von Jahr zu Jahr
I	1 bis 6	3 %
II	7 bis 12	2 %
III	anschliessend	0 %

**B. Lohnskala.**

**5**  
Lohnskala in CHF gültig ab 1.5.2007

Funktionsstufe	Tiefstwert	Basiswert	Maximaler Zielwert	
			bei Leistung C	bei Leistung A
	CHF	CHF	CHF	CHF
1	39555	43950	57135	62849
2	41077	45641	59333	65266
3	42658	47398	61617	67779
4	44322	49247	64021	70423
5	46051	51168	66518	73170
6	47847	53163	69112	76023
7	49713	55237	71808	78989
8	51653	57392	74610	82071
9	53666	59629	77518	85270
10	55814	62015	80620	88682
11	58073	64526	83884	92272
12	60455	67172	87324	96056
13	62963	69959	90947	100042
14	65607	72897	94766	104243
15	68396	75995	98794	108673
16	71338	79264	103043	113347
17	74405	82672	107474	118221
18	77678	86309	112202	123422
19	81176	90195	117254	128979
20	84827	94252	122528	134781
21	88729	98588	128164	140980
22	92811	103123	134060	147466
23	97172	107969	140360	154396
24	101739	113043	146956	161652
25	106624	118471	154012	169413
26	111741	124157	161404	177544
27	117104	130116	169151	186066
28	122726	136362	177271	194998
29	128617	142908	185780	204358

**6**  
Die aktuelle Lohnskala wird in der Richtlinie «Bezüge des Personals» bekannt gegeben.  
**Bekanntgabe der aktuellen Lohnskala**

**C. Lohnsteuerung.**

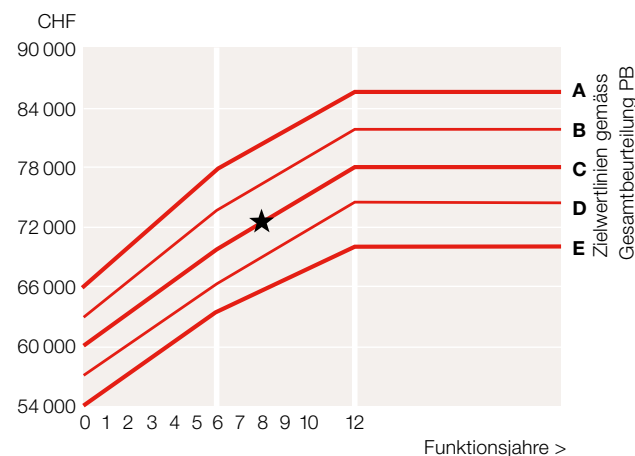
**7**  
**Ablauf**  
<sup>1</sup>Die Steuerung des Lohnes erfolgt nur innerhalb des Lohnbandes der jeweiligen Funktionsstufe.

<sup>2</sup>Aufgrund der Anzahl Funktionsjahre und der Gesamtbeurteilung aus der Personalbeurteilung (PB) gemäss Ziffer 121 GAV wird ein Zielwert ermittelt.

<sup>3</sup>Beispiel für die Lohnsteuerung bei 8 Funktionsjahren und Gesamtbeurteilung «C»

**Berechnung des Frankenwertes:**

Basiswert	60 000.–
+ 6 Jahre à 3 % (6 × CHF 1800.–)	10 800.–
+ 2 Jahre à 2 % (2 × CHF 1200.–)	2 400.–
<b>Zielwert</b>	<b>73 200.–</b>



**Ablauf**

<sup>4</sup>Die Differenz zwischen Istlohn und Zielwert wird soweit als Lohnerhöhung gewährt, wie es die Summe zulässt, die jährlich zwischen den Vertragsparteien für Massnahmen zur Entlohnung vereinbart wird.

<sup>5</sup>Liegt der Zielwert tiefer als der Istlohn, wird auf eine Herabsetzung des Lohnes verzichtet.

<sup>6</sup>Fällt die Gesamtbeurteilung der Personalbeurteilung (PB) ungenügend aus (Wert F), erfolgt keine Lohnerhöhung im Sinne der vorstehenden Absätze. In diesem Fall darf das Lohnband unterschritten werden.

## Anhang 8: Zulagen und Ersatz von Auslagen.

Grundlage dieses Anhangs bilden die Ziffern 99–108 GAV.	<b>1</b> <b>Grundlage</b>
<sup>1</sup> Die Nachtzulage gemäss Ziffer 104 GAV wird für die Arbeitsschichten zwischen 20 und 6 Uhr, am Samstag ab 18 Uhr ausgerichtet.	<b>2</b> <b>Nachtzulage</b>
<sup>2</sup> Massgebend sind der tatsächliche Arbeitsbeginn und das Arbeitsende. Bei mehr als dreistündigen Pausen beschränkt sich der Anspruch auf Nachtzulage während der Pause auf 3 Stunden.	
<sup>3</sup> Abgerechnet werden die tatsächlichen Stunden und Minuten.	
<sup>4</sup> Nicht zulageberechtigt sind: a. Zeitzuschläge aller Art; b. die Teilnahme oder Mitwirkung an Kursen und die Abordnung an Veranstaltungen ohne Arbeitsleistung (einschliesslich Reisezeit).	
<sup>1</sup> Die Sonntagszulage gemäss Ziffer 104 GAV wird für die effektiven Arbeitszeiten zwischen 0 und 24 Uhr an Sonntagen und an 9 Feiertagen des vertraglich festgelegten Arbeitsortes ausgerichtet.	<b>3</b> <b>Sonntagszulage</b>
<sup>2</sup> Abgerechnet werden die tatsächlichen Stunden und Minuten.	
<sup>3</sup> Nicht zulageberechtigt sind: a. Zeitzuschläge aller Art; b. die Teilnahme oder Mitwirkung an Kursen und die Abordnung an Veranstaltungen ohne Arbeitsleistung (einschliesslich Reisezeit).	



## Ersatz von Auslagen

4

<sup>1</sup>Bei beruflichen Einsätzen ausserhalb des vertraglich festgelegten Arbeitsortes 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>Wenn sich der Einsatzort innerhalb eines Rayons von 15 Minuten Wegzeit vom zugewiesenen Arbeitsplatz am vertraglich festgelegten Arbeitsort befindet, besteht kein Anspruch auf Auslagenersatz gemäss dieser Ziffer.

<sup>4</sup>Muss ausserhalb des Arbeitsortes 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>5</sup>Für das Frühstück werden die tatsächlichen Auslagen gegen Beleg vergütet.

<sup>6</sup>Das fahrende Personal 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 5 Stunden beträgt.

<sup>7</sup>Für auswärtiges Übernachten werden gegen Beleg die tatsächlichen Auslagen für Übernachten und Frühstück im Rahmen einer Mittelklasseunterkunft vergütet.

<sup>8</sup>In begründeten Fällen, insbesondere bei Auslandsreisen, können gegen Vorlage der Belege die effektiven Auslagen vergütet werden.

<sup>9</sup>In begründeten Fällen, insbesondere bei länger dauernden auswärtigen Einsätzen, können Sonderregelungen vereinbart werden.

<sup>10</sup>Die Ausführungsbestimmungen regeln das Nähere.

5

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

6

Die Entschädigung für bewilligte Fahrten beträgt für  
a. Personenwagen: 70 Rappen pro Kilometer;  
b. Motor- und Kleinmotorräder: 30 Rappen pro Kilometer;  
c. Motorfahrräder: 20 Rappen pro Kilometer;  
d. Fahrräder: 5 Rappen pro Kilometer.

7

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

8

<sup>1</sup>Zusätzliche Auslagen umfassen alle Unkosten, die in unmittelbarem Zusammenhang mit einem Arbeitseinsatz entstehen und die durch die vorangehenden Ziffern 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.

## Arbeitsbedingter Wohnungswechsel

## Verwendung von Privatfahrzeugen für arbeits- bedingte Fahrten

## Taxispesen des weiblichen Personals

## Ersatz zusätzlicher Auslagen

## Anhang 9: Betriebliche Mitwirkung.

<b>Grundlage</b>	<b>1</b> Grundlage dieses Anhangs bildet die Ziffer 199 GAV.
	<b>A. Personalkommissionen (PeKo).</b>
<b>Zuordnung</b>	<b>2</b> Die PeKo sind entsprechend ihrem Mitwirkungsbereich einer hierarchischen Stufe der SBB Cargo AG zugeordnet.
<b>Mitwirkung auf Stufe SBB Cargo AG</b>	<b>3</b> <sup>1</sup> Die PeKo auf Stufe SBB Cargo AG setzt sich aus der Divisionspräsidentin oder dem Divisionspräsidenten und den jeweiligen Präsidentinnen oder Präsidenten der Geschäftsbereichs-PeKo zusammen. Die Mindestzahl beträgt 3 Mitglieder.  <sup>2</sup> In Absprache zwischen der PeKo und der SBB Cargo AG können zusätzliche Mitglieder gewählt werden.
<b>Mitwirkung auf Stufe Fläche</b>	<b>4</b> <sup>1</sup> Die PeKo auf Stufe Fläche wird geschaffen auf Begehren: a. der PeKo Stufe SBB Cargo AG; b. von $\frac{1}{5}$ des wahlberechtigten Personals im vorgesehenen Vertretungsbereich; c. der SBB Cargo AG.  <sup>2</sup> Der Entscheid über: – die Zusammensetzung und den Einsatz, – die Amtsdauer, – die Mitgliederzahl, – die Kompetenzen und – die Wahlkreise wird gemeinsam von der zuständigen PeKo Stufe SBB Cargo AG und der SBB Cargo AG getroffen.  <sup>3</sup> Die Mindestzahl pro PeKo beträgt 3 Mitglieder.

	<b>5</b> Die Koordination unter den PeKo muss gewährleistet sein.	<b>Koordination</b>
	<b>6</b> Die PeKo konstituieren sich selbst. Dies gilt insbesondere, <sup>1</sup> bei der PeKo auf Stufe SBB Cargo AG: a. bei der Wahl der Stellvertretung der Präsidentin oder des Präsidenten b. für die Regelung der Arbeitsweise  <sup>2</sup> bei der PeKo auf Stufe Geschäftsbereiche: a. bei der Wahl der Stellvertretung der Präsidentin oder des Präsidenten b. für die Regelung der Arbeitsweise  <sup>3</sup> bei der PeKo auf Stufe Fläche: a. bei der Wahl der Präsidentin oder des Präsidenten b. bei der Wahl der Vizepräsidentin oder des Vizepräsidenten c. für die Regelung der Arbeitsweise  <sup>4</sup> Besteht die PeKo aus weniger als 6 Mitgliedern, wird auf die Funktion des Vizepräsidiums verzichtet.	<b>Konstituierung</b>
	<b>7</b> <sup>1</sup> Zur Wahrnehmung der Mitwirkung in bestimmten Fachgebieten kann beschlossen werden, einen besonderen Fachausschuss einzusetzen.  <sup>2</sup> Dem Fachausschuss können angehören: a. PeKo-Mitglieder; b. andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.  <sup>3</sup> Der Fachausschuss kann, im Einvernehmen mit der SBB Cargo AG, externe Beraterinnen und Berater beiziehen.  <sup>4</sup> Die zur Erfüllung der Aufgaben notwendige Zeit gilt als Arbeitszeit.	<b>Fachausschüsse</b>

**B. Wahlen.**

<b>Gegenstand der Wahlen</b>	<p><b>8</b></p> <p>Im Rahmen der Wahlen der Mitwirkungsorgane wird die Präsidentin oder der Präsident auf Stufe SBB Cargo AG, die Präsidentinnen oder Präsidenten auf Stufe Geschäftsbereiche und die Mitglieder auf Stufe Fläche gewählt.</p>	<p><b>13</b></p> <p><sup>1</sup>Führen alle Wahllisten des entsprechenden Wahlkreises zusammen nicht mehr Kandidatinnen und Kandidaten auf, als Sitze zu vergeben sind, so gelten die Vorgeschlagenen als stiller Wahl gewählt.</p>	<b>Wahlmodus</b>
<b>Wahlberechtigung</b>	<p><b>9</b></p> <p>Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dem GAV unterstellt sind.</p>	<p><sup>2</sup>Erfolgt keine stille Wahl, sind diejenigen gewählt, welche die meisten Stimmen erhalten. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.</p>	
<b>Wählbarkeit</b>	<p><b>10</b></p> <p>Wählbar sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– einen Beschäftigungsgrad von 50 % oder höher und</li> <li>– eine allfällige Probezeit beendet haben, und</li> <li>– in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen.</li> </ul>	<p><sup>3</sup>Das Verfahren bei Ersatzwahlen wird zwischen der PeKo und der SBB Cargo AG festgelegt.</p>	
<b>Wahlvorschläge</b>	<p><b>11</b></p> <p><sup>1</sup>Wahlvorschläge können von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und von den vertragsschliessenden Personalverbänden eingereicht werden.</p> <p><sup>2</sup>Die Wahlvorschläge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen in Wahlkreisen mit einem Personalbestand bis 1000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 10 % der Wahlberechtigten, jedoch höchstens 50 Wahlberechtigten handschriftlich bestätigt sein. In grösseren Wahlkreisen müssen die Wahlvorschläge von mindestens 100 Wahlberechtigten handschriftlich bestätigt sein.</p>	<p><b>14</b></p> <p>Die Amtsdauer ist vier Jahre. Falls die Laufdauer des GAV kürzer ist als die Amtsdauer, beträgt diese nach Ablauf der Laufdauer des GAV höchstens noch ein Jahr.</p>	<b>Amtsdauer</b>
		<p>Die Mitglieder der PeKo sind wiederwählbar.</p>	<b>Wiederwahl</b>
		<p><b>16</b></p> <p><sup>1</sup>Die SBB Cargo AG bereitet die Wahlen vor und führt sie durch.</p> <p><sup>2</sup>Sie setzt dazu eine Wahlkommission ein, die paritätisch zusammengesetzt ist.</p> <p><sup>3</sup>Jeder vertragsschliessende Personalverband ist mit einem Sitz vertreten.</p>	<b>Organisation</b>
<b>Wahlkreise</b>	<p><b>12</b></p> <p>Die Wahlkreise für die PeKo der Stufe Fläche werden gemeinsam von der SBB Cargo AG und der PeKo Stufe SBB Cargo AG festgelegt.</p>	<p><sup>4</sup>Die Wahlen finden schriftlich statt.</p>	
		<p><b>17</b></p> <p><sup>1</sup>Wer bei einer Wahl wahlberechtigt ist, kann innert 10 Tagen seit Bekanntgabe des Wahlergebnisses Beschwerde führen.</p>	<b>Wahlbeschwerde</b>

<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 ist bei der Wahlkommission einzureichen. Diese entscheidet innert Monatsfrist.

<sup>4</sup>Der Entscheid der Wahlkommission kann innert 10 Tagen an das Schiedsgericht Mitwirkung weiter gezogen werden.

### C. Rechte und Pflichten.

#### 18

**Arbeitszeit** Die Sitzungen der PeKo gelten als Arbeitszeit.

#### 19

#### Freistellung in der PeKo auf Stufe SBB Cargo AG und Stufe Geschäftsbereiche

<sup>1</sup>Pro 1000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellt die SBB Cargo AG eine 50 %-Stelle für die Mitwirkung zur Verfügung (Freistellung).

<sup>2</sup>Die PeKo entscheidet selbst über die Verteilung der Freistellungen.

<sup>3</sup>Die finanzielle Abgeltung für die freigestellte Zeit richtet sich nach Ziffer 22.

#### 20

#### Freistellung in der PeKo Stufe Fläche

<sup>1</sup>Die SBB Cargo AG und die PeKo Stufe SBB Cargo AG entscheiden gemeinsam über das Ausmass der Freistellungen.

<sup>2</sup>Die PeKo entscheidet selbst über die Verteilung der Freistellungen.

<sup>3</sup>Die finanzielle Abgeltung für die freigestellte Zeit wird von der SBB Cargo AG im Einvernehmen mit der PeKo Stufe SBB Cargo AG festgelegt.

#### 21

Die Mitglieder des Schiedsgerichts Mitwirkung sind berechtigt, ihre Sitzungen während der Arbeitszeit abzuhalten. Die für die Sitzungen notwendige Zeit gilt als Arbeitszeit.

**Tätigkeit im Schiedsgericht Mitwirkung**

#### 22

<sup>1</sup>Die PeKo-Mitglieder der Stufe SBB Cargo AG sind für die Zeit der Freistellung, das heisst für den Anteil Arbeitszeit, den sie für Tätigkeiten in der PeKo der Stufe SBB Cargo AG verbringen, wie folgt eingestuft:

- a. Präsidentinnen oder Präsident: FS 21;
- b. Vizepräsidentinnen oder Vizepräsidenten: FS 18;
- c. Präsidentinnen oder Präsidenten der PeKo auf Stufe Geschäftsbereiche: FS 16.

Die Entlohnung erfolgt auf dem maximalen Zielwert B.

<sup>2</sup>Ist eine Person bei der Wahl in die PeKo höher eingestuft als in Absatz 1 vorgesehen, so behält sie ihre persönliche FS.

<sup>3</sup>Für den Anteil Arbeitszeit als PeKo-Mitglied können weder Überzeit noch Sonntags- oder Nachtzulagen geltend gemacht werden.

<sup>4</sup>Nach Ablauf der Tätigkeit in der PeKo gilt für die Lohnfindung die FS der neuen Tätigkeit.

#### 23

<sup>1</sup>Für die Weiterbildung im Hinblick auf seine Tätigkeit in der PeKo werden jedem Mitglied pro Kalenderjahr 2 Tage zur Verfügung gestellt, die als Arbeitszeit gelten.

**Weiterbildung**

<sup>2</sup>Für die Einführung in die Aufgabe eines PeKo-Mitglieds kann dieser Anspruch im Rahmen der Mitentscheidung auf 5 Tage erhöht werden.

<sup>3</sup>Die SBB Cargo AG kann die Anzahl der gemäss Absatz 1 oder 2 gewährten Tage erhöhen.

<b>Informationspflicht</b>	<b>24</b> <sup>1</sup> Die PeKo informiert das Personal regelmässig über ihre Tätigkeit.  <sup>2</sup> Informationsveranstaltungen werden in Absprache mit der Leitung SBB Cargo AG während der Arbeitszeit durchgeführt.
<b>Pflicht zur Verschwiegenheit</b>	<b>25</b> <sup>1</sup> Vertreterinnen und Vertreter der SBB Cargo 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 AG und die PeKo sprechen sich über allfällige Mitteilungen aus den Sitzungen ab.
<b>D. Sitzungen.</b>	
<b>Sitzungsrhythmus</b>	<b>26</b> Die PeKo legt den Sitzungsrhythmus selbst fest.
<b>Sitzungen der PeKo</b>	<b>27</b> <sup>1</sup> Sitzungen der PeKo können einberufen: a. die Präsidentin oder der Präsident der PeKo; b. die Vizepräsidentin oder der Vizepräsident der PeKo; c. die Leitung SBB Cargo AG; d. ¼ der PeKo-Mitglieder.  <sup>2</sup> Absatz 1 gilt auch für Sitzungen der PeKo mit der SBB Cargo AG.

	<b>28</b> Die Peko erstellt das Protokoll der Sitzungen und stellt es der SBB Cargo AG und den vertragsschliessenden Personalverbänden zur Verfügung.	<b>Protokoll</b>
<b>E. Sachverständige.</b>		
	<b>29</b> Die PeKo hat das Recht, die vertragsschliessenden Personalverbände beratenderweise an Sitzungen einzuladen.	<b>Personalverbände</b>
	<b>30</b> Die PeKo hat das Recht, die SBB Cargo AG beratenderweise an Sitzungen einzuladen.	<b>SBB Cargo AG</b>
	<b>31</b> <sup>1</sup> Die PeKo hat das Recht, nach Rücksprache mit der SBB Cargo AG externe Beraterinnen und Berater an Sitzungen einzuladen.  <sup>2</sup> Die PeKo muss die Kostenfolge mit der SBB Cargo AG aushandeln.	<b>Dritte</b>
<b>F. Schiedsgericht Mitwirkung.</b>		
	<b>32</b> Für die folgenden Fälle wird bei Bedarf ein Schiedsgericht eingesetzt: a. bei Nichteinigung in der Mitwirkungsform Mitentscheidung; b. zur Überprüfung von Beschwerdeentscheiden der Wahlkommission.	<b>Einsetzung</b>
	<b>33</b> <sup>1</sup> Das Schiedsgericht unterbreitet den Parteien Lösungsvorschläge.  <sup>2</sup> Es entscheidet endgültig, wenn Vergleichsverhandlungen scheitern.	<b>Lösungsvorschläge</b>

- Zusammensetzung** **34**
- <sup>1</sup>Das Schiedsgericht setzt sich wie folgt zusammen:
- 3 Vertreterinnen oder Vertreter der SBB Cargo AG, die nicht am Entscheid beteiligt waren;
  - 3 Vertreterinnen oder Vertreter der vertragsschliessenden Personalverbände, die nicht am Entscheid beteiligt waren;
  - eine Präsidentin oder ein Präsident.
- <sup>2</sup>Wird ein Verfahren anhängig gemacht (Ziffer 36), ernennen die SBB Cargo AG und die PeKo ihre Vertretungen innert 14 Tagen.
- <sup>3</sup>Die Mitglieder des Schiedsgerichts bestimmen die Präsidentin oder den Präsidenten.
- <sup>4</sup>Ist eine Einigung über die Person der Präsidentin oder des Präsidenten nicht möglich, entscheidet die Präsidentin oder der Präsident des Appellationsgerichts des Kantons Basel-Stadt.
- <sup>5</sup>Über Ausstands- oder Ablehnungsgründe entscheidet die Präsidentin oder der Präsident endgültig.

**Sekretariat** **35**

Die SBB Cargo AG führt das Sekretariat des Schiedsgerichts.

**Einleitung des Verfahrens** **36**

<sup>1</sup>Das Verfahren wird durch ein schriftliches Gesuch der SBB Cargo AG oder von mindestens 2 Mitgliedern der betroffenen PeKo beim Sekretariat des Schiedsgerichts anhängig gemacht.

- <sup>2</sup>Das Gesuch hat zu enthalten:
- die Anträge;
  - die Begründung der Anträge;
  - die Beweismittel und
  - das Datum und die Unterschriften.

<sup>3</sup>Das Sekretariat setzt eine Frist von 14 Tagen an:

- den Parteien zur Ernennung ihrer Vertretung;
- der Gegenpartei zur Einreichung einer schriftlichen Stellungnahme.

- 37** **Weitere Verfahrensvorschriften**
- <sup>1</sup>Das weitere Verfahren wird mündlich durchgeführt und soll innert eines Monats abgeschlossen sein.
- <sup>2</sup>Das Verfahren ist kostenlos.
- <sup>3</sup>Der Sitz des Schiedsgerichts befindet sich in Basel.
- <sup>4</sup>Im Übrigen findet die Zivilprozessordnung für den Kanton Basel-Stadt sinngemäss Anwendung.

## Anhang 10:

Inhalte der betrieblichen Mitwirkung.

1

**Grundlage** Grundlage dieses Anhangs bildet die Ziffer 199 GAV.

**Info** Information  
**MS** Mitsprache  
**ME** Mitentscheidung  
**SV** Selbstverwaltung  
**Anh.** Anhang  
**Abs.** Absatz

2

Inhalte	Info	MS	ME	SV	Ziffer GAV
Ziele und Absichten der SBB Cargo AG; Neuerungen in der Unternehmung	X				5

3

Inhalte	Info	MS	ME	SV	Ziffer GAV
Leistungen bei Versetzungen an einen anderen Arbeitsort (Anhang 3)		X			3 (Anh. 3)

4

Inhalte	Info	MS	ME	SV	Ziffer GAV
Gleichstellung von Frau und Mann (Anhang 2)		X			4 (Anh. 2)

5

Inhalte	Info	MS	ME	SV	Ziffer GAV	Arbeitszeit
Zuweisung anderer zumutbarer Arbeit, um die Jahres-Soll-Arbeitszeit zu erreichen		X			53	
Weitere Bereiche aufgrund möglicher Delegation in den BAR gemäss Ziffer 61 Absatz 2 GAV					61	
Abweichungen zur Abrechnungsperiode			X		68	
Abweichungen von der Mindestarbeitszeit pro Arbeitsschicht im Rahmen der Delegation gemäss Ziffer 54 Absatz 2 GAV			X		54	
Weitere Bereiche im Rahmen der Delegation gemäss Anhang 4 Ziffer 3 Absatz 2					3 (Anh. 4)	
Ausdehnung der Arbeitsschicht auf 15 Stunden			X		14 (Anh. 4)	
Kürzung eines arbeitsfreien Tages auf 23 Stunden			X		16 (Anh. 4)	
Kürzung einer Ruheschicht auf 9 Stunden			X		20 (Anh. 4)	
Festlegen und Einteilen von Brückentagen und arbeitsfreien Tagen		X			10 (Anh. 5)	
Weitere Arbeitszeitregelungen und andere Arbeitszeitmodelle für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zeitautonomie bis Funktionsstufe 20			X		11 (Anh. 5)	

6

Inhalte	Info	MS	ME	SV	Ziffer GAV	Zulagen
Verfügbarkeit und Einsätze ausserhalb der Arbeitszeit (Pikett): Notwendigkeit, Zuordnung, Ausgleich, Abweichungen		X			–	
Besondere Arbeitserschwernisse: Kriterien für den Anspruch auf Zulagen		X			105	
Festsetzen der für die Sonntagszulage berechtigten 9 Feiertage			X		104	

**7**

**Personalentwicklung**

Inhalte	Info	MS	ME	SV	Ziffer GAV
Anpassungen des Verfahrens der Personalbeurteilung an bereichsspezifische Bedürfnisse		X			121 Abs. 5
Analyse der Ergebnisse der jährlichen Personalbeurteilungen		X			121 Abs. 6
Ausgestaltung der Personalentwicklung		X			124
Anpassungen und Definition von Berufsbildern		X			–

**8**

**Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz**

Inhalte	Info	MS	ME	SV	Ziffer GAV
Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz		X			127
Absenzenmanagement		X			130

**9**

**Soziales**

Inhalte	Info	MS	ME	SV	Ziffer GAV
Berufskleider		X			163
Personalverpflegung		X			164
Personalparkplätze		X			165

**10**

**Mitwirkung**

Inhalte	Info	MS	ME	SV	Ziffer GAV
Anzahl Mitglieder der PeKo auf Stufe SBB Cargo AG			X		3 (Anh. 9)
Anzahl Mitglieder der PeKo auf Stufe Fläche			X		4 (Anh. 9)
Zusammensetzung und Einsatz, Amtsdauer, Mitgliederzahl, Kompetenzen und Wahlkreise der PeKo Fläche			X		4 (Anh. 9)
Konstituierung der PeKo				X	6 (Anh. 9)
Einsetzung von Fachausschüssen			X		7 (Anh. 9)
Wahlkreise der PeKo auf Stufe Fläche			X		12 (Anh. 9)
Verfahren bei Ersatzwahlen			X		13 (Anh. 9)
Verteilung der Freistellung der PeKo-Mitglieder auf Stufe SBB Cargo AG				X	19 (Anh. 9)
Ausmass der Freistellung der PeKo-Mitglieder auf Stufe Fläche			X		20 (Anh. 9)
Verteilung der Freistellung der PeKo-Mitglieder auf Stufe Fläche				X	20 (Anh. 9)
Sitzungsrhythmus				X	26 (Anh. 9)
Beizug der Personalverbände an Sitzungen				X	29 (Anh. 9)
Beizug der SBB Cargo AG an Sitzungen				X	30 (Anh. 9)
Beizug externer Beraterinnen und Berater (nach Rücksprache mit SBB Cargo AG)				X	31 (Anh. 9)
Kosten für externe Beraterinnen und Berater			X		31 (Anh. 9)
Erhöhung des Anspruchs auf Weiterbildungstage zur Einführung in die PeKo-Aufgaben			X		23 (Anh. 9)



# Stichwortverzeichnis.

<b>Stichwort</b>	<b>Ziffer</b>
<b>A</b>	
Abgangsentschädigung	158
Abrechnungsperiode	68
Absenzenmanagement	130
Abstände zwischen arbeitsfreien Tagen	Anhang 4: 15
Abwesenheiten	57, 78, 81, 147
Allgemeine Bestimmungen zum GAV	1–4
Amtsdauer PeKo	Anhang 9: 14
Anfangslohn	94
Anfechtbare Kündigung	182
Annahme von Geschenken	40
Anpassung Arbeitsverhältnis bei Krankheit und Unfall	139
Anrechnung als Arbeitszeit	55–60, Anhang 9: 18
Anspruch Ferien	81–85
Anspruchsfrist bei Krankheit und Unfall	135–136
Arbeit zu Hause	Anhang 5: 5
Arbeitseinteilung	Anhang 4: 15–17
Arbeitsenthebung	47, 57, 78
Arbeitsfreie Tage	75–78, Anhang 4: 16, Anhang 5: 9, Anhang 6: 4
Arbeitsort	23, 64
Arbeitsortwechsel	Anhang 3: 3
Arbeitssschicht	54, Anhang 4: 10–14
Arbeitsabschluss vor Ferien	Anhang 4: 17
Arbeitsicherheit	125–127, Anhang 10: 8
Arbeitsübergabe	Anhang 4: 9
Arbeitsunterbrechung	Anhang 4: 8
Arbeitsverhältnis	18, 19, 139–140, 157, 171–189, Anhang 1: 4, 7, 11, 15, 18, 22
Arbeitsvertrag	20
Arbeitsvertragliche Bestimmungen	18–34
Arbeitszeit	48–87, Anhang 4, Anhang 5, Anhang 9: 18, Anhang 10: 5
Arbeitszeitmodelle	63, Anhang 5: 11
Arbeitszeugnis	186
Auflösung Arbeitsverhältnis bei Krankheit und Unfall	140
Ausführungsbestimmungen	201
Ausgleich Minussaldo	72
Ausgleich von Überzeit	71–73
Aushebung	150
Auslagen	108, Anhang 8: 8
Auslandszulagen	112
Aussagen vor Gericht	39
Auszahlung Lohn und Zulagen	111

<b>Stichwort</b>	<b>Ziffer</b>
<b>B</b>	
Bandbreite	Anhang 7: 3
BAR Bereichsspezifische Arbeitszeitregelung	61–64, Anhang 4: 3
Beeinträchtigte Arbeitsfähigkeit	129
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	73, 156, 171–186
Belohnungen	106
Berufliche Neuorientierung	169–170
Berufliche Vorsorge	142
Berufsgeheimnis	36, 38
Berufskleider	163
Beschäftigung bei Mutterschaft	146
Besitzstand	112–116
Besondere Personalgruppen	Anhang 1
Betreuungszulagen	102
Betriebliche Mitwirkung	190–199, Anhang 9, Anhang 10
Bezahlter Urlaub	Anhang 6: 5–6
Beziehungen zwischen den Vertragsparteien	5–9
Bildungsanlässe	59
Bildungsveranstaltungen (gewerkschaftlich)	60
Brücken	Anhang 5: 10
<b>D</b>	
Datenschutz	26
Dauer des Arbeitsverhältnisses	19, Anhang 1: 4, 11, 15, 18, 22
Delegationsnorm	Anhang 4: 3
Design	32, 33
Diskriminierende Kündigung	181
<b>E</b>	
Eingeschränkte Leistungsfähigkeit	Anhang 1: 14–16
Einsprache Mahnung	175
Entstehung des Arbeitsverhältnisses	19
Erfahrung (Lohn)	90, 93, Anhang 7: 4
Erfindungen	32, 33
Ersatz von Auslagen	108, 116, Anhang 8: 4
Erwerbsersatzordnung	150–152
Erziehungsurlaub	Anhang 6: 9
<b>F</b>	
Fachausschüsse	Anhang 9: 7
Fahrvergünstigungen	34
Ferien	48, 81–85, 87, Anhang 1: 9, 13, 20, Anhang 4: 18
Ferienentschädigung bei Stundenlohn	97
Finanzierung der PeKo	194
Freisetzung	47
Freiwillige Dienstleistungen	153, Anhang 6
Friedenspflicht	6
Fristlose Kündigung	183–184
Fünf-Tage-Woche	52
Funktionsbewertung	89

<b>Stichwort</b>	<b>Ziffer</b>
<b>G</b>	
Gelegenheitsdesign	32, 33
Gelegenheitserfindungen	32, 33
Geltungsbereich des GAV	3
Geltungsbereich des AZG	48
Geltungsdauer des GAV	202
Gericht	10, 39
Geschäftsgeheimnis	36, 38
Geschenke	40
Gesundheitsschutz	125–168, Anhang 10: 8
Gesundheitsschutz bei Mutterschaft	145–149
Gewährung der Zeitzuschläge	55
Gleichstellung	27, Anhang 2
Gleichstellungspolitik	Anhang 2: 3
Grenzwerte	69, Anhang 5: 7
<b>H</b>	
Haftung für Schaden	42
Hausangestellte	Anhang 1: 21–23
<b>I</b>	
Immaterielle Güter	32
Information	191, Anhang 2: 4, Anhang 9: 24, Anhang 10
Inhalt des GAV	2
Interne Bildungsanlässe	59
<b>J</b>	
Jahres-Soll-Arbeitszeit	51, 53
Jahres-Soll-Arbeitstage	50
Jugendarbeit	Anhang 6: 12
<b>K</b>	
Koalitionsfreiheit	4
Konstituierung PeKo	Anhang 9: 6
Kostenbeteiligung bei Schaden	43
Krankheit	57, 78, 85, 133–140, 143
Kündigung des GAV	203
Kündigungandrohung	174–175
Kündigungsfristen	177, 180
Kündigungsgründe	176
Kündigungsschutz bei Krankheit und Unfall	134
Kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit	56
Kürzung arbeitsfreie Tage	78
Kürzung Ferien	85
Kürzung Ruheschicht	Anhang 4: 20
<b>L</b>	
Landessprachen	28
Leistungen bei Krankheit und Unfall	133–140
Leistungsbewertung	91
Lohn	88–98, 109–116, Anhang 1: 5, 8, 12, 16, 19, 23, Anhang 7

<b>Stichwort</b>	<b>Ziffer</b>
<b>L</b>	
Lohnabrechnung	110
Lohnanpassung	96
Lohnband	92, 96, Anhang 7: 2–4
Lohnentwicklung	96
Lohnfortzahlung	133, 138
Lohnskala	Anhang 7: 5–6
Lohnsteuerung	91, 96, Anhang 7: 7
Lohnvereinbarung	93
Lohnverhandlungen	7
<b>M</b>	
Mahnung mit Kündigungsandrohung	173–175
Massgeblicher Text des GAV	2
Mietzins	166
Militärdienst	150–153
Mindestarbeitszeit	54
Minussaldo	72
Missbräuchliche Kündigung	181
Mitentscheidung	191
Mitsprache	191
Mittelschülerinnen und Mittelschüler	Anhang 1: 10–13
Mitwirkung	190–199, Anhang 2: 4, Anhang 9, Anhang 10
Mitwirkungsformen	191
Mitwirkungsinhalte	190, Anhang 10
Mobbing	26
Monatslohn	97
Mutterschaft	78, 145–149, Anhang 6: 8
<b>N</b>	
Nachgenuss bei Tod	144
Nachgewährung Urlaub	Anhang 6: 4
Nachtdienst bei Mutterschaft	148
Nachtdienstzuschlag	55
Nachtzulage	104, 116, Anhang 8: 2
Nebenbeschäftigungen	30
Neuorientierung	169
Nichtantritt der Arbeitsstelle	185
Nichtige Kündigung	178–179
Normative Bestimmungen	18–189
<b>O</b>	
Obligatorische Unfallversicherung	141
Obligatorischer schweizerischer Dienst	57, 78, 150–152
Offene Stellen	21
Öffentliche Ämter	29
Ordentliche Kündigung	173, 184
Ortszulage	112

<b>Stichwort</b>	<b>Ziffer</b>
<b>P</b>	
Pausen	55, Anhang 4: 5–7, Anhang 5: 4
Personal in Zweitausbildung	Anhang 1: 3–5
Personal mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit	Anhang 1: 14–16
Personalbeurteilung	121–123
Personalentwicklung	117–124, Anhang 10: 7
Personalfonds SBB	162
Personalkommissionen (PeKo)	190–199, Anhang 9, Anhang 10
Personalparkplätze	165
Personalverpflegung	164
Persönlichkeitsschutz	26
Pflichten der PeKo	Anhang 9: 24–25
Pflichten Personal	25, 29, 31–33, 35–41, 45, 126, 131
Pflichten SBB Cargo AG bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	125
Praktikantinnen und Praktikanten	Anhang 1: 6–9
Prämien	103, 106
Private Absenzen	58
Probezeit	22, 176–177
<b>R</b>	
Rechte der PeKo	Anhang 9: 18–23
Rechtsgrundlage des GAV	1
Rechtsnatur der Anhänge	200
Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses	18
Rechtsschutz Arbeitsverhältnis	187–189
Regionalzulage	100, 113
Reintegration	130, 154–161
Reintegrationsplan	155
Reisen ins Ausland	Anhang 5: 6
Reisezeit	55
Rekrutierung	150
Rentenbezügerinnen und Rentenbezüger	Anhang 1: 17–20
Rückerstattung bei Militär-/Zivil- und Zivildienst	152
Ruheschichten	Anhang 4: 19–20
Ruhezeit	Anhang 5: 6
<b>S</b>	
Sachverständige	Anhang 9: 29–31
Schiedsgericht	10–17
Schiedsgericht Mitwirkung	Anhang 9: 21, 32–37
Schiedsverfahren	10–17
Schlichtungskommission	12–17, 204
Schlichtungsverfahren	12–17, 181
Schlussbestimmungen des GAV	200–205
Schuldrechtliche Bestimmungen	5–17
Schutz der PeKo-Mitglieder	196
Schweigepflicht	37, 38, Anhang 2: 7
Selbstverschuldete Kündigung	157

<b>Stichwort</b>	<b>Ziffer</b>
<b>S</b>	
Selbstverwaltung	191
Sexuelle und sexistische Belästigung	Anhang 2: 8–13
Sitzungen PeKo	Anhang 9: 26–28
Sonntagszulage	104, 116, Anhang 8: 3
Sorgfaltspflicht	35
Sozialberatung	162
Soziale Leistungen	125–168
Sprachen	2, 28
Steuerung im Lohnband	96, Anhang 7: 7
Strafrechtliche Verantwortlichkeit	44
Studierende	Anhang 1: 10–13
Stundenlohn	97
<b>T</b>	
Tages-Soll-Arbeitszeit	49
Taggeldleistung	137
Tätigkeiten zugunsten Dritter	31
Taxispesen weibliches Personal	Anhang 8: 7
Teilzeitbeschäftigte	82, 109
Tiefstwert	94
Tod	143–144
Touren	79, Anhang 4
Treuepflicht	35
Treueprämie	103
<b>U</b>	
Übergangsbestimmungen Arbeitszeit	87
Übergangsbestimmungen Fahrzulage	115
Übergangsbestimmungen Ferien	87
Übergangsbestimmungen des GAV	205
Übergangsbestimmungen Gesundheitsschutz und soziale Leistungen	168
Übergangsbestimmungen zu Lohn, Zulagen und Ersatz von Auslagen	112–116
Übergangsbestimmungen UD	114
Übergangsbestimmungen Urlaub	87
Übertrag arbeitsfreie Tage	76
Übertritt zur SBB	170
Überzeit	70–74, Anhang 5: 8
Überzeitentschädigung	74
Umwandlung von Zulagen in Zeit	107
Unbefriedigendes Verhalten	45
Unbezahlter Urlaub	Anhang 6: 11
Unfall	57, 78, 133–141, 143
Unfallversicherung	141
Ungenügende Leistungen	45
Urlaub	86, 87, Anhang 6
Urlaubschecks	60, Anhang 6: 7

<b>Stichwort</b>	<b>Ziffer</b>
<b>V</b>	
Vaterschaftsurlaub	Anhang 6: 5
Verantwortlichkeit	35–47
Verhalten	35–47
Verhandlungen während der Geltungsdauer des GAV	9
Verlassen der Arbeitsstelle	185
Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten	45
Versetzung	24, Anhang 3, Anhang 10: 2
Versicherter Verdienst PK	98
Vertragsloser Zustand	204
Vertrauensstellung der PeKo	195
Vollzugskostenbeitrag	8
Vorsorgliche Arbeitsenthebung	47
<b>W</b>	
Wahlen PeKo	Anhang 9: 8–17
Wartezeiten	Anhang 4: 4
Wechsel in eine tiefere Funktionsstufe	95
Wegweisung vom Arbeitsplatz	46
Weiterbildungsurlaub	Anhang 6: 10, Anhang 9: 23
Weiterentwicklung der PeKo-Mitglieder	197
Wiederwahl PeKo	Anhang 9: 15
Wohnortswechsel	Anhang 3: 3
Wohnsitz	25
Wohnung	166–167
<b>Z</b>	
Zeitautonomie	80, Anhang 5
Zeitguthaben	66, 67
Zeitkonto	65–69
Zeitzuschläge	55
Zivil- und Zivilschutzdienst	150–152
Zulagen	99–107, Anhang 8: 1–3, Anhang 10: 6
Zusammenarbeit der Vertragsparteien	5
Zusammenarbeit mit PeKo	194
Zuteilung Ferien	83
Zuweisung von Arbeit	53
Zuwendungen	41
Zweitausbildung	Anhang 1: 3–5

**SBB Cargo AG**  
**Personal**  
**Centralbahnstrasse 4**  
**CH-4065 Basel**

**Januar 2007**