

GAV SBB in Kürze.

Gesamtarbeitsvertrag 2019.



Du hast viel in dich investiert. Mach was Grosses. Beweg die Schweiz mit uns.

Der «GAV SBB in Kürze» ist eine Zusammenfassung. Massgebend sind die Erläuterungen und Einzelheiten im GAV SBB 2019. Die **Zahlen** verweisen auf die entsprechenden Ziffern und Anhänge des GAV.

Allgemein.

Der GAV der SBB ist öffentlich-rechtlicher Natur. Die schuldrechtlichen Bestimmungen regeln das Verhältnis zwischen den Vertragsparteien, die normativen Bestimmungen das Anstellungsverhältnis. Der GAV gilt für fast alle voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Besonderheiten für spezielle Personalgruppen sind in Anhang 1 geregelt. **Anhang 1**

Mit einer Laufdauer von drei Jahren (1. Mai 2019 bis 30. April 2022) ist der GAV erstmals per 30. April 2022 kündbar. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate. **199**

Während der Laufdauer verpflichten sich die Personalverbände zum absoluten Arbeitsfrieden. Sie verzichten auf arbeitsstörende Massnahmen wie Streiks, Warnstreiks, streikähnliche Massnahmen oder Boykott. **6**

Wenn die SBB und die Gewerkschaften bei Meinungsverschiedenheiten über den laufenden GAV oder bei Lohnverhandlungen keine Lösung finden, können sie ein Schiedsgericht einsetzen. **10–17**

Die Vertragsparteien fördern die betriebliche Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Mitwirkung wird durch die gewählte Personalkommission (PeKo) wahrgenommen. Die PeKo arbeitet auf den Stufen Flächen, Division und Konzern. Der GAV regelt die Art und Weise der Mitwirkung sowie Schutz, Weiterentwicklung und Wahl der PeKo-Mitglieder. **187–195, Anhänge 9–10**

Arbeitszeit.

Bei der SBB gilt eine Jahresarbeitszeit von 2050 Stunden. Je nach Anzahl Samstage und Kalendertage kann sie von Jahr zu Jahr schwanken. Die tägliche Soll-Arbeitszeit liegt bei 492 Minuten (8 Stunden 12 Minuten). Für Nachtarbeit schreibt die SBB neben Geld auch Zeit gut. **56–58, Anhänge 4–5**

Für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter wird ein persönliches Zeitkonto geführt. Das Zeitkonto muss sich während des Jahres zwischen –40 und +100 Stunden bewegen, vorbehaltlich anderer Regelungen in den bereichsspezifischen Arbeitszeitregelungen (BAR). Ende Jahr gelten folgende Grenzwerte:

- Mitarbeitende nach AZG in Touren: – 25/+ 80, Zielwert 0 bis + 25 Std;
- Mitarbeitende nach AZG mit teilweiser oder voller Zeitautonomie: – 25/+ 80, Zielwert – 25 bis + 25;
- Mitarbeitende nach ArG: – 25/+ 25.

Mitarbeitende mit einem Bruttoeinkommen von CHF 120 000.– pro Jahr und mehr sowie grosser Gestaltungs- und Arbeitszeitautonomie können freiwillig auf die Zeitaufschreibung verzichten. **50, 67, Anhänge 4–5**

Die Divisionen können mit den Personalverbänden BAR vereinbaren. Die Bestimmungen der BAR gelangen nur beim Einsatz für die in der BAR vorgesehenen Tätigkeiten zur Anwendung. **Anhang 4**

Telearbeit ist im gegenseitigen Einvernehmen möglich. **55**

Für dem AZG unterstellte Betriebsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter in Touren bzw. mit teilweiser oder voller Zeitautonomie gelten zusätzlich die in Anhang 4 beschriebenen Bestimmungen. Abweichungen können mit der Personalvertretung vereinbart werden. **Anhang 4**

Für dem ArG unterstellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verwaltungsdienst gelten im Weiteren die in Anhang 5 beschriebenen Bestimmungen. **Anhang 5**

Ferien.

Eine Ferienwoche umfasst fünf Arbeitstage und zwei arbeitsfreie Tage. Teilzeitbeschäftigte haben im Ausmass ihres Beschäftigungsgrades denselben Anspruch auf Ferien wie Vollzeitbeschäftigte. **74–78**

| Alter | Ferien |
|--------------|----------|
| bis 20 Jahre | 6 Wochen |
| 21–49 Jahre | 5 Wochen |
| 50–59 Jahre | 6 Wochen |
| ab 60 Jahre | 7 Wochen |

Zusätzlich haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf 115/116 arbeitsfreie Tage im Jahr. Diese setzen sich bei Mitarbeitenden nach AZG aus 63 Ruhetagen und 52/53 Ausgleichstagen zusammen. **72, Anhänge 4–5**

Urlaub.

Kann eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus anderen Gründen als Krankheit, Unfall oder obligatorischem Dienst nicht arbeiten, gewährt die SBB in folgenden Fällen bezahlten Urlaub. **Anhang 6**

| | |
|---|--|
| Hochzeit | 3 Tage |
| Geburt (Vaterschaftsurlaub) | 20 Tage |
| Mutterschaftsurlaub | 18 Wochen |
| Adoptionsurlaub | 10 Tage |
| Todesfall in Verwandtschaft | 1 Tag oder 3 Tage (je nach Verwandtschaftsgrad) |
| Familiäre Gründe (Pflege, Krankheit) | bis 2 Tage pro Einzelfall. Kann um maximal 2 Tage verlängert werden. |
| Alleinerziehende zur Pflege der Kinder | bis 5 Tage pro Jahr |
| Stellenbewerbungen | erforderliche Zeit |
| Wohnungswechsel privat/beruflich | 1 Tag/2 Tage |
| Vorsprache bei Behörden (Vorladung) | erforderliche Zeit |
| Ausübung schweizerischer öffentlicher Ämter | bis 15 Tage |
| Jubiläum 25/40 Jahre SBB | ½ Tag/1 Tag |
| Entlassung aus der Wehrpflicht | bis 1 Tag |

Insbesondere in folgenden Fällen kann die SBB freiwillig bezahlten Urlaub gewähren: Für Feuerwehreinsätze und Übungen, aktiven Spitzensport, Wohnungssuche aus beruflichen Gründen, Bildungsveranstaltungen der Gewerkschaften, freiwilligen Zivildienst. Ein Anspruch auf diese freiwillige Leistung besteht nicht. Mütter und Väter haben Anrecht auf einen unbezahlten Erziehungsurlaub von bis zu drei Monaten. Grundsätzlich ist unbezahlter Urlaub zu bewilligen, wenn es die betrieblichen Voraussetzungen erlauben. Der Urlaub sollte in der Regel nicht länger als ein Jahr dauern. **79, Anhang 6**

Lohn.

Das Lohnsystem basiert auf 15 Anforderungsniveaus. Jede Funktion ist entsprechend den damit verbundenen Anforderungen und Beanspruchungen einem Anforderungsniveau und damit einem Lohnspektrum zugeordnet. Dieses bestimmt den Basiswert (Mindestlohn) und den Höchstwert der Löhne des betreffenden Anforderungsniveaus. Beim Eintritt oder bei einem Wechsel der Funktion wird der Lohn im Rahmen des zutreffenden Lohnspektrums gemeinsam in einem Gespräch vereinbart. Er kann sich dann im Verlauf der Zeit bis zum Höchstwert des Lohnspektrums entwickeln. Die individuelle Lohnentwicklung ist abhängig vom Gesamtergebnis der Personalbeurteilung und von der zwischen den Personalverbänden und der SBB jährlich ausgehandelten Summe für individuelle Lohnerhöhungen. Die individuellen Lohnanpassungen werden nach Abschluss der Personalbeurteilung nach einem festgelegten Verteilschlüssel berechnet und auf den 1. Mai wirksam. **80–89**

Zulagen.

Die Regionalzulage richtet sich nach dem Arbeitsort und trägt den regional unterschiedlichen Lohnniveaus im schweizerischen Arbeitsmarkt Rechnung. Besteht Anspruch, beträgt die Regionalzulage 3000 oder 4800 Franken pro Jahr. **91**

Die Familienzulagen richten sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen, wobei die SBB in gewissen Fällen höhere Zulagen gewährt als die gesetzlich vorgeschriebenen. **93**

Eine Treueprämie von je $\frac{1}{48}$ des aktuellen Jahreslohns erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach sieben und 15 Anstellungsjahren. Nach 20 Jahren honoriert die SBB die Treue zum Unternehmen mit $\frac{1}{24}$ des Jahreslohns, danach alle fünf Jahre mit $\frac{1}{12}$. Die Prämie lässt sich auch in Form von Freizeit beziehen. **94**

Für Betriebsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter zahlt die SBB eine Zulage für Nachtarbeit von sechs Franken pro Stunde sowie eine Sonntagszulage von sechzehn Franken pro Stunde. **95, Anhang 7**

Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter wird für Nachtarbeit ein Lohnzuschlag von 25 Prozent und für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen ein Lohnzuschlag von 50 Prozent entrichtet. **96, Anhang 7**

Weitere Zulagen sowie die Erstattung von Auslagen regelt der GAV in den Ziffern **97–100** und im **Anhang 7**.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligen sich, in Form eines monatlichen Lohnabzuges, an den Kosten, die wegen Arbeitsverhinderung infolge Krankheit entstehen. **101**

Krankheit und Unfall.

Wer wegen Krankheit oder Unfall nicht arbeiten kann, kommt in den Genuss einer Lohnfortzahlung. Die Mitarbeitenden erhalten bis zu zwei Jahre ihren Lohn weiter – im ersten Jahr in voller Höhe, im zweiten Jahr noch zu 90 Prozent. Bei Berufsunfall und Berufskrankheit werden auch im zweiten Jahr der Arbeitsverhinderung 100 Prozent des Lohnes gewährt. **128**

Die SBB bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach einer Krankheit oder nach einem Unfall die Möglichkeit zur beruflichen Reintegration in die bisherige Tätigkeit oder inner- oder ausserhalb der Unternehmung. Die Beteiligten vereinbaren dazu einen Reintegrationsplan, der den Fähigkeiten, dem Alter, den persönlichen Verhältnissen und dem Gesundheitszustand Rechnung trägt. **148–153**

Die SBB trifft in allen Bereichen die nötigen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten. Sie fördert im Rahmen ihrer Sicherheitsarbeit die

Unfallprävention im Freizeitbereich und setzt im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements Massnahmen zur Gesundheitsförderung und Prävention um. Im Rahmen ihres Arbeitsgebietes wirken die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv in den Fragen der Arbeitssicherheit, des Gesundheitsschutzes sowie des Betrieblichen Gesundheitsmanagements mit. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen ihre Selbstverantwortung für ein sicheres Verhalten auch ausserhalb der Arbeitszeit wahr. **114–116**

Personalentwicklung.

Die Personalentwicklung beinhaltet Aus- und Weiterbildungen sowie Massnahmen am Arbeitsplatz und zur Schulung sozialer Kompetenz. Die SBB fördert die Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und der Mitarbeiter auf der Basis regelmässig durchgeführter Mitarbeitergespräche sowie freiwilliger Boxenstopps insbesondere zur Sicherung der Arbeitsmarktfähigkeit. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen ihre Selbstverantwortung wahr und beteiligen sich ebenfalls mit Zeit und/oder Geld. Leistungen, 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. **106–113**

Die SBB 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. Die SBB toleriert keinerlei Diskriminierungen, Mobbing, Belästigungen sexueller oder persönlicher Natur oder Beleidigungen von Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten oder Geschäftspartnern. **27, Anhang 2**

Soziale Leistungen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben kostenlosen Zugang zu einer professionellen Sozialberatung. **154**

Wer Berufskleider tragen muss, erhält diese unentgeltlich. **155**

Die SBB fördert und unterstützt Einrichtungen für die Personalverpflegung unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse. **156**

Berufliche Neuorientierung.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund eines Reorganisations- oder Rationalisierungsprojekts ihre Stelle verlieren, bietet die SBB die Möglichkeit zur beruflichen Neuorientierung, sofern sie zum Zeitpunkt der Stellenaufhebung unter 58 Jahre alt und mindestens vier Jahre bei der SBB tätig sind. Nach Übertritt in das Arbeitsmarktcen-ter wird der Lohn entlang der Aufenthaltsdauer schrittweise gekürzt. **Anhang 8**

Ziel ist es, innerhalb eines Jahres, spätestens nach zwei Jahren eine Stelle innerhalb oder ausserhalb der SBB zu finden. Die SBB kann das Arbeitsverhältnis vorzeitig auflösen, unter anderem wenn die betroffene Person den Prozess der beruflichen Neuorientierung nicht aktiv unterstützt. **161–167, Anhang 8**

Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung bei Erreichung der ordentlichen AHV-Altersgrenze. **169**

Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich gekündigt werden. **173**

Kündigt die SBB nach Ablauf der Probezeit, so hat der ordentlichen Kündigung die Kündigungsandrohung voranzugehen, sofern diese Massnahme grundsätzlich dazu geeignet ist, eine Verbesserung der Leistung oder des Verhaltens herbeizuführen. **170–171**

Gegen die Kündigungsandrohung kann beim Konzernbereich Recht & Compliance Einsprache erhoben werden. **172**

Die SBB verzichtet grundsätzlich auf Kündigungen aus schwerwiegenden wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen. Ausgenommen von diesem Verzicht sind Mitarbeitende, die zum Zeitpunkt einer Stellenaufhebung unter 58 Jahre alt sind und weniger als vier Jahre bei der Unternehmung angestellt sind. **173, Anhang 8**

Rechtsschutz.

Verfügungen sind innert 30 Tagen mit Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht anfechtbar. **182**

Bei Gutheissung einer Beschwerde gibt es in den allermeisten Fällen eine Entschädigung und keine Weiterbeschäftigung. **183–184**

Drei Pensionierungsmodelle und ein Lebensarbeitszeitmodell (Zukunftsmodelle).

Die Zukunftsmodelle geben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzliche Möglichkeiten, früher, gleitend, nach 65, resp. 64 Jahren in Pension zu gehen. Damit entspricht die SBB dem Bedürfnis nach flexibleren und individuellen Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung und des Ausstiegs aus dem beruflichen Leben. Die Zukunftsmodelle fördern eine bessere Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben und tragen der demografischen Entwicklung Rechnung.

Valida – Vorruhestand für besondere Berufsgruppen.

Die SBB ermöglicht einzelnen Berufskategorien einen frühzeitigen Altersrücktritt. Mitarbeitende können – finanziell abgedeckt – vorzeitig ganz oder teilweise in Pension gehen. Die SBB zahlt Lohnersatzleistungen (max. 65 Prozent der Brutto-Jahresbezüge) und übernimmt Beiträge an die Pensionskasse. Das Vorruhestandsmodell Valida wird durch Beiträge der SBB und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der betroffenen Berufsgruppen sowie durch Erträge des Stiftungsvermögens finanziert. Der Beitrag der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beträgt maximal ein Prozent des massgeblichen Lohns. **118**

Priora – Finanzierung der Überbrückungspension.

Die SBB unterstützt einzelne Berufskategorien bei einem frühzeitigen Altersrücktritt, indem sie einen höheren Anteil der Überbrückungspension als bisher übernimmt. Nutzen dürfen dies Mitarbeitende frühestens drei Jahre vor dem ordentlichen Pensionierungsalter, welche entweder hohen gesundheitlichen Belastungen ausgesetzt

sind oder sich in einem tieferen Lohnniveau befinden. SBB beteiligt sich zu 80 Prozent an den Kosten der Überbrückungspension. Die Mitarbeitenden übernehmen 20 Prozent, wobei die Teilnahme freiwillig ist. **119**

Activa – Reduziert länger arbeiten.

Die SBB ermöglicht eine Erwerbstätigkeit über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus, indem Mitarbeitende ab 60 Jahren (ausser «Valida»-Berechtigte) vor der ordentlichen Pensionierung ihren Beschäftigungsgrad senken und in einem reduzierten Arbeitspensum – maximal drei Jahre – über das ordentliche Pensionierungsalter weiter arbeiten können. Die Realisierung erfolgt in Absprache zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten, wobei kein Anrecht auf «Activa» besteht. **121, 169**

Flexa – Lebensarbeitszeitmodell.

«Flexa» steht allen Mitarbeitenden mit unbefristetem Arbeitsvertrag offen. Die Mitarbeitenden erhalten die Gelegenheit, auf einem individuellen Zeitkonto Zeit- und/oder Geldelemente anzusparen. Diese können später für Langzeiturlaube, vorübergehende Reduktion der Arbeitszeit oder einen gleitenden Übergang in den Ruhestand genutzt werden. **120**

SBB AG
Human Resources
Hilfikerstrasse 1
3000 Bern 65

sbb.ch