

# Vergleich GAV SBB Cargo Schweiz / SBB Cargo International

Blau hinterlegt = ganze Abschnitte sind unterschiedlich

Grau hinterlegt = einzelne Begriffe / Formulierungen / Inhalte sind unterschiedlich

## Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Bestimmungen. ....	2
Beziehungen zwischen den Vertragsparteien. ....	10
Schlichtungs- und Schiedsverfahren. ....	14
Arbeitsvertragliche Bestimmungen. ....	18
Verhalten und Verantwortlichkeit. ....	32
Arbeitszeit, Ferien und Urlaub. ....	38
Lohn, Zulagen und Ersatz von Auslagen. ....	83
Personalentwicklung. ....	103
Gesundheitsschutz und soziale Leistungen. ....	106
Berufliche Neuorientierung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Stelle aufgrund von Reorganisations- und Rationalisierungsprojekten verlieren. ....	128
Beendigung des Arbeitsverhältnisses. ....	129
Rechtsschutz. ....	140
Betriebliche Mitwirkung. ....	141
Allgemeine Schluss- und Übergangsbestimmungen. ....	161

SBB Cargo Schweiz	SBB Cargo International
<b>Allgemeine und schuldrechtliche Bestimmungen.</b>	
<b>Allgemeine Bestimmungen.</b>	<b>Allgemeine Bestimmungen.</b>
<p><b>1 Rechtsgrundlage</b>  <sup>1</sup> Dieser GAV ist privatrechtlicher Natur.  <sup>2</sup> Finden sich keine Regelungen in diesem GAV, so ist das Obligationenrecht (OR) subsidiär anwendbar.</p> <p><b>2 Inhalt und massgeblicher Text</b>  <sup>1</sup> Die schuldrechtlichen Bestimmungen regeln die Beziehungen zwischen den Vertragsparteien.  <sup>2</sup> Die normativen Bestimmungen regeln die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen der SBB Cargo AG und ihrem Personal. Sie gelten zwingend und dürfen nicht zuungunsten des Personals verändert werden.  <sup>3</sup> Dieser GAV wird in Italienisch, Französisch und Deutsch abgefasst. Massgebend für die Auslegung ist der deutsche Originaltext.</p> <p><b>3 Geltungsbereich</b>  <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><b>1 Rechtsgrundlage</b>  <sup>1</sup> Dieser GAV ist privatrechtlicher Natur.  <sup>2</sup> Finden sich keine Regelungen in diesem GAV, so ist das Obligationenrecht (OR) subsidiär anwendbar.</p> <p><b>2 Inhalt und massgeblicher Text</b>  <sup>1</sup> Die schuldrechtlichen Bestimmungen regeln die Beziehungen zwischen den Vertragsparteien.  <sup>2</sup> Die normativen Bestimmungen regeln die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen der SBB Cargo International AG und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie gelten zwingend und dürfen nicht zuungunsten der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters verändert werden.  <sup>3</sup> Dieser GAV wird in Italienisch, Französisch und Deutsch abgefasst. Massgebend für die Auslegung ist der deutsche Originaltext.</p> <p><b>3 Geltungsbereich</b>  <sup>1</sup> Dieser GAV gilt für alle voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SBB Cargo International AG, unabhängig davon, ob die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter Mitglied eines angeschlossenen Verbandes ist.</p>

- <sup>3</sup> Diesem GAV nicht unterstellt sind:
- a. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Ausland für Arbeitsorte im Ausland angestellt werden;
  - b. das Lernpersonal nach BBG.

- <sup>4</sup> Weiter können von diesem GAV ausgenommen werden:
- a. oberstes Kader;
  - b. oberes Kader;
  - c. mittleres Kader, soweit dies vom Einfluss auf den finanziellen Erfolg sowie von der Führungs- und Fachverantwortung her gerechtfertigt ist;
  - d. Personen, an die spezielle Anforderungen gestellt werden, namentlich in der Informatik und in Schlüsselbereichen;
  - e. das Verkaufspersonal für Grosskunden (insbesondere Key Account Manager), welches mit einem finanziell messbaren Akquisitionsziel arbeitet;
  - f. andere Personen in begründeten Einzelfällen.

#### **4 Koalitionsfreiheit**

Die Koalitionsfreiheit ist gewährleistet.

---

#### **Anhang 1: Besondere Personalgruppen.**

##### **Anhang 1, 1 Grundlage**

Grundlage dieses Anhangs bildet die Ziffer 3 Absatz 2 GAV.

##### **Anhang 1, 2 Geltungsbereich**

Als besondere Personalgruppen gelten:

- 2Diesem GAV nicht unterstellt sind:
- a. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Ausland für Arbeitsorte im Ausland angestellt werden
  - b. Lernpersonal nach Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG).

- 3Weiter sind von diesem GAV ausgenommen:
- a. Erste und zweite Führungsebene
  - b. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vertrieb und Angebotsplanung, ohne Assistenz Vertrieb
  - c. fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Schlüsselbereichen, an welche spezielle Anforderungen gestellt werden.

#### **4 Koalitionsfreiheit**

Die Koalitionsfreiheit ist gewährleistet.

- 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.).

### **A. Personal in Zweitausbildung.**

#### **Anhang 1, 3 Definition**

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.

#### **Anhang 1, 4 Dauer des Arbeitsverhältnisses**

<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.

#### **Anhang 1, 5 Lohn**

<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> Die Zulagen und die pauschale Tagesentschädigung gemäss Anhang 8, Ziffer 4, Absatz 6 sind beim Lokomotivpersonal im Ausbildungslohn inbegriffen. Die Zulagen können mit Zustimmung der vertragsschliessenden Personalverbände auch bei weiteren Personalkategorien in den Ausbildungslohn integriert werden.

## **B. Praktikantinnen und Praktikanten.**

### **Anhang 1, 6 Definition**

Als Praktikantinnen und Praktikanten gelten Personen, die als Studierende an einer Hochschule, Fachhochschule, höheren Fachschule oder einer vergleichbaren Einrichtung ein Praktikum von längstens zwölf 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 zwölf Monate und
- ohne SBB Cargo AG-seitigen Bedarf zum Zweck des Einstiegs ins Berufsleben angestellt werden.

### **Anhang 1, 7 Dauer des Arbeitsverhältnisses**

Das Arbeitsverhältnis ist befristet. Es endet ohne Kündigung.

### **Anhang 1, 8 Lohn**

<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 Pauschalloon gemäss Absatz 2 werden die Familienzulagen gemäss Ziffer 101 GAV sowie der Ersatz von Auslagen gewährt.

#### **Anhang 1, 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.**

#### **Anhang 1, 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.

#### **Anhang 1, 11 Dauer des Arbeitsverhältnisses**

Das Arbeitsverhältnis ist befristet. Es endet ohne Kündigung.

#### **Anhang 1, 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 Familienzulagen gemäss Ziffer 101 GAV sowie der Ersatz von Auslagen gewährt.

#### **Anhang 1, 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.**

#### **Anhang 1, 14 Definition**

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

#### **Anhang 1, 15 Dauer des Arbeitsverhältnisses**

Das Arbeitsverhältnis ist auf sechs 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.

#### **Anhang 1, 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.**

### **Anhang 1, 17 Definition**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleibt Ziffer 170 Absatz 2 GAV.

### **Anhang 1, 18 Dauer des Arbeitsverhältnisses**

Das Arbeitsverhältnis ist befristet. Es endet ohne Kündigung.

### **Anhang 1, 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. Anspruch auf die Familienzulage besteht, wenn das Mindesteinkommen nach Art. 13 Abs. 3 FamZG (siehe Richtlinie «Bezüge des Personals») erreicht ist. Weitere Ansprüche gemäss Ziffern 99–104 GAV bestehen nicht.

### **Anhang 1, 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.**

### **Anhang 1, 21 Definition**

Als Hausangestellte gelten Personen mit Tätigkeiten in den Bereichen Gebäudereinigung, Waschen, Flickern usw.

### **Anhang 1, 22 Dauer des Arbeitsverhältnisses**

Das Arbeitsverhältnis kann befristet oder unbefristet abgeschlossen werden. Das befristete Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung.

### **Anhang 1, 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> Die Ansätze für den massgebenden Jahreslohn sind aus der Richtlinie «Bezüge des Personals» ersichtlich.

<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. Anspruch auf die Familienzulage besteht, wenn das Mindesteinkommen nach Art. 13 Abs. 3 FamZG (siehe Richtlinie «Bezüge des Personals») erreicht ist.

-----

## Beziehungen zwischen den Vertragsparteien.

### 5 Zusammenarbeit der Vertragsparteien

<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.

<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.

### 5 Zusammenarbeit der Vertragsparteien

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

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

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

### 6 Friedenspflicht

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

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

<sup>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.

### **7 Lohnverhandlungen**

<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>Die Vertragsparteien stellen in den jährlichen Lohnrunden ausreichende Mittel prioritär für den Erfahrungs- und Leistungsanstieg zur Verfügung. Voraussetzung ist, dass die finanziellen Mittel vorhanden sind.

<sup>4</sup>Können sich die Parteien bis am 5. Dezember nicht einigen, so kann jede Vertragspartei innert zehn Tagen das Schiedsgericht anrufen.

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

### **7 Lohnverhandlungen**

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

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

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

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

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

## 8 Vollzugskostenbeitrag

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche keinem der vertragsschliessenden Verbände angehören oder denen der Mitgliederbeitrag nicht direkt vom Lohn abgezogen wird, leisten einen Vollzugskostenbeitrag von monatlich CHF 10.–. Teilzeitbeschäftigte mit einem Pensum von weniger als 50 % 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 138 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, unter anderem 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 zuhandeder SBB Cargo AG durch eine anerkannte Kontrollstelle überprüfen.

## 8 Vollzugskostenbeitrag

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

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

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

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

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

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

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

<sup>2</sup>Kommt keine Einigung zustande, gilt der vorliegende GAV.

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

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

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

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

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

## Schlichtungs- und Schiedsverfahren.

### 10 Schiedsgericht

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

- a. bei Meinungsverschiedenheiten der Vertragsparteien über die Anwendung oder Auslegung des GAV;
- b. bei Nichteinigung der Verhandlungsparteien in den jährlichen Lohnverhandlungen (Ziffer 7).

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

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

### 11 Sanktionen

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

<sup>2</sup>Das Schiedsgericht ist gleichzeitig berechtigt, insbesondere:  
a. eine Verwarnung auszusprechen;  
b. eine Konventionalstrafe bis zu CHF 50000.– zu verhängen.

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

### 12 Schlichtungskommission

<sup>1</sup>Bei Nichteinigung über einen neuen GAV wird eine

### 10 Schiedsgericht

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

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

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

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

### 11 Sanktionen

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

<sup>2</sup>Das Schiedsgericht ist gleichzeitig berechtigt, insbesondere:  
a. eine Verwarnung auszusprechen  
b. eine Konventionalstrafe bis maximal CHF 25 000.– zu verhängen.

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

### 12 Schlichtungskommission

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

paritätische Schlichtungskommission eingesetzt.

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

### **13 Zusammensetzung**

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

- vier Vertreterinnen oder Vertreter der SBB Cargo AG;
- insgesamt vier Vertreterinnen oder Vertreter der vertragsschliessenden 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 vertragsschliessenden Personalverbände gemeinsam bestimmt. Sie oder er muss über eine abgeschlossene juristische Ausbildung verfügen.

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

### **14 Sekretariat**

Die SBB Cargo AG führt das Sekretariat der Schlichtungskommission und des Schiedsgerichts.

### **15 Einleitung des Verfahrens**

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

Schlichtungskommission eingesetzt.

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

### **13 Zusammensetzung**

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

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

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

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

### **14 Sekretariat**

Die SBB Cargo International AG führt das Sekretariat der Schlichtungskommission und des Schiedsgerichts.

### **15 Einleitung des Verfahrens**

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

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

- die genaue Bezeichnung der Parteien;
- die Anträge der Partei(en);
- die Begründung der Anträge;
- die Beweismittel;
- die Vertretung der Partei(en).

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

#### **16 Weitere Verfahrensvorschriften**

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

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

<sup>3</sup>Ein Schiedsspruch ist endgültig und gilt für alle Parteien; vorbehalten bleiben die Beschwerde und Revision an das Appellationsgericht Basel-Stadt.

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

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

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

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

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

#### **16 Weitere Verfahrensvorschriften**

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

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

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

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

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



**17 Kosten**

Das Schiedsgericht entscheidet über die Verfahrenskosten.

**17 Kosten**

1Das Schiedsgericht entscheidet über die Verteilung der Verfahrenskosten der Parteien.

## Normative Bestimmungen.

### Arbeitsvertragliche Bestimmungen.

#### 18 Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis ist privatrechtlicher Natur.

#### 19 Entstehung und Dauer des Arbeitsverhältnisses

<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 drei Jahre möglich. Im Rahmen von Projekten kann diese Frist auf längstens fünf Jahre ausgedehnt werden. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Stellen gewählt, deren Zweck die gezielte Förderung und Unterstützung einer berufsbegleitenden Weiterbildung mit anerkanntem Abschluss ist (z. B. berufsbegleitendes Studium an einer Fachhochschule), kann die Anstellung auf die Dauer der Ausbildung zuzüglich maximal sechs Monate für die berufliche Neuausrichtung, jedoch längstens auf fünf Jahre befristet werden. Nach Ablauf von drei bzw. fünf Jahren gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet.

#### 20 Arbeitsvertrag

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

- die Funktion;
- die Probezeit;
- eine allfällige Befristung;
- den Arbeitsort;
- den Beginn des Arbeitsverhältnisses;
- den Beschäftigungsgrad;

#### 18 Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses

1 Das Arbeitsverhältnis ist privatrechtlicher Natur.

#### 19 Anstellung

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

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

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

- 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 Offene Stellen**

<sup>1</sup> Die SBB Cargo AG schreibt offene Stellen SBB-intern aus.

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

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

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

## **22 Probezeit**

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

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

## **23 Arbeitsort**

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

## **24 Versetzung**

<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 drei Monate im Voraus, erfolgen.

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

---

## **Anhang 3: Leistungen bei Versetzung an einen anderen Arbeitsort.**

### **Anhang 3, 1 Grundlage**

Grundlage dieses Anhangs bildet die Ziffer 24 GAV.

### **Anhang 3, 2 Grundsätzliches**

<sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an einen anderen

## **20 Probezeit**

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

## **21 Arbeitsort**

1Als Arbeitsort gilt der Ort, der im Arbeitsvertrag vereinbart ist.

## **Anhang 9, 1 Versetzung aus besonderen Gründen**

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

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

3Versetzen aus organisatorischen und wirtschaftlichen Gründen sind mindestens drei Monate im Voraus anzukünden.

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.

### **Anhang 3, 3 Wohnorts- oder Arbeitsortwechsel**

<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 eines Jahres, Anpassungen der ordentlichen Arbeitszeiten in Anspruch nehmen.

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

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

<sup>5</sup> Für jede am neuen Arbeitsort eingenommene Hauptmahlzeit kann bis zum Wohnortswechsel bzw. maximal während eines Jahres eine halbe Zulage für eine Hauptmahlzeit verrechnet werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:  
– die Mahlzeiten können nicht mehr zu Hause oder am gewohnten Kostort eingenommen werden und

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

### **Anhang 9, 2 Wohnorts- oder Arbeitsortwechsel bei Versetzungen aus besonderen Gründen**

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

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

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

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

<sup>5</sup> Für jede am neuen Arbeitsort eingenommene Hauptmahlzeit kann bis zum Wohnortswechsel bzw. maximal während eines Jahres eine halbe Zulage für eine Hauptmahlzeit verrechnet werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:  
a. die Mahlzeiten können nicht mehr zu Hause oder am gewohnten Kostort eingenommen werden und

– am Arbeitsort steht kein Personalrestaurant oder preislich vergleichbares Restaurant zur Verfügung.

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

## 25 Wohnsitz

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

<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.

## 26 Persönlichkeits- und Datenschutz

<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.

b. am Arbeitsort steht kein Personalrestaurant oder preislich vergleichbares Restaurant zur Verfügung.

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

## 22 Persönlichkeits- und Datenschutz

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

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

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

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

<sup>5</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, die sie

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

<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.

---

### **Anhang 2, 1 Grundlage**

Grundlage dieses Anhangs bilden das GIG und die Ziffer 27 GAV.

### **Anhang 2, 2 Grundsatz**

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

betreffenden aufbewahrten oder gespeicherten Daten zu kennen, einzusehen und Kopien zu erhalten. Fehlerhafte Angaben werden auf Verlangen korrigiert.

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

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

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

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

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

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

---

### **Anhang 1, 1 Grundlage**

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

### **Anhang 1, 2 Grundsatz**

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

<sup>2</sup>Die SBB Cargo 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 dem Mutterschaftsurlaub oder einer Familienphase zu fördern.

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

#### **Anhang 2, 3 Gleichstellungspolitik**

<sup>1</sup>Die Konzernleitung der SBB verabschiedet die Gleichstellungspolitik 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.

#### **Anhang 2, 4 Information und Mitwirkung**

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

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

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

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

#### **Anhang 1, 3 Gleichstellungspolitik**

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

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

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

#### **Anhang 1, 4 Information und Mitwirkung**

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



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

#### **Anhang 2, 5 Verantwortung**

Für die Umsetzung der Gleichstellung sind die Vorgesetzten verantwortlich.

#### **Anhang 2, 6 Ansprüche und Verfahren**

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

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

#### **Anhang 2, 7 Schweigepflicht**

Informationen von Betroffenen und über Betroffene, sowie über eingeleitete Massnahmen und Verfahren sind von allen Beteiligten absolut vertraulich zu behandeln.

#### **Anhang 2, 8 Geltungsbereich**

<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.

#### **Anhang 2, 9 Sexuelle und sexistische Belästigungen**

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

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

#### **Anhang 1, 5 Verantwortung**

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

#### **Anhang 1, 6 Ansprüche und Verfahren**

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

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

#### **Anhang 1, 7 Schweigepflicht**

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

#### **Anhang 1, 8 Geltungsbereich**

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

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

#### **Anhang 1, 9 Sexuelle und sexistische Belästigungen**

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

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

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

#### **Anhang 2, 10 Schutz vor sexueller und sexistischer Belästigung**

<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.

<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.

#### **Anhang 1, 10 Schutz vor sexueller und sexistischer Belästigung**

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

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

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

**Anhang 2, 11 Anspruch auf Beratung und Unterstützung**

Betroffene Personen haben Anspruch auf Beratung und Unterstützung.

**Anhang 2, 12 Weitere Ansprüche**

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

<sup>2</sup> Die Betroffenen haben zudem Anspruch auf professionelle externe Beratung. Die SBB Cargo 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.

**Anhang 2, 13 Leitung Human Resources SBB Cargo AG**

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

---

**Siehe hierzu Artikel 188**

**Anhang 1, 11 Anspruch auf Beratung und Unterstützung**

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

**Anhang 1, 12 Weitere Ansprüche**

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

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

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

**Anhang 1, 13 Leitung Human Resources SBB Cargo International AG**

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

---

**24 Betriebliche Mitwirkung**

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

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

- a. die Verstärkung der Mitgestaltungsrechte und Mitverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

### **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.

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

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

### **25 Öffentliche Ämter**

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

<sup>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.

### **30 Nebenbeschäftigungen**

<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.

### **31 Tätigkeiten zugunsten Dritter**

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

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

### **26 Nebenerwerb**

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

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

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

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

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

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

<sup>2</sup>Als Tätigkeiten zugunsten Dritter gelten Tätigkeiten, welche 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.

### **32 Immaterielle Güter**

<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.

### **33 Gelegenheitserfindungen und Gelegenheitsdesign**

<sup>1</sup>Das Personal orientiert die SBB Cargo AG unverzüglich schriftlich über Gelegenheitserfindungen und Gelegenheitsdesign.

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

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

### **28 Immaterielle Güter**

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

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

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

### **29 Gelegenheitserfindungen und -design**

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

<sup>2</sup>Als Gelegenheitserfindungen und 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 sechs 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.

### **34 Fahrvergünstigungen**

Die Fahrvergünstigungen für das Personal werden separat geregelt.

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

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

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

5Die Höhe der Entschädigung richtet sich nach den gesamten Umständen.

### **30 Fahrvergünstigungen**

1Die Fahrvergünstigungen für das Personal (FVP) werden separat geregelt.

## 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.

### 31 Sorgfalts-, Leistungs- und Treuepflicht

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

### 32 Berufs- und Geschäftsgeheimnis

1Die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter wahren das Berufs- und Geschäftsgeheimnis.

### 33 Schweigepflicht

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

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

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



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

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

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

<sup>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.

### **42 Haftung für Schaden**

<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:

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

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

### **35 Haftung für Schaden**

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

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

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

#### **43 Kostenbeteiligung**

<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 1/24 des Jahreslohnes übersteigen.

#### **44 Strafrechtliche Verantwortlichkeit**

Für die strafrechtliche Verantwortlichkeit des Personals gilt das StGB.

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

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

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

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

#### **36 Kostenbeteiligung**

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

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

<sup>3</sup>Die Kostenbeteiligung darf bei Grobfahrlässigkeit in keinem Fall 1/24 des Jahreslohnes übersteigen.

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

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

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

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

<sup>4</sup> 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 172 ausgesprochen werden.

<sup>6</sup> Sind medizinische Gründe Ursache für Mängel in der Leistung oder im Verhalten, so sind Reintegrationsmassnahmen gemäss Ziffer 152 zu prüfen.

#### **46 Wegweisung vom Arbeitsplatz**

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

<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 Vorsorgliche Arbeitsenthebung und Freisetzung**

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

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

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

<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 zehn Tage oder bis längstens zehn Tage nach der Haftentlassung.

<sup>5</sup> Ist die Dauer der Arbeitsenthebung aus zwingenden Gründen zu kurz, so ist sie ab dem elften 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.

## Arbeitszeit, Ferien und Urlaub.

### I. Grundsätze der Arbeitszeit.

#### 48 Geltungsbereich

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

#### 49 Tages-Soll-Arbeitszeit

<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.

#### 38 Geltungsbereich

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

#### 41 Tages-Arbeitszeit

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

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

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

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

### **50 Jahres-Soll-Arbeitstage**

Die Jahres-Soll-Arbeitstage berechnen sich wie folgt:

- Anzahl Kalendertage;
- minus 52/53 Ausgleichstage  
(Anzahl Samstage pro Kalenderjahr);
- minus 63 Ruhetage.

### **51 Jahres-Soll-Arbeitszeit**

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

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

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

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

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

1Die Jahres-Soll-Arbeitstage berechnen sich wie folgt:

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

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

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

2Sie beträgt für vollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

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

### **42 Fünf-Tage-Woche**

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

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

3Die betriebliche Fünf-Tage-Woche wird realisiert, indem 63 Ruhetage und 52/53 Ausgleichstage so zugeteilt werden, dass eine gegenüber der durchgehenden Fünf-Tage-Woche

<p>gleichwertige Lösung besteht.</p> <p><b>53 Zuweisung von Arbeit</b>  <sup>1</sup>Die SBB Cargo AG garantiert, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Jahres-Soll-Arbeitszeit erarbeiten kann.</p> <p><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.</p> <p><b>54 Mindestarbeitszeit pro Arbeitsschicht</b>  <sup>1</sup>Für Vollzeitbeschäftigte dürfen Arbeitsschichten mit weniger als sechs Stunden Arbeitszeit <b>nur im Rahmen der BAR</b> oder im Einzelfall mit Zustimmung des beteiligten Personals vorgesehen und eingeteilt werden.</p> <p><sup>2</sup><b>Abweichungen können auch im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung vereinbart werden, wenn die BAR keine diesbezügliche Regelung enthält oder keine BAR besteht.</b></p>	<p>gleichwertige Lösung besteht.</p> <p><b>43 Zuweisung von Arbeit</b>  <sup>1</sup>Die SBB Cargo International AG garantiert, dass die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter die Jahres-Soll-Arbeitszeit gemäss Art. 39 erarbeiten kann.</p> <p><sup>2</sup>Um die Jahres-Soll-Arbeitszeit zu erreichen, kann die SBB Cargo International AG im Einvernehmen mit den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch andere zumutbare Arbeit zuweisen.</p> <p><b>44 Mindestarbeitszeit pro Arbeitsschicht</b>  <sup>1</sup>Für Vollzeitbeschäftigte dürfen Arbeitsschichten mit weniger als sechs Stunden Arbeitszeit (ohne Zeitzuschläge) nur im Einzelfall, mit Zustimmung des beteiligten Personals, vorgesehen und eingeteilt werden.</p>
<p><b>II. Anrechnung als Arbeitszeit.</b></p>	
<p><b>55 Arbeitszeit</b>  <sup>1</sup>Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter bei der Unternehmung beschäftigt ist.</p> <p><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;</p>	<p><b>45 Arbeitszeit</b>  <sup>1</sup>Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter bei der Unternehmung beschäftigt ist.</p> <p><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</p>



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 Besprechungsort liegt.

<sup>3</sup>Der Zeitzuschlag für Nachtdienst 3 wird in zusätzlichen Ausgleichstagen 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 vier Stunden vor der vorgesehenen

b. Pausenanteile für die dem AZG unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

c. Folgende Nachtdienstzuschläge:

- 10 Prozent für die Arbeit zwischen 20:00 Uhr und 24:00 Uhr (Nachtdienstzuschlag 2)
- 30 Prozent für die Arbeit zwischen 24:00 Uhr und 04:00 Uhr sowie für die Arbeit zwischen 04:00 Uhr und 05:00 Uhr, sofern die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Arbeit vor 04:00 Uhr antritt (Nachtdienstzuschlag 1)
- 40 Prozent statt 30 Prozent ab Beginn des Kalenderjahres, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das 55. Altersjahr vollendet (Nachtdienstzuschlag 3).

d. Die Nachtdienstzuschläge werden aufgrund der tatsächlichen Arbeitszeit ermittelt. Sie sind bei der Berechnung der maximalen Arbeitsschicht nicht zu berücksichtigen.

e. Weitere Zeitzuschläge und Pauschalen werden in den bereichsspezifischen Anhängen geregelt.

f. Besprechungen mit der Vertretung der Unternehmung. Dabei gilt für die Berechnung der Reisezeit der Arbeitsort oder der Wohnort, je nachdem, welcher näher am Besprechungsort liegt.

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

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 Zeitgutschrift 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.

### **46 Abwesenheiten**

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

### **47 Private Absenzen**

1 Private Absenzen (z. B. Arztbesuch) erfolgen in der Freizeit.

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

### **48 Interne Bildungsanlässe**

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

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

### **49 Urlaubsschecks und gewerkschaftliche Bildungsveranstaltungen**

1 Bei ganztägigen Abwesenheiten gemäss Anhang 5, wegen Tätigkeiten mit Abgabe von Urlaubsschecks oder wegen der Teilnahme an gewerkschaftlichen Bildungsveranstaltungen werden, ungeachtet des Beschäftigungsgrades 492 Minuten angerechnet.

### III. Bereichsspezifische Arbeitszeitregelungen (BAR).

#### 61 Zuständigkeiten

<sup>1</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.

<sup>3</sup>Die Bestimmungen einer BAR gelangen grundsätzlich nur beim Einsatz für die in der BAR vorgesehenen Tätigkeiten zur Anwendung.

#### 62 Laufzeit und Kündbarkeit der BAR

<sup>1</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.

#### 63 Arbeitszeitmodelle

<sup>1</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.

#### 50 Arbeitszeitmodelle

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

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

<p><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.</p> <p><sup>4</sup>Teilzeitarbeit wird auf allen Stufen und in allen Formen gefördert.</p> <p><b>64 Arbeitsort</b> Abweichende Regelungen zum Arbeitsort gemäss Ziffer 23 können im Rahmen der BAR vereinbart werden.</p>	<p><sup>3</sup>Die SBB Cargo International AG unterstützt orts- und personalkategorienbezogene Arbeitszeitmodelle. Diese sollen den Interessen der Teams sowie der Mitarbeiterin und dem Mitarbeiter, den Kundenbedürfnissen und dem wirtschaftlichen Personaleinsatz gerecht werden. In diesem Rahmen ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter optimale Zeitsouveränität zu gewähren.</p> <p><sup>4</sup>Teilzeitarbeit wird auf allen Stufen und in allen Formen gefördert.</p>
---	---

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

<p><b>65 Zeitkonto</b> <sup>1</sup> Pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter wird für die Zeitaufschreibung ein persönliches Zeitkonto geführt. Vorbehalten bleibt Ziffer 80 Absatz 2.</p> <p><sup>2</sup> Das Zeitkonto wird monatlich durch die Einteilenden überprüft, bekannt gegeben und nötigenfalls bereinigt.</p> <p><sup>3</sup> Die Zeitsaldi werden auf das folgende Jahr übertragen.</p> <p><b>66 Zeitguthaben</b> <sup>1</sup> Zeitguthaben entstehen durch Überschreiten der Tages-Soll-</p>	<p><b>51 Zeitkonto</b> <sup>1</sup> Pro Mitarbeiterin oder Mitarbeiter wird für die Zeitaufschreibung ein persönliches Zeitkonto geführt</p> <p><sup>2</sup> Das Zeitkonto wird monatlich saldiert und durch die direkte Vorgesetzte oder den direkten Vorgesetzten geprüft. Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter werden die persönlichen Daten zur Einsicht monatlich zur Verfügung gestellt und nötigenfalls bereinigt.</p> <p><sup>3</sup> Die Zeitsaldi werden auf das folgende Jahr übertragen.</p> <p><b>52 Zeitguthaben</b> <sup>1</sup> Zeitguthaben entstehen durch Überschreiten der Tages-Soll-</p>
---	--

Arbeitszeit.

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

#### **67 Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Können die Zeitguthaben bis zum Austrittsdatum nicht gemäss Ziffer 66 ausgeglichen werden, werden sie zu 100 % in Geld abgegolten.

#### **68 Abrechnungsperiode**

<sup>1</sup> Als Abrechnungsperiode gilt in der Regel das Kalenderjahr.

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

#### **69 Grenzwerte**

<sup>1</sup> Als Grenzwert am Ende der Abrechnungsperiode gilt ein Plussaldo von 75 Stunden bzw. ein Minussaldo von 30 Stunden.

<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 Anforderungsniveau J 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.

Arbeitszeit.

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

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

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

#### **54 Abrechnungsperiode**

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

#### **55 Grenzwerte**

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

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

## 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

### 56 Begriffe

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

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

### 57 Ausgleich von Überzeit

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

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

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

### 58 Ausgleich eines Minussaldos durch Überzeit

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

aus, können für das Erreichen der 115 bzw. 116 arbeitsfreien Tage bereits bezogene Überzeittage angerechnet werden.

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

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

### **74 Überzeitentschädigung**

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

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

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

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

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

### **60 Überzeitentschädigung**

1Die Überzeitentschädigung besteht aus dem Stundenlohn mit einem Zuschlag von 25 Prozent, berechnet aufgrund von 250 Arbeitstagen zu 492 Minuten.

2Massgebend sind der Lohn und die Garantien auf dem Lohn zum Zeitpunkt der Auszahlung.

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

## **VI. Arbeitsfreie Tage.**

### **75 Anspruch**

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

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

<sup>3</sup>Pro Kalendermonat sind mindestens vier Ruhetage und zwei Ausgleichstage zu gewähren.

### **61 Anspruch**

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

2Die Anzahl Ausgleichstage pro Kalenderjahr richtet sich nach der effektiven Anzahl Samstage des Kalenderjahres.

3Pro Kalendermonat sind mindestens vier Ruhetage und zwei Ausgleichstage zu gewähren. **Abweichungen bei den**

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

#### **76 Übertrag**

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

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

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

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

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

Ausgleichstagen können im gegenseitigen Einvernehmen vereinbart werden.

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

#### **62 Übertrag**

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

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

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

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

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



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

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

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

### **78 Kürzung**

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

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

<sup>3</sup>Ganztägige Abwesenheiten wegen Krankheit und Unfall bis

a. 63 Ruhetage multipliziert mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses in Tagen, dividiert durch 365 bzw. 366, ergibt den Anspruch auf die Anzahl Ruhetage. Es wird auf die nächsthöhere Einheit aufgerundet.

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

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

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

### **64 Kürzung**

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

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

3Ganztägige Abwesenheiten wegen Krankheit und Unfall bis

<p>insgesamt fünf Tage pro Kalenderjahr haben keine Kürzung zur Folge. Betragen diese Abwesenheiten insgesamt mehr als fünf Tage pro Kalenderjahr, wird der Anspruch auf Ruhe- und Ausgleichstage ab dem ersten Abwesenheitstag gekürzt.</p> <p><sup>4</sup>Bei vorübergehend reduzierter Arbeitsfähigkeit aus medizinischen Gründen werden die Ruhe- und Ausgleichstage nicht gekürzt. Die gewährten Ruhe- und Ausgleichstage zählen als ganze Tage.</p> <p><sup>5</sup>Die Kürzung berechnet sich wie folgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 63 Ruhetage multipliziert mit der Dauer der Abwesenheit, dividiert durch 365/366. Dabei werden Bruchteile von Tagen fallengelassen.</li> <li>– 52/53 Ausgleichstage multipliziert mit der Dauer der Abwesenheit, dividiert durch 365/366. Es wird auf die Einheit gerundet; dabei werden weniger als 0,5 abgerundet, 0,5 oder mehr aufgerundet (kaufmännische Rundung).</li> </ul>	<p>insgesamt fünf Tage pro Kalenderjahr haben keine Kürzung zur Folge. Betragen diese Abwesenheiten insgesamt mehr als fünf Tage pro Kalenderjahr, wird der Anspruch auf Ruhe- und Ausgleichstage ab dem 1. Abwesenheitstag gekürzt.</p> <p>4Bei vorübergehend reduzierter Arbeitsfähigkeit aus medizinischen Gründen werden die Ruhe- und Ausgleichstage nicht gekürzt. Die gewährten Ruhe- und Ausgleichstage zählen als ganze Tage.</p> <p>5Die Kürzung berechnet sich wie folgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 63 Ruhetage multipliziert mit der Dauer der Abwesenheit, dividiert durch 365/366. Dabei werden Bruchteile von Tagen fallen gelassen.</li> <li>b. 52/53 Ausgleichstage multipliziert mit der Dauer der Abwesenheit, dividiert durch 365/366. Es wird auf die Einheit gerundet; dabei werden weniger als 0,5 abgerundet, 0,5 oder mehr aufgerundet (kaufmännische Rundung).</li> </ul>
--	---

## VII. Weitere besondere Arbeitszeitregelungen.

<p><b>79 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Touren</b> Im Weiteren regelt der Anhang 4 die Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Touren.</p> <p><b>80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zeitautonomie</b> <sup>1</sup>Im Weiteren regelt der Anhang 5 die Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zeitautonomie bis und mit Anforderungsniveau J.</p>	<p><b>65 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Touren</b> 1Im Weiteren regelt der Anhang 2 die Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Touren.</p> <p><b>66 Arbeitszeitregeln für Lokpersonal</b> 1Im Weiteren regelt der Anhang 3 die Arbeitszeit und Zeitpauschalen für das Lokpersonal.</p> <p><b>67 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zeitautonomie</b> 1Im Weiteren regelt der Anhang 4 die Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zeitautonomie.</p>
--	---

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

---

**Anhang 4: Besondere Arbeitszeitregelungen für in Touren beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.**

**Anhang 4, 1 Grundlage**

Grundlage dieses Anhangs bildet die Ziffer 79 GAV.

**Anhang 4, 2 Geltungsbereich**

Dieser Anhang gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Touren beschäftigt werden.

**Anhang 4, 3 Delegationsnorm**

<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.

**Anhang 4, 4 Wartezeiten**

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

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

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

---

**Anhang 2: Besondere Arbeitszeitregelungen für in Touren beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.**

**Anhang 2, 1 Grundlage**

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

**Anhang 2, 2 Geltungsbereich**

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

**Anhang 2, 3 Wartezeiten**

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

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

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

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

#### **Anhang 4, 5 Pausenanrechnung**

<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 drei Pausen (inklusive auswärtige) eingeteilt sind.

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

#### **Anhang 4, 6 Pauseneinteilung**

<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.

#### **Anhang 4, 7 Pausenanzahl**

<sup>1</sup> In einer Arbeitsschicht sind zwei 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 drei 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.

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

#### **Anhang 2, 5 Pausenanrechnung**

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

- a. Pausen ausserhalb des Arbeitsorts zu 30 Prozent.

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

#### **Anhang 2, 6 Pauseneinteilung**

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

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

#### **Anhang 2, 4 Pausenanzahl**

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

#### **Anhang 4, 8 Arbeitsunterbrechung**

<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 neun 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 eine Stunde beträgt.

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

#### **Anhang 4, 9 Arbeitsübergabe**

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

#### **Anhang 4, 10 Begriff**

Die Arbeitsschicht besteht aus der Arbeitszeit und den Pausen.

#### **Anhang 4, 11 Dauer: 11 Stunden**

Die Arbeitsschicht darf im Durchschnitt von 28 Tagen oder in

#### **Anhang 2, 7 Arbeitsunterbrechung**

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

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

#### **Anhang 2, 8 Arbeitsübergabe**

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

#### **Anhang 2, 9 Begriff**

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

#### **Anhang 2, 10 Dauer: 11 Stunden**

<sup>1</sup> Die Dienstschicht darf im Durchschnitt von 28 Tagen oder in

einem geschlossenen Tourenablauf elf Stunden nicht überschreiten.

#### **Anhang 4, 12 Ausnahme: 13 Stunden**

Die Arbeitsschicht darf im Durchschnitt von 28 Tagen oder in einem geschlossenen Tourenablauf bis 13 Stunden betragen, wenn:

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

#### **Anhang 4, 13 Ausnahme: 14 Stunden**

Die Arbeitsschicht kann an einzelnen Tagen, in der Regel höchstens zwölf Mal pro Jahr, auf 14 Stunden verlängert werden, wenn

- an diesen Tagen die Arbeitszeit mindestens acht Stunden beträgt;
- an diesen Tagen höchstens eine 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 elf Stunden nicht überschreitet.

#### **Anhang 4, 14 Ausnahme: 15 Stunden**

<sup>1</sup>Aus folgenden Gründen kann die Arbeitsschicht mit

einem geschlossenen Tourenablauf 11 Stunden nicht überschreiten.

2Ausnahmen zu einzelnen Schichten richten sich nach AZG und AZGV. 32

Zustimmung des beteiligten Personals oder im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung ausnahmsweise bis auf 15 Stunden ausgedehnt werden:

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

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

#### **Anhang 4, 15 Abstände zwischen Ruhetagen**

<sup>1</sup> Soweit möglich sind Abstände von mehr als zehn Tagen zwischen Ruhetagen zu vermeiden; Abstände von mehr als zwölf 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 Ruhesonntagen zulässig.

#### **Anhang 4, 16 Bezug von Ruhe- und Ausgleichstagen**

Ein Ruhe- oder Ausgleichstag umfasst 24 aufeinander folgende Stunden und muss am Wohnort zugebracht werden können. Werden ein oder mehrere Ruhetage zusammen mit einem oder mehreren Ausgleichstagen eingeteilt, so kann im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter oder im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung einer dieser Ausgleichstage um eine Stunde gekürzt werden.

#### **Anhang 2, 11 Abstände zwischen Ruhetagen**

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

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

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

#### **Anhang 2, 12 Bezug von Ruhe- und Ausgleichstagen**

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

#### **Anhang 4, 17 Arbeitsschluss vor den Ferien**

<sup>1</sup> Am letzten Arbeitstag unmittelbar vor dem ersten 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.

#### **Anhang 4, 18 Ferienbezug**

Die Ferien dauern grundsätzlich von Samstag zu Samstag. Eine einzelne oder die erste Ferienwoche umfasst fünf Arbeitstage, zwei Ausgleichstage und einen Ruhetag. Die weiteren Ferienwochen werden mit fünf Arbeitstagen, einem Ruhetag und einem Ausgleichstag eingeteilt. Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten kann auch der Sonntag nach den Ferien als Ruhetag gewährt werden. Abweichungen sind im Einzelfall mit Zustimmung der beteiligten Mitarbeiterin oder des

eine Stunde gekürzt werden.

#### **Anhang 2, 15 Arbeitsschluss vor den Ferien**

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

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

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

#### **Anhang 2, 13 Dauer eines einzelnen gewährten arbeitsfreien Tages**

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

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

#### **Anhang 2, 14 Ferienbezug**

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



beteiligten Mitarbeiters möglich.

#### **Anhang 4, 19 Begriff**

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

<sup>2</sup>Sie darf an einzelnen Tagen auf elf Stunden herabgesetzt werden.

#### **Anhang 4, 20 Kürzung**

Die Ruheschicht darf ausnahmsweise im Einzelfall mit Zustimmung des beteiligten Personals oder im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung bis auf neun Stunden verkürzt werden:

a. einmal in der Woche beim Übergang:

1. vom Nacht- zum Mittel- oder Spätdienst, sofern der Nachtdienst nicht länger als bis 2 Uhr dauert,
2. vom Spät- zum Früh-, Mittel- oder Spätdienst,
3. vom Mittel- zum Früh- oder Mitteldienst, oder
4. vom Früh- zum Frühdienst;

b. bei auswärtigen Ruheschichten;

c. bei Personalmangel als Folge von schweizerischem obligatorischem Dienst, Krankheit oder Unfall;

d. zur Bewältigung ausserordentlicher und vorübergehender Aufgaben.

Sie muss aber im Durchschnitt von drei aufeinander folgenden Arbeitstagen mindestens zwölf Stunden betragen.

#### **Anhang 2, 16 Ruheschicht**

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

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

#### **Anhang 2, 17 Kürzung**

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

a. einmal in der Woche beim Übergang:

- vom Nacht- zum Mittel- oder Spätdienst, sofern der Nachtdienst nicht länger als bis 02:00 Uhr dauert
- vom Spät- zum Früh-, Mittel- oder Spätdienst
- vom Mittel- zum Früh- oder Mitteldienst oder
- vom Früh- zum Frühdienst

b. bei auswärtigen Ruheschichten

c. bei Personalmangel als Folge von Militär- oder Zivildienst, Krankheit oder Unfall

d. zur Bewältigung ausserordentlicher und vorübergehender Aufgaben.

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

#### **Anhang 2, 18 Änderungen**

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

<sup>2</sup>Alle Änderungen betreffend Arbeitsbeginn und -ende grösser 30

Minuten und Anfragen auf zusätzliche Arbeitsleistungen erfordern Mitentscheid.

### 3Mitsprache:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren sich selbst bei:

a. Änderungen kleiner/gleich 30 Minuten vor 17:00 Uhr am Vor-Vor-Tag Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden informiert bei:

a. Tourenaustausch

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

### 4Mitentscheid:

a. Änderungen ab 17:00 Uhr am Vortag bzw. 11 Stunden vor Arbeitsbeginn

b. Nach Abwesenheiten (Ferien, arbeitsfreier Tag oder arbeitsfreien Tagen, etc.)

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

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

### **Anhang 2, 19 Tourenausfälle**

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

2Aufgrund von Tourenausfällen darf für andere Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter, deren Tour nicht ausfällt, nur mit Mitentscheid ein angeordneter Ausgleichstag (CT+) eingeteilt werden.

3Ein wegen Tourenausfall angeordneter CT gilt als CT+ (Anrechnung 0 Arbeitszeit), vorbehalten gelten die Absätze 5 und 6.

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

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

6Im Falle von Ereignissen höherer Gewalt können Tourenausfälle (CT+) der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters angeordnet werden, sofern die Verständigung vor Verlassen des Domizils erfolgt.

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

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

7In der Tourenfolge sind grundsätzlich 115 (resp. 116) arbeitsfreie Tage einzuteilen. Die aufgrund der errechneten durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit anfallenden CT können auch kurzfristig mit Mitentscheid als CT+ eingeteilt werden. Die CT+ Tage werden für die Erreichung der garantierten Arbeitsfreien Tage gemäss GAV Art. 61 nicht angerechnet. 8Die Verständigung erfolgt durch die anordnende Stelle. Ohne Bestätigung der Betroffenen gelten diese als nicht verständigt im Sinne der vorangehenden Art. (z. B. Telefon, Quittierung von SMS).

-----

## **Anhang 3: Arbeitszeitregelungen für das Lokpersonal.**

### **Anhang 3, 1 Grundlage**

1Grundlage dieses Anhangs bildet der Art. 66 GAV.

### **Anhang 3, 2 Geltungsbereich**

1Dieser Anhang gilt für das Lokpersonal der SBB Cargo International AG.

### **Anhang 3, 3 Wartezeiten**

1Folgende 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.

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

### **Anhang 3, 4 Überlappungszeiten**

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

### **Anhang 3, 5 Pausenanzahl**

1In einer Arbeitsschicht sind zwei Pausen zulässig.

### **Anhang 3, 6 Pausenanrechnung**

1Als Arbeitszeit werden angerechnet:

a. Pausen ausserhalb des Arbeitsorts zu 30 Prozent.

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

### **Anhang 3, 7 Pauseneinteilung**

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

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

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

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

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

6Pausen von 30-39 Minuten sind vollständig bezahlt. Pausen von 40-59 Minuten geben einen Zeitzuschlag von 20 Minuten. Bei einer Dienstschicht von 540 Minuten und mehr muss eine Pause von mindestens 40 Minuten eingeteilt werden. 35

### **Anhang 3, 8 Arbeitsunterbrechung**

1Eine Arbeitsunterbrechung dauert von 20-29 Minuten und gilt als Arbeitszeit.

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

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

### **Anhang 3, 9 Normzeit pro Tour**

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

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

### **Anhang 3, 10 Dienstschicht**

1Die Dienstschicht besteht aus der Arbeitszeit und den Pausen.

### **Anhang 3, 11 Dauer einer Dienstschicht**

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

2Ausnahmen zu einzelnen Schichten richten sich nach AZG und AZGV.

### **Anhang 3, 12 Nachtarbeit und Nachttouren**

1Von 00:00 Uhr bis 04:00 Uhr resp. 05:00 Uhr wird ein

zusätzlicher Zeitzuschlag von 12 Prozent gewährt. Bei Arbeitsbeginn zwischen 00:00 Uhr und 02:00 Uhr wird der Zuschlag bis 06:00 Uhr gewährt. Bei Arbeitsbeginn vor Mitternacht wird in den Fällen gemäss Absatz 3 der Zuschlag zudem noch bis 07:00 Uhr gewährt.

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

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

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

### **Anhang 3, 13 Abstand zwischen Ruhetagen**

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

2Ein Abstand von mehr als 14 Tagen ist nicht gestattet.

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

### **Anhang 3, 14 Bezug von Ruhe- und Ausgleichstagen**

1Ein Ruhe- oder Ausgleichstag umfasst 24 aufeinanderfolgende Stunden und muss am Wohnort zugebracht werden können. Werden ein Ruhetag oder mehrere Ruhetage zusammen mit einem Ausgleichstag oder mehreren Ausgleichstagen eingeteilt, so kann im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter oder im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung (Mitentscheid) einer oder mehrere dieser Ausgleichstage um je eine Stunde gekürzt werden. 36

### **Anhang 3, 15 Dauer eines einzelnen gewährten arbeitsfreien Tages**

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

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

### **Anhang 3, 16 Ferienbezug**

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

### **17 Arbeitsschluss vor den Ferien**

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

2Nachdienste müssen spätestens um 02:00 Uhr enden.



Abweichungen sind nur im Einzelfall mit Zustimmung des beteiligten Personals möglich.

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

### **Anhang 3, 18 Ruheschicht**

1 Die Ruheschicht umfasst den Zeitraum zwischen zwei Dienstschichten.

2 Die Ruheschicht soll mindestens 12 Stunden betragen.

3 Eine Ruheschicht zwischen 11 und 12 Stunden ist einmal zwischen zwei arbeitsfreien Tagen möglich.

### **Anhang 3, 19 Auswärtige Ruheschichten**

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

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

### **Anhang 3, 20.1 Einteilung**

1 In der Einteilung werden Touren oder Zeitfenster abgebildet.

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

3 Zeitfenster werden in der Jahreseinteilung mit maximal 12 Stunden eingeplant.

4 Zur Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit in der

Jahreseinteilung werden die Zeitfenster mit 492 Minuten angerechnet.

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

### **Anhang 3, 20.2 Arbeitszeit in den Zeitfenstern**

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

2Aufgrund der eingeteilten Arbeitszeit in den Zeitfenster, darf der Arbeitszeitsaldo am Ende der Abrechnungsperiode keinen Negativsaldo aufweisen. 37

### **Anhang 3, 21 Änderungen**

1Bei Änderungen zur Monateinteilung erfolgt die Verständigung so früh wie möglich durch die zuständige Stelle.

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

3Mitsprache:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren sich selbst bei:

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

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden informiert bei:

a. Tourenaustausch

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

Arbeitsbeginn.

4Mitentscheid:

a. Änderungen ab 17:00 Uhr am Vortag bzw. 11 Stunden vor Arbeitsbeginn

b. nach Abwesenheiten (Ferien, arbeitsfreie Tage, etc.)

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

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

### **Anhang 3, 22 Tourenausfälle**

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

2Aufgrund von Tourenausfällen darf für andere Lokführerinnen und Lokführer, deren Tour nicht ausfällt, nur mit Mitentscheid ein CT+ eingeteilt werden.

3Wegen Tourenausfall angeordnete CT gelten als CT+ (Anrechnung 0 Arbeitszeit), vorbehalten gelten die Absätze 5 und 6.

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

5Bei Verständigung später als den Fristen in Absatz 4 wird eine Mindestarbeitszeit von

360 Minuten angerechnet.

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

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

a. Naturkatastrophen

b. Totalunterbruch auf dem Bahnnetz infolge Ereignissen und Störungen

c. Stromausfall (Netzbetreiber).

7In der Tourenfolge sind grundsätzlich 115 (resp. 116) arbeitsfreie Tage einzuteilen. Die aufgrund der errechneten durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit anfallenden CT können auch kurzfristig mit Mitentscheid als CT+ eingeteilt werden. Die CT+ Tage werden für die Erreichung der garantierten arbeitsfreien Tage gemäss GAV Art. 61 nicht angerechnet. 8Die Verständigung erfolgt durch die anordnende Stelle. Ohne Bestätigung der Betroffenen gelten diese als nicht verständigt im Sinne der vorangehenden Art (z. B. Telefon, Quittierung von SMS).

### **Anhang 3, 23 Pauschalen und Zeitzuschläge / Nebenarbeitszeit**

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

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

3Die eingeteilte Nebenarbeitszeit ist nicht vergütungsberechtigt

und wird nicht im Sinne von Art. 12 Abs. 3 Anhang 3 (Berechtigt für Nachtdienstzuschlag) angerechnet.

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

5Die Nebenarbeitszeit kann im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung (Mitentscheid) als ganze Tour eingeteilt werden. 38

### **Anhang 3, 24 Wegzeiten**

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

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

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

4Der zeitliche Mehraufwand wird in der Arbeitsschicht aufgezeichnet.

**Anhang 5:  
Besondere Arbeitszeitregelungen für Mitarbeiterinnen  
und Mitarbeiter mit Zeitautonomie bis Anforderungsniveau J.**

**Anhang 5, 1 Grundlage**

Grundlage dieses Anhangs bildet die Ziffer 80 Absatz 1 GAV.

**Anhang 5, 2 Geltungsbereich**

<sup>1</sup>Dieser Anhang gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zeitautonomie bis und mit Anforderungsniveau J, 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).

**Anhang 5, 3 Arbeitsleistung**

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

**Anhang 5, 4 Pausen**

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

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

**Anhang 4, 1 Grundlage**

1Grundlage dieses Anhangs bildet der Art. 67 GAV.

**Anhang 4, 2 Geltungsbereich**

1Dieser Anhang gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zeitautonomie.

**Anhang 4, 3 Arbeitsleistung**

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

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

3Die oder der direkte Vorgesetzte ist verantwortlich, dass ein kundengerechter Service gewährleistet ist.

**Anhang 4, 4 Pausen**

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

**Anhang 5, 5 Arbeit zu Hause**

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.

**Anhang 5, 6 Reisen ins Ausland**

Bei Reisen ins Ausland gilt die Zeit von 22 bis 6 Uhr als Ruhezeit.

**Anhang 5, 7 Grenzwert**

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

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

**Anhang 5, 8 Überzeit**

Es gilt nur diejenige Zeit als Überzeit, die aus unternehmerischen Gründen angeordnet wird.

**Anhang 5, 9 Arbeitsfreie Tage**

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.

**Anhang 4, 5 Home Office**

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

**Anhang 4, 6 Reisen ins Ausland**

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

**Anhang 4, 7 Grenzwert**

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

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

**Anhang 4, 8 Überzeit**

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

**Anhang 4, 9 Arbeitsfreie Tage**

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

<p><b>Anhang 5, 10 Brücken</b>  <sup>1</sup>Im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung können Brückenlösungen und arbeitsfreie Tage festgelegt und eingeteilt werden.</p> <p><sup>2</sup>Bezogene Brückentage gehen zulasten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters und sind mit vorhandenen Zeitguthaben, Überzeitguthaben oder Ferien auszugleichen.</p> <p><b>Anhang 5, 11 Weitere Arbeitszeitregelungen</b>  <sup>1</sup>Weitere Arbeitszeitregelungen oder andere Arbeitszeitmodelle können im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung vereinbart werden.</p> <p><sup>2</sup>Sie sind so zu gestalten, dass sie mit den Bestimmungen dieses Anhangs insgesamt gleichwertig sind.</p> <p>-----</p>	<p><b>Anhang 4, 10 Brücken</b>  <sup>1</sup>Im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung (Mitentscheid) können Brückenlösungen und arbeitsfreie Tage festgelegt und eingeteilt werden.</p> <p><sup>2</sup>Bezogene Brückentage gehen zulasten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters und sind mit vorhandenen Zeitguthaben, Überzeitguthaben oder Ferien auszugleichen.</p> <p><b>Anhang 4, 11 Weitere Arbeitszeitregelungen</b>  <sup>1</sup>Weitere Arbeitszeitregelungen oder andere Arbeitszeitmodelle können im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung (Mitentscheid) vereinbart werden.</p> <p><sup>2</sup>Sie sind so zu gestalten, dass sie mit den Bestimmungen dieses Anhangs insgesamt gleichwertig sind.</p> <p>-----</p>
---	---

**VIII. Ferien.**

<p><b>81 Anspruch</b>  <sup>1</sup>Eine Ferienwoche umfasst fünf Arbeitstage und zwei arbeitsfreie Tage.</p> <p><sup>2</sup>In jedem Kalenderjahr besteht Anspruch auf Ferien von:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. sechs Wochen und ein Tag bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird;</li> <li>b. fünf Wochen und ein Tag ab Beginn des Kalenderjahres, in dem das 21. Altersjahr vollendet wird;</li> <li>c. sechs Wochen und ein Tag ab Beginn des Kalenderjahres, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird;</li> <li>d. sieben Wochen und ein Tag ab Beginn des Kalenderjahres, in</li> </ul>	<p><b>68 Anspruch</b>  <sup>1</sup>Eine Ferienwoche umfasst fünf Arbeitstage und zwei arbeitsfreie Tage.</p> <p><sup>2</sup>In jedem Kalenderjahr besteht Anspruch auf Ferien von:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 6 Wochen und 1 Tag bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird</li> <li>b. 5 Wochen und 1 Tag ab Beginn des Kalenderjahres, in dem das 21. Altersjahr vollendet wird</li> <li>c. 6 Wochen und 1 Tag ab Beginn des Kalenderjahres, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird</li> <li>d. 7 Wochen und 1 Tag ab Beginn des Kalenderjahres,</li> </ul>
--	--



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 Anspruch bei Arbeitseintritt oder -austritt**

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

<sup>2</sup> Es wird auf die Einheit gerundet; dabei werden weniger als

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.

### **69 Teilzeitbeschäftigte**

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

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

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

### **70 Zuteilung**

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

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

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

<sup>2</sup> Es wird auf die Einheit gerundet; dabei werden weniger als 0,5

<p>0,5 abgerundet, 0,5 oder mehr aufgerundet (kaufmännische Rundung).</p> <p><sup>3</sup> Können bis zum Austrittsdatum die Ferien nicht bezogen werden, wird der restliche Ferienanspruch zu 100 % in Geld abgegolten.</p> <p><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.</p> <p><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.</p> <p><b>85 Kürzung</b></p> <p><sup>1</sup> Bei Abwesenheiten infolge von Krankheit, Unfall, schweizerischem obligatorischem Dienst, unbezahltem Urlaub, Arbeitsenthebung oder Freisetzung wird der Ferienanspruch gekürzt.</p> <p><sup>2</sup> Bei Abwesenheiten infolge von Krankheit, Unfall und schweizerischem obligatorischem Dienst fallen bei der Berechnung die ersten 90 Tage ausser Betracht.</p> <p><sup>3</sup> Bei Abwesenheiten infolge von unbezahltem Urlaub von mehr als 30 Tagen wird nach Absatz 5 gekürzt.</p> <p><sup>4</sup> Abwesenheiten infolge von Krankheit, Unfall oder</p>	<p>abgerundet, 0,5 oder mehr aufgerundet (kaufmännische Rundung).</p> <p>3 Können bis zum Austrittsdatum die Ferien nicht bezogen werden, wird der restliche Ferienanspruch zu 100 Prozent in Geld abgegolten.</p> <p>4 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.</p> <p>5 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.</p> <p><b>72 Kürzung</b></p> <p>1 Bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, schweizerischem obligatorischem Dienst, unbezahltem Urlaub, Arbeitsenthebung oder Freisetzung wird der Ferienanspruch gekürzt.</p> <p>2 Bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall und schweizerischem obligatorischem Dienst fallen bei der Berechnung die ersten 90 Tage ausser Betracht.</p> <p>3 Bei Abwesenheiten infolge unbezahlten Urlaubs von mehr als 30 Tagen wird nach Absatz 5 gekürzt.</p> <p>4 Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall oder schweizerischem</p>
---	---

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.

obligatorischem Dienst sowie unbezahltem Urlaub dürfen zur Ermittlung der Kürzung des Ferienanspruchs nur kumuliert werden, wenn die beiden in den Absätzen 2 und 3 festgelegten Werte erreicht sind.

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

## IX. Urlaub.

### **86 Gewährung von Urlaub**

<sup>1</sup>Muss die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aus anderen Gründen als Krankheit, Unfall oder schweizerischen obligatorischen Dienstes 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.

---

### **Anhang 6: Urlaub.**

#### **Anhang 6, 1 Grundlage**

Grundlage dieses Anhangs bildet die Ziffer 86 GAV.

#### **Anhang 6, 2 Gewährung**

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

### **73 Gewährung von Urlaub**

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

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

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

---

### **Anhang 5: Urlaub.**

#### **Anhang 5, 1 Grundlage**

1Grundlage dieses Anhangs bildet der Art. 68 GAV.

#### **Anhang 5, 2 Gewährung**

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

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

### **Anhang 6, 3 Erweiterter Geltungsbereich**

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

<sup>2</sup> Die Lebenspartnerin oder der Lebenspartner ist für die Abwesenheiten gemäss 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.

### **Anhang 6, 4 Nachgewährung**

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.

### **Anhang 6, 5 Bezahlter Urlaub**

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

<b>Urlaubsgrund</b>	<b>Umfang</b>	<b>Nachgewährung</b>
a. Hochzeit (inklusive zivile und kirchliche Trauung) und Wiederverheiratung	3 Tage	Ja
b. Geburt eines Kindes (Vaterschaftsurlaub)	5 Tage	Innert eines

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

### **Anhang 5, 3 Erweiterter Geltungsbereich**

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

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

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

### **Anhang 5, 4 Nachgewährung**

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

### **Anhang 5, 5 Bezahlter Urlaub**

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

<b>Urlaubsgrund</b>	<b>Umfang</b>	<b>Nachgewährung</b>
a. Hochzeit (inklusive zivile und kirchliche Trauung) und Wiederverheiratung	3 Tage	Ja
b. Geburt eines Kindes (Vaterschaftsurlaub)	5 Tage	Innert eines Jahres



g. Pflege der Kinder für Alleinerziehende, sofern die Pflege nicht anders organisiert werden kann	Bis 5 Tage pro Kalenderjahr	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	1 Tag	Ja	h. Wohnungswechsel aus: – privaten Gründen	1 Tag	Ja
Wohnungswechsel aus beruflichen Gründen	2 Tage	Ja	– beruflichen Gründen	2 Tage	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	i. 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	– Ausübung öffentlicher Ämter insgesamt	Bis 15 Tage pro Kalenderjahr	
l. Arbeitsjubiläum für das 25. Arbeitsjahr	1/2 Tag	Ja	j. Arbeitsjubiläum – für das 25. Arbeitsjahr	1/2 Tag	Ja
für das 40. Arbeitsjahr	1 Tag	Ja	– für das 40. Arbeitsjahr	1 Tag	Ja
m. Entlassung aus der Wehrpflicht	Bis 1 Tag	Nein	k. Entlassung aus der Wehrpflicht	Bis 1 Tag	Nein

**Anhang 6, 6 Bezahlter Urlaub als freiwillige Leistung**

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

<b>Urlaubsgrund</b>	<b>Umfang</b>	<b>Nachgewährung</b>
a. Feuerwehr; nur für Einsätze bei Alarm, nicht für Instruktorientätigkeit	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

**Anhang 5, 6 Bezahlter Urlaub als freiwillige Leistung**

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

<b>Urlaubsgrund</b>	<b>Umfang</b>	<b>Nachgewährung</b>
a. Feuerwehr; nur für Einsätze bei Alarm, nicht für Instruktorientätigkeit	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	f. Teilnahme an 1. Mai-Veranstaltungen in der näheren Umgebung	Die erforderliche Zeit	Nein
g. Teilnahme an Bildungsveranstaltungen gewerkschaftlicher Natur (Die vertragsschliessenden Personalverbände legen die urlaubsberechtigten Kurse fest.)	Bis 5 Tage während 2 Kalenderjahren, maximal 7 Tage während 3 Kalenderjahren	Ja, wenn an Werktagen	g. Teilnahme der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters an Bildungsveranstaltungen der Vertragspartner (die vertragsschliessenden Personalverbände legen die urlaubsberechtigten Kurse fest)	Bis 5 Tage während 2 Kalenderjahren, maximal 7 Tage während 3 Kalenderjahren	Ja, wenn an Werktagen
h. Freiwilliger Zivildienst, wenn mit EO-Anmeldung abgedeckt.	Bis 2 Wochen pro Kalenderjahr	Nein	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	i. Jugend und Sport (J+S), wenn mit EO-Anmeldung abgedeckt	Bis 5 Tage pro Kalenderjahr	Nein
j. Jungschützenleiterkurs, wenn mit EO-Anmeldung abgedeckt	Bis 3 Tage pro Kalenderjahr	Nein	j. Jungschützenleiterkurs, wenn mit EO-Anmeldung abgedeckt	Bis 3 Tage pro Kalenderjahr	Nein
			k. Bei Frühgeburten beginnt der Mutterschaftsurlaub mit dem errechneten Geburtstermin. Die Zeit zwischen dem Geburtstermin und dem	Max. 18 Wochen	Nein



errechneten Termin kann vollständig oder zu Teilen als zusätzlicher Urlaub gewährt werden

**Anhang 6, 7 Tätigkeit mit Abgabe von Urlaubschecks**

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

**Anhang 6, 8 Mutterschaftsurlaub**

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

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

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

<sup>4</sup>Wird ein Kind nach dem sechsten Schwangerschaftsmonat tot geboren, hat die Mutter Anspruch auf zwei 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.

**Anhang 6, 9 Erziehungsurlaub**

<sup>1</sup>Auf Antrag wird der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein

**Anhang 5, 7 Tätigkeit mit Abgabe von Urlaubschecks**

1Interessierte Institutionen können bei der SBB Cargo International AG Urlaubschecks gegen Entgelt erwerben.

**Anhang 5, 8 Mutterschaftsurlaub**

1Die Mitarbeiterin hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von vier Monaten.

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

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

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

5Wegen 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.

**Anhang 5, 9 Erziehungsurlaub**

1Auf Antrag wird der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein

unbezahlter Erziehungsurlaub von bis zu drei Monaten gewährt.

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

#### **Anhang 6, 10 Teilweise oder voll bezahlter Urlaub zur Weiterbildung**

<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.

#### **Anhang 6, 11 Unbezahlter Urlaub**

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

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

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

#### **Anhang 6, 12 Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit**

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

unbezahlter Erziehungsurlaub von bis zu drei Monaten gewährt.

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

#### **Anhang 5, 10 Teilweise oder voll bezahlter Urlaub zur Weiterbildung**

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

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

#### **Anhang 5, 11 Unbezahlter Urlaub**

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

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

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

#### **Anhang 5, 12 Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit**

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

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

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

-----

2 Ausserschulische Jugendarbeit umfasst unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeiten im Rahmen der Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation.

3 Der Anspruch besteht auch für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung.

-----

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

### 87 Zeitzuschlag für Nachtdienst

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.

## Lohn, Zulagen und Ersatz von Auslagen.

### I. Lohn.

#### 88 Grundsatz

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

#### 74 Grundsatz

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

## 89 Funktionsbewertung

<sup>1</sup>Jede Funktion wird summarisch einem Anforderungsniveau zugeordnet.

<sup>2</sup>Das Anforderungsniveau wird auf der Basis zwischen den Vertragsparteien gemeinsam anerkannter, analytischer Bewertungsverfahren ermittelt.

## 90 Lohnspektren

<sup>1</sup>Für jedes Anforderungsniveau definiert ein Lohnspektrum den jeweiligen Basis- und Höchstwert für die Löhne.

<sup>2</sup>Der Lohn muss innerhalb des zutreffenden Lohnspektrums liegen. Vorbehalten sind Anfangslöhne nach Ziffer 94.

überwacht HR aktiv die Umsetzung der Lohnpolitik.

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

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

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

## 75 Lohnsystematik

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

## 76 Lohnspektren

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

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

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

<sup>4</sup>Bei Anstellungen in den Anforderungsniveaus III oder IV, nach

<sup>3</sup> Der Anhang 7 regelt das Nähere.

## 91 Lohnvereinbarung

<sup>1</sup> Beim Eintritt in die SBB Cargo AG oder bei einem Wechsel der Funktion oder des Anforderungsniveaus wird der Lohn im Rahmen des zutreffenden Lohnspektrums ausgehandelt. Basis bilden die Ausbildung und die nutzbare Erfahrung der Bewerberin oder des Bewerbers sowie der interne und externe Vergleich.

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

## 92 Lohnentwicklung

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

<sup>2</sup> Der Lohnanstieg vom Basis- zum Höchstwert (von 100 auf 145 %) soll, vorausgesetzt die Anforderungen der Stelle sind erfüllt, 20 Jahre nicht übersteigen.

einer „DICA“-Ausbildung, darf der Anfangslohn nicht tiefer als 15 Prozent unter dem Basiswert des betreffenden Anforderungsniveaus sein und wird innerhalb von drei Jahren mindestens an den Basiswert des entsprechenden Lohnbands herangeführt.

## 77 Lohnkomponenten / Lohnvereinbarung

1 Der Lohn besteht aus zwei Komponenten:

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

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

3 Die Einzelheiten und die Anrechnung der nutzbaren Erfahrung werden separat geregelt.

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

## 78 Lohnentwicklung

1 Die individuellen Lohnanpassungen werden jährlich per 1. April vorgenommen.

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

<sup>3</sup> Der individuelle Lohn entwickelt sich abhängig  
– vom Anforderungsniveau,  
– von seiner Lage im zutreffenden Spektrum,  
– vom Gesamtergebnis der Personalbeurteilung und  
– von der zwischen den Vertragsparteien jährlich ausgehandelten Summe für individuelle Lohnerhöhungen.

<sup>4</sup> Der Anhang 7 regelt das Nähere.

### **93 Einmaliger Leistungsanteil**

<sup>1</sup> Ergibt die Personalbeurteilung ein Gesamtergebnis B oder A, kann ein einmaliger Leistungsanteil ausgerichtet werden.

<sup>2</sup> Anspruch auf den einmaligen Leistungsanteil haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Personalbeurteilung lohnwirksam ist.

<sup>3</sup> Der einmalige Leistungsanteil wird im Verhältnis des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades des ganzen Beurteilungsjahres ausbezahlt.

### **94 Anfangslohn unterhalb des Basiswerts**

<sup>1</sup> Anfangslöhne unterhalb des zutreffenden Basiswerts sind zulässig

- a. bei Anstellungen kurz nach Abschluss einer Berufslehre oder einer gleichwertigen Ausbildung;
- b. bei Anstellungen in den Anforderungsniveaus F oder höher nach einer Zweitausbildung gemäss Anhang 1. In diesen Fällen darf der Anfangslohn nicht tiefer sein als der Basiswert des Anforderungsniveaus E.

<sup>3</sup> Der individuelle Lohn entwickelt sich abhängig  
a. vom Anforderungsniveau  
b. von seiner Lage im zutreffenden Spektrum  
c. vom Gesamtergebnis der Personalbeurteilung und  
d. von der zwischen den Vertragsparteien jährlich ausgehandelten Summe für individuelle Lohnerhöhungen.

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

### **79 Einmaliger Leistungsanteil**

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

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

<sup>2</sup>Die Heranführungsschritte des Lohns an den Basiswert erfolgen jeweils per 1. Mai und werden bei der Anstellung mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter verbindlich vereinbart. Die Lohnentwicklung ist so zu planen, dass der Basiswert spätestens mit der zweiten lohnwirksamen PB-Runde erreicht wird. Dabei ist auch der Anspruch auf allfällige generelle Lohnerhöhungen während der Aufholphase zu regeln.

<sup>3</sup>Die Personalbeurteilung erfolgt nach dem üblichen Verfahren, wirkt sich aber lohnmassig lediglich auf den einmaligen Leistungsanteil aus (bei B- oder A-Beurteilungen).

#### **95 Wechsel in ein tieferes Anforderungsniveau**

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

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

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

<sup>4</sup>Hat die Person nach zwei Jahren Garantie das 58. Altersjahr noch nicht vollendet, entfällt der Garantiebtrag, der zusammen mit dem Lohn CHF 100000.- übersteigt.

#### **96 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

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

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

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

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

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

#### **81 Monats- oder Stundenlohn**

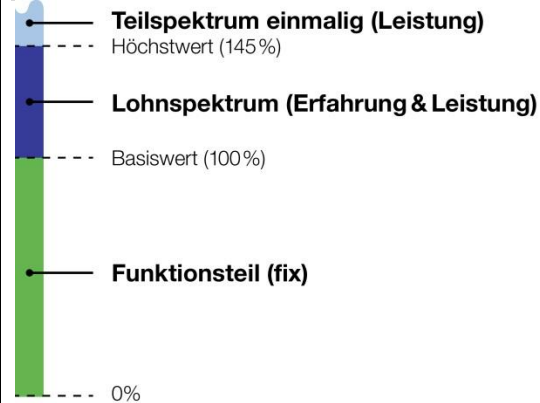
<sup>1</sup>Bei gleichbleibendem Beschäftigungsgrad werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Monatslohn bezahlt.

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

<p>ein Stundenlohn vereinbart werden.</p> <p><sup>3</sup> Im Stundenlohn ist die Entschädigung für die Ruhetage inbegriffen, auf welche Anspruch besteht.</p> <p><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).</p> <p><sup>5</sup> Das Weitere wird in Ausführungsbestimmungen geregelt.</p> <p><b>97 Beitragspflichtiger Lohn Pensionskasse SBB (PK)</b> Basis für den beitragspflichtigen Lohn bei der PK sind der Lohn, die Regionalzulage, der einmalige Leistungsanteil, versicherte Garantiebeträge und versicherbar erklärte Zulagen.</p> <hr/> <p><b>Anhang 7 Lohn.</b></p> <p><b>Anhang 7, 1 Grundlage</b> Grundlage dieses Anhangs bilden die Ziffern 88–97 GAV.</p>	<p>Stundenlohn vereinbart werden.</p> <p>3Im Stundenlohn ist die Entschädigung für die Ruhetage inbegriffen, auf welche Anspruch besteht.</p> <p>4Der Stundenlohn wird für die geleisteten Arbeitsstunden und aufgrund der entsprechenden Bestimmungen für die bezahlten Abwesenheiten ausgerichtet (Urlaub, Krankheit, Unfall, schweizerischer obligatorischer Dienst).</p> <p>5Das Weitere wird in den Ausführungsbestimmungen geregelt.</p> <p><b>82 Beitragspflichtiger Lohn Pensionskasse</b> 1Basis für die Lohnbeiträge an die Pensionskasse sind der Lohn, die Regionalzulage, der einmalige Leistungsanteil, versicherte Garantiebeträge und versicherbar erklärte Zulagen.</p> <hr/> <p><b>Anhang 6 Lohnspektren Berufsbild / Lohnentwicklung.</b></p> <p><b>Anhang 6, 1 Grundlage</b> 1Grundlage dieses Anhangs bilden Art. 74–82 GAV.</p>
--	---

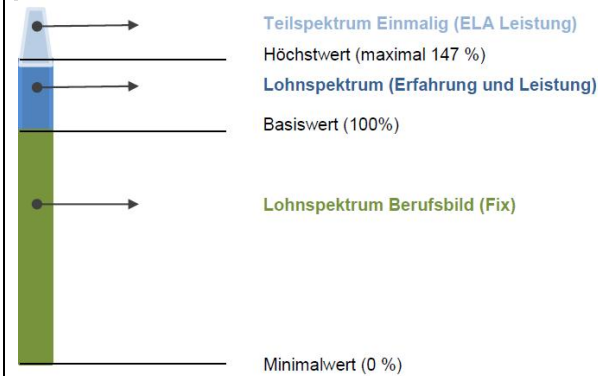


### Anhang 7, 2 Begriffe Lohnspektrum



**Anhang 7, 3 Grundsätze der individuellen Lohnentwicklung**  
 1Die Lohnentwicklung für Leistung und Erfahrung erfolgt innerhalb des Lohnspektrums.

### Anhang 6, 2 Begriffe Lohnkomponenten



### Anhang 6, 3 Lohnspektren Berufsbild

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

**Anhang 6, 4 Grundsätze der individuellen Lohnentwicklung**  
 1Die Lohnentwicklung für Leistung und Erfahrung erfolgt innerhalb des Lohnspektrums.

<sup>2</sup> Das Ausmass einer allfälligen Lohnerhöhung ist abhängig vom Anforderungsniveau, von der aktuellen Lage des Lohns im Spektrum, vom Ergebnis der Personalbeurteilung und von der mit den Personalverbänden für individuelle Lohnerhöhungen vereinbarten Summe. Diese Summe wird in einem festgelegten Verhältnis auf die Anspruchsberechtigten verteilt.

2 Das Ausmass einer allfälligen Lohnerhöhung hängt vom Berufsbild der aktuellen Lage des Lohns innerhalb des Spektrums (siehe Grafik „Lohnspektren Berufsbild“), vom Ergebnis der Personalbeurteilung und von der mit den Sozialpartnern vereinbarten Summe für individuelle Lohnsummen, die unter den Anspruchsberechtigten verteilt wird, ab.

Eine entsprechende Lohnerhöhung erhalten nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Personalbeurteilung eine 2, 3 oder 4 erreichen (siehe folgende Grafik). Mittels Lohnerhöhungseinheiten aus der Lohnsteuerungstabelle lässt sich die Lohnerhöhung berechnen.

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

} Lohnerhöhungseinheiten

#### Anhang 7, 4 Lohnentwicklung bei einem Resultat A oder B in der Personalbeurteilung

Bei PB-Ergebnissen A oder B wird im Rahmen der ausgehandelten Mittel ein einmaliger Leistungsanteil gewährt.

#### Anhang 6, 5 Ergebnis der Personalbeurteilung

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

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

**Anhang 7, 5 Höhe der Lohnspektren**  
Die Basis- und Höchstwerte für die Lohnspektren werden mit den vertragschliessenden Verbänden vereinbart und jährlich in der Richtlinie «Bezüge des Personals» publiziert.

-----

**Anhang 6, 6 Höhe der Lohnspektren**  
1Mit den vertragsschliessenden Verbänden werden die Basis- und Höchstwerte für die Lohnspektren vereinbart und jährlich in der Richtlinie „Bezüge des Personals“ publiziert.

-----

## II. Zulagen und Ersatz von Auslagen.

### 98 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.

<sup>3</sup>In den Ansätzen für die jeweiligen variablen Zulagen sind die Ferienentschädigung und die Entschädigungen für weitere Abwesenheiten (wie Krankheit, Unfall, schweizerischer obligatorischer Dienst) inbegriffen.

### 99 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.

### 83 Anspruch

1Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Zulagen gemäss diesem Kapitel.

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

### 84 Regionalzulage

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

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

- a. Stufe 1: CHF 3000.– pro Jahr;
- b. 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.

#### **100 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.

#### **101 Familienzulagen**

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

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

- a. für ein zulagenberechtigtes Kind CHF 3840.– pro Jahr;
- b. für jedes weitere zulageberechtigte Kind bis 16 Jahre und für erwerbsunfähige Kinder CHF 2460.– pro Jahr;

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

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

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

- a. Stufe 1: CHF 3'000.– pro Jahr
- b. Stufe 2: CHF 4'800.– pro Jahr

Die Ausführungsbestimmungen regeln Näheres.

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

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

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

#### **86 Familienzulagen**

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

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

- a. für ein zulagenberechtigtes Kind CHF 3'840.– pro Jahr
- b. für jedes weitere zulagenberechtigte Kind bis 16 Jahre und für erwerbsunfähige Kinder CHF 2'460.– pro Jahr

c.ab zweitem zulageberechtigten Kind für Kinder in Ausbildung bis zum vollendeten 25. Altersjahr CHF 3000.– pro Jahr.

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

<sup>4</sup> Die aktuellen Ansätze werden in der Richtlinie «Bezüge des Personals» bekannt gegeben.

<sup>5</sup> Das Nähere wird in Ausführungsbestimmungen geregelt.

### **102 Treueprämie**

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

- a. nach Ablauf von sieben und 15 Anstellungsjahren eine Prämie im Wert von je 1/48 des Jahreslohnes;
- b. nach Ablauf von 20 Anstellungsjahren eine Prämie im Wert von 1/24 des Jahreslohnes;
- c. nach je weiteren fünf Anstellungsjahren 1/12 des Jahreslohnes.

<sup>2</sup> Als Jahreslohn gilt der aktuelle Lohn inkl. «Garantie 2011» am Tag der Fälligkeit (ohne Regionalzulage und andere Garantiebeträge).

<sup>3</sup> Anrechenbar sind Anstellungsjahre bei der Unternehmung, nach einem Unterbruch jedoch nur, wenn dieser nicht länger als zehn Jahre gedauert hat. Angerechnet werden auch Anstellungsjahre bei 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

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

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

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

### **87 Treueprämie**

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

- a. nach Ablauf von 7 und 15 Anstellungsjahren eine Prämie im Wert von je 1/48 des Jahreslohnes
- b. nach Ablauf von 20 Anstellungsjahren eine Prämie im Wert von 1/24 des Jahreslohnes
- c. nach je weiteren fünf Anstellungsjahren 1/12 des Jahreslohnes.

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

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

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

(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.

### **103 Sonntags- und Nachtzulage**

<sup>1</sup>Für Arbeiten in der Nacht sowie an Sonntagen und neun 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:

<b>Anforderungsniveau</b>	<b>CHF pro Stunde</b>
---------------------------	-----------------------

A bis C und Angestellte nach Anhang 1, Buchstabe F	<u>10.–</u>
--	-------------

D und E	<u>12.–</u>
---------	-------------

F und höher	15.–
-------------	------

<sup>4</sup>Die neun 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.

der Lehrzeit) hatten.

5Die Treueprämie kann ganz oder teilweise in Form von Freizeit bezogen werden.

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

7Die Ausführungsbestimmungen regeln das Nähere.

**Siehe folgend Artikel 88 Nachtzulage**

## Anhang 8, 2 Nachtzulage

<sup>1</sup>Die Nachtzulage gemäss Ziffer 103 GAV wird für die Arbeitsschichten zwischen 20 und 6 Uhr, am Samstag ab 18 Uhr ausgerichtet.

<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 drei 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).

## Anhang 8, 3 Sonntagszulage

### Siehe Artikel 103

<sup>1</sup>Die Sonntagszulage gemäss Ziffer 103 GAV wird für die effektiven Arbeitszeiten zwischen 0 und 24 Uhr an Sonntagen und an neun Feiertagen des vertraglich festgelegten Arbeitsortes ausgerichtet.

<sup>2</sup>Abgerechnet werden die tatsächlichen Stunden und Minuten.

## 88 Nachtzulage

1Für Arbeiten in der Nacht wird eine Zulage ausgerichtet.

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

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

4Abgerechnet werden die tatsächlichen Stunden und Minuten.

5Nicht zulagenberechtigt sind Zeitzuschläge aller Art.

## 89 Sonntagszulage

1Für Arbeiten an Sonntagen und neun bezeichneten Feiertagen wird eine Zulage ausgerichtet.

2Die Zulage für Sonntagsarbeit beträgt **CHF 15.– pro Stunde**.

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

4Abgerechnet 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).

#### **104 Verschiedene weitere Zulagen**

<sup>1</sup> Für die Leistung von Pikett oder andere Beeinträchtigungen der Freizeit können Zeitzuschläge gewährt und Zulagen ausgerichtet werden. Anhang 8 und die Ausführungsbestimmungen regeln das Nähere.

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

- a. besondere Arbeiterschwernisse. Diese werden im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung bereichsbezogen festgelegt. Allfällige Entschädigungen werden mit den vertragsschliessenden Parteien in einer separaten Vereinbarung geregelt;

- b. Arbeiten in Tunnels.

Die Ausführungsbestimmungen regeln das Nähere.

#### **105 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:

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

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

#### **90 Verschiedene weitere Zulagen**

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

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

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

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

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

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



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

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

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

### **107 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.

### **Anhang 8, 4 Ersatz von Auslagen**

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

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

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

### **93 Ersatz von Auslagen**

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

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

### **Anhang 7, 2 Ersatz von Auslagen**

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

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

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

<p><sup>5</sup> Für das Frühstück werden die tatsächlichen Auslagen gegen Beleg vergütet.</p> <p><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 fünf Stunden beträgt.</p> <p><sup>7</sup> Für auswärtiges Übernachten werden gegen Beleg die tatsächlichen Auslagen für Übernachten und Frühstück im Rahmen einer Mittelklasseunterkunft vergütet.</p> <p><sup>8</sup> In begründeten Fällen, insbesondere bei Auslandsreisen, können gegen Vorlage der Belege die effektiven Auslagen vergütet werden.</p> <p><sup>9</sup> In begründeten Fällen, insbesondere bei länger dauernden auswärtigen Einsätzen, können Sonderregelungen vereinbart werden.</p> <p><sup>10</sup> Die Ausführungsbestimmungen regeln das Nähere.</p> <p><b>Anhang 8, 5 Arbeitsbedingter Wohnungswechsel</b> 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.</p> <p><b>Anhang 8, 6 Verwendung von Privatfahrzeugen für arbeitsbedingte Fahrten</b> Die Entschädigung für bewilligte Fahrten beträgt für a. Personenwagen: 70 Rappen pro Kilometer;</p>	<p>4Für das Frühstück werden die tatsächlichen Auslagen gegen Beleg vergütet.</p> <p>5Das Fahrpersonal erhält anstelle des Auslagenersatzes gemäss den Absätzen 4 und 5 pro Arbeitsschicht eine pauschale Tagesentschädigung von CHF 19.-. Der Ansatz reduziert sich auf die Hälfte, wenn die Arbeitsschicht weniger als fünf Stunden beträgt.</p> <p>6Für auswärtiges Übernachten werden gegen Beleg die tatsächlichen Auslagen für Übernachten und Frühstück im Rahmen einer Mittelklasseunterkunft vergütet.</p> <p>7In begründeten Fällen, insbesondere bei Auslandsreisen, können gegen Vorlage der Belege die effektiven Auslagen vergütet werden.</p> <p>8In begründeten Fällen, insbesondere bei länger dauernden auswärtigen Einsätzen, können Sonderregelungen vereinbart werden.</p> <p>9Die Ausführungsbestimmungen regeln das Nähere.</p> <p><b>Anhang 7, 3 Arbeitsbedingter Wohnungswechsel</b> 1Die Umzugskosten werden von der SBB Cargo International AG rückerstattet, wenn der Umzug an einen anderen Wohnort wegen Versetzung aus betriebsorganisatorischen Gründen erfolgt. Bei freiwilligem Stellenwechsel kann sich die SBB Cargo International AG an den Kosten beteiligen.</p> <p><b>Anhang 7, 4 Privatfahrzeugen für arbeitsbedingte Fahrten</b> 1Die Entschädigung für bewilligte Fahrten beträgt für: a. Personenwagen: 70 Rappen pro Kilometer b. Motor- und Kleinmotorräder: 30 Rappen pro Kilometer</p>
--	--

b. Motor- und Kleinmotorräder: 30 Rappen pro Kilometer;  
c. Motorfahräder: 20 Rappen pro Kilometer.

#### **Anhang 8, 7 Taxispesen des weiblichen Personals**

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.

#### **Anhang 8, 8 Ersatz zusätzlicher Auslagen**

<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.

#### **Anhang 8, 9 Pikett**

<sup>1</sup>Als Pikettdienst gilt die Zeit, während welcher die zum Voraus bestimmte Mitarbeiterin oder der zum Voraus bestimmte Mitarbeiter jederzeit erreichbar sein muss, um bei allfälligen Störungen ausserhalb der Arbeitszeit innert einer vorgegebenen Frist eingreifen zu können.

<sup>2</sup>Für Pikettdienst wird grundsätzlich ein Zeitzuschlag gewährt. Die Voraussetzung für eine Teilvergütung des Zeitausgleichs in bar wird im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung geregelt.

<sup>3</sup>Die Barvergütung für Mitarbeitende mit Zeitaufschreibung richtet sich nach folgenden Ansätzen:  
– pro Minute CHF 0.64;

c. Motorfahräder: 20 Rappen pro Kilometer.

#### **Anhang 7, 5 Taxispesen des weiblichen Personals**

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

#### **Anhang 7, 6 Ersatz zusätzlicher Auslagen**

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

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

– pro Stunde CHF 38.40.

<sup>4</sup> Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter ohne Zeitaufschreibung erhalten pro Woche bzw. sieben Tage pauschal CHF 500.– für Pikettdienst «streng» und «normal» bzw. CHF 250.– für Pikettdienst «mittel».

<sup>5</sup> Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, welche sich bereit erklären, ständig einen Pager oder ein Mobiltelefon auf sich zu tragen, ohne dass sie verpflichtet werden, in jedem Falle bei Alarmierung die Arbeit aufzunehmen, haben ab Zeitpunkt des ausserordentlichen Arbeitsbeginns Anspruch auf folgende Entschädigungen:

- für die erste Stunde eines Einsatzes CHF 30.–;
- für jede weitere Stunde CHF 10.–;
- für Einsätze, die am Einsatzort weniger als 30 Minuten vor der planmässigen Arbeitsaufnahme erfolgen CHF 10.–;
- Mitglieder der Milizorganisation der Betriebswehr pro Kalenderjahr pauschal (Ersatz für die stundenweise Vergütung bei effektiven Einsätzen) CHF 500.–.

<sup>6</sup> Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, welche freiwillig zur Behebung von Betriebsstörungen die Arbeit aufnehmen, haben ab Zeitpunkt des ausserordentlichen Arbeitsbeginns Anspruch auf folgende Entschädigungen:

- für die erste Stunde eines Einsatzes CHF 15.–;
- für jede weitere Stunde CHF 5.–;
- Einsätze, die am Einsatzort weniger als 30 Minuten vor der planmässigen Arbeitsaufnahme erfolgen CHF 5.–.

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

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

#### 108 Ansprüche bei Teilzeit

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

#### 109 Lohnabrechnung

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

#### 110 Auszahlung

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

<sup>2</sup> Die Kinder- und Ausbildungszulagen werden zu je 1/12 pro Monat ausbezahlt.

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

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

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

#### 94 Ansprüche bei Teilzeit

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

#### 95 Lohnabrechnung

1Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten monatlich eine detaillierte Abrechnung über ihre Bezüge und Abzüge.

#### 96 Auszahlung

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

2Die Kinder- und Ausbildungszulagen werden zu je 1/12 pro Monat ausbezahlt.

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

4Die Bezüge werden bargeldlos spätestens per 25. jeden Monats ausbezahlt.

5Der einmalige Leistungsanteil wird mit dem April-Lohn ausbezahlt.

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

##### **111 Überführung der Anstellungsverhältnisse**

<sup>1</sup> Auf den 1. Juli 2011 werden alle Anstellungsverhältnisse in das neue System überführt.

<sup>2</sup> Der Lohn vom 30. Juni 2011 und allfällige Ortszulage-Garantien werden zusammengefasst und in einem Betrag als Lohn überführt. Ist dieser überführte Lohn höher als der Höchstwert des zutreffenden Lohnspektrums, entsteht für den überschüssenden Teil eine «Garantie 2011».

<sup>3</sup> Ist der überführte Lohn tiefer als der Basiswert des zutreffenden Lohnspektrums, wird er nach folgenden Grundsätzen an den Basiswert herangeführt:

- a. Bei einem oder mehr Funktionsjahren am 30. Juni 2011: Der Lohn wird per 1. Juli 2011 auf den Basiswert gehoben.
- b. Bei null Funktionsjahren: Der Lohn wird im Sinne der Ziffer 94 überprüft und gegebenenfalls sofort oder in höchstens zwei Schritten an den Basiswert herangeführt.

##### **112 Generelle Lohnerhöhungen ab 2012 für Mitarbeitende mit «Garantie 2011»**

Erfolgt in einer Lohnrunde eine generelle Lohnerhöhung (mit Anhebung der Lohnspektren), erhalten diese Mitarbeitenden die Hälfte der prozentmässigen Erhöhung auf Lohn und «Garantie 2011». Davon ausgeschlossen sind Mitarbeitende in beruflicher Neuorientierung und solche mit Personalbeurteilungs-Wert E.

##### **113 Behandlung von Garantien bei Funktionswechseln und Änderungen des Beschäftigungsgrads**

Alle Arten von Garantien

- a. werden im bisherigen Umfang ausbezahlt, wenn der

##### **97 Überführung der Anstellungsverhältnisse**

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

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

<p>Beschäftigungsgrad erhöht wird;  b. werden gekürzt, wenn der Beschäftigungsgrad herabgesetzt wird;  c. werden gekürzt oder entfallen, wenn der Lohn wegen genereller Lohnerhöhung oder Höhereinreihung der Stelle erhöht wird;  d. können entfallen, gekürzt, oder in den Lohn eingebaut werden, wenn im Zusammenhang mit einem freiwilligen Stellenwechsel der Lohn neu ausgehandelt wird.</p>	
--	--

## Personalentwicklung

### 114 Begriff

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.

### 115 Grundsätze

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

<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.

### 116 Verantwortung der SBB Cargo AG

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

### 98 Begriff

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

### 99 Grundsätze

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

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

### 100 Verantwortung der SBB Cargo International AG

1 Die SBB Cargo International AG verpflichtet sich, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend in ihre

<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.

<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.

#### **117 Mitverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

<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.

#### **118 Personalbeurteilung (PB)**

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

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

Tätigkeitsgebiete einzuführen.

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

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

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

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

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

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

#### **102 Personalbeurteilung (PB)**

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

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



<sup>3</sup>Für Funktionen der Anforderungsniveau A bis G ist das Vereinbaren von Zielen fakultativ.

<sup>4</sup>Die Beurteilung der Kompetenzen und der Zielerreichung 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.

### **119 Personalbeurteilung (PB) bei beruflicher Neuorientierung**

<sup>1</sup>Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der beruflichen Neuorientierung gemäss Ziffer 167 wird auf die PB verzichtet. Die Personalentwicklung ist Bestandteil des Aktionsplans gemäss Ziffer 172 GAV SBB.

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

### **120 Personalbeurteilung (PB) bei beruflicher Reintegration**

<sup>1</sup>Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in beruflicher Reintegration gemäss Ziffer 152 wird im Reintegrationsplan gemäss Ziffer 153 vereinbart, ob und gegebenenfalls in welcher Form eine PB durchgeführt wird. Die Personalentwicklung ist Bestandteil des Reintegrationsplans.

3Die Beurteilung der Kompetenzen und der Zielerreichung bildet die Grundlage der Gesamtbeurteilung.

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

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

<sup>2</sup>Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die während einer Beurteilungsperiode mindestens noch sechs Monate an ihrer Stelle gearbeitet haben, ist eine PB durchzuführen. Sie wird nicht lohnwirksam.

#### **121 Mitwirkung**

Die Ausgestaltung der Personalentwicklung ist Teil der betrieblichen Mitwirkung.

## **Gesundheitsschutz und soziale Leistungen.**

### **I. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.**

#### **122 Pflichten der SBB Cargo AG**

Die SBB Cargo AG trifft in allen Bereichen die nötigen Massnahmen zum Schutze 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 Gesundheitsmanagement Massnahmen zur Gesundheitsförderung und Prävention um.

#### **103 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

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

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

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

### 123 Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenden die Massnahmen gemäss Ziffer 122 an. Im Rahmen ihres Arbeitsgebietes wirken sie aktiv in den Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie des Betrieblichen Gesundheitsmanagements mit.

<sup>2</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen ihre Selbstverantwortung für ein sicheres Verhalten auch ausserhalb der Arbeitszeit wahr.

<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.

<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.

### 124 Mitwirkung

Die SBB Cargo AG und ihr Personal arbeiten in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung zusammen.

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

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

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

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

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

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

### 125 Grundsatz

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.

### 126 Beeinträchtigte Arbeitsfähigkeit

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

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

### 127 Präsenzmanagement und Betriebliches Case Management

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

<sup>2</sup>Das Personal wirkt im Bereich Präsenzmanagement im

### 104 Grundsatz

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

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

### 105 Beeinträchtigte Arbeitsfähigkeit

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

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

## Rahmen der betrieblichen Mitwirkung mit.

### **128 Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

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

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

<sup>3</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, aktiv im Prozess des Präsenzmanagements und des Betrieblichen Case Managements mitzuwirken und alles zu unternehmen, was der Heilung sowie der Wiederaufnahme der Arbeit förderlich ist, und alles zu unterlassen, 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

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

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

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

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

<sup>4</sup>Die betroffene Person ist verpflichtet, bei beeinträchtigter Arbeitsfähigkeit:

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

auf mögliche Sozialversicherungsleistungen geltend zu machen.

### **129 Abtretung von Schadenersatzansprüchen gegenüber Dritten**

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

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

### **130 Massnahmen bei Verletzung der Pflichten**

Bei schuldhafter Verletzung der Pflichten gemäss Ziffer 128 können die Bezüge gekürzt oder entzogen werden oder das Arbeitsverhältnis kann gemäss Ziffer 45 umgestaltet oder gemäss Ziffer 155 bzw. Ziffer 174 aufgelöst werden.

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

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

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

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

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

### III. Leistungen bei Krankheit und Unfall.

#### 131 Lohnfortzahlung und Anspruchsfrist

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

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

<sup>3</sup> Die Lohnfortzahlung umfasst während dem ersten Jahr der Arbeitsverhinderung 100 % und während dem zweiten Jahr 90 % des Lohnes.

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

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

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

<sup>7</sup> Mit dem Reintegrationsplan gemäss Ziffer 153 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.

#### 109 Lohnfortzahlung und Anspruchsfrist

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

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

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

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

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

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

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

<sup>8</sup> Für die finanzielle Absicherung schliesst die SBB Cargo International AG eine Taggeldversicherung ab. Die Prämie wird

### **132 Kündigungsschutz**

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

### **133 Verlängerung der Anspruchsfrist**

<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.

<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.

<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 sechs Monate.

### **134 Neue Anspruchsfrist**

<sup>1</sup> War die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während weniger als sechs Monaten in der bisherigen Funktion voll arbeitsfähig und wird sie oder er wegen einer anderen Ursache erneut an der

paritätisch je zur Hälfte von der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitgeber getragen. Der entsprechende Betrag wird der Mitarbeiterin beziehungsweise dem Mitarbeiter monatlich vom Lohn abgezogen.

### **110 Kündigungsschutz**

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



Arbeit verhindert, beginnt eine neue Anspruchsfrist.

<sup>2</sup> War die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während mehr als sechs 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 sechs Monaten nach der Anpassung des Arbeitsverhältnisses gemäss Ziffer 137 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 137 wegen einer anderen Ursache erneut an der Arbeit verhindert, beginnt eine neue Anspruchsfrist.

### **135 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.

### **136 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 ersten Jahr der Arbeitsverhinderung im Ausmass der Beiträge gekürzt, die infolge der Leistungen einer Sozialversicherung nicht an die AHV/IV/EO/ALV und Suva sowie an eine kantonale Familienausgleichskasse mit Arbeitnehmerbeitragspflicht zu entrichten sind.

<sup>5</sup> Bei Berufsunfall und Berufskrankheit im Sinne des UVG sowie bei 100 % Lohnanspruch gemäss Ziffer 131 Absatz 6 wird auch im zweiten 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 sowie an eine kantonale Familienausgleichskasse mit Arbeitnehmerbeitragspflicht zu entrichten sind.

### **137 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.

<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 133 Absatz 3 verlängert, wird das Arbeitsverhältnis auf Beginn der neuen Tätigkeit angepasst.

### **138 Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

<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 sechs Monate nach der Anpassung des Arbeitsverhältnisses gemäss Ziffer 137 erneut wegen der gleichen Ursache an der Arbeit verhindert und wird festgestellt, dass die volle Arbeitsfähigkeit in der angepassten Tätigkeit innerhalb von maximal sechs 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.

##### **139 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

##### **140 Berufliche Vorsorge**

<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.

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

<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:

##### **111 Obligatorische Unfallversicherung**

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

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

##### **112 Berufliche Vorsorge**

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

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

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

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

2 Sie richtet zudem folgende Leistungen aus:

a. CHF 50'000.- an die hinterlassene Ehegattin oder den hinterlassenen Ehegatten

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

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

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

<sup>1</sup> Beim Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters erhalten die Hinterlassenen einen Nachgenuss von 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 fünf 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

b. CHF 50'000.- an die hinterlassene Lebenspartnerin oder den hinterlassenen Lebenspartner, wenn diese oder dieser seit mindestens fünf Jahren mit der oder dem Verstorbenen im gleichen Haushalt gelebt hat

c. CHF 10'000.- an jedes hinterlassene Kind oder Pflegekind, für das die verstorbene Person zum Zeitpunkt des Todes Anspruch auf Betreuungszulage hatte.

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

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

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

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

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.

### 143 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 Arzteugnisses Anspruch auf 100 % ihres Lohnes.

### 144 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.

### 115 Gesundheitsschutz

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

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

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

### 116 Beschäftigung

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

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

<sup>3</sup> Schwangere Mitarbeiterinnen dürfen ab der achten Woche vor dem Geburtstermin zwischen 20 und 6 Uhr nicht beschäftigt werden.

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

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

#### **145 Abwesenheiten**

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

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

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

#### **146 Ersatzarbeit für Mitarbeiterinnen im Nachtdienst**

<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 achten 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.

#### **147 Mutterschaftsurlaub**

Der Anhang 6 regelt den Mutterschaftsurlaub.

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

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

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

#### **117 Abwesenheiten**

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

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

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

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

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

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

#### **119 Mutterschaftsurlaub**

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

## VI. Leistungen bei Arbeitsverhinderung wegen schweizerischen obligatorischen Dienstes.

### 148 Grundsatz

<sup>1</sup>Bei Arbeitsverhinderung wegen der Aushebung als Stellungspflichtige oder Stellungspflichtiger (Rekrutierung) und wegen schweizerischen obligatorischen Dienstes 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- die Familienzulagen im gleichen Umfang wie vor der Arbeitsverhinderung ausgerichtet.

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

### 120 Grundsatz

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

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

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

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



<sup>4</sup> Die Ziffern 149 und 150 bleiben vorbehalten.

### **149 Spezialfälle**

<sup>1</sup> Soweit die EO den Anspruch gemäss Ziffer 148 (einschliesslich Anteil 13. Monatslohn) übersteigt, fällt sie der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu.

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

<sup>3</sup> Bei Erkrankung oder Unfall im schweizerischen obligatorischen Dienst richtet sich der Anspruch auf Lohnfortzahlung nach den Ziffern 131 bis 138.

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

### **150 Rückerstattung**

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

- der Lohnanspruch gemäss Ziffer 148 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 Zivilschutzdienst (ausgenommen Grundausbildungsdienst) gehandelt hat.

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

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

### **121 Spezialfälle**

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

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

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

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

### **122 Rückerstattung**

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

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

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

<p><b>151 Freiwillige Dienstleistungen</b> Freiwillige Dienstleistungen sind im Anhang 6 geregelt.</p>	<p><b>123 Freiwillige Dienstleistungen</b> 1Freiwillige Dienstleistungen sind im Anhang 5 geregelt.</p>
<p><b>VII. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in beruflicher Reintegration.</b></p>	
<p><b>152 Berufliche Reintegration</b>  <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.</p> <p><sup>2</sup>Die berufliche Reintegration beginnt bei jeder krankheits- oder unfallbedingten Einschränkung der Arbeitsleistung.</p> <p><sup>3</sup>Die berufliche Reintegration endet:  a. wenn die bisherige Funktion während mehr als sechs Monaten uneingeschränkt versehen wurde;  b. mit der Anpassung des Arbeitsverhältnisses;  c.mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.</p> <p><sup>4</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit ihre Stelle verlieren, werden unverzüglich über den Stellenverlust schriftlich verständigt.</p> <p><b>153 Reintegrationsplan</b>  <sup>1</sup>Mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter wird spätestens</p>	<p><b>124 Stellenverlust aus medizinischen Gründen</b>  1Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus medizinischen Gründen ihre Tätigkeit bei der SBB Cargo International AG nicht mehr ausüben dürfen und für die, die SBB Cargo International AG keine Weiterbeschäftigung anbieten kann, fallen bei einer Kündigung unter Art.130.</p>

nach Ablauf von drei 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.

### **154 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

<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 155;
- 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 selbstständigen Tätigkeit;
- f. finanzielle Unterstützung bei vorzeitiger Pensionierung;

g. weitere freiwillige Leistungen.

### **155 Selbstverschuldete Kündigung**

<sup>1</sup>Die SBB Cargo AG löst das Arbeitsverhältnis mit der betroffenen Person gestützt auf Ziffer 174 auf, wenn sie:

- a. den Prozess des Betrieblichen Case Managements nicht aktiv unterstützt;
- b. den Reintegrationsplan wiederholt nicht einhält;
- c. ein Stellenangebot innerhalb oder ausserhalb der SBB Cargo AG ablehnt, das aufgrund des Reintegrationsplans gemäss Ziffer 153 zumutbar wäre.

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

### **156 Anspruch auf Abgangsentschädigung**

<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.

## 157 Ausmass

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

Anzahl Arbeitsjahre bei der SBB Cargo AG	Bruttoentschädigung in Anzahl Monatslöhnen (Monatslohn = 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.

## 158 Ausstehender Entscheid einer Sozialversicherung

<sup>1</sup> Wenn zur Zeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses aufgrund eines ausstehenden Entscheides einer Sozialversicherung noch offen ist, ob bei der PK nachträglich gemäss ihrem Vorsorgereglement ein Anspruch auf periodische Leistungen entsteht, wird die Abgangsentschädigung in monatlichen Raten ausbezahlt.

<sup>2</sup> Die Auszahlung der Abgangsentschädigung in monatlichen

Raten beginnt mit dem der Beendigung der Lohnfortzahlung folgenden Monat.

<sup>3</sup> Die monatlichen Entschädigungsraten werden eingestellt, sobald die PK den Anspruch auf periodische Leistungen festgelegt hat.

<sup>4</sup> Der allfällige Restbetrag wird einmalig ausgerichtet, wenn bei der PK kein Anspruch auf periodische Leistungen besteht.

#### **159 Rückerstattung**

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:

- a. 100 %, wenn seit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses weniger als ein Jahr vergangen ist;
- b. 50 %, wenn seit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses weniger als zwei, aber mindestens ein Jahr vergangen ist.

### **VIII. Weitere Einrichtungen.**

#### **160 Sozialberatung und Personalfonds SBB**

<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.

#### **161 Berufskleider**

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

#### **125 Schutzkleider**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und der Mitarbeiter können verpflichtet

<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.

#### **162 Personalverpflegung**

<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.

#### **163 Personalparkplätze**

<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.

#### **164 Mietzins für die zugewiesene Wohnung**

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.

#### **165 Wohnungsbau für das Personal**

Die SBB Cargo AG befürwortet den sozialen Wohnungsbau.

werden, Schutzkleider zu tragen. Art der Schutzkleider und Abgabe werden im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung geregelt.

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

#### **126 Personalverpflegung**

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

#### **127 Personalparkplätze**

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

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

### **167 Berufliche Neuorientierung**

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.

### **168 Übertritt zur SBB**

<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 zwei 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 174 Buchstabe d kündigen.

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

**Siehe Artikel 130**

**und**

**Anhang 9: Besondere Regelungen bei betrieblichen oder wirtschaftlichen Kündigungen sowie bei Versetzungen.**



## Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

### 169 Einvernehmliche Beendigung

Vertragsauflösungen im gegenseitigen Einvernehmen bedürfen der Schriftform.

### 170 Beendigung ohne Kündigung

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

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

<sup>2</sup> Die zuständige Organisationseinheit kann im Rahmen von Projekten mit einzelnen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern eine befristete Beschäftigung über das 65. Altersjahr hinaus vereinbaren.

### 171 Ordentliche Kündigung

<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

### 128 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

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

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

### 129 Ordentliche Kündigung

<p>verlangt.</p> <p><sup>3</sup> Kündigt die SBB Cargo AG, so erfolgt die Kündigung schriftlich mit dem Hinweis auf die Probezeit oder unter Angabe des Kündigungsgrundes.</p> <p><sup>4</sup> Kündigt die SBB Cargo AG nach Ablauf der Probezeit, so hat der ordentlichen Kündigung im Falle von Ziffer 174 Buchstabe b eine Mahnung mit Kündigungsandrohung gemäss Ziffer 172 voranzugehen.</p>	<p>1Die Kündigung hat schriftlich und seitens der SBB Cargo International AG begründet zu erfolgen und muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist eintreffen.</p> <p>2Kündigt die SBB Cargo International AG der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter aufgrund von ungenügenden Leistungen oder mangelhaftem Verhalten, hat eine schriftliche Mahnung voranzugehen. Darin ist das Ungenügen zu begründen, sind Ziele und eine angemessene Frist zur Verbesserung zu setzen und ist auf eine mögliche Kündigung hinzuweisen.</p> <p>3Aufgrund von Tätigkeiten in der Personalkommission (PeKo) und bei Verbänden der Sozialpartner dürfen keine Kündigungen ausgesprochen werden.</p> <p><b>130 Kündigung aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen</b></p> <p>1Bei Kündigungen aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen werden die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt, und es wird gemeinsam nach Möglichkeiten für eine Weiterbeschäftigung bei der SBB Cargo International AG gesucht.</p> <p>2Zeichnet sich ab, dass eine Beschäftigung bei der SBB Cargo International AG nicht möglich ist, unterstützt die SBB Cargo International AG die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter bei der beruflichen Neuorientierung. Diese Unterstützung beinhalten individuelle Lösungen wie zum Beispiel. Abgangsentschädigungen, Out- und Best Placement oder Verlängerung der Kündigungsfrist.</p>
---	---

### **172 Mahnung mit Kündigungsandrohung**

<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.

### **173 Einsprache gegen die Mahnung mit Kündigungsandrohung**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann innert zehn 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.

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

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

### **131 Mahnung mit Kündigungsandrohung**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

### **175 Kündigungsfristen**

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

- a. in den ersten zwei Monaten auf das Ende der auf die Kündigung folgenden Woche;
- b. ab dem dritten 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. drei Monate in den ersten fünf Anstellungsjahren;
- b. vier Monate im sechsten bis und mit dem zehnten Anstellungsjahr;
- c. sechs Monate ab dem elften Anstellungsjahr.

<sup>3</sup>Die SBB Cargo AG kann der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter im Zeitpunkt der beabsichtigten Kündigung eine

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

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

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

### **134 Kündigungsfristen**

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

- a. während der Probezeit: sieben Tage auf das Ende einer Kalenderwoche

- b. nach Ablauf der Probezeit: drei Monate auf Monatsende.

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 zugestellt, beginnt die Kündigungsfrist erst am ersten Arbeitstag nach Ablauf der Ferien oder desurlaubes zu laufen.

### **176 Nichtig Kündigung**

Die Kündigung ist nichtig, wenn sie:

- a. gemäss den Ziffern 174 und 181 nicht begründet ist;
- b. zur Unzeit nach Artikel 336c Absatz 1 OR erfolgt;
- c. Ziffer 132 verletzt.

### **177 Folgen der Nichtigkeit**

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

<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.

### **178 Verlängerung der Kündigungsfrist**

<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.

<sup>2</sup> Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein

### **135 Nichtig Kündigung**

1 Die Kündigung ist nichtig, wenn sie:

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

### **136 Folgen der Nichtigkeit**

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

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

3 Die SBB Cargo International AG darf auf die vorherige Mahnung mit Kündigungsandrohung verzichten.

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.

### **179 Missbräuchliche oder diskriminierende Kündigung**

<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 GIG ist.

<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.

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

Der Kündigungsschutz nach Artikel 10 GIG ist gewährleistet.

### **181 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.

### **182 Fristlose statt ordentliche Kündigung**

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

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

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

<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.

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

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

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

## **184 Arbeitszeugnis**

<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.

<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.

**Siehe hierzu Anhang 3**

---

### **Anhang 9: Besondere Regelungen bei betrieblichen oder wirtschaftlichen Kündigungen sowie bei Versetzungen.**

#### **Anhang 9, 1 Versetzung aus besonderen Gründen**

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

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

3 Versetzungen aus organisatorischen und wirtschaftlichen Gründen sind mindestens drei Monate im Voraus anzukünden.

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



**Siehe hierzu Anhang 3**

**Anhang 9, 2 Wohnorts- oder Arbeitsortswechsel bei Versetzungen aus besonderen Gründen**

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

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

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

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

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

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

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

### **Anhang 9, 3 Leistungen bei Kündigungen aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen**

1Grundlage hierzu bildet der Art. 130 GAV.

#### **Anhang 9, 3.1 Kündigungsfrist**

1Die ordentliche Kündigungsfrist beträgt gemäss Art. 134 des GAV drei Monate.

#### **Anhang 9, 3.2 Freistellung**

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

#### **Anhang 9, 3.3 Abgangsentschädigung**

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

#### **Anhang 9, 3.4 Verlängerung der Kündigungsfrist**

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

#### **Anhang 9, 3.5 Begleitmassnahmen**

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

#### **Anhang 9, 3.6 Bewerbungspflicht**

1Bei einer Verlängerung der Kündigungsfrist gemäss Art. 3.4 hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach Ablauf der ordentlichen

Kündigungsfrist, jeweils Ende Monat, dem HR den schriftlichen Nachweis zu erbringen, dass aktiv eine neue, zumutbare Stelle gesucht wird.

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

### **Anhang 9, 3.7 Ausschuss**

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

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

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

## Rechtsschutz.

### 185 Vertragsänderungen

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

<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.

### 186 Verfahren

Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist das Zivilprozessrecht anwendbar.

### 187 Verjährung

Die Verjährung von Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis richtet sich nach dem OR.

### 138 Vertragsänderungen

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

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

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

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

### 139 Verfahren

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

### 140 Verjährung

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

## Betriebliche Mitwirkung.

### 188 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.

### 189 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

---

### Anhang 8, Betriebliche Mitwirkung / Personalkommission.

#### Anhang 8, 1 Grundlage

1Grundlage dieses Anhangs bildet Art. 24 GAV.

#### 24 Betriebliche Mitwirkung

1Die Vertragsparteien fördern die betriebliche Mitwirkung.

2Mit der betrieblichen Mitwirkung sollen folgende Ziele erreicht werden:

- a. die Verstärkung der Mitgestaltungsrechte und Mitverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
  - b. die Förderung der Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Arbeitszufriedenheit
  - c. die Förderung eines guten Betriebsklimas
  - d. die erfolgreiche Entwicklung der SBB Cargo International AG und damit die möglichst langfristige Erhaltung der Arbeitsplätze
  - e. die Förderung des Interesses an der Arbeit und der Leistungsfähigkeit der SBB Cargo International AG.
- 3Der Anhang 8 regelt das Nähere.

#### Anhang 8, 2 Mitwirkungsformen

1Information: Die Information umfasst die rechtzeitige und umfassende Orientierung der PeKo.

2Mitsprache: 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 Entscheidfindung. 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.

### **190 Mitwirkungsinhalte**

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

### **191 Personalkommissionen (PeKo)**

<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.

Anhörung und Beratung vor dem Entscheid der SBB Cargo International AG. Weicht die SBB Cargo International AG vom Antrag der PeKo ab, so begründet sie den Entscheid.

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

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

### **Anhang 8, 3 Mitwirkungsinhalte**

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

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

### **Anhang 8, 4 Personalkommission**

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

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

<sup>3</sup> Jeder Standort der SBB Cargo International AG hat Anspruch

## **192 Zusammenarbeit und Finanzierung**

<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.

## **193 Vertrauensstellung der PeKo**

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

## **194 Schutz der PeKo-Mitglieder**

<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.

## **195 Weiterentwicklung der PeKo-Mitglieder**

<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.

auf mindestens eine Vertreterin oder einen Vertreter in der PeKo.

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

## **Anhang 8, 5 Stellung der Personalkommission**

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

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

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

### **196 Einsatz nach Beendigung des Mandats**

<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.

### **197 Anhang**

Das Nähere über die Mitwirkung regeln die Anhänge 9 und 10.

### **Anhang 8, 6 Organisation der Arbeit der Personalkommission**

1Die PeKo vertritt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dem GAV unterstellt sind.

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

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

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

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



-----  
**Anhang 9: Betriebliche Mitwirkung.**

**Anhang 9, 1 Grundlage**

Grundlage dieses Anhangs bilden die Ziffern 98–107 GAV.

**Anhang 9, 2 Zuordnung**

Die PeKo sind entsprechend ihrem Mitwirkungsbereich einer hierarchischen Stufe der SBB Cargo AG zugeordnet.

**Anhang 9, 3 Mitwirkung auf Stufe SBB Cargo AG und PeKo Stufe Konzern**

<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 Flächen-PeKo zusammen. Die Mindestzahl beträgt drei Mitglieder.

<sup>2</sup>In Absprache zwischen der PeKo und der SBB Cargo AG können zusätzliche Mitglieder gewählt werden.

<sup>3</sup>Zwei Mitglieder der PeKo Stufe SBB Cargo AG nehmen Einsitz in der Stufe PeKo Konzern.

<sup>4</sup>In Absprache mit der PeKo und der SBB (Leitung K-HR) können zusätzliche Mitglieder delegiert werden. Gemäss Anhang 10 Ziffer 3 Absatz 2 des GAV SBB darf dabei die PeKo Stufe Konzern zehn Mitglieder nicht überschreiten.

**Anhang 9, 4 Mitwirkung auf Stufe Fläche**

<sup>1</sup>Die PeKo auf Stufe Fläche wird geschaffen auf Begehren:

- a. der PeKo Stufe SBB Cargo AG;
- b. von 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 drei Mitglieder.

#### **Anhang 9, 5 Koordination**

Die Koordination unter den PeKo muss gewährleistet sein.

#### **Anhang 9, 6 Konstituierung**

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 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>3</sup> Besteht die PeKo aus weniger als sechs Mitgliedern, wird auf die Funktion des Vizepräsidiums verzichtet.

#### **Anhang 9, 7 Fachausschüsse**

<sup>1</sup> Zur Wahrnehmung der Mitwirkung in bestimmten Fachgebieten kann beschlossen werden, einen besonderen

**Siehe Anhang 8, 4 Personalkommission Absatz 2**

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

#### **Anhang 8, 7 Fachkommissionen**

<sup>1</sup> Die SBB Cargo International AG und die PeKo können nach Absprache für bestimmte Bereiche ständige oder für Projekte

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.

#### **Anhang 9, 8 Gegenstand der Wahlen**

Im Rahmen der Wahlen der Mitwirkungsorgane wird die Präsidentin oder der Präsident auf Stufe SBB Cargo AG, und die Mitglieder auf Stufe Fläche gewählt.

#### **Anhang 9, 9 Wahlberechtigung**

Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dem GAV unterstellt sind.

#### **Anhang 9, 10 Wählbarkeit**

Wählbar sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die:

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

#### **Anhang 9, 11 Wahlvorschläge**

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

<sup>2</sup> Die Wahlvorschläge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

befristete Fachkommissionen einsetzen (Mitsprache).

#### **Anhang 8, 8 Wahlberechtigte**

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

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

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

#### **Anhang 8, 9 Wahlvorschläge**

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

<sup>2</sup> Die Wahlvorschläge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

müssen 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.

#### **Anhang 9, 12 Wahlkreise**

Die Wahlkreise für die PeKo der Stufe Fläche werden gemeinsam von der SBB Cargo AG und der PeKo Stufe SBB Cargo AG festgelegt.

#### **Anhang 9, 13 Wahlmodus**

<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 in stiller Wahl gewählt.

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

<sup>3</sup>Das Verfahren bei Ersatzwahlen wird zwischen der PeKo und der SBB Cargo AG festgelegt.

#### **Anhang 9, 14 Amtsdauer**

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.

#### **Anhang 9, 15 Wiederwahl**

Die Mitglieder der PeKo sind wiederwählbar.

müssen pro Standort mit 10 Prozent der Wahlberechtigten handschriftlich bestätigt werden.

#### **Anhang 8, 10 Wahlmodus**

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

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

#### **Anhang 8, 11 Amtsdauer**

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

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

### **Anhang 9, 16 Organisation**

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

<sup>2</sup> Sie setzt dazu eine Wahlkommission ein, die paritätisch zusammengesetzt ist.

<sup>3</sup> Jeder vertragsschliessende Personalverband ist mit einem Sitz vertreten.

<sup>4</sup> Die Wahlen finden schriftlich statt.

### **Anhang 9, 17 Wahlbeschwerde**

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

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

<sup>3</sup> Die Beschwerde ist bei der Wahlkommission einzureichen. Diese entscheidet **innert Monatsfrist**.

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

### **Anhang 9, 18 Arbeitszeit**

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

### **Anhang 8, 12 Organisation der Wahlen**

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

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

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

### **Anhang 8, 13 Wahlbeschwerde**

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

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

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

#### **Anhang 9, 19 Freistellung in der PeKo auf Stufe SBB Cargo AG**

<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.

#### **Anhang 9, 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.

#### **Anhang 9, 21 Tätigkeit im Schiedsgericht Mitwirkung**

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

#### **Anhang 9, 22 Finanzielle Abgeltung der PeKo-Mitglieder der Stufe SBB Cargo AG**

<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 Präsidenten: Anforderungsniveau K;  
b. Vizepräsidentinnen oder Vizepräsidenten:  
Anforderungsniveau I;  
Die Entlohnung erfolgt im Rahmen des betreffenden  
Lohnspektrums.

<sup>2</sup> Ist eine Person bei der Wahl in die PeKo höher eingestuft als  
in Absatz 1 vorgesehen, so behält sie das Anforderungsniveau  
der angestammten Funktion.

<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  
das Anforderungsniveau der neuen Tätigkeit.

#### **Anhang 9, 23 Weiterbildung**

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

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

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

#### **Anhang 8, 5 Stellung der Personalkommission**

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

### **Anhang 9, 24 Informationspflicht**

<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.

### **Anhang 9, 25 Pflicht zur Verschwiegenheit**

<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.

### **Anhang 9, 26 Sitzungsrhythmus**

Die PeKo legt den Sitzungsrhythmus selbst fest.

### **Anhang 9, 27 Sitzungen der PeKo**

<sup>1</sup>Sitzungen der PeKo können einberufen:

- a. die Präsidentin oder der Präsident der PeKo;
- b. die Vizepräsidentin oder der Vizepräsident der PeKo;

### **Anhang 8, 14 Information**

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

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

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

### **Anhang 8, 15 Pflicht zur Verschwiegenheit**

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

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

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

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



c. die Leitung SBB Cargo AG;  
d. 1/4 der PeKo-Mitglieder.

<sup>2</sup> Absatz 1 gilt auch für Sitzungen der PeKo mit der SBB Cargo AG.

#### **Anhang 9, 28 Protokoll**

Die PeKo erstellt das Protokoll der Sitzungen und stellt es der SBB Cargo AG und den vertragsschliessenden Personalverbänden zur Verfügung.

#### **Anhang 9, 29 Personalverbände**

Die PeKo hat das Recht, die vertragsschliessenden Personalverbände beratenderweise an Sitzungen einzuladen.

#### **Anhang 9, 30 SBB Cargo AG**

Die PeKo hat das Recht, die SBB Cargo AG beratenderweise an Sitzungen einzuladen.

#### **Anhang 9, 31 Dritte**

<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.

#### **Anhang 9, 32 Einsetzung**

Für die folgenden Fälle wird bei Bedarf ein Schiedsgericht eingesetzt:

- a. bei Nichteinigung in der Mitwirkungsform Mitentscheidung;
- b. zur Überprüfung von Beschwerdeentscheidungen der Wahlkommission.

#### **Anhang 8, 16 Protokoll**

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

### **Anhang 9, 33 Lösungsvorschläge**

<sup>1</sup>Das Schiedsgericht unterbreitet den Parteien Lösungsvorschläge.

<sup>2</sup>Es entscheidet endgültig, wenn Vergleichsverhandlungen scheitern.

### **Anhang 9, 34 Zusammensetzung**

<sup>1</sup>Das Schiedsgericht setzt sich wie folgt zusammen:

- drei Vertreterinnen oder Vertreter der SBB Cargo AG, die nicht am Entscheid beteiligt waren;
- drei 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.

### **Anhang 9, 35 Sekretariat**

Die SBB Cargo AG führt das Sekretariat des Schiedsgerichts.

### **Anhang 9, 36 Einleitung des Verfahrens**

<sup>1</sup>Das Verfahren wird durch ein schriftliches Gesuch der SBB Cargo AG oder von mindestens zwei 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.

#### **Anhang 9, 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 Schweizerische Zivilprozessordnung sinngemäss Anwendung.

**Anhang 10: Inhalte der betrieblichen Mitwirkung.**

**Anhang 10, 1 Grundlage**

Grundlage dieses Anhangs bildet die Ziffer 197 GAV.

Info Information

MS Mitsprache

ME Mitentscheidung

SV Selbstverwaltung

Anh. Anhang

Abs. Absatz

**Anhang 10, 2 Allgemeines**

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

**Anhang 10, 3 Leistungen bei Versetzungen an einen anderen Arbeitsort (Anhang 3)**

Inhalte	Info	MS	ME	SV	Ziffer GAV
Wohnorts- und Arbeitsortwechsel bei Versetzung (persönliche Kriterien)		X			3 (Anh. 3)

**Anhang 10, 4 Gleichstellung von Frau und Mann (Anhang 2)**

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

**Anhang 8 Fortsetzung: Betriebliche Mitwirkung / PeKo**

Info = Information MS = Mitsprach

ME = Mitentscheidung SV = Selbstverwaltung

Allgemeines	Info	MS	ME	SV	Art. GAV / Anhang
Ziele und Absichten der SBB Cargo International AG Neuerungen in der Unternehmungen		X		5	

Leistungen bei Versetzung	Info	MS	ME	SV	Art. GAV / Anhang
Wohnorts- und Arbeitsortswechsels bei Versetzungen		X		2 und 3 (Anh. 9)	

## Anhang 10, 5 Arbeitszeit

Inhalte	Info	MS	ME	SV	Ziffer GAV
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 Ausgleichstages 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			X		11 (Anh. 5)

## Arbeitszeit

Info	MS	ME	SV	Art. GAV / Anhang
Arbeitszeitmodelle	X		50	
Übertrag: Anspruch	X		51 Abs. 3	
Pausen Einteilung	X		6 (Anh. 2)	
Abstände zwischen Ruhetagen	X		11 (Anh. 2)	
Bezug von Ruhe- und Ausgleichstagen	X		12 (Anh. 2)	
Kürzung der Ruheschicht	X		17 (Anh. 2) und 18 (Anh. 3)	
Pausen Einteilung	X		7 (Anh. 3)	
Normzeit pro Tour	X		9 (Anh. 3)	
Dauer der Dienstschicht	X		11 (Anh. 3)	
Nachtarbeit und Nachttouren	X		12 Abs. 3 und 4 (Anh. 3)	
Abstände zwischen Ruhetagen	X		13 (Anh. 3)	
Bezug Ruhe- und Ausgleichstagen	X		14 (Anh. 3)	
Auswärtige Ruheschichten	X		19	
Einteilung von Zeitfenster	X		20.1 Abs. 2 (Anh. 3)	
Ganze Tour Nebenarbeitszeit	X		23 (Anh. 3)	
	X		10 (Anh. 4)	
Festlegen von Brückentagen				
Weitere Arbeitszeitregelungen	X		11 (Anh. 3)	

andere Arbeitszeitmodelle für  
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit  
Zeitautonomie bis Anforderungsniveau J

### Anhang 10, 6 Zulagen

Inhalte	Info	MS	ME	SV	Ziffer	GAV
Verfügbarkeit und Einsätze ausserhalb der Arbeitszeit (Pikett): Notwendigkeit, Zuordnung, Ausgleich, Abweichungen			X			-
Besondere Arbeiterschwerpunkte: Kriterien für den Anspruch auf Zulagen		X				104
Festsetzen der für die Sonntagszulage berechtigten 9 Feiertage			X			103

### Anhang 10, 7 Personalentwicklung

Inhalte	Info	MS	ME	SV	Ziffer	GAV
Anpassungen des Verfahrens der Personalbeurteilung bereichsspezifische Bedürfnisse		X				118 Abs. 5
Analyse der Ergebnisse der jährlichen		X				118 Abs. 6

### Zulage

Info	MS	ME	SV	Art. GAV / Anhang
------	----	----	----	-------------------

Festsetzung der für die Sonntagszulage Berechtigten neun Feiertage	X			89
--	---	--	--	----

### Personalentwicklung

Info	MS	ME	SV	Art. GAV / Anhang
------	----	----	----	-------------------

Personalbeurteilung	X			102
Anpassungen und Definition von Berufsbildern	X			3 (Anh. 6)

<b>Personalbeurteilungen</b>				
<b>Ausgestaltung der Personalentwicklung</b>		X		121
<b>Anpassungen und Definition von Berufsbildern</b>		X		–

### Anhang 10, 8 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Inhalte	Info	MS	ME	SV	Ziffer GAV
<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>		X			124
<b>Präsenzmanagement</b>		X			127

### Anhang 10, 9 Soziales

Inhalte	Info	MS	ME	SV	Ziffer GAV
Berufskleider		X			161
Personalverpflegung		X			162
Personalparkplätze		X			163

### Anhang 10, 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, ...		X			4 (Anh. 9)

### Soziales

Schutzkleider

Info	MS	ME	SV	Art. GAV / Anhang
	X			103

der PeKo Fläche		
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)



## Allgemeine Schluss- und Übergangsbestimmungen.

### 198 Rechtsnatur der Anhänge

Die Anhänge sind von den Vertragsparteien ausgehandelt und bilden integrierenden Bestandteil dieses GAV.

### 199 Ausführungsbestimmungen

<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.

### 200 Geltungsdauer des GAV

<sup>1</sup> Dieser GAV ersetzt denjenigen vom 22. Dezember 2006.

<sup>2</sup> Er tritt am 1. Juli 2011 in Kraft und gilt bis am 31. Dezember 2014.

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

### 201 Kündigung des GAV

<sup>1</sup> Die Kündigung ist erstmals auf den 31. Dezember 2014 möglich.

<sup>2</sup> Der GAV SBB Cargo kann von jeder Vertragspartei mit einer

### 141 Rechtsnatur der Anhänge

1 Die Anhänge sind von den Vertragsparteien ausgehandelt und bilden integrierenden Bestandteil dieses GAV.

### 142 Ausführungsbestimmungen

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

2 Der Einbezug der PeKo oder der vertragsschliessenden Personalverbände richtet sich nach dem GAV.

### 143 Geltungsdauer des GAV

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

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

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

### 144 Kündigung des GAV

1 Die Kündigung ist erstmals auf den 31. Dezember 2016 möglich.

2 Der GAV SBB Cargo International AG kann von jeder

Frist von sechs Monaten auf Ende eines Jahres gekündigt werden.

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

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

### **202 Vertragsloser Zustand**

<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 drei 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.

### **203 Übergangsbestimmungen**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Alle Richtlinien des GAV 2007–2010 sind auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen GAV aufgehoben, sofern sie diesem widersprechen.

Vertragspartei mit einer Frist von sechs Monaten auf Ende eines Jahres gekündigt werden.

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

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

### **145 Vertragsloser Zustand**

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

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

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

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

### **146 Übergangsbestimmungen**

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