

Informationen SEV

Ein Ratgeber für Vertrauensleute

Geschätzte Kolleginnen und Kollegen

In der vorliegenden Broschüre sind die wichtigsten Bestimmungen aus den Gesamtarbeitsverträgen SBB bzw. SBB Cargo sowie den Reglementen in den Kapiteln

- Anstellung, Neuorientierung
- Lohn, Zulagen, Vergütungen
- Arbeitszeit, Urlaub, Ferien
- Sozialversicherungen

zusammengefasst.

Im Kapitel

- Informationen über den SEV

werden kurz die Organisation sowie die Dienstleistungen des SEV vorgestellt.

Die Broschüre soll als praktischer Ratgeber bei Fragen, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, dienen. Sie kann jedoch nicht über alle Erlasse Auskunft geben. Wir möchten euch deshalb auf die Reglementsammlungen auf den Dienststellen aufmerksam machen, wo die vollständigen Bestimmungen nachgelesen werden können.

Bei Fragen und Problemen steht auch das

Zentralsekretariat SEV

Postfach
3000 Bern 6

Telefon 031 357 57 57
Telefax 031 357 57 58
Internet www.sev-online.ch
E-Mail info@sev-online.ch

allen Mitgliedern als Beratungs- und Auskunftsstelle zur Verfügung.

Inhaltsverzeichnis

Anstellung	7
Fahrtvergünstigungen für das Personal FVP	10-12
GAV	8
Personalkommissionen	9
Lohn / Zulagen / Vergütungen	13
Anfangslohn unterhalb des Basiswerts	18
Behandlung von Garantien	20
Einmaliger Leistungsanteil	16
Funktionsbewertung	13
Garantie 2011	20
Höhe der Lohnspektren	16
Lohn	13
Lohnentwicklung	15
Lohnskala 2014	17
Lohnspektren	14
Lohnvereinbarung	15
Überführung der Anstellungsverhältnisse	19
Wechsel in ein tieferes Anforderungsniveau	18
Zulagen und Ersatz von Auslagen	21
Arbeit in Tunneln	30
Arbeitserschwernisse	30
Ausbildner/innen	30
Auslagenersatz	31
Auslandzulage für Lokomotivpersonal	27
Besondere Leistungen	27
Gemeinden mit Regionalzulage	22/23
Familienzulage	24
Nachtzulage	25
Pikettzulage	28/29
Regionalzulage	21
Sonntagszulage	26
Taxi für Mitarbeiterinnen	32
Treuoprämie	24
Umzug	32
Verwendung privater Fahrzeuge	32
Zusätzliche Auslagen	32

Berufliche Neuorientierung	33
Aktionsplan	35
Austrittsvereinbarung	35
„crescendo“	36
Rechtsberatung.....	36
Zumutbarkeitserklärung.....	35
Zusammenarbeitsvereinbarung (Spesenregelung).....	35
Zwei-Jahres-Frist	34
Arbeitszeit	37
Abwesenheiten	42
Anrechnung als Arbeitszeit.....	40
Anwendungsbereich AZG	38
Arbeitsfreie Tage.....	49-52
Arbeitsschicht.....	44/45
Arbeitstag.....	39
Arbeitsübergabe.....	46
Arbeitsunterbrechungen	48
Arbeitszeit Zentralbereiche.....	41
Arbeitszeitmodelle.....	39
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	57
5-Tage-Woche	38
Ferien.....	54-56
Jahres-Soll-Arbeitszeit	41
Pausen.....	47
Persönliches Zeitkonto	39
Pikettarbeit.....	48
Private Absenzen.....	43
Reisen ins Ausland	43
Ruheschicht	48
SBB-interne Bildungsanlässe.....	44
Tages-Soll-Arbeitszeit	39
Unternehmensinterne Bildungsanlässe	42
Überzeitarbeit.....	43/44
Urlaubschecks, Bildungsveranstaltungen.....	42
Wartezeiten.....	42
Zeitkonto und Bandbreiten der Jahresarbeitszeit	53
Zeitzuschläge.....	41
Zuweisung von Arbeit.....	41

Urlaub.....	58
Bezahlter Urlaub als freiwillige Leistung.....	60
Erziehungsurlaub.....	61
Gewährung von bezahltem Urlaub.....	58
Mutterschaftsurlaub.....	61
Teilweise oder voll bezahlter Urlaub zur Weiterbildung.....	62
Unbezahlter Urlaub.....	62
Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit.....	62
Sozialversicherungen.....	63
AHV-Beitragspflicht nach vorzeitiger Pensionierung.....	72
Altersguthaben.....	66
Altersgutschrift.....	65
Alterspension.....	66
Auflösung des Arbeitsverhältnisses.....	72
Aufnahme.....	64
Beitragspflichtiger Lohn.....	64
Ehegattenpension.....	69
Garantien aus dem Primatwechsel.....	67
Invalidentpension bei Berufsinvalidität.....	70
Invalidentpension bei Erwerbsinvalidität.....	70
IV-Ersatzrente.....	71
Kapitalabfindung bei Pensionierung.....	67
Kinderpension.....	69
Reglement Pensionskasse SBB.....	64
Rücktrittsalter.....	66
Sanierungsbeitrag.....	65
Todesfallkapital.....	69
Überbrückungspension.....	68
Überentschädigung.....	71

Informationen über den SEV	73
Austritt.....	74
Bank Coop	84
Berufsrechtsschutz und Rechtsberatung.....	80
Besondere Leistungen des SEV	80
Dachorganisationen	79
Darlehen	82
Einkaufsvergünstigungen	84
Ferienheimgenossenschaft SEV (FHG)	85
Ferien-Rabattgutscheine	85
Ferienverbilligung	85
Frauenkommission.....	79
Geschäftsleitung	78
Geschäftsprüfungskommission	78
Geschäftsstelle	78
Helvetia Versicherungen	84
Jugendkommission	79
Kalender-Unfallversicherung	83
Kollektivversicherung KPT	83
Kongress.....	76
Kredit	83
Migrationskommission.....	79
Mitgliederbeiträge.....	75
Mitgliedschaft	74
Multi-Rechtsschutz (MRS).....	81
Notunterstützungen.....	82
Organe des SEV	76
Organisation des SEV.....	74
Organisationsbereich	74
Parkhotel Brenscino in Brissago.....	85
Privatrechtsschutz	81
Reka-Checks	86
Sektionen.....	79
Teilorganisationen	78
Unterverbände	78
Vorstand SEV	76
Wichtige Adressen	87/88

Anstellung

GAV

Schon ist der GAV 4 bei SBB und SBB Cargo im letzten Geltungsjahr. Und doch ist noch einiges im Fluss. Der SEV unterstützt seine Mitglieder weiterhin, wenn es zu Unstimmigkeiten und Konflikten kommt.

Nun haben die Verhandlungen für den GAV 5, den GAV 2015 begonnen. Der SEV wird sich dafür einsetzen, dass auch in Zukunft ein Gesamtarbeitsvertrag in Kraft ist, der anständige Arbeitsbedingungen, gute Löhne und gerechte Regelungen für besondere Situationen enthält.

Nur gemeinsam sind wir stark. Mehr denn je gilt dazu der Grundsatz: Mitglied wirbt Mitglied. Einem aktiven Gewerkschafter gelingt es am besten, neue Kolleginnen und Kollegen in den SEV zu holen. Das ist eine Verpflichtung für uns alle!

Werbeaktion «via sev»

Mit der Aktion «via sev» will der SEV alle seine Mitglieder ansprechen, Kolleginnen und Kollegen vom Beitritt zu überzeugen. Bereits wer im Verlauf des Jahres 2014 zwei neue Mitglieder wirbt, erhält als Prämie eine Sigg-Trinkflasche mit Schutzhülle im SEV-Design. Für vier Werbungen folgt der nächste Preis, ein Rucksack für Beruf und Freizeit, und bei acht Werbungen winkt ein robuster Rollkoffer. Alle Mitglieder haben die Aktions-Flyer zugeschickt erhalten und sind aufgerufen, diese aktiv einzusetzen. Informationen zur Werbeaktion finden sich auch im Internet unter www.sev-online.ch((:::))

Die Personalkommissionen SBB

PeKo Konzern SBB

Präsident: Marcel Ruoss

P-HR-FU-SPK-PEK, Vulkanplatz 11, 8048 Zürich

079 668 94 59

marcel.ruoss@sbb.ch

• PeKo Personenverkehr

Präsident: Marcel Ruoss (siehe oben)

• PeKo Cargo

Präsident: Alex Brunner

G-PN-RNS-PBR-LC2,

Grenzacherstrasse 36, 4132 Muttenz

079 505 02 94

alex.brunner@sbbcargo.com

• PeKo Infrastruktur

Präsident: Fritz Augsburger

I-HR-PEK, Kasernenstrasse 95, 8021 Zürich

privat: In Piazza 12, 6528 Camorino

079 610 89 68

fritz.augsburger@sbb.ch

• PeKo Konzernbereiche & Immobilien

Präsidium: Liliana Staub

K-KOM-PGA-RI, Hochschulstrasse 6, 3000 Bern 65

079 611 26 66

liliana.staub@sbb.ch

Fahrvergünstigungen für das Personal FVP

Anspruchsberechtigung

Fahrvergünstigungen erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Pensionierte, Ehepartnerinnen und Ehepartner, Kinder, Witwen und Witwer sowie Konkubinatspartnerinnen und Konkubinatspartner (auch gleichgeschlechtliche).

Grundangebot

Das Angebot umfasst folgende Elemente:

Das Grundangebot bildet das Mitarbeiter-Generalabonnement (GA-FVP).

Verzichtet der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin aus steuerlichen oder finanziellen Gründen auf das GA-FVP, erhält er/sie unentgeltlich ein Mitarbeiter-Halbtaxabonnement (FVP-Halbtax), das Zugang zum Zusatzangebot bietet. (Seine Angehörigen verlieren damit aber den Anspruch auf FVP und FIP.)

Das Zusatzangebot ist ein 50 Prozent ermässigttes Angebot aus dem kommerziellen Sortiment. Es umfasst mindestens das FVP-Halbtax-Abonnement für Mitarbeitende und Familienmitglieder, den Klassenwechsel zum GA-FVP, das FVP-GA für Angehörige und Pensionierte, die Tageskarte FVP und die Multitageskarte FVP.

Die Unternehmen sind frei, weitergehende Massnahmen für das Personal zu realisieren, aber nur als Ergänzung zu diesem Angebot.

Eine Touristik-Zusatzkarte zum GA-FVP ist für CHF 100 erhältlich.

FVP-Übersicht

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mindestens 50 Prozent bei einem berechtigten Unternehmen arbeiten	GA-FVP	Entspricht einem normalen GA, also inklusive Nahverkehrsbetriebe; keine Sonderlösungen mehr bei Bergbahnen Das GA-FVP wird auf dem Lohnausweis ausgewiesen, sofern nicht rund 40 Dienstfahrten im Jahr erfolgen. <i>Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können aufs GA-FVP verzichten. Sie erhalten gratis und ohne Steuerfolgen ein FVP-Halbtaxabo; sie verlieren damit den Anspruch auf FIP. Familienangehörige erhalten in diesem Fall ein normales Halbtaxabo und verlieren damit das Anrecht auf alle FVP- und FIP-Angebote.</i>
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die 20 bis 49 Prozent bei einem berechtigten Unternehmen arbeiten	FVP-HTA	FVP-Halbtaxabo: für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die 20 bis 49 Prozent bei einem berechtigten Unternehmen arbeiten. Gibt Anrecht auf ein GA-FVP Teilzeit.
Angehörige Pensionierte und deren Angehörige	FVP-HTA	FVP-Halbtaxabo: für Angehörige der GA-FVP-Bezüger, für Pensionierte und ihre Angehörigen sowie für Witwen/Witwer Gibt Anrecht auf die Zusatzangebote FVP

Zusatzangebot

Tageskarte FVP	CHF 36 (2. Klasse), CHF 61 (1. Klasse)
Multitageskarte FVP	CHF 180 (2. Klasse, CHF 305 (1. Klasse)
FVP-GA für Senioren (Pensionierte)	CHF 1340.– 2. Klasse CHF 2250.– 1. Klasse
FVP-GA für Angehörige	generell 50 Prozent des normalen GA-Plus (Partner oder Familia)
Tagesklassenwechsel FVP	CHF 25.–; Multitagesklassenwechsel FVP CHF 125.– (6 für 5)
GA-FVP 1. Klasse für SBB-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter	Anforderungsniveaus K bis O (sowie OR- Verträge): gratis D bis F (ab 50 Jahren) und G bis J: CHF 280 A bis C und D bis F (bis 49 Jahre): CHF 430
GA-FVP Teilzeit	
Kreise 1 und 2	CHF 1775.– in 2. Klasse CHF 2900.– in 1. Klasse
Kreis 3	CHF 2485.– in 2. Klasse CHF 4060.– in 1. Klasse
Touristik-Zusatzkarte zum GA-FVP	CHF 100.– (1 Jahr gültig)
berechtigt zur freien Fahrt auf dem Netz von Jungfraubahnen (JB, WAB, SPB, Harder- und Firstbahn), Mürren–Allmendhubel, Gornergratbahn, Rigi-Bahnen, Pilatus-Bahnen, Niesenbahn, Brienz-Rothorn-Bahn, Monte-Generoso-Bahn, Transports Montreux–Vevey–Riviera, Schifffahrt auf dem Luganersee	

Steuerwert 2014

Ab 2014 – wirksam also in der Steuererklärung im Jahr 2015 – steigen die Steuerwerte aller FVP-Generalabonnemente an, in der 1. Klasse über das Doppelte. Die Unternehmen sind verpflichtet, in den Lohnausweisen Rabatte auf Fahrausweisen für alle Familienmitglieder anzugeben.

Lohn Zulagen

Lohn

Grundsatz

GAV, Ziffer 90

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

Funktionsbewertung

GAV, Ziffer 91

Jede Funktion wird summarisch einem Anforderungsniveau zugeordnet.

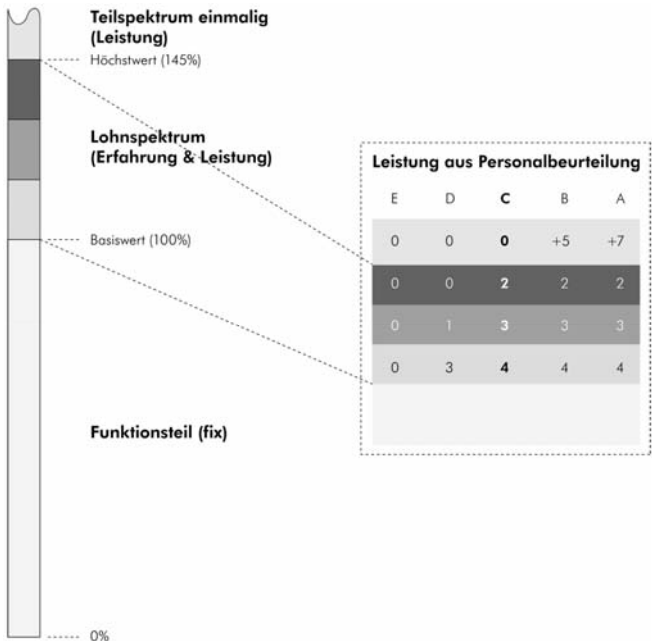
Das Anforderungsniveau wird auf der Basis gemeinsam anerkannter, analytischer Bewertungsverfahren ermittelt.

Lohnspektren

GAV, Ziffer 92 und Anhang 7, Ziffer 2

Für jedes Anforderungsniveau definiert ein Lohnspektrum den jeweiligen Basis- und Höchstwert für die Löhne.

Der Lohn muss innerhalb des zutreffenden Lohnspektrums liegen. Vorbehalten sind Anfangslöhne nach Ziffer 96.



Lohnvereinbarung

GAV, Ziffer 93

Beim Eintritt in die Unternehmung 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.

Lohnentwicklung

GAV, Ziffer 94 und Anhang 7, Ziffer 3

Die individuellen Lohnanpassungen werden jährlich per 1. Mai vorgenommen.

Der Lohnentwicklung für Leistung und Erfahrung erfolgt innerhalb des Lohnspektrums vom Basiswert (100%) zum Höchstwert (145%).

Der individuelle Lohnentwicklung ist 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.

Vorausgesetzt die Anforderungen der Stelle sind erfüllt, soll die Lohnentwicklung 20 Jahre nicht übersteigen.

Diese Summe wird in einem festgelegten Verhältnis auf die Anspruchsberechtigten verteilt (siehe nebenstehende Grafik).

Einmaliger Leistungsanteil bei A oder B in der Personalbeurteilung

GAV, Ziffer 95 und Anhang 7, Ziffer 4

Ergibt eine lohnwirksame Personalbeurteilung ein Gesamtergebnis B oder A, kann ein einmaliger Leistungsanteil ausgerichtet werden. Der einmalige Leistungsanteil wird im Verhältnis des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades des ganzen Beurteilungsjahres ausbezahlt (siehe Grafik unter «Lohnspektren», Seite 14).

Höhe der Lohnspektren (Lohnskalen)

GAV, Anhang 7, Ziffer 5

Die Basis- und Höchstwerte für die Lohnspektren werden mit den vertragschliessenden Verbänden vereinbart.

Basislohnskala ab 1. Mai 2014

Anforderungs-niveau	Basiswert allgemein	Höchstwert allgemein	Basiswert Lokführer	Höchstwert Lokführer
A	41'280	57'519		
B	42'868	61'980		
C	46'255	66'938		
D	49'971	72'457		
E	54'219	78'617	58'315	84'557
F	58'962	85'495	63'165	91'590
G	64'270	93'191	70'005	101'508
H	70'215	101'812	74'535	108'075
I	76'886	111'484	81'161	117'683
J	84'382	122'354		
K	92'819	134'587		
L	102'334	148'384		
M	113'079	163'964		
N	125'235	181'591		
O	139'011	201'565		

Anfangslohn unterhalb des Basiswerts

GAV, Ziffer 96

Anfangslöhne unterhalb des zutreffenden Basiswerts sind zulässig:

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

Die Heranführungsschritte des Lohns an den Basiswert erfolgen jeweils per 1. Mai und werden bei der Anstellung mit dem oder der Mitarbeitenden verbindlich vereinbart. Die Lohnentwicklung ist so zu planen, dass der Basiswert spätestens mit der zweiten lohnwirksamen Personalbeurteilungs-Runde erreicht wird.

Dabei ist auch der Anspruch auf allfällige generelle Lohnerhöhungen während der Aufholphase zu regeln.

Die Personalbeurteilung erfolgt nach dem üblichen Verfahren, wirkt sich aber lohnmassig nur bei B- oder A-Beurteilungen auf den einmaligen Leistungsanteil aus.

Wechsel in ein tieferes Anforderungsniveau

GAV, Ziffer 97

Beim Wechsel in ein tieferes Anforderungsniveau wird der Lohn im Rahmen des neuen Anforderungsniveaus ausgehandelt. 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. Bei Lohnerhöhungen wird der Garantiebtrag gekürzt oder er entfällt.

Hat die Person nach zwei Jahren Garantie das 58. Altersjahr noch nicht vollendet, entfällt der Garantiebtrag, der zusammen mit dem Lohn 100 000 Franken übersteigt.

Überführung der Anstellungsverhältnisse

GAV, Ziffer 113

Auf den 1. Juli 2011 werden alle Anstellungsverhältnisse in das neue System überführt.

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 überschliessenden Teil eine «Garantie 2011».

Ist der überführte Lohn tiefer als der Basiswert des zutreffenden Lohnspektrums wird er nach folgenden Grundsätzen an den Basiswert heran geführt:

- a. bei einem oder mehr Funktionsjahren am 30. Juni 2011 wird der Lohn per 1. Juli 2011 auf den Basiswert gehoben.
- b. Bei null Funktionsjahren wird der Lohn im Sinne der Ziffer 96 überprüft und gegebenenfalls sofort oder in höchstens zwei Schritten an den Basiswert herangeführt.

Generelle Lohnerhöhungen für Mitarbeitende mit «Garantie 2011»

GAV, Ziffer 114

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.

Behandlung von Garantien bei Funktionswechseln und Änderungen des Beschäftigungsgrads

GAV, Ziffer 115

Alle Arten von Garantien:

- werden im bisherigen Umfang ausbezahlt, wenn der Beschäftigungsgrad erhöht wird;
- werden gekürzt, wenn der Beschäftigungsgrad herabgesetzt wird;
- werden gekürzt oder entfallen, wenn der Lohn erhöht wird (z.B. bei Höhereinstufung der Stelle);
- können entfallen, gekürzt, oder in den Lohn eingebaut werden, wenn im Zusammenhang mit einem freiwilligen Stellenwechsel der Lohn neu ausgehandelt wird.

Zulagen und Ersatz von Auslagen

Regionalzulage

GAV SBB, Ziffer 101 / GAV Cargo, Ziffer 99

Der Anspruch auf die Regionalzulage (RZ) richtet sich immer nach dem Arbeitsort (politische Gemeinde).

Die Regionalzulage ist in zwei Stufen eingeteilt.

Die Auszahlung erfolgt in 13 Teilen pro Jahr.

Stufe	Regionen	Pro Jahr CHF	Pro Monat CHF (1/13)	Pro Stunde CHF (1/2221)
1	Basel, Bern, Genfersee, Zürich	3000	230.75	1.35
2	Stadt Zürich, Region Genf	4800	369.25	2.16

Gemeinden mit Anspruch auf die Regionalzulage (übrige Gemeinden Stufe 0)

Region Basel	Stufe	Region Genève - Lausanne	Stufe
Basel	1	Carouge (GE)	2
Birsfelden	1	Denges	1
Münchenstein	1	Genève	2
Muttenz	1	Gland	1
Pratteln	1	Lancy	2
Region Bern		Lausanne	1
Bern	1	Le Grand-Saconnex	2
Ittigen	1	Meyrin	2
Köniz	1	Morges	1
Münchenbuchsee	1	Nyon	1
Muri bei Bern	1	Pully	1
Ostermundigen	1	Renens (VD)	1
Urtenen-Schönbühl	1	Vernier	2
Zollikofen	1	alle Seegemeinden Lausanne - Genève	1
Region Limmattal (ZH / AG)			
Baden	1	Schlieren	1
Dietikon	1	Spreitenbach	1
Geroldswil	1	Unteringstringen	1
Killwangen	1	Urdorf	1
Neuenhof	1	Weinigen (ZH)	1
Oberengstringen	1	Wettingen	1
Oetwil an der Limmat	1	Würenlos	1

Region Zürich, Zürichsee

Bachenbülach	1	Oberrieden	1
Bassersdorf	1	Opfikon	1
Brütten	1	Pfäffikon	1
Bülach	1	Pfungen	1
Dielsdorf	1	Rapperswil Jona (SG)	1
Dietlikon	1	Regensdorf	1
Dübendorf	1	Richterswil	1
Embrach	1	Rümlang	1
Erlenbach (ZH)	1	Rüschlikon	1
Herrliberg	1	Schwerzenbach	1
Hombrechtikon	1	Seegräben	1
Horgen	1	Stäfa	1
Illnau-Effretikon	1	Thalwil	1
Kilchberg (ZH)	1	Uetikon am See	1
Kloten	2	Uster	1
Küsnacht (ZH)	1	Volketswil	1
Lindau	1	Wädenswil	1
Lufingen	1	Wallisellen	1
Männedorf	1	Wangen-Brüttisellen	1
Meilen	1	Wetzikon (ZH)	1
Niederglatt	1	Winkel	1
Niederhasli	1	Winterthur	1
Nürens Dorf	1	Zollikon	1
Oberembrach	1	Zürich	2
Oberglatt	1		

Region Zug

Baar	1	Steinhausen	1
Cham	1	Zug	1

Familienzulage

GAV SBB Ziffer 103 / GAV Cargo Ziffer 101

Anspruch von Familienzulagen besteht, wenn ein Pauschalloon vom mindestens CHF 6960/Jahr erreicht wird und der Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin zulagenberechtigte Kinder hat.

Die **Höhe** der Kinder- und Ausbildungszulage richtet sich **nach kantonaler Regelung**.

Die **Mindestansätze** der Kinder- und Ausbildungszulage betragen bei Mitarbeitenden SBB/SBB Cargo pro zulagenberechtigtes Kind, unabhängig vom Beschäftigungsgrad, jährlich:

- CHF 3840.- (CHF 320/Mt.) bei einem Kind
- CHF 2460.- (CHF 205/Mt.) für jedes weitere Kind bis 16 Jahre und für erwerbstätige Kinder
- CHF 3000.- (CHF 250/Mt.) ab zweitem zulageberechtigten Kind für Kinder in Ausbildung bis zum vollendeten 25. Altersjahr

Differenzzahlungen werden bis zur Höhe der Ansätze gemäss Ziffer 103 Abs. 2 GAV SBB geleistet, wenn der/die Mitarbeitende SBB/SBB Cargo gemäss Art. 7 des Bundesgesetzes über die Familienzulagen zweitanspruchsberechtigt ist und die erstanspruchsberechtigte Person für das gemeinsame Kind eine tiefere Familienzulage bezieht. Ergänzende Leistungen des Arbeitgebers der erstanspruchsberechtigten Person werden angerechnet.

Die Anspruchsberechtigung und spezielle Fälle, bei denen der Anspruch auf Familien- und Ausbildungszulagen entfällt, sind in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

Sieht die zuständige kantonale Gesetzgebung eine Geburtszulage vor, ist diese ebenfalls in entsprechender Höhe durch SBB/SBB Cargo auszusahlen.

Treueprämie

GAV SBB Ziffer 104 / GAV Cargo Ziffer 102

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält eine Treueprämie in folgendem Umfang:

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

- nach Ablauf von 20 Anstellungsjahren eine Prämie im Wert von $\frac{1}{24}$ des Jahreslohnes,
- nach je weiteren 5 Anstellungsjahren $\frac{1}{12}$ des Jahreslohnes.

Als Jahreslohn gilt der aktuelle Lohn inklusive «Garantie 2011» am Tag der Fälligkeit (ohne Regionalzulage und andere Garantiebeträge). Die Prämie bemisst sich am durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten fünf Jahre. Anrechenbar sind Anstellungsjahre bei der SBB, sowie bei einer Tochtergesellschaft, an der die SBB oder SBB Cargo AG zu mindestens 50% beteiligt ist.

Die Lehrzeit wird nicht angerechnet. Sie bleibt aber angerechnet bei Mitarbeitenden, die am 1.1.2001 mindestens sieben Anstellungsjahre bei der SBB (einschliesslich Lehrzeit) hatten.

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

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses besteht kein Anspruch auf eine anteilmässige Treueprämie.

Nachtzulage

GAV, Ziffer 105 / GAV Cargo Ziffer 103, sowie Anhang 8

Die Vergütung wird für die Arbeitsschichten zwischen 20 und 6 Uhr, am Samstag ab 18 Uhr ausgerichtet.

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.

Abgerechnet werden die tatsächlichen Stunden und Minuten.

Die Zulage wird unabhängig von anderen Vergütungen ausgerichtet und beträgt CHF 6.– pro Stunde.

Nicht zulagenberechtigt sind:

- Zeitzuschläge aller Art;
- die Teilnahme oder Mitwirkung an Kursen und die Abordnung an Veranstaltungen ohne Arbeitsleistung (einschliesslich Reisezeit);
- Reisezeiten des nicht dem AZG unterstellten Personals (ausgenommen bei unvorhergesehenen Einsätzen aus der Freizeit).

Sonntagszulage

GAV, Ziffer 105 / GAV Cargo Ziffer 103, sowie Anhang 8, Absatz 3

Die Vergütung für Sonntagsdienst wird für die effektiven Arbeitszeiten zwischen 0 und 24 Uhr an Sonntagen und an neun Feiertagen des vertraglich festgelegten Arbeitsortes ausgerichtet.

Abgerechnet werden die tatsächlichen Stunden und Minuten.

Anforderungsniveau	CHF pro Stunde
A bis C und Angestellte nach GAV-Anhang 1, Buchstaben G und H	10.–
D und E	12.–
F und höher	15.–

Nicht zulagenberechtigt sind:

- Zeitzuschläge aller Art
- die Teilnahme oder Mitwirkung an Kursen und die Abordnung an Veranstaltungen ohne Arbeitsleitung (einschliesslich Reisezeit)
- Reisezeiten des nicht dem AZG unterstellten Personals (ausgenommen bei unvorhergesehenen Einsätzen aus der Freizeit).

Auslandszulage für Lokomotivpersonal

Lokomotivführerinnen und Lokomotivführer mit einem Einsatz im Ausland erhalten eine Auslandszulage.

Je nach Einsatzgebiet wird eine volle Zulage von jährlich 5000 Franken oder eine halbe Zulage (2500 Franken) bezahlt; bei Überführungsbeträgen über 100 000 Franken bis höchstens 105 000 Franken bzw. 102 500 Franken.

Zulagen in Form von Prämien und Belohnungen für besondere Leistungen

GAV SBB Ziffer 107 / GAV Cargo Ziffer 105

Für folgende Fälle können Prämien oder Belohnungen ausgerichtet werden, sofern nicht eine andere Abgeltungsform gewählt wird:

- Die vorübergehende Übernahme einer Funktion mit deutlich höheren Anforderungen;
- Verbesserungsvorschläge;
- die Erreichung oder Überschreitung von Vorgaben im Verkauf Personenverkehr;
- die Tätigkeit als Ausbildner;
- aussergewöhnliche Leistungen.

Zulagen für Pikettdienst und Einsätze ausserhalb der Arbeitszeit

GAV, Ziffer 106 / AZ 34/98

Pikettdienst

Als Pikettdienst gilt die Zeit, während der zum voraus bestimmte Mitarbeitende jederzeit erreichbar sein müssen, um bei allfälligen Störungen ausserhalb der Arbeitszeit innert einer vorgegebenen Frist in einsatzfähiger Verfassung eingreifen zu können.

Die Abgeltung des Pikettdienstes richtet sich nach dem Grad der Freizeiteinschränkung.

Pikettdienst 1 (streng)

Bedingungen: Aufenthalt in einem definierten Rayon, damit bei Alarmierung ein sofortiges Eingreifen vor Ort (innert ca. 3 bis 15 Minuten) möglich ist.

Zeitausgleich:

- zwischen 07.00 und 17.00 Uhr: 21 Minuten pro Stunde;
- zwischen 17.00 und 07.00 Uhr: 6,5 Minuten pro Stunde.

Pikettdienst 2 (Normalfall)

– nicht unter Pikettdienst 1 oder 3 fallend)

Bedingungen: Alarmierung per Telefon (Natel) oder Pager (gegebenenfalls Rückmeldung innert 15 Minuten); Aufenthalt in einem fallweise definierten Rayon: eingreifen vor Ort – sofern nötig.

Zeitausgleich:

- zwischen 07.00 und 17.00 Uhr: 19 Minuten pro Stunde;
- zwischen 17.00 und 07.00 Uhr: 6 Minuten pro Stunde.

Pikettdienst 3 (leicht)

Bedingung: Ausrücken gelegentlich, spätestens 6 Stunden nach der Alarmierung.

Zeitausgleich:

- Dieser wird fallweise durch die Fachdirektion geregelt; er beträgt für eine einwöchige Pikettschicht (7 Nächte und Samstag/Sonntag) 242 Minuten (1/4 des Zeitausgleichs gemäss Pikett 2).

Barabgeltung

Das Personal kann verlangen, dass innerhalb eines Kalenderjahres bis zu 25% des Zeitguthabens in bar vergütet werden. Eine weitergehende Barabgeltung ist im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Mitarbeiter/In und zuständiger Dienststelle zulässig, wenn dies für die Unternehmung wirtschaftlicher ist.

- Die Vergütung besteht aus einem Einheitsansatz und beträgt bei Umwandlung des Zeitausgleichs 64 Rp. pro Minute.

Abrufbereitschaft (Pager-Tragpflicht)

Stehen für eine Alarmorganisation mehr Leute zur Verfügung, als für einzelne Störungsbehebungen benötigt werden, können zur Vermeidung von Pikettdiensten mehrere geeignete Mitarbeitende verpflichtet werden, ständig einen Funkrufempfänger (Pager) oder ein Natel bei sich zu tragen, um erreichbar zu sein. Diese erklären sich ausdrücklich dazu bereit, bei Alarmeinsätzen – soweit benötigt – den Dienst aufzunehmen, wenn dies innert nützlicher Zeit möglich ist und die körperliche Verfassung sowie das weitere persönliche Umfeld dies zulassen.

Die Vergütung beträgt

- für die erste Stunde eines Einsatzes CHF 30.– und
- für jede weitere Stunde CHF 10.–.

Einsatzvergütung für freiwillige Einsätze

Muss ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin unverzüglich zu einem Einsatz herbeigerufen werden, so wird zur Abgeltung der damit verbundenen Inkonvenienzen eine Vergütung ausgerichtet.

Für Schneeräumungsarbeiten wird die Vergütung auch dann gewährt, wenn diese Tätigkeit nicht im Zusammenhang mit einer Betriebsstörung steht.

Die Vergütung beträgt

- für die erste Stunde eines Einsatzes CHF 15.–
- und für jede weitere Stunde CHF 5.–.

Zulage für besondere Arbeiterschwernisse

GAV SBB, Ziffer 106 / GAV Cargo, Ziffer 104 / R 113.2

Für die noch vorkommenden Tätigkeiten gilt das Reglement 113.2 vorerst unverändert weiter: Als besondere Arbeiterschwernisse gelten Tätigkeiten, bei denen der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin einer übermässigen Beschmutzung ausgesetzt ist oder die widerlich oder in anderer Weise besonders unangenehm sind. Davon ausgenommen sind Arbeiterschwernisse, denen bereits mit der Einreihung Rechnung getragen wird.

Die vergütungsberechtigten Arbeiten sind im Anhang R 113.2 aufgeführt.

Die Vergütung beträgt pro Stunde

- in der Vergütungsklasse 1: CHF 2.05
- in der Vergütungsklasse 2: CHF 1.45.

Fachbereiche können spezifische Regelungen erlassen.

Zulage für Arbeiten in Tunneln

GAV SBB, Ziffer 106 / GAV Cargo, Ziffer 104

Für Arbeiten in Tunneln, die mehr als 200 Meter lang sind, wird

- eine Vergütung von CHF 7.– pro Dienstschrift

ausgerichtet. Im Bereich unterirdisch angelegter Dienststellen sind nur Arbeiten ausserhalb der Perron-Enden vergütungsberechtigt.

Anspruch auf die Vergütung entsteht bei einem Aufenthalt von wenigstens

- 3 Stunden ohne Unterbrechung oder
- 5 Stunden während einer Dienstschrift in einem oder mehreren Tunneln.

Zulage und Zeitausgleich für Ausbilderinnen und Ausbilder

Z 142.6

Mitarbeitende, welche als Ausbilder/innen in internen Aus- und Weiterbildungen tätig sind, haben Anspruch auf

- CHF 9.50 für jede effektive bzw. angeordnete Unterrichtsstunde

- Die Vor- und Nachbearbeitungszeit ist nicht vergütungsberechtigt.
- Kein Anspruch auf Vergütung besteht für Mitarbeitende, die in Anforderungsniveau K oder höher eingereiht sind.

Für Kurse, die nicht am Arbeitsort stattfinden, wird die Reisezeit als Arbeitszeit angerechnet.

Auslagenersatz

GAV, Anhang 8, Ziffer 4 / Z 143.1

Bei dienstlichen Einsätzen ausserhalb des Dienst- und Wohnortes werden dem Mitarbeiter, der Mitarbeiterin die damit verbundenen Mehrauslagen folgendermassen vergütet:

- Bei einem Einsatz innerhalb eines Rayons von 15 Minuten Wegzeit vom vertraglich festgelegten Arbeitsort besteht kein Anspruch auf Auslagenersatz.
- 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.
- Für das Frühstück werden gegen Beleg die tatsächlichen Auslagen vergütet.
- Das fahrende Personal erhält statt des Auslagenersatzes pro Arbeitsschicht eine pauschale Tagesentschädigung von CHF 19.–, bzw. CHF 9.50 wenn die Schicht weniger als 5 Stunden beträgt.
- Bei auswärtigen Übernachtungen werden gegen Beleg die tatsächlichen Auslagen für Übernachtung mit Frühstück im Rahmen einer Mittelklasseunterkunft vergütet.
- In begründeten Fällen, insbesondere bei Auslandsreisen, können gegen Vorlage der Belege die effektiven Auslagen vergütet werden, und – insbesondere bei länger dauernden auswärtigen Einsätzen – können Sonderregelungen vereinbart werden.

Ersatz für Auslagen für den Umzug

GAV Anhang 8, Ziffer 5

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

Verwendung privater Fahrzeuge

GAV Anhang 8, Ziffer 6

Für die Verwendung von privaten Fahrzeuges für arbeitsbedingte Fahrten wird eine Vergütung ausgerichtet.

Die Vergütung für bewilligte Fahrten beträgt für:

- Personenwagen 70 Rp./km
- Motor- und Kleinmotorräder 30 Rp./km
- Motorfahrräder 20 Rp./km.

Taxispesen an Mitarbeiterinnen

GAV Anhang 8, Ziffer 7

Mitarbeiterinnen, deren Arbeit nach 22.00 Uhr endet oder vor 5.00 Uhr beginnt, und denen für die Fahrt vom Wohnort zum Arbeitsort oder umgekehrt kein geeignetes öffentliches Verkehrsmittel zur Verfügung steht, werden:

- Taxispesen zur Hälfte erstattet
- höchstens jedoch CHF 15.– pro Fahrt.

Die zur teilweisen Rückerstattung berechtigten Fahrten sind gegen Quittung direkt zu begleichen.

Bei häufigen Fahrten sind besondere Abkommen mit Taxihaltern möglich.

Ersatz zusätzlicher Auslagen

GAV Anhang 8, Ziffer 8

Als zusätzliche Auslagen gelten alle Unkosten, die in unmittelbarem Zusammenhang mit einem Arbeitseinsatz entstehen und die durch die vorangehenden Abschnitte nicht abgedeckt sind (z.B. Auslagen für Nahverkehrsmittel, Taxi, Gebühren usw.). Solche Auslagen werden nach Aufwand und gegen Beleg rückerstattet.

Neuorientierung

Berufliche Neuorientierung

bei Stellenverlust aufgrund von Reorganisations- und Rationalisierungsprojekten

GAV, Ziffern 170 bis 176 und Anhang 9

Während der Laufzeit des GAV kann die SBB bei einem Stellenverlust infolge von Reorganisations- und/oder Rationalisierungsprojekten den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus diesem Grund nicht kündigen.

Sofern nicht sofort eine zumutbare Lösung gefunden wird, bietet die SBB die Möglichkeit zur beruflichen Neuorientierung. Hierfür treten die Betroffenen in die entsprechende Organisationseinheit AMC über. Die SBB pflegt jedoch die Praxis, dass Betroffene mit grösseren gesundheitlichen Problemen für die berufliche Neuorientierung in der bisherigen Organisationseinheit verbleiben.

Zwei-Jahres-Frist

Da es für alle Beteiligten von Vorteil ist, dass die berufliche Neuorientierung möglichst rasch erfolgreich abgeschlossen werden kann, wird im GAV als Zielsetzung eine Frist von zwei Jahren genannt. Eine Überschreitung dieser Frist stellt jedoch keinen Kündigungsgrund dar.

Zusammenarbeitsvereinbarung (Spesenregelung)

Unter dem Titel «Zusammenarbeitsvereinbarung» werden zwischen dem/der AMC-Vorgesetzten und dem Mitarbeiter / der Mitarbeiterin die grundlegenden Punkte der Zusammenarbeit und die gegenseitige Verantwortung vereinbart. Darin enthalten ist auch ein spezieller Punkt zur Spesenregelung. Die von Seite AMC vorgeschlagene spezielle Spesenregelung wurde zusammen mit den Sozialpartnern erarbeitet, dies um in diesem Punkt eine gewisse Einheitlichkeit zu erreichen. **Wichtig: Das Akzeptieren dieser speziellen Spesenregelung ist für den Mitarbeiter / die Mitarbeiterin absolut freiwillig.** Bei Ablehnung dieses Punktes (mittels durchstreichen) gilt für die Spesenvergütung die normale Regelung mit den entsprechenden Ansätzen gemäss GAV SBB.

Aktionsplan, Zumutbarkeitserklärung

Im Rahmen der beruflichen Neuorientierung innerhalb AMC werden mit den Betroffenen ein Aktionsplan (der laufend aktualisiert wird) und eine Zumutbarkeitsvereinbarung abgesprochen. Wichtig: Die Prioritäten der einzelnen Kriterien werden durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter und nicht durch die SBB festgelegt. Eine Anpassung der Zumutbarkeitsvereinbarung kann nicht einseitig von der SBB vorgenommen werden, ist aber im gegenseitigen Einvernehmen möglich. Die allfällige Weigerung, einen Aktionsplan und/oder eine Zumutbarkeitsvereinbarung abzuschliessen, kann eine Kündigungsandrohung zur Folge haben. Bestehen Unsicherheiten, ob die Inhalte eines Aktionsplans und/oder der Zumutbarkeitsvereinbarung korrekt sind, empfehlen wir eine Bedenkfrist zu verlangen und vor der Unterschrift den SEV (Berufsrechtsschutz) zu kontaktieren.

Austrittsvereinbarung

Je nach Situation kann es vorkommen, dass die SBB den Betroffenen eine Austrittsvereinbarung vorschlägt. Das Akzeptieren einer solchen Vereinbarung ist absolut freiwillig. Wir empfehlen auch hier, eine Bedenkfrist zu verlangen und vor der Unterschrift den SEV (Berufsrechtsschutz) zu kontaktieren.

Modell „crescendo“

Verschiedene arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Probleme führen dazu, dass das Modell „crescendo“ (Wechsel von unbefristeter zu befristeter Anstellung) nur noch mit Zurückhaltung und sorgfältiger Abklärung des Einzelfalls angeboten wird. Das Akzeptieren einer solchen Vereinbarung bzw. eines daraus resultierenden befristeten Arbeitsvertrags ist absolut freiwillig. Auch hier empfehlen wir eine Bedenkfrist zu verlangen und vor der Unterschrift den SEV (Berufsrechtsschutz) zu kontaktieren.

Rechtzeitig Rechtsberatung

Wir empfehlen die Kontaktaufnahme mit dem Berufsrechtsschutz des SEV insbesondere in folgenden Situationen (jeweils **vor** der Unterschrift bzw. Absage):

- Aktionspläne mit unverhältnismässigen Erwartungen und Forderungen von Seiten SBB
- Unsicherheit, wie bei befristeten Stellenangeboten oder bei zwei gleichzeitig vorliegenden Stellenangeboten (z.B. eines SBB-intern plus eines SBB-extern), zu reagieren ist
- Änderungen von Zumutbarkeitsvereinbarungen, welche von der SBB ausgehen
- SBB schlägt Austrittsvereinbarung vor
- Crescendo-Modell mit befristetem Arbeitsvertrag.

Arbeitszeit
Urlaub
Ferien

Arbeitszeit

GAV Ziff. 48-81 / Anhänge 4 und 5

Anwendungsbereich AZG

GAV Ziffer 76 / Anhang 4

Die Bestimmungen des AZG, der AZGV und die weiteren gesetzlichen Bestimmungen sind einzuhalten.

Vereinbarte Abweichungen gemäss Artikel 21 AZG sind im GAV enthalten.

Folgendes Personal ist dem AZG unterstellt:

- a. das Personal der Regionen der Divisionen inklusive der Rangierbahnhöfe;
- b. das Personal der Industrierwerke und der Baudienstwerkstätten;
- c. das Aussenpersonal der Telecomagenturen;
- d. das Personal der Kraftwerke, der Umformerstationen, der Produktionslenkungen, der Betriebsleitzentralen und der Zentralleitstelle Energie;
- e. das Küchenpersonal;
- f. das Cleanpersonal.

Fünf-Tage-Woche

GAV Ziffer 51

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

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.

Die betriebliche Fünf-Tage-Woche wird realisiert, indem 63 Ruhetage und 52/53 Ausgleichstage so zugeteilt werden, dass eine gegenüber der durchgehenden 5-Tage-Woche gleichwertige Lösung besteht.

Persönliches Zeitkonto

Pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter bis Anforderungsniveau J wird ein persönliches Zeitkonto geführt. Ab Anforderungsniveau K regeln die Vertragsparteien die Arbeitszeit.

Das Personal wird so eingesetzt, dass die Ausgleichstage innerhalb eines Jahres erarbeitet werden können.

Am Ende der Abrechnungsperiode gelten die Grenzwerte der Jahresarbeitszeit plus 75 Stunden bzw. minus 30 Stunden.

Arbeitszeit

GAV Ziffer 48

Tages-Soll-Arbeitszeit

Die Tages-Soll-Arbeitszeit beträgt 8,2 Stunden für vollzeitbeschäftigtes Personal.

Für teilzeitbeschäftigtes Personal verkürzt sich die Tages-Soll-Arbeitszeit im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad.

Die Tages-Soll-Arbeitszeit ist im Jahresdurchschnitt einzuhalten.

Arbeitszeitmodelle

GAV Ziffer 60

Andere Arbeitszeitmodelle können im Rahmen der BAR vereinbart werden. Vorbehalten bleibt Anhang 5 Ziffer 11.

Sie sind so zu gestalten, dass sie mit den Bestimmungen des GAV insgesamt gleichwertig sind.

Die SBB 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.

Teilzeitarbeit wird auf allen Stufen und in allen Formen gefördert.

Anrechnung als Arbeitszeit

GAV Ziffer 53

Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter bei der Unternehmung beschäftigt ist.

Ausserdem werden als Arbeitszeit angerechnet:

- a. Reisezeiten ohne Arbeitsleistung, d.h. die nötige Zeit, um sich innerhalb einer Arbeitsschicht von einer Arbeitsstelle zur anderen zu begeben;
- b. Pausenanteile für das dem AZG unterstellten 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.

Der Zeitzuschlag von 10% für Mitarbeitende ab dem vollendeten 55. Altersjahr (Nachtdienst 3) wird in zusätzlichen ganzen Tagen gewährt.

Jahres-Soll-Arbeitszeit

GAV Ziffer 50

Die Jahres-Soll-Arbeitszeit setzt sich zusammen aus den Jahres-Soll-Arbeitstagen, multipliziert mit der Tages-Soll-Arbeitszeit.

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.

Arbeitszeit Zentralbereiche

GAV Anhang 5 Ziffer 3

Die Arbeitszeit des Personals der Zentralbereiche und der Zentren der Divisionen kann von Montag bis Freitag zwischen 6 und 20 Uhr geleistet werden. Die direkten Vorgesetzten sind verantwortlich, dass ein kundengerechter Service gewährleistet ist.

Zuweisung von Arbeit

GAV Ziffer 52

Die SBB garantiert, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Jahres-Soll-Arbeitszeit erarbeiten kann.

Um diese zu erreichen, kann die SBB im Einvernehmen mit dem Personal oder im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung auch andere zumutbare Arbeit zuweisen.

Wartezeiten

GAV Anhang 4 Ziffer 4

Folgende Wartezeiten gelten als Arbeitszeit, wenn sie im Einzelfall nicht mehr als 30 Minuten dauern:

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

Wartezeiten von mehr als 30 Minuten im Einzelfall gelten als Pausen.

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

Abwesenheiten

GAV Ziffer 54

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

Unternehmensinterne Bildungsanlässe

GAV Ziffer 56

Für ganztägige unternehmensinterne Bildungsanlässe werden ungeachtet des Beschäftigungsgrades 492 Minuten sowie allfällige Reisezeiten angerechnet. Es werden keine Zeitzuschläge gewährt. Für die Berechnung der Reisezeit gilt der Arbeitsort oder der Wohnort, je nachdem welcher näher am Bildungsort liegt.

Urlaubschecks und gewerkschaftliche Bildungsveranstaltungen

GAV Ziffer 57

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

Reisen ins Ausland

GAV Anhang 5 Ziffer 6

Bei Reisen des Personals der Zentralbereiche bzw. der Zentralen der Divisionen ins Ausland gilt die Zeit von 22 bis 6 Uhr als Ruhezeit.

Private Absenzen

GAV Ziffer 55

Für private Absenzen (Arztbesuch und Ähnliches) kann keine Arbeitszeit notiert werden.

Bei langwierigen medizinischen Behandlungen kann eine Zeitgutschrift gewährt werden; der Entscheid liegt in der Kompetenz der betreffenden Organisationseinheit, nach Rücksprache mit den zuständigen Personaldiensten.

Überzeitarbeit

GAV Ziff. 67-71

Begriff

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.

Überzeitguthaben werden am Ende jedes Monats ausgewiesen.

Ausgleich der Überzeit

Überzeitguthaben sind innerhalb der Abrechnungsperiode, in der Regel innerhalb eines Kalenderjahres, durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen.

Erfolgt der Ausgleich nicht innert dieser Frist, so kann in gegenseitigem Einvernehmen Barvergütung geleistet werden.

Ausgleich am Ende der Abrechnungsperiode

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

Weist das Zeitkonto am Ende der Abrechnungsperiode ausnahmsweise mehr als 30 Stunden minus auf, können für das Erreichen der 115 bzw. 116 arbeitsfreien Tage bereits bezogene Überzeittage angerechnet werden.

Vergütung

Die Vergütung für Überzeitarbeit besteht aus dem Stundenlohn mit einem Zuschlag von 25%, berechnet aufgrund von 250 Arbeitstagen zu 492 Minuten.

Massgebend sind der Lohn und die als teuerungsausgleichsbe-rechtigt erklärten festen Zulagen zum Zeitpunkt der Auszahlung.

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

Arbeitsschicht

GAV Anhang 4 Ziff. 10-14

Begriff / Dauer: 11 Stunden

Die Arbeitsschicht besteht aus der Arbeitszeit und den Pausen.

Für das dem AZG unterstellte Personal darf die Arbeitsschicht im Durchschnitt von 28 Tagen oder in einem geschlossenen Tourenablauf 11 Stunden nicht überschreiten.

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 12, höchstens aber 14 Stunden beträgt. Diese einzelnen Linien werden von den zuständigen Geschäftsbereichen nach Rücksprache mit dem Personaldienst der Division bezeichnet;
- b. das Personal zustimmt oder dies im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung vereinbart wird.

Ausnahme: 14 Stunden

Die Arbeitsschicht kann an einzelnen Tagen, in der Regel höchstens 12-mal pro Jahr, auf 14 Stunden verlängert werden, wenn

- a. an diesen Tagen die Arbeitszeit mindestens 8 Stunden beträgt, und
- b. an diesen Tagen höchstens eine Pause eingeteilt ist, diese am Arbeitsort verbracht werden kann, und
- c. an diesen Tagen kein Nachtdienst gemäss Artikel 9 Absatz 1 AZG geleistet werden muss, und
- d. die Arbeitsschicht im Durchschnitt von 28 Arbeitstagen oder in einem geschlossenen Tourenablauf 11 Stunden nicht überschreitet.

Ausnahme: 15 Stunden

Aus folgenden Gründen kann die Arbeitsschicht ausnahmsweise bis auf 15 Stunden ausgedehnt werden:

- a. wegen Personalmangels als Folge von obligatorischen Diensten, Betriebswehr, Krankheit oder Unfall;
- b. zur Bewältigung ausserordentlicher und vorübergehender Aufgaben;
- c. mit Zustimmung des betroffenen Personals oder im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung.

In diesen Fällen dürfen jedoch die Arbeitsschichten im Durchschnitt von drei aufeinander folgenden Arbeitstagen 12 Stunden nicht überschreiten.

Mindestarbeitszeit pro Arbeitsschicht

GAV Ziffer 78

Für Vollzeitbeschäftigte dürfen Arbeitsschichten mit weniger als 6 Stunden Arbeitszeit nur im Rahmen der BAR oder im Einzelfall mit Zustimmung des beteiligten Personals vorgesehen bzw. eingeteilt werden.

Anrechnung der Arbeitszeit bei kurzfristigen Änderungen

SBB GAV Ziffer 79

Wird die Arbeitsschicht später als 36 Stunden vor Arbeitsbeginn oder während der Arbeit geändert, wird mindestens die Arbeitszeit (plus allfällige Zeitzuschläge ohne Nachtdienst 2 und Nachtdienst 3) der ursprünglich zugeteilten Arbeitsschicht angerechnet.

SBB Cargo GAV Ziffer 56

Wenn aus betrieblichen Gründen die Arbeit nicht zum vorgesehenen Zeitpunkt aufgenommen werden kann, wird die Arbeitszeit gleichwohl ab der vorgesehenen Arbeitsaufnahme berechnet. Dies gilt nicht, falls die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter spätestens 4 Stunden vor der vorgesehenen Arbeitsaufnahme informiert werden konnte.

Pikettarbeit

Als Pikettarbeit gilt die Zeit, während der eine zum Voraus bestimmte Mitarbeiterin oder ein zum Voraus bestimmter Mitarbeiter jederzeit erreichbar sein muss, um bei allfälligen Störungen ausserhalb der Arbeitszeit innert kürzester Frist eingreifen zu können.

Arbeitsübergabe

GAV Anhang 4 Ziffer 9

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

Pausen

GAV Anhang 4 Ziff. 5-7

Anrechnung

Dem AZG unterstellten Personal werden als Arbeitszeit angerechnet:

- a. Pausen ausserhalb des Arbeitsortes zu 30%;
- b. Pausen am Arbeitsort zu 20%, sofern in der Arbeitsschicht insgesamt mehr als zwei Pausen (inklusive auswärtige) eingeteilt sind.

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

Anzahl

In einer Arbeitsschicht sind zwei Pausen zulässig.

Diese Zahl kann im Einvernehmen mit dem Personal oder im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung 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.

Einteilung

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.

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

Arbeitsunterbrechungen

GAV Anhang 4 Ziff. 8

Voraussetzungen

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.

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.

Zeitzuschläge

Die Zeitzuschläge für Nachtdienst gemäss Ziffer 53 Absatz 2 Buchstabe c. werden auch für Arbeitsunterbrechungen gewährt, die als Arbeitszeit gelten.

Ruheschicht

GAV Anhang 4 Ziffern 19, 20

Begriff

Die Ruheschicht umfasst den Zeitraum zwischen zwei Arbeitsschichten und beträgt im Durchschnitt von 28 Tagen mindestens 12 Stunden. Sie darf an einzelnen Tagen auf 11 Stunden herabgesetzt werden.

Kürzung

Die Ruheschicht darf ausnahmsweise im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung oder im Einzelfall mit Zustimmung des beteiligten Personals bis auf 9 Stunden verkürzt werden; sie muss aber im Durchschnitt von drei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens 12 Stunden betragen.

Im Baudienst kann die Ruheschicht zusätzlich einmal in der Woche mit Zustimmung des beteiligten Personals oder seiner Vertreter bis auf zehn Stunden gekürzt werden.

Arbeitsfreie Tage

Anspruch

GAV Ziffer 72

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

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

Pro Kalendermonat sind mindestens vier Ruhetage und zwei Ausgleichstage zu gewähren.

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/des Mitarbeitenden bzw. SBB) vereinbart werden.

Für einen zusätzlichen Ausgleichstag sind 492 Minuten bzw. 8,2 Stunden erforderlich.

Im Einvernehmen mit der oder dem Vorgesetzten kann die Mehrarbeit, in Form von Minuten oder Stunden, halben oder ganzen Tagen ausgeglichen werden.

Einrechnung in die Arbeitszeit

Die Zeitzuschläge, die Pausenanteile, die als Arbeitszeit geltenden Zeitpauschalen sowie die im Arbeitsplan vorgesehenen Reisezeiten werden unter Vorbehalt der Ziffer 77 (Nachtdienstzuschlag 3) in die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit, die zu erarbeiten ist, einbezogen.

Abstände zwischen Ruhetagen

Anhang 4 Ziffer 15

Soweit möglich sind Abstände von mehr als zehn Tagen zwischen Ruhetagen zu vermeiden; Abstände von mehr als 12 Tagen sind nur im Einzelfall mit Zustimmung des beteiligten Personals oder im Rahmen der Delegationsnorm gemäss Ziffer 3 erlaubt.

Abstände von mehr als 14 Tagen sind nicht gestattet.

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

Bezug von Ruhe- und Ausgleichstagen

Anhang 4 Ziffer 16

Ein Ruhe- oder Ausgleichstag umfasst 24 aufeinanderfolgende 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.

Übertrag

GAV Ziffer 73

Zu wenig gewährte Ausgleichstage werden auf das folgende Jahr übertragen.

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.

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 3 Tagen möglich. Weitergehende Abweichungen sind im Rahmen des Mitentscheids möglich.

Anspruch bei Arbeitseintritt oder -austritt

GAV Ziffer 74

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:

- $63 \text{ Ruhetage} \times \text{Dauer des Arbeitsverhältnisses in Tagen} \div 365 \text{ bzw. } 366$ ergibt Anspruch auf Ruhetage. Es wird auf die nächst höhere Einheit aufgerundet.
- $52/53 \text{ Ausgleichstage} \times \text{Dauer des Arbeitsverhältnisses in Tagen} \div 365 \text{ bzw. } 366$ ergibt Anspruch auf Ausgleichstage. Es wird auf die Einheit gerundet; dabei werden weniger als 0,5 abgerundet, 0,5 oder mehr aufgerundet (kaufmännische Rundung).

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.

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

Kürzung

GAV Ziffer 75

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 schweizerischem obligatorischen Dienst angerechnet, sofern diese mehr als sechs zusammenhängende Tage umfassen.

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

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

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

Die Kürzung berechnet sich wie folgt:

- $63 \text{ Ruhetage} \times \text{Dauer der Abwesenheit} / 365/366$. Dabei werden Bruchteile von Tagen fallengelassen.
- $52/53 \text{ Ausgleichstage} \times \text{Dauer der Abwesenheit} / 365/366$. Es wird auf die Einheit gerundet; dabei werden weniger als 0,5 abgerundet, 0,5 oder mehr aufgerundet (kaufmännische Rundung).

Zeitkonto und Bandbreiten der Jahresarbeitszeit

GAV Ziffern 65, 66

Unterjährige Bandbreiten

Im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung sind die unterjährigen Bandbreiten in den Organisationseinheiten festzulegen.

Am Ende der Abrechnungsperiode darf der Saldo des persönlichen Zeitkontos plus 75 Stunden bzw. minus 30 Stunden nicht überschreiten.

Grenzwerte

Als Grenzwert am Ende der Abrechnungsperiode gilt ein Plussaldo von 75 Stunden bzw. ein Minussaldo von 30 Stunden.

Der Grenzwert, in dem sich die Zeitsaldi während der Abrechnungsperiode dauerhaft zu bewegen haben, werden 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.

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.

Ferien

GAV Ziffern 82-86 / Anhang 4 Ziffer 16

Begriff

Eine Ferienwoche umfasst 5 Arbeitstage und 2 arbeitsfreie Tage.

Anspruch

In jedem Kalenderjahr besteht Anspruch auf Ferien von:

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

Bezug

Die Ferien dauern grundsätzlich von Samstag zu Samstag. Eine Ferienwoche wird mit 5 Ferientagen und 3 arbeitsfreien Tagen eingeteilt. Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten kann auch der Sonntag nach den Ferien als arbeitsfreier Tag gewährt werden. Abweichungen sind im Einzelfall mit Zustimmung der beteiligten Mitarbeiterin oder des beteiligten Mitarbeiters möglich.

Arbeitsschluss vor den Ferien

Am letzten Arbeitstag unmittelbar vor dem ersten Ferientag ist der Arbeitsschluss so früh als möglich festzusetzen; ein Arbeitsschluss nach 22 Uhr ist nicht zulässig.

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

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.

Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte haben denselben Anspruch auf Ferien wie Vollzeitbeschäftigte.

Im Ausmass ihres Beschäftigungsgrades bleibt die durchschnittliche Tages-Soll-Arbeitszeit auch in den Ferien bestehen.

Teilzeitbeschäftigten, welche ihre Arbeitsleistung sehr unregelmässig erbringen (schwankender Beschäftigungsgrad, Beschäftigung mit Unterbrüchen), kann anstelle von Ferien eine Ferienvergütung gewährt werden.

Kürzung

Bei Arbeitsaussetzungen werden die Ferien wie folgt gekürzt: Anzahl Ferientage \times Abwesenheit in Kalendertagen, dividiert durch 365 bzw. 366.

Bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall oder obligatorischem Dienst fallen die ersten 90 Tage ausser Betracht.

Bei Abwesenheiten infolge von unbezahltem Urlaub von mehr als 30 Tagen wird nach der Formel des Absatzes 1 gekürzt.

Abwesenheiten infolge von Krankheit, Unfall oder obligatorischem Dienst sowie unbezahltem Urlaub dürfen zur Ermittlung der Kürzung des Ferienanspruchs nur kumuliert werden, wenn die in den Absätze 2 und 3 festgelegten Grenzwerte erreicht sind.

Bruchteile von Tagen werden fallengelassen.

Anspruch bei Arbeitseintritt oder Arbeitsaustritt

Der Ferienanspruch bei Arbeitseintritt oder -austritt im Laufe des Kalenderjahres ist im Verhältnis zur Arbeitszeit wie folgt zu berechnen:

- Anzahl Ferientage (Jahresanspruch) \times Arbeitszeit in Kalendertagen, dividiert durch 365 bzw. 366.

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

Anspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zuviel 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.

Weitere Bestimmungen

GAV Ziffern 64, 70

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Zeitguthaben (Jahresarbeitszeit oder Ferien) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden zu 100% bar abgegolten.

Überzeitguthaben werden mit einem Zuschlag von 25% bar abgegolten.

Urlaub

GAV Ziffer 87 / Anhang 6

Gewährung von Urlaub

Muss das Personal aus anderen Gründen als Krankheit, Unfall, obligatorischem Dienst oder Betriebswehr die Arbeit aussetzen, wird auf rechtzeitiges Gesuch hin Urlaub gewährt.

Der Urlaub kann bezahlt, teilweise bezahlt oder unbezahlt sein.

Gewährung von bezahltem Urlaub

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

Urlaubsgrund	Umfang	Nachgewährung
• Hochzeitsurlaub, inklusive zivile und kirchliche Trauung und Wiederverheiratung	3 Tage	Ja
• Geburt eines Kindes	5 Tage	Innert 1 Jahr
• Tod der Ehegattin, des Ehegatten, der Eltern oder der Kinder	3 Tage	Ja
• Tod der Schwiegereltern, der Geschwister, der Schwägerin oder des Schwagers, der Schwiegertochter oder des Schwiegersohnes, der Gross- oder Urgrosskinder	Bis 1 Tag	nein
• Tod der Grosseltern, der Urgrosseltern, der Tante oder des Onkels, einschliesslich jener oder jenes der Ehegattin oder des Ehegatten	Bis 1 Tag	Nein

<ul style="list-style-type: none"> • Abwesenheit aus familiären Gründen wie: <ul style="list-style-type: none"> – Pflege aufgrund eines Unfalls oder einer plötzlichen Krankheit; – Begleitung am Sterbebett. 	Bis 2 Tage pro Einzel-fall	Nein
Der Urlaub kann verlängert werden um	höchstens 2 Tage	
<ul style="list-style-type: none"> • Pflege der Kinder für Alleinerziehende, sofern die Pflege nicht anders organisiert werden kann 	Bis 5 Tage pro Kalenderjahr	Nein
<ul style="list-style-type: none"> • Stellenbewerbungen 	Die erforderliche Zeit	Nein
<ul style="list-style-type: none"> • Wohnungswechsel aus privaten Gründen 	1 Tag	Ja
<ul style="list-style-type: none"> • Wohnungswechsel aus beruflichen Gründen 	2 Tage	Ja
<ul style="list-style-type: none"> • 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
<ul style="list-style-type: none"> • Ausübung öffentlicher Ämter insgesamt 	Bis 15 Tage pro Kalenderjahr	Nein
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsjubiläum <ul style="list-style-type: none"> – Für das 25. Arbeitsjahr – Für das 40. Arbeitsjahr 	<ul style="list-style-type: none"> ½ Tag 1 Tag 	<ul style="list-style-type: none"> Ja Ja
<ul style="list-style-type: none"> • Entlassung aus der Wehrpflicht 	Bis 1 Tag	Nein

Bezahlter Urlaub als freiwillige Leistung

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

Urlaubsgrund	Umfang	Nachg.
<ul style="list-style-type: none">• Feuerwehr; nur für Einsätze bei Alarm, nicht für Instruktorentätigkeit	Die erforderliche Zeit	Nein
<ul style="list-style-type: none">• Übungen und Kurse bei der Feuerwehr, jedoch nicht für die Ausbildung zum Offizier oder Kommandanten	Bis 3 Tage pro Kalenderjahr	Nein
<ul style="list-style-type: none">• Aktiver Spitzensport und Behindertensport:<ul style="list-style-type: none">– für Mitglieder der Nationalmannschaft– für Mitglieder des Nachwuchskaders	Pro Kalenderjahr Bis 10 Tage Bis 5 Tage	Nein
<ul style="list-style-type: none">• Leitung und Betreuung im Behindertensport	Bis 5 Tage pro Kalenderjahr	Nein
<ul style="list-style-type: none">• Wohnungssuche aus beruflichen Gründen	Bis 2 Tage	Nein
<ul style="list-style-type: none">• Teilnahme an 1. Mai-Veranstaltungen in der näheren Umgebung	Die erforderliche Zeit	nein
<ul style="list-style-type: none">• Teilnahme an Bildungsveranstaltungen gewerkschaftlicher Natur (Die vertragsschliessenden Personalverbände legen die urlaubsberechtigten Kurse fest.)	Bis 5 Tage während 2 Kalenderjahren, max. 7 Tage während 3 Kalenderjahren	Ja, wenn an Werktagen

- Freiwilliger Zivildienst, wenn mit EO-Karte abgedeckt Bis 2 Wochen pro Kalenderjahr Nein
- Jugend und Sport (J+S), wenn mit EO-Karte abgedeckt Bis 5 Tage pro Kalenderjahr Nein

Mutterschaftsurlaub

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

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

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

Wird ein Kind nach dem sechsten Schwangerschaftsmonat tot geboren, hat die Mutter Anspruch auf zwei Monate bezahlten Urlaub.

Wegen des Mutterschaftsurlaubs wird der Ferienanspruch nicht gekürzt. Der während des Urlaubs entstandene Ferienanspruch, der nicht vor dem Urlaub bezogen werden konnte, darf nicht in bar abgegolten werden, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Wiederaufnahme der Arbeit aufgelöst wird.

Erziehungsurlaub

Auf Antrag wird der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein unbezahlter Erziehungsurlaub von bis zu drei Monaten gewährt.

Dieser ist grundsätzlich in den ersten sechs Lebensjahren des Kindes zu beziehen.

Teilweise oder voll bezahlter Urlaub zur Weiterbildung

Die SBB kann dem Personal teilweise oder voll bezahlten Weiterbildungsurlaub bewilligen.

Die Weiterbildung muss in einem direkten Zusammenhang mit dem Aufgabenbereich des betroffenen Personals stehen sowie den Bedürfnissen der Personalplanung entsprechen.

Unbezahlter Urlaub

Unbezahlter Urlaub ist wenn immer möglich zu bewilligen, sofern es die Personalverhältnisse und der Arbeitsanfall gestatten und der SBB daraus keine Nachteile erwachsen.

Der Urlaub soll in der Regel ein Jahr nicht überschreiten; bei besonderen Verhältnissen sind Abweichungen möglich.

Für die ersten 30 Tage übernimmt die SBB die Arbeitgeberbeiträge der Pensionskasse; ab dem 31. Tag sind die Arbeitgeberbeiträge der Pensionskasse durch die beurlaubte Person zu leisten.

Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit

Das Personal hat bis zum vollendeten 30. Altersjahr Anspruch auf bis zu fünf Tagen unbezahlten Urlaub pro Kalenderjahr für ausserschulische Jugendarbeit.

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

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

Sozialversicherungen

Reglement der Pensionskasse SBB

Die Pensionskasse SBB hat die Rechtsform einer Stiftung. Sie wird vom paritätisch zusammengesetzten und 12 Personen umfassenden Stiftungsrat verwaltet. Dieser beschliesst über das Vorsorge-reglement, aus dessen Bestimmungen wir nachstehend einen gerafften Überblick geben.

Beitragspflichtiger Lohn

Der beitragspflichtige Lohn entspricht dem Jahreslohn inklusive Regionalzulage, abzüglich des Koordinationsabzuges. Dieser wird vom Stiftungsrat festgelegt und beträgt aktuell CHF 25 320.– bei Vollzeitbeschäftigung.

Aufnahme

Das Personal ist ab dem 1. Januar, der dem 17. Geburtstag folgt, gegen die Risiken von Unfall und Tod versichert.

Altersgutschriften

Die Sparbeiträge des Arbeitgebers und der Versicherten werden in Prozenten des beitragspflichtigen Lohnes und unter Berücksichtigung des Alters des Versicherten festgelegt. Sie bilden zusammen die Altersgutschriften.

Alter	Sparbeitrag Versicherter	Sparbeitrag Arbeitgeber	Alters- gutschrift
22 – 29	5,75%	4,75%	10,5 %
30 – 39	7,25%	6,25%	13,5 %
40 – 49	8,75%	11,25%	20,0 %
50 – 65	10,25%	16,25%	26,5 %

Die Versicherten können ihren Sparbeitrag freiwillig um 2 Prozentpunkte erhöhen und dadurch ihre Leistungen verbessern. Eine Änderung ist jährlich möglich.

Sanierungsbeitrag

Der Sanierungsbeitrag wurde auf Anfang 2014 aufgehoben. Der Stiftungsrat wird die finanzielle Situation der Pensionskasse jährlich überprüfen und bei Bedarf die erforderlichen Massnahmen treffen.

Altersguthaben

Die Finanzierung der Altersguthaben beginnt ab dem 22. Altersjahr. Das Altersguthaben setzt sich zusammen aus

- den eingebrachten Freizügigkeitsleistungen
- den persönlichen freiwilligen Einlagen und Sparbeiträgen
- den Altersgutschriften
- den Zinsen auf den oben erwähnten Beiträgen.

Das gesamte Altersguthaben bestimmt die Höhe der Leistungen im Beitragsprimat.

Rücktrittsalter

Die Versicherten können nach Vollendung des 58. Altersjahres die Alterspension oder die Teilalterspension verlangen.

Alterspension

Zum Zeitpunkt der Pensionierung wird die ersparte Summe auf dem Altersguthaben in eine lebenslängliche Rente umgewandelt. Dazu wird ein nach Alter abgestufter Umwandlungssatz verwendet.

Alter bei Pensionierung	Umwandlungssatz
58	4.982 %
59	5.088 %
60	5.199 %
61	5.315 %
62	5.437 %
63	5.566 %
64	5.703 %
65	5.848 %

Das Alter wird auf den Monat genau bestimmt.

Garantien aus dem Primatwechsel

Allen Versicherten, die am 31. Dezember 2006 das 52. Altersjahr vollendet haben, wird die bisherige Altersrente bei einer Pensionierung ab dem 62. Altersjahr voll (100%) oder teilweise (90, 92 oder 96%) garantiert. Für Einzelheiten wird auf das Vorsorgereglement verwiesen.

Kapitalabfindung bei Pensionierung

Der Versicherte kann sich bei der Pensionierung bis zu 50% seines Altersguthabens in Form einer Kapitalabfindung auszahlen lassen. Das Begehren ist spätestens sechs Monate vor der Pensionierung an die Pensionskasse zu richten und benötigt bei verheirateten Versicherten die Zustimmung des Ehegatten. Die Alterspension reduziert sich entsprechend dem Kapitalbezug.

Weitere Bestimmungen finden sich im Reglement (Art. 31).

Überbrückungspension

Wer vom vorzeitigen Altersrücktritt Gebrauch macht, kann bis zum Beginn des ordentlichen AHV-Alters eine ganze oder halbe Überbrückungspension beanspruchen. Ab dem Erreichen des AHV-Alters ist die Überbrückungspension mittels einer lebenslänglichen Kürzung der Alterspension zurückzuzahlen. Im Todesfall hat der überlebende Ehegatte 50% davon zu übernehmen.

Die ganze Überbrückungspension beträgt monatlich CHF 2106.– (90% der maximalen AHV-Rente im Zeitpunkt der Pensionierung) und setzt 10 Beitragsjahre voraus. Teilzeitbeschäftigte erhalten ihre Überbrückungspension entsprechend dem Beschäftigungsgrad.

Rücktrittsalter	Monatliche Rückzahlung ab Alter 65, Überbrückungspension von CHF 2106.–	
	Männer	Frauen

58	884.60	731.50
59	722.15	579.15
60	565.15	431.85
61	443.95	318.–
62	326.85	208.15
63	213.75	102.25
64	105.–	–

Die Überbrückungspension kann ab Alter 40 durch jährliche persönliche Einlagen ganz oder teilweise vorfinanziert werden. Eine Vorfinanzierung führt zu einer versicherungstechnischen Reduktion der obigen Rückzahlungsbeträge.

Ehegattenpension

Beim Tod einer/eines Versicherten besteht Anspruch auf eine Ehegattenpension, wenn

- der überlebende Ehegatte/die überlebende Ehegattin für den Unterhalt eines oder mehrerer Kinder aufkommen muss, oder
- er/sie mindestens zwei Jahre mit dem/der Verstorbenen verheiratet war und das 45. Altersjahr vollendet hat, oder
- er/sie eine ganze Rente nach IV-Gesetz bezieht oder in den ersten zwei Jahren nach dem Tod des/der Verstorbenen einen Anspruch darauf erhält.

Die Ehegattenpension beträgt $\frac{2}{3}$ der Alters- oder Invalidenpension des Versicherten.

Kinderpension

Kinderpensionen werden ergänzend zu Alters- und Invalidenpensionen entrichtet. Ebenso erhalten die Kinder von verstorbenen Mitgliedern eine Kinderpension. Der Anspruch auf die Kinderpension besteht bis zum Erreichen des 18. Altersjahres. Befinden sich die Kinder in Ausbildung, so können diese Leistungen bis zur Vollendung des 25. Altersjahres erbracht werden. Die Kinderpension beträgt $\frac{1}{6}$ der Alters- oder Invalidenpension.

Todesfallkapital

Stirbt ein Versicherter oder eine Versicherte, ohne dass ein Anspruch auf eine Ehegattenpension entsteht, so zahlt die Pensionskasse ein Todesfallkapital in der Höhe von drei Jahres-Ehegattenpensionen aus. Die genaue Anspruchsberechtigung ist im Vorsorgereglement umschrieben.

Invalidenpension bei Erwerbsinvalidität

Erwerbsinvalidität liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird, weil der Versicherte infolge Krankheit oder Unfall seine bisherige oder eine andere ihm zumutbare Erwerbstätigkeit nicht mehr ausüben kann. Für die Bestimmung des Pensionsanspruches ist der Invaliditätsgrad der Eidg. Invalidenversicherung (IV) massgebend. Vollinvalid ist jemand, der 70% und mehr in seiner Erwerbstätigkeit eingeschränkt ist; teilinvalid, wenn er zumindest zu 40% eingeschränkt ist.

Der Jahresbetrag der vollen Invalidenpension entspricht 60% des mittleren beitragspflichtigen Lohns des vorangegangenen Kalenderjahres.

Invalidenpension bei Berufsinvalidität

Berufsinvalidität liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis nach Vollenendung des 50. Altersjahres und nach 10 Beitragsjahren durch den Arbeitgeber infolge Krankheit oder Unfall aufgelöst wird, weil der Versicherte seine bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben und ihm der Arbeitgeber keine andere zumutbare Beschäftigung zuweisen kann. Bei Berufsinvalidität entsteht Anspruch auf eine volle Invalidenpension.

Bei beruflicher Teilinvalidität mit Weiterbeschäftigung wird bei Herabsetzung des Lohnes eine anteilmässige Teilpension ausgerichtet, sofern der Versicherte mindestens 10 Beitragsjahre aufweist.

IV-Ersatzrente

Bei Berufsinvalidität wird dem Versicherten zusätzlich zur Invalidenpension eine IV-Ersatzrente ausgerichtet, wenn kein Anspruch auf eine ganze Rente der IV oder auf eine AHV-Altersrente besteht.

Eine volle IV-Ersatzrente beträgt monatlich CHF 2106.– und entspricht 90% der maximalen AHV-Rente. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Ersatzrente entsprechend dem Beschäftigungsgrad.

Überentschädigung

Invaliden- und Hinterlassenenleistungen der Pensionskasse werden gekürzt, wenn sie mit den Leistungen von dritter Seite (z.B. Suva, AHV, IV, Militärversicherung, Erwerbseinkommen) zu einem Ersatzeinkommen von mehr als 90% des mutmasslich entgangenen Lohnes führen.

Nähere Angaben sind dem Reglement zu entnehmen (Art. 26).

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Wer vom vorzeitigen Altersrücktritt Gebrauch machen will, kann sein Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung der Kündigungsfristen im SBB-Gesamtarbeitsvertrag frühestens auf das Ende des Kalendermonats auflösen, in dem das 58. Altersjahr vollendet wird. Auch eine teilweise Pensionierung ist ab diesem Zeitpunkt möglich.

Die Kündigungsfrist beträgt ab dem 11. Anstellungsjahr 6 Monate.

AHV-Beitragspflicht nach vorzeitiger Pensionierung

Wer vom vorzeitigen Altersrücktritt Gebrauch macht oder aus medizinischen Gründen vorzeitig pensioniert wird, untersteht bis zum Erreichen des AHV-Alters der AHV-Beitragspflicht. Diese Beiträge als «Nichterwerbstätige» bemessen sich nach dem Vermögen und dem mit Faktor 20 multiplizierten jährlichen Renteneinkommen.

Diese Beiträge sind nicht unerheblich und betragen selbst in den unteren Funktionsstufen rund 160 Franken im Monat. Sie sind zwar rentenbildend. Da sie aber kleiner ausfallen als die Beiträge, die bei Weiterführung der Erwerbstätigkeit hätten entrichtet werden müssen, kann es zu kleinen Einbussen bei der späteren AHV-Rente kommen.

Informationen

www.pksbb.ch / www.ahv.ch

Informationen über den SEV

Organisation des SEV

Organisationsbereich

Der SEV umfasst die in der Schweiz tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Verkehrs sowie von transportverwandten Unternehmen und deren Nebenbetrieben.

Mitgliedschaft

Mitglied des SEV können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden, die im Organisationsbereich tätig sind. Die Mitglieder werden aufgrund ihrer Tätigkeit und ihres Dienstortes einem Unterverband und einer Sektion zugeteilt. Die Mitglieder des SEV sind zugleich Mitglieder der «Ferienheimgenossenschaft SEV» (siehe Seite 85).

Beim Tod eines verheirateten Mitgliedes wird dessen Ehepartnerin oder Ehepartner automatisch Mitglied des SEV, sofern sie oder er nicht innert 90 Tagen die Mitgliedschaft schriftlich ablehnt.

Austritt

Der Austritt kann nur auf Ende eines Kalenderjahres erfolgen, wobei eine Kündigungsfrist von 6 Monaten einzuhalten ist (Art. 70 ZGB). Die Kündigung ist mit eingeschriebenem Brief an das Zentralsekretariat SEV zu richten, mit Ausnahme der Mitglieder des Unterverbands PV, welche die Kündigung an die zuständige Sektion zu richten haben.

Verlässt ein Mitglied den Organisationsbereich SEV (Artikel 2 der Statuten), kann der Austritt nach vorangegangener dreimonatiger Kündigungsfrist erfolgen. Die Kündigungsfrist beginnt frühestens ab Monatsende, an dem das Mitglied den Organisationsbereich verlässt.

Mitgliederbeiträge

Für die Erfüllung seiner Aufgaben erhebt der SEV einen angemessenen Mitgliederbeitrag. Er besteht aus drei Teilen:

- SEV-Grundbeitrag pro Monat CHF 30.40
- Unterverbandsbeitrag pro Monat CHF 1.60 bis Fr. 10.–
- Sektionsbeitrag pro Monat CHF 1.– bis Fr. 12.50

Der SEV-Grundbeitrag ist ein Einheitsbeitrag. Er wird jährlich der Teuerung gemäss dem Index der Konsumentenpreise angepasst.

Zwecks Wahrung des finanziellen Gleichgewichts oder für die Finanzierung besonderer Ausgaben kann der Vorstand SEV im Rahmen der Budgetgenehmigung den Grundbeitrag real erhöhen oder einen befristeten Zusatzbeitrag beschliessen.

Der Unterverbandsbeitrag wird von der Delegiertenversammlung des Unterverbandes und der Sektionsbeitrag von der Mitgliederversammlung der Sektion oder von der Delegiertenversammlung des Unterverbandes festgesetzt.

In den Unterverbands- und Sektionsbeiträgen können individuelle Zusatzleistungen eingeschlossen sein.

Der Gesamtbeitrag wird direkt vom Lohn oder von der Rente abgezogen. Wo dies nicht möglich ist, erfolgt der Einzug durch die Sektion oder direkt durch das Zentralsekretariat.

Die Organe der Gewerkschaft

Kongress

Der Kongress ist das oberste Organ des SEV. Er wird gebildet aus:

• Je 2 Delegierten der 8 Unterverbände	16
• Delegierten der Sektionen, bis die Höchstzahl von 250 Delegierten erreicht ist (Zuteilung aufgrund der Beitragsleistung)	228
• 2 Delegierten der Jugendkommission	2
• 2 Delegierten der Frauenkommission	2
• 2 Delegierten der Migrationskommission	2
Total	<hr/> 250

Das Kongresspräsidium besteht aus dem Präsidenten und dem Vizepräsidenten des Vorstandes SEV, Andreas Menet und Danilo Tonina. Deren Amtsdauer beträgt zwei Jahre mit der Möglichkeit, für 2 weitere Amtsperioden wiedergewählt zu werden (insgesamt 6 Jahre). GL, GPK, Gewerkschaftssekretärinnen und Gewerkschaftssekretäre nehmen von Amtes wegen (ohne Stimmrecht) am Kongress teil.

Vorstand SEV

Der Vorstand SEV wird gebildet aus dem Zentralpräsidenten beziehungsweise der Zentralpräsidentin und einer beziehungsweise einem weiteren Delegierten pro Unterverband sowie je einem beziehungsweise einer Delegierten der Kommissionen.

Die Sitzungen werden von der Präsidentin oder vom Präsidenten des Vorstandes SEV oder stellvertretungsweise von der Vizepräsidentin oder dem Vizepräsidenten geleitet. Die Mitglieder der Geschäftsleitung nehmen von Amtes wegen an den Sitzungen des Vorstandes SEV teil. Sie haben beratende Stimme. Die Gewerkschaftssekretärinnen und Gewerkschaftssekretäre nehmen nach Bedarf mit beratender Stimme an den Sitzungen teil.

Das Stimmrecht wird wie folgt festgelegt:

- 2 Stimmen pro Unterverband plus 1 Stimme pro 1000 ganzzahlende Mitglieder. Es gilt die Gesamtstimmenzahl, sofern mindestens eine Delegierte beziehungsweise ein Delegierter anwesend ist.
- 1 Stimme pro Kommission

Unterverband	Delegierte		Stimmgewicht
BAU	Christian	Suter	4
	Markus	Kaufmann	
RPV	Hanspeter	Eggenberger	3
	Danilo	Tonina	
AS	Peter	Käppler	7
	Roland	Schwager	
ZPV	Andreas	Menet	3
	Pascal	Fiscalini	
LPV	ZP	vakant	4
	Hans-Rudolf	Schürch	
TS	Werner	Schwarzer	4
	Roger	Derungs	
VPT	Gilbert	D'Alessandro	10
	Peter	Bernet	
PV	Ricardo	Loretan	8
	Bernard	Demierre	
Kommission	Delegierte		Stimmgewicht
Jugend	Stefan	Bruderer	1
Frauen	Madeleine	Wüthrich	1
Migration	Eugenio	Tura	1

Geschäftsleitung SEV

Die Geschäftsleitung (GL) setzt sich zusammen aus:

- dem Präsidenten/ Giorgio Tuti
der Präsidentin SEV
- bis zu drei Vizepräsidentinnen Barbara Spalinger
oder Vizepräsidenten Manuel Avallone
- dem Finanzverwalter/ Aroldo Cambi
der Finanzverwalterin

Geschäftsstelle

Die Geschäftsstelle der Gewerkschaft ist das Zentralsekretariat. Sie wird vom Präsidenten SEV geleitet.

Geschäftsprüfungskommission

Die Geschäftsprüfungskommission besteht aus 5 Mitgliedern und 2 Ersatzmitgliedern. Diese werden auf Vorschlag der Unterverbände und der Kommissionen durch den Kongress für vier Jahre gewählt. Sie sind für weitere vier Jahre wiederwählbar. Die Unterverbände und Kommissionen achten darauf, dass die Sprachgebiete und Geschlechter angemessen vertreten sind.

Die Teilorganisationen

Unterverbände

Die Unterverbände sind Teilorganisationen des SEV. Sie sind Vereinigungen von verschiedenen Berufsgruppen. Der SEV besteht aus folgenden Unterverbänden:

- BAU Unterverband Personal Bau
- RPV Unterverband des Rangierpersonals
- AS Unterverband Administration und Services
- ZPV Unterverband des Zugpersonals
- LPV Unterverband des Lokomotivpersonals
- TS Unterverband Technisches Servicepersonal
- VPT Unterverband des Personals privater
Transportunternehmen
- PV Unterverband der Pensionierten

Sektionen

Die Sektionen sind Teilorganisationen des SEV und ihres Unterverbandes.

Jedes SEV-Mitglied ist zugleich Mitglied des zuständigen Unterverbandes und der zuständigen Sektion.

Jugendkommission

Der SEV unterhält eine Jugendkommission, der Jugendliche bis zum 30. Altersjahr angehören können.

Die Jugendkommission erfüllt folgende Aufgaben:

- Organisation der Jugend innerhalb des SEV
- Durchführen von zielgruppenspezifischen Werbeprojekten
- Interessenvertretung nach innen und aussen

Frauenkommission

Der SEV unterhält eine Frauenkommission. Ihr gehören alle im SEV organisierten Frauen an.

Die Frauenkommission erfüllt folgende Aufgaben:

- Organisation der Frauen innerhalb des SEV
- Durchführen von zielgruppenspezifischen Werbeprojekten
- Interessenvertretung nach innen und aussen

Migrationskommission

Der SEV unterhält eine Migrationskommission. Ihr gehören alle im SEV organisierten Migrantinnen und Migranten an.

Die Migrationskommission erfüllt folgende Aufgaben:

- Organisation der Migrantinnen und Migranten innerhalb des SEV
- Durchführen von zielgruppenspezifischen Werbeprojekten
- Interessenvertretung nach innen und aussen

Dachorganisationen

Der SEV ist Mitglied folgender Dachorganisationen:

- Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB)
- Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF)
- Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF)

Besondere Leistungen des SEV

Berufsrechtsschutz und Rechtsberatung

Der SEV gewährt seinen Mitgliedern bei Streitigkeiten ziviler oder strafrechtlicher Natur, die mit ihrer beruflichen oder gewerkschaftlichen Tätigkeit zusammenhängen, den Berufsrechtsschutz im In- und Ausland. Für Strassenverkehrsunfälle auf dem direkten Weg zu oder von der Arbeit wird der Rechtsschutz ebenfalls gewährt.

Der Rechtsschutz besteht in der

- Rechtsberatung der Mitglieder
- Intervention eines/einer Gewerkschaftssekretärs/-sekretärin oder
- Zuteilung eines Anwalts/einer Anwältin durch das Zentralsekretariat

Das Zentralsekretariat übernimmt die Interessenvertretung der Mitglieder auf dem Interventionsweg bei Auseinandersetzungen mit Arbeitgebern und/oder den Verwaltungen.

Für Vorfälle strafrechtlicher Natur bezeichnet der SEV den Anwalt/die Anwältin. Vorschläge des Gesuchstellers/Gesuchstellerin werden nach Möglichkeit berücksichtigt. Rechtsschutzgesuche sind innert 10 Tagen, vom Vorfall an gerechnet, beim Zentralsekretariat oder über die Sektion einzureichen.

Der SEV übernimmt in der Regel die Anwalts- und Gerichtskosten, wogegen Bussen und Sachbeteiligungen vom Mitglied selbst zu tragen sind.

Das Rechtsschutzgesuch anfordern unter Telefon 031 357 57 57 oder abrufen unter www.sev-online.ch.

Privat- und Verkehrsrechtsschutz

SEV-Multi-Rechtsschutz (MRS)

SEV-Mitglieder haben die Möglichkeit, sich im Rahmen des Kollektivvertrages zwischen SEV und Coop Rechtsschutz AG beim SEV-Multi-Rechtsschutz zu versichern.

Die SEV-Multi-Rechtsschutzversicherung ist die ideale Ergänzung für den Freizeit- und Privatbereich zum SEV-Berufsrechtsschutz.

Sie umfasst insbesondere:

- Privat-Rechtsschutz
- Verkehrs-Rechtsschutz
- Mieter-Rechtsschutz
- Konsumenten-Rechtsschutz
- Eigentümer-Rechtsschutz
- Leistungen für Opfer bei Gewaltverbrechen
- generelle Beratung in allen Rechtsgebieten

Die SEV Multi-Rechtsschutzversicherung gilt nicht nur für das SEV-Mitglied, sondern auch für dessen im gleichen Haushalt lebende/n Partner/-in sowie für die ledigen, nicht erwerbstätigen Kinder.

Die Versicherungsprämie beträgt 78 Franken pro Jahr. Lehrlinge in Erstausbildung zahlen keine Prämie.

Die Versicherung erneuert sich jeweils um ein Kalenderjahr, sofern sie nicht bis spätestens am 30. November per 31. Dezember schriftlich gekündigt worden ist.

Schadenmeldungen oder Rechtsfragen sind direkt an die Coop Rechtsschutz AG, Postfach, 5001 Aarau (Telefon 062 836 00 00, E-Mail info@cooprecht.ch) zu richten.

Notunterstützungen

Der SEV steht Mitgliedern (mindestens ein Jahr Mitglied) bei, die unverschuldet in finanzielle Schwierigkeiten geraten sind. Er gewährt Beiträge

- an hohe ausserordentliche Auslagen infolge Krankheit oder anderer Unglücksfälle
- an die Kosten eines ärztlich verordneten Erholungsaufenthaltes
- wenn die Leistungen anderer Sozialinstitutionen ausgeschöpft sind.

Unterstützungen können bis zu einem Betrag von

- CHF 1000.– ausgerichtet werden.

Dauernde Unterstützung ist ausgeschlossen. Es können Bedingungen an die Bewilligung geknüpft werden (z.B. teilweise Rückzahlung bei Austritt aus dem SEV vor dem vereinbarten Termin).

Darlehen

Zur Überbrückung einer finanziellen Notlage kann der SEV seinen Mitgliedern Darlehen

- bis zu einem Gesamtbetrag von CHF 5000.– gewähren.

Darlehen müssen zu einem Zins von 4 % verzinst werden und sind in monatlichen Raten innerhalb von drei Jahren zurückzuzahlen.

Sie dienen zur Überbrückung einer finanziellen Notlage infolge ausserordentlicher Auslagen (z. B. von der Krankenkasse nicht gedeckte Zahnarzt-/Arztrechnungen, Aus- und Weiterbildung usw.) und für den Kauf von unentbehrlichen Haushaltgegenständen und anderer für den Lebensunterhalt notwendiger Artikel (z. B. Möbel).

Keine Darlehen werden gewährt für Liegenschaften (Erwerb, Umbau, Renovation), rückständige Steuern, Luxusartikel, normale Auslagen (siehe Kredit untenstehend).

Die Darlehenskasse SEV ist eine Sozialeinrichtung, die aus Mitgliederbeiträgen finanziert wird. Deshalb ist genau anzugeben, wofür das Darlehen benötigt wird. Das Gesuch wird einer genauen Prüfung unterzogen. Die Gesuchstellerin, der Gesuchsteller wird gebeten, der Darlehenskasse SEV die entsprechenden Belege wie Rechnungen, Quittungen, Kostenvoranschläge o.ä. zur Einsichtnahme zuzustellen (ab CHF 2000.– unerlässlich).

Es werden keine Darlehen gewährt, wenn die nötige Solvenz für

die Rückzahlung fehlt sowie hohe Schulden und/oder Beteiligungen bestehen. Mit dem Gesuch sind ein aktueller Lohn- oder Rentenausweis sowie ein Auszug aus dem Beteiligungsregister einzureichen.

Kredit

SEV-Mitglieder, welche die Bedingungen für ein Darlehen nicht erfüllen, können beim SEV einen Kredit von

- CHF 5000.– beantragen.

Er wird zu 9 Prozent verzinst und ist innerhalb von drei Jahren in monatlichen Raten zurückzuzahlen. Es werden keine Kredite gewährt, wenn die nötige Solvenz für die Rückzahlung fehlt sowie hohe Schulden und/oder Beteiligungen bestehen.

Kalender-Unfallversicherung

Der SEV verkauft seinen Mitgliedern einen Taschenkalender und versichert sie damit gegen die wirtschaftlichen Folgen eines schweren Unfalls. Dem Unfall gleichgestellt sind Berufskrankheiten. Die Versicherungsleistung wird fällig bei Tod oder Ganzinvalidität einer versicherten Person durch Unfall oder Berufskrankheit. Die Versicherung ist gültig für das Mitglied SEV sowie dessen Ehe- oder Konkubinatspartner/in

- für je CHF 5000.–.

Die Versicherung beginnt frühestens am 1. Januar und endet am 31. Dezember des Jahres, auf das die Versicherungspolice lautet.

Kollektivversicherung KPT

Die Kollektivversicherungsverträge beschränken sich auf den Zusatzversicherungsbereich. Den Kollektivversicherungen können alle SEV-Mitglieder mit ihren Familienangehörigen bis zum 70. Altersjahr beitreten. Die der Kollektivversicherung angehörenden Versicherten bleiben über die Pensionierung hinaus kollektiv versichert, so lange sie Mitglied des SEV sind. Kinder von SEV-Mitgliedern können, wenn die Bedingungen des Kollektivvertrages nicht mehr erfüllt sind, in die Einzelversicherung der entsprechenden Kasse übertreten.

Für die Aufnahme bzw. den Übertritt in die Kollektivversicherung ist eine Bestätigung der Mitgliedschaft durch den SEV nötig.

Spezialkonditionen Helvetia Versicherungen

Die Helvetia ist eine Allbranchenversicherung mit über 150 Jahren Erfahrung. Mit einer umfassenden Produktpalette bietet sie alles aus einer Hand, Hauptaktionärin der Helvetia Versicherungen ist die Patria Genossenschaft, der jede/r Versicherungsnehmer/in mit einer Lebensversicherung beitreten kann.

SEV-Mitglieder erhalten beim Abschluss von folgenden Versicherungen Sonderkonditionen:

- **Private Vorsorge**
- **Hausrat-, Privathaftpflicht-, Gebäude-, Wertsachenversicherung**
- **Motorfahrzeugversicherung**

Spezialkonditionen Bank Coop

SEV-Mitglieder sowie deren Ehe- oder Konkubinatspartner erhalten auf ausgesuchten Produkten und Dienstleistungen der Bank Coop vorteilhafte Konditionen.

- **Privatkonto:** keine Kontoführungsgebühren (bei E-Set/E-Banking)
- **Mastercard/Visa:** Um 50 Prozent reduzierte Jahresgebühr
- **Maestro-Karte:** Um 50 Prozent reduzierte Jahresgebühr
- **Hypothek** (fest und variabel): bis 0,3 % Zinsabschlag
- **Finanzplanung:** 25 % Rabatt generell, 50 % Rabatt ab einem neuen Geschäftsvolumen von CHF 250 000, kostenlos ab CHF 500 000

Wichtig: Wer bereits Kunde/Kundin der Bank Coop ist und vom Spezialangebot profitieren will, soll direkt mit dem Kundenberater Kontakt aufnehmen.

Einkaufsvergünstigungen

Zahlreiche Firmen gewähren gegen Vorlage des SEV-Mitgliederausweises Vergünstigungen. Die jeweils aktuelle Liste kann auf der SEV-Homepage www.sev-online.ch abgerufen werden.

Verschiedene SEV-Sektionen haben für ihre Mitglieder weitere Vergünstigungen vereinbaren können.

Ferienverbilligung

Ferienheimgenossenschaft SEV (FHG)

Die Mitglieder des SEV sind zugleich auch Mitglieder der Ferienheimgenossenschaft SEV (FHG). Ziel der FHG ist es, im eigenen Ferienhotel

- Parkhotel Brenscino in Brissago

vorteilhafte Ferien- und Erholungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen. SEV-Mitglieder erhalten im Brenscino 20 Prozent Rabatt.

Ferienwohnungen der FSG

Die Ferien- und Skihausgenossenschaft FSG vermietet attraktive Ferienwohnungen auf der Bettmeralp, in Grindelwald und Saanen mit jeweils 10 Prozent Rabatt auf der Grundmiete.

Weitere Institutionen

Angebote der übrigen Verbände des SGB

- Alle Angebote mit interessanten Konditionen und zum Teil beträchtlichen Rabatten.

Ferien-Rabattgutscheine

Der SEV stellt Mitgliedern mit bescheidenem Einkommen auf Gesuch hin Ferien-Rabattgutscheine aus, um ihnen Ferienaufenthalte zu ermöglichen. Diese Gutscheine berechtigen zu einem Rabatt von

- 25 Prozent, jedoch höchstens Fr. 100.– für Einzelpersonen oder CHF 200.– für Familien,
- 50 Prozent, jedoch höchstens Fr. 200.– für Einzelpersonen oder CHF 400.– für Familien,

auf Pensionspreisen von Hotels (höchstens 7 Tage) oder auf dem Mietpreis von Ferienwohnungen (höchstens 2 Wochen). Die Rabattgutscheine gelten:

- im SEV-eigenen Parkhotel Brenscino
- in der Ferien- und Skihausgenossenschaft der Eisenbahner (FSG)
- in den von der Reka direkt vermieteten Ferienwohnungen
- in VPOD-Ferienwohnungen

Die Bezugsberechtigung von Rabattgutscheinen ist einkommensabhängig. Neu werden die Einkommensgrenzen periodisch durch den Vorstand SEV aufgrund des jeweils gültigen Indexes angepasst. (Indexstand Dezember 2011: 99,3 Punkte. Indexbasis Dezember 2010 = 100).

Aktive Mitglieder: Ein Jahreseinkommen bis maximal CHF 63'668 berechtigt zu einem Ferienrabatt von 50 Prozent. Ein Jahreseinkommen bis maximal CHF 66'151 berechtigt zu einem Ferienrabatt von 25 Prozent. Diese Einkommensgrenzen beziehen sich nur auf den Grundlohn. Zulagen werden nicht berücksichtigt.

Pensionierte Mitglieder: Pensionierte Mitglieder sind in gleichem Masse rabattberechtigt, wenn ihr Einkommen weniger als 90 Prozent der bei den Aktiven genannten Grenzen beträgt. Witwen oder Witwer sind in gleichem Masse rabattberechtigt, wenn ihr Einkommen weniger als 75 Prozent der bei den Aktiven genannten Grenzen beträgt. Für die Berechnung des Einkommens wird nur auf die Rente (Pensionskasse und AHV) des Monats Januar abgestellt. Andere Leistungen werden nichtberücksichtigt.

Bei der Berechnung des Einkommens können für jedes Zulagen berechnete Kind CHF 1000 abgezogen werden.

Diese Regelung gilt nicht für beitragsfreie Lehrlinge.

Reka-Checks

Der SEV vermittelt seinen Mitgliedern Reka-Checks mit einem Rabatt von 7 Prozent. Pro Kalenderjahr können Checks im Wert von CHF 600.– resp. zweimal CHF 300.– durch Vorauszahlung erworben werden. Spezielle **Reka-Bestellkarten** können beim SEV oder der Sektion bezogen werden, zudem sind Bestellungen über E-Mail an mutation@sev-online.ch möglich.

Nach Eingang der Bestellung wird der entsprechende Einzahlungsschein an das Mitglied verschickt. Ist die Zahlung erfolgt, werden die Checks innert 7 bis 10 Tagen direkt von der Reisekasse ausgeliefert. Der SEV hat keine Reka-Checks an Lager. Bestellungen, die im Dezember eintreffen, können erst anfangs Januar verarbeitet werden.

Wichtige Adressen

Zentralsekretariat

Bern

SEV Zentralsekretariat
Steinerstrasse 35
Postfach
3000 Bern 6

Telefon 031 357 57 57
Fax 031 357 57 58
E-Mail info@sev-online.ch
Internet www.sev-online.ch

Regionalsekretariate

Chur

SEV Sekretariat Chur
Gürtelstrasse 24
Postfach 668
7001 Chur

Telefon 081 284 49 07
Fax 081 284 91 01
Mobil 079 629 00 85
E-Mail sev-chur@sev-online.ch

Ostschweiz

SEV Sekretariat Ostschweiz
Zwinglistrasse 3
9001 St. Gallen

Telefon 071 223 80 30
Fax 071 223 80 65
E-Mail sev-ostschweiz@sev-online.ch

Zürich

SEV Sekretariat Zürich
Birmensdorferstrasse 65
Postfach 8279
8004 Zürich

Telefon 044 242 84 66
E-Mail sev-zuerich@sev-online.ch

Bellinzona

SEV Segretariato ticinese
viale Stazione 31
casella postale 1469
6501 Bellinzona

Telefon 091 825 01 15
Fax 091 826 19 45
E-Mail sev-ticino@sev-online.ch

Lausanne

SEV Secrétariat Lausanne

rue Saint-Martin 36

1005 Lausanne

Telefon 021 321 42 52

Fax 021 321 42 51

E-Mail sev-lausanne@sev-online.ch

ab 1. Juni 2014 neue Adresse:

avenue Dickens 4

1006 Lausanne

Genf

SEV Secrétariat régional

TPG-Permanence

Terreaux-du-Temple 6

1201 Genève

Telefon 022 731 60 11

Fax 022 731 60 28

E-Mail: sev-geneve@sev-online.ch

Ferienhotel SEV

Parkhotel Brenscino

Casella postale 264

6614 Brissago

Telefon 091 786 81 11

Fax 091 793 40 56

E-Mail info@brenscino.ch

Internet www.brenscino.ch