



**Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti**

Info SEV 2024

GAV SBB SBB Cargo

Deine Anstellungsbedingungen

EIN RATGEBER FÜR DIE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER DER SBB

DER GAV SBB/SBB CARGO UND WEITERE GRUNDLAGEN DER ANSTELLUNGS- UND ARBEITSBEDINGUNGEN BEI DER SBB, ZUSAMMENGEFASST VOM SEV

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

In dieser Broschüre findest du eine Zusammenfassung von vertraglichen und reglementarischen Grundlagen der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden von SBB und SBB Cargo. Sie umfasst die wichtigsten Inhalte des GAV SBB/SBB Cargo sowie Bestimmungen zu den Fahrvergünstigungen für das Personal (FVP), zu den «Zukunftsmodellen» (frühzeitige Pensionierung und Arbeitszeitmodelle) und zur Pensionskasse SBB. Du findest darin auch Informationen zu den Personalkommissionen und zum SEV.

Die Broschüre ist nur eine Zusammenfassung, enthält also nicht alle Bestimmungen und kann nicht alle Fragen beantworten. Deshalb möchten wir dich auf die Reglementssammlungen auf den Dienststellen aufmerksam machen und aufs Intranet von SBB und SBB Cargo, wo die vollständigen Bestimmungen nachgelesen werden können. Der SEV hilft seinen Mitgliedern bei Fragen und Problemen gerne mit Auskünften und Beratung weiter. Die Kontaktdaten des SEV-Zentralsekretariats und der Regionalsekretariate findest du auf den Seite 82 ff.

Internetseite des SEV: www.sev-online.ch

Facebook: facebook.com/@verkehrsgewerkschaft

Instagram: instagram.com/gewerkschaft_sev (ab 2. Hälfte Mai 2024 und vorerst nur auf Deutsch)

Den vollständigen GAV findest du auf der SEV-Webseite zum Herunterladen unter www.sev-online.ch/gav-sbb – wo auch die vorliegende Broschüre «Info SEV 2024» heruntergeladen werden kann.

Dieser GAV ist dein GAV! Hätten die SEV-Mitglieder ihre Gewerkschaft während den Verhandlungen nicht kräftig unterstützt, wäre der GAV weniger gut herausgekommen. Zudem hat der SEV während der Pandemie viel Energie in die Verlängerung der seit dem 1. Mai 2019 gültigen neuesten Versionen der Gesamtarbeitsverträge (GAV) von SBB und SBB Cargo gesteckt. Darum sind die GAV SBB/SBB Cargo mindestens bis Ende April 2025 gültig. Diese Verlängerungen boten und bieten den Mitarbeitenden Stabilität und Sicherheit, insbesondere auch wegen dem in beiden GAV enthaltenen Schutz vor Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen.

Bist du noch nicht Gewerkschaftsmitglied? Dann trete dem SEV jetzt bei! Je zahlreicher wir sind, desto stärker sind wir. Du entscheidest! Fülle das Online-Formular aus unter www.sev-online.ch/beitreten.

Kommunikation SEV, April 2024

PS: Bestimmte Passagen sind rot gefärbt und unterstrichen, um Änderungen gegenüber der letztjährigen Broschüre «Info SEV 2023» ersichtlich zu machen.

INHALT

LOHN, ZULAGEN, FAHRVERGÜNSTIGUNGEN	7
Lohn	8
Zulagen und Ersatz von Auslagen	13
Fahrvergünstigungen für das Personal	25
BERUFLICHE NEUORIENTIERUNG	29
ARBEITSZEIT, FERIEN, URLAUB	35
Arbeitszeit	36
Ferien	51
Urlaub	54
PENSIONIERUNGSMODELLE UND LEBENSARBEITSZEITMODELL	59
SOZIALVERSICHERUNGEN (PENSIONSKASSE SBB)	65
DIE PERSONALKOMMISSIONEN SBB	75
INFORMATIONEN ÜBER DEN SEV	79
Wichtige Adressen	82

*LOHN
ZULAGEN
FAHRVER-
GÜNSTIGUNGEN*

GRUNDSATZ

GAV, Ziffer 80

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

FUNKTIONSBEWERTUNG

GAV, Ziffer 81

Jede Funktion wird summarisch einem Anforderungsniveau zugeordnet.

Das Anforderungsniveau wird auf der Basis von zwischen den Vertragspartnern gemeinsam anerkannten, analytischen Bewertungsverfahren ermittelt.

LOHNSPEKTREN

GAV, Ziffer 82

Für jedes Anforderungsniveau definiert ein Lohnspektrum den jeweiligen Basiswert und Höchstwert für die Löhne. Jedes Lohnspektrum weist eine Steuerungsfläche als Eingrenzung der Lohnfestlegung auf. Eine Steuerungsfläche dient als Orientierung für die Lohnentwicklung. Diese beginnt beim Basiswert und verläuft bis zum Maximum des Lohnspektrums.

Der Lohn muss innerhalb des zutreffenden Lohnspektrums liegen. Löhne unterhalb der Steuerungsfläche sind im Grundsatz ausgeschlossen. Vorbehalten sind Ziffer 84 Absätze 4 bis 6.

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

LOHNVEREINBARUNG

GAV, Ziffer 83

Beim Eintritt in die SBB oder bei einem Wechsel der Funktion oder des Anforderungsniveaus wird der Lohn im Rahmen des zutreffenden Lohnspektrums gemeinsam in einem Gespräch vereinbart und die mög-

liche Lohnentwicklung aufgezeigt. Basis bilden die Ausbildung und die nutzbare Erfahrung der Bewerberin oder des Bewerbers sowie der interne und externe Vergleich.

LOHNENTWICKLUNG

GAV, Ziffer 84

Die individuellen Lohnanpassungen werden jährlich per 1. Mai vorgenommen.

Der Lohnanstieg vom Basis- zum Höchstwert soll, vorausgesetzt die Anforderungen der Stelle sind erfüllt, 20 Jahre nicht übersteigen.

Der individuelle Lohn entwickelt sich abhängig vom Anforderungsniveau sowie vom individuellen Budgetanteil. Dieser Budgetanteil berechnet sich anhand der Distanz des jeweiligen Lohnes zur Steuerungslinie sowie der jährlich gesamthaft zur Verfügung gestellten Mittel für die Lohnentwicklung.

Folgende Prozentsätze des Budgetanteils bilden grundsätzlich einen gesicherten Lohnanstieg:

- Anforderungsniveaus A bis D: 100%
- Anforderungsniveaus E bis H: 65%
- ab Anforderungsniveau I: 20%.

Die Differenz des gesicherten Lohnanstiegs zu 100 % des Budgetanteils ist Teil des Teambudgets gemäss Ziffer 85.

Eine Unterschreitung oder Nichtgewährung des gesicherten Lohnanstiegs bei ungenügender Leistung oder Fehlverhalten ist möglich. Sie muss begründet und dokumentiert werden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der beruflichen Reintegration gemäss Ziffer 148 ff. sind von der Lohnentwicklung ausgeschlossen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der beruflichen Neuorientierung gemäss Ziffer 161 ff. sind von der Lohnentwicklung ausgeschlossen.

TEAMBUDGET

GAV, Ziffer 85

Das Teambudget besteht aus der Differenz der gesicherten Lohnanstiege zu 100% der Budgetanteile der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es wird von der Führungs-

kraft abhängig von Leistung und Verhalten der einzelnen Mitarbeiterin oder des einzelnen Mitarbeiters frei verteilt. Nicht ausgeschöpfte Mittel aus dem Teambudget fliessen in das Budget für die Lohnentwicklung bei besonders guten Leistungen und/oder Verhalten gemäss Ziffer 86.

BUDGET FÜR DIE LOHNENTWICKLUNG BEI BESONDERS GUTEN LEISTUNGEN UND/ODER VERHALTEN

GAV, Ziffer 86

Die Höhe des Budgets für die Lohnentwicklung bei besonders guten Leistungen und/oder Verhalten wird im Rahmen der Verhandlung der jährlichen Lohnrundenmittel definiert. Für Mitarbeitende im Lohnaufstieg, welche eine besonders gute Leistung und/oder Verhalten gezeigt haben, können die Führungskräfte einen Antrag für zusätzliche Mittel aus diesem Budget stellen.

LOHNSKALA GÜLTIG AB 1. MAI 2024

Anforderungs- niveau	Basiswert (CHF)	Höchstwert (CHF)
A	* 41280	<u>60402</u>
B	<u>44283</u>	<u>64986</u>
C	<u>47754</u>	<u>70079</u>
D	<u>51636</u>	<u>75776</u>
E	<u>56026</u>	<u>82218</u>
F	<u>60927</u>	<u>89410</u>
G	<u>66411</u>	<u>97458</u>
H	<u>72555</u>	<u>106475</u>
I	<u>79811</u>	<u>117123</u>
J	<u>88190</u>	<u>129419</u>
K	<u>97887</u>	<u>143649</u>
L	<u>108799</u>	<u>159662</u>
M	<u>121091</u>	<u>177701</u>

* Der Basiswert des Anforderungsniveaus A liegt vorübergehend über dem 100 %-Wert (gemäss Verhandlungsergebnis GAV 2011).

Seit Juni 2022 gibt es für das Lokomotivpersonal nicht mehr eine separate Lohnskala. Und es gibt keine Löhne mehr unter dem Basiswert – der ganze Abschnitt «ANFANGSLOHN UNTERHALB DES BASISWERTS» (GAV, Ziffer 86) wurde gestrichen.

WECHSEL IN EIN TIEFERES ANFORDERUNGSNIVEAU

GAV, Ziffer 87

Beim Wechsel in ein tieferes Anforderungsniveau wird der Lohn **innerhalb der Steuerungsfläche des zutreffenden Lohnspektrums** des neuen Anforderungsniveaus gemeinsam vereinbart. 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.

BEHANDLUNG VON GARANTIEN BEI FUNKTIONSWECHSELN UND ÄNDERUNGEN DES BESCHÄFTIGUNGSGRADS

GAV, Ziffer 105

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 wegen genereller Lohnerhöhung oder Höhereinreihung der Stelle erhöht wird;
- 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 91

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

Die Höhe der Regionalzulage richtet sich nach dem Arbeitsort. Massgebend ist die politische Gemeinde des Arbeitsortes, sofern bestimmte Arbeitsorte nicht speziell eingestuft werden.

Die Vertragsparteien vereinbaren die Gemeinden und Arbeitsorte mit Anspruch auf Regionalzulage sowie deren Einstufung.

Besteht Anspruch auf eine Regionalzulage, so gelten bei Vollzeitbeschäftigung folgende Ansätze:

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

Ändert der Anspruch im Laufe eines Monats, wird die Zulage auf den Ersten des folgenden Monats angepasst.

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	Stufe	Region	Stufe
--------	-------	--------	-------

REGION BASEL

Basel	1	Birsfelden	1
Münchenstein	1	Muttenz	1
Pratteln	1		

REGION BERN

Bern	1	Ittigen	1
Köniz	1	Münchenbuchsee	1
Muri bei Bern	1	Ostermundigen	1
Urtenen-Schönbühl	1	Zollikofen	1

REGION LAUSANNE-GENÈVE

Carouge (GE)	2	Denges	1
Genève	2	Gland	1
Lancy	2	Lausanne	1
Le Grand-Saconnex	2	Meyrin	2
Morges	1	Nyon	1
Pully	1	Renens (VD)	1
Vernier	2	alle Seegemeinden Lausanne-Genève	1

REGION LIMMATTAL ZH/AG

Baden	1	Dietikon	1
Geroldswil	1	Killwangen	1
Neuenhof	1	Oberengstringen	1
Oetwil an der Limmat	1	Schlieren	1
Spreitenbach	1	Unterengstringen	1
Urdorf	1	Weinigen (ZH)	1
Wettingen	1	Würenlos	1

REGION ZÜRICH, ZÜRICHSEE

Bachenbülach	1	Bassersdorf	1
Brütten	1	Bülach	1
Dielsdorf	1	Dietlikon	1
Dübendorf	1	Embrach	1
Erlenbach (ZH)	1	Herrliberg	1
Hombrechtikon	1	Horgen	1
Illnau-Effretikon	1	Kilchberg (ZH)	1
Kloten	2	Küsnacht (ZH)	1
Lindau	1	Lufingen	1
Männedorf	1	Meilen	1
Niederglatt	1	Niederhasli	1
Nürensdorf	1	Oberembrach	1
Oberglatt	1	Oberrieden	1
Opfikon	1	Pfäffikon	1
Pfungen	1	Rapperswil Jona (SG)	1
Regensdorf	1	Richterswil	1
Rümlang	1	Rüschlikon	1
Schwerzenbach	1	Seegraben	1

Stäfa	1	Thalwil	1
Uetikon am See	1	Uster	1
Volketswil	1	Wädenswil	1
Wallisellen	1	Wangen-Brüttisellen	1
Wetzikon (ZH)	1	Winkel	1
Winterthur	1	Zollikon	1
Zürich	2		

REGION ZUG

Baar	1	Cham	1
Steinhausen	1	Zug	1

FAMILIENZULAGE

GAV, Ziffer 93

Die Familienzulagen richten sich nach dem Gesetz. Bei der SBB gelten für die Kinder- und Ausbildungszulagen folgende Mindestansätze:

- für ein zulageberechtigtes Kind 3840 Franken pro Jahr;
- für jedes weitere zulageberechtigtes Kind bis 16 Jahre und für erwerbsunfähige Kinder 2460 Franken pro Jahr;
- Ab zweitem zulageberechtigtem Kind für Kinder in Ausbildung bis zum vollendeten 25. Altersjahr 3000 Franken pro Jahr.

Es werden nur ganze Familienzulagen ausgerichtet.

TREUEPRÄMIE

GAV, Ziffer 94

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine Treueprämie in folgendem Umfang:

- nach Ablauf von 7 und 15 Anstellungsjahren eine Prämie im Wert von je 1/48 des Jahreslohnes;
- nach Ablauf von 20 Anstellungsjahren eine Prämie im Wert von 1/24 des Jahreslohnes,

- nach je weiteren 5 Anstellungsjahren 1/12 des Jahreslohnes.

Als Jahreslohn gilt der aktuelle Lohn inklusive «Garantie 2011» am Tag der Fälligkeit (ohne Regionalzulage und andere Garantiebeiträge). Anrechenbar sind Anstellungsjahre bei der Unternehmung, nach einem Unterbruch jedoch nur, wenn dieser nicht länger als zehn Jahre gedauert hat. Angerechnet werden auch Anstellungsjahre bei einer Tochtergesellschaft, an der die SBB oder SBB Cargo zu mindestens 50% beteiligt ist.

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

Bei Anpassung des Arbeitsverhältnisses mit einem teilweisen Wegfall eines Lohnanteiles besteht kein Anspruch auf eine anteilmässige Treueprämie; davon ausgenommen sind Fälle wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit.

SONNTAGS- UND NACHTZULAGE BETRIEBSMITARBEITER/-INNEN* *GAV, Ziffer 95*

Für Arbeiten in der Nacht sowie an Sonntagen und neun (9) bezeichneten Feiertagen wird eine Zulage ausgerichtet.

Die Zulage für Nachtarbeit beträgt 6 Franken pro Stunde.

Die Zulage für Sonntagsarbeit beträgt 16 Franken pro Stunde.

Die neun Feiertage gemäss Absatz 1 werden im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung festgesetzt und in einer Ausführungsbestimmung bekannt gegeben.

GAV, Anhang 7, Ziffer 2

Die Nachtzulage gemäss Ziffer 95 GAV 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.

GAV, Anhang 7, Ziffer 4

Die Sonntagszulage gemäss Ziffer 95 GAV wird für die effektiven Arbeitszeiten zwischen 0 und 24 Uhr an Sonntagen und an neun Feiertagen des vertraglich festgelegten Arbeitsortes ausgerichtet.

***FÜR DIE SONNTAGS- UND NACHTZULAGEN DER BETRIEBSMITARBEITENDEN WIE AUCH DER VERWALTUNGSMITARBEITENDEN GILT ZUDEM:**

GAV, Anhang 7, Ziffern 2 bis 5

Abgerechnet werden die tatsächlichen Stunden und Minuten. Nicht zuzugerechnet sind:

- a. Zeitzuschläge aller Art;
- b. die Teilnahme oder Mitwirkung an Kursen und die Abordnung an Veranstaltungen ohne Arbeitsleistung (einschliesslich Reisezeit).

SONNTAGS- UND NACHTZULAGE VERWALTUNGSMITARBEITER/-INNEN*

GAV, Ziffer 96

Für Arbeiten in der Nacht sowie an Sonntagen, am Bundesfeiertag und an kantonalen Feiertagen wird den Verwaltungsmitarbeiter/-innen gestützt auf Art. 2 Abs. 1 Bst. b ArG gemäss den nachfolgenden Absätzen eine Zulage ausgerichtet.

Für Nachtarbeit von 23 Uhr bis 6 Uhr wird ein Lohnzuschlag von 25% entrichtet.

Für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen von 0 Uhr bis 24 Uhr wird ein Lohnzuschlag von 50% entrichtet.

Die kantonalen Feiertage gemäss Absatz 1 werden in einer Ausführungsbestimmung bekannt gegeben.

GAV, Anhang 7, Ziffern 3 und 5:

Die Nachtzulage gemäss Ziffer 96 GAV wird für den Zeitraum zwischen 23 und 6 Uhr ausgerichtet. Die Sonntagszulage gemäss Ziffer 96 GAV wird für den Zeitraum zwischen 0 Uhr und 24 Uhr ausgerichtet. Massgebend für die Nachtzulage wie auch die Sonntagszulage ist die effektiv geleistete und vom Arbeitgeber angeordnete Arbeitszeit, nicht jedoch die Pausen. Bei Einsätzen in Betriebsfunktionen gemäss Art. 2 Abs. 2 AZGV werden die Nachtzulagen gemäss GAV-Anhang 7, Ziffer 2 gewährt (siehe oben), und die Sonntagszulagen gemäss GAV-Anhang 7, Ziffer 4 (siehe oben).

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, Ziffer 98

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;
- die Tätigkeit als Ausbilderin oder Ausbilder;
- aussergewöhnliche Leistungen.

ZULAGEN FÜR PIKETTDIENST UND EINSÄTZE AUSSERHALB DER ARBEITSZEIT

GAV, Anhang 7, Ziffer 11

Als Pikettdienst gilt die Zeit, während welcher die zum Voraus bestimmte Mitarbeiterin oder der zum Voraus bestimmte Mitarbeiter jederzeit erreichbar sein muss, um bei allfälligen Störungen ausserhalb der Arbeitszeit innert einer vorgegebenen Frist eingreifen zu können.

Für Pikettdienst wird grundsätzlich ein Zeitzuschlag gewährt. Die Voraussetzung für eine Teilvergütung des Zeitausgleichs in bar wird im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung geregelt. Bei Auszahlung des Zeitzuschlags richtet sich die Barvergütung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zeitaufschreibung nach folgenden Ansätzen:

- pro Minute CHF 0.64;
- pro Stunde CHF 38.40.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Zeitaufschreibung erhalten pro Woche bzw. sieben Tage pauschal 500 Franken für Pikettdienst «strenge» und «normal» bzw. 250 Franken für Pikettdienst «mittel».

Regelwerk SBB, K 133.1:

PIKETTDIENST «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 «NORMAL»

Bedingungen: Alarmierung per Telefon, Mobiltelefon 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 «MITTEL»

Bedingungen: Alarmierung per Telefon, Mobiltelefon oder Pager, Rückmeldung innert 15 Minuten; grundsätzlich kein definiertes Aufenthaltsrayon und kein Eingreifen vor Ort.

Zeitausgleich:

Für eine einwöchige Pikettschicht (7 Tage) 392 Minuten. Einzeltage können zu einer Pikettwoche kumuliert werden. Bei weniger als sieben zusammenhängenden Tagen wird pro Pikettschicht ein Zeitzuschlag von 56 Minuten gewährt.

PIKETTDIENST «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 «normal»).

VERGÜTUNG FÜR AUSSERORDENTLICHE EINSÄTZE

GAV, Anhang 7, Ziffer 12

Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, welche sich bereit erklären, ständig ein Mobiltelefon auf sich zu tragen, ohne dass sie verpflichtet werden, bei Alarmierung die Arbeit aufzunehmen, haben bei einem auf einer solchen Alarmierung basierenden Einsatz am Domizil Anspruch auf eine Entschädigung von 30 Franken.

Mitglieder der Milizorganisation der Betriebswehr erhalten pro Kalenderjahr pauschal (Ersatz für Vergütung bei effektiven Einsätzen) 500 Franken.

Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, welche freiwillig zur Behebung von Betriebsstörungen oder von Auswirkungen höherer Gewalt die Arbeit ausserhalb ihres Domizils aufnehmen, haben Anspruch auf eine Entschädigung von 90 Franken pro Einsatz.

VERSCHIEDENE WEITERE ZULAGEN

GAV, Ziffer 97

Für den Einsatz einer Kundenbegleiterin oder eines Kundenbegleiters als Chefin oder Chef Kundenbegleitung wird eine Zulage ausgerichtet; die Einzelheiten sind separat geregelt.

Für die Leistung von Pikett oder für andere Beeinträchtigungen der Freizeit können Zeitzuschläge gewährt und Zulagen ausgerichtet werden.

Für Arbeiten unter erschwerten Verhältnissen können Zulagen ausgerichtet werden, insbesondere für

- besondere Arbeitserschwernisse. Diese werden im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung bereichsbezogen festgelegt. Allfällige Entschädigungen werden mit den vertragsschliessenden Parteien in einer separaten Vereinbarung geregelt;
- Arbeiten in Tunnels.

ERSATZ VON AUSLAGEN

GAV, Anhang 7, Ziffer 6

Bei beruflichen Einsätzen ausserhalb des vertraglich festgelegten Arbeitsortes werden im Rahmen der nachstehenden Bestimmungen die Auslagen ersetzt.

Findet der auswärtige Einsatz am Wohnort statt, besteht kein Anspruch auf Auslagenersatz.

Wenn sich der Einsatzort innerhalb eines Rayons von 15 Minuten Wegzeit vom zugewiesenen Arbeitsplatz am vertraglich festgelegten Arbeitsort befindet, besteht kein Anspruch auf Auslagenersatz.

Muss ausserhalb des Arbeitsortes auf eigene Kosten eine Hauptmahlzeit eingenommen werden, können die effektiven Auslagen gegen Beleg,

maximal CHF 20.– geltend gemacht werden. Als Verpflegungspause ist die effektive Zeit – mindestens jedoch 30 Minuten – zu verrechnen.

Für das Frühstück werden die tatsächlichen Auslagen gegen Beleg, maximal CHF 15.–, vergütet.

Das fahrende Personal erhält statt des Auslagenersatzes pro Arbeitsschicht eine pauschale Tagesentschädigung von CHF 19.–. Der Ansatz reduziert sich auf die Hälfte, wenn die Arbeitsschicht weniger als fünf Stunden beträgt.

In einem GAV-Beschluss wurde vereinbart, dass Mitarbeitende der meisten Organisationseinheiten von I-VU (Infrastruktur Verfügbarkeit und Unterhalt) Anrecht auf eine pauschale Tagesentschädigung von 19 Franken als Auslagenersatz für auswärtige Verpflegung haben, ebenso der Bereich I-NAT-TC-BIH (Telekom-Instandhaltung).

Für auswärtiges Übernachten werden gegen Beleg die tatsächlichen Auslagen für Übernachten und Frühstück im Rahmen einer Mittelklasseunterkunft vergütet.

In begründeten Fällen, insbesondere bei Auslandsreisen, können gegen Vorlage der Belege die effektiven Auslagen vergütet werden.

In begründeten Fällen, insbesondere bei länger dauernden auswärtigen Einsätzen, können Sonderregelungen vereinbart werden.

ARBEITSBEDINGTER WOHNUNGSWECHSEL

GAV, Anhang 7, Ziffer 7

Die Umzugskosten werden von der SBB rückerstattet, 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 VON PRIVATFAHRZEUGEN FÜR ARBEITSBEDINGTE FAHRTEN

GAV, Anhang 7, Ziffer 8

Die Entschädigung für bewilligte Fahrten beträgt für:

- Personenwagen 70 Rappen pro Kilometer
- Motor- und Kleinmotorräder 30 Rappen pro Kilometer
- Motorfahräder 20 Rappen pro Kilometer

TAXISPESEN

GAV, Anhang 7, Ziffer 9

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

ERSATZ ZUSÄTZLICHER AUSLAGEN

GAV, Anhang 7, Ziffer 10

Zusätzliche Auslagen umfassen alle Unkosten, die in unmittelbarem Zusammenhang mit einem Arbeitseinsatz entstehen und die durch die vorangehenden Abschnitte nicht abgedeckt sind. Es handelt sich dabei um Auslagen für Nahverkehrsmittel, Taxi, Gebühren usw. Solche Auslagen werden nach Aufwand und gegen Beleg rückerstattet.

ANSPRUCHSBERECHTIGUNG

Fahrvergünstigungen erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Pensionierte, Ehepartnerinnen und Ehepartner, Kinder, Witwen und Witwer sowie Konkubinatspartnerinnen und Konkubinatspartner (unter der Bedingung, dass ein Kind, das Anspruch auf Familienzulagen hat, im Haushalt lebt).

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 zur Tageskarte FVP und zum (Multi-)Tagesklassenwechsel FVP gibt. Die Angehörigen verlieren damit aber den Anspruch auf FVP und FIP.

Das Zusatzangebot ist ein ermässigttes Angebot aus dem kommerziellen Sortiment. Es umfasst mindestens das FVP-Halbtax-Abonnement für Mitarbeitende und Familienmitglieder, das FVP-GA für Angehörige und Pensionierte, die Tageskarte FVP, die Multitageskarte FVP und den Tagesklassenwechsel 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% bei einem berechtigten Unternehmen arbeiten	GA-FVP	Entspricht einem normalen GA, also inklusive Nahverkehrsbetriebe; keine Sonderlösungen mehr bei Bergbahnen. 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 verlieren damit das Anrecht auf alle FVP- und FIP-Angebote.
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die 20 bis 49% bei einem berechtigten Unternehmen arbeiten	FVP-HTA	FVP-Halbtaxabo: für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die 20 bis 49% 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 <u>39.-</u> (2. Klasse), CHF 64.- (1. Klasse)
Multitageskarte FVP (6x)	CHF <u>234.-</u> (2. Klasse), CHF <u>384.-</u> (1. Klasse)
FVP-GA für Senioren (Pensionierte)	CHF <u>1520.-*</u> 2. Klasse CHF <u>2475.-*</u> 1. Klasse
	<u>*Preis mit Besitzstand des 50%-Rabatts (alle Pensionierten, die im Dezember 2023 im Besitz eines GA-FVP waren, können dieses ab Januar 2024 weiterhin mit 50% Rabatt erwerben)</u>
FVP-GA für Angehörige	generell 50%* des normalen GA-Plus (Partner oder Familia)
Tagesklassenwechsel FVP	CHF <u>25.-</u>
Multi-Tagesklassenwechsel FVP (6x)	CHF <u>150.-</u>
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

Kreis 1	CHF <u>2597.-</u> in 2. Klasse CHF <u>4238.-</u> in 1. Klasse
Kreis 3	CHF <u>3196.-</u> in 2. Klasse CHF <u>5216.-</u> in 1. Klasse
Touristik-Zusatzkarte zum GA-FVP*	CHF 100.- (1 Jahr gültig)

* berechtigt zur freien Fahrt auf dem Netz von Brienz-Rothorn-Bahn, Gornergratbahn, Jungfraubahnen (JB, WAB, SPB, Harder- und Firstbahn), Ferrovia Monte Generoso, Transports Montreux-Vevvey-Riviera, Mürren-Allmendhubel, Niesenbahn, Pilatus-Bahnen, Stanserhorn-Bahn.

STEUERWERT

Der Privatanteil GA-FVP wird als Lohnbestandteil in Ziffer 2.3 des Lohnausweises bescheinigt und ist entsprechend in die Steuererklärung zu übertragen. Für die Höhe der Bescheinigung ist der Marktpreis massgebend.

GRATISABGABE ODER ABGABE GA-FVP ZU REDUZIERTEN PREISEN AN PENSIONIERTE

GA-FVP für Pensionierte mit einem Rabatt von bis zu 20% des Einzelhandelspreises sind nicht mit einem Lohnausweis zu bescheinigen. Werden höhere Rabatte gewährt, ist diese geldwerte Leistung als Ruhegehalt auf einem Lohnausweis zu bescheinigen (Beispiel: Bei einem Rabatt von 50% sind 30% als geldwerte Leistung zu deklarieren).

GRATISABGABE ODER ABGABE GA-FVP ZU REDUZIERTEN PREISEN AN ANGEHÖRIGE

Erhält eine Ehegattin oder ein Ehegatte, eine Konkubinatspartnerin oder ein Konkubinatspartner, ein Partner oder eine Partnerin einer gleichgeschlechtlichen eingetragenen Partnerschaft, oder erhalten im selben Haushalt lebende Kinder von Mitarbeitenden oder Pensionierten ein GA-FVP gratis oder zu reduziertem Preis, so ist die Differenz zwischen dem selber bezahlten Preis und dem Einzelhandelspreis als steuerbare Gehaltsnebenleistung in Ziffer 2.3 des Lohnausweises zu bescheinigen.

*BERUFLICHE
NEU-
ORIENTIERUNG*

BEI STELLENVERLUST AUFGRUND VON REORGANISATIONS- UND RATIONALISIERUNGSMASSNAHMEN

GAV SBB, Ziffern 161 bis 166 und Anhang 8

GAV SBB Cargo, Ziffer 161 bis 164

EINTRITTSKRITERIEN ARBEITSMARKTCENTRUM (AMC)

Während der Laufzeit des GAV kann die SBB und SBB Cargo AG bei einem Stellenverlust infolge von Reorganisations- und/oder Rationalisierungsmassnahmen den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus diesem Grund nicht kündigen, auch nicht teilweise in Form einer Reduktion des Beschäftigungsgrades, sofern die Anstellung bei der SBB oder SBB Cargo AG zum Zeitpunkt des Stellenverlustes mindestens vier Jahre beträgt.

Sofern nicht sofort eine zumutbare Lösung gefunden wird, bietet die SBB die Möglichkeit zur beruflichen Neuorientierung. Hierfür treten die Betroffenen nach der neu zwingend einzuhaltenden Präventionsphase von sechs Monaten in die dafür vorgesehene Organisationseinheit «AMC» über. Die SBB pflegt dabei die Praxis, dass Betroffene mit grösseren gesundheitlichen Problemen für die berufliche Neuorientierung in der bisherigen Organisationseinheit verbleiben. Ebenfalls in der bisherigen Organisationseinheit verbleiben jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche zum Zeitpunkt des Stellenverlustes das 58. Altersjahr vollendet haben.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche bis zum Zeitpunkt des Stellenverlustes noch keine vier Jahre bei der SBB oder SBB Cargo AG angestellt sind, haben lediglich Anspruch auf die sechsmonatige Präventionsphase. Sie erhalten die Gelegenheit, sowohl intern als auch extern eine Stelle zu suchen. Dabei dürfen sie auf eine seriöse Unterstützung ihres Arbeitgebers bei der Stellensuche zählen. Lässt sich intern keine Weiterbeschäftigung realisieren, darf die SBB oder SBB Cargo AG das Arbeitsverhältnis kündigen.

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. **Wichtig: Das Akzeptieren dieser speziellen Spesenregelung ist für den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin absolut freiwillig.** Bei Ablehnung (einfach durchstreichen) gilt für die Spesenvergütung die normale Regelung mit den entsprechenden Ansätzen gemäss GAV SBB.

LOHNREGELUNG WÄHREND VERWEILDAUER IM AMC

Ab Eintritt ins AMC bleibt der bisherige Lohn während 6 Monaten unverändert. Anschliessend wird der Lohn schrittweise über die nächsten zwei bzw. drei Jahre reduziert. Eine Kürzung darf den Maximalwert des Anforderungsniveaus «C» nicht unterschreiten. In Härtefällen kann auf die Kürzung verzichtet werden. Dafür wird eine Abklärung beim Sozialdienst SBB vorgenommen. Die Lohnkürzung stellt eine Änderung des Arbeitsvertrages dar und ist, sofern deren Zulässigkeit bestritten wird, durch das AMC in Form einer Verfügung mitzuteilen. Der beitragspflichtige Lohn für die Pensionskassenabzüge kann auf Wunsch der Betroffenen bei 100% belassen werden. Zudem steht es den aktiven Versicherten frei, ihren Sparbeitrag um weitere zwei Prozentpunkte zu erhöhen. Die Änderung ist jährlich möglich.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Betreuungspflichten und einem Bruttojahreseinkommen **bis** CHF 120 000:

- 6 Monate nach Übertritt ins AMC auf 95% des früheren Lohnes.
- Nach weiteren 6 Monaten im AMC auf 90% des früheren Lohnes.
- Nach weiteren 12 Monaten im AMC auf 85% des früheren Lohnes.
- Nach weiteren 12 Monaten im AMC auf 80% des Lohnes.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Betreuungspflichten und einem Bruttojahreseinkommen bis CHF 120 000:

- 6 Monate nach Übertritt ins AMC auf 90% des früheren Lohnes.
- Nach weiteren 6 Monaten im AMC auf 85% des früheren Lohnes.
- Nach weiteren 12 Monaten im AMC auf 80% des früheren Lohnes.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Betreuungspflichten und einem Bruttojahreseinkommen **höher als** CHF 120 000:

- 6 Monate nach Übertritt ins AMC auf 90% des früheren Lohnes, jedoch nicht unter CHF 114 000.
- Nach weiteren 6 Monaten im AMC auf 85% des früheren Lohnes, jedoch nicht unter CHF 108 000.
- Nach weiteren 12 Monaten im AMC auf 80% des früheren Lohnes, jedoch nicht unter CHF 102 000.
- Nach weiteren 12 Monaten im AMC auf 80% des Lohnes, jedoch nicht unter CHF 96 000.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Betreuungspflichten und einem Bruttojahreseinkommen höher als CHF 120 000:

- 6 Monate nach Übertritt ins AMC auf 90% des früheren Lohnes, jedoch nicht unter CHF 108 000.
- Nach weiteren 6 Monaten im AMC auf 80% des früheren Lohnes, jedoch nicht unter CHF 102 000.
- Nach weiteren 12 Monaten im AMC auf 70% des früheren Lohnes, jedoch nicht unter CHF 96 000.

AKTIONSPLAN, ZUMUTBARKEIT NEUE STELLE

Im Rahmen der beruflichen Neuorientierung wird mit den Betroffenen ein Aktionsplan abgesprochen, welcher laufend aktualisiert wird. Da die

Nichteinhaltung des Aktionsplans zu arbeitsrechtlichen Massnahmen führen kann, steht neu eine Bedenkfrist von drei Arbeitstagen zur Verfügung. Diese Frist kann bei rechtzeitig gestelltem Antrag auch verlängert werden. Allfällige Korrekturen/Ergänzungen zu den übrigen Gesprächsnotizen können selbstverständlich auch nach Ablauf der Bedenkfrist eingebracht werden.

Die Zumutbarkeitskriterien für eine neue Stelle sind im Anhang 8, Ziffer 7 definiert. Die Formulierungen lassen weiterhin einen gewissen Interpretationsspielraum offen. Eine Stelle gilt nicht als zumutbar, wenn eines der Elemente nicht erfüllt ist oder wenn der individuellen persönlichen Situation nicht genügend Rechnung getragen wird. Die Kriterien im Einzelnen:

- Die künftige Tätigkeit muss den Fähigkeiten, den bisherigen Tätigkeiten, der Ausbildung, dem Beschäftigungsgrad, der Sprache sowie dem Alter angemessen sein.
- Das künftige Einkommen darf maximal 15% tiefer liegen als der Lohn bei der angestammten (d.h. der verlorenen) Stelle.
- Der Arbeitsweg vom Wohnort zum Arbeitsort beträgt pro Weg maximal zwei Stunden.
- Die Arbeitszeiten sind ähnlich wie bei der angestammten Stelle.

AUSTRITTSVEREINBARUNG

Unter Umständen schlägt die SBB den Betroffenen eine Austrittsvereinbarung vor. Das Akzeptieren einer solchen Vereinbarung ist absolut freiwillig. Wir empfehlen, eine Bedenkfrist zu verlangen und vor der Unterschrift den SEV (Berufsrechtsschutz) zu kontaktieren.

STELLENVERLUST NACH DEM 58. ALTERSJAH

Mitarbeiter/innen, welche nach dem 58. Altersjahr die Stelle verlieren, verbleiben in der Division, bzw. in den Konzernbereichen, ausser es kann ihm/ihr eine zumutbare Stelle angeboten werden. Die Kriterien einer zumutbaren Stelle sind dieselben wie in Anhang 8, Ziffer 7 aufgezählt (siehe oben). Es gibt jedoch keine Lohnreduktion und es erfolgt kein Übertritt in die berufliche Neuorientierung (AMC).

RECHTZEITIGE RECHTSBERATUNG

Wir empfehlen die Kontaktaufnahme mit dem Berufsrechtsschutz des SEV insbesondere in folgenden Situationen (jeweils bevor diesbezüglich Papiere unterschrieben werden):

- Aktionspläne, Weisungen, Vereinbarungen sowie Kündigungsandrohungen mit unverhältnismässigen Erwartungen und Forderungen von Seiten AMC.
- Unsicherheit, wie bei befristeten Stellenangeboten oder bei mehreren gleichzeitig vorliegenden Stellenangeboten (SBB-intern und/oder SBB-extern) zu reagieren ist.
- Unsicherheit hinsichtlich der Zumutbarkeitskriterien, welche im konkreten Einzelfall alle erfüllt sein und der individuellen Situation ebenfalls Rechnung tragen müssen.
- Falls bei den einzelnen Schritten der Lohnkürzung die Härtefallklausel ein Thema sein könnte.
- Austritts- und Weiterbildungsvereinbarungen.
- Einführung neuer Vermittlungsmodelle zu SBB-externen Arbeitgebern.
- Auftreten gesundheitlicher Probleme.

ARBEITSZEIT

FERIEN

URLAUB

ARBEITSZEIT

GAV, Ziffern 49-78 / Anhänge 4 und 5

ANWENDUNGSBEREICH ARBEITSZEITGESETZ (AZG)

GAV, Ziffer 50 / Anhang 4 und 5

Die Bestimmungen des AZG, der Verordnung zum AZG oder des Arbeitsgesetzes ArG sowie die weiteren gesetzlichen Bestimmungen sind einzuhalten.

Vereinbarte Abweichungen gemäss Artikel 21 AZG sind im GAV enthalten.

In einer SBB-internen Weisung (K 134.1) wird festgehalten, welche Mitarbeitenden dem Anhang 4 (AZG) und welche dem Anhang 5 (ArG) unterstellt sind.

FÜNF-TAGE-WOCHE

GAV, Ziffer 52

Es gilt im Grundsatz die Fünf-Tage-Woche. Bei den dem AZG unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird unterschieden nach der betrieblichen sowie der durchgehenden Fünf-Tage-Woche gemäss Anhang 4.

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.

TEILZEITMODELL

GAV, Ziffer 54

Teilzeitarbeit wird auf allen Stufen und in allen Formen gefördert. Das zwischen Mitarbeiterin oder Mitarbeiter und Vorgesetzter oder Vorgesetztem vereinbarte Modell ist schriftlich festzuhalten.

Bei einer Änderung des Beschäftigungsgrades oder beim Neuabschluss eines Teilzeitarbeitsvertrages müssen insbesondere folgende Punkte schriftlich vereinbart werden:

- Beschäftigungsgrad;
- Teilzeitmodell, z.B. tägliche Reduktion der Arbeitszeit oder zusätzliche arbeitsfreie Tage;
- Bezugszeitpunkt der zusätzlichen arbeitsfreien Tage, z.B. wöchentlich, monatlich oder auch blockweise;
- Wochenendeinsätze bei betrieblicher Fünf-Tage-Woche.

TELEARBEIT

GAV, Ziffer 55

Telearbeit ist im Einvernehmen (Mitentscheid) zwischen der oder dem direkten Vorgesetzten und der einzelnen Mitarbeiterin oder dem einzelnen Mitarbeiter möglich.

PERSÖNLICHES ZEITKONTO

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

ARBEITSZEIT

GAV, Ziffer 56

TAGES-SOLL-ARBEITSZEIT

Basierend auf der 41-Stunden-Woche beträgt die durchschnittliche Tages-Soll-Arbeitszeit 492 Minuten für vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende.

Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende verkürzt sich die Tages-Soll-Arbeitszeit im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad, unabhängig vom gewählten Teilzeitmodell.

ARBEITSZEITMODELLE

GAV, Ziffer 53

Andere Arbeitszeitmodelle können im Rahmen der BAR vereinbart werden.

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.

ANRECHNUNG ALS ARBEITSZEIT

GAV, Ziffer 61 und Anhang 4, Ziffer 11

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 und Wegzeiten, d.h. die nötige Zeit, um sich innerhalb einer Arbeitsschicht von einer Arbeitsstelle zur anderen zu begeben;
- b. Pausen ausserhalb des Arbeitsortes (ohne Anrechnung auf die Höchstarbeitszeit);
- 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. Der Zeitzuschlag von 10% für Mitarbeitende ab dem vollendeten 55. Altersjahr (Nachtdienst 3) wird in zusätzlichen ganzen Tagen gewährt.

- 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.

JAHRES-SOLL-ARBEITSZEIT

GAV, Ziffer 58

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.

ZUWEISUNG VON ARBEIT

GAV, Ziffer 66

Um die Jahres-Soll-Arbeitszeit zu erreichen, kann die SBB im Einvernehmen mit den Mitarbeitenden oder im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung auch andere zumutbare Arbeit zuweisen.

WARTEZEITEN

GAV, Anhang 4, Ziffer 14

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 62

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.

UNTERNEHMUNGSINTERNE BILDUNGSANLÄSSE

GAV, Ziffer 64

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 65

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

REISEN INS AUSLAND

GAV, Anhang 5, Ziffer 8

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 63

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. 69 (mit Änderungen per 01.01.2020)

BEGRIFF

Überzeit entsteht bei den dem AZG unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wenn die täglich vorgeschriebene, gewählte oder vereinbarte Arbeitszeit aus unternehmerischen Gründen um mehr als 15 Minuten überschritten wird. Bei einer Überschreitung um mehr als 15 Minuten wird die gesamte Mehrarbeit als Überzeit verrechnet. Bei einer Überschreitung bis und mit 15 Minuten wird die Mehrarbeit als Jahresarbeitszeit (Gleitzeit) verrechnet.

Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die dem ArG unterstellt sind, entsteht Überzeit nur auf Anordnung der oder des Vorgesetzten.

Überzeitguthaben werden am Ende jedes Monats ausgewiesen. Überzeitguthaben sind innerhalb der Abrechnungsperiode durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Der Bezug erfolgt im Einvernehmen zwischen der oder dem Vorgesetzten und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter in Form von Minuten, Stunden oder ganzen Tagen.

Überzeitguthaben am Ende des Jahres werden mit einem Zuschlag von 25% mit dem März-Lohn des Folgejahres ausbezahlt.

AUSZAHLUNG VON ZEITGUTHABEN

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

Die Entschädigung pro Stunde berechnet sich anhand des jährlichen Betrags (Lohn + Garantien darauf zum Zeitpunkt der Auszahlung) dividiert durch 2050, für die Überzeit multipliziert mit einem Zuschlag von 25 %.

ARBEITSSCHICHT

GAV, Anhang 4, Ziffern 20 und 21

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.

MINDESTARBEITSZEIT PRO ARBEITSSCHICHT

GAV, Anhang 4, Ziffer 16

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, Anhang 4, Ziffer 13

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, Anhang 4, Ziffer 13

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 (Zulagen siehe Seite 19 ff.).

ARBEITSÜBERGABE

GAV, Anhang 4, Ziffer 15

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

PAUSEN

GAV, Anhang 4, Ziffer 11

ANRECHNUNG ALS ARBEITSZEIT

Als Arbeitszeit werden angerechnet:

- a. Von Pausen ausserhalb des Arbeitsortes: für die ersten 60 Minuten 15%, für den Anteil über 60 Minuten 30% (AZGV, Art. 17).
- b. Von Pausen am Arbeitsort: 30%, 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 Anhang 4, Ziffer 4 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.

ZEITZUSCHLÄGE FÜR NACHTDIENST

Die Zeitzuschläge für Nachtdienst gemäss GAV, Anhang 4, Ziffer 11, Buchstabe c. werden auch für Arbeitsunterbrechungen gewährt, die als Arbeitszeit gelten.

RUHESCHICHT

AZG, Art. 8 und AZGV, Art. 18

BEGRIFF

Die Ruheschicht umfasst den Zeitraum zwischen zwei Dienstschichten. Sie beträgt im Durchschnitt von 28 Tagen mindestens 12 Stunden. Zwischen zwei dienstfreien Tagen kann sie einmal 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 zusammen mit den nächstfolgenden zwei Ruheschichten im Durchschnitt mindestens 12 Stunden betragen.

In Baudiensten kann die Ruheschicht zudem nach Vereinbarung mit den Arbeitnehmenden oder ihrer Vertretung einmal zwischen zwei dienstfreien Tagen bis auf 10 Stunden herabgesetzt werden (AZGV, Art. 51).

ARBEITSFREIE TAGE

ANSPRUCH

GAV, Ziffer 72 und Anhang 4

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 Zeitzuschlägen sowie die im Arbeitsplan vorgesehenen Reisezeiten werden unter Vorbehalt GAV, Anhang 4, Ziffer 11 (Nachtdienstzuschlag 3) in die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit, die zu erarbeiten ist, einbezogen.

ABSTÄNDE ZWISCHEN RUHETAGEN

GAV, Anhang 4, Ziffern 25 und 26

Soweit möglich sind mehr als zehn Arbeits- und Ausgleichstage zwischen zwei Ruhetagen zu vermeiden; mehr als zehn Tage sind nur im Einzelfall mit Zustimmung der beteiligten Mitarbeitenden oder im Rahmen der Delegationsnorm gemäss GAV, Anhang 4, Ziffer 4 erlaubt.

Mehr als 13 Tage sind nicht gestattet.

Pro Kalendermonat muss ein arbeitsfreies Wochenende, bestehend aus dem ganzen Samstag und dem ganzen Sonntag, zugeteilt werden. Abweichungen sind im Einzelfall mit Zustimmung der beteiligten Mitarbeiterin oder des beteiligten Mitarbeiters oder im Rahmen der Delegationsnorm gemäss GAV, Anhang 4, Ziffer 4 möglich.

BEZUG VON RUHE- UND AUSGLEICHSTAGEN

GAV, Anhang 4, Ziffer 24

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, Anhang 4, Ziffern 27 und 24

Pro zu wenig gewährtem Ausgleichstag ist das entsprechende JAZ-Zeitguthaben (492 Minuten bei Vollzeitbeschäftigung) auf ein separates Ausgleichskonto zu buchen. Ist das nötige JAZ-Zeitguthaben nicht vorhanden, erfolgt eine entsprechende Gutschrift durch die Unternehmung, um die Differenz auf 0 auszugleichen.

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, Anhang 4, Ziffer 28

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

Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei Arbeitsaustritt zu viele Ruhe- und Ausgleichstage bezogen, so findet kein Ausgleich zu ihren oder seinen Lasten statt, ausser das Arbeitsverhältnis wurde freiwillig oder aus eigenem Verschulden aufgelöst. Dann werden zu viel gewährte Ruhe- und Ausgleichstage mit noch nicht bezogenen Ferien verrechnet.

KÜRZUNG

GAV, Anhang 4, Ziffer 29

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

ZEITMANAGEMENT UND GRENZWERTE

REGELUNGEN FÜR MITARBEITENDE IN TOUREN

GAV, Anhang 4, Ziffer 6 bis 8 (mit Änderungen per 01.01.2020)

Die Grenzwerte am Ende der Abrechnungsperiode liegen bei +80 Stunden bzw. -25 Stunden. Das Ziel ist, dass sich das Zeitkonto am Ende der Abrechnungsperiode zwischen 0 und +41 Stunden befindet.

Die unterjährigen Grenzwerte liegen bei +100 und -40 Stunden.

In den BAR können andere unterjährige Grenzwerte definiert werden.

Jeden Monat wird ein Abgleich der Zeitguthaben der Mitarbeitenden mit den zulässigen Grenzwerte vorgenommen. Liegen die Zeitguthaben ausserhalb der Grenzwerte, so hat der/die Vorgesetzte zu prüfen, ob aufgrund des geplanten Personaleinsatzes garantiert ist, dass die Grenzwerte am Ende des laufenden Jahres eingehalten werden. Wenn die Einhaltung der Grenzwerte aufgrund des geplanten Personaleinsatzes unmöglich ist, muss der/die Vorgesetzte mit dem/der Mitarbeitenden eine einvernehmliche Lösung finden, wie Gleitzeitguthaben bezogen bzw. aufgebaut und wie entsprechend geplant werden soll, damit die zulässigen Grenzwerte am Ende des Jahres erreicht werden.

Die Verantwortung für die Einhaltung der Grenzwerte und die damit verbundene Steuerung der Zeitkonti liegt bei den Vorgesetzten. Die Mitarbeitenden unterstützen die Einhaltung der Grenzwerte.

Zeitsaldi von mehr als 41 Stunden werden in ein separates Ausgleichskonto gebucht, dessen Zeitsaldo grundsätzlich für den Bezug von zusätzlichen Ausgleichstagen vorgesehen ist.

Das separate Ausgleichstagskonto besteht aus:

- a. Zeitgutschriften für zu wenig gewährte arbeitsfreie Tage;
- b. Zeitsaldo von mehr als 41 Stunden am Ende der Abrechnungsperiode.
Zeitsaldi von 0 bis 41 Stunden werden auf das Folgejahr übertragen.

Ist ein Minussaldo aufgrund von Annahmeverzug entstanden, wird dieser am Ende der Abrechnungsperiode auf 0 aufgefüllt.

Die aus dem Ausgleichskonto resultierenden arbeitsfreien Tage werden spätestens mittels Monatseinteilung mit Mitsprache zugeteilt.

Dieses Guthaben kann während des laufenden Monats in gegenseitigem Einvernehmen (Mitentscheid) in Form von Minuten, Stunden und ganzen Tagen ausgeglichen werden.

REGELUNGEN FÜR MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER MIT TEILWEISER UND VOLLER ZEITAUTONOMIE

Die Grenzwerte am Ende der Abrechnungsperiode liegen bei +80 Stunden bzw. -25 Stunden. Das Ziel ist, dass sich das Zeitkonto am Ende der Abrechnungsperiode zwischen -25 und +41 Stunden befindet.

Die unterjährigen Grenzwerte liegen bei +100 und -40 Stunden.

In den BAR können andere unterjährige Grenzwerte definiert werden.

Die Verantwortung für die Einhaltung der Grenzwerte und die damit verbundene Steuerung der Zeitkonti liegt bei der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter. Die oder der Vorgesetzte unterstützt sie bei der Einhaltung der Grenzwerte.

Die Zeitsaldi werden auf das Folgejahr übertragen.

Ist ein Minussaldo aufgrund von Annahmeverzug entstanden, wird dieser am Ende der Abrechnungsperiode ausgeglichen.

ARBEITSZEIT ZENTRALBEREICHE

GAV, Anhang 5, Ziffern 3 bis 5

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

Freiwillige Samstagsarbeit an Stelle eines anderen Wochentages ist mit Zustimmung der oder des direkten Vorgesetzten möglich. Es werden keine Zulagen ausgerichtet.

Grenzwerte während der Abrechnungsperiode liegen bei +100 Stunden bzw. -40 Stunden. Am Ende der Abrechnungsperiode hat sich das Zeitkonto zwischen -25 und +41 Stunden zu befinden.

Befindet sich ein Zeitkonto unterjährig ausserhalb der Grenzwerte, muss durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten in Absprache (Mitsprache) mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter die Rückführung in die Grenzwerte innerhalb des laufenden Kalenderjahres geplant werden.

Die Verantwortung für die Einhaltung der Grenzwerte und die damit verbundene Steuerung der Zeitkonti liegt bei der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter. Die oder der Vorgesetzte unterstützt bei der Einhaltung der Grenzwerte.

Die Zeitsaldi werden auf das Folgejahr übertragen.

Ist ein Minussaldo aufgrund von Annahmeverzug entstanden, wird dieser am Ende der Abrechnungsperiode ausgeglichen.

FERIEN

BEGRIFF

Eine Ferienwoche umfasst 5 Arbeitstage und 2 arbeitsfreie Tage.

ANSPRUCH

GAV, Ziffer 74

In jedem Kalenderjahr besteht Anspruch auf Ferien von:

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

BEZUG

GAV, Anhang 4, Ziffer 31

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

GAV, Anhang 4, Ziffer 32

Ist der letzte Arbeitstag vor den Ferien ein Freitag, ist der Arbeitsschluss spätestens um 22 Uhr festzusetzen, auf Ersuchen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters spätestens um 20 Uhr.

Abweichungen sind nur im Einzelfall mit Zustimmung der beteiligten Mitarbeiterin oder des beteiligten Mitarbeiters möglich.

ZUTEILUNG

GAV, Ziffer 76

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

GAV, Ziffer 75

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

GAV, Ziffer 78

Bei Arbeitsaussetzungen werden die Ferien wie folgt gekürzt: Anzahl Ferientage multipliziert mit der Dauer der Abwesenheit in Kalendertagen, dividiert durch 365 bzw. 366. Dabei werden Bruchteile von Tagen fallengelassen.

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 obiger Formel gekürzt.

Abwesenheiten infolge von Krankheit, Unfall oder obligatorischem Dienst sowie infolge unbezahltem Urlaub dürfen zur Ermittlung der Kürzung des Ferienanspruchs nur kumuliert werden, wenn die beiden oben genannten Grenzwerte gemäss den Absätzen 2 und 3 von Ziffer 78 erreicht sind.

ANSPRUCH BEI ARBEITSEINTRITT ODER ARBEITSAUSTRITT

GAV, Ziffer 77

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

- Anzahl Ferientage (Jahresanspruch) × 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 ARBEITSVERHÄLTNISSSES

GAV, Ziffer 77, Absatz 5

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.

BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

GAV, Ziffer 77, Absatz 3 und Ziffern 70 bis 71

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

Überzeitguthaben werden mit einem Zuschlag von 25% bar abgegolten.

URLAUB

GEWÄHRUNG VON URLAUB

GAV, Ziffer 79

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 BEZAHLTEN URLAUB

GAV, Anhang 6, Ziffer 5

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 (Vaterschaftsurlaub)	10 Tage + 10 Tage	innert 6 Monaten innert 1 Jahr
Adoptionsurlaub	10 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	1 Tag	nein
Tod der Grosseltern, der Urgrosseltern, der Tante oder des Onkels, einschliesslich jener oder jenes der Ehegattin oder des Ehegatten	1 Tag	nein

Abwesenheit aus familiären Gründen wie: – Pflege aufgrund eines Unfalls oder einer plötzlichen Krankheit; – Begleitung am Sterbebett	bis 3 Tage pro Einzelfall	nein
Der Urlaub kann verlängert werden um	höchstens 1 Tag	nein
Pflege der Kinder für Alleinerziehende, sofern die Pflege nicht anders organisiert werden kann	bis 5 Tage pro Kalenderjahr	nein
Stellenbewerbungen	die erforderliche Zeit	nein
Wohnungswechsel aus privaten Gründen	1 Tag	ja
Wohnungswechsel aus beruflichen Gründen	2 Tage	ja
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
Ausübung öffentlicher Ämter insgesamt	bis 15 Tage pro Kalenderjahr	nein
Arbeitsjubiläum		
– Für das 25. Arbeitsjahr	½ Tag	ja
– Für das 40. Arbeitsjahr	1 Tag	ja
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	Nachgewährung
Feuerwehr; nur für Einsätze bei Alarm, nicht für Instruktorentätigkeit	die erforderliche Zeit	nein
Übungen und Kurse bei der Feuerwehr, jedoch nicht für die Ausbildung zum Offizier oder Kommandanten	bis 3 Tage pro Kalenderjahr	nein
Aktiver Spitzensport und Behindertensport: – für Mitglieder der Nationalmannschaft – für Mitglieder des Nachwuchskaders	pro Kalenderjahr: bis 10 Tage bis 5 Tage	nein nein
Leitung und Betreuung im Behindertensport	bis 5 Tage pro Kalenderjahr	nein
Wohnungssuche aus beruflichen Gründen	bis 2 Tage	nein
Teilnahme an 1. Mai-Veranstaltungen in der näheren Umgebung	die erforderliche Zeit	nein
Teilnahme an Bildungsveranstaltungen gewerkschaftlicher Natur (Die vertragschliessenden Personalverbände legen die urlaubsberechtigten Kurse fest)	bis 5 Tage während 2 Kalenderjahren, max. 7 Tage während 3 Kalenderjahren	ja, ohne Sonn- und Feiertage
Freiwilliger Zivildienst, wenn mit EO-Anmeldung abgedeckt	bis 2 Wochen pro Kalenderjahr	nein
Jugend und Sport (J+S), wenn mit EO-Anmeldung abgedeckt	bis 5 Tage pro Kalenderjahr	nein
Jungschützenleiterkurs, wenn mit EO-Anmeldung abgedeckt	bis 3 Tage pro Kalenderjahr	nein

MUTTERSCHAFTSURLAUB

GAV, Anhang 6, Ziffer 8

Die Mitarbeiterin hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 18 Wochen. Bei Stundenlohn richten sich die Bezüge während des Urlaubs nach dem Durchschnitt der bezahlten Stunden in den 12 Monaten vor Urlaubsbeginn.

Der Urlaub beginnt mit der Geburt. Bei einem längeren und ununterbrochenen Spitalaufenthalt des Kindes direkt nach der Geburt verlängert sich die Bezugsdauer gemäss Art.16c Abs.3 des Erwerbssersatzgesetzes (EOG) um die gleiche Dauer, jedoch höchstens um 56 Tage.

Wird ein Kind nach nach der 23. Schwangerschaftswoche tot geboren, hat die Mitarbeiterin Anspruch auf einen ordentlichen Mutterschaftsurlaub von 18 Wochen.

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.

ADOPTIONSURLAUB

GAV, Anhang 6, Ziffer 9

Bei Aufnahme eines Kindes zur Pflege und Erziehung im Hinblick auf eine spätere Adoption haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf zehn Tage bezahlten Urlaub, sofern das Adoptivkind bisher nicht im selben Haushalt lebte und minderjährig ist.

Der Urlaub ist innert eines Jahres zu beziehen.

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

ERZIEHUNGSURLAUB

GAV, Anhang 6, Ziffer 10

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

GAV, Anhang 6, Ziffer 11

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

GAV, Anhang 6, Ziffer 12

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

GAV, Anhang 6, Ziffer 13

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.

*PENSIONIERUNGS-
MODELLE
UND
LEBENSARBEITS-
ZEITMODELL*

Der GAV von SBB und SBB Cargo legt in den Artikeln 117 bis 121 die Basis für zwei – vom Unternehmen massgeblich mitfinanzierte – Vorruhestandsmodelle für bestimmte Berufsgruppen, Valida (in Form einer Stiftung) und Priora, aber auch für das Pensionierungsmodell Activa (reduziert länger arbeiten) und für das Lebensarbeitszeitmodell Flexa. Die Details der Modelle sind in vier separaten Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern geregelt.

VALIDA

Mitarbeitende von Berufsgruppen mit hoher körperlicher Belastung und tiefem Lohn können zwei Jahre vor dem ordentlichen Pensionsalter in den Vorruhestand gehen, oder frühestens ab Alter 60 ihr Pensum reduzieren. Die Valida-Stiftung bezahlt Lohnersatz und die Pensionskassenbeiträge.

Die Beteiligten sind in vollständigen Funktionsketten definiert, Grundlagen bilden die Werte aus Toco. Berechtigte müssen u.a. grundsätzlich mindestens 15 Jahre innerhalb der letzten 20 Jahre in einer der besonders belasteten Berufsgruppen gearbeitet haben, die letzten 5 Jahre ununterbrochen in einer definierten Funktion.

Aktuelle Finanzierung: 4,8 Lohnprozente SBB, 1 Lohnprozent Valida-Mitarbeitende.

Leistung: Lohnersatz 2 Jahre, 65% des massgebenden Bruttolohnes. Netto stehen damit 79% des vorhergehenden Einkommens zur Verfügung. Eine volle Lohnersatzleistung bekommt man für die letzten 2 Arbeitsjahre, sie entspricht so ungefähr den ab offiziellem Pensionsalter verfügbaren Einkommen aus AHV und PK. Da die Stiftung Valida die entsprechenden PK-Beiträge weiter zahlt, gibt es deswegen später auch keine PK-Rentenkürzung.

Ab dem 60. Altersjahr ist der Beschäftigungsgrad teilweise reduzierbar, mindestens um 20%, später ist nochmals ein weiterer Schritt möglich. Diese Reduktionen können nicht rückgängig gemacht werden. Dieser teilweise Vorruhestand muss betreffend Ausmass der Reduktion mit der vorgesetzten Stelle abgesprochen werden.

- Ein Nebenerwerb ist möglich, bis max. 15 000 CHF Lohn.

- Anmeldung mindestens 6 Monate vor Leistungsbezug (www.stiftung-valida.ch).

PRIORA

Bei bestimmten Berufsgruppen mit hoher körperlicher Belastung oder tiefem Lohn unterstützt die SBB den vorzeitigen teilweisen oder ganzen Ausstieg aus dem Berufsleben, indem sie frühestens drei Jahre vor dem ordentlichen Pensionsalter 80% der Überbrückungspension finanziert; die übrigen 20% finanzieren die Mitarbeitenden selber.

Die Beteiligten sind in vollständigen Funktionsketten definiert, Grundlagen bilden die Werte aus Toco. Berechtigte müssen u.a. während mindestens 15 Jahren bei der SBB gearbeitet haben, die letzten 5 Jahre ununterbrochen in einer definierten Funktion.

Leistung: Die Möglichkeit und die Details einer Überbrückungsrente sind im Reglement der PK SBB aufgeführt. Einziger Unterschied ist die 80%-Finanzierung durch die SBB. (Achtung: eine Überbrückungsrente ersetzt nur die fehlende AHV, nicht aber die Kürzung der PK-Rente).

Weitere Angaben zur Überbrückungspension im Kapitel Sozialversicherungen auf den Seite 69–70.

ACTIVA (REDUZIERT LÄNGER ARBEITEN)

Mitarbeitende senken ihren Beschäftigungsgrad frühestens ab Alter 60 und arbeiten bis maximal drei Jahre über das ordentliche Pensionsalter hinaus reduziert weiter. Je nach Ausgestaltung bleibt die Alterspension gleich oder wird höher oder tiefer.

Das Modell Activa ist freiwillig, für alle Mitarbeitenden offen, ausser für jene im Modell Valida.

Der Wunsch ist von beiden Seiten möglich, es braucht das Einverständnis von Mitarbeitendem, Vorgesetztem und nächsthöherer Stelle. Eine allfällige Ablehnung durch Vorgesetzte ist zu begründen; wenn keine Einigung zustande kommt, erfolgt ein Entscheid durch höhere Stelle mit HR-Beratung.

Es wird ein befristeter Vertrag abgeschlossen.

FLEXA

SBB-Reglement K 166.3

Das Lebensarbeitszeitmodell mit individuellen Anspar- und Bezugsmöglichkeiten. Es steht allen festangestellten Mitarbeitenden von SBB und SBB Cargo offen, unabhängig von der Höhe der körperlichen Belastung und des Lohns.

Es bestehen jährlich folgende maximale Ansparmöglichkeiten:

- Ende Kalenderjahr: bis maximal 41 Stunden im Rahmen von Zeitguthaben aus der Jahresarbeitszeit gemäss Ziff. 68 GAV SBB und GAV SBB Cargo. Wobei für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Anstellung nach „AZG in Touren“ 41 Stunden zwingend auf dem Jahresarbeitszeitkonto verbleiben müssen;
- Eine übergesetzliche Ferienwoche;
- Sonntagszulagen gemäss Ziff. 95 und Ziff. 96 GAV SBB und GAV SBB Cargo;
- Nachtzulagen gemäss Ziff. 95 und Ziff. 96 GAV SBB und GAV SBB Cargo;
- 1% bis 7% der festen Jahresbezüge oder 50% oder 100% des 13. Monatslohnes (Lohnanteil gemäss Ziff. 104, Abs. 1 GAV SBB und GAV SBB Cargo).

Die Kombination der einzelnen Ansparelemente soll grundsätzlich den Richtwert von 150 Stunden nicht überschreiten.

Bezugsformen: Die angesparten Zeitguthaben können ausschliesslich verwendet werden für:

- einen Flexa-Urlaub von mindestens 4 und höchstens 12 Kalenderwochen;
- eine individuelle Arbeitszeitreduktion von mindestens 3 Monaten.

Grundsätzlich gilt: eine Stunde «einbezahlt» gleich eine Stunde bezogen.

Das Arbeitsverhältnis bleibt bestehen, es besteht Anspruch auf feste Jahresbezüge und allfällige Familienzulagen, Ferienanspruch gemäss GAV Ziffer 74 ff. sowie FVP.

Da der Bezug ja durch Zeit- oder Geldeinschuss selber vorbezahlt wird, gibt es keine Kürzung bei Krankheit oder Unfall. Der Bezug wird unterbrochen und durch Lohnfortzahlung ersetzt (bei Urlaubsunfähigkeit).

AUSKÜNFTE UND INFORMATIONEN

Grundsätzlich sind bei der SBB die Vorgesetzten erste Anlaufstelle für Auskünfte/Informationen (gemäss SBB HR-Modell).

Gewisse Informationen sind in Publikationen der PK SBB ersichtlich, z.B. zur Überbrückungsrente im Vorsorgereglement (als Download) > www.pksbb.ch.

Auf dem Intranet SBB hat es Informationen unter > Zukunftsmodelle.

Berechnungen für einzelne Mitarbeitende sind bei der PK SBB oder der SBB zu verlangen.

*SOZIAL-
VERSICHERUNGEN
(PENSIONSKASSE
SBB)*

REGLEMENT DER PENSIONS-KASSE SBB

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

BEITRAGSPFLICHTIGER LOHN

Der beitragspflichtige Lohn entspricht dem Jahreslohn inklusive Regionalzulage und der allfälligen Erfolgsprämie, abzüglich des Koordinations-abzuges. 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.

RISIKOBEITRÄGE

Die Risikobeiträge werden wie folgt zwischen der SBB und den Versicherten geteilt (in Prozent des versicherten Lohns):

Alter Versicherte/r	SBB	Versicherte/r
17–21 Jahre	0,5%	0,5%
ab 22 Jahren	1,5%	0,5%

ALTERSGUTSCHRIFTEN

Die Altersgutschriften sind abhängig von dem durch die aktiven Versicherten gewählten Sparplan. Ohne ausdrückliche Mitteilung wird der Sparplan Plus zugeteilt. Der Sparplan kann im Voraus jährlich auf den 1. Januar gewechselt werden.

Alter	Sparplan Basis	Sparplan Plus	Sparplan Extra
22–29	14,5%	16,0%	18,0%
30–39	17,5%	19,0%	21,0%
40–49	24,0%	25,5%	27,5%
50–65	30,5%	32,0%	34,0%
66–70	17,0%	17,0%	17,0%

Versicherte und Arbeitgeber zahlen die Beiträge wie dargestellt je zur Hälfte. Die bis anhin möglichen freiwilligen Sparbeiträge entfallen und werden durch die Wahlmöglichkeit des Sparplanes ersetzt.

ALTERSGUTHABEN

Die Finanzierung der Altersguthaben beginnt ab dem 22. Altersjahr. Die vom Versicherten und Arbeitgeber bezahlten Sparbeiträge werden als Altersgutschrift dem individuellen Altersguthaben gutgeschrieben. Für alle Versicherten wird das Alter gleich berechnet: aktuelles Kalenderjahr minus Geburtsjahr gleich Alter.

RÜCKTRITTSALTER

Die Versicherten können nach Vollendung des 58. Altersjahres die Alterspension oder die Teilalterspension verlangen – siehe auch Kapitel «Pensionierungsmodelle und Lebensarbeitszeitmodell» Seite 59 ff.

ALTERSPENSION

Die Höhe des Umwandlungssatzes (unabhängig vom Geschlecht) ist abhängig vom Kalenderjahr, in dem die Alterspension beginnt und vom Alter bei der Pensionierung. Das Alter wird auf den Monat genau bestimmt.

Die Berechnung erfolgt zweistufig. Zuerst wird der Umwandlungssatz für das Referenzalter 65 im entsprechenden Kalenderjahr, in dem die Alterspension beginnt, bestimmt. Dieser ist abhängig von der von der aktiven versicherten Person gewählten Anwartschaft für die Ehegatten- oder Lebenspartnerpension gemäss Art. 28. Abs. 2 Vorsorgereglement (siehe Abschnitt «Wahloption Partnerrente» auf Seite 71).

Umwandlungssatz bei einer Pensionierung mit Alter 65:

Kalenderjahr	Anwartschaft (Part- nerrente) 60%	Anwartschaft zwei Drittel	Anwartschaft <u>75%</u>
2023	4,61%	4,54%	4,47%
2024	4,59%	4,53%	4,46%
2025	4,57%	4,51%	4,44%
2026	4,56%	4,50%	4,43%
2027	4,54%	4,49%	4,42%

Bei einer Pensionierung vor oder nach Alter 65 wird dieser Umwandlungssatz mit nachfolgendem Faktor multipliziert, um den effektiven Umwandlungssatz zu bestimmen:

Alter bei der Pensionierung	Faktor vor / nach Alter 65	Alter bei der Pensionierung	Faktor vor / nach Alter 65
58	0,8231	65	1,0000
59	0,8450	66	1,0318
60	0,8678	67	1,0660
61	0,8917	68	1,1029
62	0,9167	69	1,1427
63	0,9429	70	1,1858
64	0,9705		

KAPITALABFINDUNG BEI PENSIONIERUNG

Der/Die Versicherte kann sich bei der Pensionierung **bis zu 100%** des Altersguthabens in Form einer Kapitalabfindung auszahlen lassen, **unter Vorbehalt von Art. 10 Abs. 7 (Vorsorgereglement)**. Das Begehren ist spätestens **einen Monat** vor der Pensionierung an die PK zu richten und benötigt bei verheirateten Versicherten die Zustimmung des Ehegatten. Die Alterspension reduziert sich entsprechend dem Kapitalbezug. Für den beitragspflichtigen Lohn, der das Vierfache der maximalen AHV-Rente (zurzeit CHF 114 720.–) übersteigt, ist eine Kapitalabfindung bis 100% des entsprechenden Altersguthabens möglich. Weitere Bestimmungen finden sich im 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 2 151.– (90% der maximalen AHV-Rente im Zeitpunkt der Pensionierung) und setzt 10 Beitragsjahre voraus. Fehlende Beitragsjahre haben eine Kürzung von 10% pro fehlendes Jahr zur Folge. Teilzeitbeschäftigte erhalten ihre Überbrückungspension entsprechend dem Beschäftigungsgrad.

Rückzahlung der Überbrückungspension: Ohne Vorfinanzierung nach Art. 32 wird die Alterspension pro 1000 Franken bezogener Überbrückungspension um den folgenden Betrag in Franken gekürzt:

Alter bei Beginn der Überbrückungspension	Ordentliches AHV-Alter / Kürzung der Alterspension in Fr. pro 1000 Fr. Überbrückungsrente	
	65 (Männer)	64 (Frauen)
58	305,45	253,55
59	251,65	202,55
60	198,90	152,50
61	157,50	113,25
62	116,90	74,75
63	77,15	37,00
64	38,15	0,00
65	0,00	0,00

Tabelle bei Beginn der Rückzahlung im Jahr 2023 für pensionierte Versicherte, deren Kostenanteil für die Überbrückungspension 100% für die im Alter 58 und 59 beanspruchte Überbrückungspension beträgt (gemäss Art. 31 Abs. 7 des Vorsorgereglements), bzw. 80% ab Alter 60. Das Alter bei Beginn der Überbrückungspension wird auf den Monat genau festgelegt.

Die Höhe der Rückzahlung ist abhängig vom Kalenderjahr, in dem die Rückzahlung der Überbrückungspension beginnt. Die Überbrückungspension kann ab Alter 60 durch jährliche persönliche Einlagen ganz oder teilweise vorfinanziert werden. Eine Vorfinanzierung führt zu einer versicherungstechnischen Reduktion der obigen Rückzahlungsbeträge.

ERHÖHUNG DES FRAUENRENTENALTERS

Das ordentliche Pensionierungsalter für Frauen wird schrittweise von 64 auf 65 Jahre erhöht. Die erste Erhöhung um drei Monate findet voraussichtlich ein Jahr nach Inkrafttreten der Reform, also im Jahr 2025, statt, und zwar für die 1961 geborenen Frauen. Frauen mit Jahrgang 1962 müssen sechs Monate länger arbeiten bis zur ordentlichen Pensionierung, 1963 geborene Frauen neun Monate mehr und 1964 geborene Frauen bis Alter 65. Ab 2028 gilt dann also für Frauen wie Männer das gleiche Rentenalter 65.

Zwischen 1961 und 1969 geborene Frauen gehören zur **Übergangsgeneration**. Sie werden für das höhere Rentenalter finanziell entschädigt. Sie wählen zwischen zwei Optionen:

1) Option Zuschlag: Frauen, die bis zum neu für sie gültigen Rentenalter arbeiten, bekommen dafür einen lebenslangen Zuschlag auf ihre AHV-Renten. Frauen mit tieferen Einkommen erhalten einen höheren Zuschlag. Der monatliche Zuschlag auf die Rente beträgt maximal:

- 160 Franken für Frauen mit einem Einkommen bis 58800 Franken (vierfache minimale AHV-Einzelrente)
- 100 Franken für ein Einkommen zwischen 58801 Franken und 73500 Franken (fünffache minimale AHV-Einzelrente)
- 50 Franken für ein Einkommen ab 73501 Franken

Nur die 1964 und 1965 geborenen Frauen erhalten den vollen Zuschlag. Bis zum Jahrgang 1970 sinkt die Kompensation dann auf null.

2) Option Vorbezug: Frauen der Übergangsgeneration können sich auch gegen das höhere Rentenalter und für eine Frühpensionierung entscheiden. Sie gehen mit 64 Jahren (oder früher) in Pension. Wegen dieses

Vorbezuges werden ihre Renten gekürzt. Bei tieferen Einkommen wird weniger stark gekürzt als bei höheren Löhnen.

Weitere Infos unter <https://www.vermoegenszentrum.ch/wissen/ahv-reform-das-sollten-alle-zukuenftigen-pensionierten-wissen>

WAHLOPTION PARTNERRENTE

Zum Zeitpunkt der Pensionierung besteht die Möglichkeit, die Höhe der Rente des Partners/der Partnerin nach dem Tod des Versicherten festzulegen. Diese Wahl hat Auswirkungen auf die Höhe der eigenen Altersrente. Der Entscheid ist einmalig und kann nicht mehr geändert werden. Er gilt auch für jeden Schritt einer Teilpensionierung.

Umwandlungssatz bei einer Pensionierung mit Alter 65:

Kalenderjahr	Partnerrente (Anwartschaft) 60%	Partnerrente zwei Drittel	Partnerrente 75%
2023	4,61%	4,54%	4,47%
2024	4,59%	4,53%	4,46%
2025	4,57%	4,51%	4,44%
2026	4,56%	4,50%	4,43%
2027	4,54%	4,49%	4,42%

Bei einer Pensionierung vor oder nach Alter 65 wird dieser Umwandlungssatz entsprechend angepasst – siehe Tabelle auf Seite 68.

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 fünf Jahre mit dem/der Verstorbenen verheiratet war und das 45. Altersjahr vollendet hat.

Die Ehegattenpension beträgt je nach Wahloption zum Pensionierungszeitpunkt der/des Versicherten zwischen 60%–75%.

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. 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, beginnend bei einem Invaliditätsgrad von 40% prozentual fließend bis zur Vollinvalidität ab 70% Invaliditätsgrad. Der Jahresbetrag der vollen Invalidenpension entspricht 60% des mittleren beitragspflichtigen Lohns des vorangegangenen Kalenderjahres.

INVALIDENPENSION BEI BERUFSINVALIDITÄT

Berufsinvalidität liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber infolge Krankheit oder Unfall aufgelöst werden muss und der Versicherte seine bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben und ihm der Arbeitgeber keine andere zumutbare Beschäftigung zuweisen kann. Bei Berufsinvalidität entsteht der Anspruch auf eine volle Invalidenpension.

Wurde die Reintegration vor dem 1.4.2023 eröffnet, sind die Voraussetzungen für das Erlangen der Berufsinvalidität die Vollendung des 50. Altersjahres und nach 10 Beitragsjahren.

Bei Eröffnung der Reintegration ab dem 1.4.2023 sind die Voraussetzungen die Vollendung des 55. Altersjahres und 15 Beitragsjahre. Die Berufsinvalidität wird für Mitarbeitende bis zum Anforderungsniveau J gewährt.

Bei beruflicher Teilinvalidität mit Weiterbeschäftigung wird bei Herabsetzung des Lohnes eine anteilmässige Teilpension ausgerichtet, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind.

IV-ERSATZRENTE

Bei Berufsinvalidität wird der/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 2151.– 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.

Verbleib in der Pensionskasse nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber: Versicherte, deren Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber nach Vollendung des 58. Altersjahres aufgelöst wird,

haben die Möglichkeit, die Versicherung mit unverändertem beitragspflichtigem Lohn beizubehalten. Sie können zwischen einer Versicherung im vollen Umfang oder nur für die Risiken Tod oder Invalidität wählen. Sie bezahlen dafür neben ihren Beiträgen auch die Beiträge des Arbeitgebers. (Art. 10 Vorsorgereglement PK SBB)

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.

WEITERFÜHRUNG DES VERSICHERTENVERHÄLTNISSSES BEI BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

Aktive Versicherte, deren Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber gekündigt wurde und die das 58. Altersjahr vollendet haben, können die Versicherung mit unverändertem beitragspflichtigem Lohn beibehalten. Entweder wird die Versicherung im vollen Umfang oder nur für die Risiken Tod und Invalidität weitergeführt. Nach längstens zwei Jahren müssen die Versicherungsleistungen in Rentenform bezogen werden und die Freizügigkeitsleistung kann nicht mehr für selbstbewohntes Wohneigentum vorbezogen oder verpfändet werden. (Art. 10 Vorsorgereglement PK SBB)

INFORMATIONEN

www.pksbb.ch / www.ahv.ch

*DIE PERSONAL-
KOMMISSIONEN*

SBB

DIE PERSONALKOMMISSIONEN SBB

Die SBB kennt die betriebliche Mitwirkung seit dem ersten Gesamtarbeitsvertrag (GAV) 2000. Grundlage dafür ist der GAV-Artikel 116: «Die SBB (Cargo) und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten in Fragen der Arbeitssicherheit, des Gesundheitsschutzes sowie des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung zusammen.» Die Ziele und Inhalte der Mitwirkung, die Struktur und Wahl der Personalkommissionen (Peko), Rechte und Pflichten, Entschädigung, Weiterbildung und Schutz der Peko-Mitglieder usw. sind im GAV 2019 im dritten Teil «Betriebliche Mitwirkung» und in zwei GAV-Anhängen geregelt.

Im Rahmen der GAV-Erneuerung per 1. Mai 2019 haben die Sozialpartner bei der betrieblichen Mitwirkung verschiedene Änderungen ausgehandelt, die per 1. Januar 2020 in Kraft getreten sind. Dazu gehört eine neue Peko-Struktur, die den Peko Fläche mehr Gewicht geben soll.

Bei jeder GAV-Erneuerung werden alle Peko-Sitze neu ausgeschrieben. Solche **Gesamterneuerungswahlen** haben somit letztmals 2019 stattgefunden – bzw. bei der Division Infrastruktur etwas verspätet im Jahr 2020. Zusätzlich werden jedes Jahr **Nachwahlen** zur Besetzung vakanter Peko-Sitze durchgeführt, so auch [2024](#). Genauere Infos zu den Peko-Wahlen und zu den Peko im Allgemeinen sowie alle Peko-Mitglieder sind im Intranet von SBB und SBB Cargo zu finden.

Präsident/innen der Peko Konzern und der Peko der Divisionen,
Stand [April 2024](#):

PEKO KONZERN SBB

Präsident: Patrick Bellon

I-FUB-BF-RWT-PB1-SUD1, [Chemin du Casard 23, 1023 Crissier](#)

079 610 66 28, patrick.bellon@sbb.ch

PEKO PERSONENVERKEHR

Präsident: Michel Roth

P-O-BP-ZFR-WT-ZF1-GE1, Route de Tannay 33, 1296 Coppet
079 505 28 07, michel.roth@sbb.ch

PEKO INFRASTRUKTUR

Präsident: Patrick Bellon

I-FUB-BF-RWT-PB1-SUD1, Av. de la gare 45, 1003 Lausanne
079 610 66 28, patrick.bellon@sbb.ch

PEKO KONZERNBEREICHE UND IMMOBILIEN

Präsident: Uwe Grassel-Bucher

IT-OM-SDP-PJS, Obere Sonnenbergstrasse 25, 5707 Seengen
079 904 21 07, uwe.grassel@sbb.ch

PEKO CARGO

Präsident: Alex Brunner

G-PN-TRA-RNS-BS2, Grenzacherstrasse 36, 4132 Muttenz
079 505 02 94, alex.brunner@sbbcargo.com

Die Namen und Kontaktdaten der Präsident:innen der Peko Fläche findest du im Intranet von SBB und SBB Cargo.

*INFORMATIONEN
ÜBER DEN SEV*

Die **Gewerkschaft des Verkehrspersonals SEV** ist mit ihren rund **37 000** Mitgliedern die grösste und stärkste Gewerkschaft im Bereich des öffentlichen Verkehrs (öV) und der Touristischen Bahnen. Sie organisiert das Personal in den Branchen Bahn, Bus/Nahverkehr, Schifffahrt, Touristische Bahnen sowie Luftverkehr. Die Mitglieder werden aufgrund ihrer Tätigkeit und ihres Dienstortes einem Unterverband und einer Sektion zugeteilt. Die Unterverbände sind Vereinigungen von verschiedenen Berufsgruppen. Der SEV besteht aus folgenden Unterverbänden:

- AS: Administrations- und Servicepersonal,
- BAU: Baupersonal,
- LPV: Lokomotivpersonal,
- PV: SBB-Pensionierte,
- RPV: Rangierpersonal,
- TS: Technisches Servicepersonal,
- VPT: Personal privater Transportunternehmen,
- ZPV: Zugpersonal.

Weiter unterhält der SEV eine Jugendkommission, eine Frauenkommission und eine Migrationskommission. Und er ist Mitglied folgender Dachorganisationen:

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

Weitere Informationen über die Organisation des SEV unter
sev-online.ch/de/der-sev

Online-Formular für den SEV-Beitritt unter
www.sev-online.ch/beitreten

MITGLIEDERBEITRAG

Für die Erfüllung seiner Aufgaben erhebt der SEV einen angemessenen Mitgliederbeitrag, bestehend aus drei Teilen:

- SEV-Grundbeitrag, festgelegt vom Vorstand SEV (aktuell CHF 30.40 pro Monat);
- Unterverbandsbeitrag, festgelegt von der Delegiertenversammlung des Unterverbandes (je nach Unterverband aktuell CHF 1.60 bis CHF 10.– pro Monat);
- Sektionsbeitrag, festgelegt von der Mitgliederversammlung der Sektion oder von der Delegiertenversammlung des Unterverbandes (je nach Sektion aktuell CHF 1.– bis CHF 12.50 pro Monat).

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.

LEISTUNGEN DES SEV

Kerngeschäft des SEV ist die kollektive Vertretung der Interessen seiner Mitglieder bei Verhandlungen über Gesamtarbeitsverträge (GAV), Löhne und Arbeitsbedingungen.

Daneben bietet der SEV aber auch zahlreiche individuelle Serviceleistungen:

- Berufsrechtsschutz (siehe www.sev-online.ch/rs-de),
- SEV-Multirechtsschutz,
- Darlehen und Kredite in Notlagen,
- Bildungsangebote sowie
- Vergünstigungen bei Ferien, Versicherungen, Bank Cler und weiteren Partnerfirmen.

Alle Informationen zu diesen individuellen Leistungen des SEV unter www.sev-online.ch/vorteile

Zudem beliefert der SEV seine Mitglieder mit aktuellen Informationen über die Kanäle SEV-Zeitung (alle drei Wochen), Newsletter, Webseite (www.sev-online.ch) und Facebook ([@verkehrsgewerkschaft](https://www.facebook.com/verkehrsgewerkschaft)).

WICHTIGE ADRESSEN

ZENTRALSEKRETARIAT BERN

SEV Zentralsekretariat

Steinerstrasse 35	Telefon	031 357 57 57
Postfach 1008	Fax	031 357 57 58
3000 Bern 6	E-Mail	info@sev-online.ch
	Internet	www.sev-online.ch

REGIONALSEKRETARIATE

CHUR

SEV Sekretariat Chur

Gürtelstrasse 24	Telefon	081 284 49 07
Postfach 668	Fax	081 284 91 01
7001 Chur	E-Mail	sev-chur@sev-online.ch

OSTSCHWEIZ

SEV Sekretariat Ostschweiz

Zwinglistrasse 3	Telefon	071 223 80 30
Postfach	Fax	071 223 80 65
9001 St. Gallen	E-Mail	sev-ostschweiz@sev-online.ch

ZÜRICH

SEV Sekretariat Zürich

Volkshaus

Stauffacherstrasse 60	Telefon	044 242 84 66
8004 Zürich	E-Mail	sev-zuerich@sev-online.ch

BELLINZONA

SEV Segretariato ticinese

viale Stazione 31

Telefon 091 825 01 15

casella postale 1469

6501 Bellinzona

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

LAUSANNE

SEV Secrétariat Lausanne

Avenue d'Ouchy 9

Telefon 021 321 42 52

1006 Lausanne

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

GENÈVE

SEV Secrétariat régional

TPG-Permanence

Telefon 022 731 60 11

Terreaux-du-Temple 6

Fax 022 731 60 28

1201 Genève

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

OLTEN

SEV-Büro Olten

Baslerstr. 32

Telefon 031 357 57 95

4603 Olten



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

sev-online.ch