



INFO

Dienstag, 11. Mai 2021

Lohnsystemverhandlungen SBB

Der SEV hat für deinen Lohn gekämpft

Nach der Verlängerung des GAV SBB um drei Jahre bis Mai 2025 war die Weiterentwicklung des Lohnsystems das zweite Spannungsfeld, das es zu lösen galt. Die SEV-Delegierten an der GAV-Konferenz haben mit ihrer Zustimmung zu den Änderungen, die am 1. Juni 2022 in Kraft treten, und erstmals per 2023 reale Auswirkungen auf die Löhne haben wird, ein klares Zeichen gesetzt. Cargo-Kollegen sind davon nicht betroffen.

Eine solide Mehrheit der Delegierten hat die ausgehandelte Lösung akzeptiert. Das ausschlaggebende Argument dabei war sicher die Zukunft des Valida-Vorruhestandsmodells, die von einer Einigung über das Lohnsystem abhängig gemacht wurde. Mit der heutigen Lösung wird sichergestellt, dass Valida auf gesunden Füßen bleibt, ohne dass die Berechtigten mit ihren ohnehin tiefen Löhnen noch mehr dazu beitragen oder Leistungskürzungen hinnehmen müssen. Das Lohnsystem hat durchaus Vorteile. Die Lohnentwicklung wird nicht mehr direkt an die Mitarbeiterbeurteilung gekoppelt sein. Bei den tiefen Löhnen ist der Aufstieg sogar vollständig garantiert. Je höher das Anforderungsniveau ist, desto mehr hängt die Lohnentwicklung von der Verteilung durch die Teamleiter/innen ab. Dies war der Punkt, der die meisten Diskussionen auslöste und zu Befürchtungen führte, dass Willkür nicht ausgeschlossen ist. Der SEV hat dafür gesorgt, dass innerhalb der Teams keine Umverteilung stattfinden wird, also dass niemand weniger erhält, weil ein anderes Teammitglied mehr bekommt. Die Regeln für die Verteilung von Lohnerhöhungen sind klar und wir werden sicherstellen, dass sie ordnungsgemäss angewendet werden. Zu begrüssen ist auch, dass es keine Anstellungen unterhalb der Basisstufe geben wird. Damit ist eine alte Forderung vorab der jungen Mitglieder endlich umgesetzt. Auch bei der Überführung haben wir dafür gesorgt, dass alle Mitarbeitenden im Aufstieg eine intakte Lohnentwicklungsperspektive behalten. Neue Garantien gibt es keine, die bestehenden bleiben. Die GAV-Konferenz kritisierte jedoch den doppelt so raschen Aufstieg einzig für die Lokführenden der Division Personenverkehr. Die Argumente der SBB für die Sonderbehandlung dieser Berufsgruppe gelten nämlich auch für die B100-Lokführer der Division Infrastruktur. Sie haben das Nachsehen; ihre Entwicklung bleibt eines unserer Ziele. Das Ja der GAV-Konferenzdelegierten zu einem Resultat, das einzelnen Berufsgruppen Vorteile bringt und anderen weniger, hat ihnen viel Solidarität abgefordert. Sie haben sie aufgebracht, das ist eine bemerkenswerte Leistung!

Barbara Spalinger
Vizepräsidentin
Direkt +41 31 357 57 60
Mobil +41 79 642 82 64
barbara.spalinger@sev-online.ch

SEV Zentralsekretariat
Steinerstrasse 35
Postfach 1008
3000 Bern 6

Telefon +41 31 357 57 57
info@sev-online.ch
www.sev-online.ch



INFO

Dienstag, 11. Mai 2021

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick:

Lohnentwicklung unabhängig vom Gesamtergebnis der Personalbeurteilung: Der direkte Zusammenhang zwischen der Personalbeurteilung und der Lohnentwicklung wird aufgehoben. Dies erlaubt Führungskräften wie Mitarbeitenden eine freiere Gesprächskultur in den Entwicklungsgesprächen. Dies entspricht einer beiderseitigen Forderung.

Mechanismus für die jährliche Lohnentwicklung: Neu liegt der Entscheid über die Lohnentwicklung stärker bei der Führungskraft, sie erhält dafür ein Teambudget. Das Teambudget setzt sich aus individuellen Budgetanteilen zusammen. Die Budgetanteile berechnen sich nur aufgrund der Position der einzelnen Löhne im Lohnband sowie der Erfahrung, das heisst individuelle Leistung und Verhalten werden hier noch nicht berücksichtigt. Dies soll die Führungskraft machen. Der SEV hat hier durchgesetzt, dass aber gewisse Prozentsätze der Budgetanteile gesichert werden - nach Anforderungsniveau ganz oder teilweise:

| Anforderungsniveau | Gesicherter Anteil |
|----------------------------|--------------------|
| Anforderungsniveau A bis D | 100% |
| Anforderungsniveau E bis H | 65% |
| Ab Anforderungsniveau I | 20% |

«Gesichert» bedeutet, dass dieser Anteil grundsätzlich fix als Lohnmassnahme übernommen wird; dieser darf nur bei mangelnder Leistung oder bei Fehlverhalten unterschritten werden. Die verbleibenden Mittel des Teambudgets werden durch die Führungskraft unter Berücksichtigung von individueller Leistung und Verhalten auf die Mitarbeitenden verteilt.

Ebenfalls hat der SEV durchgesetzt, dass für besonders gute Leistungen die Führungskräfte zusätzliche Mittel aus einem Sonderbudget beantragen können. So wird eine Umverteilung zulasten der anderen Teammitglieder verhindert.

Jährliche Lohngespräche: Die Führungskräfte kommunizieren und erklären ihren Mitarbeitenden die definitiven Erhöhungen jeweils vor der Lohnrunde im Mai in einem individuellen Lohngespräch.

Abschaffung Grenzwert 90% bzw. keine Löhne unter Basiswert. Damit ist eine alte Forderung des SEV endlich erfüllt, der besonders für die Lehrabgänger*innen wichtig ist.

Lokführer*innen: Die Lohnskala Lokführer*innen wird in die Basislohnskala integriert, was das Lohnsystem vereinfacht. Ausserdem wird den Lokführer*innen der Kategorie B ein beschleunigter Lohnaufstieg ermöglicht. Leider war die Forderung, auch Lokführer*innen der Division Infrastruktur den beschleunigten Aufstieg zu ermöglichen erfolglos. Der SEV bleibt dran.

Barbara Spalinger
Vizepräsidentin
Direkt +41 31 357 57 60
Mobil +41 79 642 82 64
barbara.spalinger@sev-online.ch

SEV Zentralsekretariat
Steinerstrasse 35
Postfach 1008
3000 Bern 6

Telefon +41 31 357 57 57
info@sev-online.ch
www.sev-online.ch



INFO

Dienstag, 11. Mai 2021

Erhöhung der Lohnskalen ab Anforderungsniveau I: Um den Marktgegebenheiten besser Rechnung zu tragen, wird die Lohnskala ab Anforderungsniveau I leicht erhöht. Die VG hat durchgesetzt, dass auch das AN I davon profitiert.

Überführung ins neue Lohnsystem: Der aktuelle Lohn jeder und jedes Mitarbeitenden wird unverändert in das neue System überführt. Bestehende Lohngarantien werden weitergeführt, sofern sie nicht aufgrund der Erhöhung der Lohnskalen in den Lohn integriert werden. Diese Lösung musste ebenfalls durchgesetzt werden, da der ursprüngliche Vorschlag der SBB dazu geführt hätte, dass alle langjährigen Mitarbeitenden oberhalb der Steuerungslinie gelandet wären und damit nur noch eine beschränkte Lohnentwicklung gehabt hätten.

Mittel für die Lohnentwicklung: Die gesamten Mittel für die Lohnentwicklung werden per 2023 wieder jährlich mit den Sozialpartnern verhandelt. Hierbei spielt die finanzielle Situation der SBB eine wichtige Rolle.

Bis zur Einführung im Juni 2022 informiert der SEV über die Details zum neuen Lohnsystem. Die ersten Lohnmassnahmen nach dem neuen Prozess erfolgen im Mai 2023.



Werde auch du jetzt SEV-Mitglied – wir vertreten gerne deine Interessen!

sev-online.ch/beitreten

Barbara Spalinger
Vizepräsidentin
Direkt +41 31 357 57 60
Mobil +41 79 642 82 64
barbara.spalinger@sev-online.ch

SEV Zentralsekretariat
Steinerstrasse 35
Postfach 1008
3000 Bern 6

Telefon +41 31 357 57 57
info@sev-online.ch
www.sev-online.ch