

Bahnproduktion Personenverkehr SBB

BAR-Verhandlungen abgeschlossen

Liebe Kollegin, lieber Kollege

Nach zehnmonatigen schwierigen Verhandlungen liegen nun neue bereichsspezifische Arbeitszeitregelungen (BAR) für das Personal der Kundenbegleitung (KB), der Zugführung (ZF), des Cleanings (C) und des Rangiers (R) bei der Bahnproduktion des Personenverkehrs vor. Die Verhandlungsgemeinschaft (VG) von SEV, VSLF, KVöV und transfair und die SBB-Delegation haben sich am 10. November auch noch auf die BAR-Regelungen für das Personal von KB geeinigt.

Rückblick auf die Verhandlungen: Spardruck omnipräsent

Die Sparvorgaben des SBB-Konzerns hatten grossen Einfluss auf die Verhandlungen und verunmöglichten zum Teil Lösungen, die voll und ganz zufriedenstellend gewesen wären.

Zu Beginn lehnte die SBB die meisten Forderungen der VG nach spürbaren Verbesserungen für das Personal rundweg ab und griff wichtige Errungenschaften des Personals in den BAR frontal an. Unter anderem wollte die SBB die Übergänge vor/nach arbeitsfreien Tagen bei KB abschaffen, die ununterbrochene Arbeitszeit von 4,5 auf 5 Stunden bei ZF und KB ausdehnen, die Ruheschichten auf das AZG-Minimum senken, Einschränkungen bei Nacht- und Früh Touren lockern und die Nebenarbeitszeiten reduzieren. Sie stellte auch Maximalforderungen im Zusammenhang mit der neuen Einteilungsphilosophie, die sie einbrachte, verlangte zum Beispiel vor Arbeitsbeginn und nach Arbeitsende der Dienste je einen flexiblen Anteil von 60 Minuten, dessen effektive Dauer erst zwei Tage im Voraus verbindlich kommuniziert werden sollte.

Diese Angriffe auf die Arbeitsbedingungen hat die VG weitgehend abgewehrt und im gegebenen Umfeld das Bestmögliche herausgeholt. Insbesondere konnte die maximale Dauer der unbezahlten Pausen beibehalten werden, wie auch die ununterbrochene Arbeitszeit. Was die neue Einteilungsphilosophie betrifft, ist zu bedenken, dass die SBB diese auch mit den bestehenden Regelungen zumindest teilweise einseitig nach ihren Vorstellungen umsetzen könnte, während das vorliegende Verhandlungsergebnis dafür nun klare Leitplanken vorsieht.

Einige unserer Forderungen werden auf einer anderen Stufe weiterverfolgt, da eine Lösung nicht nur im Interesse dieser 4 Berufskategorien ist. So zum Beispiel das Ermöglichen von Stilltours, Arbeitszeitregelungen für temporäres Personal, Teilzeitmodelle.

Neue Einteilungsphilosophie

Die Einteilungsphilosophie ist im Grundsatz in allen vier BAR gleich, abgesehen von einzelnen berufsspezifischen Eigenheiten.

Sofern die vorliegenden Verhandlungsergebnisse angenommen werden, würde die Einteilung zukünftig in folgenden drei Schritten passieren:

1. Individuelle Jahreseinteilung

Die Mitarbeitenden erhalten ihre persönliche Jahresdiensteinteilung spätestens am 15. November des Vorjahres. In dieser sind wie bisher die 115 arbeitsfreien Tage, die Ferien und sonstige bereits bekannte Abwesenheiten hinterlegt.

An den Arbeitstagen sind Schichtlagen (Zeitfenster) mit einer Dauer von maximal 11 Stunden vorgesehen, die aber auch kürzer sein können. (Die einzige Ausnahme soll es für das Kundenbegleitpersonal bei der Begleitung von Fussball-Fan-Transporten und im internationalen Personenverkehr geben.) In diesen Schichtlagen sind Leistungen vermerkt, die als provisorisch gelten und noch geändert werden können. Ausserhalb dieser Zeitfenster darf nichts geplant werden. Die Zeit ausserhalb gilt als garantierte Freizeit, über die der Arbeitgeber nicht verfügen kann.

Eine Rotation, wie es sie bis heute gibt, wird es so nicht mehr geben. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter erhält eine individuelle Jahresdiensteinteilung, die er/sie durch die Eingabe von Wünschen und Präferenzen im Voraus beeinflussen kann. Als Präferenz kann beispielsweise definiert werden, dass maximal sechs Arbeitstage am Stück oder jeweils mindestens zwei arbeitsfreie Tage nacheinander eingeteilt werden. Diese Präferenzen werden garantiert. Bei KB können die zwei arbeitsfreien Tage im Zusammenhang mit der Übergangsregelung garantiert werden.

Die Jahreseinteilung wird am 15. November mit den Schichtlagen veröffentlicht und gilt bis zum Fahrplanwechsel im Dezember des darauffolgenden Jahres. Für die Zeit vom Fahrplanwechsel bis zum 1. Januar des übernächsten Jahres werden Arbeitstage und die arbeitsfreien Tage kommuniziert. Das bedeutet zum Beispiel: Am 15. November 2027 ist

bekannt, an welchen Tagen über Weihnachten 2028 bis und mit 1. Januar 2029 gearbeitet werden soll. Wie es heute bereits beim Lokpersonal der Fall ist, soll neu allen vier Berufskategorien auf Wunsch ein garantierter arbeitsfreier Tag zwischen dem 24. und 26. Dezember ermöglicht werden, sofern im Vorjahr an diesen drei Tagen gearbeitet wurde.

Es wird eine ausgeglichene Verteilung der arbeitsfreien Tage über alle Monate mit einem Zielwert von mindestens neun Tagen pro Monat angestrebt.

2. Rollierende Wocheneinteilung

Die Schichtlagen werden durch geplante Leistungen ersetzt. Dadurch sind der Dienstbeginn und das Dienstende präzise festgelegt und befinden sich innerhalb des Zeitfensters der Jahresdiensteinteilung. Es gibt jedoch noch einen flexiblen Teil entweder vor Dienstbeginn oder nach Dienstende von höchstens 60 Minuten, dieser befindet sich zwingend innerhalb der Schichtlage.

Die rollierende Wocheneinteilung ersetzt die aktuelle Monatseinteilung. Konkret wird jede Woche eine weitere Woche veröffentlicht, sodass die Touren zwischen 35 und 41 Tage im Voraus bekannt sind. Ab diesem Zeitpunkt kann die SBB nur noch über den Flex-Anteil verfügen. Andere Verschiebungen des Dienstbeginns oder des Dienstendes sind nicht mehr ohne weiteres möglich.

3. Tageseinteilung

Die Tageseinteilung beinhaltet die definitiven Leistungen, und der Flex-Anteil wurde entweder ganz oder teilweise mit Leistungen verplant oder fällt weg.

Die Tageseinteilung wird bei Zugführung, Rangier und Cleaning jeweils 72 Stunden im Voraus endgültig publiziert. Beim Kundenbegleitpersonal passiert dies sieben Tage im Voraus, wobei eine Verschiebung des Dienstbeginns oder des Dienstschlusses von +/-10 Minuten bis drei Tage vorher noch möglich ist.

Die wesentlichen Änderungen in den BAR

Nachfolgend sind die wichtigsten berufsspezifischen Verhandlungsergebnisse aufgeführt. Die vollständigen BAR-Texte werden den betroffenen Mitgliedern in den nächsten Monaten bekanntgegeben.

BAR Cleaning (P 131.4) und Rangier (P 131.5)

Die Möglichkeit, Pausen zwischen 23 Uhr und 5 Uhr einzuteilen, wird gestrichen.

Ruheschichten unter 11 Stunden sind in der Regel mit den betroffenen Mitarbeitenden zu vereinbaren.

Nach max. 5 Arbeitstagen mit Nacharbeit zwischen 2 arbeitsfreien Tagen werden mind. 2 arbeitsfreie Tage eingeteilt. In Absprache mit dem betroffenen Mitarbeiter/der betroffenen Mitarbeiterin kann davon abgewichen werden. Mitarbeitende mit Dauernachtdienst sind davon ausgenommen.

Die Haupt-Arbeitsunterbrechungen finden an definierten Pausenorten statt, für Neben-Arbeitsunterbrechungen soll ein Zugang zu nicht öffentlichen sanitären Einrichtungen vorhanden sein, ansonsten mindestens zu einer öffentlichen; wenn dem so ist, werden die Mitarbeitenden aktiv informiert.

Die Einteilung eines einzelnen Ruhetages ist, wenn immer möglich, zu vermeiden. Ist dies nicht möglich, darf ein einzeln gewährter Ruhetag nicht weniger als 36 Stunden betragen. Mit Einverständnis (Mitentscheid) des Mitarbeiters, der Mitarbeiterin kann der Wert auf 33 Stunden gesenkt werden.

Für die Vorbereitung der periodischen Prüfung wird beim Rangier ein Tag und ab dem 58. Altersjahr ein zweiter Tag zur Verfügung gestellt.

Für die Kleider-Massabnahme gilt die effektiv aufgewendete Zeit von Haustür zu Haustür.

BAR Zugführung (P 131.3)

Was ändert:

Ziffer 2.1: Die maximale Dauer einer Arbeitsschicht beträgt neu 10,5 Stunden statt 11 wie bisher.

Ziffer 2.6: Neu dürfen «Nachttouren» nicht nach 4.30 Uhr enden, ein späteres Ende ist nur mit Zustimmung des betroffenen Personals möglich.

Die Anzahl Touren, welche zwischen 0.00 Uhr und 4.00 Uhr enden oder beginnen, bleibt bei maximal 4 am Stück. Mit Zustimmung der Mitarbeiterin, des Mitarbeiters dürfen es mehr sein, jedoch höchstens 7.

Ziffer 2.7.2: Die Haupt-Arbeitsunterbrechungen finden an definierten Pausenorten statt, für Neben-Arbeitsunterbrechungen soll ein Zugang zu nicht öffentlichen sanitären Einrichtungen vorhanden sein, ansonsten mindestens zu einer öffentlichen. Wenn dem so ist, werden die Mitarbeitenden aktiv informiert.

Ziffer 2.8.4: Eine Verkürzung der Ruheschicht bis auf 10 Stunden kann nicht mehr im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung vorgenommen werden, sondern nur im Einzelfall mit Zustimmung des beteiligten Personals.

Die Ruheschicht kann bis auf 9 Stunden gekürzt werden bei weiteren Ämtern ohne sicherheitsrelevante Tätigkeiten, vom Nacht- oder Spätdienst zum Bürodienst oder vom Bürodienst zum darauffolgenden Bürodienst.

Ziffer 2.8.5: Bei auswärtigen Ruheschichten gilt bei Fahrtouren die Wegzeit vom und zum Hotel als Arbeitszeit.

Ziffer 2.12.1: Wenn der Termin beim Medical Service und/oder der Mitarbeitendendialog (ex-FEG) an einem arbeitsfreien Tag stattfindet, gilt in Zukunft immer der Weg ab dem Wohnort (von Haustür zu Haustür).

Für die Vorbereitung der periodischen Prüfung gibt es einen zweiten Vorbereitungstag ab dem 58. Altersjahr.

Ziffer 3.1: Die Nebenarbeiten werden nicht mehr als eine Pauschale von 10 Minuten zu Dienstbeginn berechnet. In Zukunft wird der Aufwand besser anerkannt, mit insgesamt täglich 20 Minuten. Jedoch werden nur noch 4 Minuten beim Dienstbeginn eingeteilt für die Aufgaben, welche auch effektiv zu diesem Zeitpunkt anstehen. Die weiteren 16 Minuten sind en bloc als Leistung in der Tour gezeichnet, das kann z.B. auch während einer Dienstfahrt sein. Falls in einer Tour diese 16 Minuten nicht reinpassen oder aus einem betrieblichen Grund wegfallen, werden diese vor Dienstbeginn oder nach Dienstende angerechnet.

BAR Kundenbegleitung (P 131.2)

Ziffer 2.2: Statt der bisherigen pauschalen Nebenarbeitszeit von 18 Minuten pro Tour sind neu 17 Minuten in der Tour gezeichnet, wovon 7 Minuten beim Dienstbeginn für die Aufgaben eingeteilt sind, welche auch effektiv zu diesem Zeitpunkt anstehen. Die weiteren 10 Minuten sind en bloc als Leistung in der Tour gezeichnet, und zwar an einem definierten Pausenort. Falls in einer Tour diese 10 Minuten nicht reinpassen oder aus einem betrieblichen Grund wegfallen, werden diese vor Dienstbeginn oder nach Dienstende angerechnet. Aus dieser Zeit für Nebenarbeiten fällt die Überweisung von Reisenden weg. Neu wird dafür die effektiv aufgewendete Zeit gemeldet und verbucht.

DB-Leistungen: neu 10 Minuten als Pauschale pro Tour, ÖBB-Leistungen wie bisher 12 Minuten.

Auch andere Aufgaben werden anerkannt und gewürdigt, wie die Abnahme und Inbetriebnahme neuer Geräte sowie die für Strafverfahren erforderliche Zeit.

Neu gibt es alle fünf Jahre jeweils vor den periodischen Prüfungen einen Tag für die Vorbereitung.

Ziffer 4.2: Die Nachtregelung, welche aktuell nur für das SN-Angebot der S-Bahn Zürich gilt, wird angepasst und auf das ganze Nachtangebot (inkl. Fernverkehr) erweitert. Maximal 6 Touren sind innerhalb von 28 Tagen möglich, ab vollendetem 55. Altersjahr maximal 3 Touren.

Ziffer 6.1: Eine Ruheschicht kann weniger als 11 Stunden dauern, jedoch nur, wenn dies die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter so wünscht, und sie muss mindestens 10 Stunden dauern.

Ziffer 7.2: Die Rotationsmodelle sind durch die Einteilungsphilosophie obsolet.

Ziffer 7.4: Die Übergangsregelung vor/nach arbeitsfreien Tagen bleibt grundsätzlich unverändert, jedoch kann davon abgewichen werden für die Mitarbeitenden, die es explizit wünschen.

Zudem konnten wir uns mit der SBB einigen, eine Vereinbarung für die Kundenbegleitung im Zusammenhang mit der Sicherheit im Zug zu erstellen, und dass die VG in die Erstellung eines Belastungsindex einbezogen wird.



Bei den in der Einteilungsphilosophie erwähnten Ausnahmen betreffend der Begleitung von Fussballfan-Transporten wie auch gewisse Leistungen im Internationale Personenverkehr, welche nicht innerhalb einer Schichtlage von max. 11 Stunden geplant werden können, wird kein flexibler Anteil mehr möglich sein.

Weiteres Vorgehen

Nun müssen die Texte redigiert, übersetzt und von den zuständigen Gremien der Sozialpartner genehmigt werden. Der SEV wird Informationsveranstaltungen vor Ort und online organisieren.

Wenn alle Sozialpartner die BAR gutheissen, können diese (insbesondere die Einteilungsphilosophie) voraussichtlich auf den Fahrplanwechsel im Dezember 2027 in Kraft treten, gleichzeitig mit der Einführung von IVU.rail. Unter bestimmten Voraussetzungen könnten einige Anpassungen früher in Kraft treten.

Falls einzelne Berufsgruppen bzw. die zuständigen Gremien die neu verhandelten BAR ablehnen, ist es denkbar, dass für einzelne Berufsgruppen die bisherigen BAR weitergelten. Allenfalls würde die SBB dann aber versuchen, die neue Einteilungsphilosophie dort einseitig einzuführen.

Kollegiale Grüsse

René Zürcher
Gewerkschaftssekretär SEV
Verantwortlicher für das Dossier SBB Personenverkehr



Jetzt SEV-Mitglied werden – wir vertreten gerne deine Interessen!

Du entscheidest!

sev-online.ch/beitreten