



SBB und Sozialpartner einigen sich auf neuen GAV ab Mai 2019

#Mitarbeitende #Arbeitswelt

Die SBB und die Personalverbände haben sich auf einen neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die SBB und für SBB Cargo geeinigt. Beide Seiten zeigen sich mit dem Resultat zufrieden. Mit dem neuen GAV ist die SBB gerüstet für die Herausforderungen der Zukunft.



Am vergangenen Freitag haben wir die anspruchsvollen Verhandlungen für die Gesamtarbeitsverträge (GAV) SBB und SBB Cargo 2019 abgeschlossen. Nach langem Ringen haben wir gemeinsam mit den Sozialpartnern gute Lösungen gefunden. Wir haben uns auf einen neuen GAV geeinigt, der weiterhin attraktiv ist und uns gleichzeitig den notwendigen Handlungsspielraum gibt, um als Unternehmen in einem sich rasch verändernden Umfeld zu bestehen. Vorbehältlich der Zustimmung unseres Verwaltungsrats sowie der zuständigen Gremien der Sozialpartner tritt der neue GAV am 1. Mai 2019 in Kraft.

Der neue GAV 2019 setzt wichtige Zeichen in Zeiten der Digitalisierung. Wir werden gezielte Standortbestimmungen einführen, um die Gesundheit und Arbeitsmarktfähigkeit unserer Mitarbeitenden in allen Lebensphasen zu erhalten. Gleichzeitig leistet die Beteiligung der Mitarbeitenden an den krankheitsbedingten Fehltagkosten einen wichtigen Beitrag zur Senkung der Gesamtsystemkosten der SBB. Diese Beteiligung führen wir bis 2021 schrittweise ein und gleichen sie für alle bisherigen Mitarbeitenden mit einer entsprechenden Kompensation auf den Lohn aus.

Mit der Übernahme der Änderungen der AZG-Revision haben wir die Möglichkeit, flexiblere Arbeitseinsätze einzuteilen und dadurch die Produktivität weiter zu erhöhen. Ausserdem haben wir uns auf eine kürzere Laufdauer von drei Jahren für die beiden GAV SBB und SBB Cargo geeinigt. SBB Cargo kann angesichts der anstehenden Weiterentwicklung vor Ablauf der Laufzeit Neuverhandlungen aufnehmen. So können wir unsere Rahmenbedingungen flexibel den wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und technologischen Veränderungen anpassen und einen wichtigen Beitrag zur Strategie 2020 leisten.

Wir können dank dem GAV 2019 auch weiterhin zukunftsfähige und attraktive Arbeits- und Anstellungsbedingungen bieten und Arbeitsplätze sichern. Vielen Dank, dass Ihr euch weiterhin mit viel Herzblut für die SBB einsetzt.

Im Namen der Verhandlungsdelegation und mit herzlichen Grüssen

Markus Jordi Mitglied der Konzernleitung Leiter Human Resources



Von links nach rechts: Eveline Mürner, SBB (stehend); Daniel Ruf, VSLF; Markus Spühler, KVÖV, Manuel Avallone, SEV; Markus Jordi, SBB; Daniel Eigenmann, SBB Cargo; Werner Rüegg, transfair

Die wichtigsten Änderungen mit dem neuen GAV

Laufzeit

Um den sich schnell wandelnden Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen, beträgt die GAV-Laufzeit neu drei statt bisher vier Jahre. SBB Cargo wird zudem die Möglichkeit eingeräumt, vorzeitig Verhandlungen zur Weiterentwicklung ihres GAV zu beantragen.

Digitalisierung und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt

- Die SBB und die Sozialpartner haben sich intensiv mit den Effekten der Digitalisierung auseinandergesetzt und Massnahmen vereinbart. Sie setzen insbesondere auf freiwillige Standortbestimmungen für die Mitarbeitenden und auf Weiterbildungen zur Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit.
- Das Recht auf Nichterreichbarkeit in der Freizeit wird neu im GAV festgehalten – betriebliche Ausnahmen (beispielsweise Pikett) sind weiterhin mit den Vorgesetzten zu vereinbaren.
- Die SBB richtet einen Fonds zur unternehmerischen und sozialpartnerschaftlichen Gestaltung des digitalen Wandels im Umfang von CHF 10 Mio. ein. Damit werden Studien zur Digitalisierung und deren Einflüsse auf die Arbeitswelt der Zukunft finanziert, Forschungsprojekte lanciert und Mitarbeitende unterstützt, deren Arbeit sich aufgrund der Digitalisierung besonders stark verändert.

Beteiligung an krankheitsbedingten Fehltagkosten

Die Mitarbeitenden beteiligen sich neu an den krankheitsbedingten Fehltagkosten mit einem monatlichen Lohnabzug von insgesamt 1,2%. Die Einführung erfolgt in drei Schritten von je 0,4%. Bisher übernahm die SBB diese Kosten. Neu trägt sie 60 Prozent der Kosten, die Mitarbeitenden 40 Prozent. Für bisherige Mitarbeitende kompensiert die SBB die Beteiligung mit einer gleichzeitigen Erhöhung des Grundlohns. Konkret bedeutet dies: 2019 wird den Mitarbeitenden monatlich ein zusätzlicher Abzug von 0,4% auf dem Lohn gemacht, 2020 wird der Abzug auf 0,8% erhöht und ab 2021 beträgt er 1,2%. Gleichzeitig wird zur Kompensation dieses Abzugs in den Jahren 2019, 2020 und 2021 der Grundlohn der bisherigen Mitarbeitenden um jeweils 0,4% erhöht. Neu erhalten Mitarbeitende, die länger krank sind, mit ihrem Krankenlohn auch die Zulagen.

Lohn

- Bis ins Jahr 2022 investiert die SBB gleich wie in den vergangenen Jahren jährlich 0,8% der Lohnsumme in die individuelle Lohnentwicklung. 2021 kommen aufgrund gekürzter Lohngarantien 0,1% hinzu; somit stehen einmalig 0,9% der Lohnsumme zur Verfügung. Von den individuellen Lohnerhöhungen sollen insbesondere Mitarbeitende mit überdurchschnittlichen Leistungen sowie Mitarbeitende im Aufstieg profitieren. Bis 2022 wird im Gegenzug auf generelle Lohnmassnahmen verzichtet.
- Die Vertragsparteien haben vereinbart, dass sie das Lohnsystem während der Laufzeit des neuen GAV gemeinsam weiterentwickeln. Für die Regionalzulagen werden im Rahmen dieser Weiterentwicklung Lösungen gesucht.
- Die im aktuellen GAV festgelegte «Lohngarantie 2011» wird ab 1. Mai 2020 in zwei Schritten auf einen Sockelbetrag gekürzt. Maximal wird der Garantiebtrag auf den Grenzwert von CHF 5000.– reduziert. Die Kolleginnen und Kollegen mit einer «Lohngarantie 2011» werden im Laufe des nächsten Jahres individuell informiert.

Arbeitszeit / Ferien / Urlaub / Treueprämien

- Der GAV übernimmt die Anpassungen aus der Revision des Arbeitszeitgesetzes, wodurch flexiblere Arbeitseinteilungen möglich sind. Den Mitarbeitenden wird bei auswärtigen Pausen weiterhin über das Gesetz hinaus ein Zeitzuschlag von 15% gewährt. Zu den Änderungen im Thema Arbeitszeit werden die Führungskräfte der betroffenen Berufsgruppen sowie die Einteiler geschult.
- Die SBB und die Sozialpartner haben sich geeinigt, bis im Sommer 2019 gemeinsam weitere Vereinfachungen im Zeitmanagement zu erarbeiten.
- Die Mitarbeitenden profitieren künftig von einem längeren Vaterschaftsurlaub: Er beträgt neu 20 statt wie bisher 10 Tage.
- Die Auszeit für Mitarbeitende ohne Zeitaufschreibung wird neu jährlich mit drei individuell bezahlten Urlaubstagen ausgeglichen, die für eine längere Auszeit angespart und verwendet werden können.
- Die Treueprämie bleibt bestehen und kann auf Wunsch weiterhin in Zeit bezogen werden. Neu kann die Treueprämie jedoch nicht mehr ins Flexa-Konto einbezahlt werden.
- Die 7. Ferienwoche für Mitarbeitende über 60 Jahren bleibt bestehen.

Kündigungsschutz / Berufliche Neuorientierung

Mitarbeitende, die länger als vier Jahre bei der SBB arbeiten, sind bei Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen weiterhin geschützt. Trotz grosser Herausforderungen hebt die SBB diesen Schutz nicht auf. Die Rahmenbedingungen in der beruflichen Neuorientierung werden für Mitarbeitende mit einem höheren Lohn (ab CHF 120 000.-) verschärft, indem der Lohn in Schritten neu bis auf 70% gesenkt wird.

Vereinbarung Temporäre

Zur Vereinfachung der Regelungsdichte wird die 2014 unterzeichnete und 2016 ergänzte Vereinbarung über den Einsatz von temporären Arbeitskräften nicht verlängert. Die SBB verpflichtet sich stattdessen zu einem Reporting an die Sozialpartner über die Anzahl der Temporärarbeitenden alle zwei Jahre.

Die nächsten Schritte

Damit die GAV SBB und SBB Cargo in Kraft treten können, braucht es noch die Zustimmung des SBB Verwaltungsrates und der zuständigen Gremien der Personalverbände. Die Gremien werden sich bis Ende September damit befassen. Aufgrund des erfolgreichen Abschlusses der Verhandlungen entscheidet der SBB Verwaltungsrat in Ende September ausserdem über ein zweites Abfederungspaket zur PK SBB. Im Anschluss an den Entscheid erfolgt die nächste Kommunikation.