

Erläuterungen und mögliche Folgen des Abstimmungsergebnisses Neue BAR SBB P LP

Ausgangslage

IVU.rail – das neue Einteilungsprogramm der SBB – wird voraussichtlich per Fahrplanwechsel Dezember 2027 eingeführt. Es ist möglich, dass die Einführung noch um ein Jahr verschoben wird; es besteht jedoch keine Chance, dass sie durch Verbände/Gewerkschaften verhindert werden kann. Eine Nicht-Einführung ist seitens SBB ausgeschlossen.

IVU.rail wird die heutigen fixen Rotationsmodelle durch eine individuelle Jahresrotation ersetzen. Es gibt keine Regelung oder Vereinbarung, welche dies verhindern würde. Die bestehenden rechtlichen Grundlagen für Rotationen wie Maximalanzahl Arbeitstage am Stück, Mindestanzahl arbeitsfreie Tage am Stück, Verteilung der Schichtlagen, etc. sind heute unvollständig beziehungsweise wenig einschränkend. Diese Regelungen wurden in der neuen BAR erweitert, präzisiert und zum Vorteil des Lokpersonals eingeschränkt.

Heute stimmt die Monateinteilung grossmehrheitlich mit der Jahreseinteilung überein. Dies vor allem aufgrund dessen, dass die Einteilung manuell gemacht wird und Änderungen einen grossen Aufwand bedeuten. Ab Einführung IVU.rail wird die Einteilung grundsätzlich automatisch durch das System vorgenommen. Das Einteilungssystem wird mit den vorhandenen Vorgaben (AZG, AZGV, GAV, BAR, P 20003174) gespiesen und die Parameter werden entsprechend gesetzt. Änderungen in der Einteilung eines jeden werden durch das System automatisch und laufend nach Bedarf vollzogen, sofern sie durch die Parametrisierung zugelassen sind.

Mögliche Folgen einer Ablehnung der neuen BAR

Eine baldige Neuverhandlung der BAR wäre möglich, jedoch wenig wahrscheinlich. Es ist davon auszugehen, dass IVU.rail gemäss Plan eingeführt und auf Grundlage der heutigen BAR programmiert würde. Dies könnte vor allem die Jahres- und Monateinteilung, wie wir sie heute kennen, zu Ungunsten des Lokpersonals verändern. Die möglichen Folgen wären:

Jahreseinteilung:

- provisorische Touren ohne Anspruch auf Arbeitsbeginn, Arbeitsende und Arbeitsinhalt – inwieweit diese Flexibilität zu Ungunsten des Lokpersonals in Zukunft ausgenutzt würde, ist unklar
- Rotationen möglicherweise mit mehr als 6 Arbeitstagen am Stück sowie wiederkehrender Einzelrast

- möglicherweise ungleichmässige Verteilung der arbeitsfreien Tage: in der Wintersaison tendenziell mehr arbeitsfreie Tage; in der Sommersaison tendenziell weniger arbeitsfreie Tage
- Schichtlagen unter Umständen sehr ungleich verteilt
- arbeitsfreie Tage über Weihnachten und Neujahr nach wie vor erst einige Wochen im Voraus bekannt

Monatseinteilung:

- Fristen entweder wie bisher (20. des Vormonats) oder möglicherweise neu rollierend 28-34 Tage im Voraus; würde bei Bedarf im P 20003174 in Zusammenarbeit mit der PeKo neu definiert
- Verlängerung von Arbeitsbeginn und Arbeitsende um jeweils 60 Minuten möglich; Flexibilität von insgesamt 120 Minuten bis zur Tageseinteilung
- Arbeitstage mit reiner Reserve (ohne Schichtlage) wären nach wie vor bis zur Tageseinteilung möglich

Arbeitsunterbrechungen, die nicht der Verpflegung dienen, könnten nach wie vor im Gleisfeld oder auf einem Zug eingeteilt werden.

Bei der Nebenarbeitszeit würden die heutigen 10 Minuten weiter bestehen. Der Vorstand VSLF schätzt die Vor- und Nachteile der neuen NA-Regelung gegenüber der bisherigen als ungefähr gleichwertig ein. Begründung: Mit der neuen Regelung von 4 + 16 Minuten könnten Touren mit langen Dienstfahrten und Wendezeiten NA «verlieren», hingegen könnten straff und effizient geplante Touren NA «gewinnen»; bei kurzfristigen Änderungen würde NA zu Überzeit.

Es wäre möglich, dass die SBB von sich aus einige Parameter einschränkender als zwingend notwendig programmiert, um das Lokpersonal nicht (noch mehr) zu verärgern. Jede zusätzliche Einschränkung ist jedoch mit Kosten verbunden, was es für die Entscheidungsträger schwierig machen könnte, sie eigenverantwortlich zu erlassen.

Einschätzung des Vorstands VSLF

Obwohl die neue BAR nur wenige substanzielle Verbesserungen gegenüber dem Ist-Zustand aufweist, empfiehlt sie der Vorstand zur Annahme. Bei der Verhandlung wurde der Fokus auf den Erhalt von Verlässlichkeit und Qualität der heutigen Einteilung gelegt, was aus seiner Sicht gelungen ist. Dies vor dem Hintergrund, dass IVU.rail zwangsläufig in den kommenden Jahren eingeführt wird und sämtliche bestehenden Regelungen ausreizen kann. Deutliche Verbesserungen wurden zudem bei den Anforderungen an Arbeitsunterbrechungen und bei der Kommunikation der Feiertage nach Fahrplanwechsel erreicht.

Eine Ablehnung der neuen BAR würde zwar aus Sicht VSLF gerade im Hinblick auf die GAV-Verhandlungen im Jahr 2028 eine interessante Grundlage bilden – sie könnte jedoch für viele Lokführerinnen und Lokführer eine zwischenzeitlich markante Verschlechterung der Diensteinteilung bedeuten. Eine Nachverhandlung wäre zwar möglich, jedoch unter unveränderten Voraussetzungen mit wenig Chancen auf weitreichende Verbesserungen.

Weitere Informationen

Die neue BAR soll in zwei Etappen eingeführt werden:

Per Fahrplanwechsel 2026 sollen alle Anpassungen eingeführt werden, welche sich ohne IVU.rail umsetzen lassen. Dies betrifft grundsätzlich die spezifischen Änderungen der heutigen BAR. Gerade die neue Regelung zu den Arbeitsunterbrechungen würde damit zu einer baldigen Verbesserung der Pausenqualität führen. Bei der Umsetzung der neuen Nebenarbeitszeiten unter Sopre könnten hingegen Schwierigkeiten auftreten.

Per Fahrplanwechsel 2027 sollen zusammen mit IVU.rail alle weiteren Beschlüsse eingeführt werden. Dies betrifft grundsätzlich alle Fragen der Einteilung. Die Umsetzung dieser Beschlüsse noch unter Sopre wäre weder wünschenswert noch umsetzbar.

Die neue BAR wird zudem in zwei Teilen unterschrieben: Teil A wird zusammen mit IVU.rail eingeführt und beinhaltet die neue Einteilungsphilosophie. Dieser Teil ist bei den Berufskategorien Lokpersonal, Zugpersonal, Rangierpersonal und Cleaning identisch und soll von allen vier Sozialpartnern unterschrieben werden. Der Teil B beinhaltet die spezifischen Themen der heutigen BAR und soll von den Vertreter/-innen der jeweiligen Berufskategorie unterschrieben werden.

Wichtige, fallengelassene Forderungen

Fallengelassene Forderungen der Sozialpartner und Mitgliederanträge:

(werden z.T. anderweitig weiterverfolgt)

- Zusätzliche Nachtzeitzuschläge, Gesundheitszuschläge
- Wochenendzeitzuschläge
- Fixierung von Pausen
- Bezahlung von Flexibilität
- Begrenzung von Schichtlängen
- (Erhöhung der Nebenarbeitszeit)

Fallengelassene Forderungen der SBB:

- Erhöhung der durchgehenden Arbeitszeit auf 5h
- Aufhebung der Einschränkungen bei langen Touren
- Aufhebung der Einschränkungen bei Nachttouren
- Aufhebung der Einschränkungen bei Ruheschichten
- Unbezahlte Pausen auch > 60min
- Leere Zeitfenster von 12h
- Aufhebung Regelung zu Weihnachtstagen

Noch offene Punkte gemäss Beschlussprotokoll

- Vernehmlassung Touren, Rolle/Aufgaben APK → bis Ende 2026
- Wunsch-/Präferenzsystem → bis Ende 2026
- Teilzeitmodelle → bis 30.06.2026