

Neuer GAV SBB / SBB Cargo (6. GAV)

Die GAV treten am 1.5.2019 in Kraft. Sie gelten drei Jahre (2019/2020/2021 bis min. 30.4.2022). Die Laufdauer ist „nur“ drei Jahre wegen SBB Cargo.

Während der Laufdauer werden Verhandlungen über ein neues Lohnsystem geführt und ob dabei die Zulagen in der Pensionskasse PK versichert werden können.

Beim SBB Cargo GAV können während der Laufdauer punktuelle Verhandlungen anberaumt werden.

Die wichtigsten Punkte in den GAV, welche das Lokpersonal betreffen:

Kompensation Krankheitskosten

- In jeder Unternehmung (ausser Bund) zahlt der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eine **Taggeldversicherung**. Die SBB habe bisher 100% bezahlt, neu noch 60%, macht dies aber nicht mit einer externen Versicherung (da zu teuer) sondern „direkt/intern“. Bisher wurden die Kosten von ca. 82 Mio. Fr. / Jahr allein durch die SBB getragen.
- Mitarbeiter können durch ihr Verhalten die Kosten „mit beeinflussen“.

SBB übernimmt Kompensation: (Beilage 1)

- Am 1. Mai 2019: Schrittweise **Anhebung der Lohnbänder** auf Grundlohn (obere Grenzwerte) um je 0,4% während drei Jahren, danach jeweils individuelle Lohnentwicklung ILE und einmaliger Leistungsanteil ELA. Total 1,2% Lohnprozent. ELA neu nicht mehr zusammen mit ILE.
- Abzüge vom Lohn: 1.5.2019 = 0,4%, 1.5.2020 = 0.8%, 1.5.2021 = 1.2%.

Zusätzliche Abmachung:

- Kompensation: SBB zahlt **Leistungen im Krankheitsfall** nach 3 Monaten oder Eröffnung Lohnfortzahlung LFZ (alle BU und NBU) (Erfolg für das Lokpersonal!):
 - 1. Jahr = 100% Lohn **plus alle AHV-pflichtigen Zulagen**.
 - 2. Jahr = 90% Lohn **plus alle AHV-pflichtige Zulagen**.
 - Zulagen: 12 Monate zurück gerechnet : 365 = Zulagenbetrag pro Tag.

Während 4 Jahren keine Lohnverhandlungen (über GAV Laufdauer hinaus)

- ILE gibt es immer 0,8% bis 2022. Gut für den Aufstieg junger Kollegen.
- ILE im 3. Jahr (2021) 0,9% = Kompensation für Abbau Garantien (Toco 2011) (0,1%).
- ELA: Ab 1.5.2020 auf 0.4%/J. begrenzt. Davon neu 0.15% mehr in ILE 1./2. Drittel.
- Kompensation Krankheitskosten: Anhebung obere Grenzwerte Lohnbänder 1,2% (drei Jahre 0,4%), Spektrum neu von 145% auf 146,2%. Basiswert wird nicht angehoben.

(1 Lohn% = 25 Mio.Fr) (ILE = individuelle Lohnentwicklung / ELA = einmaliger Leistungsanteil)

Weitere Punkte in den neuen GAV:

Abbau Lohn-Garantien (Beilage 2) LF sind praktisch keine betroffen.

MA mit Garantien 2011 Toco erhalten ebenfalls 1,2 % Kompensation Krankheitskosten.

Abbau der Garantien: Grenzwert 5'000 Fr. / Stichtag 1.5.2020 + 1.5.2022 / Höchstwert Lohnband AN ist 5% der Kürzungsbetrag.

Lokführer Anwärter LfA: Pauschallohn wird durch Grundlohn mit Zulagen ersetzt.

PeKo GAV (Beschluss 33) wird 1.1.2020 umgesetzt. Neuwahlen Sommer 2019.

Digital:

- GAV 103/105 Neu gibt es Boxenstopp: Eine freiwillige Standortbestimmung, begleitet von Fachkräften, zur beruflichen und privaten Situation und Weiterentwicklung.
- Gute Möglichkeit für MA, wenn Wunsch nach Veränderung besteht. Kann vom MA auch „anonym“ verlangen, d.h. unter Umgehung des Vorgesetzten.
- Boxenstopp ist freiwillig. Nach Eintritt SBB erstmals nach 7 Jahren, danach +/- alle 5 Jahre möglich.
- Boxenstopp ist nicht verknüpft mit Massnahmen bei z.B. Stellenverlust / AMC etc., Ausser der MA wünscht.
- Recht auf Nichterreichbarkeit in der Freizeit.

Flexa: (Beilage 3)

- Übertrag bisher max. 400h/ Jahr.
- SBB hatte Probleme wegen Bezug zum gleichen Zeitpunkt (Betrieb steht still...).
- SBB hätte Flexa Ende 2019 kündigen können oder Ferienbänder kürzen. Aus diesem Grund waren wir grundsätzlich kompromissbereit.
- Neu nur noch Ansparung von 150h im Jahr (z.T. bis max. 164h).
- Neu gibt es eine Liste mit Varianten der Ansparmöglichkeiten. Es kann zusammengestellt werden aus Jahreslohn / 13. Monatslohn / JAZ (max. 41 h wegen BAV) / Ferien / So-, Nachzulagen / LEP Leistung und Erfolgsprämie.
- Neu: Treueprämie nicht mehr übertragbar ins Flexa.
- Bezug erst ab mehr als 164 h möglich (Somit erst im 2. Jahr)
- Bezug sonst wie bisher, im 2. Jahr prioritär (Auszahlung bei Stellenwechsel möglich)
- Eingabe wie bisher im ERP
- (Kündigung Flexa durch SBB auf 30.4.2022 möglich)

Priora / Valida: Wie bisher.

Berufliche Reintegration: Neu wird Lehre bei der SBB nicht an die Arbeitsjahre angerechnet.

Regionalzulage: Bleibt bestehen. Verhandlungsgemeinschaft VG hat SBB zugesagt, dieses Thema zusammen mit dem Lohnsystem in den nächsten drei Jahre (Laufzeit GAV) „anzuschauen“.

DAG / Treueprämie: Bleibt wie bisher. Neu nicht mehr möglich in's Flexa zu geben.

Vaterschaftsurlaub: Neu 20 Tage statt 10 Tage.

7. Ferienwoche ü60 Jahren: Bleibt.

115 Freitage aT / Jahr: Bleiben.

AZG Revision:

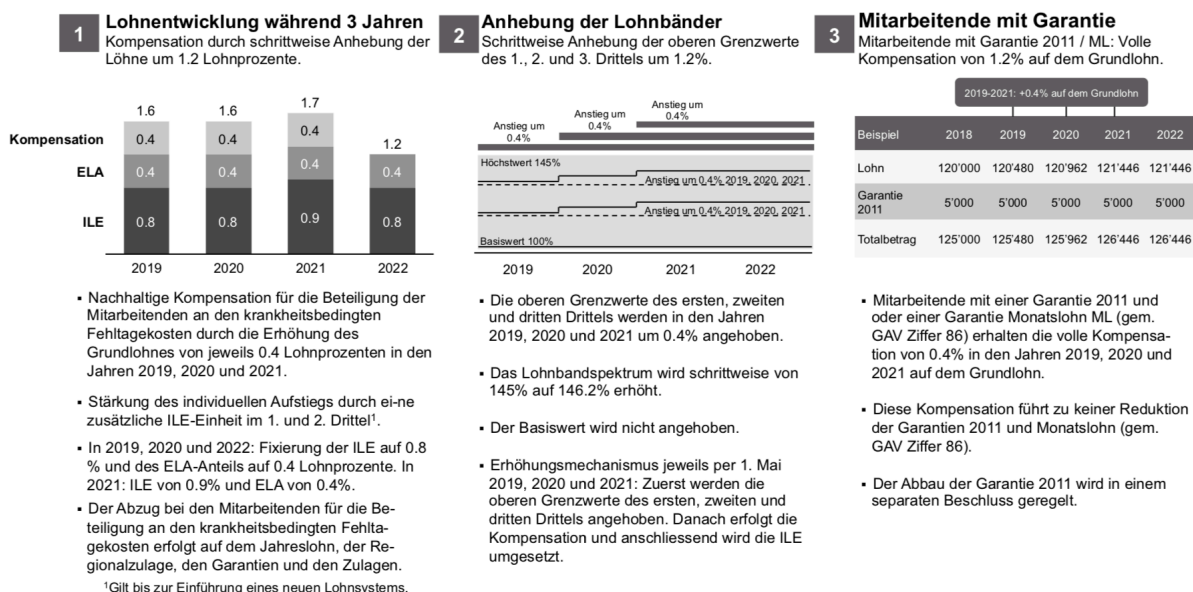
- Min. 1 ganzes WE frei pro Monat. (BAR LP P 13 WE).
- AE vor Ferien: 20:00 (eingeben).
- Ab Fpw. 2019/20: Pause Auswärts 15% statt 30%. Pause über 1 Std. total: 30% für über 1 Std.

VSLF, Oktober 2018 HG / SG



Kompensation für die Beteiligung der Mitarbeitenden an den krankheitsbedingten Fehltagkosten.

Sämtliche Massnahmen werden jeweils per 1. Mai umgesetzt



Beilage 2

Vereinbarung betreffend Garantien 2011

Berechnung der abzubauenen Garantien 2011

Bei MA mit Garantie 2011 wird die Kürzung folgendermassen berechnet:

- Der Grenzwert beträgt CHF 5'000.
- Stichtag für die Berechnung der Kürzung ist der 1.5.2020. Die Berechnung erfolgt auf der Basis von 100% Beschäftigungsgrad.
- Vom Höchstwert des Lohnbandes des jeweiligen Anforderungsniveaus werden 5% berechnet. Dies entspricht dem Kürzungsbetrag.
- Maximal wird der Garantiebtrag um den Kürzungsbetrag bis zum Grenzwert von CHF 5'000 gekürzt.

Staffelung Abbau Garantie 2011

Der Abbau erfolgt in 2 Schritten zu jeweils 50% des berechneten Betrages per 1. Mai 2020 und per 1. Januar 2022 auf Basis des per 1.5.2020 berechneten Kürzungsbetrages.

Weitere Bestimmungen

Die Garantien sind ad personam und werden unabhängig des jeweilig geltenden GAV weitergeführt. Die Garantien werden weiterhin separat als Garantie 2011 ausgewiesen.

Die Ausrichtung einer generellen Lohnerhöhung bei Mitarbeitenden mit einer Garantie 2011 wird nicht weitergeführt. Die gekürzten Garantien 2011 bleiben bestehen.

Die Bestimmungen von GAV 2015 Art 102 (Behandlung von Garantien bei Funktionswechseln und Änderungen des Beschäftigungsgrades) gelten weiterhin.

07.09.2018

Neue Ansparmöglichkeiten

Grundsatz: Richtwert 150h; absolutes Maximum <164 h

Ansparelement	Max. Stunden / Jahr (bei BG 100%)	Beschreibung
Jahreslohn 7%	143.5 h	Erweiterung des Ansparelements Lohn, dadurch besteht die Möglichkeit die bisherigen Ansparelemente wie LEP oder Zulagen über das Ansparelement Lohn zu vergüten.
Jahreslohn 6%	123.0 h	
Jahreslohn 5%	102.5 h	
Jahreslohn 4%	82 h	
Jahreslohn 3%	61.5 h	
Jahreslohn 2%	41 h	
Jahreslohn 1%	20.5 h	
13. ML 100%	157.69 h	Wird der 13. ML als Ansparelement gewählt, so kann nicht gleichzeitig ein Lohnsparelement gewählt werden.
13. ML 50%	78.85 h	
Jahresarbeitszeit	41 h	Gemäss BAV – übergesetzliche Zeitzuschläge, deshalb nur 41 h
Ferien 5 Tage 41 h Für OR 4 Tage 32.8 h	41* h (OR 32.8* h)	* = bei einem BG von 100%
Sonntag- und Nachtzulage	50/40 h	Die Stundenangabe gilt als Durchschnittswert
LEP 50%	140 h	Die Stundenangabe gilt als Durchschnittswert
LEP 25%	75 h	Die Stundenangabe gilt als Durchschnittswert