

| | | | | |
|---|------------------------------------|-------------------------------------|--|---------------------------------|
| Herausgeber (Federführung): P-OP-ZF | Ausgabedatum: 01.05.2009 | Inkrafttreten: 01.05.2009 | Zuordnung: GAV SBB | Klassifikation: Keine |
| Erarbeitet durch: P-OP-ZF Verhandlungsgemeinschaft SEV, VSLF, transfair | Genehmigung 16.04.2009 | | Ersatz für: R P 106.1 P 141.1 mit Inkrafttreten vom 01.01.2006 | |
| Verteiler: Vertragsparteien Lokpersonal P | | | | Sprachfassung: d/ff/i |

Zukunftsbild Lokführer 2010

Vereinbarung zum Verhandlungsabschluss vom 29.6.2005

1 Geltungsbereich

Diese Regelung ist eine Ergänzung zum GAV SBB AG und legt die Umsetzungsschritte bei der Einführung des neuen Berufsbildes ‚Lokführer/in Personenverkehr SBB‘ fest.

Die Regelung P 106.1 ‚Vereinbarung zur Personalbeurteilung des Lokpersonals der Division Personenverkehr‘ wird aufgehoben.

2 Ausgangslage

In der „Vision 2010“ geht es auf der einen Seite um die beruflichen und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten der Lokführer/innen, auf der anderen Seite geht es darum, SBB Personenverkehr als führende Anbieterin von Regionalverkehrsleistungen langfristig abzusichern und ihr zu ermöglichen, als Systemführerin im Fernverkehr tätig zu sein. Deshalb stehen die Entwicklungsmöglichkeiten der Lokführer/innen und deren Motivation in einem Zusammenhang mit der Wettbewerbsfähigkeit der SBB und sind die Basis für den gemeinsamen Erfolg.

Die vorliegende Richtlinie beinhaltet die Resultate der Vorarbeiten und der Abschlussverhandlungen vom 29. Juni 2005. Es legt die Umsetzungsschritte bei der Einführung des neuen Berufsbildes „Lokführer/in Personenverkehr SBB“ fest. Gleichzeitig verabschieden wir uns von gemachten Fehlern in der Vergangenheit und ermöglichen einen Neubeginn der Zusammenarbeit. Es ist auch Ausdruck dafür, dass SBB Personenverkehr die Veränderungen des Lokführerberufsbildes, ausser bei Fusionsprojekten, nicht über Auslagerungen einzuführen gedenkt.

3 Berufsbild

3.1 In der Division Personenverkehr besteht für die Triebfahrzeugführer/innen mit Kundentransport ein Berufsbild „Lokführer/in Personenverkehr SBB“ der Kategorie D nach VTE. Dieses neue Berufsbild löst die bisherigen Berufsbilder „Z200“ und „Z140“ ab.

Das Berufsbild „Z80“ ist von dieser Vereinbarung nicht betroffen. Es wird im Rahmen der Prozess- und Aufgabendefinition von „Service am Zug“ im Einvernehmen mit den Sozialpartnern weiterentwickelt und bleibt bis dann bestehen.

Aufgrund der Randbedingungen unterscheidet sich das Berufsbild „Lokführer/in Personenverkehr SBB“ zunehmend vom Berufsbild des Lokführers von SBB Cargo und wird daher auch getrennt gestaltet und verhandelt. Aufgrund des unterschiedlichen Einsatzes und der dafür notwendigen Ausbildung werden Cargo-Leistungen voraussichtlich zurückgehen. Zur Vermeidung von punktuellen Härten wie Sonntags- und Nachtschichtbelastung oder wirtschaftlichen Extremsituationen kann jedoch weiterhin ein gegenseitiger Einsatz erfolgen.

3.2 Die Lokführer/innen Personenverkehr sind in verschiedene Funktionsstufen zwischen 11 und 16 eingeteilt.

Die Funktionsstufen 11 – 15 definieren sich aufgrund einer Laufbahn und haben keine direkte Abhängigkeit mit dem jeweiligen Einsatz. Die Lokführer/innen haben die Möglichkeit diese Funktionsstufen an einem oder mehreren Standorten in Form einer Laufbahn zu durchlaufen. Die prozentuale Verteilung der Funktionsstufen 11 – 15 ist wie folgt festgelegt:

25 % in Funktionsstufe 11
25 % in Funktionsstufe 12
25 % in Funktionsstufe 14
25 % in Funktionsstufe 15

Diese Aufteilung in die Funktionsstufen bezieht sich auf den schweizweiten Lokführer/innen-Bedarf. Die Anzahl Stellen je Funktionsstufe wird jeweils aufgrund der aktuellen Bedarfsrechnung nach einem Fahrplanwechsel berechnet.

Die Funktionsstufe 16 ist für Lokpersonal mit speziellen Aufgaben vorbehalten. Für diese Stellen werden Stellenbeschreibungen erstellt. Die Verhandlungsgemeinschaft hat Mitsprache bei der Ausarbeitung der Stellenbeschreibungen. Die Anzahl der Stellen richtet sich nach dem Bedarf an Spezialisten für die entsprechenden Aufgaben und wird unabhängig vom Laufbahnmodell des Lokpersonals P definiert. Die Stellen werden separat ausgeschrieben. Die Ausschreibung von Stellen in der Funktionsstufe 16 erfolgt ab 2009.

3.3 Je nach Standort sind die Anforderungen an das Lokpersonal verschieden. Deshalb besteht nicht überall die Möglichkeit, bis in die oberste Funktionsstufe aufsteigen zu können. Aktuell besteht in den Standorten folgendes Aufstiegspotential

| Hohes Aufstiegspotential | Mittleres Aufstiegspotential | Tiefes Aufstiegspotential |
|--|---|--|
| Bellinzona, Biel/Bienne, Basel, Bern, Brig, Chur, Chiasso, Arth-Goldau, Genève, Interlaken Ost, Lausanne, Luzern, Neuchâtel, Sargans, St. Gallen, Zürich | Aarau, Brugg, Delémont, Fribourg, Olten, Rorschach, Romanshorn, Rapperswil, Schaffhausen, St-Maurice, Winterthur, Zug, Ziegelbrücke | Beinwil, La Chaux-de-Fonds, Payerne, Valorbe |

Standorte mit tiefem Aufstiegspotential haben einen begrenzten Einsatzrayon mit hohem Anteil Regionalverkehr und kleiner Triebfahrzeugvielfalt. In diesen Standorten ist ein Aufstieg bis maximal in die Funktionsstufe 12 möglich.

Standorte mit mittlerem Aufstiegspotential haben einen mittleren Einsatzrayon, mittlere Triebfahrzeugvielfalt, anspruchsvollen Regionalverkehr und einen Anteil Fernverkehr. In diesen Standorten ist ein Aufstieg bis maximal in die Funktionsstufe 14 möglich.

Standorte mit hohem Aufstiegspotential haben einen sehr anspruchsvollen Einsatzrayon mit Regional- und Fernverkehr, z.T. Güterverkehr, grenzüberschreitenden Verkehr, Spezialfahrzeuge und spezielle Einsätze. In diesen Standorten ist ein Aufstieg bis maximal in die Funktionsstufe 15 möglich.

Die Leistungsverteilung auf die Standorte erfolgt aufgrund des „natürlichen Leistungsanfalls“. Von diesem Grundsatz kann in begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden, z.B. wenn dadurch Kosten (insbesondere Ausbildungskosten) vermieden werden können oder die Produktion beeinträchtigt werden könnte.

4 Laufbahn

Die Lokführer/innen durchlaufen ihre Laufbahn gemäss eigener Zielsetzung und Leistungsbereitschaft.

Nach der Ausbildung beginnen die Lokführer/innen ihre Laufbahn in der Funktionsstufe 11 mit einem Lohn, der mindestens dem Tiefstwert der Funktionsstufe 11 entspricht (Fr. 60'005.--, Stand 2009). Der weitere Aufstieg erfolgt durch die Wahl auf frei gewordene, ausgeschriebene Stellen aufgrund einer Bewerbung am bisherigen oder an anderen Standorten. Der Aufstieg erfolgt stufenweise, das Überspringen einer Funktionsstufe ist nicht möglich.

4.1 Ausschreibungs- und Wahlverfahren

Die Ausschreibungen erfolgen periodisch, in der Regel auf den 1. März, 1. Juni, 1. September und 1. Dezember.

Bewerben sich mehrere Lokführer/innen auf die jeweilige Stelle, erfolgt die Auswahl aufgrund der Rangfolge in der schweizweiten Rangliste. In begründeten Ausnahmefällen, z.B. bei unbefriedigenden Leistungen und Verhalten, kann davon abgewichen werden.

4.2 Prioritäten für die Wahlen

Mitarbeitende von Personenverkehr, deren Töchtern sowie SBB Cargo, welche über eine Ausbildung in der Kategorie D gem. VTE verfügen, haben Priorität gegenüber Bewerbern/innen von anderen EVU und Externen.

4.3 Funktionsstufe 16

Die Wahl auf Stellen in der Funktionsstufe 16 erfolgt aufgrund der Eignung für die ausgeschriebene Stelle.

5 Effizienzfortschritte und Zeitgutschriften

Lokführer/innen in der 15. Funktionsstufe haben - in Abweichung zu den bereichsspezifischen Arbeitszeitregelungen - keinen Anspruch auf die jährliche Pauschale für Nebenarbeiten (800 Minuten). Der Anspruch für die Zeitgutschriften von 200 Minuten pro Jahr für Einsätze auf ausländischen Netzen sowie für Nebenarbeiten je geleistete Tour richtet sich nach den bereichsspezifischen Arbeitszeitregelungen.

6 Arbeitszeitmodelle und Selbsteinteilung

Die bestehenden verschiedenen Arbeitszeitmodelle (Rotationen) sind abhängig von den Personalwünschen und den zu fahrenden Leistungen der jeweiligen Gruppe. Die Wahl der jeweils optimalen Lösung sollte daher weiterhin im Einzelnen von den Betroffenen getroffen werden. Konkret unterbreitet die Jahresplanung (ZRP) der APK einen Vorschlag und diskutiert allfällige Alternativen. Bei Einigkeit wird der Rotationsvorschlag mit den entsprechenden Touren für das Personal ausgehängt. Das Personal gibt Änderungswünsche an die APK und diese an die Jahresplanung weiter.

SBB und Sozialpartner sehen im Arbeitszeitmodell „Selbsteinteilung“ eine reale Chance für eine Steigerung der Personalfriedenheit. Das Modell soll in einem

Projekt seriös geprüft und nach Möglichkeit umgesetzt werden. Das Projekt wird durch P-OP geführt und von den Sozialpartnern eng begleitet und unterstützt. Bei positivem Verlauf der Konzeptphase soll ein Versuch in zwei repräsentativen Depots (je eines in der Westschweiz und der Deutschschweiz) zum Fahrplanwechsel 2006/2007 durchgeführt werden. Bei erfolgreichem Versuch soll die Selbsteinteilung zum Fahrplanwechsel 2007/2008 schweizweit eingeführt werden und die bisherigen Arbeitszeit- und Rotationsmodelle ablösen.

7 Aus- und Weiterbildung (SBB)

7.1 Innerhalb des Lokführerberufs

Die Grundausbildung und die fachliche Weiterbildung erfolgt für das Lokpersonal Personenverkehr durch login. Die nötigen Aus- und Weiterbildungen werden durch die Zugführung aufgrund der Jahresplanung und kurzfristigen Bedürfnissen bei login bestellt.

Die BBT-Anerkennung des Berufes Lokführer wird angestrebt.

7.1.1 Ausbildner login

Personenverkehr ist an einer professionellen und marktfähigen Ausbildung des Lokpersonals durch login interessiert. Aus diesem Grund unterstützt Personenverkehr die Absicht von login, die Ausbilder/innen bei login anzustellen. Damit die Ausbilder/innen ihre Fahrpraxis sicherstellen können, wird Ausbildnern/innen für den Personenverkehr die Möglichkeit geboten, sich zu einem tiefen Prozentsatz als Lokführer/in auch bei Personenverkehr anstellen zu lassen. Solche Ausbilder/innen verfügen über 2 Arbeitsverträge (SBB und login). Auslastungsschwankungen werden zwischen den Betroffenen (Ausbildner/in, SBB, login) im gegenseitigen Einvernehmen ausgeglichen.

Damit auch Ausbildungsspitzen abgedeckt werden können, ermöglicht Personenverkehr interessierten und geeigneten Lokführern/innen die Möglichkeit, sich login Tage- oder Stundenweise als Fachlehrer/in zur Verfügung zu stellen. Diese Tätigkeit erfolgt in der Freizeit als zu bewilligende Nebenbeschäftigung und/oder im Rahmen von unbezahltem Urlaub. Die Lektionen werden diesen Fachlehrern/innen direkt durch login vergütet.

7.1.2 Auszubildende

Das Rekrutierungsverfahren und die dazu nötigen Gespräche mit den Kandidaten erfolgen in enger Zusammenarbeit mit den Linienvorgesetzten (Chefs Lokpersonal). Die Auszubildenden sind während der praktischen Ausbildung bei der Zugführung angestellt. Der Jahreslohn der Auszubildenden beträgt bei Vollzeitanstel-

lung mindestens Fr. 44'500.-. Es handelt sich um einen Pauschalloon inklusive alle Zulagen und Vergütungen (gem. GAV Anhang 1, A, Ziff. 5.3). Die Auszubildenden führen in Selbstverantwortung eine Arbeitszeitkontrolle und stellen sicher, dass das Zeitkonto bei Ausbildungsabschluss ausgeglichen ist. Ein Übertrag von Zeitguthaben aus der Ausbildung auf das Zeitkonto als Lokführer/in ist ausgeschlossen.

Personenverkehr und Sozialpartner fördern die Teilzeitbeschäftigung. Login kann verschiedene Formen der Ausbildung zum Lokführer / zur Lokführerin anbieten.

Eine Anstellung erfolgt auch für die Theorie-Ausbildung, wenn diese in Vollzeit oder im Rahmen des vereinbarten Beschäftigungsgrades erfolgt. Für die Absolvierung von Vorkursen und berufsbegleitender Theorie-Ausbildung erfolgt keine Anstellung.

7.2 Persönliche Weiterentwicklung ausserhalb des Lokführerberufs und Kadernachwuchspool

Lokführer/innen haben die Möglichkeit, sich ausserhalb ihres Berufs weiter zu entwickeln. Personenverkehr stellt dies wie folgt sicher:

Für die Sicherstellung künftigen Fach- und Führungskaders führt Zugführung jährlich einen Kadernachwuchspool für Lokführer/innen mit jeweils ca. 20 Teilnehmern/innen. Die Auswahl der Bewerber/innen erfolgt auf Ausschreibung mit Hilfe von Assessments.

Weitere Möglichkeiten für interne und externe Weiterbildungen bestehen wie für alle SBB-Mitarbeitenden gemäss Richtlinie Z152.1, welche mittels Ausbildungsvereinbarung mit den Mitarbeitenden individuell genutzt werden.

Für beide Möglichkeiten braucht es die Initiative des Lokführers/der Lokführerin, welche/r sich weiterbilden und verändern möchte. Dieser Wille kann jederzeit beim CLP (unterjährlich oder anlässlich des Führungs- und Entwicklungsgesprächs) oder bei einem Personalcoach geäussert werden.

Diejenigen Lokführer/innen, welche sich für eine Weiterbildung entscheiden und diese mit Unterstützung der Unternehmung (finanziell oder Zeitabgeltung) absolvieren, sollen nach erfolgreichem Abschluss auch eine entsprechende Einsatzmöglichkeit innerhalb der SBB haben. Dieser spätere Einsatz kann örtliche Veränderungen zur Folge haben.

8 Führung Lokpersonal

Personenverkehr und Sozialpartner geben der Führung des Lokpersonals einen sehr hohen Stellenwert. Der unternehmerische Erfolg und das dafür notwendige, engagierte und motivierte Lokpersonal können nur mit einer zielorientierten und wertschätzenden Personalführung sichergestellt werden.

Aus diesem Grund führt P-OP mit einem externen Experten das Projekt „Führung Lokpersonal“ durch. Dieses Projekt wird von den Sozialpartnern eng begleitet und unterstützt.

Die Resultate aus dem Projekt „Führung Lokpersonal“ sollen im Juli 2005 vorliegen und ab Herbst 2005 umgesetzt werden.

9 Personalbeurteilung

Die Personalbeurteilung für die Lokführer/innen Personenverkehr findet im Rahmen eines standardisierten Führungs- und Entwicklungsgespräches statt. Dieses soll mindestens alle 2 Jahre stattfinden.

Das Gespräch dient dazu, Wertschätzung und Anerkennung für die erbrachten Leistungen auszudrücken. Stärken sollen dabei hervorgehoben und Wege für die Behebung von allfälligen Mängeln und Schwächen vereinbart werden. Insbesondere sollen beim Gespräch Entwicklungs- und Förderungsmassnahmen pro Mitarbeiter/in individuell vereinbart werden. Die Entwicklungsmöglichkeiten sollen sich nicht nur auf den Lokführerberuf beschränken, sondern auch allgemeine andere Möglichkeiten (z. B. Informatik-, Handelsschule, Betriebswirtschaftliche Ausbildung, Sprachkurse, technische Ausbildung, etc.) beinhalten. Das Gespräch findet anhand eines Leitfadens statt und wird schriftlich festgehalten.

Die Personalbeurteilung hat keine Auswirkung auf den Lohn. Die Lohnentwicklung erfolgt gesteuert nach den gleichen Kriterien wie sie für das übrige Personal gelten, es wird aber fix ein PB-Wert „C“ zugrunde gelegt.

Wertschätzung und Anerkennung sind wichtige Elemente der Führungstätigkeit und sollen nicht nur im Rahmen der Personalbeurteilung zum Ausdruck kommen. Im Weiteren soll mittels speziellen Anlässen (z. B. 100x Dankeschön, Frühstücksrunden), aber auch gutem Zustand der Personalräume, zweckmässigen Arbeitsmitteln, etc. die Wertschätzung zusätzlich gezeigt werden.

Diese Regelung für das Lokpersonal P ist eine Ergänzung zum GAV, mit welcher alle Parteien einverstanden sind.

10 Übergangsbestimmungen

Für die Überführung des bisherigen Systems mit einer einheitlichen Lohnstufe für alle Lokführer/innen in das neue Laufbahn-System haben sich die Verhandlungsparteien auf folgendes Vorgehen geeinigt:

- 10.1 25 % der Lokführer/innen-Stellen werden auf den 1. Januar 2007 in der Funktionsstufe 15 eingereiht. Diese Stellen werden am 1. September 2006 ausgeschrieben. Die Wahl erfolgt gem. Vereinbarung unter Kapitel 4 „Laufbahn“. Gewählte Lokführer/innen werden am 01.01.2007 ins Lohnband der Funktionsstufe 15 überführt und erhalten eine Lohnerhöhung von Fr. 2000.-. In der Lohnrunde vom 01.05.2007 bleiben die Löhne unverändert.

10.2 Lokführer/innen in der Funktionsstufe 14

Lokführer/innen an Standorten mit mittlerem und hohem Aufstiegspotential, welche am 1. Januar 2007 in der Funktionsstufe 14 eingereiht sind, bleiben in der Funktionsstufe 14. Dies gilt auch bei der Übernahme von SBB Cargo Lokführer/innen nach dem 1. Januar 2007, welche am 1. Januar 2007 in der Funktionsstufe 14 eingereiht waren. Deren Lohn folgt lohnsummengesteuert dem Lohnband auf Basis des Wertes „C“ aus der Personalbeurteilung.

Lokführer/innen an Standorten mit tiefem Aufstiegspotential erhalten die Möglichkeit, an einen Standort mit mittlerem oder hohem Aufstiegspotential zu wechseln. In diesem Fall wird das Versetzungsdatum individuell vereinbart. Lokführer/innen, welche auf eine Versetzung verzichten, werden auf den 01.01.2007 in der Funktionsstufe 12 eingestuft und erhalten einen Besitzstand gem. GAV (Ziff. 96.2 – 96.4).

10.3 Z140

Lokführer/innen der Kategorie „Z140“ werden am 1. Januar 2007 in Lokführer/innen Personenverkehr umbenannt. Sie bleiben in ihrer Funktionsstufe. Eine Beförderung in die Funktionsstufe 14 erfolgt 5 Jahre nach Ausbildungsabschluss zum Z140. An Standorten mit tiefem Aufstiegspotential gilt zusätzlich Kapitel 10.2, 2. Abschnitt.

10.4 Lokführer-Anwärter/innen in Ausbildung

Lokführer-Anwärter/innen, welche sich im Zeitpunkt des Abschlusses dieser Vereinbarung noch in Ausbildung befinden, werden nach der Ausbildung in derjenigen Funktionsstufe angestellt, welche beim Zeitpunkt der Anstellung vereinbart (mündlich oder schriftlich) wurde.

Lokführer/innen, welche Ihre Ausbildung 2006 oder später abschliessen und deren Ausbildungsbeginn nach Abschluss dieser Vereinbarung war, werden in der Funktionsstufe 11 gem. Regelung in Kapitel 4 „Laufbahn“ angestellt.

10.5 Vorbehalt des Beitragsprimates bei Beförderung auf 1.1.07

Die Beförderungen von 25 % der Lokführer in die Funktionsstufe 15 auf den 1.1.2007 gem. Abschnitt 10.1 ist abhängig von der vorherigen Umstellung der Pensionskasse SBB auf das Beitragsprimat. Sollte diese Umstellung zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen, verständigen sich SBB Personenverkehr und die Sozialpartner über eine alternative Lösung.

10.6 Ausschreibung von FS 12

Stellen in der Funktionsstufe 12 gelangen frühestens dann gem. Abschnitt 4.1 zur Ausschreibung, wenn 25 % aller Lokführer/innen am Standort in der Funktionsstufe 11 eingereicht sind.

10.7 Umstellungszeitpunkt PB

Der Zeitpunkt der Umstellung auf die neue Personalbeurteilung gem. Abschnitt 9 wird in der Koordinationsgruppe GAV definiert.

Schlussbestimmungen

Diese Richtlinie tritt auf den 1.1.2006 in Kraft.

Die Vertragsparteien:

SBB AG

Sig. Benedikt Weibel
Vorsitzender der Geschäftsleitung

Sig. Philippe Gauderon
Leiter Operating

Schweizerischer Eisenbahn- und Verkehrspersonal-Verband (SEV)

Sig. François Gatabin
Vizepräsident

Sig. Peter Merz
Zentralpräsident LPV

Transfair

Sig. Mario Botta
Leiter Branche
öffentlicher Verkehr

VSLF

Sig. Theo Marty
Präsident VSLF

Sig. Stefan Jufer
Vorstand VSLF