



GAV 4 SBB: eine positive Bilanz für die Kader und den KVöV!

Die GAV-Verhandlungen sind abgeschlossen. In der Nacht von Donnerstag auf Freitag haben sich Personalverbände und SBB über die letzten Punkte geeinigt. Die zentrale Neuerung im GAV 4 von SBB und SBB Cargo ist das Vergütungssystem ToCo GAV. Für die oberen Anforderungsniveaus (AN), früher Funktionsstufen (FS), wird dabei das Lohnband teilweise deutlich erhöht. Dies aufgrund einer Anpassung an den übrigen Arbeitsmarkt. Damit gehören die KVöV-Mitglieder tendenziell zu den Gewinnern des neuen Lohnsystems. Zugleich wurden Überführungsbestimmungen vereinbart, die gewährleisten, dass kein Lohn wegen dem neuen Lohnsystem gekürzt wird. Der KVöV hat sich zudem dafür eingesetzt, dass Leistung zukünftig besser honoriert wird. Der GAV 4 gilt mindestens bis Ende 2014.

Die Verhandlungsdelegation des KVöV hat massgeblich zu diesem guten Ergebnis beigetragen. Um die beiderseits teilweise verfahrenen Positionen einander näher zu bringen, hat der KVöV des Öfteren mit Erfolg als Vermittler gewirkt. Daneben hat er dank Verhandlungsgeschick nachfolgende wichtige Eckpunkte für die Kader in den GAV 4 einbringen können.

KVöV – erfolgreicher David

Obschon der KVöV ein relativ kleiner Personalverband ist, hat seine Verhandlungsdelegation das Ergebnis massgeblich mitgestalten können.

So konnte eine äusserst grosszügige Übergangsregelung zugunsten der Kader gefunden werden: sämtlichen SBB-Mitarbeitern, auch den Kadern, die gemäss neuem Lohnsystem ToCo GAV in den Besitzstand kommen, wird zukünftig mindestens die Hälfte der generellen Lohnerhöhungen ausgerichtet, und dies auf dem gesamten Lohn, nach oben unbegrenzt. Dies ist eine klare Verbesserung gegenüber heute, wo „Besitzständler“ von generellen Lohnerhöhungen ausgeschlossen sind.

Ausweitung statt Verschlechterung beim Sabbatical

Für die heutige FS 20 (neu im ToCo GAV eingereiht in das AN K) hat der KVöV erreichen können, dass NEU das 1.Klass-GA gratis abgegeben wird und im Ausland zudem Anspruch auf 1.Klassefahrten bestehen. NEU werden die Kader in FS 20 auch Sabbaticals (Anspruch alle 10 Jahre) beziehen können. Damit verbunden ist der Verzicht auf Zeitaufschreibung, was u.a. auch noch mit Festtagsbrücken abgegolten wird. Ab FS 21 bleibt, nur dank der harten Intervention des KVöV, der bisherige Anspruch auf ein Sabbatical alle 7 Jahre bestehen (die SBB und die anderen Personalverbände wollten eine Erstreckung der Frist auf 10 Jahre).

KVöV gegen Umverteilung

Mehrfach versuchte der SEV, eine Umverteilung der Mittel zugunsten der unteren, gegenüber dem Marktniveau bereits gut bezahlten, Anforderungsniveaus zu erreichen. Dank der Intervention der KVöV-Delegation wurden die Lohnkurven gesamthaft und linear um 1% auf das aktuelle Marktniveau angehoben. Damit wurde für die Kader eine gute und marktgerechte Basis im neuen Lohnsystem ToCo GAV gefunden.

SBB weiterhin ein sozialer Arbeitgeber

Der KVöV setzte sich in der Schlussphase der Verhandlungen mit den anderen Personalverbänden dafür ein, dass die Mindestlöhne in der SBB leicht erhöht - und nicht gesenkt werden, wie dies die SBB ursprünglich planten. Erfreulicherweise hat dann auch die Verhandlungsdelegation der SBB darin einen Pluspunkt für die SBB als attraktiver und sozialer

Arbeitgeber gesehen. Damit wurde der gordische Knoten zerhauen und ein Verhandlungsabschluss, schneller als zeitweise befürchtet, möglich.

Fazit der KVöV-Verhandlungsdelegation

Wir sind der Meinung, dass der GAV 4 für die SBB ein erfreulicher Fortschritt hin zu mehr Marktnähe darstellt. Dies ist von grosser Bedeutung angesichts des zunehmenden (inter)nationalen Liberalisierungsdrucks. Vereinfacht kann ja gesagt werden (dies ist auch ein Ergebnis unseres CH-Anlasses 2/10 zum Thema Liberalisierung im Personenverkehr): entweder die SBB schaffen aus eigener Kraft eine grössere Marktnähe oder das (politische) Umfeld wird die Liberalisierung rascher und härter fordern und einführen. Und es würde dann eine, nicht auf den Markt vorbereitete, SBB auch entsprechend härter treffen als ein gesundes, wettbewerbsfähiges Unternehmen.

Mit dem neuen ToCo GAV bleibt die SBB zudem weiterhin ein sozialer Arbeitgeber und es ist dank grosszügiger Übergangsregelungen gelungen, dass kein SBB-Mitarbeiter wegen ToCo GAV weniger verdienen wird.

Für die Kader eröffnet ToCo neue Perspektiven und ihre guten Leistungen werden verstärkt honoriert werden. Die teilweise deutlich höheren Lohnbänder in den oberen Anforderungsniveaus werden den GAV-Vertrag in Zukunft für Kader wieder attraktiver machen. Damit sollte es der SBB zukünftig vermehrt gelingen, die besten Leute zu gewinnen und zu halten.

Mit einer konzernweiten Einstufung jeder Stelle wird zudem auch mehr Gerechtigkeit betriebsintern geschaffen.

Dementsprechend wird dem KVöV-Zentralvorstand vom 8. Dezember 2010 eine klare Zustimmung zum Verhandlungsergebnis beantragt.

Der neue GAV 4 tritt auf den 1.7.2011 in Kraft und läuft bis mindestens 31.12.2014.

Nachfolgend nun die offiziellen Dokumente der Verhandlungspartner:

1) Offizieller Presstext der Sozialpartner vom 26.11.2010

Den offiziellen Presstext finden Sie auf der Frontpage der KVöV-Website unter dem folgenden Link: [Presstext](#)

2) Würdigung des Resultats durch die SBB

Die heutigen Einreihungs-, Beurteilungs- und Entlohnungssysteme der SBB sind divisional unterschiedlich gewachsen und kaum aufeinander abgestimmt. Sie schaffen Ungleichheiten und sind für Mitarbeitende nicht mehr nachvollziehbar. Mit ToCo GAV (Total Compensation, zu Deutsch «umfassende Entschädigung») wird ein Vergütungssystem im GAV 4 verankert, das die seit langem von Mitarbeitenden, Personalverbänden und SBB erkannten Schwachstellen behebt.

ToCo GAV bringt zahlreiche Verbesserungen:

Mit ToCo GAV erhält die SBB ein Vergütungssystem, das den heutigen Bedürfnissen von Mitarbeitenden und Unternehmen entspricht: Es trägt den Anforderungen einer Stelle Rechnung, honoriert die individuelle Leistung jedes Einzelnen, berücksichtigt die Gegebenheiten des Arbeitsmarktes und schafft Transparenz und interne Lohngerechtigkeit.

Anforderungsgerecht: Nach einem einheitlichen System werden für jede Stelle relevante Anforderungen festgelegt. Diese bilden die Basis für die Personalentwicklung, Personalgewinnung, Personalbeurteilung und Entlohnung.

Leistungsgerecht: Anstelle der schwer-fälligen Automatismen der Lohnentwicklung tritt ein flexibleres System, das gute Leistungen fördert und belohnt.

Marktgerecht: Die SBB ist künftig besser in der Lage, auf allen Stufen marktübliche Löhne zu bezahlen. Dies stärkt die Position der SBB am Arbeitsmarkt.

Transparent und einheitlich: Das Vergütungssystem wird SBB-weit einheitlich angewendet und schafft so Transparenz, Vergleichbarkeit und interne Lohngerechtigkeit über alle Unternehmensbereiche hinweg.

Entwicklungsfördernd: Die Personalbeurteilung wird zu einem Entwicklungsinstrument aufgewertet, und die Förderung und Entwicklung der Mitarbeitenden gewinnt an Gewicht.

ToCo GAV bringt keine Lohnkürzungen.

Mit den Sozialpartnern wurden im GAV 4 äusserst sozialverträgliche Überführungsbestimmungen ausgehandelt. Sie gewährleisten, dass ToCo GAV für die Mitarbeitenden keine Kürzung ihres aktuellen Lohnes bringt. Als eine auch im Wandel verlässliche Arbeitsgeberin ist die SBB bereit, die Kosten dieser grosszügigen Regelung in zweistelliger Millionenhöhe zu tragen.

Anspruchsvolle Verhandlungen.

„Die Verhandlungen mit den Sozialpartnern waren sehr anspruchsvoll“, sagte Markus Jordi, Personalchef und Leiter der Verhandlungsdelegation der SBB. „Aber auch unsere Sozialpartner sind letztlich daran interessiert, dass die SBB langfristig als bestehen und gute Mitarbeitende gewinnen und halten kann.“

Die gestern getroffene Vereinbarung muss jetzt vom SBB-Verwaltungsrat und den Gremien der Personalverbände bestätigt werden. Stimmen diese zu, tritt der GAV per 1. Juli 2011 in Kraft.