



Résumé der Lohnumfrage 2020 des Kaderverbandes des öffentlichen Verkehrs

Zusammenfassung und Vorschläge für die Weiterentwicklung des Lohnsystems

Ziel der Umfrage

2

- ❑ Bei Bahnunternehmungen stehen Verhandlungen über die Weiterentwicklung von Lohnsystemen an. Der Kaderverband des öffentlichen Verkehrs will aktiv und mit schlüssigen Argumenten mithelfen, bestehende Lohnsysteme weiter zu entwickeln.

- ❑ Vorbereitend dazu sammelte der Kaderverband bei seinen Mitgliedern Daten und Aussagen, um
 - ❑ den Ist-Zustand der Zufriedenheit unserer Mitglieder zu Lohn, Lohnentwicklung und dem aktuellen Arbeitsvertrag aufzuzeigen.

 - ❑ einen Soll-Zustand zur Weiterentwicklung des Lohnsystems zu definieren.

- ❑ Diese Aussagen unserer Mitglieder zu Lohn und Arbeitsbedingungen dienen als Grundlage zu Diskussionen mit den Arbeitgebern. Gemeinsam entwickelt der Kaderverband mit den Arbeitgebern Vorschläge zur Weiterentwicklung der Lohnsysteme.

- ❑ Mit der Umsetzung der Vorschläge leistet der Kaderverband einen Beitrag zur besseren Zufriedenheit seiner Mitglieder mit Lohn und Arbeitsbedingungen.

Résumé Lohnumfrage KVöV - 1

3

METHODIK

- ❑ Umfrage zwischen dem 8. und 31. August 2020
- ❑ Mailversand an berufsaktive Mitglieder des KVöV
- ❑ Standardisierter Fragebogen in DE und FR
- ❑ Auswertung nach quantitativen und qualitativen Kriterien → die vorliegende Präsentation.
- ❑ Rund 10% der berufsaktiven KVöV-Mitglieder nahmen teil.

LOHNZUFRIEDENHEIT

- ❑ Unt. intern: 68% zufrieden, 32% unzufrieden
- ❑ Im externen Vergleich: 58% zufrieden, 42% nicht
- ❑ 26% weder intern noch extern zufrieden.

SUBJEKTIV RICHTIGER LOHN

- ❑ «Richtiger» Lohn» wäre für rund ein Drittel um CHF12- bis 20'000 höher.

DEMOGRAFIE

- ❑ 92% mit SBB-Arbeitsvertrag, + BLS, SOB, TL
- ❑ Hauptaltersgruppe 40 – 50 Jahre mit \bar{x} 15 Kader-jahren
- ❑ 91% Männer, 9% Frauen
- ❑ 86% mit 100%-Pensum, 14% Teilzeit (90% / 80%)
- ❑ 48% mit Uni- oder FH-Masterabschluss

ATTRAKTIVITÄT VON OR-ARBEITSBERTRÄGEN

- ❑ $\frac{1}{4}$ mit aktuell OR-Vertrag würden zu GAV wechseln
- ❑ $\frac{1}{10}$ wünscht umgekehrt Wechsel zu OR-Vertrag.

WICHTIGE QUALITATIVE AUSSAGEN – KVÖV IM GESPRÄCH DAZU MIT ARBEITGEBERN

- ❑ Die Löhne halten im Marktvergleich nur bedingt stand – v.a. bei Informatikern, Ingenieuren, also in –am Beispiel SBB– den Anforderungsniveaus J bis M;
- ❑ Hierarchische Kader beurteilen Komponente «Führung» als zuwenig berücksichtigt;
- ❑ Kader nehmen grosse Unterschiede, z.B. zwischen SBB-Divisionen, wahr: gleiche Aufgabe – unterschiedliche Einstufung / Lohn.
- ❑ Fachkader / Fachspezialisten sehen nur minimale Möglichkeit für Lohnentwicklung. Zudem seien Linienkader bevorzugt-
- ❑ Allgemein zu wenig honoriert werden
 - ❑ Berufserfahrung und fachübergreifendes betriebliches Bahn-Knowhow
 - ❑ Fach- / berufsspezifische Weiterbildung
 - ❑ Fach- oder Systemverantwortung
 - ❑ Finanzielle Verantwortung / Gestaltungsmöglichkeiten.
- ❑ Längerdauernde Zusatzaufgaben (Stellvertretung) werden i.d.R. nicht entschädigt.
- ❑ Löhne beim Bund sind im Vergleich zur SBB als Regiebetrieb deutlich höher.
- ❑ Löhne in Zentrale sind generell höher als in Fläche.

Zu diskutierende / klärende Themen

Dringender Handlungsbedarf

Handlungsbedarf

5

| # | Mitglieder-Aussagen / Anregung | Zu klärende Fragen / weiteres Vorgehen |
|---|---|--|
| 1 | Einstiegslohn neuer Mitarbeiter 95'000 CHF – eigener Lohn = 86'000) | Wie kann im neuen Lohnsystem sowohl der Arbeitsmarkt berücksichtigt wie auch Lohnungleichheiten verhindert werden? |
| 2 | Im Vergleich zu Berufskollegen, mit denen ich meine Ausbildung absolviert habe und die in einer ähnlichen Position in anderen Unternehmen sind, ist mein Lohn 10-20% tiefer = ca. 20'000 pro Jahr. | |
| 3 | Lohn Informatiker bei SBB stimmt nicht, auch unter Berücksichtigung der Fringe Benefits (GA-FVP/FIP). Habe 2019 14 eingestellt, Hälfte hatte vorher 25% - 30% höheres Lohn | Einreihung Informatiker überprüfen. |
| 4 | Es sollen auch untere Lohnbänder sowie Aufstiegsmöglichkeiten angepasst werden, damit qualifiziertes Personal gefunden / gehalten werden kann (Bsp. Monteure Aussenanlagen: im Vgl. zu Privatwirtschaft mies bezahlt, wandern ab. | Möglichkeiten schaffen, gezielt auf Veränderungen des Arbeitsmarktes eingehen zu können – über alle Lohnbänder. |
| 5 | Jahreslohn min. 110'000. Trage dieselbe Verantwortung und habe mehr Mitarbeitende als andere, die mehr verdienen. (Lohn = 103'000). | Linienkader: Wie Führungsspanne / unterstellte MAIN abbilden? |

Zu diskutierende / klärende Themen

Dringender Handlungsbedarf

Handlungsbedarf

6

| # | Mitglieder-Aussagen / Anregung | Zu klärende Fragen / weiteres Vorgehen |
|----|--|--|
| 6 | ... Aus meiner Sicht wird dem Bereich Führung zu wenig Gewicht beigemessen. | Aussagen zum Ungleichgewicht zwischen Personalführungs- und Fachverantwortung – werden in den STEB Linienführung und Fachführung gleich gewichtet? Falls nein, was zählt mehr, und weshalb? |
| 7 | Weiterbildung im Fach- oder Systemverantwortung wird zu wenig honoriert. Personalführung wird immer noch höher gewertet. | |
| 8 | - Unterschiede in Divisionen und je nach Organisationsstufe (gleiche Aufgaben aber höher eingereiht). - Grosse Lohndifferenzen zwischen Aufgaben und Verantwortung zwischen Teamleitern bei SBB Div. I zu Div. P. | Ist das so – wenn ja, weshalb? Sind Divisionswechsel aus Sicht Unternehmung erwünscht zur Entwicklung des MAIN - sowohl fachlich wie auch monetär? |
| 9 | Fachübergreifendes betriebliches Bahn-Knowhow wird zu tief eingestuft. Aufstiegsmöglichkeiten gibt es nur mit Studienabschlüssen. | Wie wird Bahn-Know-how in STEB berücksichtigt – wie kann es gefördert werden? |
| 10 | Mein Lohn ist CHF 15'000 zu tief aufgrund Anzahl unterstellter Mitarbeitender und finanzieller Verantwortung. | Wie wird finanzielle Verantwortung im STEB berücksichtigt? |

Zu diskutierende / klärende Themen

Dringender Handlungsbedarf

Handlungsbedarf

7

| # | Mitglieder-Aussagen / Anregung | Zu klärende Fragen / weiteres Vorgehen |
|----|--|---|
| 11 | ... Neu kam Funktion Stv Leiter einer OE dazu. Keine Entschädigung für Mehrbelastung. | Welche Lösung gibt es für langandauernde (nicht temporäre) Zusatzaufgaben über STEB hinaus? |
| 12 | Vergleich Lohntabellen von SBB GAV mit dem Bund, z.B. BAV: a) bei BAV hohe Einstufung bei Ingenieuren b) b) Breitere Lohnbänder. | Die Differenz zwischen Bund zu Regiebetrieb soll zukünftig ausgeglichen werden. Es besteht das Risiko der Abwanderung. |
| 13 | Zu tiefer Lohn im Quervergleich intern, insbesondere mit Personen in der Zentrale. | Einreihungen im Vergleich «Fläche» zu Zentrale bei gleichen Anforderungen klären. |
| 14 | - Wechsel OR zu GAV: aktuell sehe ich keine Vorteile im OR ggü. GAV (nur Nachteile) - Wechsel OR -> GAV: Nein, Unterschiede sind zu gering. | Will / kann SBB Attraktivität der OR-Verträge steigern? |

Weitere wichtige Aussagen der Umfrageteilnehmer

8

Die gesamten qualitativen Aussagen sind im Bericht in 3 Clusters zusammengefasst:

- ❑ Lohnvergleich Folien 18 – 26
- ❑ Lohnnebenleistungen – Vorschläge Folien 28 – 32
- ❑ Wertung von GAV- bzw. OR-Verträgen Folien 34 – 35

- ❑ Der komplette «Bericht zur Lohnumfrage 2020» ist [hier](#) zu finden.

Kontakt für Fragen, Anregungen

Kaderverband des öffentlichen Verkehrs KVöV · Postfach · 3001 Bern
Telefon: 079 223 05 25 · E-Mail: info@kvoev-actp.ch · Internet: www.kvoev.ch

Autoren: Markus Spühler, Stefan Hess
Heinz Wiggenhauser