



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

- ❑ ¼ mit aktuell OR-Vertrag würden zu GAV wechseln
- ❑ 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