

3. Lohnumfrage 2020 des Kaderverbandes – Austausch mit SBB AG

Letztes Jahr machte der Kaderverband eine Umfrage zu Lohnentwicklung- und -Zufriedenheit und möglichen Verbesserungsvorschlägen. Unsere anonymisierte Auswertung daraus haben wir mit der Leitung von SBB HR erörtert. Sie diente uns auch als Positionspapier für die inzwischen abgeschlossenen Verhandlungen zur Weiterentwicklung des Lohnsystems im Gesamtarbeitsvertrag GAV der SBB AG.

Ziele der Umfrage



Wie ist die Zufriedenheit unserer Mitglieder mit ihrem Lohn? Empfinden sie ihren Lohn als «richtig» - oder wie hoch müsste er denn sein? Wie soll sich der Lohn weiterentwickeln: Sind auch Fringe Benefits (nicht monetäre, dennoch geldwerte Leistungen) eine Option? Die Umfrage vom letzten Herbst gab uns Antworten auf diese Frage. Sie flossen wiederum in die Verhandlungen zur Weiterentwicklung des Lohnsystems im GAV SBB AG ein.

Auswertung der Lohnumfrage

Inzwischen ist die Auswertung in Form eines Résumés auf unserer Website zu finden. Hier der Link dazu: <https://kvoev-actp.ch/informationen/dossiers/sondage/>.

Besprechung der Ergebnisse mit SBB HR

Am 12.5.2021 fand ein Gespräch mit den SBB-Vertretern Sibylle Hug, Leiterin HR-Beratung & Personalpolitik, und Stefan Schweizer, Leiter HR-Policies statt. Nachfolgend die Zusammenfassung der Antworten, die auf Fragen und Kritikpunkte von den Teilnehmenden an der Umfrage gestellt wurden:

- 1) Den SBB-Vertretern war klar, dass vor allem der obere Bereich der Lohnskalen für Informatiker, Ingenieure und anderen höhere Fachspezialisten an die Marktbedingungen angepasst werden muss. Das geht auch aus unserer Umfrage klar hervor. Sowohl der Kaderverband wie die SBB AG sahen die Notwendigkeit, die Lohnbänder der Anforderungsniveaus J, K, L und M im Rahmen der Weiterentwicklung des Lohnsystems anzuheben. Der Kaderverband

forderte zusätzlich, dass auch das Lohnband des Anforderungsniveaus I anzuheben ist. Dies wurde dann auch in den Verhandlungen übernommen.

- 2) Dass neu eintretende Fachkader eine Entwicklung – auch lohnmassig – voraussetzen, war ebenfalls unbestritten. So sieht die SBB für Uni-Abgänger vielfach den Einstieg auf einem tieferen Anforderungsniveau vor. Danach besteht in der Regel die Möglichkeit, mit zunehmender Erfahrung / Verantwortung in höhere Anforderungsniveaus aufzusteigen.
- 3) Das Bahn-Knowhow bzw. die Fachkompetenz werden nach wie vor von der SBB als sehr wichtig erachtet und haben gemäss dem für die Bewertung massgebenden Bewertungskreis einen Stellenwert von teilweise bis zu einem $\frac{1}{4}$ bei der Zuordnung der Funktion zu einem Anforderungsniveau.
- 4) Längerdauernde Zusatzaufgaben – z.B. als Leiter a.i. –sollen grundsätzlich abgegolten werden. Die SBB sieht hierzu Prämien vor – mit welchen besondere Leistungen auch belohnt werden. Die Führungskraft für die Gewährung verantwortlich. Bei Unklarheiten können sich Betroffene direkt bei der Führungskraft oder beim Kaderverband melden.
- 5) Höherbewertung von Aufgaben in der Zentrale ggü. solchen in der Fläche: Die SBB-Vertreter erklärten die Gründe dafür. Basis für die Zuordnung zu einem Anforderungsniveau bildet die Stellenbeschreibung. In der Regel sind bei Funktionen in der Zentrale höhere Anforderungen an die Fachführung, die übergreifende Koordination und / oder die Kommunikationsfähigkeit verbunden. Diese und weitere Kriterien wirken sich schlussendlich auf die Einstufung aus.
- 6) Sollte der SBB-Lohn nicht dem möglichen externen Arbeitsmarkt entsprechen, empfiehlt der Kaderverband, das Gespräch mit der Führungskraft zu suchen. Die SBB vergleicht regelmässig die Löhne mit dem externen Markt. Die Initiative liegt bei den Mitarbeitenden. Der Kaderverband unterstützt dich dabei.
- 7) Führung vs. Fach- / Projektverantwortung: Die SBB ist überzeugt, dass die Gewichtung in den Stellenbeschreibungen richtig ist und beides angemessen entlohnt wird.
- 8) Unterschiede der Einreihung zwischen den SBB-Divisionen: Unterschiedliche Einstufungen werden durch die SBB AG nicht ausgeschlossen, wobei die jeweilige Stellenbeschreibung die Basis für die Zuordnung des Anforderungsniveaus bildet. Das gestartete Projekt «Funktionsarchitektur SBB» zielt darauf ab, sämtliche Funktionen innerhalb der SBB durch generische Funktionsumschreibungen zu beschreiben und dadurch die Funktionen vergleichbarer zu machen. . Das Projekt ist ein grösseres Vorhaben und wird mehrere Jahre dauern.
- 9) Zu tiefe Wertung finanzieller Verantwortung im Vergleich zu Führungsverantwortung: Die finanzielle Verantwortung, d.h. die mögliche Einflussnahme auf Finanzergebnisse, ist in der Stellenbeschreibung abgebildet, direkt relevant für die Bewertung ist dies jedoch nur bei OR-Anstellungen

- 10) **Attraktivität der Einzelarbeitsverträge nach OR im Vergleich zu GAV-Verträgen:** Die SBB ist überzeugt, dass die OR-Verträge den Marktbedingungen entsprechen oder im Vergleich sogar sehr gut dastehen. Sie betonen, dass immer wieder ein Nachvollzug von Verbesserungen aus dem GAV-Bereich erfolgt.
- 11) **Fringe Benefits:** Die SBB sieht wenig Handlungsbedarf, zusätzlich zu monetären Leistungen auch weitere nicht-monetäre Leistungen anzubieten. Im Übrigen weist die SBB darauf hin, dass das FVP-GA ein sehr geschätzter Fringe Benefit ist, ebenso die Mitarbeiter-Benefits, die regelmässig angepasst werden.

Insgesamt schlägt die SBB vor, bei Fragen oder Unklarheiten zu Lohn und Einreihung das Gespräch mit der Führungskraft zu suchen. Der Kaderverband unterstützt diesem Vorschlag und steht Ihnen gerne zur Verfügung.

Wir danken allen Mitgliedern, die sich an der Umfrage beteiligten, für die vielen wertvollen Rückmeldungen. Sie waren für uns als Kaderverband bei der Weiterentwicklung des Lohnsystems sehr wertvoll.

Wir danken auch Sibylle Hug und Stefan Schweizer für das wertvolle Gespräch und die Unterstützung.