

## 4. Verhandlungserfolg des Kaderverband bei der Weiterentwicklung des Lohnsystems GAV SBB (WeLo)

Am 3. Mai 2021 haben sich die Verhandlungsdelegation der SBB und die Personalverbände – dabei auch der Kaderverband des öffentlichen Verkehrs – zur letzten Verhandlungsrunde getroffen. Dank Kompromissen auf beiden Seiten konnten die letzten Differenzen bereinigt und gemeinsam eine gute Lösung für ein zukunftsorientiertes, leistungs- und anforderungsgerechtes Lohnsystem gefunden werden. Das neue Lohnsystem wird per 1. Juni 2022 eingeführt.

Markus Spühler, Präsident des Kaderverbandes, formuliert die Prioritäten des KVöV so:

1. Die Lohnskalen für die Kader der Anforderungsniveaus AN I bis M werden angehoben, wie dies sowohl vom Markt wie auch von der Lohnumfrage des KVöV gefordert und gerechtfertigt wurde. Insbesondere der Einbezug des AN I wurde vom Kaderverband gefordert und musste er kämpft werden.
2. Die Führungskräfte erhalten vermehrt die Möglichkeit, gute Leistungen individuell zu honorieren.

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick:

### □ Lohnentwicklung unabhängig von Gesamtergebnis der Personalbeurteilung:

Der direkte Zusammenhang zwischen der Personalbeurteilung und der Lohnentwicklung wird aufgehoben. Dies erlaubt Führungskräften wie Mitarbeitenden eine freiere Gesprächskultur in den Entwicklungsgesprächen.

### □ Mechanismus für die jährliche Lohnentwicklung:

Neu liegt der Entscheid über die Lohnentwicklung stärker bei der Führungskraft: Sie erhält dafür ein Teambudget. Das Teambudget setzt sich aus individuellen Budgetanteilen zusammen. Die Budgetanteile berechnen sich nur aufgrund der Position der einzelnen Löhne in Bezug auf die sogenannte Steuerungslinie im Lohnband sowie der Erfahrung. Somit sind vorerst die individuelle Leistung und das Verhalten noch nicht berücksichtigt. Je nach AN sind diese Budgetanteile ganz oder teilweise gesichert:

AN A–D: 100% gesichert

AN E–H: 65% gesichert

AN I–M: 20% gesichert

«Gesichert» bedeutet, dass dieser Anteil grundsätzlich fix als Lohnmassnahme übernommen wird; dieser darf nur bei mangelnder Leistung oder bei Fehlverhalten unterschritten werden. Die verbleibenden Mittel des Teambudgets werden durch die Führungskraft unter Berücksichtigung von individueller Leistung und Verhalten auf die Mitarbeitenden verteilt.

### □ Erhöhung der Lohnskalen ab Anforderungsniveau I bis M:

Um den Marktgegebenheiten besser Rechnung zu tragen, werden die Lohnbänder ab Anforderungsniveau I bis M erhöht. Dies wird der SBB insbesondere die Rekrutierung für entsprechende anspruchsvolle Funktionen massgeblich erleichtern. Die Erhöhungen betragen:

Anforderungsniveau I:	CHF 522.-	Anforderungsniveau J	CHF 1'424.-
Anforderungsniveau K:	CHF 2'823.-	Anforderungsniveau L:	CHF 4'363.-
Anforderungsniveau M:	CHF 6'061.-	Die bisherigen AN N-O werden aufgehoben	

**→ Damit wurde die Kernforderungen des Kaderverbandes erfüllt, auch der Einbezug des AN I, wofür wir uns speziell eingesetzt haben.**

#### ❑ Prämien für sehr gute Leistungen:

Für besonders gute Leistungen von Mitarbeitenden können die Führungskräfte zusätzliche Mittel aus einem Sonderbudget beantragen.

#### ❑ Jährliche Lohngespräche:

Die Führungskräfte kommunizieren und besprechen mit ihren Mitarbeitenden die definitiven Erhöhungen jeweils vor der Lohnrunde im Mai in einem individuellen Lohngespräch.

#### ❑ Integration Lohnskala Lokpersonal Personenverkehr:

Die Lohnskala Lokpersonal wird in die Basislohnskala integriert, was das Lohnsystem vereinfacht. Ausserdem wird dem Lokpersonal der Kategorie B ein beschleunigter Lohnaufstieg ermöglicht. Damit trägt die SBB den Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt Rechnung.

#### ❑ Überführung ins neue Lohnsystem:

Der aktuelle Lohn jeder und jedes Mitarbeitenden wird unverändert in das neue System überführt. Bestehende Lohngarantien werden weitergeführt, sofern sie nicht aufgrund der Erhöhung der Lohnskalen in den Lohn integriert werden.

Die gesamten Mittel für die Lohnentwicklung werden, wie bisher, jährlich zwischen der SBB und den Sozialpartnern verhandelt. Hierbei spielt die finanzielle Situation der SBB eine gewichtige Rolle. - Bis zur Einführung im Juni 2022 informiert die SBB schrittweise über die Details zum neuen Lohnsystem. Die ersten Lohnmassnahmen nach dem neuen Prozess erfolgen im Mai 2023.

## Wertung des Kaderverbandes

**Der Kaderverband des öffentlichen Verkehrs ist zufrieden mit dem Ergebnis: Unsere wichtigste Forderung, die Anhebung der Lohnskalen für die Kader in den AN I – M, wurde erfüllt. Diese Priorität stammt auch aus der letztjährigen Mitgliederbefragung.**

**Weiter haben die Vorgesetzten mit dem erweiterten Lohnsystem noch mehr Möglichkeiten, die Leistungen ihrer Teammitglieder zu honorieren. Insgesamt ein gutes Ergebnis, das zeigt, dass sich die Mitgliedschaft beim Kaderverband lohnt!**