

Erste GAV-Konferenz nach der Einführung des neuen SBB-Lohnsystems

Was bei Toco falsch lief, ist zu korrigieren

Unbrauchbare oder gar noch immer fehlende Stellenbeschriebe, fragliche Zuordnungen, überforderte HR-Leute und Vorgesetzte: Das Feedback der Delegierten zum neuen Lohnsystem fiel sehr kritisch aus. Sie erwarten nun zügig Korrekturen, damit beim Personal die Motivation nicht in den Keller fällt.

Auch in den Industrierwerken sind viele Handwerker von Garantien betroffen.

Besonders schlecht kamen bei den 107 Delegierten die oberen Chefs weg, die die Arbeit ihrer Untergebenen so wenig zu kennen scheinen, dass sie den HR-Leuten ungenaue oder falsche Angaben lieferten, die dann „einfach abgetöggelt wurden“, wie ein Delegierter sagte. So entstanden allzu oft unbrauchbare Stellenbeschriebe, womit auch die Grundlage für eine korrekte Zuordnung fehlte. Für SEV-Vizepräsident Manuel Avallone ist klar, dass die bei der Toco-Umsetzung geschehenen Fehler unbedingt korrigiert werden müssen, „auch wenn es lange dauert. Das ist unsere gemeinsame Aufgabe.“ Gewisse Stellenbeschriebe sind aufgrund von Eingaben oder SEV-Interventionen bereits überarbeitet worden, bei anderen braucht es mehr Zeit und Stehvermögen. Für bestimmte Stellenbeschriebe sind die fehlenden Übersetzungen auf Französisch und Italienisch inzwischen nachgeliefert worden.

Fragwürdige Zuordnungen: wo liegt das Problem?

Der SEV will vor allem jene Zuordnungen überprüft haben, bei denen das Anforderungsniveau (AN) im neuen Lohnsystem tiefer ist als die entsprechende Funktionsstufe (FS) im bisherigen Lohnsystem. Es geht also um jene Fälle, in denen die Zuordnung nicht niveaugleich, sondern tiefer erfolgt ist. Niveaugleiche Überführung heisst:

FS 1 = AN A, FS 2/3 = AN B, FS 4/5 = AN C usw., wobei diese Logik nicht in jedem Fall 1:1 zutreffen muss.

Dazu ist klar festzuhalten, dass die individuellen Zuordnungen, die Ende Mai alle SBB-Mitarbeitenden mitgeteilt erhielten, nicht Gegenstand von Verhandlungen waren, sondern von HR SBB vorgenommen wurden, und zwar gestützt auf folgende Grundlagen:

- aktueller Stellenbeschrieb;
- aktuelles Organigramm der Organisationseinheit;
- andere Grundlagen wie Funktionsraster, Modellumschreibungen und Funktionsketten.

Der SEV war lediglich an gewissen Zuordnungsworkshops anwesend, um Einblick in die Systematik der Zuordnungen zu erhalten. Die erwähnten Grundlagen spielen bei der Überprüfung der Zuordnungen eine wichtige Rolle, insbesondere die Stellenbeschriebe. Denn ohne korrekten Stellenbeschrieb ist keine korrekte Zuordnung möglich. Der SEV hat feststellen müssen, dass vielerorts brauchbare Stellenbeschriebe noch immer fehlen.

Was wurde mit dem SEV verhandelt?

Bei den GAV-Verhandlungen hat der SEV den Wechsel von 29 FS auf 15 AN akzeptiert, ebenso die Tiefst- und Maximalwerte (Lohnspektren) der 15 AN. Weil die Maximalwerte der AN A bis D tiefer liegen als die Maximalwerte der entsprechenden FS, haben Mitarbeitende, die in diesen FS den Maximalwert schon erreicht hatten, nun eine Lohngarantie 2011 – und zwar trotz niveaugleicher Überführung ins neue Lohnsystem.

Beispiele:

Maximalwert von FS 1 (bei Leistung C) = 59'036 Fr., Maximalwert von AN A = 56'666 Fr., → Garantie 2011 = 2370 Fr.

Maximalwert von FS 2 (bei Leistung C) = 61'308 Fr., Maximalwert von AN B = 61'058 Fr., → Garantie 2011 = 250 Fr..

Maximalwert von FS 3 (bei Leistung C) = 63'668 Fr., Maximalwert von AN B = 61'058 Fr., → Garantie 2011 = 2610 Fr.

Und so weiter, betroffen sind die FS 2, 4, 6 und die ungeraden FS bis 19.

Diese Garantien resultieren aus dem System. Der SEV hat die tieferen Maximalwerte der AN A bis G im Dezember zähneknirschend akzeptiert, um zu verhindern, dass das SBB-Personal in verschiedene Branchen aufgesplittert wurde, womit die Löhne noch extremer unter Druck geraten wären. Zuvor hatte der SEV noch eine Anhebung der Maximal- und Tiefstwerte um 1% erreicht. Zu diesem Verhandlungsergebnis steht der SEV. Er hat aber grosse Vorbehalte zur auffälligen Häufung von Tieferzuordnungen in gewissen SBB-Bereichen und Berufen. Daher hat er Sammeleingaben zur Zuordnung von rund 80 Funktionen gemacht, die er überprüft haben will. Zum Teil scheint es bei den Human Resources auch einfach an Personalressourcen zu fehlen oder an Fachkompetenz. Ein Delegierter machte seinem Überdross über die bisherigen Fehlleistungen mit deutlichen Worten Luft und erhielt kräftigen Applaus. SEV-Präsident Giorgio Tuti rief in Erinnerung, dass die HR-Leute durch eine Reorganisation heruntergefahren wurden, was die dafür Verantwortlichen natürlich nicht entlastet.

Auffällig viele Garantiefälle in gewissen Berufsgruppen

Mehrfach wurde auf die besonders hohen Anteile an Garantiefällen in gewissen Bereichen aufmerksam gemacht – zum Beispiel bei der Division Infrastruktur beim Bau, in den Stellwerken oder auf den Güterbahnhöfen sowie beim Personenverkehr in den Industrierwerken. Dort ständen nun auch junge Handwerker im Alter von 25 bis 30 Jahren bereits am oder über dem Lohnmaximum ihres Anforderungsniveaus, berichtete ein Kollege aus einem Industrierwerk: „Viele sind deshalb enttäuscht!“ Denn Mehreinkommen erreicht man in diesem Fall nur noch durch Einmalprämien für besondere Leistungen oder durch allgemeine Lohnerhöhungen - Letzteres übrigens nur dank der neuen Abmachung, dass Mitarbeitende mit Lohngarantie von Lohnerhöhungen immerhin hälftig profitieren. Es gebe Mitarbeitende mit Garantielöhnen, die 9000 Franken über dem Höchstwert ihres Anforderungsniveaus lägen, rapportierte ein Delegierter. „Diese Leute haben absolut keine Lohnperspektive mehr!“ Manche würden sogar noch bei einem Aufstieg ins nächsthöhere Anforderungsniveau in der Garantie verbleiben, ja diese bei einem freiwilligen Funktionswechsel womöglich sogar gefährden. Und wer auf Wunsch des Unternehmens einem Pensumanstieg zustimme und sein Pensum später wieder reduzieren wolle, riskiere dann ebenfalls einen Wegfall der Garantie. Letzteres stimme so nicht, erklärte SEV-Gewerkschaftssekretär Philipp Hadorn, die Lohngarantie sei für das bisherige Pensum sicher. Etwas anderes sei ein freiwilliger Funktionswechsel. In all diesen Fällen gelte es, vorsichtig zu sein und den SEV-Rechtsschutz zu konsultieren, bevor man etwas unterschreibt.

Motivationsprobleme lösen!

Seitens der Delegierten wurde auch kritisiert, dass die von der SBB ausdrücklich gewünschte Reduktion der 29 Funktionsstufen auf 15 Anforderungsniveaus dazu geführt hat, dass nun mehr Leute im jeweiligen Tätigkeitsbereich gleich eingereiht sind, egal ob sie Zusatzaufgaben erfüllen und dafür die nötigen Kompetenzen erworben haben oder nicht, z.B. im Verkauf. Wie Mitarbeitende zur Übernahme von Mehrbelastungen durch Zusatzaufgaben motiviert werden sollen ohne irgendeine Form von Entschädigung, sieht auch Philipp Hadorn als ein Problem an, für das die SBB nun konkrete Lösungen finden muss. Mehrere Kollegen äusserten zudem Bedenken, dass die SBB nach Ablauf des GAV im Jahr 2014 die Garantien 2011 überhaupt streichen könnte. Eine solche Absicht könne der SBB nicht unterstellt werden, beruhigten Hadorn, Avallone und Tuti. Bisher seien SBB-Lohngarantien stets unbefristet gewesen, so ausdrücklich auch die Garantie 2011, und falls die SBB dies plötzlich anders handhaben wolle, dann werde der SEV sich zu wehren wissen.

Falschzuordnungen korrigieren!

„Wir sind uns einig, die Umsetzung von Toco läuft alles andere als optimal. Die SBB muss jetzt beweisen, dass die Zuordnungen überall mit aktuellen und der Realität entsprechenden Stellenbeschrieben, den dazugehörenden Funktionsketten und Modellumschreibungen erfolgt sind“, hielt Manuel Avallone zusammenfassend fest und skizzierte das weitere Vorgehen: Neben den individuellen Eingaben hat der SEV für rund 80 Funktionen Sammeleingaben gemacht, weil er den wohlbegründeten Verdacht hegt, dass diese nicht korrekt zugeordnet wurden. Die SBB muss dem SEV nun in gemeinsamen Sitzungen aufzeigen, wie die Zuordnungen zustande kamen, und Fehlzuordnungen korrigieren. Die Eingaben betreffen rund tausend Mitarbeitende. Wer von diesen trotz Eingabe eine Mahnung von HR SBB erhält (wie jene Mitarbeitenden, die bis zum Eingabetermin am 15. September auf das SBB-Verständigungsschreiben von Ende Mai nicht reagiert haben), soll sich beim SEV melden. Giorgio Tuti umriss in einem Referat das gegenwärtig schwierige wirtschaftliche Umfeld und hielt im Hinblick auf die kommende Lohnrunde fest, dass der ÖV-Bereich vom starken Franken nicht betroffen ist – abgesehen von den touristischen Bahnen, den Kapitaleinbussen der Pensionskassen und den Verlusten im Cargo-Geschäft, die die SBB aber bisher durch günstigere Einkäufe kompensieren konnte. Die Lohnverhandlungen waren auch das Thema des GAV-Ausschusses, der im Anschluss an die GAV-Konferenz tagte. Diese bestätigte zuvor die von den Unterverbänden und Kommissionen vorgeschlagenen 20 Ausschussmitglieder.

Markus Fischer.

SEV, 29.11.2011.

SEV > Lohnsystem. SBB. SEV. 2011-11-29