

Lohnsystem GAV 2011 in Kürze.



**Erklärungen zum Lohnsystem GAV 2011
für alle SBB-Mitarbeitenden.**

Inhaltsverzeichnis.

1. Vorwort.	3
2. Wichtige Änderungen gegenüber dem Lohnsystem GAV 2007.	4
3. Das neue Lohnsystem der SBB.	5
3.1 Warum ein neues Lohnsystem?	5
3.2 Ziele des Lohnsystems	6
4. Einreihung der Funktionen.	7
4.1 Bestimmung der Anforderungsniveaus	7
4.2 Neubewertung einer bereits eingereihten Stelle	7
5. Die Entlohnungsstruktur.	8
5.1 Grundsätzliche Elemente der Entlohnungsstruktur	8
5.2 Lohn und einmaliger Leistungsanteil (ELA)	9
5.3 Lohnskalen	10
5.3.1 Basis-Lohnskala	10
5.3.2 Lohnskala Lokomotivpersonal	11
5.3.3 Warum eine eigene Lohnskala für das Lokomotivpersonal?	11
6. Der Anfangslohn.	12
7. Lohnerhöhungen.	13
7.1 Allgemeines	13
7.2 Generelle Lohnerhöhungen	14
7.3 Individuelle Lohnerhöhungen	14
7.4 Einmalige Leistungsanteile	14
8. Überführung vom alten ins neue Lohnsystem.	15
8.1 Vorgehen bei der Überführung	15
8.2 Behandlung der Garantien	15
9. Neue Personalbeurteilung.	17
Beilage 1: Wesentliche Änderungen per 1. Juli 2011.	18
A Ansätze der Zulagen für Sonntagsarbeit	18
B Auslandszulage für Lokomotivpersonal	18
C Fahrvergünstigungen für das Personal	18
D Neue Regelung für den Verzicht auf Zeitaufschreibung	18

1. Vorwort.

Die vorliegende Broschüre erklärt das «Lohnsystem GAV 2011». Das Lohnsystem ist für alle SBB-Mitarbeitenden mit einem GAV-Vertrag gültig. Verweise auf GAV-Ziffern beziehen sich auf den GAV SBB; sie gelten auch für die entsprechenden Ziffern des GAV SBB Cargo. Weitere Informationen und Unterlagen sind auf dem Intranet in der HR-Box unter den Stichwörtern Lohnsystem GAV, GAV und Funktionsbewertung zu finden.

2. Wichtige Änderungen gegenüber dem Lohnsystem GAV 2007.

Folgende Elemente ändern sich gegenüber dem Lohnsystem GAV 2007:

- 15 Anforderungsniveaus anstelle von 29 Funktionsstufen;
- einheitliches Bewertungsinstrument SBB-weit für alle GAV-Funktionen;
- Lohnniveau und Lohnentwicklung orientieren sich am schweizerischen Arbeitsmarkt;
- Lohnspektren (anstelle von Lohnbändern) definieren die zulässigen Bandbreiten für die Löhne;
- eigene Lohnskala für das Lokomotivpersonal;
- Anzahl Funktionsjahre als Mass für die nutzbare Erfahrung entfällt;
- mit dem Wegfall der Lohnbänder entfallen die Zielwerte;
- neue, webbasierte Personalbeurteilung (PB) mit anforderungsgerechten Beurteilungskriterien;
- Überdurchschnittliche Leistungen und übertroffene Anforderungen (Personalbeurteilung höher als C) werden mit einem einmaligen Leistungsanteil honoriert;
- alle Ortszulage-Garantien (1 und 2) fallen mit der Überführung per 1. Juli 2011 weg. Sie werden in den Lohn eingebaut.

Der GAV 2011 bringt keine Lohnkürzungen

Mit den Sozialpartnern wurden im GAV 2011 sozialverträgliche Überführungsbestimmungen ausgehandelt. Sie gewährleisten, dass niemandem der Lohn gekürzt wird und eröffnen vielen Mitarbeitenden bessere Perspektiven.

3. Das neue Lohnsystem der SBB.

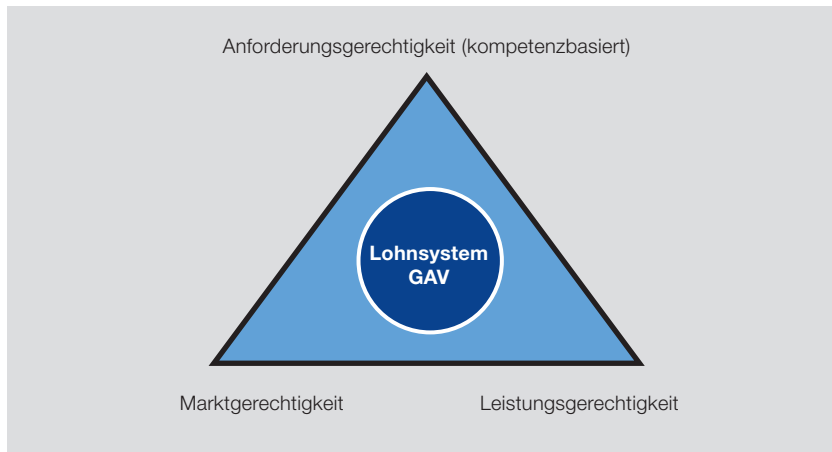
3.1 Warum ein neues Lohnsystem?

Die bis anhin bestehenden Einreihungs-, Beurteilungs- und Entlohnungssysteme der SBB waren divisional unterschiedlich gewachsen und kaum mehr aufeinander abgestimmt. Sie schafften Ungleichheiten und sind für Mitarbeitende nicht mehr nachvollziehbar. Mit dem GAV 2011 wird ein neues Lohnsystem verankert, das die seit langem von Mitarbeitenden, Gewerkschaften und SBB erkannten Schwachstellen behebt.

Mit dem GAV 2011 erhält die SBB ein Lohnsystem, das den heutigen Bedürfnissen von Mitarbeitenden und der Unternehmung entspricht: Es trägt den Anforderungen einer Stelle Rechnung, honoriert die individuelle Leistung jedes Einzelnen, berücksichtigt die Gegebenheiten des Arbeitsmarktes, schafft Transparenz und interne Lohngerechtigkeit. Salärvergleiche mit externen Firmen stellen sicher, dass die SBB-Löhne im schweizerischen Arbeitsmarkt konkurrenzfähig sind.

3.2 Ziele des Lohnsystems

Das Lohnsystem des GAV 2011 stellt die Balance her zwischen den im Dreieck dargestellten Kriterien Anforderungen, Leistung und Markt.



↑ **Abbildung 1: Anforderungs-, markt- und leistungsgerechtes Lohnsystem.**

Anforderungsgerechtigkeit:

- Nur noch *eine* Zuordnungssystematik SBB-weit.
- 15 Anforderungsniveaus.

Leistungsgerechtigkeit:

- Führung über Ziele für die Mehrheit der Mitarbeitenden.
- Sehr gute und ausgezeichnete Leistungen mit einmaligen Leistungsanteilen abgegolten.
- Leistung gegenüber Erfahrung stärker gewichtet.

Marktgerechtigkeit:

- Marktorientierung bei den Löhnen.
- Vergleichbarkeit mit dem Arbeitsmarkt.

4. Einreihung der Funktionen.

Mit der Einführung des GAV 2011 gilt eine neue einheitliche Bewertungssystematik für die ganze SBB. Die Einreihung der Funktionen ist die Basis für die Umsetzung einer anforderungs- und leistungsgerechten Entlohnung über sämtliche Organisationseinheiten der SBB.

Im Rahmen von Bewertungsworkshops mit den Führungskräften, der HR-Beratung, dem Kompetenzcenter Compensation & Benefits und mehrheitlich den Sozialpartnern wurden alle Funktionen der SBB mit der neuen Bewertungssystematik neu bewertet. Die Ergebnisse dieser Workshops wurden konsolidiert. Ähnliche Funktionen sind SBB-weit gleich bewertet.

4.1 Bestimmung der Anforderungsniveaus

Grundlage für die Bestimmung des Anforderungsniveaus sind die Stellenbeschreibung, das Organigramm und die neue Bewertungssystematik.

Es gelten neu 15 Anforderungsniveaus. Diese sind mit A, B, C bis O bezeichnet. Jede Funktion wird entsprechend den damit verbundenen Anforderungen einem Anforderungsniveau (AN) zugeordnet.

4.2 Neubewertung einer bereits eingereihten Stelle

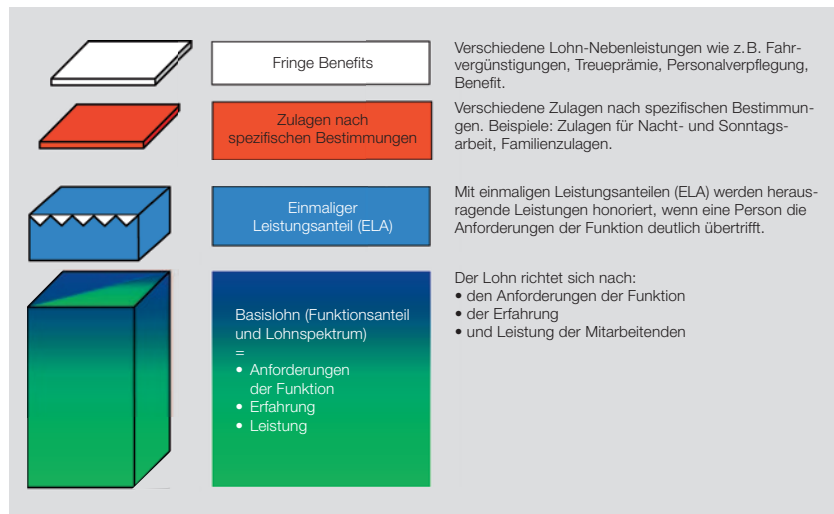
Eine bereits eingereihte Stelle wird nur dann anders zugeordnet, wenn die Aufgaben der Stelle wesentlich schwieriger oder wesentlich einfacher geworden sind. In diesem Fall kann die HR-Beratung einen Neubewertungsantrag beim Kompetenzcenter Compensation & Benefits einreichen. Ansonsten bleibt die Stelle im Anforderungsniveau, in welchem sie zugeordnet wurde.

5. Die Entlohnungsstruktur.

5.1 Grundsätzliche Elemente der Entlohnungsstruktur

Im Sinne einer Total Compensation (gesamte Entlohnung) werden sämtliche Anteile der Entlohnung als Gesamtpaket betrachtet:

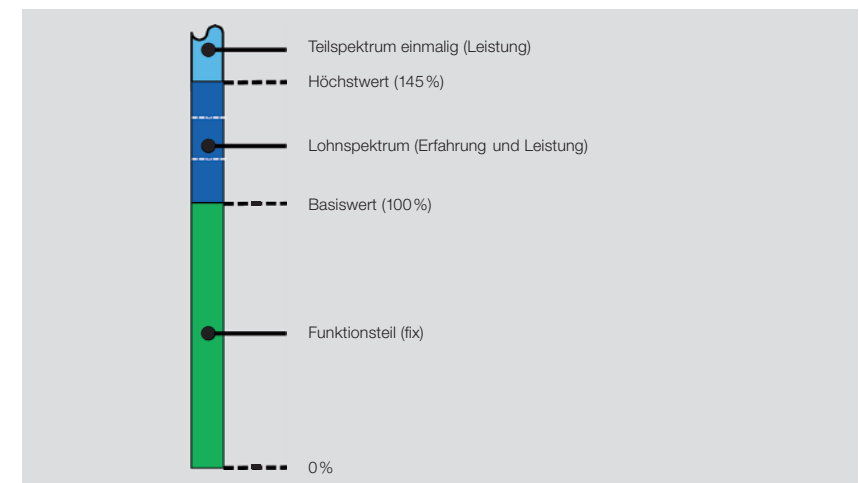
- Basislohn;
- einmaliger Leistungsanteil (ELA);
- Zulagen und Belohnungen;
- Fringe Benefits (Lohn-Nebenleistungen).



↑ **Abbildung 2: Elemente der Entlohnung.**

5.2 Lohn und einmaliger Leistungsanteil (ELA)

Das zentrale Element des Lohnsystems GAV 2011 bilden die Lohnspektren. Für jedes Anforderungsniveau bestimmt ein Lohnspektrum (dunkelblau in der Darstellung) die Bandbreite, in der sich die Löhne befinden müssen.



↑ **Abbildung 3: Lohnspektrum.**

Der *Funktionsteil* (grün) entspricht dem garantierten Minimallohn des entsprechenden Anforderungsniveaus. Löhne unterhalb des Basiswerts sind nur für klar definierte Ausnahmen zulässig.

Das eigentliche *Lohnspektrum* (dunkelblau) definiert den für die Festsetzung und Entwicklung des Lohns zulässigen Bereich. Jeder Anfangslohn (mit bestimmten Ausnahmen) wird innerhalb des Lohnspektrums festgelegt. Im Lauf der Zeit kann sich ein Lohn bis zum Höchstwert des Lohnspektrums entwickeln. Löhne oberhalb des Höchstwerts sind nicht zulässig.

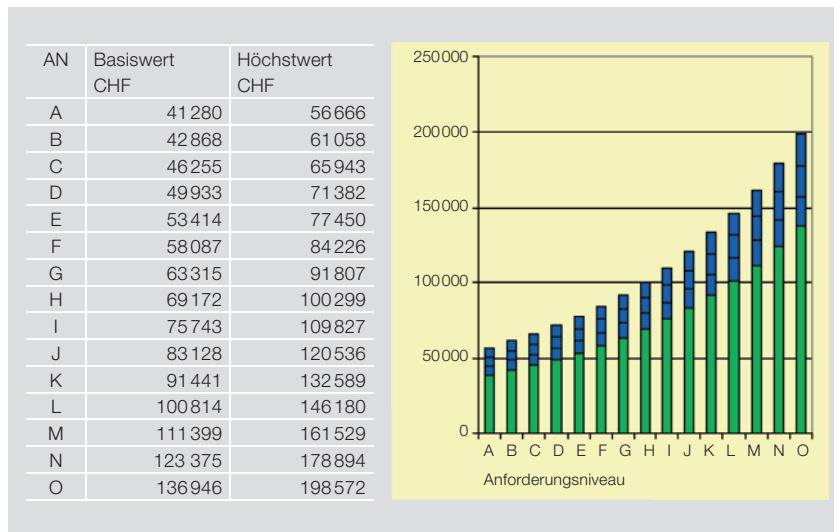
Im *Teilspektrum Einmalig* (hellblau) werden überdurchschnittliche Leistungen und übertroffene Anforderungen (Personalbeurteilung höher als C) mit einem einmaligen Leistungsanteil honoriert.

5.3 Lohnskalen

Die Gesamtheit aller Lohnspektren bildet eine Lohnskala. Im Lohnsystem GAV 2011 gibt es zwei Lohnskalen:

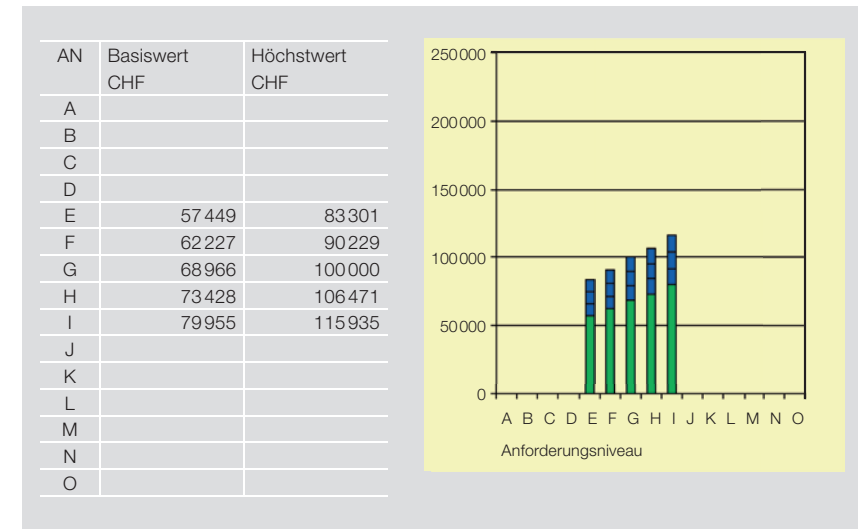
- eine Basis-Lohnskala für alle Anforderungsniveaus;
- eine Lohnskala für das Lokomotivpersonal nur für die Anforderungsniveaus E bis I.

5.3.1 Basis-Lohnskala



↑ **Abbildung 4: Basis-Lohnskala.**

5.3.2 Lohnskala Lokomotivpersonal



↑ **Abbildung 5: Lohnskala Lokomotivpersonal.**

5.3.3 Warum eine eigene Lohnskala für das Lokomotivpersonal?

Für diese Personalkategorie galten schon bisher spezielle Vereinbarungen. Diese regelten die finanziellen Eckwerte der Löhne und berücksichtigten die spezifischen betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen des Lokomotivpersonals.

Mit der Überführung ins Lohnsystem GAV 2011 werden die verschiedenen Kategorien des Lokpersonals wie auch alle anderen Funktionen innerhalb der SBB anforderungsgerecht eingestuft. Um den spezifischen Rahmenbedingungen des Lokpersonals gerecht zu werden, gelten für die Anforderungsniveaus E bis I spezifische, höhere Lohnspektren. Im Gegenzug wurden mit den Sozialpartnern verschiedene Regelungen vereinbart, um die Produktivität des Lokpersonals bis 2016 massgeblich zu erhöhen.

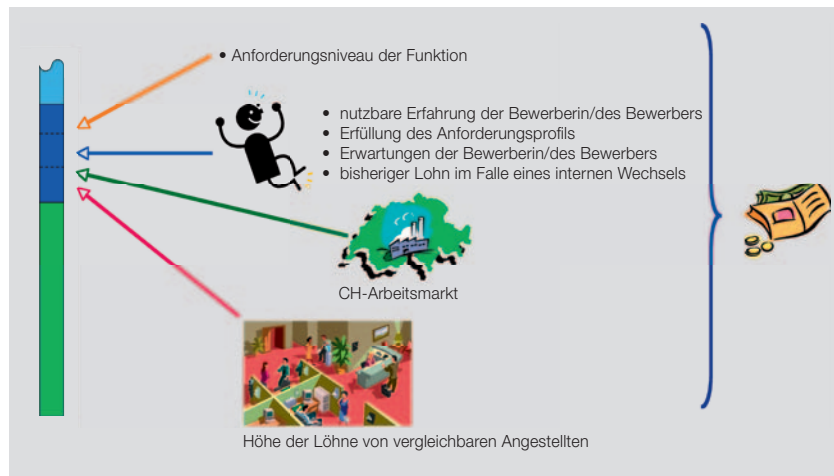
6. Der Anfangslohn.

12

Beim Eintritt in die Unternehmung oder bei einem Wechsel der Funktion wird der Anfangslohn innerhalb des Lohnspektrums des zutreffenden Anforderungsniveaus mit dem Mitarbeitenden ausgehandelt.

Wichtige Kriterien für die Höhe des Anfangslohns sind:

- die Funktion (Lohnspektrum des zutreffenden Anforderungsniveaus);
- die zutreffende Lohnskala;
- die nutzbare Erfahrung der Bewerberin oder des Bewerbers;
- die Erfüllung des Anforderungsprofils;
- die Höhe der Löhne von vergleichbaren Angestellten;
- die Erwartungen der Bewerberin oder des Bewerbers;
- der bisherige Lohn im Falle eines internen Wechsels.



↑ **Abbildung 6: Kriterien für die Festlegung des Anfangslohnes.**

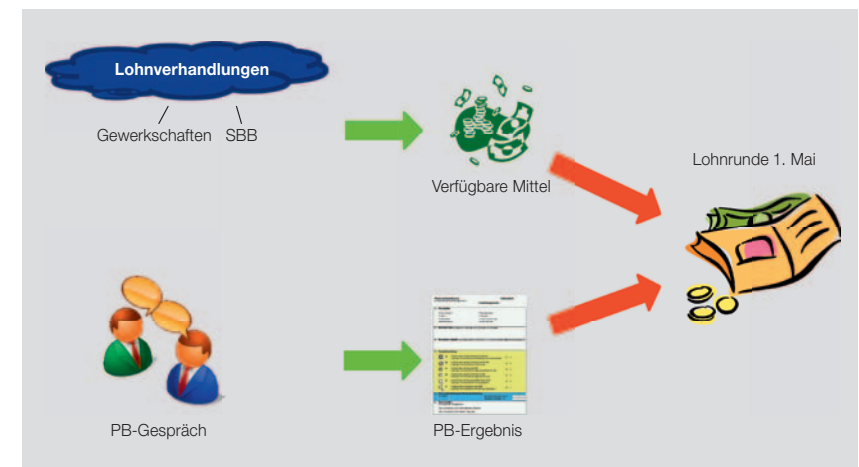
7. Lohnerhöhungen.

13

Es gibt verschiedene Arten von Lohnerhöhungen:

- generelle Lohnerhöhung;
- individuelle Lohnerhöhung.

Eine generelle Lohnerhöhung ist das Ergebnis von Verhandlungen mit den Sozialpartnern. Die individuelle Lohnerhöhung ist abhängig vom Ergebnis der individuellen Personalbeurteilung. Beide zusammen bilden die Lohnerhöhung, welche jeweils per 1. Mai wirksam ist.



↑ **Abbildung 7: Zusammensetzung der Lohnerhöhung und -entwicklung.**

7.1 Allgemeines

Jeden Herbst verhandelt die SBB mit den Gewerkschaften und Personalverbänden über die Lohnmassnahmen für das kommende Jahr (Ziffer 7 GAV). Als solche können in Frage kommen:

- generelle Lohnerhöhungen (Anhebung der Lohnspektren);
- individuelle Lohnerhöhungen (Entwicklung innerhalb Lohnspektrum);
- einmalige Zuwendungen in bar oder Naturalien (z. B. Reka-Checks);
- andere Zuwendungen wie z. B. spezielle Einlagen in die Pensionskasse.

7.2 Generelle Lohnerhöhungen

Generelle Lohnerhöhungen gelten – mit wenigen, mit den Sozialpartnern vereinbarten Ausnahmen – für alle dem GAV unterstellten Personen. Bei einer generellen Lohnerhöhung werden die Basiswerte der Lohnspektren um die vereinbarte Erhöhung angehoben. Damit erhöhen sich auch alle anderen Werte der Spektren.

Ausgehandelte generelle Lohnerhöhungen werden, wenn nicht anders vereinbart, jeweils im Rahmen der Lohnrunde per 1. Mai wirksam.

7.3 Individuelle Lohnerhöhungen

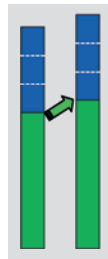
Unter individuellen Lohnerhöhungen im Sinne dieser Beschreibung werden die leistungsabhängigen Lohnerhöhungen innerhalb des zutreffenden Lohnspektrums, einschliesslich der einmaligen Leistungsanteile, verstanden. Sie setzen eine lohnwirksame Personalbeurteilung voraus und erfolgen stets im Rahmen der Lohnrunde per 1. Mai.

7.4 Einmalige Leistungsanteile

Mitarbeitende, deren lohnwirksame Personalbeurteilung ein Ergebnis B oder A ergibt, erhalten zusätzlich zum Lohn einen einmaligen Leistungsanteil (ELA). Der ELA hat Lohncharakter, ist bei der Pensionskasse versichert, wird aber nicht in den Lohn eingebaut.

Die Auszahlung des ELA erfolgt mit dem Mai-Lohn im Verhältnis des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades des Beurteilungsjahres. Ist ein Anspruch auf einen ELA gegeben, wird er auch an ausgetretene Mitarbeitende oder solche in gekündigtem Arbeitsverhältnis ausgerichtet.

Wie hoch eine Lohnerhöhung in Franken tatsächlich ausfällt, lässt sich im Voraus nicht berechnen. Eine Berechnungshilfe zur Simulation der persönlichen Lohnerhöhung resp. des einmaligen Leistungsanteils wird jeweils Anfang Mai im Intranet zur Verfügung gestellt.



↑ **Abbildung 8: generelle Lohnerhöhung.**



↑ **Abbildung 9: individuelle Lohnerhöhung.**



↑ **Abbildung 10: einmaliger Leistungsanteil (ELA).**

8. Überführung vom alten ins neue Lohnsystem.

8.1 Vorgehen bei der Überführung

Jede Stelle wurde mit der neuen Bewertungssystematik bewertet und einem Anforderungsniveau zugeordnet. Dieses ist massgebend für die Überführung in die neue Lohnsystematik.

Am 30. Juni 2011 werden der Jahreslohn, eine allfällige Ortszulage-Garantie (OZ-Garantie) sowie eine allfällige unbefristete Lohngarantie¹⁾ zusammengezählt und als Überführungsbetrag in das Lohnsystem GAV 2011 überführt. Die tatsächlichen Bezüge bleiben somit unverändert (bei bestimmten Aufholsituationen können Lohnerhöhungen resultieren).

Es gibt keine Lohnkürzungen; Mitarbeitende mit Löhnen über dem Lohnspektrum erhalten Lohngarantien und partizipieren zur Hälfte auch an künftigen generellen Lohnerhöhungen.

Am 30. Juni 2011 bestehende abbaubare Lohngarantien²⁾ werden, sofern sie ganz oder teilweise weiter ausgewiesen sind, 1:1 oder zu reduziertem Betrag als separat ausgewiesene Garantie weitergeführt und termingerecht abgebaut.

8.2 Behandlung der Garantien

Bezüglich Garantien ist zu unterscheiden zwischen Garantien 2011 und den anderen Lohngarantien gemäss Ziffer 97 GAV SBB (neu entstehende Garantien im Zusammenhang mit einem Wechsel in ein tieferes Anforderungsniveau aus betriebsorganisatorischen Gründen).

Lohngarantien nach Ziffer 97 GAV SBB werden im Fall einer Lohnerhöhung immer gekürzt.

¹⁾ Unbefristete Lohngarantie: Person ist nach 2 Jahren Garantie älter als 58 oder Lohn und Garantie liegen zusammen unter 100'001 Franken.

²⁾ Abbaubare Lohngarantie: Garantie im Sinne von Ziffer 97 Absatz 4 GAV SBB (Person ist nach 2 Jahren Garantie jünger als 58 Jahre und Lohn und Garantie liegen zusammen über 100'000 Franken).

Garantien 2011 sind unbefristet und gelten unabhängig von ihrer Höhe mindestens während der Laufdauer des GAV 2011. Sie werden bei Lohnerhöhungen wie folgt gekürzt:

- bei individuellen Lohnerhöhungen werden sie gekürzt oder sie entfallen;
- im Falle einer generellen Lohnerhöhung erhalten Mitarbeitende mit «Garantie 2011» die Hälfte der prozentmässigen Erhöhung auf Lohn und «Garantie 2011» (damit baut sich die «Garantie 2011» mit der Zeit ab).

Alle Arten von Garantien können gekürzt werden, entfallen oder in den Lohn eingebaut werden, wenn im Falle eines freiwilligen Stellenwechsels der Lohn neu ausgehandelt wird (auch dann, wenn sich dieser nicht erhöht).

9. Neue Personalbeurteilung.

Der bisherige Beurteilungsbogen auf Papier wird 2012 durch eine moderne Web-Applikation abgelöst. Führungskräfte und Mitarbeitende bearbeiten die Personalbeurteilung im System. Für Mitarbeitende ohne System-Zugang werden Papierdokumente durch die Führungskraft bereit gestellt. Es besteht weiterhin die Möglichkeit, die Unterlagen auszudrucken (z. B. für das Gespräch).

Die neue Personalbeurteilung umfasst folgende Elemente:

Kompetenzbeurteilung

Die Beurteilungskriterien sind auf das Anforderungsprofil aus der Funktionsbewertung abgestimmt. Die erwarteten Kompetenzen sind je nach Ausprägung unterschiedlich formuliert. Der passende Text erscheint automatisch im Personalbeurteilungsfeld.

Zielvereinbarung und Beurteilung der Zielerreichung

Für alle Funktionen ab Anforderungsniveau H werden Ziele vereinbart und die Zielerreichung beurteilt. Für Funktionen der Anforderungsniveaus A bis G ist das Vereinbaren von Zielen fakultativ. Die Ziele werden jedes Jahr neu definiert.

Gesamtbeurteilung

Die Gesamtbeurteilung ist das Ergebnis aus den gewichteten Einzelbeurteilungen der Kompetenzen und Ziele. Sie wird IT-gestützt berechnet und wird für die Steuerung der individuellen Lohnentwicklung verwendet. Die Skala ist 5-stufig und reicht von A bis E, wobei C einer guten Leistung entspricht und die Anforderungen den Erwartungen entsprechend erfüllt werden.

Personalentwicklung: Potenzialeinschätzung und Entwicklungsmassnahmen

Das Potenzial wird wie bisher eingeschätzt. Basis für die Definition von Entwicklungsmassnahmen sind die Stärken und der Entwicklungsbedarf der Mitarbeitenden. Entwicklungsmassnahmen werden verbindlich vereinbart und jährlich auf Durchführung und Ergebnis geprüft.

Führungsfeedback

Im Rahmen des Führungsfeedbacks beurteilen die Mitarbeitenden, inwiefern die vorgesetzte Person die vier Führungsgrundsätze SBB vorlebt und beurteilen die Leistungen des/der Vorgesetzten gesamthaft.

Beilage 1: Wesentliche Änderungen per 1. Juli 2011.

18

A. Ansätze der Zulagen für Sonntagsarbeit

Anforderungsniveau A bis C	CHF 10.– pro Stunde
Anforderungsniveau D und E	CHF 12.– pro Stunde
Anforderungsniveau F und höher	CHF 15.– pro Stunde.

B. Auslandszulage für Lokomotivpersonal

Lokomotivführer/-innen mit einem Einsatz im Ausland erhalten neu eine Auslandszulage gemäss der Regelung Lokpersonal.

Je nach Einsatzgebiet wird eine volle Zulage im Umfang von jährlich CHF 5000.– oder eine halbe Zulage im Umfang von jährlich CHF 2500.– bezahlt (bei Überführungsbeträgen über CHF 100 000.– bis höchstens CHF 105 000.– beziehungsweise 102 500.–). Die Einzelheiten werden in einer neuen Richtlinie geregelt.

C. Fahrvergünstigungen für das Personal

Die SBB vergünstigt nach wie vor das 1.-Klasse-GA(-FVP). Es gelten neu folgende Abstufungen für den Aufpreis 1. Klasse:

Anforderungsniveau A–C	CHF 430.–;
Anforderungsniveau D–F bis Alter 49	CHF 430.–;
Anforderungsniveau D–F ab Alter 50	CHF 280.–;
Anforderungsniveau G–J	CHF 280.–;
Anforderungsniveau K–O (inkl. OR)	unentgeltlich.

Übergangsregelung:

Die Mitarbeitenden behalten den bisherigen Anspruch bis zur nächsten Erneuerung des GA-FVP.

Mitarbeitende, welche am 1. Juli 2011 das 58. Altersjahr vollendet haben, behalten mindestens den bisherigen Anspruch.

D. Neue Regelung für den Verzicht auf Zeitaufschreibung

Mit der Einführung des neuen GAV 2011 per 1. Juli 2011 ändert sich die Regelung für den Verzicht auf Zeitaufschreibung.

Neu ist der obligatorische Verzicht auf Zeitaufschreibung ab Anforderungsniveau K. Als Gegenleistung wird den Mitarbeitenden mit einer Stelle in Anforderungsniveau K eine Auszeit alle 10 Jahre, den Mitarbeitenden mit einer Stelle in Anforderungsniveau L bis O alle 7 Jahre gewährt.

19

Auszeit-Modell:

Bei einer Auszeit von 25 Tagen:

- Beteiligung Mitarbeiter/in: 5 Ferientage;
- Beteiligung SBB: 20 Tage.

Bei einer Auszeit von 40 Tagen:

- Beteiligung Mitarbeiter/in: 10 Ferientage;
- Beteiligung SBB: 30 Tage.

Übergangsbestimmungen

Mitarbeitende, welche bereits heute obligatorisch auf die Zeitaufschreibung verzichten mussten und deren Stelle neu in Anforderungsniveau K zugeordnet ist, haben bereits nach 7 Jahren Anspruch auf eine Auszeit. Anschliessend erfolgt der Wechsel in den 10-Jahre-Rhythmus.

Mitarbeitende, welche nach den bisherigen Bestimmungen obligatorisch auf die Zeitaufschreibung verzichten mussten und deren Stelle neu tiefer als Anforderungsniveau K zugeordnet ist, haben Anspruch auf folgende Leistungen:

- Fälligkeit Auszeit im Jahre 2011: Bezug der Auszeit nach den gültigen Bestimmungen GAV 2007.
- Fälligkeit nach 2011: Für den Zeitabschnitt während des obligatorischen Verzichts auf Zeitaufschreibung werden pro Jahr drei Auszeit-Tage angerechnet. Restwerte in der Zeitperiode werden anteilmässig (pro rata) berücksichtigt. Das ermittelte Guthaben an Auszeit-Tagen wird auf dem vorgesehenen Zeitkonto im Zeitsystem erfasst.

Weitere Bestimmungen, insbesondere für Mitarbeitende, welche aufgrund ihres Alters keine Auszeit geltend machen können, sind in der Richtlinie K 130.1 «Verzicht auf die Zeitaufschreibung für Mitarbeitende der Anforderungsniveaus K bis O (Auszeit-Modell)» aufgeführt.

