SBB CFF FFS

FAQ GAV 2019

Inhaltsverzeichnis

1.	**GAV allgemein**	**2**
2.	**Lohn / Zulagen**	**2**
3.	**Gesundheit**	**4**
4.	**Arbeitszeit, Urlaub, Ferien, Treueprämie**	**5**
5.	**Kündigungsschutz / berufliche Neuorientierung**	**7**
6.	**Betriebliche Mitwirkung (PEKO)**	**7**

Mit der Tastenkombination Ctrl + F öffnet sich ein Fenster, um gezielt nach Begriffen zu suchen.

1. GAV allgemein

Frage	Antwort
Wann tritt der GAV in Kraft?	Der GAV tritt per 1.5.2019 in Kraft.
Wie lange ist der GAV gültig?	Der GAV 2019 hat eine Laufzeit von drei Jahren. SBB Cargo wird die Möglichkeit eingeräumt, vorzeitig Verhandlungen zur Weiterentwicklung ihres GAV zu beantragen.
Treten alle verhandelten Themen gleichzeitig in Kraft?	Nein, nicht alle Änderungen erfolgen gleichzeitig. Detaillierte Informationen findest du im Big Picture.

2. Lohn / Zulagen

Frage	Antwort
Gibt es während der Laufzeit des GAV **Teuerungsausgleiche**?	Generelle Lohnmassnahmen sind nicht vorgesehen.
Wann werden die **Lohnmassnahmen** mit den Gewerkschaften verhandelt?	Bis ins Jahr 2022 investiert die SBB jährlich 0,8 Prozent der Lohnsumme in die individuelle Lohnentwicklung; 2021 sind es einmalig 0,9 Prozent der Lohnsumme. Von den individuellen Lohnerhöhungen profitieren Mitarbeitende, die sich im Aufstieg befinden. Zusätzlich zu diesen Lohnmassnahmen erhalten Mitarbeitende, deren Lohn sich im ersten oder im zweiten Drittel ihres Lohnspektrums befindet, eine zusätzliche Einheit als Erhöhung auf ihren Jahreslohn. Bis 2022 wird im Gegenzug auf generelle Lohnmassnahmen verzichtet.
Wer ist betroffen von Kürzungen der **Lohngarantien**?	Betroffen sind alle Mitarbeitenden mit Lohngarantien 2011 (aus der Einführung des Lohnsystems ToCo), die eine Garantie von mehr als CHF 5000.- erhalten.
Wie werden die **Lohngarantien** gekürzt?	Die «Lohngarantie 2011» wird in zwei Schritten per 1. Mai 2020 und per 1. Januar 2022 gekürzt. Die Kürzung beträgt 5 Prozent vom Maximalwert des Anforderungsniveaus. Maximal wird der Garantiebetrag auf den Grenzwert von CHF 5000.- reduziert. Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen werden im Laufe des Jahres 2019 individuell informiert.

Wie beteiligen sich die Mitarbeitenden an den **krankheitsbedingten Fehltagkosten**?	Die Mitarbeitenden beteiligen sich an den krankheitsbedingten Fehltagkosten mit einem monatlichen Lohnabzug von insgesamt 1,2 Prozent. Die Einführung erfolgt in drei Schritten von je 0,4 Prozent. Bisher übernahm die SBB diese Kosten. Neu trägt sie 60 Prozent der Kosten, die Mitarbeitenden 40 Prozent. Für Mitarbeitende, die vor dem 1.5.2019 in die SBB eingetreten sind, kompensiert die SBB die Beteiligung mit einer gleichzeitigen Erhöhung des Grundlohns. Konkret bedeutet dies: 2019 wird den Mitarbeitenden ab Mai monatlich ein zusätzlicher Abzug von 0,4 Prozent auf dem Lohn gemacht, Im Januar 2020 wird der Abzug auf 0,8 Prozent erhöht und ab Januar 2021 beträgt er 1,2 Prozent. Gleichzeitig wird zur Kompensation dieses Abzugs in den Jahren 2019, 2020 und 2021 der Grundlohn der bisherigen Mitarbeitenden um jeweils 0,4 Prozent erhöht. Die Kompensation wir jeweils auf Basis des Lohnes vom 30.4. berechnet.
Erhalten die Mitarbeitenden, die bereits am Maximum ihres Lohnbandes sind, ebenfalls die Kompensation von 0,4 – 1,2 Prozent?	Ja, die Lohnspektren von allen Anforderungsniveaus werden 2019, 2020, und 2021 um jeweils 0.4 Prozent angehoben. Dies ermöglicht die Anhebung des Grundlohnes auch für Mitarbeitende, die bereits am Maximum ihres AN angelangt sind.
Erhalten die Mitarbeitenden mit einer Garantie aufgrund Reorganisation oder einer Garantie 2011 ebenfalls die Kompensation von 0,4 – 1,2 Prozent?	Ja, alle Mitarbeitenden erhalten die Erhöhung.
Was heisst «für bisherige Mitarbeitende» bei der Kompensation der **krankheitsbedingten Fehltagkosten**?	Die krankheitsbedingten Fehltagkosten werden denjenigen Mitarbeitenden kompensiert, die vor dem 1. Mai 2019 in die SBB eingetreten sind. Verträge ab 1.5.2019 in denen aufgrund Eintritt oder Übertritt ein neuer Lohn vereinbart wurde, behalten ihre Gültigkeit. Es besteht kein Anspruch auf die Kompensation von 0,4 Prozent.
Erhalte ich **Zulagen** wenn ich krankheitsbedingt abwesend bin?	Neu erhalten Mitarbeitende, für die wegen einer krankheitsbedingten Abwesenheit eine Lohnfortzahlung eröffnet wurde, mit ihrem Krankenlohn auch die Zulagen.
Was kann ich verrechnen, wenn ich auswärts arbeiten und mich verpflegen muss?	Für eine Hauptmahlzeit können die effektiven Kosten bis maximal CHF 20.-, gegen einen

	entsprechenden Beleg, erstattet werden. Die Abrechnung erfolgt über das Spesentool. Die Quittung kann mittels Smartphone fotografiert und hochgeladen werden.

3. Gesundheit

Frage	Antwort
Was sind **Boxenstopps**?	Der Boxenstopp zeigt den Mitarbeitenden, wie sie im Leben stehen – beruflich und privat (Standortbestimmung). Er ist ein präventives Angebot für alle Mitarbeitende, um ihre Gesundheit und Arbeitsmarktfähigkeit in allen Lebensphasen zu erhalten. Herausfordernde oder besondere Situationen sollen frühzeitig erkannt und ein passender Umgang damit gefunden werden.
Können alle Mitarbeitenden von **Boxenstopps** profitieren?	Ab Juni 2019 bis Mai 2020 findet ein Pilot in Olten mit max. 200 Boxenstopps statt. Der Standort Olten wurde gewählt, da dieser die SBB sehr gut bezüglich Verteilung Hierarchiestufen und Berufsbilder repräsentiert. Nach dem Pilot wird das Angebot schrittweise in die gesamte SBB eingeführt.
Erfährt mein Vorgesetzter oder HR von den Ergebnissen meines **Boxenstopps**?	Nein, der Inhalt des Boxenstopps ist vertraulich. Ausser der Mitarbeitende möchte die Ergebnisse mit dem Vorgesetzten besprechen und gemeinsam Massnahmen umsetzen.
Wo kann ich mich melden, wenn ich einen **Boxenstopp** machen möchte?	Vorerst steht das Angebot nur den Mitarbeitenden im Pilot Olten zur Verfügung. Sie werden entsprechend informiert. Danach wird man alle Informationen sowie die Anmeldeplattform über das Intranet finden.

4. Arbeitszeit, Urlaub, Ferien, Treueprämie

Frage	Antwort
Welcher Stichtag gilt für den **Vaterschaftsurlaub** von 20 Tagen?	Der neue Vaterschaftsurlaub gilt für Geburten ab 1.5.2019
Erhalte ich den **Vaterschaftsurlaub** bei Geburt automatisch?	Der Anspruch besteht mit der Geburt. Der Bezug der 20 Tage muss mit der Führungskraft abgesprochen werden, da er innerhalb des ersten Jahres nach dem Geburtstermin bezogen werden muss.
Ich hätte bald Anspruch auf eine **Auszeit**. Was passiert mit diesem Anspruch bei der Änderung des Systems?	Wenn du Anspruch auf Auszeit im Kalenderjahr 2020 hast, kannst du diese nach bisheriger Regelung beziehen und erhältst erstmals für das Jahr 2021 eine Gutschrift von drei Tagen individuell bezahlter Urlaubstage (IBU). Wenn du Anspruch auf eine Auszeit nach 2020 hast, erhältst du am 1.1.2020 für die vorangehenden Kalenderjahre mit Verzicht auf Zeiterfassung pro rata 2 Tage (Anforderungsniveau A-K) beziehungsweise 3 Tage (Anforderungsniveau L-O). Diese Auszeittage musst du bis am 31.12.2022 beziehen. Zusätzlich werden dir drei Tage IBU gutgeschrieben.
Wie lange nach Erhalt habe ich Zeit um meine **Treueprämie** zu beziehen?	Du kannst die Treueprämie ab Fälligkeit bis zur Fälligkeit der nächsten Treueprämie sowohl in Einzelstunden, in ganzen Tagen oder als Geldbetrag beziehen.
Kann ich weiterhin Treueprämie als Ansparelement in **Flexa** einsetzen und was ändert noch?	Nein, das ist ab 1.1.2020 nicht mehr möglich. Die Kombination der weiteren Ansparelemente wird eingegrenzt. Für das Ansparen gilt neu pro Kalenderjahr ein Richtwert von +/- 150 Stunden, abhängig der gewählten Kombination der Ansparelemente. Diese Ansparelemente sind ab 1.1.2020 möglich: • Jahreslohn: 1 bis 7 Prozent • Ferien: 5 Tage • Jahresarbeitszeit: 41 Stunden • 13. Monatslohn: 50 Prozent oder 100 Prozent • Nacht- und/oder Sonntagszulagen

Wie weiss ich, welche **Regelungen zur Arbeitszeit** früher galten und welche heute gültig sind?	Ein Vergleich der bisherigen und neuen Regelung ist in folgendem Sway zu finden: https://sway.office.com/ixCnIAD0gDCvjdJw
Welche Arbeitszeitbestimmunen ändern sich für das **Betriebspersonal**?	Die wichtigsten Arbeitszeitbestimmungen für das Betriebspersonal: https://sway.office.com/mEf-Vaqxicd26S9qA
Ich arbeite im **Verwaltungsdienst**. Welche Änderungen muss ich beachten?	Du kannst die Arbeit von Montag bis Freitag zwischen 6.00 und 20.00 Uhr leisten. Abendarbeit von 20.00 bis 23.00 Uhr ist im Rahmen der Zeitautonomie möglich. Deine Führungskraft kann dich aber nur mit deiner Zustimmung zu Abendarbeit heranziehen. Du darfst in der Regel nicht mehr als 50 Stunden in der Woche arbeiten. Eine höhere Arbeitsleistung im Sinne von Überzeit ist nur im Einverständnis mit deiner Führungskraft möglich. Es gilt aber weiterhin das Jahresarbeitszeitmodell. Nachtarbeit von 23.00 bis 6.00 Uhr und Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist verboten. Du darfst in dieser Zeit nur arbeiten, wenn für deinen Arbeitsbereich eine Bewilligung von der zuständigen Amtsstelle vorliegt. Angeordnete Arbeiten in Bereichen für welche die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (AZG) Gültigkeit haben sind ohne Bewilligung möglich. Weitere Informationen gibt es hier: https://sway.office.com/qbNTAljXXXMdS86N
Ich arbeite in Olten im **Verwaltungsdienst**. Fronleichnam ist im Kanton Solothurn ein kantonaler Feiertag, an dem ich nicht arbeiten darf. Nun wurde ich für diesen Tag an eine Sitzung in Bern eingeladen. Darf ich dieser Einladung Folge leisten?	Nein. Da in deinem Arbeitskanton Fronleichnam ein Feiertag ist, an dem du nicht arbeiten darfst, gilt das Arbeitsverbot für die ganze Schweiz. Die einladende Stelle muss Rücksicht darauf nehmen und die Sitzung auf einen anderen Arbeitstag legen.

5. Kündigungsschutz / berufliche Neuorientierung

Frage	Antwort
Was ändert sich in der beruflichen Neuorientierung?	Die Rahmenbedingungen in der beruflichen Neuorientierung werden für Mitarbeitende mit einem höheren Lohn (ab CHF 120 000.–) verschärft, indem der Lohn neu bis auf 70 Prozent gesenkt wird.

6. Betriebliche Mitwirkung (PeKo)

Frage	Antwort
Stimmt es, dass die neue PeKo erst auf den 1.1.2020 gewählt wird und bis dahin die alten GAV-Bestimmungen zur betrieblichen Mitwirkung in Kraft bleiben?	Ja. Die neuen GAV Bestimmungen der betrieblichen Mitwirkung treten auf den 1.1.2020, nach Abschluss der Neuwahlen der PeKo in Kraft. Bis dahin gelten die GAV 2015 Bestimmungen unverändert weiter.
Wann wird über die Änderungen der betrieblichen Mitwirkung informiert?	Über die Änderungen wird per 1.1.2020 (Inkraftsetzung neue PeKo) informiert. Bis dahin gelten für die betriebliche Mitwirkung die Bestimmungen aus dem GAV 2015.
Warum wird die PeKo erst auf den 1.1.2020 neu gewählt?	Gesamterneuerungswahlen dauern – inkl. Konstituierung der PeKo – rund 6 Monate.