



Meinungsumfrage bei SBB-Angestellten zum GAV SBB/SBB Cargo








Gewerkschaft
des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel
des transports

Sindacato del personale
dei trasporti



Legende

Wo nichts anderes vermerkt ist, gilt für die Grafiken folgende Legende:

	gut (4)
	eher gut (3)
	eher schlecht (2)
	schlecht (1)
	weiss nicht/keine Angabe

2

ϕ Mittelwert

Druck

Oktober 2013

Inhaltsverzeichnis

Legende	2
Vorwort	4
Stichprobenstruktur	5
Geschlecht	5
Regionen	5
Divisionen	5
Dauer der Anstellung bei der SBB	5
Unterverbände	5
Detailresultate	6
Arbeitsbedingungen	6
Lohn, Entschädigungen, Zulagen	7
Personalbeurteilung	7
Arbeitszeit	8
Berufliche Weiterbildung	8
Soziale Leistungen	9
Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	10
Prioritäten – Leistungen/Themen	10
Beteiligungsbereitschaft/Aktivitäten	12
Schwerpunkte der freien Anmerkungen	12
Die GAV-Konferenz	13
Der Forderungskatalog	14
Die Verhandlungen	14

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Mit dieser Broschüre präsentieren wir euch die Resultate der Mitgliederumfrage, die wir vor den Sommerferien durchgeführt haben und informieren euch gleichzeitig über das weitere Vorgehen auf dem Weg zum nächsten GAV SBB.

Ihr habt im Juni vom Forschungsinstitut GfK einen Brief mit einem Fragebogen erhalten. Wir haben diesen allen Mitgliedern des SEV geschickt, die bei der SBB oder SBB Cargo arbeiten und damit dem GAV SBB/SBB Cargo unterstehen. Eure Beteiligung war hervorragend: Über 5 500 Fragebogen sind ausgefüllt worden, womit die Resultate für alle abgebildeten Bereiche hochgradig aussagekräftig sind. Wir danken euch herzlich für dieses Engagement!

Wir stellen fest, dass für euch der Lohn das wichtigste Element des Gesamtarbeitsvertrags ist, und dass euch Fragen zum Kündigungsschutz, zur Arbeitszeit und – in den Bereichen mit unregelmässiger Arbeitszeit – zu den Zulagen besonders wichtig sind.

Diese Resultate sind für uns mehr als eine Information, sie sind eine Verpflichtung, die wir ernst nehmen.

Auf den folgenden Seiten stellen wir euch die Resultate genauer vor und erklären euch anschliessend, wie wir die weitere Arbeit sehen, bis voraussichtlich Ende 2014 der nächste GAV euren Delegierten zur Genehmigung vorgelegt werden kann.

Wir wünschen euch eine interessante Lektüre. Wir zählen weiterhin auf euer Engagement zugunsten eines guten GAV. Wir rechnen nicht damit, dass die SBB die Forderungen, die wir auch aufgrund eurer Rückmeldungen einbringen werden, widerspruchslos akzeptieren werden. Deshalb schliessen wir nicht aus, dass wir nächstes Jahr gewerkschaftliche Aktionen durchführen müssen, um den nötigen Druck auf die Verhandlungen zu erzeugen. Auch hier wissen wir aufgrund eurer Antworten in der Umfrage, dass wir auf euch zählen können.

Wir halten euch auf dem Laufenden!



Manuel Avallone, Vizepräsident SEV
Leiter GAV-Verhandlungsdelegation

Stichprobenstruktur

Insgesamt nahmen 5559 Personen an der Umfrage teil.
Diese teilen sich wie folgt auf.

Geschlecht

Männlich	89 %
Weiblich	11 %

Regionen

D-CH	74 %
W-CH	19 %
I-CH	6 %
GrenzgängerInnen	1 %

Divisionen

Personenverkehr	45 %
Infrastruktur	38 %
Cargo	10 %
Konzernbereiche	4 %
Immobilien	2 %
Weiss nicht/keine Angaben	1 %

Dauer der Anstellung bei der SBB

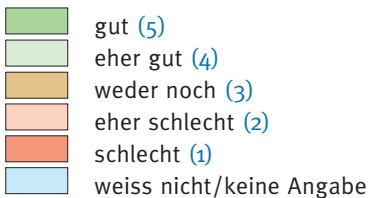
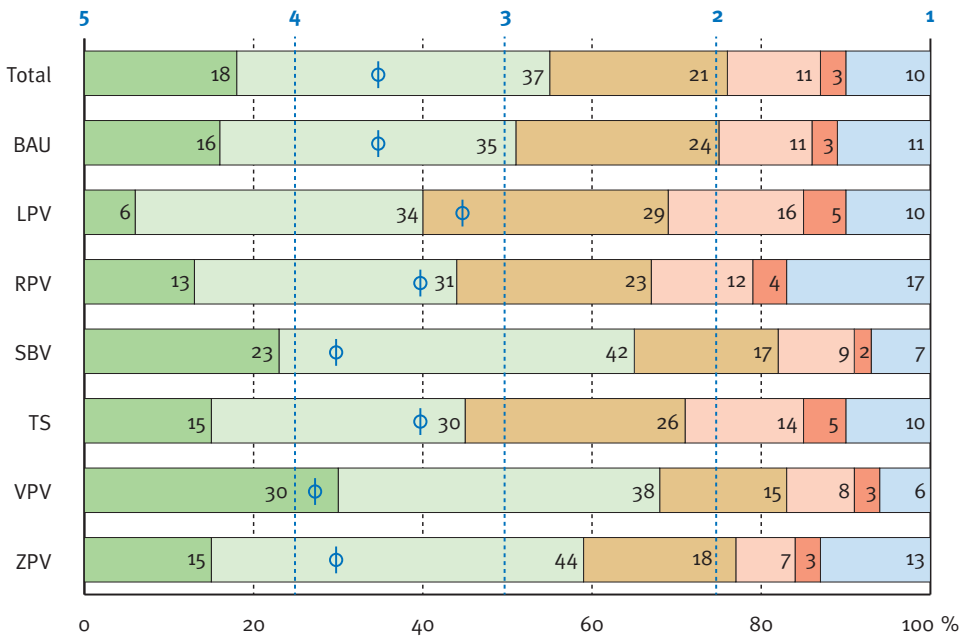
5 Dienstjahre oder weniger	8 %
Mehr als 5 Dienstjahre	91 %
Weiss nicht/keine Angabe	1 %

Unterverbände

BAU	16 %
LPV	13 %
RPV	7 %
SBV	26 %
TS	13 %
VPV	13 %
ZPV	13 %

Detailresultate

Arbeitsbedingungen

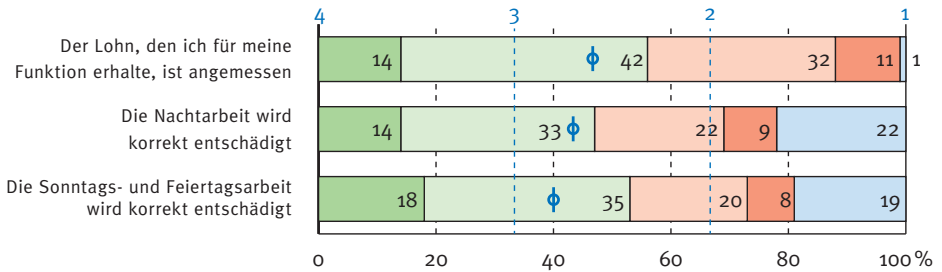


φ Mittelwert

6

Über die Hälfte der befragten SBB-Mitarbeitenden bewertet ihre Arbeitsbedingungen als eher gut bis gut. Betrachtet man die Unterverbände im Vergleich, so zeigt sich, dass das Verwaltungspersonal und das Betriebs- und Verkaufspersonal mit ihren Arbeitsbedingungen am zufriedensten sind. Rund 20% des Lokpersonals bewerteten die Arbeitsbedingungen als (eher) schlecht.

Lohn, Entschädigungen, Zulagen

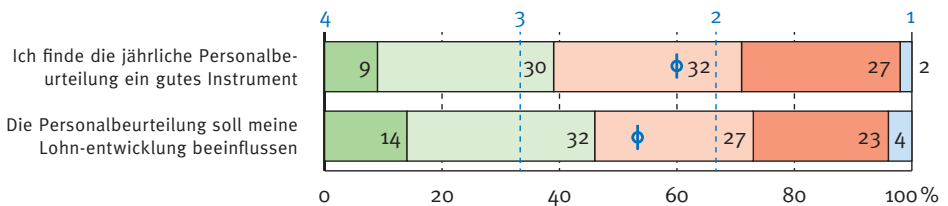


Bei der Frage, ob der Lohn angemessen ist, den die Mitarbeitenden für ihre Funktion erhalten, stimmen über 40% nicht zu.

Mitarbeitende des Verwaltungspersonals sind mit ihren Löhnen am zufriedensten. Hingegen sind das Lok- und Rangierpersonal, sowie das technische Servicepersonal und Mitarbeitende vom Bau mit ihren Löhnen am wenigsten zufrieden.

Jüngere Mitarbeitende und Personen mit weniger als 5 Dienstjahren bewerten den Lohn deutlich schlechter als (dienst-)ältere Kollegen und Kolleginnen.

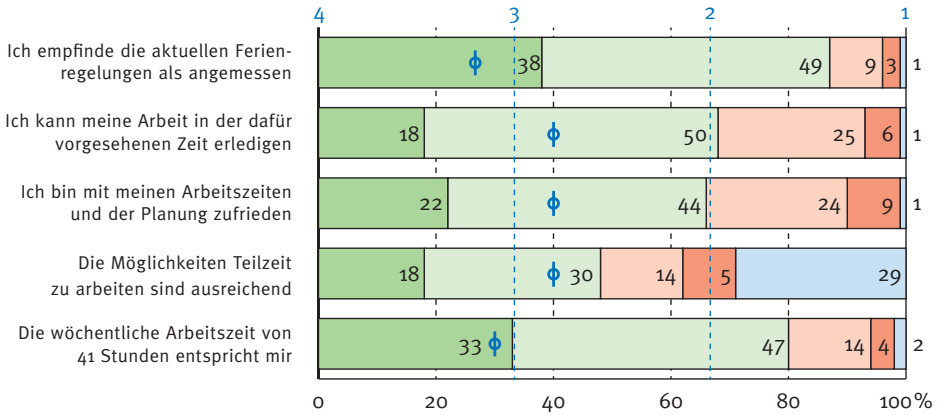
Personalbeurteilung



60% der SBB-Mitarbeitenden bewerten die jährliche Personalbeurteilung als eher kein bis überhaupt kein gutes Instrument. Die Hälfte ist (eher) nicht der Meinung, dass die Personalbeurteilung die Lohnentwicklung beeinflussen soll.

Jüngere Mitarbeitende im Alter von 15 bis 49 Jahren bewerten die jährliche Personalbeurteilung häufiger als gutes Instrument als die Älteren.

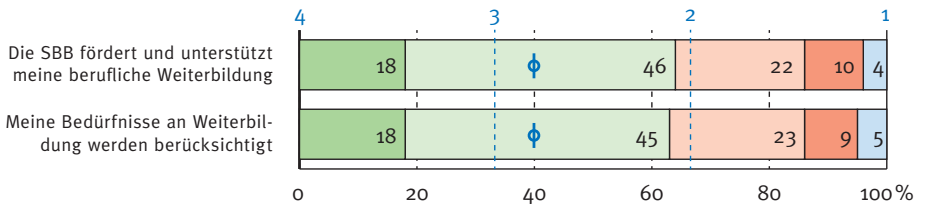
Arbeitszeit



Über 80% bewerten die Ferienregelung und die wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden als (eher) angemessen. Jeder Dritte ist mit seinen Arbeitszeiten und der Planung (eher) unzufrieden.

Unzufriedenheit mit den Arbeitszeiten und der Planung besteht am meisten beim Lok- und Rangierpersonal. Das Verwaltungspersonal ist mit den Arbeitszeiten und der Planung am zufriedensten.

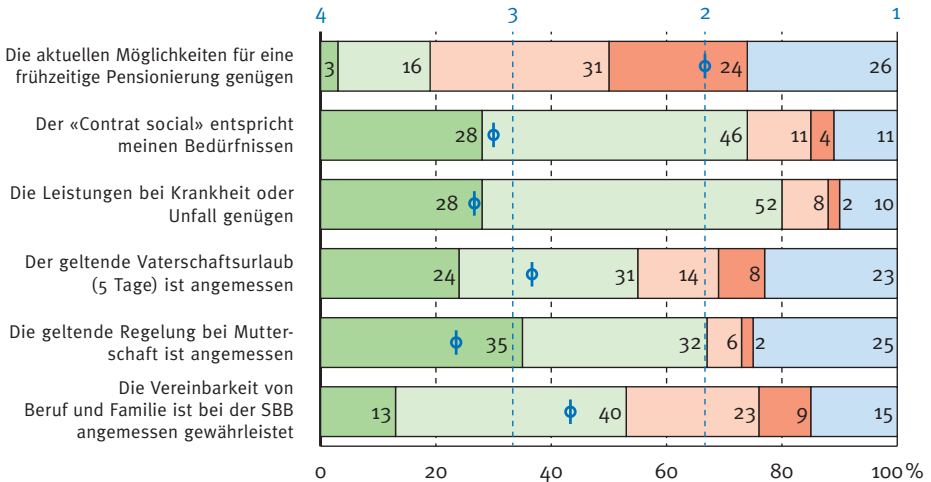
Berufliche Weiterbildung



8

Knapp über 60% sind der Meinung, dass die SBB die berufliche Weiterbildung fördert und persönliche Bedürfnisse berücksichtigt.

Soziale Leistungen



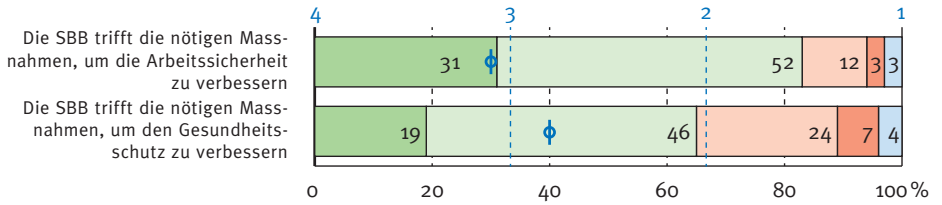
Mehr als die Hälfte der Befragten bewertet die aktuellen Möglichkeiten für eine frühzeitige Pensionierung als (eher) ungenügend. Die Berufsgruppen sind sich dabei weitgehend einig.

Die Frage nach der «Vereinbarkeit von Beruf und Familie» wird von knapp jedem Dritten als (eher) nicht angemessen gewährleistet angesehen.

Jüngere Männer beurteilen Vaterschaftsurlaub und Familienvereinbarkeit kritischer als die übrigen Befragten.

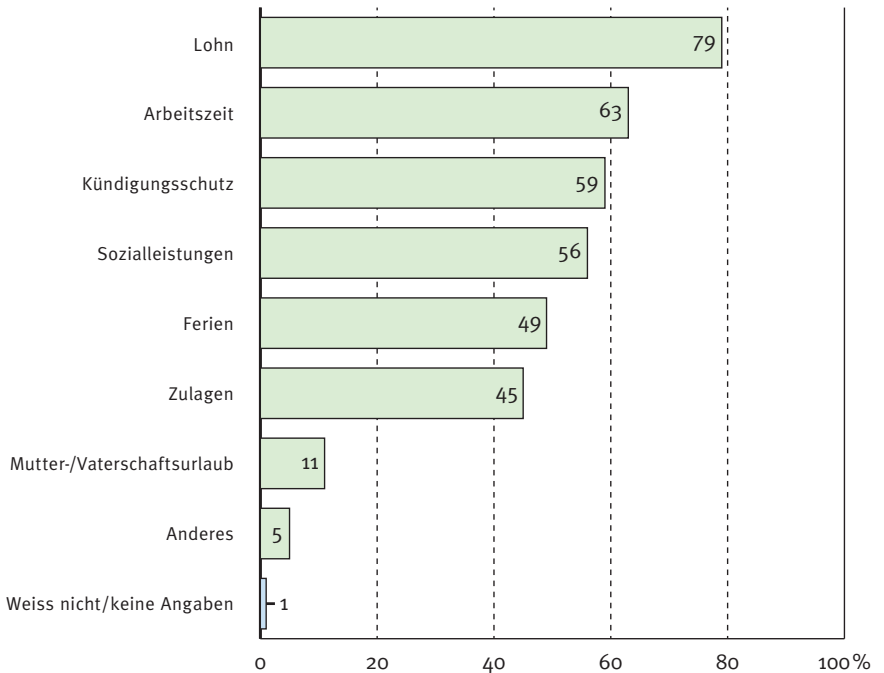
(Eher) gut bewertet wird die Regelung bei Mutterschaft sowie Leistungen bei Krankheit oder Unfall. Diese werden von allen Unterverbänden gut bewertet.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit



Über 80% stimmen der Aussage (eher) zu, dass die SBB die nötigen Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit trifft und 65% sind der Meinung, dass (eher) auch die nötigen Massnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes getroffen werden.

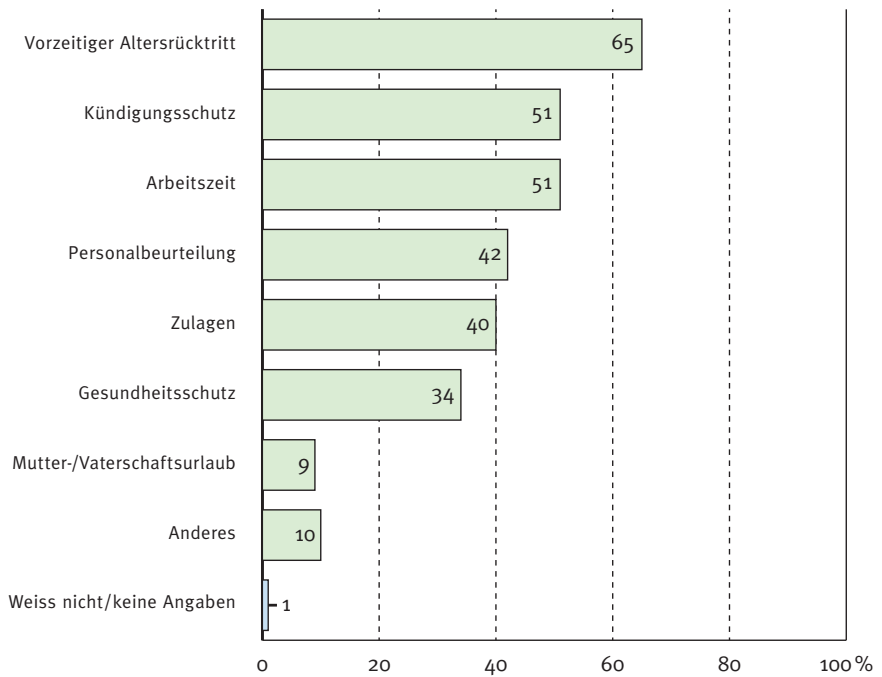
Prioritäten – Leistungen/Themen



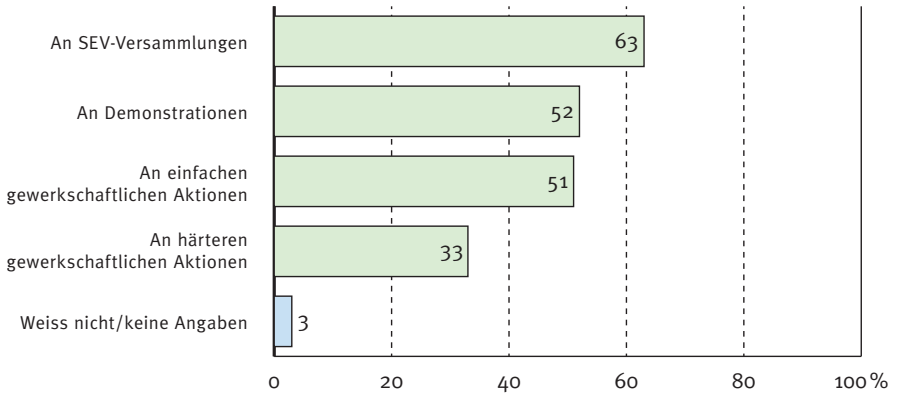
Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass für die Mitarbeitenden der SBB die Regelung des Lohns im Gesamtarbeitsvertrag derzeit die wichtigste Leistung ist, gefolgt von den Arbeitszeiten und dem Kündigungsschutz.

Das Hauptthema, welches der SEV priorisieren soll, ist der vorzeitige Altersrücktritt. Dieser Meinung sind 65% der Befragten.

Die Punkte Arbeitszeiten und Kündigungsschutz sind auch Themen, auf welche sich der SEV nach Angaben der Mehrheit zukünftig konzentrieren soll.



Beteiligungsbereitschaft / Aktivitäten



Rund die Hälfte der Befragten wäre bereit, sich aktiv zu beteiligen, um den Gesamtarbeitsvertrag zu verbessern. Männer häufiger als Frauen.

Die Mehrheit der Engagierten würden an SEV-Versammlungen oder Demonstrationen teilnehmen, jeder Dritte der Bereitwilligen würde auch an härteren gewerkschaftlichen Aktionen mitmachen.

Schwerpunkte der freien Anmerkungen

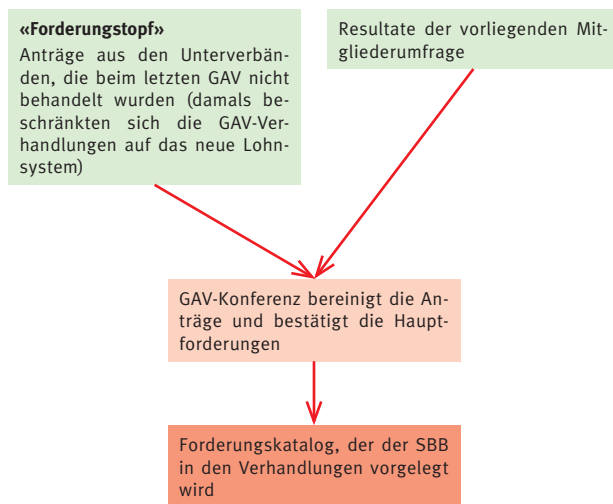
- ToCo wird immer wieder erwähnt, jedoch eher selten mit kompletter Ablehnung/Rückweisung.
- Die Garantien sollen im nächsten GAV unbedingt beibehalten werden.
- Beim FVP gibt es grosse Unzufriedenheit und deutliche Erwartungen.
- Klare Erwartung, dass die Sanierungsbeiträge an die Pensionkasse wegfallen.
- Bemerkenswert, dass in einer GAV-Umfrage so häufig das Thema Grossraumbüros bzw. unpersönliche Arbeitsplätze erwähnt wird. Unbehagen, Vorbehalte, Ängste sind spürbar.

12

Auch wenn der grössere Teil dieser Themen nicht GAV-Inhalte sind, muss der SEV ein Augenmerk darauf halten.

Die GAV-Konferenz

Für alle Fragen rund um den Gesamtarbeitsvertrag SBB / SBB Cargo hat der SEV ein separates Gremium: die GAV-Konferenz. Diese besteht aus Delegierten der Unterverbände, deren Mitglieder bei der SBB arbeiten. Die GAV-Konferenz entscheidet gemäss Reglement über «den Abschluss, die Erneuerung und die Kündigung von Gesamtarbeitsverträgen, sowie über die Zusammenstellung der jeweiligen Forderungen betreffend Gesamtarbeitsvertrag».



Die GAV-Konferenz SBB / SBB Cargo besteht aus 163 Mitgliedern, die von den Unterverbänden, anhand der Mitgliederstärke, wie folgt delegiert werden (Stand 2013):

Bau	23
RPV	16
SBV	36
ZPV	16
LPV	20
TS	26
VPV	17
Kommissionen (3*3)	9

Die Leitung liegt bei Manuel Avallone als für die SBB zuständigem Vizepräsident des SEV.

Die GAV-Konferenz tritt in der Regel zweimal jährlich zusammen, während laufenden GAV-Verhandlungen bei

Bedarf auch öfter; sie wählt die Verhandlungsdelegation des SEV für den Verhandlungsprozess.

Weiter wählt sie – auf Antrag der Unterverbände – auch den GAV-Ausschuss, der für die jährlichen Lohnverhandlungen zuständig ist.

Die Beschlüsse der GAV-Konferenz unterliegen dem fakultativen Referendum, zudem kann die GAV-Konferenz ihre Beschlüsse von sich aus einer Urabstimmung unter den betroffenen Mitgliedern unterstellen.

Der Forderungskatalog

Die GAV-Konferenz wird im Februar 2014 den Forderungskatalog für die kommenden Verhandlungen verabschieden. Dabei stützt sie sich auf zwei Quellen ab:

Die GAV-Konferenz vom 11. September 2013 hat das Zentralsekretariat SEV mandatiert, einen Entwurf des Forderungskatalogs zuhanden ihrer nächsten Sitzung vorzubereiten.

Gleichzeitig findet – nicht zuletzt mit dieser Broschüre – der Meinungsbildungsprozess unter den betroffenen Mitgliedern statt, der über Sektionen und Unterverbände wiederum zurück in die GAV-Konferenz fliesst.

Die Verhandlungen

Der bestehende GAV kann frühestens Mitte 2014 auf Ende Jahr gekündigt werden. Wird er nicht gekündigt, läuft er grundsätzlich unverändert weiter und ist jeweils Mitte Jahr aufs Jahresende kündbar.

Da beide Seiten (SBB und Gewerkschaften/Verbände) Verhandlungsbedarf angemeldet haben, werden im Verlauf des ersten Halbjahres 2014 voraussichtlich Verhandlungen aufgenommen, um den GAV zu überarbeiten, ohne ihn zu kündigen.

Der SEV bildet mit den drei kleineren Personalverbänden VSLF, Transfair und KVöV eine Verhandlungsgemeinschaft (VG). Diese tritt gegenüber der SBB als Einheit auf; sie steht unter der Leitung des Verhandlungsführers des SEV.

Werden Verhandlungen aufgenommen, präsentieren zuerst beide Seiten ihren Forderungskatalog. Anschliessend werden die Verhandlungsinhalte festgelegt, die danach kapitelweise behandelt werden.

Verhandlungen sind nur dann zweckmässig, wenn beide Seiten bereit sind, einen gewissen Spielraum auszu-

schöpfen, um gegenseitig auf Forderungen und Anliegen einzutreten.

Aus gewerkschaftlicher Sicht muss damit gerechnet werden, dass die Verhandlungen mit unterschiedlichen Aktionen begleitet werden müssen, um den Anliegen des Personals Nachdruck zu verschaffen. Nur wenn es dem SEV gelingt, seine Einheit und seine Aktionsbereitschaft zu zeigen, kann er in den Verhandlungen stark auftreten und sich durchsetzen.

Am Schluss kommt ein Verhandlungsergebnis zustande, das «parafiert» wird. Das heisst, beide Verhandlungsdelegationen (SBB und Gewerkschaften) unterschreiben das Resultat. Dabei ist jedoch die Zustimmung der jeweiligen Organe vorbehalten. Bei der SBB muss der Verwaltungsrat das Resultat gutheissen, beim SEV die GAV-Konferenz, die ausschliesslich aus aktiven Mitarbeitenden der SBB besteht. Vorbehalten bleibt eine Urabstimmung, die die GAV-Konferenz von sich aus ansetzen kann oder die die Basis per Referendum einfordert.

Stimmen alle beteiligten Organisationen zu, wird der neue GAV schliesslich unterzeichnet. Er gilt für eine bestimmte Dauer, die ebenfalls Bestandteil der Verhandlungen ist.

Sollte der GAV gekündigt werden, und es gelingt bis Jahresende keine Einigung, kommt es zum sogenannten vertragslosen Zustand. Die wesentlichen Bestimmungen des vorherigen GAV gelten jedoch vorerst weiter, allerdings ist unter anderem die Friedenspflicht aufgehoben.

SEV Zentralsekretariat
Steinerstrasse 35
Postfach
3000 Bern 6

031 357 57 57
info@sev-online.ch
www.sev-online.ch

