



Häufig gestellte Fragen zu den GAV-Verhandlungen Zentralbahn zb

Wieso brauche ich einen GAV? Ich habe ja einen Arbeitsvertrag, der alles Wichtige regelt.

Ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt für alle Mitarbeitenden einer Firma und regelt die generellen und oft auch konkrete Anstellungs- und Arbeitsbedingungen. Ein GAV basiert auf dem Obligationenrecht (OR). Der klassische Inhalt eines GAV beinhaltet Bestimmungen über den Abschluss, Inhalt und Beendigung des Einzelarbeitsvertrages (normative Bestimmungen), Bestimmungen über die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien unter sich (schuldrechtliche Bestimmungen) und Bestimmungen über Kontrolle und Durchsetzung des GAV. In Anhängen sind Details zu Lohn, Arbeitszeit, Urlaub usw. geregelt. Die Bestimmungen in einem GAV sind in der Regel weit besser ausgestaltet als die geltenden Minimalstandards der schweizerischen Gesetzgebung. So sind z.B. im GAV der Zentralbahn die Ferien oder die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall deutlich grosszügiger bemessen als im OR vorgesehen. Der Einzelarbeitsvertrag der Mitarbeitenden regelt zusätzlich z.B. die genaue Funktionsbezeichnung und das Tätigkeitsfeld aber auch den Dienstort.

Im GAV sind die wesentlichen Grundsätze einheitlich und für alle verbindlich geregelt, beispielsweise die Löhne, den Lohnanstieg, die Zulagen, die Ferien, die Arbeitszeiten, Lohnfortzahlung im Krankheits- und Unfallfall, die Dienstkleider, die betrieblich relevanten Vorschriften und weiteres mehr. Ein Unternehmen/ein Arbeitgeber profitiert von einem GAV ähnlich wie die Mitarbeitenden, denn er führt nur mit einer Partei Gespräche über die Anstellungsbedingungen und er hat Verlässlichkeit und Planbarkeit aufgrund der vereinbarten Friedenspflicht und einer langjährigen Vertragsdauer. Dies ermöglicht beiden Parteien eine gewisse Ruhe und Stabilität über mehrere Jahre und hat sich in der Praxis mehrfach und überzeugend bewährt.

Demgegenüber würde ein Einzelarbeitsvertrag stehen, den das Unternehmen mit jedem einzelnen Mitarbeiter, mit jeder Mitarbeiterin abschliesst und die Bedingungen individuell regelt. Eine Transparenz wie im GAV wäre nicht mehr gegeben. Mitarbeitende müssten sich selber für ihre Rechte, Ansprüche und das Wohlergehen innerhalb der Firma wehren und einzeln Forderungen bezüglich Lohn, Zulagen, Lohnnebenleistungen wie GA-FVP usw. stellen. Für beide Seiten ein nicht zu unterschätzender Aufwand mit ungewissem Ausgang. Es ist allgemein bekannt, dass in Branchen ohne Gesamtarbeitsverträge eine zum Teil willkürliche und ungerechte Situation auf dem Arbeitnehmer:innen-Markt herrscht. Zudem haben Einzelpersonen in der Regel weniger Durchsetzungsmacht als eine grössere Gruppe oder eben eine Gewerkschaft, die viele Mitarbeitende vertritt.

Wieso muss ich einen Beitrag an die Gewerkschaft zahlen, obschon ich nicht Mitglied bin?

Sobald ein Arbeitgeber mit einer Gewerkschaft einen GAV abschliesst, wird ein Vollzugskostenbeitrag ausgehandelt, der in der Regel einen Beitrag zwischen 10 und 25 Franken je Mitarbeiter:in (je nach Branche, Umfang, Leistungsinhalt) ausmacht. Damit wird die Gewerkschaft unterstützt bei den – oft ressourcenaufwändigen – GAV-Verhandlungen, der Zusammenarbeit der Vertragsparteien (Sozialpartnerschaft) im Allgemeinen wie auch bei speziellen Herausforderungen (wie z.B. während der Covid-Krisenzeit). Damit profitieren auch Nicht-Mitglieder von den Errungenschaften einer sozialpartnerschaftlichen Gesamtlösung.

Die Mitglieder einer Gewerkschaft (bei der zb des SEV) sind vom Vollzugskostenbeitrag befreit, da sie ja Mitgliederbeiträge zahlen und die Leistungen der Gewerkschaft nebst der Aus handlung und Haltung der bestehenden Bestimmungen durch die zuständigen Gewerkschaftssekretär:innen (zum Beispiel Weiterbildung, Rechtsberatung und -beistand usw.) somit direkt (mit-)finanzieren. Sie profitieren insbesondere auch von der Mitsprache und können direkt oder via ihre Delegierten Einfluss nehmen.

Das erste GAV-Paket wurde abgelehnt. Ich kann das überhaupt nicht verstehen!

Die SEV-Mitglieder haben das Angebot der zb in einer ausserordentlichen Mitgliederversammlung ausgiebig diskutiert und kritisch hinterfragt. Mit rund 50 Teilnehmenden war die Versammlung sehr gut besucht und bot eine ausgewogene Vertretung diverser Berufskategorien. Die Mitglieder haben sich schliesslich fast einstimmig gegen dieses erste Paket entschieden, weil es die verschiedenen Berufsgruppen ungleich betroffen hätte. Die Anwesenden stellten sich nicht grundsätzlich gegen eine Weiterentwicklung des GAV. Nur muss die Vorlage ausgewogener sein und die Nachteile für einzelne Berufskategorien noch besser ausgleichen. Es war also insbesondere die Ungleichbehandlung innerhalb der gesamten Belegschaft, die zur Ablehnung geführt hat.

Jeder/jedem Mitarbeitenden steht es frei, sich als Mitglied der Gewerkschaft aktiv einzubringen, sich in den Vorbereitungen und Diskussionen zu einer GAV-Verhandlung zu engagieren und über ein Resultat abzustimmen. Die Mitgliederversammlung stand allen SEV-Mitgliedern offen und bot auch Nicht-Mitgliedern die Möglichkeit, mitzudiskutieren – natürlich ohne Stimmrecht.

Es ist immer nur das Zug- und Lokpersonal, dass bei den Verhandlungen den Ton angibt. Der GAV betrifft aber uns alle.

Ein GAV bietet in erster Linie enorme Vorteile für die Mitarbeitenden. Dass er von der ganzen Belegschaft mitgetragen wird, macht es für alle einfacher. Jede:r Mitarbeitende der zb hat die Möglichkeit, sich als SEV-Mitglied aktiv einzubringen in die GAV-Verhandlungen und damit auch Anliegen der eigenen Berufsgruppe voranzutreiben.

Dass das fahrende Personal (Lokführer:innen und Zugbegleitende) aber auch die Mitarbeitenden im Tourendienst und/oder Schichtbetrieb innerhalb der Zentralbahn wie auch unter den SEV-Mitgliedern die grössten Personalkategorien stellen, ist eine Tatsache. Gegenüber Mitarbeitenden im administrativen Bereich oder mit gleitenden Arbeitszeit-Modellen sind sie stärker von Nacht- oder Wochenendarbeit betroffen, was Auswirkungen auf Gesundheit und Privatleben haben kann. Diese negativen Auswirkungen können durch Ausnahmebestimmungen der geltenden Regelungen des Arbeitszeitgesetzes und dessen Verordnung sogar noch verstärkt werden. Seit Jahren wird diesem Umstand mittels vertraglichen Vereinbarungen im Sinne von Kompensationsmassnahmen Rechnung getragen.

Der GAV wird nun verlängert, was bedeutet das für mich und was sind die weiteren Schritte?

In erster Linie ändert sich bis mindestens Ende 2025 nichts, der GAV verlängert sich automatisch um ein Jahr. Dies bedeutet, dass er in seiner vorliegenden Form mit allen Bestandteilen und ergänzenden Regelungen unverändert weitergeführt wird.

Die Sozialpartner (zb und SEV) sind über das weitere Vorgehen im Austausch und Kontakt; klärende Gespräche finden bereits im August 2024 statt. Über das weitere Vorgehen und die nächsten Schritte werden SEV-Mitglieder und Mitarbeitende der zb zeitnah über die bestehenden und bewährten Kommunikationskanäle auf dem Laufenden gehalten.

Falls Unklarheiten bestehen oder Fragen offen sind: Die Mitglieder der Verhandlungsdelegation SEV wie auch der SEV-Gewerkschaftssekretär stehen gerne zur Verfügung.