

GAV-Verhandlung: Vereinbarungen zur Arbeitszeit unterzeichnet

Im Rahmen der GAV-Verhandlungen haben die SBB und die Verhandlungsgemeinschaft zwei Vereinbarungen unterzeichnet. Die beiden Vereinbarungen betreffen die Revision des Arbeitszeitgesetzes. Diese Revision wirkt sich auf die Anstellungsbedingungen der SBB aus.

Seit Januar 2018 verhandeln die SBB und die Verhandlungsgemeinschaft VG der Sozialpartner (KVöV, SEV, VSLF, transfair) einen neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV). Die Verhandlungen befassen sich unter anderem auch mit dem Nachvollzug der Revision des Arbeitszeitgesetzes (AZG). 2016 verabschiedete nämlich das eidgenössische Parlament eine Teilrevision des Arbeitszeitgesetzes. Diese Teilrevision wirkt sich auch auf die Anstellungsbedingungen für die Mitarbeitenden von SBB AG und SBB Cargo AG aus. Um die gesetzlichen Anpassungen fristgerecht umsetzen zu können, haben die SBB und die VG im Juli zwei Vereinbarungen unterzeichnet. Zu vielen anderen Themen laufen die Verhandlungen voraussichtlich noch bis September 2018.

Anpassungen in den Anhängen 4 und 5 des GAV

Je nach Funktion gilt für die SBB Mitarbeitenden das Arbeitszeitgesetz (AZG) oder das Arbeitsgesetz (ArG). Grob gesagt untersteht das Verwaltungspersonal dem Arbeitsgesetz, das operative Personal im Schichtbetrieb dem Arbeitszeitgesetz. Die Konzernweisung K 134 regelt, welche Funktionen der SBB dem AZG und welche dem ArG zugeordnet sind.

Im Gesamtarbeitsvertrag (GAV) sind in zwei Anhängen weitergehende Arbeitszeitregelungen festgehalten:

- Anhang 4 für Mitarbeitende, die dem AZG unterstellt sind
- Anhang 5 für Mitarbeitende, die dem ArG unterstellt sind.

Diese beiden Anhänge erfahren nun Anpassungen, damit die Bestimmungen aus der AZG-Revision angewendet werden können.

Anhang 4 für Mitarbeitende, die dem Arbeitszeitgesetz unterstellt sind: Drei wesentliche Anpassungen

Dies sind die wesentlichen Anpassungen, die per 9. Dezember 2018 (Fahrplanwechsel) bzw. 1. Januar 2019 angewandt werden:

Distanz Ruhesonntage	Arbeitsunterbrechung	Arbeitsschluss vor Ferien
Künftig ist das Verschieben von Ruhesonntagen besser möglich. Gleichzeitig wird ein arbeitsfreies Wochenende pro Kalendermonat garantiert.	Arbeitsunterbrechungen dauern neu 20 bis 29 Minuten und sind bezahlt. Bei Dienstschichten über 9 Stunden kann eine zweite Pause durch eine Arbeitsunterbrechung ersetzt werden.	Ist der letzte Arbeitstag vor den Ferien ein Freitag, so ist der Arbeitsschluss auf Ersuchen des Mitarbeitenden um 20.00 Uhr, ansonsten um 22.00 Uhr. Abweichungen können wie bis anhin vereinbart werden.

Die neuen Zeitzuschläge für Auswärtspausen, die voraussichtlich im Zusammenhang mit der Einführung des AZG geändert werden, sind noch Gegenstand von Verhandlungen.

Anhang 5 für Mitarbeitende, die dem Arbeitsgesetz unterstellt sind:
Bewährtes beibehalten – auch für das Verwaltungspersonal der SBB

Die Parteien der GAV-Verhandlungen sind übereingekommen, bei den Anpassungen im Anhang 5 wenn möglich an Bewährtem festzuhalten. Unverändert weitergeführt werden für das Verwaltungspersonal der SBB das Jahresarbeitszeitmodell, die Sollarbeitszeit, die Kürzung des Ferienanspruchs aufgrund von Abwesenheiten und die Pausen.

Neu wurden die wöchentliche Höchstarbeitszeit, die Empfehlung für die tägliche Höchstarbeitszeit, sowie die Entschädigung für Nachtarbeit und die Entschädigung für Sonntagsarbeit geregelt. Die Bestimmungen zur Überzeit und Abendarbeit werden den heutigen Gegebenheiten angepasst. Diese Anpassungen führen zu einer Harmonisierung der Anstellungsverhältnisse zwischen dem Verwaltungspersonal SBB und dem Verwaltungspersonal SBB Cargo, für welches diese Anpassungen schon seit Beginn dieses Jahres gelten.

Beide Seiten ziehen Forderungen zurück

Im Zusammenhang mit der Unterzeichnung der Vereinbarungen verzichten beide Vertragspartner auf bestimmte Forderungen im Bereich der Arbeitszeit.

Die SBB verzichtet insbesondere darauf, die siebte Ferienwoche für Mitarbeitende über 60 Jahren zu streichen. Beide Parteien ziehen ihre Forderungen zu den arbeitsfreien Tagen und zur Mindestarbeitszeit zurück. Sie einigen sich, dass der Anspruch auf 115 arbeitsfreie Tage sowie die Mindestarbeitszeit unverändert gelten.

Weitere Informationen erhalten die Mitarbeitenden zeitgerecht zugestellt.