

NEUES SBB-LOHNSYSTEM

Der SEV unterstützt mit Videos und Präsenz vor Ort



Der SEV erklärt mit Animationen die Lohnentwicklung nach dem neuen SBB-Lohnsystem.

Chantal Fischer. Im Mai 2023 findet die erste Lohnrunde nach dem neuen Lohnsystem statt. Worauf es dabei zu achten gilt, hat der SEV in zwei Videos aufgearbeitet. Im ersten Video wird die Lohnentwicklung nach dem neuen System gut verständlich anhand von vier fiktiven Personen erklärt. Im zweiten Video gibt der SEV Tipps im Umgang mit dem neuen System.

Ergänzend dazu wird der SEV in der zweiten Jahreshälfte möglichst schweizweit vor Ort sein, um offene Fragen und Unklarheiten im persönlichen Austausch zu besprechen und zu klären. «Ziel der Filme und der Präsenz vor Ort ist, unsere Mitglieder bei der SBB optimal auf die Neuerungen im Lohnsystem

und die damit verbundenen Lohngespräche vorzubereiten», betont Patrick Kummer, zuständiger SEV-Gewerkschaftssekretär.

Weitere Informationen zur Lohnentwicklung im neuen Lohnsystem und die beiden Videos findest du auch auf der **Webseite sev-online.ch/lohnsystem** oder scanne diesen **QR-Code**



SEV-VPT-SEKTION STI

Petition an VR übergeben

Markus Fischer. Am 15. Juni hat eine kleine SEV-Delegation am Sitz der STI Bus AG in Thun die SEV-Petition «Ein GAV für alle» an den Verwaltungsratspräsident Hans Rudolf Zaugg übergeben. 288 der rund 400 Mitarbeitenden haben unterschrieben. Die Petition richtet sich gegen den Entscheid, im Rahmen der neuen Holding-Struktur ab 1. Januar 2023 einen Teil des Personals ausserhalb des aktuellen GAV unter einem Personalreglement anzustellen (siehe SEV-Zeitung 5/2022).

Die Leitung stellte den SEV am 5. Januar

vor vollendete Tatsachen und zeigte keinerlei Willen zu Verhandlungen. Daher lancierte die SEV-VPT-Sektion STI an ihrer Generalversammlung vom 31. März die Petition. SEV-Gewerkschaftssekretärin Susanne Oehler erklärt warum: «Ein Personalreglement wird ohne Verhandlungen und Mitwirkung eines Sozialpartners einseitig erstellt und kann jederzeit angepasst werden. Mit einem GAV ist die Mitsprache des Personals gewährleistet. Und es muss über Veränderungen der Anstellungsbedingungen verhandelt werden. Zudem verhindert ein GAV Ungleichheiten im Unternehmen und vereinheitlicht Verhandlungen über Personalbelange.»

Dass 73% der Mitarbeitenden aus allen Bereichen unterschrieben haben, zeigt für SEV-Vizepräsident Christian Fankhauser, «dass das Personal grossmehrheitlich einen GAV für alle wünscht und in dieser Frage solidarisch zusammensteht. Dies ist eine deutliche Botschaft an die Leitung. Jetzt liegt der Ball bei der Unternehmung und wir hoffen, dass sie zu Gesprächen über den Geltungsbereich des GAV bereit sein wird.» Die Antwort der Unternehmung wird an der Herbstversammlung der Sektionsmitglieder vom 23. August thematisiert werden.



LINK ZUM RECHT

Ein Vertrag – zwei Arbeitsorte



SEV Rechtsschutzteam

Es geht um den Arbeitsvertrag von Lea. Der ist neu. Die Anstellung nicht. Lea arbeitet nämlich seit 5 Jahren im selben Unternehmen. Nun wird ihr ein neuer Arbeitsvertrag ausgehändigt. Im Unterschied zum bisherigen Arbeitsvertrag sind nun zwei Arbeitsorte festgehalten. Wenn sie den Vertrag nicht unterschreibt, wird ihr gekündigt. Ist das zulässig?

Es ist wichtig, welcher Ort als Arbeitsort gilt. Denn an Letzterem bestimmt sich der Arbeitsweg, also jener Weg vom Wohnort zum Arbeitsort. Dieser wird nicht bezahlt. Aber wenn die Mitarbeiterin auswärts vom Betrieb arbeitet, gilt der Weg vom Arbeitsort zum Einsatzort als bezahlte Arbeitszeit. Spesen werden ebenfalls ausgerichtet.

Sofern der Arbeitsort nicht vertraglich geregelt ist, kann der Arbeitgeber die Verlegung des Arbeitsortes einseitig anordnen. Diese muss allerdings zumutbar für die Mitarbeiterin sein. So sollte der Arbeitsweg insgesamt nicht mehr als vier Stunden pro Tag dauern. Ebenso ist auf die Gesundheit der Mitarbeiterin sowie auf deren familiäre Situation Rücksicht zu nehmen. Für die Zumutbarkeit spielt auch eine Rolle, wie lange die Verlegung des Arbeitsortes andauern soll. Anders verhält es sich, wenn der Arbeitsort vertraglich bestimmt wurde. Eine Verlegung des Arbeitsortes braucht dann die Zustimmung der Mitarbeiterin. Ist der Arbeitsort einmal vertraglich festgehalten, braucht es eine Vertragsänderung um den Arbeitsort dauerhaft zu verlegen. Der Arbeitgeber kündigt hierfür den bestehenden Vertrag und unterbreitet der Mitarbeiterin ein neues Angebot, also einen Vertrag mit einem oder (wie in diesem Fall) mit zwei neuen Arbeitsorten. Die Mitarbeiterin erhält üblicherweise eine Bedenkzeit von 14 Tagen bis zu einem Monat, damit sie sich entweder für den neuen Vertrag oder für die Kündigung entscheiden kann. Diese sogenannte Änderungskündi-

gung ist in der Schweiz grundsätzlich zulässig. Aber wenn es nur darum geht, der Mitarbeiterin die Spesen, den Lohn oder diverse andere Zulagen zu streichen, dann ist diese Änderungskündigung unzulässig, spricht: missbräuchlich. Der Arbeitgeber muss begründen können, dass die Verlegung des neuen Arbeitsortes betrieblich notwendig und für die Mitarbeiterin zumutbar ist sowie allfällige Mehrkosten der Mitarbeiterin rückerstattet werden.

Wenn der Arbeitsort in einer kollektiven Vereinbarung, also in einem Gesamtarbeitsvertrag oder in einem Firmenarbeitsvertrag, festgehalten ist, dann ist dieser Bestandteil des Arbeitsvertrages. Der Arbeitgeber kann dann nicht einfach kündigen und der Arbeitnehmerin einen neuen Vertrag mit einem Inhalt anbieten, welcher der kollektiven Vereinbarung zuwiderläuft. In diesem Fall gilt der bisherige Arbeitsvertrag weiterhin.

Ausnahmsweise kann der Arbeitgeber die Verlegung des vertraglich bestimmten Arbeitsortes einseitig anordnen. Das ist jedoch nur bei dringlichen betrieblichen Bedürfnissen der Fall, so z. B., wenn der Betrieb abbrennt und deswegen geschlossen werden muss. Auch das bedingt, dass die Verlegung zeitlich von kurzer Dauer und der Mitarbeiterin zumutbar ist.

Was heisst das nun für Lea? Sie soll zuerst nachschauen, ob und wie der Arbeitsort vertraglich geregelt ist: Was steht im Arbeitsvertrag, im Gesamtarbeitsvertrag bzw. Firmenarbeitsvertrag? Was steht im Personalreglement? Danach gilt es zu fragen, ob die Änderung von einem Arbeitsort zu zwei Arbeitsorten auf einer betrieblichen Notwendigkeit beruht und ihr zumutbar ist, was den Arbeitsweg und ihre persönliche und familiäre Situation betreffen. Und letztlich ist auch zu prüfen, ob und inwiefern die dadurch entstehenden Mehrkosten ihr vom Arbeitgeber zurückerstattet werden. Lea ist gut beraten, nichts zu überstürzen und sich die Zeit für eine gute Abklärung und reifliche Überlegung zu nehmen, bevor sie unterschreibt. Als SEV-Mitglied ist ihr die Unterstützung des SEV-Berufsrechtsschutzes gewiss.

SWISSPORT ZÜRICH

«Wir haben genug, jetzt wollen wir kündigen!»

Michael Spahr. Die Verhandlungen mit Swissport Zürich über einen neuen GAV stecken fest. Die Gewerkschaften, worunter SEV-GATA, wollen den Krisen-GAV jetzt kündigen. Das bedeutet, dass alle gefordert sein werden, auf Ende 2022 einen neuen GAV auszuhandeln. Eine Fortführung des Krisen-GAV wäre unter den aktuellen Umständen nicht mehr möglich gewesen.

Die Stimmung beim Bodenpersonal am Flughafen Zürich ist sprichwörtlich am Boden. Wegen Personalmangel und schlechten Arbeitsbedingungen sind viele Mitarbeitende erschöpft. Die zwei Corona-Jahre haben viel von ihnen abverlangt. Sie nahmen Lohneinbussen in Kauf und leisteten viele Überstunden. Sie machten alles, um Swissport durch die Krise zu bringen. Jetzt hat der Normalbe-

trieb wieder Fahrt aufgenommen und es ist höchste Zeit, auch bei den Arbeitsbedingungen wieder zur Normalität zurückzukehren.

In den fünf Verhandlungsrunden seit April war Swissport kaum bereit, auf die Forderungen der Verhandlungsgemeinschaft von SEV-GATA, kmfv und VPOD einzugehen. «Wir wollen mindestens zurück zum GAV19, dem GAV, der vor der Krise gegolten hat. Zudem fordern wir aufgrund der aktuellen Situation einen Teuerungsausgleich und eine Verbesserung betreffend den off-Tagen», sagt Gewerkschaftssekretärin Regula Pauli. In einer Abstimmung haben sich die SEV-GATA-Mitglieder nun für die Kündigung des Krisen-GAV ausgesprochen, inklusive möglichen Kampfmassnahmen in den nächsten Wochen.