

Gesamtarbeitsvertrag SBB 2015: Schwerpunkte sind definiert

Lohngarantien 2011 müssen bleiben

Die Verhandlungsdelegation von transfair hat sich mit dem Branchenvorstand sowie weiteren Interessierten getroffen und gemeinsam die Schwerpunkte und die No-Gos festgelegt. Schwerpunkt Nummer eins ist dabei die Weiterführung der Garantien 2011. Diese sichern zu, dass keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter weniger verdient als vor der Einführung von ToCo.

Berufliche Neuorientierung

Der „Contrat social“, der im Ingress des GAV verankert ist und Entlassungen aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen verhindert, muss ebenfalls unbedingt bestehen bleiben. Auch wenn die Arbeitgeberseite für die berufliche Neuorientierung nach einem Stellenverlust durch Reorganisationen (Arbeitsmarktcenter AMC) einen Veränderungsbedarf sieht, kommt für transfair nur eine ausgewogene Lösung in Frage.

Zeitgemässer Vaterschaftsurlaub

Nachdem transfair massgeblich zu einer Verbesserung des Vaterschaftsurlaubs auf Bundesebene beigetragen hat, steht dieses Anliegen auch für den GAV SBB auf der Prioritätenliste. Neben der Forderung nach einem bezahlten und einem unbezahlten Vaterschaftsurlaub macht sich transfair auch für einen Adoptionsurlaub stark.

Neue Pensionierungsmodelle

Ein weiterer Schwerpunkt legt transfair auf die Schaffung neuer Pensionierungsmodelle. Ziel ist, auf die individuellen Bedürfnisse des Personals zugeschnittene Lösungen zu erarbeiten.

Insgesamt gleichwertiger GAV

Der Personalverband transfair setzt sich mit aller Kraft für die Gleichwertigkeit des GAV 2015 mit dem GAV 2011 ein. Dazu gehören neben den Genannten auch die Punkte Arbeitszeit, betrieblichen Mitwirkung, Lohn und Zulagen sowie die rechtlichen Anpassungen, die durch Veränderungen des Bundespersonalgesetzes notwendig geworden sind.



© SBB CFF FFS