

## **Stellungnahme Brief Verbände an Thurbo AG vom 26. Februar 2018 und vom 13. März 2018**

Sehr geehrte Herren

An der letzten Sitzung am 22. November 2017 wurde vereinbart, den überarbeiteten GAV per 1.1.2018 in Kraft zu setzen, bei einzelnen Punkten auch in Form einer Übergangsregelung. Vorausgesetzt blieb die Zustimmung aller Parteien bis am 31.12.17.

Als Diskussionsgrundlage von der kommenden Sitzung vom 26. April 2018 stellen wir Ihnen gerne unsere Stellungnahme zu Ihren Rückmeldungen zu:

### **1. Vorgang Lohnerhöhung**

Wir verweisen auf das Protokoll der letzten Sitzung vom 22. November 2017. Es wurde beschlossen, die Regeln des GAV bereits für die Lohnerhöhung anzuwenden.

Wir haben aufgrund der Diskussionen am 22. November 2018 folgendes Vorgehen gewählt: Zuerst erhalten die Mitarbeiter die beschlossene Lohnerhöhung von 0.5% auf den Lohn, Stand per 31.12.2017, bereits berechnet nach der neuen Gewichtung im Anhang GAV 1.1.4. Am Schluss des Prozesses erfolgt der Plausibilitätscheck, resp. die Kalibrierung: Löhne werden untereinander verglichen, der neue Lohn wird mit dem alten Lohn verglichen, und es dürfen keine Löhne ausserhalb der Bandbreiten liegen. Liegen Löhne aus historischen Gründen bereits vor der Kalkulation über dem maximalen Wert, gilt die Besitzstandswahrung. Dies hat Thurbo auch so umgesetzt.

Einzelne Sitzungsteilnehmer haben den Vorgang anders verstanden. Sie haben eine Änderung des Protokolls verlangt. Da Thurbo das Protokoll versehentlich erst nach der Zustimmung zum GAV versandt hat, bleibt diesbezüglich eine Wahrnehmungsdifferenz bestehen. Es ist am 26. April 2018 zu besprechen, wie mit dieser umzugehen ist.

### **2. Lohnbandwechsel**

Wir setzen den Punkt 1.3.4. korrekt um. Im GAV steht: Es ist möglich einen Mitarbeiter nach mindestens 3 Jahren in ein höheres Gehaltsband einzuteilen, mit der Vorgabe, die vorgegeben Kriterien zu erfüllen. Man kann also eine Erhöhung durchführen, muss aber nicht. Es ist kein Automatismus.

Die nun explizit im GAV festgehaltenen (**mindestens**) drei Jahre beziehen sich auf die bisherige Praxis beim Zugbegleitpersonal. In den Lohnverhandlungen im Jahr 2010 legten die Sozialpartner zum Lokpersonal einvernehmlich fest, dass der Wechsel von LB4 nach LB5, resp. neu LB3 nach LB4 nach frühestens 6 Jahren erfolgen kann. Die Begründung: Die 6 Jahre sind als „Berufserfahrung“ erwähnt. Die 6 Jahre sind abgestimmt auf die Lohnbänder, den Lohnprozess und die Mitarbeitergespräche. Die 8 Jahre berücksichtigen den „langjährigen“ Mitarbeiter.

Thurbo ist bereit, die Einstufung der Lokomotivführenden zu diskutieren. Der Sicherheitsaspekt lässt indessen nur eine sehr zurückhaltende liberalere Praxis zu.

### 3. Zusatzfunktionen

Die Entwürfe der Stellenbeschriebe sind in den Bereichen erstellt worden. Es folgt nun die Kalibrierung sowie die Abnahme durch die GL. Das OK durch die GL wird bis Ende März erwartet. Danach erfolgt die Information an alle Mitarbeiter.

### 4. Position Lohn im Lohnband

Ja, es kann sein, dass ein jüngerer Mitarbeiter einen höheren Lohn hat als ein älterer Mitarbeiter.

Ja, es kann sein, dass ein älterer Mitarbeiter einen höheren Lohn hat als ein Mitarbeiter mit einer Zusatzfunktion.

Ja, es kann sein, dass ein erfahrener Mitarbeiter in einem höheren Lohnband ist, als ein junger Mitarbeiter mit Zusatzfunktion.

### 5. Sonstige offene Punkte

Zu bereinigen sind der MND (auf Fahrplanwechsel 2018) und die Differenz von Einführung und Umsetzung der Wegzeitregelung (Fahrplanwechsel, d.h. einige Tage zu früh zu Lasten der Betroffenen).

Hinweis auf Zeit statt Geld.

Diese werden an der nächsten Sitzung behandelt. Sollten weitere Punkte vorhanden sein, bitten wir um frühzeitige Hinweise vor der Sitzung vom 26. April 2018.

### 6. Information

Ferner halten wir fest, dass Thurbo über die Änderungen im GAV alle Mitarbeiter via Intranet zeitnah informiert hat. Ein weiterer Bericht erfolgt in der Zugluft.

Kreuzlingen, 16. März 2018

Thurbo AG

Freundliche Grüsse



Ernst Boos



Daniel Guyer