

# FAV – Anhang 1

## Das Lohnsystem

# 1 Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Zielsetzung.....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Grundsätze des Lohnsystems.....</b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>Funktionslandschaft .....</b>	<b>3</b>
3.1	Beurteilungskriterien.....	3
3.2	Funktionslandschaft (Stand 1. Januar 2025) .....	4
3.3	Lohnbandbreiten (Stand 1. Januar 2025) .....	6
<b>4.</b>	<b>Lohnentwicklung.....</b>	<b>6</b>
4.1	Generelle Lohnerhöhung.....	6
4.2	Individuelle Lohnerhöhung.....	7
4.2.1	Grundsätze .....	7
4.2.2	Berechnung.....	7
4.2.3	Leistung .....	7
4.2.4	Nicht verteilte Beträge.....	7
4.2.5	Kommunikation .....	7
4.2.6	Ausrichtung.....	7
<b>5.</b>	<b>Leistungsprämien.....</b>	<b>8</b>

## Das Lohnsystem

### 1. Zielsetzung

Das Lohnsystem zeigt jeder Mitarbeiterin/jedem Mitarbeiter die Chancen, Möglichkeiten, aber auch die Grenzen ihrer/seiner individuellen Lohnentwicklung transparent auf.

### 2. Grundsätze des Lohnsystems

- Alle Lohnbänder haben immer die gleiche prozentuale Spreizung vom Minimum zum Maximum
- Die Lohnbänder überlappen sich
- Die Spreizung der Lohnbänder dient der Individualisierung
- Die Lohnbänder sind marktfähig
- Die Lohnbänder werden regelmässig überprüft und bei Bedarf angepasst
- Dem Lohnband zugeordnet ist eine Funktion und keine Mitarbeitenden
- Mitarbeitende, die mit ihrem Lohn über dem Lohnbandmaximum ihrer Funktion liegen, erhalten weder eine generelle noch individuelle Lohnerhöhung
- Bei einem Funktionswechsel erfolgt die Anpassung des Gehalts auf den Zeitpunkt des Funktionswechsels

Bezeichnete Stellvertretungen der Leitungen Abteilung und Fachbereiche werden separat mit einer Pauschale entschädigt. Die Entschädigung fällt zum Zeitpunkt des Zeitfalls der Stellvertretungsfunktion dahin.

### 3. Funktionslandschaft

Für alle Funktionen (Stellen) werden analytische Funktionsbewertungen erstellt. Die Funktion ist einem Lohnband zugeordnet. Alle Mitarbeitenden sind einer Funktion zugeordnet.

#### 3.1 Beurteilungskriterien

Die Beurteilungskriterien im Rahmen der Funktionsbewertung sind:

- Fachliche Anforderung
- Kommunikationsanforderungen
- Führungsanforderungen
- Schwierigkeitsgrad der Aufgaben
- Verantwortungsrahmen
- Handlungsspielraum
- Physische Belastung
- Umgebungseinflüsse

### **3.2 Funktionslandschaft (Stand 1. Januar 2025)**

Funktionsstufe	Unternehmensentwicklung	Kundendienst/Betrieb	Direktion	Infrastruktur	Finanzen/Services	Rollmaterial/Werkstätten	Personal
FS 1							
FS 2		Raumpfleger:in					
FS 3	Lehrgänger:in KV						
FS 4		Kundenbegleiter:in ohne Stichkontrolle Mitarbeiter:in Reinigung					
FS 5	Kundenberater:in Verkauf Sachbearbeiter:in Kundenservice	Kundenbegleiter:in Spezialreiniger:in	Direktionssekretär:in	Gleisbauer:in Kaufmännischer Mitarbeiter:in Infrastruktur Sicherheitswärter:in	Fachperson Betriebsunterhalt ICT Supporter:in	Sachbearbeiter:in Rollmaterial	
FS 6		Lokführer:in Lokführer:in mit Ausbildungsaufgaben		Elektro-Sicherheitsberater:in Mitarbeiter:in Elektrodienst Spezialhandwerker:in Spezialhandwerker:in mit Transportführung	Sachbearbeiter:in Finanzen Sachbearbeiter:in Liegenschaften	Automobil diagnostiker:in Instandhalter:in Fahrzeuge Instandhalter:in Fahrzeuge / Lokführer:in	Fachspezialist:in Lohn Personalfachmann Personalverantwortlicher:in Projekte
FS 7	Projektleiter:in Kommunikation Teamleiter:in Verkauf	Zugverkehrsleiter:in		Mitarbeiter:in Fahrleitungen Spezialhandwerker:in mit Unterstützungsaufgaben SIBE Vorarbeiter:in AVOR, Fahrbahn		Automobil diagnostiker:in mit Fachverantwortung Instandhalter:in Fahrzeuge Vorarbeiter Instandhalter:in mit Fachverantwortung	
FS 8	Fachspezialist:in Unternehmensorganisation	Fachspezialist:in Zugverkehrsleiter:in Teamleiter:in Kundenbegleitung		Anlagenmanager:in Publikumsanlagen Fachspezialist:in Infrastruktur Vorarbeiter:in Fahrbahn			
FS 9	Leiter:in Produkte/Vertrieb Sicherheitsbeauftragter:in	Teamleiter:in Lokpersonal Teamleiter:in Reinigung		Anlagenmanager:in Elektrotechnik ISA Ausführungsprojektleiter:in Bahnmeister:in Projektleiter:in Elektro Projektleiter:in PGV Fahrbahn Sicherheitsbeauftragter:in			
FS 10	Leiter:in Unternehmenskommunikation	Leiter:in Lokpersonal		Fachspezialist:in Land- und Rechtserwerb Ingenieur:in Bahnbau Projektleiter:in Kunstbauten Spezialist:in Digitalisierung und Netzwerke Teamleiter:in Elektrodienst Teamleiter:in Fahrleitungen	Teamleiter:in Finanzen	Ausführungsprojektleiter:in	
FS 11	Leiter:in Unternehmensorganisation	Teamleiter:in Betriebszentrale		Leiter:in Kunstbauten Projektleiter:in Bau	Leiter:in ICT Leiter:in Immobilien	Leiter:in Werkstatt	
FS 12						Projektleiter:in Rollmaterial	

### 3.3 Lohnbandbreiten (Stand 1. Januar 2025)

Lohnbänder	Minimum Jahreslohn	Maximum Jahreslohn
Lohnband 1	<b>53'386.00</b>	<b>69'386.00</b>
Lohnband 2	<b>57'488.00</b>	<b>74'719.00</b>
Lohnband 3	<b>61'909.00</b>	<b>80'463.00</b>
Lohnband 4	<b>66'673.00</b>	<b>86'656.00</b>
Lohnband 5	<b>71'808.00</b>	<b>93'326.00</b>
Lohnband 6	<b>77'326.00</b>	<b>100'499.00</b>
Lohnband 7	<b>83'268.00</b>	<b>108'228.00</b>
Lohnband 8	<b>89'674.00</b>	<b>116'552.00</b>
Lohnband 9	<b>96'568.00</b>	<b>125'511.00</b>
Lohnband 10	<b>103'993.00</b>	<b>135'172.00</b>
Lohnband 11	<b>111'986.00</b>	<b>145'574.00</b>
Lohnband 12	<b>120'601.00</b>	<b>156'770.00</b>

Die Anpassung der Lohnbänder orientiert sich am Markt und wird jährlich durch die AB überprüft. Die Anpassung der Lohnbänder ist Teil der jährlichen Lohnverhandlung.

## 4. Lohnentwicklung

Im Rahmen der Lohnverhandlungen werden folgende Punkte verhandelt:

- allfällige Anpassung der Lohnsumme
- allfällige Anpassung der Zulagen
- Art der Verteilung der ausgehandelten Lohnsummenanpassung (individuell, generell, gemischt)
- allfällige Anpassung der Lohnbänder

### 4.1 Generelle Lohnerhöhung

Mitarbeitende haben Anspruch auf die Zuerkennung einer generellen Lohnerhöhung, wenn sie mindestens ab 1. April ein Anstellungsverhältnis hatten. Langzeitabsenzen werden nicht abgezogen. Die generelle Lohnerhöhung wird per 1. Januar eines Kalenderjahres gewährt.

In gravierenden Fällen von Fehlverhalten und/oder wiederholt ungenügenden Leistungen kann die generelle Lohnerhöhung aberkannt werden. Der Sachverhalt ist schriftlich festzuhalten.

## **4.2 Individuelle Lohnerhöhung**

### **4.2.1 Grundsätze**

Die Verantwortung für die individuelle Lohnerhöhung liegt bei den Leitungen der Fachbereiche. Die Leitungen der Fachbereiche berücksichtigen für die Gewährung der individuellen Lohnerhöhungen die Leistung, das Verhalten, die Zielerreichung, und die Kundenorientierung der Mitarbeitenden.

### **4.2.2 Berechnung**

Die zur Verfügung stehende zu verteilende Lohnsumme berechnet sich wie folgt:

1. Berechnung des vorhandenen Potentials pro Fachbereich als Summe aus den Differenzen der aktuellen Löhne der dem FAV unterstellten Mitarbeitenden des Fachbereichs zum jeweiligen Lohnbandmaximum. Löhne über dem Lohnbandmaximum werden nicht berücksichtigt.
2. Total der zur Verfügung stehenden zu verteilenden Lohnsumme wird im Verhältnis der Fachbereich-Potentiale auf die Fachbereiche zugeordnet.
3. Die Leitungen der Fachbereiche entscheiden eigenverantwortlich über die Verteilung der zugeordneten Lohnsumme innerhalb ihres Fachbereichs in Abstimmung mit der Abteilungsleitung und der Leitung Personal.

Eine individuelle Lohnmassnahme darf nicht zu einer Überschreitung des Lohnbandmaximums führen. Leistungsprämien dürfen nicht zur Umgehung des Lohnsystems eingesetzt werden.

### **4.2.3 Leistung**

Die Vorgesetzten führen mindestens jährlich mit jeder Mitarbeiterin/jedem Mitarbeiter einen dokumentierten Leistungs- und Entwicklungsdialog (LED). Die Beurteilung der Leistung erfolgt im LED. Dieser ist durch die Vorgesetzten mit den Mitarbeitenden bis spätestens zum 30. November des Vorjahres zu führen. Es umfasst in der Regel einen Beurteilungsraum von zwölf Monaten, mindestens jedoch seit 1. April.

### **4.2.4 Nicht verteilte Beträge**

Gemäss Artikel 4.2.1 entscheiden die Leitungen der Fachbereiche über die Verteilung der zur Verfügung stehenden Lohnsumme innerhalb ihres Fachbereichs. Dabei kann es zu Fällen kommen, in denen nicht die gesamte zur Verfügung stehende Lohnsumme verteilt wird. Der Transfer von nicht verteilten Lohnsummen in andere Fachbereiche ist ausgeschlossen. Ebenso darf die nicht verteilte Lohnsumme über das ganze Unternehmen den Wert von 5% der zur Verfügung stehenden Lohnsumme nicht überschreiten. Wird der genannte Wert überschritten, ist die Verteilung gemäss Artikel 4.2.2 neu zu berechnen.

### **4.2.5 Kommunikation**

Die Sozialpartner werden jährlich über die gewährte Lohnerhöhung der dem FAV unterstellten Mitarbeitenden pro Abteilung (Anzahl Mitarbeitenden, tiefster/höchster Wert und Gesamtbetrag) informiert. Die Abteilungen D, F, P und U werden zusammen als eine Abteilung betrachtet. Zusätzlich ist der Gesamtbetrag der nicht verteilten Beträge offenzulegen.

### **4.2.6 Ausrichtung**

Den Mitarbeitenden wird die individuelle Lohnerhöhung in den Grundlohn eingebaut.

## 5. Leistungsprämien

- Als Anerkennung für einmalige, ausserordentliche Leistung oder besonderes Engagement können Mitarbeitende mit einer entsprechenden Leistungsprämie belohnt werden.
- Je nach Situation kann die Zuerkennung individuell, entweder in Form von Bargeld oder Gutscheine erfolgen. Bei ausserordentlichen Teamleistungen kann die Anerkennung auch in Form einer Einladung zu einem gemeinsamen Anlass ausgesprochen werden.
- Die Entscheidung erfolgt durch die Leitung des Fachbereiches auf Antrag der/des direkten Vorgesetzten. Die Auszahlung bzw. Aushändigung oder die Einladung ist möglichst rasch nach dem ausserordentlichen Einsatz durchzuführen.