



S-V

Sozialbericht

2009

2011

2013

2015

2017

2019

2021

2023

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen

Alle zwei Jahre, immer pünktlich auf den SEV-Kongress hin, präsentieren wir den Sozialbericht. Der Sozialbericht ist eine Zusammenfassung der gewerkschaftlichen und politischen Aktivitäten des SEV sowie auch eine Retrospektive über Veränderungen bzw. Entwicklungen in und um unsere Organisation. Beim Erstellen und erst recht beim Lesen des Sozialberichtes stellen wir fest: Wir haben in den vergangenen zwei Jahren viel geleistet und auch viel erreicht. Die Bilanz lässt sich sehen und darauf sind wir alle stolz. Wir haben zum Beispiel unsere Gesamtarbeitsverträge, die unser Kerngeschäft darstellen, gepflegt, weiterentwickelt und auch neue abgeschlossen. Mit sehr wenigen Ausnahmen können wir heute festhalten, dass alle unsere Mitglieder, unabhängig davon, in welchen Branchen und Betrieben sie arbeiten, unter einem gesamtarbeitsvertraglichen Schutz angestellt sind. Die Arbeit geht weiter und in den nächsten zwei Jahren werden wir an verschiedenen Fronten kämpfen müssen. Und es wäre falsch, sich mit dem Erreichten zufrieden zu geben. Es wird darum gehen, die Gesamtarbeitsverträge weiterzuentwickeln, die branchenüblichen Löhne im grenzüberschreitenden Verkehr zu definieren, die Dumpingkonkurrenz der Fernbusse zu bekämpfen, die Renten im Rahmen der Altersreform zu schützen und die durch die Digitalisierung hervorgerufenen Veränderungen zu begleiten und flankierende Schutzmassnahmen für das Personal aufzustellen. Wir haben also noch viel zu tun. Aber vorerst nehmen wir uns etwas Zeit, um

Patrick Lüthy



nachzulesen, was der SEV in den vergangenen zwei Jahren alles geleistet hat, um mit voller Motivation die Zukunft anzugehen. Ich wünsche eine gute Lektüre.

Giorgio Tuti, Präsident

Index

RailFit	3
GAV-Inventar	4
Verkehr/Soziales	5
Unternehmen	8
SBB-Geschäfte	10
KTU-Geschäfte	11
SEV	15
SEV Personen	18
Finanzen	19
Positionspapiere	20

Impressum

Herausgeber

SEV – Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Steinerstrasse 35
3006 Bern

Redaktion

Peter Anliker, Redaktor SEV, Texte: Peter Anliker, Pietro Gianolli, Barbara Spalinger, Karin Taglang, Giorgio Tuti.

Gestaltung

Jörg Matter, SEV

Bild Titelseite

Jörg Matter

Druck

Mittelland Zeitungsdruck AG, Neumattstrasse 1,
5001 Aarau; www.mittellandzeitungsdruck.ch

Textabdrucke mit Quellenangabe und gegen Belegexemplar erwünscht

Copyright

SEV – Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Bern, April 2017

RailFit 20/30 – ein Angriff auf die Bahn

«Fit» tönt positiv, doch das Projekt RailFit 20/30 der SBB ist dies gerade nicht. Das Projekt richtet sich gegen die Arbeitsbedingungen der SBB-Angestellten und in seinen Auswirkungen auch gegen die Bahnkunden und -kundinnen. Der SEV wehrt sich.

Das Projekt RailFit 20/30 entwickelte sich für den SEV zu einem ganz grossen «Brocken». Schon nach der Medienkonferenz vom 5. November 2015, wo die SBB erstmals darüber informierte, war der SEV alarmiert. Damals sprach die SBB davon, bis 2020 550 Millionen und bis 2030 1,75 Milliarden jährlich sparen zu wollen. Dieses Ziel sollte unter anderem mit der Streichung von 900 Stellen erreicht werden. Der SEV stellte sich sofort gegen dieses Projekt, da es im Widerspruch steht zum prognostizierten Mehrverkehr beim Güter- und Personenverkehr und mit seiner Umsetzung die Überbelastung der bei der Bahn Arbeitenden, die Entmenschlichung des öffentlichen Verkehrs und die Gefährdung der Sicherheit massiv vergrössert würden. Mit der Übergabe einer Petition von SBB-Angestellten am 15. Juni 2016 am Hauptsitz der SBB im Wankdorf machte der SEV die Bedenken erstmals in grösserem Rahmen öffentlich; die Forderung lautete, RailFit sei «zu begraben».

Eine weitere Medienkonferenz der SBB am 22. September 2016 zeigte, dass alles noch viel schlimmer kommen sollte: Jetzt war von Kosteneinsparungen von 1.2 Milliarden bis 2020 und dem Abbau von 1400 Stellen die Rede. Der SEV informierte seine Mitglieder mit sechs dezentralen Informationsanlässen in allen Landesteilen. Die Kritik des SEV richtete sich nicht nur gegen die generelle Stossrichtung des Projekts, sondern auch gegen den Angriff auf die Arbeitsbedingungen, indem die SBB einseitig und ohne Verhandlungen die Risikoprämien der Pensionskasse künftig zur Hälfte den Arbeitnehmer/innen aufbürden und die Anspruchsbedingungen bei Berufsunfähigkeit verschlechtern wollte. Diese beiden

Änderungen sollten Einsparungen bzw. Minderausgaben von 30 Millionen bringen. Daneben wollte die SBB auch den «Railcheck» für die Pensionierten im Wert von 100 Franken jährlich abschaffen, was weitere Einsparungen von 1.8 Millionen Franken bringt. Es geht um Grundsätzliches: Einem Lohnabzug ohne Verhandlungen durch die Überbürdung der Risikoprämie auf die Arbeitnehmenden kann der SEV nicht zustimmen. Auch die Kündigung der Vereinbarung mit der PK SBB betreffend die Berufsunfähigkeit ist nicht hinnehmbar, für den SEV stellt sie eine Verletzung des GAV dar.

Den Beginn der Verhandlungen am 22. November 2016 am Hauptsitz der SBB begleiteten rund 300 KollegInnen mit ihrer Präsenz vor Ort. Bis am 8. Dezember fanden vier Verhandlungsrunden statt; schliesslich konnte ein akzeptables Resultat präsentiert werden. Bei der Berufsunfähigkeit soll es bis 2022 keine Verschlechterungen geben. Nach diesem Zeitpunkt können Veränderungen nur eingeführt werden, wenn sie vorgängig mit der Verhandlungsgemeinschaft ausgehandelt werden. Bei der Risikoprämie konnte die Disparität erhalten werden, indem die Versicherten nicht die Hälfte der Prämien tragen müssen, wie das die SBB ursprünglich wollte, sondern nur ein Viertel, während die SBB drei Viertel übernimmt. Die Verwaltungskosten, die bisher durch die SBB bezahlt wurden, übernimmt die PK SBB selber. Der Reintegrationsprozess soll mithilfe einer Expertengruppe analysiert, vereinfacht und verbessert werden.

Der GAV-Ausschuss hat dieses Ergebnis am 15. Dezember genehmigt. Wenn die schlimmsten Angriffe auf die Arbeitsbedingungen fürs Erste auch abgewehrt werden konnten, so dürfen wir nicht glauben, damit den Kampf gegen RailFit schon gewonnen zu haben. Im Herbst 2017 beginnen die Vorbereitungen zu den GAV-Verhandlungen. Der SEV wird in diesem Rahmen weiter gefordert sein.

Jörg Matter



Mit einer Demonstration am Hauptsitz der SBB äusserten die SEV-Mitglieder ihren Unmut gegen RailFit

GAV-Inventar

GAV werden als Instrumente zur Durchsetzung und Verteidigung anständiger Arbeitsbedingungen immer wichtiger. Umso erfreulicher ist es daher, dass

der SEV im Berichtszeitraum nicht nur bestehende GAV weiter entwickelt hat, sondern auch neue abgeschlossen.



An Bord der «Italie» wurde der neue GAV der CGN Compagnie générale de navigation sur le lac Léman unterzeichnet

- **AAGS** Autobus AG Schwyz
- **Appenzeller Bahnen AG**
- **AAR bus+bahn** Busbetrieb Aarau, Wynental- und Suhrentalbahn
- **AFA** Automobilverkehr Frutigen–Adelboden AG
- **AlpTransit** Gotthard AG
- **asm-Bahn AG** Aare Seeland mobil
- **asm-Bus AG** Aare Seeland mobil
- **Autolinee Bleniesi SA**
- **AMSA** Autolinea Mendrisiense SA
- **ARCC** Transports
- **BDWM** Transport AG
- **BLS AG**
- **BLT** Baselland Transport AG
- **BRB** Briener Rothorn Bahn AG
- **BSG** Bielersee-Schiffahrts-Gesellschaft AG
- **BUS Ostschweiz AG** RTB Rheintal Bus AG und Wil-Mobil AG
- **CGN** Compagnie générale de navigation sur le lac Léman
- **cj** Chemins de fer du Jura
- **DB AG** Deutsche Bahn
- **elvetino**
- **FART/NLM** Ferrovie autolinee regionali ticinesi
- **FLP** Ferrovie Lugano–Ponte Tresa
- **Funicolare** Locarno–Madonna del Sasso
- **FMA** Force Motrices de l'Avançon SA
- **FW** Frauenfeld–Wil-Bahn
- **FB** Forchbahn AG
- **Historic**
- **LTSW** Lufthansa Technik Switzerland GmbH
- **LEB** Compagnie de chemin de fer Lausanne–Echallens–Bercher
- **LNM** Société de Navigation sur les lacs de Neuchâtel et Morat SA
- **login** Berufsbildung
- **MBC** Transports de la région Morges/Bière/Cossonay
- **MGB/GGB** Matterhorn Gotthard Bahn, Gornergrat Bahn
- **MOB** Compagnie du Chemin de fer Montreux–Oberland bernois
- **NSICM/TPN** Chemin de fer Nyon–St-Cergue–Morez/Transports publics de la Région Yvernoise
- **PK SBB** Pensionskasse
- **RBS Autobus** Regionalverkehr Bern–Solothurn
- **RBS** Regionalverkehr Bern–Solothurn

- **RegionAlps AG**
- **RhB** Rhätische Bahn
- **RhW** Rhätia Werte AG
- **SBB**
- **SBB Cargo**
- **SBB Cargo International**
- **Securitrans**
- **SMGN** Société des Mouettes genevoises de navigation
- **SNL** Società Navigazione del Lago di Lugano
- **SOB** Schweizerische Südostbahn
- **STI** Verkehrsbetriebe Steffisburg–Thun–Interlaken
- **SBC** Stadtbus Chur und Engadin Bus
- **Swiss**
- **Thurbo AG**
- **TILO AG**
- **TL** Transports publics de la région lausannoise SA
- **TPC** Transports publics du Chablais SA
- **TPF** Transports publics fribourgeois
- **TPL** Trasporti pubblici luganesi SA
- **Travys SA**
- **transN** Transports Publics Neuchâtelois
- **URh** Schweizerische Schiffahrtsgesellschaft Untersee und Rhein
- **VB** Verkehrsbetriebe Biel
- **VMCV** Transports publics Vevey–Montreux–Chillon–Villeneuve
- **zb** Zentralbahn AG
- **ZSG** Zürichsee Schiffahrtsgesellschaft
- **ZVB** Zugerland Verkehrsbetriebe AG

Regionale GAV

- Rahmen-GAV Kanton Bern (KBU)
- Rahmen-GAV Kanton Neuenburg
- Rahmen-GAV Regionalverkehr Normalspur
- Rahmen-GAV für die Busbetriebe in den Kantonen St. Gallen (SG), Thurgau (TG), Appenzell Auserrhoden und Innerrhoden (AR/AI)
- Rahmen-GAV Kanton Waadt
- Rahmen-GAV GEST, Groupement des entreprises soustraitantes des TPG
- Rahmen-GAV für die Nahverkehrsbetriebe im Kanton Zürich
- Rahmen-GAV Arbeitgeberverband Berner Bergbahnen AGV BBB

Herausfordernde Projekte der nationalen Politik

Die Berichtsperiode war reich befrachtet mit Initiativen, Referenden und Abstimmungskämpfen, die vom SEV vollen Einsatz verlangten, weil sie wichtige sozial- oder verkehrspolitische Fragen betrafen.

Der SEV war bei den eidgenössischen Urnengängen unterschiedlich erfolgreich: Die Erbschaftssteuerinitiative wurde am 14. Juni 2015 nach einem engagierten Abstimmungskampf entgegen der Empfehlung der Gewerkschaften von der Mehrheit der Abstimmenden verworfen. Die zweite Röhre durch den Gottard, die von der zuständigen Bundesrätin Doris Leuthard offenbar zum persönlichen Prestigeprojekt erhoben worden war, bekämpfte der SEV mit dem Argument, die Bahn könne den während der Sperrung des Autobahntunnels anfallenden Mehrverkehr bewältigen. Vor allem ging es dem SEV aber darum, durch den Bau eines zusätzlichen Autobahntunnels nicht noch mehr Verkehr anzuziehen und so das Verlagerungsziel – Güter von der Strasse auf die Schiene – zu torpedieren. Am 2. Februar 2016 führte der SEV unter dem Slogan «Die zweite Röhre ist schon da» (nämlich der zweite Eisenbahntunnel) einen Aktionstag gegen diesen Autobahnneubau durch. Doch auch in diesem Fall folgten die Stimmbürger/innen leider nicht der Parole des SEV; sie akzeptierten die Gesetzesänderung am 28. Februar 2016. Von Erfolg gekrönt war dagegen der Kampf des SEV gegen die schädliche Service-public-Initiative, die trotz ihres Namens den Service public geschwächt hätte, und gegen die Milchkuh-Initiative, die dem Strassen-

verkehr erheblich mehr (Bundes-)Mittel zuschieben wollte. Bei beiden Vorlagen folgten die Stimmenden am 5. Juni 2016 der Nein-Parole des SEV. Die wichtige Abstimmung vom 25. September 2016 für die Stärkung der AHV unter dem Titel «AHVplus» ging leider verloren. Am 12. Februar 2017 wurde die Vorlage zum Nationalstrassen- und Agglomerationsfonds NAF angenommen, gegen die der SEV die Nein-Parole ausgegeben hatte und die er als «halbe Milchkuh» bezeichnete. Gleichentags gab es aber auch Grund zur Freude: Zum einen wurde die Vorlage angenommen, die die erleichterte Einbürgerung von Ausländern der dritten Generation ermöglicht – ein kleiner, aber gerade deswegen unbedingt nötiger Fortschritt. Einen – grossen, fast historisch zu nennenden – Erfolg zu feiern gab es bei der Abstimmung über die Unternehmenssteuerreform III; auch in diesem Fall begründete die Gegenseite, die Befürworter der «Reform», ihre Parole mit den bei einer Ablehnung angeblich gefährdeten Arbeitsplätzen. Diese Angstkampagne verfehlte aber diesmal komplett das Ziel. Die gewerkschaftlichen sowie die andern progressiven politischen Kräfte des Landes vermochten mit einem Budget, das nur gut einen Zehntel so gross war wie dasjenige der Gegenseite, dafür mit hartnäckiger Basisarbeit auch via die sozialen Medien, die Oberhand zu erringen.

Im Herbst 2015 fanden die nationalen Wahlen statt, in deren Vorfeld sich der SEV wieder mit einem «Parlamentarierranking» zu Wort meldete, das er diesmal gemeinsam mit der Gewerkschaft Syнди-

Die Demo vor der Abstimmung zur AHVplus-Initiative der Gewerkschaften erfreute sich grosser Beteiligung seitens der SEV-Mitglieder

Jörg Matter



com erstellen liess. Das Kräfteverhältnis im nationalen Parlament verschob sich im Gefolge der Wahlen nach rechts, was dem SEV seither und auch in den nächsten Jahren mehr (Korrektur-)Arbeit beschert. Immerhin wurden die beiden Nationalratsmitglieder, die beim SEV arbeiten (Edith Graf-Litscher, TG, und Philipp Hadorn, SO), wiedergewählt, ebenso als Ständeräte Paul Rechsteiner (SG), der Präsident des SGB, und der ehemalige SEV-Sekretär Roberto Zanetti (SO). SEV-Sekretär Urs Huber erreichte im Kanton Solothurn bei den Nationalratswahlen den ersten Ersatzplatz.

Gewerkschaftsdemonstrationen

Am 7. März 2015 fand eine grosse Demonstration für Lohngleichheit zwischen Mann und Frau statt: Immer noch verdienen Frauen für gleichwertige Arbeit rund 20 Prozent weniger als Männer. Gefordert wurde deshalb die rasche und konsequente Umsetzung der Lohngleichheit mit Kontrollen; gleichzeitig sollte auch ein Zeichen für die Initiative AHVplus und gegen den bundesrätlichen Vorschlag zur Revision der Altersvorsorge gesetzt werden. Nach der Besammlung auf der Schützenmatte marschierten die Teilnehmer/innen auf den Bundesplatz. Es war eine gute, kämpferische und farbige Demo.

Die 1.-Mai-Kundgebungen 2016 hatten schon ganz unter dem Motto «Gemeinsam kämpfen – für eine starke AHV» gestanden, mit einer grossen und grossartig besuchten Demonstration am 10. September hakten die Gewerkschaften nach und machten noch einmal auf ihr Anliegen, die Stärkung der AHV, des wichtigsten Sozialwerkes der Schweiz, aufmerksam. Die SEV-Mitglieder erschienen in hellen Scharen zum Gewerkschaftsfest und Demonstrationsumzug in Bern. Die Organisator/innen nannten eine offizielle Zahl von 20 000 Teilnehmenden. Dank vieler Fahnen war der SEV sehr gut sichtbar und – durch das originale HPM-Soundmobil von SEV-Gewerkschaftssekretär Baptiste Morier – ebenso gut hörbar. Der Demozug zog durch die Stadt an den Aargauerstalden, wo die Demoteilnehmenden die Botschaften und Reden – darunter jene von Giorgio Tuti – entgegennehmen konnten.

Positiv darf gewertet werden, dass dank der Kampagne das Wissen um die AHV gestärkt werden konnte. So wurden 120 «Botschafter/innen» ausge-

bildet, die an 250 Veranstaltungen über die AHV referierten. Auch eine sehr informative Broschüre, die anschaulich mit Grafiken die Problematik der Altersvorsorge darzustellen vermochte, fand guten Absatz. So konnte wohl die von der politischen Rechten seit einem Vierteljahrhundert geführte «Langfrist-Anti-AHV-Kampagne» mit ihrem Slogan: «Wenn ich einmal pensioniert werde, gibt's eh keine AHV mehr!», etwas gestoppt und gewendet werden. Mitten im langsam anziehenden nationalen Wahlkampf fand in Rapperswil, wie schon vor vier Jahren, wieder ein Rentenkongress statt, der vom SEV-Regionalsekretariat St. Gallen organisiert wurde.

«Euroschock»

Die Aufhebung des Euro-Mindestkurses durch die Nationalbank (EUR 1 = CHF 1.20) am 15. Januar 2015 ging als «Euroschock» in die Wirtschaftsgeschichte ein. Auch einige öV-Unternehmungen waren betroffen, vorab im internationalen Schienengüterverkehr und teilweise auch bei den touristisch ausgerichteten Unternehmungen, die einen Umsatzeinbruch zu befürchten hatten. Innerhalb des SEV wurde darüber diskutiert, welche Konzessionen bei den Arbeitsbedingungen tragbar sein würden und man kam zum Schluss, dass weder Lohnsenkungen noch die Auszahlung von Löhnen in Euro ein Thema sein können. Bei der Arbeitszeit hingegen waren Einschnitte denkbar, dies allerdings unter der Voraussetzung der finanziellen Transparenz seitens der Unternehmungen und als befristete, immer wieder zu überprüfende Massnahme. Es zeigte sich dann aber, dass die Auswirkungen im Schienengüterverkehr weniger dramatisch ausfielen als befürchtet. Auch beim Tourismus waren sie nicht überall spürbar, dank Gästen aus alternativen Märkten wurde hier zum Teil sogar zugelegt. Die RhB, deren Touristen vor allem aus Europa stammen, hatte allerdings ein schlechtes 2015, währenddessen die Matterhorn-Gotthard-Bahn von einem «Bombensommer» 2015 sprechen konnte. Auch die Zentralbahn verzeichnete ein Nachfrageplus von 23%. Im Wintertourismus dürfte der Schneemangel im Winter 2015/16 einen mindestens so starken Einfluss gehabt haben wie der Wechselkurs.

Sabine Käch



Gütertransportgesetz

Die Totalrevision des Gütertransportgesetzes im eidgenössischen Parlament, über die schon im letzten Sozialbericht prominent berichtet worden war, bildete auch in der Berichtsperiode einen grossen politischen Brocken. Das Resultat der Beratungen im Nationalrat war so schlimm wie vom SEV erwartet: die KVF NR hatte eine Motion eingebracht, die angenommen wurde, wonach die Güterverkehrssparte in ein eigenständiges Unternehmen überführt werden sollte. Die Grundversorgung sollte nicht in die Verfassung geschrieben werden. Der SEV reagierte am 19. März 2015 mit einer Pressemitteilung, mit einigem Erfolg: Im Sommer 2015 behandelte der Ständerat das Gesetz als Zweitrat. Die oben genannte Motion wurde von ihm gestrichen. Stattdessen sollte nach dem Willen des Ständerates der Bundesrat verschiedene Varianten für die Zukunft von SBB Cargo untersuchen. Der Ständerat wollte auch, im Gegensatz zum Nationalrat, die Verpflichtung der SBB zur Erbringung von Dienstleistungen im Güterverkehr nicht lockern. Die SEV-Spitze engagierte sich in der entsprechenden Lobbyarbeit. Schliesslich blieb eine durchgezogene Bilanz: Eine Auslagerung konnte verhindert werden, aber auch die Festschreibung als Teil des Service public scheiterte. Für den SEV ist das Resultat der Totalrevision ungenügend.

AM GOTTHARD: DIE ZWEITE RÖHRE IST SCHON DA!



Mit einer originellen Aktion wies der SEV-Vorstand im Vorfeld der Abstimmung über die 2. Autobahnröhre darauf hin, dass eine «zweite Röhre» für den Bahnverkehr schon bereit steht

Gotthard-Basistunnel

Der Bau und die Eröffnung des Gotthard-Basistunnels waren für den SEV ein Ereignis, das er eng begleitete, sind doch der Gotthard und seine Bahn «Nationalmonumente» von hohem Affektionswert für fast alle Einwohner/innen dieses Landes. Dabei wandte sich das Interesse des SEV schon früh der Gotthard-Bergstrecke zu, die die SBB nach der Inbetriebnahme des Basistunnels nur noch als Regionalstrecke und damit unbedient befahren wollte. Das Zugpersonal sah das als ein grosses Risiko im Fall von Pannen und forderte eine Zweierbegleitung der Züge. Interesse weckte der Gotthard auch bei Privatbahnen, namentlich bei der BLS und der SOB, die offen davon sprachen, die Gotthard-Bergstrecke nach der Eröffnung des Basistunnels übernehmen zu wollen, und für den Betrieb ein attraktiveres Angebot als jenes der SBB versprachen.

Schon seit längerem angekündigt war die Schliessung des Depots Erstfeld, das nach der Aufgabe des Güterverkehrs über die Bergstrecke und der dadurch wegfallenden Vorspanndienste überflüssig geworden war. Für das ehemalige «Eisenbahnerdorf» Erstfeld war die Schliessung des Depots ein ebenso herber Verlust wie für die dort stationierten Lokführer. Immerhin haben alle betroffenen Mitarbeitenden einen neuen Arbeitsplatz erhalten. Und die Bahn verschwindet nicht ganz aus Erstfeld; das Dorf wird für eingefleischte Bahnfans weiterhin und sogar vermehrt eine Reise wert sein: Einerseits wird SBB Historic im Rahmen des Gesamtprojektes «Swiss Rail Park St. Gotthard» auf der Gotthard-Bergstrecke ab Norden dem interessierten Publikum historische Erlebnisfahrten anbieten. Andererseits soll im Eisen-

bahndepot Erstfeld neben den historischen Fahrzeugen eine eigentliche Ausstellung eingerichtet werden für szenische und thematische Führungen durch die Remise.

SEV vs. BAV

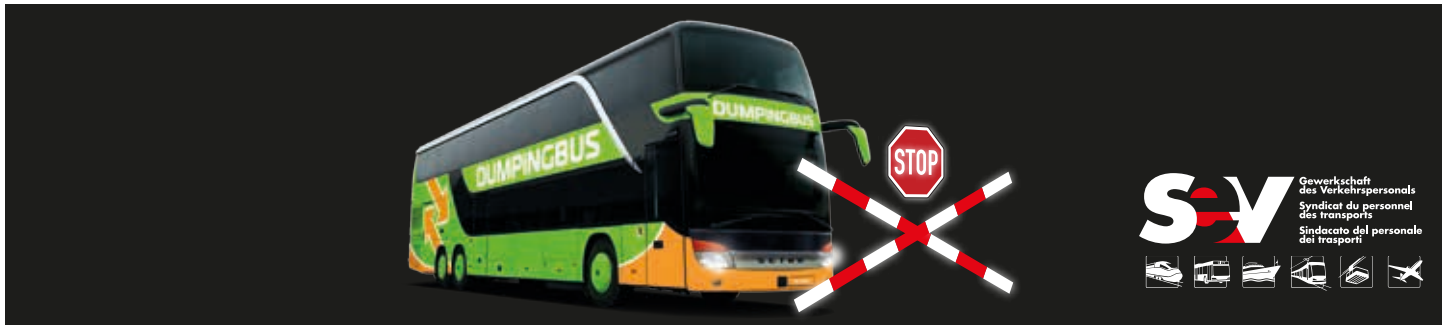
Die «Vision 2030» des Bundesamts für Verkehr stiess beim SEV auf wenig Gegenliebe. Der VPT antwortete mit einer Resolution, in der sich die Mitglieder gegen den Liberalisierungswahn, die Marktgläubigkeit, den Abbau des Service public, das Ausspielen der Strasse gegen die Schiene, die «unhinterfragte Übernahme der EU-Eisenbahnpakete» und die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen im öV wenden. In seiner Antwort hielt der Direktor des BAV weiterhin an seinem Glauben an den Wettbewerb fest. Auf die Grundanliegen der Resolution, auf den Widerstand gegen die Privatisierung und den damit drohenden Abbau bei den Arbeitsbedingungen, wurde seitens des BAV nicht näher eingegangen. Nett tönten die folgenden Sätze: «Wir erachten den konstruktiven Dialog mit und zwischen den Sozialpartnern weiterhin als wertvollen Pfeiler für ein motiviertes und engagiertes Weiterentwickeln des öV-Systems Schweiz. Ihnen danken wir herzlich für Ihr Engagement zu Gunsten eines starken Service Public und guter Arbeitsbedingungen im öffentlichen Verkehr.»

Beim Personal kamen diese Worte wohl an, aber es wollte auch Konkretes hören. Die nächste Gelegenheit ergab sich am SEV-Kongress, der am 28. Mai 2015 im Kursaal Bern über die Bühne ging. Als Kongressredner war just Peter Füglistaler geladen, und gespannt wartete man auf seine Worte. Schon im Vorfeld war Unmut laut geworden, weil das BAV die Dumpinglöhne von Crossrail (siehe Seite 8) rechtfertigte. Am Kongress nun verteidigte Füglistaler die Vision 2030 und behauptete, Liberalisierung sei «wertfrei»: «Liberalisieren kann auch sein Gutes haben.» Mit Blick auf die Löhne sagte er: «Ich bin gespannt, was die Gerichte sagen.» Die Rede des BAV-Direktors blieb nicht ohne scharfe Replik seitens der Delegierten. Die mit Füglistalers Auftritt verbundene Aktion der Delegierten – sie zogen Pelerinen an und spannten Schirme auf, weil sie «im Regen stehen» – fanden, wie der ganze Kongress, auch in den Medien einen erfreulichen Widerhall.



LPV-Präsident Hans-Ruedi Schürch sah rot am Kongress

Fernbus – Dumpingbus?



Fernbusse gibt es in der Schweiz schon seit langem, allerdings handelte es sich bislang ausschliesslich um solche, die Fahrten nach Spanien, Portugal und in den Balkan anboten. Seitdem nun aber in den umliegenden Ländern Fernbusse im Binnenverkehr einen gewaltigen Aufschwung verzeichnen, wird das Thema auf neue Weise aktuell für die Schweiz. Ausländische – und punktuell auch schweizerische – Busunternehmungen drängen auf den Markt. Sie wollen mit billigsten Angeboten den Schienenfernverkehr konkurrenzieren, was für Kund/innen interessant ist, denen es auf Zeit und Fahrkomfort weniger ankommt. Für ausländische Unternehmungen gilt in der Schweiz das Kabotageverbot, das allerdings organisatorisch ohne weiteres umgangen werden kann. Der grösste und aggressivste Anbieter in diesem Markt war 2016 das deutsche Unternehmen Flixbus, welches viele seiner deutschen Konkurrenzunternehmen bereits wieder vom Markt gedrängt hat. Flixbus ist auch in der Schweiz aktiv und hat gemäss Medienberichten den Schweizer Bahnen bereits eine Million Kunden abspenstig gemacht. Besonders stossend dabei: Flixbus betreibt selber keinen einzigen Bus, sondern lässt die Fahrten durch Subunternehmer durchführen. So wird das Unternehmerrisiko an

andere weitergegeben und es muss auch nicht offen gelegt werden, ob die spottbilligen Angebote sich rechnen, da das Fahrgeschäft abgetreten wurde. Das Nachsehen haben sicher einmal die von Drittfirmen angestellten Chauffeure, die zu miserablen Bedingungen arbeiten müssen. Aber auch die Bevölkerung, die mit der FABI-Abstimmung auf eine starke Bahn setzte, kann kein Interesse daran haben, dass die Fernverkehrsstrecken der SBB massiv konkurrenziert werden. Zumal es sich nicht nur bezüglich der Arbeitsbedingungen um eine unlautere Konkurrenz handelt, auch bezüglich Infrastruktur muss ein Fernbus nur den Bruchteil eines Bruchteils finanzieren.

Der SEV bekämpft diese Entwicklungen auf verschiedenen Ebenen und verlangt vom BAV, dass es harte Kontrollen vornimmt und nicht durch «Liberalisierungs-Versuchsballons» das schweizerische öV-System in Frage stellt. Am 8. Dezember 2016 gab es in Zürich und Genf eine SEV-Aktion «Flixbus – Dumpingbus», die von den Medien erfreulich breit aufgenommen wurde. Damit konnte die Öffentlichkeit sensibilisiert und auf die Problematik aufmerksam gemacht werden. Damit dürfte diese Kampagne allerdings nicht erledigt sein, sondern erst der Anfang eines langen Kampfes.

Mit diesem Banner demonstrierte der SEV an den Bus-Terminals in Zürich und Genf

Crossrail

Ein kurzer Rückblick: Im Frühling 2014 kündigte das Güterverkehrsunternehmen Crossrail mit Sitz in Muttenz an, einen Teil der Lokführer ihrer italienischen Tochterfirma neu in Brig mit schweizerischen Arbeitsverträgen anstellen zu wollen und offerierte diesen Löhne von 3350 Franken nach abgeschlossener Zusatzausbildung. Die Reaktion des SEV liess nicht lange auf sich warten, worauf Crossrail sein «Angebot» auf 3600 Franken verbesserte: für Schweizer Verhältnisse so ungenügend wie untragbar. Da Crossrail sich weigerte, auch nur ein Gespräch mit dem SEV zu führen, verlangte dieser beim BAV den Entzug der Netzzugangsbewilligung. Das BAV gab darauf eine Studie in Auftrag, die im Januar 2015 präsentiert wurde und zum (für das BAV wunschgemässen) Schluss kam, dass der Schienengüterverkehr aus zwei Branchen bestehe, dem Binnen-Güterverkehr und dem grenzüberschreitenden Güterverkehr. Die Löhne in letzterer müssten sich an den europäischen Löhnen orientieren, daher seien die Crossrail-Löhne branchenüblich und es müsse kein Netzzugang entzogen werden. Das war eine Kampfansage an den SEV,

der die entsprechende Verfügung des BAV an das Bundesverwaltungsgericht weiter zog. Am 15. Dezember 2015 entschied das Bundesverwaltungsgericht, das BAV habe sich bei der Branchenüblichkeit an schweizerischen Unternehmungen zu orientieren und wies das Geschäft zur neuen Entscheidung zurück an das BAV. Ein Etappensieg des SEV, doch leider noch nicht das Ende der Geschichte. Das BAV hat erneut entschieden, diesmal indem es unklare Durchschnittslohnberechnungen mit Kaufkraftüberlegungen und Kilometerzählungen kombinierte, und dieses originelle Resultat als branchenüblich deklarierte. Erneut nicht im Sinne des SEV, der halt erneut dagegen beim Bundesverwaltungsgericht rekurrierte. Crossrail hat die Segel längst gestrichen und es gibt keinen einzigen italienischen Lokführer mit zu tiefem Lohn in Brig mehr, weshalb sie nun die Abschreibung des Verfahrens wegen Gegenstandslosigkeit beantragt. Auch wenn das Bundesverwaltungsgericht nun nichts mehr dazu sagen wird: Gegenstandslos ist diese merkwürdige Berechnung der Branchenüblichkeit mit Sicherheit nicht geworden. Der SEV bleibt dran!

Officine Bellinzona: Zwischen Bangen und Hoffen

Im Tessin finden die Wechselfälle der «Officine», also der SBB-Werkstätte in Bellenz, immer noch grosses öffentliches Interesse. In den letzten Monaten bildete der Rückgang der Unterhaltsaufträge den Zankapfel. Die SBB liess die Aufträge unter die in der Vereinbarung von 2013 zugesicherte Menge fallen.

In jenem Jahr wurde das «Kompetenzzentrum für nachhaltige Mobilität und Eisenbahnwesen an der SBB-Werkstätte von Bellenz» geschaffen, das versprach, dem industriellen Sektor im Kanton wieder Schub zu verleihen. Im Dokument, das zu seiner Gründung führte, hatte die SBB schriftlich versprochen, der «Officine Bellinzona ein Unterhaltsvolumen analog zum aktuellen für die nächsten Jahre zu vermitteln und sich für eine klare Strategie der Stabilisierung und der nachhaltigen Entwicklung auf mittlere und längere Sicht einzusetzen» zusätzlich zu den Projekten, die es dem Kompetenzzentrum erlauben sollten, der Officine neue Impulse zu geben und die Organisationsstruktur im Hinblick auf eine erhöhte Effizienz zu optimieren.

In Wirklichkeit hat das Auftrags- und damit auch das Beschäftigungsvolumen in den folgenden Jahren einen Rückgang von über 20 Prozent erlitten, ohne dass die SBB überzeugende Erklärungen dazu lieferte oder eine Strategie präsentierte, die eine solide Zukunft erwarten liess.

Im Herbst 2015 trug das Personal seine Befürchtungen vor den Tessiner Grossen Rat. In den folgenden Monaten fanden Verhandlungen in gespannter Stimmung statt, die aber nicht sehr produktiv waren. Erst im Spätfrühling 2016 – vielleicht schon unter dem Einfluss der bevorstehenden Eröff-

nung des Gotthard-Basistunnels – sandte die SBB ein Signal der Öffnung, indem sie der Officine die Unterboden-Sanierung von Flirt-Zügen übertrug, an denen sich Korrosionsschäden gezeigt hatten. Obschon dieser Auftrag nur ein beschränktes Auftragsvolumen aufwies, war er doch gleich doppelt wichtig: er zeigte, dass die Officine durchaus auch für elektrische Züge zugänglich war – was die SBB während Jahren immer negiert hatte – und weil er endlich einen Hoffnungsstrahl sehen liess, dass der Officine nicht nur Aktivitäten im Güterbereich blieben, was auch die Aufträge steigen liess.

Doch die Unstimmigkeit in Bezug auf das Auftragsvolumen bleibt und die Arbeiten an den Flirt reichen nicht aus, um die Tendenz, in Bellinzona vor allem ältere Fahrzeuge unterhalten zu lassen, die vor der Verschrottung stehen, wirklich zum Guten zu wenden. Immer noch wartet man auf die Formulierung einer Strategie, die der Officine auf längere Sicht eine genügend grosse Beschäftigung sichern würde – in den letzten Wochen sind sogar Stimmen laut geworden, die nach einer Verlegung der Officine riefen. Die SBB hat noch dazu beigetragen, indem sie das Büchlein «Vision und Visionen im Tessin» von Hanspeter Gschwend publizierte, in dem ein Doppeltgänger ihres CEO den Geist des Gemeindepräsidenten von Bellenz vom Ende des 19. Jahrhunderts traf und mit ihm über diese Möglichkeit diskutierte.

Das mindeste, das man sagen kann, ist, dass das Schicksal eines Betriebes mit mehr als vierhundert Arbeitsplätzen, der für den ganzen Kanton von grosser Wichtigkeit ist, eine Diskussion auf einer völlig anderen Grundlage verdient hätte.

Pietro Gianolli



Das Schicksal der Officine ist nach wie vor ungewiss

Weitere SBB Geschäfte

Temporäre

Es ist ein gewerkschaftlicher Erfolg, der sich zu einem Skandal entwickelte: Im Ende 2014 unterzeichneten neuen GAV SBB hiess es, dass temporäre Mitarbeitende, die mindestens vier Jahre bei der SBB arbeiteten, einen festen Arbeitsvertrag erhalten sollten. Denn Temporärangestellte litten unter der ständigen Unsicherheit, ausserdem waren ihre Löhne schlechter als diejenigen der Festangestellten. Innerhalb von zwei Jahren nach Inkrafttreten sollte die Bestimmung umgesetzt werden.

Doch die SBB interpretierte die Bestimmung entgegen dem klaren, schriftlich festgelegten Wortlaut auf ihre eigene Weise: eine Festanstellung sollte es nur geben, «wenn wir freie Stellen haben». Mehr noch: Der SEV dokumentierte eine Reihe von Fällen, in denen langjährige Temporäre plötzlich entlassen wurden oder keine neuen Aufträge erhielten. Dies geschah ganz offensichtlich mit dem Zweck, ihnen keine Festanstellung geben zu müssen. Nachdem der SEV interveniert hatte, fand die SBB eine neue Finte: Temporärangestellte wurden nicht etwa, wie es dem Geist der Vereinbarung entsprochen hätte, nach vier Jahren fest angestellt, vielmehr wurden sie kurz vor dem Erreichen der Frist – durch die Temporärfirma auf Veranlassung der SBB – entlassen. Somit hatte die SBB den Zweck der Vereinbarung, Temporäre zu schützen, in sein Gegenteil pervertiert. Besonders stossend war, dass dieses Vorgehen nicht nur einige besonders übereifrige Vorgesetzte betraf, sondern mehr oder weniger flächendeckend angewendet wurde.

Die Betroffenen sammelten Unterschriften für eine Petition, die von einer hochkarätigen SEV-Delegation dem SBB-Personalchef Markus Jordi übergeben wurde. Die SBB wollte danach ihre eigene Vereinbarung «anpassen», damit sie nicht so strikt gelten sollte. Immerhin versprach die SBB auch, künftig keine Entlassungen zu bewirken, die nur den Zweck hatten, eine Festanstellung zu umgehen.

SBB Infra

SBB Infra ist seit Jahren geprägt von Reorganisations, denen ein paar Jahre später die nächste Reorganisation folgt. Mit den Abbauprojekten «Tätigkeitsanalyse» und nun RailFit steht Infra SBB im Dauer-Reo- und Abbau-Fieber. An allen Ecken und Enden neue Projekte mit Mitarbeitern, die von Abbau, Arbeitsplatzverschiebungen, Aufgabenveränderungen etc. betroffen sind, ohne dass ein Ende absehbar ist. Der SEV ist an allen Ecken als Feuerwehr im Einsatz.

Das «grosse Chaos» herrschte bei der Zeiterfassung von SBB Infra Instandhaltung. Zuerst stand das Begehren der Unternehmung, einen Zeitzuschlag abzuschaffen, auf den Mitarbeiter bei überlangen Dienstschichten Anspruch haben, auch, wenn sie kurz nach Beendigung eines Arbeitstages erneut aufgeboden werden, um eine Störung zu beheben. Nach einigen Verhandlungen sah SBB Infra zwar ein, dass sie mit ihrem Vorgehen, den Zuschlag einseitig aufzuheben, gegen den GAV nicht ankam. Doch damit war das Problem noch längst nicht behoben: das hochkomplexe System der SBB ist offenbar nicht

imstande, die nötigen Berechnungen der Arbeitszeit samt ihrer Zuschläge korrekt vorzunehmen. Beim SEV stapelten sich die Zeitrapporte, die kontrolliert und korrigiert werden mussten. Es kam sogar vor, das Zeitrapporte nachträglich fälschlicherweise zuungunsten der Mitarbeitenden abgeändert wurden.

Peko-Wahlen

Die Personalkommissionen der SBB waren 2015 neu zu wählen. Der SEV möchte selbstverständlich in diesen Kommissionen massgeblich vertreten sein. Gut die Hälfte der Personalkommissionen wurden in stillen Wahlen gewählt. Die meisten dieser Peko-Mitglieder haben sich via SEV für diese wichtige Mitarbeit gemeldet, einige sind vom VSLF oder von transfair vorgeschlagen worden. Ganz wenige haben sich ohne die Unterstützung einer Gewerkschaft angemeldet und einen Sitz geholt. Bei den übrigen Pekos fanden zwischen dem 20. Mai und dem 12. Juni Erneuerungswahlen statt.

Stiftungsrat PK SBB

Im Herbst 2016 kam es zu Neuwahlen in den Stiftungsrat der Pensionskasse SBB. Dabei verlor die Liste der Gewerkschaften zwei der sechs Sitze, sie gingen an zwei Kandidierende, die sich selber aufgestellt hatten, im Wahlkampf aber unerlaubte Mittel einsetzten. Die Wahlbeteiligung war miserabel, wohl nicht zuletzt, weil nur via Internet gewählt werden konnte. Andererseits hat aber wohl ein grosser Teil der SBB-Angestellten (wahlberechtigt sind nur die aktiven Versicherten) noch nicht begriffen, welchen Einfluss die sechs Arbeitnehmervertreter/innen im paritätisch zusammengesetzten Stiftungsrat haben. Der Unregelmässigkeiten wegen wurde das Wahlergebnis aber kassiert und die Wahl muss wiederholt werden.



Jörg Matter

Bei SBB Infra gilt «Instandhaltung» nur für die Waggons, nicht für die Organisation

KTU

Bei zahlreichen KTU waren in der Berichtsperiode die der GAV weiterzuentwickeln. In manchen Fällen verliefen die Verhandlungen nicht so schlank, wie man sich das wünschen würde. Zudem gab es auch andere Konflikte. Hier eine kleine Übersicht.

BLS: arg strapazierte Sozialpartnerschaft

Die im 2015 gestarteten GAV-Verhandlungen standen ganz im Zeichen eines neuen Lohnsystems. Doch

ein neues Lohnsystem erarbeitete, obwohl sie grundsätzlich keinen Änderungsbedarf verspürte zeigte sich die BLS nicht in der Lage, ihren Verhandlungsspielraum zu nutzen, was natürlich die Verhandlungen insgesamt in Frage stellte. Es kam zu Spitzengesprächen. Und das magere Resultat von anderthalb Jahren Verhandlung bestand in einer redaktionellen Überarbeitung des bestehenden GAV – unter Beibehaltung des alten Lohnsystems. Viel Aufwand also

Karin Taglang



Besorgte Miene bei Gewerkschaftssekretär Michael Buletti am Werbeaktionstag bei der BLS

die Verhandlungen verliefen anders als vorgesehen. Nebst dem Umstand, dass die Mitarbeitenden mit dem bestehenden Lohnsystem grundsätzlich zufrieden waren, kam es nach dem «Euroschock» zu einem ersten Stillstand der anfangs 2015 gestarteten Verhandlungen, da sie von der BLS zugunsten von «Sofortmassnahmen» sistiert wurden. Alle Mitarbeitenden sollten ein Opfer bringen, und die BLS präsentierte drohende Szenarien nicht nur für BLS Cargo, sondern auch für die Schifffahrt, den Autoverlad und den Regionalverkehr. Die Gewerkschaften hatten dazu zwar einige Fragezeichen, liessen sich aber auf Verhandlungen zu einem Massnahmenpaket zur Einsparung von 10 Millionen Franken ein – wobei sie sich gemeinsam und unter Einbezug der Mitglieder und Nichtorganisierten ein Mandat zur Verhandlung von befristeten Massnahmen geben liessen. Über 150 Personen nahmen an dieser Versammlung teil und zeigten sich mit einer Arbeitszeitverlängerung einverstanden. Ziemlich erstaunt nahm die Verhandlungsgemeinschaft aber kurz darauf zur Kenntnis, dass die BLS das Sparpaket ohne nähere Begründung fallen liess. Diese folgte im Jahr darauf: Die Rechnung 2015 schloss mit Gewinn, auch bei BLS Cargo, und nicht zum ersten Mal fragte man sich seitens der Sozialpartner und der Mitarbeitenden, was man ihnen hier eigentlich hatte weismachen wollen.

Dass die im 2016 wieder aufgenommenen GAV-Verhandlungen von einem gewissen Vertrauensverlust belastet waren, erleichterte nichts. Selbst als die Arbeitnehmerseite einen Kompromissvorschlag für

für ein äusserst bescheidenes Ergebnis! Und statt einer gründlichen Analyse der fruchtlosen Verhandlungen, die der BLS gut angestanden hätte, kam der Tritt ans Schienbein der Sozialpartner: Nachdem die BLS beteuert hatte, nichts geben zu können, publizierte sie unter dem Stichwort «Zeit für mich – und meine Familie» zwischen zwei Lohnverhandlungsrunden Ende 2016 unter anderem eine Verbesserung von Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub. Beides GAV-Materie, aber einseitig und ohne Absprache eingeführt. Selbst die Forderung der Verhandlungsgemeinschaft der Gewerkschaften, diese Verbesserungen in den neuen GAV aufzunehmen, wurde abgelehnt.

Damit war das Mass voll. Zusammen mit den anderen beiden Personalverbänden hat der SEV das Schiedsgericht angerufen wegen mehrfachem massivem Verstoss gegen das vertragliche Prinzip von Treu und Glauben. Zur Zeit, da der Sozialberichts abgefasst wird, liegt noch kein Entscheid vor. Heute lässt sich aber bereits sagen, dass es ein langer und nicht einfacher Prozess sein wird, das Vertrauen in die BLS wiederherzustellen und die über Gebühr strapazierte Sozialpartnerschaft wieder zum Funktionieren zu bringen.

RhB

Bei der RhB standen die Verhandlungen für die Erneuerung des Firmenarbeitsvertrages unter dem Eindruck des «Euroschocks». Immerhin konnten die Zulagen erhöht und eine Entschädigung für Bereitschaftsdienst erstritten werden, negativ dagegen ist



Der SEV und Thurbo
einigten sich 2016 auf
einen neuen GAV

eine um 6 Stunden erhöhte Jahresarbeitszeit. Viel Aufwand musste betrieben werden, um die zusätzliche Ferienwoche und die Nebenarbeitszeit fürs Lok- und Zugpersonal zu retten. Neu ist auch eine Mindestschichtzeit für Zug-, Lok- und Stationspersonal von 360 Minuten und die Erhöhung der Mindestzahl arbeitsfreier Tage auf 108. Trotz Skepsis stimmte die Generalversammlung der Sektion SEV RhB dem erneuerten Firmenarbeitsvertrag zu; sie verabschiedete allerdings auch eine Resolution, in der sie forderte, die Erhöhung der Jahresarbeitszeit zurückzunehmen, «sobald es die Währungssituation zulässt».

Die Lohnverhandlungen des Herbsts 2015 waren dominiert von Pensionskassenmalaisen. Immerhin konnte die Reduktion des technischen Zinssatzes mit verschiedenen Abfederungsmassnahmen versehen werden, die dazu führten, dass auch die Lohnverhandlungen für die Periode 2016 bis 2019 vorgezogen wurden.

Thurbo

Auch bei Thurbo gab es Turbulenzen. Das Unternehmen, das sich als attraktiven Arbeitgeber sieht, wollte die fünfte Ferienwoche zwar einführen, aber nur, wenn sie zu 100% von den Angestellten mit täglicher Mehrarbeit erkaufte würde – diese Version eines unbezahlten Urlaubs wurde aber vom Personal abgelehnt.

Neben diesen Verhandlungen gab es bei Thurbo auch eine Auseinandersetzung um den Lohnanstieg. Da sich die Sozialpartner hier nicht einigen konnten, landeten sie vor dem Schiedsgericht. Nach zähem Hin und Her wurde einem Vergleich zugestimmt, der eine «Wenn immer möglich»-Formulierung in den GAV einfügt und die Unternehmung verpflichtet, künftig mehr Transparenz bei den Zahlen walten zu lassen.

Im Sommer 2016 kam es zu erneuten GAV-Verhandlungen. Wichtigster Punkt ist sicher die generelle Überarbeitung des Lohnsystems mit einer generellen Lohnerhöhung von 0.1%. Bei den Ferien bleibt es dabei, dass die fünfte Woche durch die Streichung von 5 arbeitsfreien Tagen «erkauft» werden muss, und die Jahresarbeitszeit erhöht sich um eine Stunde.

Sodann wurde der Vaterschaftsurlaub von 2 auf 10 Tage erhöht, der Mutterschaftsurlaub von vier Monaten auf 18 Wochen. Die Überzeit wurde neu geregelt, am Ende der Abrechnungsperioden kann man sich die Stunden auszahlen oder sie auf ein Zeitsparkonto umbuchen lassen; dieses Konto entspricht einer Forderung des Personals.

SOB

Die GAV-Verhandlungen bei der SOB standen unter keinem guten Stern, es ging um ein neues Lohnsystem, das vom Personal nicht akzeptiert wurde, und in einer ersten Runde blieb alles beim Alten. Eine eher bizarre Auseinandersetzung gab es nach den gescheiterten Lohnverhandlungen 2016: der GAV besagt, dass in solchen Fällen die Friedenspflicht entfällt. Mit grossem juristischen Aufwand versuchte die Geschäftsleitung den Nachweis, dass dieser GAV-Artikel nicht gelte; gelungen ist er ihr aber nicht. Nach neuerlichen Verhandlungen war es dann Mitte 2016 doch noch soweit: ein neues Lohnsystem, das anders als beim ersten Entwurf das gesamte Personal umfasst, konnte ausgehandelt werden. Es bringt nun für alle Mitarbeitenden bessere Lohnperspektiven und teilweise höhere Lohnbänder.

TPG

Nach dem Streik von Ende 2014 hatte die Direktion zugestimmt, den Personalbestand während der Dauer des Leistungsvertrags beizubehalten (2015-2018). Die vielen krankheitsbedingten Ausfälle, die vom Stress und der schlechten Dienstplanung herrührten, bewog den SEV, 100 zusätzliche Chauffeure zu fordern. Weil die Unternehmensleitung keine ernsthaften Schritte unternahm, den Personalbestand zu erhöhen, drohte das Personal im Sommer – einmal mehr – mit Kampfmassnahmen. Dass dies kein leeres Wort ist, müsste die Direktion nach dem Streik von Ende 2014 eigentlich wissen! Eine Umfrage des SEV beim Personal führte dazu, dass dazu aufgerufen wurde, an Ruhetagen nicht mehr arbeiten zu kommen, damit der Druck sichtbar würde. Die Angestellten wehren sich auch gegen eine Initiative, welche eine Erhöhung des Anteils der Unterakkordanten

Der SEV wehrte sich
wiederholt gegen
Verschlechterungen
bei den tpg

fordert, da die Arbeitsbedingungen bei den Unterakordanten klar viel schlechter sind, als jene der TPG, was auch ihre eigenen Arbeitsbedingungen angreift.

TL

Mehr als sechs Monate dauerte der Kampf des Personals der Lausanner Verkehrsbetriebe gegen den Leistungslohn, den die Direktion im Rahmen der GAV-Verhandlungen einführen wollte. Nach unzähligen Verhandlungsrunden und diversen Aktionen hat die Basis Ende 2015 den GAV-Entwurf mit grosser Mehrheit verworfen. Die Direktion hat darauf das von ihr vorgesehene Lohnsystem fallenlassen. Nach einer kurzen Eiszeit, in welcher Gespräche verweigert wurden, kam dann doch das Tauwetter: zur Zeit sind Verhandlungen für ein neues Lohnsystem im Gange, das den Vorstellungen der Arbeitnehmenden nun doch so weit zu entsprechen vermag, dass ein Abschluss im Bereich des Möglichen zu liegen scheint.

Elvetino

Nachdem Elvetino, eine hundertprozentige Tochter der SBB, als Betreiberin der Minibars in den letzten Jahren verschiedentlich mit Innovationen den Weg in die Zukunft gesucht hatte, kam die Mitteilung anfangs 2016, dass die Minibars auf Ende 2017 vollständig stillgelegt werden, doch sehr überraschend.

Bereits abgestossen hat Elvetino ihre Kaffeebars an den Bahnhöfen. Der SEV forderte von Elvetino eine Beschäftigungsgarantie für das betroffene Personal und Umschulungsangebote. Erst nach der Drohung, vor Schiedsgericht zu gehen, ging die Leitung darauf ein. Allen Mitarbeitenden soll eine neue Stelle angeboten werden und Aushilfen ein Festanstellung erhalten. Von den 65 Personen, die bei den

Segafredo-Ständen eingesetzt wurden, haben bis auf wenige Personen alle eine neue Stelle gefunden, diejenigen, bei denen es nicht klappte, erhielten eine Abgangsentschädigung.

Diverse

Die **Transports Martigny et Régions SA (TMR)** sind das letzte Westschweizer öV-Unternehmen, das noch keinen GAV hat. Seit zehn Jahren fordert das Personal einen solchen GAV, ist aber bisher immer abgeblitzt. Mit einer Aktion Ende Januar nahmen der SEV und die Sektion VPT TMR einen neuen Anlauf, um diesem «Sonderfall» ein Ende zu setzen. Die Direktion teilte vorerst nur mit, sie «prüfe» das Anliegen «intern».

Zügiger ging es bei der Erneuerung der GAV bei den **Appenzeller Bahnen (AB)** und der **Frauenfeld-Wil-Bahn (FWB)** voran, auch hier ging es um ein Lohnsystem. Der Vaterschaftsurlaub wurde auf fünf Tage verlängert, bei den Zulagen konnten leichte Verbesserungen erzielt werden. Erfreulich ist, dass die Verhandlungen «in einem Klima des Vertrauens und gegenseitigen Respekts» geführt werden konnten.

Bei den **Chemins de fer du Jura** konnte der GAV in einem konstruktiven Klima erneuert werden. Er regelt insbesondere das Vorgehen bei krankheitsbedingten Ausfällen von Personal.

Der GAV der **Zugerland Verkehrsbetriebe** bedurfte 2015 ebenfalls der Überarbeitung. Positiv an der erreichten Einigung ist, dass zwei zusätzliche Ferientage eingeführt wurden und die Sonntagszulage erhöht wurde. Die Minimallöhne wurden erhöht, die Maximallöhne etwas gesenkt.

Bei der **FART** in Locarno war die Situation für die Busfahrer unerträglich geworden, da das Unter-



Henriette Schäffter

nehmen mit rekordhohen Absenzen kämpft, sich aber seit Jahren standhaft weigert, die gesetzlich geforderte Jahresplanung aufzulegen. Interventionen des SEV dazu sowie zur Einführung eines Absenzenmanagements wurden damit beantwortet, dass die FART eben keine Jahresplanung machen könne, da sie eine touristische Unternehmung sei. Nun reichte es den Chauffeuren und sie mandatierten den SEV, beim BAV ein Anstandsverfahren einzuleiten, was auch geschah. Unter dem Druck des BAV, das die Parteien zu einer Aussprache einlud, sowie durch den Umstand, dass seit Anfang 2017 ein neuer Direktor kam, erklärte sich die FART bereit, versuchsweise eine Dreimonatsplanung einzuführen, deren Auswertung zusammen mit den Sozialpartnern gemacht werden soll. Der SEV ist mit einer Sistierung des Verfahrens einverstanden, da es aussieht, als ob bei der FART der Wille bestehe, endlich eine Jahresplanung einzuführen. Dem Personal ist für seine Geduld zu danken!

SBB Cargo International

Bei SBB Cargo wurde unter dem Druck der Frankenstärke die Produktivität gesteigert, indem im Jahr 2015 (ab Februar) die tägliche Arbeitszeit von 492 Minuten auf 510 Minuten erhöht wurde. Im Jahr 2016 galt eine tägliche Arbeitszeit von 504 Minuten. Die Gewerkschaften konnten im Gegenzug erreichen, dass alle Beschäftigten eine Lohn- und Arbeitsplatzgarantie bis Ende 2017 erhielten. Ausserdem wurde eine Leistungsprämie von 1.7% des Jahressalärs vereinbart, die je zur Hälfte im Dezember 2017 und 2018 ausbezahlt wird.

Schifffahrt

Auch das Personal der **Zürichsee-Schifffahrtsgesellschaft ZSG** steht seit 2015 nun endlich unter einem Firmenarbeitsvertrag, nachdem die Verhandlungen seit 2009 angedauert hatten. Nun sind in der Branche Schiff nur noch zwei Unternehmungen ohne gesamtarbeitsvertragliche Regelung; die SGV in Luzern und die SBS in Romanshorn.

Bei der **Schifffahrtsgesellschaft des Genfersees CGN** war eine Erneuerung des GAV fällig. Der wichtigste Erfolg ist eine Lohnerhöhung von 40 Franken für alle Angestellten. «Erkauft» werden musste dieses Zugeständnis mit dem Verzicht auf Lohnverhandlungen in den kommenden drei Jahren.

URh

Die Schifffahrtsgesellschaft Untersee und Rhein kämpft mit grossen finanziellen Problemen und holte sich deswegen einen Sanierer, der unzimperlich tätig wurde. So kam es, dass der Kanton Thurgau, um ein Darlehen gebeten, dies mit der Forderung nach einem Personalopfer verknüpfte, das der Sanierer bei den Arbeitsbedingungen der Bodensee-Schifffahrtsgesellschaft ortete – ausgerechnet der vorletzten Unternehmung ohne GAV! Es gab politische Interventionen dazu und die Verhandlungen waren ausgesprochen schwierig, da Kündigungen beim nautischen Personal zu extremen Überzeiten führten. Auch der Geschäftsführer musste gehen, und der SEV sah sich mit einem Verhandlungspartner konfrontiert, dem nicht alle Feinheiten des Arbeitsalltags geläufig waren. Das Personal lehnte den Forderungskatalog des Sanierers einstimmig ab, aber schliesslich gelang es, in letzter Minute Ende 2016 eine Einigung zu erzielen. Das Personal opferte Zulagen und stimmte einer Überprüfung des Lohnsystems im 2017 zu. Die Friedenspflicht allerdings ist weggefallen.

LNM

Mehr als 15 Jahre dauerte es, bis das dem Personal der Société de Navigation sur les Lacs de Neuchâtel et Morat auf die Expo.01 gegebene Versprechen eines GAV endlich per 1. Januar 2015 umgesetzt wurde. Die Freude über die Verbesserungen – Erhöhung der Lohnmaxima, monatliche Zulage für alle mit abgeschlossener Berufslehre (EFZ) und 10 Tage Vaterchaftsurlaub – wurde getrübt durch die notorisch schlechte Betriebsführung und begründete Befürchtungen der Misswirtschaft. Auf Initiative des SEV kam es zu einer Sitzung zwischen dem Verwaltungsrat und dem Personal, an welcher letzteres seine Bedenken schonungslos auf den Tisch legte. Es wurde eine externe Untersuchung anberaumt, die die angesprochenen Probleme deutlich bestätigte und dazu führte, dass der Direktor Ende 2016 die LNM verlassen hat. Der Mut und das Zusammenstehen der Mitarbeitenden sowie die Unterstützung des SEV haben dafür gesorgt, dass die LNM wieder eine Zukunft hat!



Kommunikation

In wenigen Bereichen hat sich in den letzten Jahren ein derart tiefgreifender Wandel vollzogen wie im Bereich der Information und Kommunikation. Nicht ohne Grund wird der Wandel, den wir heute erleben, mit jenem verglichen, den Johannes Gutenberg mit seiner Erfindung der Buchdruckerkunst auslöste. Während vor einem halben Jahrtausend eine stetig grösser werdende Flut von Informationen sich via Papier auszubreiten begann, ist heute die Abkehr von der papiergebundenen Information und Kommunika-

Für die Mitglieder bedeutet dieser Umbau aber auch, dass niemand aufs Papier verzichten muss; denn, was wirklich aufs Papier gehört, wird auch weiterhin auf Papier bereitstehen.

Ein personeller Wechsel

Der grosse Umbau betrifft aber nicht nur den «Output», das «Produkt» der Kommunikationsabteilung: mit der Pensionierung von Peter Moor, der die Kommunikation des SEV während mehr als zehn Jahren prägte, ihr ein Gesicht gab, ging eine Ära zu Ende. Moor, der sich zum Primarlehrer ausbilden liess und auch einige Semester Politologie studierte, ist Journalist durch und durch: er arbeitete beim Aargauer Tagblatt, der Solothurner AZ, der Coop-Zeitung und beim Regionaljournal Aargau-Solothurn. Er leitete das Regionalstudio Olten von Radio DRS, bevor er in die Radio-Sportredaktion wechselte. Schliesslich ging er 2002 zur SBB, wo er Leiter der internen Kommunikation und Produzent der SBB-Zeitung wurde. Von dieser Stelle brachte er hervorragende Kontakte zu zahlreichen Bahn-Medienschaffenden mit, als er 2006 Infobeauftragter und später Leiter Kommunikation des SEV wurde.

Henriette Schaffter



Stabsübergabe bei der SEV-Kommunikation: Peter Moor (links im Bild) übergab die Chef-Redaktion an Vivian Bologna

tion im Gange. «Digital» heisst das Zauberwort der Stunde. Auch der SEV kann sich diesem Trend nicht gänzlich verschliessen. Eine stärkere Digitalisierung sollte dabei mittelfristig einerseits zu mehr Schnelligkeit, andererseits auch zu einer besseren Kostenkontrolle führen.

Die Bedürfnisse der Mitglieder stehen aber nach wie vor im Zentrum. Um diese Bedürfnisse zu ergründen, führte der SEV unter dem Titel «Tag der Kommunikation» Mitte 2016 einen grossangelegten Workshop in Olten durch. Die Ergebnisse des Tages der Kommunikation waren eindeutig: Die Mitglieder wollen die digitale Information und sie wollen das gedruckte Wort. Beides hat seinen Wert, beide Kommunikationsformen haben ihre Stärken und sollen diese auch ausspielen können.

Für die Kommunikationsabteilung heisst das, weg von einer «Zeitungsredaktion» hin zu einer Informationsplattform, die alle Kanäle zu nutzen versteht. Dieser notwendige Umbau wird alle fordern, nicht nur die Kommunikationsabteilung, sondern auch die Milizorganisationen.

Ein Ehrenpreis

2016 verlieh die Fach-Vereinigung «Bahnjournalisten Schweiz» den erstmals vergebenen öV-Preis für herausragende journalistische Arbeiten zu Themen des öffentlichen Verkehrs an Peter Moor. In der Laudatio, die bei der Übergabe gehalten wurde, steht: «Peter Moor-Trevisan, Chefredaktor der Zeitung kontakt.sev, hat mit seiner Reportage «Bahnstadt mit neuem Leben» in der Ausgabe vom 5. November 2015 auf gelungene Weise das Wiederaufleben des Standortes Olten als Bahnstadt dargestellt. Auch Nicht-Oltner und Nicht-Eisenbahner werden leichtfüssig durch die Geschichte geführt. Die gut gebildeten Seiten vermitteln auf lockere Art viele Details und kleine Geschichten, ohne auszufern.»

Mitgliederwerbung

1800 Neumitglieder – im Jahr 2015 setzte sich der SEV zum ersten Mal ein konkretes Werbeziel. Voller Enthusiasmus wurde auf dieses Ziel hingearbeitet. Zwar wurde es nicht ganz erreicht, doch die Werbebemühungen trugen dennoch Früchte: 1427 Neumitglieder fanden 2015 zum SEV. An mehreren nationalen Werbeaktionstagen rückten die Sektionen mit Unterstützung von Gewerkschaftssekretär/innen, Präsident und Vizepräsident/in sowie Sektionscoachs aus, um möglichst viele Kolleg/innen für den SEV zu gewinnen. Das elektronische Beitrittsformular, das seit Ende 2014 direkt online ausgefüllt werden kann, war in den letzten zwei Jahren eine Erleichterung für Werber/innen und Neumitglieder gleichermaßen.

Auch im Jahr 2016 arbeitete der SEV darauf hin, möglichst viele Neumitglieder zu werben, um den Mitgliederschwund weitgehend zu stoppen: gemeinsam ist man immer stärker. Da man bei den Werbezielen Mitte Jahr hinterherhinkte, beschloss der Vorstand am 19. August, Neumitgliedern von September bis Dezember 2016 eine kostenlose Mitgliedschaft zu gewähren – zum ersten Mal in der Geschichte des SEV. Der nationale Präsenz- und Werbetag vom 14. September stand ganz unter dem Motto «Gratismitgliedschaft bis Ende Jahr». Doch auch ausserhalb des nationalen Werbetages wurde viel für die Mitgliederwerbung getan: So trafen sich einige Sektionen regelmässig vor Ort, um gezielt Nichtorganisierte zu werben. Die Werbung ist und bleibt eine ausserordentlich wichtige Aufgabe; denn es geht einerseits um finanzielle Einnahmen und andererseits um Organisationsgrade, Repräsentativität und nicht zuletzt um Gewicht und Durchschlagskraft des SEV.

Spezielle Aktionen bringen Mitglieder

Speziell zu erwähnen sind für das vergangene Jahr die Werbebemühungen des Unterverbandes VPT. Zusätzlich zur Werbeprämie für die einzelnen Werber/innen belohnt der VPT auch die Sektionen. Je mehr Neumitglieder eine Sektion im 2016 hat werben können, desto höher fiel die Prämie für die Sektionskasse aus. Auch der Unterverband AS investierte in die Mitgliederwerbung: An der Delegiertenversammlung

vom 25. Oktober 2016 wurde entschieden, sie mit einer 20%-Stelle zu professionalisieren.

Trotz grosser Werbebemühungen wird aus der Mitgliederstatistik ersichtlich, dass der SEV nach wie vor Mitglieder verliert. Dies ist vor allem auf Todesfälle und Pensionierungen zurückzuführen. Der SEV muss daher vermehrt versuchen, junge Kolleg/innen für sich zu gewinnen.

Am letzten SEV-Kongress im Frühsommer 2015 wurde die Aktion «Ich bin auch...» lanciert, in deren Rahmen in der Zwischenzeit auch ein «Sextett», also ein Kartenspiel, produziert wurde. Die «Mitgliederpaare» auf den Spielkarten sollen darauf hinweisen, dass der SEV eine Mehrspartengewerkschaft ist, in deren Rahmen sich Mitglieder unterschiedlicher Berufe und verschiedener Unternehmen treffen können. Der SEV lebt von seinen Mitgliedern: jung und alt, Frau und Mann, Kapitänin, Rangierer, Reiseverkäufer, Lokomotivführerin und Mitarbeiter/in in der Administration, Schweizer oder Ausländerin, aktiv oder pensioniert: alle in ihrer Gesamtheit machen den SEV aus und machen ihn lebendig!



Henriette Schaffner

Bei der Werbeaktion in Yverdon stiess das «Info SEV» auf reges Interesse

Brenscino

Am Hang am Dorfrand von Brissago, mit schönem Ausblick auf den Lago Maggiore, steht in einem 38 000 Quadratmeter grossen Park das über 100-jährige Hotel Brenscino. Es war einst vom SEV gekauft worden, um seinen Mitgliedern Ferien zu günstigen Preisen zu ermöglichen. Doch die Ansprüche und das Ferienverhalten – auch der Gewerkschafter/innen – ändern sich. Zudem gehört das Betreiben eines Hotels unstreitig nicht zu den Kernaufgaben einer Gewerkschaft. Wie früher schon seine andern Ferienanlagen suchte der SEV deshalb auch das Hotel Brenscino zu verkaufen; mit der Schweizer Reisekasse Reka wurde schliesslich der «ideale Käufer» gefunden. Die Reka betreibt das Hotel vorerst weiter

und prüft mittelfristig einen Umbau in ein Feriendorf. Damit ist die touristische Zukunft des Hotels gewährleistet, die Rabatte für die SEV Mitglieder weiterhin garantiert und auch die Arbeitsplätze und die bisherigen Anstellungsbedingungen für das Personal. Das war für den SEV stets ein sehr zentraler Punkt in den langen und aufwändigen Verkaufsverhandlungen, der zugunsten des Personals erreicht werden konnte.



Der SEV zeigt neuerdings auch in Olten Präsenz

Neues Büro in Olten

Nicht nur bei seinen Aktionen «SEV bi de Lüt» ist der SEV bemüht, nah bei seinen Mitgliedern zu sein, damit diese im Bedarfsfall rasch zu Informationen und Unterstützung kommen können. Da die einzelnen «Fälle» immer wieder anders gelagert sind und oftmals individuelle Dokumente studiert und ausgetauscht werden müssen, sind Besprechungsmöglichkeiten nah am Wohn- oder Arbeitsort der Mitglieder unabdingbar. In Olten, sehr zentral an der Baslerstrasse 32, konnte der SEV nun ein neues Büro eröffnen, das diesem Anliegen entgegenkommt. Es handelt sich nicht um ein eigentliches, permanent besetztes Regionalsekretariat, sondern um ein Büro mit zwei Arbeitsplätzen und einem Sitzungssaal, wo Sitzungen von SEV-Gremien (z.B. Sektionsvorständen) oder Besprechungen zwischen Gewerkschaftssekretärinnen/Gewerkschaftssekretären und Mitgliedern stattfinden können.

Die drei SEV-Kommissionen

Die **Jugendkommission** ist eine sehr aktive Gruppe. Sie organisiert gewerkschaftliche und kulturelle Anlässe für alle Mitglieder unter 30 Jahren und seit 2016 gibt es neu auch zwei Generationenveranstaltungen. Ausserdem trifft sich die Gruppe fünfmal jährlich zu einer Koordinations- und Infositzung. Diese Sitzungen dienen auch als persönliche Weiterbildung, weil ein Gast jeweils zu einem gewünschten Thema eingeladen wird. Die Jugendkommission ist zweisprachig und offen für neue, interessierte Mitglieder.

Die **Frauenkommission** ist aktiv an der Diskussion verschiedener politischer Gleichstellungsthemen beteiligt und begleitet die praktische Umsetzung der GAVs im Berufsalltag. Des Weiteren engagiert sie sich in internationalen Gremien und im SGB. Weil die Gleichstellung ein Querschnittsthema ist, sind viele Bereiche davon betroffen und verschiedene Themen

müssen deshalb ständig mit einem wachsamem Auge verfolgt werden. Die Frauen treffen sich fünfmal im Jahr zu einer Koordinations- und Infositzung und laden einmal im Jahr zur SEV-Bildungstagung der Frauen ein.

Die **Migrationskommission** befasst sich intensiv mit der Partizipation von Migrant/innen in der Gesellschaft. Was haben sie aktuell für Möglichkeiten, wo können sie sich gesellschaftlich, politisch und als Arbeitnehmende einbringen. Zudem setzt sich die Kommission dafür ein, dass diese Partizipation auf politischer Ebene (aktives und passives Wahlrecht) erweitert wird. Um unsere Arbeit zu bereichern und so zu verbessern, planen wir dieses Jahr an unserer Migrations-Tagung einen Austausch mit Gewerkschaften benachbarter Länder.

Sektionscoaching

Die Stelle von Elena Obreschkow als Sektionscoach war ursprünglich von Mitte 2013 bis Mitte 2015 befristet. Aufgrund der sehr guten Erfahrungen wurde das Mandat unbefristet verlängert. Die vor dem Start vorgesehene Stelle für das Sektionscoaching in der Romandie konnte anfänglich mangels geeigneter Bewerber/innen nicht besetzt werden. Nachdem Jérôme Hayoz den SEV verlassen hatte, ergab sich die Möglichkeit einer grossangelegten Umbesetzung: Der ursprünglich nur befristet angestellte Baptiste Morier wurde unbefristet für das Sektionscoaching und die Betreuung von KTU-Sektionen in der Romandie angestellt, Elena übernahm von Jérôme die (Ober)Verantwortung für die Werbung neuer Mitglieder.



Sektionscoach Elena Obreschkow bleibt dem SEV erhalten

Sesselrücken bei den Zentralpräsidenten

Bei gleich drei Unterverbänden kam es auf Ende 2016 zu einem Wechsel des Zentralpräsidenten.

Nicht weniger als 27 Jahre prägte **Werner Schwarzer** den UV Technisches Servicepersonal bzw. dessen Vorgängerorganisationen! Werner Schwarzer kam 1982 zur SBB, war Präsident der Betriebskommission in der Hauptwerkstätte Zürich, dann Vizepräsident und später Co-Präsident der PeKo Personenverkehr. Ab 1. Juni 1989 war er Zentralpräsident des Werkstätten-Angestellten-Verbandes WAV und nach dessen Fusion mit Teilen anderer Unterverbände auf Anfang 2000 Zentralpräsident des neu entstandenen Unterverbandes des Rollmaterials. Seit der Fusion mit dem Arbeiterpersonalverband APV auf Anfang 2009 wurde er Zentralpräsident des Unterverbandes Technisches Servicepersonal. Im Juli 2017 wird Werner Schwarzer in den Vorruhestand gehen. In einer umsichtigen Nachfolgeplanung wurde Claude Meier zu seinem Nachfolger als Zentralpräsident bestimmt.

Christian Suter war 13 Jahre lang Zentralpräsident des Unterverbandes BAU. Er war 1972 zur SBB gekommen, wo er vor allem im Bereich Telekommunikation tätig war. Er betätigte sich aktiv im Unterverband des Aufsichtspersonals und ab 2000 im neuen Unterverband BAU. Von 2004 bis 2009 war er Co-Präsident und seither Präsident dieses UV. Seit einem guten Jahr ist Christian Suter pensioniert und gibt nun das Zentralpräsidentenamt ab. Seine Nachfolge übernimmt Markus Kaufmann.

Auch **Ricardo Loretan** hat eine lange «SEV-Karriere» hinter sich. Er trat 1966 in die Dienste der SBB, wo er vor allem im Brückenbau tätig war. 2001-2004 war er Präsident der PeKo Infrastruktur und Konzern. Von 1993 bis 2008 amtierte er als Zentralpräsident des (damaligen) Unterverbandes des Verwaltungspersonals VPV. Seit Anfang 2009 war er dann Zentralpräsident des Unterverbandes der Pensionierten PV. Sein Nachfolger ist Roland Schwager.

Markus Fischer



Die drei scheidenden Unterverbandspräsidenten: Christian Suter, Werner Schwarzer und Ricardo Loretan

Vorstand SEV 2015/2016

Auch in der Berichtsperiode ergaben sich im Vorstand wieder einige personelle Veränderungen.

2015

Rücktritte aus dem Vorstand

- Stefan Bruderer, Ersatzmitglied Jugendkommission SEV

Neu im Vorstand

- Claude Meier, Ersatzmitglied TS
- Janos Jorosch, Vorstandsmitglied Jugendkommission SEV

2016

Rücktritte aus dem Vorstand

- Andrea-Ursula Leuzinger, Ersatzmitglied Frauenkommission SEV
- Roland Schwager, Vorstandsmitglied AS
- Béatrice Luisier, Ersatzmitglied Frauenkommission SEV

- Antonio Gisondi, Ersatzmitglied Migrationskommission SEV
- Ricardo Loretan, Zentralpräsident PV
- Werner Schwarzer, Zentralpräsident TS
- Christian Suter, Zentralpräsident BAU
- Bernard Demierre, Vorstandsmitglied PV

Neu im Vorstand

- Frédéric Nouchi, Migrationskommission SEV
- Alexander Bringolf, Ersatzmitglied AS

... und zwei «Spezialfälle»

- «Neu» im Vorstand ist auch Patrick Bellon, Vorstandsmitglied AS, der bisher AS-Ersatzmitglied im Vorstand war.
- Luca Meier, Ersatzmitglied Jugendkommission SEV, ist 2016 in den Vorstand eingetreten, aber noch im gleichen Jahr wieder ausgetreten.

Personal

Eintritte 2015

Seit dem Januar 2015 verstärkt Myriam Allemann das Team als Übersetzerin und administrative Mitarbeiterin. Im März ist Toni M. Feuz als Gewerkschaftssekretär ins Zentralsekretariat nach Bern gekommen und im September 2015 Tony Mainolfi in der gleichen Funktion ins Regionalsekretariat Lausanne. Angela Moonen-Herzog hat im November als administrative Mitarbeiterin im Regionalsekretariat Zürich begonnen. Nina Beutler (ab Februar 2015) und Abinaya Rasasekaram (ab August 2015) haben jeweils zwei Semester ihrer Ausbildungszeit zum KV öV im Zentralsekretariat absolviert.

Austritte 2015



Beatrice Fankhauser

Ende August ist Susanne Frischknecht, die als administrative Mitarbeiterin im Regionalsekretariat Zürich tätig war, ausgetreten, Ende Oktober Jérôme Hayoz, der zuerst im Zentralsekretariat und ab Dezember 2014 im Regionalsekretariat Lausanne als Gewerkschaftssekretär gearbeitet hat. Beide haben eine neue Herausforderung angenommen. Beatrice Fankhauser, die als administrative Mitarbeiterin im Zentralsekretariat und in der Redaktion gearbeitet hat, ging im Dezember 2015 in den Ruhestand.

Eintritte 2016

Von August 2016 (bis Januar 2017) kam Nicole Bangerter, die schon einen Teil ihrer Ausbildung im Zentralsekretariat absolviert hatte, als Vertretung für Mirjam Schläfli während deren Mutterschaftsurlaub zum SEV zurück. Carina Hofer, auch sie hatte bereits als Auszubildende den SEV kennengelernt, kam ebenfalls im August als administrative Mitarbeiterin wieder ins Zentralsekretariat zurück und Karin Taglang begann, als dritte Kollegin im August, ein be-

fristetes Praktikum in der Abteilung Kommunikation. August zum vierten: Kogul Sivasakthi war ab August für ein Semester als Auszubildender im Zentralsekretariat. Im Oktober stiess Eileen Häseli als administrative Mitarbeiterin zum Rechtsschutzteam und im Dezember kam Rahel Weiss zur zwischenzeitlichen Unterstützung im Bereich Rechtsschutz ins Regionalsekretariat Lausanne.

Austritte 2016

Auf Ende Jahr gingen Gertrud Gasser, administrative Mitarbeiterin im Bereich Rechtsschutz, und Peter Moor-Trevisan (Foto siehe Seite 15), Leiter Kommunikation, in den Ruhestand.



Gertrud Gasser

Interne Wechsel/ Beförderungen

Im Juli 2015 wurde Elena Obreschkow, die bisher in einem befristeten Arbeitsverhältnis gearbeitet hatte, als Sektionscoach Deutschschweiz fest angestellt, desgleichen im September 2015 Baptiste Morier als Sektionscoach Romandie. Zwischen Anja Meierhans und Barbara Michel gab es im Mai 2016 eine neue Aufteilung der Aufgabenbereiche, letztere ist jetzt als Sachbearbeiterin Dokumentation, erstere als Sachbearbeiterin Allround/Registratur tätig. Vivian Bologna wurde vom Redaktor contact.sev zum neuen Leiter Kommunikation befördert.

Diplome

Im Jahr 2015 konnten zwei Mitarbeiter Diplome für erfolgreiche Weiterbildungen entgegennehmen: Vivian Bologna erlangte das CAS Corporate Communications und Toni M. Feuz den eidgenössischen Fachausweis als Spezialist öV.

Finanzen

Die Turbulenzen auf den Finanzmärkten führten dazu, dass der Finanzertrag, der früher der berühmte «dritte Beitragszahler» gewesen war, 2015 einmal mehr zurückging.

Die Rechnung des SEV für das Jahr 2015 ist erwartungsgemäss nicht brillant, aber sie darf doch als «solid» bezeichnet werden. Bei einem Betriebsertrag von rund 13,6 Millionen (davon nicht ganz 11 Mio Mitgliederbeiträge), einem Sachaufwand von 5,6 Millionen und einem Personalaufwand von 8,2 Millionen resultiert ein Betriebsverlust von gut 200 000 Franken. Dazu kommen die Finanzerträge, wovon aber

auch die Steuern abgezogen werden müssen. Als Jahresergebnis (vor Zuweisungen und Entnahmen) resultierte somit ein Gewinn von 274 000 Franken.

2016 präsentiert sich die Ausgangslage etwas anders. Trotz Bemühungen um eine gute Kostendisziplin gelang es nicht, die wiederum geringer werdenden Mitgliederbeiträge durch entsprechende Kostensenkungen oder Mehreinnahmen ganz auszugleichen, lediglich der Finanzerfolg verbesserte sich gegenüber dem Vorjahr. Die Rechnung (vor Zuweisungen und Entnahmen) schloss mit einem verkräftbaren Defizit von 8000 Franken.

Positionspapier Gewerkschaft

Der SEV hat in den letzten beiden Jahren stark an seiner Positionierung innerhalb der Gewerkschaftslandschaft gearbeitet und sein Engagement im Schweizerischen Gewerkschaftsbund SGB verstärkt. Dies hat dazu geführt, dass der SEV als grösste und stärkste Gewerkschaftsorganisation im Verkehrsbereich stärker wahrgenommen wird und sein Gewicht gezielt einbringt.

Der SEV positioniert sich so, dass er in Zukunft verstärkt sinnvolle Kooperationen mit Gewerkschaften und Verbänden vor allem im Service public eingehen kann.

Die Mitgliederentwicklung bleibt ein zentrales Thema: Der SEV konnte den Mitgliederschwund drosseln, aber nicht stoppen. Beim aktiven Personal konnte sich der SEV vor allem im Jahr 2014 stabilisieren, was positiv zu werten ist. Er muss jedoch jährlich weiterhin mit rund 1000 Todesfällen rechnen, was in der Gesamtrechnung – trotz riesiger Anstrengungen aller Beteiligten – zu einem Mitgliederrückgang führt.

Stärkung der Service-public-Anliegen

Die Stossrichtung, um den SEV für die Zukunft zu stärken und bestmöglich zu positionieren, lässt sich wie folgt definieren: Den SEV nach innen stärken und somit eine stärkere Wirkung nach aussen erreichen.

Nach *aussen*: Verstärkte Positionierung und Bereitschaft zu Kooperationen mit anderen Gewerkschaften und Verbänden.

- Der SEV tritt kämpferisch auf, verstärkt weiterhin sein Engagement im Schweizerischen Gewerkschaftsbund und festigt dadurch seine Position als massgebende Verkehrsgewerkschaft in der Schweiz.

- Kooperationen mit anderen Gewerkschaften und Verbänden, insbesondere aus dem Umfeld des Service public, sind vertieft zu prüfen und gegebenenfalls einzugehen. Im Vordergrund stehen die gemeinsamen Ziele für einen starken Service public und die Entwicklung einer Service-public-Politik.
- Stärkere Einflussnahme in der ETF: Die Schweiz liegt mitten in Europa und ist folgerichtig auch von der EU und ihrer Politik abhängig, ob uns das passt oder nicht. Der SEV prägt durch seine aktive Teilnahme innerhalb der ETF-Gremien die Rahmenbedingungen der europäischen Verkehrspolitik mit.

Nach *innen*: Strukturen ständig überprüfen und bei Bedarf anpassen. Mitgliederwerbung intensivieren nach dem Grundprinzip «Mitglied wirbt Mitglied».

- Der SEV steigert seine Effizienz und Effektivität, indem er seine Strukturen ständig überprüft und anpasst. Die Zusammenarbeit zwischen SEV, Unterverbänden und Sektionen soll optimiert und damit gestärkt werden. Dadurch ist der SEV näher beim Mitglied, steigert seine Mobilisierungsfähigkeit und verbessert seine Durchschlagskraft beim Vertreten seiner Interessen und beim Erbringen der Dienstleistungen.
- Bei der Mitgliederwerbung hält der SEV am Prinzip «Mitglied wirbt Mitglied» fest. Durch gezielte Werbekampagnen und durch professionelle Unterstützung der Sektionen soll die Mitgliederentwicklung im SEV positiv beeinflusst werden. Besondere Aufmerksamkeit gilt der Aufgabe, jüngere öV-Angestellte vom SEV zu überzeugen.

Positionspapier Vertragspolitik

Die Vertragspolitik des SEV ist eine Erfolgsgeschichte. Es hat sich gezeigt, dass die gewählte «bottom-up»-Strategie des SEV richtig war.

In den letzten 15 Jahren sind in der Branche des öffentlichen Verkehrs nahezu flächendeckend Firmen- und Gesamtarbeitsverträge geschaffen worden, die zur Erhaltung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen entscheidend beigetragen haben, dies vorab dank der soliden, langjährigen Sozialpartnerschaften und der engagierten Mitglieder. Und es geht weiter: Die Zahl der abgeschlossenen Verträge steigt nach wie vor an, wenn auch naturgemäss etwas langsamer als in den ersten Jahren der Vertragsverhandlungen. Die Qualität der Verträge wird dank der in den letzten Jahren gesammelten Erfahrungen des SEV ebenfalls erhöht. Vielerorts haben Erneuerungen stattgefunden, die die Arbeitsbedingungen konsolidieren und weiter verbessern. Wo es Sinn macht, werden nun Allgemeinverbindlicherklärungen angestrebt.

Das bereits bestehende Wissen unserer Mitglieder ist der beste Garant für die Einhaltung der ausgehandelten Arbeitsbedingungen. Aus diesem Grund ist die Information, Schulung und Weiterbil-

dung verstärkt voranzutreiben, nicht nur, damit die Betroffenen zu Beteiligten werden, sondern auch damit die Umsetzung der einzelnen GAV-Bestimmungen richtig erfolgt.

Aus diesen Gründen ergeben sich folgende Schwerpunkte:

GAV-Politik weiterverfolgen

Es gibt keinen Grund, die eingeschlagene Marschrichtung zu ändern. Die wenigen Unternehmungen, bei denen noch kein GAV abgeschlossen werden konnte, sind konsequent anzupeilen; dort gilt es, zusammen mit den betroffenen Mitgliedern die GAV auszuhandeln. Besonderes Augenmerk ist auch auf neue Unternehmungen zu richten, die die Gepflogenheiten der Branche wenig kennen.

Der SEV ist Taktgeber bei allen bestehenden kantonalen Rahmenverträgen. Wo weitere solche Verträge verhandelt werden, geht es nicht ohne Beteiligung des SEV.

Bestehende Verträge ausbauen und verbessern

Die inzwischen grosse Erfahrung des SEV mit GAV ist auch bei der Erneuerung bestehender Verträge ein-

zubeziehen. Dabei steht nicht nur die Verteidigung der bestehenden Errungenschaften im Vordergrund. Betriebliche Mitwirkung, flexibler Altersrücktritt, die Schaffung von Nischenarbeitsplätzen und geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen sowie die Umsetzung von gleichem Lohn für gleiche Arbeit sind als namhafte Verbesserungen anzustreben, ebenso wie die Prüfung der Verkürzung sehr langer Dienstschichten.

Allgemeinverbindlicherklärungen prüfen

Überall, wo die Wirkung eines GAV mit Allgemeinverbindlicherklärungen verstärkt werden kann, ist diese anzustreben.

Vertragspolitisches Fachwissen der Mitglieder verstärken

Die beste Überwachung der Einhaltung der GAV geschieht durch die direkt Betroffenen. Das stellt zuweilen hohe Anforderungen an die Mitglieder, deren Kenntnisse mit verstärkter Schulung und Weiterbildung verbessert werden soll.

International

Mit dem Grundlagenbericht zu den branchenüblichen Arbeitsbedingungen im Schienenverkehr setzt das Bundesamt für Verkehr ein bedenkliches Zeichen, wie die Arbeitsbedingungen in der Schweiz in Zukunft geregelt werden sollen. Der SEV wird alles daran setzen, dass auch in Zukunft für Arbeit, die in der Schweiz verrichtet wird, landesübliche Löhne bezahlt werden müssen, wie dies in anderen Branchen üblich ist.



Positionspapier Sozialpolitik

Der Druck auf die Sozialversicherungen durch die bürgerliche politische Mehrheit und die Wirtschaftsverbände ist weiterhin massiv. Die Erste Säule ist Angriffen von Schwarzmalern ausgesetzt, die zwar in den vergangenen Jahren immer im Unrecht waren, aber wider besseres Wissen weiterhin das Schlimmste prophezeien. Die Zweite Säule leidet ihrerseits unter den tiefen Zinsen, vor allem aber ist sie Opfer der Börsenspekulation und der Versicherungen, die auf Gewinnmaximierung ausgerichtet sind.

AHV und IV

Seit 1975 sind die Renten real nicht erhöht worden. Da besteht eindeutiger Nachholbedarf. Heute sind viele Rentnerinnen und Rentner nicht mehr in der Lage, ihre gewohnte Lebenshaltung in angemessener Weise weiterzuführen, wie es die Bundesverfassung eigentlich verspricht. Die AHV ist die wichtigste und stabilste Säule der Altersvorsorge, und sie hat eine solide Basis. Ausschliesslich aus politischen Gründen arbeiten die bürgerlichen Kreise an einem Leistungsabbau. Wir wollen im Gegensatz, dass unsere AHV weiter ausgebaut und gestärkt wird.

Der SEV engagiert sich deshalb aktiv für die Volksinitiative AHVplus, deren Ziel es ist, auf allen AHV-Renten einen Zuschlag von 10 Prozent zu zahlen. Für die meisten Rentnerinnen und Rentner führt dies zu einer Erhöhung der Altersrente um rund 200 Franken monatlich (350 Franken für Ehepaare). Die Finanzierung ist machbar: Es entstehen Zusatzkosten von 3,6 Milliarden Franken, was eine Beitragserhöhung von je 0,55 Prozent für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedeutet. Da die AHV-Beiträge seit 40 Jahren unverändert sind, ist dies eine vertretbare Massnahme.

Wer eine langdauernde Krankheit hat und in seiner Erwerbsfähigkeit eingeschränkt ist, muss um seine wirtschaftliche Existenz bangen. Die IV-Reformen sowie eine strenge Rechtsprechung haben die Anerkennung von IV-Renten stark vermindert. Zwar wurde ein umfangreiches System von Früherkennung und -intervention sowie von Integrationsmassnahmen auf die Beine gestellt, das die IV von einer Rentenversicherung zu einer Eingliederungsversicherung gewandelt hat. Tatsächlich kam der Rückgang der Rentenzahlungen jedoch nicht durch die Wiederintegration zu Stande, sondern durch abschlägige Ren-

tenbescheide, weil bestimmte Krankheitsbilder von der Rente ausgeschlossen wurden.

Der Spardruck der IV darf nicht weiter auf die Versicherten weitergegeben werden. Ohne eine Intensivierung der Präventionsmassnahmen und die verbindliche Verpflichtung der Arbeitgeber, Arbeitsplätze für gesundheitlich Beeinträchtigte vorzusehen, wird die IV ihre Sparvorgaben nämlich umsetzen, indem noch weniger Betroffene eine Rente erhalten.

Berufliche Vorsorge (BVG)

Die Pensionskasse SBB führt ihre Bemühungen um eine nachhaltige finanzielle Sanierung weiter. Ihre Altersstruktur und die demographische Entwicklung bleiben aber sehr nachteilig. Aus diesem Grund ist es angebracht, diese Bemühungen fortzusetzen. Der SEV wehrt sich dabei generell gegen weitere Leistungskürzungen. Die SBB muss zudem ihre Verantwortung gegenüber den Pensionierten, ihren ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wahrnehmen.

In den weiteren Pensionskassen des öffentlichen Verkehrs, wo zum Teil kostspielige Sanierungen im Gang sind, unterstützt der SEV intelligente, zielgerichtete Massnahmen und achtet darauf, dass sie sozialverträglich umgesetzt werden. Die Arbeitgeber sowie die kantonalen und kommunalen Träger müssen ihre Verantwortung über das gesetzliche Minimum hinaus wahrnehmen.

Um den Meinungs- und Erfahrungsaustausch zu verbessern, pflegt und entwickelt der SEV sein Netz der Stiftungsräte und Vorsorgekommissionen. Er setzt dazu digitale Plattformen und thematische Newsletter ein.

Flexible Arbeitszeit und Pensionierungsmodelle

Eine gleitende Pensionierung zwischen 62 und 70, wie sie der Bundesrat in seiner Altersreform 2020 vorschlägt, individualisiert den Altersrücktritt noch stärker: Die Pensionierung wird vermehrt von den finanziellen Ressourcen abhängig sein. Wenigverdienende sind dadurch gehalten, länger zu arbeiten, um eine anständige Altersrente zu erhalten. Das ordentliche Rentenalter 64/65 hat als kollektiv geltender Zeitpunkt für den Altersrücktritt eine wichtige Funktion in der Lebensplanung, die nicht aufgegeben werden darf. Der SEV bekämpft eine Erhöhung des Frauenrentenalters 64.

Angesichts der steigenden Zahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über 50 Jahre bei den Unternehmungen des öffentlichen Verkehrs müssen die Frühpensionierungsmodelle, die mit der SBB ausgehandelt werden konnten, auch bei den KTU in geeigneter Form eingebracht werden.



Positionspapier Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Den Themen Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit widmet der SEV die volle Aufmerksamkeit. Faktoren wie Stress und Flexibilisierung haben auf die Gesundheit und die Arbeitssicherheit negative Auswirkungen.

Damit die Bedürfnisse und Anliegen möglichst wirksam in die Unternehmungen einfließen können, ist eine gute Zusammenarbeit mit den jeweiligen Personalkommissionen unabdingbar.

Gewalt und Aggressionen gegen das Personal

Der Schutz des Personals gegen Gewalt und Aggressionen hat für den SEV oberste Priorität. Die Unternehmungen stehen in der Pflicht: Sie müssen alles dafür tun, dass die Gesundheit und die Sicherheit des Personals gewährleistet sind. Bund, Kantone und Gemeinden sind jedoch ebenfalls gefordert, da politische Lösungen gefunden werden müssen, damit die Gewalt im öffentlichen Raum abnimmt.

Arbeitssicherheit und Unfallverhütung

Die Unternehmung sind verpflichtet, Massnahmen zur Arbeitssicherheit und Unfallverhütung zu treffen. Vorschriften und Schutzkleidung genügen aber oft nicht. Komplexere Arbeitsabläufe unter grossem Zeitdruck erhöhen das Unfallrisiko. Um das Unfallrisiko tief zu halten, müssen die Unternehmungen in die Aus- und Weiterbildung ihres Personals investieren. Der SEV fordert die Unterzeichnung der Sicherheitscharta der SUVA von allen Unternehmungen; er selber ist bereits beigetreten.

Einhalten der Arbeitszeitbestimmungen

Das Missachten von Arbeitszeitbestimmungen kann zu Übermüdung und Unaufmerksamkeit führen, mit gravierenden Auswirkungen. Die Unternehmungen sind deshalb verpflichtet, bei der Planung der Arbeitseinsätze sowohl die gesetzlichen als auch die vertraglichen Bestimmungen zu respektieren und dafür zu sorgen, dass diese auch eingehalten werden. Die erfolgreiche Überwachung der Umsetzung kann nur in enger Zusammenarbeit mit den Betroffenen und deren Personalkommissionen erfolgen. Bei Verstössen interveniert der SEV umgehend bei der Unternehmung. Politisch vertritt der SEV die gewerkschaftlichen Anliegen innerhalb der AZG-Kommission.

Altersgerechte Arbeitsbedingungen

Alle Mitarbeitenden haben den Anspruch, gesund und in Würde in Pension zu gehen. Vor allem in Berufen, wo die körperliche Belastung sehr hoch ist, gelingt dies oft nicht. Der SEV muss in Verhandlungen mit den Arbeitgebern den Fokus stärker auf altersgerechte Arbeitsbedingungen legen. Der SEV fordert Laufbahn- und Arbeitszeitmodelle, die diesem Aspekt gerecht werden. Parallel dazu müssen neue und auch für tiefe Einkommen finanzierbare Frühpensionierungsmodelle geschaffen werden. Mit der Unterzeichnung des GAV SBB/SBB Cargo AG ist es dem SEV gelungen, verschiedene Pensionierungsmodelle zu vereinbaren. Der SEV gibt dem Thema nach wie vor eine hohe Priorität und fordert auch bei anderen Transportunternehmungen solche Modelle.



Gesundheit am Arbeitsplatz

Die Gesundheit am Arbeitsplatz ist eine zentrale Aufgabe der Unternehmen, die der SEV in allen Gesamtarbeitsverträgen einbringt. Dazu gehört eine ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze, dazu gehört aber auch der Schutz vor herablassenden, diskriminierenden Bemerkungen und Handlungen.

Im Wissen, dass gewisse Arbeitgeber der Auffassung sind, diese Themen seien exklusiv durch die Personalkommissionen zu bearbeiten, hält der SEV fest, in welchen Formen er die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bearbeitet:

- In direkter Zusammenarbeit mit den Personalkommissionen.
- Durch eigene Aktivitäten der Sektionen oder Branchen (Sensibilisierungskampagnen).

Positionspapier Verkehrspolitik

Die Themen Service public und Güterverkehr prägen in den nächsten Jahren die schweizerische Verkehrspolitik. Liberalisierungsabsichten und Fragen der Kostendeckung bedrohen das heutige erfolgreiche System.

Der SEV setzt sich dafür ein, dass die Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu diesen Fragen auf allen Stufen der Politik einfließen und Beachtung finden. Der SEV pflegt den kontinuierlichen Austausch mit anderen Organisationen, mit Behörden, mit Meinungsträgerinnen und -trägern des öffentlichen Verkehrs sowie den Mitgliedern des Parlaments.

Service public

Die BAV-Vision 2030 sowie die SBB-Strategie und die Vorlage zum Gütertransportgesetz zeigen deutlich, wohin sich der öffentliche Verkehr (öV) in der Schweiz nach Meinung des UVEK entwickeln soll. *Mehr Wettbewerb, weitergehende Marktöffnung, verstärkter Marktzugang für private und gewinnorientierte Unternehmungen, mehr marktwirtschaftliche Instrumente und Anreize für unternehmerisches Handeln* sind einige Rezepte, um den öV in der Schweiz «weiterzubringen».

Diese Rezepte gehen in eine komplett falsche Richtung und sind äusserst gefährlich und schädlich für die Entwicklung des öV als Teil des Service public. Der SEV wird diese Entwicklung bekämpfen und Korrekturen einbringen.

Der SEV bekennt sich zum Service public im Personen- wie auch im Güterverkehr, der eine flächendeckende, sichere und leistungsfähige Grundversorgung mit qualitativ guten Dienstleistungen umfasst. Diese sollen allen Bevölkerungsschichten, Wirtschaftsunternehmen und Regionen des Landes nach gleichen Grundsätzen und zu angemessenen Preisen zur Verfügung stehen.

Der SEV setzt sich dafür ein, dass Sparmassnahmen der Kantone nicht zu Ausdünnungen der öV-Angebote in den Randregionen oder Kürzungen bei den Abgeltungen an die KTU führen.

Der SEV ist der Überzeugung, dass es auch im Binnenschienengüterverkehr ein explizites Verlage-

- Über gewerkschaftliche Aushandlung entsprechender Regelungen oder Ausbau der Regelungen in GAV.
- Indirekt durch die Einsitznahme in verschiedenen Gremien, wie beispielsweise der AZG-Kommission, im Verwaltungsrat der SUVA, sowie in SGB-internen Kommissionen.
- Durch politisches Lobbying bei Gesetzesentwürfen oder -revisionen.
- Durch Medienauftritte.
- Gegebenenfalls auch durch Anzeigen von Missständen an Behörden, sofern keine anderen Mittel gegriffen haben.

rungsziel und einen ausformulierten Service-public-Auftrag braucht.

Zudem bekämpft der SEV die Pro-Service-public-Initiative, die, entgegen ihrem vielversprechenden Titel, zu einer Schwächung des Service public führen würde.

Personal und Produktivität

Der Wettbewerb darf nicht auf dem Buckel der Mitarbeitenden ausgetragen werden. Die Transportunternehmen konnten ihre Produktivität in den letzten Jahren auch ohne Wettbewerb massiv steigern. Die Unternehmungen sind durch die Effizienzsteigerungserwartungen, die innerhalb der Leistungsvereinbarungen und der FABI-Vorlage formuliert wurden, bereits genug gefordert. Hinzu kommen die selbstauferlegten Einsparungen, da die Unternehmen nicht die ganzen Trassenpreiserhöhungen an die Kunden weitergeben wollen. Dem Ruf nach immer mehr Leistungen mit immer weniger Personal muss ein Ende gesetzt werden. Die hochgesteckten Ziele können nur mit genügend gut ausgebildeten und fair bezahlten Mitarbeitenden erreicht werden.

Nach dem Bauen auch unterhalten

Der Unterhalt des Bahnnetzes wurde vernachlässigt, da zu wenig finanzielle Mittel zur Verfügung standen. Dies kann sich längerfristig verheerend auf die Qualität des Verkehrs in der Schweiz auswirken. Der SEV setzt sich deshalb dafür ein, dass dem Unterhalt dieselbe Priorität beigemessen wird wie den prestigeträchtigen Neubauten. Unterhalt ist eine Daueraufgabe, die mit festangestelltem Personal gewährleistet werden soll, damit dieses wichtige Fachwissen bei den Unternehmungen bleibt und nicht extern eingekauft werden muss.

Sicherheit ausbauen

Die Eröffnung des Gotthard-Basistunnels steht 2016 bevor. Das BAV hat bezüglich Sicherheit des Basistunnels strenge Richtlinien erlassen. Der SEV wird sich dafür einsetzen, dass der Sicherheitsstandard auch bei älteren Tunnels auf dasselbe Niveau gehoben wird.

Ausschreibungen nur als Ausnahme

Der SEV ist der Meinung, dass Ausschreibungen im öffentlichen Verkehr nur in Ausnahmefällen angewendet werden sollen. Erfahrungen zeigen, dass die erzwungene wettbewerbliche Ausschreibung im öffentlichen Personennahverkehr zum Nachteil des Personals verläuft. Deshalb muss grundsätzlich gelten, dass zur Teilnahme an Ausschreibungen der öffentlichen Hand nur Unternehmen berechtigt sind, die einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind.

Alpenquerender Güterverkehr

Der Auftrag der Alpeninitiative muss zwingend umgesetzt werden. Der Bau der Neat und des 4-Meter-Korridors sind zwar die notwendigen Voraussetzungen für die Verlagerung. Damit sich diese Investitionen aber auch auf die Verkehrsverlagerung auswirken, bedarf es der Einführung der Alpentransitbörse ATB oder eines vergleichbaren Steuerungs-Instrumentes.

Der SEV stellt sich entschieden gegen den Bau einer 2. Gotthard-Strassenröhre. Die Wirtschaftlichkeit der Neat, insbesondere des Basistunnels am Gotthard, würde mit dem Ausbau der Strasse untergraben. Zudem würde der Wille der Stimmbevölkerung missachtet, die Güter auf die Bahn zu bringen.

Die SEV-Delegierten protestierten am Kongress 2015 gegen die Liberalisierungspläne des BAV



Positionspapier Europa

Der öffentliche Verkehr in der Schweiz ist in vielerlei Hinsicht abhängig von der Verkehrspolitik der Europäischen Union. So werden Fragen wie Marktöffnung, die komplette Trennung von Infrastruktur und Betrieb sowie der Wettbewerb im Personenverkehr von der EU diskutiert und teilweise vorgegeben. Es ist deshalb unabdingbar, dass der SEV frühzeitig auch auf europäischer Ebene seine Sicht der Dinge einbringt.

4. Eisenbahnpaket

Die Europäische Union hat mit dem 4. Eisenbahnpaket einen weiteren Liberalisierungsschritt lanciert. Die Kommission schlägt vor, der gesamte inländische Schienenpersonenverkehr solle ab 2019 komplett geöffnet werden. Der SEV setzt sich als Mitglied der ETF vehement gegen diese Pläne zur Wehr. Die ETF und der SEV setzen sich gegen Wettbewerb im Schienenpersonenverkehr ein, der Gewinne privatisiert und Verluste sozialisiert. Zudem versuchen sie Lohn- und Sozialdumping zu verhindern, indem sie sich für klare Vorgaben von Sozialstandards und Arbeitnehmerschutz bei Ausschreibungen von öffentlichen Verkehrsleistungen auf Strasse und Schiene stark machen.

Der Schienenpersonenverkehr ist ein öffentlicher Dienst, der für jede und jeden zugänglich und erschwinglich sein soll. Ein gut integriertes Schienennetz ist immer eine Kombination von profitablen

und defizitären Strecken. Eine Liberalisierung würde zu privaten Angeboten auf den rentablen Strecken führen, während das öffentliche Unternehmen die Randregionen bedienen muss. In diesem Fall muss der Staat mehr bezahlen, während private Unternehmen auf den profitablen Strecken die Gewinne abschöpfen.

Sicherheitsvorgaben und Sicherheitskontrollen

Sollte die Europäische Bahnagentur ERA zur gemeinsamen Anlaufstelle werden, die europaweit gültige Genehmigungen für das Inverkehrbringen von Fahrzeugen und Sicherheitsbescheinigungen für Eisenbahnunternehmen bestimmt, kann das nicht ihre einzige Aufgabe sein. Die ETF bzw. der SEV fordern, dass Mitarbeiterkompetenzen, Aus- und Weiterbildung, akzeptable Arbeitszeitregeln sowie hochwertige Gesundheits- und Sicherheitsnormen am Arbeitsplatz als grundlegende Elemente der Eisenbahnsicherheit betrachtet werden, und dass die ERA hier Normen setzen und deren Einhaltung kontrollieren kann.

Infrastruktur ist nicht privatisierbar

Die Beratungen zum 4. Eisenbahnpaket gehen weiter. Der SEV wird gemeinsam mit der ETF weiterhin die darin vorgesehenen, weitergehenden Liberalisierungsschritte sowie die Trennung von Infrastruktur und Betrieb bekämpfen.