



SEV Nr. 5

Die Zeitung der Gewerkschaft des Verkehrspersonals



EDITORIAL

Zwischen Hoffnung und Ungewissheit

Giorgio Tuti, Präsident SEV

► S. 2, 3 und 6

Nach über einem Monat Lockdown können wir langsam das Ende des Tunnels sehen. Der Weg dorthin ist aber noch weit und ungewiss.

Die Situation für den öffentlichen Verkehr hat sich verändert, insbesondere in der Frage der Kurzarbeit. Das Seco hat die Zweifel des SEV bestätigt: Tatsächlich dient Kurzarbeit dazu, den Unternehmen zu helfen, eine Durststrecke zu bewältigen und den Konkurs zu verhindern. Die Verkehrsunternehmen sind mehrheitlich von der öffentlichen Hand finanziert (Bund, Kantone, Gemeinden) und deshalb nicht vom Konkurs bedroht. Nichtsdestotrotz können sie in Schieflage geraten. Die öV-Unternehmen spielen in dieser Krise eine wichtige Rolle, verzeichnen aber zum Teil enorme finanzielle Einbussen. Wir werden mit ihnen für eine ausserordentliche finanzielle Unterstüt-

zung kämpfen, im Interesse der Mitarbeitenden und des gesamten öV.

In diesem Sinne hält der SEV an seinen Forderungen fest, die er seit Beginn der Krise stellt. Der Schutz der Gesundheit muss durch angemessene Massnahmen garantiert sein. Diese liegen in der Verantwortung der Arbeitgeber. An dieser Stelle sei erwähnt, dass der Bundesrat in der Frage der besonders gefährdeten Personen einen Rückzieher gemacht hat: Sie dürfen wieder zu Hause bleiben. Der Druck der Gewerkschaften hat Wirkung gezeigt. Der SEV fordert, dass die Löhne zu 100 % garantiert sind und die Arbeitszeitguthaben per 16. März eingefroren werden. Die Jahresplanung muss aufrechterhalten werden, sei es in Bezug auf die Arbeitszeit als auch auf Ferien. Jede Anpassung muss mit dem SEV verhandelt werden. Für einige mögen diese Forderungen angemessen sein, für andere gehen sie zu

weit. Wir halten daran fest, komme was wolle, denn die Arbeitnehmenden sollen nicht für eine Krise bezahlen müssen, für die sie nichts können.

Unsere Forderungen reihen sich ein in die Forderungen des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds. Für den SGB ist der Erhalt der Kaufkraft und der Arbeitsplätze die beste Strategie, um aus dieser Krise herauszukommen. Berufstätige mit tieferen und mittleren Einkommen müssen bei Kurzarbeit deshalb 100 % Lohnersatz erhalten. Unternehmen, die staatliche Finanzhilfen erhalten, dürfen aufgrund der Krise niemanden entlassen.

Sind die Forderungen der Gewerkschaften unverhältnismässig? Die Gewerkschaften des SGB verzeichnen aktuell einen Anstieg der Mitgliederzahlen. Ich werte dies als deutliches Zeichen für ihre Glaubwürdigkeit; und dafür, dass ihre Arbeit sehr geschätzt wird.

Peko-Hüte

Bei SBB Infra stehen 40 Peko-Mitglieder fest. In 4 Wahlkreisen gibt's Kampfwahlen.

3

Viele Hüte

Die Rolle der Frauen im Erwerbsleben ist noch in vielerlei Hinsicht rückständig.

4, 5 und 7

Zwei Hüte

Sélim Taboubi schätzt die Vielseitigkeit seiner beiden Berufe bei der SBB.

10

Lichtblick für die Luftfahrt

SEV-GATA begrüsst den Entscheid des Bundesrats vom 8. April, finanzielle Unterstützung für die schweizerische Luftfahrtindustrie vorzusehen. Diese ist äusserst stark von der Corona-Pandemie betroffen. «Das geht in die Richtung, wie wir sie gefordert haben», erläutert Philipp Hadorn, Gewerkschaftssekretär SEV und Präsident von SEV-GATA. Der SEV unterstützt den Sektor aber nicht blind: «SEV-GATA fordert, dass eine Unterstützung an strenge Auflagen gebunden ist, insbesondere die Sicherung der Arbeitsplätze und eine Lohnfortzahlung zu 100 %, auch während der Dauer der Kurzarbeit, sowie die Verpflichtung zu einem Gesamtarbeitsvertrag», ergänzt Philipp Hadorn.

Der SEV verfolgt aufmerksam die Entwicklungen in den Unternehmen, in denen er Mitglieder hat – den Airlines, den Dienstleistungsunternehmen und Zulieferern.

JB verzichtet auf Dividende

Der Verwaltungsrat der Jungfrau-bahn-Gruppe ist am Montag auf seinen Entscheid vom März zurückgekommen, vom Gewinn von 17,03 Mio. im letzten Jahr 16,338 Mio. als Dividende auszuschütten: Er beantragt nun der Generalversammlung vom 18. Mai, auf eine Dividende zu verzichten, weil die Erholung des Tourismus von der Coronakrise länger dauern werde, als noch im März erwartet, und weil die JB für ⅓ ihres Personals Kurzarbeit beantragt habe. «Wir vom SEV sind froh über diesen Entscheid, den wir dem CEO und den Mitgliedern des VR in unserem Brief vom 14. April nahegelegt haben», kommentiert SEV-Gewerkschaftssekretärin Susanne Oehler. «Wir hoffen, dass auch unsere weiteren Forderungen Gehör finden: Einhaltung des Gesundheitsschutzes, Verzicht auf Kündigungen, Fortzahlung der Löhne zu 100 % während der Kurzarbeit und Vereinbarung von allfälligem Zeitabbau mit den Mitarbeitenden oder Einfrierung ihrer Zeitkonten.»

Gute Bilanz

Der SEV ist erfreut über das gute Jahresergebnis 2019 der BLS. Die Mitarbeitenden haben massgeblich zu diesem Resultat beigetragen, wie auch die BLS festgestellt und verdankt hat. Sie leisten auch aktuell Ausserordentliches, um den Service public aufrecht zu erhalten. Trotz schwieriger Prognose ist für den SEV wichtig, dass das Personal nicht leer ausgeht und seinen Anteil am positiven Ergebnis erhalten wird.

HERAUSFORDERUNGEN DURCH CORONAVIRUS

Innere Ressourcen



Der «kurze Taschen-Ratgeber für schwierige Zeiten», erarbeitet von Behörden und Experten im Tessin – jenem Schweizer Kanton, der vom Coronavirus zuerst und besonders hart getroffen wurde.

Françoise Gehring / Übersetzung: Jörg Matter
francoise.gehring@sev-online.ch

Lorenzo Pezzoli ist Psychologe, Psychotherapeut, Dozent an der Fachhochschule der italienischen Schweiz SUPSI, Forscher und Mitglied der vom Kanton Tessin eingesetzten Expertengruppe, die Antworten finden soll auf die durch den Coronavirus entstehenden Ängste und Unsicherheiten. Er beleuchtet einige Aspekte dieser Krise, die unser Leben derzeit erschüttert, auch bei der Arbeit.

Professor Pezzoli, durch diese Pandemie sind unsere Gewohnheiten tief erschüttert worden. Wir alle werden von Gefühlen und Emotionen überwältigt, die oft schwer zu fassen sind. Wie finden wir in uns selbst die Ressourcen, um uns in dieser neuen Situation von Angst, Furcht, Wut und Unglauben zu bewegen?

Betrachten wir doch nur einige Aspekte dieser Pandemie: die unvorhergesehene Dimension des Ereignisses, die Bedrohung für das Leben (das eigene und das der geliebten Menschen), für den Alltag oder für die Grenzen, die in unserer Mobilität kaum noch wahrgenommen wurden. Aber auch für die bisher als «einem zustehend» betrachtete Freiheit und Selbstbestimmung, die plötzlich nicht mehr selbstverständlich sind. Dazu kommt – wenn nicht gar an erster Stelle – die Beziehung zu anderen, die nichts Selbstverständliches mehr hat. Einerseits werden Beziehungen durch Trennung und Abstandhalten belastet, andererseits werden sie wegen der durch das Zuhausebleiben extremen Nähe als potenzielle Bedrohung wahrgenommen. Das sind nur einige der kritischen Situationen, die wir gerade erleben. Situationen, die Emotionen der unterschiedlichsten Art auslösen, aber auch notwendige Veränderungen der eigenen Sicht auf die Wirklichkeit und die Dinge des Lebens anregen können. Und doch gibt es nicht nur diese Aspekte. Manchmal werden wir, wie im Theater, von einer Art Spotlight-Effekt beeinflusst: Wir sehen nur das, was im Licht ist, d. h. worauf unsere Aufmerksamkeit durch den Scheinwerfer gelenkt wird oder worauf die – bewusste oder unbewusste – Überdosis gewisser Informationen uns hinweist. Wenn wir uns nur auf das konzentrieren, was uns Angst macht, verlieren wir die anderen Dinge aus den Augen, die auch auf der Bühne des Lebens zu finden sind. Nur weil sie nicht hervorgehoben werden, sehen oder berücksichtigen wir sie nicht. Sie zu erkennen dient nicht dazu, uns abzulenken oder uns vorzumachen, dass das Unbehagen, die Schwierigkeiten nicht da sind. Wir sind nicht naiv. Indem wir auch die positiven, nützlichen und schönen

Dinge betrachten, die uns das Leben eben auch bietet, gelingt es uns zu erkennen, dass nicht alles schlecht oder verloren ist. Selbst in kritischen Situationen finden sich unerwartete Reichtümer und Möglichkeiten. Ein solcher Perspektivenwechsel nimmt uns zwar nicht den Schmerz, aber er hilft uns, ihn auszuhalten. Ich erinnere mich gerne an einen Satz des Schriftstellers J. R. Tolkien, der bemerkte, dass die Welt «in der Tat voller Gefahren ist und es viele dunkle Orte gibt; aber man findet auch schöne Dinge, und obwohl die Liebe überall mit Schmerz verbunden ist, wird sie immer stärker.»

Auch Personen, die gesund sind und arbeiten, und oft auch Aufgaben von Kolleginnen und Kollegen übernehmen müssen, stehen unter erheblicher psychischer Belastung. Wie sollen sie mit der Situation umgehen?

Dem, was man tut, einen Sinn zu geben, ist ein Prozess, der nicht von einer gegebenen Situation ablenkt, sondern der die Person – jeden von uns – in Bezug auf diese Situation neu positioniert. Die persönliche Sichtweise macht den Unterschied, wie man einer Sache begegnet und sie erlebt. Der eigenen Arbeit, den eigenen Erwartungen und Bemühungen einen Sinn zu geben, ihren Wert über die unmittelbare Befriedigung hinaus zu verstehen, hilft einem dabei, vorwärts zu kommen. Es ermöglicht, auch etwas anderes zu erleben als nur die psychologische Belastung, die sie mit sich bringt; zu entdecken, dass eine Aufgabe zwar grosse Anstrengung und viele Schwierigkeiten beinhaltet, aber auch Möglichkeiten bietet, daran zu wachsen. Mir kommen da manche Eltern in den Sinn, die Opfer erbringen, ohne von ihren Kindern dafür Dankbarkeit zu bekommen, sondern womöglich gar unangenehme Reaktionen. Die Stärke, die sie daraus ziehen, liegt nicht in einer unmittelbaren Befriedigung, sondern in der Bedeutung, die sie ihren Entscheidungen und ihrem Verhalten geben. Es ist der Sinn und Wert, den wir den Dingen geben, die es uns ermöglichen, die damit verbundenen Härten auszuhalten und nicht aufzugeben.

Telearbeit ist schlagartig zu einer weit verbreiteten Realität geworden. Wer so arbeitet, muss Berufliches und Privates unter einen Hut bringen. Oft ist es nicht einfach, klare Grenzen zu ziehen. Wie können die Fallen dieser Arbeitsweise vermieden werden?

Das Setzen von – nicht nur räumlichen – Grenzen hilft der Orientierung (oder Neuorientierung) in einer radikal veränderten Realität. Wir sind wie Kartografen, die unsere Welt neu vermessen müssen: relational, räumlich, zeitlich. Der ersatzlose Verlust der gewohnten Grenzen kann zu Verwirrung und Desorientie-

rung führen. Die Tagesstruktur muss neu definiert, Aktivitäten müssen innerhalb des Tages verlagert werden. So neu gesetzte Grenzen tragen dazu bei, uns vor Störungen zu schützen, die uns zu sehr beunruhigen. Dasselbe gilt für Emotionen: Grenzen setzen hilft. Konkret heisst das: Die Tagesroutine muss den neuen Umständen angepasst, manchmal auch ein wenig ritualisiert werden. Manche Gewohnheiten werden beibehalten, etwa die morgendliche Dusche und das Ankleiden. Daneben braucht es aber auch Pausen, die wir dazu nutzen, etwas für uns selbst zu tun, das wir gerne machen.

Es gibt auch Leute, die plötzlich allein und deshalb isoliert arbeiten. Welche Risiken kann diese plötzliche Einsamkeit mit sich bringen? Und was sind die Lösungen?

Die Isolation birgt die Gefahr, dass die Selbstbezogenheit Überhand nimmt. Mit dem fehlenden Gegenüber fallen sowohl Konfrontationen als auch das Gemeinschaftsgefühl weg. Es ist hilfreich, ein solches aufzubauen mithilfe der Beziehungen, die einem in der aktuellen Situation noch bleiben. Was wir durchmachen, ist eine globale Krise, eine Krise der Gemeinschaft im wahrsten Sinne des Wortes. Tatsächlich betrifft die Pandemie nicht eine Region, einen Staat oder ein Land, sondern die ganze Welt. Es ist eine Krise der gesamten Menschheit, vielleicht die tiefste Krise, die alle Menschen gleichzeitig betrifft. In diesem Zusammenhang umfasst die Isolation zwei Dimensionen. Die erste ist die Selbstbezogenheit, die ich eingangs erwähnt habe. Wenn wir in diese Dimension fallen, wird sich unser Handeln ausschliesslich nach unseren eigenen individuellen Bedürfnissen richten, mit allen negativen Auswirkungen auf andere. Man denke hier etwa an die Hamsterkäufe, die es anderen Menschen verunmöglichen, notwendige Güter des täglichen Lebens zu kaufen, nur weil die, die zuerst da waren, nur an sich selbst dachten. Die zweite Dimension besteht darin, dass die Isolation verhindert, von Solidarität und Austausch zu profitieren. Dies sind aber wesentliche Faktoren für das eigene psychische Wohlbefinden. Das Gefühl der Nähe – auch der physischen – wirkt sich positiv auf die eigene Widerstands- und Anpassungskraft aus. Ein Gemeinschaftsgefühl zu entwickeln – mit den zur Verfügung stehenden Mitteln und soweit es innerhalb der Normen möglich ist – ist zwar nicht die Lösung, aber ein Instrument gegen die negativen Auswirkungen der Isolation.

Das Verkehrspersonal leistet einen öffentlichen Dienst und tut dies auch bei der aktuellen gesundheitlichen Gefährdung mit einer erheblichen psychischen Belastung. Welchen Rat können Sie geben, um mit dieser neuen Situation umzugehen?

Wir sprechen oft von Menschen, die an der Front arbeiten. Dabei denken wir an die Mitarbeitenden des Gesundheitswesens, die gegen die Folgen von Covid-19 kämpfen und denen wir unseren Dank und unser Lob aussprechen. Aber die «Fronten», wenn wir diesen Kriegsbegriff verwenden wollen, sind zahlreich: Man denke nur an die Sozialarbeiter/-innen, die in Behinderteneinrichtungen arbeiten, an die Kassierer/-innen, die die Ladenöffnungszeiten garantieren usw. Zu all diesen Leuten an der Front gehört auch das Verkehrspersonal, das trotz den Widrigkeiten einen wertvollen Dienst aufrechterhält. Sich bewusst sein, dass man für die Gemeinschaft wichtig ist – um auf dieses Konzept zurückzukommen – nimmt einem zwar nicht die Angst, aber es gibt dem eigenen Tun einen Sinn und einen Wert. Sich auf das Hier und Jetzt und auf die für die eigene Sicherheit notwendige Sorgfalt und Vorsicht zu konzentrieren, kann helfen, das was man tut mit grösserem Bewusstsein zu tun. Eine solche Haltung ist bereits ein erster Schritt, um mit der schwierigen Situation zurecht zu kommen. Mut entsteht nicht aus einer oberflächlichen Verleugnung der Angst, sondern aus einem tiefen Bewusstsein für den Wert und den Sinn des Handelns.

BARBARA SPALINGER antwortet

Neuer CEO: Wird nun alles besser?

Seit dem 1. April steht Vincent Ducrot an der Spitze der SBB. Der SEV hat diese Besetzung als vernünftig beurteilt. Ist nun also alles perfekt für die SBB-Mitarbeitenden?

Vincent Ducrot gab nach seinem Stellenantritt bereits erste Interviews. Und die ersten Botschaften, die er ans Personal richtet, gehen in die richtige Richtung. Er sei stolz auf die Mitarbeitenden und kündigte an, dass die SBB nach dieser Krise keine Kündigungen aussprechen werde. Im Gegenteil, das Unternehmen brauche «alle», nicht zuletzt deshalb, weil die SBB mit dem Weggang von rund 10 000 pensionierten Mitarbeitenden vor einer grossen Herausforderung steht. Diese Aussagen sind beruhigend und tönen anders, als die der bisherigen Geschäftsführung.

Das Personal braucht eine neue Unternehmenskultur, in welcher die Leitung den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ernsthaft zuhört, und damit das Vertrauen wiederherstellen kann.

In den letzten Jahren hat eine Reorga-

nisation die nächste gejagt, und dies in rasantem Tempo, sodass niemand mehr wirklich wusste, was die Gründe für dieses oder jenes Projekt waren. Viele dieser Reorganisationen dienten ausschliesslich der Kostensenkung. Für die Mitarbeitenden ist es absolut zentral, dass die SBB ihre Aktivitäten nun wieder auf die Qualität und Sicherheit ihrer Dienstleistungen ausrichtet.

Dazu gehört auch die Notwendigkeit mehr Personal einzustellen, um chronischer Unterbesetzung ein Ende zu setzen, welche die Qualität der Dienstleistungen und die Gesundheit der Angestellten gefährdet.

Aber auch wenn der erste Eindruck positiv ist: Es wird sich nicht alles von heute auf morgen ändern. Wir werden die neue Führung langfristig beurteilen und sind in der Lage, bei Bedarf zu intervenieren – sei es in den Treffen zwischen den Sozialpartnern oder nötigenfalls auch mit härteren Mitteln.

Willst du Barbara Spalinger oder einem anderen Geschäftsleitungsmitglied eine Frage stellen? Schreib uns an zeitung@sev-online.ch.



Die Coronakrise führt bei vielen Schweizer Unternehmen zu finanziellem Schaden aufgrund der Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit und Auftragslage. Als Abfederung hat der Bundesrat die Ansprüche auf Kurzarbeit deutlich ausgeweitet und die Beantragung vereinfacht. Auch die Suva leistet einen Beitrag zur Entlastung: Da Arbeitnehmende während der Kurzarbeit nicht ihr volles Pensum arbeiten, entstehen grundsätzlich weniger Berufsunfälle. Die Suva verzichtet darum im Rahmen einer Corona-Sonderregelung auf Prämien in der Berufsunfallversicherung auf den Löhnen, welche durch die Kurzarbeitsentschädigung gedeckt sind.

Der Preis für Liberalismus geht an Avenir Suisse: Die rechte Denkfabrik verlangt, dass Unternehmen nicht nachweisen müssen, dass sie die Hygienemassnahmen gegen die Verbreitung von Covid-19 einhalten, das Prinzip der Selbstdeklaration genüge. Aber damit nicht genug: Die ultraliberalen Vordenker sind auch der Ansicht, dass der Ausweg aus der Krise eine **Flexibilisierung des Arbeitsrechts** beinhalten müsse, insbesondere im Hinblick auf Nacht- und Wochenendarbeit. Und sie fordern, dass die staatlichen Ausgaben für den Kampf gegen die Pandemie innerhalb von 15 Jahren durch Haushaltsdisziplin und **«Sozialreformen»** wettzumachen seien ...



BETRIEBLICHE MITWIRKUNG SBB

Peko-Wahlen bei Infrastruktur und Nachwahlen

Elisa Lanthaler
elisa.lanthaler@sev-online.ch

Bei den Gesamterneuerungswahlen der Peko Infrastruktur wurden 40 Sitze in stiller Wahl besetzt. In vier Wahlkreisen von Infra kommt es zu Kampfwahlen. Am 20. April haben die Wahlberechtigten die Zugangsdaten zur Wahl erhalten.

«Wir gratulieren allen bereits still Gewählten und wünschen ihnen einen guten Start in ihrer neuen Funktion», sagt SEV-Gewerkschaftssekretär Jürg Hurni und fügt an: «Der SEV steht allen seinen neuen Peko-Mitgliedern jederzeit bei Fragen zur Verfügung.» 39 der 40 werden von SEV-Mitgliedern besetzt. 13 Sitze bleiben mangels Kandidat/innen vakant.

Jeweils nach dem Abschluss eines neuen SBB-GAV werden die SBB-Personalkommissionen komplett neu gewählt. Dies ist bei Personenverkehr, Cargo und Immobilien & Konzernbereiche schon 2019 erfolgt.

Hier finden nun gleichzeitig Nachwahlen statt. Alle still Gewählten finden sich ebenfalls in der Übersicht, in drei Wahlkreisen muss noch schriftlich gewählt werden. In stiller Wahl gewählt sind:

Peko Division Infrastruktur: (Wahlkreis) *Netzdesign, Anlagen und Technologien (I-NAT-TC):* Valerio Raimondo. *Netzdesign, Anlagen und Technologien:* Hubert Koller. *Ausbau- und Erneuerungsprojekte:* Michele Corleto, Martin Diem. *Fahrplan und Betrieb (RME-ROT):* Pius Steffen. *Fahrplan und Betrieb (RWT-RSD):* Patrick Bellon. *Fahrplan und Betrieb:* Manfred Schaffer. *Verfügbarkeit und Unterhalt:* schriftliche Wahlen. *Einkauf, Supply Chain und Produktion:* Urs Muff. *Energie:* Lutz Willms (KVöV). *Support:* Walter Räss.

Peko Fläche Infrastruktur: *Netzdesign, Anlagen und Technologie:* I-NAT (ohne I-NAT-TC): Michele Pedrioli, ein Sitz bleibt vakant. *I-NAT-TC:* Alfred Schenkel, Hubert Koller, Valerio Raimondo.

Ausbau- und Erneuerungspro-

jekte: *I-AEP (West):* Der Sitz bleibt vakant. *I-AEP (Mitte):* Der Sitz bleibt vakant. *I-AEP (Süd):* Der Sitz bleibt vakant. *I-AEP (Ost):* Michele Corleto.

Fahrplan und Betrieb: *Support:* Urs Bischoff, 2 Sitze bleiben vakant. *Betriebsführung Region West:* Christophe Liechti, Jean-Maurice Chesaux, Sarah Junod. *Betriebsführung Region Mitte (RB Basel):* Rosmarie Wild. *Betriebsführung Region Mitte (Netzleitung):* Mirco Stebler. *Betriebsführung Region Mitte:* Elina Gerber, Thomas Joos. *Betriebsführung Region Ost:* Regula Bächler, René Back, Markus Engelhardt. *Betriebsführung Region Süd (RB Chiasso):* Giuseppe Lupica. *Betriebsführung Region Süd:* Amos Ficalini, Franco Luca. *Intervention Region West:* Pierre Andenmatten. *Intervention Region Mitte:* Manfred Schaffer. *Intervention Region Ost:* Manuel Opper. *Intervention Region Süd:* Sitz bleibt vakant.

Verfügbarkeit und Unterhalt *Region West:* schriftliche Wahlen. *Region Mitte:* Stephan Flückiger, Patrick von Rotz, Martin Sieber. *Region Ost, Region Süd (Arbeitsort nördlich Gotthard), Region Süd:* schriftliche Wahlen. *Operation Center Technik:* François Ducommun, ein Sitz bleibt vakant. *Überwachung:* Karl Steinegger, Marc-André Egger. *Support:* Sitz bleibt vakant.

Einkauf, Supply Chain und Produktion: *I-ESP (Bahntechnik Center):* Sitz bleibt vakant. *I-ESP:* Patrick Vorlicek, 1 Sitz bleibt vakant.

Energie, Finanzen, Human Resources, Sicherheit/Qualität/Umwelt, Prozesse und Transformation: *I-EN, I-F, I-HR, I-SQU, I-PTL (Energie):* Der Sitz bleibt vakant. *I-EN, I-F, I-HR, I-SQU, I-PTL:* Walter Räss, ein Sitz bleibt vakant.

Nachwahlen Division Cargo / Peko Fläche: *Aarepark:* Die beiden Sitze bleiben vakant. *West:* Laurent Vuilleumier (LCB), Nicolas Fumeaux (SP RCP B100).

Nachwahlen Peko Division Personenverkehr: *P-FV, P-IPV, P-R, P-F, P-HR, P-STA, P-SSM, P-OEV:* Sitz bleibt vakant.

Nachwahlen Peko Division Immobilien und Konzernbereiche: *F, HR, KOM, K-UE, NMD, K-SQ, K-RC:* Sitz bleibt vakant.

Nachwahlen Peko Fläche Personenverkehr:

Operations Kundenbegleitung: *West:* schriftliche Wahlen.

VSV: Zürich Nordost: Eveline Schneckenburger. *Ostschweiz:* Daniel Baumgartner (eigene Liste). *Südostschweiz:* Karin Taveras. *VSV-SUP:* Sabrina Gerndt.

Operations-Zugführung: *Ost:* Claudia Rüthemann-Schätzle.

Operations-UHR-Serviceanlagen: *RZA:* Damiano Daviolo. *Luzern:* Olivier Tanner. *Biel:* Gafurr Hazeraj. *Brig:* Sitz bleibt vakant. *Maintenance, Steuerung und Lenkung:* Sitz bleibt vakant.

Operations-UHR-Werke: *P-O-UHR-WYO, P-O-UHR-KOMP (mit Arbeitsort Olten):* schriftliche Wahlen.

Operations-Cleaning/Rangier: *West:* Hervé Léhou. *Mitte/Süd:* Andreas Aebischer.

TPO: *Genf, Lausanne, Fribourg, St-Maurice:* Raphaël Zürcher.

Operations-BP-SUP: *Genf, Lausanne:* Agnieszka Knopik. *Bellinzona, Pollegio:* Sitz bleibt vakant. *P-SUP (FV, IPV, Regionen, Finanzen, HR, Stab, SSM, OEV, OES-CS, OES-OCS):* Sitz bleibt vakant.

Nachwahlen Division Immobilien / Peko Fläche Facility Management

Facility Management: *Mitte:* Sitz bleibt vakant.

Hier kommt es zu Kampfwahlen

In total sechs Wahlkreisen – vier bei Infrastruktur und zwei beim Personenverkehr – gab es mehr Kandidaturen, als Peko-Sitze zur Verfügung

stehen. Alle Wahlberechtigten haben ab dem 20. April die Zugangsdaten zur Wahl erhalten. Der SEV empfiehlt folgende Kandidat/innen zur Wahl:

Peko Division Infrastruktur: *Verfügbarkeit und Unterhalt (3 Sitze):* René Hofbauer (Teamleiter SAI), Carlo Bontà (Auftragsverantwortlicher), Karl Steinegger (Technischer Assistent).

Peko Fläche Infrastruktur

Verfügbarkeit und Unterhalt: *Region Ost (3 Sitze):* Yves Weitzel (Disponent), Peter Müller (Handwerkmeister), Urs Casanova (TFF B100). *Region Süd (3 Sitze, davon garantiert 1 Sitz für die Region nördlich Gotthard):* Davide Perini (Manager delle perturbazioni e piccola manutenzione impianti di sicurezza RSD / STÖMA), Albin Marty (Teamleiter SA), Marco Hardmeier (Coordinatore BM), Jean-Pierre Bäbi (Techniker SAI). *Region West (3 Sitze):* Daniel Anthamatten (CVM), Olivier Fortis (CVM B100), Valentin Schmutz (CT SAA-SAI), Emmanuel Pierroz (CT SAA-SAI).

Nachwahlen Peko Fläche Personenverkehr

Operations Kundenbegleitung: *Region West (4 Sitze):* Peter Eric Wright (Chef Kundenbegleitung), Alexander Seiter (Chef Kundenbegleitung), Yaneck Rigo (Chef Kundenbegleitung), Pascal Prince (Chef Kundenbegleitung), Nathalie Ladyga (Kundenbegleiterin Regionalverkehr), Loucifi Hicham (Kundenbegleiter), Héraclès Dellas (Kundenbegleiter International), Malik Bakrim, Eugénie Guédât (Chefin Kundenbegleitung).

Operations-UHR-Werke: *P-O-UHR-WYO, P-O-UHR-KOMP (mit Arbeitsort Olten) (1 Sitz):* Michael Junker (Teamleiter Produktion Radsätze), Fatih Öcal (Fachverantwortlicher / Stv. TL).

Auf sev-online.ch findet sich die Liste der Kandidat/innen inklusive Fotos.



Frauen tragen verschiedene Hüte und machen nicht selten den Spagat zwischen Familie und Beruf. Und schliesslich sind sie auch im Alter oft schlechter gestellt als die Männer.

ERWERBSARBEIT VON FRAUEN

«Kinder sind nicht der Grund für Altersarmut»

Aussagen: Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

Die Erwerbstätigkeit der Frauen unterscheidet sich in vielerlei Hinsicht von jener der Männer. Zum Thema Teilzeitarbeit existieren viele Meinungen und Halbwahrheiten. Der SEV will es genauer wissen und konfrontiert eine Expertin mit zehn Behauptungen. Christine Goll, ehemalige Politikerin und Institutsleiterin von Movendo, wird an der Bildungstagung «Teilzeitfalle – Nutzen oder Fluch?» der SEV-Frauen im November ein Impulsreferat halten.

Aussage 1: Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern gibt es nicht, Frauen «verkaufen» sich einfach schlechter.

Christine Goll: Trotz Bundesverfassung und Gleichstellungsgesetz ist die Lohngleichheit immer noch nicht Realität. Frauen verdienen

für ihre Erwerbstätigkeit rund 20 Prozent weniger als Männer. Die Hälfte dieses Unterschieds ist reine Lohndiskriminierung. Das führt dazu, dass sie im Tieflohnbereich übervertreten sind: 63 Prozent der Stellen mit einem Lohn unter 4000 Franken sind von Frauen besetzt. Bei den hohen Salären sind Frauen massiv untervertreten: Bei den Stellen mit Löhnen über 16 000 Franken beträgt der Frauenanteil gerade mal 18 Prozent.

► Den SGB-Lohnrechner findest du unter sgb.ch/service/lohnrechner; die Movendokurse unter movendo.ch

Aber auch ein selbstsicheres Auftreten bei Stellenbewerbungen, Lohnverhandlungen und Mitarbeitenden-Gesprächen, wenn es um berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen geht, ist von zentraler Bedeutung. Der Lohnrechner des SGB hilft, damit

Frauen sich nicht unter ihrem Wert «verkaufen». Und das gewerkschaftliche Bildungsinstitut Movendo bietet Graticurse mit Selbstsicherheitstrainings für Frauen an.

2. In den letzten Jahren hat sich Teilzeitarbeit auch bei Männern etabliert.

Die Vollzeitbeschäftigung von Männern ist tatsächlich zurückgegangen und beträgt aktuell 82 Prozent. Bei den Frauen ist der Vollzeitjob jedoch immer noch ein Minderheitenmodell: Es sind gerade mal 40 Prozent.

17 Prozent der Männer arbeiten Teilzeit, aber zwei Drittel von ihnen mit einem Pensum von 50 bis 89 Prozent. Von den 60 Prozent teilzeitarbeitenden Frauen haben fast die Hälfte eine Anstellung unter 50 Prozent.

3. Frauen sind heute besser vertreten in Führungspositionen als noch vor 10 Jahren.

In den letzten zehn Jahren hat sich der Frauenanteil von gut einem Drittel in Führungspositionen kaum verändert. Hauptgrund ist die Unvereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf. Die Schweiz ist familienpolitisch ein Entwicklungsland und investiert zu wenig in Infrastrukturen für die ausserhäusliche Betreuung von Kindern.

4. Teilzeitarbeit in Führungspositionen ist möglich und verbreitet sich immer mehr.

Teilzeitarbeit in Führungspositionen ist möglich, aber nicht verbreitet. Knapp zehn Prozent der Männer, aber fast die Hälfte der

«Der Applaus für den enormen Einsatz, den diese Frauen in der Coronakrise leisten, reicht bei weitem nicht aus!»

CHRISTINE GOLL



zum Ernährer der Familie mit einem Vollzeitpensum oder einem hohen Teilzeitpensum.

Das sogenannte Ernährer-Modell war schon immer nur für Familien möglich, in denen ein Teil sehr gut verdient. Bei kleinen und mittleren Löhnen kommen Familien nur über die Runden, wenn beide zum Haushaltseinkommen beitragen. Tatsache ist aber auch, dass die Unterschiede in den Arbeits- und Lebenssituationen von Frauen und Männern gewaltig sind: Frauen erhalten jährlich 110 Milliarden Franken weniger Einkommen, leisten unbezahlte Arbeit im Wert von 248 Milliarden und eine Milliarde Stunden für die direkte Kinderbetreuung.

7. Die Frauen wollen gar nicht mehr arbeiten, sobald sie Mutter werden.

Das hat nie gestimmt und stimmt zunehmend nicht mehr. Seit dem ersten Frauenstreik im Jahre 1991 ist die Erwerbsquote von Frauen zwischen 25 und 39 Jahren von 72 auf 88 Prozent gestiegen.

8. Die Männer wollen gar nicht weniger arbeiten, sobald sie Vater werden.

Auch das stimmt so nicht. In meinem Umfeld beobachte ich zunehmend Paare mit Kindern, die gerne Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung vereinbaren möchten. Oft scheitert ihr Wunsch nach «Fifty-Fifty» am ökonomischen Druck, bzw. den Verdienstmöglichkeiten für den Lebensunterhalt der Familie und an den fehlenden Rahmenbedingungen. Dass der Bundesrat in diesen schwierigen Zeiten die Wirtschaft mit einem Milliardenpaket unterstützt, aber gleichzeitig ein bescheidenes Hilfspaket für die Kinderbetreuung verweigert, ist ein Skandal.

9. Kinder erhöhen das Risiko der Altersarmut bei Frauen markant

Kinder sind nicht der Grund für Altersarmut. Das Risiko, im Alter arm zu werden, steigt mit tiefen Löhnen, der mangelnden Unterstützung für Alleinerziehende, der Teilzeitfalle und dem System der 2. Säule, in dem die Renten ohnehin im Sinkflug sind und insbesondere Frauen benachteiligen. Kein Zufall, sind grossmehrheitlich Altersrentnerinnen auf Ergänzungsleistungen angewiesen. Wir müssen in erster Linie die AHV stärken. Wer Kinder hat, erhält Erziehungsgutschriften. Damit ist die AHV die einzige Sozialversicherung, welche Kinderbetreuung beim Rentenanspruch honoriert – und mit den Betreuungsgutschriften die Pflege von Angehörigen. Dieses Modell ist weiter zu entwickeln, damit die unbezahlte Care-Arbeit, ohne die unsere Gesellschaft gar nicht funktionieren würde, anerkannt wird.

10. In der aktuellen Coronakrise sind Berufe im Gesundheitswesen und im Detailhandel von zentraler Bedeutung. In beiden Branchen arbeiten viele Frauen zu tiefen Löhnen, und setzen sich einem erhöhten Risiko aus.

Der Applaus für den enormen Einsatz, den diese Frauen in der Coronakrise leisten, ist gerechtfertigt, aber das reicht bei weitem nicht aus. Gerade diese Berufe, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten, müssen aufgewertet werden: Mit höheren Löhnen, besseren Arbeitsbedingungen und sozialen Frührentenmodellen, wie wir sie beispielsweise mit dem FAR vom Bau her kennen.

Frauen in Führungspositionen sind teilzeiterwerblich.

5. Da Frauen oft gut ausgebildet sind und entsprechend gut bezahlte Arbeit leisten, setzen sie auch mit Teilzeitarbeit genügend Mittel für die Altersvorsorge ein.

Schön wär's, aber leider ist das Gegenteil der Fall: Frauen haben halb so hohe Renten als Männer. Dreimal mehr Frauen als Männer – das sind heute 36 Prozent der Rentnerinnen – können nur auf die AHV zählen; sie haben also keine Pensionskassenrente. In der beruflichen Vorsorge ist Teilzeitarbeit eine Rentenfalle: Viele Frauen verdienen unter der Eintrittsschwelle und sind deshalb keiner Pensionskasse angeschlossen. Wenn sie mehrere Teilzeitjobs bei verschiedenen Arbeitgebern ausüben, sind sie auch nicht in der 2. Säule versichert. Viele Pensionskassen machen den vollen Koordinationsabzug bei Teilzeiterwerblichkeit, was wiederum zu tieferen Renten führt. Zudem sind von den 55- bis 64-jährigen Frauen nur noch 69 Prozent erwerbstätig.

6. Ein klassisches Bild: Ein Paar gründet eine Familie. Sie arbeitet von nun an in einem tiefen Pensum und widmet sich der (unbezahlten) Familien- und Hausarbeit. Er – der Besserverdiener – wird

Wer ist Christine Goll?



Christine Goll wurde 1956 in Zürich geboren, hat als Journalistin und Lehrerin gearbeitet und ist aktuell in der Erwachsenenbildung tätig. Sie schaffte den Einstieg in die Politik 1987 mit einem Mandat im Zürcher Kantonsrat. Von 1991 bis 2011 sass sie im Nationalrat, zuerst als Vertreterin der FraPI (Frauen macht Politik!), dann ab 1999 für die SP. Christine Goll war von 2000 bis 2003 Vizepräsidentin der SP Schweiz und von 2003 bis 2009 Präsidentin der Gewerkschaft VPOD. 2012 stieg sie bei Movendo, dem Bildungsinstitut der Gewerkschaften, als Ausbildungsleiterin ein, von 2015 bis 2018 war sie Institutsleiterin von Movendo.

Christine Goll ist verheiratet, hat zwei Kinder und zwei Enkelkinder.



Teilzeitfalle – Nutzen oder Fluch?

Freitag 20. November 2020, Hotel Bern in Bern (Simultanübersetzung in Französisch & Italienisch)

08:45 - 09:45 Uhr	Check-in und Willkommenscafé	Einteilung in die Workshops
09:50 Uhr	Begrüssung und Start in den Tag	Lucie Waser, SEV Gleichstellung
10:00 Uhr	Impuls #1 – Teilzeitarbeit von Frauen: Vorsicht Fallstricke!	Christine Goll
11:00 - 12:00 Uhr	Werkstattblock #1	
Runde 1	WS 1: Teilzeitarbeit und Altersvorsorge WS 2: Absicherung nach Scheidung WS 3: Forderungen gegen die Teilzeitfalle WS 4: Vereinbarkeit mehrere Teilzeitjobs	Christina Werder Lena Rufishauser Christine Goll Susanne Oehler
12:00 Uhr	Mittagspause	
13:30 - 14:30 Uhr	Werkstattblock #2	
Runde 2	WS 1: Teilzeitarbeit und Altersvorsorge WS 2: Absicherung nach Scheidung WS 3: Forderungen gegen die Teilzeitfalle WS 4: Vereinbarkeit mehrere Teilzeitjobs	Christina Werder Lena Rufishauser Christine Goll Susanne Oehler
14:30 Uhr	Fazit aus den beiden Werkstattblöcken	Podiumsdiskussion mit Plenum
15:00 Uhr	Kaffeepause	
15:30 Uhr	Statutarischer Teil Die SEV Frauenkommission 2014 - 2020	Frauenkommission – Film
16:00 Uhr	Impuls #2 – ETF-Projekt «Women in Rail»	Giorgia Tuti, SEV Präsident
16:40 Uhr	Tagungsende	Lucie Waser, SEV Gleichstellung

Anmeldung

Eine frühe Anmeldung lohnt sich, da die Platzzahl beschränkt ist.

Anmeldungen werden nur per Mail entgegengenommen: bildung@sev-online.ch

Workshop

Die Einteilung in die Workshops wird vor Ort gemacht nach dem Check-in. Es wird empfohlen genug früh einzutreffen. Jede Teilnehmerin kann in jeder Runde einen der Workshops belegen und aktiv mitmachen. Das ergibt zwei Workshops pro Person.

Weiterbildung

Angestellte der SBB und SBB Cargo können für die Tagung Bildungsurlaub beanspruchen. Für Angestellte anderer konzessionierter Transportunternehmungen (KTU) gelten die entsprechenden Regelungen.

Kosten

Für Mitglieder des SEV oder einer anderen SGB-Gewerkschaft ist die Teilnahme kostenlos. Nichtmitglieder bezahlen CHF 250.-.



LESER/INNENBRIEF

Auf unser Wohl!



Ein desillusionierter SBB-Mitarbeiter

Wenn ich sehe, was die SBB während dieser Krise alles unternimmt, um die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu schützen, habe ich den Eindruck, dass das Unternehmen versucht, sein Gewissen zu beruhigen. Ich

wünschte, die SBB würde zu jeder Zeit an die physische und psychische Gesundheit des Personals denken!

Sie sollte aufhören, sich ständig zu reorganisieren! Sie sollte aufhören, neue Projekte zu lancieren, die keinen Sinn machen. Diese permanenten Reorganisationen sind ermüdend, führen zu Know-how-Verlust und belasten diejenigen, die bleiben.

IMPRESSUM

SEV – Die Zeitung der Gewerkschaft des Verkehrspersonals erscheint alle zwei bzw. drei Wochen.

ISSN 2624-7801

Auflage: 24 968 deutsche Exemplare (Gesamtauflage d/f/i: 37 927 Ex.), WEMF-beglaubigt am 9. Dezember 2019

Herausgeber: SEV, www.sev-online.ch
Redaktion: Vivian Bologna (Chefredaktor), Chantal Fischer, Markus Fischer, Françoise Gehring, Pascal Fiscalini, Elisa Lanthaler, Anita Merz, Patrizia Pellandini Minotti, Yves Sancey, Tiemo Wydler

Redaktionsadresse: SEV-Zeitung, Steinerstrasse 35, Postfach, 3000 Bern 6; zeitung@sev-online.ch; Telefon 031 357 57 57, Fax 031 357 57 58

Abonnemente und Adressänderungen:

SEV, Mitgliederdienste, Steinerstrasse 35, Postfach, 3000 Bern 6; info@sev-online.ch, Telefon 031 357 57 57, Fax

031 357 57 58. Das Jahresabonnement kostet für Nichtmitglieder CHF 40.-.

Inserate: Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, Laubisrüti 44, 8712 Stäfa; Telefon 044 928 56 11, Fax 044 928 56 00; SEVzeitung@fachmedien.ch, www.fachmedien.ch

Produktion: AZ Verlagsservice AG, Aarau; www.chmedia.ch

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

Die nächste Ausgabe der SEV-Zeitung erscheint am 14. Mai 2020.

Redaktionsschluss für den Sektionsteil: 7. Mai 2020, 8 Uhr.

Inserateschluss: 4. Mai 2020, 12 Uhr.

LESER/INNENBRIEF

Aus der Coronakrise lernen

 Martin Meier,
PV

Ja, der SEV gefällt mir seit 50 Jahren. Ich habe 48 Jahre bei der SBB gearbeitet, habe schöne und schwierige Jahre hinter mir. Aber das Klima ist in den letzten Jahren in einen besorgniserregenden Zustand gefallen: Immer mehr Reisende und mehr Züge, und die Gier der Führung nahm ein Ausmass an, das nicht mehr auszuhalten ist und war. Es lief alles auf dem letzten Zacken, so konnte es nicht weitergehen.

Auf einmal kommt etwas daher, was wir nicht unter Kontrolle haben. Auf einmal ist der Mitarbeiter das Wertvollste, das die Unternehmung hat. Aber solche Tiefschläge braucht es, um sich wieder in einer Normalität zu finden, die für den Menschen stimmt.

Vielleicht haben wir aus dieser Lage was gelernt, ansonsten kommt es brutaler, als wir es wünschen.

LINK ZUM RECHT

Beruflich aktive Pensionierte während Covid-19

 Rechtsschutzteam SEV

Ursula ist 67 Jahre alt. Ihr Ruhestand scheint aber noch weit weg zu sein. In der Tat zwingt sie ihre bescheidene Rente, weiterhin als Taxifahrerin zu arbeiten. In der aktuellen Situation mit Covid-19 ist sie mit einigen komplexen Fragen konfrontiert.

Die angepasste Verordnung unter: <https://www.admin.ch/opc/de/official-Compilation/2020/1249.pdf>

Mit ihren 67 Jahren gehört Ursula zur Kategorie der besonders gefährdeten Personen, welche Ältere über 65 Jahre und Personen mit bestehenden Vorerkrankungen einschliesst. Sowohl Ursula als auch ihr Arbeitgeber müssen folglich die Rechtsgrundsätze gemäss Art. 10b und 10c der Covid-19-Verordnung befolgen (RS 818.101.24, erneut geändert am 17. April;

Art. 10c und seine Paragraphen 6 und 7 sind sehr wichtig, sie haben aber keinen Einfluss auf den Fall von Ursula).

Gemäss dieser Verordnung und den Empfehlungen des BAG sollen besonders gefährdete Personen grundsätzlich zu Hause bleiben, es sei denn, sie müssen zum Arzt. In Bezug auf die Arbeit wird präzisiert, dass Arbeitgeber ihren besonders gefährdeten Angestellten ermöglichen müssen, ihre Arbeitsverpflichtungen von zu Hause aus zu erledigen.

Der generelle Aufruf, zu Hause zu bleiben, wird im beruflichen Kontext jedoch relativiert, wenn die berufliche Tätigkeit nur am üblichen Arbeitsort ausgeübt werden kann. Ist dies der Fall, so sind die Arbeitgeber verpflichtet, mit geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen die Einhaltung der Empfehlungen des Bundes betreffend Hygiene und sozialer Distanz sicherzustellen. Zu diesen Empfehlungen gehören regelmässiges Händewaschen und die Einhaltung eines Sicherheitsabstandes von mindestens zwei Me-

tern. Als Taxifahrerin kann Ursula natürlich nicht von zu Hause aus arbeiten. Ihr Beruf kann jedoch auch nicht ausgeübt werden, ohne gegen die Hygiene- und Distanzregeln zu verstossen. Aus diesem Grund muss der Arbeitgeber Ursula unter Lohnfortzahlung beurlauben.

Ursulas Arbeitgeber, besorgt um die Zukunft seines Unternehmens, bittet sie, Ferien zu beziehen. Dies kann bilateral vereinbart, bei Bedarf aber auch einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden.

Aufmerksam gemacht auf das Instrument der Kurzarbeit, will sich Ursulas Arbeitgeber anmelden, um eine Entschädigung von 80 Prozent ihres Lohns zu erhalten. Wichtig zu wissen ist aber, dass der Arbeitgeber seine Mitarbeitenden nicht in die Ferien schicken und gleichzeitig Kurzarbeit beantragen kann, da in diesem Fall die normale Arbeitszeit nicht reduziert wird. Entweder geht daher also der oder die Angestellte in die Ferien und erhält sein/ihr reguläres Gehalt, oder der Arbeitgeber meldet wegen des Rückgangs der wirtschaftlichen Aktivität Kurzarbeit an, was zu einer Verringerung der Arbeitszeit führt. Bei der zweiten Variante erhält der Arbeitgeber 80 Prozent des Gehalts der betroffenen Arbeitnehmenden aus dem Arbeitslosenfonds und zahlt den Lohn zu 100 Prozent aus, womit er die restlichen 20 Prozent ergänzt. Im Falle von Ursula ist dies allerdings ausgeschlossen, da sie das Rentenalter bereits überschritten hat (vgl. Art. 31 Abs. 1 Bst. a in Verbindung mit Art. 2 Abs. 2 Bst. c AVIG). Infolgedessen bezahlt sie keine Beiträge in die Arbeitslosenversicherung und hat daher keinen Anspruch auf Entschädigung für Kurzarbeit. Der Arbeitgeber ist folglich verpflichtet, ihr volles Gehalt zu zahlen.

Dies könnte wirtschaftlich belastende Folgen haben, vor allem für kleine Unternehmen, die eine Reihe von pensionierten Mitarbeitenden einstellen. Um spätere Entlassungen zu vermeiden, wäre es deshalb ratsam, dass der Bundesrat seine Verordnung bezüglich des Personenkreises, der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung hat, revidiert und u. a. die noch aktiven Rentnerinnen und Rentner mit einer bescheidenen Rente berücksichtigt.

PUBLIREPORTAGE

Ihr Eigenheim und die Steuern: Die richtigen Entscheide zahlen sich aus

Für Ihr Eigenheim müssen Sie Steuern bezahlen. Wer clever plant, kann die Steuerbelastung stark reduzieren und langfristig profitieren.



Wer in den eigenen vier Wänden wohnt, muss den Eigenmietwert in der Steuererklärung als Einkommen angeben. Damit steigen Ihre Steuern. Ihr Eigenheim bietet aber auch die Chance, Steuern zu sparen.

Hypothekarmodell auch aus Steuersicht wählen

Die Zinsen für Ihre Hypothek können Sie vom steuerbaren Einkommen abziehen, so führen höhere Zinsen zu ge-

ringeren Steuern. Kalkulieren Sie das mit ein, wenn Sie sich für ein Hypothekarmodell entscheiden.

Amortisationen vorausschauend wählen

Steuern sparen können Sie mit der richtigen Amortisation: Vorteilhaft ist die «indirekte» Amortisation der Hypothek. Dabei zahlen Sie auf ein Vorsorgekonto der Säule 3a ein. Diese Einzahlungen dürfen Sie vom steuerbaren Einkommen abziehen.

Die Hypothekarschuld und die Zinsen bleiben während der ganzen Laufzeit gleich und Sie profitieren von einem konstanten Steuerabzug. Die Hypothek bezahlen Sie zu einem späteren Zeitpunkt teilweise oder ganz zurück.

Unterhalts- und Nebenkosten geltend machen

Sie können die Kosten für werterhaltende Arbeiten an Ihrem Wohneigentum vom steuerbaren Einkommen abziehen. Nach der neuen Liegenschaftskostenverordnung gelten seit dem 1. Januar 2020 auch Rückbaukosten als Unterhalt. Massnahmen, die dem Energiesparen oder dem Umweltschutz dienen, können Sie jetzt in den zwei nachfolgenden Steuerperioden abziehen – sofern sie in dem Jahr, in dem sie angefallen sind, steuerlich nicht vollständig berücksichtigt werden konnten. In einzelnen Kantonen sind zudem Baurechtszinsen und Kosten für die Verwaltung durch Dritte abzugsfähig.

Planen Sie die Unterhaltsarbeiten darum im Hinblick auf die Steuern in Etappen, so dass die Kosten zwischen der Pauschale und Ihrem Jahreseinkommen liegen.

Vermögenssteuer durch Hypothekarschuld reduzieren

Ihr Eigenheim gehört zu Ihrem Vermögen. Massgebend ist der Steuerwert, der je nach Kanton unterschiedlich berechnet wird. Er liegt meist deutlich unter dem Marktpreis. Von diesem Steuer-

wert können Sie die Hypothekarschuld abziehen.

Professionelle Beratung zahlt sich aus

Beim Kauf eines Eigenheims gibt es viel zu beachten. Eine Lösung, die alle Faktoren berücksichtigt und auf Ihre Bedürfnisse und Ihr Leben zugeschnitten ist, lohnt sich.

Bei der Bank Cler bekommen Sie mehr!

1927 gehörte der Schweizerische Gewerkschaftsbund zu unseren Gründern. Bis heute pflegen wir partnerschaftliche Beziehungen zu Verbänden und Gewerkschaften.

Als Mitglied der SEV profitieren Sie darum von exklusiven Konditionen, z.B. erhalten Sie Hypotheken für Ihr selbst genutztes Wohneigentum mit 0,2% Rabatt auf unsere publizierten Zinssätze für feste und variable Hypotheken. Weitere 0,1% Rabatt erhalten Sie ab einem Guthaben von 50 000 CHF bei uns.

Ihre weiteren Vorzugskonditionen finden Sie hier: www.cler.ch/sev

Kontaktieren Sie uns!
0800 88 99 66 und
kooperation@cler.ch

Bank
Banque
Banca **CLER**

MUTTERSCHAFT UND ARBEIT

«Es fehlen noch immer 20 % des Lohns»

Yves Sancey / Übersetzung: Karin Taglang
yves.sancey@sev-online.ch

Am 7. Februar fand eine Konferenz zum Thema Mutterschaft und Arbeit statt, organisiert von der Hochschule für Gesundheit Waadt (HESAV) und Unisanté. Ein Rückblick mit der Organisatorin Isabelle Probst, Psychologin und assoziierte Professorin der HESAV (mit Unterstützung von Peggy Krief, Maria-Pia Politis Mercier und Alessia Abderhalden-Zellweger).

Kann eine schwangere Frau sich leicht über ihre Rechte vor und nach der Geburt informieren?

Isabelle Probst: Nein. Die Schutzbestimmungen über Schwangerschaft und Mutterschaft sind auf verschiedene Gesetze und GAV verteilt. Dieses komplexe System macht es den Arbeitnehmerinnen nicht leicht, sich zu orientieren, ihre Rechte zu kennen und auch zu nutzen. Selbst die Arbeitgeber sind nicht wirklich auf dem Laufenden.

Welche Konsequenzen hat eine Schwangerschaft für die Arbeit?

Die Ökonomin Melania Rudin vom Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS) präsentierte die Resultate einer Studie, die sie 2017 mit rund 3000 berufstätigen schwangeren Frauen durchgeführt hatte. Zwar besteht ein Kündigungsschutz während der Schwangerschaft sowie für 16 Wochen nach der Geburt. Trotzdem erhalten 3% der Frauen danach die Kündigung und 10% kündigen selbst, u. a. weil die Arbeitsbedingungen nicht angepasst wurden oder die Arbeitszeiten nicht vereinbar sind.

Und wie wirkt sich eine Schwangerschaft auf den Lohn aus?

Die Studie vom BASS hat ergeben, dass ein Viertel der Frauen während der Schwangerschaft mit Lohnneinbussen zu kämpfen hat – das ist bei Weitem kein vernachlässigbarer Anteil! Dafür gibt es zwei Gründe: Einerseits kommt es während der Schwangerschaft oft zu Krankmeldungen bzw. Arbeitsunfähigkeit, sei es aufgrund von Komplikationen oder ungeeigneter Arbeitsbedingungen. Das Gehalt ist dann meist nur zu 80% gedeckt. Ausserdem sehen Arbeitsgesetz (ArG) und Mutterschutzverordnung einen präventiven Urlaub vor. Der Arbeitgeber muss eine Risikoanalyse in Bezug auf Schwangerschaft und Mutterschaft am Arbeitsplatz durchführen und die Arbeitsbedingungen anpassen oder die Angestellte an einen sicheren Arbeitsplatz versetzen. Ist dies unmöglich oder vernachlässigt der Arbeitgeber seine Pflichten, darf die Arbeitnehmerin zu Hause bleiben und hat Anspruch auf 80% ihres Lohnes.

Gilt dies auch im öffentlichen Verkehr?

Ja, auch dort hat der Arbeitgeber die Risiken abzuwägen, wobei der Arbeitszeitgestaltung besondere Aufmerksamkeit gilt. Er ist verpflichtet, die Gesundheit seiner schwangeren Angestellten zu schützen und die nötigen Schutzmassnahmen frühzeitig zu ergreifen.

Es gibt nur eine Gesundheit

Lucie Waser: Der Gesundheitsschutz ist durch die Coronakrise zum Thema geworden, und das ist den Gewerkschaften zu verdanken. Die Arbeitgeber verstehen, dass der Schutz von Angestellten ein Wert darstellt. Damit werden hoffentlich auch Frauen* in der Schwanger- und Mutterschaftsphase nicht mehr als Exotinnen abgestempelt. Es ist irre, dass Kinder in der modernen Zeit zum Problem wurden, wohingegen sie über tausende von Jahren keines waren, sondern schlicht zum Leben dazu gehörten.

Es wird immer Regelungen für schützenswerte Menschen brauchen, denn die Menschen sind nicht alle gleich. Zu den schützenswerten Ange-



Ist der Präventivurlaub überhaupt bekannt?

Nein, er ist kaum bekannt und wird nur selten angewendet. Die meisten Frauen lassen sich normal krankschreiben, aus Angst vor einer Kündigung oder weil sie beim Arbeitgeber keinen schlechten Eindruck hinterlassen wollen. In der Schweiz gibt es keinen Mutterschaftsurlaub vor der Geburt. Der reguläre Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen zu 80% des Lohnes – manche GAV sehen eine höhere Lohnfortzahlung vor – kann erst nach der Entbindung bezogen werden.

Frauen haben also noch immer eine teilweise Lohnneinbusse ...

Ja, auch wenn es unglaublich ist, dass bei Schwangerschaft und Geburt noch immer 20% des Lohnes fehlen. Dies ist auch bei den Mutterschaftsgeldern der Fall, es gibt eine Art Bestrafung. Mutterschaft bzw. Elternschaft gilt weiterhin als persönliche Entscheidung und ist somit Privatsache. Doch genau davon müssen wir wegkommen: Die Vereinbarkeit von Schwangerschaft und Mutterschaft mit der Arbeit ist nicht nur das Problem der Frau. Es ist keine private Frage, sondern eine öffentliche und kollektive.

Inwiefern beeinträchtigt dies die Gesundheit?

Weil die Sozialversicherungen Lohnausfälle während der Schwangerschaft nur ungenügend decken, arbeiten viele Frauen weiter. Viele fürchten sich vor Lohnneinbussen oder einem schlechten Verhältnis zum Arbeitgeber. Auch auf politischer Ebene fehlen entscheidene Präventivmassnahmen am Arbeitsplatz. All dies gefährdet einen Teil der Frauen und ihre Kinder.

Wie liesse sich dieses Problem lösen?

Es bräuchte einen Mutterschaftsurlaub vor der Geburt, und die Arbeitgeber müssten sich ihrer Verantwortung bewusster werden. Nur so könnten sie die nötigen Schutzmassnahmen in ihren Unternehmen umsetzen, wie es das Gesetz

stellen zählen nicht nur die Schwangeren, die ein neues Leben in sich tragen, sondern auch Menschen mit Erkrankungen. Schwangerschaft ist aber keine Krankheit, sondern etwas ganz Normales. Der SEV engagiert sich in allen Betrieben dafür, dass das Arbeitsgesetz eingehalten wird, und erkämpft in den GAV zusätzliche Verbesserungen. Viele öv-Betriebe haben wegen den Diskussionen mit uns erkannt, dass Familienfreundlichkeit den Arbeitgeber attraktiv macht und sinnvolle Regelungen auf allen Seiten das Leben vereinfachen. Der SEV wird sich auch in Zukunft für Gesundheitsthemen engagieren, denn es gibt nur eine Gesundheit.

passen diese an, wenn eine Kollegin schwanger wird.

Welche Erkenntnisse brachte die Konferenz in Bezug auf das Stillen hervor?

Seit 2016 sieht ein neues Gesetz reduzierte Arbeitszeiten vor, um der Frau die Möglichkeit zu geben, Milch abzupumpen oder bei der Arbeit zu stillen. Dieses Gesetz ist jedoch noch sehr unbekannt; die Still erleichterung wird an vielen Arbeitsplätzen nicht oder nur ungenügend umgesetzt. Die Arbeitsplätze werden schon vor der Geburt nur selten richtig angepasst – bei der Rückkehr nach der Geburt ist es noch schlimmer. «Das Stillen ist der arme Vetter unter den armen Vettern», fasste Brenda Spencer von Unisanté in ihrem Vortrag zusammen.

Und was ist eigentlich mit den Vätern?

Fortpflanzungsmedizinische Fragen betreffen auch die Väter! Laut Tony Musu vom europäischen Gewerkschaftsinstitut braucht es ein grösseres Bewusstsein, insbesondere, was den Kontakt von künftigen Vätern mit giftigen chemischen Substanzen betrifft. Manche Arbeitsplätze bergen reproduktionstoxische Risiken, welche die Fruchtbarkeit beeinträchtigen oder zu Missbildungen führen können. Durch beschädigte männliche Samenzellen oder zu langes Sitzen von über sechs Stunden kann es zu Fehlgeburten kommen. Diese Realität wird gerne unter den Teppich gekehrt. Auch die Frage nach dem Elternurlaub ist in der Schweiz nicht zufriedenstellend gelöst. Ob die Frau nach der Geburt wieder arbeiten kann, auch wenn sie noch stillt, hängt überdies von der Unterstützung des Partners ab, auch wenn Teilzeitarbeit nicht immer möglich ist.

Welche Lösungsvorschläge wurden genannt?

Manche Gesetze existieren bereits. Hier braucht es ein starkes politisches Engagement, damit sie auch wirklich umgesetzt werden. In erster Linie müssen mehr Kontrollen durchgeführt werden, dazu braucht es mehr personelle Ressourcen, Spezialisten und drastischere Sanktionen. Auch die Unterstützung der Gewerkschaften ist wichtig, damit die Rechte am Arbeitsplatz respektiert werden und die Gesundheit der betroffenen Personen ausreichend geschützt wird. Zudem ist es dringend nötig, das Bewusstsein für potenzielle Kindsgefährdungen zu steigern (Missbildungen, Frühgeburten, Krebs, Komplikationen, etc.) und die Gesundheit der Frauen ernst zu nehmen. Die Präventionskosten müssen solidarisch geteilt werden, um kleine und mittlere Unternehmen zu unterstützen. Nicht zuletzt ist Personalabbau nicht förderlich, wenn man Arbeitsplätze anpassen will. Ist ein Team bereits unterbesetzt, stellt ein Mutterschaftsurlaub womöglich das ganze Team auf den Kopf.

vorsieht. Zwar sind sie gesetzlich dazu verpflichtet, doch bekommt man immer wieder den Eindruck, der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sei eine freiwillige Option. Zudem gibt es keine Strafen.

In Québec ist die Situation anders ...

In der Tat! Anne Renée Gravel, Professorin aus Montréal, sprach in ihrem Vortrag über das dortige Gesetz zum Präventivurlaub für schwangere Angestellte, das Teil der Gesetzgebung über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ist. Missachtet ein Arbeitgeber die Regeln, wird er sanktioniert.

Was sagt dieses Gesetz genau aus?

Seit 1981 sieht der Artikel 40 vor, dass eine schwangere Arbeitnehmerin eine Versetzung fordern darf. Dafür braucht es eine Bescheinigung, dass die bisherigen Arbeitsbedingungen eine Gefahr für die Mutter oder das ungeborene Kind darstellen. Ist eine Versetzung an einen sicheren Arbeitsplatz nicht möglich, hat die Arbeitnehmerin als letzte Massnahme das Recht, ihre berufliche Tätigkeit bis zur Geburt des Kindes zu unterbrechen – zu 90% des Nettolohns. Der Arbeitgeber ist also gesetzlich verpflichtet, die Arbeitsbedingungen anzupassen.

In Québec ist das fast schon zur Routine geworden, oder?

Ja, das stimmt. Es hat sich durchgesetzt, dass die Anstellung über längere Zeit fortgeführt wird. Immer mehr Teams organisieren sich fast schon automatisch, verteilen Aufgaben neu oder

Solidaritätsfonds des LPV-SEV

Wo liegt für Lokführer/innen der Unterschied zwischen dem LPV und dem VSLF? «Als Mitglied im LPV-SEV profitierst du von Leistungen aus dem Solidaritätsfonds, dem Solifonds», erklärt Hanny Weissmüller, Lokführerin bei der SBB und Vertreterin des LPV in der Frauenkommission des SEV.



Weitere Infos zum Solifonds unter de.lpv-sev.ch/der-lpv/prestati-ons/soli-fond-1-2/



re Kollegin im LPV.» Lokführerinnen der SBB legen ihre Arbeit im Führerstand nieder, sobald ihre Schwangerschaft bekannt ist, und arbeiten fortan im Büro. «Neben der Entscheidung gibt es auch die Kinderbetreu-

«Dieser Fonds ist eine Versicherung für den Fall einer Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall, Schwangerschaft und der anschliessenden Stillzeit. Er federt beispielsweise einen Teil des Rückgangs der Nacht- und Sonntagszuschläge ab. Im ersten Jahr beträgt der monatliche Anspruch immerhin 400 Franken. Aus diesem Grund sind die Mitgliederbeiträge beim LPV auch höher als diejenigen beim VSLF. Kürzlich haben zwei Lokführerinnen in der Romandie ein Kind bekommen. Diejenige, die Mitglied beim VSLF ist, sah neidvoll auf ih-

ung zu regeln, je nach Organisation in der Familie», führt Hanny weiter aus. «Nach dem Mutterschaftsurlaub können Frauen, die ihr Kind stillen, nicht fahren, denn die Dienstpläne tragen diesem Umstand nicht Rechnung.» Daher besteht auch das Risiko, dass junge Lokführerinnen länger als zwölf Monate nicht mehr fahren können. «Dann müssen sie die Theorieprüfungen wiederholen und erneut einen Kontrollkurs absolvieren. Unter diesen Umständen ist der Beruf für junge Frauen mit Kinderwunsch sicher nicht interessant.» Vivian Bologna / chf

ZPV RHEINTAL-CHUR

Standing Ovations für Andreas Menet

Peter Fritschi Die Hauptversammlung vom 13. März in Chur mit 23 Teilnehmenden stand ganz im Zeichen von Corona, da der Bundesrat gleichentags die Massnahmen verschärfte. Ständig kamen Infos rein.

Per 31. Dezember 2019 hatte die Sektion 73 Mitglieder (6 Abgänge und 3 Zugänge). Josef Glanzmann berichtete von den aktuellen Geschäften der Peko. Er informierte über den aktuellsten Stand in Sachen Corona. So finden im Fernverkehr ab sofort keine Kontrolle und Servicegänge mehr statt. Stichkontrolle, FQ und Aufsicht-P seien zurzeit aufgehoben. Lernende und Personen in einer Risikogruppe melden sich beim Teamleiter. Weitere Themen waren die aktuellen Verträge bei der Reinigung der Personalzimmer, die Situation der Lernbegleiter sowie der Veloselbstverlad.

Zum letzten Mal im Amt als Zentralpräsident hatte Andreas Menet das Wort. Seine Themen waren die Priorisierungsgespräche, die Reka-Aktion, Sicuro und Webportal. Er erwähnte seinen möglichen Nachfolger als Zentralpräsidenten. In der Fragerunde folgten ein paar Fakten betreffend der SOB-Situation auf der Churerlinie und im Depot Erstfeld. Präsidentin Martine Lendi sprach ihm ein grosses Dankeschön für all die geleisteten Arbeiten und die Unterstützung als Zentralpräsident aus. Es schmerzt uns sehr, Andreas in diesem Amt zu verlieren. Die Mitglieder verabschiedeten sich von ihm mit einem kräftigen Applaus und Standing Ovations.

Dieses Jahr fanden Gesamterneuerungswahlen statt. Der Vorstand setzt sich zusammen aus Martine Lendi (Präsidentin), Larissa

Bantli (Vizepräsidentin), Peter Fritschi (Aktuar), Harald Führer (Kassier), Mario Riser und Petra Egger (Beisitzer), Georg Rüdüsili (Depotvertreter Buchs), Salvatore Solimine (Depotvertreter Ziegelbrücke). Simona Angerer stellte sich nicht mehr zur Wiederwahl. Sie wird dem Vorstand aber bis zur Herbstversammlung treu bleiben.

Daten: 12. August - Familienpicknick zusammen mit der RhB in Bonaduz; 9. Oktober - Jubiläum 25 Jahre ZPV Rheintal-Chur (Weiss Kreuz, Malans); 19. November - Regionalversammlung Sektion Zürich-Schaffhausen. Wegen dem Jubiläum verzichten wir auf das diesjährige Wildessen. Rein informativ wollte Martine Lendi wissen, wer den SEV-Taschenkalender noch haben wolle. Die Versammlung war für das Beibehalten, da dieser mit der Versicherungspolice geknüpft ist. Teamleiter Stefan Decasper erzählte zum Schluss aus erster Hand, was die SBB zusammen mit dem Bundesrat betreffend Corona beschlossen hat. Ehrungen: Sandra Schmid, Thomas Latzer, Heidi Bärtsch, Daniel Saladin und Martine Lendi sind seit 25 Jahren, Daniel Good und Silvio Clavadetscher seit 40 Jahren im SEV.

PV WINTERTHUR-SCHAFFHAUSEN

Doris Frischknecht feiert den 100. Geburtstag



Werner Frei Am 8. April durfte Doris Frischknecht ihren 100. Geburtstag feiern. Leider konnten wir sie wegen dem Coronavirus in der Residenz Konradhof in Winterthur

nicht besuchen. Ich habe mit ihr aber ein gutes Telefongespräch geführt und erfahren dürfen, dass sie sich in jeder Beziehung bester Gesundheit erfreut.

Wir wünschen Doris Frischknecht weiterhin alles Gute und holen dann den Besuch bei ihr spätestens an ihrem 101. Geburtstag nach.

SGB & SEV

1.5. TAG DER ARBEIT ONLINE

Wegen Corona können wir physisch nicht zusammenkommen, aber online schon! Geplant sind u. a. Referate und Diskussionen. Mach am 1. Mai mit unter www.sgb.ch oder www.sev-online.ch

Sektionen

28.4. LPV Basel ABSAGE

Absage Generalversammlung Aufgrund der aktuellen Situation wird die GV abgesagt. Sie wird im September oder Oktober durchgeführt. Das genaue Datum folgt. Kollegiale Grüsse und bleibt alle ge sund. Der Vorstand

Sektionen VPT

Ab sofort VPT BLS, Pensionierte AUSFALL

Keine Wanderungen wegen Corona: Die Wanderungen gemäss Jahresprogramm werden bis auf Weiteres ausgesetzt.

5.5. VPT BLS ABSAGE

Absage Hauptversammlung: Sie fällt wegen Corona aus. Gemäss BAG sind Personen im fortgeschrittenen Alter besonders gefährdet. Wir wollen deshalb kein Risiko eingehen. Die Behandlung der HV-Traktanden holen wir an der Weihnachtsversammlung am 1. Dezember nach. Der Vorstand wünscht allen Mitgliedern während dieser ausserordentlichen Zeit gute Gesundheit.

Pensionierte

April, Mai, evtl. Juni PV Luzern AUSFÄLLE

Jahresprogramm Liebe Sektionsmitglieder, wegen der Corona-Pandemie finden vorerst keine Aktivitäten wie in der Broschüre beschrieben (z. B. Wanderungen) statt. Befolgt die Anweisungen des Bundes weiterhin und bleibt gesund. Bis hoffentlich auf bald. René Wolf

www.sev-pv.ch/de/sektionen/luzern

6.5. PV Basel ABSAGE

Absage «KKK» (Konzert, Kaffee und Kuchen) Wegen der Coronakrise findet das «KKK» am 6. Mai nicht statt. Wir Pensionierten gehören der grössten Risikogruppe an. Wie es mit den von uns bereits geplanten Anlässen im Jahr 2020 weitergeht, informieren wir zu einem späteren Zeitpunkt. Tragt eurer Gesundheit Sorge und bleibt gesund. Für den Vorstand, Walti.

6.5. PV Zürich AUSFALL

Ausfall Stamm. Der Stamm im Restaurant Rheinfelder Bierhalle in Zürich fällt infolge Corona aus.

sev-pv.ch/de/sektionen/zuernich

3.6. PV Uri ABSAGE

Absage Sektionsreise Die Sektionsreise vom 3. Juni fällt wegen dem Coronavirus dieses Jahr leider aus.

10.6. PV Thurgau ABSAGE

Absage Jahresausflug 2020 wegen Coronavirus-Pandemie: Angesichts der aktuell schwierigen Lage hat der Vorstand beschlossen, den Jahresausflug vom 10. Juni auf das Jahr 2021 zu verschieben. Mit grossem Bedauern mussten wir diesen Entschluss fällen, aber Priorität hat vor allem die Gesundheit unserer Mitglieder; zudem lässt die andauernde Pandemie nicht zu, einen neuen Termine für diesen Ausflug zu setzen. Bereits geleistete Zahlungen für die Reise werden zurückerstattet. Bitte gebt Kassier Ueli Aebersold Bescheid auf welche Bank- oder Postverbindung der Betrag überwiesen werden soll. Der Vorstand wünscht allen eine gute Gesundheit und hofft, euch bald bessere Nachrichten übermitteln zu können.

17.6. PV Aargau

Sektionsreise Entlebuch-Brien-Brünig Programm: Abfahrt der Cars: 7.30 Uhr ab Brugg, Bahnhofplatz Süd (Seite Windisch), 8 Uhr ab Aarau, Feerstrasse (zwischen Post und Naturama).

UNSERE VERSTORBENEN

Aebersold Fritz; JG 1929; Handwerker, Schlosswil. VPT BLS.

Althaus Esther; JG 1933; Witwe des Robert, Schaffhausen. PV Winterthur-Schaffhausen.

Barth Niklaus; JG 1928; Spezialhandwerker, Zürich. PV Zürich.

Borner Albert; JG 1925; Zugführer, Windisch. PV Aargau.

Boverio Pierluigi; JG 1957; Lokomotivführer Kat. B, Bellinzona. LPV Ticino.

Brügger Anton; JG 1949; Spezialist RCP, Plaffeien. PV Basel.

Brütsch Olga; JG 1929; Schaffhausen. VPT Deutsche Bahn.

Christen Daisy; JG 1928; Witwe des Ernst, Zürich. PV Zürich.

Cramer Silvano; JG 1959; Betriebsangest., Wernetshausen. PV Zürich.

Desboeufs Frida; JG 1926; Witwe des Germain, Delémont. PV Jura.

Ebinger Alice; JG 1927; Witwe des Willy, Winterthur. PV Winterthur-Schaffhausen.

Etterlin Heidi; JG 1930; Witwe des Guido, Rorschach. PV St. Gallen.

Faiazza Jolanda; JG 1929; Witwe des Flaviano, Bern. PV Bern.

Fraschina Pietro; JG 1935; Monteur, Port. PV Biel.

Füllemann Alfred; JG 1936; Zugführer, Richterswil. PV Glarus-Rapperswil.

Gautschi Walter; JG 1923; Betriebsangestellter, Urtenen-Schönbühl. PV Bern.

Graber Dora; JG 1929; Witwe des Max, Pratteln. PV Basel.

Gubler Alexandre; JG 1937; Gleismonteur, Saignelégier. PV Jura.

Guldemann Marianne; JG 1925; Witwe des Hubert, Winznau. PV Olten.

Hasler Ernst; JG 1933; Zugführer, Laufenburg. PV Aargau.

Häusler Rösli; JG 1935; Witwe des Ernst, Oberhasli. PV Zürich.

Hiltebrand Hans; JG 1935; Zugführer, Gossau ZH. PV Zürich.

Hofer Kurt; JG 1936; Handwerkermeister, Dietikon. PV Zürich.

Jaggi Paul; JG 1935; Werkführer, Niederried bei Interlaken. VPT BLS.

Köppel Cilly; JG 1926; Witwe des Gottlieb, Bern. PV Bern.

Mahler Walter; JG 1941; Fachbeamter, Luzern. PV Luzern.

Marti Jeanne; JG 1926; Witwe des Otto, Bettlach. PV Biel.

Matter Annamaria; JG 1929; Witwe des Josef, Silenen. PV Uri.

Michael Rudolf; JG 1925; Betriebsbeamter, Jenaz. VPT Rhätische Bahn.

Nägeli Friedrich; JG 1921; Zugführer, Bülach. PV Winterthur-Schaffhausen.

Nicolier Marcel; JG 1930; Gleismonteur, Corseaux. VPT MOB.

Peier Gertrud; JG 1926; Witwe des Hans, Trimbach. PV Olten und Umgebung.

Rohner Franz; JG 1942; Bereichsleiter, Düringen. PV Fribourg.

Schmed Stefanie; JG 1942; Witwe des Sigisbert, Chur. PV Buchs-Chur.

Signer Marie; JG 1924; Witwe des Alois, Gossau SG. PV St. Gallen.

Spahr Arthur; JG 1924; Zugführer, Huttwil. VPT BLS.

Stauffacher Margrit; JG 1928; Witwe des Rudolf, Schwellbrunn. PV Thurgau.

Steffen Josef; JG 1947; Spezialhandwerker, Brugg AG. PV Aargau.

Steiner Clara; JG 1938; Witwe des Hansruedi, Amriswil. PV Thurgau.

Strübün Erna; JG 1925; Witwe des Marcel, Hölstein. PV Basel.

Toniolo Reinhard; JG 1935; Zugführer, Wangs. PV Buchs-Chur.

Von Känel Reinhold; JG 1923; Schienentraktorführer, Reichenbach im Kandertal. VPT BLS.

Zahler Ernst; JG 1924; Rentner, Saanen. VPT MOB.

Zulliger Jolanda; JG 1928; Witwe des Reinhold, Naters. PV Wallis.

Kaffeehalt im Hotel Löwen, Escholzmatt. Mittagessen im Hotel Brienzerburi in Brienz. Ankunft ca. 18.30 Uhr in Aarau bzw. Brugg. Anmeldung mit Einzahlung bis spätestens 15. Mai. Sollte die Reise infolge Corona ausfallen, wird der volle Betrag rückerstattet.

20.5. PV Bern AUSFALL

Ausfall Wanderung und Besichtigung Die laut Jahresprogramm am 20. Mai vorgesehene Frühlingwanderung und die am 17. Juni geplante Besichtigung der Kammfabrik in Mülliswil fallen wegen der Coronakrise aus. Der Vorstand sev-pv.ch/de/sektionen/bern

24.6. PV St.Gallen ABSAGE

Absage Sektionsausflug Der Vorstand hat beschlossen, den Ausflug nach Quinten ausfallen zu lassen. Geschuldet ist dieser Entscheid der vorherrschenden Coronapandemie, die namentlich für uns Ältere ein sehr grosses Risiko darstellt. Die weitere Entwicklung ist sehr unsicher und es ist davon auszugehen, dass dieser Schrecken uns noch einige Zeit in Atem hält. Wir bedauern das sehr und hoffen, dass alsbald wieder bessere Zeiten anbrechen werden. Der Vorstand wünscht euch alle eine gute Zeit und «Bleibt gesund!» Der bereits einbezahlte Beitrag wird selbstverständlich rückerstattet. Bitte meldet dem Kassier die IBAN-Nummer eurer Bankverbindung.

Agenda 5/20

OFFENER BRIEF VON PUBLIC EYE

Covid-19: Für einen gerechten Zugang zu medizinischen Technologien



Public Eye
contact@publiceye.ch

Im Kampf gegen die aktuelle Pandemie müssen die Staaten bei künftigen Medikamenten und Impfstoffen gegen das Corona-Virus schnell und entschlossen eine faire Aufteilung und erschwingliche Preise garantieren, und zwar auf globalem Niveau. Deshalb unterstützt eine breite NGO-Koalition, darunter Public Eye, den Vorschlag von Costa Rica zur Etablierung eines auf Gegenseitigkeit beruhenden Mechanismus durch die Weltgesundheitsorganisation (WHO). Dieser soll die Beseitigung aller Hindernisse beim Patentrecht und Datenaustausch er-

möglichen, welche die technologische Entwicklung von Mitteln gegen Covid-19 behindern oder verzögern können.

In einem offenen Brief appelliert Public Eye zusammen mit 70 anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen und Persönlichkeiten an die Mitgliedsstaaten der WHO, also auch an die Schweiz, die Forderung von Costa Rica nach Zusammenlegung der Rechte auf alle medizinischen Technologien, die es zur Vorbeugung, Entdeckung und Behandlung von Covid-19 brauchen wird. Ein solcher Mechanismus würde den Zugang zu und die gerechte Aufteilung von Tests, Medikamenten, Impfstoffen und anderer medizinischer Ausstattung garantieren. Als globale Schnittstelle wäre die WHO dann befugt, vorhandene Lizenz- und Pa-

tentrechte sowie alle für die Produktion und Genehmigung notwendigen Daten je nach regionalem Bedarf umzuverteilen.

Jetzt ist nicht der Moment für Profitdenken

Noch existiert zwar keine offiziell freigegebene Behandlung gegen das Corona-Virus, doch zahlreiche Wirkstoffe werden bereits intensiv getestet. Darunter befinden sich neue Moleküle wie Remdesivir der US-Firma Gilead, aber auch bereits gegen Infektionskrankheiten zugelassene Präparate, das Immunsuppressivum Actemra von Roche oder Anti-Malaria-Mittel wie Chloroquin. Parallel dazu wird unter Hochdruck nach künftigen Impfstoffen geforscht. Die Grundlagen für diese medizinischen Innovationen verdanken wir massi-

ven staatlichen oder philanthropischen Investitionen, weshalb man sie konsequenterweise auch als öffentliche Güter betrachten und allen zugänglich machen müsste. In globalen Krisenzeiten dürfen Exklusivitätsrechte den Kampf gegen die Pandemie nicht behindern.

Obschon auch Remdesivir das Resultat staatlich finanzierter Forschung ist, hat Gilead den Wirkstoff patentieren lassen und sucht auch anderweitig kommerzielle Vorteile, zum Beispiel durch die offizielle Anerkennung als «Arznei gegen seltene Krankheiten» (orphan drug). Diese aggressive Vermarktung zeigt, dass Pharmakonzerne auch angesichts Covid-19 nicht von ihrem auf Monopoldenken und Profitmaximierung beruhenden Geschäftsmodell abrücken.

Im Konfliktfall braucht es Zwangslizenzen

Die Staaten, welche die Forschung gegen den Pandemie-Erreger derzeit hauptsächlich finanzieren (die Schweiz unter anderem mit 5 Mio. Franken für ein Nationalfonds-Projekt), müssen von den Firmen deshalb erschwingliche Preise für zugelassene Endprodukte einfordern und gegen Verstösse sofort juristisch vorgehen. Sollte der Zugang zu patentierten Behandlungen nicht garantiert sein, müssen sie zudem Zwangslizenzen erteilen, wie das Israel bereits getan hat und von Chile und Ecuador aktuell erwogen wird. Mit Deutschland und Kanada haben jüngst auch zwei G-20-Staaten die gesetzlichen Weichen für die Anwendung dieses gesundheitspolitischen Instruments gestellt.



LICHT IST HOFFNUNG

© Gabriel Perren

Während der Coronavirus-Pandemie lässt Zermatt das Matterhorn täglich in neuem Licht erstrahlen. Mit den Projektionen des Lichtkünstlers Gerry Hofstetter will das Dorf den Menschen in dieser schwierigen Zeit ein Zeichen

der Hoffnung und Verbundenheit vermitteln. Am 25. März leuchtete am Matterhorn der Schriftzug «#solidarität»: Damit soll die Solidarität der Jungen gegenüber den Älteren, der Gesunden und Starken gegenüber den

Verletzlichen gefördert werden. «Danke Schweiz – deine Solidarität gibt Hoffnung», heisst es auf der Webseite zermatt.ch/hope, wo alle Projektionen per Webcams live mitverfolgt werden können.

?

PHOTOMYSTÈRE

Wo ist das?



Markus Fischer

So nimmst du teil: Sende uns die Lösung, deinen Namen und deine Adresse bis **Mittwoch, 6. Mai 2020**.

Per E-Mail: mystere@sev-online.ch

Im Internet: www.sev-online.ch/quiz

Per Postkarte: SEV, Quiz, Postfach, 3000 Bern 6

Unter den Teilnehmenden mit der richtigen Antwort verlosen wir **Reka-Checks im Wert von 40 Franken**. Wer gewonnen hat und die richtige Lösung publizieren wir in der Ausgabe Nr. 6. Über den Wettbewerb wird keine Korrespondenz geführt.

Lösung des Photomystère aus Nr. 4/2020: Bahnhof Bellinzona.

Die Büchergutscheine im Wert von 40 Franken gewonnen hat: Romano Storni, Lumino, Mitglied PV Ticino e Moesano

AUF DEN SPUREN VON ...

Sélim Taboubi: ein Eisenbahner mit zwei Hüten

Yves Sancey / Übersetzung: Peter Moor
yves.sancey@sev-online.ch

Seit 2018 hat der vielseitige Sélim Taboubi abwechselungsweise zwei Berufe bei der SBB in Biel: Lokomotivführer im Personenverkehr und Feuerwehrmann/Fahrzeugführer des Lösch- und Rettungszugs bei Intervention. Und da Solidarität einfach zu ihm gehört, kann es nicht überraschen, dass er SEV-Aktivist im LPV und Kämpfer für den Service public ist.

Ich mache dieses Porträt unter Einhaltung der Abstandsregeln. Sehr gerne hätte ich Sélim Taboubi persönlich vor Ort in Biel getroffen und seine Arbeitsumgebung gesehen. Umso mehr als ich neugierig bin, wie das geht mit den zwei verschiedenen Berufen bei der SBB. Aufgrund der Sicherheitsmassnahmen unterhalten wir uns jedoch am Telefon. Ich klammere mich deshalb an seine Stimme. Eine tiefe Stimme, bedächtig, warm, mit ab und zu kleinen Anzeichen des Akzents aus dem Berner Jura, und ein sympathisches Lachen. Hinzu kommt ein eher zurückhaltendes, aber gleichzeitig grosszügiges Temperament von einem der weiss, was er will – so beschreibt ihn Gewerkschaftssekretär René Zürcher. An diesem Tag hat Sélim frei und beantwortet gerne meine Fragen.

Er wurde vor 29 Jahren in La Chaux-de-Fonds geboren und wuchs in Tramelan im Berner Jura auf, wo er bis Ende der obligatorischen

Schulzeit zur Schule ging – «im Mittelfeld, immer mit den gleichen Freunden». Die tunesischen Wurzeln seines Vaters waren nie ein Problem während der Schulzeit. «Unter Kollegen war einem die Herkunft egal», erinnert er sich. Wie kam er zur Berufswahl? «Ich wollte unbedingt eine Lehre machen. Ich sah mich nicht als Student», erläutert er.

Von der Hotellerie zur Bahn – immer unterwegs

Da er keine klare Vorstellung hatte, schnupperte er an vielen Orten, bevor er sich für Restaurantfachmann entschied. Früher hiess das Sommelier: «Mit 16 Jahren aus dem Haus zu gehen, um eine Lehre zu machen, hat mich gezwungen, mich mit mir selber auseinanderzusetzen; ich bin daran gewachsen. Ich habe an dieser Branche die Begegnungen geschätzt und die Möglichkeit zu reisen, in Wintersportorte oder ins Ausland. Ich habe drei Jahre auf dem Beruf gearbeitet, dann habe ich mich bei der Bahn beworben.»

Inzwischen hat er ein ruhiges Zuhause gefunden, wo es ihm gefällt. Und weil für die Ausbildung zum Lokomotivführer kein Lehrabschluss in einem technischen Beruf mehr vorausgesetzt wird, hinderte ihn nichts daran, diese Ausbildung zu machen, die ihn schon früher interessiert hatte. «Die Welt der Züge übt auf mich eine Faszination aus. Es gefällt mir, unterwegs zu sein, mich zu bewegen, die Landschaften zu sehen», erklärt er. Von 2014 bis



René Zürcher

2015 macht er deshalb die Grundausbildung beim Personenverkehr in Biel.

Seit 2018 übt er bei der SBB abwechselungsweise einen zweiten Beruf aus. Nach zwei Monaten allein im Führerstand wechselt er für zwei Monate in die Mannschaft des Lösch- und Rettungszugs. Deren Aufgabe ist es, nach ausserordentlichen Vorkommnissen auf dem Netz möglichst schnell einzugreifen und den Betrieb wieder zum Laufen zu bringen. «Wir werden auch bei Personenunfällen aufgeboden. Das ist nicht immer leicht. Aber es ist hilfreich, dass wir immer mehrere vor Ort sind, so wird die emotionale Belastung besser verteilt.»

Solidarität und Unterstützung

«Mir entspricht das Prinzip von Hilfe und Solidarität. Die Einsätze bei vielen verschiedenen Zwischenfällen und die Arbeit mit viel Material sind sehr interessant. Aber ich wollte meine Arbeit beim Personenverkehr nicht aufgeben und auf meine Ausbildung und Erfahrung nicht verzichten. Ich schätze die Vielseitigkeit sehr. Wir sind jeweils zu fünf vor Ort. Die Stimmung ist gut, wir haben unser Lokal mit einem kleinen Fitnessraum. Innert fünf Minuten müssen wir startbereit sein. In dieser Zeit müssen wir uns ausrüsten und aufwachen, den Zug bereitstellen und abfahren. Wir wissen nicht, was uns erwartet, aber das macht den Beruf auch interessant.»

Zur ersten Begegnung mit dem SEV kam es an einem Informationstag der Gewerkschaften während der Ausbildung. «Das Thema Solidari-

tät hat mich immer angesprochen. Der Grundsatz, dass man seine Anliegen besser vertreten und die Arbeitsbedingungen optimieren kann, wenn man organisiert ist, ist offensichtlich. Das ist auch eine Frage des gesunden Menschenverstands! Wenn die Arbeitsbedingungen besser sind, werden auch mehr Leute unsere Berufe wählen.»

Als Anhänger des Service public bekämpft Sélim die Bahnliberalisierung in Europa und die Idee der Rentabilität der Linien: «Ist es gerechtfertigt, dieses fein gewobene europäische Bahnnetz auseinanderzureissen, um eine neoliberale Rentabilität zu erreichen, ohne sich um die Dienstleistungen zu kümmern?», fragt er sich.

Es erstaunt nicht, dass sich Selim mit diesen klaren Vorstellungen seit einem Jahr im Vorstand des LPV Biel engagiert, auch mit dem Ziel der Erneuerung. «Selber dafür einstehen ist auch ein Zeichen der Dankbarkeit für alles, was die Gewerkschaft in der Vergangenheit geleistet hat, wovon wir heute profitieren.» Er findet sich selber wieder in dieser Geschichte der Bahn, mit dem Mut und der Abenteuerlust, und er ist stolz, als Eisenbahner ein Teil davon zu sein.

Sélim nimmt sich auch Zeit zum Lesen, zum Velofahren und zum Musizieren. Und weil er zum Glück auch einen Garten hat, kann er zwischen zwei Spatenstichen über die Rolle nachdenken, die die Bahnen in der Zeit des Klimanotstands zu spielen haben.

SCHON IN WENIGEN JAHREN ...

Schlorian

