



SEV Nr.5

Die Zeitung der Gewerkschaft des Verkehrspersonals



1. MAI

Fragen an Giorgio Tuti

S. 4

EDITORIAL von Aroldo Cambi,
Finanzverwalter SEV

Dilemma in der 2. Säule

Alle Pensionskassen sind im gleichen Boot, hin- und hergerissen zwischen Leistungsansprüchen und Risikomanagement. Die Leistungsansprüche beschränken sich heutzutage leider nur noch auf die Beibehaltung des aktuellen Rentenniveaus. Die Null- und Minuszinsen lassen kaum realistische Ausbauwünsche zu. Das Risikomanagement besteht hingegen darin, Unterdeckungen und somit Sanierungen zu vermeiden.

Leistungsansprüche sind notorisch und naturgemäss eher Schwerpunkte der Arbeitnehmervertretung. Risikomanagement steht hingegen vor allem bei der Arbeitgebervertretung im Fokus, weil im Falle einer Sanierung insbesondere der Arbeitgeber unter Druck gerät. Will der Stiftungsrat einer Pensionskasse seine Arbeit gut meistern, muss er sich mit diesem Dilemma vertieft und se-

riös auseinandersetzen. Das Risiko von Unterdeckungen und Sanierungen ist mit vernünftigen Massnahmen und mit umsichtiger Führung zu vermeiden. Ein kalkuliertes und bewusstes Anlagerisiko und ausgewogene Ziele sind jedoch für würdige Vorsorgeleistungen unabdingbar.

Das bedingt von allen Beteiligten, unabhängig ob arbeitgeber- oder arbeitnehmerseitig, vernetzte Denkweise, Kompromissbereitschaft sowie Weitsicht. Gerade letztere soll ermöglichen, negative Vorkommnisse und neue schwierige Realitäten in einer langfristigen Perspektive richtig einzuordnen. Oder, wer hätte nach der Finanzkrise im 2008 gedacht, dass die Aktienindizes nur wenige Jahre später regelrecht in die Höhe schnellen würden?

Wir erleben nun seit vielen Jahren die neue unangenehme Realität von Null- und Minuszinsen,

und doch realisieren gut geführte Pensionskassen stetig und regelmässig Renditen im Bereich von 4%. Fliesst diese Anomalie in unsere Prognosen ein? Und berücksichtigen wir gebührend, dass eine Pensionskasse eines gut aufgestellten Arbeitgebers auch eine Fortsetzungsperspektive hat und im Erwartungswert auch in 20 oder 30 Jahren existieren dürfte? Solche Fragen sind insbesondere bei der Festlegung von Zielen wie Verzinsung der Altersguthaben, Renten und Anwartschaften, absolut matchentscheidend.

Die vergangene Dekade lehrt, dass genau die Pensionskassen, die Weitsicht entwickelt und das obige Dilemma verstanden und gelöst haben, gute Renditen erzielen und somit gute Vorsorgeleistungen bewahrt haben. Trotz Nachwirkungen der Finanzkrise, trotz Nullzinsen, trotz Eurokrise und trotz Pandemie!

Arbeitsärztin rät:

ÖV-Betriebe sollen gemeinsam Reintegrationsstellen schaffen und austauschen.

2

Securitrans

SBB integriert Baustellensicherheit, aber Objektschutz nicht: unverständlich!

3

Peko-Wahlen

Wer in SBB-Peko «still» gewählt wurde und wo bis 21. Mai Kampfwahlen laufen.

8

Waldenburgerbahn wird umgespurt

Seit dem Osterwochenende ist das «Waldenburgerli» zwischen Liestal und Waldenburg stillgelegt. Bis am 10. Dezember 2022 fahren nur noch Busse, damit für insgesamt rund 300 Mio. Franken die 13 Kilometer Gleis von 75 auf 100 cm umgespurt und die Haltestellen samt Depot in Waldenburg umgebaut werden können. Die alten sieben Trieb- und zehn Steuerwagen wurden für 80 000 Franken an die slowakische Schwarzgranbahn verkauft. Die BLT, die im Jahr 2016 mit der WB AG fusionierte, hat bei Stadler Rail zehn Niederflurzüge in ihrer Farbe Gelb bestellt. Die Triebfahrzeugführer/innen fahren vorläufig Trams und Busse auf anderen BLT-Linien, wofür sie umgeschult wurden, und das Waldenburger Depotpersonal arbeitet vorübergehend in anderen Depots.



Year of Rail

Am 29. März lancierte die EU das «Europäische Jahr der Schiene» mit einer Live-Streaming-Veranstaltung mit vielen prominenten Teilnehmenden. Als Vertreter des Bahnpersonals war Giorgio Tuti als Präsident der Sektion Eisenbahn der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) eingeladen. Seine Kernbotschaft war klar: «2021 muss auch das Europäische Jahr der Eisenbahnerinnen und Eisenbahner sein.» Sein Votum und die ganze Veranstaltung unter www.sev-online.ch – «Unser Fokus» – «Year of Rail».

Regeln für Gewässer

Zum Beginn der Boots- und Schifffahrtssaison ruft das BAV die wichtigsten Regeln in Erinnerung: Kursschiffe haben Vortritt, ihre Kurslinie muss freigehalten werden und ihnen muss immer genügend Platz für ihre Manöver gelassen werden. Die Badeverbote an Schiffsstegen sind zu respektieren. Schiffe, die kürzer sind als 2,5 m, Strandboote und dergleichen dürfen nur in der inneren Uferzone (150 m) oder im Abstand von höchstens 150 m um sie begleitende Schiffe herum verkehren. Für gewisse Schiffstypen mit einer Länge bis 6,5 m ist die zulässige Antriebsleistung limitiert, z. B. für Jetskis. Schiffe, die kürzer sind als 2,5 m, und andere Schiffe, die nicht kennzeichnungspflichtig sind (z. B. Surfbretter oder Stand-up-Paddle-Bretter), dürfen nicht mit einem Motor ausgerüstet sein. Deshalb werden Jetskis, Fliteboards und Flyboards auf Schweizer Gewässer nicht zugelassen.

ARBEITSUNFÄHIGKEIT AUS GESUNDHEITLICHEN GRÜNDEN

Gemeinsame Jobbörse für Reintegration?

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

Unser Dossier zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz geht weiter. Wir haben mit der Arbeitsärztin Dr. Laurence Wasem gesprochen, die mit den Arbeitsbedingungen im öffentlichen Verkehr bestens vertraut ist.

Wie hat sich aus Ihrer Sicht als Arbeitsärztin die Berufswelt in den letzten zehn Jahren entwickelt?

Die neuesten Studien zeigen einen Anstieg von Stress und Burnout, weil die Arbeitslast intensiver geworden ist. Die Schweizer ertragen Stress im Vergleich zu anderen europäischen Ländern länger, aber wenn sie krank sind, sind sie auch länger krank. Einige Unternehmen haben Angst davor, Präventionsmassnahmen in Aussicht zu stellen, die sie nicht erfüllen können, insbesondere im Kampf gegen die zunehmenden psychologischen und organisatorischen Belastungen – vor allem, wenn dies ihr aktuelles Management infrage stellt. Während sie z. B. eine Impfkampagne unterstützen und finanzieren, ohne zu zögern, sind sie bei Massnahmen zur Prävention psychosozialer Risiken eher zurückhaltend.

Kurzbio



Dr. Laurence Wasem, 59 Jahre, Fachärztin FMH für Arbeitsmedizin. Bis 2005 arbeitete sie am Institut de Santé au Travail (heute Unisanté) in Lausanne, dann als Kantonsärztin im Kanton Waadt. Seit 2010 ist sie selbstständig und arbeitet auf Mandatsbasis in den Kantonen Genf, Waadt und Neuenburg. Sie hat zwei Töchter, eine davon ist Lehrerin und die andere Ärztin.

Gibt es in den Verkehrsberufen besondere Risikofaktoren für Gesundheitsschäden?

Jeder Beruf hat seine spezifischen Risiken. Zusätzlich zur SEV-Umfrage zeigte eine kürzlich in Frankreich durchgeführte Studie, dass die Risikoprozentsätze von Herz-Kreislauf-Problemen und Pathologien wie z. B. Diabetes, die mit einem sitzenden Lebensstil verbunden sind, in diesen Berufen höher sind. Idealerweise müsste man als Fahrer/in möglichst gesund leben und über ein Gesundheitskapital verfügen, das bis zur Pensionierung reicht, sowie die steigende Aggressivität der Reisenden wegstecken können. Aber in der Realität ist das nicht so einfach!

Welche Lösungen können Unternehmen anbieten, wenn jemand aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage ist, seinen Beruf weiter auszuüben?

Die Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit ist während der gesamten beruflichen Laufbahn eine Herausforderung. Als ich Ihren Artikel (in der SEV-Zeitung Nr. 4/2021) las, habe ich mir gedacht, dass eine Struktur vom Typ «Integration für alle» ideal wäre. So könnten Personen wieder ins Unternehmen integriert werden, die aufgrund ihrer gesundheitlichen Verfassung zwar nicht IV-berechtigt sind, aber dennoch ihren Beruf nicht mehr ausüben können. Die Verkehrsbetriebe könnten sich für einen internen Jobaustausch zusammenschliessen. Und z. B. Reinigungsarbeiten nicht mehr an Unterakkordanten auslagern, was letztlich sehr teuer sein kann. Die Neubewertung bestimmter Aufgaben, die als Nebentätigkeiten gelten, sollte zeigen, dass Menschen nicht austauschbar sind.

Gibt es einen erhöhten Druck der Führungskräfte auf kranke Menschen?

Unzufriedenheit und Streitigkeiten, die manchmal zu Gerichtsklagen führen, sind eher ein Indikator dafür, dass der Dialog nicht ausreichend funktioniert. Einige Manager üben Druck aus, um ihre Produktivitätsziele zu erreichen, während Mitarbeitende manchmal fälschlicherweise überzeugt sind, dass sie direkt entlassen würden, wenn sie krank werden. Manche Führungskräfte wollen «Arzt spielen» und die

Menschen gegen ihren Willen «heilen». HR-Leute und Führungskräfte sollten nicht nur in technischer Aufgaben geschult werden, sondern auch im Management komplexer Fälle. Dieses erfordert Professionalität, Interdisziplinarität (z. B. mit Arbeitsärzten) sowie echte Empathie und Wohlwollen bei der Führung, die ernst gemeint und nicht nur Fassade sind.

Was tun, damit Langzeiterkrankungen nicht zu einer Abwärtsspirale in Richtung Prekarität und Sozialhilfe führen?

Je nach Krankheit und Berufserfahrung ist es mehr oder weniger einfach, die Beschäftigungsfähigkeit aufrechtzuerhalten, einen alternativen Arbeitsplatz zu finden oder Stellen anzupassen. Leider ist die Nachfrage nach geeigneten Stellen oft grösser als das Angebot. Durch die Automatisierung und Auslagerung bestimmter Arbeiten fallen tendenziell niedrig- oder mittelqualifizierte Stellen weg. Zum Glück enden dennoch nicht alle Beschäftigten krank im Ruhestand.

Wäre eine paritätisch finanzierte Frühpensionierung für besonders belastende Berufe (wie sie die SBB schon kennt) die Lösung?

In der Tat wäre es sehr wichtig, die Bedingungen für die Pensionierung genauer anzuschauen. Und warum nicht ab dem 45. Lebensjahr Sabbaticals vorsehen? In bestimmten Telekom-Unternehmen müssen Führungskräfte in sehr schwierigen Positionen ab Alter 50 alle fünf Jahre einen obligatorischen, neunwöchigen Urlaub nehmen. So können sie etwas anderes als den Arbeitsdruck erleben und ihre Gesundheit erhalten. Das Prinzip des Urlaubs stammt aus einer Zeit, in der das Tempo ein anderes war. Es braucht ein Umdenken in Bezug auf die Erholungszeit, um die Gesundheit zu schützen.

Wie integrieren Sie die Auswirkungen von Covid in Ihre Analysen?

Vielleicht hat Covid Unternehmen gezwungen, sich mehr für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu interessieren, da einige anders geschützt werden mussten. Hoffen wir, dass ihre Aufmerksamkeit für die Bedürfnisse des Personals punkto Gesundheit weiter steigt.

BAUSTELLENSICHERHEIT

Lohn sinkt nicht



Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

Die Securitrans wird per 1.1.2022 aufgeteilt; die Baustellensicherheit wird in die Division Infrastruktur der SBB überführt, der Objektschutz (OS) bleibt in der Securitrans, die noch einen neuen Namen bekommen soll, als 100-prozentige Tochterfirma der SBB. Der SEV konnte in digitalen Sprechstunden mit den Mitarbeitenden und vor Ort viele offene Fragen sammeln und diese in der Zwischenzeit mit der SBB diskutieren.

Eine wichtige Entscheidung wurde bereits gefällt: Mitarbeitende der Baustellensicherheit behalten auch 2022 ihren derzeitigen Lohn.

Die digitalen Sprechstunden und die Gespräche vor Ort fanden guten Anklang. Sie zeigten aber auch, dass bei den Mitarbeitenden der Baustellensicherheit viele Unklarheiten und Unsicherheiten im Zusammenhang mit ihrer Überführung in die SBB per 2022 bestehen. Einige Fragen bleiben auch nach der Diskussion mit der SBB noch offen. Erste Entscheide konnten

aber bereits im Sinne des Personals gefällt werden. Dazu gehört insbesondere die Lohngarantie für 2022: Der SBB-Arbeitsvertrag garantiert im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang das individuelle Lohnniveau der einzelnen Securitransangestellten für das Jahr 2022. Die SBB übernimmt zudem allfällige höhere Pensionskassenabzüge. Die Angestellten der Baustellensicherheit werden im ersten Jahr bei der SBB folglich keine Lohn-einbussen haben. Zudem hat die SBB dem SEV zugesichert, dass die Dienstjahre bei Securitrans an die SBB-Treuprämie angerechnet werden.

Der SEV ist nach wie vor in intensiven Diskussionen mit der SBB, um die zahlreichen noch offenen Fragen schnellstmöglich zu klären. Dazu gehören auch folgende Forderungen:

- Keine Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen.
- Rasche Klärung der individuellen Einreihung und des künftigen Lohns ab 2023.
- Regelung von Fragen rund um Arbeitsweg und künftigen Dienstort. Der SEV will hier mitreden und fordert, dass die persönliche Situation der Angestellten berücksichtigt wird.

• Für die Übernahme der Ausbildungsverträge müssen gute Lösungen gefunden werden.

• Teamstrukturen sollen beim Übergang beibehalten werden.

• Rechtzeitige und ausreichende Schulung von Vorgesetzten und Angestellten zum Arbeitszeitgesetz (AZG) und GAV SBB

Der SEV setzt alles daran, bestmögliche Lösungen für alle Mitarbeitenden zu finden. Er wird sich weiter mit seinen Mitgliedern austauschen und sie auf dem Laufenden halten.

Auch wenn sich der SEV dafür stark gemacht hat, dass auch die Mitarbeitenden des Objektschutzes (OS) direkt in die SBB überführt werden, ist dies nicht vorgesehen (siehe Kasten). Als Übergangslösung kann das akzeptiert werden. Wichtig ist, dass per 1.1.2022 der GAV entsprechend angepasst werden kann. Seit längerem wird dessen Weiterentwicklung verhandelt, allerdings wurden die Arbeiten dazu im letzten Herbst sistiert. Sie müssen nun, da die Situation geklärt ist, zügig wieder aufgenommen werden. Der SEV wird von seinen Mitgliedern ein Verhandlungsmandat holen und sie über das Resultat ent-

scheiden lassen. Zusätzlich wird der Wechsel der Pensionskasse zu reden geben, denn bei der PK Securitas, bei der die Securitransangestellten bislang versichert waren, können sie

nicht bleiben. Hier haben die Mitarbeitenden ein Mitentscheidungsrecht. Der SEV ist zusammen mit der Peko daran, die Grundlagen für diese Mitentscheidung zu erarbeiten.

Für den SEV gehört der Objektschutz ebenfalls in die SBB integriert

«Die meisten Mitarbeitenden des Objektschutzes (OS) verstehen nicht, warum sie nicht auch in die SBB integriert werden wie ihre Kolleg/innen der Baustellensicherheit», sagt SEV-AS-Zentralpräsident Peter Käppler. Für ihn gehört der OS zu SBB Immobilien, weil seine Hauptaufgaben die Gebäudesicherheit betreffen, neben dem Sicherheitsdienst in den Bahnhöfen. «Die Kernaufgabe des OS ist klassisches Facility Management, darum sollte er dort integriert werden», sagt Peter Käppler und argumentiert: Das würde den Personaleinsatz vereinfachen, Schnittstellen und der Aufwand periodischer Aufträge an eine Tochterfirma mit Ausschreibungspflicht würden entfallen. Die Zugehörigkeit der OS-Mitbei-

tenden zur SBB würde ihre Motivation steigern und die heutige hohe Fluktuation senken. Sie hätten Entwicklungsmöglichkeiten bei der SBB (Immobilien, Transportpolizei) und wären dem GAV SBB unterstellt.

Oder ist es genau das, was die Leitung von SBB Immobilien nicht will? Will sie etwa bei den Anstellungsbedingungen sparen? Auf Anfrage erhielten wir nur diese allgemeine Antwort: «Mit der Gründung einer Tochterfirma will die SBB die Existenz des Objektschutzes langfristig sichern. Zudem sind hier andere Mitarbeiterprofile gefragt als im Immobilienbereich, was für die Betreuung, Rekrutierung und Weiterentwicklung der Mitarbeitenden ausschlaggebend ist.» Markus Fischer



Die **Verlängerung des GAV Zentralbahn ist auf der Zielgeraden:** Im Rahmen der Lohnverhandlung 2021 hat der SEV mit der Zentralbahn eine Verlängerung des bestehenden GAV **um drei Jahre** vereinbart. Diese wurde von den SEV-Mitgliedern mit über 90 Prozent der Stimmen gutgeheissen. Damit die Verlängerung unter Dach und Fach ist, braucht es nun noch die Zustimmung durch den Verwaltungsrat der Zentralbahn.

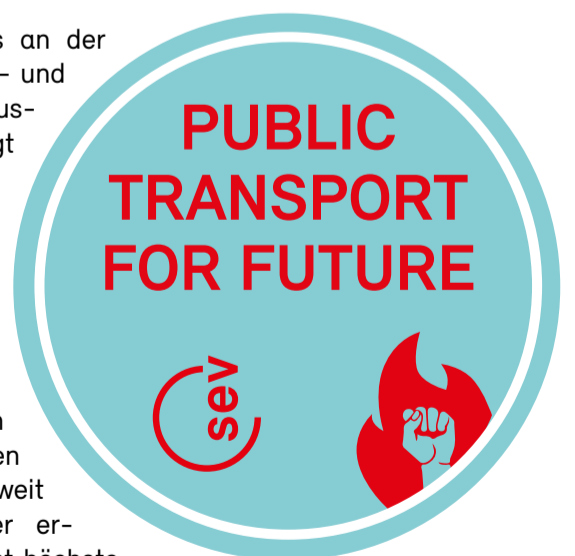
Amazon hat seinen gewerkschaftsfeindlichen Kampf im US-Südstaat Alabama gewonnen: In einer umstrittenen Abstimmung lehnte die Belegschaft die Gründung der ersten Gewerkschaft in seinen US-Lagerhäusern ab. Die Detailhandels-gewerkschaft UNI Global Union will gegen die **Einschüchterungstaktiken** der Nummer 1 im E-Commerce klagen: Plakate in den Toiletten, tägliche SMS und gewerkschaftsfeindliche Pins.



Die Innerschweiz ist nicht nur schön, sondern die Eisenbahner/innen dort verteidigen ihren GAV.

Wie mache ich am Strike for Future mit?

Das öV-Personal, das an der Front sichtbar ist (Zug- und Verkaufspersonal, Buschauffeure etc.) trägt am 21. Mai den Solidaritätsbutton «Public Transport for Future». Damit unterstreichen wir unsere Forderungen für einen massiven Ausbau des öffentlichen Verkehrs. Zudem werden um 11.59 Uhr schweizweit die Lokpfeifen/-hörner ertönen. Botschaft: Es ist höchste Eisenbahn für konkrete Klimamassnahmen. Wer sich sonst engagieren möchte, findet Gleichgesinnte auf <https://strikeforfuture.ch>.



Die Mitglieder an der Front erhalten ihren Button ab Anfang Mai direkt von den Regionalsekretariaten und Sektionen. Die anderen können einen Button hier bestellen:



INTERVIEW MIT GIORGIO TUTI

1. Mai: Mut zum Kampf

Françoise Gehring/Übers. Peter Moor
francoise.gehring@sev.ch

Nochmals zwingt uns die Coronapandemie zu einem 1. Mai, der nicht so ist, wie wir ihn gewohnt sind und wie wir ihn gerne hätten: ohne Bühnen, Lautsprecher, volle Plätze und Umarmungen. Ein Fest, das viele ohne Arbeit feiern. Die Pandemie hat unser Leben durcheinandergebracht und wird auf dem Arbeitsmarkt tiefe Spuren hinterlassen. Ein Überblick mit Giorgio Tuti, Präsident des SEV und Vizepräsident des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes.

Giorgio, was ist für dich im Moment das Wichtigste?

Es geht jetzt darum, die Arbeit zu schützen, die Arbeitnehmer/innen, ohne auch nur einen einzigen zurückzulassen. Die Pandemie hat gezeigt, wie wichtig es ist, in den Service public zu investieren, der aus sich heraus auch den sozialen Zusammenhalt des Landes garantiert. Es gilt auch, in Personen, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten zu investieren. Auch mit der Digitalisierung steht weiterhin der Mensch im Mittelpunkt. Wenn wir eine tragfähige Zukunft aufbauen wollen, müssen wir für die Sicherheit

der Arbeit und der Arbeitsplätze sorgen. Denn Sicherheit bedeutet auch Stabilität. Um das ganze Land wieder auf die Beine zu bringen, brauchen wir den Zusammenhalt in der Gesellschaft. Das gelingt, wenn die Rechte aller – und nicht nur einzelner – geachtet werden, beispielsweise mit guten Arbeitsbedingungen.

«Ein Tag für alle, die die Arbeit lieben, die in die Zukunft vertrauen, die mutig kämpfen», sang Giorgio Gaber. Was bedeuten seine Worte für dich?

Für jemanden, der wie ich italienische Wurzeln hat, sind die Lieder von Giorgio Gaber eine Art politisches Manifest. Arbeit, Zukunft, Mut sind drei Worte, die mitten in die Gewerkschaftsbewegung treffen. Um aus der Krise herauszukommen, werden wir alle viel Mut brauchen, denn die Zukunft erwartet uns mit Risiken und Ungewissheiten. Ich bin sicher, dass sich auch neue Möglichkeiten ergeben, aber die Zukunft der Arbeit müssen wir jetzt anpacken. Digitalisierung, Pensionierung der Baby-Boom-Generation, Klimawandel: Das sind drei der Achsen, auf denen sich die Gewerkschaftsbewegung ausrichten muss. Sie betreffen auch den öffentlichen Verkehr. Die Digitalisierung, die die Heimarbeit fördert, erfordert Überlegungen über die Arbeitsbedingun-



©BEGGERX

gen und deren Schutz. Die Pensionierung der Baby-Boomer betrifft nicht nur die Altersvorsorge, sondern auch die Arbeitsplätze im Generationenwechsel, den wir mitgestalten müssen. Der öV ist gefordert, um eine wesentliche Rolle beim Klimawandel zu spielen, denn er ist ein Teil der Lösung. Mit Blick auf den Klimastreik bringt sich der SEV mit seinem Wissen und seiner Erfahrung aktiv ein.

Die Klimafrage ist auch ein Thema auf europäischer Ebene. Wie siehst du als Präsident der Bahnsektion des ETF die Zukunft?

Für mich als Gewerkschafter ist und bleibt die Arbeit im Zentrum. Auch beim «New Green Deal», der sich in Europa aus Anlass des «Jahres

der Schiene» weiter entwickelt, bleiben die Arbeit und die Arbeitsbedingungen im Mittelpunkt der Herausforderungen. Aus ökologischer Sicht muss die Bahn sowohl im Güter- als auch im Personenverkehr massiv gefördert werden. Die Wettbewerbsbedingungen im Transportsektor müssen zugunsten der Bahn verschoben werden. Die Verkehrsindustrie wird entsprechend mehr Personal brauchen, nicht nur wegen der Bevölkerungsentwicklung, sondern auch wegen des Wachstums. Sie wird die Leute aber nur finden, wenn sie sichere Arbeitsplätze mit fairen Löhnen und guten, zukunftsträchtigen Arbeitsbedingungen anbietet.

Am internationalen Tag der Arbeit sollten wir auch über den Gartenhag hinausschauen ...

Wir sehen es Tag für Tag: Die Pandemie ist nicht nur ein Gesundheitsnotstand, sondern auch eine grosse Wirtschaftskrise, die die Bevölkerung weltweit stark belastet. Nach vorläufigen Prognosen der Internationalen Arbeitsorganisation IAO könnte diese Krise die Arbeitslosigkeit weltweit um bis zu 25 Mio. Personen ansteigen lassen; die Prognosen bewegen sich zwischen 5,3 und 24,7 Millionen, die zu den 188 Mio. Menschen ohne Arbeit im Jahr 2019 hinzukommen. Die soziale Krise ist da! Vergessen wir nicht,

dass auch in der Schweiz die Coronakrise die beruflichen Aussichten drastisch verschlechtert hat. In der Schweiz bleibt die Arbeitslosigkeit tief, aber im Januar hat sie den Höchststand seit Frühling 2020 erreicht: Sie lag bei 5% nach der IAO-Berechnung und 3,7% nach der engeren Definition des Seco, das nur Personen berücksichtigt, die auf einem Arbeitsamt gemeldet sind. Sorgen macht vor allem die Langzeitarbeitslosigkeit, die in vielen Ländern stark ansteigt: eine echte Zeitbombe. Die Werte steigen auch in unseren Nachbarländern (Deutschland, Frankreich, Österreich und Italien) an, und das kann sich auch auf unsere Wirtschaft stark auswirken. Deshalb muss die Gewerkschaftsbewegung klare Prioritäten setzen, nämlich beim Schutz der Arbeitnehmer/innen am Arbeitsplatz, bei der Unterstützung der Wirtschaft und der Arbeitsplatznachfrage, beim Schutz der Arbeit und der Einkommen sowie bei der Suche nach gemeinsamen Lösungen im sozialen Dialog.



Der 1. Mai auf der Plattform des SGB:
www.mai2021.ch
Siehe auch Videos auf www.sev-online.ch

In dieser ungewissen Situation ist es auch für den SGB nicht einfach, den 1. Mai zu planen ...

Die Coronakrise hat uns gelehrt, dass langfristige Planung schwierig ist. Von einem Monat zum andern kann alles ändern. Da wir den Schutz der Gesundheit als vorrangig erachten, dürfen wir nur mit grosser Vorsicht handeln. Die Diskussionen in der SGB-Führung gehen weiter. Es ist so, dass wir uns für den Moment einfach an die Feiern der früheren Jahre mit den voll gefüllten Plätzen erinnern müssen. Wir überlegen uns eine Mischung aus digitalen Anlässen und sehr begrenzten Anlässen vor Ort.

KLIMA

Tiefe Einkommen profitieren vom CO₂-Gesetz

Vivian Bologna/Übersetzung: Peter Moor
vivian.bologna@sev-online.ch

Am 13. Juni stimmt das Schweizervolk über die Totalrevision des CO₂-Gesetzes ab. Der SEV beteiligt sich an der Abstimmungskampagne und ruft seine Mitglieder auf, Ja zu stimmen. Bis zur Abstimmung widmen wir diesem Thema mehrere Artikel. In dieser Ausgabe beleuchten wir, wie sich die Reform aufs Portemonnaie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auswirkt. Mehrere Studien zeigen, dass die tiefen Einkommen profitieren werden.

Die Zahl schreckt ab! 1500 Franken mehr für einen Vier-Personen-Haushalt. Das ist das Drohszenario der SVP, die das Referendum gegen die Totalrevision des CO₂-Gesetzes ergriffen hat. Am 13. Juni stimmen wir darüber ab. Es ist klar, dass mit der Vorstellung, dass die monatlichen Ausgaben eines Haushalts um 125 Franken steigen werden, selbst der heisseste Anhänger der Klimabewegung vor Kälte erstarbt.

Nur ist diese Zahl schlicht unrealistisch. Sie rechnet mit den höchstmöglichen Preisen, doch

die Wahrscheinlichkeit, dass diese zusammenkommen, um die 1500 Franken zu erreichen, ist so klein, dass sie schlicht unglaubwürdig ist. Noch wichtiger ist zudem, dass es sich um eine Bruttoszahle handelt, die die Rückzahlungen an die Bevölkerung völlig ausblendet. Dies sind (mindestens) zwei Drittel der Einnahmen bei den CO₂-Abgaben und die Hälfte der Gebühren auf Flugtickets.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund hat die Zahlen aus mehreren Studien ausgewertet. Diese zeigen gerade das Gegenteil auf, dass nämlich die niedrigsten Einkommen eher vom neuen CO₂-Gesetz profitieren. «Eine der Erkenntnisse ist, dass höhere Einkommen meist zu höheren Ausgaben und damit zu mehr Konsum führen, was stärkere CO₂-Emissionen bewirkt», fasst Reto Wyss zusammen, der beim SGB für das Thema zuständig ist.

Vertieft zeigt eine Studie des Büros BSS im Auftrag der Sozialdemokratischen Partei der Schweiz, dass die heutige Rückerstattung der CO₂-Abgabe auf den Brennstoffen höher ist als die damit verbundene Preiserhöhung der Energie. In einer Studie im Auftrag von Swisclean-tech hat Infrac untersucht, welche Umverteilung



Der TCS hält fest, dass der Treibstoff im Schnitt nur 15% der Autofahrkosten ausmacht, und sagt Ja.

eine Revision bewirken würde, die neben der Erhöhung der CO₂-Abgabe auf den Brennstoffen und der Gebühr auf den Flugtickets eine CO₂-Abgabe auf Treibstoffen vorsieht. «Alle Haushalte mit tiefen Einkommen und niedrigem Energieverbrauch würden insgesamt besser fahren. Bei hohem Energieverbrauch läge die Zusatzbelastung für einen Haushalt mit niedrigem Einkommen bei kaum 5 Franken im Monat. Die Rückerstattung über die Krankenkassenprämien ist für die tiefen Einkommen vorteilhaft. Für den SGB ist dieser Punkt entscheidend», stellt Reto Wyss fest, «und zudem setzen wir uns dafür ein, dass der Hauptbetrag auf der monatlichen Krankenkassenrechnung, also die eigentliche Krankenkassenprämie, für die Haushalte mit tiefen Einkommen endlich massiv reduziert wird, denn sie belastet das Budget viel stärker als eine allfällige Erhöhung der CO₂-Abgaben um einige Franken im Jahr.»

Laut den Unterlagen, die der Bund zu dieser Abstimmung veröffentlicht hat, wird eine vierköpfige Familie jährlich um höchstens 100 Franken zusätzlich belastet; dies zudem erst ab Ende des Jahrzehnts. Dieser Fall tritt jedoch nur ein, wenn die Abgaben tatsächlich erhöht werden.

Dies hängt davon ab, ob die Klimaziele erreicht werden, die das Gesetz vorgibt, und welchen Verbrauch die Familie hat. Wenn sie viel fliegt und/oder lange Strecken mit einem Auto mit hohem Treibstoffverbrauch zurücklegt, wird die Rechnung höher.



Weitere Informationen zur Abstimmung vom 13. Juni:
www.klimaschutz-ja.ch

Weiter ist festzustellen, dass der höchstmögliche Zuschlag auf Treibstoffen bei 12 Rappen pro Liter liegt, gegenüber 5 Rappen jetzt. Diese Limite wird nur ausgeschöpft, wenn die Vorgaben des Gesetzes nicht erfüllt werden. Das zeigt, dass die Vorlage ein zufriedenstellender Kompromiss ist, der sehr unterschiedliche Gruppierungen und Bewegungen überzeugt; selbst der TCS ist dafür mit dem Hinweis, dass der Treibstoff nur 15 Prozent der Ausgaben beim Autofahren ausmacht und das Gesetz einen akzeptablen Kompromiss darstellt. Schliesslich kommt hinzu, dass der Treibstoffverbrauch neuer Fahrzeuge deutlich tiefer liegt, was die höheren Abgaben ausgleicht

20 Jahre
GAV

GAV-SERIE, TEIL 5: AUSBLICK

Die Zukunft: Sozial, familiär, digital



Digitalisierung auf der SBB-Baustelle des Bözbergtunnels im September 2019.

Peter Moor
zeitung@sev-online.ch

Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Begleitung in der Digitalisierung und Ruhestandsmodelle für Berufe mit hoher Belastung: Das sind die Anliegen des Verkehrspersonals für die Gesamtarbeitsverträge der Zukunft.

Gesamtarbeitsverträge sichern das Personal ab, aber die Perspektiven sind nach Corona getrübt, und es wird einige Jahre dauern, bis das frühere Niveau wieder erreicht ist. Dies betont auch Marjan Klatt, Vizepräsident des LPV: «Gerade in Krisenzeiten erweist sich ein solider GAV buchstäblich als Fels in der Brandung, welcher einen guten Schutz der Arbeits- und Anstellungsbedingungen in einer Unternehmung bildet und dabei den unterstellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine unschätzbare Sicherheit bietet.»

Was erwarten die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter von der nahen Zukunft? Eine Umfrage bei den Unterverbänden zeigt einige klare Schwerpunkte. Die Arbeitsplatzsicherheit bleibt zentral; bei der SBB im Contrat social festgeschrieben, bei den privaten Verkehrsunternehmen als Forderung. VPT-Zentralpräsident Gilbert D'Alessandro sagt es klar: «Wir brauchen einen ausgebauten Kündigungsschutz und eine aktive Wiedereingliederung im Unternehmen bei gesundheitlichen Problemen.» Die Unterverbände mit reinen Bahnberufen legen ebenfalls hier das grösste Gewicht. Ralph Kessler vom ZPV betont: «Die Monopolberufe haben

auf dem freien Arbeitsmarkt nur sehr eingeschränkte Möglichkeiten, eine neue Stelle zu finden.» Hanspeter Eggenberger vom RPV sagt es klar: «Der Kündigungsschutz aus wirtschaftlichen Gründen ist für die Rangierer nicht verhandelbar. Ohne diesen gibt es keinen GAV!»

Es überrascht nicht, dass die Schwerpunkte bei der Jugendkommission anders liegen. Köbi Rüegg sagt: «Ich erwarte, dass der GAV sich der wandelnden Gesellschaft anpasst, mit flexiblen Arbeitsmodellen und der Förderung von Teilzeitarbeit.» Seine Kollegin Nina Grimm, die die Jugend im Vorstand SEV vertritt, ergänzt: «Die Anstellungsbedingungen müssen attraktiv bleiben, damit Junge überhaupt zur Bahn kommen.»

Übereinstimmend weisen die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter darauf hin, dass die berufliche Weiterentwicklung eine zentrale Rolle spielt. Peter Käppler, Zentralpräsident des Unterverbands AS hält fest: «Ein wichtiger Fokus ist die Vereinbarkeit von Familie, Weiterbildung und Beruf. Dazu zählen auch Teilzeitmodelle für Mitarbeitende und Führungskräfte.»

Doch auch das Ende des Berufslebens ist ein wichtiges Thema. Jan Weber, Zentralpräsident des Unterverbands Bau, betont: «Wesentlich ist die Beibehaltung der Vorruhestandsmodelle für besonders belastete Arbeitnehmende.» Er wird unterstützt von Ralph Kessler: «Wir erwarten die Weiterführung der Pensionierungs- resp. Zukunftsmodelle «Piora» und «Valida». Solche Modelle müssen auch bei den verschiedenen privaten Transportunternehmen geschaffen werden.» Damit spricht er VPT-Zentralprä-

sident Gilbert D'Alessandro aus dem Herzen, der ergänzt: «Wir fordern die Schaffung eines gemeinschaftlich finanzierten Fonds für die Frührentierung mit 60 oder 62 Jahren wie in der Baubranche.»

Mit einiger Sorge blicken die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von SBB Cargo in die Zukunft. Zwar wurde auch dieser GAV aufgrund der Pandemie verlängert, aber nur bis 2023; in der Zwischenzeit soll ein eigenständiger GAV verhandelt werden. Sandro Kälin, Zentralpräsident TS, meint denn auch: «Bei SBB Cargo werden wir vor einer sehr schwierigen Aufgabe stehen. Es ist aber enorm wichtig, auch mit SBB Cargo einen sehr guten GAV mit guten Arbeitsbedingungen auszuhandeln oder den bestehenden GAV wieder zu verlängern.»

Nach wie vor ist die Bahn eine männerdominierte Welt. Die SEV-Gleichstellungsbeauftragte Lucie Waser stellt der SBB allerdings ein gutes Zeugnis aus, was die Rahmenbedingungen angeht: «Der GAV SBB ist hinsichtlich Diversität und Inklusion vorbildlich.» Sie weist zudem auf einen Umstand hin, der kaum je angesprochen wird: «Die SBB fördert das Engagement in der Gewerkschaft mit den Urlaubsschecks. Damit ermöglicht sie es auch den Frauen, sich politisch zu engagieren, was sie sich sonst schlicht weder zeitlich noch finanziell leisten können.» Ihr Fazit zeigt aber den Handlungsbedarf: «Es braucht eine Veränderung der Arbeitskultur und ein wertschätzendes Arbeitsklima – «toxische Männlichkeit» muss zum Wohle aller Menschen überwunden werden.»

Sozialpartnerschaft bleibt unentbehrlich

Die Corona-Pandemie hat die Arbeitswelt verändert, insbesondere hat sie die Digitalisierung beschleunigt. Unabhängig davon bleibt die Sozialpartnerschaft unentbehrlich. Darüber sind sich zahlreiche Studien einig, doch Anpassungen an die veränderte Arbeitswelt sind unumgänglich.

Der neu geschaffene Digitalisierungsfonds der SBB, der von den Sozialpartnern paritätisch geleitet wird, hat gleich zu Beginn einen Bericht zum Thema «Arbeitswelt der Zukunft» in Auftrag gegeben. Die Autoren der Beratungsfirma PwC widmen einen Abschnitt der Sozialpartnerschaft: «Die Sozialpartner setzen sich für zu-

kunftsgerichtete und wettbewerbsfähige Arbeitsbedingungen sowie die Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit und damit der sozialen Sicherheit aller Mitarbeitenden ein. Sie sorgen dafür, dass möglichst viele Jobs innerhalb der SBB angeboten werden können, und öffnen sich für neue Branchen und Erwerbsformen (z. B. Freelancer, Crowdworker).» Es gilt, die entsprechenden arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen zu schaffen. Die Studie nennt vier Punkte: Modularisierung des GAV; gesicherter Zugang zu Aus- und Weiterbildung; flexibler Umgang mit neuen Anstellungsformen sowie Ausweitung der Sozialpartnerschaft auf externe Mitarbeitende.

20 Jahre
GAV

INTERVIEW MIT SEV-VIZEPRÄSIDENT CHRISTIAN FANKHAUSER

«Der Organisationsgrad ist entscheidend»

Peter Moor
zeitung@sev-online.ch

SEV-Vizepräsident Christian Fankhauser spricht über Herausforderungen für die Vertragspolitik.

Anfang 2020 ging es den Unternehmen des öffentlichen Verkehrs allgemein sehr gut. Nun haben sie wegen der Pandemie die Reserven aufbrauchen müssen und sind auf Hilfe durch die Eigentümer angewiesen. Wie wirkt sich das auf die Anstellungsbedingungen aus?

In zahlreichen Unternehmen musste das Personal auf die Lohnentwicklung verzichten. In dieser sehr stürmischen Zeit haben wir das

Schwergewicht auf den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der Dienstpläne gemäss Arbeitszeitgesetz gelegt. Denn das Gesetz gilt auch während der Pandemie.

Gibt es soziale Errungenschaften, die gefährdet sind?

Ich wage Nein zu sagen.

In den nächsten Jahren werden sehr grosse Jahrgänge pensioniert; Personalmangel ist abzusehen. Wie wirkt sich das auf die Anstellungsbedingungen aus?

Wir müssen verhindern, dass es zu Unterbeständen kommt, die sich sehr nachteilig auf die Gesundheit des Personals auswirken können. Für uns als

Gewerkschaft bedeutet es auch, dass wir bezüglich Löhnen und Arbeitsorganisation Antworten haben auf die Erwartungen der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird tatsächlich immer wichtiger. Nur eine Steigerung unseres Organisationsgrads wird es uns erlauben, gegenüber den Unternehmen glaubwürdig zu sein. Und wir dürfen uns nicht fürchten, uns mit gewerkschaftlichen Aktionen Gehör zu verschaffen!

Gleichzeitig sind weitere grosse Schritte in der Digitalisierung abzusehen. Die Berufsbilder werden sich verändern. Welche Herausforderungen siehst du hier?

Die grosse Herausforderung ist die Ausbildung des Personals. Die Sozialpartner müssen sich an einen Tisch setzen und über die Schaffung eines paritätischen Ausbildungsfonds diskutieren. Zahlreiche kleinere Unternehmen haben nicht die gleichen Mittel wie etwa die SBB.

Noch immer gibt es einige bedeutende Unternehmen des öffentlichen Verkehrs ohne GAV. Was unternimmt der SEV, um dies zu ändern?

Der Widerstand dieser Unternehmen ist rein ideologisch. Mit dem grössten Teil von ihnen haben wir eine sehr lebendige Sozialpartnerschaft. Wir versuchen ihnen aufzu-

zeigen, dass ein Gesamtarbeitsvertrag nützlich ist, wenn es um die Ausschreibung von Linien geht. Auch hier ist wiederum der Organisationsgrad entscheidend. Je mehr Mitglieder wir sind, umso grösser ist unser Druck bei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber.

Welches ist für dich persönlich das vordringliche Anliegen in den nächsten Jahren?

Den Zugang von Frauen zu unseren Berufen zu verbessern! Noch immer wird viel zu sehr von Männern für Männer gedacht.

Das vollständige Interview unter www.sev-online.ch (Rubrik: «Unser Fokus» – Thema «20 Jahre GAV»)

LINK ZUM RECHT

Anderes Geschlecht – anderer Lohn?



§ Rechtsschutzteam SEV
zeitung@sev-online.ch

Eigentlich hat alles so gut angefangen. Tina hat ihre Traumstelle gefunden: spannende Arbeit, gute Arbeitsbedingungen, sympathisches Team, Aussicht auf Karriere – das volle Programm. Im ersten Monat führt ihr Vorgänger sie in die Arbeit ein. So beiläufig erzählt er ihr, dass er seinerzeit mit einem höheren Lohn begonnen habe – obwohl er in seiner Ausbildung, seinen Erfahrungen und seinem Alter nicht erheblich von Tina abweicht. Tina wurde also zu tief eingestuft!

Verfassung und Gesetz sprechen klare Sprache

«Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.» So steht es seit 1981 in der Bundesverfassung geschrieben. Seit 1996 gilt gemäss Gleichstellungsgesetz: «Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden (...)» (Art. 3 Abs. 1 GIG). Diese Pflicht richtet sich an alle Arbeitgebenden in der Schweiz.

Es liegt nun an Tina, ihr Recht auf «gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit» von ihrem Arbeitgeber einzufordern. Denn es spricht für eine geschlechtsbedingte Lohndiskriminierung, wenn eine Frau – trotz gleichwertiger Qualifikationen wie ihr Vorgänger – zu einem tieferen Lohn angestellt wird. Das reicht, damit die Lohndiskriminierung vermutet wird. Tina muss das nicht beweisen. Indizien reichen aus. Dafür aber muss der Arbeitgeber den vollen Beweis erbringen, dass keine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts erfolgte. Und das heisst, der Richter muss überzeugt werden, dass der Lohnunterschied aus anderen triftigen Gründen zu erklären ist. Mit Pauschalargumenten, wie: «Der Markt diktiert die Löhne» oder: «Wir haben ja sonst gute Arbeitsbedingungen», etc. ist es nicht getan. Gibt es keine andere Erklärung, wird der Richter davon ausgehen, dass tatsächlich eine Lohndiskriminierung vorliegt.

Was soll Tina also konkret tun? Zunächst einmal das Gespräch mit dem Arbeitgeber suchen und dabei schauen, dass sie die Rückmeldungen des Arbeitgebers schriftlich bekommt. Sofern es keine Einigung gibt, kann sie ihr Anliegen vor die Schlichtungsbehörden bringen.

Ist Tina privat angestellt, wendet sie sich an die Schlichtungsbehörde des zuständigen Arbeitsgerichts. Arbeitet sie bei einer öffentlichen Behörde, wendet sie sich an die extra dafür vorgesehene Schlichtungsstelle.

SEV hilft Mitgliedern, zu ihrem Recht zu kommen

Das Schlichtungsverfahren ist kostenlos, eine Rechtsvertretung hingegen nicht. Da Tina aber SEV-Mitglied ist, kann sie vom Berufsrechtsschutz profitieren, ohne dass ihr der Aufwand hierfür in Rechnung gestellt wird.

Gibt es keine Einigung, bekommt Tina die Klagebewilligung für das Arbeitsgericht (wenn sie in einem privaten Anstellungsverhältnis ist), bzw. das Beschwerderecht vor einem Verwaltungsgericht (wenn sie in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis ist).

Bei Racheündigung besteht Anspruch auf Wiedereinstellung

Und wenn man ihr kündigt? Die Kündigung kann dann gerichtlich als sogenannte «Racheündigung» festgestellt werden. D. h. der Mitarbeiterin wird gekündigt, weil sie ihre Rechte wahrnimmt. Das wäre missbräuchlich. In diesem Fall kann die Mitarbeiterin die Wiedereinstellung fordern. Das Gericht kann die Wiedereinstellung auch bei laufendem Verfahren anordnen, wenn also noch kein Gerichtsurteil vorliegt, es sich jedoch abzeichnet, dass die Kündigung voraussichtlich aufgehoben wird.

Periodische Lohngleichheitsanalysen in grösseren Unternehmen

Vielleicht muss es aber auch nicht so weit kommen wie in Tinas Fall. Seit dem 1. Juli 2020 sind nämlich Unternehmen, welche mehr als 100 Mitarbeitende beschäftigen, verpflichtet, alle vier Jahre eine Lohngleichheitsanalyse durchführen zu lassen. Diese erfolgt nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode und wird von unabhängigen Revisoren durchgeführt. So wird nun das Verfassungsziel «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» zu einem Organisationsziel, dessen rasche und nachhaltige Umsetzung ganz im Interesse des Arbeitgebers ist. Dies allein schon für den Betriebsfrieden und zur Wahrung des eigenen Rufs. Denn wer steht schon gerne als Diskriminierer da?

LESER/INNENBRIEF

Technische Zugkontrollen

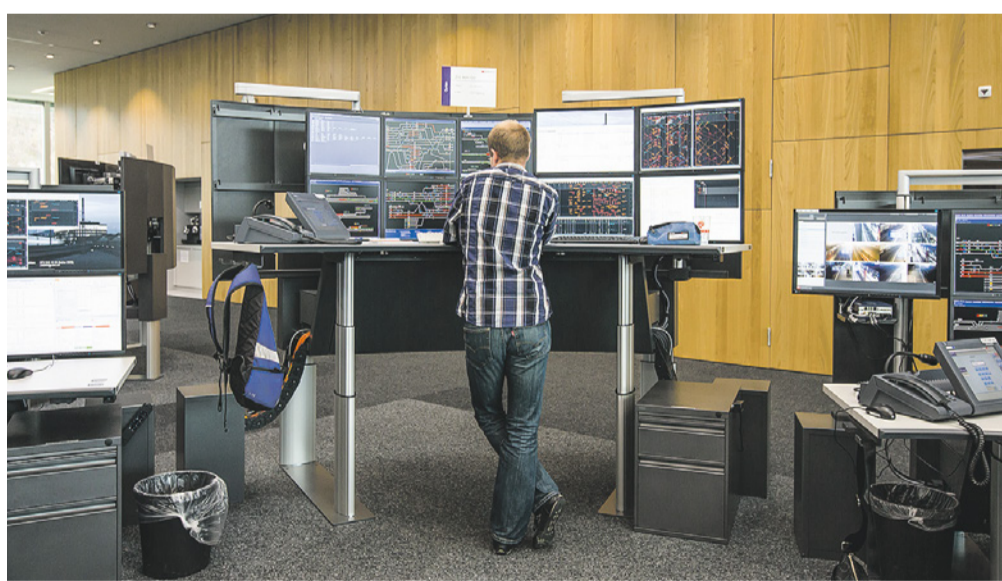
**Beat Hächler,
Biberstein**

Ich habe in der SEV-Zeitung vom 1. April gelesen, dass SBB Cargo den Rangierarbeitern den versprochenen Zusatzverdienst für technische Zugkontrollen nicht gewähren will. In meinen Augen ist das eine absolute Frechheit und Gemeinheit! Viel lieber steckt Cargo wohl den nimmersatten CEOs, die vom Bahnbetrieb draussen keine Ahnung haben, unverdiente Millionenbeträge in den gierigen Rachen und als Dessert noch unverschämte Boni obendrauf. Von denen übernimmt natürlich niemand die Verantwortung bei einem allfälligen, schweren Zugunglück (Entgleisung) wegen eines Defektes, den ein ausgebildeter Visiteur während der Zugsrevision mit Sicherheit entdeckt hätte.

Bis vor einigen Jahren musste, wer Visiteur werden wollte, eine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung als Schlosser, Mechaniker usw. vorweisen können. Die Ausbildung zum Visiteur dauerte damals noch insgesamt zwei Jahre. Heute werden nur noch Schnellbleichen von ein paar Wochen angeboten. Wo bleibt da die Sicherheit?

BETRIEBSZENTRALEN

Unreife Software belastet Personal



Die Betriebszentralen haben mit DispoOp ein System erhalten, das noch nicht ausgereift ist.

Markus Fischer. Künftig soll «DispoOp» den Mitarbeitenden der Betriebszentralen manuelle Arbeit abnehmen. Doch heute ist das neue Programm noch so unausgereift, dass sein Austesten und Verbessern den Mitarbeitenden erhebliche Mehrbelastung bringt. Darum fordert für sie der SEV-Unterverband des Administrations- und Servicepersonals (AS) bestmögliche Unterstützung und Entlastung.

In den Betriebszentralen soll DispoOp die Systeme RCS (operative Planung) und ILTIS (Zuglenkung und Stellwerkbedienung) zusammenführen, indem es den Zugverkehrsleiter/innen (ZVL) und Disponent/innen Bahnverkehr (DBV) manuelle Anpassungen von Daten im ILTIS abnimmt. DispoOp wird in Etappen eingeführt. Vor Kurzem wurde der «Life Test» mit dem Programm auf neue Bereiche ausgeweitet, was die betroffenen

Mitarbeitenden stark fordert. «Das Arbeiten im neuen Modus ist für die ZVL und DBV noch sehr gewöhnungsbedürftig, das neue Programm ist sehr dynamisch und zum Teil sehr unberechenbar», sagt dazu Peter Käppler, Zentralpräsident SEV-AS, nach Rückfrage bei der Branche Infrastruktur seines Unterverbands.

«Wie befürchtet ist ein System eingeführt worden, das noch nicht ausgereift ist», bilanziert Käppler. «Das Projektteam will es mit der Life-Test-Phase zur definitiven Reife führen. Für die Mitarbeitenden ist dies vor allem in komplexeren Gebieten im Moment eine Mehrbelastung. Als Gewerkschaft hätten wir zum Schutz des Personals eine bessere Vorbereitung gewünscht.»

Schreiendes Baby mit Potenzial

«Volle Hingabe und Aufmerksamkeit wie bei einem Baby ist angesagt», beschreibt ein betroffener ZVL seine Erfahrungen mit DispoOp. «Das angeblich automatische Programm outet sich als ständig manuell zu bedienender Zeitfresser, kompliziert in der Anwendung und unausgereift. Was mich besonders ärgert sind die vielen Fehler. Ich fühle mich wie eine Laborratte.» Sein Fazit: «Zu unreif für eine definitive Einführung im jetzigen Zustand der Software. Hat aber mächtiges Potenzial, wenn die vielen Fehler beseitigt werden können und die Bedienerfreundlichkeit massiv verbessert wird.»

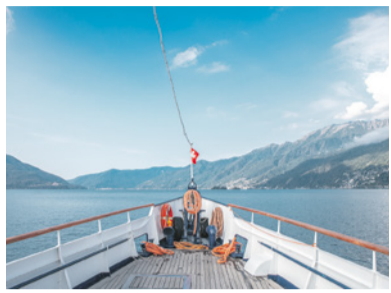
Wie weiter?

«Nun muss das Projektteam weiter mit vollem Elan schnell Verbesserungen erreichen», fordert Zentralpräsident Peter Käppler. «Ebenso muss die Leitung die ZVL und DBV bestmöglich unterstützen und entlasten. Und vor allem auch die Auswirkungen auf ihr zukünftiges Berufsbild endlich klar aufzeigen.»

LAGO MAGGIORE

Erfolg für das Personal

Angelo Stroppini Am 31. März haben sich die Schifffahrtsgesellschaft Luganersee (SNL) und die italienische Navigazione Lago Maggiore endlich darauf geeinigt, das Konsortium für die Schifffahrt im Schweizer Teil des Lago Maggiore um zwei Jahre zu verlängern. In die monatelangen Verhandlungen involviert waren auch der Kanton Tessin, der Bund und das italienische Verkehrsministerium, nicht aber die Gewerkschaften und die direktbetroffenen Schiffsleute, die von der SNL im Dezember wegen dem Streit um das Konsortium allesamt entlassen worden waren. Dagegen wehrten sie sich mit Unterstützung ihrer Gewerkschaften vehement und rangen der SNL das Versprechen ab, sie alle wieder zu den bisherigen Bedingungen einzustellen und den geltenden GAV bis zum 31. Dezember 2022 zu verlängern – unter der Bedingung allerdings, dass eine Einigung mit der NLM zur Fortführung des Konsortiums zustande kommen würde. Somit haben jetzt alle Schiffsleute ihren Job und GAV wieder.



TI-PRESS

deokonferenzen. Und trotz dem Druck, den die Stellenlosigkeit für sie und ihre Angehörigen bedeutete, trotz dem damit verbundenen Papierkram und der Unsicherheit, mit der sie noch im März leben mussten.

Nun dürfen sich die Kollegen vom Lago Maggiore freuen, aber zu welchem Preis? Zum Preis von allzu viel Leid. Seit Jahren wünschen sie sich Sicherheit wie alle Arbeitnehmenden: Sie wollen einfach arbeiten. Von zu Hause aus sahen sie die Kollegen vom Luganersee auf ihrem See fahren. Aber sie sind nicht verzweifelt und haben gemeinsam weitergekämpft. Auch dieses Mal wurden sie von der Tessiner Regierung angehört und konnten sich öffentlich erklären. Immer mit der gleichen Würde. So lange das so ist, haben sie nicht verloren. Auch haben sie einmal mehr gezeigt, dass Angestellte viel erreichen können, wenn alle zusammenstehen.

Und natürlich ist das auch eine gute Nachricht für die Tourist/innen, die Schiffspendler/innen und die Tessiner Wirtschaft.

Das ist ein Erfolg für den SEV, vor allem aber für die Verbliebenen des Streiks von 2017, die sich gegen ihre zweite kollektive Entlassung innert drei Jahren entschlossen gewehrt haben. Sie sind sich gewohnt, gemeinsam zu kämpfen, und haben das erneut getan, im ständigen Dialog mit dem SEV in zahlreichen Vi-

SBB-SERVICEANLAGE HERDERN

Untragbares Arbeitsklima

Elisa Lanthaler Teamleiter, die sich auf dem Parkplatz verstecken, um zu kontrollieren, wer wann von der Arbeit wegfährt, fast täglich Beleidigung und Kündigungsandrohungen ans Personal: Zwischen Oktober und Dezember 2020 erhielt der SEV wöchentlich mehrere Anrufe von Cleaning-Mitarbeitenden aus der Unterhaltungsanlage Zürich Herdern, die von Mobbing, Rassismus und Schikane berichteten.

«Uns wurde z. B. erzählt, dass ein Teamleiter Fotos verlangt als Beweis, dass die Reiniger/innen am Arbeiten waren oder zur Kontrolle den Schrittzähler auf dem Natel überprüft», erzählt die zuständige SEV-Gewerkschaftssekretärin Sheila Belometti. Des weiteren fühlten sich Mitarbeitende von ihren Vorgesetzten schlecht oder sogar abschätzig behandelt.

Nach mehreren Interventionen seitens Gewerkschaft und nachdem auch über das vertrauliche Meldewesen eine Meldung eingegangen war, entschied die SBB Anfang Jahr, eine interne Untersuchung einzuleiten. Dazu wurden mit 32 zufällig ausgewählten Mitarbeitenden Gespräche über das Arbeitsklima und die mutmasslichen Missstände in den Reinigungsteams geführt.

«Die Untersuchung der SBB hat klar gezeigt, dass die Situation in der Unterhaltungsanlage Herdern so nicht mehr tragbar ist», sagt Sheila



SBB

Belometti, die selbst mehrere Mitarbeitende zu den Interviews begleitetete.

Die SBB betont in einem Schreiben an die betroffenen Führungskräfte und Mitarbeitenden, dass sie die Aussagen des Personals zu den unterschiedlichsten Themen sehr ernst nehme, aber auch festgestellt habe, dass sie sich zum Teil widersprächen. Dennoch sieht die SBB klar Handlungsbedarf in den Punkten Kommunikation / Information, Zusammenarbeit in den Führungs- und Reinigungsteams so wie in der Arbeitsorganisation der Schichtleiter.

Das Führungsteam Cleaning Zürich Herdern werde nun rasch zusammen mit einer HR-Unterstützung diese Themen aufarbeiten und nach Verbesserungen suchen, heisst es im Schreiben weiter. «Wie die SBB dies konkret angehen will,

ist allerdings noch nicht bekannt», erzählt Sheila Belometti.

Seit der Untersuchung hat sich der Umgangston bereits verändert. Dennoch: Das Vertrauen zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten sei stark beschädigt, so die Gewerkschaftssekretärin. Für den SEV ist deshalb klar, dass die SBB nun agieren und der Belegschaft gegenüber zeigen muss, dass sie gewillt ist, spürbare Veränderungen einzuleiten.

«Wir werden mit den Mitarbeitenden in Kontakt bleiben und den Druck aufrecht erhalten, um die bestmögliche Lösung für das Personal zu finden», betont Sheila Belometti. Obwohl die Untersuchung abgeschlossen ist, können Mitarbeitende jederzeit Meldungen bezüglich des Arbeitsklimas respektive Unregelmässigkeiten am Arbeitsplatz machen.

ANZEIGE

INITIATIVE für ein besseres Leben im Alter

→ Die AHV-Renten sind zu tief, die Pensionskassenrenten brechen ein, Mieten und Krankenkassenprämien steigen.

→ Der Rentenrückstand der Frauen lässt sich am besten bei der AHV verringern, weil nur sie deren unbezahlte Arbeit anerkennt.

→ In der Schweiz hat es genug Geld für anständige Renten – nicht nur für Top-Verdiener.

→ Wer ein Leben lang gearbeitet hat, verdient eine gute Rente.

Deshalb ist es Zeit für eine 13. AHV-Rente

JETZT UNTERSCHREIBEN!

→ Online unterschreiben:



Eidgenössische Volksinitiative Für ein besseres Leben im Alter Initiative für eine 13. AHV-Rente

Die unterzeichnenden stimmberechtigten Schweizer Bürgerinnen und Bürger stellen hiermit, gestützt auf Art. 34, 136, 139 und 194 der Bundesverfassung und nach dem Bundesgesetz vom 17. Dezember 1976 über die politischen Rechte, Art. 68 ff. folgendes Begehren:

Die Bundesverfassung wird wie folgt geändert:
Art. 197 Ziff. 12

12. Übergangsbestimmung zu Art. 112 (Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung)

¹ Bezügerinnen und Bezüger einer Altersrente haben Anspruch auf einen jährlichen Zuschlag in der Höhe eines Zwölftels ihrer jährlichen Rente.
² Der Anspruch auf den jährlichen Zuschlag entsteht spätestens mit Beginn des zweiten Kalenderjahres, das der Annahme dieser Bestimmung durch Volk und Stände folgt.
³ Das Gesetz stellt sicher, dass der jährliche Zuschlag weder zu einer Reduktion der Ergänzungsleistungen noch zum Verlust des Anspruchs auf diese Leistungen führt.

Auf dieser Liste können nur Stimmberechtigte unterzeichnen, die in der genannten politischen Gemeinde in eidgenössischen Angelegenheiten stimmberechtigt sind. Bürgerinnen und Bürger, die das Begehren unterstützen, mögen es handschriftlich unterzeichnen. Wer bei einer Unterschriftensammlung besticht oder sich bestechen lässt oder wer das Ergebnis einer Unterschriftensammlung für eine Volksinitiative fälscht, macht sich strafbar nach Art. 281 beziehungsweise nach Art. 282 des Strafgesetzbuches.

Kanton:		Postleitzahl:	politische Gemeinde:		
Nr.	Name / Vorname eigenhändig und möglichst in Blockschrift	Geburtsdatum Tag, Monat, Jahr	Wohnadresse Strasse und Hausnummer	Eigenhändige Unterschrift	Kontrolle leer lassen
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

Das **Initiativkomitee**, bestehend aus nachfolgenden Urheberinnen und Urhebern, ist berechtigt, diese Volksinitiative mit absoluter Mehrheit seiner noch stimmberechtigten Mitglieder zurückzuziehen:
 Allemann Gabriela, Friedheimstr. 3, 4600 Olten; Alleva Vania, Lerberstr. 30, 3013 Bern; Carobbio Guscelli Marina, Via Temporiva 28, 6533 Lumino; Chervet Denise, Kapellenstr. 10, 3011 Bern; Dannecker Annette, Bahnhofstr. 26, 8702 Zollikon; De Filippo Davide, Avenue d'Aire 36, 1203 Genève; Docourt Martine, Chemin du Petit-Catéchisme 10, 2000 Neuchâtel; Ferrari Aldo, Rue de Famenan 30, 1446 Baulmes; Grunder Roland, Ch. de l'Avenir 14, 1860 Aigle; Gysi Barbara, Markt-gasse 80, 9500 Wil; Heim Bea, Untere Kohliweidstr. 27, 4656 Starrkirch-Wil; Jansen Ronja, Tschoppenhauerweg 7, 4402 Frenkendorf; Jaquet-Berger Christiane, Avenue de Béthuse 60, 1012 Lausanne; Maillard Pierre-Yves, Rue du Lac 34, 1020 Renens; Meyer Mattea, Unterrütweg 3, 8400 Winterthur; Mordini Patrizia, Käfiggässchen 30, 3011 Bern; Münger Daniel, Baumgartenweg 27, 4142 Münchenstein; Nikolic-Fuss Sandrine, Bahnhofstr. 20, 9553 Bettwies; Porchet Léonore, Avenue Louis-Vullemain 26, 1005 Lausanne; Prelicz-Huber Katharina, Hardturnstr. 366, 8005 Zürich; Rebsamen Heidi, Zähringerstr. 3, 6003 Luzern; Rohrbach Samuel, Route de Rochefort 15, 2824 Vicques; Rösler Dagmar, Allmendstr. 14, 4515 Oberdorf SO; Tuti Giorgio, Bündtenweg 33, 4513 Langendorf; Weichelt Manuela, Oberwiler Kirchweg 17, 6300 Zug; Ziltener Kathrin, Baumgartenweg 38, 8854 Siebnen; Zimmermann Rolf, Hopfenweg 48, 3007 Bern

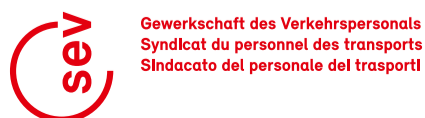
Die untenstehende Stimmrechtsbescheinigung wird durch das Initiativkomitee eingeholt. Bitte leer lassen.

Die unterzeichnende Amtsperson bescheinigt hiermit, dass obenstehende ____ (Anzahl) Unterzeichnerinnen und Unterzeichner der Volksinitiative in eidgenössischen Angelegenheiten stimmberechtigt sind und ihre politischen Rechte in der erwähnten Gemeinde ausüben. Die zur Bescheinigung zuständige Amtsperson (eigenhändige Unterschrift und amtliche Eigenschaft):

Ort: _____ Datum: _____
 Eigenhändige Unterschrift: _____ Amtliche Eigenschaft: _____

Amtsstempel

Im Bundesblatt veröffentlicht am 3. März 2020. Ablauf der Sammelfrist: 3. September 2021.
 Bitte die Liste vollständig oder teilweise ausgefüllt sofort zurücksenden an: Initiative für eine 13. AHV-Rente, Postfach 6494, 2500 Biel/Bienne 6. Weitere Unterschriftenkarten unter www.AHVx13.ch, 031 377 01 01, info@sbg.ch





PEKO-NACHWAHLEN BEI SBB UND SBB CARGO

Gewählte und E-Voting bis 21. Mai

SEV/Fi
juerg.hurni@sev-online.ch

Die Nachwahlen für die Personalkommissionen (Peko) der SBB sind einen Schritt weiter: Nachdem sich bis 1. März Kandidierende für die vakanten Sitze melden konnten, steht nun fest, wer wo still gewählt wurde und wer wo zu Kampfwahlen antritt:

«Im Namen des SEV gratuliere ich allen Gewählten herzlich zur Wahl und danke ihnen für ihre Bereitschaft, sich in den Peko zum Wohl des SBB-Personals zu engagieren», sagt SEV-Gewerkschaftssekretär Jürg Hurni, der beim SEV die Peko-Wahlen koordiniert. «Die Sektionen und Unterverbände des SEV und wir Gewerkschaftssekretär/innen freuen uns auf eine gute, enge Zusammenarbeit mit den Gewählten und ihren Peko.»

Nachfolgend sind die Gewählten und die vom SEV unterstützten Kampfwahl-Kandidierenden divisionsweise aufgelistet. Einige Peko-Sitze bleiben mangels Kandidaten und Kandidatinnen bis zu den nächsten Nachwahlen vakant.

Division Personenverkehr (bzw. Produktion und Markt)

In stiller Wahl gewählt sind: in die *Peko Division* vom Wahlkreis UHR-SAN: Sebastian Niederöst (SEV), mit Amtsantritt am 1. Dezember; in die *Peko Fläche Zugführung*, Wahlkreis West: Yann Hirsch und Raynald Muheim (beide SEV); in die *Peko UHR-Serviceanlagen* vom Wahlkreis Zürich: Sebastian Niederöst (SEV), mit Amtsantritt am 1. Dezember; vom Wahlkreis Brig: Urs Schnydrig (SEV); in die *Peko UHR-Werke* vom Wahlkreis RLS: Thomas Beyeler (SEV); in die *Peko Cleaning/Rangier* vom Wahlkreis Ost: David Carlini (SEV); in die *Peko Support* vom Wahlkreis TCC, PLA, STN, GET: Vladan Djordjevic (SEV).

Schriftliche Wahlen gibt es für die *Peko Fläche Zugführung* im Wahlkreis Mitte. Der SEV unterstützt:

Ulrich Beetschen, Lokführer, P-BP-ZFR-MSD-ZF1-BS3. Seine Motivation: «Sehr gerne würde ich mich in der Peko für die verschiedensten Interessen des Lokpersonals einsetzen. Es wäre mir ein Anliegen, die Bedürfnisse der Region Mitte aufzunehmen und gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten.»



Ulrich Beetschen

Division Infrastruktur

In stiller Wahl gewählt sind: in die *Peko Fläche Ausbau- und Erneuerungsprojekte*: Albin Marty, Robert Schölzel und Hanspeter Roos (alle SEV); in die *Peko Fläche Fahrplan und Betrieb (FUB)* vom Wahlkreis Betriebsführung Region Mitte: Jürg Hanselmann (SEV); vom Wahlkreis Betriebsführung Region West: Pascal Lerch (SEV); vom Wahlkreis Betriebsführung Region Süd: David Quinzi (SEV); in die *Peko Fläche Verfügbarkeit und Unterhalt* vom Wahlkreis Operation Center Technik: Franco Luca (SEV); vom Wahlkreis Support: Fabian Zeitlmair (SEV); vom Wahlkreis Region Süd: Sheila Pestoni (SEV); in die *Peko Fläche Einkauf, Supply Chain und Produktion*: Fabian Jauch und Ernst Buser (beide SEV).

Schriftliche Wahlen gibt es für die *Peko Fläche Fahrplan und Betrieb* im Wahlkreis Betriebsführung Region Ost. Der SEV unterstützt

Christoph Mettler, Zugverkehrsleiter, I-FUB-BF-ROT-PB4-SL12. Seine Motivation: «Gerne würde ich für die Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter BF der Betriebszentrale, der Rangierbahnhöfe und der Ausenbahnhöfe da sein und mich für ihre unterschiedlichen Bedürfnisse einsetzen.»



Christoph Mettler

Schriftlichen Wahlen gibt es auch für die *Peko Fläche Energie, Finanzen, HR, SQU, Prozesse und Transformation*. Hier unterstützt der SEV:



René Back



Jean-Marc Imseng

René Back, Fachspezialist, I-SQU-SI; seine Motivation: «Mitgestaltung besserer Arbeitsbedingungen in meinem beruflichen Umfeld. Sicherheit, Qualität und Umwelt sind mir dabei sehr wichtig.»

Jean-Marc Imseng, Projektleiter, I-EN-PJN-PJM; seine Motivation: «Gerne würde ich meine Arbeitskollegen der SBB für Energie bei der Peko vertreten.»

SBB Cargo AG

In stiller Wahl gewählt wurde in die *Peko Fläche Mitte*: Marcel Andres (SEV).

Schriftliche Wahlen gibt es für die *Peko Fläche Ost*. Dabei unterstützt der SEV:



Roland Zehentner



Fabbio Winiger

Roland Zehentner, RCP-Spezialist, G-PN-OT-OST-RBBU. Seine Motivation: «Ich finde es wichtig, dass zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein zufriedener Prozess gebildet werden kann. Ich sehe mich gerne als Vermittler an der Front, wo

wir gemeinsam einen Konsens finden können.»

Fabbio Winiger, Technischer Kontrolleur Cargo, G-PN-OT-PLZ-RK; seine Motivation: «Da ich im Unterverband RPV SEV tätig bin und vom UV RPV auch unterstützt werde, möchte ich mich gerne bei der Peko engagieren und für die Angestellten bei der SBB und SBB Cargo da sein, wenn sie Hilfe benötigen.»



Infos zu den Peko-Wahlen findest du auch im Intranet von SBB und SBB Cargo.

E-Voting ab 22. April

In den Wahlkreisen, wo Wahlen stattfinden, erhalten sämtliche Wahlberechtigte am 22. April eine E-Mail-Nachricht auf den persönlichen SBB-Account zugestellt. Diese enthält die persönlichen Zugangsdaten und das persönliche Passwort. Damit bist du im Besitz deiner persönlichen Zugangsdaten zum E-Voting und kannst auf deinem PC, Laptop, Pad oder Natel abstimmen. Sobald die Eingaben abgeschlossen sind, verfällt der Zugang und das Passwort. Gewählt werden kann **bis 21. Mai**.

SEV-Kandidierende verdienen deine Unterstützung, weil sie dank ihrer Vernetzung in unserer Gewerkschaft und dank der Unterstützung seitens SEV gegenüber dem Arbeitgeber kritischer auftreten können.

Fragen zu den Peko-Wahlen beantworten (je nach Division)

- **Personenverkehr:** Jürg Hurni, juerg.hurni@sev-online.ch
- **Immobilien und Konzernbereiche:** Patrick Kummer, patrick.kummer@sev-online.ch
- **Infrastruktur:** Urs Huber, urs.huber@sev-online.ch
- **Cargo:** Philipp Hadorn, philipp.hadorn@sev-online.ch

BAHNHOFREINIGUNG

SBB will auf Kosten der Temporären auslagern



SEV Am 15. April informierte SBB Immobilien intern über das Projekt «Compass». Damit soll bei Facility Management geklärt werden, welche Leistungen künftig durch SBB Mitarbeitende ausgeführt werden, welche Leistungen durch Temporärangestellte und welche durch externe Dienstleister. Die Absicht der SBB ist es, die technischen- und die Reinigungsleistungen mit eigenem Personal nur noch in grossen Bahnhöfen zu konzentrieren. So sollen von Mitte 2022 bis Ende 2023 130 bis 150 Arbeitsplätze, die derzeit Temporärmitarbeitenden zugeordnet sind, wegfallen und 30 bis 50 Arbeitsplätze in mittelstark und stark frequentierten Bahnhöfen entstehen. Die SBB informierte nur sehr allgemein, was das Personal völlig verunsicherte. Den Temporären, von denen viele seit mehr als fünf Jahren bei der SBB arbeiten, wurde mitgeteilt, dass sie ihren Arbeitsplatz eventuell verlieren, sich aber für die neuen internen Stellen bewerben dürfen.

Der SEV wird das Projekt sehr eng begleiten und für folgende Punkte Lösungen fordern, die sich an den Personalbedürfnissen orientieren:

- Der **Abbau von 130 bis 150 temporären Stellen** ist für den SEV **nicht akzeptabel**.
- Der **SEV ist grundsätzlich der Mei-**

nung, dass Leistungen im Facility Management intern erbracht werden sollen, also durch SBB-Mitarbeitende. Die Auslagerung an externe Dienstleister ist nicht im Interesse der Öffentlichkeit. Im Sinne eines starken Service public müssen alle Bahnhöfe von internen SBB Mitarbeitenden betreut werden. Dass die SBB 30 bis 50 Temporärangestellte internalisieren will, ist ein Schritt in die richtige Richtung, der aber nicht genügt.

• Das **bisherige Chaos in der Leistungserbringung mit Temporären und externen Dienstleistern** soll mit diesem Projekt geklärt werden, was an sich positiv ist.

• **Funktionsänderungen** hatten wir bereits mit «Silhouette». Wenn es weitere Funktionsänderungen gibt, dann ausschliesslich im Sinne der betroffenen Mitarbeitenden.

• Mögliche **Arbeitsortverschiebungen** müssen mit den betroffenen Mitarbeitenden diskutiert werden, um für beide Seiten akzeptable Lösungen zu finden.

Der SEV bleibt dran und wird laufend informieren. Bei Fragen oder Anliegen helfen die SEV-Regionalsekretariate oder SEV-Gewerkschaftssekretär Patrick Kummer weiter: patrick.kummer@sev-online.ch

BLS-JAHRESERGEBNIS 2020

Auch in Krisenzeiten kann die BLS stolz auf ihr Personal sein



SEV/Fi. In der anhaltenden Pandemiesituation hat die BLS wie erwartet einen grossen Verlust 2020 präsentiert (50,8 Mio. auf Konzernebene). Insbesondere in ihrem Geschäftsfeld Personenmobilität hat die Unternehmung stark unter den Corona-Restriktionen und dem damit einhergehenden Passagiereinbruch gelitten: Waren im Jahr 2019 noch 67,7 Mio. Personen mit der BLS unterwegs, reisten in ihren Zügen, Bussen und auf ihren Schiffen im vergangenen Jahr nur noch 50,6 Mio. Personen – rund 25% weniger. Entsprechend sanken die Einnahmen aus dem Billettverkauf gegenüber 2019 um 44,1 Mio. Franken.

Aber auch die Aufarbeitung der fehlerhaften Offertstellung der BLS für die Jahre 2012 bis 2018 belastete die Jahresrechnung 2020. Wegen der Nichtberücksichtigung von Halbtaxerlösen hatte die BLS rund 40 Mio. zu viel an Abgeltungen bezogen. Diese 40 Mio. sind bereits in der Jahresrechnung 2019 zurückgestellt worden, doch in der Rechnung 2020 sind nun 9,7 Mio. Franken an Strafzinsen enthalten, nachdem sich die BLS vor Kurzem mit Bund und Kantonen auf eine Rückzahlung von insgesamt 49 Mio. Franken inklusive einem Strafzins von 5% geeinigt hat.

Weiter hat die BLS in der Jahresrechnung 2020 auch Rückstellun-

gen und Korrekturen im Zusammenhang mit Mietzinsen, Kosten für Lokomotiven und Bahnersatzleistungen vorgenommen. Sie bereinigt damit «verschiedene Sachverhalte im Abgeltungswesen, die von der Eidgenössischen Finanzkontrolle kritisiert worden sind», wie die Bahn schreibt, «und passt ihre finanziellen Abläufe an.»

Jetzt keine unbedachten Sparübungen!

Der SEV wird sich dafür einsetzen, dass nicht die Mitarbeitenden die Zeche für diese doppelte Krise bezahlen müssen. Sie haben 2020 einmal mehr, und unter schwierigsten Umständen, hervorragende und zuverlässige Arbeit geleistet – was ihnen die BLS erfreulicherweise öffentlich ausdrücklich verdankt, anders als in früheren Jahren.

Der SEV ruft die BLS und die Politik dazu auf, jetzt keine unbedachten Sparübungen loszutreten. Die Pandemie wird irgendwann enden, und dann wird genügend motiviertes Personal nötig sein, um den öV weiter auszubauen, der Teil der Lösung des Klimaproblems ist. Vor allem die durch fehlerhaftes Management verursachten Rückzahlungen sollen nicht das Personal ausbaden müssen. Der SEV hofft, dass die BLS die nötigen Lehren aus diesen Geschichten gezogen hat.

BLS-WERKSTÄTTEN

Aktion «SEV vor Ort»



In den Werkstätten Oberburg und Spiez war der SEV am 7. und 15. April mit Maskenboxen und Werbeflyern präsent, in Spiez auch mit Gipfeli.

UNTERVERBAND RPV

Ausbildung zum Prüfer Wagenladung gehört honoriert

Medienstelle RPV. Zentralpräsident (ZP) Eggenberger begrüsst den reduzierten Zentralvorstand (ZV) zur zweitägigen Sitzung in Wildegg. Die Simultanübersetzung machte Patrick Rouvinez, vielen Dank für den nicht immer einfachen Job.

Cargo: Der ZP startete mit den Aktualitäten bei der SBB wie eine Präsentation über den Rangierbahnhof Limmattal, die neue Lok Aem 940, die Automation und ein Interview mit Désirée Baer, CEO SBB Cargo.

Die Aem 940 kann sowohl thermisch als auch elektrisch geführt werden. Sie hat das neuste ETCS-Level-2-System verbaut und bietet im Führerstand die neuste Technologie. Die automatische Bremsprobe läuft über das iPad: Der Lokführer kann über das Tablet die Wagenbremsen sowie die Bremsen lösen. Diese Funktion soll die heutige Funktion der Bremsprobe ablösen. Die Güterwagen werden neu bei Ein- und Ausfahrt, aber auch in den Rangierbahnhöfen mit Kameras auf Schäden überprüft. Die unbesetzte Spitze ist mit vielen Kameras ausgerüstet, damit der Rangierlok-

führer nicht dauernd die Position wechseln muss. Der Rangierloführer hat an der Funkfernsteuerung einen Bildschirm, der die Bilder von den Kameras überträgt. Da fragt sich nur, wie der Kollege mit so viel Elektronik auf seiner Brust seine Kernaufgabe, das Rangieren, erledigen soll. CEO Désirée Baer beklagt in einem Interview u. a. einen Verlust von rund 30 000 Wagen pro Jahr, weil die Firma Coop vom Unternehmen abgesprungen ist.

Personenverkehr: Linus Looser übernimmt ab 1. Mai die Leitung der Division Produktion Personenverkehr. Er leitet aktuell den Bereich Bahnproduktion und ist Mitglied der Geschäftsleitung Personenverkehr. Véronique Stephan übernimmt spätestens ab 1. Juni die Leitung der Division Markt Personenverkehr. In der nächsten Zeit ist die Einführung von Sopre bei den Rangierspezialisten geplant. In der Westschweiz ist Sopre bereits eingeführt, jedoch noch mit einigen ungeklärten Unregelmässigkeiten. Wir erhoffen uns und erwarten, dass diese Punkte zuerst geklärt werden, bevor die Einführung von Sopre schweizweit erfolgt. Nicht

dass sich die Geschichte wiederholt, wie bei der Einführung von Sopre bei den Lokführern.

Funk LISA: Funk LISA 2.0 ist leider schon wieder ein auslaufendes Modell. Das 3G-Netz wird 2023 abgestellt, bis 2024 sollte ein neues Funkgerät auf dem Markt sein, das 4G-fähig ist. Ein grosses bekanntes Problem mit dem Kontrollton und der Netzsuche gibt es beim Team Zürich und im Tessin beim Personenverkehr. Die Kollegen sind müde, Störungsmeldungen zu machen. Dies weil sie oftmals keine Rückmeldung erhalten und weil sich nach jahrelangen Rückmeldungen nichts geändert hat.

RPV intern: Der ZV diskutierte die Jahresrechnung, das Budget und den Jahresbericht zuhanden der Delegiertenversammlung (DV). Der ZV nahm drei Anträge entgegen, die ebenfalls an der DV zur Abstimmung kommen. Ein Antrag fordert eine Zeitgutschrift für das An-/Ausziehen und die Wegzeiten, die zukünftig in Sopre abgebildet werden sollten.

Der RPV sucht zwei GAV-Ersatzdelegierte bei SBB, und bei SBB Cargo fehlen drei Delegierte und ein Ersatzdelegierter. Interessierte bitte bei Roger Amsler melden (amslerroger@bluewin.ch).

Die Ausbildung zum PWL (Prüfer Wagenladung) muss honoriert werden. Sie darf nicht einfach nur ins Berufsbild aufgenommen werden, z. B. ein B100-Führer vereint mit dieser Ausbildung vier Jobs in einer Person. Mit der Ausbildung zum PWL wird dem B100- oder RCP-Spezialisten eine sehr grosse Verantwortung übertragen. Der ZP wünscht sich eine Besserung in der Feedbackkultur, weil es oftmals vorkommt, dass seine Anfragen unbeantwortet bleiben.

Bei der Peko sind diverse Stellen vakant und ausgeschrieben. Interessierte melden sich bitte bei den zuständigen SEV-Gewerkschaftssekretären.

UNTERVERBAND PV

Ständerat für die Erhöhung des Rentenalters bei Frauen – trotz Petition

Alex Bringolf. Der Zentralvorstand (ZV) traf sich bereits zur zweiten Sitzung 2021. Wegen der Covid-19-Massnahmen fiel das Treffen mit den Sektionspräsidenten der Romandie aus, die Traktanden wurden wiederum vor den Bildschirmen behandelt.

Ältere Mitglieder sehen sich gezwungen, aus dem SEV auszutreten, wenn sie finanziell schlecht gestellt sind und Ergänzungsleistungen (EL) beziehen. Die Sozialämter, bzw. KESB, anerkennen den SEV-Beitrag nicht als «Grundbedarf» und decken ihn nicht ab. Der PV will nicht hinnehmen, dass nun langjährige treue Mitglieder, die EL beziehen, aus finanziellen Gründen den SEV verlassen. Der PV hat den SEV für eine Beitragsbefreiung angefragt. Zwischenzeitlich hat der SEV-Vorstand das Reglement geändert und die Zustimmung zur Beitragsbefreiung erteilt. Das Mitglied muss einen Antrag stellen.

Die «Dampffahrten Furka» mussten erneut um ein weiteres Jahr verschoben werden. Im Herbst sollen die regionalen Pensioniertentreffen der SBB durchgeführt werden.

SEV-Präsident Giorgio Tuti wird an der Herbsttagung des PV teilnehmen und über «20 Jahre GAV-Politik im SEV» erzählen. Die Delegierten werden auch Gelegenheit haben, mit ihm weitere Themen zu diskutieren. Ein weiteres Diskussions-thema werden die Übertritte zum PV und «Sympathiemitgliedern von pensionierten Kolleg/innen in den aktiven Sektionen» sein. Der ZV hat erfahren, dass die FIP-Abgabe des Ermässigungsausweises für Mitglieder über 85 Jahre nur noch auf Bestellung erfolgt. Zwar immer noch gratis, aber nicht mehr automatisch. Zentralpräsident Roland Schwager hat die Verantwortlichen bei den SBB gebeten, künftig solche Änderungen nicht erst nach Rückfrage bekannt zu geben.

Leider hat der Ständerat trotz einer Petition mit rund 300 000 Unterschriften entschieden, bei der AHV-Revision das Rentenalter für Frauen auf 65 Jahre zu erhöhen. Die Vorlage wird nun im Nationalrat behandelt. Aroldo Cambi, Finanzverwalter SEV und Arbeitnehmervertreter, wurde zum neuen Stützungsratspräsidenten der PK SBB gewählt, herzliche Gratulation. Wegen der Covid-19-Massnahmen finden weiterhin keine Sektionsanlässe statt. Dies erschwert auch die Mitgliederbetreuung. Auch die Mitgliederzahlen im PV sinken und wir hoffen, dass der Mitgliederbestand mit den erwarteten Pensionierungen der «starken» Jahrgänge wieder steigen wird.

Die nächste Zentralvorstandssitzung findet in Bellinzona statt, sofern die Covid-19-Massnahmen eine physische Sitzung wieder erlauben und die Restaurants öffnen dürfen.

SEV + Unter-verbände

4. 5. Unterverband LPV

«Zoom-Talk»: Klick dich ein und tausch dich aus. Zentralpräsidentin Hanny Weissmüller steht euch im Zoom-Talk zur Verfügung. Der Einstieg erfolgt über deinen Browser mit <https://us02web.zoom.us>. Details siehe Webseite.

<https://lpv-sev.ch/de/aktuell/news/2021/klick-dich-ein-und-tausch-dich-aus/>

8.30 bis 10.30 Uhr, Zoom-Talk

12. 6. Unterverband RPV

Cleantagung 2021. Die Austauschplattform für alle Cleaning-Mitarbeitenden und Cleaning-Temporärmitarbeitenden des Personenverkehrs der SBB. Gemeinsam sind wir stark! Wir möchten die zukünftige Herausforderung in diesem Berufsumfeld gemeinsam mit Referenten analysieren. Themen: Cleaning 4.0 (Erfahrungsbericht) und AzG. Referenten mit spannenden Referaten begleiten uns durch den Tag. Die Kosten für Teilnahme und Mittagessen übernehmen eure Sektionen. Für Nichtmitglieder übernimmt die Sektion RPV Zürich die Verpflegungskosten. Die Anmeldung ist verbindlich. Bei Nichterscheinen werden CHF 38 in Rechnung gestellt. Wir gewähren Bildungsurlaub gemäss GAV SBB 2019, Anhang 6. Anmeldung bis 21. Mai an bildung@sev-online.ch oder 031 357 57 57.

10 Uhr, Restaurant Gotthard, Parkstrasse 21, Goldau (SZ)

Sektionen

27. 5. VPT BLT ABSAGE

Absage Generalversammlung. Die Generalversammlung muss leider erneut verschoben werden.

3. 6. VPT STI

Hauptversammlung. 19 Uhr Nachtessen, 20.15 Uhr Hauptversammlung. Anmeldung bis spätestens

31. Mai an info@sev-sti.ch.

19 Uhr, Restaurant Kreuz, Allmendingen bei Thun

6. 6. VPT BLT ABSAGE

Absage Jassplausch. Der diesjährige Jassplausch fällt aufgrund der weiterhin unsicheren Lage aus.

Pensionierte

28. 4. PV Zürich ABSAGE

Absage Frühlingswanderung. Die Wanderung wird auf den Herbst 2021 verschoben. Das Datum wird später bekanntgegeben.

sev-pv.ch/de/sektionen/zuerich

5. 5. PV Basel ABSAGE

Absage unseres beliebten Anlasses KKK. Liebe Kolleginnen und Kollegen, es ist leider so. Auch das geplante KKK vom 5. Mai müssen wir coronabedingt ausfallen lassen. Sollten sich in Zukunft «alle» an die Vorgaben halten, die dem Virus Einhalt gebieten, so könnten wir... Wir sind zuversichtlich und haben die Hoffnung noch nicht verloren! Bleibt gesund. **Vorstand PV Basel**

sev-pv.ch/de/sektionen/basel

5. 5. PV Zürich ABSAGE

Absage Stamm. Der Stamm im

Restaurant Rheinfelder Bierhalle findet aufgrund der aktuellen Lage nicht statt.

sev-pv.ch/de/sektionen/zuerich

6. 5. PV Ticino e Moesano

Absage Hauptversammlung. Der Vorstand muss leider die Hauptversammlung in Capolago absagen. Die neuen Gesundheitsschutzvorschriften, die der Bundesrat am 14. April verkündet hat, erlauben keine Versammlungen mit mehr als 15 Personen. Der Vorstand steht den Mitgliedern wie immer zur Verfügung und wünscht allen gute Gesundheit.

25. 5. PV Bern

Frühlingswanderung Marbach LU – Schangnau. Knapp zweistündige leichte Wanderung über Naturwege zum Teil entlang des Schonbaches. Wanderschuhe und Wanderstöcke empfohlen. Mittagessen aus dem Rucksack. Bern Hauptbahnhof ab 8.36 Uhr; Konolfingen ab 8.52 Uhr; Langnau ab 9.06 Uhr; Burgdorf ab 8.11 Uhr; Marbach Talstation an 9.50 Uhr. Rückfahrt ab Schangnau um 13.09, 14.09 oder 15.09 Uhr. Anmeldungen bitte an Peter von Däniken, 031 711 10 24, p.ch_von_daeniken@gmx.ch.

sev-pv.ch/de/sektionen/bern

8.36 Uhr ab Bern Hauptbahnhof, Bern

28. 6. PV Zürich ABSAGE

Absage Sektionsreise ins Bisistal. Die Sektionsreise muss leider auch dieses Jahr abgesagt werden.

sev-pv.ch/de/sektionen/zuerich

Agenda 5/21

Baumann Margrit; JG 1936; Witwe des Hermann, Dietikon, PV Zürich.

Bohler Maria; JG 1932; Witwe des Robert, Olten, PV Olten und Umgebung.

Borchert Gerhard; JG 1930; Basel, VPT Deutsche Bahn.

Braun Paul; JG 1936; Zugführer, Sargans, PV Buchs-Chur.

Büchel Hans-Peter; JG 1956; Rangiergruppenführer, Buchs SG, PV Buchs-Chur.

Cafilisch Gertrud; JG 1924; Witwe des John, Villmergen, PV Buchs-Chur.

Caravotta Silvestre; JG 1946; Betriebsbeamter, Palma di Montechiaro (Italien), PV Basel.

Dolder Rudolf; JG 1926; Dienstchef, Bern, VPT BLS.

Erhardt Ursula; JG 1938; Witwe des Erich, Utzenstorf, PV Zürich.

Erismann Hans-Rudolf; JG 1944; Bereichsleiter, Zürich, PV Zürich.

Falk Marie-José; JG 1947; Witwe des Joseph, Fribourg, PV Fribourg.

Fischer Nelly; JG 1919; Witwe des Roger, Wallisellen, PV Zürich.

Gäumann Nelly; JG 1932; Witwe des Anton, Kriens, PV Basel.

Gautschi Fritz; JG 1933; Schienentraktorführer, Reinach AG, PV Aargau.

Gliott Conrad; JG 1926; Betriebssekretär, Flims Dorf, PV Biel.

Gruber Yvonne; JG 1928; Witwe des Thomas, Bauma, PV Winterthur-Schaffhausen.

Hauenstein Verena; JG 1938; Witwe des Walter, Steinen, PV Zürich.

Hebeisen Ernst; JG 1945; Sekretär, Langnau im Emmental, PV Bern.

Henny Martin; JG 1930; Meister, Zürich, PV Zürich.

Käppeli Maria; JG 1933; Witwe des Josef, Baar, PV Luzern.

Kisslig Theres; JG 1924; Witwe des Hermann, Bern, PV Bern.

Kurt Bruno; JG 1942; Sachbearbeiter, Bern, PV Bern.

Mathys Heinz; JG 1932; Zuchwil, VPT RBS.

Meier Clara; JG 1930; Witwe des Friedrich, Windisch, PV Aargau.

Menzi Friedrich; JG 1941; Meggen, PV Luzern.

Michel Ruth; JG 1928; Witwe des Walter, Bern, PV Bern.

Plüss Rosa; JG 1927; Witwe des Karl, Gränichen, PV Aargau.

Ricciardi Natale; JG 1931; Spezialmonteur, Arth, PV Luzern.

Ruch Ruth; JG 1931; Witwe des Johann, Erstfeld, PV Uri.

Schlegel Hans; JG 1934; Lokomotivführer, Malans GR, VPT Rhätische Bahn.

Schmid Rosa; JG 1939; Witwe des Robert, St. Niklaus VS, VPT BLS.

Singer Kurt; JG 1934; Betriebssekretär, Buchs SG, PV Buchs-Chur.

Steuri-Ringgenberg Walter; JG 1927; Handwerkermeister, Därligen, VPT BLS.

Stricker Paul; JG 1931; Hausmeister, Gossau SG, PV St. Gallen.

Studerus Josef; JG 1935; Bezirksmeister, Buttisholz, PV Luzern.

Thöny Andreas; JG 1944; Lokomotivführer, Schattdorf, PV Uri.

Trebula Walter; JG 1938; Chefmonteur, St. Gallen, PV St. Gallen.

Tschabold Ernst; JG 1932; Lokomotivführer, Reinach BL, PV Basel.

Vogele Sylvia; JG 1937; Witwe des Franz, Aesch BL, PV Basel.

Wälty Kurt; JG 1952; Handwerkermeister, Reigoldswil, PV Basel.

Weber Hansjörg; JG 1948; Zugverkehrsleiter, Lenzburg, PV Aargau.

Wildhaber Alois; JG 1932; Schienentraktorführer, Rümlang, PV Zürich.

Wirth-Rickenbacher Hilda; JG 1938; Hilfswärterin, Zofingen, PV St. Gallen.

Zachmann Fritz; JG 1926; Lokomotivführer, Zürich, PV Zürich.

SEV JUGEND

Aktive RhB-Gewerkschaftsjugend

Victoria Abt. Die Gewerkschaftsjugend der Rhätischen Bahn ist sehr aktiv unterwegs. Unseren letzten Anlass, einen «Foxtrail», hatten wir kürzlich in der Lenzerheide.

Schnell waren zwei Gruppen ausgelost, Gruppennamen definiert und die Jagd nach dem Fuchs konnte losgehen. Beide Gruppen kamen gut gelaunt, aber doch auch etwas

müde von der Jagd am Ziel an. Der Gruppe «Sunnaschiin» hat das Weidmannsheil Glück gebracht und sie hat gewonnen. Nicht Letzte sondern Zweite wurde die Gruppe «Rägeboga». Zum Abschluss belohnten wir uns alle mit einer leckeren Waffel.

Wir durften einen super Tag geniessen und sind stolz, die gewerkschaftliche Jugend der RhB zu sein!



IMPRESSUM

SEV – Die Zeitung der Gewerkschaft des Verkehrspersonals erscheint alle drei Wochen. **ISSN** 2624-7801

Auflage: 23 922 deutsche Exemplare (Gesamtauflage d/f/i: 36 256 Ex.), WEMF-beglaubigt 6. Oktober 2020

Herausgeber: SEV, www.sev-online.ch

Redaktion: Vivian Bologna (Chefredaktor), Chantal Fischer, Markus Fischer, Françoise Gehring, Elisa Lanthaler, Anita Merz, Patrizia Pellandini Minotti, Yves Sancey, Tiemo Wydler

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

Abonnemente und Adressänderungen: SEV Mitgliederdienste,

mutation@sev-online.ch, 031 357 57 57. Das Jahresabonnement kostet für Nichtmitglieder CHF 40.–.

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

Produktion: CH Regionalmedien AG, www.chmediafachmedien.ch

Druck: CH Media Print AG, www.chmediaprint.ch

Die nächste Ausgabe der SEV-Zeitung erscheint am 14. Mai 2021.

Redaktionsschluss für den Sektions- teil: 4. Mai 2021, 12 Uhr.

Inserateschluss: 3. Mai 2021, 12 Uhr.

UNSERE VERSTORBENEN

SOLIDAR SUISSE

Das Hilfswerk der Gewerkschaften



Vivian Bologna
Übersetzung: Karin Taglang
vivian.bologna@sev-online.ch

In diesen gesundheitlich und wirtschaftlich schwierigen Zeiten scheint es uns wichtig, eine NGO zu beleuchten, deren Ursprung aus der Arbeiterklasse nicht unbedingt bekannt ist: Solidar Suisse. Lionel Frei, der Kommunikationsverantwortliche in der Romandie, stellt uns die Organisation vor.

Kennt ihr das Bild von einem Menschen, der sich zu einer Nähmaschine verkümmert hat? Es handelt sich um eine der jüngsten Kampagnen von Solidar Suisse, die auf die untragbaren Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie aufmerksam macht. Dieses eine Bild bringt das Engagement der NGO perfekt zum Ausdruck. «Wir sind mit unseren Projekten in der Entwicklungshilfe aktiv. Aber unser Engagement ist natürlich auch politisch, weil wir glauben, dass die Sensibilisierung der nördlichen Weltbevölkerung von grundlegender Bedeutung ist, um Druck auf die in den südlichen Ländern tätigen multinationalen Unternehmen auszuüben», sagt Lionel Frei.

So beleuchtete Solidar Suisse mit einer Kampagne die Arbeitsbedingungen auf den Baustellen für die nächste FIFA-Weltmeisterschaft 2022 in Katar und trug die Konzernverantwortungsinitiative mit. Eine weitere Kampagne der

NGO deckte kürzlich die Kinderarbeit bei der Baumwollernte in Burkina Faso auf. «Das betrifft die Schweiz direkt, da die in der Baumwollvermarktung tätigen Firmen ihren Hauptsitz in unserem Land haben», erklärt Lionel Frei.

Die Produktion von Palmöl in Malaysia kritisiert Solidar Suisse ebenfalls: «Wir haben Untersuchungen auf zwei Plantagen durchgeführt, die ihre Produkte direkt und indirekt an Nestlé verkaufen. Die Angestellten haben keinen Zugang zu gesundheitlicher Versorgung, und auf den Plantagen arbeiten sogar Kinder ... Die Mängel in Bezug auf die Menschenrechte sind offensichtlich», betont Lionel Frei.

Spenden nötig

Solidar Suisse ist anders als andere NGOs: Die Wurzeln der Organisation liegen in der Arbeiterbewegung (siehe Box). Es ist daher logisch, dass SGB-Gewerkschafter/innen im Vorstand



Weitere Infos auf solidar.ch

sitzen. Das Jahresbudget beträgt rund 17 Millionen, davon stammen ein Drittel vom Bund, rund 20% von den Kantonen und Gemeinden und ein gutes Viertel von einzelnen Spender/innen. «Ohne Spenden könnten wir nicht in so vielen Ländern aktiv sein», sagt Lionel Frei. «Zurzeit haben wir 60 Projekte in 15 Ländern. Die Spen-

den sind umso wichtiger, seit das EDA nach der Abstimmung über die Konzernverantwortungsinitiative beschloss, die Finanzierung politischer Sensibilisierungskampagnen nicht mehr zu unterstützen. Das ist bedauerlich, weil wir glauben, dass diese Sensibilisierungsarbeit entscheidend ist. Aber wir werden sie trotzdem weiterverfolgen. Wir respektieren das ZEWO-Label. So können die Spender/innen sicher sein, dass 80%

ihrer Zahlungen für die von ihnen unterstützten Projekte verwendet werden. Die restlichen 20% gehen an Solidars Betriebskosten: 13% an die Verwaltungskosten, 7% ans Fundraising.»

Gewerkschaftsmitglieder können die NGO auch unterstützen, indem sie das Solidar-Magazin oder den Newsletter abonnieren, Petitionen und Kampagnen unterzeichnen und verteilen. «Jede kleine Geste zählt», schliesst Lionel Frei.

Vom SAH zu Solidar Suisse

Solidar Suisse wurde 1936 als Schweizerisches Arbeiterhilfswerk (SAH) vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund und der SP Schweiz gegründet. Es unterstützte bedürftige Arbeiterfamilien in der damaligen Wirtschaftskrise sowie Opfer des spanischen Bürgerkrieges und betreute Flüchtlingskinder aus Spanien in der Schweiz. Im und nach dem 2. Weltkrieg weitete das SAH die Unterstützung und Aufnahme von Geflohenen und Asylsuchenden aus. Mit dem Anstieg der Arbeitslosigkeit in den 1990er-Jahren richtete sich das SAH neu auf die Wiedereingliederung von Arbeitslosen aus. Im Ausland war das SAH seit 1949 in der Entwicklungszusammenarbeit und humanitären Hilfe tätig. Dieses frühe Engagement macht Solidar Suisse zu einer der ältesten Hilfsorganisationen der Schweiz.

Die SAH-Regionalstellen wurden 2005 zu selbstständigen regionalen Vereinen. Diese zurzeit zehn Regionalvereine sind weiterhin unter dem Namen SAH in der Schweiz in der beruflichen und sozialen Integration tätig. Aus der ehemaligen «Internationalen Abteilung des SAH» für Entwicklungszusammenarbeit wurde eine eigenständige Organisation, Solidar Suisse (Name seit 2011), die dem europäischen Netzwerk Solidar angehört. Solidar Suisse kämpft für Solidarität, menschenwürdige Arbeitsbedingungen, soziale Gerechtigkeit und gegen extreme Ungleichheit und fördert die demokratische Mitbestimmung. Die NGO hilft bei humanitären Programmen und beim Wiederaufbau in benachteiligten Regionen nach Natur- und von Menschen verursachten Katastrophen.



HORIZONTE

Matilde Rosselli

Jaisalmer, die wichtige und magische Symbolstadt der Kultur von Rajasthan, liegt am Rand der Wüste Thar, auch bekannt als «Wüste von Rajasthan» und «Great Indian Desert». Jaisalmer wird auch «Goldene Stadt» genannt wegen der Farbe des Sandsteins, mit

dem sie gebaut ist. Sie ist die letzte Stadt, die man auf dem Weg in die Wüste Thar antrifft. Viele indische Familien und Tourist/innen besuchen diese Orte, an denen sich Erde und Himmel an einem klaren Horizont voller Kraft treffen. Die energiege-

ladenen und hoffnungsvollen Augen von Kindern, die oft viel zu schnell erwachsen werden müssen, laden uns ein, uns dem Augenblick hinzugeben und Momente der Poesie intensiv zu leben. Denn das Leben besteht aus flüchtigen Momenten.

?

QUIZ

Weisst du's?

1. Was ist der Vorschlag von Dr. Wasem zur Verbesserung der Wiedereingliederung von langzeiterkrankten Mitarbeitenden?

- Gruppenkauf von Euro-Millionen-Losen.
- Schaffung einer gemeinsamen Jobbörse der öV-Unternehmungen.
- Einsatz von Betriebsastrologen zur Vorhersage des Ausbruchs von Krankheiten.

2. Securitrans wird per 1. Januar 2022 aufgespalten – mit welchen Folgen?

- Die Baustellensicherheit wird Teil von SBB Infrastruktur und der Objektschutz eine Tochtergesellschaft der SBB.
- Die Securitas wird Mehrheitsaktionärin der SBB.
- Roboter werden für die Sicherheit der SBB sorgen.

3. Was schlägt Gilbert D'Alessandro für die Weiterentwicklung der GAVs in den KTU vor?

- eine 3-Tage-Woche mit 5 Tagen Lohn;
- Schaffung eines gemeinschaftlich finanzierten Fonds für die Frührentierung mit 60 oder 62 Jahren;
- die Möglichkeit, den Bus im Telearbeitsmodus zu fahren.

4. Was schlägt SEV-Vizepräsident Christian Fankhauser vor?

- Dass alle neuen Verkehrsangestellten automatisch dem SEV beitreten sollen.
- Dass aus nicht verkauften Osterartikeln eine riesige Schokoladenlokomotive hergestellt wird.
- Dass die Sozialpartner über die Schaffung eines paritätischen Ausbildungsfonds diskutieren sollen.

So nimmst du teil: Sende uns deine Antwort mit Lösung, Name und Adresse bis **Dienstag, 4. Mai 2021** an:

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 **Büchergutscheine im Wert von 40 Franken**. Wer gewonnen hat, und die Lösung, verraten wir in der nächsten Ausgabe. Über den Wettbewerb wird keine Korrespondenz geführt.

Lösung des Quiz aus Nr. 4/2021:
c/b/b/b

Die Reka-Checks im Wert von 40 Franken gewonnen hat Hans-Ulrich Wüthrich, Thörishaus, Mitglied PV Bern.

AUF DEN SPUREN VON ...

Nina Grimm, Kunden- begleiterin



Nina Grimm: Aufgrund ihrer verletzten Hand für einmal zuhause am Bildschirm statt im Zug.

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

Nina Grimm ist offen, jung und engagiert; und sie will mitreden. Ideale Voraussetzungen also für ihre neue Funktion im SEV: Seit Ende 2020 vertritt die Kundenbegleiterin der SBB die Anliegen der SEV-Jugendkommission im SEV-Vorstand.

Ich «treffe» Nina Grimm am Bildschirm, wir unterhalten uns auf dem Videokonferenztool Zoom, denn Nina ist die zweite Woche krankgeschrieben. Eine Sehnenscheidenentzündung an ihrer rechten Hand wollte nicht abklingen, und so musste sich Nina kurzerhand operieren lassen. Wenn diese Zeitung erscheint, wird sie aber bereits wieder ihrer gewohnten Arbeit als Kundenbegleiterin nachgehen.

Nina Grimm wollte schon immer in der Hotellerie oder der Reisebranche arbeiten. Da sie keinen entsprechenden Ausbildungsplatz findet, entscheidet sie sich für eine kaufmännische Ausbildung. Von 2015 bis 2018 absolviert sie das KV an der Gewerbeschule in Bern, der heutigen Berufsfachschule Bern. Nach sehr vielen Bewerbungen und fast ebenso vielen Absagen erhält Nina die Zusage von der SBB für die achtmonatige Quereinsteigerausbildung als Kundenbegleiterin. Im Mai 2019 ist es soweit: Nina ist ausgebildete Kundenbegleiterin bei der SBB. Heute arbeitet sie bereits seit fast zwei Jahren in diesem Beruf, der ihr nach wie vor sehr gut gefällt: «Es ist kein Tag wie der andere, auch wenn ich mit der Frühschicht aktuell immer mehr oder weniger auf den gleichen Zügen bin und die Stammkundinnen und -kunden bereits kenne», erzählt Nina. «Aber die Leute sind nicht immer gleich, mal gut gelaunt, mal weniger gut, das macht die Arbeit spannend.» Die 22-Jährige schätzt es auch, dass sie in ihrem Job an einem Tag durch die ganze Schweiz kommt und auch während der Arbeit immer mal ein wenig Zeit findet, um aus dem Fenster zu schauen und die Gegend zu geniessen. «Mir gefällt auch die Zusammenarbeit auf dem Zug und in den Depots sehr gut – wir haben einen guten Austausch, das ist sehr viel wert», ergänzt Nina.

Nicht stehen bleiben

Mit der verkürzten Quereinsteigerausbildung war es Nina nicht möglich, mehr Verantwortung beispielsweise als Zugchefin zu übernehmen. Das störte sie irgendwann, denn die Arbeit wurde dadurch auch etwas eintönig.

Die engagierte Kundenbegleiterin spricht die fehlende Herausforderung bei ihrem Vorgesetzten an und erhält im Juni 2020 eine Lernende zugeteilt. «Wir haben uns sehr gut verstanden und es war für mich sehr herausfordernd, die Lernende auf ihrem Weg zu begleiten», schwärmt Nina. Ihr Vorgesetzter erkennt ihr Potential und motiviert sie dazu, das Aufbau-Modul zu absolvieren. «Nach diesem zweimonatigen intensiven Kurs bin ich nun auf dem gleichen Stand wie meine Kolleginnen und Kollegen mit der ordentlichen Ausbildung. Meine Tourenvielfalt und die Möglichkeiten, mich weiterzuentwickeln, wurden dadurch auf einen Schlag viel grösser.»

Mitreden im Vorstand

Bereits während ihrer Ausbildung bei der SBB wird Nina SEV-Mitglied: «Ich habe den SEV aber wenig wahrgenommen und nicht gewusst, dass er so viel Gutes fürs Personal macht.» Heute kennt sie die Leistungen des SEV und ist froh darum. Denn auch für sie sind gute und fortschrittliche Anstellungsbedingungen sehr wichtig. «Die SEV-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind immer auf dem neuesten Stand, was die rechtliche Situation von uns Angestellten im öffentlichen Verkehr betrifft. Ich fühle mich immer gut beraten», stellt Nina fest.

Seit dem Sommer 2019 ist sie auch in der SEV-Jugendkommission (Juko) aktiv und engagiert mit dabei, angeworben durch ihre Kollegin Yasmin Furrer, die sie kurzerhand an einen Anlass der Juko mitnimmt. Und als in der letzten Retraite der Juko der Sitz der Jugend im SEV-Vorstand frei wird, gibt sich Nina einen Ruck und übernimmt den Posten. Seit Ende 2020 vertritt sie nun die Anliegen der jungen SEV-Mitglieder im Vorstand. «Mir ist sehr wichtig, dass auch junge Menschen Gehör finden und eine Stimme erhalten, denn sie bringen oft eine andere Sichtweise in die Diskussionen ein», betont Nina.

Privat ist die junge Frau etwas unkonventioneller unterwegs. In ihrer Freizeit ist sie meistens an einem Metal-Konzert anzutreffen – aktuell aus bekannten Gründen natürlich nicht. «Die Konzerte fehlen mir sehr, ebenso wie das Reisen, eine weitere Leidenschaft von mir», so Nina. Ein Hobby, das auch in der momentanen Lage gut ausgelebt werden kann, ist die Fotografie. «Ich wurde kürzlich zum ersten Mal angefragt als Hochzeitsfotografin», freut sie sich. Nina lebt mit ihren Vierbeinern (Gekos) und Achtbeinern (Spinnen) in Ostermundigen bei Bern.

KOMPLETTE GLEICHSTELLUNG

Daria Lepori

