



SV

2007

2009

2011

2013

2015

2017

2019

2021

Sozialbericht



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen

Etwa alle vier Jahre stellen wir uns der grössten Herausforderung, die der SEV seit der Liberalisierung des öffentlichen Verkehrs zu bewältigen hat: die Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrags mit der SBB. Natürlich sind alle andern Verträge mit den KTU ebenso wichtig – aber wenn wir bei der SBB versagen, spüren wir das als Welle durch die ganze Branche des öffentlichen Verkehrs.

Dank der Unterstützung der Basis, die uns die Themen und die Stossrichtungen vorgegeben hat, sind wir erfolgreich aus diesen Verhandlungen hervorgegangen. Das ist uns jedoch gleichzeitig der Auftrag, auf dem eingeschlagenen Weg weiterzugehen. Denn wir wissen es: Einfacher wird es nicht!

Sozialpartnerschaft war nie eine Selbstverständlichkeit, sondern immer eine Errungenschaft. Dazu tragen wir Sorge, im Interesse aller unserer Mitglieder.

Giorgio Tuti, Präsident

Index

GAV	3
GAV-Inventar	5
Löhne/Renten	7
Verkehr/Soziales	8
Unternehmen	13
SBB-Geschäfte	17
KTU-Geschäfte	18
SEV	20
SEV-Personen	22
Finanzen	23
Kongress 2013: Positionspapiere	24

Impressum

Herausgeber

SEV – Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Steinerstrasse 35
3006 Bern

Redaktion

Peter Moor, Leiter Kommunikation SEV

Gestaltung

Jörg Matter, SEV

Foto Titelseite

Jörg Matter, SEV

Druck

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

Textabdrucke mit Quellenangabe und gegen Belegexemplar erwünscht

Copyright

SEV – Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Bern, Mai 2015

Die Anliegen der Mitglieder in den GAV aufgenommen

Die Verhandlungen zum fünften GAV SBB und SBB Cargo endeten mit einem guten Resultat. Der SEV hatte sich intensiv vorbereitet und erstmals einleitend eine Mitgliederumfrage durchgeführt.

diesmal mit zusätzlicher Unterstützung von Gewerkschaftssekretär Olivier Barraud, der für diese Aufgabe von seinem Pflichtenheft entlastet wurde. Sie

Sämtliche SEV-Mitglieder, die bei der SBB arbeiten, erhielten im Juni 2013 einen Fragebogen, um Auskunft zu geben über ihre Arbeitszufriedenheit, ihre Anliegen an den GAV und ihr Engagement beim SEV. Weit über 5000 Fragebogen wurden ausgefüllt, was ein sehr aussagekräftiges Resultat ergab. Als wichtigstes Element des Gesamtarbeitsvertrags erachten die Mitglieder den Lohn. Ebenso eindeutig war die Rückmeldung, um welches Thema sich der SEV bei den bevorstehenden Verhandlungen vordringlich kümmern müsse: die frühzeitige Pensionierung.

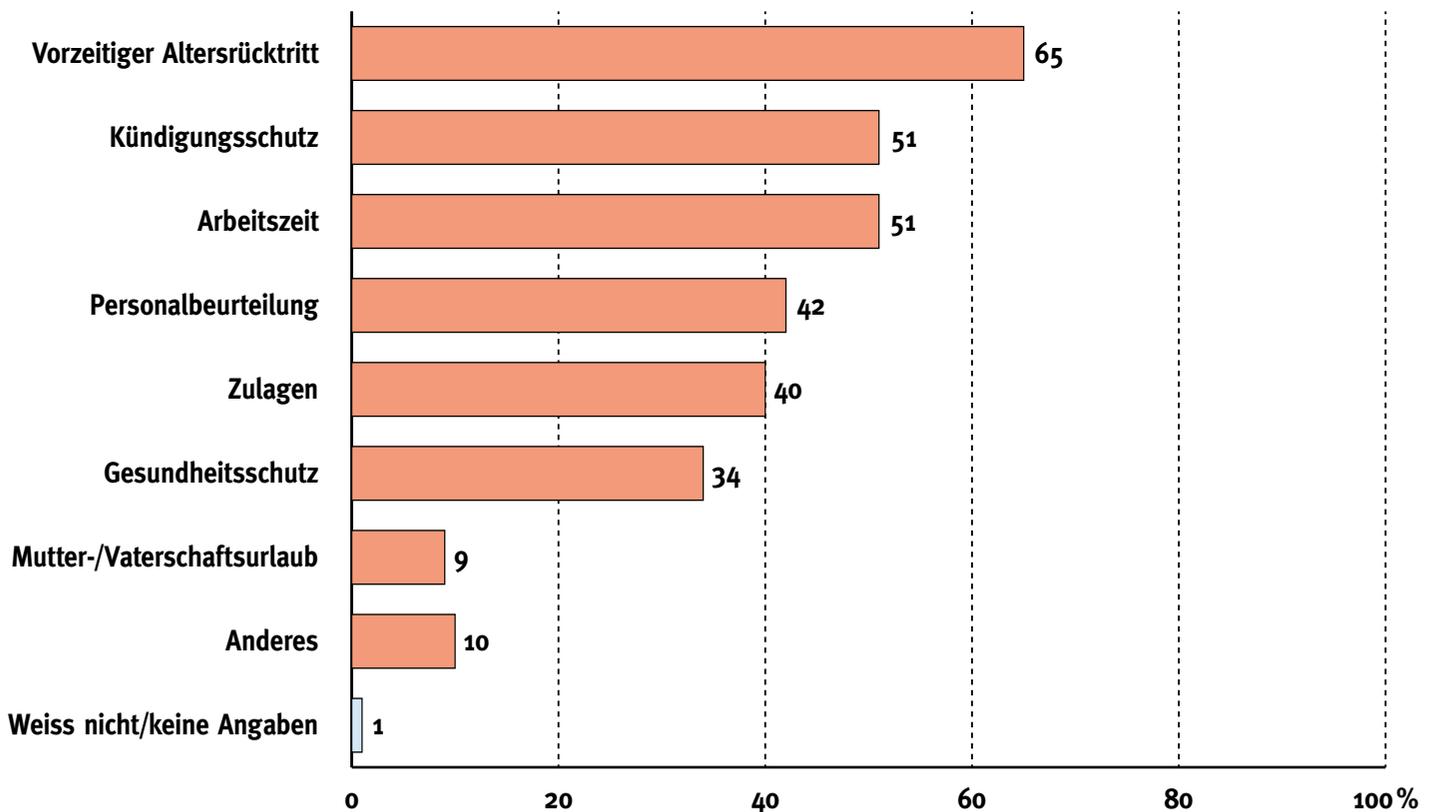
Der Fragebogen liess auch die Möglichkeit offen, selbst Themen einzugeben. Auch dort gab es einen klaren Spitzenreiter: die Aufrechterhaltung der Lohn-Garantien aus dem GAV 2011.

Auf der Basis der Umfrageresultate bereinigte die GAV-Konferenz den Forderungskatalog. Dieser war sehr unübersichtlich geworden, da vier Jahre zuvor ausschliesslich das neue Lohnsystem verhandelt und alle andern Themen zurückgestellt worden waren.

Die SEV-Verhandlungsdelegation wurde wiederum von Vizepräsident Manuel Avallone angeführt,



erlebten einen harzigen Einstieg in die Verhandlungen, kam es doch bereits am ersten Verhandlungstag zu einem Konflikt um die Kommunikation. Der SEV hatte entschieden, dass er seine Mitglieder verstärkt über die Verhandlungen und deren Inhalte informieren wollte, was der SBB anfänglich Sorgen machte.



Die SEV-Mitglieder der SBB setzten in der GAV-Umfrage deutliche Prioritäten

Interview mit Manuel Avallone zum GAV 2015 (aus kontakt.sev 18/2014)

Mit welcher GAV-Neuerung wirbt der SEV nun neue Mitglieder?

Der GAV ist als Gesamtes das Werbeargument. Aber natürlich ist es wichtig, dass wir die wichtigsten Forderungen aus der Mitgliederumfrage vom Sommer 2013 erfüllt haben. Das sind

- die Garantien aus dem GAV 2011, die unverändert weitergeführt werden, inklusive dem hälftigen Lohnanstieg bei generellen Lohnerhöhungen. Davon profitieren vor allem ältere Kolleginnen und Kollegen.
- mehr Mittel für die Lohnentwicklung: Die SBB hat sich verpflichtet, jährlich neu 0,8 Prozent statt bisher 0,5 Prozent der Lohnsumme zur Verfügung zu stellen. Davon profitieren vermehrt jüngere Kolleginnen und Kollegen.
- drei Pensionierungsmodelle und ein Lebensarbeitszeitmodell, die wir zusammen mit der SBB entwickelt haben. Davon profitieren ganz viele Berufsgruppen.

Welches war der schwierigste Moment in den Verhandlungen zum GAV 2015?

Wir haben Zugeständnisse beim Contrat social gemacht: Neu kann die SBB Leuten, die weniger als vier Jahre im Unternehmen gearbeitet haben, bei Reorganisationen kündigen. Das tut uns weh, aber wir haben gesehen, dass die SBB stark unter politischem Druck stand. Wir erhoffen uns davon auch, dass sie in Zukunft verstärkt Leute neu anstellt,

weil sie den neuen Spielraum in den ersten vier Jahren hat. Und für alle, die länger als vier Jahre bei der SBB arbeiten, gilt der Kündigungsschutz des Contrat social unverändert weiter.

Welches ist die wichtigste Errungenschaft im GAV 2015?

Die Pensionierungsmodelle! Darauf sind wir stolz, und darauf darf auch die SBB stolz sein. Es ist ein Signal, dass mit der Arbeitskraft in den letzten Berufsjahren intelligent umgegangen werden muss. In der Privatwirtschaft gibt es den Trend, Leute kurz vor der Pensionierung zu «entsorgen», weil sie nicht mehr rentabel arbeiten. Die SBB geht nun den andern Weg und bietet angepasste Möglichkeiten, bevor die Leute ihre Gesundheit ruinieren müssen, aber auch für jene, die sich, mit reduziertem Pensum, länger zur Verfügung stellen wollen, um ihr Know-how weiterzugeben.

Was macht den GAV 2015 zu einem Vorzeigevertrag?

Das Gesamtprodukt aus verbesserter Lohnentwicklung, flexiblerer, aber personalfreundlicher Arbeitsplanung, Pensionierungsmodellen, dem Contrat social und nicht zuletzt einer funktionierenden Sozialpartnerschaft. 95 Prozent der Belegschaft von SBB und SBB Cargo sind diesem GAV unterstellt, der insgesamt für alle gute Arbeitsbedingungen bringt. Das ist das Verdienst unserer Mitglieder.

Ein Knackpunkt

Eine wesentliche Errungenschaft im GAV 2015 ist das Recht auf Festanstellung für Temporäre nach vier Jahren Tätigkeit bei der SBB. Dabei sind sehr schnell nach Vertragsabschluss erste Probleme aufgetaucht. So kam es an mehreren Orten zu Kündigungen von Leuten, die den Kriterien entsprochen hätten, also bereits länger als vier Jahre bei der SBB temporär angestellt waren. Zudem wollte die SBB plötzlich die zwei-jährige Übergangsfrist so auslegen, dass der Artikel erst ab 2017 überhaupt angewandt werden müsse. In beiden Fällen ist der SEV interveniert und hat die SBB zu einer Anwendung aufgefordert, die dem Geist des Vertragstextes entspricht.

Die einzelnen Themenbereiche wurden in der ersten Phase in Arbeitsgruppen mit Spezialisten beider Seiten vorbesprochen, so dass gegen Ende der Verhandlungsphase grosser Druck auf die Bereinigung der verschiedenen Gruppenresultate entstand. Schliesslich einigten sich die Gewerkschaften und die SBB darauf, vorerst lediglich so genannte Eckwerte zu vereinbaren, und sich für die Detailbereinigung zusätzlich drei Monate Zeit zu lassen. Der Abschluss erfolgte dementsprechend erst im September 2014. Die zusätzliche Zeit war aber gut genutzt worden, indem zahlreiche kleine Differenzen noch ausgeschaltet werden konnten.

Die GAV-Konferenz des SEV hatte im Sommer bereits die Eckwerte mit grosser Mehrheit genehmigt und stimmte dem neuen Vertragswerk schliesslich einstimmig zu. Am 9. Dezember erfolgte die formelle Unterzeichnung des GAV 2015, der wiederum eine Laufzeit von vier Jahren hat.

Restanzen aus dem GAV 2011

2011 wurde das neue Lohnsystem der SBB eingeführt, allgemein bekannt unter dem Kürzel Toco. Von den anfänglich über 3000 Beschwerden, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SBB – häufig mit Unterstützung des SEV – eingereicht hatten, wurde der grösste Teil erledigt, wobei es vereinzelt zu nachträg-

lichen Verbesserungen der Einreihungen kam. Insbesondere führte die Behandlung der Beschwerden aber zu einer Verbesserung der Systematik, indem für die Mitarbeitenden die erforderlichen Grundlagen ihrer Stelleneinreihung sauber erarbeitet wurden.

Einzelne Fälle zog der SEV vors Bundesverwaltungsgericht, scheiterte aber daran, dass dieses grundsätzlich den Unternehmen bei der Lohnfestlegung sehr grossen Spielraum gewährt.

Über die ganze Laufdauer ungeklärt blieb der «Beschluss 25». Dieser sollte festlegen, welche weiteren Triebfahrzeugführer beim Lohn den Streckenlokführern gleichgestellt werden sollten. Die SBB wollte diesen Punkt zuerst einseitig festlegen, wobei sie schlicht keine weiteren Berechtigten definierte, danach liess sie sich zwar auf Verhandlungen mit den Gewerkschaften ein, wich aber nicht von ihrer Position ab. Schliesslich rief der SEV das Schiedsgericht an. Dieses stellte unter dem Vorsitz von Franz Steinegger, Altdorf, fest, dass offensichtlich beim Vertragsabschluss Einigkeit darüber bestand, dass weitere Berufsgruppen einbezogen werden sollen, da sonst gar kein derartiger Beschluss festgehalten worden wäre. Ende 2014 war der Fall noch nicht abgeschlossen.

Zuwachs bei den GAV

Das GAV-Inventar des SEV wächst weiter. Das erklärte Ziel, mit allen Partnern des öffentlichen Verkehrs Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen, ist noch nicht ganz erreicht, aber es rückt näher.

Einen Meilenstein stellt die Unterzeichnung des Gesamtarbeitsvertrags mit dem Arbeitgeberverband der Berner Bergbahnen dar. Über längere Zeit hatte es sogar danach ausgesehen, dass ein Vertrag mit der gesamten Bergbahnbranche zustande kommen könnte, doch waren aus gewissen Regionen die Widerstände noch zu gross. Der Bergbahn-GAV, der auch weitem Regionen offensteht, regelt im Wesentlichen den Mindestlohn, der den Vorgaben der Mindestlohn-Initiative entspricht, sowie die Ausnahmeregelungen bei der Arbeitszeit.

Ein Meilenstein ist auch der Abschluss eines Rahmenvertrags für den Kanton Zürich. Dort stellt sich eine besondere Ausgangslage, weil der Verkehrsverbund (und dessen politisches Steuerungsgremium Verkehrsrat) die finanzielle Hoheit hat und die Unternehmen über entsprechend wenig Spielraum verfügen.

Im Kanton Neuenburg war nach der Fusion der Unternehmen zu TransN auch ein gemeinsamer GAV zu verhandeln. Dabei gelang es dem SEV, weitgehend die jeweils besseren Regelungen aus den beiden vorherigen Verträgen für die obere und die untere Kantonsregion zu übernehmen. Zudem konnte auch eine spürbare Lohnentwicklung ausgehandelt werden.

Die Stadtbus Chur/Engadinbus war erst nach massivem Druck des SEV zu Vertragsverhandlungen bereit. Zuvor hatte der SEV vor Gericht erreicht, dass das Unternehmen Verstösse gegen das Arbeitszeitgesetz korrigieren musste. Ein Wechsel an der Spitze des Unternehmens ebnete schliesslich den Weg zu Verhandlungen, die erfolgreich abgeschlossen werden konnten.

Neu über Firmenarbeitsverträge verfügen auch die Frauenfeld-Wil-Bahn, die Bielerseeschiffahrt und die Zürichseeschiffahrt.

Zahlreiche Verträge wurden weiterentwickelt, wobei Verbesserungen insbesondere in Ferienverlängerungen und Ausdehnungen der Mutter- und Vaterschaftsurlaube bestehen. Hingegen waren Verbesserungen beim Lohn angesichts des wirtschaftlichen und politischen Umfelds nur sehr schwer zu erreichen.



Beim Stadtbus Chur/Engadinbus war ein wenig «Nachhilfe» seitens des SEV notwendig, ehe Vertragsverhandlungen aufgenommen werden konnten.

- **AAGS** Autobus AG Schwyz
- **Appenzeller Bahnen AG**
- **AAR bus+bahn** Busbetrieb Aarau, Wynen- und Suhrentalbahn
- **AFA** Automobilverkehr Frutigen–Adelboden AG
- **AlpTransit Gotthard AG**
- **asm-Bahn AG** Aare seeland mobil
- **asm-Bus AG** Aare Seeland mobil
- **Autolinee** Bleniesi SA
- **AMSA** Autolinea Mendrisiense SA
- **BDWM** Transport AG
- **BLS AG**
- **BLT** Baselland Transport AG
- **BRB** Briener Rothorn Bahn AG
- **BSG** Bielersee-Schiffahrts-Gesellschaft AG

- **RBS** Regionalverkehr Bern–Solothurn
- **RegionAlps AG**
- **RhB** Rhätische Bahn
- **RTB** Rheintal Bus AG und WilMobil AG
- **SBB**
- **SBB Cargo**
- **SBB Cargo International**
- **SBB Historic**
- **Securitrans**
- **SMGN** Société des Mouettes genevoises de navigation
- **SNL** Società Navigazione del Lago di Lugano
- **SOB** Schweizerische Südostbahn
- **STI** Verkehrsbetriebe Steffisburg–Thun–Interlaken
- **SBC** Stadtbus Chur und Engadin Bus
- **Swiss**

Zürichseeschiffahrtsgesellschaft ZSG



Auch auf den Schweizer Seen konnten neue GAV abgeschlossen werden.

- **CGN** Compagnie générale de navigation sur le lac Léman
- **cj** Chemins de fer du Jura
- **elvetino**
- **FART/NLM** Ferrovie autolinee regionali ticinesi
- **FLP** Ferrovie Lugano-Ponte Tresa
- **funic** Seilbahnen Biel–Leubringen; Biel–Magglingen
- **Funicolare** Locarno–Madonna del Sasso
- **FMA** Force Motrices de l'Avançon SA
- **FW** Frauenfeld-Wil-Bahn
- **FB** Forch-Bahn
- **Gornergrat Bahn**
- **LASA** Lugano Airport SA
- **LTSW** Lufthansa Technik Switzerland GmbH
- **LEB** Compagnie de chemin de fer Lausanne–Echalens–Bercher
- **login** Berufsbildung
- **MBC** Transports de la région Morges/Bière/Cossonay
- **MGB** Matterhorn Gotthard Bahn
- **MOB** Compagnie du Chemin de fer Montreux–Oberland bernois
- **NStCM/TPN** Chemin de fer Nyon–St-Cergue–Moz/Transports publics de la Région Yonnaise
- **PK SBB** Pensionskasse
- **RBS** **Autobus** Regionalverkehr Bern–Solothurn

- **Thurbo AG**
- **TILO AG**
- **TL** Transports publics de la région lausannoise SA
- **TPC** Transports publics du Chablais SA
- **TPF** Transports publics fribourgeois
- **TPL** Transporti pubblici luganesi SA
- **Travys SA**
- **transN** Transports publics Neuchâtelois
- **Urh** Schweizerische Schiffahrtsgesellschaft Untersee und Rhein
- **VB** Verkehrsbetriebe Biel
- **VMCV** Transports publics Vevey–Montreux–Chillon–Villeneuve
- **zb** Zentralbahn AG
- **ZVB** Zugerland Verkehrsbetriebe AG

Regionale GAV

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

Wenig Spielraum bei den Löhnen

Realloohnerhöhungen sind selten, und auch bei den Systemaufstiegen knausern die Unternehmen. Bei den Renten sieht es nicht besser aus.

Die Wirtschaftslage macht Lohnverhandlungen schwierig. Die Teuerung liegt seit Jahren praktisch bei Null, so dass die Unternehmen kaum zu Realloohnerhöhungen zu bewegen sind. Dabei nützt es auch nichts, dass der SEV regelmässig auf Produktivitätssteigerungen und die Entwicklung der Krankenkassenprämien hinweist.

Erfolge bei der SBB

Bei der SBB war es immerhin möglich, für 2014 deutlich mehr als das Minimum für die systembedingten Anstiege herauszuholen: 0,9 statt der minimalen 0,5 Prozent der Lohnsumme. Zudem wurden die Lohnbänder um 0,5 Prozent angehoben, was die Minimallöhne leicht erhöht und allen, die bereits das Maximum erreicht haben, wieder eine Perspektive bringt. Zudem reduzieren sich so die Garantiebeträge bei jenen, die über dem Lohnband liegen.

Ende 2014 standen die Lohnverhandlungen unter dem Einfluss des soeben abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrags. Die Vereinbarung, die gleich für zwei Jahre gilt, sieht Systemanstiege auf dem Minimum vor: 0,5 Prozent der Lohnsumme für 2015 und 0,8 Prozent gemäss neuem GAV für 2016. Zudem werden auch 2015 die Lohnbänder nochmals um 0,5 Prozent angehoben. Mehr lag nicht drin, zumal die Pensionskasse 2016 erneut eine Finanzspritze benötigt, die die SBB im dreistelligen Millionenbereich belasten wird.

Neue Lohnsysteme bei BLS und SOB

Eher aussergewöhnlich war der Lohnabschluss Ende 2014 bei der BLS, die zwar ebenfalls keine Realloohnerhöhung zugestand, aber zu 0,9 Prozent für Systemanstiege bereit war und eine Einmalprämie für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verlauf der Verhandlungen von 500 schliesslich auf 1200 Franken an hob. In den bevorstehenden GAV-Verhandlungen will die BLS ein neues Lohnsystem einführen.

Ebendies, ein neues Lohnsystem, gab es auch bei der SOB, wobei diese es allerdings nicht für nötig befand, das System mit ihrem Sozialpartner auszuhandeln. Der SEV verhinderte daraufhin die Einführung des Systems, was das Unternehmen mit einer Strafaktion ans Personal beantwortete: Geld, das für Lohnverbesserungen bereitgestellt war, hielt die SOB zurück mit der Begründung, dazu wäre das neue Lohnsystem nötig, was der SEV verhindere.

In einem Dauerkonflikt ums Lohnsystem befindet sich der SEV mit Turbo, wo ein Schiedsgerichtsverfahren während über einem Jahr nicht vom Fleck kam.

Probleme bei den Renten

Wie schon seit Jahren warten die Pensionierten vergeblich auf eine Erhöhung ihrer Renten. Das einzige, was zurzeit als sicher gilt, ist die Garantie, dass einmal gesprochene Renten nicht gekürzt werden. Doch auch dieser Grundsatz kommt unter Druck: So kündigte die Pensionskasse SBB mit Unterstützung des Unternehmens die Schaffung einer «variablen» Rente an, bei der nicht mehr der volle Betrag gesichert wäre. Je nach Geschäftsgang der Pensionskasse sollte in diesem Modell die Rente um einen Achtel gesenkt oder auch erhöht werden können. Der SEV wandte sich scharf gegen diese «Wackelrente», die das Risiko einseitig auf die Versicherten abgeschoben hätte. Erst gegen Ende 2014 gab die Pensionskasse dieses Vorhaben auf.

Sowohl bei der Pensionskasse SBB als auch bei Symova sind jedoch Massnahmen angekündigt, um die langfristige Sanierung der Renten abzudecken. Die Pensionskassen beklagen eine gegenläufige Bewegung: Da die Zinsen sehr tief sind, steigen die individuellen Sparbeträge langsamer an, gleichzeitig nimmt aber die Lebenserwartung zu. Die Pensionskassen reagieren mit der Senkung der Umwandlungssätze. Um Renteneinbussen zu vermeiden, müssen die Unternehmen Kapital in die Pensionskasse einschiessen, und die Lohnabzüge werden weiter angehoben.

Personalvertretung im Stiftungsrat der Pensionskasse SBB

Erstmals fanden 2013 Wahlen in den Stiftungsrat der Pensionskasse SBB statt. Zuvor hatten die Personalorganisationen die sechs Sitze der Arbeitnehmer-Vertretung direkt bestimmen können. SEV, VSLF, Transfair und KVöV einigten sich auf eine gemeinsame Liste. Die Personalkommission und eine Gruppe von Zugbegleitern traten ebenfalls mit Wahllisten an. Das Resultat war aber äusserst deutlich: Die gemeinsame Wahlliste erreichte Stimmzahlen zwischen 2700 und 3000, wogegen die andern Listen im Bereich von 500 bis 700 Stimmen verblieben. Gewählt wurden Werner Amrein, Aroldo Cambi, Brigitte Aegerter und René Windlin vom SEV, Daniel Ruf vom VSLF und Joseph Böni, der Transfair und KVöV vertritt. Im Herbst 2014 folgte Markus Rüeeggger von der Ersatzliste auf Werner Amrein.

Verkehrs- und Sozialpolitik

Durch die verkehrs- und sozialpolitischen Themen der beiden vergangenen Jahre zieht sich ein roter Faden: der Liberalisierungswahn. Der Kampf dagegen scheint zu einer Daueraufgabe der Gewerkschaften geworden zu sein und dies auf absehbare Zeit auch zu bleiben. Die Liberalisierung ist zu einer modernen Hydra geworden: gelingt es, sie im einen Bereich zu bremsen, taucht sie in zwei weiteren gleich wieder auf.

Es geht hierbei nicht bloss um den Kampf gegen die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und des Service public (4. Eisenbahnpaket, Gütertransportgesetz, EOBI, Fernbusse, etc.) sondern auch gegen die Aushöhlung der Demokratie (Tisa, TTIP). Wir sind hier alle gefordert.

4. Eisenbahnpaket EU

Auf europäischer Ebene werden verschiedene Reformen im Schienenverkehr vorangetrieben. Bereits drei sogenannte Eisenbahnpakete wurden von der EU verabschiedet, die Elemente wie den freien Netzzugang und die Handhabung der Ausschreibungen im regionalen Personenverkehr (Strasse und Schiene) beinhalten. Die Schweiz hat im Rahmen des Landverkehrsabkommens signalisiert, auf die ersten beiden EU-Eisenbahnpakete ins schweizerische Recht zu übernehmen. So wurde zum Beispiel der freie Netzzugang im Güterverkehr eingeführt und die Handhabung der Ausschreibungen im regionalen Personenverkehr (Strasse und Schiene) festgelegt.

Das aktuelle vierte Eisenbahnpaket ist eine teilweise Neufassung des «Recasts» des 1. Eisenbahnpaketes von 2012, gegen den sich der SEV damals schon ausgesprochen hat.

Hauptbestandteile des aktuellen vierten Eisenbahnpaketes sind:

- diskriminierungsfreier Betrieb (d.h. im Wesentlichen die Trennung von Netz und Betrieb);

- offener Marktzugang für alle Anbieter, auch beim inländischen Personenverkehr (d.h. britische Zustände);
- für das gesamte Rollmaterial soll eine einzige Zulassung europaweit gültig sein (d.h. keine länderspezifischen Zulassungen mehr);
- Abschaffung der Direktvergaben im Schienen-Personen-Nahverkehr (d.h. sämtliche Leistungen müssen ausgeschrieben werden);
- die bisherigen Rechte der Beschäftigten sollen geschützt werden bei der Vergabe an private Unternehmen.

Der SEV schliesst sich in dieser Frage der Haltung und den Forderungen der Europäischen Transportarbeiter-Föderation ETF an. Die Hauptforderungen der ETF-Resolution sind:

- Nein zur Liberalisierung des nationalen Personenverkehrs;
- Nein zur Fragmentierung der Bahnunternehmen;
- für einen qualitativ hochwertigen öffentlichen Verkehr;
- Sicherheit geht vor – die europäische Eisenbahnagentur ist nicht dazu geeignet, Förderer und Verteidiger der Bahnsicherheit in Europa zu sein.

Die Beratungen gehen 2015 weiter

Da es erneut keine Einigung im EU-Verkehrsminister-rat gab, wird 2015 über das 4. Eisenbahnpaket weiter verhandelt. Wegen der komplexen Materie wurde eine Unterteilung in einen «technischen Teil» (Zulassungen, Sicherheitszertifikate) und einen «politischen Teil» vorgenommen.

Im «politischen Teil» des Paketes geht es um weitere Liberalisierungsschritte und um eine mögliche Trennung von Fahrbetrieb und Infrastruktur. Zu beiden Themen gibt es keine einheitliche Meinung unter den Mitgliedsstaaten. Der SEV setzte sich gemeinsam mit der ETF gegen diese Bestrebungen ein und wird dies auch künftig tun.

Peter Moor, SEV



Bahngewerkschaften aus ganz Europa protestieren vor dem Parlament in Strassburg gegen die Folgen des 4. Eisenbahnpaketes. Darunter war auch eine SEV-Delegation.

Gütertransportgesetz

Ausgelöst durch die Motion «Zukunft des Schienengüterverkehrs in der Fläche» der ständerätlichen Verkehrskommission hat der Bundesrat eine Totalrevision des Gütertransportgesetzes erarbeitet. Daraus ging hervor, dass er den Güterverkehr auf der Schiene künftig nicht mehr als Teil des Service public betrachtet. Allein der Markt soll darüber entscheiden, wie die Güter transportiert werden sollen.

Obwohl nicht dazu eingeladen, hat sich der SEV bereits anlässlich der Vorkonsultation dezidiert gegen diese einseitige Betrachtung geäußert. Auch die 2012 durch den SEV gegründete Koalition Pro Cargo, wehrte sich in ihrer Vernehmlassungsantwort gegen die ausschliesslich marktwirtschaftliche Betrachtungsweise. Konkret verlangte die Koalition:

- eine Transportpflicht für Güterverkehr auf der Schiene mit einer dementsprechenden Umformulierung der Leistungsvereinbarung;
- mögliche Verlagerungsziele des Güterverkehrs von der Strasse auf die Schiene;
- konkrete Instrumente, wie der Schienenanteil am Gesamtaufkommen des Güterverkehrs vergrössert werden kann;
- konkrete Massnahmen, wie diese durch die Leistungserbringer mit neuen Rahmenbedingungen kostendeckend erbracht werden können.

Philipp Hadorn, SEV-Gewerkschaftssekretär und Nationalrat hat eine entsprechende Motion mit denselben Forderungen eingereicht (Motion Hadorn 13.3586 «Güterverkehr als Kernaufgabe der Bahn mit konkreten Verlagerungszielen»).

Dessen ungeachtet verabschiedete der Bundesrat im April 2014 die Botschaft zur Totalrevision des Gütertransportgesetzes mit folgendem Inhalt: Der Gütertransport auf der Schiene soll gestärkt werden, indem für diesen mit neuen Instrumenten langfristig attraktive Fahrrechte (Trassen) gesichert werden. Die Kantone und die Branche werden besser in den Planungsprozess für den Gütertransport einbezogen. Der Gütertransport auf der Schiene soll grundsätzlich eigenwirtschaftlich sein, und die SBB muss Güterverkehr nicht mehr als Kernaufgabe betrachten. Auf ein Verlagerungsziel will der Bundesrat im Binnen- und Import-/Exportverkehr verzichten.

Der SEV ist entschlossen, gemeinsam mit der Koalition Pro Cargo die folgenden Forderungen im Parlament doch noch durchzusetzen:

- SBB Cargo darf nicht von der Pflicht, Güterverkehr als Kernaufgabe zu betreiben, entbunden werden.
- Der Einzelwagenladungsverkehr (EWLV) darf nicht rein finanziellen Überlegungen geopfert werden.
- Wichtiger als Eigenwirtschaftlichkeit ist ein klar formuliertes Verlagerungsziel.

Expertenbericht Organisation Bahninfrastruktur (EOBI)

Im Oktober 2010 beauftragte das UVEK eine Expertengruppe, den Handlungsbedarf bezüglich der Ausgestaltung des Bahnsystems zu klären. Sie sollte aufzeigen, wie das Bahnsystem auf künftige Entwicklungen ausgerichtet werden soll und wie die hohe Qualität des Schweizer Bahnsystems und der effiziente Einsatz der Mittel sichergestellt werden können. Daraus resultierten folgende Empfehlungen:

- Weiterentwickeln der Schiedskommission im Ei-

Jörg Matter, SEV



Die Zukunft des Schweizer Bahnsystems liegt noch etwas im Dunkeln

senbahnverkehr zu einem starken Regulator des Bahnsystems (RailCom);

- diskriminierungsfreier Netzzugang durch eine unabhängige und neutrale Trassenvergabestelle;
- Klären der Systemführerschaften und Rollen zwischen den Eisenbahnverkehrsunternehmen;
- Umbau der SBB, BLS und SOB zu Holdinggesellschaften zwecks Entflechtung der Infrastruktur von den Verkehrssparten.

Der SEV erachtet die ersten drei Punkte als sinnvoll, da so die Zusammenarbeit unter den Bahnunternehmen gefördert und übergeordnete Interessen besser durchgesetzt werden könnten.

Hingegen ist der Umbau der genannten Bahngesellschaften zu Holdings der erste Schritt zur Trennung von Betrieb und Infrastruktur und leistet der Privatisierung der Bahnen Vorschub, mit negativen Folgen auf die hohe Qualität des Schweizer Bahnsystems. Die integrierte Bahn ist neben einer langfristig gesicherten Finanzierung eines der wichtigsten Standbeine des schweizerischen öV-Systems. Die Führung der Bahnen aus einer Hand wird mit einer Holdingstruktur in Frage gestellt und die Verwaltungskosten werden unverhältnismässig aufgebläht.

Nachdem der Bundesrat den Bericht im Juni 2014 genehmigte – allerdings ohne Holdingmodelle (was hauptsächlich dem Engagement des SEV zu verdanken ist) –, wird 2015 die Botschaft verabschiedet, die Vernehmlassung durchgeführt und die Parlamentsdebatte geführt werden. Ab 2016 ist die Umsetzung geplant.

«Treno Gottardo»: SOB vs. SBB

Nach der Eröffnung des Gotthardbasistunnels 2016 wird die Bergstrecke über Göschenen–Airolo neu vergeben. Die Schweizerische Südostbahn AG (SOB) konkurrierte mit der SBB um die Konzession. Ihr Konzept sah ausser einem Grundangebot für Pendler auch eine touristische Vermarktung der Bergstrecke vor. Im Juni 2014 entschied sich das BAV gegen dieses Konzept und belies die Konzession bis zu deren Ablauf bei der SBB.

Markante Kapazitätssteigerung in Zürich: die neue Durchmesserlinie

Im Juni 2014 war es soweit: nach sieben Jahren Bauzeit wurde die neue Durchmesserlinie in Zürich termingerecht – und unter Einhaltung der Kosten (!) – dem Verkehr übergeben. Statt eine Spitzkehre machen zu müssen, verkehren die Züge nun wendungsfrei und mit einer Zeitersparnis von 6 Minuten.

Für das Lokpersonal bringt die neue Linie völlig neue Fahrpläne, rund 60% der Touren in der Ost- und Zentralschweiz ändern sich. Am linken Zürichseeufer entstehen längere Wendezeiten, die aus verschiedenen Gründen schon lange gewünscht waren. So braucht es bei 200 Meter langen Kompositionen bei der Richtungsänderung nicht mehr zwei Führer.

Derzeit noch fahren nur S-Bahnzüge auf der neuen Linie. Mit dem Fahrplanwechsel vom 13. Dezember 2015 werden auch Fernzüge die Linie befahren. Dannzumal werden es 460 Züge pro Tag sein, davon 140 des Fernverkehrs.

Fernbusse bedrohen das funktionierende Bahnsystem der Schweiz

Nachdem das BAV im Sommer 2014 seine Strategie veröffentlicht hatte, gemäss der im öffentlichen Verkehr mehr Wettbewerb eingeführt werden soll und in der sich das BAV wohlwollend über internationale Buslinien äusserte, forderte auch die Strassenlobby eine uneingeschränkte Zulassung von Fernbussen.

Der SEV hält die BAV-Strategie für kontraproduktiv. Mit dem Ja des Schweizer Volks zu Finanzierung und Ausbau der Bahninfrastruktur Fabi wurde ein klares Zeichen gesetzt, dass die Bahn das zentrale Verkehrsmittel bleiben soll. Fernbusse sind in der Schweiz der Bahn in den zentralen Bereichen unterlegen: Komfort und Geschwindigkeit der Bahn sind nicht zu überbieten. Strecken, die mit der Bahn nicht rentabel betrieben werden können, lassen sich auch mit Bussen nicht wirtschaftlich betreiben, es sei denn, zu Dumpingpreisen – mit negativen Folgen für das Personal und die Sicherheit der Passagiere. Nach den teuren Investitionen in die Bahninfrastruktur (Neat, Schnellstrecken, ...), wäre es absurd, diese durch Buslinien zu konkurrenzieren.

Initiativen, Referenden, Gesetze

Initiative «Pro Service public»

Im Mai 2013 wurde die Initiative «Pro Service public» eingereicht. Sie hat zum Ziel, den Service public – bei gleichbleibender Qualität – billiger zu gewährleisten. Unternehmen des Service public, die vom Bund direkt oder indirekt kontrolliert werden, dürften nach Annahme der Initiative keine Gewinne mehr machen, müssten auf Quersubventionierungen verzichten und dürften keine höheren Löhne bezahlen als die Bundesverwaltung.

Die Initiative schadet mehr als sie nützt. Die Gewerkschaften des Service public lehnen deshalb die Initiative ab. Die Grundversorgung kann nur in hoher Qualität und zu einem guten Preis garantiert werden, wenn die Arbeitsbedingungen für das Personal gut und die Arbeitsstellen gesichert sind. Ein Gewinnverbot beschneidet die Möglichkeiten, mehr Mittel für das Personal zur Verfügung zu stellen und bremst Investitionen in die Infrastruktur. Ohne Quersubvention zwischen rentablen und defizitären Unternehmensteilen könnten Teile des Service public nicht mehr finanziert werden, Leistungsabbau wäre die Folge.

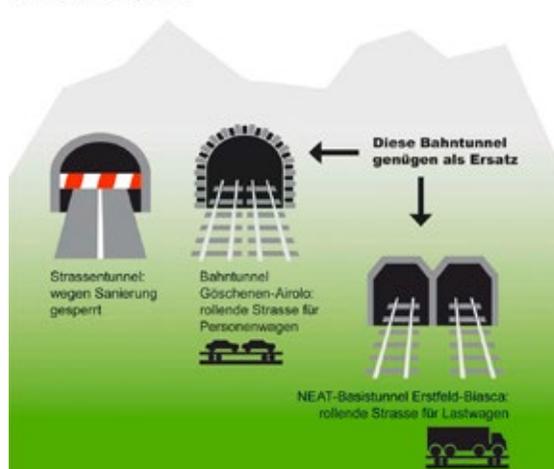
2. Röhre am Gotthard

Im September 2013 entschied sich der Bundesrat für den Bau einer zweiten Röhre am Gotthard. Damit setzte er sich klar über zwei Volksentscheide hinweg und foutierte sich um die verkehrs- und umweltpolitischen Folgen. Er riskiert mit diesem verfassungswidrigen Entscheid auch, die Milliardeninvestition in den Gotthard-Basistunnel in den Sand zu setzen. Mit der faktischen Erhöhung der Strassenkapazität durch die zweite Röhre wäre das Verlagerungsziel der Al-

pen-Initiative endgültig Makulatur. Zudem würde der Tessin während der Notsanierung der ersten Röhre während 140 Tagen vollständig isoliert. Im Oktober 2014 sprachen sich die Eidgenössischen Räte trotzdem für die zweite Röhre aus.

Es ist nicht ohne eine gewisse Ironie, dass der Verein Alpen-Initiative, der mit seiner Initiative zum Schutz der Alpen vor 20 Jahren erfolgreich war, 2014 sein 25jähriges Jubiläum feierte. Dass seine Schlagkraft noch nicht erlahmt ist, zeigt das überaus erfolgreiche Referendum, das der Verein gemeinsam mit Umweltverbänden und anderen Organisationen ergriffen hat – darunter auch der SEV. Innert dreier Monate wurden über 125 000 Unterschriften gesammelt, welche im Januar 2015 eingereicht wurden. Die Abstimmung wird 2016 durchgeführt.

Das Ersatzangebot



Es gibt durchaus Alternativen zur zweiten Röhre am Gotthard

Bahninfrastruktur- und Ausbau-Finanzierung (Fabi)

Mitte 2013 verabschiedete das Parlament mit Fabi eine Vorlage, die als direkter Gegenvorschlag zur Volksinitiative «Für den öffentlichen Verkehr» gedacht war. Das Initiativkomitee, dem auch der SEV angehörte, zog darauf die Initiative zurück, da mit Fabi viele ihrer Forderungen erfüllt waren.

Der SEV engagierte sich in der Folge stark für die Fabi-Vorlage, unter anderem mit einer schweizerweiten Verteilaktion von Informationsflyern kurz vor der Abstimmung. Die Anstrengungen lohnten sich: das Schweizer Volk nahm Fabi am 9. Februar 2014 mit 62% Ja-Stimmen an.

Sowohl die Finanzierung wie auch der Ausbau der Bahninfrastruktur werden damit neu geregelt. Derzeit werden durch das BAV die Übergangsregelungen und Verordnungen erarbeitet, der Ausbauschnitt 2025 umgesetzt und die Planung für den Ausbauschnitt 2030 aufgenommen. Gemäss Parlamentsbeschluss muss dieser bis 2018 dem Parlament vorgelegt werden.

Revision des Arbeitszeitgesetzes AZG

2014 veröffentlichte der Bundesrat seinen Revisionsvorschlag zum Arbeitszeitgesetz AZG, mit dem er dessen Geltungsbereich ändert. Neu unterstehen das Verwaltungspersonal, das nicht mit dem Verkehrsbetrieb zu tun hat, sowie Jugendliche unter 18 Jahren nicht mehr dem AZG. Andererseits werden Angestellte von Drittfirmen, welche eindeutig für den Bahnbetrieb arbeiten (bspw. Sicherheitswärter), dem AZG unterstellt.

Künftig soll das Gesetz vor allem bei Pausen, Ruhesonntagen und Nachtarbeit weniger detailliert sein als bisher. Vizepräsidentin Barbara Spalinger, die den SEV in der vorberatenden Kommission vertreten hatte, beurteilt die Revision als einen vertretbaren Kompromiss zwischen Unternehmungen und Arbeitnehmern. Revidiert wurden ausschliesslich jene Punkte, über die man sich einig war.

Neues Bundespersonalgesetz (BPG)

Am 1. Juli 2013 trat das revidierte Bundespersonalgesetz in Kraft, welches für das Personal der SBB Verschlechterungen brachte: Kündigungen können neu nicht mehr SBB-intern als nichtig angefochten werden; Beschwerden gegen Kündigungen schieben diese nicht mehr automatisch auf; und die SBB muss Entlassene nur dann wieder anstellen, wenn das Bundesverwaltungsgericht ihre Entlassung als besonders abwegig (missbräuchlich, diskriminierend oder zur Unzeit erfolgt) rügt. Der SEV wird genau darauf schauen, dass die SBB diese Lockerung des Kündigungsschutzes nicht ausnützt.

Initiative AHVplus:

Für ein Alter in Würde und Sicherheit

Gemäss der Schweizerischen Verfassung sollen es die Renten erlauben, die «gewohnte Lebenshaltung in angemessener Weise fortzusetzen». Dies ist heute nicht mehr der Fall. Damit die «gewohnte Lebenshaltung» gewährleistet ist, müssen sich die Renten den gestiegenen Lebenshaltungskosten anpassen.

Als günstigste und sicherste Altersvorsorge muss die AHV gestärkt werden. Der Schweizerische



An einem Aktionstag verteilte der SEV in verschiedenen Bahnhöfen der ganzen Schweiz Informationsmaterial zu Fabi.

Gewerkschaftsbund SGB hat deshalb im März 2013 die Volksinitiative «AHVplus: für eine starke AHV» lanciert, welche eine zehnprozentige Erhöhung der AHV fordert. Das wären monatlich 200 Franken mehr Rente für Alleinstehende, 350 Franken für Ehepaare.

Die Unterschriftensammlung war ein Erfolg: in nur vier Monaten wurden rund 127 000 Unterschriften gesammelt, davon 20 000 vom SEV. Die Initiative ist als Gegenprojekt zur Rentenreform des Bundesrates gedacht.

Altersvorsorge 2020

2013 stellte der Bundesrat seine «Reform Altersvorsorge 2020» vor. Damit soll die Altersvorsorge in einem einzigen kühnen Wurf auf eine sichere Basis gestellt werden. Die Renten sollen zumindest nicht gesenkt, allerdings wohl auch nicht erhöht werden, wie die Ablehnung der Initiative «AHV plus » durch den Bundesrat zeigt.

Die geplante Revision betrifft sowohl die AHV als auch die Pensionskassen und beinhaltet:

- Gleiches Referenz-Rentalter von 65 Jahren für Frauen und Männer;
- Pensionierungszeitpunkt kann zwischen 62 und 70 Jahren individuell frei gewählt werden;
- Etappierte Reduktion des Mindestumwandlungssatzes für Pensionskassen auf 6%;
- Abschaffung des Koordinationsabzuges und Anpassung der Altersgutschriften (soll verhindern, dass die Renten sinken wegen des tieferen Umwandlungssatzes);
- Mindestens 92% des Pensionskassenertrages müssen an die Versicherten gegeben werden;
- Änderungen bei Witwen- und Waisenrenten zu Gunsten der Waisen;
- Gleiche AHV-Beitragssätze für Selbständigerwerbende und Angestellte;
- Beitritt zur obligatorischen beruflichen Vorsorge bereits ab 14 000 Franken Einkommen;
- Zusätzliche Mittel für die AHV durch höhere Mehrwertsteuer (maximal 1,5 Prozent);
- Interventionsmechanismus für den Fall, dass der

AHV-Ausgleichsfonds kleiner ist als 70 Prozent einer Jahresausgabe;

- Finanzflüsse zwischen Bund und AHV werden vereinfacht.

Am 19. November 2014 hat der Bundesrat die Botschaft zur Altersvorsorge 2020 an das Parlament überwiesen.

1:12-Initiative bachab

Am 24. November 2013 stimmte das Schweizer Volk über die «1:12-Initiative» ab, welche verlangte, dass die Spanne zwischen dem tiefsten und dem höchsten Lohn in einem Betrieb nicht mehr als 1:12 betragen dürfe. Leider hatten die Stimmenden sich zu sehr von der Angstmache der Arbeitgeberorganisationen leiten lassen und die Initiative hoch verworfen. Einmal mehr stimmte die Mehrheit in der Schweiz gegen ihre eigenen Interessen ... Auch die SBB unterliess es nicht, ihren Mitarbeitenden ein «Nein» nahezu legen. Die abenteuerliche Begründung: «die Löhne sollen wie bisher sozialpartnerschaftlich festgelegt werden». Als wären die Kaderlöhne je sozialpartnerschaftlich ausgehandelt worden ...

In einem offenen Brief an SBB-Personalchef Markus Jordi erklärte sich der SEV deshalb bereit,

die Löhne der Top-Kader sozialpartnerschaftlich zu verhandeln.

Immer wieder: Fussballfans bereiten Sorgen

Mit einer Revision des Personenbeförderungsgesetzes wollte der Bundesrat dem Problem mit den Sportfans Herr werden. Drei wesentliche Ziele standen im Vordergrund:

- Die heutigen Charterverträge sollen bei risikoreichen Spielen zum Standard werden.
- Reisende, Zugpersonal, Fans und Betrieb sollen besser geschützt und damit die Sicherheit für alle Beteiligten erhöht werden.

Die Lockerung der Transportbeförderungspflicht Der Nationalrat hat in seiner Beratung das Geschäft an den Bundesrat zurückgewiesen, dadurch konnte der Ständerat nur über die Rückweisung des Geschäftes entscheiden, nicht aber inhaltlich darüber diskutieren. Da der Ständerat die Rückweisung nicht unterstützte, ging das Geschäft zurück an den NR. Dieser hielt an seiner Meinung fest und wies die Änderungen im Personenbeförderungsgesetz mit einer Aufgabenliste an den Bundesrat zurück.

Globalisierung, Liberalisierung und die Folgen

Im Privatisierungswahn: die BAV-Strategie 2030

«Das öV-Angebot wird zunehmend durch private, gewinnorientierte Unternehmen erbracht», so lapidar lässt sich die BAV-Strategie 2030 auf den Punkt bringen. Als hätte es die Desaster in England, Schweden und andernorts nie gegeben, setzt das BAV auf Privatisierung des öffentlichen Verkehrs. Vom Service public ist keine Rede mehr.

Ausser einer stärkeren Orientierung an Kundenbedürfnissen sowie einer nachhaltigen und mit der Raumentwicklung und Energiestrategie abgestimmten Entwicklung will das BAV mehr marktwirtschaftliche Instrumente und Anreize schaffen und weniger «Spezialregelungen Schweiz» haben. Daraus leiten sich Ziele ab, die der SEV mit grosser Skepsis betrachtet:

- Angebote im Personenverkehr werden zunehmend durch gewinnorientierte Privatunternehmen erbracht;
- der Eigentumsanteil der öffentlichen Hand an EVU ist spürbar verringert;
- der alpenquerende und der Güterverkehr in der Fläche sind eigenwirtschaftlich;
- schrittweise Übernahme der neueren Eisenbahnpakete der EU wird geprüft.

Für den SEV legt das BAV hiermit ein zu grosses Gewicht auf die Liberalisierung und vernachlässigt gänzlich den Gedanken des Service public: Sowohl die öV-Kunden wie auch die Wirtschaft profitieren massiv von einem öV-System, in dem die verschiedenen Player auf einander abgestimmt handeln und nicht in Konkurrenz zueinander stehen. Sowohl Kunden wie Allgemeinheit würde es teuer zu stehen kommen, wenn die Gewinne privatisiert und die Kosten sozialisiert werden, wie das bei Liberalisierungen immer der Fall ist.

Wenn sich Unternehmen vor allem am Gewinn orientieren und nicht mehr richtig zusammenarbeiten, wird unser weltweit bewunderter Taktfahrplan zur Riesenherausforderung. Dafür braucht es ein Miteinander der Unternehmen, nicht ein Gegeneinander.



Jörg Matter, SEV



Was der SEV 2011 der EU mitteilte, gilt auch in der Schweiz: erfolgreich ist nur ein integriertes Bahnsystem.

Mit den neuen Handelsabkommen Tisa und TTIP können Investoren Staaten vor einem geheimen Gericht verklagen und horrenden Schadenersatzforderungen stellen, falls ein – demokratisch zustande gekommenes – Gesetz ihre Gewinnerwartungen schmälert.



Aushebelung der Demokratie: die internationalen Handelsabkommen Tisa und TTIP

Gleich zwei internationale Handelsabkommen werden derzeit in klandestinen Gruppen jenseits jeglicher demokratischer Kontrolle ausgehandelt: Das «Trade in Services Agreement» Tisa, ein Freihandelsabkommen für Dienstleistungen, und die Transatlantische Handels- und Investitionspartnerschaft (TTIP).

Letzteres ist ein Freihandelsabkommen zwischen den USA, Kanada und Europa, bei dem die jeweiligen Produktionsstandards als gleichwertig anerkannt werden: wenn ein Produkt in Amerika zugelassen ist, wird es automatisch auch in Europa ohne weitere Prüfung zugelassen und umgekehrt. Dadurch würden sich im Laufe der Zeit die Qualitäts- und Sicherheitsstandards auf das tiefstmögliche Niveau einpendeln. Verschlimmernd kommt ein sogenannter Investitionsschutz dazu: sollte die Gewinnerwartung

eines Unternehmens aufgrund lokaler Gesetze nicht erfüllt werden, kann das Unternehmen Klage bei einem geheimen Gericht einreichen. Damit würde die Demokratie ausgehebelt.

Tisa betrifft alle Dienstleistungen des Service public: vom Trinkwasser bis zur Abfallentsorgung, vom Kindergarten bis zum Altersheim, von Post und Bank über Eisenbahn und Elektrizitätswerke bis zum Theater. Ein wichtiger Punkt des Abkommens ist, dass nicht die im Abkommen einbezogenen Bereiche genannt werden, sondern die ausgeschlossenen. Das bedeutet, dass alle künftig neu entstehenden Dienstleistungen automatisch vom Abkommen betroffen wären. Und auch hier gilt: es ist zu befürchten, dass dies zu einer massiven Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führen wird. Aus diesem Grund hat der SEV-Vorstand beschlossen, die Petition «Stop Tisa» zu unterstützen.

Sechs Punkte für die Sicherheit

2013 war ein schwarzes Jahr für die Schweizer Bahnen: Es kam zu mehreren gravierenden Unfällen, bei denen auch ein Lokführer ums Leben kam. Der SEV präsentierte darauf einen eigenen Sechs-Punkte-Plan.

Es begann mit der Frontalkollision zweier Personenzüge in Neuhausen am Rheinfall und erreichte seinen tragischen Höhepunkt mit einer weiteren Frontalkollision in Granges-Marnand, bei der der eine Lokführer tödlich verletzt wurde. In diesen und weiteren, weniger schwer wiegenden Fällen spielte eine wesentliche Rolle, dass eine veraltete Siche-

rungstechnik im Einsatz war (Signum). Zeitgemässe Installationen hätten beide Unfälle verhindert.

Spektakulär war auch der Unfall einer Cargo-Lok, die einen Prellbock überfuhr und in einem Bach landete. Das Fahrzeug war von einem Leih-Lokführer gefahren worden.

Der SEV forderte von Anfang an sowohl eine forcierte Installation neuerer Sicherungstechnik als auch personelle Unterstützung: eine Entlastung der Lokomotivführer, wo nötig eine Rückkehr zu Zug- oder Stationspersonal.

Nach dem Unfall in Granges-Marnand präsentierte der SEV

Im Jahr 2014 gab es in der Schweiz vergleichsweise wenig Zusammenstöße, allerdings kam es auf der RhB zu einem Unfall, bei dem ein Fahrgast ums Leben kam, nachdem ein Zug von einem Bergrutsch erfasst und in eine Schlucht gerissen wurde. Zudem rückte die Sicherung der Strassenübergänge in den Blickpunkt: Beim Zusammenstoss eines Zugs der Zentralbahn mit einem Kleinbus waren acht Insassen des Mietwagens ums Leben gekommen. Der ausländische Autofahrer hatte einen privaten, ungesicherten Bahnübergang befahren.



Unfall einer Rangierlok bei Cossonay

schliesslich ein Sechs-Punkte-Programm für mehr Sicherheit:

Technische Sicherheit ausbauen

Aufgrund der Häufung von Kollisionen auf Streckenabschnitten, die ausschliesslich mit Signum-Sicherung ausgestattet sind, fordert der SEV, dass beschleunigt die nächsthöhere Sicherungsstufe (ZUB bzw. ETM) eingerichtet wird. Das System Signum ist veraltet und hat im heutigen Verkehr keine Berechtigung mehr. Es hat mit der Zunahme, der Verdichtung und der Automatisierung des Verkehrs nicht Schritt gehalten.

Vieraugenprinzip

Signum wurde zu einer Zeit eingebaut, als auf Bahnhöfen Betriebspersonal und in den Zügen Zugpersonal im Einsatz war, das für die Bedienung und Beachtung der Signale zuständig war. Heute ist der Lokführer, die Lokführerin allein unterwegs. Wo ein Ersatz der Signum-Sicherungen noch nicht erfolgt ist, muss das Vieraugenprinzip angewandt werden, z.B. in Form von Zugbegleitung.

Personal aufbauen

Insbesondere in den Bereichen der Instandhaltung muss die SBB verstärkt Personal aufbauen, wobei der Ausbildung besonderes Gewicht beizumessen ist. Dieser Aufbau muss auch gut geschultes Fachkader umfassen, um das Bahnfachwissen im Unternehmen zu halten und zu erweitern. Die Abhängigkeit von Drittfirmen ist auf diesem Weg zu reduzieren.

Monotonie reduzieren

Durch die immer stärkere Segmentierung des Bahnbetriebs ist beim Einsatz des Lokpersonals die Vielfalt sowohl der Fahrzeuge als auch der Strecken massiv zurückgegangen. Um Monotonie möglichst zu

verhindern, sind die Einsätze des Lokpersonals auf grössere Vielfalt bezüglich Strecken und Fahrzeuge auszurichten. Eine Zusammenarbeit der Bereiche, Divisionen und Tochterunternehmen ist zweckmässig.

Attraktivität der Berufe steigern

Die Ausbildung des Lokpersonals befindet sich im Umbruch. Im Zug der Veränderungen soll die Ausbildung noch stärker auf die Praxis ausgerichtet werden. Durch höhere Einstiegsgehälter muss die Attraktivität des Berufs verbessert werden, um insgesamt höher qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber zu erreichen.

SEV in Entscheide einbeziehen

Der SEV erwartet, dass er als massgebende Personalvertretung in die wesentlichen Prozesse des Unternehmens einbezogen wird. Der SEV verfügt mit seinen über 20 000 im öffentlichen Verkehr aktiven Mitglieder über das nötige Fachwissen und die Berufserfahrung in allen Bereichen, um konstruktiv an der Weiterentwicklung der Sicherheit bei der SBB und allgemein im öffentlichen Verkehr in der Schweiz mitzuwirken.

Zu grossen Diskussionen führte ein Unfall in Mannheim, bei dem ein Güterzug einen Eurocity rampte; mehrere Personen wurden verletzt. Dem Güterzug eines deutschen Unternehmens war eine ÖBB-Lok vorgespannt, die von einem Schweizer Lokführer geführt wurde, der in Deutschland bei einer Leihfirma angestellt war. Er hatte mehrere Signale missachtet.

Am Rande des ITF-Kongresses in Sofia veröffentlichten deshalb die Vorsitzenden der vier deutschsprachigen Bahngewerkschaften einen Aufruf an die Bahnchefs zu besserer Ausbildung und mehr Kontrollen im europäischen Schienenverkehr.



Gesamtarbeitsverträge als Basis der Branchenüblichkeit

Was ist branchenüblich? Diese Frage ist im öffentlichen Verkehr zentral, da die Vergabe von Konzessionen daran geknüpft ist, dass branchenübliche Anstellungsbedingungen eingehalten werden. Für die Busbranche orientierte sich das Bundesamt für Verkehr an den Gesamtarbeitsverträgen des SEV.

Abfuhr für den Mindestlohn

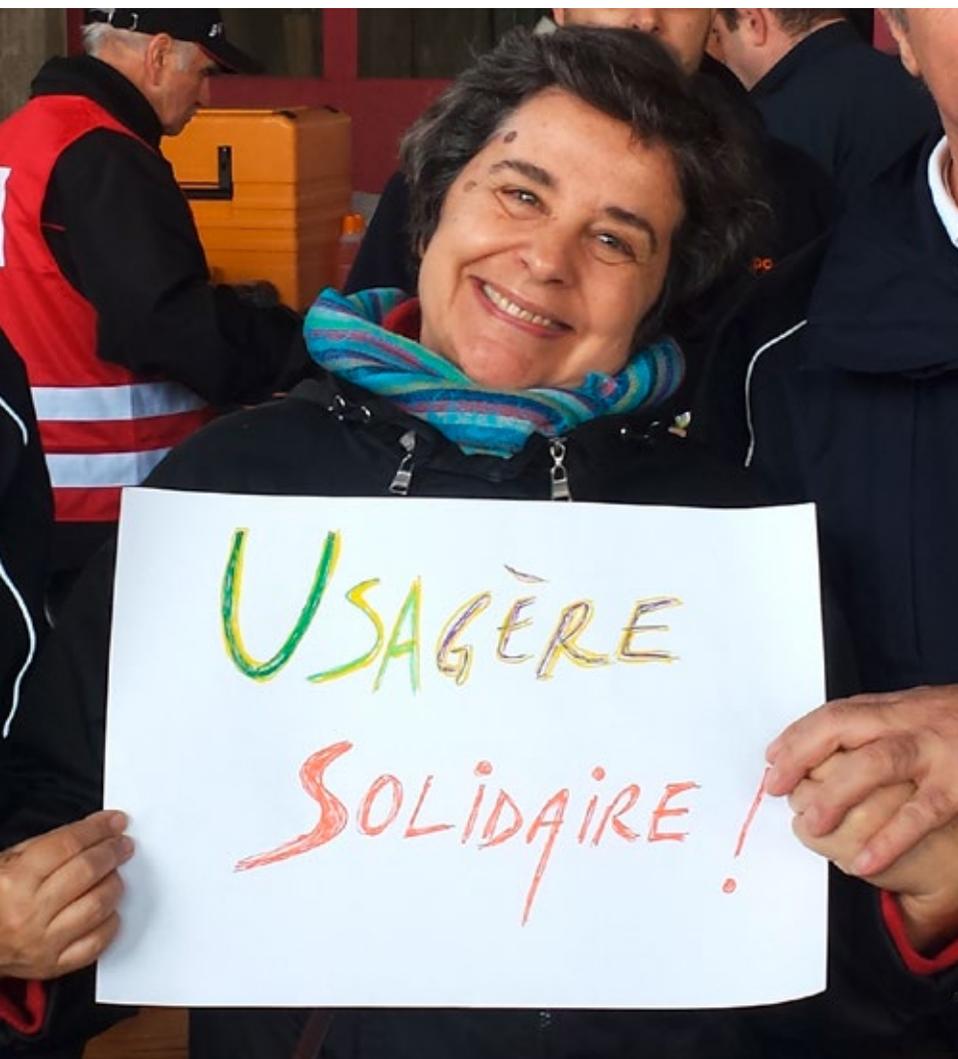
Trotz intensiver Kampagne und grosser emotionaler Unterstützung endete die Mindestlohn-Initiative des SGB in einer Abstimmungsschlappe: Nur gerade 23,7 Prozent der Stimmen unterstützten das Anliegen, das verbindlich einen Mindestlohn von 4000 Franken pro Monat gebracht hätte. Der SEV setzte sich in der Kampagne insbesondere für die Tieflohnbranche der Bergbahnen ein und erreichte den Rahmen-GAV der Berner Bergbahnen, der sich an den Vorgaben der Initiative orientierte (siehe Seite 5).

Das Bundesamt für Verkehr (BAV) hatte schon länger angekündigt, dass es die Branchenüblichkeit definieren wolle. Als erste nahm es sich die Busbranche vor. Innerhalb des öffentlichen Verkehrs kommt es dort am häufigsten zu Ausschreibungen, womit die Frage nach branchenüblichen Bedingungen immer wieder auftaucht. Andererseits verfügt der SEV über zahlreiche Gesamt- und Firmenarbeitsverträge mit Busunternehmen, weitere hat der VPOD abgeschlossen.

Diese Verträge dienen denn auch dem BAV als Basis, um einen branchenüblichen Mindestlohn festzulegen. Es setzte diesen auf 58300 Franken an, zudem definierte es Vorgaben für die Lohnfortzahlung bei Krankheit. Der SEV begrüsst diese Entscheidung, sowohl als Grundsatz als auch vom Inhalt her, stellte aber klar, dass noch weitere Elemente dazugehören, wenn es um die Branchenüblichkeit geht: Dazu gehören unter anderem auch transparente Lohnsysteme, Zulagen und Feriendauer.

Da sich das BAV an den bestehenden Verträgen orientierte, erfüllten die meisten Unternehmen selbst die Vorgaben bereits. Dies traf hingegen bei Subunternehmen nicht zu; wo Verkehrsbetriebe Linien an Dritte vergaben, waren die Löhne teils deutlich tiefer. Auf Intervention des SEV stellte das BAV klar, dass die Verkehrsbetriebe auch bei ihren Drittbetrieben die Einhaltung der Branchenüblichkeit durchsetzen müssen. Dies hatte insbesondere in der Region Genf Auswirkungen, wo der Rahmenvertrag des SEV mit den Subunternehmen entsprechend angepasst werden musste, was deutliche Lohnerhöhungen nach sich zog.

Der SEV drängte darauf, dass das BAV auch für den andern stark umkämpften Markt, den Schienengüterverkehr, nach dem gleichen Prinzip vorgeht und die Branchenüblichkeit anhand der bestehenden Gesamtarbeitsverträge des SEV mit den beiden wesentlichen Unternehmen (SBB und BLS) festlegt. Dies umso mehr, als genau am Tag nach der Bekanntgabe der Vorgaben für die Busbranche der Crossrail-Skandal ans Tageslicht kam. Das BAV gab darauf eine Studie in Auftrag (siehe Seite 16).



st hoch im Kurs, auch bei den Nutzerinnen des Genfer Verkehrsbetriebe

TPG: Auf die Spitze getrieben

Bei den Genfer Verkehrsbetrieben ist das Klima seit langem schlecht. Die Ankündigung eines grossen Stellenabbaus führte letztlich zum Streik, der zum Erfolg wurde.

Schon 2013 lagen sich Direktion und Personal der TPG in den Haaren. Insbesondere die Tourenplanung der Fahrerinnen und Fahrer widersprach den Bedürfnissen des Personals, das sich mit allen Mitteln für eine bessere Lösung einsetzte. Eine Streikandrohung führte im Herbst 2013 dazu, dass Verhandlungen wieder aufgenommen wurden, nachdem sich die Direktion zuvor auf eine Einigung abstützen wollte, der nur die andern Personalorganisationen im Betrieb zugestimmt hatten.

Im Frühling 2014 stimmte das Genfer Volk einer Initiative zu, die eine Tarifsenkung für den öffentlichen Verkehr verlangte. Die Regierung beschloss angesichts der Einnahmefälle eine Kürzung der Verkehrsleistungen. Die Direktion der TPG reagierte darauf mit der Ankündigung, dass als Folge des Leistungsabbaus über 100 Stellen gestrichen und mindestens 60 Mitarbeitenden gekündigt werden müssten.

Das Personal reagierte anfänglich mit einer Resolution und einer Kundgebung, ohne dass Regierung, Verwaltungsrat oder Direktion von den Plänen abzubringen waren. Schliesslich legte das beim SEV organisierte Personal am 19. November 2014 die Arbeit nieder, mit vollem Erfolg, denn es fuhr an diesem Tag in Genf kein Tram und kein Bus. Die andern Personalorganisationen, die den Streikaufruf nicht unterstützten, schlossen sich im Verlauf des Ta-

Unterakkordanten müssen Löhne erhöhen

Verschiedene Buslinien in Genf werden durch Dritt-Unternehmen betrieben, teils in Frankreich ansässige. Nachdem das Bundesamt für Verkehr im April 2014 Mindestlöhne für Buschauffeure und Buschauffeusen festgelegt hatte, forderte der SEV von den Unterakkordanten die Einhaltung dieser Bestimmungen ein. Anfänglich versuchten die Unternehmen, sich mit juristischen Schachzügen aus der Pflicht zu nehmen. Schliesslich kam es im Sommer zu einer Vereinbarung mit den Gewerkschaften, in der die Übernahme der Mindestlöhne geregelt ist, was für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einer deutlichen Verbesserung führte.

ges der Bewegung an. Die Öffentlichkeit zeigte weitgehend Verständnis für den Streik. Dennoch kam es vorerst zu keiner Lösung, schoben sich doch die Genfer Regierung und die Führung der TPG den schwarzen Peter gegenseitig zu.

Das Personal reagierte mit einer erneuten Streikandrohung, worauf die Regierung endlich der Direktion ein klares Verhandlungsmandat erteilte. Diese setzte sich mit dem SEV an einen Tisch und erklärte, dass sie auf Kündigungen verzichten werde. An einer Versammlung um 3.30 Uhr morgens beschloss das Personal danach, den Streik abzusagen und den Verkehr fahrplanmässig zu führen.

Crossrail sucht den Dambruch

Löhne leicht über 3000 Franken für Lokführer mit Arbeitsplatz in der Schweiz: Das Güterverkehrsunternehmen Crossrail provoziert den SEV und die gesamte Branche. Der SEV klagt beim Bundesamt für Verkehr.

Das Güterverkehrsunternehmen Crossrail hat seinen Sitz in Muttenz bei Basel; es führt vor allem Ganzzüge auf der Nord-Süd-Achse. Für den italienischen Abschnitt hat es ein Depot in Domodossola. Im Frühling 2014 kündigt Crossrail an, einen Teil seiner Lokführer statt in Domodossola neu in Brig anzusiedeln. Es bietet seinen Mitarbeitern neue Einzelarbeitsverträge an mit Löhnen von 3100 Franken während der Ausbildung und 3350 Franken nach dem Abschluss. Das bedeutet gegenüber den Löhnen in Italien einen Zuschlag von rund 25 Prozent, für die Schweiz aber ist es reines Dumping: Die beiden Marktführer SBB Cargo und BLS Cargo zahlen Einstiegsgehälter zwischen 5300 und 5800 Franken.

Gewerkschaftliche Zusammenarbeit

Der SEV arbeitet eng mit den italienischen Partnergewerkschaften zusammen und rät den Betroffenen, diese Verträge nicht zu unterschreiben. Offensichtlich geht es Crossrail mit diesem Angebot vor allem darum, italienische Vorschriften zu umgehen: Die Zweierbesetzung der Loks und den Kündigungsschutz. Der SEV macht den Skandal öffentlich und schafft damit grosse Aufmerksamkeit. Crossrail bessert die Löhne leicht nach – in den Bereich von 3600 Franken, was für Schweizer Verhältnisse so ungenügend wie untragbar ist.

Crossrail weigert sich, auch nur ein Gespräch mit dem SEV zu führen; allerdings verteidigt Firmenchef Jeroen Le Jeune sein Vorgehen, indem er Zeitungen Interviews gibt. Der SEV klagt gegen Crossrail beim BAV und fordert das Bundesamt auf, Crossrail die Netzzugangsbewilligung zu entziehen, falls das Unternehmen nicht bereit ist, in der Schweiz übliche Löhne zu bezahlen.

Gleichzeitig nimmt der SEV erneut die Gespräche mit SBB und BLS auf, mit dem Ziel, einen



Pietro Gianolli, SEV

Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag für den Schienengüterverkehr auszuhandeln. Angesichts des Dumpingdrucks durch den Konkurrenten zeigen sich die Bahnen gesprächsbereit. Im Weiteren fordert der SEV das BAV auf, für den Schienengüterverkehr Mindestlöhne zu definieren, wie es dies für den Busbereich getan hat (siehe Seite 16). Das BAV gibt daraufhin eine Studie zur Frage der Branchenüblichkeit in Auftrag*.

Im Dezember 2014 wird Crossrail vom grossen Logistikkonzern Rhenus übernommen; Konzernchef Le Jeune behält seine Funktion. Am Jahresende ist die Situation unklar.

** Nachtrag nach Berichtsschluss: Die Studie zur Branchenüblichkeit erscheint im Januar 2015 als reine Fachpublikation, die sich weitgehend an Liberalisierungsfragen orientiert. Die Studie kommt zum Schluss, dass in der Schweiz zwei verschiedene Branchen zu definieren seien, eine für den reinen Binnen-Schienengüterverkehr und eine andere für den grenzüberschreitenden Schienen-Güterverkehr, für die auch ausländische Löhne heranzuziehen seien, um die Branchenüblichkeit festzulegen.*

Crossrail auf Kollisionskurs mit der Branchenüblichkeit in der Schweiz

SBB: eine ewige Baustelle

Das Reorganisationstempo bei der SBB bleibt hoch. Das Personal ist gezwungen, den Änderungen zu folgen, auch wenn diese teils fragwürdig sind.

Höchst umstritten war die Einführung der so genannten Billettpflicht, womit das Zugpersonal ursprünglich jeglichen Spielraum bei Reisenden ohne gültigen Fahrausweis abgeben musste. Nachdem sich die von der SBB erhoffte Beruhigung nicht eingestellt hatte und das Zugpersonal weiterhin für frustrierte Reisende als Blitzableiter diente, kam es in mehreren Schritten zu Verbesserungen: Erst entschied die SBB, dass das Zugpersonal wieder mehr Spielraum erhielt bei der Beurteilung der jeweiligen Situation, und Mitte 2013 erhielt es zudem die Kompetenz, auf dem Perron wieder Billette zu verkaufen. Eine weitere Entlastung der Situation brachte zumindest regional die Massnahme, dass ein für die falsche Region gelöster Nachtzuschlag in Zürich akzeptiert werden durfte. Nach wie vor ist aber die komplizierte Handhabung der Automaten ein Ärgernis.

Personal muss viel wegstecken

Mit der weitem Einführung der Regionalverkehrs-Doppelstockkompositionen stieg auch das Ausmass der unbegleiteten Regional-Expresslinien. Besonders umstritten war dabei der so genannte Rheintal-Express, der zwischen Chur und St. Gallen über anderthalb Stunden unterwegs ist. Trotz grosser Opposition auch aus der Politik hielt die SBB an ihrem Entscheid fest, worauf sich das Zugpersonal mit einer Kartenaktion von den Reisenden verabschiedete.

Das Personal der Inland-Rangierbahnhöfe musste die Division wechseln: Statt bei Infrastruktur ist es jetzt bei Cargo angestellt. Da im Inlandverkehr keine Konkurrenz herrscht, ist es vom Betriebsablauf her sinnvoll, nicht nur die Feinverteilung und die Streckenfahrt, sondern auch das Rangieren bei Cargo anzusiedeln. Nach einem harzigen Einstieg in den

Prozess konnte der Wechsel einvernehmlich abgeschlossen werden. Die Grenzbahnhöfe verbleiben bei Infrastruktur, da die Rangierleistung für alle Bahnen angeboten wird.

Veränderungen beim Lokpersonal

Von Cargo weg sollen hingegen die Lokführer, die Güterzüge über die Landesgrenze hinaus fahren. Die seit längerem angekündigte Schaffung von eigenen Depots für SBB Cargo International nahm Formen an. Der SEV setzte sich erfolgreich für Rücknahmegarantien ein, falls Stellen aus wirtschaftlichen Gründen abgebaut werden müssten. Zudem erreichte der SEV die Zusage, dass weiterhin ausgewogene Schweizer Lokführer ins Ausland fahren wie umgekehrt.

Generell konnte der SEV mit der SBB vereinbaren, dass das Lokpersonal nur noch maximal vier- bis fünf Stunden durchgehend fahren muss und nicht mehr fünf Stunden. Dies ist der Eckpunkt der neu verhandelten bereichsspezifischen Arbeitszeitregelungen (BAR), die am Fahrplanwechsel im Dezember 2013 in Kraft traten. Sie enthalten auch Neureglungen der Pausen und des Nachtzuschlags.

Infrastruktur: Nachholbedarf steigt

Nach dem deutlichen Ja zu Fabi (siehe Seite 11) stellte sich die Frage, wie die Kosten für den Infrastrukturunterhalt bis zum Inkrafttreten der entsprechenden Gesetze 2016 gedeckt werden. Der Nachholbedarf bei der SBB war in der Zwischenzeit weiter angestiegen, unter anderem auch, weil sich der Zustand des Netzes bei gründlicher Kontrolle als deutlich schlechter herausstellte als angenommen. Der Bund liess sich aber nicht zu zusätzlichen Zahlungen bewegen, so dass SBB Infrastruktur mit deutlich höheren Defiziten rechnen muss als erwartet. Der Bund senkte seine finanziellen Zielvorgaben an die SBB; diese ihrerseits reagierte unter anderem mit einem Anstellungsstopp für nicht betrieblich notwendige Stellen.

Adieu!



So verabschiedete sich das Zugpersonal des Rheintal-expresses von seinen Gästen

SBB



Für den grenzüberschreitenden Verkehr ist die neue Gesellschaft SBB Cargo International zuständig

Der SEV warnte vor sinkender Personalfriedenheit, da damit die Belastung beim Personal noch weiter steigen wird.

werden die eigenen Sicherheitsdienste in den Bahnhöfen komplett aufgehoben und die Aufgaben an private Firmen vergeben.

Auslagerungen an Drittfirmen nehmen zu

Ein Dauerthema sind die Arbeitsbedingungen bei Drittfirmen. Im Sommer 2013 zeigte die Fernsehsendung Rundschau auf, dass Drittfirmen auf Bahnbaustellen die Arbeitszeitvorschriften so massiv verletzen, dass auch die Behörden nach Massnahmen suchten. Die SBB vereinbarte danach mit den beauftragten Firmen, dass sie selbst zusätzliche Kontrollen durchführen wird.

Dennoch führt die SBB die Auslagerungen weiter, so etwa bei Sicherheitsdienst. Auf Ende 2015

Personalmangel im öV

Die gesamte Branche des öffentlichen Verkehrs leidet in den Spezialberufen unter Personalmangel. In der Öffentlichkeit diskutiert wird vor allem der Unterbestand der Lokomotivführer, aber dasselbe gilt auch bei den Buschauffeuren, beim Zugpersonal und in der Betriebsführung. Während die Unternehmen mit Rekrutierung im Ausland und Prämien für die Vermittlung neuer Kolleginnen und Kollegen aktiv sind, stellt der SEV in den Mittelpunkt, dass die Attraktivität der Berufe abgenommen hat, angesichts laufend steigender Produktivität, kombiniert mit häufig fehlender Wertschätzung.

Kompetenzzentrum in Bellinzona

Langsam aber stetig kommt das Projekt für ein Kompetenzzentrum für Bahntechnik in Bellinzona voran. Das Zentrum, das als Folge des Streiks im Industriewerk 2008 lanciert worden war, soll von einer Stiftung getragen werden. Die beteiligten Organisationen, darunter auch die Gewerkschaften, haben die Stiftung gegründet

und dessen Organe bestimmt. Finanziert wird die Stiftung vor allem vom Kanton Tessin.

Das Personal zahlt, wenn der Markt «spielt»

Die BLS, halb bernische Staatsbahn, halb europäische Güterbahn, erlebt die Folgen des freien Markts.

Mithilfe der Deutschen Bahn etablierte sich die BLS als Gegenspielerin der SBB im Transitgüterverkehr durch die Schweiz. Die DB war über die Jahre zum starken Aktionär bei BLS Cargo geworden, der auch einen grossen Teil des Umsatzes brachte. Und dann dies: Im Frühling 2013 gab DB bekannt, dass sie ab dem folgenden Fahrplanwechsel auf der Gotthard-Achse nicht mehr mit der BLS, sondern mit der SBB zusammenarbeiten werde.* Direkte Auswirkung:

Rund 80 Lokführer der BLS standen vor dem Stellenverlust. Der SEV setzte sich intensiv für Lösungen ohne Entlassungen ein, worauf ein Sozialplan vereinbart wurde. Eine gewisse Nachfrage war vorhanden, zumal ja die SBB zwangsläufig Personal aufstocken musste. Allerdings kam es nicht zu einem direkten Transfer aller Betroffenen, doch die ausreichende Vorlaufzeit und verschiedene neue Aufträge für BLS Cargo führten zu einer angemessenen Lösung.

BLS stand insgesamt im Gegenwind: Mit grossen Investitionen in den Fahrzeugpark hatte sie sich finanziell weit aus dem Fenster gelehnt, und der

©BLS



Schön aber teuer: mit den neuen «Mutzen» hat sich die BLS ziemlich «überlupft» und muss daher beim Personal sparen.



Verkehrsbetriebe der Region Lausanne (tl): Während der GAV-Verhandlungen schenkten rund 300 SEV-Mitglieder der tl rund 70 Liter Minestrone an ihre Kolleg/-innen aus

Kanton Bern als Eigentümer setzte den Sparstift an. Das Programm mit dem Namen «Gipfelsturm» führte wiederholt zu Stellenabbau, der aber dank intensiver Betreuung der Betroffenen durch den SEV praktisch ohne Entlassungen umgesetzt werden konnte. Ende 2013 kündigte die BLS eine Zentralisierung ihrer Werkstätten an; deren Umsetzung harzt allerdings, so dass sich die Auswirkungen vorerst nicht zeigen. Die Ankündigung der BLS, mit dem 2016 auszuhandelnden GAV ein neues Lohnsystem einzuführen, wurde vom Personal mit grosser Skepsis aufgenommen.

BLS-Jubiläum

Es gab aber auch zu feiern: Im Sommer 2013 beging die BLS ihr 100-jähriges Bestehen. Noch 24 Jahre älter ist die RhB, die 2014 bereits den 125. Jahrestag begehen konnte. Auch bei der Bündner Staatsbahn war der FAV zu erneuern; die Verhandlungen standen Ende 2014 kurz vor dem Abschluss. Die Sozialpartnerschaft war allerdings zeitweise stark belastet, da das Unternehmen viele Anliegen des Personals auf die lange Bank schob oder völlig ignorierte.

Seltene Umgangsformen der SBB-Tochter Thurbo

Auch bei der Thurbo kritisierte der SEV die Einstellung des Unternehmens zur Sozialpartnerschaft. In einem Schreiben an den Verwaltungsrat der 90-prozentigen SBB-Tochter hielt das Personal fest, dass es die Umgangsformen als untragbar halte. Als Beispiele genannt wurden das Verschleppen des Schieds-

gerichts zum Lohnsystem, die Verzögerung der BAR-Verhandlungen und die Nichtveröffentlichung der Resultate der Personalumfrage. Ein Treffen zwischen dem SEV-Sektionsvorstand und dem Verwaltungsrat brachte zumindest eine Annäherung, die von gegenseitigem gutem Willen geprägt war.

Grosse Probleme im Luftverkehr

Im Vergleich zur öV-Branche der Bahnen und Busse ist der Luftverkehr eine andere Welt. Die Sozialpartnerschaft des SEV mit Swiss und ihrer Muttergesellschaft Lufthansa wurde auf zahlreiche Proben gestellt. Das Trauerspiel um die Wartung am Flughafen Basel (Euroairport) fand das Ende, das sich schon länger abgezeichnet hatte: Lufthansa gab die Wartung ihrer Maschinen in Basel vollständig auf. SEV-GATA war entsprechend anhaltend beschäftigt mit der Betreuung der vom Stellenabbau betroffenen Mitglieder. Swiss kündigte den GAV mit dem Bodenpersonal (ebenso wie für andere Personalkategorien, die eigene Gewerkschaften haben). Schliesslich akzeptierten die SEV-Mitglieder mit einer hauchdünnen Mehrheit von 52 Prozent Ja-Stimmen einen neuen GAV, der längere Wochen- und Lebensarbeitszeit vorsieht, im Gegenzug kleine Verbesserungen bei Löhnen und Zulagen sowie einen zusätzlichen Ferientag brachte.

Deutsche Bahn fällt wiederholt negativ auf

Die Deutsche Bahn fiel ein zweites Mal negativ auf: Im Sommer 2014 gab sie bekannt, dass sie ihre Filiale in Zürich schliesst. Das Personal, das für die Betreuung der Nachtzüge von City Night Line (in der Administration, Reinigung und als Schaffner/innen) tätig war, verlor die Stelle, wobei sich der SEV für eine korrekte Anwendung des bestehenden Sozialplans einsetzte.

Harzige Verhandlungen mit TL

Grossem Widerstand sah sich das Personal der Lausanner Ver-

kehrsbetriebe gegenüber: Seine Forderungen in den GAV-Verhandlungen wurden nicht wahrgenommen. Schliesslich rief der SEV zu einer Kundgebung im Stadtzentrum auf, die gut besucht war und eine lange Liste von Unterschriften zur Unterstützung der Forderungen erbrachte. Dennoch blieben die Verhandlungen harzig; sie waren am Jahresende 2014 nicht abgeschlossen.

**Nachtrag nach Berichtsschluss: Im Januar 2015 gab die BLS bekannt, dass sie sämtliche Anteile der Deutschen Bahn an BLS Cargo zurückkauft.*

Der Bahndienstleister Elvetino ist zwar eine vollständige SBB-Tochter, verhält sich aber eher wie ein Privatunternehmen. Das Personal, zum grössten Teil beim SEV organisiert, wandte sich wiederholt an die Führung, um seinen Unmut über die Arbeitsbedingungen auszudrücken. Häufigster Kritikpunkt ist der direkte Umgang der Vorgesetzten mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowohl der Minibars als auch der Verkaufsstände. Obwohl das Personal die SBB-Uniformen trägt, ist das Betriebsklima weit von jenem der Muttergesellschaft entfernt.

Neue Publikationen des SEV

«Vom Verband zur Gewerkschaft» heisst die umfangreiche, ausführlich illustrierte Chronik, die der SEV auf den Kongress 2013 auflegte. Der Historiker Adrian Zimmermann hatte sich durch die Archive und Ablagen gekämpft und die jüngere Geschichte des SEV nachgezeichnet.

In Broschürenform erschien auch eine Studie, die der SEV zusammen mit der Gewerkschaft Unia in Auftrag gegeben hatte. Das Thema ist die Rollmaterialindustrie in der Schweiz: Die Liberalisierung hat diese Branche stark verändert. Dennoch ist sie nach wie vor ein wichtiger Wirtschaftsfaktor, umso mehr als der öffentliche Verkehr weiterhin eine Wachstumsbranche bleibt.

Jörg Matter, SEV



Die neue, schön gestaltete SEV-Chronik

Jedes Mitglied zählt

Im Innern ist der Einsatz für die Mitgliederwerbung die Hauptaufgabe des SEV. Gegen aussen gibt die Liberalisierung und ihre Auswirkungen den Takt vor.

«Mitglied wirbt Mitglied» ist der klare Grundsatz im SEV. Aber die werbenden Mitglieder brauchen auch die Unterstützung der Organisation. Diese Aufgabe verstärkt der SEV seit einigen Jahren, insbesondere durch eine jährlich neu definierte Werbeaktion mit Prämien für erfolgreiche Werberinnen und Werber. Dies hat dazu geführt, dass der Mitgliederverlust in den Aktivenkategorien nahezu gestoppt werden konnte. Die Todesfälle führen jedoch nach wie vor zu einer empfindlichen Erosion der Mitgliederzahl.

Nun hat der SEV den nächsten Schritt gemacht und das Projekt Sektionscoaching lanciert. Vorerst auf zwei Jahre befristet werden die Sektionen in ihren Aufgaben unterstützt, wobei die Bedürfnisse unterschiedlich sind. Bei sehr aktiven Sektionen geht es eher um Begleitung in den Aktionen, bei Sektionen, die unter Personalmangel leiden und wenig Aktivitäten zeigen, gilt die Unterstützung vorab dem Vorstand, um wieder in die Gänge zu kommen.

Rechtsschutz: Daueraufgabe des SEV

Nirgends zeigt sich so deutlich, dass die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer/innen schwieriger werden als beim Berufsrechtsschutz. Diese Kernaufgabe jeder Gewerkschaft beansprucht auch beim SEV laufend zusätzliche Mittel. Einerseits nimmt die Zahl der Fälle zu, andererseits ist der Aufwand gestiegen, um zu einer Lösung zu kommen. Nicht selten muss der SEV mit Unterstützung externer Anwälte bis vor Bundesgericht ziehen, um das Recht der Mitglieder durchzusetzen. Die Praxisverschärfung der Sozialversicherungen spielt dabei eine wesentliche Rolle. So kommt es vor, dass die Invalidenversicherung praktisch aus heiterem Himmel eine Neueinschätzung des Invaliditätsgrads vornimmt, was unter Umständen direkt zum Verlust der gesamten Rentenleistung führen kann.

Wiederholt kommt es auch zu Streitigkeiten im Zusammenhang mit temporären Anstellungen, die im öffentlichen Verkehr deutlich zugenommen haben. Schliesslich hat sich ein Konfliktfeld geöffnet, da Zuständigkeiten zwischen Bund und Unternehmen aufgeteilt wurden.

ZPV: magische Mitgliederzahl erreicht

Erfolgreich in seiner Mitgliederwerbung war der Unterverband des Zugpersonals: Anfang 2013 konnte Branka Vukicevic als 2000. Mitglied begrüsst und gefeiert werden. Mehrere Unterverbände fördern die Mitgliederwerbung zusätzlich mit eigenen Aktionen; so belohnt etwa der VPT seine Sektionen, wenn sie den Organisationsgrad markant erhöhen.

Neuer Unterverband AS erreicht Kader besser

Intensiver kümmert sich der SEV auch um Mitglieder, die im Unternehmen eine Kaderfunktion haben. In regelmässigen Abständen erscheint ein eigener Kadernewsletter, und zudem führt der SEV spezielle Anlässe für dieses Mitgliedergruppe durch.

Vereinfacht wird der Zugang zu den Kadern auch durch die Fusion der beiden Unterverbände SBV und VPV zu AS, Administration und Services. Die beiden dort vereinten Unterverbände hatten zuvor zahlreiche Überschneidungen bei den Mitgliederkategorien, was zu Doppelspurigkeiten in der gewerkschaftlichen Arbeit führte. Mit der Fusion der Unterverbände kam es auch zu einem Wechsel an der Spitze: Die vollamtliche SBV-Präsidentin Elisabeth



Der SEV war an zwei grossen nationalen Demonstrationen präsent: hier im Kampf gegen die «Wackelrente»

Jacchini-Mühlemann ging in Pension, VPV-Präsident Roland Schwager zog sich auf einen «normalen» Vorstandssitz zurück, und zum neuen vollamtlichen Präsidenten wurde der frühere Zugbegleiter und Schaffhauser Stadtrat Peter Käppler gewählt.

Wechsel an der LPV-Spitze

Einen Wechsel gab es auch an der Spitze des LPV: Oberster Lokführer im SEV ist seit Frühling 2014 Hansruedi Schürch. Er folgte auch Urs Mächler, der nach einem Stellenwechsel das Zentralpräsidium abgeben musste. Eine der ersten Aufgaben des neuen Präsidenten war eine grosse Feier: Im Verkehrshaus in Luzern beging der LPV sein 125-jähriges Bestehen.

Unter neuer Führung steht auch die Personalkommission Infrastruktur bei der SBB: Auf Fritz Augsburger, der eigentlich in Rente ging – aber noch an der Inbetriebnahme des Gotthard-Basistunnels mitarbeitet –, folgte Walter Buchmann.

100 Jahre Brenscino

Eine Feier gab es auch in Brissago: Das SEV-eigene Hotel Brenscino feierte seinen 100. Geburtstag, unter anderem mit der Publikation einer historischen Schrift zum Tourismus in der Region. Der SEV bot seinen Mitgliedern im Jubiläumsjahr einen Zusatzrabatt auf den Übernachtungen. Allerdings liegen Schatten über dem Tessiner Tourismus: Seit der Finanzkrise 2008 ist die Destination deutlich unter Druck, was auch das Hotel Brenscino zu spüren bekommt. Die Ertragslage ist nicht genügend. Ende 2014 beschloss deshalb die Delegiertenversammlung der Ferienheimgenossenschaft – sie wird von den Mitgliedern des SEV-Vorstands gebildet –, nach Optimierung- und Entwicklungsmöglichkeiten fürs Hotel zu suchen.

Der SEV an nationalen Demos

An nationalen Kundgebungen zeigte sich der SEV zusammen mit seinen Verbündeten auf der Strasse: Am 21. September 2013 zogen rund 15 000 Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter durch Bern, dies unter dem Motto «Stoppt Lohndumping und Rentenklau». Der SEV thematisierte insbesondere die absurde Idee der «Wackelrente» der Pensionskasse SBB. Ein halbes Jahr zuvor hatten die Frauenorganisationen auf dem Bundesplatz den Equal-Pay-Day begangen.

Webauftritt auch für Handys und Tablets

Mit frischem Auftritt zeigt sich der SEV in der Welt: Seit Frühling 2014 zeigt sich die Internetseite www.sev-online.ch optisch aufgefrischt und inhaltlich ergänzt. Unter anderem bietet sie inzwischen die Möglichkeit, das Beitrittsformular online auszufüllen und abzuschicken.

SEV international

Doch auch ganz direkt pflegte der SEV den internationalen Austausch: An den jährlichen Vier-Länder-Treffen der deutschsprachigen Bahngewerkschaften standen Fragen der Arbeitssicherheit und das in Arbeit befindliche 4. Eisenbahnpaket der EU im Mittelpunkt. Eine SEV-Delegation beteiligte sich denn auch an der gesamteuropäischen Kundgebung vor dem EU-Parlament anlässlich der ersten Lesung dieses Pakets in Strassburg.

Die Internationale Transportarbeiter-Föderation ITF führte im Sommer 2014 ihren Kongress in Sofia durch; der SEV war mit einer vierköpfigen Delegation vertreten.

Vorstand SEV 2013/2014

2013

2013 gab es einige Veränderungen im Vorstand, zu einem grossen Teil als Folge der Fusion von SBV und VPV zu AS.

Rücktritte aus dem Vorstand

- Angelo Chiuchiolo, Ersatzmitglied Migrationskommission SEV
- Daniel Mollard, Ersatzmitglied ZPV
- Roland Schwager, Zentralpräsident VPV und bis Kongress 2013 Vizepräsident Vorstand SEV (seit 1.1.14 Vorstandsmitglied AS)
- Michel Tacchini, Vorstandsmitglied VPV
- Werner Amrein, Ersatzmitglied VPV
- Elisabeth Jacchini-Mühlemann, Zentralpräsidentin SBV
- Patrick Bellon, Vorstandsmitglied SBV (seit 1.1.14 Ersatzmitglied AS)
- Alois Bucher, Ersatzmitglied SBV
- Marlies Zimmermann, Ersatzmitglied Jugendkommission SEV

Seit dem 1.6.13 ist Danilo Tonina Vizepräsident Vorstand SEV (vorher Vorstandsmitglied RPV).

Neu im Vorstand

- Antonio Gisondi, Ersatzmitglied Migrationskommission SEV
- Carmine Cucciniello, Ersatzmitglied ZPV
- Deniz Kaya, Ersatzmitglied Vorstand SEV (Rücktritt Ende 2014)

2014

Rücktritte aus dem Vorstand

- Urs Mächler, Zentralpräsident LPV
- Madeleine Wüthrich, Vorstandsmitglied Frauenkommission SEV
- Stefan Bruderer, Vorstandsmitglied Jugendkommission SEV (ist ab 1.1.15 Ersatzmitglied Jugendkommission SEV)
- Willi Wenger, Ersatzmitglied TS (per Ende 2014)

Neu im Vorstand

- Hans-Rudolf Schürch, Zentralpräsident LPV
- Janine Truttman, Vorstandsmitglied Frauenkommission SEV

Personal

Eintritte 2013

Felix Birchler ist seit Januar als Gewerkschaftssekretär im Regionalsekretariat St. Gallen tätig. Susanne Frischknecht unterstützt seit März administrativ das Regionalsekretariat in Zürich. Im Zentralsekretariat in Bern hat seit April Roman Gugger seine Tätigkeit als Gewerkschaftssekretär aufgenommen. Im Juli ist Elena Obreschkow als Sektionscoach mit befristetem Vertrag zu uns ins Zentralsekretariat gestossen. Ebenfalls für eine befristete Zeit unterstützt seit August Baptiste Morier als Gewerkschaftssekretär das Regionalsekretariat Lausanne. Vivian Bologna ist seit September als Redaktor tätig. Verantwortlich für Druckerei und Spedition ist seit Oktober André Hebler. Im November hat Miriam Brand die Personalleitung übernommen. Als Auszubildende von login absolviert Viola Arnet ihre zwei Ausbildungssemester KVöV im SEV.

Austritte 2013

Eine neue Herausforderung angenommen haben Remo Ziegler, adm. Mitarbeiter, Ursula Lüthi, Personalleiterin und Karin Hofer, Druckerei/Spedition. In den Ruhestand getreten sind die Gewerkschaftssekretäre Hans Bieri und Daniel Trolliet, Alberto Cherubini, Redaktor contact.sev, sowie Beatrice Ben Amara, adm. Mitarbeiterin.

Eintritte 2014

Im Januar hat Esther Lis Gyamfi ihre Arbeit im Mitgliederdienst aufgenommen. Im März haben Anja Meierhans, Registratur/Dokumentation und Ariane Mose, administrative Mitarbeiterin, und unsere neue Frauenbeauftragte Lucie Waser ihre Arbeit auf-

genommen. Seit Dezember ist Katrin Leuenberger als Assistentin unseres Präsidenten tätig. Als Auszubildende von login absolvierten Carina Hofer ihr letztes Semester und Nicole Bangerter zwei Ausbildungssemester KVöV im SEV.

Austritte 2014

Renate Sinzig, adm. Mitarbeiterin, und Olivier Barraud, Gewerkschaftssekretär in Lausanne haben eine neue Herausforderung angenommen. Barbara Amsler, Frauenbeauftragte, Susanne Schürch, adm. Mitarbeiterin, Marie-Josée Jost, Übersetzerin und Rolf Rubin, Organisationssekretär sind in den Ruhestand getreten.

Interne Wechsel/Beförderungen 2014

Im Januar übernahm Daniel Aemmer die Leitung IT und Datamanagement. Im September trat Christina Jäggi die Stelle als Organisationssekretärin des SEV an. Jérôme Hayoz wechselte im Dezember vom Zentralsekretariat ins Regionalsekretariat in Lausanne.

Diplome

Valerie Solano, SEV-Gewerkschaftssekretärin in Genf, erhielt am SGB-Kongress 2014 das Diplom für ihre Ausbildung zur «Fachfrau für Management in gewerkschaftlichen Organisationen». Ausserdem erhielt sie den Preis für die «originellste Diplomarbeit», in der sie die literarische Form der Erzählung als gewerkschaftliches Mittel behandelte. Wir gratulieren Valerie ganz herzlich zu ihrem Erfolg!



Alexander Egger

Hans Bieri



ZVG

Daniel Trolliet



ZVG

Alberto Cherubini



Alexander Egger

Beatrice Ben Amara

Tempo beim Mitgliederrückgang leicht gebremst

Die Haupteinnahmenquelle beim Betriebsertrag sind unsere Mitgliederbeiträge. Leider konnte auch 2014 der negative Trend der Mitgliederzahlen nicht ganz gestoppt werden. Der Rückgang betrug in vollzahlenden Einheiten 0.99% (Vorjahr 1.58%) und in Anzahl Mitgliedern 555 bzw. 1.28% (Vorjahr 917 bzw. 2.07%).

Wider erwarten und gewerkschaftspolitisch eher unerwünscht sind hingegen die Vollzugskostenbeiträge gestiegen (+9.2%). Das hat insbesondere mit der Zunahme beim Personalbestand der SBB zu tun, den wir leider nicht im Gleichschritt organisieren konnten.

Die Finanzmärkte bescherten uns 2014 einen ansprechenden Finanzerfolg von 682000 Franken. Die Aufhebung des Euro-Mindestkurses erfolgte nach dem vorliegenden Jahresabschluss und beeinflusst ihn somit nicht direkt. Die Massnahme der SNB zeigt jedoch auf, wie scharf die Rückschläge an den Aktien- und Devisenmärkten ausfallen können. Insbesondere bei den Aktienmärkten, können wir auf eine nahezu beispiellosen Hausse zurückblicken, die nun seit 6 Jahren andauert. Dass man von Überbewertungen und Blasenbildungen ausgehen darf, liegt

auf der Hand. Hätten wir bspw. den vorliegenden Jahresabschluss mit den Kurswerten unmittelbar nach dem SNB-Entscheid erstellt, würden wir nicht den vorliegenden Überschuss ausweisen, sondern ein Defizit. Fazit: Gute Finanzerfolge auf dem heutigen, überbewerteten Niveau dürfen nicht dazu verleiten, aufwandseitig unsere Grundhaltung zu lockern. Das wäre bei unserer tendenziell ungünstigen Mitgliederentwicklung kontraproduktiv.

Bei der Ferienheimgenossenschaft haben wir einen Schuldenerlass von 500000 Franken getätigt, um der Unterbilanz und unvorteilhaften Umsatzentwicklung im Berichtsjahr entgegenzuwirken.

Neue Rechnungslegung

Per 1.1.2013 ist das neue Rechnungslegungsgesetz in Kraft getreten, demzufolge wurde das Rechnungsmodell des SEV per 2013 komplett neu konzipiert. Es entspricht nun den neuen gesetzlichen Bestimmungen und orientiert sich an den schweizweit verbreiteten Standard von Swiss GAAP FER. Die Zahlen lassen sich mit den Vorjahren (2012 und früher) aufgrund des Systemwechsels nicht mehr vergleichen.

Finanzkennzahlen (In CHF 1000)

	2013	2014
Betriebsertrag	13 677	13 620
Sachaufwand	- 6 271	- 5 828
Personalaufwand	- 8 013	- 8 152
Betriebsergebnis	- 607	- 360
Finanzerfolg	631	682
Liegenschaftserfolg	370	266
Jahresergebnis 1	394	588
Erfolg und Steuern	- 379	- 376
Jahresergebnis 2	15	212
Zuweisungen und Entnahmen	103	198
Jahresergebnis 3	118	410

Mitgliederentwicklung (Stand jeweils 31. Dezember)

Kategorie	2010	2011	2012	2013	2014
Aktive	25 550*	25 638	25 320	24 962	25 025
Pensionierte	20 175	19 529	18 990	18 431	17 813
Gesamt	45 725	45 167	44 310	43 393	42 838
Veränderung gegenüber Vorjahr	-1.56%	-1.22%	-1.9%	-2.07%	-1.28%

Ein- und Austritte

	2010	2011	2012	2013	2014
Neueintritte	1 560*	1 953	1 583	1 499	1 908
Austritte	1 311*	1 398	1 407	1 365	1 488
Todesfälle	972	1 113	1 033	1 051	975
Saldo	-723*	-558	-857	-917	-555

Jörg Matter, SEV



Barbara Amsler

Pietro Gianolli, SEV



Susanne Schürch

Alexander Egger



Marie-Josée Jost

Jörg Matter, SEV



Rolf Rubin

Positionspapier Gewerkschaft

Der SEV heute

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

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

Die Mitgliederentwicklung ist und bleibt das Schwergewichtsthema: Der SEV konnte den Mitgliederschwund weiter drosseln, aber nicht stoppen. Beim aktiven Personal konnte der SEV moderat wachsen (mehr Eintritte als Austritte), was positiv zu werten ist. Er muss jedoch jährlich weiterhin mit rund 1000 Todesfällen rechnen, was in der Gesamtrechnung – trotz riesigen Anstrengungen aller Beteiligten – zu einem Mitgliederrückgang führt.

Der SEV – Stossrichtungen für die Zukunft

Die Stossrichtungen, um den SEV für die Zukunft zu stärken und bestmöglich zu positionieren, lassen sich auf zwei Ebenen definieren:

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

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

Kooperationen mit anderen Gewerkschaften und Verbänden sind vertieft zu prüfen und gegebenenfalls einzugehen. Im Vordergrund stehen nicht Fusionen, sondern Kooperationen auf einer praktischen Ebene, die zu Synergien führen und so die Interessenvertretung und die Dienstleistungen für unsere Mitglieder zusätzlich verbessern.

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

Der SEV steigert seine Effizienz und Effektivität, indem er seine Strukturen ständig überprüft und anpasst. Die Zusammenarbeit zwischen SEV, Unterverbänden und Sektionen soll intensiviert und so gestärkt werden. Dadurch ist der SEV näher beim Mitglied, steigert seine Mobilisierungsfähigkeit und verbessert seine Schlagkraft bei der Interessenvertretung und Dienstleistungserbringung.

Bei der Mitgliederwerbung hält der SEV am Prinzip «Mitglied wirbt Mitglied» fest. Durch gezielte Werbekampagnen und durch professionelle Unterstützung der Sektionen soll die Mitgliederentwicklung im SEV positiv beeinflusst werden. Ziel ist es, vermehrt jüngere öV-Angestellte vom SEV zu überzeugen.

Positionspapier Vertragspolitik

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

In den letzten 12 Jahren sind in der Branche des öffentlichen Verkehrs nahezu flächendeckend Gesamtarbeitsverträge geschaffen worden, die zur Erhaltung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen entscheidend beigetragen haben, dies vorab dank der soliden, langjährigen Sozialpartnerschaften und der engagierten Mitglieder. Und es geht weiter: Die Zahl der abgeschlossenen Verträge steigt nach wie vor an, wenn auch naturgemäss etwas langsamer als in den ersten Jahren der Vertragsverhandlungen. Die Qualität der Verträge wird dank der bisher gesammelten Erfahrungen des SEV der letzten Jahre ebenfalls erhöht, vielerorts haben bereits Erneuerungen stattgefunden, die die Arbeitsbedingungen konsolidieren und weiter verbessern. Dort, wo es Sinn macht, werden nun Allgemeinverbindlicherklärungen angestrebt.

Das bereits bestehende Wissen unserer Mitglieder ist der beste Garant für die Einhaltung der ausgehandelten Arbeitsbedingungen. Aus diesem Grund ist die Information, Schulung und Weiterbildung verstärkt voranzutreiben, nicht nur, damit die Betroffenen zu Beteiligten werden, sondern auch damit die Umsetzung der einzelnen GAV-Bestimmungen richtig erfolgt. Dabei stehen wie stets die Gewerk-

schaftssekretärinnen und -sekretäre zur Verfügung, die das bestehende Wissen der Basis nutzen können und ihrerseits fehlendes Know How vermitteln.

Aus diesen Gründen ergeben sich folgende Schwerpunkte:

GAV-Politik weiterverfolgen

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

Bei kantonalen Rahmenverträgen ist das Gewicht des SEV als Erfolgsfaktor einzusetzen.



Henriette Schaffter, SEV

Mitarbeitende bei TransN stimmen dem neuen GAV deutlich zu

Bestehende Verträge ausbauen und verbessern

Die inzwischen grosse Erfahrung des SEV mit GAV sind auch bei der Erneuerung bestehender Verträge einzubeziehen und nach Möglichkeit umzusetzen. Hier steht nicht nur die Verteidigung der bestehenden Errungenschaften im Vordergrund. Stichworte wie betriebliche Mitwirkung, flexibler Altersrücktritt, die Schaffung von Nischenarbeitsplätzen und geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen sowie die Umsetzung von gleichem Lohn für gleiche Arbeit sind als namhafte Verbesserungen anzustreben, ebenso wie die Prüfung der Verkürzung sehr langer Dienstschichten.

Allgemeinverbindlicherklärungen prüfen

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

Vertragspolitisches Know-how der Mitglieder verstärken

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

Positionspapier Sozialpolitik

Ausgangslage

Die bürgerlichen Parteien und die Wirtschaftsverbände üben weiterhin massiv Druck auf die Sozialversicherungen aus. Die 1. Säule ist Angriffen von Schwarzmalern ausgesetzt, die in den vergangenen Jahren immer im Unrecht waren, die aber wider besseres Wissen weiter das Schlimmste prophezeien. Die 2. Säule leidet ihrerseits unter der Finanz- und Wirtschaftskrise mit den tiefen Zinsen, vor allem aber ist sie Opfer der Börsenspekulation und der Versicherungen, die auf Gewinnmaximierung ausgerichtet sind.

Nach der Publikation seines Berichts über die Zukunft der 2. Säule im Dezember 2011 will der Bundesrat nun die Frage der Altersvorsorge ganzheitlich angehen und dabei sowohl die 1. als auch die 2. Säule einbeziehen. Dies ist zweifellos der Schwerpunkt der Sozialpolitik der kommenden Jahre.

AHV und IV

Die AHV muss verbessert werden. Heute sind viele Rentnerinnen und Rentner nicht mehr in der Lage, die gewohnte Lebenshaltung in angemessener Weise weiterzuführen, wie es die Bundesverfassung vorsieht. Die AHV ist die wichtigste und stabilste Säule der Altersvorsorge, und sie hat eine solide Basis. Ausschliesslich aus politischen Gründen arbeiten die bürgerlichen Kreise an einem Leistungsabbau. Wir wollen im Gegensatz, dass unsere AHV weiter ausgebaut wird.

Der SEV engagiert sich aktiv für die Unterschriftensammlung zur Volksinitiative AHVplus, deren Ziel es ist, auf allen AHV-Renten einen Zuschlag von 10 Prozent zu zahlen. Für die meisten Rentnerinnen und Rentner führt dies zu einer Erhöhung der Altersrente um rund 200 Franken monatlich (350 Franken für Ehepaare). Die Finanzierung ist machbar: Es entstehen Zusatzkosten von 3,6 Milliarden Franken, was eine Beitragserhöhung von je 0,55 Prozent für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedeutet. Da die AHV-Beiträge seit 40 Jahren unverändert sind, ist dies eine vertretbare Massnahme. Falls die Volksinitiative für eine Erbschaftssteuer durchkommt, würde die AHV jährlich rund 2 Milliarden Franken Zusatzeinnahmen erhalten.

Die fünfte Revision der Invalidenversicherung hat positive Auswirkungen gezeitigt. Die Ausgaben



VPT-Präsident Gilbert d'Alessandro bei der Eingabe der Unterschriften für die Initiative AHVplus

der IV wurden reduziert, während die Erhöhung der Mehrwertsteuer zusätzliche Einnahmen gebracht hat. Die Sanierung der IV ist auf gutem Weg. Es ist deshalb unnötig, einen weiteren Leistungsabbau vorzusehen. In diesem Sinn muss die Revision 6b der IV, die zurzeit im Parlament behandelt wird, genau beobachtet werden. Wenn die zur Diskussion stehenden Verschärfungen bei den Leistungen (stufenloses Rentensystem) oder bei der Finanzierung (Schuldenbremse) beschlossen würden, müssten SGB und SEV ein Referendum ernsthaft prüfen.

Berufliche Vorsorge (BVG)

Die Pensionskasse SBB führt ihre Bemühungen um eine nachhaltige finanzielle Sanierung weiter. Ihre Altersstruktur und die demographische Entwicklung bleiben aber sehr nachteilig. Das SBB-Personal muss deshalb weiterhin Sanierungsbeiträge entrichten, und auch die Pensionierten leisten ihren Beitrag, indem sie seit 2004 auf einen Teuerungsausgleich verzichten müssen.

Der SEV widersetzt sich weiteren Leistungskürzungen, auch die Sanierungsbeiträge der Aktiven können nicht weiter erhöht werden. Der SEV verlangt von der SBB einen zusätzlichen Beitrag an die finan-

zielle Konsolidierung der Kasse. Die SBB muss auch ihre Verantwortung gegenüber den Pensionierten, ihren ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wahrnehmen.

In den weiteren Pensionskassen des öffentlichen Verkehrs, wo ebenfalls kostspielige Sanierungen im Gang sind, unterstützt der SEV intelligente, zielgerichtete Massnahmen und achtet darauf, dass sie sozialverträglich umgesetzt werden. Die Arbeit-

geber sowie die kantonalen und kommunalen Träger müssen ihre Verantwortung über das gesetzliche Minimum hinaus wahrnehmen.

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

Positionspapier Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Flexible Arbeitszeit- und Pensionierungsmodelle

Die SEV-Mitglieder können nur sehr selten von der Möglichkeit der frühzeitigen oder Teilpensionierung Gebrauch machen. Vor allem für Kollegen, die in körperlich belastenden Berufen und/oder in unregelmässigen Schichten arbeiten, sind die vorhandenen Modelle wenig attraktiv und zu kostspielig. Es müssen innovative Lösungen gefunden werden. Die Vorstellungen, die der SEV mit den Partnern der Verhandlungsgemeinschaft und der SBB entwickelt hat, müssen neuen Schwung erhalten. Es braucht Modelle, die den Bedürfnissen und den finanziellen Möglichkeiten der Betroffenen angepasst sind.

Angesichts der steigenden Zahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über 50 Jahre bei der SBB und den KTU müssen zudem Arbeitszeitmodelle entwickelt werden, die den Belastungen im höheren Alter Rechnung tragen.

Den Themen Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit widmet der SEV die volle Aufmerksamkeit. Damit die Bedürfnisse und Anliegen möglichst effizient und wirksam in die Unternehmungen einfließen können, ist eine gute Zusammenarbeit mit den jeweiligen Personalkommissionen unabdingbar. Faktoren wie Stress und Flexibilisierung haben auf die Gesundheit und die Arbeitssicherheit negative Auswirkungen.

Gewalt und Aggressionen gegen das Personal

Die Heftigkeit von Gewalt und Aggressionen nimmt in der Gesellschaft allgemein zu. Der Schutz des Personals hat für den SEV oberste Priorität. Die Unternehmungen stehen in der Pflicht: Sie müssen alles unternehmen, damit die Gesundheit und die Sicherheit des Personals gewährleistet wird. Bund, Kantone und Gemeinden sind jedoch gefordert, politische Lösungen zu finden, damit die Gewalt im öffentlichen Raum abnimmt.

Arbeitssicherheit Unfallverhütung

Die Unternehmung sind verpflichtet, Massnahmen zur Arbeitssicherheit und Unfallverhütung zu treffen. Vorschriften und Schutzkleidung genügen aber oft nicht. Komplexere Arbeitsabläufe unter grossem Zeitdruck erhöhen das Unfallrisiko. Um das Unfallrisiko tief zu halten, müssen die Unternehmungen in die Aus- und Weiterbildung ihres Personals investieren. Der SEV setzt sich vehement dafür ein, dass der Spardruck im öffentlichen Verkehr nicht auf Kosten des Personals und dessen Sicherheit geht.

Altersgerechte Arbeitsbedingungen

Alle Mitarbeitenden haben den Anspruch, gesund und in Würde in Pension zugehen. Vor allem in Berufen, wo die körperliche Belastung sehr hoch ist, gelingt dies oft nicht. Der SEV muss in Verhandlungen mit den Arbeitgebern den Fokus stärker auf altersgerechte Arbeitsbedingungen legen. Der SEV fordert Laufbahnmodelle, die diesem Aspekt gerecht werden. Parallel dazu müssen neue und auch für tiefe Einkommen finanzierbare Frühpensionierungsmodelle geschaffen werden.

Gesundheit am Arbeitsplatz

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

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

- In direkter Zusammenarbeit mit den Personalkommissionen
- Durch eigene Aktivitäten der Sektionen oder Branchen (Sensibilisierungskampagnen)
- Über gewerkschaftliche Aushandlung entsprechender Regelungen oder Ausbau der Regelungen in GAV
- Indirekt durch die Einsitznahme in verschiedenen Gremien, wie beispielsweise die AZG-Kommission, oder der Verwaltungsrat der SUVA sowie in SGB-internen Kommissionen
- Durch politisches Lobbying bei Gesetzesentwürfen oder -revisionen
- Durch Medienauftritte
- Gegebenenfalls auch durch Anzeigen von Missständen an Behörden, sofern keine anderen Mittel gegriffen haben.



Der SEV beteiligt sich an der internationalen Kampagne gegen Gewalt im öffentlichen Verkehr. An der Bildungstagung 2014 der SEV-Frauen wurde die Kampagne lanciert.

Positionspapier Verkehrspolitik

Die schweizerische Verkehrspolitik ist in den nächsten Jahren geprägt durch die Themen Finanzierung und Service public. Einerseits werden zurzeit die Grundlagen zur Sicherung einer unbefristeten Finanzierung für Betrieb, Ausbau und Unterhalt des Schienen- sowie des Strassenverkehrs gelegt. Andererseits wird der Service public durch Liberalisierungs- und Kostendeckungsfragen infrage gestellt.

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

Finanzierung

Das Parlament ist daran, die Vorstellungen des Bundesrates betreffend Finanzierung und Ausbau der Bahninfrastruktur (FABI) zu diskutieren, welche dieser dank dem Druck der öV-Initiative vorgelegt hat. Richtigerweise soll der Fonds nicht nur den Bau, sondern auch Betrieb, Unterhalt, Substanzerhalt und Ausbau des gesamten Schienennetzes garantieren. Für diese zusätzlichen Aufgaben sind die in Aussicht gestellten Mittel klar ungenügend und der Abbau aufgelaufener Schulden eine widersinnige Last. Der SEV macht sich deshalb stark dafür, den Fonds zu entschulden und den Mineralölsteueranteil zu erhöhen; er stellt sich gegen die Finanzierung über die Mehrwertsteuer.

Der SEV äussert sich nicht zur Konkurrenz unter den Ausbauprojekten. Es soll jenen Vorhaben der Vorzug gegeben werden, die dem Gesamtsystem den grössten Nutzen bringen. Der Güterverkehr ist zwingend in diese Überlegungen mit einzubeziehen.

Die Beschäftigung mit der Finanzierung der Bahn liessen die Diskussionen rund um die Finanzierung der Strasse und die Frage eines grundsätzlichen Mobility pricing aufflammen. Beides Themen welche der SEV im Auge behalten muss, da sie direkten Einfluss auf den ÖV haben.

Service public

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

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

Zudem bekämpft er die Pro Service Public-Initiative, die, entgegen ihrem vielversprechenden Titel, zu einer Schwächung des Service Public führen wird.

Personal und Produktivität

Der Wettbewerb darf nicht auf dem Buckel der Mit-



Am Kongress 2013 überreichte Peter Bernet Bundesrätin Doris Leuthard ein Service-public-T-shirt

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

Nach dem Bauen auch unterhalten

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

Ausschreibungen nur als Ausnahme

Der SEV ist der Meinung, dass Ausschreibungen im öffentlichen Verkehr nur in Ausnahmefällen angewendet werden sollen. Auf einem dicht befahrenen Netz ist kein richtiger Wettbewerb möglich. Erfahrungen zeigen, dass die durch Liberalisierung aufgezwungene wettbewerbliche Ausschreibung im öffentlichen Personennahverkehr zum Nachteil des Personals in den verschiedenen Sektoren verläuft. Deshalb muss grundsätzlich gelten, dass zur Teilnahme an Ausschreibungen der öffentlichen Hand nur Unternehmen berechtigt sind, die einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind.

Für Güter die Bahn: Alpenquerender Güterverkehr

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

2. Gotthardstassenröhre

Der SEV stellt sich entschieden gegen die vom Bundesrat vorgeschlagene 2. Gotthardröhre. Die Wirtschaftlichkeit der Neat, insbesondere des Ba-

sistunnels am Gotthard, würde mit einer zweiten Strassenröhre untergraben. Zudem würde der Wille der Stimmbevölkerung missachtet, mit diesem Bauwerk die Güter auf die Bahn zu bringen.

Binnengüterverkehr

Die Diskussion von Massnahmen zur Förderung des Binnengüterverkehrs auf der Schiene wird wieder aufgenommen. Nach dem erneuten Abbau von Bedienpunkten des Einzelwagenladungsverkehrs ist offensichtlich, dass es auch in diesem Bereich ein explizites Verlagerungsziel und einen ausformulierten Service-Public-Auftrag braucht.

Positionspapier Europa

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

4. Eisenbahnpaket

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

Der Schienenpersonenverkehr ist ein öffentlicher Dienst, der für jede und jeden zugänglich und erschwinglich sein. Ein gut integriertes Schienennetz ist immer eine Kombination von profitablen und defizitären Strecken. Eine Liberalisierung würde zu privaten Angeboten auf den rentablen Strecken führen,

während das öffentliche Unternehmen die Randregionen bedienen muss. In diesem Fall muss der Staat mehr bezahlen, während private Unternehmen auf den profitablen Strecken die Gewinne abschöpfen.

Sicherheitsvorgaben und Sicherheitskontrollen

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

Infrastruktur nicht privatisierbar

Dank intensivem Lobbying, auch von Seiten der Gewerkschaften, hat die Kommission eingeräumt, dass integrierte Unternehmen oder Holdings weiterhin zulässig sind. Bestes Beispiel einer integrierten Bahn ist die SBB, die unter einem Dach Infrastruktur, Personen- und Güterverkehr betreibt und weltweit als Vorzeigemodell gilt.

Die ETF bzw. der SEV sind der Überzeugung, dass die Transportinfrastruktur im öffentlichen Besitz bleiben muss und zwar unter der Kontrolle demokratisch gewählter Organe, die der Öffentlichkeit Rechenschaft schuldig sind.

©SBB CFF FFS



Der neue Triebzug der SBB für den Nord-Süd-Verkehr