



Sozialbericht 1997



Schweizerischer Eisenbahn-
und Verkehrspersonal-Verband
Syndicat du personnel
des transports
Sindacato del personale
dei trasporti

Sozialbericht 1997





Ernst Leuenberger

«Das Jahr 1996 wird in die Geschichte des SEV eingehen.» Diesen Satz haben viele von uns gedacht, einige ausgesprochen. Gemeint war damit immer das gleiche: Erstmals seit 1936 hat der Bund beim Bundespersonal wieder Lohnabbau-Massnahmen verordnet. Der SEV hat heftig und intensiv in einem monatelangen Kampf darauf geantwortet. Weder die Generaldirektion SBB, noch der Verwaltungsrat SBB, noch der Bundesrat, noch die beiden Kammern des Parlaments waren zu bewegen, auf dieses unsinnige Personalopfer im Betrag von 50 Millionen Franken im Budget 1997 zu verzichten.

Der SEV hat mit Nachdruck von Anfang an darauf hingewiesen, dass die Ursachen der schlechten wirtschaftlichen Lage des öffentlichen Verkehrs und der SBB nicht beim Personal und nicht bei den Personalkosten liegen. Es sind die Rahmenbedingungen, die hinten und vorne nicht stimmen. Die Bahnen als öffentliche Verkehrsmittel werden in einen Wettbewerb geschickt, der ihnen praktisch keine Chance lässt. Dort liegt der Hund begraben.

Der SEV hat klar und unmissverständlich verkehrspolitische und finanzpolitische Massnahmen gefordert: Die leistungsabhängige Schwerverkehrsabgabe (LSVA) mit Lenkungs-

charakter muss eingeführt werden, und zwar nicht erst, wenn es keinen Güterverkehr auf der Schiene mehr gibt, sondern subito. So wie es seit Februar 1994 in der Bundesverfassung steht. Die Anwohnerinnen und Anwohner entlang der Gotthard-Autobahn dürfen nicht im Dieseldunst ersticken. Güter gehören auf die Bahn. So einfach ist das.

Die Verkehrsunternehmungen, die SBB insbesondere, müssen entschuldigt werden, um im kommenden Wettbewerb z.B. mit ausländischen Bahnen eine Chance zu haben. Nur damit verdient die Bahnreform ihren Namen.

Der Kampfgeist der SEV-Mitglieder für den öffentlichen Verkehr, für Bahn, Bus und Schiff war sichtbar wie seit Jahrzehnten nicht mehr. Tausende von SEV-Aktiven haben an zwei bedeutenden Kundgebungen für einen öffentlichen Verkehrssektor mit angemessenen Arbeitsbedingungen demonstriert. Dieser Kampf geht weiter. Es ist vor allem ein politischer Kampf, und er muss politisch geführt werden.

Das haben unsere Mitglieder begriffen: Die eidgenössischen Wahlen vom Herbst 1995 brachten dem SEV aus seinem Mitarbeiterkreis gleich drei wiedergewählte Nationalräte und

einen neugewählten Ständerat. In manchem Kantonsparlament sind SEV-Mitglieder geschätzte und gehörte Räte. Das gilt auch für Gemeindebehörden. Dieses dutzend- und hundertfache öffentliche Engagement trägt wesentlich bei zu einem positiven Image des SEV in der Öffentlichkeit. Daraus und aus den Abstimmungserfolgen von 1994 (Schwerverkehrsabgabe, Alpeninitiative) schöpfen Leitung, Mitarbeitende und Mitglieder des SEV Kraft, um weiterzuschreiten auf dem beschwerlichen Weg hin zu einer ökologischen Verkehrspolitik.

Ich möchte an diesem SEV-Bild weitermalen. Ich tue dies, indem ich danke.

Ich danke an erster Stelle den Sektionspräsidentinnen und den Sektionspräsidenten. Sie tragen die Aktivitäten in den Sektionen, sie mobilisieren, sie betreuen die Mitglieder direkt, sie sind aktiv in der Werbung, sie vertreten den SEV im Alltag, am Arbeitsplatz. Ohne sie läuft nichts. Ich danke mit ihnen den Sektionsvorstandsmitgliedern. Und ich danke den Mitgliedern, die die Versammlungen besuchen.

Ich danke den SEV-Mitgliedern, die als zuverlässige, freundliche und hilfsbereite Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Kundinnen und Kunden des öffentlichen Verkehrs als Wer-

beträger/innen für eben diesen ö.V. gegenüberreten, sich stolz als SEV-Angehörige zu erkennen geben und zu ihren Anliegen stehen.

Ich danke allen Chargierten in den Unterverbänden und Teilorganisationen. Ich danke den Profi-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern im Verbandssekretariat, in der Versicherungskasse und in den Filialen.

Der öffentliche Verkehr und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine Zukunft. Der SEV und seine Mitglieder gestalten sie aktiv mit und erkämpfen sie.

Ernst Leuenberger
Vizepräsident SEV
Nationalrat



Übersicht

Auftakt 4

Schwerpunkt

Bewegung im SEV 8 **Bewegung in der Gewerkschaftswelt**

Schwerpunkt

Lohnabbau bei den SBB 12

Schwerpunkt

Bewegung in der Verkehrspolitik 18

Rationalisierung

Reformen, soweit das Auge reicht 24

Unternehmensreform SBB
Liberalisierung Telekommunikation
Seelinie
Cargo Domizil
DACH Hotelzug AG
Cisalpino AG
Schweiz. Bodensee-Schiffahrtsgesellschaft AG
Geschäftsbereich Brünig
Depotstrukturen Zugpersonal
Rangierbahnhöfe
Hauptwerkstätten
Baudienstwerkstätte Hägendorf
Wagenreinigungsdienst
Integrale Bauregionen

Anstellung und Beruf

Baustelle Arbeitsplatz 32

Stellenabbau bei den SBB
Arbeitszeitverkürzung
Einreihungen
Wiederwahl der Beamtinnen und Beamten
Entlassungen bei den SBB (Zas)
Lohntransparenz
Revision des Beamtengesetzes
Sicherheitsfragen
Frauen im SEV
Die Jugend ist unsere Zukunft
Arbeitsgruppe Ausländer
Biga-Lehren für Bahnberufe
Berufskleider
SBB-Wohnbauförderung

Konzessionierte Transportunternehmungen

Leben mit dem Wettbewerb 42

Neues Eisenbahngesetz
Politische Erfolge
Unternehmungen des Nahverkehrs
Schiffahrt
Bergbahnen

Sozialversicherungen

Keine Panik vor der Zukunft 48

Finanzierung Sozialversicherung
suva
Pensionskasse SBB
AHV
Krankenversicherungsgesetz
Krankenkasse SBB

Dienstleistungen

**SEV-Dienstleistungen –
herausgepickt** 52

Herausforderung Bildung
Rechtsschutz
Berufsrechtsschutz
Multirechtsschutz
Mitgliederdarlehen
Unterstützungsgesuche
Kalenderversicherung
Ferienversicherung
Sach- und Motorfahrzeugversicherungen
Versicherungskasse SEV
Der SEV-Bahnhof Maienfeld
Mitgliederwerbung
Zahlen, Daten, Fakten

Fotoreportage

**Ein Tag im Leben
des Verbandssekretariats** 60

Personelles

News aus der Steinerstrasse 62

Schnellzug	Baden Brugg	Basel	
Schnellzug	Enge	Zug	Luzern
IC	Bern	Lausanne	Genève
Schnellzug	Thalwil	Zug	Arth-Goldau
Schnellzug	Lenzburg	Biel	Neuchâtel
IC	Winterthur	Wil	St.Gallen
EC	Sargans	Chur	
Schnellzug	Ziegelbrücke	Sargans	Chur
Schnellzug	Flughafen	→	Winterthur
Schnellzug	Schaffhausen	Singen	
Schnellzug	Flughafen	→	
Schnellzug	Baden Brugg	Aarau Olten	Bern
Schnellzug	Enge Thalwil	Zug	Luzern
	Bern		
	Aarau	Liestal	Basel



Bewegung im SEV

Bewegung in der Gewerkschaftswelt

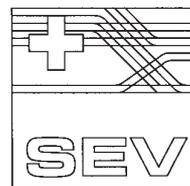
Die Gewerkschaftswelt Schweiz ist nicht mehr die gleiche wie vor zwei Jahren. Was seit einigen Jahren in der Wirtschaftswelt zum täglichen Brot gehört, scheint spätestens seit 1996 auch die Gewerkschaftsbewegung erfasst zu haben: Härterer Konkurrenzkampf und finanzielle Schwierigkeiten auf der einen Seite, Kooperationen und Effizienzsteigerungsprogramme auf der anderen Seite. Möglicherweise steht uns eine Welle von Fusionen bevor. Noch vor Ende des Jahrtausends, so lautet eine vielgehörte Prognose, wird es in der Schweiz zahlenmässig weniger, dafür aber schlagkräftigere Gewerkschaften geben.

Ursprünglich hätte dieser Schwerpunktbeitrag in erster Linie vom neuen SEV-Logo, vom neuen Verbandsnamen und den neuen Titeln der drei SEV-Verbandszeitungen handeln sollen. Ihr erinnert Euch: Am Kongress 1995 beschlossen die Delegierten, den SEV einem sanften Face-Lifting zu unterziehen und ihm einen neuen Namen zu verpassen. Rund ein Jahr wirkte es darauf im Hintergrund. Ein neues Logo musste her, neues Briefpapier, ein neues Mitgliederabzeichen und und und. Am 9. Mai 1996 war es schliesslich soweit. Der SEV konnte seinen Mitgliedern und der Öffentlichkeit stolz verkünden:

Der Schweizerische Eisenbahner-Verband ist tot! Es lebe der Schweizerische Eisenbahn- und Verkehrspersonal-Verband!

«Eisenbahner» pensioniert. Gleichentags setzte der Vorstand neue Namen für die Verbandszeitungen fest. Der «Eisenbahner» wurde mit stolzen 76 Dienstjahren pensioniert. Sachlich und programmatisch heissen die Verbandszeitungen seither «arbeit & verkehr», «travail & transport» sowie «lavoro & trasporti».

Hinter der neuen Namensgebung, hinter dem neuen Logo, steht mehr als nur verbaler Modernisierungswille. Der SEV will sich als Verband und als Gewerkschaft des öffentlichen Verkehrs modernisieren. Vor einigen Jahren begann er sich verkehrspolitisch stärker zu enga-



Der SEV ist die Gewerkschaft für das Personal aller Unternehmungen des öffentlichen Verkehrs. Seine Mitglieder arbeiten zu Boden (Bahn, Tram, Bus), auf dem Wasser (Schiff) und in der Luft (Seilbahnen). Konsequenterweise kommt das neue Logo ohne Schienen daher.

gieren. Und zwar aus der Überlegung heraus, dass langfristig nur moderne, rege genutzte und wettbewerbsfähige öffentliche Verkehrsmittel auch gut entlohnte und sichere Arbeitsplätze anbieten können.

Umbau an allen Ecken und Enden.

Damit aber nicht genug. Der SEV will sich auch intern modernisieren. Auch bewährte Strukturen müssen immer wieder der Zeit und den Bedürfnissen angepasst werden. Neue Leitungsstrukturen, neue Verbandsstrukturen heissen die Stichwörter, mit denen sich die Verbands-gremien derzeit intensiv beschäftigen. Neue Leitungsstrukturen braucht der SEV, um schneller und wirkungsvoller seine Ziele umsetzen zu können und um sich im immer hektischeren

tionem, mit ständig oder teilweise besetzten Regionalsekretariaten. Der SEV könnte damit die Nähe zu seinen Mitgliedern verstärken, wird etwa gesagt.

Obwohl ein Entwurf für neue Leitungsstrukturen pfannenfertig vorliegt, brauchen diese Fragen viel Zeit, lange und zuweilen hitzige Debatten. Denn die Vorstellungen, wie könnte es anders sein, gehen weit auseinander. Der SEV ist mitten drin.

Smuv-GBI-Ehe. Einen zusätzlichen Anstoss erhalten diese Variantenspiele von Entwicklungen in der schweizerischen Gewerkschaftswelt. Im November 1996 beschlossen die Gewerkschaften Smuv und GBI, eine Kooperation einzugehen. Keine Fusion, aber eine



wirtschaftlichen Umfeld sicher bewegen zu können. Neue Verbandsstrukturen braucht der SEV, weil beispielsweise gewisse traditionelle Bahnberufe verschwinden – und damit auch die entsprechenden Unterverbände ihre Mitglieder nach und nach verlieren.

Regionalisierung auch beim SEV?

Wie aber soll ein künftiger SEV aussehen? Ist die Zusammenlegung einzelner Unterverbände die Lösung? Oder will man sich an die neue SBB-Struktur (nach der Unternehmensreform) anlehnen? Oder soll man radikaler vorgehen? So ist auch die Frage im Gespräch, ob regionale Strukturen den Mitgliedern nicht mehr Nutzen bringen würden. Das heisst *regionale, nicht kategorienbezogene* Zusammenschlüsse von Sek-

sehr enge Zusammenarbeit. Die Ideen reichen von gemeinsamen Mitgliederdiensten über die Zusammenlegung der Bildungskurse bis zur gemeinsamen Führung von Regionalsekretariaten. Über kurz oder lang wird auch die Dienstleistungsgewerkschaft unia dabei sein, die gemeinsame Tochtergewerkschaft von GBI und Smuv.

Der Zusammenschluss der beiden grössten Gewerkschaften im Lande wird nicht überall gerne gesehen. Kritische Stimmen fragen sich, ob GBI und Smuv damit nicht vor allem ihre Vormachtstellung in der Schweizer Gewerkschaftsszene ausbauen wollen und mittelfristig sogar das Ende des SGB in Kauf nehmen. Bereits die Gründung der unia durch GBI und

Als Kampfmittel wieder entdeckt: Die Gewerkschaftsfahne. Hier bei der grossartigen Demonstration gegen den Lohnabbau vom 8. August 1996 in Bern.

Smuv stiess namentlich beim VHTL auf herbe Kritik. Kein Wunder, denn die unia konkurrenziert den VHTL mehr oder weniger direkt.

Kommt die «Gewerkschaft für den Service public»? Auch innerhalb der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes bereitet man – wie GBI und Smuv – Kooperations-Szenarien vor. In Anbetracht der Angriffe auf den Service public sowie auf die Anstellungsbedingungen der öffentlichen Bediensteten bekräftigten am 14. November 1996 die Spitzen der Verbände SEV, VPOD, PTT-Union, PTT+Z sowie des Förderativverbandes ihren Willen:

- die gemeinsame politische Lobbyarbeit für einen flächendeckenden, dem Gemeinwohl dienenden Service public zu verstärken und zu koordinieren
- in einem gemeinsamen Gesprächsforum, dem «Forum Service Public» (FSP), die Strategien für den Erhalt des Service public zu entwickeln
- die Zusammenarbeit zu dynamisieren, das Angebot gemeinsamer Mitgliederdienste und die gemeinsame Nutzung der Infrastruktur zu überprüfen
- innerhalb eines starken Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) eine starke Vertretung der Mitglieder im öffentlichen Dienst zu gewährleisten
- die verbandseigenen (Struktur-)Reformen so zu gestalten, dass eine engere Zusammenarbeit oder allfällige Partnerschaften begünstigt werden.

Forum Service Public. Unter dem Namen «Forum Service Public» treffen sich die Verbandsspitzen seither regelmässig. Konkrete Zusammenarbeitsprojekte werden im Bereich Rechtsschutz, Gewerkschaftsbildung, Mitgliederadministration und Information gesucht. Erste konkrete Zusammenarbeitserfahrungen hatte man übrigens bereits 1995 gemacht, mit der erfolgreichen «Aktion Service public» sowie im vergangenen Herbst mit der Grossdemonstration in Bern am 26. Oktober 1996.

Kommt es am Ende zur Fusion? Verliert der SEV seine Eigenständigkeit? Oder entsteht «nur» ein Holdingdach? Vordergründig wollen die betroffenen Gewerkschaften in erster Linie Synergien nutzen und das, was jede Gewerkschaft mehr oder weniger gleich macht, künftig gemeinsam machen. Im idealen Falle kön-

nen dadurch mit weniger Aufwand die Leistungen für die Mitglieder verbessert werden. Ein Beispiel: Der VPOD führt recht viele (18) Regionalsekretariate, die sogenannten Sektionssekretariate. Beim SEV sind es lediglich deren zwei: das Sekretariat in Bellinzona sowie die «permanence» in Lausanne. Gemeinsam geführte Regionalsekretariate könnten einerseits, bei einem gerechten Kostenteilungsschlüssel, dem VPOD helfen, seine Kosten zu senken. Der SEV andererseits könnte zu einem vertretbarem Preis seine Präsenz in der Fläche schlagartig verbessern.

Rauchende Köpfe. Natürlich stellen sich unzählige Detailfragen. Z.B. nach den künftigen Aufgaben eines Förderativverbandes (FöV). Die im Prinzip ebenso einfache wie unbestrittene Frage der Zusammenarbeit wird deshalb noch während längerer Zeit für rauchende Köpfe sorgen. Dass es nicht allzu schnell gehen wird, dafür sorgen auch die vier PTT-Gewerkschaften. Sie wollen sich bis 1999 in einer Einheitsgewerkschaft Telecom und Post zusammenschliessen. Dieses Geschäft hat für sie Priorität. Vorher liegen für sie allzu enge Kooperationsprojekte mit anderen Service-public-Gewerkschaften nicht drin.

Nutzung von Synergien ist das eine. Doch es wäre naiv zu glauben, bei den ganzen Kooperationsprojekten würden nicht auch finanzielle Ziele verfolgt. Seien wir ehrlich: Nicht alle Gewerkschaften in der Schweiz stehen finanziell kerngesund dar. Der VPOD beispielsweise sieht sich gezwungen, auf der Kostenseite drastische Einsparungen vorzunehmen. Wie kann er das tun, ohne gleichzeitig die Leistungen für die Mitglieder massiv einzuschränken?

Mitgliederrückgang. Und der SEV, werden seine Mitglieder ängstlich fragen? Der SEV steht heute finanziell gesund dar. Doch der massive Abbau der Angestellten bei den öffentlichen Verkehrsunternehmungen wird seine Auswirkungen haben. 9000 abgebaute Arbeitsplätze allein bei den SBB (im Zeitraum 1992 bis 2002), das bedeutet im Endeffekt etwa 7000 Mitglieder weniger. Dieser Prozess hat bereits vor drei Jahren angefangen. Der Mitgliederbestand hat von 60'618 (Ende 1993) auf 58'722 (Ende 1996) abgenommen. In nicht allzu ferner Zukunft werden die ganzen geschätzten 7000 Mitgliederbeiträge in der SEV-Kasse fehlen. Deshalb überlegt sich der SEV lieber heute

als morgen, wie er seine Zukunft angehen soll. Deshalb ist für den SEV die Kooperation – und in einer späteren Zukunft vielleicht auch die Fusion mit befreundeten gewerkschaftlichen Verbänden ein mögliches Szenario.

Vorwärtsstrategien gefragt! All diese Überlegungen und Gedankenspiele entbinden den SEV nicht davon, in seinem eigenen Zuständigkeitsbereich konsequent die Zukunft zu analysieren und Vorwärtsstrategien zu entwickeln. Auch im Bereich der Mitgliederwerbung, in der vielzitierten «Begrünung von Gewerkschaftswüsten», die es auch beim öffentlichen Verkehr gibt, namentlich bei touristischen Betrieben (Seil- und Bergbahnen) oder Kleinst-Busbetrieben. Wir können die Verän-

Zeit der Bewegung. Indem wir beim sozialverträglichen Umbau der Arbeitswelt aktiv mitwirken, sichern wir die Arbeitsplätze wesentlich nachhaltiger als mit einem konsequenten «Nein». Ein Lokführer kann viel mehr Einfluss auf den fahrenden Zug nehmen, als derjenige, der im letzten Wagen des Zuges nur die Notbremse betätigen kann. Deshalb braucht es einen SEV, der an vorderster Stelle die aktuellen Prozesse mitgestaltet und seine Handlungschancen nutzt. Das heisst aber: mitdenken bei innovativen Modellen zur Arbeitszeitverkürzung. Das heisst: ständige Weiterentwicklung der traditionellen Berufsbilder. Das heisst: Bahnreform in die richtige Richtung mitdenken. Das heisst: Verantwortung beim so-



Der SEV steht vor schwierigen Weichenstellungen.

derungsprozesse in der Arbeitswelt und in der Gewerkschaftswelt nicht aufhalten. Der Umbau findet statt. Ja, er ist bereits weit fortgeschritten. Der SEV will und kann in dieser Situation nicht nur die traditionellen Werte verteidigen. Er muss auch seine eigenen Zukunftsvisionen entwickeln. Der aktuelle rasante Umbau unserer Arbeitswelt erfordert deshalb auch unternehmerisch denkende Gewerkschaften.

zialverträglichen Umbau der Arbeitswelt mittragen. Das heisst: Bereit sein, liebgeordnete Gewohnheiten gegebenenfalls auch aufzugeben und auch die Rollen und Aufgaben der Gewerkschaften selbstkritisch immer wieder neu festzulegen.

Wir leben in einer Zeit der Bewegung, der sehr schnellen Bewegung. Vielen von uns geht es zu schnell. Doch mit Bewegung – Vorwärtsbewegung! – haben die Angestellten der Verkehrs- und Transportunternehmungen schliesslich Erfahrung! Viel Erfahrung! Nutzen wir sie!

Am 20. Juni 1996 überraschte die SBB-Spitze die SEV-Geschäftsleitung mit ihrer Absicht, im SBB-Budget 1997 mit einem generellen Lohnabbau mindestens 50 Mio. Franken einzusparen. Der SEV warnte eindrücklich vor den gefährlichen Auswirkungen (Signalwirkung für andere Betriebe, Anheizung deflationärer Tendenzen), es gelang ihm jedoch nicht, diesen Lohnabbau zu verhindern. Hat sich der pausenlose gewerkschaftliche Kampf im zweiten Halbjahr 1996 gelohnt? Eine Chronik und eine vorläufige Bilanz.

Ein langer Kampf

20. Juni 1996. Die SBB-Generaldirektion forderte einen generellen Lohnabbau von 2 bis 4 Prozent und einen dreijährigen Stopp des Teuerungsausgleiches. Eingebettet hatte sie dieses Lohnopfer in ein grösseres Massnahmenpaket, das bis zum Jahr 1999 das Defizit in der SBB-Unternehmensrechnung zum Verschwinden bringen sollte: Entlastungen bei der Mehrwertsteuer (Anrechnung des vollen Vorsteuerabzugs), Tilgung des seit 1992 aufgelaufenen Bilanzfehlbetrags (1 Mia. Fr.), Abbau von Verpflichtungen gegenüber der SBB-Pensionskasse, u.a.m. Diese positiven Teilmassnahmen konnten jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass je nach Teuerungsentwicklung die Lohnmassnahmen für das Personal einen Reallohnabbau von bis zu zehn Prozent zur Folge gehabt hätten.

Der SEV unterstrich in seiner ersten Stellungnahme, dass das SBB-Personal in den letzten Jahren mit dem Stellenabbau und der damit verbundenen Produktivitätssteigerung sowie mit zahlreichen kleineren Massnahmen im Lohnbereich bereits einen respektablen Beitrag zur Verbesserung der SBB-Rechnung geleistet habe. Lohnabbau saniere die SBB nicht, setze hingegen ein gefährliches Signal zum flächendeckenden Lohnabbau. Der SEV lehnte den Lohnabbau deshalb von Anfang an kompromisslos ab.

26. Juni. Die Geschäftsleitung SEV beschloss ihre erste Kampfmassnahme und berief auf den 8. August den ausserordentlichen Kon-



gress «Finger weg vom Lohn!» ein. Bis dahin wollte sie sich gesprächsbereit zeigen. Weil die SBB aber auf einem mindestens zweiprozentigen (statt zwei- bis vierprozentigen) Lohnabbau beharrten, blieben die Gespräche ohne Ergebnis.

8. August. Der ausserordentliche Kongress und die anschliessende Grosskundgebung lockten 10'000 Eisenbahnerinnen und Eisenbahner nach Bern. Die kämpferischen Delegierten hielten an der Ablehnung des Lohnabbaus fest und beauftragten die SEV-Geschäftsleitung, weitere Kampfmassnahmen zu prüfen, das Referendum gegen einen allfälligen Lohnabbau-Beschluss des Parlaments vorzubereiten und eine Kampagne gegen den Strassentransit-

verkehr zu lancieren, die eine allfällige Blockade der Gotthardautobahn nicht ausschliessen sollte.

21. August. Unbeeindruckt von der Grossdemonstration vom 8. August verabschiedete der Bundesrat im Grundsatz die Lohnabbau-Anträge der SBB. Er nahm nur geringfügige Retouches vor. Das Parlament solle im Dringlichkeitsverfahren über einen Lohnabbau von «nur» 1 1/2 (statt 2) Prozent entscheiden. Das fehlende 1/2 Prozent machte er allerdings gleich wieder wett: mit der vorgezogenen Streichung der «unechten» Familienzulage und einer stärkeren Belastung des Personals bei der Nichtbetriebsunfallversicherung (NBU). Der Arbeitnehmer-Anteil war bereits Mitte 1996

schloss deshalb, gestützt auf die Beschlüsse des Kongresses vom 8. August, die Warnstreik-Abstimmung unter den Mitgliedern durchzuführen. Die Frage lautete: «Sind Sie bereit, der Geschäftsleitung SEV die Kompetenz zu erteilen, gegebenenfalls gegen die Lohnabbau-Massnahmen bei den SBB Warnstreiks durchzuführen?»

5. Oktober. Der SEV beteiligte sich am Aktionstag gegen den Strassentransitverkehr.

10. Oktober. Das vom Förderativverband in Auftrag gegebene Gutachten des Zürcher Juristen Tomas Poledna weist nach, dass ein einseitiger Lohnabbau beim SBB-Personal gegen den Gleichheitsartikel 4 in der Bundesverfassung verstösst.



Schützenmatte, Bern,

26. Oktober 1996.

von 1/3 auf 1/2 erhöht worden und sollte nun sogar auf 2/3 klettern. Im Sparpaket weiterhin enthalten war die Absicht, bis 1999 keinen Teuerungsausgleich zu gewähren. Das Personal in den Lohnklassen 1 bis 4 sollte vom Lohnabbau allerdings ausgenommen bleiben.

23. bis 30. September. Der Unterverband ZPV löste die Kampfmassnahme «Nelkenrevolution» aus: Mit einer roten Nelke im Knopfloch protestierten Zugbegleiterinnen und Zugbegleiter gegen den Lohnabbau und ernteten viel Anerkennung seitens der Bahnkundschaft.

25. September. Weder SBB noch Bundesrat waren bereit, von ihrem Lohnabbaukurs abzuweichen. Die Geschäftsleitung SEV be-

23. Oktober. Es zeichnete sich ab, dass der für den Lohnabbau nötige dringliche Bundesbeschluss im Nationalrat an der Hürde des absoluten Mehr scheitern würde. Bundesrat und SBB-Leitung änderten deshalb ihre Strategie und schlugen anstelle des linearen Lohnopfers eine Kürzung des Ortszuschlags um 10 Prozent sowie eine Reduktion der ordentlichen und ausserordentlichen Lohnerhöhungen um 50 Prozent vor.

Dieser Vorschlag vermochte die Gemüter überhaupt nicht zu beruhigen. Die Einsparungen wurden damit nur anders verteilt, nämlich einseitig zulasten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im beruflichen Anstieg. Der neue Vorschlag bezweckte auch nicht, «gerech-

ter» zu sein, sondern die Mitsprache des Parlaments beim Lohnabbau aus dem Weg zu räumen: Das neue Massnahmenpaket konnte der Bundesrat in eigener Kompetenz in Kraft setzen.

26. Oktober. Zur Grosskundgebung des Föderativverbands und seiner angeschlossenen Verbände sowie des SGB gegen den Abbau beim Service Public kamen 35'000 Männer und Frauen nach Bern, darunter wieder 10'000 SEV'lerinnen und SEV'ler.

13. bis 19. November. Das Rangierpersonal kämpfte mit «Dienst nach Vorschrift» gegen den Lohnabbau. Einige Dienststellenleiter der SBB reagierten nervös.

2. Dezember. Der Nationalrat verhandelte das SBB-Budget. Es lagen verschiedene

Rückweisungsanträge vor. Die Unterverbände LPV, ZPV und VPV lancierten die Aktionen «Kaktus» und «Kundendienst» und brachten die verfehlte Politik der SBB erneut ins öffentliche Bewusstsein. Auf dem Bundesplatz gaben SEV-AktivistInnen den Ratsmitgliedern eine «Stimmempfehlung» ab. Nur haarscharf passiert das SBB-Budget darauf die Parlamentsdebatte. Die Abstimmung ergab 71 Ja zu 70 Nein. Zwei Tage später sagte auch der Ständerat ja zum SBB-Lohnabbau-Budget.

13. Dezember. Der SEV gab das Resultat der Warnstreik-Abstimmung bekannt. Obwohl sich eine klare Mehrheit der Stimmenden für Warnstreiks ausgesprochen hatte, scheiterte die Vorlage am Quorum. Nötig gewesen wäre eine Zwei-Drittel-Zustimmung der stimmberechtigten Mitglieder. Weil die Stimmbeteiligung aber nur 59 Prozent betrug, konnte dieses Ziel nicht erreicht werden. Diejenigen SEV-Mitglieder, die am Urnengang teilgenommen haben, liessen aber keine Zweifel aufkommen: 81 Prozent sprachen sich für Warnstreiks aus, nur 19 Prozent waren dagegen.



**Aktion «Nelkenrevolution»
des Zugpersonals
(23. bis 30. September 1996).**

Langer Atem zahlt sich aus

Was hat der sechsmonatige Dauereinsatz gegen den Lohnabbau gebracht? Haben sich die beiden Grossdemonstrationen gelohnt? All die kleinen und grossen Aktionen des SEV und seiner Unterverbände? Wenn man das ursprüngliche Ziel betrachtet, könnte man meinen: Nein. Der SEV hat sein Ziel verfehlt. Er konnte den Lohnabbau nicht «wegfegen». Und in der Verkehrspolitik sind die Weichen immer noch nicht umgestellt worden. Nichteinmal der volle Vorsteuerabzug wurde den öffentlichen Verkehrsunternehmungen gewährt. Von einer vollen Niederlage zu sprechen wäre aber ebenso falsch: Im Juni stellten die SBB ein Massnahmenpaket vor, das von bis zu vier Prozent Lohnabbau ausging. Beschlossen wurde ein Lohnpaket, das etwa zwei Prozent Lohnabbau entspricht. Die Teuerungszulage ist vorläufig «nur» für 1997 gestrichen und nicht gleich bis ins Jahr 1999. Der SEV hat «noch schlimmeres», nämlich Kürzungen im Zulagenbereich, verhindert. Nüchtern betrachtet also ein gewisser Teilerfolg.

Trotzdem. Bei vielen Mitgliedern blieb das schale Gefühl, der SEV habe versagt. Spürbar war dies schon im Herbst, als Unterschiede hinsichtlich der einzuschlagenden Strategie auszumachen waren. Während die einen auf harte Kampfmassnahmen setzten, favorisierten andere den traditionellen Verhandlungsweg. Zum Eklat kam es bei der Warnstreik-Abstimmung. Trotz einer 81-Prozent-Zustimmung der Stimmenden scheiterte der Urnengang, weil über 40 Prozent der Mitglieder gar nicht teilgenommen hatten. Das schmerzt.

Mobilisierungsfähigkeit bewiesen

Doch blicken wir einmal ein paar Jahre zurück. Jahrzehntlang war der SEV eine Gewerkschaft, die sich immer mit den Arbeitgebern zusammensetzte und die Probleme an eben diesem Verhandlungstisch löste. «Der SEV geht nicht auf die Strasse», hiess es früher. Die letzte Urabstimmung in der SEV-Geschichte datiert aus dem Jahr 1930, als es um neue Verbandsstrukturen ging. Seit dem Generalstreik 1918 griff der SEV nicht mehr zu harten Kampfmassnahmen, von Aktionen einzelner Sektionen einmal ausgenommen. Doch jetzt: Zweimal innert kurzer Zeit 10'000 Eisenbahnerinnen und Eisenbahner in Bern. Das entspricht etwa einem Sechstel des Mitgliederbestandes des SEV. Oder die Lokführer, die den gewerkschaftlichen Kampfwert ihrer Lokpfeifen entdeckt haben. Nicht zu reden von den vielen Aktionen der Unterverbände, mit denen der SEV seine Mobilisierungsfähigkeit unter Beweis stellte.

So betrachtet war das Jahr 1996 ein Erfolg, auch wenn der Lohnabbau nicht verhindert werden konnte. Die zahlreichen Aktionen haben gezeigt, dass der SEV aus vielen wachen und politisch bewussten Mitgliedern besteht. Der SEV hat mit seinen Aktionen viel Know-How erworben und sich quasi warmgelaufen. Er hat realisiert, dass seine Statuten «Schön-

wetterstatuten» sind, die wohl einer Überarbeitung unterzogen werden müssen. Der SEV hat mit seinen Aktionen ein Fundament für die kommenden Jahre gelegt, die aller Voraussicht nach für den SEV und seine Mitglieder nicht einfacher sein werden als das vergangene.

So betrachtet haben sich die Aktionen gegen den Lohnabbau sehr gelohnt. Schliesslich misst sich der Wert einer Gewerkschaft nicht nur am einzelnen, gerade erzielten (oder eben nicht erzielten) Erfolg, sondern und vor allem auch am langen Atem, mit dem sie beharrlich ihre Ziele verfolgt. Der SEV hat im vergangenen Jahr seine Kampffähigkeit gesteigert. Das ist ein wichtiges Kapital für die Zukunft. Es verpflichtet.



**Überreichung des
«Kaktus des Jahres 1996»
an die Generaldirektion und
den Verwaltungsrat der
SBB am 2. Dezember 1996.**

Der Lohnabbau bei den SBB per 1. 1. 1997

- Kein Teuerungsausgleich (entspricht 0,8 % Reallohnabbau)
- Kürzung des Ortszuschlags um 10 %
- Kürzung der ordentlichen Lohnerhöhungen um 50 %
- Kürzung der ausserordentlichen Lohnerhöhungen um 50 %
- Arbeitnehmerbeteiligung an NBU neu 2/3 statt 1/2
- Streichung der «unechten» Familienzulage (Fr. 900.-/Jahr)
- Senkung der Anfangslöhne um 10 % (in Kraft seit 1. 1. 1996)
- Weiterführung des Kaderlohnopfers (1 bis 2 %)

Lohnabbau

8. August und 26. Oktober 1996: Gleich zweimal demonstrierten 10'000 SEV'lerinnen und SEV'ler in Bern gegen den Lohnabbau! Das sah die Schweiz seit Jahrzehnten nicht mehr.



Begrüssung der Extrazüge.



Charly Pasche im Einsatz. Bundesplatz, 8. August 1996.



Gelebte Solidarität!





26. Oktober 1996: Der Bundesplatz als Sardinenbüchse.



A.o. Kongress vom 8. August: Resolution gegen den Lohnabbau.

In der Verkehrspolitik ist in den letzten Jahren vieles in Bewegung gekommen, wenn die Politik dabei auch keineswegs immer die richtige Richtung eingeschlagen hat. In den nächsten Jahren wird sich der SEV weiter intensiv um die Verkehrspolitik zu kümmern haben, wenn der Zug nicht völlig entgleisen soll. Im folgenden wird die Haltung des SEV zu den wichtigsten verkehrspolitischen Entwicklungen dargestellt.

Bahnreform

Was in der Schweiz als Bahnreform bezeichnet wird, stellt in erster Linie eine Reform der SBB dar. Einige Neuerungen betreffen aber auch die übrigen Bahnen. Warum eine Bahnreform? Der zwingende Grund für die Notwendigkeit einer neuen gesetzlichen Regelung des Verhältnisses zwischen dem Bund und den SBB besteht darin, dass der sogenannte Leistungsauftrag 1987 nach einer Verlängerung Ende 1997 ausläuft. Dieser Leistungsauftrag ist nach allgemeiner Ansicht gescheitert, weil die SBB nicht nur keinen Beitrag an die vom Bund getragenen Infrastrukturkosten leisten können, sondern darüber hinaus beachtliche Defizite produzieren. Der Leistungsauftrag ist aber auch deshalb gescheitert, weil die fortlaufende Finanzierung der SBB-Investitionen mit Bundesdarlehen zu einem riesigen Schuldenberg geführt hat. Die Last der Schuldzinsen allein reicht aus, alle Sparanstrengungen zur Erfolgslosigkeit zu verdammen. Eine Entschuldung der SBB stellt deshalb eine vordringliche Forderung dar.

Effizienz, Effizienz, Effizienz. Verschiedene Massnahmen sollen gemäss der Bahnreform-Vorlage des Bundesrates die Effizienz des Bahnwesens erhöhen: Die unternehmerische Autonomie soll gestärkt werden, was heisst, dass alle von der Politik geforderten Leistungen in Form von klar definierten Leistungsaufträgen vereinbart und bezahlt werden müssen. Das Schienennetz aller Normalspurbahnen soll im Bereich des Güterverkehrs und des internationalen Reiseverkehrs für neue Anbieter geöffnet werden. Dies gilt insbesondere für ausländische Bahngesellschaften, sofern



diese Gegenrecht gewähren. Mit dieser Massnahme sollen die bisherigen Monopole teilweise dem Wettbewerb ausgesetzt werden.

Free access. Um diese unter dem Schlagwort «free access» bekannte Öffnung der Schienennetze überhaupt zu ermöglichen und um mehr Transparenz bei den Kosten zu erreichen, werden die Bahngesellschaften verpflichtet, die Bereiche Infrastruktur und Verkehr organisatorisch strikt zu trennen. Bei den SBB soll die Finanzierung der Investitionen in diesen Bereichen künftig unterschiedlich geregelt werden. Die Tendenz geht in die Richtung, dass der Bund die finanzielle Verantwortung für die Infrastruktur übernimmt, während der Verkehrsbereich selbsttragend sein muss. Dabei ist

zu beachten, dass der Begriff «Infrastruktur» einen viel weiteren Bereich umfasst als früher. So gehört die gesamte Betriebsführung neu zur Infrastruktur.

Damit die erwünschte finanzielle Transparenz überhaupt möglich wird, sollen die finanziellen Altlasten der SBB mit einer weitgehenden Entschuldung abgetragen werden. Gleichzeitig soll der umstrukturierte Bundesbetrieb SBB die neue Rechtsform einer spezialgesetzlichen Aktiengesellschaft erhalten. Das Personal soll aber weiterhin ein öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis im Rahmen des künftigen Bundespersonalgesetzes behalten.

Die Haltung des SEV. Der SEV hat selbstverständlich in der Vernehmlassung sei-

rität des (vertakteten) Systemverkehrs unmissverständlich festgelegt. Grundsätzliche Opposition gegen die Öffnung der Schienennetze hält der SEV für sinnlos, weil sich die Schweiz diesem gesamteuropäischen Trend nicht widertziehen können.

AG oder Anstalt. Was die Rechtsform der SBB betrifft, so hat sich der SEV für eine öffentlich-rechtliche Anstalt des Bundes und gegen die Umwandlung in eine AG ausgesprochen. Aber der SEV wird auch mit einer spezialgesetzlichen Aktiengesellschaft leben können, sofern gewisse Bedingungen erfüllt sind. Dazu gehört, dass erstens die Aktienmehrheit des Bundes und zweitens die Verpflichtung zum Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen festge-



ne Vorstellungen eingebracht. Mit Befriedigung kann er feststellen, dass in der Botschaft des Bundesrates einige seiner Wünsche berücksichtigt worden sind. Beispielsweise soll der Netzzugang an neue Anbieter nur gewährt werden, wenn das Personal zu landesüblichen Bedingungen angestellt ist. Die grösste Befürchtung des SEV war und ist, dass die Öffnung der Schienennetze und der verschärfte Wettbewerb das empfindliche System des öffentlichen Verkehrs stören oder gar zerstören könnten. Deshalb hat er sich vehement für eine vorsichtige und restriktive Politik bei der Öffnung der Netze eingesetzt. Immerhin hat der Bundesrat dieses Anliegen bei der Überarbeitung der Vorlage berücksichtigt und die Prio-

schrieben wird. Selbstverständlich müssen die Besitzstände des Personals beim Übergang zur neuen Rechtsform garantiert werden. Insgesamt befürwortet der SEV die Bahnreform, weil sie den SBB einen Weg in die Zukunft weist – und dies ist heute von grösster Bedeutung. Mit der Entschuldung und mit der neuen Regelung der Finanzierung wird ein neuer Anfang ermöglicht.

Der politische Fahrplan. Wie geht es weiter mit der Bahnreform? Gemäss dem sehr optimistischen Fahrplan des Bundesrates soll diese noch im laufenden Jahr vom Parlament verabschiedet und auf Anfang 1998 in Kraft gesetzt werden. Sofern sich das Parlament an die Vorlage des Bundesrates hält, was der SEV hofft,

könnte dieser Zeitplan vielleicht eingehalten werden. Sollten sich die Räte aber dem Druck aus der rechtsbürgerlichen Ecke beugen und noch viel weitergehende Umstrukturierungen beschliessen, ist mit weiteren Verzögerungen zu rechnen. Noch völlig offen ist, ob es zu einer Referendumsabstimmung über die Bahnreform kommen wird.

Neat, Finanzierung ÖV

Während der letzten Jahre ist in der Schweiz fast endlos über die Neat diskutiert worden, ohne dass diese dabei voran kam. An dieser Stelle soll nur kurz auf die Neat und die neue

Finanzierung der Grossprojekte des öffentlichen Verkehrs eingegangen werden. Diese Beschränkung erfolgt nicht, weil der SEV die Gelegenheit nebensächlich findet, sondern weil während der Drucklegung dieses Sozialberichtes der Nationalrat darüber debattiert und damit die Situation wesentlich verändern – und hoffentlich klären – wird.

Schluss mit der Schuldenmacherei.

Nachdem lange Zeit vorgesehen war, alle Grossprojekte der Bahnen über Kredite zu finanzieren, die dann irgendwann und irgendwie zurückbezahlt hätten werden sollen, ist in den letzten zwei Jahren die Einsicht gereift, dass für diese Projekte neue Finanzierungsquellen geöffnet werden müssen. Die Vorlage des Bundes-



Wollen die SBB noch weitere Teile des Güterverkehrs abkuppeln? Der SEV wehrt sich dagegen.

rates sieht vor, eine Spezialfinanzierung (d.h. eine Art Fonds) zu bilden, aus der in den nächsten 20 Jahren die grossen Investitionen (Bahn 2000, Neat, TGV-Anschluss der Westschweiz, Lärmsanierung) finanziert werden können.

Schwerverkehr zur Kasse bitten.

Der SEV unterstützt die Vorschläge des Bundesrates vollumfänglich. Mit besonderem Nachdruck tritt der SEV dafür ein, dass die leistungsabhängige Schwerverkehrsabgabe in die Finanzierung einbezogen wird, weil ja insbesondere die Neat in erster Linie für die Entlastung der Strassen vom Schwerverkehr gebaut wird. Mit Lenkungsabgaben muss deshalb dafür gesorgt werden, dass die neuen Bahninfrastrukturen tatsächlich benutzt werden. Auch die Erhe-

bung eines Zuschlags auf Treibstoffzöllen hält der SEV für gerechtfertigt. Wenig sinnvoll scheint aber die zeitliche Begrenzung der Sonderfinanzierung, die bereits dazu geführt hat, dass ein Kampf darüber entbrannt ist, welche Projekte mit den begrenzten Mitteln realisiert werden können und welche nicht. Ähnlich wie bei der Nationalstrassenfinanzierung soll eine zwar zweckgebundene, aber zeitlich unlimitierte Sonderfinanzierung erlauben, nach den jeweiligen Prioritäten zeitlich gestaffelt vorzugehen.

Die Zukunft des Bahngüterverkehrs

Die schwierige Situation des Bahngüterverkehrs hat sich in den vergangenen zwei Jahren nicht verbessert, ganz im Gegenteil. Als Ursachen für diese Entwicklung sind zu nennen:

- die wirtschaftliche Lage, die zu stagnierender Transportnachfrage, zu Überkapazitäten und dadurch zu einem Preiszerfall geführt hat.
- die Dumpingkonkurrenz des Strassentransportes, der hohe ungedeckte Kosten nicht selber tragen muss, der sein Personal in jeder Hinsicht drückt und der leider viel zu wenig kontrolliert wird.
- das relativ unflexible Produktionssystem der Bahn mit hohen Fixkosten, das nur wenig Produktivitätsgewinne erlaubt.
- ein immer noch ungenügendes Marketing und allgemein zuwenig auf die Kunden ausgerichtete Dienstleistungen, dies in einer Zeit, in der die Ansprüche der Kunden steigen.

Güterverkehr aufrüsten. Für den SEV stellt der Güterverkehr einen integralen Bestandteil der Eisenbahn dar, auch wenn seine Bedeutung gegenüber dem Personenverkehr in den letzten Jahren ertragsmässig sehr viel kleiner geworden ist. Ein Verzicht auf den Einzelwagenladungsverkehr (EWLV) kommt nicht in Frage, leistet dieser doch wesentliche Dekungsbeiträge an die Infrastrukturkosten. Allerdings kann man sich der Einsicht nicht verschliessen, dass der EWLV nur eine Zukunft hat, wenn er technologisch und logistisch grundlegend modernisiert werden kann. Wenn die hohen Kosten des Rangierens und der Nahzustellung nicht reduziert werden können, werden

die Bahnen im harten Wettbewerb keine Chance haben. Der SEV wird sich deshalb der absehbaren Einführung neuer Technologien wie etwa der automatischen Kupplung oder der elektronischen Brems-Abfrage und -Steuerung keinesfalls widersetzen, er wird aber selbstverständlich darauf bestehen, dass dies auf sozialverträgliche Art geschieht. Beim Ausbleiben solcher Modernisierungsschritte droht ein Rückzug des EWLV aus der Fläche und allenfalls sogar eine Beschränkung auf Ganzzüge.

Keine Illusionen. Der SEV tritt zwar dafür ein, dass Abgeltungen für den Bahngüterverkehr möglich werden müssen. Gleichzeitig warnt er vor der Illusion, eine leere Bundeskasse könne Wunder bewirken. Im übrigen kann die Abhängigkeit von Abgeltungen gefährlich sein, wie sich etwa im Fall der Landwirtschaft zeigt. Der SEV wird sich deshalb dafür einsetzen, dass für den Bahngüterverkehr bei der Anlastung von Infrastrukturkosten eine taugliche Lösung gefunden wird.

Transitvertrag. Wenn die Bahnen in der Schweiz immer noch einen hohen Marktanteil im Güterverkehr halten, so ist das zweifellos in hohem Ausmass der 28-Tonnen-Limite für den Schwerverkehr zu verdanken. Es ist aber nur noch eine Frage der Zeit, bis der Druck von aussen zu einer Aufgabe dieser Limite führen wird. Über das im Transitvertrag festgelegte Jahr 2005 hinaus kann diese Limite kaum aufrechterhalten werden, ganz abgesehen davon, dass sie bereits heute routinemässig verletzt wird. Hauptanliegen des SEV ist es deshalb, die allfällige Einführung der 40-Tonnen-Limite an die Bedingung einer Kompensation des damit verbundenen Produktivitätsgewinnes durch neue Abgaben zu verknüpfen. Die leistungsabhängige Schwerverkehrsabgabe muss deshalb rasch eingeführt und auf die nötige Höhe von 3 Rappen pro Tonnenkilometer angehoben werden. Falls die Strassenlobby die Umsetzung des aus dem Jahre 1994 datierenden Verfassungsauftrages für eine leistungsabhängige Schwerverkehrsabgabe weiter blockiert, müsste der SEV gelegentlich zu andern Mitteln des Kampfes greifen, um den Volkswillen durchzusetzen. Das gleiche gilt auch im Fall der Alpeninitiative, deren Umsetzung drei Jahre nach der Abstimmung noch kaum voran gekommen ist.

40-Töner auf die Schiene! Zu begrüssen sind die Pläne für eine Rollende Land-

strasse, mit der ein erster Schritt zur Umlagerung des Transitverkehrs von der Strasse auf die Schiene gemacht werden kann. Der Ausbau des unbegleiteten Kombiverkehrs wäre zwar an sich eine sinnvollere Lösung, doch lässt es sich vorderhand nicht vermeiden, den Verkehr so zu übernehmen, wie er an der Grenze ankommt.

Personenverkehr

Auch der Personenverkehr der Bahnen leidet unter der wirtschaftlicher Lage, wenn auch weniger ausgeprägt als der Güterverkehr. Bei weiterum stagnierenden oder sinkenden Einkommen sparen viele Leute schnell einmal bei den Ausgaben für Bahnfahrten, die sie als zu teuer empfinden, obwohl dies verglichen mit den Kosten des Autofahrens objektiv nicht der Fall ist.

Mehrwertsteuer. Das Preisproblem des öffentlichen Verkehrs hat sich bekanntlich mit der Einführung der Mehrwertsteuer noch verschärft, die de facto als Lenkungsabgabe gegen den ÖV wirkt. Leider sind bisher alle Anstrengungen des SEV erfolglos geblieben, die Folgen der Mehrwertsteuer zu mildern. Weder ist ein reduzierter Satz für den öffentlichen Verkehr in Sicht noch konnte die Reduktion des Vorsteuerabzugs rückgängig gemacht werden. Für den SEV ist die Frage damit aber nicht erledigt. Sicher ist, dass der SEV keinen Erhöhungen der Mehrwertsteuer zustimmen wird, bevor nicht ein Sondersatz für den öffentlichen Verkehr festgelegt wird.

Einseitiges Kostendenken. Zunehmend Sorgen macht sich der SEV angesichts der um sich greifenden Sparpolitik um die Aufrechterhaltung des öffentlichen Regionalverkehrs. Zunächst gilt es, bei der Umsetzung des neuen Eisenbahngesetzes wachsam zu sein. Zwar ist dieses Gesetz bereits seit Anfang 1996 in Kraft, doch erst ab 1999 wird der Systemwechsel voll in der Praxis durchschlagen. Der SEV hegt Bedenken, dass der vom Gesetz verlangte Wettbewerb zu einem einseitigen Kostendenken führen wird, was zu negativen Fol-

gen für die Qualität des öffentlichen Verkehrs und die Anstellungsbedingungen des Personals führen würde. Sicher ist, dass der SEV seine Präsenz auf regionaler Ebene verstärken müssen, um dort Einfluss nehmen zu können, wo die Entscheide im Regionalverkehr fallen.

Allerdings muss der Bund nach Meinung des SEV weiterhin eine wichtige Rolle als Garant eines landesweiten öffentlichen Verkehrsnetzes spielen. Der SEV kämpft deshalb gegen die Pläne zu einem Rückzug des Bundes aus dem Regional- und Agglomerationsverkehr und wird den neuen Finanzausgleich zwischen Bund und Kantonen bekämpfen, sofern der öffentliche Verkehr nicht davon ausgenommen wird.





Reformen, wohin das Auge blickt

Auch in den vergangenen zwei Jahren wurde bei den Schweizerischen Bundesbahnen an allen Ecken und Enden reformiert, umstrukturiert, privatisiert, reorganisiert und ausgelagert. Am einschneidendsten war sicher die im April dieses Jahres in Kraft getretene Unternehmensreform. Spürbar ist aber auch die immer stärker werdende Tendenz, Teile des Unternehmens auszulagern («Outsourcing») oder zu privatisieren. Nicht alle dieser Reformprojekte laufen zur Zufriedenheit des SEV und des betroffenen Personals ab.

Unternehmensreform SBB

Die Eisenbahnunternehmungen sind in ganz Europa grossen Umwälzungen ausgesetzt. Auch die SBB können sich der sich wandelnden Rolle der Bahn nicht entziehen. Die in der vielzitierten EU-Richtlinie 91/440 vorgeschriebene rechnerische Trennung von Infrastruktur- und Verkehrsbereich sowie der diskriminierungsfreie Zutritt Dritter zur Infrastruktur (free access) wurden bereits im Bericht der «Groupe de réflexion» (1993) aufgenommen. Sie fand ihren Niederschlag auch im politischen Leitbild für die SBB, welches in die Bahnreform mündete, sowie in dem seit 1.1.1996 gültigen Eisenbahngesetz.

Totalumbau der SBB. Die SBB haben im Hinblick auf diese kommenden Erfordernisse reagiert und 1993 die Arbeiten an einer Unternehmensreform aufgenommen. Der SEV wurde von Anfang an in die Vernehmlassungen einbezogen. Neben den als Fixpunkte gesetzten europäischen Vorgaben formulierten die SBB als vorrangige Ziele der Unternehmensreform:

- Stärkung der unternehmerischen Handlungsfähigkeit
- Schaffung von Anreizen für ergebnisverantwortliches Handeln auf allen Stufen
- Schaffung der Voraussetzungen für Wettbewerb innerhalb des Systems Bahn
- Kürzere Entscheidungswege
- Bedingungen des Leitbildes bzw. der Bahnreform erfüllen.



Keine Aufsplitterung. In der ganzen Diskussion um Unternehmensreform und Bahnreform hat die SBB-Leitung, zusammen mit dem SEV, stets die klare Haltung vertreten, dass die SBB eine integriert geführte Unternehmung bleiben müssen. Das heisst: Eine Aufsplitterung in zwei oder gar mehr rechtlich voneinander unabhängige Unternehmungen kann nicht in Frage kommen.

Die einheitliche Auffassung von SBB und SEV in dieser Kernfrage konnte jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass unzählige Fragen ausdiskutiert und gelöst werden mussten. Die Unternehmensreform SBB hatte (und hat) tiefe Einschnitte in den Bundesbetrieb zur Folge.

Einige der SBB-Unternehmensbereiche konnten recht klar entweder der Infrastruktur (z.B. Baudienste) oder dem Verkehr (z.B. Personenverkehr, Güterverkehr) zugeordnet werden. Bei anderen aber verlief die Trennlinie quer durch die Direktionen oder Hauptabteilungen, vorallem in den Hauptbereichen Betrieb und Zugförderung, in welchen weit über die Hälfte des SBB-Personals tätig ist.

Regionalisierung. Die wesentlichste Änderung neben der rechnerischen und organisatorischen Trennung von Infrastruktur und Verkehr bildet die weitreichende Regionalisierung mit den entsprechenden Kompetenzverlagerungen nach unten. Die Arbeit des SEV wird mit der neuen Unternehmensstruktur

Liberalisierung Telekommunikation

Das Telecom-Monopol wird auf den 1. Januar 1998 aufgehoben. Die ersten Auswirkungen sind schon heute spürbar: Preissenkungen im internationalen Telefonverkehr, neue Angebote, aggressive Werbemethoden und kommerzielle Allianzen. Durch die rasante Preisentwicklung auf dem Telecommarkt müssen die SBB spätestens beim nächsten technologischen Schritt entscheiden, ob sie den Bereich noch selber abdecken oder an einen Dritten vergeben wollen. Gemäss den heutigen Einschätzungen ist es nicht möglich, dass die SBB in einigen Jahren ihr Netz selbständig zu einem konkurrenzfähigen Preis erneuern können.



**Wachstumsbranche Telecom:
Lichtblick für die SBB.**

nicht gerade erleichtert, erhöht sich doch die Zahl der Ansprechpartner und Verantwortungs-träger auf der Seite der SBB um ein Vielfaches.

Viel Arbeit. Im Rahmen der Unternehmensreform wurden viele Funktionen wesentlich verändert oder gar gänzlich neu definiert. Sämtliche Stellen wurden vorbehaltlich definitiver Einreihung neu ausgeschrieben. Auch nach der Inkraftsetzung der Unternehmensreform vom 14. April 1997 erwartet die zuständigen Stellen bei den SBB und beim SEV ein grosses Stück Arbeit.

Deshalb haben sie als Ziel, Benutzerrechte in eine Firma einzubringen, welche dann einen gewissen prozentualen Anteil am Schweizer Markt erreicht und gleichzeitig den SBB zu einem billigeren Preis Leistungen anbieten kann. Diese Leistungen sollen mit einem Vertrag gesichert werden, der hohe Konventionalstrafen beinhaltet, wenn die Verfügbarkeit der Installation nicht garantiert werden kann.

Telecom SBB und Newtelco. Nachdem drei Untersuchungsberichte vorlagen, welche zu unterschiedlichen Schlüssen kommen, bildeten die SBB einen Bereich Telecom SBB, der unabhängig von der Bau- und Informatikabteilung ist. Im Februar 1996 gründeten die SBB zusammen mit der Schweizerischen

Bankgesellschaft und dem Grossverteiler Migros eine Firma mit dem Namen «Newtelco». Diese Entwicklungsgesellschaft nahm die Suche nach einem starken ausländischen Partner auf, welcher über die notwendigen Erfahrungen im Telekommunikationsbereich verfügen sollte. Ausgewählt wurde das Konsortium Tele Danmark/British Telecom. Eine mögliche Beteiligung der SBB an Newtelco würde dazu beitragen, die Kosten zu senken und die Investitionen zu minimieren, da diese unter den Teilhabern aufgeteilt würden.

Contrat social gilt. Es ist der Wunsch der SBB, dass eine möglichst grosse Zahl der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Interesse für die Zusammenarbeit mit dem neuen Betreiber zeigt, vor allem hinsichtlich eines Übertritts in die neue Firma. Es ist jedoch festzuhalten, dass das betroffene Personal dazu nicht gezwungen werden soll. Diesbezüglich gelten der Contrat social und die Grundsätze gemäss AZ 2/93.

Für den SEV haben die künftigen Anstellungsbedingungen des Personals oberste Priorität. Der Contrat social, die Grundsätze, aber auch der Begleitausschuss Telecom bieten Gewähr, dass die möglichen Schwierigkeiten bei der Realisierung überwunden werden können.

Seelinie

Die Bahnlinie entlang dem Bodensee von Romanshorn bis Schaffhausen, die sogenannte Seelinie, war im SBB-Netz lange Zeit ein Stiefkind: schlechter Fahrplan, altes Rollmaterial, keine Mittel für Erneuerungsinvestitionen. Bereits erwogen die SBB die Umstellung auf Busbetrieb. Da trat die Mittelthurgaubahn (MThB) auf's Feld, erklärte, die Strecke von den SBB übernehmen und selbst betreiben zu wollen. Ihr Versprechen, mit weniger Aufwand mehr Angebot zu ermöglichen, verlieh der Diskussion um die Seelinie eine entscheidende Wende.

David gegen Goliath? Das Bundesamt für Verkehr (BAV) nahm den Vorstoss der MthB dankbar auf und eröffnete ein Wettbewerbsverfahren zwischen MthB und SBB – denn die SBB schienen sich plötzlich wieder für ihre Regionallinie zu interessieren. 1994 reichten die beiden Bahngesellschaften ihre Offerten

ein. Nach langem Seilziehen zwischen SBB, MThB und BAV entschied der Bundesrat im Februar 1996, die Verantwortung für die Seelinie für 10 Jahre der MThB zu übertragen.

Was der SEV erreicht hat. Der SEV hat sofort nach dem Bundesratsentscheid die Behandlung der Personalfragen verlangt. In mehreren Gesprächsrunden mit der MThB und den SBB wurden die einzelnen das Personal betreffenden Punkte konkretisiert:

- Die zur MThB übertretenden Mitarbeiter/innen können wählen zwischen MThB- und SBB-Anstellungsbedingungen.
- Der Wechsel zu SBB-Anstellungsbedingungen bedeutet eine Weiterführung der SBB-Bezüge mit allen Konsequenzen.
- Die Anstellungsbedingungen der MThB entsprechen weitgehend denjenigen der SBB: Arbeitszeit, Einreihungen, Pensionskasse ASCOOP (Leistungsprimat). Die etwas tieferen Löhne und Zulagen sollen mit einer Erfolgsbeteiligung aufgewertet werden.
- Die MThB sieht sich nicht in der Lage, einen Contrat social über eine weitgehende Anstellungs-Garantie mit dem SEV schriftlich abzuschliessen. Hingegen verfolgt sie – und verfolgte schon bisher – analoge Ziele.
- Die SBB waren nicht bereit, eine Rückkehrgarantie für die zur MThB wechselnden Mitarbeiter/innen abzuschliessen. Sie sicherten hingegen zu, das Personal im Falle eines Abbruches des Pilotversuches zurückzunehmen.
- Allfällig Versetzungen von SBB-Personal erfolgen unter Anwendung der «Grundsätze» (AZ 2/93).

Am 9. Dezember 1996 hat der Bundesrat entschieden, den 10jährigen Versuchsbetrieb auf den Fahrplanwechsel vom 1. Juni 1997 zu starten.

Cargo Domizil

Im Frühling 1993 hatte der SBB-Verwaltungsrat beschlossen, das Cargo-Domizil-Geschäft per 1. Januar 1995 zu privatisieren. Die Privatisierung – mit gleichzeitiger Restrukturierung – erwies sich allerdings nicht, wie von den Verantwortungsträgern versprochen, als Rettung dieses

Bahnangebotes. Sie verlieh vielmehr dem kontinuierlichem Rückgang eine neue Dimension und wurde somit zum Anfang vom Ende. An der neuen Unternehmung CDS AG beteiligten sich SBB, PTT und CSS (Zusammenschluss der Domizildienste und beteiligten übrigen Bahnen) mit je einem Drittel am Aktienkapital von insgesamt 5 Mio. Franken.

Nonstop ins Chaos. Massive Führungsfehler machten den grossen Einsatz der rund 500 zur CDS AG detachierte SBB-Mitarbeiter/innen zunichte. Am 6. März 1995 führte die CDS beispielsweise ein neues EDV-System ein, ohne dass die vorher von zuständigen Stellen als wichtiger Motivationsfaktor hochgelobte Ausbildung erfolgt wäre. Die Folge war ein mehrwöchiges Chaos, das einen zusätzlichen Personaleinsatz von SBB-Seite erforderte. Aufwand und Ertrag verschlechterten sich markant. Im Herbst 1995 – also noch vor Ablauf des ersten Betriebsjahres – war das Unternehmen erneut sanierungsreif. Das Aktienkapital wurde auf 20 Prozent abgeschrieben und anschliessend wieder auf 5 Mio. geüffnet. Vom zusätzlich eingeschossenen Kapital (4 Mio. Fr.) übernahmen die SBB den Löwenanteil (3,4 Mio. Fr.), wodurch sie entgegen der ursprünglichen Absicht zur Mehrheitsaktionärin von CDS wurden (74,6% des Aktienkapitals). Gleichzeitig wurde, gestützt auf eine KcKinsey-Analyse, eine weitere Restrukturierung an die Hand genommen. Was konkret zur Schliessung weiterer CDS-Zentren (Winterthur, Biel) führte. Die SBB liessen aber durchblicken, dass sie sich mittelfristig von ihrem Aktienpaket trennen wollten.

Verkauf an die Konkurrenz. Trotzdem überraschten die SBB im März 1996 mit ihrer Absicht, ihre CDS-Aktien ausgerechnet an die direkte Konkurrenz abzustossen. Trotz anderen Angeboten und verschiedenen Widerstandsaktionen boxte die SBB-Generaldirektion den Verkauf an die Transvision durch, hinter der die Strassentransporteure Planzer (Dietikon), Galliker (Altishofen) und Camion Transport (Wil) stehen. Die ganzen Vorgänge rund um die Privatisierung und den Verkauf von CDS beschäftigte auch einen parlamentarischen Ausschuss, der in seinem Bericht schwere Vorwürfe erhob, namentlich an SBB-Generaldirektor Hans Peter Fagagnini.

Transvision verweigert GAV. Am 4. November 1995 haben die neuen Betreiber die

CDS AG offiziell übernommen und damit auch die rund 150 verbliebenen detachierte SBB-Mitarbeiter/innen. Der Detachierungsvertrag bleibt in den für das Personal wichtigen Punkten unverändert. Ganz besonders wichtig ist die Rückkehrgarantie in den Stammbereich der SBB auf das Ende der Detachierungs-Zeit (Ende 1998). Da die Transvision-Partner auf das SEV-Begehren um Verhandlungen über einen Gesamtarbeitsvertrag als Anschlussregelung ab 1999 nicht eingegangen sind, geht der SEV davon aus, dass sich die meisten der noch detachierte SBB-Mitarbeiter/innen in der verbleibenden Zeit auf freie Stellen bei den SBB bewerben werden.



DACH Hotelzug: Nachtarbeit als tägliches Brot.

DACH Hotelzug AG

Mit dem Fahrplanwechsel 1995 startete die Mitte 1992 von den Bundesbahnen der Schweiz, Deutschlands und Österreichs gegründete DACH Hotelzug AG mit ihren Hotels auf Schienen als «CityNightLine» auf den Strecken Basel—Zürich—Wien, Wien—Frankfurt—Köln—Dortmund sowie Zürich—Basel—Hamburg. Schon bald zeigten sich Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit und der Abgrenzung: Stammhäuser und Tochterfirma traten mit ihren Produkten zueinander in Konkurrenz. Bereits nach weniger als einem Betriebsjahr stieg die ÖBB deshalb aus der Gemeinschaft wieder aus, kaufte einen Teil des Wagenparkes und betreibt seither den Nachtreiseverkehr mit dem Wiener Walzer Österreich—Schweiz auf eigene Rechnung.

Der Geschäftsgang ist bis anhin unbefriedigend. In der Rechnung 1995 mussten die

SBB wegen der DACH AG ausserordentliche Rückstellungen von 17,5 Mio Franken tätigen.

Cisalpino AG

Auch der Start der CISALPINO AG war mit grossen Problemen und entsprechendem Imageverlust für die SBB verbunden. Die Inbetriebnahme der neuen Pendolino-Kompositionen musste wegen verspäteter Ablieferung und technischer Schwierigkeiten mehrfach verschoben werden. Erst seit Januar 1997 (statt Herbst 1995 wie ursprünglich versprochen) rollen alle im Kursbuch publizierten Pendolino-Züge.

Die Cisalpino AG ist eine Management-Gesellschaft mit nur wenig eigenem Personal. Für das Führen und Begleiten der Züge setzt sie Personal der beteiligten Bahnen ein. Sie beabsichtigt, ihre grenzüberschreitenden Züge durchgehend vom gleichen Personal begleiten zu lassen. Die Personalprobleme in diesem Zusammenhang sind noch nicht gelöst.

Schweizerische Bodensee-Schiffahrtsgesellschaft AG (SBS)

In ihrem Schlussbericht von 1993 hatte die «Groupe de réflexion» vorgeschlagen, den SBB-Schiffahrtsbetrieb auf dem Bodensee in eine den SBB gehörende Aktiengesellschaft auszulagern. Dieser Vorschlag wurde in der Zwischenzeit in die Tat umgesetzt. Am 5. März 1995 informierten die SBB das betroffene Personal.

In intensiven und konstruktiven Gesprächen handelte der SEV mit der Leitung der neuen SBS AG die Anstellungsbedingungen für das Personal aus. Sie lehnen sich an diejenigen grosser konzessionierter Transportunternehmen an. Die Ansprüche der etwas über 40 bisherigen SBB-Mitarbeiter/innen bleiben weitestgehend gewahrt. Besondere Anstrengungen waren nötig, um den Wechsel in eine Pensionskasse mit Beitragsprimat zu verhindern und statt dessen den Übertritt der Versicherten in die Pensionskasse ASCOOP sicherzustellen.

Geschäftsbereich Brünig (GBB)

Das Ziel für den neu zu schaffenden Geschäftsbereich Brünig ist klar und kurz: Ergebnisverbesserung um 18 Millionen Franken bis ins Jahr 2004. Der SBB-Verwaltungsrat verabschiedete im Sommer 1996 neben diesem finanziellen Ziel auch die Führungsstruktur und eine Wegskizze dorthin und delegierte die Wahl des Geschäftsbereichsleiters an die Generaldirektion. Diese wählte im Januar 1997 den bisher bei ABB tätigen Maschineningenieur Hanspeter Siegrist zum neuen Leiter des GBB. Dem Geschäftsbereich Brünig sind zwischenzeitlich auch alle notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt worden: die Infrastruktur, das Rollmaterial, das Depot sowie – selbstverständlich – das Personal. Ebenso wurden die notwendigen Budgets erstellt.

Ohne Geld. In zwei Schritten soll das gesteckte Ziel erreicht werden. Ohne Geld dafür auszugeben, so der Verwaltungsrat, sollen vorerst umfassende Massnahmen für eine Ergebnisverbesserung eingeleitet werden. Z.B. mit einem besseren Fahrplan, der auch besser vermarktet werden soll. Projektleiter Kurt Kronenberg und sein Team haben weitere Ideen erarbeitet. Die Leute an der Basis waren von Anfang an stark miteinbezogen: «Was können wir selbst machen? Was können wir besser tun?» Die Antworten waren recht vielfältig. Die Fahrpersonaldisposition wird der GBB inskünftig selber machen, d.h., nicht mehr die Depotinspektion Luzern, sondern diejenige von Meiringen. Kaffeeautomaten und Gipfeli in den frühmorgendlichen Pendlerzügen könnten die Fahrt attraktiver machen und zu zusätzlichen Einnahmen verhelfen. Mit zu den Verbesserungsvorschlägen gehören optimierte Ablösungen und Einsätze auf den einzelnen Dienststellen. Und, last but not least, ist auch auf dem Brünig eine Werbelok denkbar. Stunde Null für viele dieser Vorschläge ist der Fahrplanwechsel vom Juni 1997.

Mit Geld. Mit dem zweiten Schritt sind Investitionen in der Höhe von 20 bis 30 Millionen Franken verbunden. Fernsteuerung und Zugsicherung sind die Stichworte dazu. Erst wenn die Strecke weitgehend automatisiert ist, können markante Einsparungen erfolgen – Einsparungen auch bei den Personalkosten.

Depotstrukturen Zugpersonal

1993 erreichte der SEV in den Verhandlungen mit den SBB, dass die Zahl der Zugpersonal-Standorte nicht von 50 auf 20, sondern «nur» auf 33 Depots reduziert wurde. In intensiven persönlichen Gesprächen mit den Betroffenen und mit dem SEV konnten tragbare Lösungen (administrative Pensionierungen, Versetzungen, Umschulungen) rascher gefunden werden als erwartet. Von den 17 aufzuhebenden Depots werden auf den Fahrplanwechsel 1997 bereits deren 15 aufgehoben sein. Seit 1994 konnten die SBB 730 Stellen abbauen. Keine Kategorie bei den SBB wurde in so kurzer Zeit derart dezimiert wie das Zugpersonal. Ohne die guten so-



zialpartnerschaftlichen Beziehungen wäre dieses heikle Geschäft gescheitert. Der SEV hat die Begehren seiner Mitglieder weitestgehend realisiert.

Rangierbahnhöfe (RB)

Auf die Fahrplanwechsel 1993, 1994 und 1995 passten die SBB die Rangierbahnhof-Raster an, was gleichbedeutend war mit der Aufhebung einer ganzen Reihe von Rangierzentren und Rangierunterzentren. Im Mai 1995 konfrontierten die SBB den SEV erneut mit einem neuen Ferngüterzugs- und RB-Konzept. Dieses sah die Schliessung der RB Brig und Bellinzona vor.

Die RB Olten und Bern sollten nur noch für die separate Behandlung der Cargo Domizil-Wagen zuständig sein.

Mit Eingabe vom 30. Juni 1996 machte der SEV auf die regionalpolitischen und personalpolitischen Aspekte der von den SBB geplanten Massnahmen aufmerksam, auch unter Sicherheitsaspekten (Gefahrgüter). Heftig kritisierte der SEV die rein betriebswirtschaftliche Optik sowie die Annahme, dass kein Mehrverkehr möglich sein solle bzw. angestrebt werde. Die Bedenken des SEV führten schliesslich dazu, dass den gefährdeten RB gewisse Rangieraufgaben belassen wurden und der Stellenabbau vermindert werden konnte.

Fast gleichzeitig kam die Ankündigung, dass das Rangierkonzept in der Ostschweiz (Rangierbahnhöfe Limmattal, Buchs SG, Romanshorn) nochmals überprüft werde, weil die ÖBB Veränderungen im internationalen Güterzugsfahrplan verlangt habe. Aufgrund der Analyse wird Romanshorn auf Fahrplanwechsel 1997 als RB wegfallen und nur noch Teambahnhof bleiben.

Die noch nicht im Detail abzusehenden kommerziellen und technischen Veränderungen im europäischen und schweizerischen Güterverkehr werden auch für das Rangierkonzept und damit für das Personal im Rangierdienst ihre Konsequenzen haben.



Hauptwerkstätten (HW)

Auf den 1. Januar 1996 führten die SBB in den Hauptwerkstätten das «Profit Center Konzept im Bereich Rollmaterialunterhalt» ein. Die Umsetzung soll bis Ende 1997 abgeschlossen sein. Die SBB wollen damit jährliche Einsparungen von rund 15 – 20 Mio. Franken erzielen. Beim Personalstatut sind auf absehbare Zeit keine Änderungen vorgesehen.

Die sechs Hauptwerkstätten sollen nicht primär untereinander, sondern gegenüber Dritten konkurrenzfähig sein. Die einzelnen HW bleiben auf den Unterhalt bestimmter Fahrzeugtypen und Subsysteme spezialisiert. Die Direktion Rollmaterialunterhalt der Generaldirektion betreibt ein straffes Kapazitäts- und Auslastungsmanagement. Zum Ausgleich der schwankenden Auslastung wird weiterhin der eingespielte Personalaustausch zwischen den HW praktiziert.

Baudienstwerkstätte (BW) Hägendorf

Aufgrund der Unternehmensanalyse einer Consulting Firma im Jahr 1995 wird die BW Hägendorf in ein Service-Center umgewandelt. Die Erweiterung des internen Leistungsangebotes für die SBB sowie die Belieferung von Privatbahnen soll eine Umsatzsteigerung von 20 Prozent ermöglichen. Die SBB wollen die Stückkosten damit pro Jahr real um 4 Prozent senken. Die Weichen sollen künftig in Hägendorf fertig montiert, zwischengelagert und bei Bedarf in Schräglage auf noch zu beschaffenden Spezialwagen «just-in-time» auf die Baustelle geliefert werden. Ausserdem soll die Stellwerkabteilung von Olten nach Hägendorf verlegt werden. Dies ermöglicht den SBB eine straffere Führung und das Ausschöpfen von Synergien im betrieblichen und logistischen Bereich.

Unabhängig von der unternehmerischen Neuausrichtung der BW sind in den nächsten Jahren eine Reihe von Investitionen im Fertigungsbereich notwendig. Dem Investitionsvolumen von 39 Mio. Franken hat die Generaldirektion SBB zugestimmt. Wenn alle Projekte in der vorgesehenen Form realisiert werden, wird der Personalbestand der BW von rund 186 auf 173 Mitarbeiter reduziert.

Wagenreinigungsdienst (WRD)

1995 beauftragten die SBB zwei Arbeitsgruppen mit der Analyse des Wagenreinigungsdienstes. Die eine Arbeitsgruppe befasste sich mit Organisation, Aufgabenteilung, Durchführung und Controlling sowie der Behandlung von Reklamationen. Die zweite erarbeitete bedürfnisgerechte Standards für die Tages- und Kleinreinigung der Reisezugwagen. Die Schlussberichte zeigten Optimierungsmöglichkeiten bei der Organisation, den Reinigungsgeräten und den Reinigungsmitteln auf.

Auf Fahrplanwechsel 1996, nach Ausbildungen der Mitarbeiter/innen, wurden unter anderem folgende Neuerungen umgesetzt:

- Bedürfnisgerechte Reinigung statt Reinigung nach Vorgabe
- Neue Geräte und Reinigungsmittel
- Übertragung der Verantwortung für die Reinigungsqualität an bestimmte Bahnhöfe
- Mitsprache der regionalen Wagenreinigungsstützpunkte bei der Leistungszuteilung.

Die SBB versichern, dass das neue Konzept keinen Personalabbau zur Folge gehabt habe.

Integrale Bauregionen

Nach mehreren Verhandlungsrunden stimmten im Frühjahr 1995 die Bauaussendienste und die zentralen Dienste dem Schlussbericht «integrale Bauregionen» zu. Verschiedene Forderungen und Anliegen des SEV sind darin aufgenommen. Der Begleitausschuss bleibt weiterhin bestehen. Dadurch können die betroffenen Kolleginnen und Kollegen Probleme und Mängel vorbringen, ohne den Dienstweg beschreiten zu müssen.

Die Integration der elektrischen Dienste in die Bauregionen ist mit zahlreichen Schwierigkeiten verbunden, nicht zuletzt auf Führungsebene. Sie ist noch nicht abgeschlossen.



Die nächste Reorganisation steht allerdings bereits an. Hinter dem Begriff «Reengineering Bauregionen» steht der Auftrag «Kosten senken im Bereich Bauregionen». Ziel ist eine Kostenreduktion um mindestens zehn Prozent, bei einer gleichzeitigen Effizienzsteigerung von ebenfalls mindestens zehn Prozent. Dabei werden die Organisationsstrukturen der Bezirke überprüft und angepasst. Die Mitsprache des Personals wird in erster Linie vom Begleitausschuss wahrgenommen. Die Zwischenberichte und der Schlussbericht werden dem SEV zur Stellungnahme unterbreitet.

Stellenabbau ist weiterhin «Trumpf», nicht nur in der Privatwirtschaft. Die SBB stellen sich zusammen mit PTT und Bund zuvorderst in die Reihen der grossen Arbeitsplatzvernichter. Seit 1992 haben die SBB ihren Personalbestand um mehr als 6500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reduziert. Weitere 2500 sollen bis zum Jahr 2002 verschwinden. Auch bei den Anstellungsbedingungen, bei der Revision des Beamtengesetzes und anderem mehr wächst der Druck aufs Personal. Dem SEV gelang es in den letzten zwei Jahren in erster Linie, Schlimmeres zu verhindern.

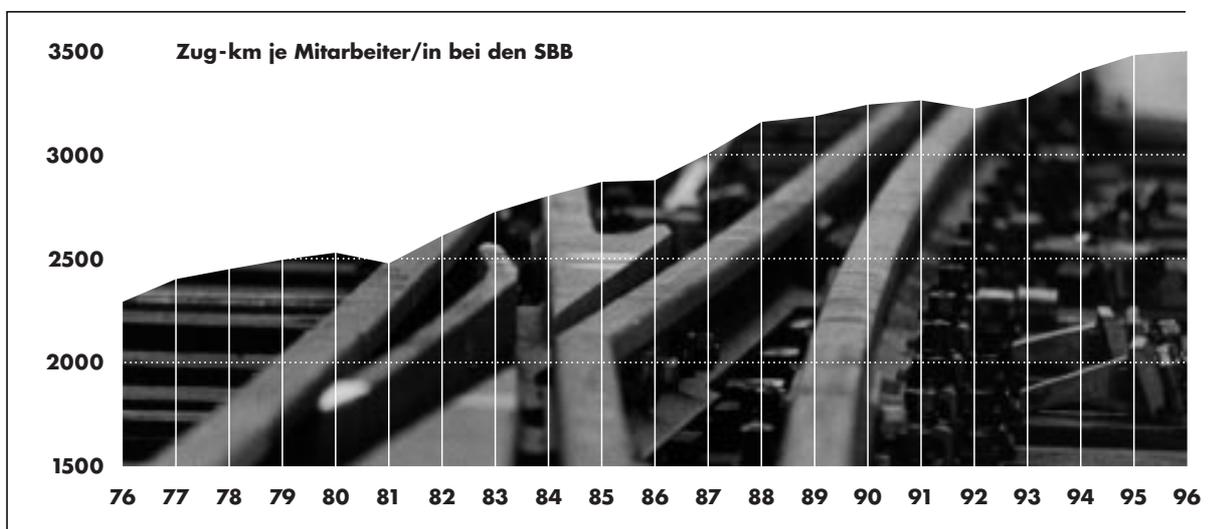
Stellenabbau bei den SBB

Beim gegenwärtigen rasanten Stellenabbau bei den SBB sind der 1993 ausgehandelte Contrat social und die «Grundsätze» (AZ 2/93) wichtige und gute Grundlagen zur Bewältigung der Personalprobleme. Die Sicherheit des bei den SBB verbleibenden Personals ist aber nur die eine Seite der Medaille. Der Blick auf die stetig steigende Arbeitslosenquote zeigt eindrücklich, dass ein anhaltender Stellenabbau keine gesamtwirtschaftlichen Perspektiven hat.

6500 Arbeitsplätze vernichtet. Der Abbau von rund 6500 Mitarbeiter/innen wirkte sich auf die Kategorien unterschiedlich aus. Am stärksten betroffen waren das Arbeiterper-



Die Produktivität des SBB-Personals



sonal des Betriebes, das Zugpersonal, das Rangierlokalpersonal, das handwerkliche Personal der Hauptwerkstätten und der Depotwerkstätten sowie die Kraftwerk-Aussendienste. Um rund die Hälfte verkleinert wurde das Personal in Ausbildung. Der Stellenabbau trifft ganz besonders die Jugend. Für sie stehen deutlich weniger Arbeitsplätze zur Verfügung. In der gleichen Zeit haben die Leistungen der SBB (Zug-km, Personen-km, Tonnen-km) laufend zugenommen. Das war nur möglich dank einer gewaltigen Produktivitätssteigerung.

Verwirrung um Personalkosten.

Der Stellenabbau hat den Effekt, dass die Durchschnittslöhne überproportional ansteigen. Warum? Weil kaum neues und junges Personal

auf 63 Tage im Jahr erhöht. Der Ausgleich erfolgt in ganzen Tagen und nicht in einer täglichen Arbeitszeitverkürzung. Diese Arbeitszeitverkürzung wurde vom Personal mitfinanziert, indem 1994 und 1995 die Teuerung nur teilweise ausgeglichen wurde. Seit dem 1. Januar 1996 konnte dank dieser Arbeitszeitverkürzung die schon länger geforderte betriebliche 5-Tage-Woche beim Betriebspersonal verwirklicht werden. Auch verschiedene Privatbahnen haben die Arbeitszeit auf 41 Std./Woche reduziert.

Arbeit nur noch für Privilegierte?

Heute, nur zwei Jahre danach, ist die Frage der Arbeitszeitverkürzung aktueller denn je. In Anbetracht der immer schwindelerregenderen Arbeitslosenzahlen stehen die Gewerkschaften



eingestellt wird, fehlen die Mitarbeiter/innen in den unteren, schlechter besoldeten Stufen der Lohnklassen. In der Öffentlichkeit entstand deshalb vielfach der falsche Eindruck, dass die SBB-Personalkosten trotz Personalabbau weiter ansteigen würden. Der Effekt würde auch umgekehrt wirken: Sobald die SBB wieder junges Personal rekrutieren, sinken die Durchschnittslöhne!

Arbeitszeitverkürzung

Auf den 1. Juli 1995 wurde die wöchentliche Arbeitszeit des SBB-Personals um eine Stunde auf 41 Stunden gesenkt und der Ruhetagsanspruch

vor der Frage: «Werden in Zukunft nur noch Privilegierte arbeiten können?» Die Prognosen der Konjunkturforscher sind schlecht. Die KOF (Konjunkturforschungsstelle der ETH) rechnet beispielsweise mit 230'000 Arbeitslosen für das laufende Jahr und mit sogar 250'000 arbeitslosen Menschen für 1998. Auch die SBB tragen indirekt ihren Teil zu dieser Entwicklung bei, indem sie aktive Stellenvernichtung betreiben. Konkret sehen sie vor, den Personalbestand bis ins Jahr 2002 von 32'500 auf 30'000 zu reduzieren.

Arbeitsplätze erhalten! Um hier Gegensteuer zu geben, braucht es viele ineinandergreifende Massnahmen. Zur Diskussion steht auch eine massive Verkürzung der Ar-

beitszeit, und zwar eine beschäftigungswirksame. Denn Leute einfach in die Arbeitslosigkeit zu entlassen und darüber hinaus Stellen auf ewige Zeiten zu vernichten und folglich junge Erwerbslose zu schaffen, ist nicht nur eine teure, sondern vor allem auch eine unmenschliche Lösung. Moderate Lösungen gehen in Richtung 39-Stunden-Woche, während der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) eine Initiative in die Vernehmlassung schickt, in deren Zentrum die 37-Stunden-Woche steht.

Bei all diesen Überlegungen gelten die Ziele: Arbeitsplätze erhalten, Entlassungen verhindern, zusätzliche Arbeitsplätze schaffen! Was hingegen nicht sein darf: dass die – gerade auch von Frauen gestellte – Forderung nach mehr Teilzeitstellen plötzlich zu einem frauenpolitischen Bumerang wird: Frauen teilzeiten und leisten daneben weiterhin gratis Familien- und Betreuungspflichten, während Männer die Vollzeitstellen besetzen.

Lebensqualität. Nun dürfte kaum ein/e Arbeitnehmer/in etwas gegen eine Arbeitszeitverkürzung haben. Sie bringen ja grossen persönlichen Nutzen: Mehr persönliche Freiräume, mehr Zeit für Familie und Freunde, mehr Erholung und bessere Gesundheit. Die Arbeitgebenden haben aber bereits deutlich gemacht, dass es ohne Lohneinbussen nicht gehe. Grosszügig übersehen sie dabei, dass in den letzten Jahren ein enormer Produktivitätsfortschritt erarbeitet worden ist, der bei der angestrebten Arbeitszeitverkürzung nicht einfach unter den Tisch gewischt werden darf. Dies ist in den anstehenden Diskussionen seitens der Gewerkschaften zweifelsohne ein wichtiges Argument. Es hiesse aber den Leuten Sand in die Augen streuen, wollte man im Falle von radikalen Arbeitszeitverkürzungsmodellen, die noch über die oben skizzierte Reduktion auf 39 oder 37 Wochenstunden hinausgehen, jeglichen Lohnverzicht von vorneherein ausschliessen. Massive Arbeitszeitverkürzungen beinhalten auch diese Diskussion.

Entwicklung der Arbeitszeit, der Ferien und der Ruhetage

1948	Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 48 Std. bei 2 Wochen Ferien und einem Anspruch von 56 Ruhetagen pro Jahr.
1957	60 Ruhetage
1959	46-Stunden-Woche
1968	mindestens 3 Wochen Ferien, 44-Stunden-Woche
1977	62 Ruhetage
1981	mindestens 4 Wochen Ferien
1986	42-Stunden-Woche für das Bundespersonal
1987	42-Stunden-Woche für das dem AZG unterstellte Personal
1995	41-Stunden-Woche, 63 Ruhetage

Einreihungen

Die organisatorischen und technischen Veränderungen in vielen Berufen haben Auswirkungen auf die Aufgaben, Pflichten und Kompetenzen der beteiligten Kategorien. Die finanzielle Situation der SBB und das schwierige wirtschaftliche Umfeld setzen für Begehren punkto Einreihung jedoch einen äusserst engen Rahmen.

Höhereinreihungen. Das Konzept Ergebnisorientierte Führung (EoF) in den Bahnhofinspektionen brachte den Dienststellenleitern vermehrte Kompetenzen im Personalbereich und Budgetkompetenz für Wartung und Unterhalt. Der Bahnhofinspektor führt das Bahnhofteam mit allen Ressortleitern in der Form des «Management by exception». Die Umsetzung erfolgte schrittweise 1993/94. In mehreren Eingaben verlangte der SEV 1994 die Berücksichtigung der höheren Anforderungen auch in den Einreihungen sowohl für die Bahnhofinspektoren als auch für die Ressortleiter.

Personaldirektion und Betriebsdirektion haben diese Forderungen anerkannt. In intensiven Verhandlungen im März und April 1995 erkämpfte der SEV einige Höhereinreihungen und knüpfte damit an die erfolgreichen Verhandlungen über die organisatorischen Belange von EoF (Stellvertreter-Frage) an.

Rückstufungen korrigiert. Die Umsetzung von EoF in der Fläche und des Turnaround im Einzelwagenladungsverkehr (EWLV) hatten massive Auswirkungen auf praktisch alle Kategorien des Betriebes (SEV-Unterverbände APV, RPV, SBV). Mit Eingabe vom Mai 1994 verlangte der SEV die Überprüfung des Merkmalkataloges Betrieb und der Einreihungssysteme Betrieb. Es bedurfte zahlreicher Interventionen bis zur Generaldirektion, um Bewegung in dieses Geschäft zu bringen. In schwierigen Verhandlungen Ende 1996 konnte der SEV einige berechnete Verbesserungen erreichen und einzelne Rückstufungen korrigieren. Gleichzeitig konnte der SEV die Besserstellung der Sachbearbeiter/innen von Personalgeschäften durch-

dauernden Untersuchung verhandelt. Hängig ist ebenfalls eine im Juni 1996 eingereichte Eingabe zur Überprüfung der Einreihungen beim Visiteurpersonal.

Wiederwahl der Beamtinnen und Beamten

Beamtinnen und Beamte sind im Gegensatz zur landläufigen Meinung jeweils nur für vier Jahre gewählt. Die Amtsdauer endete somit am 31. Dezember 1996. Für eine uneingeschränkte Wiederwahl für die Amtsdauer 1997 – 2000 ist bezüglich Leistungen und Verhalten ein strenger Massstab angewendet worden. Die Wei-



setzen. Mit Erfolg widersetzte er sich auch der Rückstufung der Funktion Fahrdienstleiter Methode «D». Die aus der Unternehmensreform resultierenden Veränderungen sind in den obigen Ausführungen nicht berücksichtigt. Darüber kann erst nach einer gewissen Erfahrungszeit verhandelt werden.

Hängige Eingaben. Mit umfassenden Eingaben verlangte der SEV Überprüfungen der Einreihungen bei den Bau-Aussendienstern. Er begründete sie mit der rasanten technischen Entwicklung. Der gesamte Bereich der elektrischen Fachdienste ist von einer markanten Zunahme neuer Technologien betroffen. Beim Bahndienst sind es die Veränderungen im Maschinenpark und die Änderungen in der gesamten Personen- sowie Baustellensicherheit. Die höheren Anforderungen müssten auch in den Stellenplänen berücksichtigt werden. Über die Begehren des SEV wird erst nach Abschluss der Mitte 1996 eingeleiteten und rund ein Jahr

sungen für den Vollzug der Wiederwahlen wurden nach Verhandlungen mit dem SEV in Kraft gesetzt. Aus heutiger Sicht ist davon auszugehen, dass dies die letzten Wiederwahlen waren, da die Verwaltung beabsichtigt, das geltende Beamtengesetz durch eine flexiblere Lösung abzulösen.

Mit Beginn der neuen Amtsdauer der Beamtinnen und Beamten beabsichtigte die Generaldirektion SBB bei den überranglich und freigesetzten Personen den Fristenlauf der vierjährigen Lohngarantie gemäss AZ 2/93 in Kraft zu setzen. Aufgrund der überzeugenden SEV-Argumente wurde dieses Geschäft bis nach der Inkraftsetzung der Unternehmensreform und neuerlichen Gesprächen mit einer SEV-Delegation zurückgestellt.

Kürzere Arbeitszeit – mehr Freizeit und Lebensqualität.

Entlassungen bei den SBB (Zas)

Auf den Fahrplanwechsel 1996 kam es bei den SBB erstmals seit vielen Jahren zu Entlassungen infolge von Rationalisierungsmassnahmen. 75 Zugassistentinnen und Zugassistenten erhielten den «Blauen Brief» wegen der Einführung des kondukteurlosen Betriebes im regionalen Personenverkehr.

Die SBB schufen die Kategorie der Zugassistenten (Zas) erst Ende der 80er Jahre als eine Art Übergangslösung, weil sie grosse Mühe hatten, das notwendige Personal im Zugbegleitungsdienst zu rekrutieren. In den Verhandlungen über den Contrat social und die «Grundsätze» (AZ 2/93) anfangs 1993 bestanden die SBB deshalb darauf, die Zas «expressis verbis» von der Anstellungs-Garantie auszunehmen, sofern sie nicht vorher in einem Dienstverhältnis bei den SBB gestanden hatten.

Lohntransparenz

Im Jahre 1996 hat sich die Diskussion um die Lohnvergleiche zwischen privatem und öffentlichem Sektor deutlich verschärft. In den Medien wurden vielfach fragwürdige Zahlen publiziert. Die offizielle Schweizerische Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik (BfS) ist im November 1996 erschienen. Sie wertet die Lohndaten des Jahres 1994 aus. Zur Klarstellung hält das BfS in der Einleitung der Lohnstrukturerhebung (LSE) fest:

«Der öffentliche Bereich weist ein höheres Lohnniveau auf als die Privatwirtschaft. Bei solchen Vergleichen sind mehrere Faktoren zu berücksichtigen. Zunächst kann die Arbeitsplatz- und Personalstruktur des öffentlichen Sektors und speziell jene des Bundespersonals aufgrund unterschiedlicher Aufgabenstellung nicht direkt mit der gesamten Privatwirtschaft verglichen werden. Hinzu kommt die spezifische Unternehmensgrösse der öffentlichen Betriebe, die in der Privatwirtschaft kein Gegenstück hat. Schliesslich tragen auch ein durchschnittlich höheres Dienstalalter und eine stärkere Angleichung von Männer- und Frauenlöhnen zum höheren Lohnniveau beim Bund bei.»

Dazu kommt, dass beim Bund über 80 Prozent der Arbeitsplätze in Städten und Agglomerationen liegen, wo das Lohnniveau höher

ist. Im weiteren ist zu erwähnen, dass bei gewichtigen Branchen der Privatwirtschaft (Chemie, Grossbanken, teilweise Maschinenindustrie) das Kader in den Lohnerhebungen nicht oder nur unvollständig erfasst wird und das Management in der Regel überhaupt nicht. Hingegen sind Tieflohnbranchen wie Gastgewerbe und Detailhandel erfasst. Die Analysen des SEV über den Stellenabbau der SBB haben klar aufgezeigt, dass dieser vorab die tiefer eingereihten Kategorien betraf, was ebenfalls die Vergleiche zuungunsten des Bundespersonals beeinflusste.

Seit der LSE vom Oktober 1994 hat der Bund verschiedene Sparmassnahmen ergriffen: den Teuerungsausgleich nicht oder nur teilweise ausgerichtet, das Kaderlohnopfer von ein bis zwei Prozent beschlossen, die Beförderungspraxis verschärfte und die Anfangslöhne gesenkt. Diese Faktoren sind in der Statistik noch nicht berücksichtigt.

Lohnindex. Von der LSE zu unterscheiden ist der Lohnindex, der die «reine» Lohnentwicklung misst. Wenn die SBB-Leitung klagt, die SBB-Löhne lägen in vielen Bereichen über dem Lohnniveau der Privatwirtschaft, ist sie an diesen Lohnindex zu erinnern. Der Wirtschaftszweig Verkehr (mit SBB) verzeichnete in den letzten Jahren eine teilweise massiv negative Lohnentwicklung und liegt an letzter Stelle. Mit den Lohnvergleichen der LSE ist kein Lohnabbau zu begründen, weder bei den SBB noch im übrigen öffentlichen Bereich.

Revision des Beamtengesetzes (BtG)

Mit einer Motion verlangten die Eidgenössischen Räte Ende 1990 so bald als möglich eine Vorlage für eine Totalrevision des Beamtengesetzes vom 30. Juni 1927. Die Motion verlangte in erster Linie flexiblere Dienstverhältnisse und Leistungslohnkomponenten. Die Arbeiten an dieser Totalrevision gestalten sich äusserst schwierig und langwierig. Der SEV hat innerhalb des Föderativverbandes (FöV) an den seit Februar 1991 laufenden Vorbereitungen mitgewirkt.

Flexibilisierung. Auf die ersten Vorschläge der Verwaltung, die ein völlig neues Lohnsystem erarbeitet hatte, ist der FöV nicht eingetreten. In einer Besprechung im Mai 1995

haben die Vertreter der allgemeinen Bundesverwaltung, von SBB und PTT der FöV-Delegation ein alternatives Modell präsentiert. Im Kern sah es eine Flexibilisierung des bestehenden Lohnsystems vor, unter Verzicht auf ein gänzlich neues System. Vorgeschlagen war konkret, die Kompetenzen betreffend Festsetzung der Anfangslöhne, der ordentlichen und ausserordentlichen Lohnerhöhungen vom Parlament (zuständig für BtG) zum Bundesrat (Beamtenordnung, BO) zu verschieben sowie Bestimmungen über Leistungshonorierung neu zu schaffen.

Lohnabbau ermöglicht. Obwohl sich der FöV bewusst war, dass mit diesen Kompetenzverschiebungen aufgrund der Arbeitsmarktlage auch Verschlechterungen zu erwarten waren, lehnte er diesen Weg nicht grundsätzlich ab. Das Parlament hat in der Folge der Teilrevision BtG mit Wirkung ab 1. Januar 1996 zugestimmt.

Die neuen Bestimmungen ermöglichten dem Bundesrat über die am 1. Januar 1997 in Kraft getretenen Lohnmassnahmen bei den SBB in eigener Kompetenz zu beschliessen. Nach alter Ordnung wäre dafür – wie für die ursprünglich vorgesehene generelle Lohnkürzung – ein dringlicher Bundesbeschluss des Parlaments nötig gewesen.

Neues Bundespersonalgesetz. Im Sommer 1996 legte das Eidgenössische Personalamt dem FöV einen ersten Entwurf für ein gänzlich neues Bundespersonalgesetz (BPG) vor, welches im Jahr 2001 das BtG ablösen soll. Dieser Entwurf enthält hauptsächlich nach unten fast völlig offene Kompetenzdelegationen. Weil über die Ausführungsbestimmungen keine konkreten Angaben gemacht wurden, war es dem FöV nicht möglich, eine seriöse Beurteilung vorzunehmen. Aus seiner Sicht müssen wichtige Bestimmungen wie Lohnskala, Kündigungsschutz und Beschäftigungsgarantie, Beschränkung von Grundrechten, Mitwirkung und Mitsprache sowie Rechtsschutz auf möglichst hoher Stufe (Gesetz oder Verordnung) angesiedelt bleiben. Nach einer Aussprache zwischen den Sozialpartnern wurde der Rohentwurf zur Überarbeitung zurückgenommen. Im weiteren Verlauf ergaben sich offenbar verwaltungsinterne Differenzen bei den Kompetenzregelungen. Bei Redaktionsschluss lag noch kein neuer Entwurf vor.

Bundespersonalrecht am Ende?

Bleibt die Frage des künftigen Anstellungsverhältnisses des SBB-Personals. Bei der Revision des Fernmeldegesetzes wurde das Personal von PTT-Telecom aus dem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis herausoperiert. Für PTT-Post wurden ähnliche Absichten bisher verneint. Die SBB ihrerseits haben im Hinblick auf die Bahnreform das öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis für ihr Personal in den Vordergrund gestellt. Die Bevorzugung der Unternehmensform einer spezialgesetzlichen Aktiengesellschaft macht aber hellhörig hinsichtlich der Anstellungsbedingungen des Personals.



Sicherheitsfragen

Die gesetzlichen Bestimmungen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes haben sich in den letzten Jahren stark geändert. Einerseits gilt der Artikel 6 des Arbeitsgesetzes seit dem 1. Januar 1994 auch für die konzessionierten Transportunternehmungen, inbegriffen die SBB. Andererseits sind Richtlinien zum Beizug von Arbeitssicherheitsleuten (ASA-Richtlinien), gestützt auf das Unfallverhütungsgesetz (UVG) und der entsprechenden Verordnung (VUV) erlassen worden. Weitere Verordnungen über die Ausbildung der Spezialisten und Wegleitungen zu den Richtlinien sind in Bearbeitung.

Bei der Umsetzung ... Für die Umsetzung der ASA-Richtlinien hat der Gesetzgeber eine Frist bis in das Jahr 2000 festgesetzt. Dabei sind sogenannte Branchen-Regelungen möglich. Beispielsweise können mehrere Un-

Arbeitsplätze an dicht befahrenen Bahnlinien lassen sich nicht vermeiden. Der SEV setzt sich dafür ein, dass die Sicherheitsvorschriften eingehalten werden.

ternehmungen der gleichen Branche gemeinsam eine/n Arbeitsmediziner/in oder eine/n Arbeitssicherheitsingenieur/in anstellen. Die ASA-Richtlinien legen dabei fest, in welchem Umfang solche Spezialkräfte beschäftigt werden müssen. Die Formel geht dabei vom Risiko aus, dem die Beschäftigten der jeweiligen Unternehmung ausgesetzt sind.

... klemmt es. Der SEV als «Unternehmen» mit über 40 Beschäftigten hat einen ausgebildeten Sicherheitsspezialisten. Der Einzug des Sicherheitsdenken in die Verbandsleitung SEV hat aber noch nicht stattgefunden. Die gleiche Situation trifft auf praktisch alle KTU und die SBB zu. Es braucht noch viel Überzeugungs- und Aufklärungsarbeit, um innerhalb der gesetzlichen Frist die Richtlinie und damit das UVG umzusetzen.

Gesundheitsschutz. In der Wegleitung zum Artikel 6 des ArG sind die Rechte und die Pflichten der ArbeitnehmerInnen beschrieben. Klar wird festgehalten: «Gesundheitsschutz ist eine gemeinsame Daueraufgabe des Arbeitgebers, der die Gesamt- und Grundverantwortung trägt, der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerinnen, die den Anspruch und die Pflicht haben, aktiv daran mitzuwirken sowie im erforderlichen Umfang von Fachleuten. Erst im Zusammenwirken dieser drei Gruppen kann wirksam Gesundheitsvorsorge betrieben werden.

Besteht in einem Betrieb eine Arbeitnehmervertretung, so stehen dieser die Mitwirkungsrechte der Vertretung zu. (...) In grösseren Betrieben kann es angezeigt sein, die Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber und der Belegschaft zu institutionalisieren, etwa in der Form einer aus Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung und der Unternehmungsleitung paritätisch zusammengesetzten Kommission für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit.»

Pflicht zur Mitbestimmung. Die SBB wenden diese gesetzlichen Mitbestimmungsregelungen nur mangelhaft an. Es ist müssig, wenn der SEV immer darum kämpfen muss, dass geltende Gesetzen auch befolgt werden. Und dies ausgerechnet in einem Bereich, wo das Ziel der Unternehmung mit demjenigen der Gewerkschaft deckungsgleich ist: die Erhaltung der *physischen und psychischen Integrität der Arbeitnehmer/innen*. Wohl bemühen sich die SBB um die Verbesserung der Arbeitssicher-

heit. Sie tun sich aber sehr schwer, die veralteten Reglemente anzupassen und insbesondere die Arbeitnehmervertretung frühzeitig und umfassend zu informieren und beizuziehen.

Helm- und Brillentragepflicht. Mit einer den gesetzlichen Bestimmungen entsprechenden Vorgehensweise wäre die Einführung der Helmtragepflicht weniger problembeladen vonstatten gegangen. Dasselbe gilt für die Brillentragepflicht in den Hauptwerkstätten. Immerhin dürfen einige Hauptwerkstätten positiv erwähnt werden. Denn dort, wo die Zusammenarbeit mit den Personalkommissionen nicht nur Alibifunktion hatte, hat es wesentlich weniger Schwierigkeiten gegeben.

Frauen im SEV

Für die Frauenbewegung im SEV ist folgendes Zitat der französischen Schriftstellerin Anne Golon sehr zutreffend: «Erfolg ist kein Zufall. Er lässt sich berechnen, planen und erarbeiten».

Der Erfolg der SEV-Frauen basiert vor allem auf dem festen Willen, innerhalb des Gesamtverbandes eine unüberhör- und unübersehbare Teilorganisation zu sein. Dahinter stehen harte Arbeit und eine grosse Portion Beharrlichkeit. Vor allem die jährlich durchgeführte SEV-Frauentagung ist ein Instrument, mit dem frauenspezifische Anliegen für die weitere Gewerkschaftsarbeit thematisiert, vertieft und weitergetragen werden.

Hochkarätige Tagungen. Die Auswertung der Frauentagung 1995 mit dem Thema: «Arbeitsklima erleben – überleben?» lässt darauf schliessen, dass die Umsetzung des Gleichstellungsreglementes R 105.1 nicht oder noch nicht wunschgemäss passiert. Der Einsatz von Teilzeitbeschäftigten auf allen Stufen und in allen Bereichen zum Beispiel ist nach wie vor keine Selbstverständlichkeit und konfrontiert die Betroffenen oft mit Diskriminierungen verschiedenster Art. Warum eigentlich? Eine Klärung dürften die dringend notwendigen Diskussionen über arbeitsplatzerhaltende Massnahmen und die Umverteilung von Arbeit auf mehr Hände – so hoffen wir – bringen. Das Thema der Frauentagung 1997 geht in diese Richtung, und es ist anzunehmen, dass die SEV-Frauen dazu einen wertvollen Beitrag leisten können.



Die Frauentagung 1996 hatte das Thema: «Sozialstaat Schweiz aus Frauensicht». Das soziale Netz weist für Frauen noch viele Lücken bzw. unbefriedigende Regelungen auf, so zum Beispiel ungleiche Prämien für Frau und Mann bei den Zusatzversicherungen der Krankenkassen. Oder die Erhöhung des AHV-Rentenalters für Frauen trotz Mehrfachbelastung (Familie und Beruf), die noch fehlende Mutterschaftsversicherung usw.

Mutterschaftsversicherung. Eine Kollegin, die bei einer KTU tätig ist, nimmt dazu wie folgt Stellung:

«Ich studierte die SBB-Richtlinien für die Beschäftigung der Schwangeren und Wöchnerinnen und verglich sie mit unserem BLS-Reglement. Mir standen die Haare zu Berge, als ich feststellen musste, dass ich für vier Monate bezahlten Schwangerschaftsurlaub bei der BLS sieben Dienstjahre haben muss (die Lehrzeit wird nicht angerechnet!), die Kolleginnen bei den SBB jedoch bereits nach 2 Dienstjahren Anspruch darauf haben.

Die Bestimmung im BLS-Reglement ist leider kein Druckfehler. Ich denke, dass das auch bei vielen andern KTU nicht besser ist.

Es gibt doch diese Geschichte: Einst, vor vielen, vielen Jahren entstand der Verfassungsartikel für eine Mutterschaftsversicherung. Nach nun bald 52 Jahren ist das Mutterschaftsgesetz jedoch immer noch nicht geboren!»

Die SEV-Frauenkommission will endlich ein Mutterschaftsgesetz, das für alle Frauen einen bezahlten Schwangerschaftsurlaub von 16 Wochen vorsieht.

Familie und Beruf. Nicht Familie oder Beruf – sondern Familie und Beruf – ist das Ziel der gleichnamigen Arbeitsgruppe. Eine partnerschaftliche Teilung der Erwerbs- und Betreuungsarbeit ist jedoch nur möglich, wenn Frauen und Männer am gleichen Strick und vor allem in die gleiche Richtung ziehen. Die Arbeitsgruppe «Familie und Beruf» der SEV-Frauenkommission besteht deshalb aus drei Frauen und drei Männern, die in verschiedenen Berufen bei den SBB tätig sind. Ihre Schwerpunkte sind:

- Teilzeitarbeit auf allen Stufen
- flexible Arbeitszeitmodelle
- partnerschaftliche Teilung der Betreuungs- und Erwerbsarbeit

— Beratung und Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen, die Teilzeit arbeiten möchten.

1997 werden im SEV-Bildungsprogramm zwei Kurse zum Thema «Teilzeitarbeit» angeboten.

Frauenförderung – Aus- und Weiterbildung. In Zusammenarbeit mit Ruth Stucki, Gleichstellungsbeauftragte der GD SBB, und Benoît Rohrbasser, Sektionschef der Sektion Aus- und Weiterbildung SBB, konnte eine Forderung der SEV-Frauen erfüllt werden. 1997 gibt es ein spezielles Kursangebot «Chancengleichheit Frau und Mann». Und zwar gibt es separate Kurse für Frauen und Männer. Alle SBB-Mitarbeiterinnen wurden direkt angeschrieben.

Ziele. Das sind die Ziele der SEV-Frauenkommission:

- Verbesserungen bei der Umsetzung des SBB Gleichstellungsreglementes R 105.1
- mehr Frauen in den SEV-Gremien
- einen 16-wöchigen, bezahlten Mutterschaftsurlaub für alle Frauen
- Teilnahme an unseren Stammtischtreffen vervielfachen
- noch mehr Frauen für den SEV werben
- die Frauenpolitik im SEV weiterentwickeln.

Die Jugend ist unsere Zukunft!

Verantwortliche auf allen Stufen von Wirtschaft und Politik werden nicht müde, es bei jeder Gelegenheit zu wiederholen: Die Jugend ist unsere Zukunft! Sie prangern den Lehrstellenmangel an, und das Bundesamt für Industrie und Gewerbe (BIGA) organisierte 1996 eine nationale Lehrstellenkonferenz mit dem Ziel, die Vertreterinnen und Vertreter von Bund und Kantonen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen für das Problem der Jugendarbeitslosigkeit zu sensibilisieren. Leider wurde mit dieser Konferenz keine einzige Lehrstelle geschaffen. Es ist dringend notwendig, dass die Bekenntnisse zur Jugend nicht nur Lippenbekenntnisse bleiben. Aber wie verhält sich denn der Bundesbetrieb SBB als Arbeitgeberin gegenüber der Jugend?

Die Jugend wegsparen? Die SBB sparen kräftig an der Jugend: Einerseits haben sie rund die Hälfte der Lehrstellen aufgehoben, vor allem bei den Monopolberufen. Anderer-

seits wurden die Anfangslöhne für Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger gesenkt. Auch die jüngste Massnahme, die Kürzung der ordentlichen und der ausserordentlichen Lohnerhöhung um je 50 Prozent, trifft vor allem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich noch im Aufstieg befinden, also die jüngeren.

Der SEV hat sich klar gegen diese Sparmassnahmen ausgesprochen. So lassen sich die jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht motivieren. Auch nicht für die Umwälzungen der Unternehmensreform. Es bleibt zu hoffen, dass sie im Falle eines wirtschaftlichen Aufschwunges die Unternehmenstreue beibehalten und es nicht mit gleicher Münze zurückzahlen.



Arbeitsgruppe Ausländer

Die Arbeitsgruppe Ausländer/innen im SEV bemüht sich, vor allem jenen ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im öffentlichen Verkehr behilflich zu sein, die Mühe haben mit der am Dienstort gesprochenen Landessprache. In Zusammenarbeit mit den Werbeverantwortlichen fanden zu diesem Zweck an verschiedenen Orten Orientierungsanlässe statt. Es zeigte sich klar, dass vor allem Fremdsprachige nicht genau mitbekommen, was um sie herum geschieht.

An sich wären primär die Verkehrsunternehmen gefordert. Aber auch der SEV will sich bemühen, in seiner Informationstätigkeit

den fremdsprachigen Mitgliedern noch mehr entgegenzukommen. Darüber hinaus verspricht sich der SEV von der Zusammenarbeit mit jenen SGB-Gewerkschaften, die grosse Erfahrung auf dem Gebiet der Ausländerbetreuung haben, einigen Nutzen für die ausländischen SEV-Mitglieder.

Biga-Lehren für Bahnberufe

Die Kondukteurlehre soll attraktiver werden, hat der SEV den SBB beantragt. Deshalb sei diese Ausbildung durch das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (Biga) zu anerkennen. In der vorbereitenden Arbeitsgruppe wirkte auch der SEV mit.

Vom Kondukteur zum Fahrgastbetreuer. Das Berufsbild Kondukteur hat sich in den letzten Jahren massiv verändert. Weg von reinen Kontrollfunktionen hin zu eigentlichen Fahrgastbetreuer/innen. Diese Richtung soll weiterverfolgt werden, so die einhellige Meinung. Die unterschiedlichen Einzelinteressen machen den Weg zu diesem Ziel zwar recht steinig, aber nicht unüberwindbar. Im Gegensatz zur Biga-Anerkennung der Stationslehren, welche satte 25 Vorbereitungsjahre brauchte, schaffte es eine entscheidungsreife Vorlage in-nerhalb weniger Jahre bis aufs Pult des Biga-Direktors. Da allerdings wurde sie zurückgewiesen: Die Kondukteurlehre sei mit anderen Biga-Berufen zu kombinieren. Es gebe beispielsweise zahlreiche Parallelen mit der Stationslehre. Hinter der Rückweisung steht in erster Linie das neue Berufsbildungskonzept des Biga, das anstelle der bisherigen 260 Biga-Berufe gerade noch deren 60 vorsieht. Über dessen Umsetzung haben sich die Verantwortlichen jedoch noch wenig Gedanken gemacht. Die Arbeitsgruppe ist sich allerdings einig, dass die künftige Lehre des Zugbegleiters bzw. der Zugbegleiterin eine selbständige Anerkennung rechtfertigt.

Gleismontage und Strassenbau.

Einen vergleichbaren Vorstoss hat der SEV für die Lehre des Gleismonteurs eingebracht. Die Arbeiten sind zaghaft angelaufen. Der SEV sieht zahlreiche Gemeinsamkeiten mit der Strassenbauerlehre. Hier könnte er sich eine Kombination vorstellen und wäre bereit, eine Vorreiterrolle zu übernehmen.

Berufskleider

Die Verhandlungen sind abgeschlossen, sowohl Sortiment als auch Reglement wurden in den letzten sieben Jahren komplett überarbeitet. Fast lückenlos wurden die Vorschläge des SEV aufgenommen. Das Resultat darf sich sehen lassen. Das SBB-Personal ist jetzt zeitgemäss, aber dennoch zeitlos eingekleidet.

Aus den ursprünglich 120 Dienstkleidercodes sind heute lediglich deren 28 geworden. Das macht das System wesentlich flexibler. Ausser den Artikeln des Witterungsschutzes können bei Bedarf alle verfügbaren Artikel bestellt werden. Und das Waschen der Überkleider übernehmen künftig die SBB, sofern diese «in sehr hohem Masse durch Öl, Fett oder ähnliche Stoffe verunreinigt werden». So steht es im revidierten Reglement 185.1 über die Berufskleider. Details zur Reinigung sind noch zu regeln. Die einzelnen Abteilungen und Dienststellen erhalten inskünftig mehr Kompetenzen. Nach Ansicht der Personaldirektion kennen diese die örtlichen Probleme besser.

SBB-Wohnbauförderung: Das WEG ist weg

Die bisherige Finanzierung des Wohnungsbaus für das SBB-Personal war ideal, allein das Geld für die Zukunft dazu fehlte. Die SBB wollten deshalb das Wohneigentumsförderungsgesetz (WEG) zum neuen Massstab machen und passen das Reglement 149.1 entsprechend an. Das war ein spürbarer Rückschritt. Der SEV wehrte sich dagegen – erfolgreich .

WEG-Tourismus. Nach dem WEG-Modell werden neuerstellte oder sanierte Wohnungen vorerst massiv vergünstigt. Schrittweise, normalerweise alle zwei Jahre, müssen die Mieten aber erhöht werden. Sie erreichen so nach ungefähr zehn Jahren die eigentliche Höhe, das heisst den Preis, den eine Wohnung ohne Förderung kosten würde. Nach Ablauf dieser zehn Jahre müssen während der nächsten 25 Jahre die bezogenen Verbilligungen zurückbezahlt werden – mit Zins und Zinseszins. Und Rückstellungen für Renovationen. In eingeweihten Kreisen ist deswegen der Begriff «WEG-Tourismus» wohl bekannt: Mieterinnen und Mieter beziehen eine neue, vergünstigte

Wohnung und profitieren davon, solange die Miete noch vergünstigt ist. Dann ziehen sie weiter, möglichst in eine neue, vergünstigte Wohnung ...

Eine grundsätzliche Bedingung für das Funktionieren des WEG-Modells ist eine spürbare Teuerung. Wird die Teuerung mit dem Lohnzettel weitergegeben, dann kann sich der Mieter/die Mieterin die Mietzinserhöhung tatsächlich leisten. Das WEG stammt bezeichnerweise aus der Zeit der Hochkonjunktur mit ihren hohen Teuerungsquoten.

Die Alternative. Der SEV hat in enger Zusammenarbeit mit Eisenbahner-Baugenossenschaften alternative Modelle erarbeitet. Eines davon überzeugte auch unsere Verhandlungspartner und soll im Laufe des Jahres 1997 in Kraft gesetzt werden:

- bei den Pflichtdarlehen wird der soziale Aspekt vermehrt berücksichtigt
- 98 Prozent der Finanzierung erfolgt aus Mitteln der Pensionskasse SBB
- der Zinssatz beträgt 80 Prozent des Referenzzinssatzes
- 40 Prozent des Darlehens müssen innert 30 Jahren zurückbezahlt werden
- schon bei Vertragsabschluss wird festgelegt, ob ein allfälliger Baurechtszins alle 6 Jahre zu 50 Prozent an den Lebenskostenindex angepasst wird oder alle 12 Jahre an den Verkehrswert.

Diese Bedingungen gelten sowohl für Neubauten wie auch für Sanierungen. Die Übergangsbestimmungen halten ferner fest, dass die sich noch in der Starthilfe befindenden Kredite nach bisherigem Recht weiterlaufen.

Leben mit dem Wettbewerb

Prägend für die Zukunft der Konzessionierten Transportunternehmungen (KTU) ist das am 1. Januar 1996 in Kraft getretene revidierte Eisenbahngesetz und die andauernde Finanzknappheit der öffentlichen Hände gepaart mit dem äusserst harten Wettbewerb zwischen den Verkehrsträgern.

Neues Eisenbahngesetz

Das neue Eisenbahngesetz (EBG) ist getragen vom neoliberalen Wettbewerbsgeist: Wenn mehr Wettbewerb zwischen den Unternehmungen des öffentlichen Verkehrs herrscht, werden diese sich schnell anpassen und letztlich auch billiger produzieren und damit konkurrenzfähiger werden. So heisst das im Jargon der Wettbewerbsanbieter. Was das bedeutet, wissen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter längst: Wenn Unternehmungen mit Personalanteilen von 50 Prozent Kostensenkungsprogramme verordnet erhalten, wird beim Personal gespart, und zwar massiv. Wohl kann der SEV positiv verbuchen, dass die meisten KTU mindestens bis Ende 1996 von Lohnkürzungen Abstand genommen haben. Aber punkto Durchrationalisierung verbunden mit erheblichem Stellenabbau stehen sie den SBB in nichts nach.

Regionalverkehr bedroht. Zu betonen ist, dass die öffentlichen Hände (Bund und Kantone) unter dem Spardruck massgeblicher bürgerlicher Kreise ihre Beiträge an den öffentlichen Verkehr nicht wesentlich zu erhöhen bereit sind – im Gegenteil. Wie das Beispiel Bundesbeiträge an den regionalen Personenverkehr zeigt, wollen sie auch auf diesem Gebiet sparen, was nur mit einem Grosseinsatz der Freundinnen und Freunde des öffentlichen Verkehrs in sämtlichen Behörden von Bund, Kantonen und Gemeinden verhindert oder mindestens gebremst werden kann.

Stunde der Wahrheit. Die wichtigsten Auswirkungen des Eisenbahngesetzes werden erst mittelfristig bis längerfristig zu beobachten sein. Der SEV verfolgt die Fahrplanvorbereitungen, die auf den Bestellungen von Bund und Kantonen beruhen, im Hinblick auf



die beiden wichtigen Termine Fahrplanwechsel 1999 und 2001 mit grösster Aufmerksamkeit.

Es zeichnet sich dabei eine Kaskade von Wettbewerbsverhältnissen ab, die der SEV gewerkschaftlich und politisch beeinflussen will: Die KTU-Bahn sieht sich in manchen Bereichen konkurrenziert durch den KTU-Bus, dem nicht nur grössere Kundenfreundlichkeit nachgesagt wird (er kann mitten durch die Dörfer fahren und dort auch anhalten), sondern er sei auch billiger, weil er für die Benützung der Strasse nicht bezahlen muss, im Gegensatz zur Bahn mit ihren teuren Trassen.

Der KTU-Bus seinerseits sieht sich konkurrenziert durch den Car einer privaten Transportfirma. Es gibt private Transportfirmen, die

wegen tieferer Personalkosten zum Beispiel günstiger offerieren können als die KTU-Unternehmung mit geregelten Sozialpartnerbeziehungen und angemessenen Arbeitsbedingungen.

Kampf dem Lohndumping! Dem SEV stellt sich damit die zentrale gewerkschaftliche Aufgabe, dafür zu sorgen, dass auch die Angestellten der privaten Transportfirmen (Busunternehmen) organisiert sind und mit den KTU vergleichbare Arbeitsbedingungen erhalten. Politisch muss der SEV den Entscheidungsträgern klarmachen, dass die Auftragsvergabe an Private letztlich auf mieses Sozialdumping hinausläuft, was sich eine öffentliche Hand auf keinem Sektor leisten darf.

Investitionsfolgekosten. Lange Diskussionen drehten sich um die Frage, wie den KTU geholfen werden könnte, mit den hohen Abschreibungskosten ihrer Investitionen fertig zu werden. Mit Wirkung ab 1997 boten das Finanzdepartement und das EVED Hand an zu einer gewissen Entlastung der Betriebsrechnung von den Investitionsfolgekosten. Auch dieses nicht unwichtige Detail ist dank SEV-Interventionen zustandekommen.

Rahmenbedingungen KTU. Der VPT als Unterverband des KTU-Personals hat sehr intensiv an der Verbesserung der Rahmenbedingungen für die KTU mitgearbeitet. Dieser Unterverband hat klar betont, dass der SEV und seine Mitglieder auch auf politischer Ebene



Politische Erfolge

In den vergangenen zwei Jahren ist es dem SEV gelungen, auf politischer Ebene gemeinsam mit Verbündeten einige wichtige Erfolge zu erzielen: Zum einen darf sicher die relativ lange Übergangsfrist im Eisenbahngesetz, während der das bisherige Angebot als bestellt gilt, als SEV-Erfolg erwähnt werden.

Treibstoffzölle. Einen parlamentarischen Grosskampf galt es um die Rückerstattung der Treibstoffzölle an die KTU auszufechten. Gemeinsam mit dem VÖV, der Litra und dem Städteverband ist es dem SEV in beiden Kammern des Parlaments gelungen, die Abschaffung dieser Rückerstattung zu verhindern.

ihren Einfluss geltend machen müssen. Die Verkehrspolitik der Kantone kann auch in Zukunft dem SEV nicht gleichgültig sein. Eine Sorge sei hier angefügt: Die Unternehmen des öffentlichen Verkehrs müssen noch enger zusammenarbeiten als in der Vergangenheit. Oder noch deutlicher: Wenn SBB und KTU sich streiten, lacht die Privatverkehrskonkurrenz, und bezahlen müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der öffentlichen Verkehrsunternehmen.

Konkurrenz oder Kooperation? BLT-Buslinie 64 und ex-BVB-Tramlinie 11 (heute BLT) in Reinach/BL.

Unternehmungen des Nahverkehrs

Deregulierung. Die Sektionen des Bereichs Nahverkehr der Gewerkschaften SEV und VPOD führen jedes Jahr eine gemeinsame Präsidientenkonferenz durch. Im Berichtszeitraum standen die Deregulierungs- und Privatisierungstendenzen im Mittelpunkt, namentlich die Aufhebung oder das Zusammenstreichen von Vergütungen, Verkürzungen der Endaufenthaltszeiten, generell kürzere Fahrzeiten bei dichterem Strassenverkehr, Fahrplanausdünnungen und der damit verbundene Stellenabbau.

Die von der EU-Richtlinie 91/440 inspirierte neue Transportpolitik (freie Konkurrenz

etrieben zum Durchbruch verhelfen. Die Nahverkehrssektionen SEV/VPOD lehnen dies konsequent ab. Ja, gerade beim öffentlichen Verkehr mit den Zwängen des Fahrplans und den Unwägbarkeiten und Zufälligkeiten der Betriebsabläufe im dichten Strassenverkehr können zwangsläufig keine gerechten Kriterien zur Leistungsmessung aufgestellt werden.

Widersprüche. Die Sparmassnahmen treffen auch die Kundschaft. Fahrplanverschlechterungen treiben viele dazu, vom öffentlichen zum privaten Verkehrsmittel zu wechseln. Die Behörden sprechen mit gespaltener Zunge. Einerseits beklagen sie die negativen Auswirkungen auf die Umwelt und die Lebensqualität der Anwohnerschaft, die der zu-



Der SEV fordert ergonomischere Arbeitsplätze für das Fahrpersonal.

und Leistungsbestellung) hat die Beziehungen unter den Sozialpartnern spürbar verändert, meistens verschlechtert. Die Gewerkschaften SEV und VPOD werden deshalb inskünftig noch enger zusammenarbeiten, um auf die Angriffe der Politik und der Unternehmensleitungen besser und schneller reagieren und die Interessen der Mitglieder noch wirksamer verteidigen zu können. Zum Beispiel beim Leistungslohn.

Leistungslohn. Die Verantwortsträger in der Privatwirtschaft verkaufen den Leistungslohn schon seit geraumer Zeit als Wundermittel. Nun wollen die bürgerlichen Vertreter in den Parlamenten gleichziehen und ihm auch bei den öffentlichen Nahverkehrsbe-

nehmende Autoverkehr zur Folge hat. Andererseits üben sie aus wirtschaftlichen Erwägungen Druck auf die Verkehrsbetriebe aus, ihr Angebot zu reduzieren. Nichts zeigt deutlicher die Widersprüchlichkeit der Verkehrspolitik in diesem Land.

Kampfmassnahmen. Bei verschiedenen Unternehmungen haben die Rationalisierungs- und Lohnmassnahmen ein gefährliches Ausmass erreicht. Einzelne Gewerkschaftssektionen griffen in den letzten zwei Jahren deshalb zu Kampfmassnahmen. Die im VPOD organisierten Kolleginnen und Kollegen bei den Basler Verkehrs-Betrieben erreichten mit ihren beiden «Protestpausen», dass eine arbeitsmedizinische Studie über das Tram- und Busperso-

nal erarbeitet wird. Die Genfer Kolleginnen und Kollegen von TPG Exploitation erkämpften die Reduktion der Wochenarbeitszeit auf 38 Stunden. Das Personal leistete daran einen Beitrag, umgekehrt konnten zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden.

Sicherheit. Die SEV/VPOD-Konferenz von Chaumont (1996) widmete sich ausführlich dem Thema Sicherheit. Sicherheit ist teuer, aber unterlassene Sicherheitsvorsorge kann unbezahlbar werden. Es ist deshalb von Vorteil, Sicherheitsmassnahmen aus eigenem Antrieb einzuführen, statt erst nach einem Unfall dazu gezwungen zu werden. Eine für Personal wie Fahrgäste wichtige vorbeugende Sicherheitsmassnahme besteht in einer durchdachten

maturenbrett und um leistungsfähigere Klimaanlagen.

Auch die neuesten europäischen Vorschriften enthalten keinerlei derartige Vorschriften. Der SEV wird all diese Anliegen anlässlich der nächsten Konferenz der Sektion Nahverkehr der Internationalen Transportarbeiterföderation (ITF) einbringen. Denn die Fahrzeughersteller arbeiten für einen europäischen Markt.



Fahrzeugkonstruktion. Unter den elf wichtigsten Kriterien beim Bau von ÖV-Fahrzeugen befindet sich allerdings nur ein Punkt, der die Sicherheit der Fahrzeugführer und der Chauffeure betrifft. Die Gepäckträger müssen so konstruiert sein, dass das Personal bei brusken Bremsmanövern nicht von herunterfallenden Gepäckstücken verletzt werden kann. Diese einzige Bestimmung genügt nicht.

Ergonomie. SEV und VPOD erwarten, dass das Bundesamt für Verkehr Vorschriften erlässt, die die Ergonomie am Arbeitsplatz der Chauffeure und Wagenführer spürbar verbessern. Es geht dabei beispielsweise um die Form der Sitze, die Grösse des Steuerrades, die Anordnung von Pedalen oder Befehlsgebern, das Ar-

Schifffahrt

Die zahlreichen öffentlichen Schifffahrtsunternehmen auf den Schweizer Seen müssen als ausgesprochene Saisonbetriebe ihre Einnahmen in den Sommermonaten und im Frühherbst erwirtschaften. Das Schiffpersonal ist in dieser Zeit besonders gefordert: Den langen Arbeitszeiten stehen in der Regel wenig Ruhetage gegenüber. Das Arbeitszeitgesetz (AZG) sieht deshalb vor, dass für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Schifffahrtsunternehmen zur Berücksichtigung aussergewöhnlicher Verhältnisse Ausnahmen von den Vorschriften des Gesetzes möglich sind. Diese Ausnahmen, welche der Zustimmung des beteiligten Perso-

nals oder ihrer Vertreter und des Bundesamtes für Verkehr (BAV) bedürfen, betreffen die tägliche Arbeitszeit, die Dienstschicht, die Ruheschicht und die Zuteilung von Ruhesonntagen. Die vernünftige Auslegung und Anwendung dieser AZG-Ausnahmebestimmungen gehört zu den regelmässigen Aufgaben des SEV.

Besatzungsmitglieder. Die neue Schiffbauverordnung des Bundes regelt den Bau und den Betrieb von Schiffen und Anlagen öffentlicher Schifffahrtsunternehmen. Einen wichtigen Punkt bildet dabei die Mindestbesatzung auf den Schiffen. Vermehrt ist festzustellen, dass die Schifffahrtsbetriebe die höchstzulässige Passagierzahl ihrer einzelnen Schiffe nicht aufgrund des effektiven Fassungs-

vermögens, sondern vom nach Passagierzahl abgestuften vorgeschriebenen Minimalbestand der Besatzung abhängig machen. Um ein Besatzungsmitglied einzusparen zu können, sind z.B. Schiffe von über 400 Personen auf 300 Personen zurückgestuft worden.



Bergbahnen

Zum Organisationbereich des SEV gehören auch die Bergbahnen. Beim Organisationsgrad sind jedoch grosse Unterschiede festzustellen. Insbesondere bei kleineren Unternehmungen ist sowohl die Mitgliederwerbung als auch deren Interessenvertretung bei den Arbeitgebern äusserst schwierig.

Das Wetter. Viele Bergbahnen, die wie Schifffahrtsbetriebe oft während einer Saison das ganze Jahresergebnis erreichen müssen, sind stark vom Wetter abhängig. Sie bekamen, wie die gesamte Tourismusbranche, im Jahr 1996 die Konsumflaute und die Auswirkungen des starken Schweizer Fränkens zu spüren. Die



mässigen Unternehmensergebnisse drücken naturgemäss auf die Anstellungsbedingungen. Teuerungsausgleich oder reale Lohnerhöhungen für 1997 geniessen Seltenheitswert.

Beschneigungsanlagen. Um im Winter die Schneeverhältnisse zu verbessern, werden immer mehr Beschneigungsanlagen aufgebaut. Die Widersprüche zwischen Tourismus (und damit Arbeitsplatzhaltung) und Umweltschutz sind nicht restlos zu beseitigen. Keine Verbesserungen bringt der Ersatz von Frau Holle für die Wintersportanlagen im Voralpengebiet, wo wegen der milden Winter der vergangenen Jahre mehrere Unternehmungen in grosse finanzielle Schwierigkeiten geraten sind oder sogar Konkurs anmelden mussten.

Keine Panik vor der Zukunft

Der Sozialstaat Schweiz befindet sich in einer Phase der Neuorientierung. Die Finanzierung sämtlicher Sozialversicherungswerke wird heftig und kontrovers diskutiert. Dabei wird viel Staub aufgewirbelt und – hauptsächlich im Bereich der AHV – die Finanzierbarkeit in Frage gestellt. Solche Panikmache ist trotz bestehenden Problemen fehl am Platz.

Finanzierung Sozialversicherung

Die Neuorientierung im Bereich der Sozialversicherungswerke muss sich in erster Linie mit den Anpassungen an die gewandelten Lebensformen befassen. Ebenso muss der grösseren Lebenserwartung von Mann und Frau, welche sich auf die Altersvorsorge auswirkt, genügend Beachtung geschenkt werden. Über die zukünftigen demographisch bedingten Belastungen bestehen trotz zahlreichen wissenschaftlichen Untersuchungen nur Prognosen. Wie werden sich die miteinander verknüpften Faktoren wie Wirtschaftswachstum, Gesellschaftsstruktur, Bevölkerung- und Erwerbstätigenbestand sowie Einwanderung über einen Zeitraum von 20 Jahren entwickeln? Die Schwarzmaler vergessen gerne, dass gerade die Sozialversicherungen in der Schweiz eine stabilisierende Wirkung auf die Wirtschaft und die Gesellschaft ausüben und nicht für die momentan schlechte wirtschaftliche Situation verantwortlich sind. Trotz Prognoseschwierigkeiten müssen wir aber anerkennen, dass in Zukunft gewisse Beitrags- und Erwerbssatzerhöhungen notwendig sind, weil sich das Verhältnis zwischen Erwerbstätigen und Rentnern verschlechtern wird.

Ohne radikale Änderungen auf der Finanzierungsseite geht es aber nicht. Die vom Volk bereits beschlossene Erhöhung der Mehrwertsteuer um ein Prozent zugunsten der AHV ist noch nicht in Kraft, wird aber gegen zwei Milliarden Franken Einnahmen bringen. Nebst weiteren Mitteln aus der Mehrwertsteuer ist aus Gewerkschaftssicht auch eine massvolle Erhöhung der Lohnprozente vertretbar. Schlussendlich muss aber auch deutlich festgehalten werden, dass die AHV-Rechnung heute noch



einigermassen ausgeglichen ist und die Reserven der AHV für ein ganzes Jahr reichen.

suva

Die Kosten der Nichtberufsunfälle (NBU) stiegen in den Jahren 1985 bis 1994 um 65 Prozent und führten bei der suva zu defizitären Betriebsrechnungen. Nachdem 1995 die frühere Einheitsprämie durch ein Modell der Branchensolidarität abgelöst wurde, gelangt ab 1. Januar 1997 ein Bonus-Malus-System zur Anwendung. Die NBU-Prämien von Unternehmen ab 80 Beschäftigten werden in Abhängigkeit der Freizeit-Unfallkosten maximal 10 Prozent un-

ter oder über dem für den Wirtschaftszweig geltenden Satz festgelegt. Die Höhe des Bonus oder Malus richtet sich nach den Heilkosten, Taggeldern und Renten, die eine Belegschaft beansprucht hat. Die suva verspricht sich vom neuen Bonus-Malus-System wirksame Anreize zur Unfallverhütung und zur Kostendämpfung.

Pensionskasse SBB (PHK)

Im Schatten der unendlichen Diskussionen um die administrativen Probleme der Pensionskasse des Bundes (PKB, alt EVK) erbringt die Pensions- und Hilfskasse der SBB (PHK) ihre Leistungen. Die 1989 vom Bundesrat beschlossene

übrigens auch Bundesrat Kaspar Villiger für die PKB erteilt. Beide Kassen verfolgen das Ziel, die finanziellen Risiken und Belastungen für den Arbeitgeber zu senken. Für die Personalverbände steht heute schon fest, dass im Grundsatz das heutige Leistungsprimat-System beibehalten werden muss.

AHV

Nachdem am 25. Juni 1995 in der Volksabstimmung die Gesetzesvorlage über die 10. AHV-Revision deutlich angenommen und die SGB/SPS-Volksinitiative aus dem Jahre 1990 für einen Ausbau von AHV und IV massiv verworfen



ne Fusion der beiden mit materiell identischen Statuten versehenen Pensionskassen ist angesichts der administrativen Probleme bei der PKB zu Recht noch nicht vollzogen worden. Im Hinblick auf die Zukunftsszenarien mit der Bahnreform stellt sich grundsätzlich die Frage, ob die Zusammenlegung von PKB und PHK noch sinnvoll ist. Die Generaldirektion SBB hat jedenfalls die Personalabteilung beauftragt, die Möglichkeiten einer Neuorientierung der PHK in einem veränderten Umfeld zu prüfen. Zwar wird betont, dass die Pensionskasse, als wichtiges personalpolitisches Instrument, weiterhin ein gutes Leistungsniveau aufweisen und die berufliche Vorsorge auf langfristige Ziele ausgerichtet werden soll. Ähnliche Aufträge hat

wurde, konnte die 10. AHV-Revision am 1. Januar 1997 planmässig in Kraft treten. Den zahlreichen Verbesserungen steht der Makel der Erhöhung des Frauenrentenalters ab dem Jahre 2001 gegenüber. Obwohl zur Frage des Rentenalters noch drei Volksinitiativen hängig sind, wird dieses Anliegen nur noch wenig diskutiert, was auf eine gewisse Akzeptanz oder Resignation schliessen lässt.

Erziehungs- und Betreuungsgutschriften. Hervorstechendes Merkmal bei den Verbesserungen sind die Einführung des Einkommenssplittings bei Ehepaaren und die Anrechnung von Erziehungs- und Betreuungsgutschriften. Männer können bis im Jahre 2001 ihre AHV-Rente, mit einer Kürzung von 6,8 Pro-

**Der SEV setzt sich dafür ein,
dass die Renten auch in
Zukunft gesichert bleiben.**

zent, um ein Jahr vorbezichen. Neu sind auch nichterwerbstätige Ehefrauen und Witwen der AHV-Beitragspflicht unterstellt. Witwer mit Kindern unter 18 Jahren gelangen neu in den Genuss einer Witwerrente. Bis zum Jahre 2003 werden die bisherigen Zusatzrenten für die Ehefrau stufenweise abgeschafft. Wo das neue Recht Verbesserungen ermöglicht, werden diese sofort oder – im Falle der Überführung von laufenden Renten – vier Jahre nach dem Inkrafttreten wirksam. Der Besitzstand der laufenden Renten ist vollumfänglich gewahrt. Wo das neue Recht für neu entstehende Renten ungünstiger ist als das geltende, werden lange Übergangsfristen gewährt. Am 1. Januar 1997 wurden zudem die AHV-/IV-Renten teuerungsbedingt um 2,58 Prozent erhöht.

Entwicklung der AHV-/IV-Rente

Einfache Rente	Minimum	Maximum
1990	9'600	19'200
1992	10'800	21'600
1993	11'280	22'560
1995	11'640	23'280
1997	11'940	23'880
Ehepaarrente	Minimum	Maximum
1990	14'400	28'800
1992	16'200	32'400
1993	16'920	33'840
1995	17'460	34'920
1997	17'910	35'820

Krankenversicherungsgesetz (KVG)

Das KVG ist seit dem 1. Januar 1996 in Kraft. Es gewährleistet allen versicherten Personen den Zugang zu einem der besten Gesundheitswesen der Welt bei voller Solidarität zwischen Mann und Frau, Jungen und Alten, Gesunden und Kranken. Neben vielen Vorteilen haben sich leider auch Nachteile herauskristallisiert:

- die unsoziale Finanzierung durch Kopfprämien bereitet vor allem Familien mit mittlerem oder kleinem Einkommen zunehmend Sorgen.
- Kantone und Gemeinden versuchen, sich aus der finanziellen Verantwortung im Spitalwesen, bei den Pflegeheimen und der Spitex zurückzuziehen und die vollen

Kosten auf die Krankenversicherung abzuwälzen.

- die Mengenausweitung bei allen Leistungen geht ungebremst weiter.
- die Prämienverbilligung durch die Kantone hat die in sie gesteckten Erwartungen nicht erfüllt.

Es gilt in nächster Zeit, diesen negativen Auswirkungen mit aller Vehemenz entgegenzutreten, damit die soziale Krankenversicherung auch in Zukunft ihrem Namen gerecht werden kann.

Krankenkasse SBB

Die zur Stiftung für Kranken- und Unfallversicherung umgewandelte ehemalige Betriebskrankenkasse hat sich am Krankenversicherungsmarkt gut behauptet. Als Nischenkasse «für das Personal des öffentlichen Verkehrs» verzeichnet sie ein kontinuierliches Wachstum ihres Versichertenbestandes. Dieser betrug Ende des Jahres 1996 erstmals über 70'000 Personen. Eine massvolle Expansion in den Bereich der konzessionierten Transportunternehmen wird das Wachstum in den nächsten Jahren beschleunigen. Mit ihrer gesunden finanziellen Basis gewährleistet die Krankenkasse SBB ihren Versicherten eine gute Krankenversicherung zu einem vernünftigen Preis-/Leistungsverhältnis.

Risikogerechte Prämien. Die mit der Einführung des neuen Krankenversicherungsgesetzes verbundene Aufteilung zwischen Grundversicherungen (Krankenpflege, Taggeld) und Zusatzversicherungen erfolgte bei der Krankenkasse SBB auf den Beginn des Jahres 1997. Die neu dem Privatversicherungsrecht unterstellten Versicherungen werden mit risikogerechten Prämien geführt. Die risikogerechten Prämien entlasten in der Regel die jüngeren Versicherten, währenddem Versicherte in fortgeschrittenem Lebensalter mit happigen Erhöhungen zu rechnen haben.

Keine Partnerschaft mit swisscare. Die Zusammenarbeit mit dem Partner swisscare, im Jahre 1994 unter verheissungsvollen Aspekten begonnen, ist gescheitert und schlussendlich von der Krankenkasse SBB im Herbst 1996 aufgekündigt worden. Der Grund des Scheiterns liegt im Verhalten der Partnerkasse

Helvetia, die systematisch alle Bestrebungen zur gemeinsamen Realisierung der vorgesehenen Ziele sabotiert hat. Die Krankenkasse SBB wird die Zusammenarbeit im Bereich des Managed Care (HMO, Hausarztssysteme, Leistungseinkauf usw.) mit den Krankenkassen Konkordia und KFW ab dem Jahre 1997 vertraglich neu regeln.

Die Strukturen der Krankenkasse SBB erlauben es nun, getreu dem Slogan «für das Personal des öffentlichen Verkehrs», erste Schritte in Richtung Personal der konzessionierten Transportunternehmungen zu tun. Ein erster Erfolg ist der Anschlussvertrag der Krankenkasse MThB, mit dem sich das Personal dieser bedeutenden Privatbahn an die Krankenkasse SBB bindet. Weitere Bahnen sollen folgen.



SEV-Dienstleistungen – herausgepickt

Rund 59'000 Männer und Frauen, zusammen eine mittelgrosse Stadt: das ist der SEV. Eine Stadt, die weiss, dass ihre gewerkschaftlichen Interessen engagiert und kraftvoll vertreten werden. Eine Stadt aber auch, die von einem attraktiven Dienstleistungsangebot profitiert. Bildungskurse, Berufs- und Multirechtsschutz, günstige Ferienangebote, eine eigene Versicherungskasse: das sind nur einige Highlights der pulsierenden Stadt SEV.



Herausforderung Bildung

Seit den Anfängen der Gewerkschaften hat die Bildungsarbeit eine zentrale Bedeutung. Bildungsveranstaltungen sind ein Ort, wo Identifikation mit der Organisation entstehen kann, ein Ort der Diskussion und Auseinandersetzung. An Kursen und Seminaren können Entwicklungen in der Arbeitswelt und der Gewerkschaft ohne den Druck von Forderungskatalogen und anstehenden Verhandlungen analysiert, diskutiert und gewerkschaftliche Handlungsansätze entwickelt werden. Bildungsveranstaltungen des SEV sind immer häufiger nicht nur Orte der Wissensvermittlung, sondern Werkstätten für lebendiges Lernen. Die

Umsetzung des Gelernten im beruflichen, gewerkschaftlichen oder privaten Alltag soll bereits im Seminar vorbereitet und wenn möglich eingeübt werden.

Sektionsmanagement. Ein gutes Beispiel für diese Form der gewerkschaftlichen Bildung ist das Seminar «Sektionsmanagement», das in der deutschen Schweiz seit zwei Jahren durchgeführt wird. Ein erster Block befasst sich mit dem «neuen Denken». Damit ist das Denken in Systemen und Zusammenhängen gemeint. In einem zweiten Teil werden aktuelle Fragestellungen bearbeitet. 1996 waren dies beispielsweise der ausserordentliche Kongress und die anschliessende Kundgebung am 8. August 1996 in Bern.



Am Seminar werden die Mobilisierung der Mitglieder vorbereitet, Slogans entworfen, die Öffentlichkeitsarbeit in der Region geplant usw. Zurück zu Hause können die Sektionsvorstände die Vorbereitungen in die Tat umsetzen. An einem Folgetag, nach einigen Monaten, treffen sich die Kursteilnehmer/innen erneut. Sie tauschen Erfahrungen aus, präsentieren Ergebnisse, besprechen Schwierigkeiten und Probleme. Am Folgetag des «Kongress-Kurses» im Sommer 1996 präsentierten die Teilnehmer stolz ihre Transparente, Ausschnitte aus den Regionalzeitungen und berichteten über ihre persönlichen Erlebnisse.

Sehr intensiv ist im viertägigen ersten Teil des Kurses die Arbeit im Vorstandsteam.

**Das fast vollständige
Team des Verbands-
sekretariats in Bern,
v. l. n. r.:**

**Stephan Appenzeller
Ursula Lüthi
Markus Sitter
Daniel Aemmer
Lucia Sitter
Christian Bigler
Francis Barbezat
Hans Bieri
Jimmy Erard
Niklaus Raduner
Rolf Rubin**

**Rudolf Hediger
Catherine Lachat
Kathrin Melzani
Patricia Beck
Viviane Chatelain
Ellen Künzli
Beatrice Ben Amara
René Zimmermann
Susanne Renz
Jürg Schneider
Ernst Leuenberger
Erwin Kläy
Susanne Schürch
Hélène Weber**

**Marlyse Zurbuchen
Katharina Haudenschild
Jacqueline Mäder
Regina Ronca
Urs Strebel
Jeanine Schmid
Hans Moser
Cornelia Wermuth
Jean-Daniel Blanc
Corinne Aeberhard
Alfred Wüest
Jean-François Stern
François Gatabin
Eric Levrat
Vincent Brodard**

Die Beteiligten können sich ohne grossen Zeitdruck in einer guten Atmosphäre intensiv mit ihrer Zusammenarbeit und den zwischenmenschlichen Beziehungen im Vorstand auseinandersetzen.

EDV-Kurse – endlich! An vielen Arbeitsplätzen im öffentlichen Verkehr hat der Computer schon Einzug gehalten. Weitere werden folgen. Umgang mit EDV wird zu einer Grundanforderung im Arbeitsleben wie Lesen und Schreiben. Schon seit längerem wurde vom SEV gefordert, EDV-Kurse anzubieten. Jetzt ist es soweit. In Zusammenarbeit mit dem Institut Scheidegger in Stans bietet der SEV seit Anfang 1997 Grundlagenkurse für die Benutzeroberfläche Windows, die Textverarbeitung



SEV-Sekretariat Bellinzona,

v. l. n. r.:

Pietro Gianolli

Patrizia Pellandini Minotti

Gabriele Chiesi

Winword und die Tabellenkalkulation Excel an. Aufbaukurse in Winword und Excel sollen folgen. Dieses Angebot gilt sowohl für die SEV-Mitglieder als auch die im gleichen Haushalt lebenden Angehörigen.

Lernen zu lernen. Die Halbwertszeit von Wissen wird immer kürzer. Immer schneller veraltet das Wissen, das wir uns mühsam erworben haben. Die Fähigkeit zu lernen wird immer wichtiger. Lernen lernen, selbstorganisiertes Lernen, Lernberatung, Informationsbeschaffung und -auswahl werden wichtige Themen der SEV-Bildung in den letzten Jahren dieses Jahrtausends sein.

Rechtsschutz

Rechtliche Angelegenheiten können in allen Bereichen des täglichen Lebens sehr kompliziert und teuer werden. Der SEV bietet seinen Mitgliedern nicht nur in beruflichen Fragen seine Dienste an, sondern gewährt den Versicherten mit dem SEV-Multi-Rechtsschutz auch einen umfassenden Schutz im privaten Recht.

Berufsrechtsschutz

Das Personal im öffentlichen Verkehr ist einer enormen Regelungsdichte ausgesetzt. Eine Vielzahl von Gesetzen, Verordnungen, Reglementen, Vorschriften und Weisungen beeinflusst die tägliche Arbeit eines jeden Einzelnen. Unsicherheiten und Ängste abbauen, aber auch das richtige Vorgehen in Disziplinar- und Strafverfahren oder ganz allgemein in Anstellungsfragen will der SEV mit seinen Bildungskursen «Recht haben und Recht bekommen» sowie «Beamten- und Anstellungsrecht» vermitteln. Das rege Interesse der Mitgliedschaft an diesen beiden Kursen zeigt die vielen offenen Fragen und Unsicherheiten zum Personalrecht. Der SEV-Berufsrechtsschutz konnte in den letzten zwei Jahren wiederum zahlreichen SEV-Mitgliedern mit Rat und Tat beistehen, sei dies in Form der Rechtsberatung, der Intervention beim Arbeitgeber in Anstellungsfragen, oder mit der Beistellung eines Anwaltes in einem Straf- oder Administrativverfahren. Die nachfolgenden Zahlen verdeutlichen den Stellenwert des SEV-Berufsrechtsschutzes.

Anzahl der behandelten Rechtsschutzfälle

Disziplinarfälle

1995: 314

1996: 360

Straf- und Administrativverfahren

1995: 366

1996: 264

Mit der Unternehmungsreform der SBB werden verschiedene Personalentscheide in die Fläche/Regionen delegiert. Damit entsteht die Gefahr, dass die bisher einheitliche Handhabung in

Personalfragen durch die Kreisdirektionen innerhalb der SBB in Frage gestellt wird. Die Bedeutung des SEV-Berufsrechtsschutzes gewinnt dadurch noch an Gewicht. Das vom Vorstand SEV verabschiedete neue Reglement über die Gewährung des Berufsrechtsschutzes berücksichtigt die Reform bei den SBB und entspricht den Wünschen und Interessen unserer Mitgliedschaft.

SEV-Multi-Rechtsschutz (MRS)

Zu seinem Recht zu kommen ist für Nichtjuristen oft schwierig, denn rechtliche Angelegenheiten sind kompliziert, erfordern viel Arbeitsaufwand und können vor allem sehr teuer werden. Mit dem MRS bietet der SEV seinen Mitgliedern ein im Preis/Leistungsverhältnis konkurrenzloses Angebot an. Die Partnerorganisation «Coop Rechtsschutz» hilft den über 40'000 Versicherten nicht nur bei verkehrsrechtlichen Problemen, sondern kämpft auch für private Angelegenheiten, sei dies in Form der Rechtsberatung oder durch die Beistellung eines Rechtsanwaltes. Die sehr grosse Zahl angemeldeter Fälle bei der Coop Rechtsschutz verdeutlicht das Bedürfnis nach unserem umfassenden Rechtsschutz.

Anzahl Schadenfälle

Verkehrsrechtsschutz

1995: 617

1996: 658

Konsumentenrechtsschutz

1995: 1380

1996: 1411

Stets bestrebt, den MRS zu erweitern und den Wünschen der Versicherten Rechnung zu tragen, hat der SEV im neuen, ab 1. Juli 1997 gültigen Vertrag mit der Coop Rechtsschutz weitere Leistungsverbesserungen vereinbart, und zwar im Bereich des Halters- und Lenkerrechtsschutzes, im Verkehrsbereich. Der neue Vertrag beinhaltet auch einen Beratungsrechtsschutz

im Arbeitsrecht für Familienangehörige, sofern das Wochenpensum höchstens 12 Stunden beträgt. Damit bleibt das Preis-Leistungsverhältnis des SEV-Multi-Rechtsschutzes weiterhin konkurrenzlos.

Mitgliederdarlehen

Der SEV eine Bank? Nein, der SEV will seinen Mitgliedern helfen, in begründeten Fällen finanzielle Engpässe zu überwinden. Dafür gewährt er Darlehen bis maximal 5000 Franken – rückzahlbar in Monatsraten in maximal drei Jahren. Für bewilligte Gesuche mit ausgeprägtem sozialen Charakter wird ein besonders günstiger Zins gewährt. Ein Beispiel: Kollegin M.T. ist für ihren Arbeitsweg mit unregelmässigem Dienst aufs Auto angewiesen. Eine unvorhergesehene Reparatur brachte sie in finanzielle Verlegenheit. Der SEV unterstützte sie mit einem Darlehen.

Unterstützungsgesuche

In besonders gravierenden Fällen gewährt der SEV einmalige Unterstützungsbeiträge bis maximal 1000 Franken. Z.B. Kollegin U.W. Sie beklagte hohe, ungedeckte Zahnarztrechnungen infolge Zahnstellungskorrekturen ihrer Kinder. Zudem waren hohe Selbstbehalte zu bezahlen, welche aus einem Spitalaufenthalt ihres Mannes resultierten. Kollegin U.W. arbeitet bei einer Privatbahn, welche über keinen besonderen Hilfsfonds für solche Fälle verfügt. Die durch den SEV gewährte Unterstützung linderte die finanzielle Belastung der jungen Familie.

Kalender mit integrierter Unfallversicherung

Jährlich machen über 43'000 SEV-Mitglieder von diesem beliebten Angebot Gebrauch. Für lediglich Fr. 14.40 im Jahr ist eine Unfalltod-Versicherung von 5000 Franken eingeschlossen. Diese deckt in vielen Fällen die anfallenden Beerdigungskosten. In der Versicherung sind nebst dem Mitglied dessen Ehepartner resp. der ständig im gleichen Haushalt lebende Konkubinatspartner eingeschlossen.

Sorglos in die Ferien verreisen – mit dem SEV!

Zusammen mit dem Partner Helsana Ferien- und Reiseversicherung offeriert der SEV ein interessantes Angebot. In Ergänzung zum bestehenden Versicherungsschutz können sich SEV-Mitglieder und ihre Familienangehörigen für Ferien im In- und Ausland speziell versichern, und zwar für unbegrenzte Heilungskosten, Personenassistance, Reisegepäck und Annullationskosten. Auf den im Vergleich zur Konkurrenz sehr günstigen Prämien wird ein Exklusiv-Rabatt von 20 Prozent gewährt.



Das Team der Versicherungs-
kasse SEV, v.l.n.r.:

Werner Ruch
Sonja Jenny
Willy Maeder
Pierre Bée
Daniel Ulrich
Nicolina Pasche
Sylvia Breitenstein
Elvira Fallet
Bruno Strub
Patricia Martiniani
Philipp Weber
Martin Wehrli

Sach- und Motorfahrzeug- versicherungen – per Telefon

Der SEV gehört zu den Gründerorganisationen der Coop-Tele-Versicherung. Diese Versicherung leistete Pionierarbeit bei Sach- und Motorfahrzeugversicherungen per Telefon. Für Hausrat- und Privathaftpflicht sowie für diejenigen, welche ein Auto oder einen Töff fahren, gibt es massgeschneiderte Angebote zum Spezialtarif mit 10 Prozent SEV-Rabatt.

Und ausserdem ...

- REKA-Checks mit 7 Prozent Rabatt (bis 600 Franken im Jahr).
- Ferienrabattgutscheine für bescheidene Einkommen und Renten.
- Haushalt- und Elektroartikel bei der Firma Elektro GOBO mit 5 Prozent SEV-Rabatt.
- Ferien im Parkhotel Brenscino in Brissago mit 20 Prozent Rabatt.
- Spezielle SEV-Leserreisen – zusammengestellt und durchgeführt durch den SERV.
- Weitere Ferienangebote bei der Ferien- und Skihausgenossenschaft FSG mit 10 – 20 Prozent Rabatt, im REKA-Ferendorf Golfo del Sole in Italien mit 25 – 30 Prozent Rabatt und Exklusivzugang zu Angeboten des PTT-Ferienvereins in Italien, Spanien, Österreich und in der Schweiz.

Versicherungskasse SEV (VK)

Da in den Reihen des SEV das Geld nicht immer in Hülle und Fülle zur Verfügung steht, ist Geld eben ein Alltagsthema. Reden wir offen: Wer träumt nicht von Zeit zu Zeit davon, ein finanzielles Polster zu haben? Und schon sind wir beim zentralen Thema: dem Sparen.

Versicherungssparen. Die Frage ist berechtigt. Wem soll man sein Geld anvertrauen? Der Bank oder doch lieber das Angebot einer Versicherung eingehen? Sowohl Banken wie auch Versicherungen bieten interessante, auf die persönlichen Bedürfnisse eines jeden und einer jeden zugeschnittene Sparmöglichkeiten an. Diejenigen Sparer, die auf sicher fahren wollen und für welche die Altersvorsorge von Bedeutung ist, werden sich für eine Spar-

kombination mit Versicherung entscheiden. Hier kommt man auch mit Kleingeld weiter und dies ganz speziell bei der verbandseigenen Versicherungskasse.

Attraktive Rendite. Dem Versicherten wird eine Verzinsung von 3,5 Prozent garantiert. Bei Ablauf einer Versicherung kommen neben dem im Vertrag aufgeführten Versicherungsbetrag noch die bis zu diesem Zeitpunkt angesammelten Überschussanteile hinzu. Bei der Versicherungskasse SEV ist der Risiko-Kostenverlauf dank einem preiswerten Vertriebssystem sehr günstig und erlaubt ihr, den Versicherten eine Überschussbeteiligung von momentan 6 Prozent auszuschütten.

Fiskalische Vorteile. Der sozialen Bedeutung der Lebensversicherung trägt der Staat mit besonderen fiskalischen Vorteilen Rechnung. So bei den gemischten und Terminversicherungen, deren Einkünfte nicht als Einkommen zu versteuern sind. Der Rückkaufswert einer solchen Versicherung ist allerdings als Vermögen zu deklarieren, was für viele Mitglieder aber keine neuen Steuern zur Folge hat, da sie die Vermögenssteuergrenze unterschreiten.

Mit der gebundenen Vorsorgepolice verhält es sich etwas anders. Hier können dieses Jahr die Versicherungsnehmenden bis maximal Fr. 5731.– an Prämien für eine Dritte-Säule-Versicherung einbezahlen und vom steuerbaren Einkommen abziehen. Beim Ablauf der Versicherung ist die Kapitalleistung einer Sonderbesteuerung je nach Kanton unterstellt. Dass die Prämien vom Lohn abgezogen werden können, macht das Sparen noch attraktiver.

Die Einmal-Einlage-Versicherung

Seit dem 1. Januar 1997 bietet die Versicherungskasse SEV ein neues Produkt an: Die Einmal-Einlage-Versicherung. Mit einer Einmal-Einlage der VK sind die Versicherungsnehmer/innen vom ersten Tag an voll versichert, und zwar je nach Dauer der Versicherung weit über die getätigte Einlage. Die Überschuss-Beteiligung beträgt hier ebenfalls, wie bei den anderen Versicherungen, 6 Prozent. Auch kleinere Einlagen sind möglich; zum Beispiel ab Fr. 2000.–, welche je nach Alter und Laufzeit zu einer gültigen, wenn auch kleinen Versicherungsabdeckung führt.

Steuerbefreiung. Das grosse Plus einer Einmal-Einlage-Versicherung ist aber zweifelsohne die Steuerbefreiung. Falls die Versicherung mindestens eine fünfjährige Laufzeit hat und die Kapitalleistung erst nach dem vollendeten 60. Altersjahr ausbezahlt wird, dient sie der Altersvorsorge und ist als solche steuerfrei.

Erbprivilegien sind weitere Vorteile aller Lebensversicherungen. Ohne testamentarische Verfügung kann eine Person direkt begünstigt werden, zum Beispiel die Ehefrau. Im Todesfall wird die fällige Kapitalleistung nicht in die Erbmasse, sondern sofort unabhängig vom Erbrecht, direkt an die begünstigte Person ausbezahlt.

Dichtes Beraternetz. Die Versicherungskasse SEV steht den SEV-Mitgliedern sehr nah. Sie hat ein dichtes Netz an Regionalberatern aufgebaut. Zudem ist sie in jedem Sektionsvorstand durch dessen Kassier vertreten. Gründe genug, um über die Lebensversicherung bestens informiert zu sein. Auch unsere Geschäftsstellen in Basel und Lausanne erteilen gerne Auskünfte.

Der SEV-Bahnhof Maienfeld

Als im Jahre 1993 die SBB-Verantwortlichen erwogen, den Bahnhof Maienfeld zu schliessen, beschloss der SEV, im Rahmen eines Stationshaltermodells, die Station weiter zu betreiben. Mit Felix Faccini konnte ein begeisterter, innovativer Stationshalter gefunden werden, welcher seit nunmehr über drei Jahren «seinen» Bahnhof mit ständig wachsendem Erfolg betreibt.

Umsatz gesteigert. Stagnierten vor der Privatisierung die Umsätze während mehreren Jahren, konnte Felix Faccini diese kontinuierlich steigern. Das Jahr 1996 brachte schlussendlich ein Glanzresultat. Die regional erzielten Umsätze konnten gegenüber dem Vorjahr um satte 22,6 Prozent gesteigert werden. Dies ist umso beachtlicher, weil 1996 für die Bundesbahnen ein sehr schwieriges Jahr – unter anderem mit einem Rückgang im Personenverkehr war. Die Bevölkerung von Maienfeld und Umgebung hat bewiesen, dass sie ihren Bahnhof schätzt und braucht. Umsatzmässig liegt der «SEV-Bahnhof» doch immerhin in der Mitte sämtlicher durch die SBB be-

triebenen Bahnhöfe, von denen es über 500 gibt!

Druckerei mit Bahnanschluss. Felix Faccini bietet neben dem normalen SBB-Fahrausweissortiment auch Reisen von Railtour und Frantour an. Als gelernter Buchdrucker betreibt er zudem in den Räumlichkeiten des Bahnhofs eine Druckerei für Kleinaufträge und einen Kopierservice.

Felix Faccini verdient unser aller Vertrauen. Er nimmt gerne Reservationen von überall entgegen. Und warum nicht einmal eine Reise machen ins legendäre «Heidiland», wo sich unter anderem alljährlich japanische Touristen einfinden und die Maienfelder Pferderennen ein Begriff sind?



Diese Maschine druckt keine SBB-Billette.

Mitgliederwerbung – Investition in die Zukunft

Jeder Verband, der die Nachwuchswerbung vernachlässigt, gerät in eine gefährliche Situation. Für den SEV als Gewerkschaft im öffentlichen Verkehr kommt erschwerend dazu, dass die Beschäftigtenzahlen in seinem Bereich eher sinken. Der SEV erkannte diese Gefahren und gibt Gegensteuer.

Die Geschäftsleitung lancierte am 24. November 1995 eine breit angelegte Mitgliederwerbekampagne. Die Aktion sollte 700 neue Mitglieder bringen. Um dieses Ziel zu erreichen, brauchte es grossen Einsatz aller Werberinnen und Werber der Sektionen. Aber auch das Angebot war attraktiv: Sechs Monate Gratis-Mitgliedschaft, sechs Monate gratis SEV-Multi-rechtsschutz, sechs Monaten Gratis-Risikoversicherung der Versicherungskasse SEV in der Höhe von Fr. 10'000.–. Ausserdem nahmen alle Neumitglieder an einer Verlosung teil.

Der Wettbewerb. Um alle Mitglieder für die Werbung neuer Mitglieder anzuspornen, wurde ein Wettbewerb um die beste Werberin, den besten Werber in die Aktion eingebaut. Die Erfolgreichsten hatten im Verlauf der Aktion bis zu elf neue Mitglieder geworben. Unter den besten zehn Werberinnen und Werbern befanden sich neun aus VPT-Sektionen.

Sektionen konnten ebenfalls gewinnen. Die beste Sektion in jeder Kategorie (5 Kategorien nach Mitgliederzahl) gewann einen Apéro für eine Mitgliederversammlung. Gewonnen haben: LPV Brugg, VPT Yverdon-Ste-Croix, APV Lavaux, VPT WSB, VPT TPG Exploitation.

Die Aktion war ein Volltreffer! 705 neue Mitglieder konnte der SEV willkommen heissen. Herzlichen Dank an alle, die sich beteiligt haben.

Wie weiter? Bei rückläufigen Beständen in den Unternehmungen will der SEV den Organisationsgrad halten und wenn möglich verbessern. Die Austrittsrate muss so klein wie möglich gehalten werden. Bestandeswerbung ist angesagt. Wer einmal zum SEV ja gesagt hat, soll immer wieder bestätigt werden, dass sein Entschluss richtig war. Diese Aufgabe wird den Einsatz neuer, unkonventioneller Methoden als Ergänzung zur Überzeugungsarbeit im persönlichen Gespräch erfordern.

Zahlen, Daten, Fakten

Mitgliederbestand

	Gesamt	Aktive	Pensionierte
1966	61'623	47'116	14'507
1976	58'514	41'503	17'011
1986	57'822	37'888	19'934
1991	59'600	36'850	22'750
1992	60'303	37'074	23'229
1993	60'618	36'810	23'808
1994	60'206	35'539	24'667
1995	59'476	34'253	25'223
1996	58'722	33'548	25'174

Wie die Tabelle zeigt, ist der Mitgliederbestand seit drei Jahren rückläufig – Folge in erster Linie des drastischen Personalabbaus bei den SBB. Besonders stark ist der Rückgang bei den aktiven Mitgliedern. Wegen der hohen Zahl administrativer Pensionierungen konnte die Zahl der Mitglieder im Ruhestand knapp gehalten werden.

Der Anteil der Pensionierten am Gesamtbestand der Mitglieder nahm von 23,5 Prozent (1966) auf 42,9 Prozent (1996) zu. Dieser Überalterung will der SEV in Zukunft mit einer offensiveren Mitgliederwerbung begegnen, die auch neue Segmente und Organisationsbereiche nicht ausschliessen wird.

Eine weitere Talfahrt der Mitgliederzahlen wird unweigerlich zu einem beschleunigten Zerfall der Mitgliedereinnahmen und damit zu Problemen im Finanzhaushalt des SEV führen. Im Rahmen des rollenden 5-Jahres-Finanzplans liefert die Wirtschaftliche Abteilung des SEV-Verbandssekretariats den verantwortlichen Gremien laufend die Grundlagen für notwendige Weichenstellungen.

105 Jahre. Das älteste SEV-Mitglied ist 1891 geboren. Der grösste Anteil der SEV-Mitglieder befindet sich in den Jahrgängen 1921 bis 1930. Die Jahrgänge 1951 bis 1960 sind praktisch gleich stark vertreten wie die Jahrgänge 1961 – 70. Weitaus am schlechtesten vertreten (in Bezug auf das Potential) sind die Jahrgänge 1941 bis 1959.

Im Kanton Bern wohnen weitaus am meisten SEV-Mitglieder. Ende 1996 waren es insgesamt 11'052. Am zweitstärksten vertreten ist der Kanton Zürich mit 6766 Mitgliedern,

dicht verfolgt vom Kanton Waadt mit 6309 Kolleginnen und Kollegen. Lediglich 43 Mitglieder verzeichnete der Kanton Appenzell Innerrhoden.

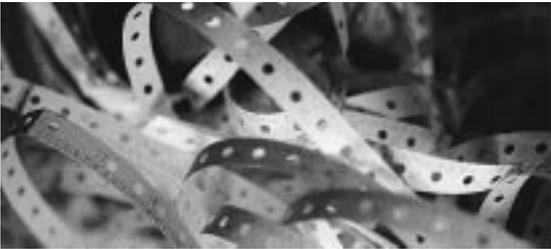
Der Anteil der weiblichen Mitglieder beträgt Ende 1996 10'697. Dies entspricht 18,2 % vom Gesamtbestand. Davon gehören allerdings 7038 dem Unterverband der Pensionierten an.

Die Verwendung des Mitgliederbeitrags

	28,5 % Allg. gewerkschaftliche Aufgaben (SBB/VPT/PV) inkl. Dachorganisationen
	19 % Verbandsbehörden und Teilorganisationen
	16,5 % Verbandspresse
	13 % Besondere Leistungen
	10 % Allg. Verwaltungskosten/ Steuern
	7,5 % Bildung/Werbung
	5,5 % Öffentlichkeitsarbeit

Ein Tag im Leben des Verbandssekretariats





Wechsel im Verbandspräsidium

Am 11. Oktober 1996 trat Charly Pasche mit sofortiger Wirkung von seinem Amt als Verbandspräsident SEV zurück.



Charly Pasche

Charly Pasche begann seine berufliche Karriere am 1. Mai 1952 mit einer Stationslehre bei den SBB. 1954 lehrte ihn die bäuerliche Aprikosenschlacht in Saxon ein erstes Mal den Wert kraftvollen politischen Auftretens. Nachdem er bei den SBB bis zum Fahrdienstleiter aufgestiegen war, trat er 1968 in die Dienste des SEV ein. Er machte sich schnell als unnachgiebig und hart verhandelnder Gewerkschaftssekretär einen Namen. 1987 wählte ihn der Kongress als Nachfolger von Jean Clivaz zum Verbandspräsidenten SEV.

Charly Pasches Rücktritt im vergangenen Herbst erfolgte nicht ohne Nebengeräusche, was der SEV, angesichts der grossen Verdienste von Charly Pasche, ausdrücklich bedauert. Erinnerung sei z.B. an die Volksabstimmungen zu Bahn 2000 und Neat oder an den Contrat Social. Gerade letzterer erweist sich in den gegenwärtigen schwierigen Zeiten als äusserst wichtiges Instrument zur Verteidigung der Arbeitsplätze bei der Bahn. Der SEV dankt Charly für sein 45 jähriges Wirken im Dienste des SEV: als Mitglied, als Sektionspräsident, als Mitglied im Zentralvorstand SBV, als Gewerkschaftssekretär und als erster Steuermann in einer zunehmend schwieriger werdenden Zeit.

Vorläufige Regelung. Die Nachfolge als Verbandspräsident bekleidet seit dem 11. Oktober 1996 interimistisch SEV-Vizepräsident Ernst Leuenberger. Michel Béguelin, Redaktor der französischsprachigen Verbandszeitung «travail & transport», ergänzt interimistisch als Vertreter der Division Romande das dreiköpfige Verbandspräsidium.

Die ordentlichen Erneuerungswahlen für das Präsidium und Vizepräsidium SEV finden am Kongress vom 12./13. Juni 1997 in Bern statt.



Ernst Leuenberger



Michel Béguelin

Wechsel in der Geschäftsleitung

Gleich zwei Wechsel gibt es in der Geschäftsleitung zu verzeichnen. Per 1. April 1996 übernahm Werner Ruch (1943) die Nachfolge von Robert Vetter als Leiter der Versicherungskasse SEV. Zum Jahreswechsel 1996/97 übernahm Fridolin Disler (1949) von Heinz Fritschi das Amt des Zentralpräsidenten des Unterverbands LPV. Robert Vetter gehörte der Geschäftsleitung seit dem 1. Januar 1986 an, Heinz Fritschi seit dem 1. Januar 1985.

Der SEV bedankt sich bei den scheidenden GL-Mitgliedern für ihren langjährigen Einsatz. Den beiden Nachfolgern wünscht er alles Gute und viel Erfolg bei ihren neuen Aufgaben.



Robert Vetter und Werner Ruch



Heinz Fritschi und Fridolin Disler

Neu im Verbandssekretariat

Gewerkschaftliche Abteilung. Eric Levrat (1969) und François Gatabin (1959) heissen die beiden neuen Sekretär-Adjunkte der Division Romande.

Eric Levrat begann seine berufliche Karriere 1985 mit einer Stationslehre bei den SBB. Zuletzt wirkte er in Lausanne als Fahrdienstleiter. Am 1. Oktober 1995 trat er in die Dienste des SEV ein.

François Gatabin arbeitete nach Abschluss seiner Lehre als Mechaniker sechs Jahre in der Privatwirtschaft. Am 1. März 1985 begann er seine Ausbildung zum Lokomotivführer SBB. In der Gewerkschaft betreute er bald das Amt als Kreisvertreter I im LPV. Am 1. Oktober 1996 wechselte er zum SEV.

Auch in der Deutschschweizer Abteilung wurde eine Sekretärin-Adjunktin-Stelle neu besetzt. Talin Schmid (1967) begann ihre Laufbahn bei den SBB im Januar 1987 mit der Lehre zur Reisebüroangestellten. Seit dem 1. April 1995 arbeitet sie für den SEV.

Am 1. Februar 1996 nahm Stephan Appenzeller (1960) seine Arbeit als Informationsbeauftragter des SEV auf. Stephan Appenzeller studierte Geschichte und Geografie in Basel. Nach dem Abschluss seiner Studien wirkte er u.a. während dreier Jahre bei den Basler Verkehrs-Betrieben als Autor der Festschrift zum 100-jährigen Bestehen und als Projektleiter der Jubiläumsausstellung.



Eric Levrat



François Gatabin



Talin Schmid



Stephan Appenzeller

Wirtschaftliche Abteilung. Viviane Chatelain (1974) betreut seit dem März 1995 das Sekretariat der Verbandszeitung «travail & transport». Am 1. August 1995 begann Priska Beyeler (1978) ihre kaufmännische Lehre beim SEV. Als EDV-Profi sorgt Daniel Aemmer (1959) seit dem 1. Juni 1996 dafür, dass Bits und Bytes wohldressiert durch das Netzwerk rauschen. Am 15. August bzw. 1. Oktober 1996 erhielt das administrative Team mit den Sachbearbeiterinnen Ellen Künzli (1969) und Kathrin Melzani (1971) Zuwachs.

Der SEV heisst alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter herzlich willkommen.



Viviane Chatelain

Abschied vom Verbandssekretariat

Gewerkschaftliche Abteilung. Wegen seiner Wahl in den Ständerat musste Pierre-Alain Gentil seinen 50-Prozent-Job (für weitere 50 Prozent wirkt er als Stadtpräsident von Delémont) per 28. Februar 1996 an den Nagel hängen. Verbandssekretär André Champod konnte Ende November 1996 in den wohlverdienten Ruhestand übertreten. Verbandssekretär Christian Bigler wurde per 1. April 1997 zum stellvertretenden Personalchef der BLS gewählt. Schon im Sommer 1995 verliess Infochef Gerry Schmitzer den SEV.

Wirtschaftliche Abteilung. Zum Jahresende 1996 wurde SEV-Dienstchef Klaus Gasser pensioniert. Er war bis anhin der dienstälteste Mitarbeiter des SEV-Verbandssekretariats. Ebenfalls pensioniert wurde Michèle Biaas, Sachbearbeiterin in der Division Romande. Die freundliche Stimme am Telefon, Elsbeth Luder-Leutenegger, widmet sich seit Dezember 1996 hauptberuflich ihrer jungen Familie. Die Sachbearbeiterinnen Laurence Beney, Judith Spicher, Sandra Bachmann und Yvonne Schürch nahmen neue berufliche Herausforderungen an.

Der SEV dankt allen ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern herzlich für die geleisteten Dienste und wünscht ihnen für die Zukunft alles Gute.



Priska Beyeler



Daniel Aemmer



Ellen Künzli



Kathrin Melzani

Herausgeber
Schweizerischer Eisenbahn- und
Verkehrspersonal-Verband SEV

Verbandssekretariat SEV Bern
Steinerstrasse 35
Postfach 186
CH-3000 Bern 16
Telefon 031 357 57 57
Telefax 031 357 57 58

SEV Bellinzona
Viale stazione 31
Casella postale 1469
CH-6501 Bellinzona
Telefon 091 825 01 15
Telefax 091 826 19 45

SEV Lausanne
Avenue Ruchonnet 2
CH-1003 Lausanne
Telefon 021 321 42 42
Telefax 021 321 42 49

Versicherungskasse SEV
Arnold-Böcklin-Strasse 41
Postfach 14
CH-4011 Basel
Telefon 061 225 22 22
Telefax 061 225 22 52

Ferienheimgenossenschaft SEV
Steinerstrasse 35
Postfach 186
CH-3000 Bern 16
Telefon 031 357 57 57
Telefax 031 357 57 58

Albergo Brenscino
6614 Brissago
Telefon 091 793 01 21
Telefax 091 793 40 56

Jugendhaus SEV
1833 Les Avants
Telefon 021 964 55 01

SEV-Bahnhof Maienfeld
Felix Faccini
Bahnhof
7304 Maienfeld
Telefon 081 302 13 44

Redaktion
Stephan Appenzeller,
Informationsbeauftragter SEV

Gestaltung
Laszlo Horvath, Visueller Gestalter HFG, Bern

Fotos
Alexander Egger, Bern

Ausser
Seite 14 Keystone Press
Seite 15 Andreas Blatter, Münsingen
Seite 29 Roland Schneider und
Franz Gloor, Solothurn
Seite 54 Alfonso Zirpoli, Bellinzona
Seite 58 Rudolf Hediger, Iffwil
Seite 62 Michael Stahl, Bern

Druck
Bubenberg Druck- und Verlags-AG, Bern

Textabdruck mit Quellenangabe und
gegen Belegexemplar erwünscht.

Copyright
Schweizerischer Eisenbahn- und
Verkehrspersonal-Verband SEV
Bern, Mai 1997