

Sozialbericht 1999



Die Welt des öffentlichen Verkehrs ändert sich in ungeahntem Tempo. Bahnreform, Unternehmensreform SBB, Rationalisierungen hier und dort. «Kein Stein bleibt auf dem andern», schreiben die Medien, «kein Stein bleibt auf dem andern», heisst es auch beim SEV, der die ganzen Veränderungen kritisch mitverfolgt.

«Kein Stein bleibt auf dem andern», lautete auch der Auftrag an Fotograf Alexander Egger, der diesen Sozialbericht illustrierte. Er bereiste die Schweiz von Nord nach Süd, von West nach Ost und hielt mit seiner Kamera Veränderungen im Arbeitsalltag der SEV-Mitglieder fest.

Auftakt



«Die jahrzehntelangen Bestrebungen des SEV, in unserem Lande zu einer vernünftigen Ordnung des Verkehrswesens zu gelangen, haben wenig Erfolg gezeitigt.» Zu diesem ernüchternden Schluss kam 1969 der damalige Nationalrat Dr. h.c. Robert Bratschi, Generalsekretär und Präsident SEV von 1920 bis 1953. Wo stehen wir heute?

100 Jahre nach der Verstaatlichung

der grossen Schweizer Privatbahnen, durften die SEV-Mitglieder massgebend daran mitwirken, dass zwei historische Volksabstimmungen gewonnen werden konnten. Das Schweizervolk hat mit überraschend deutlichen Mehrheiten nach heftigsten Abstimmungskämpfen Ja gesagt, zu einer europaweit einmaligen und beispielhaften Abgabe für die Camions (LSVA) und zu einem Investitionspaket für die Bahnen im Betrag von dreissig Milliarden Franken. Damit sind die Grundlagen gelegt zu einer «vernünftigen Ordnung des Verkehrswesens.» Wir sind stolz.

Gewiss, gewerkschaftlich hat der SEV in den letzten zwei Jahren keine fulminanten Erfolge einfahren können. Die Lohnmassnahmen 1997 der GD SBB drücken schwer. Der SEV wird nicht nachlassen, für Aufhebung dieser Massnahmen zu kämpfen. Der Stellenabbau wiegt gewaltig. Allein die SBB haben seit Beginn der 90er-Jahre 8000 Stellen abgebaut, und es gibt keine Anzeichen dafür, dass die Talsohle erreicht ist.

Die SBB AG und die konzessionierten Transportunternehmungen (**KTU**) kennen praktisch nur Ziele wie Rationalisierung, Optimierung. Der Gewinn von Marktanteilen, d. h. von mehr Verkehr, kommt als Ziel viel zu wenig zur Geltung. Das unternehmerische Ziel, motivierte und zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu haben, geht völlig unter.

Besonderem Druck sind die Busbetriebe ausgesetzt, sieht doch das Eisenbahngesetz von 1996 Linienausschreibung und Konkurrenzofferten vor. Wenn einzelne öffentliche Hän-

de, welche Verkehrsleistungen bestellen, dazu übergehen, Billigofferten zu berücksichtigen, untergraben sie letztlich die Qualität der Verkehrsleistungen, zerstören die ausserordentlich starke Identifikation der Mitarbeitenden mit ihrer Unternehmung und betreiben dazu Sozialdumping.

Der SEV und seine Mitglieder, die Angestellten des öffentlichen Verkehrs, werden nicht ruhen, um solchen Tendenzen besonnen, überlegt, aber wirkungsvoll entgegenzutreten.

Unsere gewerkschaftlichen Antworten heissen: beschäftigungswirksame Arbeitszeitverkürzung, Streben nach Fahrplanverbesserungen, weitere Verbesserung der verkehrspolitischen Rahmenbedingungen, Erhöhung des Marktanteils des öffentlichen Verkehrs, hohe Qualität des öV durch optimalen Kundendienst, hohe Zuverlässigkeit und Sicherheit. Der SEV und seiner Mitglieder nehmen die neuen Herausforderungen frohgemut an nach der Bratschi-Devise: «Mein Dienst, mein Stolz.»

Um **optimistisch** zu schliessen: In der Berichtsperiode 1997/99 hat der dem Publikum angebotene öffentliche Verkehr nicht abgenommen, sondern leicht zugenommen. Auf diesen Fakten wird der SEV gewerkschaftlich und verkehrspolitisch weiterbauen.



Ernst Leuenberger
Präsident SEV, Nationalrat

Übersicht

Auftakt 4

GAV, BPG & Co.

Das Personalrecht im Umbau 8

Bundespersongesetz
Gesamtarbeitsvertrag

Verkehrspolitik

Ein verkehrspolitisches Grosskampffahr 12

LSVA und FinöV
Bilateraler Landverkehrsvertrag
Bahnreform
Runder Tisch

SBB

Kein Stein bleibt auf dem andern 20

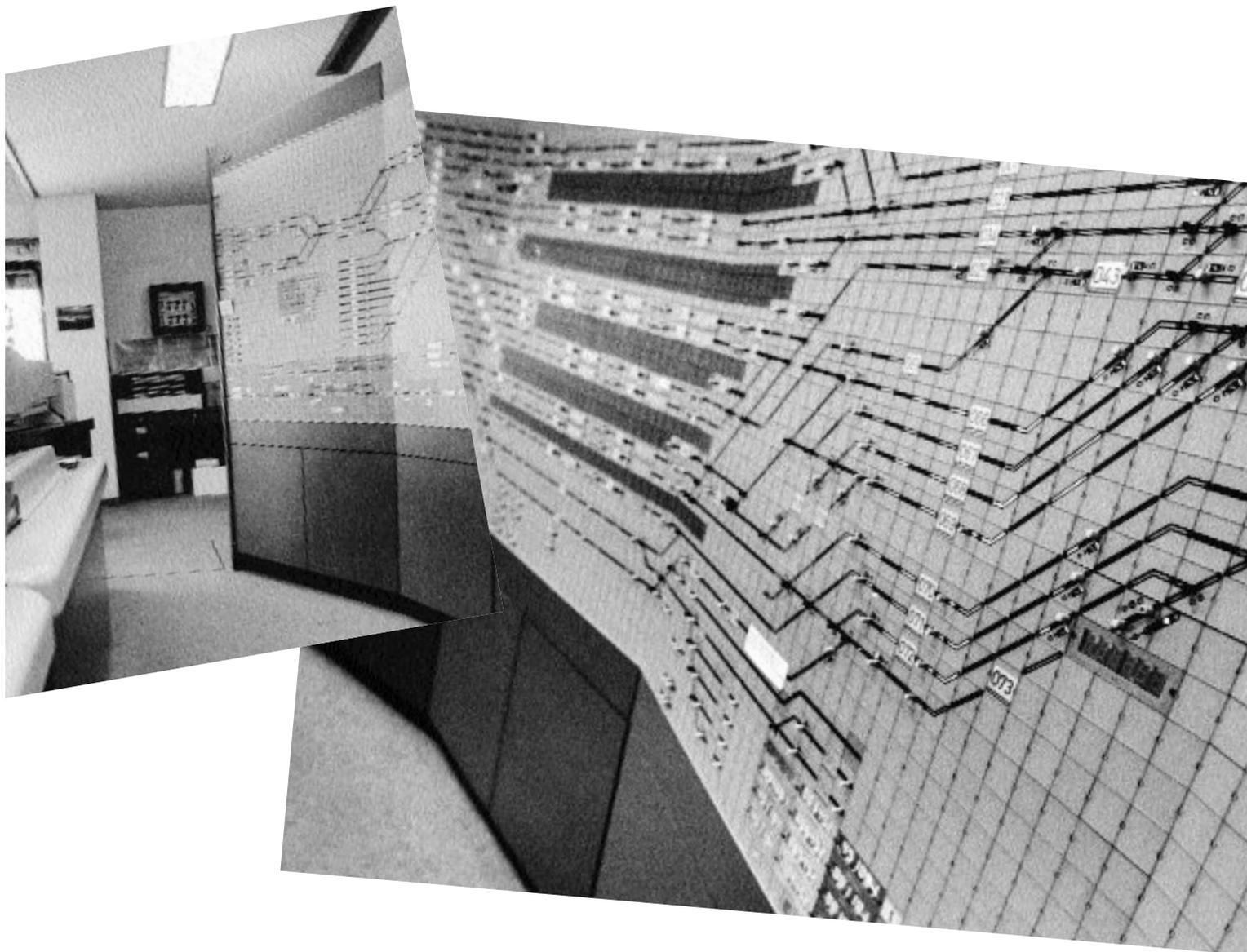
Unternehmensreform SBB
Jointventure SBB/FS
Stellenabbau
Arbeitszeitverkürzung
Löhne und Einreihungen
Pikettendienst
Outsourcing Informatik
Cisalpino
Hauptwerkstätten
Rangierbahnhöfe
Baudienstwerkstätte Hägendorf
Depotstrukturen Zugpersonal
Sicherheit und Gesundheitsschutz
Atommülltransporte
Neues Ausbildungskonzept
Neuausrichtung Lokpersonal
Intergrale Bauregionen



KTU

Regional- und Aggloverkehr im Umbruch 32

Neue Rolle der Kantone
Städtische Verkehrsunternehmen
Beispiel Zürich ZVV
Personalstatut TPG
Regionalverkehr Mittelland
DB: Reform ohne Ende
Bündner Staatsbahn
BLS Lötschbergbahn
Mittelthurgaubahn
Jungfrauholding
Dampf auf dem Genfersee
Matterhornbahnen
Bahnverpflegung



Sozialpolitik

Sozial und sicher

10. AHV-Revision

Zukunft der Pensionskasse SBB

Keine Suva-Krankenkasse

Teilrevision des KVG

Mutterschaftsversicherung

Das Initiativenbouquet

44

Gewerkschaft

Bewegung in der Gewerkschaftswelt

Fusionen und Reformen

Frauen im SEV

Jugend — Wo bist du?

SEV international

sev-online.ch

«arbeit & verkehr»

Ferien

Dienstleistungen

SEV Versicherungen

SEV in Zahlen

News

News aus der Steinerstrasse

Adressen

50

60

66

Das Personalrecht im Umbau



Der «Big Bang» erfolgt in der Nacht vom 31. Dezember 2000 zum 1. Januar 2001. Dann sollen das Beamtengesetz und der zugehörige Verordnungsdschungel vom Bundespersonalgesetz und einem Gesamtarbeitsvertrag SBB abgelöst werden. Die Vorarbeiten für den grossen Systemwechsel haben begonnen.



Bundespersonalgesetz

«Der rasante Umbruch in Wirtschaft und Gesellschaft erfordert Reformbereitschaft auch vom Staat.» Mit diesen Worten beginnt die Botschaft des Bundesrates für das Bundespersonalgesetz (BPG). Im globalen Wettbewerb muss auch der Bund, so die Botschaft weiter, seine Personalpolitik beweglicher und effizienter umgestalten. Die Totalrevision wird aus dem Beamtengesetz mit seiner hohen Reglementierungsdichte ein schlankes Rahmengesetz machen. Das bedeutet, dass die starre, aber einheitliche Anstellungspraxis für das gesamte Bundespersonal, inklusive Post und SBB, aufgegeben wird. Das neue Gesetz enthält nur wenige «harte Eckwerte». Es definiert stattdessen

einen Spielraum, der inskünftig bei den SBB mittels eines Gesamtarbeitsvertrages zwischen den Sozialpartnern SBB und SEV genauer definiert wird.

Mehr Flexibilität auf der einen — echte Sozialpartnerschaft auf der anderen Seite: So lässt sich denn auch der Systemwechsel in einem Satz zusammenfassen.

Langwierig und schwierig. Es versteht sich, dass der Umbau des Personalrechts kein einfacher Prozess ist. Im Sommer 1996 legte das Eidgenössische Personalamt den ersten, völlig unbrauchbaren Entwurf vor. In äusserst harten Verhandlungen gelang es dem Förderativverband, das Personalamt und Bundesrat Kaspar Villiger zu einigen wichtigen Kompromissen zu bewegen. Ausgerechnet die SBB und die Post erwiesen sich immer wieder als Hauptwidersacher für konsensfähigere Lösungen. In ihrem Drang nach totaler personalrechtlicher Freiheit bekämpften sie mit teilweise grotesken Argumenten sämtliche Leitplanken für die Aushandlung von Gesamtarbeitsverträgen. Immerhin haben sowohl Bundesrat Villiger als auch die SBB-Führung betont, dass mit dem Abbau bisheriger Normen weder Sozial- noch Lohnabbau betrieben werden soll. Auch die Botschaft unterstreicht diese Grundphilosophie.

Minimaler Kompromiss. Die erreichten Verbesserungen z. B. beim Kündigungsschutz, beim Lohn, bei der Arbeitszeit, beim Ausgleich regionaler Lohnunterschiede durch Zuschläge oder bei der besseren rechtlichen Verankerung der Gesamtarbeitsverträge lösen keine Euphorie aus. Sie ändern nichts daran, dass das neue BPG ein schlankes Rahmengesetz wird und dass wichtige Eckwerte unbekannt sind. Der Gesetzesentwurf ist aus Sicht der Gewerkschaften nach wie vor ungenügend. Es wird grosse Anstrengungen brauchen, um in der Parlamentsberatung weitere Verbesserungen zu erreichen.

In Kürze. Dies sind die wichtigsten Ergebnisse, die SEV und FöV im bisherigen Verhandlungsverlauf zum neuen Bundespersonalgesetz (BPG) erkämpfen konnten:

- Beibehaltung des öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses.
- Verbesserte Kündigungsfristen gemäss heutiger Angestelltenordnung (statt Regelung nach OR).
- Entlassungen aus wirtschaftlichen und betrieblichen Gründen sind nur aus schwer wiegenden Gründen möglich.
- Erweiterter Schutz für Monopolberufe.
- Erlass einer Eckwertverordnung durch den Bundesrat. Diese definiert Mindestlöhne, maximale Normalarbeitszeit, Mindestferien sowie Mindestansätze bei den Kinder- und Familienzulagen.
- Keine Regionallöhne. Ausgleich regionaler Unterschiede über Lohnzuschläge.
- Anerkennung des Streikrechts. Einschränkende Bestimmungen konnten teilweise eliminiert werden.
- Bessere rechtliche Verankerung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV).
- Regelung der Ausführungsbestimmungen bei SBB und Post in Gesamtarbeitsverträgen.
- Schiedsgerichtsentscheid bei Uneinigkeit der GAV-Parteien.
- Rechtsgrundlage für die Erhebung von Vollzugskostenbeiträgen (Solidaritätsbeitrag) im GAV-Bereich.
- Regelung des Teuerungsausgleichs bei SBB und Post im Gesamtarbeitsvertrag. Bei Nichteinigung zwischen den Sozialpartnern erfolgt die Festsetzung des Ausgleiches durch ein Schiedsgericht.

Ferner:

- Bei Restrukturierungsmassnahmen ist zwingend ein Sozialplan auszuhandeln.
- Administrative Pensionierungen sind auch unter dem neuen Gesetz möglich.
- Mitsprache des Personals und der Verbände in Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge.

Gesamtarbeitsvertrag

Der künftige Gesamtarbeitsvertrag hat zwei Väter. Sowohl das künftige Bundespersonalgesetz wie auch das seit 1. Januar 1999 gültige SBB-Gesetz (Bahnreform) legen fest, dass die SBB Gesamtarbeitsverträge abschliessen können. Schon frühzeitig hat der SEV sein grundsätzliches Einverständnis zur neuen Philosophie gegeben und zusammen mit den SBB die Umsetzungsarbeiten aufgenommen.

Vertragspartnerschaft. Der Gesamtarbeitsvertrag stellt die Sozialpartnerschaft zwischen SEV und SBB auf eine fundamental neue Ebene. Bisher hatte der Bundesrat als oberste Arbeitgeberbehörde des Bundes- und des SBB-Personals in jedem Fall das letzte Wort. Er konnte auch gegen den Willen der Gewerkschaften Entscheide fällen. In Zukunft wird eine Vertragspartnerschaft über das Personalrecht wachen, die auf der Gleichwertigkeit der Partner beruht. Ohne Unterschrift des SEV wird es keinen GAV SBB geben. Umgekehrt trägt der SEV eine erhebliche Mitverantwortung an den künftigen Arbeitsbedingungen. Der SEV ist sich dieser Verantwortung bewusst.

Einigkeit macht stark. Der erste Schritt bestand im Aufbau einer Verhandlungsgemeinschaft zusammen mit der christlichen Gewerkschaft GCV und dem SBB-Kaderverband (KVöV). Durch ein gemeinsames Auftreten sichern sich die Personalverbände eine starke Position gegenüber dem Arbeitgeber SBB. Der SEV passte ferner seine Statuten und Reglemente an, indem er die neuen Gremien der GAV-Verhandlungsdelegation sowie der GAV-Konferenz schuf. Die Delegation führt die eigentlichen Verhandlungen, während die 130-köpfige Konferenz letztinstanzlich über Abschluss oder Rückweisung des fertig ausgehandelten Vertrags befindet, vorbehaltlich natürlich der Urabstimmung.

Workshops. Am 20. Mai 1998 traf sich die Verhandlungsgemeinschaft SEV-GCV-KVöV mit den SBB zum ersten GAV-Workshop. Die Workshops bilden Teil der Vorverhandlungen. Sie dienen der Verständigung über die Form der Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern und der Entwicklung dieses wichtigen Vertragswerks. Dabei einigten sich die Partner auf folgende Grundsätze:

- Die Personalorganisationen und die SBB beginnen vorerst mit Vorarbeiten für den Gesamtarbeitsvertrag. Die Verhandlungen werden erst dann beginnen, wenn das Bundespersonalgesetz klarere Formen angenommen hat.
- Der Gesamtarbeitsvertrag SBB soll in partnerschaftlichem Verhältnis entwickelt und verhandelt werden.
- Der Gesamtarbeitsvertrag und die Anhänge bilden ein integriertes Vertragswerk.

Arbeitsgruppen. Sodann bildeten die Workshop-TeilnehmerInnen verschiedene Arbeitsgruppen, um die besonders komplexen und konfliktträchtigen Themen «Arbeitszeitgestaltung» und «rechtliche Grundfragen» zu vertiefen. Die Arbeitsgruppen sind paritätisch zusammengesetzt. Je 4 SBB-VertreterInnen stehen

beraten und bilden in bereinigter Form die Grundlage für die eigentlichen Verhandlungen, die voraussichtlich im Sommer 1999 beginnen werden.

Ausgebauter Vertrag. Am zweiten Workshop vom 14. September 1998 einigten sich SBB und Gewerkschaften sodann auf den wichtigen Grundsatz, dass mit dem künftigen GAV SBB ein «ausgebauter Vertrag» erarbeitet werde. Anders als der «Landesmantelvertrag» im Baugewerbe oder der GAV in der Maschinenindustrie wird der SBB-GAV als Firmen-GAV auch alle Detailfragen regeln. Damit ist eine wichtige Voraussetzung gegeben, um das Bekenntnis der SBB, mit dem GAV kein Lohn- und Sozialdumping betreiben zu wollen, auch umsetzen zu können.



4 Mitglieder der Verhandlungsdelegation (je 2 SEV, 1 GCV, 1 KVöV) gegenüber. Der SEV ist mit Alfred Wüest und Giorgio Tuti (rechtliche Grundfragen) sowie Martin Allemann und François Gatabin (Arbeitszeitgestaltung) vertreten.

Im Laufe des Jahres setzten die Sozialpartner weitere Arbeitsgruppen ein. Eine paritätische Arbeitsgruppe widmet sich den Themen «Krankheit, Unfall und Soziales». Einseitig nur durch den Arbeitgeber SBB erarbeitet werden die Grundlagen für das künftige Lohnsystem, inklusive Zulagen und Vergütungen. Umgekehrt wurde den Personalverbänden die alleinige Verantwortung für die Dossiers «Arbeitsmedizin, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit» sowie «Mitwirkung» zugesprochen. Die von den Arbeitsgruppen erstellten Unterlagen werden anlässlich weiterer Workshops

Heisser Sommer. Die Arbeiten zum Aufbau des Gesamtarbeitsvertrages für das Personal der SBB werden uns auch im laufenden und im kommenden Jahr sehr intensiv beschäftigen. Im Sommer 1999 wird es ernst, wenn die «echten» Verhandlungsrunden eingeläutet werden. Der SEV wird gut vorbereitet in den heissen Sommer gehen können.

Ein verkehrspolitisches Grosskampffahr



Die Bahnreform ist in Kraft, zwei nationale Volksabstimmungen haben wir gewonnen, und der bilaterale Landverkehrsvertrag steht vor dem Abschluss: Das Jahr 1998 war in verkehrspolitischer Hinsicht ein Grosskampffahr. Bericht über geschlagene Schlachten und über solche, die uns noch bevorstehen.

LSVA und FinöV

Die beiden Volksabstimmungen über die leistungsabhängige Schwerverkehrsabgabe (LSVA, 27. September 1998) und den Bau und die Finanzierung von Infrastrukturen des öffentlichen Verkehrs (FinöV, 29. November 1998) werden in die Annalen des SEV eingehen. Zweimal betätigten sich der SEV und seine Mitglieder als Abstimmungskampfmaschine. Zweimal übernahm der SEV die Federführung des linksgrünen Abstimmungskomitees.

Die Ergebnisse. Der LSVA stimmten 57,3 Prozent der Stimmenden, der FinöV sogar 63,5 Prozent zu. Mit einem Sieg in dieser Deutlichkeit hatten im SEV nur die allergrössten Optimisten gerechnet. Entsprechend heftig fiel das Abstimmungsfest in Erstfeld am 29. November 1998 aus.

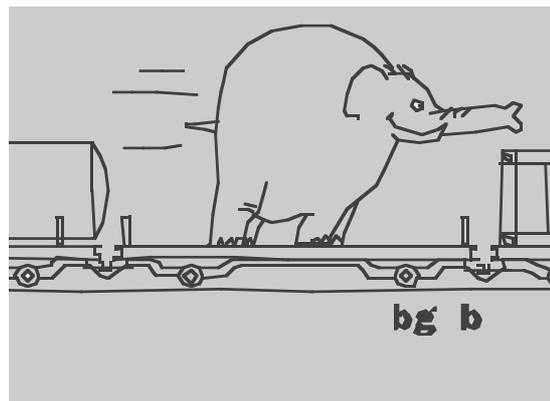
Epochal. Mit dem Doppel-Ja machte die Schweiz einen gewaltigen Schritt hin zu einer ökologischen, bahnorientierten Verkehrspolitik. Als erstes Land Europas führte die Schweiz eine leistungsabhängige Schwerverkehrsabgabe ein und belastet damit dem Schwerverkehr die von ihm verursachten externen Kosten (insbesondere Gesundheits- und Unfallfolgekosten). Die EU hat im Entwurf für den bilateralen Landverkehrsvertrag dieses Prinzip anerkannt. Der LSVA-Virus könnte bald schon auf weitere europäische Länder übergreifen. So will Deutschland bis ins Jahr 2002 eine analoge Abgabe einführen. Es ist also nicht übertrieben, von einem Epoche machenden Entscheid europäischer Dimension zu sprechen.

Lustvoll. Der LSVA-Abstimmungskampf war hart, aber spannend und lustvoll. Gleich vom ersten Moment an setzte sich das Gewerkschafts-Umwelt-Komitee medienwirksam in Szene. Bei der Einreichung des Referendums gelang es uns, mit dem «Elefanten im Porzellanladen» und der Botschaft «Wir wollen keinen verkehrspolitischen Scherbenhaufen» dem

Referendumskomitee optisch die Show zu stellen. Weniger spektakulär, dafür länger wirkend, waren die Tournées des SEV-Kampagnenbusses und des Ballonberges der Alpen-Initiative. Auch das Bild von den SEV-Abstimmungsgüterwagen auf der Autobahnbrücke bei Solothurn fand grosse Verbreitung. Die SEV-Mitglieder waren pausenlos unterwegs. Am Aktionstag vom 27. August z. B. in über 100 Städten und Ortschaften gleichzeitig. Als Volltreffer hat sich der Kauf eines eigenen SEV-Kampagnenbusses erwiesen. Der ehemalige Saurer-Reisebus der Post war bei der Mitgliedschaft wie beim Publikum gleichermaßen beliebt.

Ein Heer von Taschen. Ein logistisches und mediales Meisterwerk war schliesslich die Aktion auf dem Bundeshaus mit 18 000 Trag-

Linke Seite: Am 16. September 1998, um halb fünf Uhr morgens, war es geschafft: In einer spektakulären Nachtaktion hatten LSVA-AktivistInnen 18 000 Tragtaschen aufgestellt. Die Astag-Lüge war entlarvt.



taschen. Dank dem Riesenspektakel gelang es kurz vor Torschluss nochmals breit und bildwirksam in die Medien zu kommen und die grösste Lüge des Astag-Komitees zu widerlegen.

Zwei auf einen Streich. Nach dem LSVA-Abstimmungsgang war das Pulver der Lastwagenlobby und Bahngegner verschossen. Der Abstimmungsgang für eine moderne «Bahn für alle», d. h. über die Finanzierung der Bahngrossprojekte Bahn 2000, Neat, Lärmschutz und Anschluss an die europäischen Hochgeschwindigkeitsnetze, verlief deshalb auffallend ruhig. Trotzdem legten sich die SEV-Mitglieder nochmals gewaltig ins Zeug. Sogar Bundesrat Moritz Leuenberger persönlich gratulierte dem SEV für sein Engagement und dankte ihm dafür.

Aktionsfonds sei dank. Nationale Volksabstimmungen sind kostspielig. Dank dem in weiser Voraussicht angelegten Aktionsfonds (Beschluss Verbandsvorstand vom Herbst 1993) rissen die beiden Kampagnen kein Loch in die SEV-Kasse. Rund 650 000 Franken liessen sich die SEV-Mitglieder die beiden für die Zukunft des öffentlichen Verkehrs extrem wichtigen Abstimmungen kosten.

Bilateraler Landverkehrsvertrag

Weniger schön als das Abstimmungsergebnis vom 29. November 1998 war der zwei Tage darauf erzielte Durchbruch bei den bilateralen Verhandlungen mit der Europäischen Union (EU). Das Ergebnis im Landverkehrsvertrag, einem von sieben Dossiers, ist aus Sicht des öffentlichen Verkehrs und aus Sicht des SEV unbefriedigend. Die Schweiz machte erhebliche Konzessionen zu Gunsten des Strassenschwerverkehrs. Insbesondere während der Übergangszeit bis zur Eröffnung des Lötschbergbasistunnels resultieren daraus spürbare Wettbewerbsvorteile für die Strasse.

Flankierende Massnahmen. Der SEV macht sich deshalb für eine breite Palette flankierender Massnahmen stark. Im Vordergrund stehen gezielte Verbilligungen der Bahnangebote, z. B. mittels billigeren Trassenpreisen, die konsequente Durchsetzung der gesetzlichen Vorschriften im Strassentransportgewerbe (Arbeits- und Ruhezeitvorschriften für Chauffeuere, Gewicht, Tempo usw.) sowie die Entwick-

lung und Unterstützung innovativer Systeme für den Bahngüterverkehr. Anfang Februar 1999 hat der SEV zusammen mit seinen LSVA- und FinöV-Partnerorganisationen (VCS, Alpeninitiative, Greenpeace, SGB usw.) Bundesrat Leuenberger ein Forderungspaket mit über einem Dutzend konkreten Massnahmen überreicht.

Druck auf Bahn. Auch wenn all diese Forderungen erfüllt werden, wird der Druck auf die Bahnen anhalten. SBB und BLS werden erhebliche Produktivitätssteigerungen realisieren müssen, um das Verlagerungsziel erfüllen zu können. Es geht um über eine Million Lastwagenladungen, die auf die Bahn zu verlagern sowie pünktlich, sicher und schnell zu transportieren sind.

Bahnreform in Kraft

Am 1. Januar 1999 trat die Bahnreform in Kraft. Die Bahnreform machte aus den SBB eine spezialgesetzliche Aktiengesellschaft. Wer nun glaubt, SBB-Aktien an der Börse kaufen zu können, hat sich jedoch getäuscht. Auch in Zukunft wird der Bund Alleinbesitzer der Bundesbahnen bleiben. Hingegen erhielten die SBB eine grössere unternehmerische Freiheit, tragen künftig aber auch die Verantwortung für eine ausgeglichene Rechnung. Die strategische Leitung liegt beim neuen, stark verkleinerten Verwaltungsrat. Der SEV ist in diesem Gremium mit Verbandssekretär Hans Bieri sowie der waadtländischen SP-Politikerin Yvette Jaggi kompetent vertreten.

Als eine seiner ersten Amtshandlungen krepelte der neue Verwaltungsrat die Organisationsstruktur um. Die dreiköpfige Generaldirektion wurde durch eine sechsköpfige Geschäftsleitung mit Benedikt Weibel als deren Vorsitzendem abgelöst. Gleichzeitig wurden die Kreisdirektionen aufgehoben sowie eine weitgehende Divisionalisierung der SBB beschlossen. Die Umsetzung dieser Beschlüsse im Gesamtunternehmen wird noch das ganze Jahr 1999 andauern (vgl. auch Beitrag «Unternehmensreform 99» ab Seite 21).

Entschuldung und GAV. Die Bahnreform legte das Fundament für den künftigen Gesamtarbeitsvertrag SBB und damit die Erweiterung der Sozialpartnerschaft SEV-SBB zu

einer echten Vertragspartnerschaft. Schliesslich erfolgte mit der Bahnreform die umfassende finanzielle Sanierung (Entschuldung) der SBB. Dass dabei auch die Deckungslücke der Pensionskasse SBB innert einer Frist von sechs Jahren abgetragen wird, ist ein wesentliches Verdienst des SEV bzw. seiner Vertreter in den eidgenössischen Räten.

Kritisches Ja. Der SEV hat die Bahnreform von Anfang an mitgetragen, nicht zuletzt wegen der Entschuldung, mit der die Rahmenbedingungen für das Unternehmen im täglichen Wettbewerb mit der Strasse langfristig

verbessert werden. Kritisch beurteilte der SEV hingegen den freien Netzzugang («Open access»), ebenfalls ein Element der Bahnreform. Der SEV warnte davor, die Öffnung der Schienennetze für Lohn- und Sozialdumping zu missbrauchen und mit zu viel Bahnreform wesentliche Errungenschaften der Verstaatlichung der Schweizer Bahnen vor 100 Jahren wieder aufs Spiel zu setzen.



SOS. Am 20. Februar 1998, am hundertsten Jahrestag der legendären Verstaatlichungsabstimmung, inszenierte der SEV deshalb den künftigen Ernstfall. Er rief symbolisch für einen Tag eine Open-access-Gesellschaft ins Leben. Diese Gesellschaft mit dem provokativen Namen «SEV Open access Service» — abgekürzt SOS — bestellte bei SBB und BLS nach den Regeln des Netzzugangs eine Zugtrasse und mietete eine eigens für diesen Tag dekorierte Zugkomposition, bestehend aus Lok

460, einem Salon- und einem Erstklasswagen. Das Lok- und Zugpersonal stellte der SEV hingegen selber. Die erste und einzige Fahrt des SOS-Zuges führte eine Schar von Medienschaffenden von Zürich via Bern nach Neuenburg. Dort unterzeichnete der SEV einen gewerkschaftlichen Jointventure-Vertrag zum Schutz gegen Lohn- und Sozialdumping, zusammen mit den schweizerischen Gewerkschaften VPOD, VHTL, PTT-Union (heute Gewerkschaft Kommunikation) sowie den Eisenbahngewerkschaften Deutschlands, Österreichs und Luxemburgs.

Die Provokation war ein voller Erfolg. Die Warnung des SEV vor allzuviel neoliberalen Spielereien mit der Bahn wurde gut verstanden.

Runder Tisch

Um die Bundesfinanzen wieder ins Lot zu bringen, griff Finanzminister Kaspar Villiger Anfang 1998 zum ungewohnten Mittel des «Runden Tisches». Eine Gruppe handverlesener Spitzenvertreter der Parteien, der Gewerkschaften sowie der Wirtschaftsverbände einigte sich auf ein Sparprogramm. Der Linken und den Gewerkschaften gelang es zwar, wichtige soziale Errungenschaften zu sichern, doch im Bereich Verkehr hat der Runde Tisch versagt.

Schlimmeres verhindert. Entgegen den offiziellen Bekenntnissen aller Parteien schröpfte der Runde Tisch unter dem Stichwort «Verkehr» einseitig die öffentlichen Verkehrsunternehmen. 150 Millionen Franken Betriebskostenbeiträge an den Regionalverkehr werden auf die Kantone überwältzt, 200 Millionen werden beim SBB-Budget gekürzt (in erster Linie bei der Infrastruktur), rund 75 Millionen fallen weg mit der Streichung der Bundessubventionen an die Aufhebung von Niveauübergängen und zur Trennung von Schiene und Strasse. Summa summarum also 425 Millionen Franken, mit denen der öffentliche Verkehr zur Ader gelassen wird. Die Strasse kommt mit Kürzungen von 75 Millionen Franken beim Hauptstrassenprogramm so gut wie ungeschoren davon. Der SEV erhob schwere Vorwürfe an SBB und VöV, die die Kürzungen beim öV widerstandslos entgegennahmen. Immerhin konnte das ursprüngliche

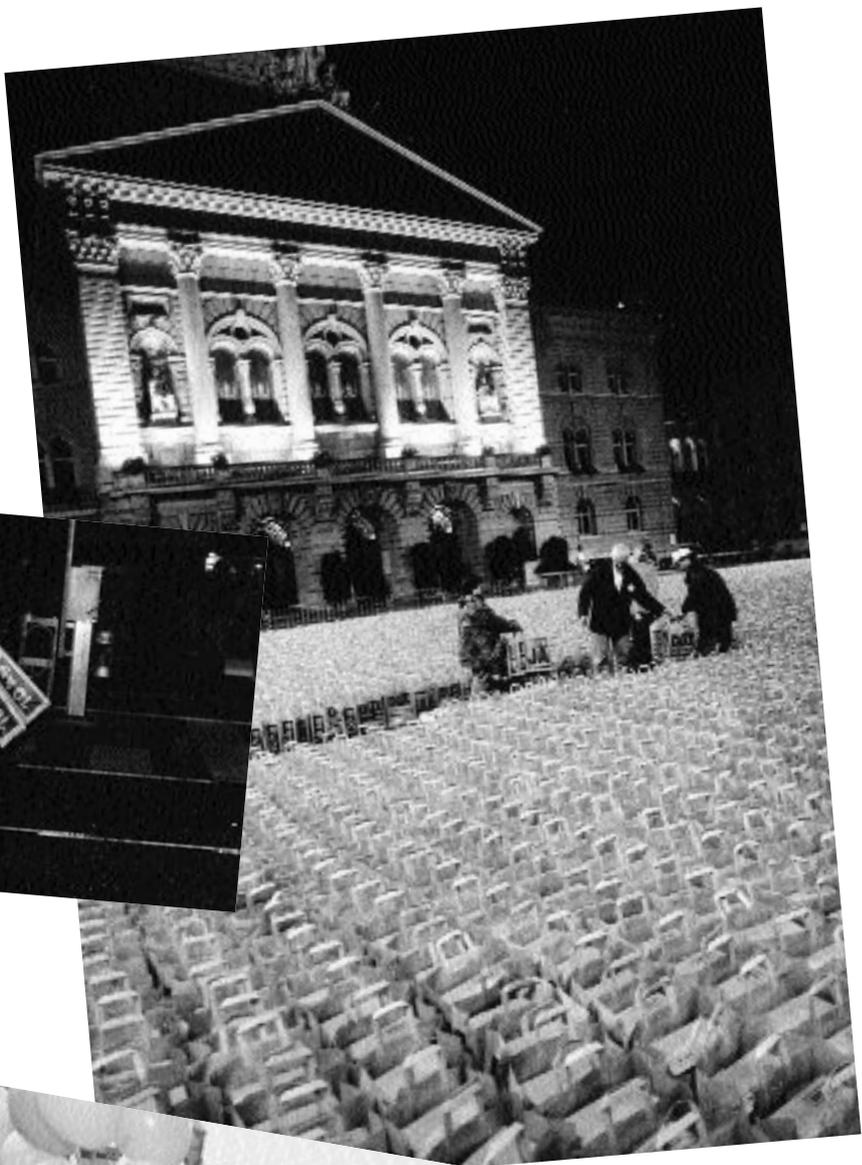
Sparpaket, das beim Regionalverkehr sogar 430 Millionen kürzen wollte, erfolgreich verhindert werden.

Zukunft. Trotz den Erfolgen bei LSVA und FinöV, so das Fazit der verkehrspolitischen Weichenstellungen des Jahres 1998, werden die öffentlichen Verkehrsunternehmen keine leichte Zukunft haben.

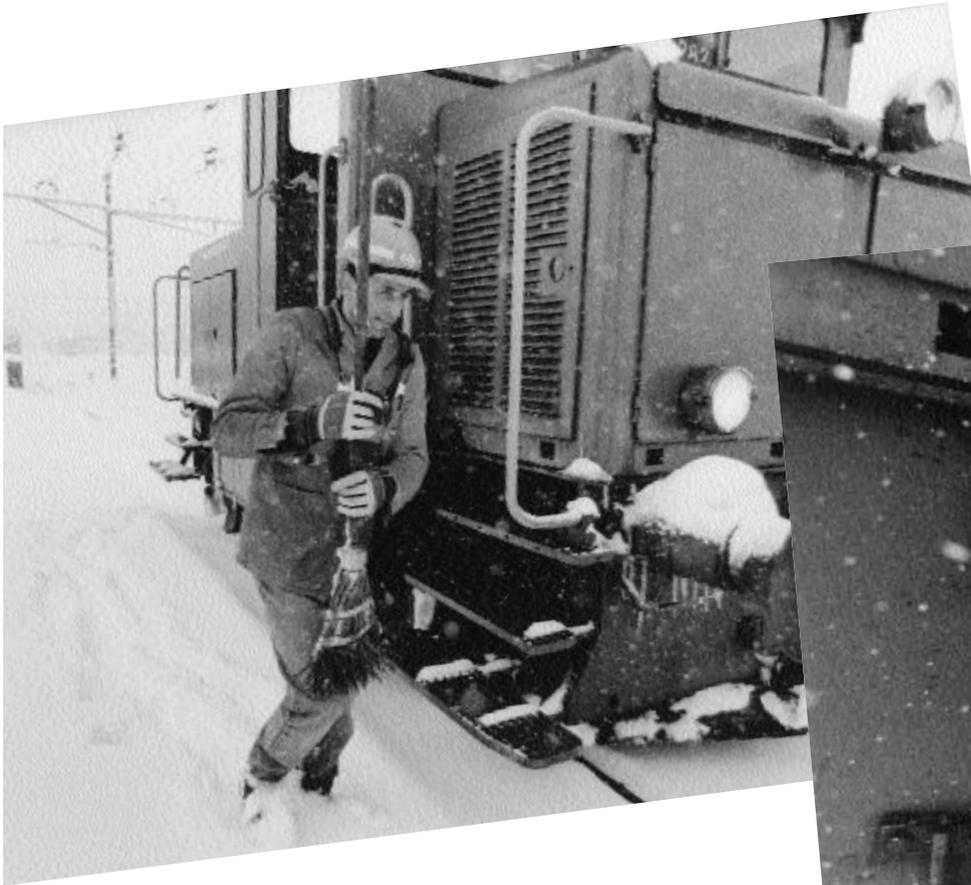




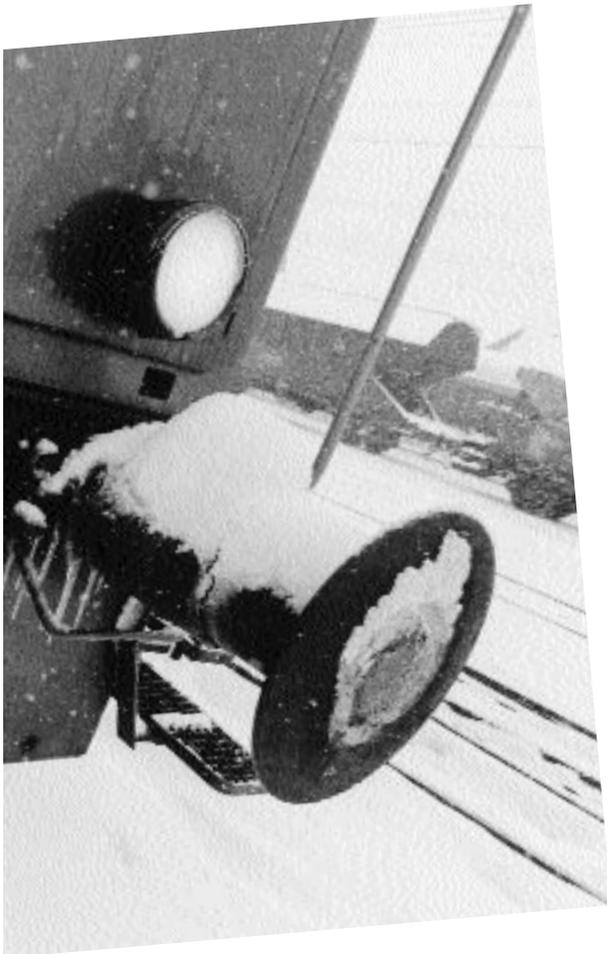




Kein Stein bleibt auf dem andern



Der Umbau des Schweizerischen Eisenbahnwesens geht ungebremst weiter. «Kein Stein bleibt auf dem andern», schreibt sogar die Neue Zürcher Zeitung. Die Bahnreform sowie die schwierige finanzielle Lage der Bahnen und der öffentlichen Hand hinterlassen ihre Spuren. Auch der Stellenabbau geht weiter. Umgekehrt harzt es bei der Arbeitszeitverkürzung und der Aufhebung der Lohnmassnahmen 1997.



Von der Unternehmensreform SBB zur Organisation der Neuen SBB

Kaum gewählt und noch nicht einmal in Amt und Würden, verkündete der neue SBB-Verwaltungsrat bereits am 14. Oktober des letzten Jahres den versammelten Medien eine weitreichende Umgestaltung der gesamten SBB-Führungsspitze. Nur wenige Wochen später dann schaffte er die Kreisdirektionen ab und schickte die Leiter der Verkaufs- und Produktionsregionen (VPR) auf Stellensuche. — Nur andert- halb Jahre nach dem In-Kraft-Treten der SBB-

Unternehmensreform wurde dem Bahnunternehmen und dessen Mitarbeitenden also eine zweite Reform verordnet. Seither herrscht beim Personal keineswegs nur Aufbruchstimmung. Vielmehr sind eine tiefe Verunsicherung und viele Ängste auszumachen.

Reform 97. Nicht zuletzt im Hinblick auf die Bahnreform machten sich die SBB bereits 1993 daran, das eigene Unternehmen einer tiefgreifenden Reform zu unterziehen. Erklärtes Ziel dabei war es, das Unternehmen handlungsfähiger zu machen und Anreize für ein ergebnisverantwortliches Handeln zu schaffen. Am 14. April 1997 war es dann soweit: Die SBB-Unternehmensreform trat in Kraft und damit die grösste Reorganisation seit der Gründung der SBB 95 Jahre zuvor. Diese Unternehmensreform teilte die Bahn vorab in einen eigenständigen Verkehrs- und Infrastrukturbereich unter einem gemeinsamen Dach auf, setzte aber auch auf eine stärkere Regionalisierung mit insgesamt 20 Verkaufs- und Produktionsregionen (VPR) sowie dem Geschäftsbereich Brünig.

Reform 99. Auf den Tag genau andert- halb Jahre später verordnete indessen der neue SBB-Verwaltungsrat dem Unternehmen SBB und dessen Mitarbeitenden eine zweite Unternehmensreform. Per 1. Januar 1999 wurde das Unternehmen divisionalisiert und in die drei Divisionen Personenverkehr (P), Güterverkehr (G) und Infrastruktur (I) aufgeteilt. Damit wurden wesentliche Errungenschaften der Reform 97 ausser Kraft gesetzt. Insbesondere haben die VPR-Regionen, die immer als eine Stärke des schweizerischen Modells galten, am 1. Januar 1999 zu existieren aufgehört. Um trotzdem an der Front und zwischen den Divisionen eine Koordination sicherzustellen, wurden zwölf Regionalleiter geboren.

Tiefer Schnitt. Am brisantesten am Divisionalisierungsprojekt ist zweifellos die radikale Aufteilung der erst 18 Monate alten Direktion TZ. Während Zugpersonal, Bahnpolizei, Wagenreinigung und Gepäck integral in die Division P überführt werden, Caric und Leerwagenverteilung analog in die Division G, wird es andere Kategorien härter treffen. Sie sollen auseinandergerissen werden. Nach den Plänen der SBB soll z. B. das Rangierlokpersonal per 1. April 1999 nicht nur auf zwei, sondern gleich auf drei Divisionen aufgeteilt wer-

Linke Seite: Das Bahnpersonal trotz den Stürmen — ob an der Wetterfront oder im Unternehmen.

den: Infrastruktur (grosse Rangierbahnhöfe), Personenverkehr (grosse Personenbahnhöfe), Güterverkehr (Rest). Auch die Wagenkontrollbeamten (teils G, teils BF) sowie die Visiteure (P bzw. G) sollen divisionalisiert werden. Das Lokpersonal findet vorerst in der Übergangsddivision T Platz. Doch die Spatzen pfeifen es von den Dächern: Die Aufteilung in die Divisionen Personenverkehr und Güterverkehr bzw. das Jointventure Cargo SI wird früher oder später kommen. Es versteht sich, dass der SEV entschlossen Gegensteuer gibt und verlangt, dass auch im künftigen Organigramm die gemischten Lokführer-Dienste beibehalten werden. Beschlüsse sind laut den SBB nicht vor Ende Sommerferien 1999 zu erwarten.

Tempo Teufel. Auch wenn sich die SBB bemühten, mit einem sehr schnellen Vorgehen für klare Verhältnisse zu sorgen, war die Verunsicherung beim Personal gross. Zur Beruhigung trug auch der Umstand nicht bei, dass die SBB-Führung verlauten liess, man werde allen Mitarbeitenden bis spätestens 18. Dezember des letzten Jahres mitteilen, wo wer zwölf Tage später — nämlich am 1. Januar 1999 — was arbeiten werde. Im Gegenteil: Die Verunsicherung beim betroffenen Personal hat seither sogar stark zugenommen. Zahlreiche personelle Fragen sind auch heute, bei Erscheinen dieses Berichtes, noch unbeantwortet.

Sozialpartnerschaftlich? Die SBB-Führung informierte den SEV zwar regelmässig über die einzelnen Schritte. Bei deren Umsetzung aber setzte sich die SBB-Führung eindeutig über die 9-Monats-Frist des Contrat social hinweg. Das verurteilt der SEV aufs Schärfste und hält in diesem Zusammenhang fest, dass er bisher auch einschneidende Rationalisierungsmassnahmen mitgetragen hat, wenn diese sozialverträglich umgesetzt wurden. Die neuste SBB-Unternehmensreform ist indessen ohne Rücksprache mit dem SEV durchgezogen worden. Im Nachhinein soll die Gewerkschaft jetzt aber deren Konsequenzen mittragen. Dabei ist nicht einmal die Frage andiskutiert worden, ob die zweite Unternehmensreform mit ihren massiven personellen Konsequenzen aktuell überhaupt Sinn macht. Die SBB-Führung hat einfach entschieden und diese Entscheide dem SEV kommuniziert. Gegenstand von Verhandlung zwischen den Sozialpartnern bildeten diese Entscheide jedoch nicht.

Jointventure SBB/FS

Die europäische wie auch die schweizerische Verkehrspolitik zielen dahin, den internationalen Schienengüterverkehr zu fördern und die Hürden zwischen den nationalen Netzen zu beseitigen. Im Zuge dieser Politik kommt es zu Kooperationen aller Art, vom einfachen Kooperationsvertrag bis zu Fusionen. Ziel ist es, mit schnelleren Zügen und besseren Leistungen den Marktanteil der Bahn am gesamten Güterverkehr zu erhöhen.

Überleben. In Zukunft wird es in Europa — so die gängigen Prognosen — nur noch drei oder vier Eisenbahngesellschaften geben, die Güter transportieren. Nur die grössten Bahnen, die über einen Zugang zu den Meereshäfen verfügen, werden eine Überlebenschance haben. Um im liberalisierten Güterverkehrsmarkt bestehen zu können, brauchen die SBB deshalb einen starken Partner. Diesen haben sie in den italienischen Staatsbahnen (FS) gefunden. In mehreren Schritten wollen die beiden Bahnen ihre Zusammenarbeit im Güterverkehr vertiefen, bis zur vollständigen Fusion. Der erste Schritt des Jointventures bestand in der Gründung der gemeinsamen Gesellschaft Cargo SI mit Sitz in Mailand sowie dem Aufbau des Centro di Qualità in Chiasso mit rund 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Auslagern. Als zweiten Schritt planen SBB und FS die Erweiterung von Cargo SI zu einer Managementgesellschaft, die ab Herbst 1999 den Güterverkehr von SBB und FS gesamthaft, grenzüberschreitend und aus einer Hand vermarktet. Auf Grund der dabei ge-



Die Bahnen feierten die Unterzeichnung des Jointventures im Güterverkehr mit dem symbolträchtigen Zusammenreffen je einer FS- bzw. SBB-Lok in Aarau am 30. März 1998.

machten Erfahrungen wird als dritter und letzter Schritt die Vollfusion vorbereitet. Damit würden gegen 4000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den SBB (und rund 24 000 bei den FS) ausgelagert. Eine gigantische Zahl, die natürlich personalpolitische Fragen aufwirft. Die Einbindung des SBB-Personals erfolgt anfänglich auf dem Weg der Detachierung (bis 31. 12. 2000), dann mittels eines GAV, der gleichwertig zum künftigen GAV SBB sein wird, und erst ab dem Jahr 2004 mittels eines eigenständigen GAV von Cargo SI.

Ja, aber. Grundsätzlich hält der SEV die strategische Stossrichtung für richtig. Er begrüsst deshalb die Zusammenarbeit von SBB und FS im Bereich Güterverkehr. Er ist jedoch skeptisch gegenüber der allfälligen Vollfusion der Gütergeschäfte von FS und SBB, denn die Verantwortung gegenüber den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wiegt schwer. Viele Fragen sind noch ungeklärt. So erwartet der SEV von den SBB verbindliche Aussagen insbesondere zu folgenden Kernfragen:

- Sind mit der Fusion Risiken verbunden, die zum Verlust des Bahngüterverkehrs und der darin involvierten Arbeitsplätze führen können?
- Welches sind die langfristigen Zukunftsperspektiven von Cargo SI in einem Europa mit noch drei bis vier Bahngütergesellschaften?
- Welche wirtschaftlichen und personalpolitischen Auswirkungen hat die Auslagerung des Güterverkehrs auf die Rest-SBB?

- Wie sieht die Beschäftigungsgarantie (Contrat social) aus?
- Gibt es eine Rückkehrgarantie?

Erster Erfolg. Einen ersten Erfolg hat der SEV erreicht. Ursprünglich wollten die SBB die Vollfusion bereits per Juli 1999 durchziehen. 3000 bis 4000 MitarbeiterInnen wären ohne Rückkehrgarantie zu den SBB detachiert worden. Nach unserer Intervention und angesichts der grossen Risiken sprechen sich jetzt auch die SBB für ein etappiertes Vorgehen über einen längeren Zeitraum aus.

Am selben Strick. Nicht minder wichtig ist, dass in den vergangenen zwölf Monaten eine sehr enge Zusammenarbeit mit den italienischen Eisenbahngewerkschaften (CISL, CGIL, UIL) aufgebaut werden konnte. Dadurch ist gewährleistet, dass gewerkschaftlich am selben Strick gezogen wird, um Sozialdumping zu verhindern.

Stellenabbau geht weiter

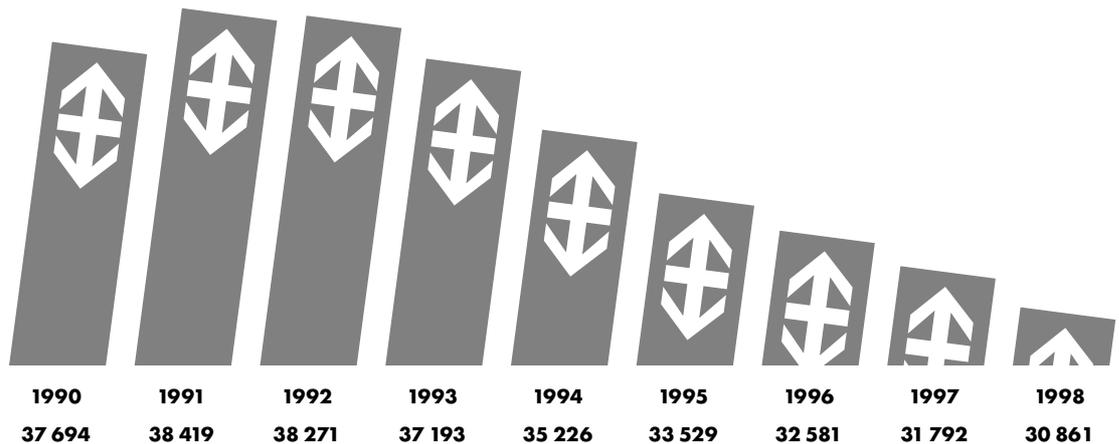
Wenn Grossbanken und Chemie-Multis Tausende von Leuten entlassen, sorgt das für Schlagzeilen. Dass die SBB-Leitung in den letzten sieben Jahren über 8000 Mitarbeitende abbaute, nimmt indessen kaum jemand ausserhalb des Unternehmens zur Kenntnis. Schliesslich fahren die Bahnen noch und es gab auch keine Entlassungen.

Still und leise. Tatsache ist jedoch: Rationalisierungen und Stellenabbau ziehen sich wie ein roter Faden durch die vergangenen Jahre. Kaum ein Bereich, der davon nicht be-

troffen war. 700 Stellen beim Zugspersonal, 90 per Fahrplanwechsel 99 bei den Lokführern, einige Dutzend immer wieder hier und dort beim Rangier- und Arbeiterpersonal usw. Unhörbar, still und leise. Nur wenn gleich ein ganzer Betrieb geschlossen werden soll, wie die Hauptwerkstätte Chur, sorgt das wenigstens regional für die berechtigte Empörung.

Personalbestand SBB

im Jahresdurchschnitt



Keine Entlassungen. Dank des Contrat social und der «Grundsätze» kann der Abbau ohne Entlassungen bewältigt werden. Das ist viel wert. Dass trotzdem viele MitarbeiterInnen ihres Berufslebens nicht mehr so froh werden, ist mit keinem Vertragswerk zu beheben. Dazu bräuchte es andere Dinge. Etwa das Wissen der SBB-Spitze um den unbezahlbaren Wert motivierter Mitarbeitender.

Arbeitszeitverkürzung (AZV)

Seit über zwei Jahren fordert der SEV von den SBB eine beschäftigungswirksame Arbeitszeitverkürzung. Konkret verlangt der SEV die Einführung der 39-Stunden-Woche zum nächstmöglichen Termin. Zu einem späteren Zeitpunkt kann sich der SEV noch weiter gehende Arbeitszeitverkürzungen vorstellen, weshalb er auch die Initiative des Gewerkschaftsbundes für die 36-Stunden-Woche unterstützt. Schliesslich geht es um das Ziel, in diesen Zeiten des pausenlosen Rationalisierens möglichst viele Stellen zu erhalten. Und damit auch der

Jugend bei den SBB wieder zu Perspektiven zu verhelfen.

Bezahlt. Über den Grundsatz der Arbeitszeitverkürzung herrschte mit den SBB schnell Einigkeit. Der Teufel liegt wie immer im Detail. Während die SBB bei der Finanzierung der AZV eine Beteiligung des Personals verlangen, vertritt der SEV die Haltung, dass das Personal seinen Anteil mit Produktivitätssteigerungen sowie der seit 1996 nicht mehr ausgeglichenen Teuerung schon vollumfänglich bezahlt hat. Meinungsdivergenzen auch beim Einführungstermin. Ursprünglich haben die SBB den ersten Schritt (Verkürzung auf 40 Stunden) bereits per Fahrplanwechsel 1998 ins Auge gefasst. Jetzt spielen sie auf Zeit und vertragen den SEV auf Juni 2000. Der SEV hingegen ist der Meinung, dass ein wesentlich schnelleres Vorgehen möglich ist. Das haben die SBB nicht zuletzt mit der in kürzester Zeit durchgezogenen Unternehmensreform 99 unter Beweis gestellt.

Schallmauer durchbrechen. Die formellen Verhandlungen haben am 29. Januar 1999 begonnen. Es wird dabei nicht nur um

die Modalitäten zum erstmaligen «Durchbrechen der 40-Stunden-Schallmauer» gehen, sondern auch um den Spielraum für innovative Arbeitszeitmodelle, wie z. B. Jahres- und Lebensarbeitszeitmodell, Staffettenmodell, 4-Tage-Woche, Sabattical usw. Auch für diese braucht es konkrete Eckwerte, damit die gewonnene Flexibilität nicht einseitig zu Lasten der ArbeitnehmerInnen geht. Dies gilt erst recht für Teilzeitarbeit. Seit Jahren werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benachteiligt, wenn sie ihr Arbeitspensum reduzieren. Die Forderungen des SEV sind bekannt: Rückkehrgarantie, Anpassungen bei den Sozialversicherungen, Gleichberechtigung bei der Weiterbildung sowie der Besetzung von Kaderstellen.

Löhne und Einreihungen

Auch im vergangenen Jahr hat die SBB-Spitze ihrem Personal eine Lohnnullrunde verordnet. Sie hat damit dem Personal die verdiente Anerkennung für seinen grossen Einsatz in den beiden Volksabstimmungen zur LSVA und zur Bahnfinanzierung verweigert. Gleichzeitig hat die SBB-Spitze damit das Risiko in Kauf genommen, dass die Mitarbeitenden ohne die notwendige Motivationsspritze die tiefgreifenden Veränderungen bewältigen müssen, die mit der Bahnreform einhergehen. Der SEV hat die Lohnbeschlüsse des Bundesrates und der SBB-Spitze in seiner Stellungnahme deshalb scharf kritisiert.

Abwanderung. Für die MitarbeiterInnen im beruflichen Aufstieg haben die Schlechterstellungen im Lohn (Kürzung der Anfangslöhne, Kürzung der Ortszulage um zehn Prozent, Halbierung der ordentlichen und ausserordentlichen Lohnerhöhungen, kein Teuerungsausgleich) mittlerweile ein Ausmass erreicht, dass übermässig viele Austritte befürchtet werden müssen, falls nicht Gegensteuer gegeben wird.

Verteilungskampf. Der SEV verlangt von den SBB das schriftliche Bekenntnis, dass die Lohnmassnahmen 1997 per 1. 1. 2000 aufgehoben werden, wie das damals versprochen wurde. Bis jetzt erhielt er vorerst nur die Zusage, dass die mit der Nullrunde eingesparten Mittel von 26 Mio. Franken in irgendeiner

Form wieder dem Personal zukommen sollen. Und zwar «intelligent verteilt», was nach Lesart der SBB bedeutet, dass sie nicht wie bisher in den automatischen Aufstieg einfließen sollen. Der SEV wird darüber verhandeln.

Einreihungen. Mit der Unternehmensreform 97 erhielten die Verkaufs- und Produktions-Regionen (VPR) einen wesentlich höheren Stellenwert — und die entsprechenden Kompetenzen. Nach langen und harzigen Diskussionen gelang es schliesslich, dass die entsprechenden Einreihungen rückwirkend auf den 1. Mai 1997 in Kraft gesetzt wurden. Mittlerweile sind die VPR-Regionen in dieser Form bereits wieder aufgehoben.

Pikettendienst

Im Rahmen des Programms «Ergebnisverbesserungen 1997» (EV 97) haben die SBB unter anderem die Pikettentschädigungen unter die Lupe genommen. Ursprünglich sahen die SBB eine lineare Kürzung der Entschädigung von 30 Prozent vor. In Verhandlungen konnte der SEV die SBB von einem alternativen Weg überzeugen.

Dauerhaft. Die neue Regelung sieht eine Zeitentschädigung auf Grund der effektiv geleisteten Pikettstunden vor. Dies ist eine grundsätzliche Abkehr vom bisherigen System, das pauschale Entschädigungen sowohl in Zeit wie in Geld beinhaltete. MitarbeiterInnen, welche sich mittels Natel oder Pager alarmieren lassen, erhalten eine Geld-Entschädigung pro Einsatzstunde. Die Wartezeit wird nicht mehr vergütet, da das Tragen eines Natels oder Pagers keine wesentliche Beeinträchtigung darstellt. Als besonders wertvoll erachtet der SEV die Garantie, die neuen Bestimmungen in den GAV aufzunehmen, so dass diese Lösung nun eine gewisse Zeit Gültigkeit haben wird.

Outsourcing Informatik mit GAV

Im Laufe der Jahre 1997 und 1998 haben die SBB die Auslagerung der Informatikabteilungen IT-E und IT-O (Betrieb und Technik) beschlossen und vollzogen. Die rund 120 betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten beim Übertritt zur ATAG debis Informatik

AG auf einen guten Gesamtarbeitsvertrag zählen, der von SEV und ATAG debis in einem konstruktiven Klima ausgehandelt wurde. Der GAV, der am 1. April 1998 in Kraft trat, sichert den MitarbeiterInnen die bei den SBB erworbenen Arbeitsbedingungen. Darüber hinaus konnte der SEV in einigen Punkten sogar Verbesserungen erzielen, vor allem bei der maximalen Arbeitszeit (40 Stunden/Woche) und den Ferien (bis zu 6 Wochen/Jahr).

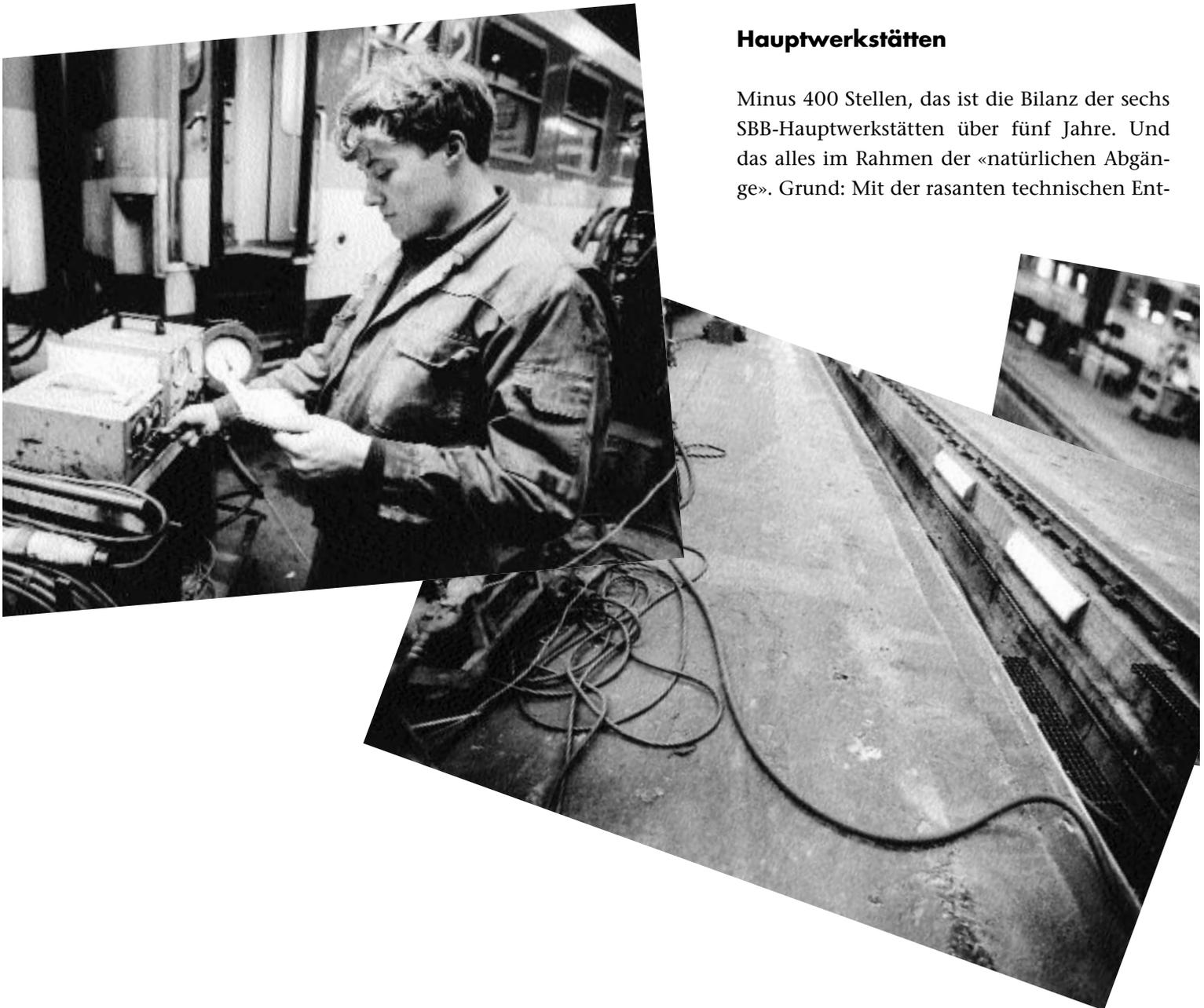
Cisalpino

Die technischen Störungen haben dazu geführt, dass die Cisalpino-Züge ständig von FS-Bordmechanikern begleitet werden. Gleichzei-

tig wurde die Gruppe der auf dem Cisalpino eingesetzten Lokführer stark verkleinert. Beide Massnahmen haben dazu beigetragen, dass die Pannen mit diesen Triebzügen weitgehend der Vergangenheit angehören. Beim Stichwort Cisalpino dreht sich heute deshalb fast alles um die Frage der grenzüberschreitenden Zugbegleitung. SEV und ZPV stehen, im Einklang mit den italienischen Partnergewerkschaften, dieser Frage im Grundsatz positiv gegenüber, solange die geltenden Anstellungsbedingungen, insbesondere die arbeitsrechtlichen und arbeitsmedizinischen Vorschriften, eingehalten werden. Im Zusammenhang mit dem Open access wird der SEV seine Haltung zum grenzüberschreitenden Personaleinsatz grundsätzlich überprüfen.

Hauptwerkstätten

Minus 400 Stellen, das ist die Bilanz der sechs SBB-Hauptwerkstätten über fünf Jahre. Und das alles im Rahmen der «natürlichen Abgänge». Grund: Mit der rasanten technischen Ent-





Eindrückliche Demo gegen die Schliessung der HW Chur vom 11. November 1998.

wicklung beim Rollmaterial verlängern sich die Revisionszyklen. Deshalb drängten sich in verschiedenen Hauptwerkstätten vorübergehende Sondermassnahmen bei der Arbeitszeit auf. Die Mitarbeiter hatten die Zeichen der Zeit erkannt und diese unterstützt.

Aus für Chur. Das war offensichtlich nicht genug: Die Hauptwerkstätte Chur soll im ersten Semester 2000 geschlossen werden. Die Generaldirektion hatte ihren harten Entschluss den 110 Mitarbeitenden, dem SEV und dem WAV Ende Oktober 1998 mitgeteilt. Betroffen nahmen die Mitarbeitenden von dieser Hiobs-

botschaft Kenntnis. Im Kanton Graubünden erhob sich lauter Protest aus allen politischen Lagern. Innert weniger Tage wurden über 7000 Unterschriften gegen die Schliessung gesammelt. Am 11. November 1998 fand eine eindruckliche Protestkundgebung statt.

Konversionsstudie. Die SBB haben rasch ihre Stellenbörse in Gang gesetzt. Vielen MitarbeiterInnen kann damit aber nur beschränkt geholfen werden. Denn Ersatzarbeitsplätze ausserhalb der Region sind nur dann eine Alternative, wenn nicht schulpflichtige Kinder oder Eigenheime einem Umzug fast unüberwindbar im Wege stehen. SEV und WAV setzten deshalb durch, dass eine Konversionsstudie durchgeführt wurde. SBB, Rhätische Bahn und weitere KTUs, der Kanton Graubünden, die Stadt Chur und weitere Partner prüften, ob in der HW Chur inskünftig nicht andere Arbeiten ausgeführt werden können. Eine weitere Konversionsstudie haben SEV sowie die Unterverbände WAV und VPV in eigener Regie in Angriff genommen. Beide Studien haben zum Ziel, wenigstens einen Teil der Churer Arbeitsplätze erhalten zu können. Bei Redaktionsschluss standen die Ergebnisse noch aus.

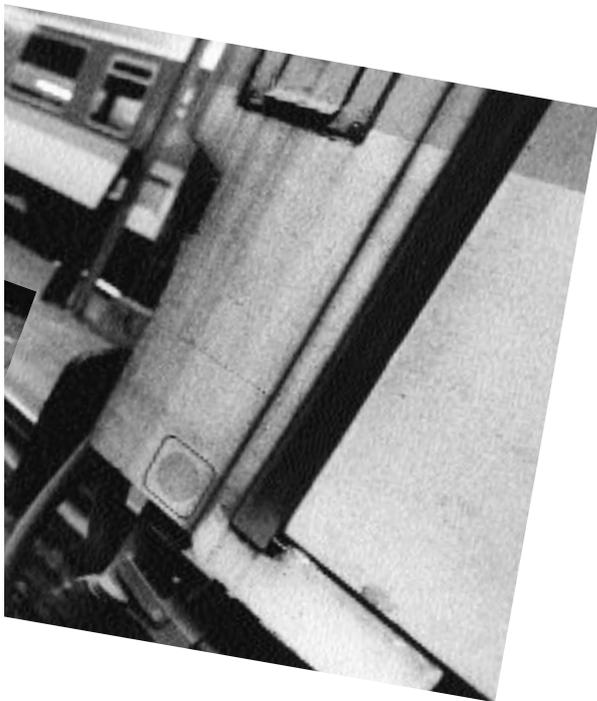
Linke Seite: Die DB-Werkstätte in Basel Badischer Bahnhof.

Rangierbahnhöfe

Der Aderlass bei den Rangierbahnhöfen geht weiter. Diesmal kommt Langenthal an die Kasse. Mit der neuen Organisation wird der Güterverkehr wirtschaftlicher und vor allem mit weniger Personal abgewickelt. 13 Stellen fallen weg. Weil auch in Burgdorf und Herzogenbuchsee Änderungen vorgesehen sind, wird es nicht leicht sein, den Betroffenen in der Region gleichwertige Arbeitsplätze zu vermitteln.

Baudienstwerkstätte Hägendorf

In den vergangenen Jahren haben die SBB die Auslagerung der Bauwerkstätte Hägendorf in ein Jointventure mit privatwirtschaftlichen Partnern geprüft, um Synergien zu nutzen und billiger produzieren zu können. Schliesslich haben sich diese Projekte zerschlagen. Das Ziel «20 Prozent Kostenreduktion» wird stattdessen in Eigenregie realisiert.



Depotstrukturen Zugpersonal

Beim Zugpersonal wurden in den letzten Jahren in insgesamt fünf Phasen über 700 Stellen aufgehoben. Bisher haben die Gewerkschaften diesen Abbau grollend akzeptiert. Nun wollen die SBB mit der Optimierung der Dienstpläne, weiteren Umstellungen von Regionallinien auf kondukteurlosen Betrieb sowie weniger Stichkontrollen weitere 100 bis 150 Stellen abbauen. Mit aller Kraft wehren sich SEV und ZPV hingegen gegen die Pläne der SBB, auch im bisher «heiligen» Fernverkehr weniger Zugpersonal einzusetzen. Der SEV erachtet angesichts der wieder steigenden Schwarzfahrerquote (Einnahmenverlust 1997: 7 Mio. Franken) sowie den vom Zugpersonal ambulant erzielten Einnahmen von 30 Mio. Franken im Jahr diese Absicht für total verfehlt. Hingegen ist das Zugpersonal bereit und interessiert, im Interesse der Fahrgäste zusätzliche kundendienstliche Aufgaben zu übernehmen.

Sicherheit und Gesundheitsschutz

Die neuen gesetzlichen Bestimmungen — Aufnahme des Mitwirkungsartikels in die Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten von Ende 1997 — haben ihre Wirkung nicht verfehlt. Gleichzeitig mit der Anwendung früherer Richtlinien wird sowohl bei den SBB wie auch bei den KTU für die Umsetzung der SEV als fachlich kompetenter Personalvertreter akzeptiert. Der Verband öffentlicher Verkehr (VöV) hat nach etlichem Zögern eingewilligt, nach betriebsübergreifenden Lösungen zu suchen. Federführend ist dabei die BLS, die erhebliche Vorarbeit leistet. Die Mitwirkung des SEV ist gewährleistet. Das gleiche gilt für den Schweizerischen Verband der Seilbahnunternehmungen SVS. Der SEV schliesslich erarbeitet zusammen mit GCV und Kaderverband eine Vorlage für die GAV-Verhandlungen mit den SBB. Zur besseren Unterstützung wird gleichzeitig die Arbeitsgruppe «safety» in die Kommission Gesundheitsschutz umgewandelt.

Atommülltransporte

Im Frühjahr 1998 wurden zuerst in Frankreich und danach auch in der Schweiz Grenzwertüberschreitungen bei den Atommülltransporten festgestellt. Die Ursache der zum Teil massiv überhöhten radioaktiven Strahlungen war (und ist) unklar. Um Licht in die dunkle Angelegenheit zu bringen, hat der SEV Anzeige gegen unbekannt verantwortliche Mitglieder der Nordostschweizerischen Kraftwerke, der Kernkraftwerke Gösigen und Leibstadt, des Bundesamtes für Energiewirtschaft sowie der Hauptabteilung für die Sicherheit von Kernanlagen (HSK) eingereicht. Die Strafanzeige fand in den Medien grosse Beachtung und veranlasste Bundesrat und SBB zu raschem Handeln.

Transportstopp. Bundesrat Moritz Leuenberger verfügte einen generellen Transportstopp für Nuklearabfälle. Er gilt so lange, bis die Ursachen eruiert und behoben sind. Die SBB ordneten die gesundheitliche Untersuchung des betroffenen Personals an. Verschiedene Berichte belegen, dass einige der Atom-



kraftwerkbetreiber schon seit über zehn Jahren Kenntnis von den Missständen hatten. Die Ursachenerforschung ergab bis jetzt «wahrscheinliche» Gründe, die letzte Gewissheit fehlt nach wie vor. An die Wiederaufnahme der Transporte wurden denn auch klare Bedingungen geknüpft.

Mehr Sicherheit. Der SEV schätzt sich glücklich, dass die über 150 untersuchten Kolleginnen und Kollegen keine nachweisbaren Verstrahlungsrückstände aufweisen. Als Erfolg des Verbandes darf gewertet werden, dass in Zukunft jeder Transport von einem Strahlenschutzverantwortlichen begleitet wird. Er erstellt ein lückenloses Protokoll der Transporte in der Schweiz und behebt noch unentdeckte Sicherheitsschwachstellen. Dies mindestens bis Ende 1999.

Internationaler Protest. Der SEV überwacht das Ganze weiterhin kritisch. Auf seinen Anstoss trafen sich Vertreter der wichtigsten



Kontrollmessung an einem Nukleartransport.



europäischen Eisenbahngewerkschaften, um eine gemeinsame Strategie festzulegen. Unmissverständlich wurde dabei von den AKW-Betreibern verlangt, anstatt Verharmlosungspolitik zu betreiben die vorgeschriebenen Grenzwerte einzuhalten. Etwas, das offenbar weder den Atomkraftwerksbetreibern, noch den Bewilligungsbehörden in den letzten zehn Jahren wichtig war.

Neues Ausbildungskonzept

Die SBB entwickeln ein neues Ausbildungskonzept. Bis zum Jahr 2000 wollen sie die Lehren für Monopolberufe ersetzen. An ihre Stelle treten anerkannte, allgemeinbildende Grundausbildungen (Lehren) mit anschliessenden Spezialisierungsmöglichkeiten für Bahnberufe. Der Betriebsdisponent von morgen wird demzufolge eine KV-Lehre absolvieren, mit Spezialisierung in den Branchen Reisebüro, Administration, Verkehr. Die Zugbegleiterin wird inskünftig eine KV-Lehre mit Spezialisierung Zugservice absolvieren. Und wer die Gleismoniteurlehre anstrebt, wird inskünftig eine kombinierte Gleisbau-Strassenbau-Lehre absolvieren.

Chancen. Das neue Ausbildungskonzept verbessert die Chancen des Personals auf dem Arbeitsmarkt, sowohl innerhalb wie ausserhalb der SBB. Im Rahmen des neuen Konzeptes wollen die SBB deshalb auch einer beschränkten Anzahl von Berufsleuten die Chance geben, nachträglich eine ordentliche Berufslehre (Erwachsenenlehre) zu absolvieren. Umgekehrt wollen sich die SBB mit dem neuen Konzept von der Verpflichtung entbinden, die ausgebildeten jungen Leute nach der Lehre in den eigenen Reihen behalten zu müssen.

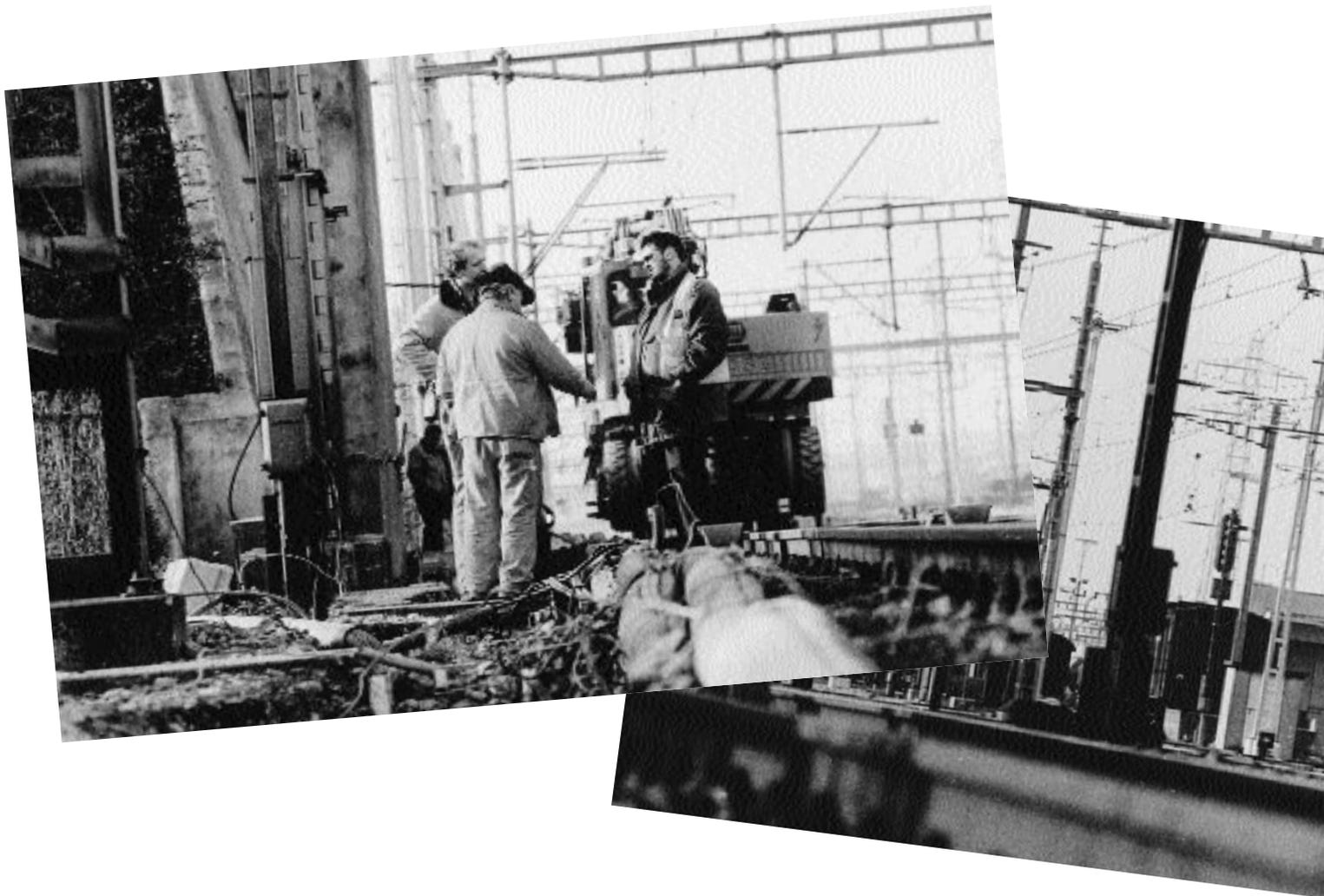
Start im Sommer 2000. Die Umsetzung des neuen Konzeptes hat zur Folge, dass in den Jahren 1999 und 2000 nur wenige Lehrstellen (nach altem Konzept) angeboten werden. So hat z. B. noch Anfang 1998 Bundesrat Jean-Pascal Delamuraz die Zulassung der Zugbegleiterlehre durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technik (BBT, ehemals Biga) bestätigt. Seither wurde jedoch kein einziger Lehrvertrag ausgestellt! Es liege kein Bedarf vor. Ab Sommer 2000 sollen dann die ersten neuen Lehren startklar sein und wieder wesentlich mehr junge Leute eingestellt werden.

Neuausrichtung Lokpersonal (NALP)

Bahnreform und Netzzugang haben das erklärte Ziel, die Konkurrenz auf dem Schweizer Schienennetz zu fördern. Das setzt die Bahngesellschaften unter Druck, markante Produktivitätssteigerungen zu realisieren, auch beim Lokpersonal. 1997 rief die Direktion Traktion und Zugförderung (TZ) des Departements Verkehr deshalb die Projektgruppe NALP ins Leben.

Radikal. In 18-monatiger Arbeit wurde ein dicker Katalog mit Kostensenkungsprogrammen erarbeitet. Der Beruf des Lokomotivführers bzw. der Lokomotivführerin und sein/ihr berufliches Umfeld wurden dabei vollständig und vorbehaltlos hinterfragt. In das Projekt einbezogen werden: Grundsätze und Vorgaben für die Dienstplangestaltung, die Laufbahn, Standortstrukturen, der Kundenservice, die verschiedenen Ausrüstungsgegenstände, das Reservemanagement, Arbeitszeitfragen, die Leistungsverteilung, Berufskleider, Störungswesen, Führung und Betreuung sowie Reglemente und Weisungen. Konsequenterweise sollen auch Aus- und Weiterbildung neu angegangen werden. Insgesamt wollen die SBB mit NALP bis in fünf Jahren 600 LokführerInnenstellen einsparen.

Erfolg. In zähen Verhandlungen konnten SEV und LPV erreichen, dass die SBB bis Juni 1999 unter dem Titel «Massnahmen Lokpersonal 99» vorerst bloss drei akzeptierbare Teilmassnahmen mit einem Rationalisierungspotential von 90 Stellen umsetzen.

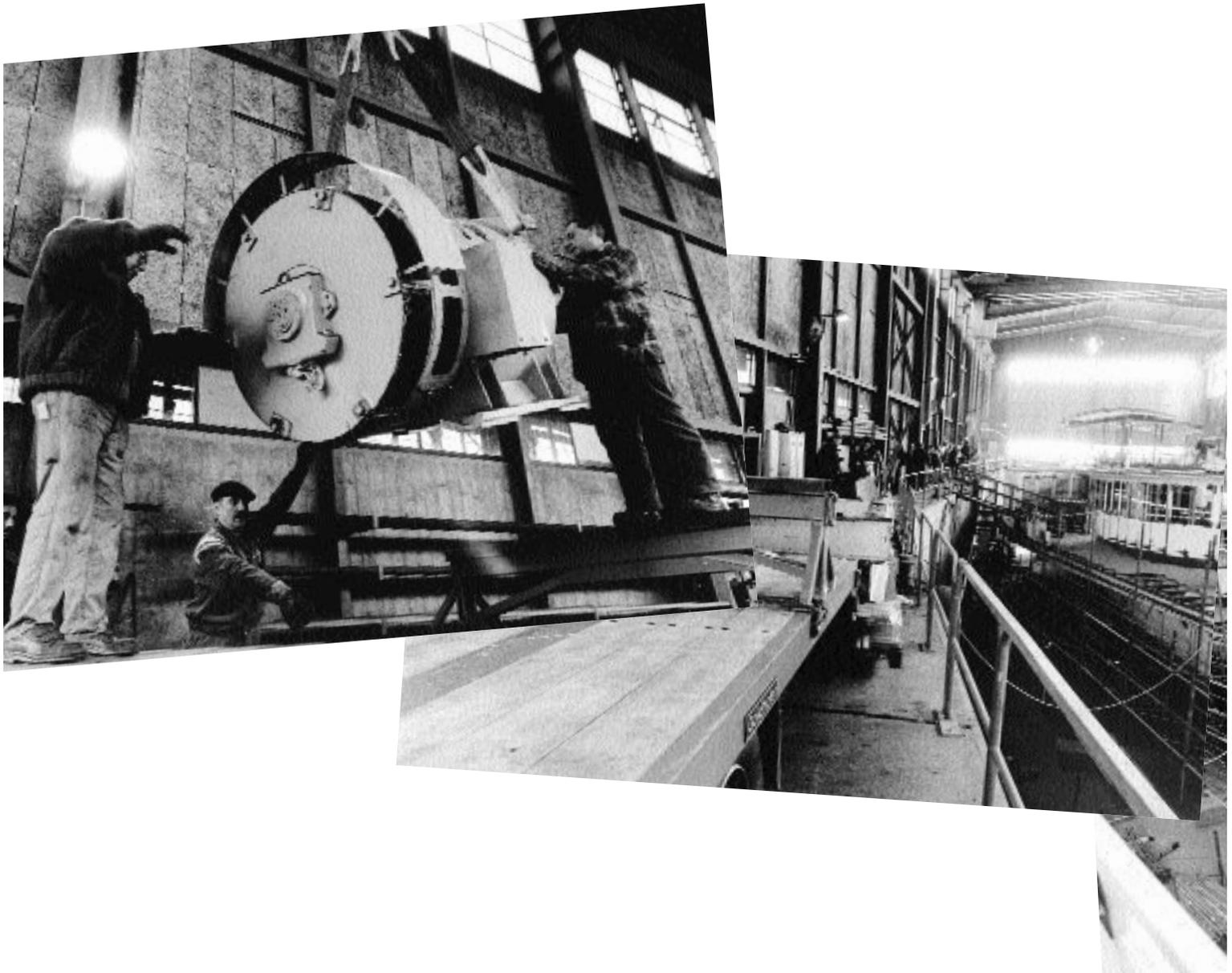


Integrale Bauregionen

Die Reorganisationen in den Bauregionen nehmen kein Ende. Unter dem Obertitel Reengineering Bauregionen besteht nach wie vor das Ziel einer Kostenreduktion um mindestens zehn Prozent bei einer gleichzeitigen Effizienzsteigerung von ebenfalls mindestens zehn Prozent. Dabei wurden zahlreiche Sparvorschläge gemacht und teilweise auch umgesetzt. Neu hinzu kommt das «Leitbild für die Struktur und Zahl der den Bauregionen unterstellten Organisationseinheiten». Zu diesem Leitbild konnte der SEV wohl Stellung nehmen, die SBB waren aber zu keinerlei Änderungen bereit, so dass es gar nicht zu einer Verhandlungsrunde kam. Der SEV kritisierte insbesondere die Richtzahl, die die Anzahl Fachdienstbezirke pro Bauregion festlegt, sowie die Einführung der multifunktionalen Elektrobezirke.

Pausenlos. Für Unruhe sorgte auch der von Generaldirektor Pierre-Alain Urech im November 1998 erteilte Auftrag zur erneuten Optimierung der Anzahl und Struktur der Bezirke innerhalb der Bauregionen. Vorstöße des SEV blieben ohne Erfolg. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bauregionen erleben nun das vierte Jahr in Folge eine Reorganisation nach der anderen. Noch ist unklar, wie lange dies so andauert.

Regional- und Aggloverkehr im Umbruch



Der SEV zählt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von über hundert konzessionierten Transportunternehmungen (KTU) zu seinen Mitgliedern. Von den grösseren und kleineren Privatbahnen über Schiffsbetriebe, Busunternehmungen bis zu einer steigenden Zahl von Berg- und Sportbahnen. Auf Grund der sich ändernden Rahmenbedingungen sind auch diese Unternehmungen vom Wandel im öffentlichen Verkehrswesen stark betroffen.

Die neue Rolle der Kantone: Rückzug des Bundes ausgleichen

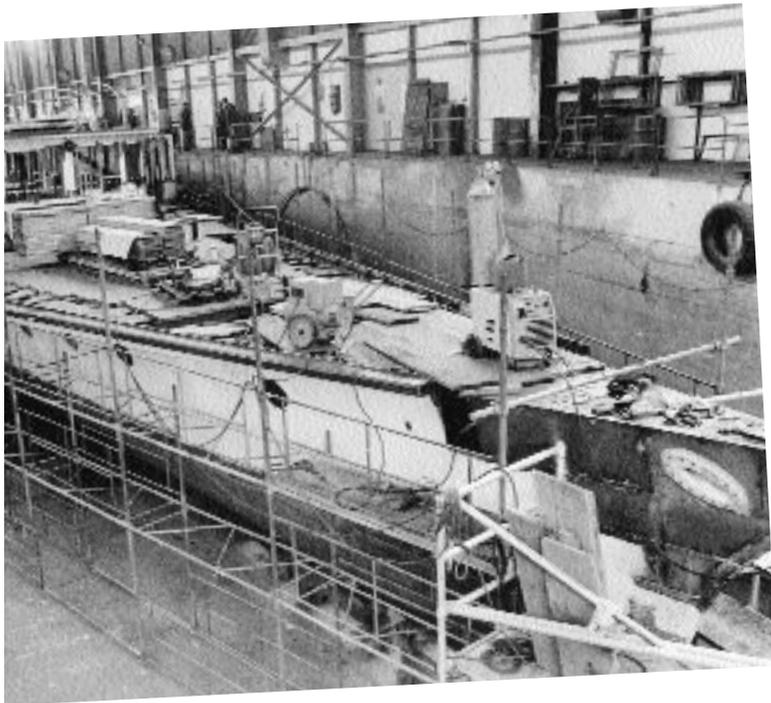
Mit dem neuen Eisenbahngesetz, das seit dem 1. Januar 1996 in Kraft ist, trat der Bund wesentliche Kompetenzen im Regionalverkehr an die Kantone ab. Gleichzeitig wurde für den Regionalverkehr das Bestellerprinzip eingeführt. Das heisst, dass die Kantone frei sind, bei welcher Transportunternehmung sie öffentliche Regio-

auf 32 Prozent oder um 150 Millionen Franken pro Jahr. Das Stabilisierungsprogramm als Ganzes hat sogar eine Mehrbelastung der Kantone von insgesamt 500 Millionen Franken jährlich zur Folge.

Kritik. Der SEV hat diese Lastenverschiebung scharf kritisiert, denn mit ihr steigt die Gefahr, dass aus Kostengründen einzelne schwarze Schafe unter den Kantonen beim Regionalverkehr grosszügig die Sparschere ansetzen könnten. Wohl werden die Kantone als «Gegenleistung» stärker als bisher an den Gewinnen der Nationalbank beteiligt (plus 600 Millionen Franken pro Jahr), doch sind die Kantone bei der Verwendung dieser Mittel frei.

Koordination leidet. Gesamthaft hat die geschilderte Entwicklung eine starke Regionalisierung bei der Planung und Konzeption des Produkts «Regionalverkehr» zur Folge. Was darunter leidet, ist die nationale Koordination.

Linke Seite: Dampfer im Umbau in der CGN-Werft in Lausanne.



nalverkehrsleistungen bestellen. Bis das neue Prinzip greift, wird es einige Jahre dauern. Als Damoklesschwert werden allgemein die Jahre 2001 bis 2003 angesehen. Mehr Rechte bedeutet auch mehr Pflichten: Der Kantonsanteil an den Betriebskostenbeiträgen wurde mit dem neuen Eisenbahngesetz von 21 auf 25 Prozent angehoben. Mit dem Stabilisierungsprogramm 99 des Bundesrates steigt dieser Anteil sogar

Renaissance? Die geschilderte Entwicklung hat umgekehrt zur Folge, dass der Regionalverkehr als Markt mit Entwicklungschancen wiederentdeckt wird. Fristeten Regionallinien lange ein Schattendasein, erkennen Finanzverantwortliche, dass auch auf diesen Linien gutes Geld zu verdienen ist und Zubringerleistungen zum Fernverkehr erbracht werden. Hier und dort beginnt man auf Aus-

bau zu setzen und erkennt nach ersten Berechnungen, dass die Taktverdichtung vom Stunden zum Halbstundentakt nicht doppelt so viel kostet, sondern wegen der Nutzung von Synergien und der besseren Ausnutzung von Ressourcen nur zu einem Bruchteil davon zu haben sind. Der SEV setzt sich dafür ein, dass bei diesem Systemwechsel am Schluss der öffentliche Verkehr zu den Gewinnern gehört und die Arbeitsplätze gesichert bleiben.

Kooperation statt Konkurrenz. Noch nicht abzusehen sind die Auswirkungen der Bahnreform auf den Einzelwagenladungsverkehr (EWLV) bei den KTU und damit auf deren Erträge aus dem Güterverkehr schlechthin. Die Reform hat de facto zur Folge, dass die KTU, mit Ausnahme vielleicht der BLS, beim EWLV zum Erbringer von Transportleistungen degradiert werden. Auch beim Tarifsysteem Schweiz könnten die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen auf Grund der unterschiedlichen Interessen von SBB und KTU zu Spannungen führen. Der SEV verfolgt diese Entwicklungen mit einer gewissen Sorge. Er ruft die Transportunternehmungen zu weitestmöglicher Kooperation auf. Der wilde Wettbewerb, wie wir ihn aus England kennen, schadet nämlich dem System ÖV weitaus mehr, als er ihm nützt. In England profitieren nur die Aktionäre. Die Leidtragenden aber sind die KundInnen und das Personal.

Städtische Verkehrsunternehmen unter Druck

Um gegen die Gefahr von Sozial- und Lohndumping zu kämpfen, haben die Sektionspräsidenten SEV und VPOD anlässlich ihrer Nahverkehrs-Konferenz von 1997 verschiedene Massnahmen geprüft, um der Konkurrenz der privaten Unternehmungen zu begegnen: Von der eidgenössischen Anerkennung des Berufes Buschauffeur bis zur ISO-Zertifizierung des öffentlichen Personenverkehrs. Der Erfolg war bisher bescheiden. Das liegt einerseits am Verband öffentlicher Verkehr (VöV), der nur wenig Interesse an der Anerkennung des Buschauffeurberufes zeigt, andererseits müsste die Initiative für die ISO-Zertifizierung von den Direktionen ausgehen, weil in deren Kompetenz.

GAV für und wider. Die Konferenz von 1998 konzentrierte sich auf das Thema Gesamtarbeitsvertrag (GAV). In der Diskussion kristallisierte sich heraus, dass der GAV kein Universalheilmittel gegen Lohndumping ist. Trotzdem unterstützen die VPOD-Kollegen mehrheitlich diese Vertragwerke, mit Blick auf die öffentliche Ausschreibung verschiedener Buslinien in der Deutschschweiz. Die SEV-Sektionspräsidenten zeigten sich eher zurückhaltend, weil sie die aktuellen Regelungen für besser halten.

Mobilisation! Grundsätzlich haben die Gewerkschaften kein Interesse an Linienausschreibungen. Das Prinzip ist allerdings eingeführt, und deshalb gilt es, dieses Verfahren in geordnete Bahnen zu lenken. Zwischen dem Leistungsbesteller (Kanton, Gemeinde) und den Unternehmungen ist eine Leistungsvereinbarung abzuschliessen. Zu dieser Leistungsvereinbarung hat auch die Einhaltung der branchenüblichen Anstellungsbedingungen zu gehören, so wie sie zwischen den Sozialpartnern abgeschlossen werden, z.B. in Gesamtarbeitsverträgen. Kontrollmechanismen müssen sicherstellen, dass der Betreiber die vereinbarten Leistungen und eben auch die Lohn- und Anstellungsbedingungen einhält. Den Personalverbänden ist für den Konfliktfall das Verbandsbeschwerderecht einzuräumen.

Vergessen wir jedoch eines nicht: Die beste Voraussetzung, um unsere Forderungen durchsetzen zu können, sind die gewerkschaftliche Mobilisation und das entschlossene Einstehen für unsere Ziele.

Beispiel Zürich ZVV

Der ZVV als Holding der öffentlichen Transportunternehmungen hat, gestützt auf das Transportgesetz des Kantons Zürich, 1997 im Glattal fünf Buslinien ausgeschrieben, welche bisher durch die Städtischen Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ) betrieben wurden. Den Zuschlag erhielt der Carunternehmer Fröhlich, welcher 25 Prozent billiger offerierte als die VBZ. Diese mussten der neuen Firma zehn Autobusse zu einem lächerlichen Preis überlassen, die zurückbleibenden Chauffeure auf anderen Linien einsetzen, und den Personalbestand durch na-

türliche Abgänge reduzieren. Glücklicherweise ohne Kündigungen. Das sind 24 Arbeitsplätze, die so kurzerhand bei der VBZ verloren gingen, um durch günstigeres Personal bei einer anderen Firma ersetzt zu werden. Das Credo der ZVV ist die freie Marktwirtschaft. Aber zu welchem Preis? Die Firma Fröhlich hat, um noch billiger zu sein, sogar gegen Weisungen des Umweltschutzes verstossen, indem sie Russpartikelfilter aus ihren Fahrzeugen ausgebaut hat. Dabei sind gerade die Russpartikel, die auch modernste Dieselmotoren in hoher Zahl ausstossen, hochgradig krebserregend.

Starke Gewerkschaften. Der SEV und seine Partnergewerkschaften VPOD, PTT-Union und VHTL haben der Entwicklung im Kanton Zürich nicht tatenlos zugesehen. Sie haben die gewerkschaftliche «Interessengemeinschaft ZVV» (IG ZVV) gegründet. Die Lohn- und Sozialdumpingpolitik des ZVV bekämpfen sie seither gemeinsam, nach dem Motto «Einigkeit macht stark». Bei der Linienausschreibung Glattal II haben sie mit einer eigenen Offerte gewerkschaftliches Gegensteuer gegeben. Und mit einer Beschwerde haben sie den Vergabeentscheid angefochten, weil er die branchenüblichen Anstellungsbedingungen verletzt. Bisher leider erfolglos. Mit einer wirkungsvol-



Lohndruck. 1998 hat der Zürcher Verkehrsverbund (ZVV) weitere drei Linien der Zürcher Verkehrsbetriebe VBZ an einen privaten Betreiber vergeben, diesmal an die Welti Furrer Eurobus. Mit der Konsequenz, dass wiederum indirekt die Arbeitszeit verlängert, die Anstellungsbedingungen verschlechtert und die Löhne tiefer angesetzt wurden. Zudem drohte den VBZ-Mitarbeitern, die durch die neue Firma nicht übernommen wurden, die Kündigung.

len Kampagne konnte hingegen die Bevölkerung über die gravierendsten Missstände aufgeklärt werden.

Lohndumping nein. Als wirkungsvolles Mittel gegen weiteres Lohndumping fordern die IG ZVV-Gewerkschaften den Abschluss eines regionalen Gesamtarbeitsvertrages für die Branche öffentlicher Verkehr, in dem Mindeststandards einheitlich definiert wären. Ein gewerkschaftlicher Entwurf liegt seit über einem Jahr vor. Es brauchte den Fast-Streik der Zür-

cher Trämmerinnen und Trämmer Ende Januar 1999, um die gesprächsverweigernde ZVV-Direktion an den Verhandlungstisch zu bewegen.

Angebotsdumping nein. Negative Schlagzeilen machte der ZVV 1998 auch mit seinem Randstundenkonzept. Im ganzen S-Bahn-Bereich, namentlich in den Randregionen, wäre das Bahn- und Busangebot massiv verschlechtert worden. Dank einer breiten Opposition konnte das heutige gute S-Bahn-Angebot erhalten werden. Auch der SEV hat sich in dieser Sache engagiert.

Wegweisendes Personalstatut für die TPG

1997 erhielten die Genfer Verkehrsbetriebe (TPG) ein neues Personalstatut. Es gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und schliesst die Schlechterstellung von Temporärpersonal, Aushilfen, Stagiaires und Lehrlingen aus. Es garantiert ausserdem die Gleichstellung von Mann und Frau.

Viele Verbesserungen. Wichtigstes Element ist zweifellos das neue Lohnsystem. Im Gegensatz zur alten Regelung werden die Löhne neu automatisch der Teuerung angepasst (indexiert). Falls die finanzielle Situation dazu nicht ausreicht, muss mit den Personalverbänden verhandelt werden. Während der ersten drei Dienstjahre wird eine Treueprämie in der Höhe von 15 Prozent eines Monatsgehalts ausbezahlt. Mit jedem weiteren Dienstjahr steigt diese Prämie um 5 Prozent, bis zum Maximum von 100 Prozent. Das neue Statut



erlaubt ferner, vom Geschäftsgang abhängige Erfolgsprämien auszurichten. Das Dienstaltersgeschenk wird neu bereits nach 20 statt 25 Dienstjahren ausgerichtet. Angerechnet werden dabei zwar nur noch die Dienstjahre bei den TPG, dafür die Prämie von 2000 auf 3000 Franken erhöht. Auf Antrag werden die Zulagen in Freizeit ausgerichtet. Weitere wichtige Verbesserungen bestehen in der Verlängerung des Mutterschafts- und Stillurlaubs, in der Gewährung von Vaterschaftsurlaub sowie der Gleichbehandlungen von Konkubinatspaaren bei diesen Leistungen.

Schönheitsfehler. Der Haken am neuen Statut sind die Anfangslöhne. Die ersten Entwürfe sahen Verschlechterungen von bis zu 10 000 Franken pro Jahr vor. In den Verhandlungen konnte eine Lösung gefunden werden, die in der Urabstimmung unter dem Personal mit immerhin Zweidrittelmehrheit angenommen wurde.

Vorwärts. Der sechs Jahre lange Kampf war nicht umsonst, die Bilanz darf sich sehen lassen. Sie ist das Resultat des kämpferischen Einsatzes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie ist auch der Erfolg eines geschlossenen gewerkschaftlichen Auftretens. Einigkeit macht stark. Daran gilt es auch in Zukunft zu denken.

Regionalverkehr Mittelland

Mit Wirkung ab 1. Januar 1997 haben die Emental-Burgdorf-Thun-Bahn (EBT), die Solothurn-Münster-Bahn (SMB) und die Vereinigten Huttwil-Bahnen (VHB) zum Regionalverkehr Mittelland (RM) fusioniert. Diese Fusion hatte auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine Auswirkungen, da die Anstellungsbedingungen schon in der früheren Betriebsgemeinschaft vereinheitlicht waren. Ein grösserer Ertragseinbruch im Güterverkehr und mögliche Auswirkungen der Bahnreform zwangen aber zu Sparmassnahmen bei Löhnen und Zulagen, denen sich der SEV im Sinne der Arbeitsplatzsicherung nicht ganz verschliessen konnte.

Kurzarbeit. Erstmals wurde in einem Unternehmen des öffentlichen Verkehrs Kurzarbeit eingeführt. Das Kantonale Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (Kiga) bewilligte diese Massnahme für 60 Mitarbeiter des Zugbegleitungsdienstes während dreier Monate. Die um 20 bis 30 Prozent reduzierten Arbeitsleistungen brachten Einsparungen von rund 150 000 Franken. Bei Redaktionsschluss ist dieser Beschluss allerdings noch nicht rechtskräftig. Das Bundesamt für Wirtschaft und Arbeit (BWA) erachtete die bewilligte Kurzarbeit als nicht im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitslosenversicherung. Die Kurzarbeit wurde zwar vom kantonalen Versicherungsgericht geschützt; dessen Entscheidung wurde aber vor das Eidgenössische Versicherungsgericht weitergezogen und ist dort hängig. Das endgültige Urteil wird wegweisenden Charakter haben.

Linke Seite: Auszubildende, Temporärpersonal, Aushilfen, Festangestellte: bei den Genfer Verkehrsbetrieben sind alle gleichgestellt.





Licht am Ende des Tunnels für die Rhätische Bahn an der Vereina.

DB: Reform ohne Ende

Seit über 50 Jahren sind die in der Schweiz arbeitenden und wohnhaften Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Pensionierte der Deutschen Bahn im SEV (Sektion APV DB, Gruppen Basel und Schaffhausen) gewerkschaftlich organisiert. Sie sind seit der Gründung der DB AG im Januar 1994 in besonderem Masse von Struktur- und Rationalisierungsmassnahmen betroffen. Unentwegt gehen die Arbeiten zur Verwirklichung der 2. Stufe Bahnreform weiter. Die bisherigen zehn Geschäftsbereiche (GB) werden so umgestaltet, dass ab 1. Januar 1999 unter dem Holding-Dach der DB AG fünf Unternehmensbereiche entstehen mit je eigenen Führungsgesellschaften:

- DB Reise & Touristik AG,
bisher DB Fernverkehr
- DB Regio AG, *bisher DB Nahverkehr*
- DB Cargo AG, *bisher DB Güterverkehr*
- DB Netz AG, *bisher DB Fahrweg*
- DB Station & Service AG,
bisher GB Personenbahnhöfe

Die Entscheidungsbefugnisse und die Verantwortung liegen inskünftig weitgehend bei diesen einzelnen Konzernunternehmen. Im Konzern DB AG verbleibt ein Ressort Personal mit Richtlinienkompetenz gegenüber den fünf Unternehmensbereichen. Zum Glück, denn die Unternehmensbereiche der DB sind mit den auf einem Staatsvertrag zwischen Deutschland und der Schweiz beruhenden politischen Vereinbarungen sowie dem Tarifvertrag zwischen der DB und dem SEV für die rund 400 Mitglieder wenig vertraut.

Die Bündner Staatsbahn

Die RhB als zweitwichtigster Arbeitgeber im Kanton Graubünden rüstet sich für die Zukunft. Am 19. November 1999 wird das Streckennetz mit der Eröffnung des Vereinatunnels, dem längsten Meterspurtunnel der Welt (19 194 m), zum ersten Mal seit 85 Jahren erweitert. Zum gleichen Zeitpunkt will sich die RhB auf dem touristischen Markt neu positionieren. Schliesslich strebt sie mit dem Projekt «Neva Retica» eine zehnpromtente Produktivitätssteigerung an. So sollen z. B. die zusätzlichen Vereinazüge ohne Mehrbedarf an Personal und Rollmaterial geführt werden. Möglich macht es der Einsatz neuer Pendelzüge, mit denen Manöver entfallen und Stilllager gekürzt werden können.

Der Schritt nach vorn ist absolut nötig, denn die seit Jahren angespannte Wirtschaftslage mit deutlich verminderten Verkehrserträgen — trotz höherer Tonnagen — forderten dem RhB-Personal einiges ab. Personalabbau, jedoch keine Entlassungen, Überprüfung der Zulagenberechtigung, Anpassungen bei der Arbeitszeit sowie namhafte Produktivitätssteigerungen stellten eine ausgeglichene Rechnung sicher. Nur dank dem Einsatz des SEV kam es nicht zu noch einschneidenderen Massnahmen, z. B. im Lohnbereich.

BLS Lötschbergbahn

Auf den 1. Januar 1993 wurde bei der BLS Lötschbergbahn das alte Personalstatut durch «Allgemeine Bestimmungen zum Einzelarbeitsvertrag (ABE) abgelöst. Nicht alle konnten sich mit diesem Wechsel vom eigentlichen Beamten- zum Angestelltenstatus anfreunden.

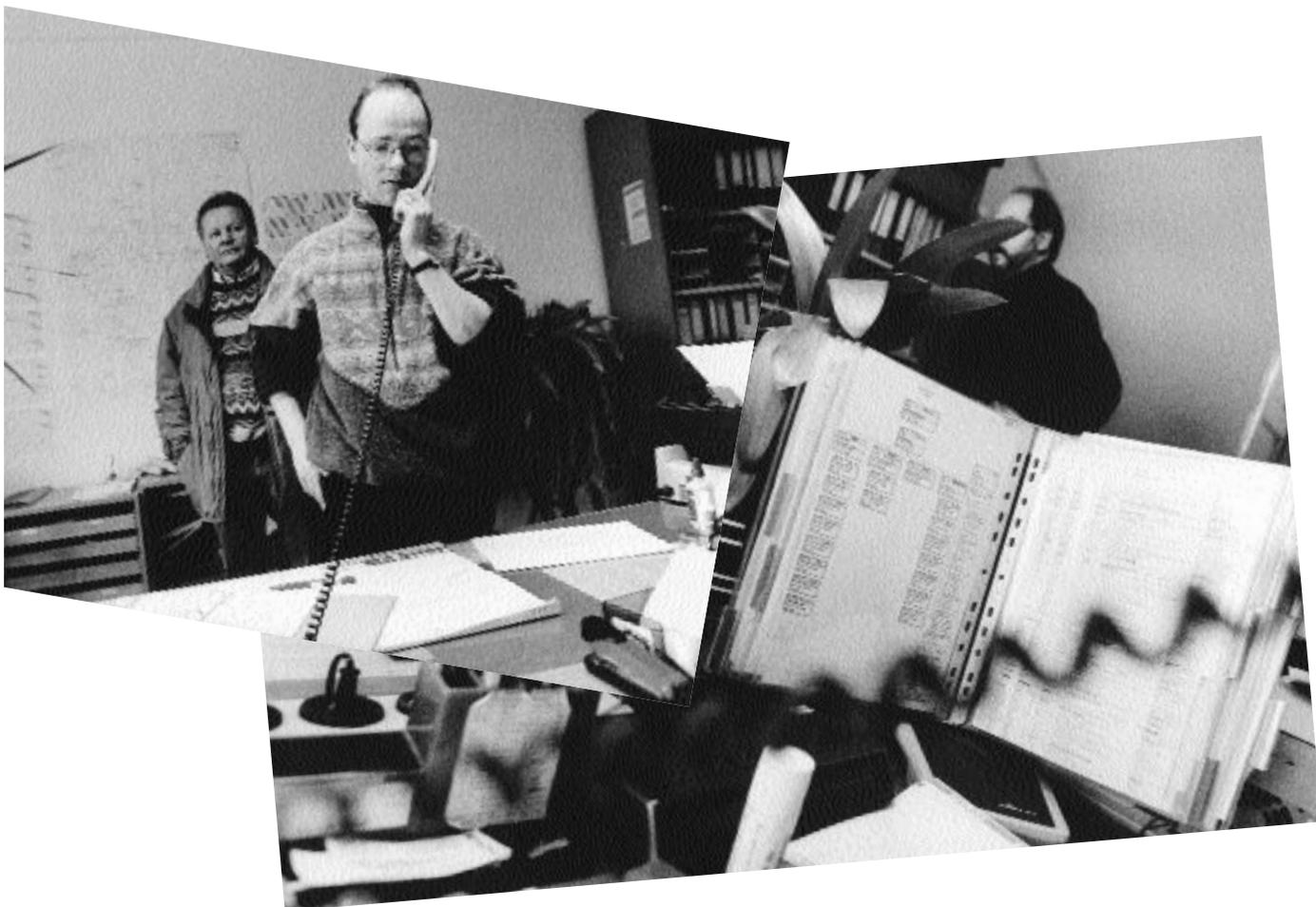
Garantien. Diese ABE sollen nun schon wieder überarbeitet werden — «entschlackt», wie die Personalabteilung sich ausdrückte, jedoch «ohne die arbeitsvertraglichen Bestimmungen zu verändern». Darüber hinaus soll eine «Neue Lohnpolitik BLS» ein künftiges Lohnsystem mit Leistungskomponenten ermöglichen. Es versteht sich, dass der SEV nur mitmacht, wenn klare Bedingungen dazu eingehalten werden: So mussten bei der ABE-Revision vorerst die Versprechungen umgesetzt und alle Differenzen ausgeräumt sein. Weiter wollten wir Leistungslohn-Eckpfeiler abgesteckt und ausgehandelt haben, bevor im Detail über ein neues Lohnsystem überhaupt geredet wird. Diese Garantien erhielten wir.

Leistungslohn. 1998 begann die eigentliche Knochenarbeit: Die BLS-Personalkommission, in der alle im SEV organisierten Personalkategorien vertreten sind, nahm Stellung zum ABE-Entwurf. Anschliessend folgten Verhandlungen und die Differenzvereinbarungen. Eine SEV-Arbeitsgruppe, wiederum bestehend aus BLS-Mitarbeitern aller Kategorien, arbeitete sich zudem ins Thema Lohnsysteme mit Leistungskomponenten ein. Und sie legte weiter die besagten Eckpfeiler fest. Erst nachdem auch diese ausgehandelt und beidseits akzeptiert waren, begannen die Arbeiten am künftigen Lohnsystem.

Mit dabei. Der SEV hat dabei ein Mitwirkungs-Angebot der Personalabteilung angenommen und arbeitet intensiv am Thema mit. Eine aufwendige Aufgabe, aber von Anfang an dabei sein lohnt sich ganz bestimmt. Steht ein Entwurf, wird die BLS-Personalkommission erneut Stellung nehmen und verhandeln können.

Kundenservice — für die Bahnangestellten eine Selbstverständlichkeit. Hier auf der Berner S-Bahnlinie 3 im Gürbetal in Thurnen.





Mittelthurgaubahn

Für die einen ist die Mittel-Thurgau-Bahn MThB ein Vorzeigebetrieb, für die anderen ein rotes Tuch. Seit dem gewonnenen Wettbewerb gegen die SBB um die Seelinie ist die MThB im In- und Ausland bekannt. Aus Sicht des Personals scheint die MThB dem Vergleich mit den SBB standzuhalten. Denn mit der Übernahme der Seelinie Romanshorn — Schaffhausen durch die MThB wechselten rund 60 zum Teil langjährige SBB-Angestellte den Arbeitgeber. Erstaunlicherweise ohne grosse Nebengeräusche. Die Umsetzung des Angebotskonzeptes MThB auf der Seelinie ab dem Fahrplanwechsel 1998 führte zu Verspätungen und Anschlussbrüchen. Das Personal wurde dadurch enorm belastet. Es arbeitete bis an die Grenzen des Erträglichen, um den Betrieb einigermaßen aufrecht zu erhalten.

Free access. Die MThB besitzt 50 Prozent der Firma Lokoop AG. Diese Firma wiederum besitzt Lokomotiven der ehemaligen

deutschen Reichsbahn, die in der Schweiz, in Österreich und in Deutschland frei einsetzbar sind. Die MThB hat als einzige Schweizer Normalspurbahn in Konstanz einen direkten Anschluss an das Netz einer ausländischen Staatsbahn, nämlich der Deutschen Bahn AG. MThB-Lokpersonal kann in der Schweiz und in Deutschland Züge führen, weil es entsprechend ausgebildet und geprüft ist. So fahren im Güterverkehr MThB-Lokführer bis nach Kornwestheim bei Stuttgart und holen dort Mineralölzüge für die Tanklager entlang der MThB-Stammstrecke ab. Im Personenverkehr führt die MThB im Auftrag des deutschen Landkreises Konstanz den Seehas Konstanz — Engen und das Seehäsele von Radolfzell nach Stockach. Die Lokoop AG hat ausserdem von der Post den Transportauftrag für Paketpost zwischen dem Paketzentrum Frauenfeld und den Basen St. Gallen und Landquart/Chur erhalten.

Jungfrauholding AG

Zahlreiche Bahnen und Wintersportanlagen gehören zur Jungfrauholding AG. Die bekanntesten davon sind die Wengernalpbahn (WAB) und die Jungfrauholding (JB) mit den berühmten Anlagen auf dem Jungfraujoch. Kontinuierlich wurden in den vergangenen Jahren die Anlagen auf den neusten Stand ausgebaut. Zuerst das Restaurant an der Südwand des Jungfraujochs, dann die weltberühmte Sphinx auf der Bergkante und zuletzt — für das Personal nicht weniger wichtig — die Werkstätte Eigergletscher. Dass diese grossartigen Bauvorhaben mitten in einer rauen Hochgebirgswelt aus Eigenmitteln finanziert wurden, ist fast unglaublich. Erreicht werden konnte es nur mit grossen Verkehrseinnahmen (1997 über 73 Millionen Franken) bei gleichzeitig bescheidenem Personalaufwand (1997 knapp 35 Millionen für 449 Mitarbeiterinnen), was letztlich zu einem Konzerngewinn von 14 854 000 Franken führte.

Lohnerhöhung. Natürlich hat der SEV energisch nach einer Beteiligung des Personals verlangt. Das Problem liegt jedoch bei den anderen Bahnen, die nicht zur Holding, wohl aber zur Direktionsgemeinschaft gehören. Damit keine Ungleichheiten zwischen den Personalgruppen entstehen, werden jeweils Lohnmassnahmen für alle Unternehmungen gemeinsam gewährt. Beispielsweise ist die Berner Oberland Bahn BOB als «normale» Bahn des öffentlichen Verkehrs auf Leistungsbestellungen und Abgeltungen angewiesen und so dem aktuellen, sehr grossen Spardruck ausgesetzt. Trotz dieser Schwierigkeiten hat die SEV-Verhandlungsdelegation eine Lohnerhöhung von fünfzig Franken pro Monat erreicht.

Dampf auf dem Genfersee

Die Raddampfer der Schifffahrtsgesellschaft Genfersee (CGN) werden weiterleben! Anstatt sie zu verschrotten und neue Schiffe zu beschaffen, hat sich die Direktion zur Totalrevision dieser Schmuckstücke entschlossen. Bei dieser Gelegenheit werden die dieselektrischen Motoren durch fernsteuerbare Dampfmaschinen ersetzt. Ihren zweiten Frühling wer-

den sie somit wieder als echte Dampfschiffe erleben können. Der Umbau des ersten Schiffs, der «Montreux», soll auf die Saison 2000 hin abgeschlossen werden. Anschliessend gelangen die «Vevey», die «Italie» sowie die «Helvétie» in die Werft.

Der Umbau der Schiffe kostet 12 bis 15 Mio. Franken, ein Betrag, der sich in der CGN-Kasse nicht so einfach finden liess. Auf dem Weg der Aktienkapitalerhöhung kamen 4,8 Mio. Franken zusammen. Mit verschiedenen Werbeaktionen, Tagen der offenen Türe und Schiffspaden wurde die Bevölkerung für die Renovation der Raddampferflotte sensibilisiert. Ein Unterstützungsverein suchte aktiv nach Sponsoren. Schliesslich hat sich auch das Personal mit Herzblut für die Aktionen eingesetzt. Und sie waren erfolgreich: Die Bevölkerung hat auf den Aufruf mit Begeisterung reagiert. Auch der SEV begrüsst die Initiative zur Modernisierung der Raddampferflotte, weil damit nicht nur diese schönen Schiffe, sondern auch Arbeitsplätze bei der CGN erhalten werden.



Matterhornbahnen AG

Seit April 1998 sind rund 80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Matterhornbahnen AG dem SEV beigetreten. Diesen grossen Erfolg «verdankt» der SEV dem Direktionswechsel zu Beginn des Jahres 1998. Der neue, wenig überzeugende Führungsstil löste beim Personal grosse Unsicherheit und Ängste aus. Das Arbeitsklima verschlechterte sich innert kürzester Zeit rapide. Wiederherstellung des Arbeitsklimas und Aufbau einer echten Sozialpartnerschaft sind denn auch die obersten Ziele der jüngsten SEV-Sektion.

Harzig. Der Weg dorthin war und ist beschwerlich. Anfänglich weigerten sich Direktion und Verwaltungsrat glatt, mit dem SEV überhaupt Gespräche zu führen. Erst nach

Aufwärts gehts auch für die Angestellten der Matterhornbahnen. Sie sind seit 1998 im SEV organisiert, seit dem 28. Januar 1999 sogar mit einer eigenen Sektion.

rund einem halben Jahr willigte der Verwaltungsratspräsident in ein erstes Treffen ein. Weitere drei Monate dauerte es, bis auch Verwaltungsratsausschuss und Direktion diesen Schritt wagten. Es wird aber noch einige Zeit dauern, bis wir in Zermatt von normalen sozialpartnerschaftlichen Beziehungen sprechen können. Denn im Moment werden wir viel mehr als Feinde denn als Partner betrachtet. Die grossen Probleme, die bei den Matterhornbahnen anstehen, können jedoch nur gemeinsam gelöst werden.

Grosses Potenzial. Der Organisationserfolg bei den Matterhornbahnen ist ein weiterer Schritt des SEV, seine gewerkschaftliche Präsenz bei den Berg- und Sportbahnen zu verstärken. Leider sind nämlich viele, auch grössere Unternehmen dieser Branche immer noch gewerkschaftliche Wüsten. Was dazu führt, dass die Angestellten zu kurz kommen. Doch auch diese haben ein Recht auf zeitgemässe Arbeitsbedingungen.



Harter Winterdienst an der Minibar — und wegen vereister Gepäckwagentür auch nicht ungefährlich!



Bahnverpflegung

Die SBB und einzelne KTU bieten auf viel befahrenen und touristischen Strecken ihren Kunden mit der Bahnverpflegung einen zusätzlichen Service an. Drei Firmen haben sich in diesem Geschäft spezialisiert.

SSG. Die 1903 gegründete Schweizerische Speisewagen-Gesellschaft mit Sitz in Olten — mit 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Bahngeschäft — ist der klare Marktleader. Sie hält mit der Bahnverpflegung (Speisewagen, Minibar), mit Bahnhofrestaurants sowie bei der Schifffahrt (Boden- und Genfersee) eine wichtige Stellung. Der SEV vertritt das SSG-Personal seit bald 90 Jahren. Die lange Tradition der Sozialpartnerschaft zeigt sich im Abschluss des neuen Gesamtarbeitsvertrages. Der am 1. Januar 1998 in einer wirtschaftlich schwierigen Zeit in Kraft getretene GAV garantiert einem Grossteil des Personals namhafte Verbesserungen.

Mitropa. Die Mitropa Suisse SA als Nachfolgefirma der Buffet Suisse und Tochterfirma der gleichnamigen Gastronomieunternehmung in Deutschland hat in der Schweiz einen Marktanteil von 35 Prozent. Sie beschäftigt rund 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mit Schwerpunkten in Basel, Bern, Brig, Chiasso, Chur und Luzern. Kurz nach Übernahme der Buffet Suisse durch die Mitropa nahm der SEV mit den neuen Besitzern sozialpartnerschaftliche Beziehungen auf. Der ange-

strebte Abschluss eines GAV hat sich auf Grund verschiedener betrieblicher Veränderungen verzögert. Sicher ist jedoch, dass das Personal im neuen Gesamtarbeitsvertrag bessere Anstellungsbedingungen erhält.

Aus für McDonald's. McDonald's betreibt seit 1992 Speisewagen auf dem Netz der SBB. Seit Beginn war es für die Direktion von McDonald's eine Selbstverständlichkeit, mit dem SEV die Anstellungsbedingungen für das fahrende Personal in einer gemeinsamen Vereinbarung festzulegen. McDonald wird sich jedoch aus dem Speisewagengeschäft zurückziehen, womit es inskünftig nur noch zwei inländische Betreiber im Bahnverpflegungsbereich geben wird.

Sozial und sicher



Der Druck auf den Sozialstaat hat in den vergangenen zwei Jahren unverändert angehalten. Mit den erfolgreichen Referenden gegen die (erste) Revision des Arbeitsgesetzes (1996) und gegen die Revision des Gesetzes über die Arbeitslosenversicherung (1998) haben die Gewerkschaften zwei wichtige Siege erlangt. Am «Runden Tisch» konnte das Schlimmste verhindert werden. Die Auffanginitiative (1998) ging zwar leider verloren, doch mit dem Durchbruch bei der Mutterschaftsversicherung hat die Gewerkschaftsbewegung ein wichtiges Ziel erreicht, das es allerdings in einer Referendumsabstimmung noch zu verteidigen gilt.

10. AHV-Revision bewährt sich

Im Schatten der anhaltenden Rentenalterdiskussion haben sich die mit der 10. AHV-Revision am 1. Januar 1997 eingeführten Neuerungen bewährt. Die Anrechnung von Erziehungsgutschriften für Kinder bis zum 16. Altersjahr verbessern die AHV-Leistungen bis höchstens zur Maximalrente.

Endlich Splitting. Das Splitting der Einkommen bei Ehepaaren führt insbesondere bei den Frauen zu spürbaren Verbesserungen. Die Einkommen, welche beide Personen während der Ehe erzielt haben, werden ihnen je zur Hälfte gutgeschrieben. Hinzu kommen Gutschriften für die Kindererziehung (automatisch) oder für die Betreuung von pflegebedürftigen Familienmitgliedern (auf Antrag). Die Einkommensteilung wird aber erst im zweiten Versicherungsfall vorgenommen, das heisst erst wenn beide Eheleute eine AHV- oder IV-Rente erhalten.

Erhöhung. Für Männer ist der Vorbezug der AHV-Rente um ein Jahr mit einer lebenslänglichen Rentenkürzung von 6,8 Prozent möglich geworden. Dieser Vorbezug ist an keine weiteren Bedingungen geknüpft. Auf den 1. Januar 1999 schliesslich sind die AHV/IV-Renten um 1 Prozent erhöht worden.

50 Jahre jung. Die AHV hat sich seit 50 Jahren bewährt. Mit der anrollenden 11. AHV-Revision soll ihr ein solides finanzielles Fundament gesichert werden, damit auch in Zukunft die AHV als Sozialversicherungswerk im Sinne der Solidarität zwischen Jung und Alt, Reich und Arm erhalten bleibt.

Entwicklung der AHV/IV-Rente

Einfache Rente

1992		10 800 21 600
1993		11 280 22 560
1995		11 640 23 280
1997		11 940 23 880
1999		12 060 24 120

Ehepaarrente

1992		16 200 32 400
1993		16 920 33 840
1995		17 460 34 920
1997		17 910 35 820
1999		18 090 36 180

 Minimum in SFr.
 Maximum in SFr.

Zukunft der Pensionskasse SBB

Die Bahnreform brachte auch für die Pensionskasse PHK eine Wende: Das neue SBB-Gesetz sieht vor, dass die SBB eine eigene Pensionskasse führen. Die 1989 vom Bundesrat beschlossene, aber wegen den administrativen Schwierigkeiten bei der Pensionskasse des Bundes (PKB) nie vollzogene Fusion zwischen PHK und PKB ist durch den Beschluss der Eidgenössischen Räte hinfällig geworden. Der Bund übernimmt während einer Übergangsfrist von sechs Jahren nicht nur die Garantie für die Ausrichtung der Leistungen, sondern deckt auch den aufgelaufenen technischen Fehlbetrag von über fünf Milliarden Franken.

Paritätisch. Die neue Pensionskasse SBB hat die Rechtsform einer privatrechtlichen Stiftung und nahm ihren eigenständigen Betrieb offiziell am 1. Januar 1999 auf. Der Stiftungsrat ist paritätisch zusammengesetzt und umfasst 12 Mitglieder. Die Stifterin SBB und die Arbeitnehmerorganisationen bestimmen je die Hälfte der Mitglieder. Der SEV ist mit vier Mitgliedern vertreten.

Mit GAV. Als Präsident für die erste dreijährige Amtsperiode wurde Benedikt Weibel, Präsident SBB, als Vizepräsident René Zimmermann, Verbandssekretär SEV, gewählt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der bisherigen PHK treten mit gleichen Rechten und Pflichten in die neue PK SBB über. Ein entsprechender Gesamtarbeitsvertrag wurde abgeschlossen.

Leistungsprimat. Die bisherigen Leistungen der Pensionskasse werden in den Jahren 1999/2000 unverändert ausgerichtet. Auf 2001 (Wegfall des heutigen Beamtengesetzes) ist eine neues Leistungsreglement zu erarbeiten, welches in den Grundzügen die heutigen Ansprüche weiter gewährleistet. Es ist Ziel des Stiftungsrates, den Versicherten unter Beibehaltung des Leistungsprimates weiterhin eine gute berufliche Vorsorge zu sichern.

Renditeabhängig. Zentraler Punkt bei der neuen PK SBB ist die sichere und gute Anlage der finanziellen Mittel von über 12 Milliarden Franken. Die PK ist verpflichtet, eine gute Kapitalrendite zu erzielen, da zukünftig der Teuerungsausgleich auf den Renten renditeabhängig gestaltet werden soll. Die neue PK SBB wird weiterhin Hypothekendarlehen an die Versicherten gewähren. Dazu sind rund 10 Pro-

zent des Kapitals vorgesehen. Die bisher bei der PHK angesiedelten Darlehen an Eisenbahn-Wohnbaugenossenschaften sind durch die SBB übernommen worden. Die PHK-Hilfskasse wird in eine neue Struktur überführt und von der Pensionskasse getrennt. Sie wird aber ihren Charakter als Unterstützungskasse für Versicherte und Familienangehörige bei nicht zumutbaren Kosten in Fällen von Unfall, Krankheit oder Zahnbehandlung bewahren.

Keine Suva-Krankenkasse

Die Suva ist bei der Überprüfung der Voraussetzungen für einen allfälligen Einstieg in die Krankenversicherung in mehrfacher Hinsicht auf derzeit unüberwindliche Hürden gestossen.

So kommt eine Querfinanzierung aus der von Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanzierten Unfallversicherung grundsätzlich nicht in Frage. Kosteneinsparungen sind kaum möglich, solange die Unfall- und Krankenversicherung vor allem aus Datenschutzgründen getrennt geführt werden müssen. Zudem fehlen die gesetzlichen Grundlagen, um die in der

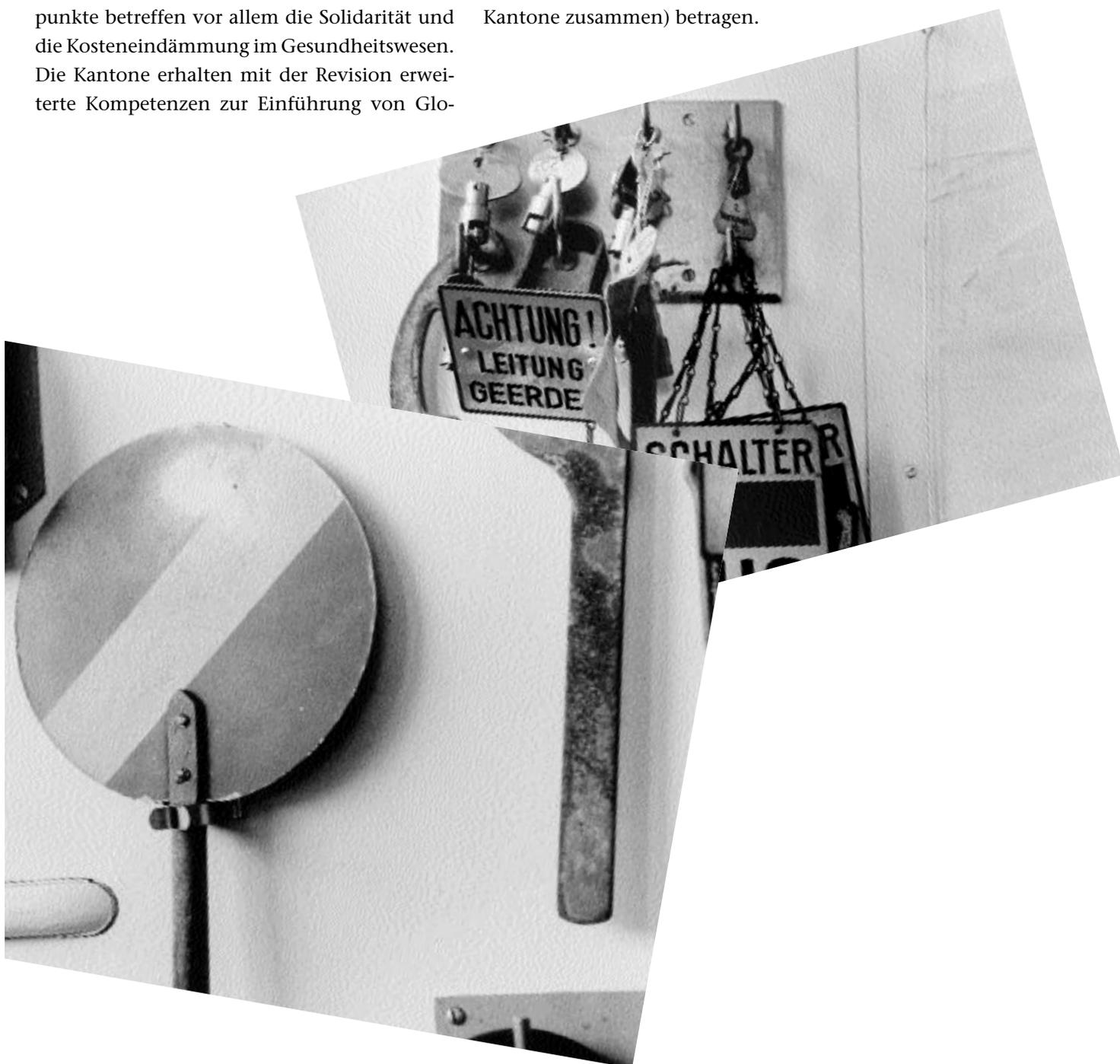


Unfallversicherung zur Verfügung stehenden Instrumente zur wirksamen Kostendämpfung auch in der Krankenversicherung anzuwenden. Die Suva wird sich deshalb im Interesse ihrer Versicherten auf die Stärkung ihrer Kernkompetenzen konzentrieren und gleichzeitig mit anderen interessierten Institutionen Lösungen von Problemen im schweizerischen Gesundheitswesen erarbeiten.

Teilrevision des KVG

Der Bundesrat hat im September 1998 die Botschaft zur Teilrevision des Krankenversicherungsgesetzes (KVG) verabschiedet. Die Kernpunkte betreffen vor allem die Solidarität und die Kosteneindämmung im Gesundheitswesen. Die Kantone erhalten mit der Revision erweiterte Kompetenzen zur Einführung von Glo-

balbudgets im ambulanten Bereich. Im Zusammenhang mit der Prämienverbilligung macht der Bundesrat den Kantonen weitergehende Auflagen und verlangt, dass sie zur Überprüfung der sozialpolitischen Ziele dem Bund gegenüber Angaben über die begünstigten Versicherten machen müssen. Leider fehlen nach wie vor gesamtschweizerische Bestimmungen zur Prämienverbilligung, und das heisst, dass die Kantone ihre Beiträge nicht voll ausschöpfen und den Versicherten zugute kommen lassen müssen. Immerhin wird der Bundesrat dem Parlament Vorschläge zur Prämienverbilligung für die Jahre 2000 — 2003 unterbreiten. Die Beiträge sollen nach Vorlage jährlich maximal 3,3 bis 3,5 Milliarden Franken (Bund und Kantone zusammen) betragen.



Mutterschaftsversicherung auf gutem Weg

Die SBB kennen seit Jahren eine ausgezeichnete Mutterschaftsregelung. Dem SEV ist es gelungen, auch bei sehr vielen KTU gleichwertige Lösungen auszuhandeln. Trotzdem lehnt sich der SEV nun nicht zurück, sondern engagiert sich, bis für alle Mitarbeiterinnen in allen Unternehmungen optimale Lösungen durchgesetzt sind. Und natürlich unterstützt er alle Bestrebungen, der Mutterschaftsversicherung auf eidgenössischer Ebene zum endgültigen Durchbruch zu verhelfen.

Lange Geburt. Das Parlament beschäftigte sich 1998 intensiv mit der Verwirklichung des vor 53 Jahren angenommenen Verfassungsgrundsatzes. Jetzt endlich ist die Geburt eingeleitet. National- und Ständerat haben sich durchgerungen, dem Gesetz über die Mutterschaftsversicherung zuzustimmen. Finanziert wird sie vorerst aus der Erwerbersatzordnung. Damit ist gewährt, dass das Kinder-Haben nicht länger einen Grossteil der Frauen beruflich, finanziell und letztlich auch sozialversicherungsrechtlich schlechter stellt als Männer.

Letzte Hürde. Als nicht mehrheitsfähig hat sich zum Glück die freisinnige Strategie erwiesen, die Einführung der Mutterschaftsversicherung mit einer Erhöhung der Mehrwertsteuer zu koppeln und sie damit zu Fall zu bringen. Daraus indessen den Schluss zu ziehen, die Gegnerschaft der Mutterschaftsversicherung sei nun endlich ruhig, ist falsch. Bereits sind die immer gleichen Ewiggestrigen aus den Reihen der Arbeitgeberverbände, dem Gewerbeverband, der SVP und weiterer Rechtsparteien daran, das Referendum zu ergreifen.

Initiativenbouquet

Gleich mit fünf Initiativen kämpfen die Gewerkschaften für eine soziale Schweiz und wehren damit die bürgerlichen Angriffe auf den Sozialstaat ab.

Schluss mit den Kopfprämien. Das ist die zentrale Forderung der Initiative «Gesundheit muss bezahlbar bleiben». Was heisst das konkret? Bei der Festsetzung der Krankenversicherungsprämien sollen die Einkommens- und Vermögensverhältnisse der Versicherten



berücksichtigt, also die Prämienlast gerechter verteilt werden. Die Finanzierung erfolgt einerseits auf Grund individueller Prämien, andererseits sollen Einnahmen aus der Mehrwertsteuer dafür eingesetzt werden.

Taggeldversicherung. Die Krankentaggeldinitiative verlangt, dass alle Arbeitnehmenden obligatorisch für Lohnausfall bei Krankheit versichert sind. Das Taggeld soll mindestens 80 Prozent des versicherten Lohnes (analog Suva) betragen und die Finanzierung hälftig durch Beiträge der Versicherten und der Arbeitgebenden sichergestellt werden.

**Das eine soll das andere
nicht ausschliessen: die
Freude am Beruf und
die Freude an der Mutter-
schaft!**



36-Stunden-Woche. Heute wird immer mehr mit weniger Leuten produziert. Die schrittweise Arbeitszeitverkürzung auf 36 Stunden pro Woche verhindert den weiteren Stellenabbau und schafft neue Beschäftigung. Die Initiative fordert darüber hinaus die Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten, z. B. bei der Weiterbildung oder der zweiten Säule.

Lehrstellen. Es gibt keine grössere Demütigung für junge Menschen als das Gefühl, nicht gebraucht zu werden. Gegen die Jugendarbeitslosigkeit braucht es deshalb mehr Lehrstellen. Dies insbesondere auch bei den SBB so-

wie den konzessionierten Transportunternehmen, die ihre Lehrstellen in den letzten Jahren geradezu dramatisch reduziert haben.

Ebnerwut. Die Wut im Volk ist gross. In allen Ländern Europas versteuern nämlich Millionäre wie Ebner und Blocher ihre Börsengewinne, bloss nicht in der Schweiz. Das ist ungerecht. Die Kapitalgewinnsteuer räumt mit diesem Missstand auf.

Bewegung in der Gewerkschaftswelt



Die Arbeitswelt verändert sich in atemberaubendem Tempo. Die Gewerkschaften ziehen mit. Post- und Mediengewerkschaften fusionieren, der SEV reformiert sich, geht in die Fläche und verstärkt seine internationalen Kontakte. Die neuen Medien machen auch an der Steinerstrasse nicht Halt.

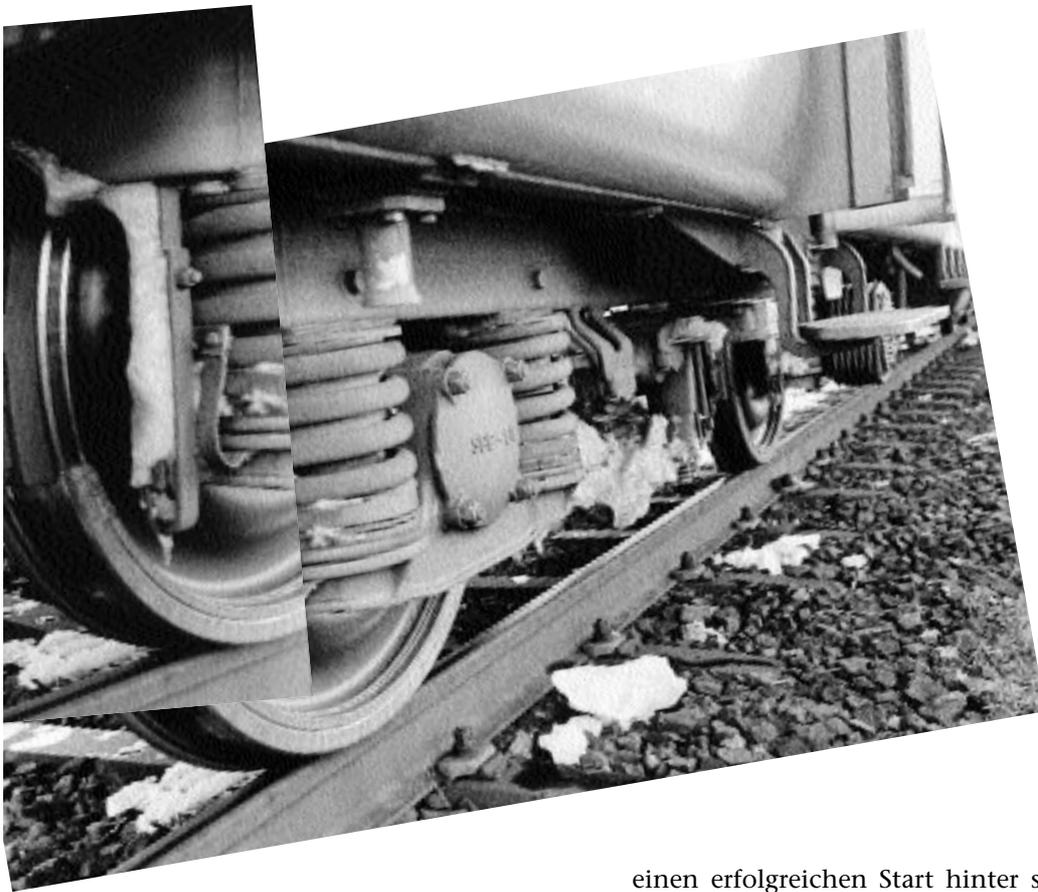
Fusionen und Reformen

Das Fusionsfieber grassiert. Ciba und Sandoz mutieren zu Novartis, der Bankverein verleiht sich die Bankgesellschaft ein und firmiert neu als UBS. Bahngesellschaften machen wacker mit, wie die Einverleibung von NS Cargo in den DB Konzern oder, im kleineren Massstab,

mit 80 000 Mitgliedern zur drittstärksten Gewerkschaft aufrückte und den SEV rücksichtslos überholte. Ende Jahr folgten der Zusammenschluss der PTT-Gewerkschaften zur Gewerkschaft Kommunikation (45 000 Mitglieder) sowie der JournalistInnen- und Druckgewerkschaften zur Comedia (20 000 Mitglieder). Und als ob damit nicht genug wäre, schlossen sich die drei SBB-Kaderverbände VIA, OV und GDI zum «Verband der Kader des öffentlichen Verkehrs» (KVöV) zusammen (3000 Mitglieder).

Häusle bauen. Fortschritte macht auch der Bau des Gewerkschaftshauses von GBI und SMUV. Die gemeinsame Wochenzeitung «l'événement syndical» für die Romandie hat

Linke Seite: Wo ankuppeln? Wen ankuppeln? Das sind Fragen, die der SEV in Zukunft beantworten muss.



die Fusion der EBT-Gruppe zum Regionalverkehr Mittelland oder der Zusammenschluss der BLS-Gruppe zeigen.

Vier Fusionen in einem Jahr. Zeigten sich die Gewerkschaften bisher recht immun, so dürfte das Jahr 1998 als gewerkschaftliches Grossfusionsjahr in die Geschichte eingehen. Den Reigen eröffnet haben für einmal die christlichen Gewerkschaften. Gleich vier Verbände schlossen sich zur Syna zusammen, die

einen erfolgreichen Start hinter sich. Als potenzieller dritter Mieter ist der VHTL ernsthaft am «Haus» interessiert.

Mit der Fusions- und Zusammenarbeitswelle bezwecken die Gewerkschaften dasselbe wie die Grosskonzerne: mehr Output für weniger Input. Denn einerseits fordert der schnelle Umbau der Arbeitswelt von den Gewerkschaften zusätzliche Anstrengungen. Andererseits nehmen auf Grund der tendenziell sinkenden Mitgliederzahlen die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel ab. Auch der SEV steht mitten in diesem globalen Prozess.

Unterverbands-Rochaden. Zwei grosse Herausforderungen zwingen den SEV zum Handeln. Da ist einerseits der drastische Personalabbau bei SBB und KTU. Er hat zwangsläufig zur Folge, dass die Mitgliederzahlen beim SEV zurückgehen und dass in Zukunft weniger Mittel zur Verfügung stehen. Zweitens erfordern die Unternehmensreformen 97 und 99, dass auch der SEV seine Strukturen überprüft und anpasst. So wird noch im Jahre 1999 ein neuer Unterverband Rollmaterial entstehen, der aus WAV sowie Teilen des APV, des VAS und des VPV hervorgehen wird. Aus dem Rest-VAS sowie Teilen des APV entsteht der neue Unterverband Bau. Zu einem späteren Zeitpunkt werden der Rest-APV und der RPV fusionieren. Schon per 1. Januar 1999 hat der auf gerade noch 300 Mitglieder geschrumpfte WPV seinen Kollektiv-Übertritt zum SBV vollzogen.

SEV geht in die Fläche. In den vergangenen zwei Jahren eröffnete der SEV zwei Filialen: 1997 die Regionalstelle Brig (befristet auf drei Jahre), 1998 das Regionalsekretariat Zürich. Der SEV will damit seine Präsenz in der Fläche verstärken und antwortet damit auf das neue Eisenbahngesetz, das den Kantonen im Regionalverkehr entscheidende Kompetenzen zubilligt. Im Kanton Zürich gilt es insbesondere der Politik des Zürcher Verkehrs-Verbundes auf gewerkschaftlicher Ebene entschlossen entgegenzutreten. Die zunehmende Beliebtheit von Linienausschreibungen in freier Konkurrenz wird vom SEV verlangen, auch in anderen Regionen präsenter zu sein. Dem Wunsch nach einem halben Dutzend solcher Regionalsekretariate stehen jedoch die Kosten solcher Sekretariate entgegen.

SEV-VPOD-Ehe. Möglicherweise wird sich eine Lösung in Zusammenarbeit mit einer Partnergewerkschaft abzeichnen. Die Spatzen pfeifen es mittlerweile nämlich von den Dächern: Der VPOD wünscht, mit dem SEV die Ehe einzugehen, sprich in absehbarer Zeit zu fusionieren. Dieser Wunsch ist nicht aus der Luft gegriffen, sind VPOD und SEV von jeher gute Partner, die insbesondere im öffentlichen Nahverkehr sehr eng zusammenarbeiten. Der SEV ist offen und wird die Frage im laufenden Jahr seinen Gremien zur Beratung vorlegen. Dabei gilt es auch Alternativen zu prüfen, z. B. den «Einzug ins Gewerkschaftshaus» und alle Varianten dem Status quo («Alleingang») ge-

genüberstellen. Überstürzt wird nichts. Denn auch im Falle eines grundsätzlichen Ja zur Partnerschaft am Kongress 99 wird es bis ins Jahr 2004 dauern, bis der Zusammenschluss vollzogen werden kann.

Frauen im SEV

Die Frauenkommission SEV verfolgt seit ihrem Bestehen deshalb ein doppeltes Ziel: Umsetzung der Gleichberechtigung in den Betrieben, Umsetzung der Gleichstellungsforderung in der Gewerkschaft. Sie hat auch in den vergangenen zwei Jahren hart dafür gearbeitet. Drei Beispiele:

Rottenköchinnen. Sparmassnahmen sind — leider — oftmals nicht zu umgehen. Sie haben aber verhältnismässig und sozialverträglich zu sein. Die anvisierte Aufhebung der Rottenküchen und der damit einhergehende Abbau der Rottenköchinnen — sie sind dem Contrat social nicht unterstellt — war und ist nicht sozialverträglich. Die Vertreterinnen des APV in der Frauenkommission akzeptierten diese versalzene Sparübung nicht und wehrten sich mit der Unterstützung der ganzen Frauenkommission dagegen: In Köchinnenmützen und bewehrt mit Kellen und anderen Küchenutensilien machten sie anlässlich der Spitzenkonferenz zwischen SBB und SEV vom 27. März 1998 auf ihre Forderungen aufmerksam. Ihre Botschaft war klar: Wir lassen uns nicht einfach so «entsorgen».

Lebenshilfe. Mutig und selbstbewusst verlasen sie vor den versammelten Spitzen von SBB und SEV eine Resolution. Darin unterstrichen sie ihre Forderungen, aber auch ihre «Funktion»: Angestellt als Köchinnen, die zu jeder Tages- und Nachtzeit die Kolleginnen und Kollegen vom Baudienst mit einer warmen und ausgewogenen Mahlzeit versorgen, nehmen diese Frauen auch eine wichtige soziale Funktion wahr. Sie sind ein «Chumm mer z'Hylf» in vielen Lebenslagen.

Früchte. Die Aktion trug Früchte. Die SBB wurden hellhörig. Die Rottenköchinnen ihrerseits liessen nicht locker und luden die zuständigen Herren Peter Winter, Baudirektor GD/SBB, sowie Peter Ritschard, Personalchef der Baudirektion SBB, zur jährlichen Tagung der Rottenköchinnen ein. Dort konnten sie zur



Kenntnis nehmen, dass es unter den Rottenköchinnen sehr wohl kompetente und unternehmerisch begabte Mitarbeiterinnen gibt, die mit guten Ideen und einer grossen Portion Idealismus das Problem der Kosten angehen wollen. Das Thema «Rottenköchinnen» ist lanciert, jetzt muss es behandelt werden.

Frauen in Gremien. Dass sich der SEV zurzeit sehr intensiv mit der Ausarbeitung eines guten Gesamtarbeitsvertrages (GAV) beschäftigt, ist kein Geheimnis mehr. Dass er für diese Arbeiten und die Umsetzung auch neue Strukturen schaffen musste, eigentlich auch nicht. Plötzlich ging dann der Sesseltanz los. Und Sessel besetzen wollten auch wir Frauen. Auch wir «tanzen» mit und erreichten eine nahezu angemessene Vertretung von Frauen in diesen Gremien. Frauenstarke Unterverbände halfen mit, unser diesbezügliches Anliegen umzusetzen. Leider — und das ist fast unverzeihlich — wurden keine Zugbegleiterinnen über ihren Unterverband in die Gremien nominiert. Die Frauenkommission ihrerseits stellte nun eines ihrer zwei Mandate für eine Zugbegleiterin zur Verfügung.

Sieg in Davos. Die Frauen konnten am SGB-Kongress in Davos zwei wichtige Siege erringen: Jeder Verband muss inskünftig ein Drittel seiner Mandate für SGB-Delegiertenversammlungen und SGB-Kongresse an Frauen vergeben. Es ist nun einerseits an uns Frauen, dass sich engagierte Kolleginnen für diese Mandate zur Verfügung stellen, andererseits ist nach unserer Auffassung damit ein Auftrag an

die Verbände verbunden: Sie müssen endlich Frauen entsprechend auf die künftigen Aufgaben vorbereiten und den Frauen auch jenen Platz zugestehen, der ihnen zukommt.

Jugend — Wo bist du?

Die SEV-Jugend leidet unter den schwindenden Lehrlingszahlen bei den Unternehmen im Bereich des öffentlichen Verkehrs. Immer weniger Lehrlinge bedeutet für die Jufos, dass sie zunehmend Schwierigkeiten haben, die Leiterteams zu besetzen. Dasselbe gilt auch für die Jugendkommission, die gesamtschweizerische Anlässe durchführt und zwischen den Jufos Koordinationsaufgaben wahrnimmt

Lohnopferstopp. Mit Vehemenz fordert die Jugendkommission die Aufhebung des Lohnopfers und die Erhöhung der Anfangslöhne. Denn wenn die Unternehmen beginnen, bei der Jugend zu sparen, heisst das, dass sie bei der Zukunft sparen. Erschwerend kommt hinzu, dass durch die SBB-internen Versetzungen viele gezwungen werden, früher aus dem Elternhaus auszuziehen, und dies mit wesentlich tieferen Anfangslöhnen. Diese Umstände tragen dazu bei, dass die Motivation sinkt und damit auch der Glaube an eine soziale und gerechte SBB.

Hoffnung. Als Trost in dieser schwierigen Zeit bleibt, dass die verbleibenden Jugendlichen in den leitenden Gremien der SEV-Jugend ihre Arbeit sehr gut machen. Motiviert

gehen sie verschiedene Projekte an, um ein attraktives Angebot anbieten zu können. Mit der vermehrten Unterstützung sämtlicher SEV-Gremien wird es der Jugend sicher gelingen, auch diese schwierigen Zeiten zu meistern. Wir bleiben am Ball und kämpfen für die Rechte der Jugend in den öffentlichen Unternehmen.

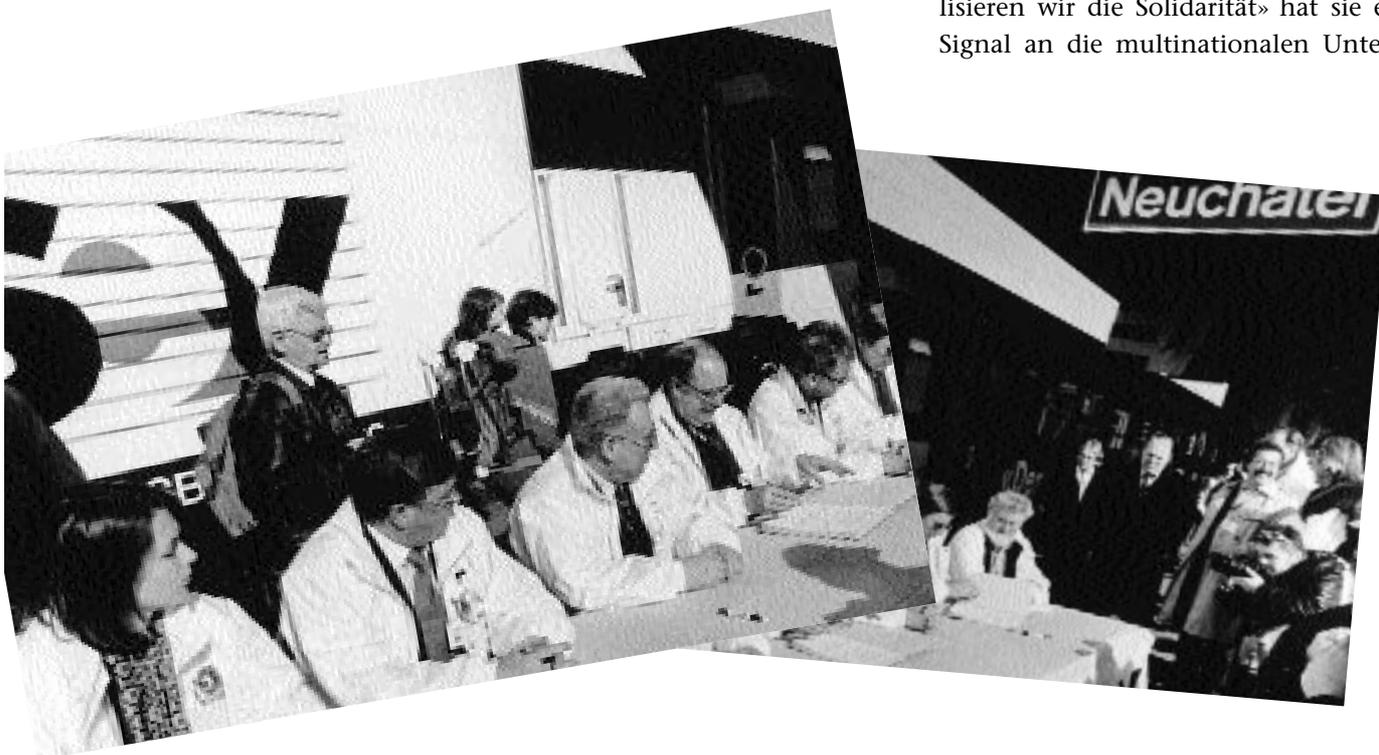
SEV international

Seit zwei Jahren zwingen die Liberalisierung des Transportwesens in Europa sowie die Globalisierung den SEV, seine internationalen Kontakte zu verstärken. Seite an Seite mit den französischen Gewerkschaften kämpfte er beispielsweise für bessere Arbeitsbedingungen des Chauffeurpersonals. Mit den Eisenbahngewerkschaften Deutschlands, Österreichs und Luxemburgs schloss er einen Vertrag ab, um gemeinsam den Problemen, die der freie Netzzugang mit sich bringt, begegnen zu können. Mit den italienischen Partnergewerkschaften findet ein regelmässiger Austausch über das Jointventure zwischen FS und SBB im Güterverkehr statt. Schliesslich bringt er die Stimme der Schweiz in die beiden Dachorganisationen FST und ITF ein.

BahngewerkschafterInnen aus Deutschland, Österreich, Luxemburg und der Schweiz schlossen sich am 20. Februar 1998 in Neuenburg im Kampf gegen das Lohn- und Sozialdumping zusammen und unterzeichneten einen Zusammenarbeitsvertrag (vgl. auch Seiten 15-17).

FST. Der Verband der europäischen Transportgewerkschaften ging vor einigen Jahren aus dem Ausschuss der Transportgewerkschaften der Europäischen Union hervor. Anders als die politische Schweiz ist der SEV auf europäischer Ebene aber vollständig gleichberechtigt und deshalb Vollmitglied in diesem Verband, der seine Zentrale in Brüssel hat. Der FST führt auf europäischer Ebene die Verhandlungen in der Branche Verkehr, z. B. über die Vereinheitlichung der maximalen Arbeitszeit für Lastwagenchauffeure auf 48 Stunden. Viele europäische Länder kennen heute nämlich bedeutend schlechtere Lösungen. Der FST ist im Laufe der Jahre ein ernstgenommener Partner der europäischen Behörden geworden. Er weiss auch kraftvolle Aktionen durchzuführen. Zum Beispiel den europäischen Aktionstag der Eisenbahnerinnen und Eisenbahner vom 23. November 1998 gegen die Deregulierung im Eisenbahnwesen. An der verkehrspolitischen Plattform, die an diesem Tag den Behörden überreicht wurde, hat der SEV übrigens an vorderster Stelle mitgewirkt.

ITF. Die Internationale Transportarbeiter-Föderation ist der Weltverband der Transportgewerkschaften. Sie kämpft für bessere Arbeitsbedingungen und gegen Sozialdumping auf der ganzen Welt. Mit ihrem Motto «Mobilisieren wir die Solidarität» hat sie ein klares Signal an die multinationalen Unternehmen



gegeben, welche die Arbeitsbedingungen auf der ganzen Welt verschlechtern wollen. Zwei Grosskampagnen galten dem amerikanischen Paketmulti United Parcel Service (UPS) sowie der Fluggesellschaft British Airways. In diesen Kampagnen zeigte die ITF ihre Stärke: Die beiden Unternehmen wurden mit Protestbriefen und Fax aus der ganzen Welt überschüttet. Die weltweite gewerkschaftliche Solidarität konnte den Sozialabbau stoppen. Beide Male unterstützte auch der SEV die von der ITF organisierten Aktionen.

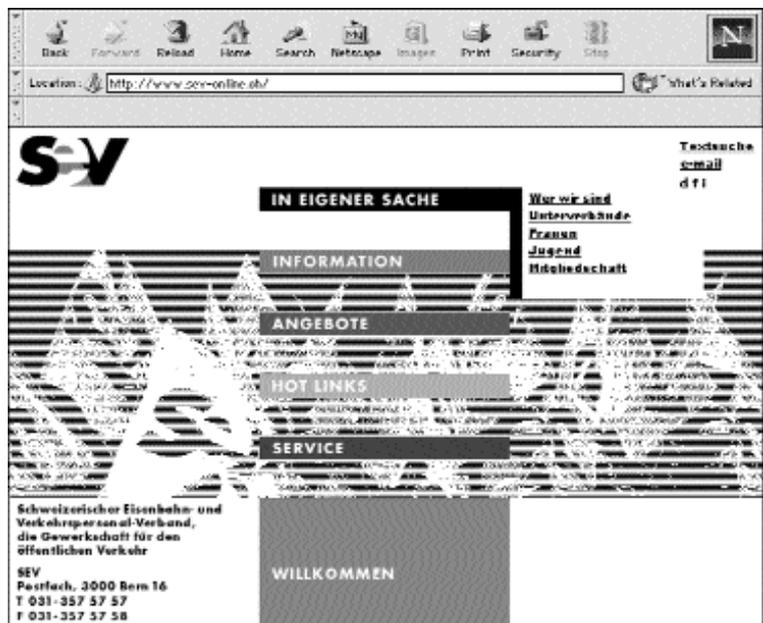
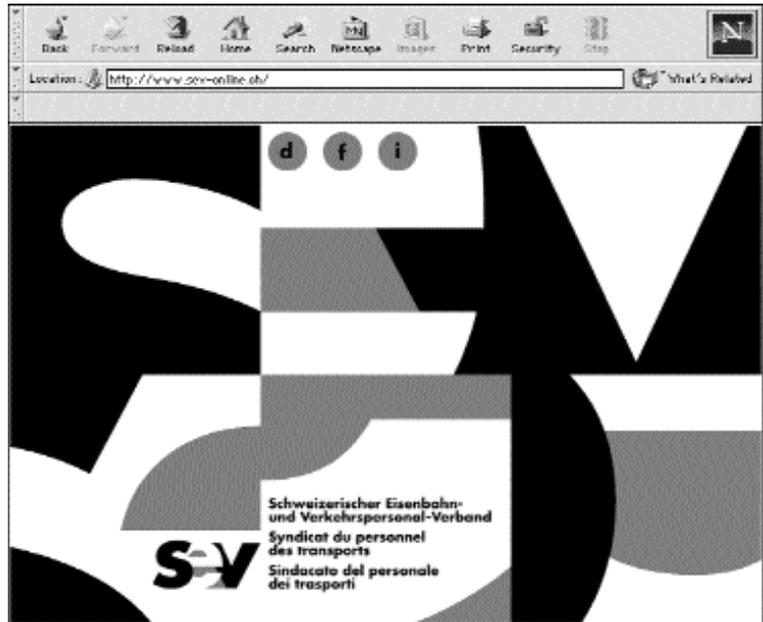
sev-online.ch

Ziemlich genau neun Monate dauerte ihre Geburt. Eingeweihte erkannten die ersten Anzeigen schon im Mai 1998 — natürlich auf dem (Ultraschall-?)Bildschirm. Doch so richtig da ist sie erst seit Anfang Februar 1999: Die Internetseite des SEV auf dem World Wide Web. Und wie es sich für Neugeborene so gehört, wächst sie und wächst sie und wächst sie.

Tastendruck. Wir leben in einer schnelllebigen Zeit. Der Information kommt laufend ein grösserer Stellenwert zu. Neue Medien drängen auf den Markt. Das magische Wort heisst «Internet» und verspricht schnellere und vor allem weltweit zugängliche Informationen. In der Tat, ein Tastendruck genügt, und das Pressecommuniqué mit — zum Beispiel — den wichtigsten Kongressbeschlüssen — ist von Melbourne in Australien bis aufs Jungfrauojoch innert Sekundenschnelle auf dem Bildschirm.

Hit. Erste Erfahrungen mit einer Internet-Homepage machte der SEV übrigens bereits im Rahmen der beiden Abstimmungskampagnen zur LSVA und zur Bahnfinanzierung (FinöV). Mehrere Hunderttausend «Hits», Hunderte von Online-Bestellungen für Abstimmungsmaterial sowie rege genutzte Gästebücher für den verbalen Schlagabtausch belegen: das Internet entspricht einem echten Bedürfnis. Bloss aktuell müssen die elektronischen Seiten sein, sonst stürzt die Nutzerstatistik bald in den Keller ab.

Internet-Rabatt. Das Angebot auf der SEV-eigenen Internetseite lässt sich sehen: die aktuellen Pressecommuniqués und Infoschrei-



ben, die neuesten Artikel aus «arbeit&verkehr» oder die elektronische Version des Sozialberichts bilden die Highlights unter dem Stichwort «Information». Im «SEV-Shop» lassen sich die verschiedenen Souvenirartikel nicht nur betrachten, sondern auch gleich mit Internet-Rabatt bestellen. Und natürlich können auch Bildungskurse und andere Angebote online gebucht werden. Das Gästebuch sowie Forumseiten mit interessanten, zuweilen heftigen Diskussionen zu den Themen GAV und Arbeitszeitverkürzung runden das Angebot ab.

Weiter gehts. Die Hände in den Schoss legen gilt jedoch nicht. Bei Erscheinen dieses Berichtes sollten bereits die Sonderseiten zum SEV-Kongress 1999 aufgeschaltet sein, mit allen Grundsatzpapieren, Leitanträgen, aktueller Berichterstattung und einigen Stimmungsbildern. Auch danach wird die Arbeit am neuen Infoangebot nicht ausgehen. Fortsetzung folgt unter <http://www.sev-online.ch>. Welcome!

Wohin steuert «arbeit&verkehr»?

«Klarere Worte in der Zeitung» fordern die einen. — «Diese klaren Worte sind dann nicht für die Zeitung», sagen die anderen. — Dritte wiederum sind des Lobes voll, während die Vierten diesem «Käseblatt» überhaupt nichts abgewinnen können. — Das ist in etwa das Spannungsfeld, in dem sich die Redaktion von «arbeit&verkehr» bewegt. Und im Einzelnen mögen diese Spannungen zwar manchmal unangenehm sein, doch gesamthaft gesehen ist die redaktionelle Arbeit für diese Zeitung jeden Tag und jede Woche wieder eine ganz tolle Aufgabe und eine interessante Auseinandersetzung mit den gewerkschaftspolitischen Tages-themen und Langzeitherausforderungen, den jeweiligen Handlungsstrategien Handlungsirrwegen der Unternehmen im öffentlichen Verkehr und natürlich auch mit den SEV-Mitgliedern, ihren Sorgen. Nöten, Anliegen, Forderungen und ihren Meinungen.

Vierersprung. Damit jede Woche — oder doch fast jede Woche — eine Zeitung entsteht, braucht es allerdings einige Dinge, die gut übereinstimmen. Ich nehme die nicht unwichtigen Finanzen voraus. Bisher musste die Redaktion keine Einschränkungen hinnehmen, doch es muss mit jedem Franken und

Rappen gerechnet werden. Und wenn SEV-Mitglieder manchmal meinen, man hätte doch einfach noch zwei Seiten mehr machen können, ist da anzumerken: Die Bubenberg Druck- und Verlags-AG, bei der «arbeit&verkehr» gedruckt wird, kennt nur den Vierersprung, also nur vier Seiten mehr oder weniger pro Ausgabe. Vier Seiten mehr kosten indessen rund 5000 Franken zusätzlich.

Geld und Geist. Doch nicht nur das Geld spielt eine Rolle, sondern natürlich auch der Geist beziehungsweise all die guten Geister, die hinter der Zeitung stehen. Es braucht aber auch all jene SEV-Mitglieder, die Versammlungsberichte liefern, die LeserInnenbriefe schreiben, die aus Fachausschüssen berichten, die anrufen, um auf etwas aufmerksam zu machen. Es braucht im Weiteren die KollegInnen im Verbandssekretariat, die Informationen aus ihren Sachgebieten liefern. Es braucht schliesslich Corinne Aeberhard, die Mitarbeiterin der Redaktion, die Berichte «einscannt» und aufarbeitet, Anzeigen abtippt und viele weitere so genannte «Kleinarbeit» leistet. Es braucht schliesslich ein ganzes Informationsnetz mit Nachrichten- und Fotoagenturen, es braucht manchmal das Internet, es braucht Telefonate, den Info-Beauftragten, Pressedienste und irgendwo manchmal auch noch den Rest der Redaktion, also cora, unsere Redaktorin.

Freitag. Es braucht schliesslich die Druckerei, die die auf Diskette oder per E-Mail gelieferten Daten erfasst, die Fotos aufbereitet, die Texte korrigiert und schliesslich jeden Freitagmorgen (und nach Abstimmungswochenenden oder Kongressen oder anderen ausserordentlichen Anlässen manchmal auch Sonntagnacht) mit ihrer Crew alles daran setzt, dass «arbeit&verkehr» pünktlich über die Rotationsmaschinen läuft. Bei all dem versucht die Redaktion selbstverständlich stetig, die Zeitung besser, interessanter, (noch) lesenswerter zu machen.

So erscheint seit letztem Jahr beispielsweise einmal pro Monat eine Seite der SEV-Jugend. Die Fortsetzung ist gesichert.

So ist die Zeitung seit Januar 1999 farbiger geworden — nämlich durchgehend rot. Die Kosten von 42 000 Franken für diesen Service werden aufgefangen, indem in den Sommermonaten die zweiwöchige Erscheinungs-

weise um zwei Wochen «vorne» und zwei Wochen «hinten» verlängert wird.

So sind auf der SEV-Internet-Seite wöchentlich die Schlagzeilen aus «arbeit&verkehr» abzurufen.

So absolviert Corinne Aeberhard berufsbegleitend das Medienausbildungszentrum in Luzern und wird übers Jahr die Redaktion noch professioneller verstärken.

So ist die Redaktion in engem Kontakt mit anderen Gewerkschaften, um konzeptionell eine allfällige gemeinsame Zukunft auszuloten.

Endlich Ferien!

Vielfältig ist das SEV-Dienstleistungsangebot. Zwei besonders leckere Rosinen seien hier herausgepickt: das Parkhotel hoch über dem Lago Maggiore und die im In- und Ausland verstreuten Wohnungen der Eisenbahner-Ferien-genossenschaft FSG. Sie stehen für eine über hundertjährige Tradition: attraktive, aber preisgünstige Ferien für Mitglieder!

Parkhotel Brenscino. Im Tessin — der Sonnenstube der Schweiz — etwas oberhalb des Dörfchens Brissago, mit herrlich weitem Ausblick über den Lago Maggiore und die angrenzenden Berge, liegt die Top-Hotelanlage des SEV. Dolce far niente oder Aktivferien — die Wahl liegt beim Gast, die Kombinationsmöglichkeiten sind beinahe unbegrenzt. Wanderungen, Ausflüge, Wassersport, den Tag am Schwimmbad mit atemraubendem Blick auf den See beschliessen, bevor ein sensationelles Gourmetbuffet für kulinarischen Höhenflug sorgt — alles ist möglich. Oder wie wärs mit einem spannenden Tennismatch oder einer Partie Boccia auf der neuen, 1999 eröffneten Anlage?

Das Brenscino ist modern und grosszügig und seine Preise sind im Vergleich zum Angebot bestechend günstig. SEV-Mitglieder werden mit 20 Prozent Rabatt für ihre Verbands-treue honoriert.

Seit Jahren kümmert sich das Ehepaar Hanni und Max Dolder in charmanter und kompetenter Weise um seine Gästeschar. Und da viele immer wieder kommen, ist es im Brenscino bisweilen auch so richtig familiär.



Ferienwohnungen überall. Die Ferien- und Skihausgenossenschaft der Eisenbahner — kurz FSG — ist eine den Zielen des SEV verbundene, unabhängige Genossenschaft. Sie bietet in verschiedenen Regionen der Schweiz und in Südfrankreich schöne, preiswerte Ferienwohnungen für 2 bis 6 Personen an.

Mitglieder des SEV sind gleichzeitig Kollektivmitglieder der FSG und kommen in den Genuss von 10% Rabatt auf den Mietpreisen. Einzelmitglieder der FSG profitieren sogar von 20% Ermässigung. Die Angebote der FSG sind samt und sonders «all included», d. h. die verschiedenen Nebenleistungen, die andernorts oftmals separat berappt werden müssen, sind im Mietpreis eingeschlossen.

Ferien machen mit der FSG, das kann heissen, die schönsten Tage des Jahres zu verbringen

- in Grindelwald, dem neu erbauten, komfortablen Chalet an bevorzugter Lage
- in Samedan, wo frühzeitiges Buchen schon fast Pflicht ist
- in Bluche, unterhalb vom weltberühmten Kurort Montana, oder, wenns an die Wärme zieht,
- in Giens/Hyères an der Côte d'Azur.

Weitere SEV-Dienstleistungen im Überblick

Kalender-Unfallversicherung. Mit dem Erwerb des SEV-Taschenkalenders zu lediglich Fr. 14.40 ist das SEV-Mitglied und sein Ehe- oder Konkubinatspartner automatisch für Fr. 5000.– pro Person gegen Unfalltod oder Ganzinvalidität durch Unfall versichert.

SEV-Multi-Rechtsschutz. Das unschlagbare Angebot des SEV in Ergänzung zum Berufsrechtsschutz bietet Schutz im Bereiche des Privat- und Verkehrsrechtsschutzes. Für lediglich Fr. 54.– pro Jahr Sicherheit — Tag für Tag.

Darlehen/Kredite. Für die Überbrückung einer finanziellen Notlage und den Erwerb unentbehrlicher Haushaltgegenstände kann ein Darlehen von maximal Fr. 5000.– in Anspruch genommen werden. Für übrige Anschaffungen und Ausgaben besteht die Möglichkeit einer Kreditgewährung, ebenfalls Fr. 5000.–, jedoch zu einem höheren Zins.

Ferienrabattgutscheine. Mitglieder mit bescheidenem Erwerbs- oder Renteneinkommen haben die Möglichkeit, Ferien-Rabattgutscheine zu beziehen, die im Parkhotel Brenscino und einigen anderen Betrieben eingelöst werden können.

Reka-Checks. Die beliebten Reka-Checks gibts jährlich für maximal Fr. 600.– mit 7 Prozent Rabatt.

Produkte der SEV-Versicherungen. Massgeschneiderte Lösungen für Aktive, Ehepartner und Kinder sowie im Bereiche der gebundenen Vorsorge und der Einmaleinlage

und ausserdem ...

- sicher in die Ferien verreisen mit der Ferien- und Reiseversicherung — zusammen mit der Krankenkasse SBB — mit 10 Prozent Exklusivrabatt
- Sach- und Motorfahrzeugversicherungen bei der Coop-Tele-Versicherung — zu günstigen Prämien und mit 10 Prozent zusätzlichem Rabatt
- Einkaufsvergünstigungen für Elektro- und Haushaltgeräte, Möbel usw.

Gut versichert — SEV-versichert

Gemäss Verfügung des Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartementes vom 9. August 1982 wurde die damalige Versicherungskasse SEV als eine aufsichtspflichtige Versicherungseinrichtung im Sinne von Art. 3 und 4 des Versicherungsaufsichtsgesetzes vom 23. Juni 1978 erklärt. Im Rahmen der Anpassung der Schweizerischen Versicherungsgesetzgebung an die Normen der EU wurde dieser Status aufgehoben. Die EU kennt nur eine Art von Versicherungsaufsicht. Das bedeutet, dass die vereinfachte Versicherungsaufsicht innerhalb von 10 Jahren seit dem 1. Januar 1994 in die ordentliche Aufsicht übergeführt werden muss.

Einen wesentlichen Schritt in diese Richtung hat die Delegiertenversammlung Ende 1998 gemacht. Sie hat neuen Statuten zugestimmt. Durch diese Anpassung hat SEV Versicherungen die Voraussetzungen geschaffen, um der ordentlichen Aufsicht unterstellt zu werden.

Öffnung. Für ihre Zukunft hat diese Umstellung unter anderen den Vorteil, dass sie für den Vertrieb ihrer Produkte von den gesetzlichen und statutarischen Bestimmungen her nicht mehr «nur» auf die Mitglieder des SEV beschränkt ist. Dies kommt einer gewissen Öffnung gleich.

Alles neu. Die Delegiertenversammlung (DV) von Ende 1997 hatte der Namensänderung der alten VK/SEV in SEV Versicherungen zugestimmt, um damit die Verbundenheit unserer Institution mit dem SEV zu kennzeichnen. Auch ihr Erscheinungsbild ist mit demjenigen des SEV in Übereinstimmung gebracht worden. Ein Jahr später, am 11. November 1998, folgte die grosse Statutenrevision. Die DV übertrug die Befugnisse einem 15-köpfigen Verwaltungsrat. Dem Vorstand und der Geschäftsleitung des SEV wurde ein Vorschlagsrecht von je 5 Mitgliedern eingeräumt. Als Übergangslösung wird der erste Verwaltungsrat von den Mitgliedern der Geschäftsleitung gebildet, an dessen Spitze Kollege Erwin Kläy, Finanzverwalter SEV, gewählt worden ist. Dieses Organ wird die Oberaufsicht über die Geschäftsführung ausüben, während die unmittelbare Überwachung der Geschäftsführung einem 5-köpfigen Ausschuss des Verwaltungsrates obliegen wird. Trotz diesen Reformen wird

die SEV Versicherungen auch in Zukunft dem SEV eng verbunden bleiben.

Einmaleinlagen. Anfang 1997 wurde die Produktpalette mit der Einmalprämie-Versicherung ergänzt. Diese Art von Vorsorge und Kapitalanlage zugleich, in Anbetracht der grossen Nachfrage und der zahlreichen Abschlüsse, entsprach einem echten Bedürfnis. Die Einführung der Stempelsteuer von 2,5 Prozent der Einmalprämie auf den 1. April 1998 hat die Begeisterungsfähigkeit der potenziellen Kunden etwas eingeschränkt. Zu Unrecht, da die Einmaleinlagen immer noch weit besser als ihre Alternativen, wie Kassaobligationen, Sparhefte usw. abschneiden. Für Einmaleinlage-Versicherungen mit mittelfristigen Laufzeiten zwischen 8 und 13 Jahren ist die Nettorendite mit 4,3 Prozent immer noch sehr gut.

Vorsorge. Die anderen Produkte weisen eine leicht sinkende Kurve auf, wobei die gebundene Vorsorge-Police ihre Leaderstellung gegenüber den anderen Produkten weiter ausbaut. Zum Erreichen eines bestimmten, vordefinierten kurz- oder mittelfristigen Sparziels eignen sich die Vorsorgen für Aktive, für Ehefrauen, für Senioren und vor allem die Vorsorge für Mitglied/Kind hervorragend, auch dank ihrer garantierten Verzinsung von mindestens 3,5 Prozent.

Beraternetz. Die kontinuierliche Ausbildung unserer Regionalberater sorgt für eine gute Betreuung der SEV-Sektionen und deren Mitglieder. Die Öffnung wird die Tätigkeitsmöglichkeiten des Aussendienstes erweitern.

SEV in Zahlen

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
1997	57 496	32 506	24 990
1998	56 499	31 608	24 891

Die Verwendung des Mitgliederbeitrags (1998)

30,8%	Allg. gewerkschaftliche Aufgaben (SBB/VPT/PV) inkl. Dachorganisationen
18,1%	Verbandsbehörden und Teilorganisationen
16,9%	Verbandspresse
12,6%	Besondere Leistungen
8,8%	Allg. Verwaltungskosten/ Steuern
7,4%	Bildung/Werbung
5,4%	Öffentlichkeitsarbeit

Neues aus dem Verbandspräsidium

Ernst Leuenberger. Seit 1993 wirkt er im SEV, zuerst als Vizepräsident, seit Oktober 1996 als Interimspräsident und mit der Wahl durch den Kongress am 12. Juni 1997 als Präsident. Mit Ernst Leuenberger erhielt der SEV einen Vollblutpolitiker zum Chef.



Ernst Leuenberger



Michel Béguelin

«Aschi» Leuenberger, wie ihn alle nennen, wurde 1945 in Krälligen BE geboren. Nach der Matura studierte er Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der Universität in Bern. Von 1973 — 1993 war er Sekretär des Gewerkschaftsbundes Solothurn. Daneben war er Vorstandsmitglied der Sektion Solothurn der Gewerkschaft Bau und Holz (GBH), Vorstandsmitglied des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) sowie Geschäftsleitungsmitglied Föderativverband. Zudem bekleidete er verschiedene Kommissionsämter, unter anderem in der Aufsichtskommission Lehrabschlussprüfungen des Kantons Solothurn, in der kantonalen Berufsbildungskommission sowie im

kantonalen Wirtschaftsrat Solothurn. Politisch war er schon in jungen Jahren sehr aktiv und trat der Sozialdemokratischen Partei bei. Dort machte er sich bald unüberhörbar. Er war Sekretär und Vizepräsident der SP Bätterkinden, Mitglied des Parteivorstandes der SP Kanton Bern, Parteivorstandsmitglied der SP Schweiz, Präsident der SP Stadt Solothurn sowie Mitglied der Parteileitung SP im Kanton Solothurn. 1983 erfolgte seine Wahl in den Nationalrat. 1986–1987 präsidierte er die Kommission für soziale Sicherheit, 1994–1995 die Finanzkommission. Krönung seiner bisherigen politischen Karriere war seine Wahl zum Präsidenten des Nationalrates 1997/1998.

Michel Béguelin. Per Ende Juli 1999 tritt Michel Béguelin altershalber als SEV-Vizepräsident zurück. Er wird auf rund ein halbes Jahrhundert politischer und gewerkschaftlicher Tätigkeit für den SEV zurückblicken können.

Michel Béguelin (1936) wuchs in einer Eisenbahnerfamilie auf. Er besuchte das naturwissenschaftliche Gymnasium in Lausanne und begann anschliessend bei den SBB eine Stationslehre. Er vertiefte seine Kenntnisse in verschiedenen Bahnhöfen der Westschweiz, auf der Verkehrszentrale in Paris sowie während eines Jahres in der Deutschschweiz. Später arbeitete er bei der Sektion Güterdienst der BA I. Gewerkschaftlich machte er sich mit der Durchsetzung der gleitenden Arbeitszeit in der Kreisdirektion I in Lausanne bemerkbar. 1976 verliess Michel Béguelin die SBB, um die Herausforderung als Gewerkschaftssekretär des SEV in Angriff zu nehmen. Der Kongress 1979 wählte ihn zum Sekretär, und Mitte 1981 übernahm er die Redaktion der Verbandszeitung «Le cheminot». 1996 übernahm er interimistisch das Amt des Vizepräsidenten, und der Kongress 1997 bestätigte ihn darin.

Auch parteipolitisch war Michel Béguelin stets an vorderster Front mit dabei. Nach politischen Jugendjahren in Lausanne und im Kanton Waadt, wurde er 1987 als SP-Vertreter in den Nationalrat gewählt, wo er sich insbesondere verkehrspolitisch engagierte und sich

als «Monsieur TGV» Respekt erwarb. Zurzeit ist er Mitglied der Geschäftsprüfungskommission sowie der Kommission für Verkehrs- und Fernmeldewesen.

Der SEV dankt dem unermüdlichen Kämpfer für den öffentlichen Verkehr und dessen Personal für seine unschätzbaren Dienste. Doch wer Michel kennt, weiss, dass der SEV auch in Zukunft wird auf ihn zählen können.

Neues aus der Geschäftsleitung

Res Ryser. Ende 1998 trat der Vollblutgewerkschafter Res Ryser (1938) von seinem Amt als SBV-Zentralpräsident zurück. Seine Karriere begann er mit einer Stationslehre bei den SBB. Es folgten einige Jahre auf verschiedenen Dienststellen, bis er nach Paris auf die Agentur der Verkehrszentrale wechselte. Zurück in der Schweiz arbeitete er einige Jahre als Schulreferent in Langenthal und später als Direktionssekretär für «Tage der offenen Tür». Daneben engagierte er sich bereits gewerkschaftlich und wurde 1972 Präsident der Sektion SBV Solothurn. 1975 wurde er SBV-Zentralsekretär und 1981 vollamtlicher SBV-Zentralpräsident.

Eric Levrat. Eric Levrat (1969) begann seine Laufbahn bei den Bahnen mit einer Stationslehre. Bevor er 1995 als Sekretär-Adjunkt ins Verbandssekretariat SEV wechselte, war er Fahrdienstleiter in Lausanne. 1998 wählten ihn die SBV-Delegierten als Nachfolger von Res Ryser zum Zentralpräsidenten SBV. Eric Levrat trat sein Amt offiziell am 1. Januar 1999 an.

Hans Bühlmann. Eine Ära ist zu Ende. Der Unterverband WPV wurde per 31. Dezember 1998 aufgelöst und in den SBV integriert. Damit schied auch Zentralpräsident Hans Bühlmann (1939) aus der Geschäftsleitung aus. Ursprünglich gelernter Koch, trat Hans Bühlmann 1963 bei den SBB in den Rangierdienst ein. Beim RPV Zürich begann er als Mitglied des Vorstandes seine gewerkschaftliche Tätigkeit. Später wechselte er ins Stellwerk und somit zum WPV, wo er als Sekretär und schliesslich als Präsident der Sektion Zürich tätig war. Weiter amtierte er als Sekretär des Unterverban-



Res Ryser



Eric Levrat



Hans Bühlmann

des WPV, bis ihn 1989 die WPV-Delegiertenversammlung zum Zentralpräsidenten wählte.

Der SEV bedankt sich bei den scheidenden GL-Mitgliedern für ihren langjährigen Einsatz und wünscht «dem Neuen» alles Gute und viel Erfolg bei seiner Aufgabe.

Der SEV in der Fläche

SEV Oberwallis und Urs Zeder. Per 1. Mai 1997 wurde, befristet auf drei Jahre, die SEV-Regionalstelle Oberwallis in Brig geschaffen. Sie wird von Urs Zeder (1949) auf Teilzeitbasis (40 Prozent) geleitet. Seine Hauptaufgabe ist die Betreuung der Mitglieder (SBB und KTU) in der Region Oberwallis sowie die Mitgliederwerbung, insbesondere bei den zahlreichen «Gewerkschaftswüsten» unter den Bergbahnen. Urs Zeder absolvierte eine Hochbauzeichnerlehre. 1984 trat er als Betriebsleiter in den Lagerhäusern Brig in den Dienst der SBB. Gewerkschaftlich war er im Unterverband APV tätig als Sektionspräsident, als Sekretär im Zentralausschuss und im Zentralvorstand sowie als APV-Vizepräsident.



Urs Zeder



Kurt Altenburger

SEV Zürich und Kurt Altenburger. Anfang März 1998 öffnete in Zürich das SEV-Regionalsekretariat seine Pforten. Eingemietet ist der SEV Zürich im VPOD-Zentralsekretariat an der Sonnenbergstrasse. Sekretariatsleiter Kurt Altenburger (1958) widmet sich vor allem dem Problem ZVV, d. h. bekämpft mit List und Tücke, gemeinsam mit dem VPOD, die Lohn- und Sozialdumping-Machenschaften des Zürcher Verkehrsverbundes. Die Mobilisierung der zahlreichen Busunternehmen im Kanton sowie die Betreuung der Mitglieder im bevölkerungsreichsten Kanton gehören ebenfalls zu seinem Aufgabengebiet. Beispiellos waren seine LSVA- und FinöV-Kampagnen im vergangenen Jahr. Bevor er zum Gewerkschaftsprofi wurde, arbeitete Kurt Altenburger als Zugbegleiter bei den SBB und engagierte sich gewerkschaftlich als Kreisvertreter 3 des ZPV. Zudem war er Mitglied der Geschäftsprüfungskommission SEV.

Neu im Verbandssekretariat

Matthias Halbeis. Seit dem 1. August 1997 arbeitet Matthias Halbeis (1972) als persönlicher Assistent von Verbandspräsident Ernst Leuenberger und pendelt ständig zwischen Bundeshaus und SEV hin und her. «Hauptberuflich» studiert er Geografie und Politologie an der Universität Bern. Und engagiert sich alljährlich für die Solothurner Filmtage.



Matthias Halbeis

Giorgio Tuti. Unser Mann für alle Fragen rund um den Gesamtarbeitsvertrag heisst Giorgio Tuti (1964). Sein beruflicher Werdegang führte ihn über das Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Bern zur Gewerkschaft Bau und Holz (GBH). Später wirkte er als Rechtsberater des Gewerkschaftsbundes Kanton Solothurn, anschliessend als Sekretär des Dienstleistungs- und Industriesektors der Gewerkschaft Bau und Industrie (GBI) im Tessin. Auf den 1. September 1997 wechselte er zum SEV.



Giorgio Tuti

Patrick Rouvinez. Patrick Rouvinez (1956) verstärkt seit Oktober 1998 als Verbandssekretär die Division Romande. Der perfekt zweisprachige Genfer wirkte zuvor bei den SBB als Zugführer und betreute als Kreisvertreter das Zugpersonal des Kreises 1.



Patrick Rouvinez

André Neuhaus. Seit 1. Oktober 1997 betreut der gelernte Typograf André Neuhaus (1972) das Sekretariat der welschen Verbandszeitung «travail & transport».



André Neuhaus



Beatrice Fankhauser



Murielle Vianin



Marie-Josée Jost



Helen Gisi



Christoph Stutz

Beatrice Fankhauser. Seit dem Tag der Arbeit des Jahres 1997 vervollständigt Beatrice Fankhauser (1955) das Team der freundlichen Stimmen am SEV-Telefon.

Murielle Vianin. Marie-Josée Jost. Helen Gisi. Murielle Vianin (1967) und Marie-Josée Jost (1952) heissen die neuen Sachbearbeiterinnen im welschen Sekretariat. Helen Gisi (1951) ist neu auf der Deutschschweizer Seite.

Christoph Stutz. Im August 1998 begann Christoph Stutz (1981) seine kaufmännische Lehre im SEV.

Der SEV heisst alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter herzlich willkommen.

Abschied vom Verbandssekretariat

Ende August 1987 verliess **Jean-Daniel Blanc** den SEV. Dem öffentlichen Verkehr bleibt er auch in Zukunft treu. Als wissenschaftlicher Mitarbeiter der SBB in der Abteilung für Unternehmensplanung gehört er zum politisch-strategischen Kopf des Unternehmens.

Zur gleichen Zeit verliess auch Verbandssekretärin **Talin Schmid** den SEV, um sich anderen Tätigkeiten zuzuwenden.

Den SEV verlassen haben die Redaktionssekretärin **Viviane Chatelain** und die Sachbearbeiterin **Ellen Künzli**.

Mit Bravour hat **Priska Beyeler** im Sommer 1998 ihre kaufmännische Ausbildung abgeschlossen.

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

**MEHR RECHT.
MEHR SCHUTZ.
MEHR SCHUTZ FÜR IHR RECHT.**



Unsere Schadenstellen:

Über 40 000 Mitglieder des SEV schenken uns seit 1992 ihr Vertrauen. Dafür bedanken wir uns ganz herzlich! Wir werden auch in den nächsten Jahren alles daran setzen, die in uns gesetzten Erwartungen zu erfüllen!

COOP Rechtsschutz
Bleichemattstrasse 33
CH-5001 Aarau
Telefon 062 836 00 00
Telefax 062 836 00 01

Der bereits konkurrenzlose SEV-Verkehrs- und Privat-Rechtsschutz (MRS) ist noch besser, noch umfassender. SEV-MRS – besser geht es nicht!

COOP Protection Juridique
av. de Beaulieu 19
Case postale
CH-1000 Lausanne 9
Telefon 021 641 61 20
Telefax 021 641 61 21

Eingeschlossen ist neu unter anderem auch:

- das volle Mietrecht
- der Eigentümerrechtsschutz bis maximal Dreifamilienhäuser
- Streitigkeiten aus Darlehensverträgen
- vollumfänglicher Schutz im Fürstentum Liechtenstein

COOP Protezione Giuridica
Viale Stazione 31
CH-6500 Bellinzona
Telefon 091 825 81 80
Telefax 091 825 95 15



**RECHTSSCHUTZ
PROTECTION JURIDIQUE
PROTEZIONE GIURIDICA**

Post, Telefon usw.

Verbandssekretariat SEV Bern

Steinerstrasse 35
Postfach 186
CH-3000 Bern 16
Telefon 031 357 57 57
Telefax 031 357 57 58
E-Mail info@sev-online.ch
<http://www.sev-online.ch>

SEV Bellinzona

Viale Stazione 31
Casella postale 1469
CH-6501 Bellinzona
Telefon 091 825 01 15
Telefax 091 826 19 45
E-Mail sev-ticino@bluewin.ch

SEV Lausanne

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

SEV-Regionalsekretariat Zürich

Sonnenbergstrasse 83
Postfach 188
8030 Zürich
Telefon 01 266 52 90
Telefax 01 266 52 53
E-Mail sev-zuerich@bluewin.ch

SEV-Regionalstelle Oberwallis

Sebastianplatz 2
Postfach 210
3900 Brig
Telefon 027 922 47 44
Telefax 027 922 47 45
E-Mail sev-brig@bluewin.ch

SEV Versicherungen

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

Ferienheimgenossenschaft SEV

Postfach
CH-3001 Bern
Telefon 031 911 46 88

Albergo Brenscino

CH-6614 Brissago
Telefon 091 793 01 21
Telefax 091 793 40 56
E-Mail hotel@brenscino.ch
<http://www.brenscino.ch>

Jugendhaus SEV

CH-1833 Les Avants
Telefon 021 964 55 01

Herausgeber

Schweizerischer Eisenbahn- und
Verkehrspersonal-Verband SEV

Redaktion

Stephan Appenzeller, Informationsbeauftragter SEV

Gestaltung

Laszlo Horvath, Visueller Gestalter HFG, Bern

Fotos

Alexander Egger, Bern

Ausser

Seite 12	Fotoatelier Gunti, Solothurn
Seite 13	Stephan Appenzeller, Basel
Seite 18/19	Fotoatelier Gunti, Solothurn (5 Aufnahmen) Rolf Rubin, Bärswil (1 Aufnahme) Andreas Weissen, Brig (1 Aufnahme)
Seite 23	Fotoservice SBB, Bern
Seite 27	Franz Bamert, Gams
Seite 29	Hans Bieri, Spiez (2 Aufnahmen)
Seite 38	Keystone Press, Zürich
Seite 53	Fotoservice SBB, Bern

Druck

Bubenberg Druck- und Verlags-AG, Bern

Textabdruck mit Quellenangabe und
gegen Belegexemplare erwünscht.

Copyright

Schweizerischer Eisenbahn- und
Verkehrspersonal-Verband SEV

Bern, März 1999