

## Grenzen sprengen



Grenzen sprengen – auch gestalterisch.

In der Welt des öffentlichen Verkehrs und des SEV sind in den letzten Jahren reihenweise Grenzen gefallen, überschritten und versetzt worden. Allen voran natürlich die Grenzen in unseren Köpfen. «Grenzen sprengen» heisst das Leitthema dieses Sozialberichts; er lädt damit ein, über den Gartenhag oder über Grenzen hinauszuschauen. Der Fotograf Alexander Egger hat bei seinen Reisen über Kantons-, Sprach-, Landes- und Mentalitätsgrenzen hinweg auch bildlich Grenzen gesprengt: Die grossformatigen Aufnahmen wurden mit einer Lochkamera – einer Urform der heutigen Kamera – aufgenommen. Der Film wird durch ein winziges Loch belichtet, das mehrere Sekunden lang geöffnet bleibt. Das Resultat sind weiche Schwarzweissaufnahmen. Eine Abbildung einer solchen Lochkamera finden Sie auf Seite 74 (Koordinaten und Impressum). Auch der Grafiker Laszlo Horvath hat gestalterische Grenzen überschritten: Mit einer Ausnahme wurden alle Aufnahmen um 90 Grad gedreht in den Sozialbericht integriert. Er zwingt uns damit zu einer anderen, differenzierteren Sichtweise, die dem Thema «Grenzen sprengen» visuell in subtiler Weise gerecht wird.

## Der SEV schaut vorwärts

Ernst «Aschi» Leuenberger in seinem Element am SEV-Hauptsitz in Bern.



**Die GAV SBB** und **SBB Cargo** haben das alte Anstellungsrecht abgelöst. So wollten es Bundesrat und Parlament in der Bahnreform I. Der SEV hat die Herausforderung angenommen. Die Bahnreform I (Entschuldung, Open Access, neues Personalrecht) wurde seit Jahren in Sektionen, Unterverbänden und Verbandsgruppen diskutiert und auch politisch beeinflusst. Damit wurde der Eintritt ins SBB-GAV-Zeitalter am 1. Januar 2001 nach einer erfolgreichen Urabstimmung mit dem Ja von über 90% der Stimmenden möglich. Der SEV hat seine Hauptziele erreicht: «Niveauübergang» vom alten Beamtenrecht in die SBB-GAV, Verankerung des Contrat Social. Das neu geschaffene Instrument der GAV-Konferenzen hat dabei einen markanten Beitrag geleistet. Auf hohem Niveau wurden engagiert die Richtlinien für die Verhandlungsdelegation diskutiert und festgelegt. Damit haben die GAV-Konferenzen einen Teil der bisher dem Kongress SEV zukommenden Aufgaben übernommen.

**Das neue auf Wettbewerb** unter den Verkehrsunternehmungen angelegte System des öffentlichen Verkehrs wirkt sich aus: Ein Konzentrationsprozess, der die Gestalt von Zusammenarbeit angenommen hat, zeichnet sich ab. BLS und SBB, MThB und SBB heissen die Stichworte dazu. Der SEV wird dabei die Personalanliegen wahren. Indessen begrüsst er grundsätzlich Zusammenarbeit; Verdrängungswettbewerb ist kein Gewerkschaftsziel.

**Das Verlagerungsziel** im Güterverkehr fordert die Bahn und ihr Personal. Die LSVA hilft zwar der Bahn etwas im Wettbewerb mit der Strasse, weitere Massnahmen tun Not: Internationale Bahnzusammenarbeit heisst die Unternehmenslösung. Beeinflussen der Arbeitsbedingungen im Strassenverkehr heisst das gewerkschaftliche Ziel. Die Zusammenarbeit SBB-FS muss – selbstverständlich unter Wahrung der Personalanliegen – Früchte tragen, anders ist das auch vom SEV mitgetragene Verlagerungsziel «Güter auf die Bahn» nicht zu erreichen.

**Im Bussektor** sind die Verhandlungen für Bus-GAV angelaufen. Der VöV mausert sich zu einem Arbeitgeberverband, hat allerdings Mühe, alle seine Mitglieder von der GAV-Idee zu überzeugen. Dabei schützt der GAV, der dann bei Auftragsvergebungen zu berücksichtigen ist, letztlich auch das seriöse Unternehmen vor Sozialdumping-Konkurrenz.

**Und so geht es weiter:** Im Jahre 2003 werden die SBB-GAV zu erneuern sein. Die Bahnreform II wird andiskutiert. Der SEV will und wird mitgestalten. Im Bussektor müssen GAV Wirklichkeit werden. Der SEV wird gut daran tun, sich selber auch einer sanften Strukturreform zu unterziehen, um noch effizienter arbeiten und mobilisieren zu können. Der SEV wird zusammen mit den Gewerkschaften in verwandten Bereichen wirksame Formen der Zusammenarbeit überlegen, finden und erproben müssen. Im SGB-Verbund wird der SEV auch sozialpolitisch mitwirken, etwa an der 11. AHV-Revision und der 1. BVG-Revision.

**Die treue,** lebhaftes Mitgliedschaft, Aktive und Pensionierte, Frauen und Männer, leistungsstarke und motivierte Gewerkschaftsverantwortliche werden ihr Bestes geben.

**Dafür danke ich.**



Ständerat Ernst Leuenberger  
Präsident SEV

**Der SEV schaut vorwärts** 4

Thema

**Grenzen sprengen** 8

SBB

**SBB – Euphorie in Grenzen** 20

- Die Gesamtarbeitsverträge SBB und Cargo
- GAV Krankenkasse SBB
- GAV Pensionskasse SBB
- Reformen und Personal
- Lohnkampf
- Kooperation SBB–BLS
- Regionalbahn Ostschweiz RBO
- Joint Venture SBB–FS, Cargo SI
- Securitrans
- Die SBB in England
- Divisionalisierung Lokpersonal
- Kundenservicecenter KSC in Fribourg
- Rangierdienst
- Verkauf Sensetalbahn AG STB
- New Baggage
- Lokführer
- Redesign Service Rollmaterial
- EasyRide
- Grenzüberschreitende Zugbegleitung
- Geschäftsbereich Brünig
- Sicherheit und Gesundheitsschutz
- Kaderlöhne SBB

KTU

**KTU – an der Grenze** 34

- Wettbewerb
- GAV
- Schiffahrtsgesellschaft Untersee und Rhein
- Groundstaff Aviation Technic and Administration GATA
- GFM-Sanierung
- BLS: Neues Lohnsystem
- Verkehrsbetriebe Lugano
- Sicherheitscharta öV Romandie
- Bahnverpflegung
- Pro Zahnradbahn
- Präsidentenkonferenz der Nahverkehrsbetriebe SEV/VPOD

Verkehrspolitik

**Grenzerfahrung Verkehrspolitik** 40

- Bahnreform plus
- Kantone sparen beim öffentlichen Verkehr
- Neuer Finanzausgleich verzögert sich
- Finanzierung Stadt- und Agglomerationsverkehr
- Verkehrs- und Europapolitik
- FinöV
- LSVA und Landverkehrsabkommen
- Autolobby
- Innovationspreis öffentlicher Verkehr

Sozialpolitik

**Sozialpolitik ohne Ausgrenzung** 44

- Keine Panik bei der AHV
- Mutterschaftsversicherung
- Teuerungsausgleich Pensionierte
- Neue Pensionskasse SBB

Gewerkschaft

---

**Gewerkschaft ohne Grenzen** 48

Internationale Zusammenarbeit, ITF/ETF

Eine Service-Public-Gewerkschaft

für die Schweiz?

Bildungsinstitut der Gewerkschaften des SGB

Unterverband Bau

Neuer Unterverband RM

EOLIA

Frauen im SEV

Die Jugendkommission SEV

Mitgliederwerbung

«arbeit & verkehr»

SEV online

Ab in die Ferien!

Dienstleistungs-Mix

SEV Versicherungen

SEV in Zahlen



News

---

**Aus der Steinerstrasse** 58

Anhang

---

**SEV-Positionspapiere** 64

Bundpersonalgesetz

Joint Venture FS-SBB

Konkurrenz im Bussektor

11. AHV-Revision

Teilrevision des Krankenversicherungsgesetzes

Mutterschaftsversicherung

Bilaterale Verträge

---

Koordinaten und Impressum 74

## Grenzen sprengen

Die Bahn – Drehscheibe des internationalen Schienenverkehrs.



*Zweifellos ein kämpferischer Slogan für den diesjährigen SEV-Kongress! Bei näherem Hinsehen reiht er sich aber nahtlos an die Forderungen der klassischen Arbeiterbewegung an. Galt es am Anfang die Ketten der Abhängigkeit der Lohnempfänger von ihren Patrons zu sprengen, sind es heute Grenzen, die gesprengt werden müssen. Grenzen engen ein und behindern vieles und viele, der SEV macht da keine Ausnahme. Die Beispiele sollen zeigen, dass der Slogan unseres Kongresses durchaus ernst zu nehmen und ernst gemeint ist.*

**Die Neugestaltung der** Bahnpolitik im vereinten Europa ist abgeschlossen. Die Schweiz hat diesen Wechsel als Nichtmitglied der EU autonom nachvollzogen. Mit dem Free Access wird es in Zukunft möglich sein, dass ausländische Züge und darauf ausländische Eisenbahnkollegen und -kolleginnen auf Schweizer Schienen durch unser Land verkehren.

**Der SEV hat** deshalb eine Grenze gesprengt: Im Interesse seiner Mitglieder, die dereinst ja auch auf Schweizer Zügen im europäischen Ausland unterwegs sein könnten, hat er mit den Eisenbahngewerkschaften aus Deutschland, Österreich und Luxemburg den Rechtsschutz grenzenlos gemacht.

**Die Herausforderungen für** alle Gewerkschaften im Bereich des Service Public werden immer grösser. Von Abbau über Auslagerungen bis zu Privatisierungen wird an alles gedacht. Gleichzeitig kämpfen alle Gewerkschaften mit sinkenden Einnahmen. Gemeinsame Projekte und verbesserte Zusammenarbeit könnten Synergien im Interesse der Mitglieder erzeugen.

**Der SEV hat** deshalb eine Grenze gesprengt: Zusammen mit den Gewerkschaften VPOD und Kommunikation prüft er Möglichkeiten der Zusammenarbeit. Die drei Partner könnten einander unterstützen, am richtigen Ort, mit der richtigen Präsenz und mit stärkerem Gewicht gemeinsam präsent zu sein. Gerade in der öffentlichen und politischen Diskussion hilft dies Standpunkte besser zu vertreten und dafür effizienter zu kämpfen.

**Bei den SBB** und auch im Bereich der KTU sind enorme Umbrüche im Gang. Nicht nur werden Organisationsstrukturen ständig erneuert, sondern auch ganze Unternehmen und Geschäftsbereiche auseinander gerissen. Berufsbilder verändern sich stark und mit hoher Geschwindigkeit, so dass am Schluss kein Stein mehr auf dem anderen zu bleiben scheint.

**Der SEV sprengt** deshalb eine Grenze: Seine heutige Organisationsstruktur mit Unterverbänden stammt aus dem Anfang des 20. Jahrhunderts. Eine sanfte Renovation ist nicht nur aus Altersgründen angebracht, sondern auch als Reaktion auf die Veränderungen im Umfeld. Schliesslich verdienen die Mitglieder einen SEV mit möglichst grosser Schlagkraft.

*Dass Stillstand vor allem Rückschritt bedeutet, ist eine Binsenwahrheit. Wenn sich alles immer schneller und tiefgreifender verändert, wäre es fatal, darauf zu hoffen, dass man sich der Entwicklung durch Stillstand entziehen könnte. Auch wenn wir alle den Anspruch haben, dass der SEV Nachteile im Interesse der Mitglieder verhindern muss, so kann er das nur, wenn er sich diesem Anspruch gemäss ausrichtet. Wenn er also Grenzen sprengt oder sprengen muss, darf die Beurteilung nur darauf beruhen, ob dies den Interessen seiner Mitglieder hilft. Sprengen wir also unsere Grenzen, bevor sie von anderen gesprengt werden!*

Nachdem der Druck der EU zur Liberalisierung des Güter-Schienerverkehrs auch in der Schweiz spürbar wurde, avancierte Chiasso zum Experimentierfeld und zum Brückenkopf jenes Integrationsprozesses, der im Güterbereich zum viel zitierten Joint Venture von SBB und italienischer FS führen soll. Im Rahmen der Ankündigung, das Joint Venture auf bessere Zeiten zu verschieben, wurden vor allem zwei Problemkreise in den Mittelpunkt gerückt: Erstens der allzu ambitionöse zeitliche Fahrplan und zweitens die beträchtlichen Unterschiede in den beiden Unternehmenskulturen. Der Schlüssel zur Lösung der anstehenden Probleme liegt jedoch eher in der jahrzehntelangen Erfahrung der Leute, die täglich an der Grenze und über die Grenze hinaus Hand in Hand zusammenarbeiten.

Giulio Santoro: «Die FS müssen ihre Informationspolitik deutlich verbessern!»



**Giulio Santoro**, Verantwortlicher für das Qualitäts-Center der Cargo SI

*Du bist seit 14 Jahren in Chiasso tätig und seit März 1999 verantwortlich für das Qualitäts-Center der Cargo SI. Spürst du wirklich Unterschiede in den Unternehmenskulturen der beiden Unternehmen?*

Die Unterschiede in den Unternehmenskulturen bestehen tatsächlich, deshalb ist es wichtig, dass das Joint-Venture-Projekt auf beiden Seiten der Grenze und über die Grenzregionen hinaus bekannt gemacht wird. Es darf nicht sein, dass mit zunehmender Distanz zur Grenze immer weniger Informationen zum geplanten Projekt verfügbar sind. Insbesondere die FS müssen ihre Informationspolitik in diesem Bereich deutlich verbessern.

*Das erinnert an Aussagen italienischer Gewerkschafter anlässlich eines Treffens in Rom, wonach sie über gemeinsame Projekte SBB/FS vom SEV mehr und bessere Informationen erhielten als von der Unternehmensführung der FS ...*

Soweit die italienischen Eisenbahner über die Fusionsabsichten der schweizerisch-italienischen Güterverkehrsbereiche überhaupt informiert sind, tragen sie das Projekt mit. Aber es versteht sich von selbst, dass zur Überwindung der betrieblichen Unterschiede in kleinen und «verdaubaren» Schritten vorgegangen werden muss. Dafür ist die realistischere notwendige Zeit einzusetzen.

*Trifft demnach die Aussage der SBB zu, wonach der Fahrplan für das Joint Venture allzu ambitionös gewesen sei?*

Wäre es nur darum gegangen, den Gütertransitverkehr in ganzen Zügen bis Mailand zusammenzufassen, hätte relativ rasch ein Joint Venture vereinbart werden können. Es geht aber darum, die Güter anschliessend auch in der Fläche zu verteilen, wobei zu beachten ist, dass in Italien 54% des Güterverkehrs im Einzelwagenladungsverkehr abgewickelt wer-

den. Die Angleichung dieser Strukturen hätte parallel erfolgen müssen, doch für ein derart komplexes Projekt war die Zeit zu knapp bemessen. Die einzige bisher funktionierende neue Struktur ist die Cargo SI und ihr Qualitätszentrum in Chiasso, in der die beiden Car-gobereiche von SBB und FS dereinst vereinigt werden sollen. Eine engere Zusammenarbeit an der Grenze und letztlich die Vereinigung der beiden Grenzdienste wären Riesenschritte in die richtige Richtung. So könnte der Wechsel von einer Bahngesellschaft zur anderen reibungsloser abgewickelt werden.

**Antonio Arduini**, Oberlokführer FS und seit 15 Jahren in Chiasso stationiert

*Restrukturierungen und Rationalisierungen sind nicht nur bei den SBB aktuelle Schlüsselwörter, die FS muss ihre Produktivität ebenfalls steigern. Wird auch bei den italienischen Staatsbahnen weniger Personal mehr Transportleistung erbringen müssen?*

In den letzten 10 Jahren haben die FS 100'000 Arbeitsplätze abgebaut. Dies konnte zwar ohne Entlassungen, aber mit umfassenden Frühpensionierungen bewerkstelligt werden. Diese Abmagerungskur und die Einführung neuer Technologien haben eine Produktivitätserhöhung von zirka 30% gebracht. Um den Verlust von Arbeitsplätzen in Grenzen zu halten, hat man parallel dazu die Arbeitszeit von 40 auf 36 Stunden reduziert.

*Und wer hat die Zeche bezahlt?*

Der italienische Staat hat als Eigentümer der FS die notwendigen Kredite zur Verfügung stellen müssen.

*Wie kommt es, dass nach einem solchen Aderlass immer noch von Personalreduktionen die Rede ist?*

Tatsächlich hat diese Flut von Frühpensionierungen einige Unterbestände zur Folge gehabt. Nun will man mit der gebotenen Vorsicht ans Werk gehen und insbesondere dem zusätzlichen Personalbedarf von rund 15'000 Mitarbeitenden aufgrund neuer Projekte Rechnung tragen. Da die Verfügbarkeit der staatlichen Mittel am 31. Dezember 2001 ausläuft,



Antonio Arduini: «Der neue GAV wird Lohn- und Sicherheitsdumping verhindern!»

will die FS allfällige Frühpensionierungen in-ner dieser Frist abgeschlossen haben.

*Seit 1. Januar dieses Jahres sind die schweizerischen Eisenbahner der SBB einem GAV unterstellt. Ist der GAV in Italien nicht schon lange Realität?*

Ja, der jetzt in Verhandlung stehende GAV ist bereits der fünfte in der Geschichte der FS. Dieser wird sich allerdings von den vorangegangenen GAV ziemlich unterscheiden. Der neue GAV soll dereinst als Mantelvertrag für den gesamten Eisenbahnbereich dienen und auf alle im Eisenbahnbereich tätigen Unternehmen anwendbar sein. So soll Dumping verhindert werden. Schliesslich haben sich bereits fünf Gesellschaften um Lizenzen für den Eisenbahnbetrieb beworben. Mit dem Mantelvertrag soll den Eisenbahngesellschaften durchaus ein gewisser Gestaltungsspielraum auf ihren Netzen ermöglicht werden.

## Grenzen sprengen

Stimmungsbild vor dem Bahnhof in Innsbruck.



**Hansjörg Fink**, ÖBB-Zugbegleiter  
(Zugführer) in Innsbruck

*Seit wann arbeitest du als Zugbegleiter schon grenzüberschreitend?*

Seit dem Fahrplanwechsel im Mai 2000 bin ich fast nur noch auf den Zügen tätig, die Wien–Basel bedienen. Ich arbeite in der 1. Klasse, meine beiden Schweizer Kollegen teilen sich die 2.-Klasse-Wagen. Neben der Revision, wie wir die Fahrkartenkontrolle nennen, mache ich den Platzservice, das heisst, ich bediene die Fahrgäste mit Zeitungen und serviere Kaffee, kalte Getränke und kleine Mahlzeiten, die ich im Speisewagen hole. Auch das Abrechnen gehört dazu. Diese Zusatzleistungen waren die Bedingung, dass jeweils ein dritter Mann die Eurocity-Transalpin-Züge begleiten kann. Damit haben wir Arbeitsplätze erhalten können.

*Wie sind bei euch die Arbeitszeiten?*

Wir arbeiten in Wechselschichten. Unsere monatlichen Arbeitszeiten berechnen sich so, dass wir innerhalb von 30 Tagen 165 Stunden leisten müssen. Überstunden können wir im Zeitausgleich beziehen oder in einem gewissen Mass ausbezahlen lassen.

*Macht sich der Spardruck bemerkbar?*

Der Abbau findet bei uns kontinuierlich und schon seit Jahren statt. In Innsbruck, wo ich arbeite, wurde das Personal auf die Hälfte reduziert, d.h. heute sind es noch 100 Beschäftigte. Aber gleichzeitig hat die Arbeit nicht abgenommen, im Gegenteil. Früher gab es immer, wenn zusätzliche Wagen mitgeführt wurden, einen Verstärkungsschaffner. Der wurde eingespart. Und seit dem Regierungswechsel wird die Sparschraube nochmals spürbar angezogen. Auch Vorbereitungszeiten, Revisionszuschläge und Ruhezeiten wurden weggespart: Jetzt arbeiten wir durchgehend. Die Schweizer Kollegen haben andere Bestimmungen; sie dürfen zum Beispiel nur fünf Stunden hintereinander arbeiten.

*Gefällt dir die Arbeit im Grenzverkehr?*

Ja, sehr. Wenn wir bis Zürich die selben Fahrgäste betreuen können, ist das angenehm. Natürlich musste man einiges lernen: Schwei-

zer Geografie, Tarifvorschriften und Ähnliches. Die Zusammenarbeit mit den Schweizer Kollegen ist gut, aber teuer ist die Schweiz! Wir bekommen zwar doppelte Auslandzulage, aber in der Zürcher Personalkantine kostet eine Mahlzeit das Dreifache wie in Österreich.

*Wie sind die Beziehungen auf gewerkschaftlicher Ebene?*

Als Mitglieder der Eisenbahner-Gewerkschaft GDE haben wir neben dem internationalen Rechtsschutz regelmässigen Informationsaustausch und Treffen zwischen den Gewerkschaften.



Die Schweiz ist ihm lieb und teuer: Hansjörg Fink in seinem Refugium.

Marc Lambert: «Bei uns fehlt es an Personal.»



**Marc Lambert**, SNCF-Lokomotivführer im Depot Annemasse

*Wie spielt derzeit die Solidarität zwischen den französischen und schweizerischen Eisenbahnerinnen und Eisenbahnern?*

Unsere Solidarität steht vor einer harten Prüfung, denn die Genfer S-Bahn soll über La Plaine hinaus nach Bellegarde weitergeführt werden. Wir verlangen, dass nicht nur Schweizer auf der S-Bahn eingesetzt werden, dass die Arbeit also gerecht aufgeteilt wird. Wir – eine Gruppe Eisenbahnerinnen und Eisenbahner aus dem Savoyischen und aus Genf – treffen uns deshalb bereits seit 1999. Wir wollen nicht warten, bis die SNCF oder SBB sagen, wie die S-Bahn zu betreiben sei, sondern gemeinsam aktiv an der Entscheidungsfindung mitwirken.

*Diskutiert ihr auch über die Auswirkungen der bilateralen Verträge?*

Ja, denn diese Verträge werden auch unter der Bevölkerung zu grösseren Verschiebun-

gen führen. Das bedeutet, dass das Angebot des öffentlichen Verkehrs entsprechend verbessert werden muss.

*Brauchte es die bilateralen Verträge und die grenzüberschreitende S-Bahn für die Kontaktaufnahme unter den Eisenbahnern?*

Nein, denn seit mehreren Jahren besteht die Arbeitsgruppe franco-suisse. Gemeinsam setzen wir uns ein für eine andere Verkehrspolitik und für die Eisenbahnverbindung Annemasse–Eaux-Vives–Genève–Cornavin sowie die Wiederinbetriebsetzung der Tonkin-Linie.

*Seit 1. Januar 2000 gilt in Frankreich für alle Eisenbahnerinnen und Eisenbahner die 35-Stunden-Woche – auch für dich?*

Die Verhandlungen zur Einführung der 35-Stunden-Woche sind sehr gut verlaufen. Die Anzahl Rasttage ist ohne Lohnsenkungen von 112 auf 126 angestiegen. Gesamthaft arbeiten wir nun 1'582 Stunden pro Jahr. Der Lohn eines französischen Lokführers variiert zwischen sFr. 2'000.– und 3'000.– pro Monat. Hinzu kommen verschiedene Zulagen, die den Lohn um 30 bis 40 % aufbessern. Die 35-Stunden-Woche hat bei der SNCF zur Anstellung von 25'000 Mitarbeitenden geführt. Aber uns fehlt Personal. Im Depot Annemasse beispielsweise sind wir 92 Lokführer, müssten zur Abdeckung der Touren aber 95 sein. Die Angestellten der SNCF wurden jedoch nicht divisionalisiert wie die Lokführer bei den SBB. So können wir glücklicherweise heute noch alle Tagesleistungen erbringen: Regionalzüge, Schnellzüge und Güterzüge.

*Du bist auch Kassier der CGT-Eisenbahnsektion Annemasse (Confédération Générale des Travailleurs) mit eigenem Gebäude in Annemasse?*

Der CGT-Eisenbahnsektion Annemasse gehören 65 Aktive und eine Hundertschaft Pensionierter an. Wir haben zwar nicht ein eigenes Gebäude, aber einen Raum in einem Gebäude des Bahnhofs Annemasse. Das ist so, weil die SNCF allen Gewerkschaftssektionen Lokale zur Verfügung stellen muss!

**Jean-Claude Monterrat**, Kondukteur  
in Annemasse

*Als aktiver Gewerkschafter der CGT setzt du dich für das Streikrecht ein – auch für wilde Streikaktionen?*

Es muss eine Möglichkeit geben, kurzfristig reagieren zu können. Um zum Beispiel gegen einen Anschlag in La Roche-sur-Foron zu protestieren, haben wir vor zwei Jahren mittels unserer Mobiltelefone unverzüglich einen Streik ausgelöst. Damit konnten wir seitens der SNCF-Direktion unserer Region eine Erhöhung des Bestandes an Sicherheitsbeamten durchsetzen.

*Aber Streiks müssen doch in der Regel genau geplant werden?*

Wenn beschlossen wird zu streiken, erhält die SNCF-Direktion per Post eine Streikankündigung. Darin werden die Gründe dargestellt, warum wir in den Streik treten wollen. Die SNCF-Direktion ist verpflichtet, uns anzuhören. Entweder wir schlichten den Streit am runden Tisch und ziehen die Anündigung zurück, oder wir rufen zum Streik auf. Eine solche nationale Streikankündigung hat im Dezember vergangenen Jahres dazu geführt, dass die SNCF ihr Organisationsprojekt für den Güter-, Fern- und Personenverkehr – darunter ist der in der Schweiz gängige Begriff der Divisionalisierung zu verstehen – zurückgestellt hat.

*Du bist Vater von drei Kindern. Wie sehen die gewerkschaftlichen Errungenschaften in Sachen Familienpolitik aus?*

Wir haben Anrecht auf Elternurlaub, sofern unsere Kinder weniger als drei Jahre alt sind. Wir können zu Hause bleiben und so viel Zeit für deren Betreuung aufwenden, wie wir für nötig halten. Das Unternehmen ist verpflichtet, unser Arbeitsverhältnis danach fortzuführen. Dieser Elternurlaub, der für Vater und Mutter gleichermassen gilt, kommt zum 16-wöchigen Mutterschaftsurlaub noch hinzu.

*Ein weiterer Sieg der französischen Linken ist die 35-Stunden-Woche. Manche Leute prophezeien eine Katastrophe, gehörst du auch dazu?*

Beim gegenwärtigen Verkehrszuwachs werden die 25'000 neu geschaffenen Stellen zur Kompensierung der Arbeitszeitverkürzung nicht ausreichen. In Frankreich tendiert die SNCF dazu, die systematische Kontrolle in den Regionalzügen aufzuheben. Sie kann dieses Vorhaben jedoch nur auf einspurigen Strecken umsetzen. Der französische Regiebetrieb sieht sich auf seinem Sparkurs behindert, da das Gesetz aus Sicherheitsgründen auf zweispurig befahrenen Strecken einen Lokomotivführer und einen Kondukteur als Zugsbesatzung vorschreibt. Falls der Zug auf offener Strecke anhält, muss der Kondukteur dafür sorgen, dass die Zugreisenden nicht aussteigen und von einem Zug erfasst werden.



«Die SNCF-Direktion muss uns anhören», weiss Jean-Claude Monterrat aus eigener Erfahrung.

## Grenzen sprengen

Die Mont-Blanc-Bergstrecke: selbstverständlich auch im Winter zweigleisig ...



**Maurice Escande**, Stationsbeamter auf der Mont-Blanc-Bergstrecke

*Du arbeitest hauptsächlich im Bahnhof von Vallorcine. Was tust du den ganzen Tag?*

Der Bahnhof von Vallorcine lockt im Sommer die Ausflügler und im Winter die Skifahrer an. In der Hauptsaison ist unser Schalter von 6 bis 20 Uhr geöffnet. Jeden Tag halten hier ein Dutzend Züge vor ihrer Weiterfahrt Richtung Chamonix; ein weiteres Dutzend verkehrt bis Martigny. Ich gehöre der Ersatztruppe von Chamonix an, kann also in einem der SNCF-Bahnhöfe auf der Mont-Blanc-Strecke eingesetzt werden. Man schickt mich oft nach Vallorcine, denn gerade im Winter braucht es hier einen alten Fuchs, der den Dreh kennt!

*Was ist das für ein Dreh, den du so gut kennst?*

Gemeint ist die richtige Methode im Kampf gegen Schnee und Frost, damit die Züge regulär verkehren können. Man muss zum Beispiel die Weichen mit einem Gasofen auftauen. Nichts ist hier automatisiert. Dies muss um 5 Uhr geschehen, damit der Schneepflug die Schienen vor dem 6-Uhr-Zug freilegen kann.

*1971 hast du Sète verlassen, um auf diesem schweizerisch-französischen Streckennetz zu arbeiten. Wie sind die Beziehungen zur Schweiz?*

Die Beziehungen zur Schweiz sind sehr schwierig, weil die SNCF kein Unternehmen, sondern eine Bürokratie ist. Dennoch wurden, besonders durch den gemeinsamen Erwerb von Eisenbahnwagen, Fortschritte erzielt. Das Fahrpersonal trifft sich jeden Tag bei den Ablösungen in Châtelard-Frontière. Wenn ein Zug Verspätung hat, telefonieren wir miteinander, damit jeder von uns seine Kundschaft benachrichtigen kann.



**Kennt den richtigen Dreh: Maurice Escande an seinem Schalter.**

*Was für Probleme gibt es mit der SNCF-Bürokratie?*

Hauptsächlich Personalprobleme. Hier nimmt man uns in den Zügen und Bahnhöfen die Leute weg. Wirklich, damit ermutigt man das Publikum nicht, Zug zu fahren. Schau dir hier nur mal die Statistik an: 1993 haben wir in Vallorcine für 720'000 französische Francs Fahrkarten verkauft, im Jahr 2000 nur noch für 390'000 Francs. Und dies auch, weil die Bahnhofsöffnungszeiten verkürzt wurden.

*Aber es gibt doch noch die vielen Bahn fahrenden Touristen?!*

Tatsächlich benutzen zusehends mehr Touristen aus dem Tal von Chamonix den Zug, um einen Ausflug in die Schweiz zu machen. Letztes Jahr haben wir zwischen Chamonix und Vallorcine mehr als 3'000 Kombi-Fahrkarten für das Schwimmbad und den Zoo in Les Marécottes oder für die Stiftung Gianadda in Martigny verkauft!

## Grenzen sprengen

Chambéry – Hauptstadt des französischen Départements Savoie.



**Véronique Martin** – von der Eisenbahnerin  
zur Gewerkschaftssekretärin

*Du hast als Kondukteurin bei den französischen Staatsbahnen SNCF Karriere gemacht und bist seit November 2000 Generalsekretärin der Gewerkschaft CGT (Confédération Générale des Travailleurs) der Region von Chambéry. Wie seid ihr organisiert?*

Die Eisenbahner der CGT haben ihre Organisationsstruktur auf jene der SNCF abgestimmt, die in 25 Regionen unterteilt ist; 6'200 Eisenbahner arbeiten in der Region von Chambéry. Insgesamt 8 Gewerkschaften oder Kaderverbände vertreten die Interessen der SNCF-Angestellten. Unsere Region zählt 1'240 aktive Eisenbahner, die bei uns in der CGT organisiert sind. Hinzu kommen ebenso viele Pensionierte. Hier gelten wir als Mehrheitsgewerkschaft. Im Sekretariat von Chambéry sind wir 4 hauptberufliche Gewerkschaftsfunktionäre und 2 Teilzeitangestellte. Unsere Mitglieder sind auf 29 lokale Sektionen verteilt.

*Du bist mit zwei umfassenden politischen Dossiers zur grenzüberschreitenden Verkehrspolitik beschäftigt: mit dem Bauprojekt der Bahnlinie Lyon–Turin und mit der Schaffung eines S-Bahn-Netzes zwischen Genf und Savoyen. Wie ist der Stand dieser Projekte?*

Seit dem Unglück im Mont-Blanc-Strassentunnel durchqueren täglich 7'000 Lastwagen die Vallée de la Maurienne, die Strassenverbindung Lyon–Turin – zum Ersticken ist das! Das Bauprojekt des 52 km langen Eisenbahntunnels von Saint-Jean-de-Maurienne bis Susa in Italien muss verwirklicht werden, möglichst schon bis 2015. Die Eisenbahner von Modane wollten deshalb mit den italienischen Kollegen eine Einheitsfront bilden. Doch geschehen ist nicht gerade viel.

*Da scheinen die Beziehungen zwischen den französischen und schweizerischen Eisenbahnern in der Region Genf besser zu sein. Stimmt dieser Eindruck?*

Ich denke schon, denn schliesslich stammt die «Vereinbarung zwischen der Schweiz und Frankreich zum Zweck einer Bahnverbindung von Annemasse nach Genf» von 1882! Mit den SEV-Kollegen sprechen wir insbesondere über das Vordringen der SBB bis hin nach

Bellegarde. Die Fragen sind: Werden dafür schweizerische oder französische Kondukteure eingesetzt? Wie können die Zoll- und Polizeikontrollen sichergestellt werden? Wird der elektronische Billettautomat im Rahmen des Projekts «EasyRide» mit Frankreich kompatibel sein? Gemeinsam wollen wir gewerkschaftliche Antworten auf diese Fragen finden.



«Der Eisenbahntunnel von Saint-Jean-de-Maurienne bis Susa (I) muss rasch verwirklicht werden», fordert Véronique Martin.

## SBB – Euphorie in Grenzen

Sind die Weichen für die SBB-Zukunft richtig gestellt?



## Die Gesamtarbeitsverträge SBB und Cargo

**70 Jahre lang** waren die SBB-Mitarbeitenden Bundesbeamte, angestellt nach dem Beamtenengesetz wie die Beschäftigten der alten PTT und der gesamten Bundesverwaltung. Mit PTT- und Bahnreform geht dieses Zeitalter nun zu Ende. Der SEV als grösster Personalverband der SBB-Angestellten hat in den letzten Jahren in einer Verhandlungsgemeinschaft mit den drei andern Personalorganisationen transfair, VSLF und Kaderverband gemeinsam das SBB-GAV-Zeitalter vorbereitet, die Verhandlungen geführt und erfolgreich abgeschlossen.

### «Niveauübergang» und Modernisierung.

**Die Sozialpartner standen** im Berichtsjahr vor der Aufgabe, die gesamten anstellungsrechtlichen Bestimmungen für das SBB- und Cargo-Personal in eine neue moderne Form zu kleiden – in die Form des GAV. Sie einigten sich schon frühzeitig auf den Grundsatz des «Niveauübergangs», womit die Gleichwertigkeit der bisherigen und der künftigen Lohn- und Anstellungsbedingungen gemeint war.

### Fünf Monate verhandelt.

**Der eigentliche Verhandlungsmarathon** begann am 8. September 1999. Nach mehr als 20 Runden konnten die Verhandlungen – sie fanden insgesamt in einem guten Klima statt – am 29. Februar 2000 abgeschlossen werden. Dass zwei Unterbrüche nötig waren, mag zeigen, wie intensiv um Lösungen gerungen wurde. Aufgrund der sturen Haltung der SBB bezüglich Überführung des Contrat Social in die Gesamtarbeitsverträge und aufgrund ihrer Weigerung, auf Kündigungen aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen zu verzichten, musste der SEV zwecks Wiederbelebung der stockenden Gespräche am 18. Februar 2000 zu einer Demo in Bellinzona aufrufen. Der SEV rief, und über 1'000 Eisenbahnerinnen und Eisenbahner kamen. Ein voller Erfolg in zweierlei Hinsicht: einerseits, weil der SEV innerhalb weniger Tage über 1'000 SBB-/Cargo-Mitarbeitende nach Bellinzona mobilisieren konnte, andererseits,

weil der Contrat Social in der folgenden Verhandlungsrunde in die Gesamtarbeitsverträge integriert werden konnte. Die Gewerkschaftsvertretungen hatten in Seminaren und Workshops (vgl. Sozialbericht'99) lange vor Aufnahme förmlicher Verhandlungen wichtige Kapitel der künftigen Gesamtarbeitsverträge kreativ vorbesprochen. Viel Arbeit leisteten auch die paritätischen Arbeitsgruppen der Sozialpartner, die immer wieder Variantenvorschläge vorlegten und die Resultatfindung damit wesentlich erleichterten. So konnten die Gesamtarbeitsverträge in relativ kurzer Zeit abgeschlossen werden.

### Positive Gesamtwürdigung nach den Verhandlungen.

**Für die SEV-Verhandlungsdelegation** ergab eine abschliessende Würdigung der ausgehandelten Gesamtarbeitsverträge primär aus folgenden Gründen ein positives Resultat:

- Die SBB verpflichteten sich, während der Laufzeit des GAV keine Entlassungen aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen vorzunehmen.
- Die 39-Stunden-Woche war in den GAV verankert.
- Das neue Lohnsystem mit einer Leistungskomponente erfüllte im Wesentlichen das SEV-Kriterium des «Niveauübergangs» vom alten zum neuen System. Die Leistungskomponente wurde moderat ausgestaltet; für über 90 % des SBB- und Cargo-Personals lag sie bei maximal 8 %.
- Die vereinbarten Sozialleistungen stellten ein gutes Resultat dar.
- Die Zulagen für Nacht-, Sonntags- und unregelmässige Arbeit konnten in die Gesamtarbeitsverträge übernommen werden.
- Für einen Ausbau der betrieblichen Mitwirkung des Personals in der Unternehmung wurden neu vier Personalkommissionen gebildet. Ihre Aufgabenfelder lagen in den Bereichen Arbeitszeit, Gleichstel-

lungspolitik, Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Entwicklung der Berufsbilder.

- Die GAV SBB und Cargo galten für die gesamten Belegschaften mit Ausnahme des Top-Kaders, das heisst für über 99 % des SBB- und Cargo-Personals.

Nicht die Meinung der SEV-Verhandlungsdelegation war aber schliesslich massgebend, sondern jene der SEV-Mitglieder. Deshalb wurden die beiden GAV einer Gesamtabstimmung unterworfen. Die Unterzeichnung der beiden Verträge setzte also einen positiven Ausgang der Gesamtabstimmung voraus.

#### **Gesamtabstimmung zum GAV SBB und Cargo.**

**Mit beeindruckenden 94,9%** Ja-Stimmen genehmigten die SEV-Mitglieder den GAV SBB und den GAV Cargo. Die Stimmbeteiligung betrug für schweizerische Verhältnisse respektable 60,2%. Auch die Mitgliedschaften der drei weiteren Verbände der Verhandlungsgemeinschaft (transfair, Kaderverband und VSLF) stimmten dem Vertragswerk mit sehr deutlichen Mehrheiten zu.

#### **Vertragsunterzeichnung am 27. Juni 2000.**

**Dank dem überaus** positiven Ausgang der Gesamtabstimmung stand der Unterzeichnung der Gesamtarbeitsverträge SBB und Cargo am 27. Juni 2000 in Bern nichts mehr im Weg. Sie werden am 1. Januar 2001 in Kraft treten und mit wenigen Ausnahmen für alle rund 28'500 SBB- und Cargo-Mitarbeitenden gelten.

#### **Wahl der PeKo Personenverkehr, Güterverkehr, Infrastruktur und Zentralbereiche.**

**Nach der Unterzeichnung** der Gesamtarbeitsverträge erfolgte die Wahl der Personalkommissionen. Auch hier konnte der SEV ein hervorragendes Resultat verzeichnen: Auf total 57 Sitze wurden 48 SEV-Mitglieder gewählt. Hinzu kommt, dass die Präsidien und Vizepräsidien der vier Personalkommissionen ebenfalls von SEV-Mitgliedern besetzt wurden.

#### **GAV SBB und Cargo setzen neue Standards.**

**Die GAV SBB** und Cargo mit einer Geltungsdauer von je drei Jahren setzen neue Standards, und zwar sowohl bezüglich materieller Leistungen wie auch bezüglich Geltungsbereich. Die GAV bilden die Grundlage für die Verankerung der betrieblichen Mitwirkung in den Unternehmen SBB und Cargo. Sie schreiben die 39-Stunden-Woche fest und schliessen Kündigungen aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen während der Vertragsdauer aus – kurz: Die Vertragswerke modernisieren das Personalrecht von SBB und Cargo in sehr sozialverträglicher Art. Sie sind zweifellos ein Massstab, an dem der SEV künftige Gesamtarbeitsverträge mit anderen Unternehmungen messen wird. Mit diesen beiden Vertragsabschlüssen beginnt die Arbeit für den SEV erst recht. Er wird darüber wachen müssen, dass die Gesamtarbeitsverträge eingehalten und richtig angewendet werden. Und er wird sich auch bereits auf mögliche Erneuerungen der Gesamtarbeitsverträge vorbereiten müssen. In erster Linie wird es darum gehen, das Niveau der beiden Gesamtarbeitsverträge zu halten und allenfalls weitere Verbesserungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von SBB und Cargo zu erreichen.

## **GAV Krankenkasse SBB – für gesunde Arbeitsbedingungen**

**Nach mehreren Verhandlungsrunden** hat die Verhandlungsgemeinschaft unter Führung des SEV mit der Direktion der Krankenkasse SBB einen Gesamtarbeitsvertrag ausgehandelt. Dieser GAV gilt als fortschrittlichstes Vertragswerk der gesamten Krankenversicherungsbranche. Der Vertrag für rund hundert Angestellte hat eine Laufzeit von drei Jahren und enthält folgende wichtige Eckwerte:

- Anrecht auf den vollen Teuerungsausgleich.
- 40-Stunden-Woche bei einem Ferienanspruch von 5 Wochen.
- Keine Löhne unter Fr. 3'000.–.
- Verbot der Arbeit auf Abruf.
- Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen.
- Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall zu 100 % während 2 Jahren.

## **GAV Pensionskasse SBB – die gute Vorsorge**

**Die Gewerkschaften SEV**, transfair und KVöV haben mit der Pensionskasse SBB einen GAV ausgehandelt. Dieser gilt für rund 30 Angestellte und lehnt sich stark an den GAV SBB an. Der Vertrag hat eine Laufzeit von drei Jahren. Die wesentlichen Regelungen:

- Die jährlichen Lohnanpassungen richten sich mindestens nach der gemäss GAV SBB für das Personal ausgehandelten Lösung.
- Die faktische Gleichstellung wurde im Vertrag festgeschrieben.
- Die Arbeitszeit beträgt 39 Stunden pro Woche.
- Der Vertrag sieht keine Löhne unter Fr. 3'000.– vor und verbietet die Arbeit auf Abruf ausdrücklich.
- Es gibt einen bezahlten Gewerkschaftsurlaub von max. 7 Tagen innerhalb von 3 Jahren.
- Der Mutterschaftsurlaub beträgt 16 Wochen.

- Die Lohnfortzahlung beträgt in den ersten 6 Monaten 100 %, in den restlichen 18 Monaten 90 %.
- Die Vergünstigungen für die Benützung der öffentlichen Verkehrsmittel sind mindestens gleichwertig wie jene des SBB-Personals.

Die Pensionskasse SBB hat sich zudem in einem Protokolleintrag verpflichtet, während der Vertragsdauer grundsätzlich auf Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen zu verzichten.

## **Endlose Reformen, Personalüberschuss versus Personalmangel ...**

**Die SBB stehen** in einer Phase der systematischen und ständigen Hinterfragung ihrer Unternehmensstrukturen und des jähren Wechsels der Organisationspläne und in einzelnen Fällen auch des Kaderpersonals. Der SEV hat diese Form von Systemdestabilisierung stets verurteilt. Die Umstrukturierungen, d.h. die mit der Divisionalisierung zusammenhängenden Änderungen, werden meist vollzogen, ohne das unmittelbar betroffene Personal einzubeziehen. Achtung und Respekt des menschlichen Individuums sowie das wahre Ausmass seiner legitimen Befürchtungen angesichts dieses gewaltigen Umbruchs werden von den mit der Erarbeitung neuer Strukturen beauftragten Personen nicht ausreichend berücksichtigt. Ging es 1999 lediglich um die Verringerung der Arbeitskosten durch Restrukturierung, Rationalisierung und Senkung des Personalbestandes, erwiesen sich die SBB im Jahr 2000 vor dem Hintergrund des auch konjunkturell bedingten Personalmangels schlichtweg als unfähig, die neue Situation in den Griff zu bekommen. Zusätzlich verstärkte die Mitte 2000 eingeführte 39-Stunden-Woche diese Tendenz, so dass im August 2000 350'000 Arbeitstage kompensiert werden mussten. Diese Situation löste äusserst unpopuläre Entscheidungen aus: Die SBB beschlossen, ihr Personal zu einer drasti-

schen Senkung von kompensierbaren Arbeitsstunden anzuhalten. Ende 2000 war das Mass voll. Fast alle Dienstleistungen verpflichteten ihr Personal ohne Gegenleistung zum Bezug von zwei Ferienwochen zwischen Weihnachten und Neujahr. Nebst diesen Zwangsferien wurden zahlreiche Versuche unternommen, die geschuldeten freien Tage finanziell abzugelten, anstatt diese, wie vom SEV von jeher befürwortet, zu kompensieren. Überzeit gibt Anrecht auf Ruhetage. Dies ist eine Frage der Lebensqualität, mit der sich auch die Arbeitsmedizin befasst. Der Zeitpunkt der Kompensierung, soviel ist klar, muss natürlich immer mit den betroffenen Personen abgesprochen werden.

Eisenbahnerinnen und Eisenbahner stehen zu ihrer Meinung!



## Lohnkampf

Mit den durch den neuen Rechtsstatus der SBB eingetretenen Änderungen erfuhr auch die Beziehung zwischen den Sozialpartnern eine Neuerung. Künftig sind Lohnfragen Gegenstand von Verhandlungen zwischen den Gewerkschaften und der Direktion des Unternehmens. Die ersten Erfahrungen erwiesen sich als schmerzhaft: Die SBB-Führung war der Ansicht, die Forderungen des SEV seien mit den per 1. Januar 2001 vollzogenen Änderungen im GAV abgegolten und lehnte jede einvernehmliche Lösung ab. Am 4. November 2000 fand auf der Schützenmatte in Bern eine eindrückliche Kundgebung statt. Der starke Zulauf von über 6'000 Eisenbahnerinnen und Eisenbahnern sowie entsprechende verbale Äusserungen liessen keinen Zweifel an der Entschlossenheit des Personals zu, die 1%ige Lohnerhöhung als Folge der Arbeitszeitverkürzung (39-Stunden-Woche) nicht zu akzeptieren. Trotzdem weigerten sich die SBB, auf die Lohnforderungen des SEV einzutreten. Die Sitzung des SBB-Verwaltungsrats war auf den 24., die letzte Verhandlungsrunde auf den 29. November 2000 angesetzt. Die Gewerkschaftsführung beschloss, den Druck auf die SBB zu erhöhen, und führte am 23. November 2000 im Bahnhof Bern eine Flugblattaktion durch. Die Bahnbenutzer mussten über den wahren Sachverhalt aufgeklärt und auf die Konsequenzen hingewiesen werden, falls die SBB zu keinem Zugeständnis bereit sein sollten. Anlässlich einer ausserordentlichen Sitzung im Anschluss an die VR-Sitzung der SBB einigten sich die Vertragspartner am 24. November 2000 auf eine beiderseits annehmbare Lösung. Eine Lohnerhöhung von 2,6% (1% für die Finanzierung der Arbeitszeitverkürzung seit Juni 2000, 1% als einmalige Zahlung im Dezember 2000, 0,3% für individuelle Lohnanpassungen und 0,3% für Laufbahnbeförderungen) wurde gutgeheissen – zweifellos ein Sieg der Gewerkschaften. Ein Sieg jedoch, der hart erkämpft werden musste und auf ernst-

## **Kooperation SBB–BLS**

hafte Schwierigkeiten bei den nächsten Lohnverhandlungen schliessen lässt. Diese finden fortan jedes Jahr statt, da das Prinzip des automatischen Teuerungsausgleichs nicht im GAV verankert ist. Hingegen sehen die Artikel 7 und 66 des GAV die Institutionalisierung einer jährlichen Lohnverhandlung vor.

**Den Kredit für** den Doppelspur-Ausbau am Lötschberg erachten die einen als reine Schuld, andere sind der Auffassung, dass dies ein Auftrag des Bundes gewesen und deshalb nicht als Schuld zu betrachten sei. Unklar ist auch, wer den Lötschberg-Basistunnel finanziert und wer ihn betreibt. Und schliesslich hat das Freizügigkeitsgesetz zu einer massiven Unterdeckung bei der BLS-Personalvorsorgestiftung geführt. Der Druck auf die BLS Lötschbergbahn hat mehr und mehr zugenommen. Dagegen helfe nur eine Übernahme durch die SBB, provozierte SBB-Verwaltungsratspräsident Thierry Lalive d'Épinay. Vor dem Hintergrund des darauf folgenden Spektakels mit Schlagabtausch in den Medien gründeten Vertreter von Bund, Kanton Bern, SBB und BLS eine Projektorganisation, die den öffentlichen Verkehr langfristig stärken und dazu alle relevanten Aspekte ausleuchten soll. Gemäss Absichtserklärung dieser Projektorganisation werden die BLS den Regionalverkehr, die SBB den gesamten Personenfernverkehr betreiben, der Einzelwagenladungsverkehr läuft in der Regie der SBB, die rollende Autobahn Lötschberg–Simplon führt die BLS, und im Ganzzugsverkehr wollen die Unternehmen konkurrieren. Betroffen ist auch das Personal, weshalb wir prioritär Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsplatzqualität und beste Lohn- und Anstellungsbedingungen forderten. Unter Leitung des SEV-Verbandssekretariats und Mitwirkung der einzelnen Personalkategorien werden die gemeinsamen «Grundsätze für Personalverschiebungen im Zusammenhang mit der zukünftigen Zusammenarbeit zwischen BLS und SBB» nun unternehmensintern weiter verhandelt.

## Regionalbahn Ostschweiz RBO

**Nach dem Übergang** der Seelinie von den SBB zur MThB und aufgrund der neuen Konkurrenzsituation im Güterverkehr war das Verhältnis zwischen den beiden Unternehmen recht kühl. Umso überraschender kam dann Anfang November die Ankündigung der beiden Bahnen, eine neue gemeinsame Unternehmung für den Regionalverkehr in der Ostschweiz mit dem Arbeitstitel RBO zu gründen. An einer vom SEV innert kürzester Zeit organisierten Informationsveranstaltung in Weinfelden stellten die Vertreter der beteiligten Bahnen das Projekt vor, beantworteten die Fragen der über 150 Anwesenden, und – der SEV präsentierte seine Forderungen: einen GAV, der gleichwertig ist mit dem GAV SBB, eine genaue Prüfung von Alternativen zu einem Personalübergang zur neuen Gesellschaft und eine Organisation, die Produktivitätsverluste, wie bei der Divisionalisierung der SBB aufgetreten, verhindert. SEV-intern wurden die kommenden Verhandlungen über Personalangelegenheiten bereits vorbereitet.



Wer die Grenzen des Anstandes überschreitet, muss mit Sanktionen rechnen.

## Joint Venture SBB–FS, Cargo SI

**Seit unserem Kongress** 1999 und dem letzten Sozialbericht hat dieses Geschäft etliche Höhen und Tiefen erlebt. Im Sommer 1999 unterzeichnete der SEV den Vorvertrag, der den Mitarbeitenden der neuen Unternehmung künftig Arbeitsbedingungen garantiert, die jenen des GAV SBB mindestens entsprechen – die zwingende Bedingung für unsere Unterstützung des Geschäftes.

Der Vorvertrag wurde respektiert, die beiden ausgehandelten GAV sind heute gleichwertig. Bei den Arbeitsbedingungen hat der SEV seinen Auftrag perfekt erfüllt, doch die SBB und die FS stecken in einer Krise: einerseits aufgrund der Schwierigkeiten der sozialen Integration der beiden Unternehmen, andererseits aufgrund der chronischen Defizite der FS, die bei der Realisation ihrer internen Reform grosse Mühe bekunden.

### Securitrans

**Die SBB wollen** im Bereich «Kontrolle und Sicherheit» des öffentlichen Verkehrs Marktführer werden und haben deshalb beschlossen, mit Securitas ein gemeinsames Unternehmen zu gründen. Die SBB halten eine Mehrheitsbeteiligung von 51%. Der SEV erklärte sich nach Prüfung der wirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Aspekte bereit, auf dieses Joint Venture unter der Voraussetzung einzutreten, dass gleichwertige bzw. SBB-übliche Anstellungsbedingungen ausgehandelt werden. Speziell davon betroffen sind die Bediensteten der Bahnpolizei, die direkt in die Verhandlungen miteinbezogen werden. Die Gleichbehandlung der Ex-SBB-Angestellten und der Neueintretenden muss gewährleistet sein. Ausgehandelt wird ein GAV nach dem Modell der Kranken- oder Pensionskasse SBB und auf dem Niveau der GAV SBB und SBB Cargo. Die Absichtserklärung der Securitas-Verantwortlichen vom 22. Dezember 2000 geht in die gleiche Richtung, womit der Weg frei ist für die auf das erste Quartal 2001 angesetzten Verhandlungen. Die für Ende März 2001 terminierten Verhandlungen treten rückwirkend auf den 1. Januar 2001 in Kraft.

## Die SBB in England

**Die SBB AG** hatte beschlossen, Konzessionen für den Betrieb von britischen Bahnlinien zu erwerben und zu diesem Zweck eine Allianz mit der John Laing Ltd., Eigentümerin von Chiltern Railways, einzugehen. Diese Hiobsbotschaft wurde Anfang September 2000 publik und löste beim SEV heftige Reaktionen aus. Der Entscheid des SBB-Verwaltungsrates entbehrt jeder wirtschaftlichen und politischen Grundlage und ist ein grosser strategischer Fehltritt. Stattdessen empfiehlt der SEV der SBB-Direktion, ihr Augenmerk vermehrt auf das Kerngeschäft zu richten. Vordergründig dient diese England-Investition den SBB lediglich zur Rechtfertigung des angeblichen Mangels an Mitteln zur Finanzierung des Teuerungsausgleichs auf den Renten und einer generellen Lohnaufbesserung des Personals. Der SEV unterhält Kontakte mit Kollegen britischer Gewerkschaften. Die Zusammenarbeit zwischen den Entscheidungsträgern der SBB und den britischen Bahngesellschaften muss in jedem Fall mindestens so gut sein wie jene zwischen den Interessenverbänden des Personals.



Höchste Konzentration bei der anspruchsvollen KSC-Arbeit.

## Divisionalisierung Lokpersonal

**Die Unternehmungsreformen 1997** und 1999 führten innerhalb der SBB zu tief greifenden Veränderungen. 1997 wurden die Lokführer TZ zugeteilt. Erst 1999 erfolgte die Divisionalisierung. Brisant wurde es, als die SBB 1999 die Aufteilung der Kategorie Lokpersonal in die Divisionen P und G planten. Nachdem die SBB nicht auf ihren Divisionalisierungsentcheid zurückkommen wollten, reagierten die Lokführer äusserst geharnischt auf die Dienstpläne ab Fahrplanwechsel 2000. Dank verschiedenen Interventionen seitens SEV und LPV konnten die Differenzen teilweise ausgeräumt werden.

## Kundenservicecenter KSC in Fribourg

**Das KSC in Fribourg** ist die einzige Schnittstelle zwischen SBB Cargo und den Kunden. Rund 200 Mitarbeitende werden nach hundertprozentiger Betriebsaufnahme dort arbeiten. Unsere Befürchtungen liegen beim Migrationsplan, das heisst beim Transfer der Mitarbeitenden und der heute in der Fläche erledigten Arbeiten nach Fribourg.

Das KSC funktioniert gut, und das Personal ist mit den Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumgebung zufrieden. Heute geht es darum, die gewerkschaftlichen Strukturen zu schaffen, welche die Erhaltung und Verbesserung dieser Bedingungen erlauben.

Besonders gefährdet: unser Personal im Rangierdienst.



Frisch aufgetankt für neue Grenzerfahrungen!



## Rangierdienst

**Im Rangierdienst resultierten** aus dem vergangenen Jahr massive Personalunterbestände. Gerade in einem Bereich, wo die Einhaltung der Sicherheitsbestimmungen von entscheidender Bedeutung und deshalb unumgänglich ist, kann jetzt nicht mehr unter normalen Bedingungen gearbeitet werden. Absolut unzulässig ist für den SEV, dass die Mitarbeitenden Risiken eingehen müssen, damit der Betrieb reibungslos und pünktlich ablaufen kann. Jüngste Sicherheitsuntersuchungen belegen denn auch klar die Mängel in diesem Bereich. Der SEV und der Unterverband des Rangierpersonals setzen sich für die Wiedereinhaltung der Sicherheitsvorschriften und für einen ausgeglichenen Personalbestand ein. Konkrete Resultate müssen nun folgen.

## Verkauf Sensetalbahn AG STB

**Anfang 1999 stellte** die Sensetalbahn AG – sie betreibt eine Bahnlinie und Buslinien zwischen Flamatt und Laupen – strategische Überlegungen bezüglich ihres Fortbestandes an. Ende 1999 war klar, dass das Unternehmen verkauft werden sollte. Kanton Bern und Bund, die 58 bzw. 35% des Aktienkapitals besaßen, wollten ihre Anteile abtossen. Neben anderen Interessierten unterbreiteten auch SBB und Post eine gemeinsame Übernahmeofferte und erhielten schliesslich den Zuschlag. Der SEV wertet diese Übernahme positiv: Für die Bevölkerung wird das gute öffentliche Verkehrsangebot in mindestens gleichem Umfang garantiert, und auch für das Personal werden künftig gleichwertige Lohn- und Anstellungsbedingungen gelten.

## Redesign Service Rollmaterial

**Die Ende 1999** verabschiedete Strategie RSR definierte die Ziele der Divisionalisierung, die Kostenreduktion und die Optimierung des Produktionsapparates. Eine Steuergruppe und ein gewerkschaftlicher Begleitausschuss verfolgen seither das zügig vorangetriebene Projekt. Bis 2005 ist die Aufhebung von 1'060 Stellen vorgesehen, so dass der Bestand ohne Entlassungen auf 3'630 Personen absinken wird. Der SEV hat soziale Begleitmassnahmen verlangt und 4'278 Unterschriften gesammelt. Der Übergabe an die SBB-Direktion und der Unterzeichnung einer Vereinbarung über Personalfragen gingen Mobilisierungen in Olten, Zürich und Bellinzona und eine Arbeitsniederlegung in Yverdon voraus. Organisatorisch vorgesehen sind Unterhaltsteams, vier Sektionen in den Industriewerken, die Reorganisation des dezentralen Unterhaltes sowie Zwei- oder Dreischichtbetrieb. Sechs Teilprojekte werden in einer Testphase behandelt und die Aufgaben der Visiteure und Schaltwärter, deren Ausbildung und Fähigkeitsprüfungen analysiert.

### New Baggage

**Das Konzept «New Baggage»** lag zur Umsetzung bereit: Gepäck sollte nur noch zwischen zirka 25 Zentren per Bahn transportiert werden und die Feinverteilung auf der Strasse erfolgen – ohne SBB-Personal. Der SEV konnte erreichen, dass die heute Beschäftigten weiterhin vor Ort für die Gepäckauslieferung in SBB-Qualität sorgen. Und dies, obwohl «Die Post» als Strassentransport-Wunschpartner der SBB frühzeitig ausgestiegen ist. Damit sind Veränderungen in diesem Bereich aber nicht vom Tisch: Das Projekt mit dem neuen Titel «Rail Baggage» wird in analoger Manier weiterverfolgt.

### Vom Lokführer LiA zum Z 140

**Unter dem Titel «Star Trek»** wollten die SBB vor einigen Jahren eine neue Kategorie Lokführer für ganz bestimmte Strecken im regionalen Personenverkehr schaffen. Diesen ersten Versuch konnten SEV und LPV abwenden. Angesichts des grassierenden Personal mangels bei den Lokführern kreierte die SBB das Konzept «Lokführer im Aufstieg LiA», später «Z 140». SEV und LPV lehnten die Schaffung einer Billiglokkführerkategorie ab und konnten nach zähen Verhandlungen auch hier Gegensteuer geben. Im Januar 2001 wurde schliesslich auch die Einreihung der Z 140 erfolgreich abgeschlossen.



Oft sind der persönlichen Entfaltung enge Grenzen gesetzt.

## EasyRide

**EasyRide ist** ein ambitioniertes Projekt mit ungläublichen Möglichkeiten – sofern es von den Benutzenden des öffentlichen Verkehrs überhaupt akzeptiert wird. Feldversuche im Raum Basel und Genève sollen diesbezüglich Klarheit bringen. EasyRide umfasst im Endausbau alles, was mit dem direkten elektronischen Einkauf von Fahrausweisen verbunden ist: beispielsweise den Zugang zum virtuellen Billettschalter übers Internet, das Laden von Billetten aufs Handy oder die verschiedenen Plastik-Fahrausweise. Die Nahverkehrsbetriebe dürften sich für das Electronic-Ticket entscheiden, ein vor der Fahrt zu «ladendes» Billett. Ziel für die schienengebundenen Transportunternehmungen ist die etappenweise Einführung einer Zutrittskarte zum öffentlichen Verkehr mit periodischer Rechnungsstellung danach. Veränderte Berufsbilder werden die Folge dieser Neuerungen sein. Der SEV konzentriert sich deshalb darauf, die betroffenen Mitarbeitenden optimal auf diese bevorstehenden Veränderungen vorzubereiten.

## Grenzüberschreitende Zugbegleitung

**Seit 28. Mai 2000 fährt** das SBB-Zugpersonal in den Eurocity-Zügen von Zürich bis Innsbruck, das österreichische bis Zürich bzw. Basel. Das Zugpersonal beider Bahnen hat sich in Schulungen mit den verschiedenen Betriebs- und Tarifsystemen vertraut gemacht und für den grenzüberschreitenden Einsatz gewappnet. Nach bald einjähriger Erfahrung äussert sich das Personal mehrheitlich positiv zu diesem von SEV und seinen deutschen und österreichischen Partnern begrüßten Versuch.

## Der internationale Reiseverkehr hat Potenzial.

**Deshalb werden im** Rahmen des Projekts «TEE Rail Alliance» der Deutschen Bahn, Österreichischen Bundesbahn und SBB weitere Destinationen einer grenzüberschreitenden Zugbegleitung genannt. Der Arbeitsplatz «Eisenbahn» wird damit zunehmend internationa-

lisiert, der Auslandeinsatz von Eisenbahnerinnen und Eisenbahnern vermehrt Alltag. Rechtsschutz- und Arbeitsrechtsfragen werden zwischen den gewerkschaftlichen Partnern noch erörtert.

## Geschäftsbereich Brünig

**Das Vorgehen der** nächsten drei bis vier Jahre scheint klar: Als Geschäftsbereich, dem Regionalverkehr der Division P angeschlossen, wird der Brünig technisch fit gemacht. Fernsteuerung und Zugsicherung werden eingebaut, und neues Rollmaterial für den Talverkehr wird beschafft. Weil Auswirkungen auf die Arbeitsplätze absehbar sind, ist es für den SEV sehr wichtig, dass die Mitarbeitenden bestens auf die kommenden Veränderungen vorbereitet – also ebenfalls fit gemacht werden.

## Sicherheit und Gesundheitsschutz

**Die schweren Arbeitsunfälle** in den letzten Monaten haben seitens der SBB AG neben den bereits laufenden Massnahmen eine markante Verbesserung des Engagements für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bewirkt. Mit dem Schwerpunktprogramm STOP RISK zur Förderung der Sicherheit sollen Führung und Eigenverantwortung dahin gehend verbessert werden, dass das ambitionöse Ziel von maximal 3 Unfällen pro 100 Mitarbeitende bis zum Jahre 2003 erreicht werden kann (im Jahr 2000: 5 Unfälle pro 100 Personen). Damit die Vorgesetzten aller Stufen die Sicherheit in ihrem Verantwortungsbereich gewährleisten können, müssen sie

- die organisatorischen Voraussetzungen schaffen,
- Botschaften kommunizieren,
- ein entsprechendes Verhalten konsequent durchsetzen und vorleben und
- die verfügbaren Führungsinstrumente anwenden.

### **Ausdehnung der Tragpflicht von Schutz- und Warnrüstungen.**

**Die Ausdehnung der** Schuhtragpflicht betrifft auch das Lokpersonal (grosser Anteil an Misstritten). Im Sommer 2000 wurde den Sozialpartnern ein erweitertes Schuhsortiment vorgestellt. Darunter befand sich ein leichter Treckingschuh, der auch ohne Stahlkappen den Sicherheitsanforderungen nach europäischer Normierung genügt. Im Spätsommer wurden damit die ersten Tests durchgeführt. Die Ergebnisse dieses Versuchs werden Anfang 2001 im Rahmen des Unterausschusses Sicherheit den Sozialpartnern vorgestellt. Der SEV und die SBB sind sich bewusst, dass beim Lokpersonal aus verschiedenen Gründen (z.B. sommerliche Hitze auf den Loks) Probleme bezüglich Akzeptanz entstehen können. Die Testpersonen sprechen gemäss ersten Rückmeldungen an SEV und SBB allgemein aber von



Langjährige Erfahrung in modernster Technik.

guten Schuhen. Auch hier machen die technologischen Fortschritte jedoch nicht Halt, weshalb in den nächsten Jahren weitere Verbesserungen bei den Komponenten dieser Sicherheitsschuhe vorgesehen sind.

#### **Tragpflicht in den Werkstätten und Depots.**

**Die obligatorische Tragpflicht** der orangenen Schutzkleidung ist an diesen Arbeitsorten auf Erstaunen gestossen. Die Mitarbeitenden stehen täglich im Umgang mit Öl- und Fettprodukten, weshalb die Bestimmungspunkte dieser Dienstkleider erhöht werden müssen. Im Vergleich zu den blauen dürften die orangenen Arbeitskleider jedoch viel häufiger gewechselt werden. Auch hier müssen die Personalkommissionen eine wichtige Rolle übernehmen und ihren Einfluss geltend machen.

#### **Gesundheitsschutz im Umgang mit Holzschwellen.**

**Im vergangenen Jahr** haben mehrere Tageszeitungen über die Gesundheitsgefahren beim Umgang mit Eisenbahn-Holzschwellen berichtet. Der SEV hat umgehend beim Corporate Risk Management SBB (CRM Sicherheit, Arbeits- und Verfahrenssicherheit) interveniert und Abklärungen verlangt. Die SBB AG gab folgende Stellungnahme ab: «Auch nach langjährigem Umgang mit Holzschwellen sind beim Personal bis heute keine Zusammenhänge mit Erkrankungen bekannt oder nachweisbar. Eine eindeutige Gesundheitsgefährdung durch alte Holzschwellen via Hautkontakt konnte bis jetzt in keiner wissenschaftlichen Studie dargelegt werden.» Der SEV hat seinerseits mit den direkt Betroffenen vom Bahndienst Kontakt aufgenommen, um festzustellen, ob solche Fälle bekannt sind. Glücklicherweise wurden auch wir nicht fündig.

#### **Kreation einer neuen Personalkategorie Sicherheitsdienst SIDI.**

**Aufgrund der zunehmenden** Gewalt in den Bahnhöfen und in den Zügen wollte die SBB AG einen neuen Sicherheitsdienst einführen. Dieser sollte vor allem aus den Reihen des SBB-

Personals rekrutiert werden und die Bahnpolizei BAPO sowie das Zugpersonal unterstützen. Im Hinblick auf das vorgesehene Joint Venture zwischen SBB AG BAPO und SECURITAS AG hat der SEV mit entsprechender Argumentation erfolgreich interveniert – das Projekt wurde schubladisiert.

#### **Grenzüberschreitender Verkehr.**

**Angesichts des freien** Eisenbahnverkehrsnetzes (Free Access) und der dazugehörigen EU-Richtlinie 91/440 hat der SEV im vergangenen Jahr ebenfalls mit den ausländischen Gewerkschaften Kontakte geknüpft. Dabei gilt es, in den Bereichen Sicherheit und Gesundheitsschutz vermehrt gemeinsame Stossrichtungen und Strategien zu entwickeln.

## Hohe Kaderlöhne werfen hohe Wellen ...

**Losgetreten hat die** Diskussion um die Lohnerhöhungen der Top-Kader bei den SBB nicht etwa der SEV (obschon auch er empört auf diese Lohn-Explosion reagiert hat), sondern zwei Journalistinnen. Das ändert jedoch nichts an der Tatsache, dass die öffentliche Diskussion um das unsensible Vorgehen bei der Angleichung der SBB-Top-Saläre an die «Gegebenheiten» des Marktes längst überfällig ist. In einem Betrieb, der wie die Swisscom oder die Post mehrheitlich dem Bund gehört, sind eine Offenlegung des Lohngefüges und Transparenz bei der Ausgestaltung der Entschädigungen für die Top-Kader legitime Anliegen einer breiten Öffentlichkeit. Das Argument des SBB-Verwaltungsratspräsidenten und Trägers eines goldenen 50%-Beratungsmandates, Thierry Lalive d'Epina, wonach die SBB im Konkurrenzumfeld der Privatwirtschaft gezwungen seien, das Lohngefüge der oberen Kaderleute den Marktgegebenheiten anzupassen – sprich massiv anzuheben – ist kaum stichhaltig. Denn erstens garantieren hohe Kaderlöhne noch lange keine qualifizierten Mitarbeitenden (siehe Güterverkehr) und zweitens kann in einem defizitären Bundesbetrieb schon aus Rücksicht auf die Steuerzahlenden nicht mit der grossen Kelle angerichtet werden. Hinzu kommt, dass gerade den Angestellten der unteren Lohnklassen in letzter Zeit sehr viel abgefordert worden war: Aus Rücksicht auf den Geschäftsgang mussten sie auf Teuerungsausgleiche verzichten, mussten zur Kompensation der angehäuften Überzeit Zwangsferien beziehen und wurden zu mehr Leistung bei teuerungsbereinigtem Minderlohn angetrieben. Ohne Murren legte sich die SBB-Basis willig und kräftig ins Zeug. Zugunsten «ihres Unternehmens», eines reibungslos funktionierenden öffentlichen Schienenverkehrs. Dass der jahrelange selbstlose Einsatz dieser Arbeiterinnen und Arbeiter von den SBB-Vorgesetzten nun so honoriert wird, ist eine schallende Ohrfeige. Die SBB-Spitze muss sich ernsthaft überlegen, ob ihr Vorgehen klug, vertretbar und richtig war. Und sie muss sich die Frage gefallen lassen, ob eine kürzere Kündigungsfrist (weniger Arbeitsplatzsicherheit) tat-

sächlich so viel Bares Wert ist. Nur nebenbei: Die Arbeitsplatzsicherheit war und ist auch im unteren Lohnbereich der SBB zu keiner Zeit gegeben (Stellenabbau, Restrukturierungen usw.). Im Gegensatz zum Top-Kader werden diese Risiken hier jedoch nicht lohnwirksam. Und apropos Verantwortung: Muss ein offensichtlich unfähiger Top-Kadermann der SBB nach seinem Abgang dem Bund, den SBB und dem breiten Publikum gegenüber tatsächlich Rechenschaft ablegen? Nur selten jedenfalls wurden in der Privatwirtschaft die Schuldigen eines Management-Debakels zur Verantwortung gezogen. Dass sich aufgrund der SP-Interpellation im Nationalrat nun auch unser Parlament in die längst fällige Diskussion eingeschaltet hat, ist deshalb nur folgerichtig. Wir vom SEV dürfen gespannt sein, wie sich Herr Lalive im Rahmen dieses öffentlichen Meinungsbildungsprozesses für sein politisch, sozial und menschlich inkompetentes Vorgehen rechtfertigen wird.

Der Bundesrat ist nun gefordert, Richtlinien für Maximallöhne zu erlassen, um damit diesen Auswüchsen ein Ende zu setzen.

## KTU – an der Grenze

Auch in Romont arbeiten die öV-Betriebe Hand in Hand.



## Wettbewerb als Herausforderung und Chance

**Mit dem neuen** Eisenbahngesetz kommt den Kantonen im Regionalverkehr eine tragende Rolle zu. Im Rahmen des gesetzlich vorgesehenen Bestellprinzips können sie Verkehrsleistungen grundsätzlich bei der Transportunternehmung ihrer Wahl bestellen. Angesichts der finanzpolitischen Grosswetterlage der Kantone (finanzielle Altlasten aus den Rezessionsjahren, ruinöser Steuersenkungswettbewerb zwischen den Kantonen, Reduktion der zweckgebundenen Bundesmittel) wird das Preis-Leistungs-Verhältnis das zentrale Kriterium bei der Wahl der Transportunternehmung sein.

**Verkehrs- und umweltpolitische** Ziele der Kantone sollten tendenziell einen Ausbau des öffentlichen Regionalverkehrs bringen. Der sich zunehmend verengende finanzielle Spielraum lässt allerdings befürchten, dass für diesen erfreulichen Leistungsausbau nicht die entsprechenden Mittel zur Verfügung stehen werden. Mit weniger Geld soll mehr öffentlicher Verkehr angeboten werden. Dies wird unweigerlich zu einem harten Wettbewerb unter den Transportunternehmen und zu Kostensenkungen führen. Ein Teil wird mit der Optimie-

rung von Betriebsabläufen, wirkungsvollerem Mitteleinsatz, vernünftigen Kooperationen und anderen organisatorischen Massnahmen zu erreichen sein. Ohne wirkungsvolle Gegenstrategien werden im Rahmen dieser Kostensenkungsprogramme aber sehr bald auch die Personalausgaben unter Messer kommen: Weniger Personal wird zu schlechteren Bedingungen höhere Transportleistungen erbringen müssen.

**Hier muss die** gewerkschaftliche Gegenstrategie ansetzen. Wir sagen JA zum Wettbewerb der guten Ideen, zum Wettbewerb der optimalen betriebswirtschaftlichen Organisation und zum Wettbewerb der kundenfreundlichsten Angebote. Aber wir sagen klar NEIN zum Wettbewerb auf dem Buckel der Beschäftigten und zu Lasten der Sicherheit. Sozial- und Sicherheitsdumping haben im öffentlichen Verkehr nichts verloren!

**Angesichts der nach** wie vor grassierenden Deregulierungs- und Liberalisierungseuphorie ist von staatlicher Seite keine Hilfe zu erwarten; die Beschäftigten des öffentlichen Verkehrs müssen das Heft selber in die Hand nehmen. Mit dem gewerkschaftlichen Urwerkzeug der Gesamtarbeitsverträge (welche gegebenenfalls allgemeinverbindlich zu erklären sind) müssen Standards gesetzt werden, die im Rahmen des Bestellverfahrens in jedem Fall einzuhalten sind. Nur so kann von den unter Spardruck stehenden Kantonen die Einhaltung minimaler Bedingungen durch die Transportunternehmen verlangt werden.

**Mit der gesamtarbeitsvertraglichen** Absicherung fairer Arbeitsbedingungen steht unserem Verband viel Arbeit bevor. Diese grosse Herausforderung ist aber gleichzeitig auch eine riesige Chance: Es wird für alle Beschäftigten des öffentlichen Verkehrs klar, dass nur ein gemeinsames Vorgehen zum Ziel führt – damit erhalten die Gewerkschaftsbewegung und insbesondere unser Verband einen neuen Legitimationsschub. Dies kann bei der Werbung neuer Verbandsmitglieder nicht genug betont werden!

Stets auf Kurs: das SEV-Rettungsboot.



## Vom GAV Bus über GAV KTU zum GAV öV?

**Im Busbereich hat** die Ausschreibung und Vergabe von Linien oder ganzen Netzen bereits stattgefunden oder ist derzeit im Gang. Soll Sozial- und/oder Sicherheitsdumping wirkungsvoll bekämpft werden, muss in diesem Bereich mit hoher Dringlichkeit nach kollektivvertraglichen Lösungen gesucht werden. Mitte Dezember 2000 fanden erste formelle Vorgespräche mit dem VöV betreffend Abschluss eines schweizerischen GAV Bus statt. Die Positionen der Parteien klappten weit auseinander: Während die Gewerkschaften sich an den günstigeren Regelungen der städtischen Verkehrsbetriebe orientierten, wurden seitens des vorderhand noch gar nicht tariffähigen VöV die Minimalbedingungen ländlicher Unternehmen zum Massstab genommen. Ob sich aus dieser Sackgasse ein Ausweg öffnen wird, steht vorderhand noch in den Sternen. Erst wenn sich eine minimale Lösungschance abzeichnet, wird von Seiten des SEV aus die reglementarisch vorgesehene GAV-Konferenz einberufen werden. Bezüglich der grundsätzlichen Positionen des SEV sei auf das Papier «Vertragspolitik KTU» verwiesen.

## Schiffahrtsgesellschaft Untersee und Rhein: schwierige Zeiten

**Für die URh** sind Kurs- und Extrafahrten infolge extrem wechselnder Pegelstände und Brückendurchfahrten nur während fünf bis sechs Monaten möglich. In dieser Zeit muss ein Ergebnis erwirtschaftet werden, für das andere Betriebe ein Jahr zur Verfügung haben. Eine Strukturanpassung 2000 sollte das Überleben der URh garantieren, war jedoch mit einschneidenden Massnahmen für das Personal verbunden. Die Anzeichen deuten darauf hin, dass die Unternehmensleitung endlich gewillt ist, das jahrelang strapazierte Vertrauensverhältnis zum Personal und zu dessen Vertretung zu verbessern.

## **Grenzen sprengen? Flügel verleihen!**

**Unter diesem Motto** sind Vertreter des SEV mit dem neu gegründeten Arbeitnehmersverband «Groundstaff Aviation Technic and Administration GATA» der Crossair in Kontakt getreten. Ziel dieser ersten Tuchföhlung war für beide Verbände, den Aufbau einer gewerkschaftlichen Struktur für das Boden- und Administrativpersonal bei der führenden europäischen Regional-Fluggesellschaft «Crossair» voranzutreiben.

**Der SEV hat** in diesen Gesprächen signalisiert, dass er an einer engen Zusammenarbeit mit GATA interessiert ist. Getreu dem Kongressmotto hat er dem Verband GATA eine Kooperationsofferte unterbreitet. Diese sieht vor, dass GATA ein assoziiertes Mitglied des SEV wird. Dadurch wird es möglich sein, die GATA mit dem gewerkschaftlichen Know-how des SEV zu unterstützen.

**Die Geschäftsleitung des** SEV hat einstimmig grünes Licht für eine Zusammenarbeit gegeben. Nun liegt die Entscheidung bei der Generalversammlung der GATA, die noch über den Assoziationsvertrag befinden muss. Sollte die GATA-GV zustimmen, wäre der erste Schritt zur übergreifenden Verkehrs-Transport-Gewerkschaft getan. Der SEV würde seinem Namen als Verkehrspersonalverband definitiv gerecht und hätte sich nebst den Organisationsbereichen zu Wasser, auf der Strasse und der Schiene nun auch noch Flügel verliehen.

## **GFM-Sanierung, Fusion mit TF**

**Nachdem die neue** Direktion der GFM (Chemins de fer fribourgeois) die von den Behörden gesetzten Vorgaben erfüllt hat, sind nun Bund und Kanton ihrerseits der Sanierungsvereinbarung im Rahmen der Vorgaben nachgekommen. Bei der Überprüfung des bisherigen Zusammenarbeitsvertrages zwischen GFM und TF erkannten deren Verwaltungsräte – unterstützt durch die lokalen und regionalen politischen Behörden und bestärkt durch die verkehrspolitische Entwicklung auf regionaler Ebene –, dass die beiden Unternehmen fusionieren sollten: Seit 1. Januar 2000 besteht unter dem Namen «tpf – transports publics fribourgeois» (Freiburger Verkehrsbetriebe) ein neues polyvalentes Verkehrsunternehmen. Die Anstellungsbedingungen wurden und werden noch harmonisiert, wobei insbesondere das Personal der GFM von gewissen sozialen Verbesserungen profitiert, die dem TF-Personal bereits zukamen. Die Fusion hatte glücklicherweise keinerlei negativen Auswirkungen auf Angestellte und Arbeitsplätze.

## **BLS: Neues Lohnsystem**

**Das neue Lohnsystem** BLS ist zwar eingeföhrt, doch lohnwirksam wird es noch nicht. Etliche Lösungen müssen vertieft bearbeitet werden, wobei die Leistungsbeurteilung ein eigentliches Schlüsselinstrument darstellt. Ein gutes Konzept dafür liegt bereit, aber nun folgt der schwierigste Teil: Alle – Mitarbeitende wie Vorgesetzte – müssen die Tragweite der Leistungsbeurteilung erkennen und wissen, dass sich vor der 1:1-Umsetzung dieses wichtigsten Elementes jeder neuen Lohnpolitik kein Lohnsystem in Franken und Rappen auswirken darf.

## Lugano: Die letzte öffentliche Verkehrsunternehmung verschwindet

Am 1. Januar 2000 sind die Verkehrsbetriebe «Trasporti pubblici luganesi S.A.» in eine Aktiengesellschaft umgewandelt worden. Damit ist das letzte öffentliche Verkehrsunternehmen im Tessin verschwunden. Diese Angleichung an die Praxis im ganzen Kanton steht in Zusammenhang mit der neuen kantonalen Gesetzgebung für den regionalen Personenverkehr: Der Kanton übernimmt die Kostendeckung der regionalen Linien und entlastet damit die Gemeinde Lugano, bisherige Hauptträgerin des Defizits. Die Stadt Lugano, Besitzerin von max. 49% des Aktienkapitals, kann ihrerseits Leistungen im Nahverkehr erwerben. Dank grösserer Autonomie dürfte auch der Rückstand in der Fahrzeugerneuerung aufzuholen sein. Im Jahr 2001 wird die Dienstordnung für das Gemeindepersonal zudem durch einen GAV ersetzt und die Wiedereingliederung des Personals in die Pensionskasse der Gemeinde geprüft.

## Sicherheitscharta ÖV Romandie

Der Kampf gegen Unsicherheit und Gewalt in öffentlichen Verkehrsmitteln ist das Ziel der Charta, die am 16. November 2000 durch die Direktionen der städtischen Verkehrsbetriebe in der Romandie und der initiiierenden Gewerkschaft SEV/GATU unterzeichnet wurde. Darin versprechen die Direktionen, ein Klima zu schaffen, das Gewalt und Unsicherheit für die Reisenden und das Personal vermindert. Die Gewerkschaften helfen einerseits mit bei der Gewährleistung des Kundendienstes und andererseits bei der Ausbildung für eine richtige Konfliktbewältigung. Eine parlamentarische Motion soll zudem die amtliche Verfolgung von Aggressoren gesetzlich verankern. Da Gewalt nicht an Sprachgrenzen Halt macht, muss diese Charta auf alle Transportunternehmen des Landes ausgeweitet werden.

## Bahnverpflegung

Jahrzehntlang stand das Kürzel SSG der Schweizerischen Speisewagen Gesellschaft für die Reiseverpflegung bei der Bahn schlechthin. Nun ist aus dieser SSG im November 2000 die «Passaggio Rail AG» mit neuem Outfit sowie bedürfnisgerechterem Angebot in Speisewagen und Minibar entstanden. Zusammen mit weiteren Passaggio-Betrieben wie z.B. Autobahnrestaurants gehört die «Passaggio Rail AG» zur «Passaggio Holding» und diese wiederum zur «Bon appétit Gruppe», dem führenden Unternehmen im Lebensmittelhandel in der Schweiz. Der Verkauf der «Passaggio Holding» an die italienische «Autogrill», weltweit Leader im Bereich «Gastronomie für Reisende» und mehrheitlich der Familie Benetton gehörend, hat kurz vor Jahresende 2000 für weitere Schlagzeilen gesorgt. Doch in der Unternehmensstrategie von «Passaggio Rail AG» sowie für die Angestellten und Kunden soll sich deswegen nichts ändern.

Im Lauf der Jahre kamen in der Bahnverpflegung weitere Anbieter dazu und verschwanden auch wieder; so zum Beispiel «Mini Buffet» oder «McDonald's». Heute sind neben Passaggio Rail AG noch die MITROPA Suisse SA sowie COOP auf den Schienen.

Im Bereich Speisewagen hat gegen Ende des Jahres 2000 eine bemerkenswerte Änderung stattgefunden: Von den bekannten «Wagon Restaurant Catering» (WRC) in den IC- und Schnellzügen ist auf den Hauptlinien, vor allem Ost-West, auf zwei komplett neue Systeme umgestellt worden. Die MITROPA betreibt modernste Speisewagen und Minibars in den neuen ICN-Zügen auf der Strecke Lausanne–Biel–Zürich–St.Gallen. Die Passaggio Rail AG betreibt auf verschiedenen Strecken die «Bistro» in den Doppelstockzügen (Bedienung im unteren Stock mit Abholservice) und auch einen Railbar-Service. Die bisherigen WRC sind vor allem noch auf der Gotthardstrecke im Einsatz. Im Bereich Minibar hat speziell die Passaggio Rail AG ein neues Railbar-

Konzept erarbeitet, indem das Angebot vermehrt auf Frischprodukte und kleine Snacks ausgeweitet wurde.

**Bei der Passaggio Rail AG** gilt der bisherige GAV der SSG weiter, doch laufen zurzeit Verhandlungen über Anpassungen in verschiedenen Bereichen. Im Laufe des Jahres 2001 sollten diese Verhandlungen abgeschlossen sein, so dass möglichst rasch ein den heutigen Gegebenheiten angepasster GAV in Kraft treten kann. Bei der MITROPA Suisse SA sind die entsprechenden GAV-Verhandlungen infolge zweimaligem Direktorenwechsel im Jahre 2000 ins Stocken geraten, doch besteht auch hier das Ziel für einen GAV-Abschluss im Jahre 2001.

## **Pro Zahnradbahn**

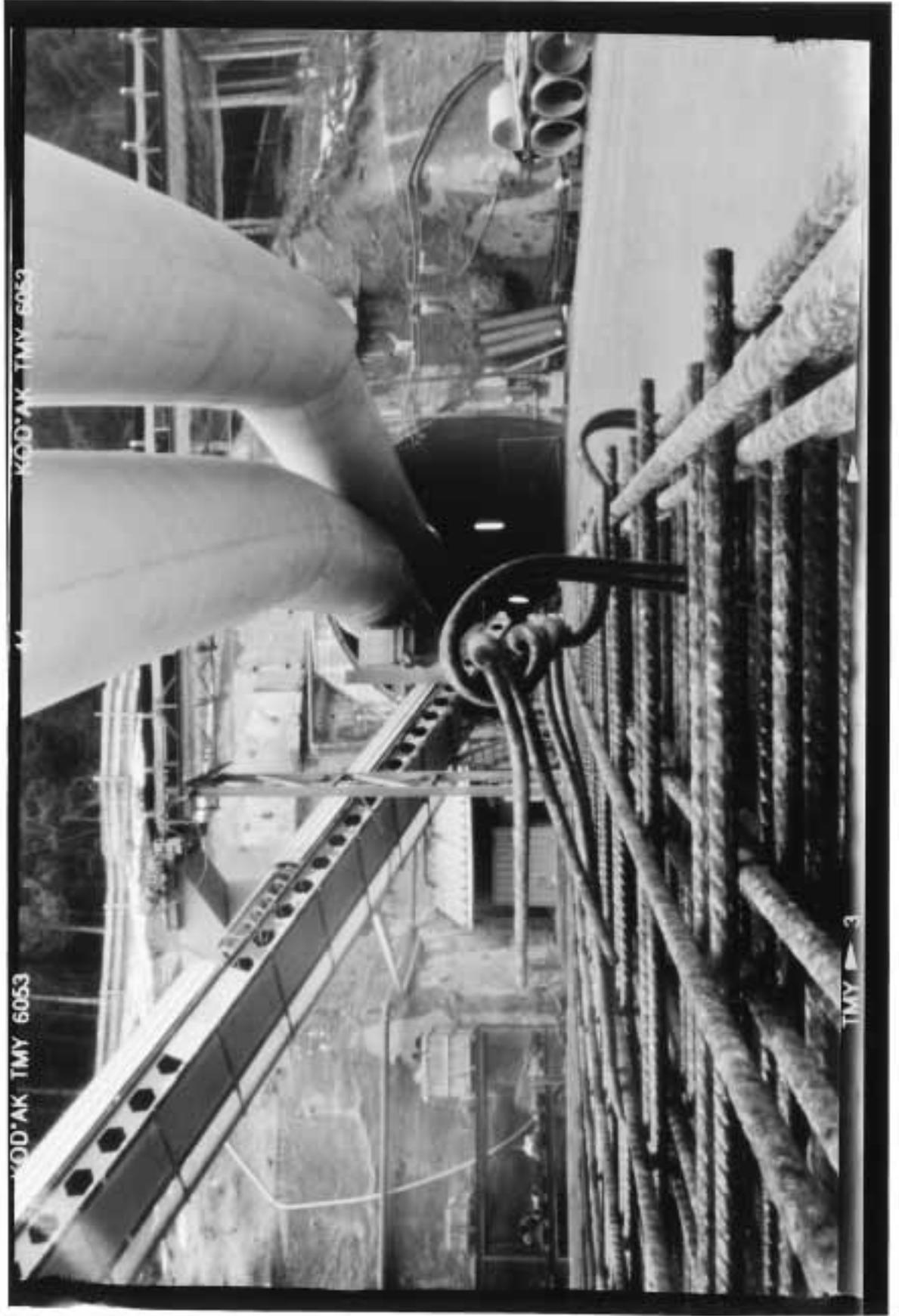
**Die Jungfraubahn-Leitung** diskutierte offen die mittel- bis langfristige Konkurrenzfähigkeit der Zahnradbahnstrecke WAB Grindelwald–Kleine Scheidegg gegenüber einer Luftseilbahn und nahm bezüglich Mastenstandorte im Frühjahr 2000 mit den Eigentümern Kontakt auf. Die Sektionsverantwortlichen gründeten kurzfristig den Verein «Pro Zahnradbahn» ([www.zahnradbahn.ch](http://www.zahnradbahn.ch)), und im November 2000 entschied der VR der JB-Holding, die Zahnradbahn beizubehalten. Dies auch durch indirekte Mitwirkung des Vereins, stammen doch ein Drittel der über 2'300 Mitglieder aus Grindelwald.

## **Präsidentenkonferenz der Nahverkehrsbetriebe SEV/VPOD**

**In der GAV-Diskussion** sprach sich Peter Vollmer, Direktor VöV, für einen Rahmenvertrag aus; der VPOD trat zur besseren Kontrolle der deutschschweizerischen Linien-Ausschreibungspraxis für regionale oder kantonale Lösungen ein, und der SEV ist für die jetzige Anstellungsreglementierung in der Romandie. Diese Ansichten unter einen Hut zu bringen und zudem den Berufsstand des Buschauffeurs anzuerkennen, wird schwierig sein. Ein SEV/VPOD-Vorstoss beim BAV soll immerhin die Pausenzeiten der Buschauffeure der Nahverkehrsbetriebe besser fixieren.

## Grenzerfahrung Verkehrspolitik

Knoten auf der NEAT-Baustelle?



## **Bahnreform plus gleich KTU-Reform?**

**Auf den 1. Januar 1999** wurde die grosse Bahnreform in Kraft gesetzt. Seither gilt der freie Netzzugang, und die SBB treten als öffentlich-rechtliche Aktiengesellschaft auf. Die Bahnreform – stark beeinflusst durch die Reformen in der Europäischen Union – wird aber bestimmt noch weitergeführt werden. Im Rahmen eines nächsten Schrittes stehen für den SEV folgende zu behandelnde Punkte im Vordergrund:

1. Die heute integral gefasste SBB AG muss vor weiteren Aufteilungsphantasien der bürgerlichen Marktfanatiker bewahrt werden.
2. Die Verstärkung des öffentlichen Schweizer Verkehrssystems als vernetztes Gesamtsystem ist dringend notwendig, um in Zukunft der Strasse gegenüber konkurrenzfähig zu sein und hoffentlich zu bleiben.
3. Für die KTUs soll die Infrastruktur-Finanzierung möglichst an das SBB-Modell (Leistungsvereinbarung) angeglichen werden.
4. Schliesslich muss – wo nötig – die finanzielle Sanierung von KTUs in Angriff genommen werden.

**Bei den KTUs** stehen verschiedene Unternehmungen nicht nur aufgrund der prekären Finanzsituation der Kantone unter Druck. Auch die neue Ausgangslage mit dem für die Kantone seit 1. Januar 1996 möglichen Bestellprinzip und dem freien Netzzugang hat das Umfeld der Unternehmungen des öffentlichen Verkehrs markant verändert. Der SEV wird deshalb in der kommenden Diskussion seine bisherige Politik konsequent weiterverfolgen: Die nächsten Schritte in der Bahnreform müssen klar einer Stärkung der Kooperation unter den verschiedenen Unternehmungen dienen und dürfen keinesfalls zu einem sinnlosen, brutalen Wettbewerb führen. Die KTUs sind von ihren Eignern in den Bemühungen zu unterstützen, Marktanteile gegenüber der Strasse zu gewinnen, was sich jedoch nicht durch Kürzungen der Beiträge erreichen lässt. Ausgehend von dieser Auffassung begrüsst und unterstützt der SEV ausdrücklich die Kooperationen zwischen den SBB und der BLS und zwischen den SBB und der MThB.

## **Runder Tisch und Bestellprinzip: Kantone sparen beim öffentlichen Verkehr**

**Die Kantone prägen** massgeblich das Angebot im öffentlichen Regionalverkehr und nutzen den neuen Spielraum, den sie durch das Bestellprinzip erhalten haben. Am runden Tisch sind jedoch weitere Kürzungen der Betriebskostenbeiträge des Bundes an den Regionalverkehr im Umfang von 150 Millionen Franken vereinbart worden. Der SEV hat diese Sparübung stets bekämpft. Nach den zähen Rezessionsjahren sind viele kantonale Kassen leer, und kaum ein Kanton ist in der Lage, die verlorenen Bundesbeiträge aus eigenen Mitteln zu bezahlen. Damit steht ein grosser Teil des öffentlichen Regionalverkehrs unter Druck: Weil beim Angebot nicht gespart werden soll und kann, sind weitere Einsparungen auf der Ausgabenseite der Unternehmen gefordert. Am Schluss aber bekommt diese Sparübungen das Personal zu spüren – durch strengere Dienste und weniger Lohn.

## **Neuer Finanzausgleich: Projekt vorerst verzögert**

**Das Projekt Neuer** Finanzausgleich (NFA) des Eidg. Finanzdepartementes verzögert sich. Der Bundesrat verschiebt den Beschluss über die Botschaft zu diesem Projekt – nicht zuletzt auch aufgrund des Widerstandes gegenüber verschiedenen darin vorgeschlagenen Neuerungen (u.a. auch im Sozialbereich) – von Ende 2000 auf den Herbst 2001. Mit dem NFA soll der Bundesanteil an den Betriebskostenbeiträgen für den Regionalverkehr um mindestens weitere 270 Millionen Franken reduziert werden. Mittelfristig möchte sich der Bund gänzlich von dieser Aufgabe befreien, was in Franken umgerechnet pro Jahr ein Minus von 820 Millionen ergäbe. Für den Regionalverkehr entstände damit eine gefährliche Ausgangslage, würde sich doch die Situation nach dem runden Tisch noch weiter verschärfen.

## Finanzierung Stadt- und Agglomerationsverkehr: Expertenkommission eingesetzt

**Weil das Problem** der Finanzierung des Stadt- und Agglomerationsverkehrs nach wie vor ungelöst ist, hat der Bund eine Expertenkommission zur Erarbeitung von Vorschlägen für eine Neuregelung dieser Finanzierung eingesetzt. Unter der Führung des Zuger Ständerates Peter Bieri, Präsident der Litra, sind verschiedene Vertreter von VöV, TCS, des Städteverbandes und der Konferenz der kantonalen Verkehrsdirektoren mitbeteiligt. Diskutiert werden mögliche Instrumente wie die Finanzierung über eine Lockerung der Zweckbindung bei den Treibstoffzöllen bis hin zu Strassengebühren. Für den SEV hat die Suche nach neuen Finanzquellen bei der Neukonzeption der Finanzierung des Stadt- und Agglomerationsverkehrs erste Priorität – auf keinen Fall dürfen dabei Gelder aus dem Regionalverkehr abgezogen werden.

### Schritte in der Verkehrs- und Europapolitik

**Im Mai 2000** konnte das Schweizervolk über die bilateralen Verträge mit der Europäischen Union befinden – die Vorlage wurde angenommen. Im Rahmen der parlamentarischen Behandlung der sieben Abkommen und der flankierenden Massnahmen kämpfte der SEV zusammen mit dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund um die Abfederung möglicher Nachteile für die Bahn aus dem Landverkehrsabkommen durch den Bund. Ähnlich die Ausgangslage beim Vertrag über den freien Personenverkehr: Die Gewerkschaften forderten Instrumente, um Lohndumping in der Schweiz zu verhindern. Nach Beurteilung der flankierenden Massnahmen beschloss der SEV und SGB eine zustimmende Parole.

### FinöV

**Mit der Annahme** der Vorlage über die Finanzierung der Infrastruktur des öffentlichen Verkehrs konnten die Projekte der NEAT, Bahn

2000 (2. Etappe), Lärmschutz und Anbindung an die europäischen Hochgeschwindigkeitsnetze fahrplanmässig weitergeführt werden. Die Bauarbeiten an den beiden NEAT-Basis-tunnels und den Neubaustrecken der Bahn 2000 schreiten zügig voran. Der Lärmschutz bei der Bahn wird in erster Linie über eine technische Verbesserung beim Rollmaterial erreicht. An Orten, wo weitere Massnahmen nötig sind, werden zudem auch Schallschutzbauten vorgesehen. Die Schweiz nimmt in dieser Beziehung europaweit eine Vorreiterrolle ein. Mit der Unterzeichnung von Übereinkommen mit Frankreich, Deutschland und Italien konnte Bundesrat Leuenberger auch die Anbindung unseres Landes an die europäischen Hochgeschwindigkeitsnetze sicherstellen.

### Umsetzung LSVA und Landverkehrsabkommen

**Die vom Souverän** 1998 beschlossene LSVA wird planmässig auf den 1. Januar 2001 erhoben. Obwohl die in- und ausländische Strassentransportlobby noch bis zuletzt versucht hatte, den Bundesrat von einer Inkraftsetzung auf diesen Zeitpunkt abzubringen, wird die für die Bahn erhoffte geringfügige Verbesserung der Konkurrenzsituation damit Tatsache. Gleichzeitig wird allerdings auch die heutige Gewichtslimite von 28 Tonnen auf zwischenzeitlich 34 Tonnen erhöht. Die Schweiz hat sich im Landverkehrsabkommen verpflichtet, im Jahre 2005 die 40-Tonnen-Gewichtslimite zu akzeptieren.

## **Autolobby mit Übersetzer Geschwindigkeit**

**Am 29. November 2000 haben** die Automobilverbände zusammen mit der Erdölvereinigung und dem Gewerbeverband die Avanti-Initiative bei der Bundeskanzlei eingereicht. Sie fordert den Ausbau der Autobahnen Genf–Lausanne, Zürich–Bern und Airolo–Erstfeld auf 6 Spuren inklusive einer zweiten Strassen-Tunnelröhre am Gotthard. Für den SEV torpediert diese Initiative die bisherige von Volk und Ständen unterstützte schweizerische Verkehrspolitik, denn sie soll das verkehrspolitische Gleichgewicht wieder zugunsten der Strasse verschieben. Der vorzeitige Ausbau von Autobahnteilstücken macht aber wenig Sinn, da das gesamte Schweizer Autobahnnetz noch nicht fertiggestellt ist. Die Staus würden mit der Beseitigung heutiger Autobahn-Engpässe lediglich in die Agglomerationen von Genf, Lausanne, Zürich und Bern verschoben. Dass die zweite Gotthardröhre selbst bei der Autolobby nicht von allen als Allerheilmittel betrachtet wird, beweist die Urner Sektion des TCS: Sie hat sich an der Unterschriftensammlung nicht beteiligt.

## **Innovationspreis öffentlicher Verkehr**

**Am 23. November 1999** wurde erstmals der «Innovationspreis öffentlicher Verkehr» vergeben. Dieser Preis geht auf den gemeinsamen Wunsch von SEV und VCS (Verkehrsclub der Schweiz) nach Förderung und Unterstützung von Innovationen im öffentlichen Verkehr zurück. 50 Verkehrsunternehmungen mit insgesamt 76 Projekteingaben nahmen am Wettbewerb teil. Gewinner wurde gemäss der siebenköpfigen Experten-Jury der Tarifverbund Nordwestschweiz TNW, Basel, mit dem Projekt «Neue Distributionswege und innovative Tariflösungen». Die sieben Diplome gingen an den SBB Regionalverkehr für das Projekt «Regio-

S-Bahn Basel, Grüne Linie Frick–Basel–Mulhouse», an die Transports régionaux neuchâtelois trn für «Mobival – Coup de baguette magique sur la ligne Couvet–Verrière», an den Regionalverkehr Bern–Solothurn RBS für «Transportkette für Behinderte mit Bahn und Bus», an die Aare Seeland mobil AG für «Niederflur-Gelenktriebwagen Be2/6 – eine Zuglänge voraus», an die Postauto Schweiz AG für «Publi-Car», an die SBB Infrastruktur für «Bahnhof und viel mehr avec» und an die Bremgarten–Dietikon-Bahn BD für ihr Projekt «Der Kunde ist König».



Innovationen strahlen aus ...

## Sozialpolitik ohne Ausgrenzung

Yverdon - aus für den Werkplatz Bahn!



## Keine Panik bei der AHV

**Der Bundesrat hat** Anfang Februar 2000 die Botschaft zur 11. AHV-Revision verabschiedet. Neben der Zusatzfinanzierung über die schrittweise Anhebung der Mehrwertsteuer tragen auch Mehreinnahmen im Beitragsbereich und Einsparungen bei den Leistungen (Erhöhung des Rentenalters der Frauen, Neuregelung der Witwenrente, Verlangsamung der Rentenanpassungen) zur finanziellen Konsolidierung der AHV bei. Erneut sollen also die Frauen die Hauptlast der Sparmassnahmen übernehmen – die Auseinandersetzung im Parlament wird zweifellos spannend werden.

**Gleich zwei Volksinitiativen** zum Rentenalter wurden am 26. November 2000 vom Volk abgelehnt: Die erste stammte vom Schweizerischen kaufmännischen Verband und der Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände, die zweite von der Grünen Partei der Schweiz. Beide wollten eine Ruhestandsrente ab 62. Altersjahr einführen. Die Initiative der Grünen erreichte mit 46 % Ja-Stimmen einen Achtungserfolg, der in der 11. AHV-Revision bei der Festsetzung des Rentenalters und der Ausgestaltung der Flexibilisierung zu berücksichtigen sein wird.

**Nachdem die AHV** krisenbedingt während drei Jahren in die roten Zahlen geraten war, zeichnet sich nun eine Besserung ab: Die konjunkturelle Erholung führt zu spürbar mehr Beiträgen, so dass bereits die AHV-Rechnung 2000 mit einem Einnahmenüberschuss von 700 Mio. Franken abschliessen dürfte.

## Die Mutterschaftsversicherung ist nicht vom Tisch

**Am 13. Juni 1999** hat das Volk das Eidgenössische Mutterschaftsgesetz mit 1'286'824 Nein gegen 822'458 Ja abgelehnt. Die Ablehnung einer mit 14 Wochen Lohnausfallzahlungen moderaten Mutterschaftsversicherung ist für die Gewerkschaftsbewegung eine schwere Enttäuschung. Die Schweiz bleibt also vorläufig das einzige Land in Europa, das den Frauen im Mutterschaftsfall eine minimale finanzielle Sicherheit verweigert. Die Einführung einer Mutterschaftsversicherung ist nicht nur seit

### 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.-
2001		12'360.- 24'720.-

Minimum in sFr.  
 Maximum in sFr.

Die einfache Rente (100%) ist Ausgangspunkt für die Berechnung der Witwen-/Witwerrente (80%), der Kinder- und Waisenrente (40%) und für die Plafonierung der beiden Renten von Ehepaaren (150% der Maximalrente).

über 50 Jahren ein Verfassungsauftrag, sondern auch seit Jahrzehnten eine Kernforderung der Gewerkschaften – und zwar sowohl unter dem Titel der sozialen Sicherheit und des Arbeitnehmerinnenschutzes wie auch unter dem Titel der Gleichberechtigung. Bereits sind verschiedene neue Modelle auf dem Tisch, die doch noch eine Mutterschaftsversicherung verwirklichen wollen.

### Die Pensionierten nicht vergessen

**Die Pensionierten der SBB** haben am 1. Januar 1996 letztmals eine 0,8-prozentige Anpassung ihrer Renten an die Teuerung erfahren. Bereits im Herbst 1999 verlangte der SEV von den SBB, gestützt auf das damals noch geltende Beamtengesetz und ein Gutachten des Bundesamtes für Justiz, dass der Teuerungsausgleich gemäss Regelung für das Bundespersonal aus-

zurichten sei. Angesichts der beharrlichen Weigerung der SBB veranlasste der SEV bei namhaften Juristen ein weiteres Gutachten, doch erst die Drohung mit einer gerichtlichen Klage führte zu einer Haltungsänderung bei den SBB: Der Rechtsanspruch auf den Teuerungsausgleich wird nun grundsätzlich anerkannt, doch ist vor den entsprechenden Nachzahlungen in Verhandlungen zwischen SBB und Bund noch die Finanzierung zu klären.

### Die neue Pensionskasse SBB

**Die Stiftung Pensionskasse SBB** nahm ihre Tätigkeit am 1. Januar 1999 offiziell auf und schloss das erste Geschäftsjahr dank erfolgreichen Anlagen am Kapitalmarkt mit sehr gutem Resultat ab. Die vom Bund seit 1. Januar 1999 in verschiedenen Tranchen überwiesenen 8 Milliarden Franken (Übernahme Fehlbetrag und Depotscheine SBB, Gesamtverpflichtung 11,1 Milliarden Franken) wurden gemäss Anlagestrategie des Stiftungsrates am Kapitalmarkt angelegt. Nach umfangreichen Arbeiten der paritätischen Reglementkommission hiess der Stiftungsrat am 29. Juni 2000 das ab 2001 geltende Reglement gut, wobei am bisherigen System des Leistungsprimats (Leistungsplan) festgehalten wird. Es gilt jedoch nur noch bis zum versicherten Verdienst von Fr. 100'000.–, darüber gilt das Beitragsprimat (Kapitalplan). Die flexible vorzeitige Pensionierung ist neu bereits ab dem 58. Altersjahr möglich, doch gehen Rentenkürzungen zwischen 58. und 60. Altersjahr zulasten des Zurücktretenden. Die Überbrückungspension wird neu zivilstands-unabhängig ausgerichtet und einheitlich auf 90% der maximalen einfachen AHV-Rente festgelegt. Ebenfalls neu können maximal 30% der kapitalisierten Alterspension in Form einer einmaligen Kapitalabfindung bezogen werden. Eingeführt wird auch ein Todesfallkapital für Konkubinatspartner, und zwar mit einer einmaligen Abfindung von drei Jahresehegattenpensionen.



Eine positive Einstellung baut viele Grenzen ab ...



## Gewerkschaft ohne Grenzen

Gruppenbild mit Kran: Containerterminal in Aarau.



## **Internationale Zusammenarbeit, ITF/ETF**

**Durch die Schaffung** der Europäischen Transportarbeiter-Föderation ETF (Brüssel) musste die Zusammenarbeit und Aufgabenverteilung auf internationaler Ebene mit der Internationalen Transportarbeiter-Föderation ITF (London) überdacht werden. Die ITF hat die Aktivitäten auf europäischer Ebene ihren Partnern in Brüssel abgetreten. Der SEV ist überzeugt, dass seine Gewerkschaftsarbeit auf europäischer Ebene mehr als nur Realität, nämlich Notwendigkeit geworden ist. Dies betrifft nicht nur den gewerkschaftlichen Einfluss an der Quelle der Entscheidungen auf der Ebene von EU-Rat und -Kommission, sondern vor allem auch die intensive Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften in den Nachbarländern. In den vergangenen zwei Jahren hat der SEV zahlreiche Kontakte und den beruflichen Erfahrungsaustausch mit den Kolleginnen und Kollegen in Frankreich, Deutschland, Österreich, Italien, aber auch in Belgien, Luxemburg und England gepflegt. Themen waren die grenzüberschreitende Zusammenarbeit (Abkommen TEE und Schweiz-Deutschland-Österreich im Reiseverkehr), geplante neue Projekte von Eisenbahngesellschaften, aber auch der Nahverkehr in unserem Land. Ein Beispiel für den Erfolg dieser engen Zusammenarbeit ist der Abschluss eines Abkommens zur Gewährung des Rechtsschutzes mit den Eisenbahngewerkschaften in Deutschland, Österreich und Luxemburg. Der SEV beabsichtigt, ein vergleichbares Abkommen auch mit den Kollegen in Frankreich abzuschliessen – die entsprechenden Gespräche sind bereits angelaufen.

### **Eine Service-Public-Gewerkschaft für die Schweiz?**

**Der Kongressbeschluss vom** Mai 1999 lässt zwar den Spielraum und einen Zeitrahmen offen, die Stossrichtung aber ist klar: Der SEV soll zusammen mit dem VPOD und der Gewerkschaft Kommunikation eine «enge Zusammenarbeit» anstreben. Vorerst heisst dies vor allem eine verstärkte Zusammenarbeit, später dann die Zusammenlegung von Verbandsstrukturen.

Am Schluss dieses Prozesses stünde dann die Schaffung einer gemeinsamen Organisation der Service-Public-Gewerkschaften.

**Seit dem SEV-Kongress 1999** haben die beiden anderen Gewerkschaften praktisch SEV-identische Beschlüsse gefasst, der VPOD im Juni 1999 und die Gewerkschaft Kommunikation im November 2000. Damit ist für die drei beteiligten Partner der Weg frei, mit dem Prozess zu beginnen, der zur Nutzung gemeinsamer Synergien und zu mehr Schlagkraft in politischen und gewerkschaftlichen Fragen führen soll.

**Ein Leitungsausschuss, der** die Zusammenarbeit federführend organisieren und begleiten soll, hat sich schon konstituiert. Er besteht aus jeweils drei Personen der drei Gewerkschaften sowie aus Vertretern von PVB und Zollverbänden mit Beobachter-Status. Der Zeithorizont für das ambitionierte Projekt ist auf fünf Jahre ausgelegt. Innerhalb dieser Frist wird sich weisen, ob eine vollständige Umsetzung möglich ist. Grundsätzlich wäre jede Verstärkung der gewerkschaftlichen Zusammenarbeit bei den heutigen Herausforderungen im Service Public ein Erfolg.

### **Bildungsinstitut der Gewerkschaften des SGB**

**Die Gewerkschaften des** Schweizerischen Gewerkschaftsbundes haben beschlossen, für ihre Mitglieder und Kaderleute eine gemeinsame Bildungseinrichtung zu gründen. Die gewerkschaftsübergreifende Ausbildung erfolgte bisher durch die gewerkschaftliche Bildungszentrale Schweiz (sabz), die Gewerkschaftsschule Schweiz und durch interne Ausbildungseinheiten der beiden Organisationen. Das neue Bildungsinstitut soll die fachlichen Kompetenzen zusammenführen und eine gezielte Bedarfsplanung sowie die gemeinsame Durchführung von Kursen von allgemeinem gewerkschaftlichem Interesse erlauben. Der Grundsatzentscheid zur Konstitution des neuen Bil-

dingungsinstituts wurde im August 2000 von der SGB-Geschäftsleitung gutgeheissen; die Finanzierung war Gegenstand eines im Oktober des selben Jahres gefällten Entscheids. Nun ist der Lenkungsausschuss mit der Errichtung des Bildungsinstituts auf den Sommer 2001 beauftragt. Vertreten wird der SEV in diesem Gremium von Vizepräsident Benoît Rohrbasser.

### Unterverband Bau

**Der Unterverband Bau** mit seinen 2'947 Mitgliedern besteht seit 1. Januar 2000. Er setzt sich zusammen aus den Fachsektionen Bahndienst, FUB, PSA, PNF und PKW – deren Mitglieder über die ganze Schweiz verteilt sind – und aus der Sektion BW Hägendorf. Die Fachsektion Bahndienst ist wegen ihrer Grösse in 5 Regionalgruppen aufgeteilt. Von der Umstrukturierung UE 2001 betroffen waren vor allem die Sektionen Bahndienst, FUB, PSA und PNF. Aber auch in der Sektion PKW (Personal der Kraftwerke) wurde massiv Personal abgebaut.

### Neuer Unterverband RM

**Schon seit längerer** Zeit waren die Strukturen bei den vier Unterverbänden APV, VAS, VPV und WAV im Gespräch. Die sich rasch wandelnde Arbeitswelt und die vermehrte Zusammenarbeit in unserem Fachgebiet Rollmaterialunterhalt veranlasste uns nach Überprüfung der Basisstrukturen, die darin organisierte berufliche und fachspezifische Mitgliedschaft in einen neuen Unterverband zu integrieren. In der denkwürdigen Umfrage vom Frühling 1998 stimmten 71,6% einem solchen Zusammenschluss zu.

### EOLIA

**Gesellschaftliche Entwicklungen**, veränderte Beziehungen unter den Sozialpartnern und Umwälzungen der SBB-Strukturen lösten an der SBV-Präsidentenkonferenz 1998 eine Grundsatzdebatte aus. Diese war Auftakt zur grössten Überprüfung der Strukturen seit der Statutenrevision 1930 und zur Einsetzung einer Arbeitsgruppe. Das Projekt sah vor, die Sektionen mehr nach Regionen statt Kategorien auszurichten und die Vertretung der spezifischen beruflichen Eigenheiten analog den heutigen Vereinigungen über Gruppen zu gewährleisten. Die Resultate der Überprüfung sind im Herbst 2001 zu erwarten, die Umsetzung erfolgt ab 1. Januar 2002.

### Frauen im SEV

**Die Zahl der** SEV-Frauen ist stabil; berücksichtigt man den massiven Personalabbau vorab bei den SBB, haben sie sogar zugelegt. Die SEV-Frauenkommission ist seit zehn Jahren aktiv und hat intern (Verband) wie extern (Unternehmungen) viel erreicht. Die Basis ist vorhanden, um berechtigte Forderungen künftig noch stärker durchzusetzen.

### Strukturrevision Frauenorganisation SEV.

**Die Frauenkommission befasste** sich in den letzten zwei Jahren intensiv mit der Zukunft: Sie definierte die SEV-Frauenpolitik neu und umfassender, erarbeitete ein Leitbild und revidierte die Richtlinien der Teilorganisation «SEV-Frauen». Gleichzeitig behandelte die Frauentagung 2000 im Hinblick auf eine optimierte Vernetzung der SEV-Frauen untereinander und mit anderen Gewerkschafterinnen das Thema «Solidarität und Vernetzung – warum?».

### Gleichstellung im GAV.

**In langen, harten** Verhandlungen gelang es dem SEV, in den GAV SBB eine Gleichstel-

lungsregelung aufzunehmen, die aktuell eine der besten sein dürfte. Die SBB AG ist damit verpflichtet, die Gleichstellung aktiv in sämtlichen Bereichen umzusetzen.

### **Frauenvertretungen in den Personalkommissionen.**

**Erklärtes Ziel war**, dass in jeder der vier PeKo mindestens zwei Frauen vertreten sind. Leider wurde diese Vorgabe erst zur Hälfte erreicht: Frauen sind immer noch lediglich in den PeKo P und I vertreten.

### **Weltmarsch 2000 der Frauen.**

«**Frauen auf der** ganzen Welt solidarisieren sich gegen Armut, prekäre Arbeits- und Lebensbedingungen und Gewalt». Das war das Motto des «Marche mondiale 2000».

**Zwischen März und** Oktober 2000 organisierten Frauen – unterstützt von vielen SEV-Vertreterinnen – in der ganzen Schweiz sensibilisierende Veranstaltungen.

### **Die Jugendkommission SEV**

#### **Das sind wir:**

- Ein junges Team von 6 bis 8 Girls und Boys unter 30 Jahren.
- In (fast) allen Sprachregionen und Branchen vertreten.
- Im erfolgreichen Einsatz für die Interessen *aller* Jugendlicher.
- Aktiv tätig für die Meinungsbildung bei der Jugend.
- Unterstützt von einem Stamm weiterer Aktivistinnen und Helfer im Hintergrund.

#### **Das machen wir:**

- Halbjährliche Jugendtagungen (FLK), bei welchen wir zu aktuellen Themen unsere Meinung bilden, verarbeiten, an die richtigen Stellen weitergeben und uns dort für deren Umsetzung engagieren.



Erklärtes Ziel: mehr Gewerkschafterinnen!



In der Jugend sind die Visionen grenzenlos ...

- Innerhalb des SEV in diversen Arbeitsgruppen mitarbeiten.
- In den wichtigsten Gremien des Verbandes unsere Meinung vertreten: mit je zwei Mitgliedern am Kongress und im Verbandsvorstand.
- Auch ausserhalb des SEV aktiv für die Jugend kämpfen: mit zwei Vertretern in der Jugendkommission des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB.
- Unsere multimedialen Kommunikationsgefässe bearbeiten:
  - SEV-Homepage ([www.sev-online.ch](http://www.sev-online.ch)),
  - MEMO bulletin board (BB JUGEND),
  - Jugendseite im «arbeit&verkehr»,
  - MEGaphon, unsere eigene, halbjährlich erscheinende Jugendzeitschrift.
- Den SEV und dabei besonders die Jugend des SEV an den Lehrlingssporttagen vorstellen.
- Bildungs- und Geselligkeitsveranstaltungen für Jugendliche organisieren und durchführen.

Interessiert? – Dann sofort mit Mike Farr (Telefon 032 365 31 45) Kontakt aufnehmen!

Hoffnung für die Zukunft: Jugendliche in der Ausbildung.



## Mitgliederwerbung

**Der SEV nutzt** das System «Kollegin wirbt Kollege an», das die 235 Sektionen bzw. deren Leitungen in die Pflicht nimmt: Sie gewährleisten die Anwerbung neuer, betreuen bestehende Mitglieder und sprechen austrittsvorbereitend mit Unzufriedenen. Dazu stellen die VS-Profis Hilfsmittel zur Verfügung, geben guten Rat und sind auf Wunsch an Veranstaltungen präsent. Mit Erfolg, wie der teilweise sehr hohe Organisationsgrad einzelner KTUs beweist – und die Tatsache, dass mehr als drei Viertel aller SBB-Angestellten beim SEV organisiert sind!

## «arbeit & verkehr»

**Die mit viel** Engagement wöchentlich produzierte Zeitung «arbeit & verkehr» ist für viele SEV-Mitglieder immer noch eine wichtige Informationsquelle. Doch Zeitungsmachen ist teuer, und das Geld wird knapper. Deshalb müssen rechtzeitig Überlegungen zur Zukunft angestellt und allfällige Kooperationen mit anderen Zeitungsmachern angegangen werden. Personell hat «arbeit & verkehr» einen einschneidenden Wechsel erfahren: Nach berufsbegleitender Weiterbildung hat die langjährige Redaktionssekretärin Corinne Aeberhard als Lokalredaktorin zu den «Freiburger Nachrichten» in Murten gewechselt. Mit Anita Trachsel wurde eine Nachfolgerin gefunden, die sich bereits bestens in ihren neuen Job eingearbeitet hat.

## SEV online

**Der Internet-Auftritt** des SEV ist gelungen. Viele klicken sich heute unter der Adresse [www.sev-online.ch](http://www.sev-online.ch) ein und profitieren von der schnellen Informationsmöglichkeit. Äusserst wichtig ist deshalb die Bewirtschaftung des Internet-Auftritts: Die Informationen müssen raschmöglichst aufgeschaltet und laufend aktualisiert werden. Zuständig dafür zeichnet André Neuhaus, Redaktionssekretär für «travail & transport».

## Ab in die Ferien!

**Paradedestination des SEV-Ferienangebots** ist und bleibt unser **Parkhotel Brenscino** in Brissago, geführt von Hanni und Max Dolder. Unsere Gäste haben die Wahl zwischen Aktivferien und «dolce far niente», und für Gaumenfreuden sorgen eine erstklassige Küche und erlesene Tropfen. Den Sportlichen stehen Schwimmbad, Tennisplatz, geführte Wandertouren und mehr zur Verfügung. Highlights sind die neue Minigolfanlage, die Bocciabahn und die computergesteuerte Kegelbahn mit Barbetrieb. Und das alles für bestechend günstige Preise. SEV-Mitglieder erhalten sogar noch 20% Rabatt.

**Wer Unabhängigkeit schätzt**, dem seien die **Ferienwohnungen der FSG** (Ferien- und Skihausgenossenschaft der Eisenbahner) empfohlen. Bergurlauber wählen zwischen Bluche/Montana, Grindelwald und Samedan, während es Meer-Fans nach Beausoleil in Giens/Hyères in Südfrankreich zieht. SEV-Mitglieder erhalten 10% Rabatt auf dem Mietpreis und als Einzelmitglieder der FSG sogar 20% Ermässigung.

**Kooperationen mit der Reka** (Schweizerische Reisekasse) und dem **Ferienverein Post/Swisscom** runden unser Angebot ab. Von komfortablen Hotels in der Schweiz bis zu Appartementanlagen in Italien und Spanien ist fast alles zu haben.

## Dienstleistungs-Mix

**Für die Überbrückung** finanzieller Engpässe bieten wir **Darlehen** und **Kredite** mit einem maximalen Ausleihbetrag von Fr. 5'000.– an. Die Zinsen sind mit 4% für ein Darlehen sozialen Charakters und mit 9% für einen Konsumkredit moderat.

**Über 70% SEV-Mitglieder** machen seit Jahren vom **SEV-Multi-Rechtsschutz** Gebrauch. Mit lediglich Fr. 54.– pro Jahr können in Ergänzung zum im Mitgliederbeitrag inbegriffenen Berufs-



Ein Blinzeln – grenzenlose Ferien!

Rechtsschutz die Rechtsrisiken im Konsum- und Verkehrsbereich abgedeckt werden.

**Trotz elektronischer Terminplaner** hat der **SEV-Taschenkalender** noch lange nicht ausgedient, denn bei ihm ist auch die **Unfalltodversicherung** mit Fr. 5'000.– inbegriffen. Wo sonst gibts einen Kalender im jahrelang verwendbaren Lederetui und 2001 mit einem edlen Kugelschreiber ergänzt inklusive der erwähnten Versicherung für weniger als 15 Franken!

**Der Reka-Check** erfreut sich trotz elektronischer Zahlungsmittel unverminderter Beliebtheit. SEV-Mitglieder können pro Kalenderjahr für bis Fr. 600.– Reka-Checks mit 7% Rabatt beziehen.

### Weitere SEV-Dienstleistungen:

- Ferienrabattgutscheine für Mitglieder mit bescheidenem Erwerbs- oder Renteneinkommen,
- zahlreiche Angebote der SEV-Versicherungen,
- Sach- und Motorfahrzeugversicherungen bei der Coop Versicherung – günstige Prämien mit 10% Exklusivrabatt,
- Einkaufsvergünstigungen für Elektro- und Haushaltgeräte, Möbel usw.

**75 Jahre bewährt – immer noch begehrt!**

Ohne Solidarität läuft bei einer Gewerkschaft nichts. Nur die Gemeinschaft kann Schutz und gute Leistungen erbringen. So verhält es sich auch bei jeder Art von Versicherung. Sowohl Gewerkschaft wie Versicherung können nur erfolgreich sein, wenn möglichst viele Kräfte solidarisch vereint werden. Aus diesem Grundgedanken wurde am 11. Dezember 1926 unter dem Namen «Versicherungskasse des Schweizerischen Eisenbahnverbandes» eine selbständige Genossenschaft gegründet, womit sich der SEV eindeutig zu seiner Sozialeinrichtung bekannte.

**Nach und nach** hat sich das damalige «Sterbekässeli» zu den heutigen SEV Versicherungen entwickelt. Gegen Ende der 80er-Jahre wurde der Aussendienst systematisch ausgebaut. Regionalberater wurden flächendeckend und in allen Landessprachen ausgebildet. Somit konnten sie ihre Tätigkeit zusammen mit den bewährten Vertrauensleuten in den Sektionen, die nach wie vor das Rückgrat der Organisation bilden, in einer für die Verbandsmitglieder wichtigen Nische voll entfalten.



Bitte recht freundlich: das erfolgreiche Team der SEV-Versicherer.

**Im Sinne der** beehrten Öffnung streben die SEV Versicherungen ein gesundes und regelmässiges Wachstum an. Ihre Strategie sieht vor, die Geschäftstätigkeit vor allem im Gewerkschaftsbereich auszuweiten. Die SEV Versicherungen wollen privilegierter Partner für die private Vorsorge der Gewerkschafter und der Arbeitnehmer im Allgemeinen werden. Verhandlungen mit verschiedenen Verbänden sind deshalb im Gang – mit guten Aussichten auf eine baldige Erweiterung des Tätigkeitsfeldes.

**Die Produkte der SEV Versicherungen**

Unsere Hits im Jubiläumsjahr

**Die Einmaleinlage-Versicherung**

Die Einmaleinlage-Versicherung ist eine attraktive Kapitalanlage und zugleich Altersvorsorge mit Steuerprivilegien, sofern die Versicherung auf mindestens 5 Jahre abgeschlossen wird und nach dem vollendeten 60. Altersjahr abläuft. Während dem Jubiläumsjahr (bis 30. November 2001) **übernehmen die SEV Versicherungen die Stempelabgabe von 2,5%** – ein nicht alltägliches Geschenk für alle SEV-Mitglieder! Die Einmaleinlage-Versicherung kann zudem bis zum 80. Altersjahr beantragt werden.

**Die Gebundene Vorsorgepolice**

Die Bemessungslücke ist in den meisten Kantonen vorbei; es kann wieder ohne Vorbehalt in die Säule 3a investiert werden. Dank der gebundenen Vorsorgepolice wird planmässiges Sparen vereinfacht, so dass die gesteckten Ziele mit Sicherheit erreicht werden: Die unselbständigen Erwerbstätigen können die einbezahlten Prämien bis zum maximalen Betrag von Fr. 5'933.– vollumfänglich vom steuerbaren Einkommen abziehen.

**Vorsorge Mitglied/Kind**

Der ideale Sparbatzen für das heranwachsende Kind, sei es für die Finanzierung der Ausbildung, für wichtige Anschaffungen oder als

Startkapital ins Leben. Frei wählbare Laufzeiten zwischen 5 und 25 Jahren. Bei Tod des Mitgliedes Prämienbefreiung bis zum Ablauf der Versicherung. Und während des Jubiläumsjahrs klingelt die Kasse beim Abschluss jeder neu beantragten Versicherung in Form einer geschenkten **Banknote von Fr. 50.-**.

Unsere Neuheiten

### **Gemischte Versicherung**

Eine Gemischte Versicherung für jüngere und vorsorgebewusste Leute mit niedrigeren Anfangsprämien für eine Periode von 3 Jahren. Nach Ablauf dieser Einstiegsperiode zahlt der Versicherungsnehmer bis zum Ablauf seiner Versicherung eine gegenüber dem normalen Tarif nur leicht erhöhte Prämie.

### **Anlagefonds**

Unsere Mitglieder können in Zukunft zwischen traditionellen Versicherungsprodukten und Anlagefonds wählen. Für eher risikofreudige Geldanleger ohne Vorsorgeverpflichtungen bieten wir diese neue Sparform an.

Unsere traditionellen Produkte

### **Vorsorge für Aktive**

Die Sparversicherung mit frei wählbaren Laufzeiten zwischen 5 und 45 Jahren, die das gezielte Sparen auf einen bestimmten Zeitpunkt hin ermöglicht.

### **Vorsorge für Ehefrauen**

Gleiche Bedingungen wie «Vorsorge für Aktive». Ebenfalls frei wählbare Laufzeiten von 5 bis 45 Jahren. Die ideale Ergänzung der Vorsorge für die Ehefrau, damit in ihrem Todes- oder Invaliditätsfall die wirtschaftlichen Folgen etwas gelindert werden.

### **Vorsorge Senioren**

In der heutigen Zeit bleiben Senioren bis ins hohe Alter aktiv. Deshalb ist es wichtig, dass ihnen ebenfalls eine gute Sparmöglichkeit geboten wird. Gleichzeitig wünschen sie eine Vorsorgemöglichkeit, um die Ehefrau oder die Kinder speziell abzusichern. Bei den Senioren fallen die Steuer- und Erbvorteile noch mehr ins Gewicht.

**Bei allen Versicherungsprodukten** genießt die versicherte Person sorgenfrei und von Anfang an den vollen Versicherungsschutz.

## SEV in Zahlen

### Mitgliederbestände auf Talfahrt – hoher Organisationsgrad hat seinen Preis!

**Dass der SEV** die mit Abstand bedeutendste Arbeitnehmerorganisation im Bereich des öffentlichen Verkehrs ist, daran gibt es nichts zu rütteln. Dass die SBB ihre Schlankheitskur jedoch praktisch ausschliesslich auf dem Buckel des Personals durchgeführt haben, ist ebenso eine Tatsache. Der Abbau von Tausenden von Stellen seit Beginn der 90er-Jahre hat den SEV empfindlich getroffen.

#### Mitgliederentwicklung



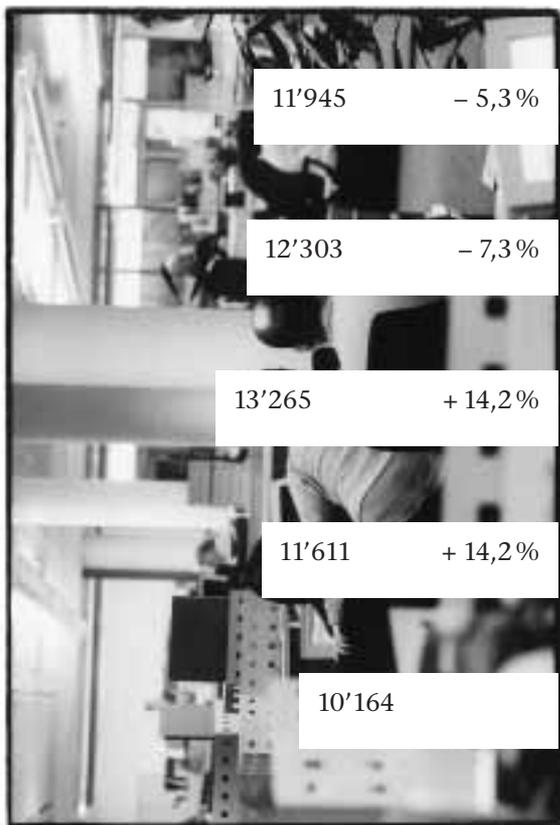
■ Aktive ■ Pensionierte

#### Neueintritte



**Da in den** letzten Jahren bei den SBB praktisch keine Neuanstellungen vorgenommen und deutlich weniger Lehrverhältnisse eingegangen wurden, verringerten sich die Neueintritte beim SEV dramatisch.

## Einnahmenentwicklung



in Tausend sFr.

## Kennzahlen aus der Jahresrechnung 2000

Betrieblicher Gesamtaufwand	sFr.	13'766'334.09
Betrieblicher Gesamtertrag	sFr.	12'207'980.55
Unterdeckung Betriebsrechnung	sFr.	1'558'353.54
Durchschnitt pro ganzzahrendes Mitglied	sFr.	40.65
Ordentliche Kapitalerträge	sFr.	1'660'205.20
Personalaufwand der Mitgliedereinnahmen	%	51.30
Mitarbeitende (Voll- und Teilzeitstellen)	Anzahl	49.15

## Verteilung der Mitgliederbeiträge

Allgemeine gewerkschaftliche Aufgaben inkl. Dachorganisation **25 %**

Verbandsbehörden/Teilorganisationen **17 %**

Verwaltungskosten/Steuern **15 %**

Verbandspresse **15 %**

Besondere Leistungen **10 %**

Öffentlichkeitsarbeit **7 %**

Bildung und Werbung **6 %**

GAV SBB **4 %**

GAV übrige **1 %**

**Wie weiter?** Dass der SEV der Mitgliedererosion der letzten Jahre nicht tatenlos zusehen kann, leuchtet ein. Nicht nur wegen der finanziellen Problematik, sondern auch hinsichtlich der gewerkschaftlichen Durchschlagskraft ist eine starke Mitgliedschaft notwendig. Dabei wird sich der SEV nicht mehr nur auf seine bisherigen Organisationsbereiche beschränken können, sondern er muss sich vermehrt neuen Rekrutierungssegmenten zuwenden.

## Aus der Steinerstrasse

Freier Blick nach oben am SEV-Hauptsitz.



## Aus dem Verbandspräsidium

**Benoît Rohrbasser.** Der zweite Mann – die erste Wahl! Der Kongress 1999 wählte Benoît Rohrbasser (1958) mit einem Glanzresultat zum Vizepräsidenten der Gewerkschaft. Der gebürtige Freiburger französischer Muttersprache kennt das Unternehmen SBB seit 1987 aufgrund seiner Tätigkeit bei der Generaldirektion im Bereich der Kaderausbildung. Rohrbasser bildete sich zuerst als Lehrer aus, danach studierte er Geschichte und Geografie und schloss mit dem Lizenziat ab. Die Politik war und ist für den Vizepräsidenten stets ein Anliegen. Er engagierte sich zu Beginn der 80er-Jahre bei den Jungsozialisten, war während vieler Jahre SP-Präsident seiner Wohnortsgemeinde und arbeitete im Gemeinderat mit. Benoît Rohrbasser ist verheiratet und Vater zweier Töchter.



## Aus der Geschäftsleitung

**Heinz Burkhard.** Heinz Burkhard (1960) trat 1980 bei den SBB als Güterarbeiter in Langenthal ein. Bereits 1982 wurde er als Sekretär in die Sektion APV Langenthal gewählt. Fünf Jahre später wechselte er in den Rangierdienst. 1987 wählten ihn die Kollegen der Sektion RPV Langenthal-Burgdorf-Herzogenbuchsee zu ihrem Präsidenten. Dieses Amt hatte er bis 1996 inne. Zwischenzeitlich wurde auch der Unterverband RPV auf Heinz Burkhard aufmerksam. 1989 übernahm er im Zentralausschuss RPV das Amt des Sekretärs, zwei Jahre später war er bereits Zentralvizepräsident. Nach dem unverhofften Tod des Zentralpräsidenten Beat Borer führte der Rangiermeister Heinz Burkhard seit 7. Mai 2000 interimistisch den RPV. Die ausserordentliche Delegiertenversammlung vom 23. Oktober 2000 wählte ihn zu ihrem neuen Zentralpräsidenten RPV und zum offiziellen Mitglied der Geschäftsleitung.





## Aus dem Verbandssekretariat

### Neu im Verbandssekretariat

**Manuel Avallone.** Am 1. August 1999 hat Manuel Avallone (1962) seine Tätigkeit als Gewerkschaftsfunktionär aufgenommen. Sein vielschichtiger beruflicher Werdegang vom Hochbauzeichner/Maurer über eine Lehrerausbildung bis zur gewerkschaftlichen Tätigkeit für die Gewerkschaft Bau und Industrie GBI macht ihn zum idealen, engagierten Kollegen an der Front, wo er seit Anbeginn mit Erfolg wirkt.

**Daniela Grünig.** Ursprünglich im August 1999 für den administrativen Bereich Bildung/Werbung engagiert, wechselte die 1974 geborene, gelernte kaufmännische Angestellte im Herbst 2000 in den Bereich Finanz-/Rechnungswesen und Dienstleistungen.

**Alberto Cherubini.** Als Alberto Cherubini (1951) am 1. Januar 2000 beim SEV als Redaktor für die französische Ausgabe der Verbandszeitung einstieg, war er bereits kein Unbekannter mehr. Schon früher betreute Alberto – im Sinne einer Stellvertretung – während einer gewissen Zeit die Redaktion von «travail & transport». Der gelernte Typograf kennt nicht nur das Druckgewerbe bestens, sondern arbeitete während mehreren Jahren als Redaktor bei der Gewerkschaft VHTL.

**Roberto Zanetti.** Der frischgebackene Nationalrat des Kantons Solothurn trat am 1. Juni 2000 in den SEV ein. Damit neben seiner beruflichen Tätigkeit genügend Spielraum für politische Aktivitäten besteht, wurde Roberto Zanetti (1954) zu 60% engagiert. Als Verantwortlicher für die Vertragspolitik im KTU-Bereich bringt Roberto sowohl politischen Spürsinn wie auch politische Erfahrung mit. Zehn Jahre lang war er nämlich Gemeindepräsident im solothurnischen Gerlafingen. Zuvor arbeitete er als Rechtsberater beim Gewerkschaftsbund des Kantons Solothurn.

**Sandra Sax.** Frischen Wind bei der Jugendbetreuung verspricht das Engagement von Sandra Sax (1972), welche seit dem 1. Juni 2000 für diesen Bereich zuständig ist. Sandra wurde dabei von den SBB «ausgemietet» und hat ihren Arbeitsplatz zuhause in Aadorf oder eben an der Front bei der Jugend.

**Udo Michel.** Der junge Gewerkschaftsaktivist (1971) ist überzeugt, dass es im heutigen Umfeld mehr denn je den Druck der Basis braucht. Bereits als er seine Lehre als Elektriker absolvierte, trat er der Gewerkschaft SMUV bei. Später arbeitete er für die GBI als Jugendverantwortlicher, engagierte sich in der Werbung für Gewerkschaftsmitglieder und bildete sich berufsbegleitend zum Personalfachmann aus. Als gewerkschaftlicher Projektleiter ist er insbesondere zuständig für die Betreuung und Rekrutierung der Mitglieder von ausgelagerten SBB-Betrieben und für die Erschliessung neuer Organisationsbereiche.

**Anita Trachsel.** Von der Bank zur Gewerkschaft – diesen Schritt wagte Anita Trachsel (1960) am 1. Dezember 2000, als sie nach mehrjähriger Tätigkeit bei der Bank Coop zum SEV wechselte. Die Herausforderung einer Tätigkeit im spannenden Gebiet der Redaktionsarbeit hat die kaufmännische Angestellte gereizt.

**Marcel Maurer.** Der jüngste Spross unter unseren Mitarbeitenden absolvierte eine kaufmännische Ausbildung und trat am 1. Dezember 2000 seine Stelle beim SEV an. Marcel Maurer (1980) betreut künftig die administrativen Arbeiten im Bereich Bildung und Werbung sowie Teile der Privatbahnen.

**Peter Lauener.** Bereits im Dezember 2000 schnupperte Peter Lauener (1969) SEV-Luft, obwohl seine offizielle Anstellung erst auf Mitte Januar 2001 erfolgt. Als Medienprofi sammelte er wertvolle Erfahrungen bei verschiedenen privaten regionalen Radiosendern und war als freier Mitarbeiter beim Berner «Bund» und «Bielertagblatt» tätig, ehe er nach einem kurzen Abstecher in die Bundesverwaltung als Redaktor bei der Schweizerischen Depeschagentur (sda) amtierte. Er übernimmt beim SEV ab 2001 die Aufgaben des Informationsbeauftragten.



### Abschied vom Verbandssekretariat

**Ende August 1999** verliess **Jimmy Erard** den SEV. Der engagierte Gewerkschaftssekretär nahm im Zuge einer persönlichen Neuorientierung einen Berufswechsel vor. Bei der Pensionskasse ASCOOP ist er dem SEV jedoch trotz einer ganz anderen Tätigkeit als bisher nach wie vor verbunden. Jimmy war beim SEV seit 1987 tätig.

**Im September 2000** wurde unsere langjährige Mitarbeiterin **Jacqueline Mäder** Mutter. Sie arbeitete seit 1985 in der Wirtschaftlichen Abteilung im Bereich Finanzen/Dienstleistungen. Nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes wird sie sich vollumfänglich ihrer neuen Aufgabe als Mutter widmen.

**Auf Ende Dezember 2000** kehrte **Stephan Appenzeller** dem SEV den Rücken, um eine neue Herausforderung bei der ETH Zürich anzunehmen. Als Informationsbeauftragter hat Stephan die Öffentlichkeitsarbeit des SEV seit 1996 massgebend mitgeprägt.

**Den SEV ausserdem** verlassen haben die Telefonistin **Patricia Beck**, die Sachbearbeiterinnen **Kathrin Melzani** und **Helen Gisi** sowie die Redaktionsmitarbeiterin **Corinne Aeberhard**.

### Vor dem wohlverdienten Ruhestand



**Am 1. Juli 2000** hätte **Robert Karlen** sich vollständig vom Berufsleben zurückziehen können. Die tief greifenden Veränderungen im Personalbereich bei den SBB bedingen, dass die Einführung der mit dieser Problematik zu betrauenen Gewerkschaftssekretäre sorgfältig vorzunehmen war. Die reiche Erfahrung von Robert Karlen war daher Gold wert. So erklärte er sich bereit, dem SEV im Rahmen eines Teilpensums von 20% während maximal eines Jahres mit Rat und Tat zur Seite zu stehen.

## Todesfälle

**Beat Borer. Fassungslos** und schockiert mussten wir zur Kenntnis nehmen, dass unser Kollege Zentralpräsident RPV und Geschäftsleitungsmitglied Beat Borer nicht mehr unter uns weilt. Am Sonntagnachmittag, 7. Mai 2000, ereilte ihn im 52. Lebensjahr der Tod auf einer Velotour mit seiner Partnerin Beatrice.

**Beat Borer kam** 1968 zu den SBB, absolvierte eine Betriebslehre und trat am 1. Dezember 1973 dem SEV bei. Die Sektion RPV Basel holte Beat 1982 in ihren Vorstand. Zuerst war er drei Jahre Sekretär, dann sieben Jahre deren Präsident. Anlässlich der Delegiertenversammlung 1984 wurde er in den Verbandsvorstand gewählt. Bis zu seiner Wahl zum Zentralpräsidenten RPV im Jahre 1991 war er Mitglied dieses Gremiums. In seinen Jahren als Zentralpräsident wurde der RPV durch immer schneller folgende Rationalisierungsmassnahmen, neue Projekte, Arbeitsplatzverluste und Leistungsverlechterungen gebeutelt. All dies machte Beat seit Jahren stark zu schaffen und kostete Substanz. Er war stets bemüht, seinen Mitgliedern die Hintergründe dieser Entwicklungen verständlich aufzuzeigen und mit ihnen gangbare Lösungen zu finden – leider nicht immer mit dem gewünschten Erfolg.

**Wir danken Beat Borer** herzlich für seinen beispielhaften Einsatz zum Wohl des SEV und seiner Mitglieder. Wir werden ihm stets ein ehrendes Andenken bewahren.



**Beat Borer, unser engagierter Zeitgenosse, ist nicht mehr.**

## Positionspapier zum Bundespersonalgesetz

### Weitere Korrekturen nötig

**Das neue Bundespersonalgesetz (BPG)**, das auf den 1. Januar 2001 in Kraft treten soll, ist in der parlamentarischen Beratung.

In **unzähligen Verhandlungsrunden** mit dem Eidgenössischen Personalamt konnten der Föderativverband (FöV) und der SEV die ursprüngliche Vorlage stark verbessern und einen minimalen Konsens erreichen.

**Der SEV akzeptiert** grundsätzlich den Wechsel zum Bundespersonalgesetz. Von grosser Bedeutung ist, dass das SBB-Personal diesem Gesetz unterstellt ist und die Sozialpartnerschaft mit dem Abschluss eines öffentlich-rechtlichen Gesamtarbeitsvertrages für das SBB-Personal auf eine neue Basis gestellt wird.

**Der SEV verlangt** vom Parlament, dass der Bund inklusive seiner Betriebe SBB und Post weiterhin ein fortschrittlicher und sozialer Arbeitgeber bleiben soll.

**Der SEV fordert** das Parlament auf, den Entwurf für das BPG in den folgenden Punkten nachhaltig zu verbessern:

- Erhöhung des Kündigungsschutzes, insbesondere für das Personal in Monopolberufen
- Ersatzlose Streichung der Bestimmung, die auf die subsidiäre Wirkung des Obligationenrechtes hinweist
- Aufnahme einer Bestimmung, die Kündigungen aus wirtschaftlichen und betrieblichen Gründen explizit untersagt
- Garantie des Streikrechts ohne Einschränkungen

**Der SEV wird** seine definitive Stellungnahme vom Ausgang der parlamentarischen Beratungen abhängig machen.

## Positionspapier zum Joint Venture FS-SBB

### Grünes Licht für Vorvertrag – Vorvertrag für grünes Licht

**Chancen:** Der Schweizerische Eisenbahn- und Verkehrspersonal-Verband SEV hat die Zusammenarbeit der SBB mit den italienischen Staatsbahnen FS unter strategischen Gesichtspunkten von Anfang an begrüsst. Gerade im internationalen Verkehr mit Italien können die Bahnen Marktanteile dazugewinnen, wenn es gelingt, die Hürde «Grenze» effizient und unbürokratisch zu überwinden.

**Risiken:** Die von den beiden Bahnen favorisierte Vollfusion der beiden Geschäftsbereiche beinhaltet allerdings auch erhebliche Risiken. Der SEV hat deshalb von Anfang an darauf gedrängt, dass der Übergang so gestaltet wird, dass im Falle eines Misserfolgs nicht auf einen Schlag der ganze Bahngüterverkehr in der Schweiz und Italien zusammenbricht. Denn dann wären auch der schweizerische Binnenverkehr und der ertragsstarke Wagenladungsverkehr bedroht, und in der Schweiz gingen mindestens 4'000 qualifizierte Arbeitsplätze verloren.

Die schweizerische und die italienische Filiale des Joint Ventures müssen deshalb so lange wie möglich auf eigenen Füßen stehen können. Die SBB haben diese Bedenken ernst genommen und ihren ersten Zeitplan mit Vollfusion schon per Juli dieses Jahres zugunsten eines etappierten Vorgehens bis 2003/2004 aufgegeben.

**Für das Gelingen braucht es beide Sozialpartner.** Für beide Sozialpartner – SEV und SBB – kann das anspruchsvolle Projekt nur gelingen, wenn das betroffene Personal motiviert und mit innerem Feuer mitmacht. Dabei spielen materielle Fragen eine entscheidende Rolle.

Nebst sorgfältig ausgearbeiteten Businessplänen verlangt der SEV deshalb von den SBB verbindliche Abmachungen über die künftigen

Anstellungsbedingungen bei SBB Cargo AG (ab 2001) bzw. beim Joint Venture (ab 2003/2004).

**Elemente des Vorvertrages.** Konkret verlangt der SEV von den SBB den Abschluss eines Vorvertrages. Dieser Vertrag hat im Grundsatz festzulegen, dass die Anstellungsbedingungen im GAV der künftigen SBB-Tochterfirma materiell mit denjenigen des GAV des Mutterhauses SBB AG gleichwertig sein müssen – aber natürlich auch besser sein können.

Insbesondere verlangt der SEV die Gleichwertigkeit von:

- Lohn, Lohnsystem inklusive Zulagen und Vergütungen gemäss dem Grundsatz «gleicher Lohn für gleiche Arbeiten»
- Anzahl Arbeitsstunden pro Jahr, im Rahmen der Vereinbarung zur Einführung der 39-Stunden-Woche
- Kündigungsschutz
- Pensionskasse
- Sozialversicherungen und Krankenkasse
- Contrat Social, Beschäftigungs- und Lohngarantie
- Personalvergünstigungen

Die ersten Gespräche haben begonnen.

**Der SEV ist** zuversichtlich, dass eine einvernehmliche Lösung gefunden werden kann und dass die beiden Bahnen die Chancen, die in diesem ehrgeizigen Projekt liegen, nutzen können.

## Positionspapier zur Konkurrenz im Bussektor

### Das Eisenbahngesetz von 1996 und der Wettbewerb

#### Bestell- und Ausschreibungsprinzip

Das revidierte Eisenbahngesetz von 1996 hat das Bestellprinzip im regionalen Personenverkehr eingeführt. Viele Kantone verbinden das Bestellprinzip mit dem Ausschreibungsprinzip, d.h. Verkehrsleistungen werden zur freien Konkurrenz ausgeschrieben und an den billigsten Anbieter vergeben. Damit werden der öffentliche Regionalverkehr bzw. die betroffenen Unternehmungen und ihr Personal dem Wettbewerb ausgesetzt.

#### Lohn- und Sozialdumping

Der Wettbewerb hat zur Folge, dass der Druck auf die Anstellungsbedingungen des Personals steigt und dem Lohn- und Sozialdumping Tür und Tor geöffnet wird. Er führt darüber hinaus zu einem Qualitäts- und Leistungsabbau beim öffentlichen Verkehr. Denn der qualitativ ungenügende Anbieter kann billiger offerieren als der effiziente, hoch stehende Betrieb.

#### Seriöse Unternehmungen benachteiligt

Der Wettbewerb hat sich bisher vor allem unter den Busunternehmungen akzentuiert. Vor allem der Zürcher Verkehrsverbund (ZVV) hat sich als Vorreiter für einen Wettbewerb auf dem Buckel des Personals hervorgetan. Seine bisherige «Methode»: Linien werden seriösen Unternehmungen weggenommen und an Billiganbieter übertragen, die den Kunden einen schlechteren Service bieten und ihr Personal schlechter entlohnen und länger arbeiten lassen.

#### Leitplanken sind nötig

Die Gewerkschaften im Bereich öffentlicher Verkehr setzen sich dafür ein, dass beim Wettbewerb das Personal nicht «unter die Räder» kommt. Mit gezielten Leitplanken gilt es, den Wettbewerb auf eine geordnete «Busspur» zu lenken.

### Ziele und Forderungen des SEV

#### 1. Intensivierung der Lobbyarbeit

Um die Interessen der SEV-Mitglieder zu wahren, ist eine integrale Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit auf nationaler, kantonaler und kommunaler Ebene unabdingbar.

Es gilt, frühzeitig noch weiter gehenden Deregulierungsversuchen entschlossen entgegenzutreten.

#### 2. Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen

Der SEV lädt die seriösen Busunternehmungen ein, mit ihm und seinen Partnergewerkschaften Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen. Diese GAV haben sich an den in der Schweiz in der Branche öffentlicher Verkehr üblichen Anstellungs- und Arbeitsschutzbedingungen zu orientieren. Nur so kann sichergestellt werden, dass Ausschreibungen nicht zu Lohndumping und Wettbewerbsverzerrungen führen. Seriöse Unternehmungen haben daran ein ebenso vitales Interesse wie der SEV.

#### 3. Dumpinganbieter ausschliessen

Der SEV verlangt, dass die Kantone bzw. die bestellenden Trägerschaften in den Ausschreibungsunterlagen zwingend die Einhaltung dieser Gesamtarbeitsverträge bzw. analoger Anstellungsbedingungen verlangen. Die Submissions- und OV-Gesetze sind entsprechend anzupassen. Unternehmungen, die diese Bestimmungen verletzen, sind vom Wettbewerb auszuschliessen.

#### 4. Arbeitgeberverband Bus

Der SEV fordert die Unternehmungen auf, einen Arbeitgeberverband der Busunternehmungen bzw. einen KTU-Arbeitgeberverband zu gründen. Erste und wichtigste Aufgabe dieses Verbandes wäre es,

zusammen mit den Gewerkschaften nationale oder regionale GAV-Lösungen zu erarbeiten.

#### **5. Beispiel ZVV**

Die gewerkschaftliche Interessengemeinschaft IG ZVV (SEV/VPOD/Gewerkschaft Kommunikation/VHTL) steht zurzeit mit dem ZVV in Verhandlungen, um in einem ersten Schritt eine Branchenlösung im ZVV-Bereich zu vereinbaren. Ziel sind minimale Bestimmungen betreffend Lohn- und Anstellungsbedingungen, die bei künftigen Ausschreibungen den Offertstellern vertraglich zwingend vorgeschrieben werden.

**Dieses gewerkschaftliche Postulat** steht im Bestreben, Lohn- und Angebotsdumping zu vermeiden. Nebst unseren Mitgliedern sollten auch die Arbeitgeber an fairen Wettbewerbsregeln interessiert sein und ebenfalls Hand für eine branchenübliche Vereinbarung bieten.

## Positionspapier zur 11. AHV-Revision

### Nicht zulasten der Frauen!

**Erneut stehen in** der Frage der zukünftigen Ausgestaltung der Alters- und Hinterlassenenvorsorge (AHV) harte und schwierige Auseinandersetzungen bevor. Der Bundesrat hat im August 1998 den Entwurf für die 11. AHV-Revision veröffentlicht und in die Vernehmlassung gegeben. Am 6. April 1999 hat er an seiner ursprünglichen Vorlage unverständliche Abstriche gemacht. Die Kernpunkte dieser Revision sind:

- Gesicherte Finanzierungsgrundlagen für die Zukunft
- Gleiches Rentenalter für Mann und Frau (65)
- Flexibilisierung des Altersrücktrittes
- Schaffung einheitlicher Kriterien für Witwen- und Witwerrente
- Massnahmen im Beitragsbereich (Selbständige, Freibeträge)
- Koordination mit der beruflichen Vorsorge (BVG)

**Zusammen mit dem** SGB und dem FöV (Föderativverband) begrüsst der SEV die vorgeschlagene Erhebung von 1,5 Mehrwertsteuerprozenten zugunsten der langfristigen **Finanzierung** der demografischen Kostenfolgen in der AHV. Nur so kann trotz anhaltender Wirtschaftskrise das Leistungsniveau der AHV aufrechterhalten werden. Im Beitragsbereich begrüssen wir die Aufhebung des Freibetrags für erwerbstätige Alters-Rentnerinnen und -Rentner sowie die Angleichung des Beitragssatzes der Selbständigerwerbenden an jenen der Arbeitnehmenden.

**Hingegen lehnen wir** die nochmalige **Erhöhung des Rentenalters der Frauen** von 64 auf 65 Jahre aus gleichstellungs- und arbeitsmarktpolitischen Gründen vehement ab. Statt einer erneuten Schlechterstellung der Frauen sollte vielmehr das Rentenalter der Männer auf 64 Jahre gesenkt werden.

**Die vorgesehene Flexibilisierung des Rentenalters** ab 62 Jahren ist ungenügend und für untere sowie mittlere Einkommen finanziell nicht tragbar. Wir fordern eine ungekürzte AHV-Rente ab Alter 60, wenn mindestens 40 Erwerbsjahre erfüllt sind.

**Die Angleichung der** Bedingungen der **Witwen- an die Witwerrente** lehnen wir ab. Diese massive Verschlechterung würde viele ältere Frauen vor grosse finanzielle Probleme stellen, da eine Integration in das Erwerbsleben kaum möglich ist. Allenfalls ist ein Umbau der Hinterlassenenrentenansprüche zu prüfen.

**In der vorgeschlagenen** Form ist die 11. AHV-Revision ein unakzeptables Sparprogramm des Bundesrates, das in erster Linie die Frauen trifft. Der SEV fordert deshalb das Eidgenössische Parlament auf, diese Vorlage zurückzuweisen und nach sozial ausgewogenen Lösungen zu suchen.

## Positionspapier zur Teilrevision des Krankenversicherungsgesetzes

### Die Revision geht dem SEV nicht weit genug!

#### 1. Teilrevision des KVG

1. Grundsätzlich befürwortet der SEV die Teilrevision. Er stellt aber fest, dass vor allem im Bereich Kosteneindämmung (Mengenausweitung, Überkapazitäten usw.) die Revision zu wenig weit geht.

2. Insbesondere bemängelt der SEV, dass mit der Teilrevision das Problem der uneinheitlichen Arzttarife nicht gelöst wird. Der SEV fordert kantonal einheitliche Arzttarife sowohl im Grund- wie im Zusatzversicherungsbereich.

3. Der SEV unterstützt entschieden die Einführung der Globalbudgetierung für die ambulanten und teilstationären Leistungen. Allerdings müssten dafür gesamtschweizerisch gültige Rahmenbedingungen – unter Beibehaltung des aktuellen Leistungskataloges – geschaffen werden. Der SEV verurteilt den Versuch des Ständerats, diesen positiven Revisionspunkt nachträglich zu kippen.

#### 2. Prämienverbilligung/Bundesbeiträge

1. Der SEV hat davon Kenntnis genommen, dass die Bundesbeiträge zur Prämienverbilligung bis ins Jahr 2003 um 1,5 % oder 134 Millionen Franken auf total 2,314 Milliarden Franken erhöht werden sollen.

Um die zu erwartende Kostensteigerung abzufangen, müsste die Erhöhung 3 % ausmachen. Der SEV bedauert, dass sich der Vorschlag des Bundesrates auf die Hälfte beschränkt.

2. Dadurch, dass einige Kantone in den vergangenen Jahren die Bundesbeiträge nicht ausgeschöpft haben, profitierte die Bundeskasse in einem beträchtlichen

Ausmass. Die nicht verwendeten Bundesbeiträge hätten praktisch ausgereicht, um die Bundesbeiträge bis 2003 um 3 % zu erhöhen.

3. Im Weiteren bedauert der SEV, dass es zur Ausrichtung der Prämienverbilligung (Bezugsberechtigung) keine gesamtschweizerisch gültigen Kriterien und kein einheitliches System gibt.

#### 3. Ausgestaltung künftiger Franchisen

Es ist voraussehbar, dass sich die Krankenversicherungsprämien bereits im nächsten Jahr wieder erhöhen. Der SEV äussert sich in diesem Zusammenhang entschieden gegen mögliche Erhöhungen der Franchisen.

#### Aufruf

**Die einzige Möglichkeit**, die Prämien- und Gesundheitskosten zu reduzieren, ist, der aktuell lancierten Gesundheitsinitiative mit der Unterschrift zum Durchbruch zu verhelfen und am Abstimmungskampf aktiv teilzunehmen. Die Unterschriftenbogen müssen noch heute zurückgeschickt werden. Nur so können wir siegen!

## Positionspapier zur Mutterschaftsversicherung

### Die Schweiz muss die rote Laterne abgeben!

**Nach 53-jährigem Verfassungsauftrag** ist es an der Zeit, dass die Mutterschaftsversicherung endlich und ohne Wenn und Aber realisiert wird.

**Im Dezember 1998** haben die eidgenössischen Räte das Bundesgesetz über die Mutterschaftsversicherung verabschiedet. Die Vorlage sieht zwei Arten von Leistungen vor:

- einen Erwerbsersatz von 80 % während 14 Wochen für erwerbstätige Mütter
- eine Mutterschaftsleistung (Grundleistung) von maximal 4'020 Franken für alle Mütter, welche bis zu einem jährlichen Familieneinkommen von 36'180 Franken voll ausgerichtet wird. Bei höheren Einkommen werden die Leistungen stufenweise herabgesetzt. Ab 72'360 Franken fallen sie weg.

**Die Finanzierung über** den Ausgleichsfonds der Erwerbsersatzordnung (EO), die sogar die Arbeitgebenden entlastet, ist gesichert. Die Frauen haben seit Jahren Beiträge an die EO geleistet, und es ist nicht mehr als Recht, dass die EO-Überschüsse derzeit der Mutterschaftsversicherung zufließen.

**Es ist unverständlich,** dass von bürgerlicher Seite gegen die Gesetzesvorlage das Referendum ergriffen wurde. Nun wird das Volk darüber abstimmen müssen.

**Festzuhalten ist, dass** die Leistungen der Mutterschaftsversicherung bescheidener sein werden als jene in den übrigen europäischen Ländern. Sie werden weder unsere Wirtschaft, noch die Arbeitgebenden zu Grunde richten, wie das etwa von bürgerlicher Seite behauptet wird.

**Am 13. Juni 1999** findet die Abstimmung zur Mutterschaftsversicherung statt. **Der SEV unterstützt die Abstimmungsvorlage vollumfänglich und empfiehlt, ein Ja in die Urne zu legen.**

## Positionspapier zu den bilateralen Verträgen

### Ausgangslage

**Bedeutung der Verträge.** Die bilateralen Verträge Schweiz–Europäische Union sind für die Schweiz von hoher Bedeutung. Ein Scheitern des Vertragswerks würde die europäische Integration der Schweiz um Jahre zurückwerfen und die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Wirtschaft stark beeinträchtigen.

**Auswirkungen auf Bahngüterverkehr.** Der Landverkehrsvertrag, eines der beiden zentralen Elemente des Vertragswerks, hat allerdings sehr direkte Auswirkungen auf den öffentlichen Verkehr. Der SEV als führende Gewerkschaft im öffentlichen Verkehr ist deshalb gefordert, das Vertragswerk genau unter die Lupe zu nehmen und auf mögliche Auswirkungen auf die Arbeitsplätze (Arbeitsplatzqualität, Arbeitsplatzsicherheit) namentlich im Bahngüterverkehr zu prüfen.

Im Landverkehrsvertrag verpflichtet sich die Schweiz, die Gewichtslimite im Strassenschwerverkehr in zwei Schritten von 28 auf 40 Tonnen zu erhöhen. Ab 2001 sind 34-Töner zugelassen, ab 2005 dann im ganzen Land 40-Töner.

Die gleichzeitige Einführung der leistungsabhängigen Schwerverkehrsabgabe (LSVA) wird diesen Effekt nur zum Teil kompensieren können, weil der dem Vertrag zugrunde liegende LSVA-Ansatz grundsätzlich zu niedrig ist.

**Übergangsphase.** In der Übergangsphase bis 2005 gewährt die Schweiz bis zu 800'000 40-Töner-Kontingente und bis zu 440'000 so genannte Leichtfahrtenkontingente (maximal 28 Tonnen) zu stark reduzierten LSVA-Ansätzen. Bis zur Eröffnung des Lötschbergtunnels, maximal aber bis 2007, muss gemäss dem Vertragstext zusätzlich die LSVA generell um zehn Prozent reduziert werden.

Per Saldo wird sich im Landverkehrsvertrag die Position der Schiene im Wettbewerb mit der Strasse verschlechtern. In der Übergangs-

zeit kommt die Strasse in den Genuss von zusätzlichen erheblichen Wettbewerbsvorteilen.

**Flankierende Massnahmen.** Der Bundesrat schlägt in der Botschaft zu den bilateralen Verträgen deshalb innenpolitische flankierende Massnahmen vor, die die negativen Auswirkungen des Landverkehrsvertrags auf den Bahngüterverkehr abfedern sollen.

Während der Landverkehrsvertrag fertig ausgehandelt ist und nicht mehr verändert werden kann, besteht bei den flankierenden Massnahmen noch Spielraum. Der SEV hat sich deshalb zusammen mit Partnerorganisationen in den vergangenen Monaten für die Verbesserung der flankierenden Massnahmen eingesetzt.

#### Haltung des SEV

**Der SEV wird** das bilaterale Vertragswerk daran messen, ob die Gesamtheit der Massnahmen, d.h. Vertrag plus flankierende Massnahmen, die Wettbewerbsposition der Bahn schwächt oder nicht. Die Gesamtheit der Massnahmen – Vertrag plus flankierende Massnahmen – muss so ausgestaltet sein, dass die Arbeitsplätze im Bahngüterverkehr nicht bedroht werden.

**Definitive Stellungnahme im November 1999.** Seine definitive Stellungnahme wird der SEV im Herbst 1999 nach der Schlussabstimmung durch die eidgenössischen Räte vornehmen und dem Verbandsvorstand am 4./5. November 1999 zur Beschlussfassung vorlegen.

**Forderungen des SEV.** Aufgrund des gegenwärtigen Standes des Geschäftes hält der SEV fest:

- Der Landverkehrsvertrag für sich allein genommen verschafft der Strasse einseitig massive Konkurrenzvorteile. Ohne sehr wirkungsvolle flankierende Massnahmen wird der SEV das Vertragswerk nicht akzeptieren können.

- Die vom Bundesrat vorgeschlagenen flankierenden Massnahmen sind ungenügend.

- Die Verkehrskommission des Nationalrates hat wesentliche Nachbesserungen beschlossen, die in die richtige Richtung gehen. Dies gilt insbesondere für den Zahlungsrahmen (300 Millionen Franken jährlich), die Gleichbehandlung des Wagenladungsverkehrs und des Kombiverkehrs sowie die Verankerung des Sonntags- und Nachtfahrverbotes im Strassenverkehrsgesetz (SVG).

- Der SEV erachtet weitere flankierende Massnahmen für unabdingbar, namentlich den Erlass einer innenpolitischen Schutzklausel. Diese Klausel hat den Charakter einer Versicherung zum Schutze der Umwelt und der Arbeitsplätze im Bereich Güterverkehr der Schweizer Bahnen. Ihr Mechanismus lässt sich wie folgt beschreiben: Sollte trotz aller Massnahmen Güterverkehr von der Schiene auf die Strasse abwandern – statt umgekehrt! – und das Verlagerungsziel im transalpinen Verkehr nicht erreicht werden, dann – und nur dann – stehen aufgrund dieser Klausel zusätzlich Gelder (bis 200 Millionen Franken pro Jahr) für noch weitergehende Massnahmen zur Verfügung.

**Angesichts der Milliardenvorteile,** die die bilateralen Verträge der Schweizer Wirtschaft bringen, ist der Preis für den nationalen Konsens in einer für die Zukunft der Schweiz entscheidenden Frage angemessen.

# Danke für Ihr Vertrauen!



Sie sollen zu Ihrem Recht kommen. Dafür setzen sich unsere engagierten Juristen wirksam, kompetent und fair ein – nach dem Vorbild der souveränen Aikido-Kämpfer. Unser Team wird dabei unterstützt von einem ausgedehnten Netz professioneller Spezialisten in sämtlichen Rechtsgebieten.

Für das entgegengebrachte Vertrauen bedanken wir uns herzlich bei Ihnen. Wir nehmen es als Ansporn dafür, auch in Zukunft für Sie innovative Versicherungslösungen zu entwickeln und Sie bei der Verteidigung Ihrer Rechte zu unterstützen.

Neugierig geworden?  
Infos gibts per Telefon oder E-Mail  
(bitte als Vermerk «SEV» angeben):

**Coop**  
**Rechtsschutz**

Coop Rechtsschutz  
Bleichenmattstrasse 33  
Postfach  
5001 Aarau  
**Telefon: 062 836 00 00**  
Telefax: 062 836 00 01  
**E-Mail: [info@cooprecht.ch](mailto:info@cooprecht.ch)**  
Homepage: [www.cooprecht.ch](http://www.cooprecht.ch)

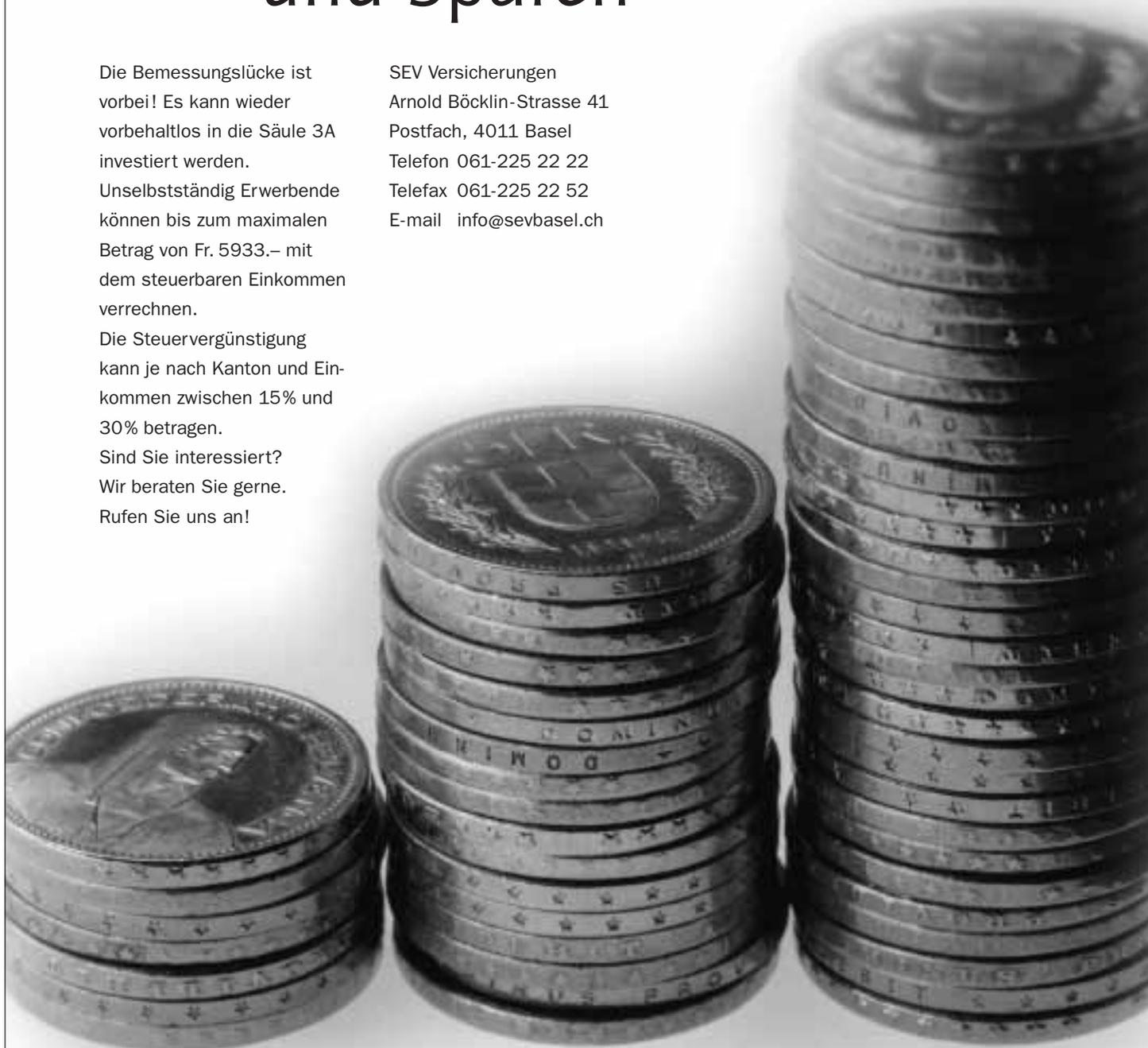
# Vorsorgen und Sparen

Die Bemessungslücke ist vorbei! Es kann wieder vorbehaltlos in die Säule 3A investiert werden. Unselbstständig Erwerbende können bis zum maximalen Betrag von Fr. 5933.– mit dem steuerbaren Einkommen verrechnen.

Die Steuervergünstigung kann je nach Kanton und Einkommen zwischen 15% und 30% betragen.

Sind Sie interessiert?  
Wir beraten Sie gerne.  
Rufen Sie uns an!

SEV Versicherungen  
Arnold Böcklin-Strasse 41  
Postfach, 4011 Basel  
Telefon 061-225 22 22  
Telefax 061-225 22 52  
E-mail [info@sevbasel.ch](mailto:info@sevbasel.ch)



## Koordinaten und Impressum

---

### **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](mailto: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](mailto: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  
CH-8030 Zürich  
Telefon 01 266 52 90  
Telefax 01 266 52 53  
E-Mail [sev-zuerich@bluewin.ch](mailto:sev-zuerich@bluewin.ch)

### **SEV Versicherungen**

Arnold-Böcklin-Strasse 41  
Postfach 14  
CH-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](mailto: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**

Urs Laederach, Laederach TEXT, Bern

### **Gestaltung**

Laszlo Horvath, Visueller Gestalter HFG, Bern

### **Fotos**

Alexander Egger, Bern

KEYSTONE Lukas Lehmann, Seite 43



### **Druck**

Bubenberg Druck- und Verlags-AG, Bern

Textabdruck mit Quellenangabe und  
gegen Belegexemplare erwünscht.

### **Copyright**

Schweizerischer Eisenbahn- und  
Verkehrspersonal-Verband SEV

Bern, April 2001