



**Schweizerischer Eisenbahn-  
und Verkehrspersonal-Verband**

**Syndicat du personnel  
des transports**

**Sindacato del personale  
dei trasporti**

# Ohne uns bewegt sich nichts!

---

Ohne den unermüdlichen, zuverlässigen Einsatz der SEV-Mitglieder bewegen zahlreiche Unternehmungen des öffentlichen Verkehrs (öV) weder Personen noch Güter. Ohne den überzeugten, engagierten Einsatz der SEV-Mitglieder bewegt sich bei den Arbeitsbedingungen in einzelnen Unternehmungen sowie in der Sozial- und Verkehrspolitik wenig.

Die Mitglieder des SEV und der assoziierten Gewerkschaft GATA sorgen dafür, dass Züge, Busse, Trams, Schiffe, Berg- und Seilbahnen sowie Flugzeuge verkehren. Dafür arbeiten sie rund um die Uhr, bei teilweise widrigen Umständen wie Personalmangel, fehlender namhafter Lohnerhöhung und Verunsicherung wegen Restrukturierungen. Gleichwohl verlieren sie nicht die SEV-Ziele aus den Augen: fortschrittliche Arbeitsbedingungen, soziale Sicherheit, leistungsfähiger moderner öV und vernünftige Verkehrspolitik. Diese Ziele wollen diese öV-Mitarbeitenden erreichen. Dafür werden sie SEV-Mitglieder und bringen sich teilweise auch aktiv in der Gewerkschaft ein.

Den Mitgliedern des SEV ist der redaktionelle Teil dieses von Laszlo Horvath gestalteten Sozialberichts gewidmet. In 20 Porträts wird gezeigt, wie vielfältig und breit gefächert die SEV-Mitgliedschaft ist, welche unterschiedlichen Tätigkeiten die Mitglieder ausüben, was ihnen dabei gefällt, was sie ärgert, wie sie ihre Freizeit gestalten. Der Fotograf Alexander Egger hat die Gesprächspartner im Bild festgehalten, auch bei Freizeitbeschäftigungen.

Den zweiten Schwerpunkt dieses Sozialberichts bildet natürlich der Rechenschaftsbericht. Aufgezeigt wird, was, wen und wie der SEV in den Jahren 2001 und 2002 bewegt hat.

Die Kapitel «SBB» sowie «KTU und Neue Bereiche» beginnen mit einer Einleitung der für diese Dossiers Verantwortlichen. Eine weitere Neuerung gegenüber dem letzten Sozialbericht ist das Abkürzungsverzeichnis.



# Zwei Jahre Kampf für den öV und seine Angestellten



Am Kongress 2003 legt die SEV-Leitung Rechenschaft über ihre Arbeit seit dem letzten Kongress im Jahr 2001 ab. Dabei möchte die SEV-Leitung an den Vorgaben gemessen werden, die ihr der Kongress 2001 in Form von sechs Positionspapieren gegeben hat.

Aus den Positionspapieren «Vertragspolitik» und «Anstellungsbedingungen» geht hervor, dass der SEV bereit ist, ins Zeitalter der Gesamtarbeitsverträge (GAV) einzutreten. Ebenso steht, dass dieser Systemwechsel von der Arbeitgeberseite voll mitgetragen werden muss. Abstriche an den Arbeitsbedingungen werden abgelehnt.

Die gewerkschaftlichen Forderungen an die Sozialwerke sind im Positionspapier «Sozialpolitik» aufgelistet.

Im Positionspapier «Kooperation und Wettbewerb im öV» macht der SEV deutlich, dass er sich gegen ideologische Wettbewerbskonzepte unter den öV-Unternehmungen wendet. Diese führen letztlich nur zu Kannibalismus und zerstören zudem die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Verkehr (öV). Stattdessen redet der SEV der Kooperation das Wort, die im hoch vernetzten System des öV, namentlich des Eisenbahnsystems, folgerichtig

ist. Der öV steht im Wettbewerb und zwar mit dem Sozial- und Sicherheitsdumping treibenden Strassengüterverkehr und mit dem motorisierten Individualverkehr.

Wegen prekären Arbeits- und Anstellungsbedingungen benötigen die Angestellten im Strassengüterverkehr dringend Hilfe, ist im Positionspapier «Güterverkehr» verankert. Diese ist im «Verein Projekt Strassentransport» gemeinsam mit der Gewerkschaft GBI angelaufen.

Im Positionspapier zur «Bahnreform II» steht klar, dass der SEV gegen die Zerschlagung der integrierten Bahnunternehmung antritt. Ferner werden die Behörden an ihre Versprechungen an die Konzessionierten Transportunternehmen (KTU) erinnert.

## Fazit

Aus meiner Sicht ist der Einstieg ins GAV-Zeitalter gelungen. Der SEV hat gute GAVs im SBB-Bereich wie auch bei mehreren KTUs ausgehandelt. Diese Verträge verdienen es weiterentwickelt zu werden. Selbst der zaghafte Verband öffentlicher Verkehr (VöV) beginnt sich zu bewegen in Richtung Vertragszeitalter.

**Mit den neu** geschaffenen Personalkommissionen (PeKo) im SBB-Bereich hat sich eine fruchtbare Zusammenarbeit dank geschickter personeller Verknüpfungen entwickelt. Die Beschäftigungsgarantie bei den SBB trägt (Contrat social). Die Beschäftigung der Reorganisationsbetroffenen ist auch materiell abgesichert. Die Lohnentwicklung führt zu akzeptablen Resultaten.

## Ich habe zu danken

**Dank gilt vorab** der treuen Mitgliedschaft, den Aktiven und Pensionierten: Die Eisenbahnerinnen und Eisenbahner, die Angestellten der Busunternehmen, die Schifffahrt- und Seilbahnangestellten stehen zum SEV. Der SEV ist stolz, dass auch die Luftfahrtangestellten von Groundstaff Aviation Technics and Administration (GATA) zur SEV-Familie gehören. Nicht vergessen seien die Leute aus dem Bahnverpflegungsbereich.

**Dank gebührt auch** den Leitungen der SEV-Unterverbände, den Verantwortlichen in den Sektionen, den PeKo-Mitgliedern für loyale Zusammenarbeit, unseren gewerkschaftlichen Partnern in den Verhandlungsgemeinschaften, den gesprächsbereiten Unternehmensleitungen, mit denen wir unablässig nach tragfähigen Lösungen suchen und sie bisher auch immer wieder gefunden haben, unseren internationalen gewerkschaftlichen Partnern, mit denen wir Erfahrungsaustausch pflegen und zunehmend auch eng kooperieren müssen unter globalisierten Bedingungen, unseren Schwestergewerkschaften im Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB) und dem SGB, in dem wir für unsere Anliegen stets auf offene Ohren stossen.

**Danken möchte ich** schliesslich den Mitarbeitenden des SEV. Sie werden stets erneut gefordert und erbringen insgesamt eine überdurchschnittliche Leistung.

## Ausblick

**Vertragspolitisch bleiben wir** gefordert: Die Wettbewerbsideologen werden nicht müde werden, Ausschreibungen zu fordern. Unsere Waffe gegen drohendes Sozial- und Lohndumping heisst flächendeckende GAVs.

**Verkehrspolitisch bleiben wir** gefordert: Die Strassenlobby will die verkehrspolitischen Grundsatzenscheide aus den Neunzigerjahren (Alpenschutzartikel, LSVA, FinöV) mit ihrer unseligen «Avanti»-Initiative ins Gegenteil verkehren. Wir gehen bedeutenden Abstimmungskämpfen entgegen.

**Die Finanzknappheit** in den öffentlichen Kassen wird zu grossen Verteilungskämpfen führen. Der SEV wird die Anliegen des öVs in gewohnter Vehemenz und gemeinsam mit Verbündeten aus der Umweltbewegung vertreten. Mögen auch die öV-Unternehmungen die Zeitzeichen begreifen, sich auf die richtige Seite schlagen und den Kampf nicht ihrem Personal allein überlassen.

**Ich schliesse** mit der optimistischen Prognose, dass dieses junge 21. Jahrhundert eine neue Eisenbahn- und öV-Blütezeit bringt. Ja aus ökologischen Gründen dazu führen muss.

Ständerat Ernst Leuenberger  
Präsident SEV



**Vorwort**

Zwei Jahre Kampf für den öV und seine Angestellten 4

**Portraits**

8

**SBB**

Einleitung 30

Politik zieht Sparschraube an  
Weiterentwicklung GAV SBB/Cargo  
Gute Zusammenarbeit mit PeKos  
Personalbeurteilung  
Lohnverhandlungen  
Personalmangel  
Personalfriedenheit  
Sicherheit und Gesundheitsschutz  
ETCS mit Kinderkrankheiten  
Probleme bei RSR  
Immoforce  
Britisches Abenteuer  
EasyRide  
Nachtbusverkehr  
Stadtbahn Zug  
SBB Cargo AG



<b>KTU und Neue Bereiche</b>		<b>Verkehrspolitik</b>	
Einleitung	<b>38</b>	Nein zur «Avanti»-Initiative	<b>50</b>
Sicherheit im öV		Konkurrenz des Strassengüterverkehrs	
SECURITRANS		Bahnreform II	
THURBO		Wettbewerb: Leitfaden zur Ausschreibung	
BLS im Hoch		Schwierige Finanzsituation für öV	
RhB unter Druck		Verkehrspolitische Bündnispartner	
Regionalverkehr Mittelland: GAV in Vorbereitung		Innovationspreis an ZVV	
GAV bei Schweizerische Südostbahn			
Ausschreibungen im Busbereich			
Markteintritt von Connex			
Streik bei TPG			
Zürcher Verkehrsverbund		<b>SEV</b>	
Löhne im Tourismusbereich			
Schiffahrt		Neuorganisation des Verbandssekretariats	<b>54</b>
GATA		Reformprojekt Domino gestoppt	
Bahnrestauration im Umbruch		Vier neue Aussenstellen	
		Weiterbildung: Mitbegründung von movendo	
		Fortschritte bei Mitgliederwerbung	
		Aktive SEV-Frauen	
<b>Sozialpolitik</b>		SEV-Jugend mit Elan	
Abwehr von Sozialabbau	<b>46</b>	Ausländerkommission institutionalisiert	
11. AHV-Revision		Neuorganisation dreier Unterverbände	
KVG-Teilrevision		Verbandspresse im Umbruch	
Bezahlter Mutterschaftsurlaub		Erneuerung der SEV-Homepage	
Pensionskasse SBB		Ferienangebote	
Teuerungszulage für SBB-Rentner		SEV-Dienstleistungen	
ASCOOP		SEV Versicherungen	
		Neu im Verbandssekretariat	<b>60</b>
		Abschied vom Verbandssekretariat	
		Abschied vom Gilbert Abetel	
<b>Gewerkschaftliche Zusammenarbeit</b>		Der SEV in Zahlen	<b>64</b>
Wichtiger SGB	<b>48</b>		
Nein zu SGB-Initiativen		<b>SEV-Positionspapiere</b>	
Zusammenarbeit mit VPOD und GeKo			
Grenzüberschreitende Zusammenarbeit		Vertragspolitik	<b>66</b>
		Anstellungsbedingungen	
		Güterverkehr	
		Kooperation und Wettbewerb	
		Bahnreform II	
		Sozialpolitik	
		Neue Unternehmungen im öffentlichen Verkehr	
		<b>Koordination, Impressum und Abkürzungen</b>	



# «Es ist verrückt, wie viele Griesgrämige es gibt»

**Violette Wicky**

**Rottenköchin bei den SBB**

Violette Wicky und ihr verstorbener Zwillingbruder Roland sind im Jahr 1945 in Caux (Montreux) geboren worden. Seit 1979 arbeitet sie als Rottenköchin für die SBB und wohnt seit 1994 in Monthey VS. Seit 2002 ist sie Mitglied der Frauenkommission SEV. *Hobbys:* elektronische Spiele, Sticken, Stricken, Puzzles zusammensetzen.



*Haben die Eisenbahner einen grossen Appetit?*

Sie sind nicht mehr die grossen Esser wie früher. Sie sorgen sich immer mehr um ihre Linie. Sie machen es nicht wie ich (lacht)!

*Bist du immer guter Laune?*

Das ist mein Charakter. Ich verstehe die Leute nicht, die schon morgens schlecht gelaunt sind. Es ist verrückt, wie viele Griesgrämige es auf Erden gibt. Auch wenn man «Bobos» hat, muss man zufrieden sein, morgens aufstehen zu können.

*Hast du «Bobos»?*

Ich leide an Rheumatismus. Was willst du, wenn die Jugendlichkeit das Feld räumt und das Alter dich einholt (lacht nochmals). Mein Arzt hat mir gesagt, dass mein Lachen mein bestes Medikament sei. Man ist so alt, wie man sich fühlt.

*Was machst du während deiner Freizeit?*

Mein liebstes Hobby ist, mit dem Game Boy oder mit der Playstation zu spielen. Ich spiele leidenschaftlich gerne elektronische Spiele. Ich liebe strategische Spiele. Aber Achtung, ich habe auch Freizeitbeschäftigungen, die mehr zu meiner Generation passen, wie sticken oder stricken. Ich mache auch gerne Puzzles.

*Wie laufen deine Arbeitstage ab?*

Ich stehe jeden morgen um 5.30 Uhr auf. Ich muss 20 Minuten zu Fuss zum Bahnhof Monthey gehen. Um 8 Uhr komme ich in Lausanne an. Ich mache

meine Einkäufe in der Migros und beginne in meinem Wagen mit dem Zubereiten des Mittagessens. Wenn ich alles aufgeräumt habe, verlasse ich den Wagen zwischen 14 und 15 Uhr. Anschliessend gehe ich in einer Schule in Lausanne putzen. Abends bin ich nie vor 20 Uhr zu Hause.

*Warum gehst du putzen, nachdem du für die Eisenbahner gekocht hast?*

Ich arbeite bei den SBB zu 80 Prozent. In Monthey habe ich die Wohnung meines verstorbenen Zwillingbruders zurückgekauft. Das kostet. Ich bin geschieden ohne Kinder. Ich lebe alleine. Es ist klar, hätte ich einen schönen Millionär mit blauen Augen geheiratet, müsste ich nicht putzen gehen.

*Für welche Eisenbahner kochst du?*

Es sind diejenigen von der GUP (Grossunterhalt/ Projekte) von Lausanne. Ihr Arbeitsgebiet erstreckt sich bis nach Vallorbe und Palézieux. Die SBB hätte das Personal von Grossunterhalt und Verfügbarkeit nicht trennen sollen. Infolge dieser Aufteilung ist die Stimmung nicht mehr die gleiche.

*Wie beurteilst du die Arbeit des SEV?*

Der SEV macht gute Arbeit. Manchmal höre ich Eisenbahner, welche die Gewerkschaft «hintendurch» kritisieren, aber sie gehen nicht einmal an die Versammlungen, um sich zu informieren und zu sagen, was sie denken. Wenn man Mitglied in einer Gewerkschaft ist, sollte man vor allem solidarisch mit seinen Kollegen sein. Alle sind aufeinander angewiesen. Oder bist du nicht einverstanden?

Interview: Alberto Cherubini



# «Uns wird es kaum langweilig»

**Kari Schuler**

**Buschauffeur bei der Auto AG Schwyz**

Kari (Karl) Schuler, geboren im Jahr 1960, wohnhaft in Ecce-Homo, Gemeinde Sattel SZ, verheiratet, drei Kinder (6, 9, 11). Buschauffeur der Auto AG Schwyz seit 1990, vorher aushilfsweise Lastwagen- und Carchauffeur sowie 1976–1987 Landwirt auf dem elterlichen Pachtbetrieb; nebenberuflich Imkergerätechändler zusammen mit seiner Frau. Offizier der Feuerwehr Sattel.



*Was hast du alles gearbeitet, bevor du 1990 bei der Auto AG Schwyz als Chauffeur begonnen hast?*

**Kurz nach Beginn** meiner Schreinerlehre starb mein Vater. Ich brach daher die Lehre ab und übernahm mit 16 als Dritttältester den elterlichen Pachtbetrieb – die älteren Brüder waren in ihrer Lehre eben schon weiter. So konnte unsere Familie mit sechs Kindern etwa so weiterleben wie zuvor. Ich war elf Jahre lang Bauer, mit bis zu zwölf Kühen. Daneben fuhr ich schon früh aushilfsweise Lastwagen. 1986 wechselte der Besitzer des Hofes, weshalb ich 1987 den Betrieb abtrat. Etwa gleichzeitig lernte ich meine Frau kennen und baute mit ihr unser heutiges Haus um – zu einem grossen Teil selber. Daneben fuhr ich weiter Reisecars und Lastwagen, vor allem nach Italien, gelegentlich auch nach Deutschland. Ich hatte die Wanderjahre also etwas spät – als Bauer war ich ja nirgends mehr hingekommen. Als Aushilfschauffeur war ich zwar zu 100 Prozent ausgelastet, doch war dies unregelmässige Arbeit. Auch soziale Sicherheiten hatte ich keine. Daher meldete ich mich bei der Auto AG Schwyz.

*Was gefällt dir an deiner Arbeit?*

**Der Kontakt** mit den Leuten und dass man viel draussen ist, wettermässig schöne Stimmungen in einer schönen Landschaft. Zudem können wir häufig die Linie wechseln, sodass es uns kaum langweilig wird. Ich wurde auch schon drei Wochen lang ins Engadin ausgemietet.

*Negatives?*

**Leider nahm** der Vandalismus zu, etwa das Scheibenritzen und auch das Kaugummikleben. Oder es werden ganze Abfallsäcke liegen gelassen. Die Schuhe sind oft auf den nagelneuen Polstern, und wenn man etwas sagt, kommt eine freche Antwort. Damit habe ich manchmal Mühe, obwohl ich offen bin mit den Leuten und ziemlich gute Nerven habe. Mit den Schülern komme ich meistens gut zurecht. Auch Schwarzfahrer gibt es immer mehr.

*Zu eurer Liegenschaft gehört auch ein kleines 22-Kilowatt-Kraftwerk?*

*Wie viel Strom produziert ihr?*

**Die Jahresleistung** beträgt rund 60000 kWh. Davon verkaufen wir ca. 95 Prozent an die örtliche Elektrizitätsgesellschaft. Angetrieben wird das Kraftwerk mit dem Wasser des 22 Meter höher gelegenen Weiheres mit einem Fassungsvermögen von rund 1500 Kubikmetern. In Betrieb ist das Werk seit 1994, und zwar vor allem morgens und abends, wenn der Strompreis hoch ist.

*Seit 1994 führst du mit deiner Frau in Ecce-Homo bei Sattel SZ auch ein Imkerfachgeschäft.*

*Willst du mal nur noch davon leben?*

**Wir übernahmen** das Geschäft von meinem Onkel. Anders wäre es kaum sinnvoll gewesen, denn es muss ein gewisser Markt vorhanden sein. Wir könnten vom Geschäft allein nicht leben. Es entspricht etwa einer halben Stelle. Die Federführung liegt bei meiner Frau. Geöffnet ist von April bis Mitte September, im Winter nach telefonischer Vereinbarung. Wir können daher immer erst im Herbst in die Ferien fahren.

*Du bist selbst auch Imker, hast gegen 30 Bienenvölker. Gibt das viel zu tun?*

**Im Winterhalbjahr** kaum, abgesehen von Vorbereitungsarbeiten. Auch im Sommer muss man sich nicht täglich darum kümmern, braucht aber jede Woche etwa einen halben Tag dafür. Man überwacht die Brutentwicklung, rangiert die schlechteren Königinnen aus, fördert jene einer bestimmten Rasse. Oder wenn die Bienen «schwärmen» – wenn es in einem Volk plötzlich eine zweite Königin gibt und die Hälfte mit der alten Königin davonfliegt – muss man sie wieder einfangen.

*Wie viele Stiche steckst du pro Jahr ein?*

**Schätzungsweise** hundert. Mit der Zeit wird man abgehärtet. Weh tut es zwar jedes Mal, doch könnten mich jetzt zehn stechen, ohne dass mich dies gross beeindrucken würde.

Interview: Markus Fischer

# «Bereichsleiter und Gewerkschafter ist eine Gratwanderung»

Andreas Reist

Bereichsleiter der Niederlassung Verfügbarkeit und Sicherheit (VS) der SBB in Olten

Andreas Reist, geboren im Jahr 1958, aufgewachsen und wohnhaft in Oftringen AG, gelernter Gleismonteure, heute Leiter der SBB-Unterhaltsniederlassung VS in Olten, Copräsident der SEV-Sektion Bahndienst. Zwei Kinder (18 und 16). *Hobbys:* Präsident des Natur- und Vogelschutzvereins Oftringen, Familie, Haus und Garten. *Lieblingsgetränk:* Bier. *Lieblingsmusik:* Oldies der 70er- und 80er-Jahre. *Vorbilder:* Naturvölker – sie leben mit der Natur und nicht gegen sie. *Lebensmotto:* global denken, lokal handeln.



## *Sonnen- und Schattenseiten deines Berufs?*

Das Schöne ist, dass wir alle zusammen mit einem recht aufwändigen Apparat die Bahn jeden Tag zum Laufen bringen. Dabei spürt man, dass alle Bauleute hinter dem Ganzen stehen. Schön ist auch, dass das alte, sozusagen über Jahrhunderte erprobte System Schiene-Schwelle-Schotter noch immer funktioniert. Wenn viele Menschen zusammenarbeiten, kommt es natürlich auch hin und wieder zu Problemen im personellen Bereich. Nicht alle sind jeden Tag gleich motiviert, Tiefs drücken sich unterschiedlich stark aus. Aber wenn zwischenmenschliche Probleme gemeinsam gelöst werden können, ist dies auch wieder positiv.

## *Ist neben dem Tempo des Wandels im Bahnbau auch das Arbeitstempo gestiegen?*

Ja. Seit der Divisionalisierung wollen der Personenverkehr und Cargo je für sich allein die Trassen maximal nutzen. Dass mehr Trassen verkauft werden, freut uns als Infrastruktur-Mitarbeitende zwar, doch werden dadurch auch die Intervalle für den Unterhalt kleiner. Wir müssen schneller arbeiten oder das, was wir bisher in einer Nacht erledigt haben, auf zwei Nächte aufteilen. Das setzt aber zusätzliche personelle Ressourcen voraus, und das sind wir kurz gehalten. Insofern ist es hektischer geworden.

## *Wo siehst du die grössten Herausforderungen beim Unterhalt?*

Bis 2012 müssen wir 30 Prozent mehr Trassen zur Verfügung stellen – mit einem sicheren Unterhalt. Dies bedeutet vor Netzerweiterungen in erster Linie Gewährleistung einer besseren Verfügbarkeit bestehender Strecken, kürzere Intervalle zwischen den Zügen etwa dank Führerstand-Signalisierung und Fernsteuerung, also sozusagen bessere Software vor zusätzlicher Hardware. Das Ganze müssen wir zu konkurrenzfähigen Preisen anbieten, wahrlich eine grosse Herausforderung.

## *Wann bist du dem SEV beigetreten, und warum?*

1980. Damals gehörte die SEV-Mitgliedschaft einfach dazu, alle Eisenbahner waren fast selbstverständlich dabei. Ich wurde von einem Vertrauensmann angeworben wie andere auch und habe schon verschiedene gewerkschaftliche Ämter innegehabt. Als Bereichsleiter und Gewerkschafter in einer Person befinde ich mich heute immer auf einer Gratwanderung.

## *Du bist in der Freizeit Vogelkundler.*

Schon während der Schulzeit bin ich auf mein Hobby, die Vogelkunde, gestossen. Mein Interesse hatte ein Vortrag von Emil Weitnauer über den Mauersegler geweckt. Ich nahm am Jungornithologenkurs des örtlichen Vereins teil, später am Exkursionsleiterkurs, kam in den Vorstand des Natur- und Vogelschutzvereins Oftringen und bin seit über 14 Jahren dessen Präsident. Der Verein hat zurzeit rund 220 Einzel- und 60 Familienmitglieder. Auch da ist es wie bei der Gewerkschaft: Von der Initiative und dem Herzblut des Vorstands hängt es ab, ob etwas läuft. Wir organisieren Exkursionen, Pflegeeinsätze, Besuche bei andern Naturschutzvereinen und in Schutzgebieten. So stehen auf dem Jahresprogramm Ausflüge, Ausstellungen und Familienplauschtage, bei denen Kinder und Erwachsene auf spielerische Art mit der Natur in Kontakt treten können. Zudem arbeiten wir in der Nutzungsplanungskommission sowie in der Natur- und Umweltschutzkommission der Gemeinde mit.

## *Hat dein Interesse für die Natur auch familiäre Wurzeln?*

Mein Vater war Forstwart, und beide Grosseltern waren im Bauernstand tätig. Meine vier jüngeren Geschwister und ich wuchsen in Oftringen auf einem Bauernhof in einer Mietwohnung auf. Auf dem Hof haben wir natürlich oft mitgeholfen.

Interview: Markus Fischer

# Sie stellt die Weichen zwischen Beruf und Militär

**Rajka Kern**

**Bahnbetriebsdisponentin bei den SBB**

Rajka Kern ist im Jahr 1981 in Arbon TG geboren und zusammen mit drei Geschwistern in Neukirch-Egnach TG aufgewachsen, wo sie noch heute mit ihren Eltern wohnt. Sie schliesst im Sommer 2001 die Lehre als Bahnbetriebsdisponentin ab. Seither ist sie im Bahnhof Wattwil SG angestellt. *Hobbys:* Snowboarden, Natur geniessen, Kino und Gottenkind verwöhnen («Das habe ich von meinem eigenen Gotti gelernt»). *Lieblingsgetränk:* Mineralwasser, aber unbedingt mit Kohlensäure, Panaché und Tee. *Lieblingsmusik:* «Querbeet». *Lebensmotto:* Man muss in allem das Sportliche sehen. Und: Heute schon gelächelt?



*Seit vorletztem Sommer bist du erstmals in deinem Leben in fester Anstellung.*

*War die Berufswahl Bahnbetriebsdisponentin bei den SBB richtig?*

Mir gefällt die Arbeit in Wattwil SG, einem der grössten unter den kleineren Bahnhöfen in der Ostschweiz, sehr gut. Die Arbeit ist vielseitig. Unser Lehrlingsjahrgang war der letzte, der noch die Ausbildung zu Bahnbetriebsdisponenten machen konnte. Wir durchliefen eine breite Ausbildung für den Schalter- und den Fahrdienst. Heute muss man sich bei der KV-öV-Ausbildung entweder für den Schalter, den Fahr- oder den Innendienst entscheiden. Dass wir beides machen können, macht die Arbeit für mich spannend; man sitzt nicht nur im Büro oder am Schalter. Ich komme an die frische Luft, ich brauche Bewegung.

*Stört dich etwas an deinem Beruf?*

Die zunehmende Automatisierung im Bahnbereich beunruhigt mich schon etwas. Doch sie ist einfach nicht zu umgehen. Und da ich noch jung bin, werde ich mich sicher darauf einstellen können. Schade finde ich, dass ich mich dann wohl zwischen Fahr- und Schalterdienst werde entscheiden müssen.

*Du bist wirklich noch sehr jung, hast aber bereits ein Haushaltjahr auf einem Bauernhof absolviert und zudem Militärdienst geleistet.*

Ja, ich habe auf dem Monte Ceneri TI die 15-wöchige Rekrutenschule (RS) als Fahrer (Typ C, bis 7,5 t) bei den Sanitätern absolviert.

*Du hast dich als Bahnangestellte also nicht ganz dem öV verschrieben?*

Ich reise, wann immer es geht und sinnvoll ist, mit dem Zug. Als ich im 3. Lehrjahr allerdings täglich von meinem Wohnort Neukirch-Egnach TG nach Dietikon ZH gependelt bin, ist mir die Zugfahrerei schon etwas verleidet. Und heute gehe ich mit dem Auto zur Arbeit. Ich kann ja nicht mit dem Zug anreisen, wenn ich vor dem ersten Zug in Wattwil sein muss.

*Nun die unvermeidliche Frage, die wohl allen Frauen, die Militärdienst leisten, gestellt wird: Wieso hast du dich dazu entschlossen?*

Ja, das werde ich tatsächlich mehr gefragt, als dass ich in der Migros gefragt werde, ob ich eine Cumuluskarte besitze. Ich weiss nicht genau, ich bin irgendwie fasziniert vom Militär. Und ich wollte wissen, ob ich diese Ausbildung als Frau schaffe. Auch meine Familie und mein Bekanntenkreis unterstützten mich in meinem Entschluss.

*Du hast es geschafft.*

Ja. Die eigentliche Herausforderung war gar nicht körperlicher Art, meine persönliche Grenzerfahrung war das Zusammensein mit derart vielen und derart unterschiedlichen Menschen, und das über eine recht lange Zeitspanne.

*Sind nie Zweifel während der RS aufgetaucht?*

Doch, einmal, als ich den Film «Der Soldat James Ryan» (Film über den 2. Weltkrieg von Steven Spielberg, 1998) sah, bin ich schon erschrocken und habe mich gefragt, wieso ich das Militär unterstütze. Ich bin dann jedoch zum Entschluss gekommen, dass ich bei den Sanitätern doch am richtigen Ort bin.

*Lassen dich die SBB gerne ins Militär ziehen?*

Anfänglich waren meine Vorgesetzten nicht besonders glücklich, vor allem nicht über den Zeitpunkt meines Dienstes. Aber letztlich ist es eben die Armee, die den Takt vorgibt.

*Wie entspannst du dich in deiner Freizeit?*

Ich verbringe gerne und viel Zeit mit meinem zweijährigen Gottenkind Natascha, der Tochter meiner ältesten Schwester. Dann gehe ich gerne in den Ausgang mit Kolleginnen und Kollegen – etwa zum Kegeln, recht häufig ins Kino oder an eine Party.

# «Mir gefällt meine Arbeit»

**Michel Resegatti**

**Schiffsführer bei der Società Navigazione del Lago di Lugano**

Michel Resegatti, geboren im Jahr 1963, ist verheiratet und wohnt in Carabbia (an den Hängen des San Salvatore). Er arbeitet als Schiffsführer für die Società Navigazione del Lago di Lugano, im Winter ist der gelernte Automechaniker im Schiffsunterhalt tätig. *Hobbys:* Bau von Schiffsmodellen, Malen, Pistolenschiessen, Fischen.

seinem angestammten Beruf, das heisst, wir machen Unterhaltsarbeiten und schwimmende Reparaturen, jeder muss ein bestimmtes Handwerk beherrschen. Das ist Schwerstarbeit, die oft auch bei Kälte ausgeführt werden muss. Nur in der toten Saison können wir Ferien nehmen und die aufgehobenen Freitage einziehen.

*Wie vereinbarst du diese Situation mit deinen familiären Pflichten?*

**Man muss vor allem eine verständnisvolle Frau haben, die sich im Klaren ist, dass es heute nicht einfach ist, eine neue Stelle zu finden, und dass ihrem Ehemann die jetzige Arbeit gefällt.**

*Bist du mit deinen Arbeitsbedingungen zufrieden, und wo sollten diese verbessert werden?*

**Grundsätzlich kann ich mich nicht beklagen, angesichts der wirtschaftlichen Situation und der Arbeitswelt. Sicher wäre es schön, wenn ich meine Position noch verbessern könnte, aber es ist zweifellos in der heutigen Zeit wichtiger, eine Arbeit finden zu können, in der man sich verwirklichen kann und die gesichert ist.**

*Wie siehst du die Zukunft der touristischen Verkehrsunternehmen?*

**Ich glaube, dass das touristische Angebot im Tessin zu stark an den Aufenthalt im Freien gebunden ist, und wenn das Klima nicht mitspielt, gibt es keine echten Alternativangebote. Dies führt dazu, dass, verstärkt durch die Launenhaftigkeit des Wetters, ein Rückgang bei den touristischen Unternehmen festzustellen ist, der schwere Konsequenzen hat.**

*Wie verbringst du deine Freizeit und was würdest du gerne machen?*

**Ich baue sehr gerne historische Schiffsmodelle, vor allem aus der Dampfmaschinenzeit, und male auch Bilder von ihnen. Ausserdem übe ich mich im Pistolenschiessen und gehe fischen.**

Interview: Gabriele Chiesi



*Süsswassermatrose: eine zufällige Wahl?*

*Und was ist deine Funktion auf den Schiffen der Società Navigazione del Lago di Lugano (SNL)?*

**Eine zufällige Wahl** würde ich es nicht nennen: Schon als Kind hat mich mein Vater oft auf die Dampfschiffe auf dem Zürichsee mitgenommen. Nach dem Abschluss meiner Automechanikerlehre suchte ich eine interessantere Arbeit. Als meine Familie in den Tessin umzog, habe ich erfahren, dass die Schiffsbetriebe in Lugano einen Mechaniker suchen, und bin schliesslich dort angestellt worden. Da es mir gefällt, mit alten Motoren zu arbeiten, bin ich hier am idealen Ort. Zuerst arbeitete ich als Bordmechaniker, dann habe ich die Schiffsführerprüfung gemacht und in dieser Funktion bin ich heute noch vollamtlich tätig.

*Die SNL ist eine vorrangig touristische Unternehmung, die grosse saisonale Schwankungen hat. Welche Probleme ergeben sich daraus?*

**Die Arbeit besteht aus zwei Perioden, einer Winter- und einer Sommersaison. Im Sommer fahren wir vor allem regelmässige Kurse, zu denen oft noch Sonderfahrten zu allen möglichen Zeiten dazukommen. Die Freizeit reduziert sich auf das gesetzliche Minimum. Im Winter hingegen arbeitet jeder auf**

# «Der Service public ist das Ergebnis unserer Kämpfe und Opfer»

Denis Schaffner

Pensionierter Rangierdienst-Mitarbeiter der SBB

Denis Schaffner (Jg. 1941) wohnt zusammen mit seiner Gattin in Courtemaîche JU. Der Rangiermitarbeiter verlässt 1995 die SBB aus gesundheitlichen Gründen. Denis hat sich für ein Denkmal in Courgenay eingesetzt. Es erinnert an die Eisenbahner, die in Ausübung ihres Berufs zu Tode gekommen sind. Er engagiert sich auch für die Wiederinbetriebnahme der Bahnlinie Delle-Belfort.



*Woher kam deine Lust, für die Wiedereröffnung der Bahnlinie Delle-Belfort zu kämpfen?*

Mit dem Bau der Eisenbahnstrecke des TGV Rhein-Rhone, weniger als 30 km von Boncourt entfernt, lag für mich die Reaktivierung dieses Bahnstreckenabschnitts sozusagen auf der Hand. Die Ajoie, der Jura und sogar die Region Biel-Mittelland haben Interesse an einer direkten Bahnverbindung zu diesem neuen TGV-Streckennetz. Es ist sicher kein Zufall, dass die Aktion, die ich gemeinsam mit meinen Eisenbahnerkollegen lanciert habe, die Bildung einer Interessengemeinschaft für den TGV-Zubringer Belfort-Biel zur Folge hatte.

*Was war deine grösste Befriedigung in dieser Mobilisierungskampagne?*

Am 22. September 2002, als der Zug der SNCF zum ersten Mal nach 10 Jahren die Strecke Belfort-Delle-Boncourt befuhr, hatte ich Tränen in den Augen. Ein unvergesslicher Moment!

*Woher kommt dein Wille, für die Eisenbahn zu kämpfen?*

Meine Mutter war Bahnwärterin und mein Grossvater väterlicherseits Eisenbahner. In unserer Familie stehen Züge hoch im Kurs. Auch mein Sohn hat bei den SBB als Kondukteur gearbeitet.

*Und wo liegt der Ursprung deines gewerkschaftlichen Engagements?*

Als mein Grossvater 1918 in Zürich seinen Militärdienst leistete, weigerte er sich gegen die Streikenden vorzugehen. Er musste wegen dieser Weigerung ins Gefängnis. Zu erwähnen gilt, dass er damals Wittwer war und drei Kinder grosszuziehen hatte. Ein solch einschneidendes Erlebnis hinterlässt tiefe Spuren. Ich gehöre zum Gründerkreis der sozialistischen Jugendbewegung (Jeunesse socialistes suisses) an der Seite von Christian Grobet und Werner Carobbio.

*Worin bestand deine Tätigkeit bei den SBB?*

Ich trat meine Stelle bei den SBB am 1. Dezember 1961 an. Ich war damals 20 Jahre alt und hatte zuvor eine Lehre in der Uhrenindustrie als Uhrgehäuse-Dreher absolviert. Bei den SBB arbeitete ich anfangs im Wagenreinigungsdienst in Pruntrut, später im Rangierdienst. Aus gesundheitlichen Gründen musste ich meine Arbeit im Alter von 55 Jahren aufgeben. Ich war bis 1998 Vorstand der Sektion RPV Jura.

*Woher kam dein Drang, ein Denkmal zur Erinnerung an die Eisenbahner zu errichten, die während der Arbeit zu Tode gekommen sind?*

Anlässlich der Einweihung dieses Denkmals hat Michel Béguelin den Sinn dieser Handlung gut zusammengefasst: Der Service public ist das Ergebnis unserer Kämpfe und Opfer. Auch wenn es in gewissen Kreisen zum guten Ton gehört, den Service public zu kritisieren, wollen wir nicht, dass vergessen geht, dass einige unserer Kollegen im Dienst für die Schiene ihr Leben verloren haben. Dies ist der Sinn dieses Denkmals, das im Bahnhof von Courgenay JU steht.

*Was tut Denis nebst seiner Leidenschaft für die Welt der Schiene?*

Ich lebe in Courtemaîche JU zusammen mit meiner Frau. Gemeinsam führen wir «L'Etain Ajoulot», ein Geschäft für Zinn und Sporttrophäen. Wir haben zwei Töchter, einen Sohn und drei Enkelkinder. Ich bin mit der Fussballwelt meiner Region eng verbunden geblieben.

*Ist keine neue Herausforderung in Sicht, die dich reizt?*

Ich bin kürzlich zum Vizepräsidenten der Sektion PV Jura ernannt worden. Ich liebe es nach wie vor, aktiv zu sein.

Interview: Alberto Cherubini

# Hofft auf Monats- statt Stundenlohn

Hans Michel

Bergbahnangestellter bei den MHB

Hans Michel, geboren im Jahr 1945, Bauernsohn aus Unterseen, wohnhaft in Hasliberg Wasserwendi. Gelernter Koch, kam bis 1992 als Küchenchef und Wirt in der ganzen Schweiz herum. Seit zehn Jahren im Sommer Senn und von Oktober bis Mai Bergbahnangestellter bei den Meiringen Hasliberg Bahnen, am Skilift und in der Baugruppe. *Hobbys:* Fotografieren, Schnitzen, Ziegenhaltung. *Lieblingsgetränk:* Bier, «Cheli» (Kaffee fertig). *Lieblingsmusik:* alles, von Volksmusik über alten Rock bis Klassik.



*Seit wann gehst du im Sommer auf die Alp Grossreichenbach der Burgergemeinde Meiringen, direkt unter den Engelhörnern?*

Im Sommer 2002 zum siebten Mal. Vorher war ich einmal auf der Engstlen- und dreimal auf der Mägisalp. Ich wuchs auf einem Bauernhof auf und war bereits während der Schulzeit auf der Alp. Mein Vater ging 33 Sommer auf die Alp. Gelernt habe ich aber Koch.

*Warum hast du diesen Beruf an den Nagel gehängt?*

Es war mir zu extrem, ich wollte das nicht bis 65 machen. Abends hatte ich immer erst um zehn oder elf Uhr Feierabend. Auch nimmt man sich heute nicht mehr die Zeit, um richtig gut zu kochen, sondern verwendet meist nur noch Fertigartikel und richtet kaum mehr fachgerecht an. Auch die Gäste haben weniger Zeit. 1977 bis 1982 nahm ich mit meinem Team regelmässig an Kochausstellungen teil, zum Teil dreimal pro Jahr. In Olten gewann ich einmal Gold und in Frankfurt Silber.

*Wie sieht ein gewöhnlicher Tag auf der Alp aus?*

Ich stehe etwa um halb sieben auf. Zwischen sieben und halb acht melke ich, jedenfalls nicht, bevor es hell ist. Nach dem Melken gehts ans «Tagwerk»: Kontrollieren der Zäune, Beseitigen von Erlen- und andern Stauden auf den Weiden,

Holzspalten, Unterhalt der Strasse usw. Einmal pro Tag schaue ich nach den Rindern und verarzte sie, wenn sie verletzt sind. Das geht schneller, wenn sie bei der Hütte auf fast 1600 Metern weiden, als wenn sie zuoberst auf 1800 oder zuunterst auf 1300 Metern sind.

*Was machst du, wenn du frei hast?*

Ich setze mich oft auf die Bank vor dem Haus in die Sonne und mache einmal nichts. Oder ich beobachte Tiere mit dem Feldstecher. Manchmal kommen Gämsen bis zur Hütte, um das Salz der Kühe zu lecken. Ich fotografiere auch, zum Beispiel Blumen oder Tiere. Am Abend höre ich oft Musik am Radio.

*Sonstige Hobbys?*

Die Ziegen (lacht) – die brauchen Zeit. Ich schnitze auch, aber nicht auf der Alp, da ich dort nicht dafür eingerichtet bin. Ich mache diesen Winter zum zweiten Mal einen Schnitzkurs der Volkshochschule, zusammen mit Kollegen der Meiringen Hasliberg Bahnen (MHB).

*Dort, bei den MHB, arbeitest du im Winter.*

Auf der Mägisalp am Kinderlift, seit zehn Jahren. Ich passe auf, dass nichts passiert, helfe den Kindern, wenn nötig, und bessere das Trassee aus. Eine Kasse hat es nicht. Da ich allein bin, kommt mich mittags jemand für eine Stunde ablösen. Die Arbeit beginnt morgens um 7.45 und dauert bis 17 Uhr. Ich habe nur eine Viertelstunde Arbeitsweg. Frei habe ich in der Saison abwechslungsweise einen oder zwei Tage pro Woche. Vor und nach der Saison bin ich in der dreiköpfigen Baugruppe für das ganze MHB-Gebiet. Wir reparieren beispielsweise Pisten, stecken oder entfernen Stangen, flicken Netze, räumen die Pisten oder unterhalten Wanderwege. Das mache ich gern, wir sind ein gutes Team.

*Seit dem Herbst 2001 bist du SEV-Mitglied.*

*Warum?*

Wir verdienen bei den MHB mit unserem Stundenlohn in Wintern, in denen die Skilifte wegen schlechten Wetters wenig laufen (bspw. im Lawinenwinter 1999), nicht viel. Es laufen daher Verhandlungen über einen festen Monatslohn. Ich würde damit wohl im Schnitt etwa ein Viertel mehr verdienen, doch das ist eine harte Nuss. Der SEV sorgte auch dafür, dass uns Feriengeld nachbezahlt wurde. Und wir erhielten im Winter 2001/2 immerhin eine Lohnerhöhung von einem Prozent. Ein weiterer Grund für die Mitgliedschaft ist der Rechtsschutz, zum Beispiel für den Fall, dass am Lift ein Unfall passiert. Ich habe dafür sonst keine Versicherung.

Interview: Markus Fischer

# «Die SBB sind eine gute Arbeitgeberin»

Sara Frigerio

Sekretärin bei Unterhalt und Sozialdienst der SBB

Sara Frigerio (Jg. 1967) wohnt in Vernate TI, im Malcantone. Sie ist verheiratet und arbeitet im Sekretariat Infrastruktur, Bereich Unterhalt, in Giubiasco, und im Sozialdienst der SBB. *Hobbys*: Skifahren, Reisen, Lesen, Kino und Pflege von Freundschaften.



*Warum hast du die SBB als Arbeitgeberin gewählt und welche Arbeit führst du aus?*

**Gewissermassen aus Tradition.** Mein Vater war Bahnhofsvorstand, ich bin ein wenig in seine Fussstapfen getreten. Die Welt der Eisenbahn hat mich stets fasziniert. Vor 19 Jahren begann ich meine Laufbahn als Betriebsdisponentin. Nach zehn Jahren im Verkauf in Lugano suchte ich eine neue Herausforderung. Diese fand ich im Sekretariat Infrastruktur, Bereich Unterhalt, in Giubiasco, und zwar ein Teilpensum von 60 Prozent. Weitere 20 Prozent arbeite ich im Sozialdienst der SBB. Ich glaube, die Möglichkeit beim selben Arbeitgeber in derart verschiedenen Sparten arbeiten zu können, ist eine Stärke der SBB.

*Die Bahn ist noch vorwiegend eine Männerdomäne. Können Frauen in den technischen (oder elektrischen) Bereichen praktisch bloss Sekretariatsaufgaben übernehmen?*

**Speziell Kollegen der «älteren Generation»** waren gegenüber Frauen in Führungsposition misstrauisch. Heute haben sich die Dinge geändert, auch im technischen Bereich ist Frausein kein Nachteil mehr. Was meine heutige Funktion anbetrifft, die ich selber frei gewählt habe, ist die Zusammenarbeit mit den männlichen Kollegen ausgezeichnet.

*Findest du die SBB eine gute Arbeitgeberin?*

*In welchen Bereichen könnte sie für ihr Personal noch Zusätzliches leisten?*

**Ich halte die SBB** für eine gute Arbeitgeberin mit hoher sozialer Verantwortung. Ich spreche aus der Erfahrung meiner Arbeit im Sozialdienst, im Personalfonds und als Mitglied des Care-Teams. Bei diesen Tätigkeiten konnte ich aus nächster Nähe die zahlreichen sozialen Aktivitäten der SBB zum Wohl des Personals beobachten. Auch in Sachen Gleichstellung Mann-Frau nehmen die SBB eine Vorreiterrolle ein, dies erlebte ich, als ich Bezugsperson für diesen Themenkreis im Bahnhof Lugano war.

*Wie beurteilst du im Allgemeinen die Arbeit des SEV?*

**Mir scheint die Rolle** des SEV zentral, speziell in diesen Zeiten grosser Veränderungen und Reformen. Auch ich habe Unterstützung bei einem beruflichen Problem gebraucht und habe im SEV eine echte Stütze gefunden. Dank der Hilfe durch kompetente und verfügbare Personen konnte ich ein vertragliches, juristisch kompliziertes Problem lösen, wozu ich selbst nicht in der Lage gewesen wäre.

*Was machst du, nebst den familiären Verpflichtungen, in deiner Freizeit?*

*Welche Zukunftspläne hast du?*

**Der Beschäftigungsgrad von 80 Prozent** erlaubt mir, Arbeit und Familie gut zu vereinbaren. Was meine freie Zeit betrifft: Mir gefällt Skifahren, Reisen, Lesen, ins Kino gehen und meine Freundschaften pflegen.

Interview: Gabriele Chiesi

# «Ich begegne allen Leuten mit dem gleichen Respekt»

Marco Kanza

SECURITRANS-Team im Bahnhof Bern

Marco Kanza, geboren im Jahr 1978 in Meilen ZH, ist in Ittigen bei Bern aufgewachsen und wohnt heute in Belp BE. Der ausgebildete Maschinenführer arbeitet seit März 2002 bei der «SECURITRANS, Public Transport Security AG» (SECURITRANS gehört zu 51 Prozent den SBB, zu 49 Prozent der Securitas und übernimmt Bewachungsaufgaben in grossen Schweizer Bahnhöfen, auf Bahnbaustellen sowie bahnpolizeiliche Aufgaben). In seiner Freizeit treibt Marco viel Sport, geht fischen oder saust in hohem Tempo mit Gokarts um enge Kurven. *Lieblingsgetränke:* Coca-Cola und Bier. *Lebensmotto:* jeden Tag so nehmen, wie er kommt.



*Wie reagieren die Leute auf deine Uniform?*

**Mehrheitlich** sind die Reaktionen gut. Viele kommen auf uns zu und fragen um Hilfe. Oder sie wollen einfach etwas plaudern oder informieren sich, was wir im Bahnhof machen. Vor allem alte Leute sind oft froh um unsere Hilfe.

*Was ist mit den weniger erfreulichen Reaktionen?*

**Da kommen** vor allem Sprüche wie «ihr Möchtegern-Hilfsheriffs» und so. Das kommt zum Beispiel vor, wenn Fussballfans nach einem verlorenen Match frustriert sind oder Leute sonst irgendwelchen Stress haben.

*Wie gehst du damit um?*

**Das nehme** ich auf gar keinen Fall persönlich. Diese Leute meinen ja nicht mich, die meinen meine Uniform. In dieser ist es mir übrigens wohl – bis auf die Mütze (lacht).

*Welches sind deine Aufgaben?*

**Im Prinzip** geht es um eine verbesserte Sicherheit im Bahnhof – allein schon durch unsere optische Präsenz. Dann müssen wir die Hausordnung, die im SBB-Teil des Bahnhofs und auf der Grossen Schanze gilt, durchsetzen. Das heisst, wir müssen beispielsweise nachsehen, ob niemand auf den Treppen sitzt, Anlieferer keine Zugänge versperren oder, was natürlich häufig vorkommt, ob sich

keine Drogen- oder Alkoholabhängigen in den Treppenhäusern aufhalten.

*Was machst du bei Verstössen gegen die Hausordnung?*

**Wir fordern** die betreffenden Personen auf, den Bahnhof zu verlassen. Wenn wir sie wiederholt antreffen, schreiben wir ein Protokoll. Das leiten wir dann an die SBB weiter. In krassen Fällen können die SBB ein Hausverbot erteilen.

*Was machst du, wenn jemand aggressiv reagiert?*

**Wir gehen immer** gleich vor: Unsere Arbeit besteht zu 90 Prozent aus Gesprächen. Wir versuchen die Situation zu beruhigen, hören uns die Argumente der Betroffenen an und erklären die Spielregeln im Bahnhof.

*Und wenn das nicht reicht?*

**Wir haben eine** Ausbildung im Umgang mit dem Schlagstock, dem Pfefferspray und den Handschellen durchlaufen. Es gibt ganz klare Regeln, wann man welche Hilfsmittel einsetzen darf. Es geht darum, dass die betroffene Person weder mich, meinen Patrouillenpartner noch Dritte und auch nicht sich selbst gefährden darf. Sobald jemand beispielsweise in Handschellen gelegt ist, ist unser Auftrag beendet. Das Weitere überlassen wir der Polizei. Die Zusammenarbeit mit der Polizei, auch der Sanitätspolizei, ist sehr gut und eng.

*Gibt es Situationen, in denen du Angst hast?*

**Respekt schon.** Angst nein, denn sonst müsste ich meinen Beruf an den Nagel hängen. Ich behandle alle im Bahnhof gleich, ich begegne ihnen mit höflicher Zurückhaltung. Für mich spielt es keine Rolle, ob jemand politisch links oder rechts denkt, ob jemand obdachlos oder reich ist.

*Wie ist der SEV zu dir als Mitglied gekommen?*

**Ich finde** es wichtig, dass man aktiv mithilft, gewisse Dinge zu verändern. Ich nehme als Vorstandsmitglied der SECURITRANS-Gruppe innerhalb des SEV an Sitzungen teil. Wichtig ist für mich aber auch der Rechtsschutz. Ich weiss ja nicht, ob ich einmal mit einer Anzeige konfrontiert sein werde. Da wäre ich sicher froh, Hilfe zu bekommen.

*Und was hilft dir, Abstand vom Beruf zu gewinnen?*

**Ich schwimme,** mache Krafttraining, spiele Fussball. Das brauche ich zum Ausgleich. Einfach zum Spass fahre ich gerne Gokart. Es ist lustig, um die Kurven zu brettern oder mit Kollegen ein Wettrennen zu veranstalten. Manchmal brauche ich aber auch einfach meine Ruhe. Dann gehe ich fischen. Oft zusammen mit meinem Vater. Zum Fischen nehme ich nicht einmal mein Handy mit. Am Wasser ist es gemütlich und still, da kann ich völlig abschalten. Und am Abend gibt es erst noch etwas zu Essen.

Interview: Katharina Rederer

# Mit Neugierde durchs Leben

**Guglielmo Bee**

**Stellvertretender Leiter Rangier P-Produktion, SBB – OPZ Luzern**

Guglielmo Bee, geboren im Jahr 1962 in Stansstaad. Lebt seit 24 Jahren in und um Luzern. Nach der Konditorlehre wechselt er zu den SBB und arbeitet dort als Kondukteur, Betriebsdisponent, Lokpersonal-Einteiler im Depot Luzern, Leiter des Zugdienstes in Luzern. Heute ist er Stellvertretender Leiter Rangier P-Produktion der Zugbildung Luzern. Er ist im Leiterteam von PinkRail und in verschiedenen schwul-lesbischen Organisationen tätig, leidenschaftlicher Operngänger und Pflanzenliebhaber. Ausserdem mag er Sprachen und reist gerne. *Lieblingsmusik:* von Punk bis Klassik. *Lebensmotto:* Mit Neugierde das Leben erfahren.



*Du hast dich bewusst für einen Karriere-Rückschritt entschieden. Weshalb?*

Ich war bis vor zwei Jahren Leiter des SBB-Zugdienstes in Luzern. In einem kleinen Team teilten wir etwa 180 Personen des Zugpersonals ein und betreuten diese. Irgendwann wurde mir bewusst, dass ich mich in dieser Stellung nicht so wohl fühlte, dass ich lieber einen untergeordneten Status hätte. Aus diesem und anderen Gründen hängte ich dann diesen Job an den Nagel. Das war gar nicht so einfach, weil es vielen schwer fiel, meine Entscheidung nachzuvollziehen. Normalerweise schaut man stets die Karriereleiter hoch, ich machte bewusst einen Schritt zurück. Ich blieb in Luzern und wurde Stellvertreter des Leiters Rangier P-Produktion der Zugbildung Luzern (Personenverkehr). Ich bin zuständig für die Personaleinteilung und -betreuung, je nachdem auch für Projekte. Mit Personal arbeiten zu können, ist mir sehr wichtig. Ich habe ein Gespür für das Personal.

*Worin besteht dein Kontakt zu den Rangierern?*

In der Betreuung geht es auch um alltägliche Fragen wie Steuern ausfüllen oder die Kinderzulagen. Die Rangierer haben ganz andere Probleme als das Zugpersonal. Ich arbeite gerne mit ihnen zusammen und empfinde auch das multikulturelle Team als sehr wertvoll. Ausserdem coache ich seit fast

einem Jahr Teamleiter, die das Team draussen im Rangierfeld fachlich leiten. Es macht mir Spass, ihnen zu zeigen, wie sie mit ungewohnten Aufgaben wie Büroarbeiten oder mit dem Computer umgehen können. Und es ist toll, wie gross ihr Lernwille ist.

*Seit drei Jahren bist du im Leiterteam von Pink-Rail, der ersten schwul-lesbischen Gruppe bei den öffentlichen Verkehrsunternehmen der Schweiz. Was habt ihr in den letzten Jahren erreicht?*

**Zwei fundamentale Dinge:** Erstens haben wir Rechte erstritten. Wir erwirkten bei der Pensionskasse SBB gewisse Leistungen für den Partner. Dieser ist also vollumfänglich abgedeckt. Ausserdem waren wir massgebend an der erstmaligen Verankerung des «Diskriminierungsschutzes auf Grund der Lebensform» in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) beteiligt. Die SBB waren die Ersten, die diesen Schutz aufnahmen. Danach wurde er auch in andere GAV integriert. Darauf sind wir sehr stolz. Zweitens ist die Wahrnehmung, welche die SBB von PinkRail haben, sehr wichtig. Man kennt PinkRail. Wir waren schon Thema in der internen Presse und unsere Anlässe sind dort aufgeführt. Vor 20 Jahren wäre das noch nicht möglich gewesen.

*Bleibt noch Zeit zum Ausspannen und für Hobbys?*

Der ruhige Pol ist mir sehr wichtig. Ich behalte mir ganz bewusst jeden Monat eine Woche frei, in der ich abends keine Sitzungen oder Besprechungen einplane. Es gelingt fast immer! Mir ist das Zuhause sehr wichtig. Ich brauche Zeit, um zu lesen, zu telefonieren, zu kochen oder für Besuch. Im Sommer geniesse ich den Balkon. Ich habe einen Teich und sehr viele Pflanzen, davon über 60 Orchideen. Zudem ist die Oper meine Passion. Sprachen sind ein weiteres Hobby von mir; leider habe ich dafür nicht genügend Zeit. Ich war schon mehrere Male in Sprachschulen in England und Südamerika.

*Du bist als Kind italienischer Eltern in der Innerschweiz in Stansstaad aufgewachsen. Hinterliess dies Spuren?*

Damals gab es nur wenig Ausländerfamilien, es war recht hart. Als Kind gab man mir zu verstehen, ich sei weniger wert als die anderen. Dieses Gefühl wurde ich lange nicht los. Es war schwieriger für mich, Ausländer zu sein, als mein Schwulsein zu akzeptieren – und auch schwieriger, als es zu Beginn zu verbergen. Heute denke ich, dass ich dadurch anderen Menschen gegenüber feinfühlicher geworden bin.

Interview: Elisabeth Blättler

# «Man hat das Gefühl, gebraucht zu werden»

Sascha Bötte  
BLS-Lokführer

Sascha Bötte (Jg. 1975) ist in Rollshausen bei Göttingen in Deutschland aufgewachsen. Heute wohnt er in Uttigen bei Thun. Er ist ledig, aber in festen Händen. Seit Dezember 2001 ist Sascha Lokführer bei der BLS, zuvor war er während über fünf Jahren DB-Streckenlokwagenführer. *Hobbys:* Motorrad, Tischtennis, Fussball, Schach. *Lieblingsgetränk:* ein leckeres, kühles Hefeweizen. *Lieblingsmusik:* aktuelle Hitparade, Lieder von Hannes Wader und Konstantin Wecker, neuerdings auch Gölä. *Vorbild:* sein Grossvater, ein Postbeamter, der allen immer direkt von der Leber weg sagte, was er dachte. *Lebensmotto:* nicht auf der Stelle treten, sondern nach vorn schauen und sich Ziele stecken; der Weg ist das Ziel.

und hilft sich auch berufsübergreifend zwischen Lokführern, Bahnhofspersonal oder Rangierern. Gerade beim Autoverlad am Lötschberg waren die Rangierer sehr entgegenkommend, fragten mich oft, wie es mir hier gehe, und boten mir gemeinsame Wandertouren an, um die Gegend kennen zu lernen. Oder wir plauderten über persönliche Dinge bei einer Stange Bier – nach Dienstschluss, versteht sich.

## Wie gestaltest du deine Freizeit?

Ich spiele gerne Tischtennis und Schach und ich habe eine Fussballclique mitgegründet, in der jeden Montagabend vor allem deutsche, aber auch Schweizer Lokführer Spassfussball spielen. Ansonsten fahre ich sehr, sehr gern Motorrad, machte bisher aber erst einmal mit Schweizer Kollegen eine gemeinsame Tour.

## Warum bist du beim SEV?

Ich trat dem SEV rasch bei, weil es mich wichtig dünkt, bei allfälligen Problemen im beruflichen oder freizeithlichen Bereich einen starken Partner im Rücken zu haben. Auch sind wir deutschen Lokführer nicht zuletzt dank frühzeitiger SEV-Interventionen den Schweizer Kollegen bezüglich Aufgaben, Ausbildung und Lohn gleichgestellt. Die BLS wollte uns zuerst speziell für Autozüge einsetzen. Dennoch befürchtet mancher von uns im Stillen ein bisschen, als erster entlassen zu werden, falls die BLS einmal nicht mehr zu wenig, sondern zu viele Lokführer haben sollte.

## Du bist Mitglied der SEV-Ausländerkommission: Was sind deren Ziele?

Die Kommission soll die Interessen aller ausländischen Angestellten des öffentlichen Verkehrs in der Schweiz vertreten, egal welcher Berufsgruppe sie angehören. Wir wollen dazu beitragen, dass die Integration der ausländischen Mitarbeitenden in den Betrieben und ihre Gleichbehandlung gegenüber Schweizern verbessert wird. Auch das gegenseitige Verständnis von Schweizern und Ausländern wollen wir fördern. Gerade Sprachschwierigkeiten führen ja dazu, dass es zu Missverständnissen untereinander kommt.

Interview: Markus Fischer



Du bist einer von 34 deutschen Lokführern, die von der BLS Lötschbergbahn AG ins Land geholt wurden, um Lücken beim Lokpersonal aufzufüllen. Warum hast du von der Deutschen Bahn AG (DB) zur BLS gewechselt?

Wegen des Lokführerabbaus hatte bei der DB jeder Angst um seinen Arbeitsplatz. Meine Stelle wäre auf Dauer auch gefährdet gewesen, zumal ich noch Jungeselle bin. Als wir im Raum Hannover von der BLS durch ein Schreiben erfuhren, dass sie Lokführer sucht, sagte ich mir zudem, dass es eine Herausforderung wäre, im Ausland Fuss zu fassen. Attraktiv gegenüber der DB war auch der höhere Lohn und die grosse Abwechslung: Bei der DB konnten wir auf Grund der Trennung der Geschäftsbereiche nicht zugleich Güter-, Nah- und Fernverkehrszüge fahren wie bei der BLS. Eine Herausforderung ist auch die Lötschbergsüdrampe mit ihren 27 Promille Gefälle.

## Wie findest du es bei der BLS?

Das BLS-Personal steht stark hinter dem Unternehmen. Man hat das Gefühl, gebraucht zu werden. Die BLS ist mit ihren rund 340 Lokführern viel kleiner, familiärer und übersichtlicher als die DB. Ich bin nicht nur eine Nummer, man kennt einander, kann besser Absprachen treffen bei der Einteilung

# «Ich suche stets den direktesten Weg»

Sabine Hammel Bolliger  
SBB-Unternehmensjuristin

Sabine Hammel Bolliger (Jg. 1964) ist SBB-Unternehmensjuristin in Bern (zu 50 Prozent) und Stiftungsrätin der Pensionskasse SBB. Verheiratet, zwei Kinder im Alter von drei und viereinhalb Jahren. Wohnhaft in Liestal BL, aufgewachsen in Birsfelden BL. *Hobbys:* Lesen, Singen, Joggen, Velofahren, «Lädele» in Bern, früher auch Gitarrespielen und Orientierungslauf. Beistand eines 15-jährigen Mädchens aus einer sechsköpfigen Familie. *Lieblingsgetränk:* Wasser und Wein. *Lieblingsmusik:* querbeet alles. *Lebensmotto:* leben im «Jetzt».



*Seit 1994 arbeitest du für die SBB und bist du SEV-Mitglied. Gibts eine erbliche Vorbelastung?*  
**(Lacht)** Mein Grossvater ist zwar Eisenbahner gewesen, doch hatte dies keinen Einfluss auf meine Stellenwahl. Es war ein guter Zufall. Ein Engagement für den öffentlichen Verkehr konnte ich mir gut vorstellen. Ich kann mich auch heute noch gut mit den SBB identifizieren. Die bisherigen neun Jahre kamen mir nicht lange vor, schon wegen der zwei Mutterschaftsurlaube, aber auch dank fachlichen Wechsels. In Zürich beschäftigte ich mich vor allem mit Haftpflicht- und Vertragsrecht. In Olten bearbeitete ich auch Fälle aus dem öffentlichen Baurecht und Plangenehmigungsverfahren. In Bern bin ich nun eine von insgesamt 13 Unternehmensjuristinnen und -juristen der Division Infrastruktur und betreue Projekte der ASM-Geschäftsbereiche XP und ETCS.

*Du wohnst in Liestal BL und arbeitest zu 50 Prozent. Arbeitsort ist eigentlich Bern. Wie organisierst du dein Arbeits- und Familienleben?*  
**Normalerweise fahre ich zwei Mal wöchentlich nach Bern zur Arbeit und einen halben Tag arbeite ich zu Hause. Bei der Kinderbetreuung wechsele ich mich mit meinem Mann ab. Zusätzlich gehen die Kinder anderthalb Tage pro Woche in eine Krippe, wenn wir beide bei der Arbeit sind. Die SBB beteiligen sich an den Krippenkosten.**

*Die Teilzeitanstellung machte nie Probleme?*

**Die Zusammenarbeit mit meinen internen Kunden klappt gut. Ich zeige mich aber auch flexibel, indem ich zu Hause Mails lese und telefonisch erreichbar bin, vor allem in intensiven Phasen, zum Beispiel während Vertragsverhandlungen.**

*Sind Teilzeitangestellte besonders effizient?*

**Wahrscheinlich muss man sich besser organisieren. Ich verzichte möglichst auf unnötige Formalitäten, erledige viel per Telefon und Mail und suche auch sonst den direktesten Weg. Generell scheint es mir, dass alle vom Teilzeit-Arbeiten sprechen, nur wenige aber den Schritt wagen, vor allem Männer.**

*Musst du wegen der Familie bei der Karriere Abstriche machen?*

**Ich habe das nie so empfunden, weil ich mir Kinder gewünscht habe. Ich habe eigentlich nie Karriere machen wollen. Ich will einfach ein befriedigendes Arbeitsumfeld und eine Arbeit, die mir gefällt. Bei den SBB würde Karriere auch eine Führungsfunktion und die Aufgabe der juristischen Tätigkeit bedeuten. Ich könnte mir eher vorstellen, eine Mediatoren-Ausbildung zu machen und diese Fähigkeiten eventuell im Unternehmen SBB einzubringen.**

*Nebenberuflich arbeitest du auch im Stiftungsrat der SBB-Pensionskasse. Weshalb?*

**Der SEV fragte mich an, ob ich das als Arbeitnehmervertreterin machen würde. Im Stiftungsrat haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber je sechs Sitze. Die Pensionskasse SBB ist erst seit 1999 autonom. Vorher war die alte Pensions- und Hilfskasse noch Teil der SBB. Ich war bei der Vorbereitung der neuen Kasse etwa ab Frühjahr 1998 dabei. Spannend war für mich die Entstehung des neuen Reglements, wobei ich in der Hypothekarkommission war und noch heute bin. Diese half bei der Erstellung des neuen Hypothekarreglements mit. Heute kommen wir noch etwa dreimal im Jahr zusammen und besprechen vor allem Anpassungen des Hypothekarzinses. Hinzu kommen jährliche Weiterbildungen. Die Sitzungen, die Vorbereitung darauf und die Ausbildungen kann ich als Arbeitszeit anrechnen lassen.**

*Hat die Pensionskasse SBB auch Finanzierungsprobleme?*

**Ja. Die seit zwei Jahren anhaltende negative Entwicklung der Börse hat zu einem Deckungsgrad unter 90 Prozent geführt, unter anderem auch, weil bei der Gründung der Pensionskasse keine Schwankungsreserven vorhanden waren. Der Stiftungsrat hat reagiert, erste Schritte sind eingeleitet.**

Interview: Markus Fischer

# «Der Beruf Busfahrer muss offiziell anerkannt werden»

**Bernard Mottet**

**Buschauffeur-Kondukteur bei den Neuenburger Verkehrsbetrieben TN**

Bernard Mottet (Jg. 1942) geboren in La Chaux-de-Fonds, wohnhaft in Auvergnier NE. Er ist gelernter Koch und Kaufmännischer Angestellter, arbeitete für die Gewerkschaft VHTL und war Vertreter für Nestlé. Seit 1990 arbeitet er als Buschauffeur-Kondukteur bei den Neuenburger Verkehrsbetrieben TN. *Hobby*: Segelfliegen.



*Wann hat dich das Segelflugfieber gepackt?*

Ich war damals 15 Jahre alt. Mein Schwager nahm mich mit, den Flughafen Kloten zu besichtigen. Ich machte einen Flug über der Region Zürich. Diese erste Bewährungsprobe in der Luft war der eigentliche Auslöser, die Liebe auf den ersten Blick für alles, was mit Luftfahrt zu tun hat.

*Wann hast du dich zum ersten Mal ans Steuer eines Seglers gesetzt?*

Bis 1970 begnügte ich mich damit, die Flugzeuge am Himmel zu beobachten. Ich dachte, der Traum, eines Tages am Steuer einer dieser Maschinen zu sitzen, sei angesichts meiner beschränkten finanziellen Mittel unerfüllbar. Erst am 1. Juli 1971 unternahm ich meinen ersten Einweisungsflug auf einem Segelflugzeug mit Doppelsteuer der Segelflugschule von La Chaux-de-Fonds. Meinen Flugschein habe ich 1977 gemacht.

*Ist es schön dort oben?*

Mit dem Segelfliegen haben sich meine kühnsten Träume erfüllt. Ich habe mehr oder weniger freundschaftlich den Aufwind mit Adlern geteilt. Ich habe Kumuluswolken durchbrochen, atemberaubende Flugakrobatik vollführt, Distanzen von über 300 Kilometern zurückgelegt.

*Hast du nie Angst gehabt?*

Ich streite nicht ab, einige Ängste gekannt zu haben. Es gelang mir insbesondere, Zusammenstöße mit andern Segelflugzeugen zu verhindern. Das

Nullrisiko gibt es nirgends. Meine Leidenschaft für diesen Sport ist seit dreissig Jahren ungebrochen geblieben.

*Anekdoten auf Lager?*

In einem Zweisitzer im Süden Frankreichs unterwegs braute sich über der Region unerwartet ein heftiges Gewitter zusammen. Mein Kollege und ich hörten Detonationen und sahen rund um unser Flugzeug «weisse Schafe». Es waren Geschosse von Hagelraketen. Diese Explosionen versetzten uns in die Ambiance eines Luftkriegs, glücklicherweise ohne missliche Folgen für unseren Flug.

Da gibt es auch noch eine Notlandung auf einem noch ungemähten Feld. Der Bauer empfing mich mit einer Heugabel in der Hand. Doch dank dem Eingreifen seiner Tochter endete die Auseinandersetzung bei einer guten Mahlzeit im Bauernhof.

*Wie sieht dein beruflicher Werdegang aus?*

Ich begann eine Lehre als Schriftsetzer. Wegen des frühen Todes meiner Mutter brach ich sie aber ab. Anschliessend absolvierte ich zwei Lehren: zuerst Koch, dann Kaufmännischer Angestellter. Mit 25 Jahren strebte ich eine Laufbahn als Gewerkschaftssekretär bei der VHTL in Neuenburg an. Diese Erfahrung dauerte indes nur drei oder vier Jahre. Den Hauptteil meiner beruflichen Aktivitäten war ich Vertreter bei Nestlé. Seit 1990 arbeite ich bei den Neuenburger Verkehrsbetrieben TN (Transports publics du Littoral neuchâtelois) als Buschauffeur-Kondukteur.

*Bleibt nebst all diesen Aktivitäten noch Zeit für ein Familienleben?*

In dieser Hinsicht habe ich auch einige Turbulenzen erlebt. Der Tod meiner Mutter, als ich noch ein junger Heranwachsender war, hat mich stark geprägt. Auch meine erste Frau ist früh verstorben. Heute lebe ich in Auvergnier mit meiner zweiten Frau, unsere Tochter ist vor kurzer Zeit ausgeflogen.

*Welche beruflichen oder gewerkschaftlichen Ziele willst du, wenige Jahre vor deiner Pensionierung, noch verwirklichen?*

Ich setze mich dafür ein, dass die Lehre für Busfahrer institutionalisiert wird. Es ist unannehmbar, dass dieser Beruf nicht offiziell anerkannt ist.

Interview: Alberto Cherubini

# «Die Neat würde zur Investitionsruine»

Andreas Weissen

Leiter Alpenprogramm WWF Schweiz

Das SEV- und SP-Mitglied Andreas Weissen, Leiter des Alpenprogramms WWF Schweiz, wird im Jahr 1957 in Brig VS geboren. Er studiert in Bern Pädagogik, Wirtschafts- und Sozialgeschichte und macht an der Uni Freiburg ein zweites Studium (Journalistik und Kommunikation). Andreas ist ehrenamtlicher Präsident der internationalen Alpenschutzkommission (CIPRA) mit Sitz in Liechtenstein, ist der erste Präsident der Alpen-Initiative gewesen und ist Buchhalter der Oberwalliser Zeitung «Die Rote Anneliese». Er ist verheiratet. *Hobbys:* Bergwandern, Erzählen von Walliser Sagen und Musizieren (Alphorn und Blockflöte). *Lieblingsgetränk:* Kräutertee. *Lieblingsmusik:* moderner Jazz. *Lebensmotto Nr. 1:* Nichts Süßes ist mir fremd. *Lebensmotto Nr. 2:* Die einfachen Dinge haben mich noch nie gereizt.



*Du sympathisierst als Leiter des Alpenprogramms WWF Schweiz mit dem SEV, bist ein so genannt «externes Mitglied». Warum?*

Ich wuchs in Brig auf. Brig ist ein klassischer Eisenbahner-Ort. In der Primarschule war die Hälfte der Väter meiner Klassenkameraden bei der Eisenbahn angestellt. Damals waren für uns Lokführer oder Kondukteur die Traumberufe.

*Du hast schliesslich an der Uni studiert, die Eisenbahn aber trotzdem nicht aus den Augen verloren: Gibt es viele Berührungspunkte zwischen den SEV- und den WWF-Zielen?*

Ja, natürlich. Gewerkschaften und Umweltverbände arbeiten immer wieder sehr eng zusammen. Beispiele sind die Alpen-Initiative, die LSVA-Kampagne und das Komitee gegen die «Avanti»-Initiative, mit welcher der Bau einer zweiten Gotthardstrassenröhre verlangt wird; da verfolgen wir die gleichen Ziele. Bei diesen Polit-Kämpfen lernte ich die Leute vom SEV als engagierte, kompetente Partner kennen.

*Gibt es Differenzen zu den SEV-Stossrichtungen?*

Nein. Wir verfolgen auf politischer Ebene dieselben Ziele. Es geht um Umwelt- und Verkehrsthemen, um eine verbesserte Umweltbilanz sowie eine

nachhaltige Mobilität. Bei all diesen Themen ist für WWF wie auch SEV klar: Die Priorität soll bei öV und Bahngüterverkehr liegen. Es ist auch wichtig, dass die Eisenbahnergewerkschaft stark ist und für gute Rahmenbedingungen sorgt. Stimmen diese nicht, so schlägt sich das auf die Kundschaft nieder.

*Wie beurteilst du die aktuellen verkehrspolitischen Rahmenbedingungen in der Schweiz?*

In den 90er-Jahren erkämpften wir dank dem Einsatz von Gewerkschaften und Umweltverbänden sehr gute Rahmenbedingungen für öV und Schienengüterverkehr. Stichworte sind: Bahn 2000, Neat, LSVA. Die LSVA ist eine Sensation. Sie gilt innerhalb der EU als Vorbild; man spricht vom «Modèle Suisse», dieses gilt als nachahmenswert. Geld von der Strasse zu holen und in die Schiene zu stecken war bisher ein Tabu. Nun ist der Durchbruch gelungen.

*Das sind die Erfolge. Aber bald stimmen wir über den Bau einer zweiten Gotthardstrassenröhre ab. Wäre ein «Ja» das Aus für die Neat?*

Absolut. Die Neat würde zur Investitionsruine. Und dennoch, das Stauproblem am Gotthard wäre nicht gelöst, nur verlagert. Irgendwo stösst das Verkehrssystem immer an Grenzen. Kommt die zweite Röhre, staut sich der Verkehr auf den steilen Zufahrtsrampen beidseits des Tunnels. Werden die ausgebaut, kommts zu Staus im Raum Luzern und im Mendrisiotto. Dann im Raum Basel. Kurz: «Avanti» bedeutet sehr viel Geld für keine Lösung.

*Die «Avanti»-Turbos sagen, der Ausbau sei nötig, denn der Verkehr nehme stetig zu.*

Ja, in zwanzig Jahren gab es praktisch eine Verdoppelung des Strassenverkehrs, nicht aber unserer Lebensqualität. 60 Prozent der Fahrbewegungen ist inzwischen Freizeitverkehr. 80 Kilogramm Mensch mit einer Tonne Auto zu bewegen ist irrsinnige Verschwendung. Auch die sozialen Kosten sind immens: Jedes Jahr sterben auf den Schweizer Strassen 500 Menschen, in Europa 60 000. International wird die Arbeitsteilung auf die Spitze getrieben: Stoffe werden in Polen gewoben, in Portugal zugeschnitten und in Italien genäht. Unter dem Strich vernichtet diese Aufsplitterung von Arbeitsschritten viele Arbeitsplätze und belastet die Umwelt sehr stark. Möglich ist dieser Irrsinn, weil der Transport auf der Strasse «nichts» kostet.

*Wie können öV und Bahngüterverkehr wieder mehr Gewicht erhalten?*

Es ist ein grosser politischer Fehler, öV und motorisierten Personen- und Güterverkehr gleichberechtigt fördern zu wollen. Es braucht klare Prioritäten, sonst wird die Mobilität nie nachhaltig. Vorschriften und Preissignale müssen zu Gunsten des öV gesetzt werden.

Interview: Katharina Rederer

# «Es ist schwierig, Materialverwalterin und PeKo-Mitglied zu vereinbaren»

Mireille Losey

Materialverwalterin in den Hauptwerkstätten Yverdon der SBB

Mireille Losey (Jg. 1971) ist seit 1992 mit Olivier, einem Müller, verheiratet. Sie wohnt in Nuvilly FR. Seit 1991 arbeitet Mireille Losey in den SBB-Hauptwerkstätten von Yverdon und zudem seit 2001 für die PeKo Stufe 2 der Division Personenverkehr. *Hobbys:* Motorradfahren, Lotto, Skifahren und Schützenverein.



*Welche Funktion in der Personalkommission (PeKo) übst du aus?*

**Ich bin Mitglied** der PeKo Stufe 2 der Division Personenverkehr. Ich trat dieses Amt per 1. Januar 2001 an. Die Aufbauarbeit dauerte mehrere Monate. Im August 2001 eröffneten wir zusammen mit unseren Kollegen der PeKo Infrastruktur und Cargo eine Anlaufstelle im Bahnhof Lausanne. Es geschieht jedoch sehr selten, dass Leute zu uns kommen; entweder haben sie keine Probleme oder sie wissen nicht, dass es dieses Büro überhaupt gibt.

*Sind die PeKo demzufolge ein Schlag ins Wasser?*

**Manchmal habe ich** den Eindruck, wir seien nur das Vorzeigemodell der Direktion. Es ist jedoch noch zu früh, Bilanz zu ziehen! Ich bin Mitglied der Fachgruppen Gleichstellung, Soziales und Entwicklung. Es gibt noch drei weitere Gruppen: Lohn, Arbeitszeit sowie Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit.

*Welchen Auftrag haben die drei Fachgruppen, denen du angehörst?*

**In der Gruppe «Entwicklung»** behandeln wir Fragen in Zusammenhang mit neuen Weisungen und Reglementen und gehen insbesondere auf Schwierigkeiten bei deren Anwendung ein. In der Gruppe «Gleichstellung» stehen ganz klar die Frauenrechte im Vordergrund. Die Gruppe «Soziales» befasst sich mit materiellen Belangen wie Personalparkplätzen, Personalverpflegung und Berufskleidern.

*Wann hast du deine Stelle bei den SBB angetreten?*

**Meine Stelle in** den Hauptwerkstätten von Yverdon habe ich 1991 angetreten. Zuvor hatte ich in der «Mühle Payerne» (Moulin de Payerne) eine Lehre als kaufmännische Angestellte absolviert, gefolgt von einem einjährigen Studienaufenthalt in der Deutschschweiz.

*Wie hast du die Restrukturierung der Hauptwerkstätten von Yverdon erlebt?*

**Als ich dort anfang**, waren es immerhin 430 Angestellte. Mittlerweile wurde der Name geändert. Er lautet neu «Industriewerkstätten Traktion IWT», nur noch 250 Angestellte sind übrig geblieben. Die Restrukturierung RSR forderte einen hohen Tribut. Das tat sehr weh.

*Welche Stellung innerhalb der Industriewerkstätten Traktion hast du inne?*

**Ich bin Materialverwalterin.** Ich kümmere mich um den Materialeinkauf und die Auslieferung innerhalb der Teams. Die Arbeit ist sehr abwechslungsreich; ich habe regen Personenkontakt innerhalb und ausserhalb der Industriewerkstätten.

*Was tust du nebst deiner Arbeit und deinem Engagement für die PeKo?*

**Ich lebe zusammen** mit meinem Mann Olivier in Nuvilly im Kanton Freiburg. Wir fahren viel gemeinsam Motorrad. Ich bin im Organisationskomitee für das Feldschiessen und spiele leidenschaftlich gerne Lotto. Ich fahre auch gerne Ski. Eine Woche pro Jahr bin ich als Skilehrerin im Schul-Skilager meiner Region tätig.

*Fällt es dir leicht, deine berufliche Tätigkeit und dein Amt als Mitglied der PeKo unter einen Hut zu bringen?*

**Ich bin zu 85 Prozent** bei den Industriewerkstätten angestellt und zu 15 Prozent für die PeKo tätig. In der Praxis ist es sehr schwierig, diese zwei Teilpensen zu vereinbaren. Am Arbeitsplatz ist keiner, der mich wirklich vertritt. Somit muss ich die Arbeit nachholen, die während meiner Abwesenheit liegen bleibt. Generell wage ich zu behaupten, dass bei den SBB Personalmangel herrscht. Die Mehrzahl meiner Kollegen arbeiten durchschnittlich 42, ja sogar 43 Stunden pro Woche anstatt der berühmten 39 Stunden.

Interview: Alberto Cherubini

# «Ich entscheide, ob das Schiff bei Sturm noch in See sticht»

Urs Kellenberger

Bodensee-Schiffsführer und Werftarbeiter

Urs Kellenberger, geboren im Jahr 1956, aufgewachsen als Eisenbahnersohn in der Baugenossenschaft des Verkehrspersonals in Romanshorn, wo er auch heute noch wohnt. Verheiratet, zwei Mädchen (22/20). Schiffsführer und Werftangestellter der Bodenseeschiffahrtsgesellschaft AG. *Hobbys:* Baugenossenschaftspräsident, Garten, Fitnessstraining, Joggen und Skifahren; Naturfreunde Toggenburg. *Ferien:* jeweils im Frühling und Herbst im Süden oder wandernd durch die Schweiz. *Lieblingsgetränke:* Mineralwasser und Wein. *Lieblingsmusik:* querbeet. *Vorbilder:* Leute, die nicht nur für sich schauen. *Lebensmotto:* Geniesse den Tag.



*Nach einer Mechanikerlehre kamst du 1982 als Spezialhandwerker zum Fahrdienst des SBB-Bodenseeschiffahrtsbetriebs, der heutigen Schweizerischen Bodenseeschiffahrtsgesellschaft AG (SBS) in Romanshorn. Wie ging's nachher weiter?*

**Ich erledigte Arbeiten** in der Werft. Die Schiffsführerprüfung legte ich 1990 ab. Etliche Zeit lang machte ich nachher das ganze Jahr Fahrdienst. Seit drei Jahren bin ich von Oktober bis Mai wieder in der Werft. Dies bringt Abwechslung.

*Bist du an Bord für alles verantwortlich?*

**Ja, ausser für die Personaleinteilung:** Die macht das Büro. Zur Schiffsbesatzung gehören bei uns ausser dem Schiffsführer ein Maschinist und Kassier in Doppelfunktion sowie ein Matrose. Seit diesem Jahr unterstehen mir auch die Gastro-Mitarbeitenden.

*Welche Schiffe fährst du?*

**Alle, und auch** nicht immer dieselbe Strecke, sondern mal nach Mainau, mal nach Lindau, mal den Uferkurs von Rorschach nach Kreuzlingen, mal eine Rundfahrt usw. – das finde ich das Schöne an meinem Job, neben dem regen Kontakt mit Passagieren und Personal. Für Abwechslung sorgen

auch die verschiedenen Antriebsarten der Schiffe. Für jede muss man als Schiffsführer eine Prüfung ablegen.

*Wie sieht im Sommer ein gewöhnlicher Arbeitstag aus?*

**Ich schliesse das Schiff auf,** schaue, ob die Besatzung da ist, und kümmere mich zusammen mit dem Matrosen um die Aussenreinigung, insbesondere um das Entfernen von Spinnennetzen und Spinnen. Unterdessen bereitet der Maschinist die Motoren vor, die aus den Fünfzigerjahren stammen und noch geschmiert werden müssen. Die Vorbereitung des Schiffs dauert im Sommer 50 Minuten. Früher hatten wir dafür noch 80 Minuten zur Verfügung, doch wurden 30 Minuten als Sparmassnahme gestrichen. Entsprechend können wir heute halt weniger pützeln als früher, es reicht gerade für das Notwendigste. Danach ziehen wir die Uniform an, lassen die Leute einsteigen und gehen auf Kurs. Zur Navigation benutzen wir ein Kursbuch, das die Teilkurse genau vorschreibt, den Kompass und ein Radar. Vor allem bei Nacht und Nebel muss man sich ziemlich konzentrieren, speziell wenn es Wellen hat, die das Radarbild stören. Ab wann die Wetterbedingungen das Fahren nicht mehr zulassen, entscheidet der Schiffsführer: Er allein muss wissen, ob er bei hohen Wellen bspw. die zum Teil relativ engen Hafeneinfahrten noch passieren will oder an Landstellen, die dem Wind extrem ausgesetzt sind, noch anlegen kann. Die Touren dauern zirka 490 Minuten, die Jahresarbeitszeit beträgt zurzeit 2050 Stunden. Zum Mittagessen gibt es meist ein Sandwich.

*Du bist seit zwölf Jahren Präsident der Baugenossenschaft des Verkehrspersonals in Romanshorn und wendest dafür gut 50 Prozent deiner Freizeit auf. Fakten zu eurer Baugenossenschaft?*

**Die Gründung erfolgte 1912.** Heute gehören ihr 143 Wohnungen, davon 37 in einem Hochhaus. In den Wohnungen leben zu 60 Prozent Pensionierte, Tendenz steigend. Zunehmend ist auch die Zahl der Privatmieter, ihr Anteil beträgt zurzeit rund 10 Prozent. Laut Statuten können nur Bundesbeamte Genossenschafter werden, wobei die SBS-Angestellten als ehemalige SBB-Angestellte ihren Besitzstand behielten. Weil die Zahl der SBB-Arbeitsplätze in Romanshorn auch sonst zurückgegangen ist, beispielsweise mit dem Ende des Trajektierens (Eisenbahnfahrbetrieb) Mitte der Siebzigerjahre, der Schliessung des Güterschuppens oder der Privatisierung des Lagerhauses, wird es immer schwieriger, neue Genossenschafter zu finden, obwohl die Mieten sehr günstig sind.

Interview: Markus Fischer

# «Ich bin mir bewusst, dass ich die Stelle verlieren könnte»

**Birgit Fallert**

**Assistentin der Abteilung Network & Strategy, bei der SWISS**

Birgit Fallert (Jg. 1974), aufgewachsen in Freiburg im Breisgau, seit Dezember 2002 wohnhaft in Basel. Assistentin in der Abteilung Network and Strategy der Fluggesellschaft SWISS. *Dienstort:* Basel und Zürich. *Hobbys:* Freundeskreis; Sport (Schwimmen, Joggen, Rad); Reisen, besonders Städtetrips, nächster Flug aber im März nach Lappland; Kunstausstellungen; Rock- und Pop-Konzerte. *Lieblingsmusik:* House oder je nach Gemütslage auch Soul. *Lieblingsgetränk:* Apfelsaftschorle (Süssmost mit Mineralwasser), aber auch Sekt, Champagner oder sonst ein guter Tropfen. *Vorbild:* Menschen, die eigene Bedürfnisse kennen und klar äussern, ohne über Leichen zu gehen. *Lebensmotto:* offen und zugänglich sein.



*Du arbeitest als Assistentin in der Abteilung Network and Strategy der internationalen Airline SWISS. Drei Tage in Basel und zwei in Zürich. Wie sieht ein üblicher Arbeitstag aus?*

**Am Morgen bespreche** ich mich kurz mit dem Chef, er weist mir Arbeiten zu. Danach sehe ich in seinen Terminkalender ein und bearbeite meine und seine Mails. Wann immer es Termine und Meetings für ihn zu organisieren gibt, mache ich das. Wenn er auf Reisen geht, erledige ich die Korrespondenz. Ich selbst gehe nicht auf Geschäftsreise. Gelegentlich erstelle ich auch Power-Point-Präsentationen oder Excel-Sheets. Daneben verwalte ich das Büromaterial, Ferien, Geburtstage, Ein- und Austritte usw. Ich bin für jede Art von Fragen der Mitarbeitenden da.

*Du hast vor zwei Jahren bei der Crossair angefangen. Wie hast du die Swissair-Bruchlandung erlebt?*

**Für mich fing** das mit dem 11. September 2001 an. Als ich am Radio hörte, es seien zwei Maschinen ins World Trade Center geflogen, fand ich das im ersten Moment so absurd, dass ich das nicht für wahr genommen habe. Die Konsequenzen konnten wir noch nicht abschätzen. Als am 2. Oktober das

Grounding der Swissair kam, war ich ziemlich schockiert. Es war das Letzte, womit wir gerechnet hatten.

*Als Crossair-Mitarbeitende warst du nicht direkt betroffen.*

**Ja, aber wir** waren in der SRair-Group, das tangierte uns schon. Wir führten damals auch Flüge für die Swissair durch. Es berührte mich, dass plötzlich Leute ohne Arbeit auf der Strasse standen. Nach dem Beschluss, eine neue Firma zu gründen, gab es drei bis vier Personalveranstaltungen. Herr Dosé sprach direkt zu uns und beantwortete unsere Fragen. Ich war an fast allen dabei und fand das gut. Die Säle waren voll.

*Hattest du damals Angst, bald auf der Strasse zu stehen?*

**Angst um die Stelle** hatte ich nicht. Einerseits freute ich mich, denn es war ein Neubeginn, eine neue Chance auch für uns von der Crossair. Zu denken gaben mir aber die Differenzen zwischen der alten Crossair und Swissair, obwohl ich als Neuling und Deutsche ohne Vorurteile an die Sache rangehen konnte.

*Die SWISS ist stark unter Druck. Hast du jetzt Angst um deine Stelle?*

**Zur heutigen Zeit** muss ich schon sagen: Ja, ich bin mir bewusst, dass ich die Stelle verlieren könnte. Aber: Einfach weitermachen!

*Du bist Mitglied der Gewerkschaft GATA. Warum?*

**Für mich als Deutsche** ist es normal, dass man in eine Gewerkschaft eintritt. Bei uns sind die Gewerkschaften gut organisiert. Ich denke einfach, gesammelte Masse erreicht mehr, wenn es um Verhandlungen geht. In Deutschland war ich auch in Gewerkschaften. Im Vergleich zu Deutschland ist die Anerkennung der Gewerkschaft beim Arbeitgeber in der Schweiz eher kleiner. Was mir sehr gut gefällt, sind die Informations-Mails, die an die Mitglieder auf Englisch, Deutsch und Französisch rausgehen. Die Mitgliederwerbung muss noch verstärkt werden, was zurzeit auch geschieht.

*Was sind deine Hobbys?*

**Joggen, Schwimmen,** im Winter auch Sauna, im Sommer Radfahren oder einfach raus. Vereinssport machte ich früher. Ich war Leistungsschwimmerin und spielte in einer Damenmannschaft American Football. Mann muss regelmässig trainieren und das ist mir heute einfach kaum mehr möglich. Das liegt weniger an SWISS oder den Arbeitszeiten, als an meinem fehlenden Willen.

Interview: Markus Fischer

# Frust als Stichkontrolleur, Lust als Lokführer und Hobby-Eisenbahner

Fritz Winterberger

Lokführer und Stichkontrolleur bei der Bremgarten-Dietikon-Bahn

Fritz Winterberger (Jg. 1953) wächst in Aarau, heute wohnt er in Zufikon AG. Zwei Kinder (27 und 23), Lokführer/Kontrolleur der BD. *Hobbys:* Eisenbahn in jeder Form – als Fotosujet, als Sammelobjekt in Gestalt von Modellen, Utensilien und Kaffeerahm-Deckeli oder als Thema von Büchern, aber auch Lastwagen. *Lieblingsgetränk:* ab und zu ein gutes Bier, probiert auf Reisen gern lokale Sorten. *Lieblingsmusik:* volkstümliche bis klassische, je nach Stimmung.



*Was gefällt dir an deinem Beruf, und was weniger?*

Von meinen beiden Funktionen gefällt mir der Fahrdienst eindeutig besser als der Stichkontrolldienst, den ich seit zehn Jahren während vier bis sechs Tagen im Monat ausübe. Aber das geht wohl jedem bei uns so. Im Moment ist der Kontrolldienst für die Älteren noch freiwillig, für Neueintretende jedoch obligatorisch. Freiwillige sind eben schwierig zu rekrutieren.

*Was ist das Unangenehme an Stichkontrollen?*

Bussen zu verteilen ist grundsätzlich nicht angenehm. Als Kondukteure machten wir Kundenservice. Dies ist auf Stichkontrolle nur noch beschränkt möglich. Manchmal gibt es schwierige Situationen, in denen man sich sagt: «Im Grunde genommen hat er vielleicht Recht.» In solchen Fällen haben wir aber viel Entscheidungsfreiheit. Ich habe auch nie das Gefühl gehabt, dass die Verwaltung im Nachhinein gefunden hätte, einer meiner Entscheide sei falsch gewesen. Jedoch kommt es schon vor, dass man nachträglich, wenn ein Betroffener reklamieren kommt, die Sache anders betrachtet. Im Zug hat man eben nur wenig Zeit für einen Entscheid. Die Verwaltung erlässt Bussen, aber prinzipiell nur in Rücksprache mit dem Kontrolleur.

*Du hast dich im Juni 2002 während einer Kontrolle verletzt. Was ist passiert?*

Ich hatte «Lämpen» mit einem Schwarzfahrer. Auf meine Aufforderung hin stieg er in Bremgarten West aus, womit die Sache erledigt gewesen wäre. Als mein Kollege und ich wieder von Wohlen zurückfahren, wartete er in Bremgarten West noch auf den nächsten Zug Richtung Wohlen. Als er uns sah, stieg er ein und spuckte mir mitten ins Gesicht. Da wollte ich seine Adresse wissen und bestellte die Polizei nach Wohlen. Während diese ihn kontrollierte, fuhr der Regionalzug nach Aarau im Bahnhof ein. Da rannte er plötzlich zur Unterführung, um den Zug zu nehmen, ein Polizist hinterher. Ich eilte zur Abfertigung, um den Zug halten zu lassen. Dabei riss mir die Achillessehne.

*Weshalb bist du dem SEV beigetreten?*

Ein wichtiger Grund war für mich als Lokführer der Rechtsschutz, vor allem aber die Einsicht, dass man zusammen weiter kommt, als wenn jeder für sich wurstelt. Insbesondere auf politischer Ebene spielt die Gewerkschaft eine bedeutende Rolle, zum Beispiel als Interessenvertreterin im Bundesparlament. Die SEV-Zentrale hilft uns auch, mit anderen Bahnen Vergleiche anzustellen und bessere Lösungen zu finden. Die Kontakte zu anderen SEV-Sektionen sind ebenfalls wichtig, zum Beispiel zu jener der Wynental-Suhretal-Bahn (WSB). Wertvoll sind zudem die SEV-Bildungskurse, und zwar nicht nur wegen dem, was man dort lernt, sondern auch wegen der Kontakte, die man dort pflegen kann.

*Deine Hobbys?*

Viel zu viele – alles, was mit Eisenbahn zu tun hat. Früher hatte ich eine Modellbahn, die ich aber abbrechen musste, als wir zügelten. Heute stehen die Züge in Vitrinen. Zurzeit habe ich rund 150 Lokomotiven von der Spur N (9 mm) bis zur Spur 0 (32 mm). Ich fotografiere auch viel, speziell bei BD und Wohlen-Meisterschwanden-Bahn. Ich bin sozusagen Hoffotograf des Unternehmens geworden und als solcher manchmal sogar während der Arbeitszeit unterwegs. Das jüngste Jubiläumsbuch der BD ist zirka zur Hälfte mit Bildern von mir illustriert. Gelegentlich geht auch meine Frau für mich fotografieren, während ich arbeite. Meine Ferienfotos sind ebenfalls zur Hälfte der Eisenbahn gewidmet. Meine Frau hat sich daran gewöhnt ... Zudem sammle ich Bücher zum gleichen Thema sowie Utensilien, aber eher kleine und nicht ganze Signale oder Glocken. Auch Kaffeerahm-Deckeli sammelte ich während einer Weile intensiv, heute weniger.

Interview: Markus Fischer

# Entschiedener Befürworter des Schienengüterverkehrs

Thomas Giedemann  
Lokführer bei SBB Cargo

Thomas Giedemann (Jg. 1971) lebt in Bellinzona. Er ist Lokführer bei SBB Cargo.  
*Hobbys:* Sprachen (bspw. Spanisch), Radfahren.



*Warum hast du den Lokführerberuf gewählt, was gefällt oder gefällt dir nicht an diesem Beruf?*

Der Lokführerberuf faszinierte mich schon immer. Als ich mich entscheiden musste, was ich in meinem Leben machen soll, entschied ich mich unter den vielen Möglichkeiten für den Lokführerberuf. Mir gefällt vor allem die Unabhängigkeit und dass ich nicht immer in einem Büro eingeschlossen bin. Anfänglich fand ich die tourenbezogene Arbeit interessant. Aber mit Jahren und der Zunahme der Nachtarbeit änderte sich meine Meinung grundlegend. Die negativen Aspekte werden jedoch für mich mit meiner Sensibilität für Umweltbelange durch die Tatsache teilweise kompensiert, dass ich in einem Unternehmen arbeiten kann, das die Ökobilanz im Transportwesen verbessert.

*Welche Auswirkungen haben deine Arbeitsbedingungen auf dein Privat- und Familienleben?*

Ich bin Lokführer Cargo auf der Gotthardachse. Unter dem Gesichtspunkt, dass der Umfang an Nachtarbeit und Wochenendarbeit immer mehr zunimmt, sind wir auf dieser Achse vielleicht mit den schwierigsten Arbeitsbedingungen konfrontiert. Fügen wir noch die chronischen Verspätungen hinzu, kann man sich leicht vorstellen, dass meine Arbeitsbedingungen sich auf meine Familie und mein soziales Umfeld negativ auswirken.

*Heisst Lokführer Cargo Lokführer der Nationalliga B?*

Sicher nicht! Alle Lokführer, ob in Regional-, Schnell-, IC- oder Güterzügen, tragen die gleiche Verantwortung. Vielleicht war das mal so, dass der

Güterverkehr als zweitklassig angeschaut wurde. Heute, wo im Zentrum der ökologischen Debatten die Verlagerung der Güter von der Strasse auf die Schiene steht, hat sich diese Meinung geändert. Man spricht sogar davon, dass man gewissen Güterzügen – will man die Kundenbedürfnisse befriedigen, was auf einem einzigen Netz nicht leicht zu realisieren ist – gegenüber dem Regionalverkehr den Vortritt geben muss. Ich habe das Gefühl, dass die Leitung SBB Cargo aus finanziellen Überlegungen uns gerne in die B-Liga degradieren würde. Als B-Liga-würdig empfinde ich speziell die Personalpolitik der SBB Cargo.

*Was denkst du über die vielen Veränderungen der letzten Jahre in den SBB?*

Angesichts der ökonomischen Entwicklung des alten Betriebs waren einige Reformen sicher unumgänglich und auch nötig. Trotzdem zweifle ich, ob alle Veränderungen, unter diesem grossen Zeitdruck umgesetzt, wirklich nötig sind. Dabei denke ich vor allem an die Divisionalisierung. Doppelspurigkeiten und Misswirtschaft erschweren den zweckmässigen Einsatz des Lokpersonals. Unsere Arbeit wird dadurch viel monotoner und weniger interessant. Ausserdem hätte ein divisionsübergreifender Einsatz des Lokpersonals verhindert, dass Nachtarbeit hauptsächlich von Cargo-Lokführern gemacht wird.

*Was machst du, wenn du gerade keinen Zug fährst?*

Mir gefallen Sprachen. Momentan besuche ich gerade einen Abendkurs in Spanisch – wenn es der Dienst erlaubt. Ich fahre auch gerne Fahrrad. Das hilft mir entspannen – vor allem wenn ich gewisse Entscheide der Unternehmung nicht verstehe.

*Warum engagierst du dich im SEV?*

Ich bin überzeugt, dass es nötig ist, solidarisch zu sein, um sich gegen Ungerechtigkeiten wehren zu können. Darum ist es wichtig, sich innerhalb der Gewerkschaft wie auch in der Politik einzusetzen. Der SEV ist die Eisenbahner-Gewerkschaft von allen Kategorien, er hat gezeigt, dass er fähig ist, generelle Interessen mit individuellen zu verschmelzen.

Interview: Gabriele Chiesi

# Vom «Gramper» zum Hallenchef der Güterverwaltung

Johann Zürcher  
pensionierter SBB-Mitarbeiter

Im Gründungsjahr der SBB erblickt auch Johann Zürcher das Licht der Welt. Da in jüngster Zeit seine Kräfte nachgelassen haben, schildert seine stationsreiche Bähnlerkarriere Sohn Hans.



**Mein Vater, Zürcher Johann,** wird am 29. April 1902 als Sohn eines Kleinbauern im Kanton Thurgau geboren. Seine Eltern bewirtschaften ein «Heimetli» in Bonau. Nach dem Besuch der Primarschule verbleibt er vorerst auf dem elterlichen Hof als willkommene und billige Arbeitskraft. Zu dieser Zeit verlobt er sich mit seiner späteren Gattin Frieda Huber.

**Er heiratet im Alter von 24 Jahren** und zieht mit seiner Frau nach Frauenfeld. Und – was heute unglaublich erscheint – er kauft sich ein neues Vierzimmer-Einfamilienhaus, wohl mit sehr wenig Eigenmitteln. Damals ist dies eben auch einem gewöhnlichen Arbeiter noch möglich. Dem Haus fehlt jeglicher Komfort, nur gerade das Wohnzimmer kann mittels eines Kachelofens geheizt werden. Ein Badzimmer fehlt, eine Badewanne steht in der ungeheizten Waschküche im Kellergeschoss.

**In der Frauenfelder Aluminiumfabrik** arbeitet Vater in den folgenden Jahren zeitweise als Hilfsarbeiter, später für ein Baugeschäft. Vorübergehend ist er auch arbeitslos. In dieser Zeit werden wir drei Kinder geboren. Es sind finanziell schwierige Jahre. Hauszins und Abzahlungsverpflichtungen für das Eigenheim drücken schwer.

**Die ganze Familie** muss jede Möglichkeit für einen Zusatzverdienst nutzen. Die Mutter näht in Heimarbeit Herrenhemden für ein Geschäft. Die ansässige Konservenfabrik bietet während der Saison weitere Gelegenheit, in Heimarbeit einige Franken zu verdienen, wobei wir Kinder selbstverständlich voll eingespannt werden, um Bohnen zu fädeln, Zwetschgen zu entsteinen, Karotten zu rüsten usw. Für Letzteres werden drei Rappen je Kilogramm bezahlt, zum Beispiel 60 Rp. für 20 kg. Über das Wochenende leisten auch wir Kinder gelegentlich Nachtschicht direkt in der Fabrik.

**Eine Anstellung als Gleisarbeiter** erhält Vater 1930 bei einem Privatunternehmer. Die Arbeit besteht fast ausschliesslich in «Grampen» (d.h. mit einem pickelartigen Gerät von Hand Schottersteine unter die Schwellen schlagen). Maschinen gibt es zum damaligen Zeitpunkt noch nicht. Offenbar verrichtet er seine Arbeit gut, denn 1931 wird er von einem SBB-Bahnmeister «entdeckt» und übernommen. Damit beginnt seine «Karriere» als Eisenbahner. Die Arbeit bleibt die gleiche, der Lohn ist wohl etwas höher und zudem gesichert.

**1934 bewirbt er sich** um eine Stelle im Bahnhof Frauenfeld als Güterarbeiter. Trotz Widerstands des Bahnmeisters, der ihn nicht ziehen lassen will, kommt der Wechsel zu Stande. Seine Arbeit besteht nun im Umladen von Frachtgut im dortigen Güterschuppen. Die Veränderung betrachtet er als Karriereschritt.

**Der Aufstieg zum Bahnhofarbeiter** erfolgt 1935. Seine Obliegenheiten sind nun vielseitiger: Das Ein- und Ausladen von Gütern am Gepäckwagen der Züge, die Mithilfe im Rangierdienst und sogar die gelegentliche Bedienung des örtlichen Schienentraktors. Daneben sind, wie auf allen Bahnhöfen üblich, Reinigungsarbeiten in und um den Bahnhof zu verrichten.

**Um eine Stelle als Gepäckarbeiter** in St. Gallen bewirbt sich Vater 1943. Vom angestrebten Wechsel in eine Bahnhofinspektion verspricht er sich weitere Aufstiegsmöglichkeiten. Der bisherige Bahnhofvorstand stellt ihm ein ausgezeichnetes Zeugnis aus, sodass der Wechsel noch im gleichen Jahr erfolgen kann. Das Haus wird verkauft und in St. Gallen eine Mietwohnung bezogen. Der neue Dienstort bringt ihm viel Befriedigung.

**Vater wird 1945** zum Gepäckvorarbeiter ernannt. Als Gruppenchef versieht er nun seinen Dienst, der im Zusammenhang mit der Manipulierung von Passagiergut, Expressgut und dem damaligen Eilgut steht. Seine Arbeit verrichtet er stets zur vollen Zufriedenheit seiner Vorgesetzten.

Die Stelle eines Hallenchefs in der Güterverwaltung St. Gallen wird 1952 ausgeschrieben. Der Bahnhofinspektor persönlich ermutigt Vater, sich zu bewerben. Zweifel beschleichen ihn, ob er dieser neuen Aufgabe wohl gewachsen sei. Vorgesetzter zu sein über eine derart grosse Anzahl von Untergebenen kann er sich schlecht vorstellen. Er, der zeitlebens die zu verrichtende Arbeit lieber selbst anpackte, statt sie andern Personen zu befehlen! Er, der an die Qualität der Tätigkeiten so grosse Ansprüche stellt! Dessen ungeachtet bewirbt er sich und wird gewählt.

Es ist die Zeit der Hochkonjunktur. Zum heutigen Zeitpunkt nicht vorstellbare Mengen von Gütern müssen in der durch den Fahrplan gegebenen Frist umgeladen werden, bei einem völlig ungenügenden Personalbestand. Da dies nicht immer möglich ist, müssen zum Abbau von Rückständen Notmassnahmen getroffen werden. Zusätzliche Nachschichten und Sonntageinsätze sind zeitweise an der Tagesordnung. Das Personal hierfür zu motivieren, ist oft schwierig. Vater befindet sich zwischen Hammer und Ambos: Von unten wird ihm wenig Respekt entgegengebracht und von oben gleichzeitig fehlendes Durchsetzungsvermögen angelastet. Ende der Fünfzigerjahre beginnt er zu kränkeln. Auch zeigen sich am linken Knie Verschleisserscheinungen, die ihm zunehmend starke Schmerzen bereiten.

Mit 63 Jahren, im Jahr 1965, wird er auf eigenen Wunsch medizinisch pensioniert. Es ist für ihn eine Erlösung.

Mit seiner Ehegattin zieht er 1982, im Alter von 80 Jahren, ins Altersheim Rotmonten in St. Gallen, wo er heute noch lebt. Seine Frau verstirbt im Jahre 1985 im Alter von 83 Jahren. Seither lebt er allein. Im Heim fühlt er sich sehr gut aufgehoben. Verwaltung und Personal verwöhnen ihren ältesten In-sassen nach Noten. Es geht ihm gesundheitlich ordentlich, wenngleich die Kräfte nachgelassen haben und er sich nur noch im Rollstuhl fortbewegen kann.

*Der Autor Hans Zürcher (rechts auf dem Bild) ist 75-jährig. Er war SBB-Zugbegleiter von 1946 bis zur Pensionierung im Jahr 1990 als Oberzugführer. Noch im gleichen Jahr, wo er bei den SBB beginnt, tritt er dem ZPV bei auf Anraten seines Vaters. Dieser gehört seit Anfang der Dreissigerjahre dem SEV an und ist noch heute Mitglied des SEV-PV St. Gallen.*



# Einleitung

**Das Jahr 2000** bedeutet für den SEV mit der Umsetzung des neuen Bundespersonalgesetzes (BGP) und der Inkraftsetzung des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) SBB und SBB Cargo ein wichtiger Paradigmenwechsel. Der Kongress im 2001 war der erste, der in diesen speziellen gesetzlichen Rahmenbedingungen erfolgte. Seitdem mussten wir lernen, in diesem neuen Umfeld zu leben, die neuen uns zur Verfügung stehenden Instrumente zu nutzen, und wir kreierten, gemeinsam mit dem Unternehmen, die neuen Organe, welche die Personalkommissionen sind. Dieser Lernprozess ging indes nicht ohne strukturelle Anpassungen innerhalb der Gewerkschaftszentrale vorüber.

**Die zwei letzten Jahre** waren besonders reich an Ereignissen und man muss überdies feststellen, dass sich zwischen Anfang 2001 und Ende 2002 die makro-ökonomische Situation und jene der SBB grundlegend änderten. Aus einer Wachstumsperspektive, die es uns erlaubte, auf eine reale Entspannung bei den allgemeinen Arbeitsbedingungen zu hoffen, wechselten wir in eine Situation einer Quasi-Rezession, wie die offiziellen Statistiken des Volkswirtschaftsdepartements zeigen. Diese ungünstige Konjunktorentwicklung blieb natürlich nicht ohne Einfluss auf unsere Beziehungen mit den SBB, wie ihr bei der Lektüre der folgenden Seiten feststellen könnt.

**Auf der allgemeinen SBB-Ebene** waren die zwei letzten Jahre geprägt von gewissen Schlüsselereignissen, auf die wir ausführlicher in diesem Sozialbericht eingehen werden. Es gilt indes anzumerken, dass die Reorganisationen in einem erhöhten Rhythmus weitergeführt wurden, und dies in den drei Divisionen, und dass, obwohl dank der guten Konjunktur von Anfang 2001 die Personalbestände zum ersten Mal seit Jahren aufs neue leicht gestiegen sind, die Mehrzahl dieser Reorganisationen letztendlich darauf abzielen, die Produktivität des Unternehmens zu erhöhen und folglich als Konsequenz den Personalbestand zu verkleinern oder, im besten Fall, zu halten.

**In diesem Kontext** fixierten wir eine gewisse Zahl übergeordnete Ziele, um die negativen Folgen dieser Reorganisationen für das Personal möglichst zu lindern. In einem ersten Schritt sprachen wir bei Benedikt Weibel, dem Vorsitzenden der Geschäftsleitung SBB, vor, um ihn auf die zunehmende Zahl dieser Reorganisationen und deren häufig für das Personal verheerenden und traumatisierend wirkenden Folgen hinzuweisen, zumal wenn dieses in mehreren aufeinander folgenden Malen von solchen Massnahmen betroffen ist. Wir wünschten, dass die Gesamtheit dieser Projekte zentral überwacht wird, dass die Divisionen sich strikt auf ein Mindestmass beschränken und dass jedes Mal die

Personalfragen a priori untersucht werden, mit dem Einbezug der Sozialpartner. Eine weitere Zielsetzung wird sein, dafür zu sorgen, dass bei solchen Ereignissen eine generelle Stellenausschreibung nur dann erfolgt, wenn es keine andere Lösung gibt. Auch wenn es in der Praxis nicht möglich ist, Umstrukturierungen (dies fällt nicht in unsere Zuständigkeit) und alle Stellenausschreibungen zu verhindern, fanden wir dennoch Gehör, und Benedikt Weibel teilte uns schriftlich seinen Entscheid mit, die Situation in diesem Punkt zu verbessern. Weiter sind wir im Rahmen der personellen Auswirkungen von Reorganisationsmassnahmen fest entschlossen, die Problematik der Rückstufungen als Folge eines Stellenabbaus oder sonstiger interner Massnahmen definitiv zu regeln. In dieser Hinsicht sind wir stolz, eine Lösung gefunden zu haben, die es den betroffenen Personen erlaubt, ruhig in die Zukunft zu schauen und ihre Energie der Suche nach einer neuen Stelle oder ihrer beruflichen Neuorientierung zu widmen.

**Anfang 2002** starteten wir einen Feldzug zum aktuellen Thema Sicherheit der Reisenden und des Zugbegleitpersonals. Im März rief eine Pressekonferenz des SEV in Genf, um auf die Zunahme von Übergriffen in den öffentlichen Verkehrsbetrieben hinzuweisen, alle nationalen Medien auf den Plan. Laut Gewerkschaft ist eine der Erklärungen für diese Realität die Entpersonifizierung der Züge, Bahnhöfe und Stationen, die von der Gesamtheit der Unternehmungen des öffentlichen Verkehrs seit Jahren ausschliesslich aus finanziellen Gründen praktiziert wird. Unsere Kampfeslust machte sich bezahlt. Zum Zeitpunkt, an dem ich diese Zeilen schreibe, kündigen die SBB und der ZVV (Zürcher Verkehrsverbund) stolz die Anstellung von 130 Zugbegleitern auf der Zürcher S-Bahn an. Dieser Erfolg ist den Anstrengungen des SEV für noch mehr Sicherheit im öffentlichen Verkehr zuzuschreiben.

Vizepräsident François Gatabin,  
zuständig für SBB-Dossier

## Politik zieht Sparschraube an

Die erste Leistungsvereinbarung Bund-SBB für die Jahre 1999 bis 2002 – die Pflicht dazu ist in der Bahnreform I verankert worden – wird durch die zweite ersetzt. Die entscheidende Frage ist jeweils, wie viel Geld der Bund für Bau, Unterhalt und Betrieb der SBB-Infrastruktur zur Verfügung stellt.

Es beginnt hoffnungsvoll: Während das Parlament für die ersten vier Jahre insgesamt 5,8 Milliarden Franken spricht, sollen es für die Jahre 2003 bis 2006 gar 6,025 Milliarden sein. Kaum ist dieser Kreditrahmen beschlossen, legt der Bundesrat sein Budget 2003 vor und kürzt die erste Jahrestanche um 109 Millionen Franken. Bahnfreundliche Parlamentarier sind entschlossen, diese Kürzung zu Fall zu bringen. Da platzt der SBB-Verwaltungsrat mit einem befremdenden Brief in die Debatte und verkündet, er sei einverstanden mit der Kürzung; diese solle dann in den Folgejahren wieder korrigiert werden.

Diese unverständliche SBB-Haltung führt kurzfristig dazu, dass die SBB-Gelder gekürzt, dafür aber die Strassenkredite massiv erhöht werden. Von einer Kompensation in den Folgejahren wollen weder Bundesrat noch Parlament etwas wissen.

In der Eignerstrategie macht der Bundesrat der SBB AG Vorgaben für ihre Geschäftstätigkeit. Dabei stützt er sich auf die Leistungsvereinbarung. Der Bundesrat schreibt den SBB in der neuen Eignerstrategie vor, der Cargo-Bereich müsse bis 2005 defizitfrei werden (die heutigen Jahresverluste liegen zwischen 50 und 100 Millionen Franken). Der SEV betrachtet dies als eine Killervorgabe für den Schienengüterverkehr. Der SBB-Verwaltungsrat täte gut daran, sich gegen solche unrealistische Zielvorgaben zu wehren.

## Weiterentwicklung GAV SBB/Cargo

Die beiden GAVs SBB und Cargo sind seit Anfang 2001 in Kraft, und bereits laufen wieder Gespräche darüber. Das ist aber normal und bedeutet nicht, dass etwas schief gelaufen ist. GAVs gelten nicht für alle Ewigkeit, sondern müssen periodisch erneuert oder weiterentwickelt werden.

Eine Umfrage bei Mitgliedern, Unterverbänden und Sektionen, die im Sommer 2002 durchgeführt wird, ergibt, dass über 60 Prozent die heutigen GAVs «gut» bis «sehr gut» finden. Dieser Haltung folgend, setzt sich der SEV dafür ein, dass die aktuell gültigen GAVs weiterentwickelt und nicht neu geschrieben werden. Es gilt das Motto: «Die Druckstellen am Schuh eliminieren, ohne denselben gleich wegzwerfen und einen neuen zu kaufen». Darüber sind sich die Vertragsparteien heute einig.

Verhandlungen über eine GAV-Weiterentwicklung brauchen – gleich wie die erste Aushandlung – genügend zeitlichen Spielraum, der auch eingeplant ist. Für die Verhandlungen ist der SEV wiederum eine Verhandlungsgemeinschaft (VG) mit den anderen drei Gewerkschaften eingegangen, die die SBB-Personal organisieren.

Die Stossrichtung, welche die SEV-Vertreter bei den Verhandlungen verfolgen, legt die GAV-Konferenz im August 2002 fest. Diese verabschiedet als Hauptforderungen ein gerechtes Lohnsystem und die vorzeitige Pensionierung ab 58 Jahren (nebst weiteren Begehren in den Bereichen Arbeitszeit und Mitwirkung, schuldrechtlicher Teil und Ingress). Als Diskussionsbasis dienen der GAV-Konferenz Positionspapiere, die auf Grund der Umfrageresultate erarbeitet worden sind.

Die Koordinationsgruppe GAV entscheidet in einem nächsten Schritt, dass über folgende Bereiche verhandelt wird: Arbeitszeit, neues Lohnsystem, Mitwirkung, Chance, schuldrechtlicher Teil inklusive redaktionelle Anpassungen des Vertragstextes und Rentenalter. Einsitz in der Koordinationsgruppe haben die VG-Vertreter sowie die Personalleiter SBB und Cargo.

Paritätisch zusammengesetzte Arbeitsgruppen arbeiten bereits an Verhandlungspapieren, welche die Grundlage für die eigentlichen Verhandlungen bilden (im Bereich Mitwirkung gibt es sogar mit PeKo-Vertretern eine tripartite Arbeitsgruppe). Der Start der eigentlichen Verhandlungen über die Weiterentwicklung ist auf April 2003 geplant, damit auf Anfang 2004 die weiterentwickelten GAVs in Kraft treten könnten.

Ob dieser ambitionöse Zeitplan tatsächlich realisiert wird, erweist sich im Laufe des Jahres 2003. Bereits ist klar, dass die Arbeiten am neuen Lohn- und Funktionsbewertungssystem SALSA nicht wie geplant voranschreiten. Lohn ist aber ein Kernthema bei den GAV-Verhandlungen. Es stellt sich daher die Frage, ob über die GAV-Weiterentwicklungen verhandelt werden kann, ohne dass SALSA steht. Denkbar ist, dass sich VG und SBB einigen, die gültigen GAVs nicht zu kündigen, sondern weiterlaufen zu lassen, damit über alle Bereiche, die weiter entwickelt werden sollen, auf einmal verhandelt werden kann.

## Gute Zusammenarbeit mit PeKos

Die Personalkommissionen (PeKo) haben mit dem In-Kraft-Treten der GAVs SBB und Cargo ihre höchst anspruchsvollen und verantwortungsvollen Arbeit offiziell und mit Elan aufgenommen. Die Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen SEV und PeKos kann und muss zwar optimiert werden, doch grundsätzlich läuft die Kooperation gut.

**Alle Personalvertreter – Gewerkschaftsvertreter und PeKo-Mitglieder – sind bereit, immer und immer wieder über die optimale Zusammenarbeitsform zu diskutieren.** Zentral dabei ist, dass sich die Beteiligten permanent Gedanken über ihre Rollen machen und sich über ihre Aktivitäten austauschen. Denn SEV und PeKos haben zahlreiche Schnittstellen und somit Berührungspunkte. Gerade hier, aber auch bei der Personalvertretungsarbeit überhaupt, gilt es zu optimieren, indem möglichst objektiv, sachlich und nur zum Wohl der Mitarbeitenden agiert und zusammengearbeitet wird.

## Personalbeurteilung ist kein Lohninstrument

Seit In-Kraft-Treten der GAVs muss bei den SBB jährlich mit jedem Mitarbeitenden ein Beurteilungsgespräch (Personalbeurteilung PB) durchgeführt werden. Mitarbeitender und Vorgesetzter besprechen dabei nach einem standardisierten Verfahren Leistung, Verhalten und Stand der Erfahrung. Das Ergebnis wird schriftlich festgehalten und kann sich positiv oder negativ auf den Lohn auswirken. Die SBB sind im Bundespersonalgesetz dazu verpflichtet worden, solche Beurteilungsgespräche durchzuführen. Diese haben die bisherigen Qualifikationsgespräche abgelöst, die nicht bei allen Personalkategorien stattgefunden haben (beispielsweise nicht beim Lokpersonal).

Die PB bedeutet also für alle ein Umdenken, für einige Kategorien gar Neuland; überdies ist das Beurteilungsgespräch nun lohnrelevant. Der SEV hat deshalb erfolgreich verlangt, dass die PB zuerst in einem Durchgang getestet wird, damit Unzulänglichkeiten noch korrigiert werden können, bevor es ernst gilt.

Mängel zeigen sich, zahlreiche vereinbarte Ziele werden nicht erreicht. Eine Arbeitsgruppe aus Vertretern von SBB, PeKo und Gewerkschaften stellt insbesondere in folgenden Bereichen Mängel fest: zeitlicher Ablauf der Beurteilung des gesamten Personals, Informationsmaterial für die zu Beurteilenden, Schulung der Vorgesetzten für die PB und Unzulänglichkeiten der Beurteilungsbogen (Skala, Gewichtung und Merkmale im Bereich nutzbare Erfahrung). Einzelne Schwachpunkte sind heute korrigiert.

Die zweite PB im Herbst 2002 ergibt vermutlich ein insgesamt besseres Resultat. Es treten aber immer noch Probleme auf, etwa in folgenden Bereichen: Skala, Gewichtung der Merkmale, unterschiedliche Beurteilung durch die Vorgesetzten auf Grund von Vorgaben der Geschäftsbereiche, Entwicklungsmassnahmen werden nur teilweise vereinbart, Beurteilungsbogen, Zeitrahmen für die Beurteilung, Aus- und Weiterbildung der Vorgesetzten, Beurteilungsmerkmale und Überprüfbarkeit der Resultate (auch im Quervergleich).

Für den SEV ist nach zwei Runden klar: er steht hinter der PB, jedoch nur, wenn diese als Führungs- und Förderungsinstrument genutzt wird (für gezielte Aus- und Weiterbildung sowie zur Kaderplanung). Lohnrelevanz hat er bereits bei den Verhandlungen über die PB kategorisch abgelehnt. In dieser Haltung sieht sich der SEV auf Grund der bisherigen Erfahrungen noch bestärkt. Hat doch ein Zwischenresultat der zweiten PB gezeigt, dass höher eingereihtes Personal im Durchschnitt besser bewertet ist. Zudem schneiden Männer im Mittel besser ab als Frauen.

Diese Missstände wirken sich immerhin auf niemanden negativ aus. Der SEV hat nämlich bei den letzten zwei Lohnverhandlungen erreicht, dass auf die negative Leistungskomponente verzichtet wird, nicht aber auf die Gewährung der positiven.

## Harte Lohnverhandlungen

Zum ersten Mal verhandeln SEV und SBB im Herbst 2001, dem ersten Jahr der GAV-Laufzeit, über Lohn und Teuerungsausgleich für das Personal. Der Startschuss zu den Verhandlungen fällt bereits im Frühling, als die massiven Gehaltserhöhungen der SBB-Topkader publik werden. Die Mehrheit des Verwaltungsratsrats hat dem Topmanagement das Gehalt verdoppelt. Die Emotionen bei SEV, Personal und in der Öffentlichkeit gehen hoch. Der Vorsitzende der Geschäftsleitung, Benedikt Weibel, kürzt sich selbst das Gehalt, und eine politische Diskussion über Leitplanken für die Topkaderlöhne bei den bundesnahen Betrieben beginnt.

In diesem angeheizten Klima und während eines leichten konjunkturellen Aufschwungs präsentiert der SEV eine berechnete Lohnforderung. Nach zähen, langwierigen Verhandlungen – die teilweise sogar unterbrochen sind – einigen sich Gewerkschaften und SBB im Dezember schliesslich auf folgendes Resultat: ein Prozent Lohnerhöhung für alle, eine Sonderzulage von 1000 Franken für alle, einjähriger Verzicht auf die negative Leistungskomponente, Abfederung individueller Lohnkorrekturen und Laufbahnanstieg für rund 25 Prozent der SBB-Angestellten. Angesichts der zwischen Frühjahr und Dezember verschlechterten Konjunkturlage genehmigt die Mehrheit der GAV-Konferenz diese Lohnsummenerhöhung von 3,6 Prozent lustlos.

Bei der Lohnverhandlung für das laufende Jahr ist die Stimmung weniger gereizt als bei der vorherigen. Das Umfeld ist angesichts von Börsensturz, Minderung der Deckungsrücklagen bei zahlreichen Pensionskassen, Erhöhung der Arbeitslosenrate und schlechtem Jahresabschluss von Cargo schwierig. Dennoch gelingt es, nach vier harten, aber in einem konstruktiven Klima geführten Verhandlungsrunden folgendes Resultat auszuhan-

deln, das der GAV-Ausschuss gutheisst: 0,7 Prozent Teuerungsausgleich für alle, 1,6 Prozent Lohnsummenerhöhung für individuelle Lohnanpassungen, die Betreuungszulagen für Kinder steigen, die Zusatzregelungen «keine negative Leistungskomponente» und «Besitzstand» werden fortgeführt.

## Massiver Personalmangel

Wiederholt weist der SEV in den Berichtsjahren auf den Personalmangel bei der SBB AG in allen Kategorien hin und fordert von der Unternehmensspitze, neue Mitarbeitende einzustellen. Zeitweise beträgt der Unterbestand rund 1000 Mitarbeitende. Das Personal leidet unter Stress und sammelt Überstunden sowie überfällige Ruhetage an. Dadurch sinkt die Motivation, und Frustration macht sich breit.

Da trotz eindringlicher Warnungen und Forderungen das SBB-Management keine griffigen Massnahmen präsentiert, die diese Misere beseitigen könnten, lässt der SEV im Juni 2001 ein Treffen von Gewerkschafts-, Personalkommissions- und SBB-Spitze platzen (Top-Konferenz). Der Eklat bringt zwar die SBB-Chefs dazu, das Problem ernst zu nehmen, doch die Zeit reicht nicht mehr, alle Unterbestände vor den schon lange absehbaren Mammutveranstaltungen im 2002 aufzufüllen (beispielsweise Expo.02, Eidgenössisches Turnfest, Street Parade, Les Fêtes de Genève). Einzig und allein dank dem grenzenlosen Einsatz des Personals verläuft der Transport für diese Anlässe reibungslos, zeigt sich der öV von seiner leistungsfähigen Seite.

Dies sind aber unannehmbare Zustände, sowohl hinsichtlich der Gesundheit des Personals als auch der Betriebssicherheit. Der SEV kämpft weiter für einen genügend hohen Personalbestand, sodass nicht jeder kleinste, an sich erfreuliche Aufschwung gleich erhebliche Mehrbelastung für die Mitarbeitenden bedeutet.

Die Division Personenverkehr – sie ist speziell durch Grossanlässe gefordert – reagiert im vergangenen Jahr auf den Personalmangel mit der Anstellung von zwölf Lokomotivführern der deutschen Firma MEV Eisenbahn-Verkehrsgesellschaft mbH. Auch wenn es sich dabei nur um eine vorübergehende Massnahme handelt (Arbeitsverhältnisse sind befristet und jederzeit kündbar), findet es der SEV falsch, temporäre Arbeitskräfte anzustellen, statt für einen genügend Personalbestand zu sorgen – speziell in dieser Berufsgruppe. Besonders beim Personenverkehr ist eine langfristige Personalplanung durchaus machbar.

## Personalszufriedenheit

Im Bundespersonalgesetz (BPG) ist verankert, dass die SBB regelmässig eine Umfrage zur Personalszufriedenheit durchzuführen haben. In den Berichtsjahren finden zwei Befragungen statt. Das miserable Ergebnis der ersten Umfrage fällt beim zweiten Umgang noch schlechter aus: Der Index fällt von 59 Punkten auf 52 Punkte, die Zahl der Teilnehmenden sinkt ebenfalls. Besonders miserabel ist das Ergebnis zur Betriebsführung; Kategorien, die speziell unter Unsicherheitsfaktoren wie Umstrukturierungen oder Personalmangel leiden, sind besonders unzufrieden.

Der SEV ist nicht erstaunt, aber äusserst besorgt. Er fordert die SBB-Leitung eindringlich auf, konkreter Massnahmen zu ergreifen, die eine schnelle und nachhaltige Verbesserung der Zufriedenheit bewirken. Hauptforderungen sind: Abbau der Mehrzeit (Freistunden, überfällige Ruhetage) dank der Anstellung von Personal in Bereichen, wo die Situation besonders angespannt ist; keine Rückstufungen mehr und ein Ende der internen Stellenausschreibungen, die das Personal verunsichern; echte Zukunftsperspektiven für das Personal; keine überflüssigen Reformen, die bloss die Gemüter antriebs- und orientierungsloser Manager bewegen.

Zudem könnte mit einem Bündel einfacher und rasch umsetzbarer, aber wirkungsvoller Massnahmen eine deutliche Besserung der Personalszufriedenheit erreicht werden.

So harrt etwa das Problem Personalrestaurants noch stets einer Lösung. Die Personalszufriedenheit könnte also schnell, punktuell verbessert werden. Es genügt der Mut, leere Worte in konkrete Taten umzusetzen.

## Sicherheit und Gesundheitsschutz

Angestellte des öffentlichen Verkehrs (öV) werden seit einigen Jahren immer häufiger und zunehmend intensiver verbal und physisch attackiert. Bekannt wird nur ein Bruchteil, denn oft werden Übergriffe nicht gemeldet. Die Zahl der Rechtsschutzfälle beim SEV steigt von Anfang 1997 bis Ende 2001 um 117 Prozent. Diese Übergriffe bedeuten auch eine Gefährdung der Kunden und beeinträchtigen deren subjektives Sicherheitsempfinden.

Alarmiert durch diese unhaltbare Situation – die sowohl SBB als auch KTU betrifft – präsentiert der SEV im März 2002 in Genf vor den Medien Massnahmen, mit deren Umsetzung dieser Missstand nachhaltig beseitigt werden kann. Der SEV fordert vor allem mehr Personalpräsenz, denn die Zunahme an aggressivem Verhalten, Vandalismus und Schwarzfahren kann zwar einerseits durch eine

Mentalitätsänderung bei den Passagieren erklärt werden; andererseits ist aber offensichtlich, dass sich diese Probleme nach der Einführung der Selbstkontrolle gehäuft haben. Grund für den Personalabbau ist oft, dass die öffentliche Hand ihre Mittel für den öV reduziert. Die ökonomischen Verluste, die aus Fehlverhalten resultieren (Personalausfall, Vandalismus, Schwarzfahren, abgewanderte Kundschaft), belaufen sich für grössere Unternehmungen aber auf Beträge in zweistelliger Millionenhöhe, kommen also teurer zu stehen als eine Personalaufstockung.

Zudem verlangt der SEV die rasche Umsetzung der Motion «Übergriffe auf Angestellte des öffentlichen Verkehrs» des Freiburger SP-Nationalrats Erwin Jutzet, in der ein besserer Rechtsschutz für das öV-Personal gefordert wird, die flächendeckende Umsetzung der «Charta für die Verbesserung der Sicherheit im öffentlichen Verkehr» (siehe hierzu den Abschnitt «Charta zur Verbesserung der Sicherheit im öV») und bessere Zusammenarbeit mit den Polizeikorps.

Die Initiative des SEV zeigt bereits erste Früchte. Seit Anfang 2003 wird auf der Zürcher S-Bahn schrittweise die Zugbegleitung wieder eingeführt.

Parallel dazu ist der SEV in ständigem Gespräch mit den SBB über Massnahmen zur Hebung des Gesundheitsschutzes der Mitarbeitenden. Federführend hierzu sind aber seit In-Kraft-Treten der GAVs die Personalkommissionen.

Deshalb wird nun auf dieser Versuchsstrecke und auch auf der Bahn-2000-Strecke Mattstetten–Rothrist zusätzlich ein konventionelles Zugssicherungssystem mit Aussensignalen aufgestellt (Mehrkosten rund 31 Millionen Franken). Damit ist gewährleistet, dass eine Rückfallebene besteht, wenn das ETCS auf den Fahrplanwechsel 2004 hin nicht die Stabilitäts- und Qualitätsstandards der SBB erfüllt.

Mit Signalen darf bloss mit 160 km/h gefahren werden, mit ETCS hingegen mit 200 km/h. Bei der langsameren Variante verlängert sich die Fahrzeit Mattstetten–Rothrist um 3 Minuten. Dies hat tolerierbare Auswirkungen auf den Fahrplan, denn die Fahrzeit zwischen Zürich und Bern bleibt mit 58 Minuten immer noch unter einer Stunde.

Aus Personalsicht und aus Sicherheitsgründen darf ETCS erst voll in Betrieb genommen werden, wenn sämtliche Kinderkrankheiten ausgemerzt sind. Die bisherigen Entscheide der Division Infrastruktur geben Anlass zu Zuversicht.

## Probleme bei RSR

Die Umsetzung von RSR (Redesign Service Rollmaterial), einer Ende 1999 beschlossenen Strategie, bedeutet, dass der Unterhalt von einzelnen Wagen auf eine ganze Zugeinheit ausgedehnt wird. Dabei werden die Unterhaltsarbeiten während der normalen Stilllegungszeiten der Züge ausgeführt,



## ETCS mit Kinderkrankheiten

Mit dem neuen Zugssicherungssystem European Train Control System (ETCS) Level 2, wollen die SBB insbesondere zwei Ziele realisieren: Geschwindigkeiten bis 200 km/h sowie kürzere Zugfolgen und dadurch die nötige Kapazität für Verkehrssteigerungen. Bei ETCS Level 2 werden die Signal- und Zugsicherungsdaten von der Strecke über Funk (GSM-R) auf die Fahrzeuge übertragen. Die Lokomotiven orten ihren Standort auf Grund von Baliesen im Gleis. Das Lokpersonal orientiert sich anhand von Daten, die direkt auf ein Display im Führerstand übertragen werden.

Auf der 32 km langen Versuchsstrecke Zofingen–Sempach prüfen die SBB seit April 2002 das System. Leider nicht mit dem gewünschten Erfolg.

mittels modularer Wartung. Zudem ist die Schaffung von Kompetenzzentren und eine Optimierung der Unterhaltsanlagen vorgesehen. Bis Ende 2005 sollen als Folge des Projekts 1060 Stellen verschwinden.

Es harzt bei der Umsetzung von RSR. Die Probleme: Personalmangel, Verzögerungen bei der Ausbildung angehender Team-Mitarbeitender, Qualitätsprobleme im Bereich Logistik und Unterhalt der Fahrzeugflotte, mangelnde Sauberkeit der Fahrzeuge, tiefe Personalmotivation und -zufriedenheit. Der SEV und der Unterverband des Rollmaterialpersonals (RM) kritisieren zudem die mangelhafte Koordination zwischen Personalmigration (Know-how) und Fahrzeugmigration. Das von der Beratungsfirma Mercer ausgestellte Gutachten kommt zum selben Schluss.

Die anschliessend eingesetzte neue Projektleitung nimmt zwar eine Kehrtwendung vor, gleichwohl kommt die RSR-Umsetzung nur stockend voran. Zentraler Streitpunkt ist die vorgesehene sukzessive Überführung des Rollmaterialunterhalts von den Industriewerkstätten in Zürich-Altstetten (Zürcher Plattform) zu den Industriewerkstätten in Olten und Yverdon. Diese Restrukturierungs-massnahme bedeutet faktisch die Schliessung der Werkstätten in Altstetten in ein paar Jahren. Dagegen protestieren RM-Mitglieder mit einer Kundgebung und zwei Betriebsversammlungen, auch Aussprachen finden statt. Der SEV trägt seine Bedenken direkt dem Leiter der Division Personenverkehr, Paul Blumenthal, vor. Von den SBB wird eine klare und vernünftige Strategie verlangt.

auszulagern. Bei der Aussenreinigung wird künftig nebst der Zentrale in 9 Regionen an 25 Standorten gearbeitet, und zwar in Clean- sowie Graffiti-Teams. Bereits sind verschiedene Stellen ausgeschrieben und Mitarbeitende nach Gesprächen neuen Standorten zugeteilt worden. SEV und PeKo Infrastruktur begleiten vor allem das Teilprojekt Personal aktiv.

## Aus für britisches Abenteuer

Die SBB verzichten im Oktober 2001 vorerst darauf, sich um eine Konzession für den Betrieb eines Bahnnetzes in England zu bewerben. Dies hätte über eine Beteiligung von 150 Millionen



Auch der bisherige Wagenreinigungsdienst, der Service V+E (Versorgung und Entsorgung), ist durch RSR tangiert. Mit einer Anpassung der Arbeitsmodule und der Aufteilung des Reinigungsdienstes in drei Kategorien werden die Arbeitsabläufe optimiert. Damit die Vergabe von Reinigungsaufträgen an private Firmen klar geregelt ist, hat der SEV als vorbeugende Massnahme eine Vereinbarung ausgehandelt.

## Immoforce: Namhafte Auswirkungen auf Personal

Mit 105 Millionen Quadratmetern (inklusive Trassen) ist die SBB AG eine der grössten Grundbesitzerinnen der Schweiz. Als Eigentümerin von rund 8600 Grundstücken und 5000 Gebäuden hat sie derzeit etwa 27000 Mietverträge abgeschlossen. Mit dem neuen, eigenständigen Geschäftsbereich SBB Immoforce auf Konzernebene sollen die Immobilien professioneller bewirtschaftet werden. Dies soll sich nicht nur in finanzieller Hinsicht auswirken, sondern auch bei der Sauberkeit der Bahnhöfe.

Rund 500 Mitarbeitende aus dem Bereich Clean (Innenreinigung und Aussenreinigung) sind von der Reorganisation betroffen. Gegen den Willen des SEV planen die SBB, die Innenreinigung längerfristig über natürliche Personalfuktuation

Franken an der Bahngesellschaft John Laing-Chiltern Rail erfolgen sollen. Hauptgrund für den Verzicht sei die zu kurze Laufzeit der britischen Konzessionen, heisst es.

Das «England-Abenteuer» findet damit ein Ende, wie der SEV das Projekt bei dessen Bekanntgabe im Spätsommer 2000 bezeichnet. Er kritisiert damals vehement die Pläne zu diesem «Risikogeschäft auf dem Buckel des Personals und der hiesigen Bahnkundschaft». Der SEV erklärt, der Entscheid des SBB-Verwaltungsrats, in England in den Bahnwettbewerb einzusteigen, sei politisch, ökonomisch und strategisch verfehlt. Er fordert die SBB-Leitung auf, stattdessen die Hausaufgaben im eigenen Land an die Hand zu nehmen, etwa die Umsetzung laufender Projekte, Erhöhung der Anzahl Kunden, bessere Pünktlichkeit oder höhere Qualität im Güterverkehr.

## EasyRide abgespeckt

Mit einer Chipkarte – statt der heutigen Fahrkarten – in alle Transportmittel des öffentlichen Verkehrs (öV) einsteigen und losfahren – die Fahrten werden in Rechnung gestellt: Diese Vision «General-Abo-Komfort für alle» ist das ambitionierteste Projekt des Vorhabens EasyRide zu Billetverkauf und -distribution von VöV, SBB, Postautodienste und Bundesamt für Verkehr (BAV).

**Zurückhaltende Transportunternehmungen** und immense Investitionen für die Ausrüstung der Fahrzeuge bringen das 1998 lancierte Projekt aber im Jahr 2002 zum Stocken. Dies, obwohl Praxistests in Genf und Basel positive Resultate ergeben. EasyRide ist aber nicht völlig schubladisiert, bloss auf die Umsetzung der visionärsten Elemente wird vorerst verzichtet (beispielsweise Chipkarte, Billettbestellung via Handy). Die Hauptstossrichtung bleiben klar e-Commerce (der elektronisch unterstützte Fahrausweisverkauf) und das Angebot unterschiedlich teurer Fahrausweise abhängig vom Reisezeitpunkt.

**Das Personal** ist jeweils direkt von solchen Veränderungen betroffen. Deshalb achtet der SEV seit jeher darauf, dass die Konsequenzen für die Mitarbeitenden rasch deklariert werden, und dass ihre zielgerichtete Aus- und Weiterbildung zügig an die Hand genommen wird. Für den Bereich Kundenservice der SBB steht heute ein umfangreiches Bildungsprogramm. Und der SEV hat erreicht, was früher nie möglich schien: Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Berufskategorien.

**In Brig wird** im Frühling 2002 das Customer Contact Center der SBB eröffnet (rund 260 Arbeitsplätze im Endausbau). Dort wird auch e-Commerce abgewickelt.

## Nachtbusverkehr

**Nach erfolgreich abgeschlossener Testphase** führen die SBB den Nachtbusverkehr am Wochenende auf den Strecken Genf–Lausanne und Luzern–Zürich definitiv ein. Zudem beschliesst das Unternehmen, dieses Verkehrsangebot zu erweitern, um dem wachsenden Bedürfnis nach Mobilität der jungen Generation und der «Nachtschwärmer» gerecht zu werden. Die Realisierung dieses Projekts erfolgt in Zusammenarbeit mit «Car Postal», wobei diese die Transportleistungen weiter an private Postautohalter (private Reisebusunternehmen) vergibt.

**Der SEV kritisiert** diese Vorgehensweise, da die Gefahr von Sozialdumping besteht. Zu dessen Verhinderung strebt der SEV eine Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen an, nicht zuletzt mittels Gesamtarbeitsverträgen. Bis diese stehen, verlangt der SEV von den SBB, dass sie darauf achten, dass sich die beauftragten Unternehmen streng an die branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen der öffentlichen Verkehrsbetriebe halten.

## Stadtbahn Zug: «Bahn und Bus aus einem Guss»

**Das Strassen- und Busnetz** in Zug stösst an seine Grenzen, ein weiteres Verkehrswachstum ist prognostiziert. Abhilfe bringen soll die von den SBB betriebene Stadtbahn Zug auf bestehenden SBB-Gleisen. Stadtbahnen sind Synthesen von S- und Strassenbahnen, die auf bestehenden Bahntrassen, aber auch im Strassenraum verkehren. Im März 2001 stimmen die Zuger klar dem Kredit von 67 Millionen Franken für die erste Etappe der Stadtbahn zu. Die Inbetriebnahme ist für Dezember 2004 geplant.

«**Bahn und Bus** aus einem Guss» ist das Motto des **Zusammenarbeitsvertrags** zwischen der SBB AG und der Zugerland Verkehrsbetriebe AG (ZVB). Mit dieser Kooperation wird sichergestellt, dass Stadtbahn und Bus optimal aufeinander abgestimmt werden. Denn mit der Eröffnung der Stadtbahn wird der Bus auf den stark belasteten Korridoren zwar entlastet, übernimmt dafür aber eine wichtige Zubringerfunktion; zudem werden Gemeinden besser erschlossen.

**Die Zusammenarbeit** der zwei Unternehmungen bestätigt die langjährige SEV-Position, dass eine sinnvolle Kooperation im Interesse von Personal und öV einem schrankenlosen Wettbewerb vorzuziehen ist. Der SEV setzt sich dafür ein, dass die Personalfragen in der laufenden Planung oberste Priorität geniessen. Das Personal muss stets über den Stand der Planung auf dem Laufenden gehalten werden.

## SBB Cargo AG – Sozialpartnerschaft unter Druck

**Die SBB Cargo AG** steht seit längerem unter enormem Druck: Die Konjunktur ist wieder abgeflaut, der grenzüberschreitende Transport ist noch immer ein Sorgenkind und der Wettbewerb mit dem teilweise Sozial- und Sicherheitsdumping betreibenden Strassengüterverkehr hart. Die Folge sind rote Zahlen und Befreiungsschläge der Cargo-Leitung, die aus gewerkschaftlicher Sicht nicht immer glücklich ausfallen.

«**Move to Basel**» – die Verschiebung von rund 350 Personen mit Leitungsfunktionen aus Bern, Zürich und Luzern innert vier Monaten nach Basel – ist so ein fragwürdiger Befreiungsschlag. Der Schritt soll angeblich Synergien bringen. Heute ist als Konsequenz vor allem Stellenabbau im Overhead absehbar. Doch für eine Schlussbilanz ist es noch zu früh. Immerhin hat der SEV grosszügige individuelle Unterstützungen für die vom Umzug Betroffenen ausgehandelt.

Über 130 Stellen baut SBB Cargo seit Sommer 2002 mittels vorzeitiger Pensionierungen in der Fläche und Stellenstreichung im Overhead ab. Der SEV hat erfolgreich einen Begleitausschuss verlangt. Dies hat zur Folge, dass die Sozialpartner und Personalkommissionen (PeKo) periodisch informiert werden müssen, wie die Umsetzung der Stellenstreichungen läuft. Bei anfallenden Problemen können SEV und PeKo gemeinsam nach Lösungen suchen.

**Einige Probleme zwischen SEV und Cargo** sind atmosphärischer Natur: Die Cargo-Leitung hat manchmal Mühe, die Sozialpartner als Partner anzusehen, und ist zuweilen über Gebühr zurückhaltend mit Informationen über einzelne Projekte. Ein Beispiel dazu ist das Projekt Neuer Wagenladungsverkehr (NWLV). Dieses ist dem SEV im Herbst 2002 nur im Antragsstadium bekannt, als Mitglieder plötzlich klagen, im Jurabogen müssten sich Mitarbeitende im Rangierdienst neu auf ihre Stellen bewerben, da Posten als Folge von NWLV abge-

Zu den erfreulicheren Dingen gehört, dass die Zusammenarbeit mit der PeKo funktioniert. Die Zusammenarbeit zwischen PeKo und Verbänden wird laufend optimiert und vertieft.

**Mit der Gründung der Swiss Rail Cargo (SRC)** – einer gemeinsamen Tochtergesellschaft von SBB Cargo, der Hafengesellschaft Köln und Hupac – versucht SBB Cargo, neue Verkehre auf die Schiene und durch die Schweiz zu bringen. Die SRC schliesst einen Tarifvertrag (GAV) mit der deutschen Lokführergewerkschaft GDL ab; allerdings beschäftigt sie bis Ende 2002 ausschliesslich Leih-Lokführer der Firma MEV, die nicht unter diesen Tarifvertrag fallen.

**An der Südgrenze** will Cargo eine norditalienische Tochter gründen, wie im Dezember 2002 bekannt wird. Der SEV fordert, dass die Mitarbeitenden des künftigen Unternehmens mindestens die gleich guten Arbeitsbedingungen wie das Personal der Italienischen Staatsbahn (FS) erhalten. Aus verkehrspolitischer Sicht bedauert der SEV, dass es



baut würden. «So nicht!», protestiert der SEV. Wie sich wenig später zeigt, ist hier ein Fehler passiert. Hätte der SEV das Projekt von Beginn weg gekannt, hätten viele Personen Nerven und Arbeitszeit gespart.

**Auch die Neueinreihung** der Visiteure Cargo – diese sorgt seit April 2001 für rote Köpfe – zeigt nicht gerade von beispielhafter Sozialpartnerschaft. Die Verhandlungsgemeinschaft fordert, dass diese Visiteure gleich wie die Visiteure Personenverkehr behandelt werden. Aber längere Zeit liefert Cargo den Sozialpartnern trotz mehrmaliger Interventionen hierzu weder Zusicherungen noch die geforderten Zahlen. Eine Lösung zeichnet sich erst Ende 2002 ab, nachdem eine Intervention auf Spitzenebene erfolgt ist. An diesem Treffen wird auch die Zusammenarbeit von SEV und Cargo-Leitung thematisiert. Einigkeit besteht, dass Offenheit angestrebt wird. Der SEV erwartet, dass dies nicht nur ein Lippenbekenntnis bleibt, sondern dass eine deutlich ernsthaftere Zusammenarbeit beginnt. Diese kann in der gegenwärtig schwierigen Situation, die laut Prognosen noch eine Weile andauert, nur nützen. Entgegen vorherrschenden Überzeugungen kann nämlich nicht nur eine Gewerkschaft die Friedenspflicht verletzen!

den Staatsbahnen SBB, Deutsche Bahn und FS offenbar nicht gelingt, im Güterbereich zusammenzuarbeiten. Kooperation ist besser als Konkurrenz auf dem Buckel des Personals.

**Angesichts von Lohnunterschieden** zwischen Lokführern im In- und Ausland hält der SEV fest, dass Lokführer nach ihren Landesverträgen angestellt und entlohnt werden müssen. Dies gilt auch, wenn sie in einem anderen Land fahren, ausser wenn im Arbeitsland im bereinigten Quervergleich die besseren Arbeitsbedingungen gelten.

# Einleitung

## Mannigfaltiger KTU-Bereich

Der Bereich Konzessionierte Transportunternehmungen (KTU) des SEV präsentiert sich in einer ausserordentlich spannenden, aber führungsmässig und organisationspolitisch ebenso anspruchsvollen Vielfalt: Beschäftigte aus rund 120 Unternehmungen sind in SEV organisiert. Gut zwanzig Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre betreuen diese Mitglieder.

**Unterschiedlichsten Unternehmenskulturen, Arbeitsbedingungen, Branchenproblemen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen** ist dabei Rechnung zu tragen. Heute wird mit aufgeschlossenen Unternehmensführungen um fortschrittliche und komfortable Gesamtarbeitsverträge (GAV) verhandelt, morgen muss mühselig und wortreich erklärt werden, dass GAVs nicht die Vorstufe von blindem Kollektivismus sind. Heute stehen SEV-Exponenten hoffnungsvollen Unternehmungs-Neugründungen Pate, morgen helfen sie mit, den Schaden von Firmenpleiten in Grenzen zu halten. Heute wird um die Verbesserung bereits beachtlicher Arbeitsbedingungen in fortschrittlichen Firmen gerungen; morgen streitet man um existenzsichernde Minimallöhne in prekären Branchen.

**Die Vielfalt der betrieblichen Realitäten** erleichtert die Arbeit des SEV nicht. Zielstrebig und ausdauernd arbeitet er weiter daran, den gesamten KTU-Bereich GAV-mässig zu durchdringen. Dies ist die Voraussetzung dafür, dereinst im gesamten Bereich der KTU vergleichbare Arbeitsbedingungen zu haben. Und dies ist ebenfalls die Voraussetzung dafür, im Rahmen von künftigen Ausschreibungen von Transportleistungen Wettbewerb auf dem Buckel des Personals zu verhindern.

SP-Nationalrat Roberto Zanetti,  
zuständig für Dossier KTU-Bereich

## Aufbruch in Neue Bereiche

Der SEV beginnt mehr und mehr in den so genannt Neuen Bereichen Mitglieder zu betreuen. Dies geschieht häufig von selbst, etwa durch Umstrukturierungsprozesse bei der SBB AG, wodurch SEV-Mitglieder plötzlich für neue Betriebe arbeiten. Beispiele sind die Krankenkasse SBB, die Pensionskasse SBB, die SECURITRANS AG, die Stiftung Historic, Alptransit Gotthard oder Berufsbildung login. Für das Personal dieser Unternehmungen schliesst der SEV in den Berichtsjahren gute Gesamtarbeitsverträge (GAV) ab, die den jeweiligen Mitarbeitenden (grösstenteils SEV-Mitglieder) fortschrittliche Anstellungs- und Arbeitsbedingungen garantieren. Parallel zu den GAV-Verhandlungen laufen zahlreiche gewerkschaftliche Aktivitäten wie Gründung von Sektionen oder Betriebsgruppen, Wahlen von Personalkommissionen oder Aktionen zur Mitgliederwerbung. Der SEV erzielt hierbei beachtliche Resultate. Nun geht es darum, auf diesem Fundament weiterzubauen.

**Die Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft des SWISS-Bodenpersonals GATA** (Groundstaff Aviation Technics and Administration) läuft gut. Die Arbeitsplätze in der Flugbranche sind seit längerem unter enormem Druck, eine starke gewerkschaftliche Antwort ist nötiger denn je.

**Das Engagement des SEV in den Neuen Bereichen** ist bisher erfolgreich und muss weitergeführt, ja sogar ausgebaut werden. Zusammenfassend kann festgehalten werden:

- > Die Arbeits- und Anstellungsbedingungen in neuen Unternehmungen, in denen SEV-Mitglieder arbeiten, müssen gehalten und durch GAVs gesichert werden.
- > Neue Bereiche bedeuten auch neue Rekrutierungsfelder. Der SEV achtet aber darauf, in seinem Stammgebiet zu wachsen. Dadurch kann er seine Schlagkraft erhöhen und seine Bedeutung als moderne, umfassende Gewerkschaft des Transport- und Verkehrspersonals unterstreichen.

Vizepräsident Giorgio Tuti,  
zuständig für Dossier Querschnittbereiche

## Charta zur Verbesserung der Sicherheit im öV

Kunden und insbesondere Beschäftigte des öffentlichen Verkehrs (öV) sind bedauerlicherweise immer mehr mit tätlicher Gewalt und verbalen Aggressionen konfrontiert. Im November 2000 hat deshalb die unabhängige Vereinigung des Personals städtischer Nahverkehrsbetriebe in der Romandie (Groupe Autonome des Transports Urbains GATU) die «Charta für die Verbesserung der Sicherheit im öffentlichen Verkehr» proklamiert.

Die Charta hat zum Ziel, Unternehmungen und öV-Personal zu gemeinsamen Strategien gegen die zunehmende Gewalt im öV zu verpflichten. Mit geeigneten Präventionsmassnahmen, Informationen und Schulungen sollen Aggressionen so weit wie möglich vermieden oder deren Eskalation verhindert werden. Dabei sollen Unternehmensleitungen und das Personal sowie deren Vertreter eng und kooperativ zusammenarbeiten. Opfer von Aggressionen und Gewalt sollen mit allen geeigneten Mit-

Bahnpolizisten und übernimmt Bewachungsaufgaben in grossen Schweizer Bahnhöfen, auf Bahnbaustellen sowie bahnpolizeiliche Aufgaben.

Nach mehrmonatigen Verhandlungen unterzeichnen die Sozialpartner im Juli 2001 den ersten Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die wenig zuvor gegründete Unternehmung. Dieser orientiert sich am GAV von SBB Cargo und enthält unter anderem folgende wesentliche Verbesserungen gegenüber branchenüblichen Anstellungsbedingungen: Gültigkeit für alle Mitarbeitende (auch für im Stundenlohn Angestellte), Wahlmöglichkeit zwischen 39- und 41-Stunden-Woche sowie keine Löhne unter 3000 Franken.

Namhafte Investitionen in Ausbildung, Ausrüstung und Infrastruktur bewirken, dass SECURITRANS rasch den Ruf genießt, qualitativ hoch stehende Dienstleistungen zu erbringen. Positiv auf den Geschäftsgang wirkt sich auch eine Grundauslastung durch die SBB aus. Im ersten Geschäftsjahr resultiert bereits eine positive Erfolgsrechnung, und heute ist die Belegschaft verdoppelt. Die ers-



teln (medizinische und/oder psychologische Begleitung, juristische Hilfe usw.) unterstützt werden. Gemeinsam wollen Beschäftigte und Unternehmungen des öVs die Öffentlichkeit sensibilisieren sowie Behörden und Politik aufrütteln.

Erfreulicherweise unterschreiben bis Ende 2002 fast 50 Transportunternehmungen aus allen Landesteilen die Charta. Von kleinen Busunternehmungen in ländlichen Gebieten über städtische Verkehrsbetriebe bis zu den SBB und Postauto ist heute eine breite Palette von öV-Unternehmungen in die Charta eingebunden. Selbstverständlich sind auch in Zukunft weitere Unternehmungen herzlich eingeladen, die Charta zu unterzeichnen und so ein Zeichen gegen die zunehmende Gewalt zu setzen.

## SECURITRANS – Sicherheit auch für Personal

Die SECURITRANS, Public Transport Security AG – sie gehört zu 51 Prozent den SBB und zu 49 Prozent der Securitas – bietet öV-Unternehmungen Dienstleistungen an. Das Unternehmen beschäftigt Objektschützer, Sicherheitswärter und

ten Lohnverhandlungen gestalten sich gleichwohl schwierig.

Der SEV sieht sich im 2002 zudem gezwungen, das Verhalten der SECURITRANS-Mutterhäuser öffentlich zu kritisieren. Die SBB AG erteilt direkt Aufträge an die Securitas AG, aber auch an andere private Sicherheitsunternehmungen, die kaum über Know-how zu Sicherheit im öV verfügen. Es ist unverständlich, dass nicht die eigene Tochterunternehmung berücksichtigt wird.

## THURBO entsteigt wie Phönix aus Asche der 90-jährigen MThB

SBB und Mittelthurgaubahn (MThB) geben kurz vor Ende 2000 bekannt, dass sie gemeinsam den Regionalverkehr in der Ostschweiz neu organisieren. Die Emotionen gehen hoch, vor allem bei den Lokführenden. Hinter vorgehaltener Hand wird gemunkelt, die MThB habe finanzielle Probleme.

Das Regionalbahn-Projekt ist ein halbes Jahr später schon recht weit gediehen. Die neue Bahn heisst THURBO und der neue Direktor Ernst Boos,

ehemals Direktor der (alten) Südostbahn. Der SEV nimmt Verhandlungen für einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) auf. Die Gerüchte über finanzielle Probleme der MThB halten sich hartnäckig. Doch die SEV-Delegation erhält von der MThB-Spitze jeweils beruhigende Antworten: «Wir haben alles im Griff» und «die Gerüchtemacher wollen eine initiative und aufmüpfige Privatbahn schädigen», heisst es.

**Der vorbildliche GAV THURBO** ist im Winter 2001/2 ausgehandelt. Er enthält unter anderem Verbesserungen bei den Lohnbändern sowie neue Arbeitszeitmodelle. Der GAV ist dem SBB-GAV mindestens gleichwertig; die VPT-Sektion Mittelthurgau genehmigt ihn einstimmig.

**Informationen, über die der SEV verfügt**, deuten auf gravierende Liquiditätsprobleme der MThB und Fehler in deren Rechnungslegung hin. An einer dringlichen Besprechung gibt Direktor Peter Joss erstmals Probleme zu. Diese seien jedoch nur vorübergehender Natur. Die Gerüchte hätten ausschliesslich den Zweck, die Lokoop, die MThB-Güterverkehrtochter, schlecht zu machen. Der SEV bereitet sich auf schwierige Zeiten vor.

**THURBO sucht ab Frühling 2002** Mitarbeitende. Etwa 30 Lokführende der SBB und zahlreiche der MThB nehmen das THURBO-Angebot an, etwa 60 Lokführende entscheiden sich bewusst für die Lokoop. Um die Anstellungsbedingungen der Mitarbeitenden der Rest-MThB auf eine gute Basis zu stellen, werden Verhandlungen für einen GAV aufgenommen.

**Die Seifenblase MThB platzt** im Mai 2002. Ihr Verlust für das Jahr 2001 übersteigt das Aktienkapital, die Schulden sind in unübersichtliche Höhen angewachsen. Die ordentliche Generalversammlung der Aktionäre wird auf den Herbst verschoben.

**Die Planung für die Übernahme** der regionalen öV-Leistungen durch die THURBO auf Mitte Dezember 2002 läuft gleichwohl auf Hochtouren. Anfang Juli 2002 wird Peter Joss entlassen. Die Schuldenlast der MThB soll über 100 Millionen Franken betragen und das Finanzgebaren der MThB-Verantwortlichen unglaublich gewesen sein. Als einzige Sparte soll der Güterverkehr der Lokoop Erträge eingebracht haben. Eine Task Force lotet Sanierungsmöglichkeiten aus, Klagen gegen die Verantwortlichen werden erwogen und später eingereicht.

**Die Verhandlungen für einen GAV** für die Mitarbeitenden der Rest-MThB gehen weiter. Ein kurzes Treffen am 19. September 2002 soll eigentlich dem letzten Schliff dienen. Die Basis für das Lokoop-Personal ist aus Personalsicht gut gelegt.

**Die Bombe platzt** am 21. September 2002: Die MThB-Reste müssen in Liquidation. Die Schuldenlast beträgt etwa 150 Mio. Franken. Die Erfolge beim Ausbau der Seelinie sowie das Wachstum ins Ausland und im Güterverkehr sind viel zu teuer erkauft worden. Güterverkehr, Stammlinie, Orient-Express und Nostalgie-Züge verschwinden. Alle

Dienstleistungen sollen durch SBB und THURBO erbracht werden. Die privatisierte See-Linie – in den vergangenen fünf Jahren durch die MThB optimal und kundengerecht ausgebaut – fällt an die SBB zurück.

**Die Arbeit des SEV** für die von der Liquidation betroffenen Mitarbeitenden der Rest-MThB beginnt noch am Tag deren Bekanntmachung. Die Betroffenen machen am gleichen Tag mit einer Kundgebung klar, dass ihre Interessen im Liquidationsverfahren berücksichtigt werden müssen. Die Verantwortlichen versprechen, dass alle eine Stelle erhalten und niemand eine Lohneinbusse hinnehmen muss. Die Probleme liegen im Detail: Wo sind die neuen Dienstorte? Wer zahlt den Pensionierten die bisherigen Rentenzuschüsse? Warum sollen die MThB-Mitarbeitenden die Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnabzug erhalten? Wie viel an Freizügigkeitsleistungen erhalten die zur Pensionskasse der SBB wechselnden Mitarbeitenden? Werden die Dienstjahre bei der MThB angerechnet? Die Verhandlungen werden intensiv geführt, in vielen Bereichen und für die zur THURBO Übertretenden zeichnen sich gute Lösungen ab – nur die zu den SBB übertretenden Mitarbeitenden müssen voraussichtlich Lohneinbussen in Kauf nehmen.

**Die THURBO nimmt** planmässig am 15. Dezember den Betrieb ohne Probleme und mit Fahrplanverbesserungen auf. Es herrscht rundum Zufriedenheit: Wie ein Phönix aus der Asche ist eine neue Regionalbahn entstanden. Die MThB aber ist weg.

## BLS im Hoch

**Nach erfolgreicher Abwehr** von Übernahmege-lüsten des SBB-Verwaltungsratspräsidenten hilft die BLS Lötschbergbahn AG – im Dialog mit Bund, Kantonen und SBB – die Aufgaben von SBB und BLS neu aufzuteilen: Zusammenarbeit im Personenverkehr und Konkurrenz im Güterverkehr ist die Devise. Ab 2005 führt die BLS die S-Bahn Bern wie auch die Regioexpresszüge auf der Lötschbergrou-te und im Entlebuch. Damit verbunden wechselt der SBB-Rollmaterial-Unterhalt in Bern zur BLS; Diese übernimmt auch die Bahnhöfe im S-Bahn-Bereich. Das Schnellzugangebot hingegen geht an die SBB.

**Die SBB übernehmen** schon ab Fahrplanwechsel 2001 fast den gesamten Einzelwagen-ladungsverkehr von der BLS und damit rund 30 Mitarbeitende. Diese stehen vor der Wahl, entweder rasch zu SBB Cargo zu wechseln oder stellenlos zu werden. Der SEV betreut das von dieser Geschwindigkeit «überfahrene» Personal und handelt gute Übergangsbedingungen aus.

**In Brig kommt** es auf Anfang 2002 zum Arbeitgeberwechsel für die BLS-Visiteure und -Wagen-reiniger. Auf den gleichen Zeitpunkt hin muss sich das BLS-Zugpersonal entweder für die herkömmli-

che Zugbegleitung entscheiden (und damit für einen Arbeitgeberwechsel) oder für fast ausschliessliche Stichkontrollaufgaben bei der BLS. Die BLS-Zugbegleiter erhalten ein neues Berufsbild und eine höhere Einreihung. An beiden Geschäften arbeitet der SEV mit.

Jetzt müssen nur noch die Lokführer der Depots Langnau und Neuchâtel sowie das Verkaufspersonal auf den Bahnhöfen entscheiden, für welche Unternehmung sie künftig arbeiten wollen.

**Fazit: Die Aufgabenaufteilung** zwischen SBB und BLS ist insgesamt gut abgelaufen. Natürlich bedeutet sie massgebliche Veränderungen für die Betroffenen, wie neue Anstellungsbedingungen, andere Vorgesetzte oder veränderte Aufgaben. Der SEV begleitet seine Mitglieder aktiv.

**BLS Cargo** bezeichnet sich selbst als «Rosenpicker». Insbesondere im Ganzzug-Bereich ist die BLS-Tochter aktuell in der Lage, sich rasch auf neue Verkehre einzustellen. Im Juni 2002 wird bekannt, dass die DB Cargo bei BLS Cargo als Minderheitsaktionärin einsteigt. Der SEV begrüsst, dass die BLS darauf verzichtet, die Gütertochter in grösserem Umfang mit eigenem Personal auszustatten. Das Unternehmen soll als Managementgesellschaft mit kleinem Bestand an Mitarbeitenden (hauptsächlich Produktmanagement und Vertrieb) geführt werden und Personalleistungen beim Mutterhaus einkaufen.

geber des Kantons Graubünden. Die volkswirtschaftliche Bedeutung der «Staatsbahn» ist deshalb enorm. Grosse Probleme bereitet der RhB die Mittelbeschaffung. Die Abgeltungen des Bundes zur Sicherstellung eines flächendeckenden Verkehrsangebots sinken, die Mittel für die notwendigen Investitionen (Privatbahnen-Kredit) sind plafoniert und auf zusätzliche Jahre verteilt. Auf Kantonsebene werden Mitte 2002 drastische Sparmassnahmen im öV-Bereich (Schiene/Strasse) von 20 Prozent angekündigt. Solche Kahlschläge haben unweigerlich Auswirkungen auf die Anstellungsbedingungen des Personals. Der SEV ist am Ball.

**Wegen massiver Abgeltungskürzungen** des Bundes erleidet das RhB-Personal in den Jahren 1994 bis 2000 Einbussen in materieller Hinsicht. Ausgleichszahlungen des Kantons und der neue Staatsvertrag Bund-Kanton Graubünden (Anerkennung der gleichwertigen Stellung der RhB im Vergleich zu den SBB) entschärfen die Situation nur teilweise.

**Bei den Anstellungsbedingungen** vergleicht die RhB-Leitung ihre Leistungen mit dem Markt Graubünden. Doch in diesem Kanton ist keine vergleichbare Bahnbranche vorhanden. Für den SEV gilt als Vergleichsmassstab allein die Branche SBB/KTU.

**Die Lohnverhandlungen** sind in den beiden Berichtsjahren zäh, die Abschlüsse akzeptabel. Zur



**Beim Schiffsbetrieb** auf dem Thuner- und Brienzensee ist die finanzielle Lage angespannt. Abhilfe soll vor allem der Kanton Bern mit entsprechenden Abgeltungen schaffen, besteht doch ein gewisser Transportauftrag auch für dieses Verkehrsegment.

**In Verhandlung** zwischen SEV und BLS sind zudem folgende gewichtige Brocken: Beurteilungskriterien im Lohnsystem, gegenseitig gezeichnete Anstellungsbedingungen und flexiblere Arbeitszeitmodelle.

## RhB unter Druck

Die Rhätische Bahn (RhB) wird zwar im neuen Werbeslogan «Die kleine Rote» genannt, ist aber mit 1500 Angestellten der zweitgrösste Arbeit-

Durchsetzung minimaler Anpassungen auf Anfang 2002 demonstrieren 400 Personen vor dem RhB-Verwaltungsgebäude in Chur – eine Premiere, die grosses Medienecho auslöst. Dieser Protest veranlasst den Verwaltungsrat zur Aussage, die Direktion solle bei den Lohnverhandlungen «bis ans unternehmerisch Verantwortbare» gehen. Das Resultat umfasst unter anderem: 1,5 Prozent generelle Lohnerhöhung, 0,7 Prozent Lohnsummenerhöhung für Laufbahnbeförderungen, Schaffung von 40 zusätzlichen Stellen (besonders Verwaltungs-, Stations-, Zug- und Lokpersonal haben massiv Mehrzeit angehäuft) und baldige Aufnahme von Verhandlungen über einen Firmenarbeitsvertrag (FAV) für 2004.

**Die FAV-Konferenz SEV/RhB** erwartet vom FAV eine weitere Arbeitszeitverkürzung und weitere Angleichungen für das RhB-Personal bei den Anstellungsbedingungen an das SBB-Personal.

## Regionalverkehr Mittelland: GAV in Vorbereitung

Das Personal von Regionalverkehr Mittelland wird künftig einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstellt. Dies hat die dafür im Jahr 2001 gebildete Verhandlungsgemeinschaft (VG) von SEV, *transfair* und VSLF mit der Direktion von Regionalverkehr Mittelland vereinbart. Die Ausarbeitung des Entwurfs verzögert sich aus verschiedenen Gründen; verhandelt wird im Jahre 2003. Die VG, deren Sekretariat und Koordination beim SEV liegen, vertritt auch die jährlichen Personalbegehren. Die letzten beiden Lohnverhandlungen bringen (auch ohne GAV) befriedigende Ergebnisse.



## GAV bei Schweizerischer Südostbahn

Die Verwaltungsräte von Bodensee-Toggenburg-Bahn (BT) und Schweizerischer Südostbahn (SOB) beschliessen im Frühling 2001, die beiden Bahnunternehmen zu fusionieren. Die Integration zur neuen Schweizerischen Südostbahn AG (SOB) erfordert auch neue Anstellungsbedingungen für die rund 460 Mitarbeitenden. Die SOB-Direktion und die Personalverbände SEV und *transfair* einigen sich, dass ein Firmen-GAV ausgehandelt werden soll. Die Zusammenführung der alten Anstellungsbedingungen in einem Umfeld eher knapper Finanzen zu modernen Arbeitsverhältnissen erfordert von den Sozialpartnern viel Einfühlungsvermögen, aber auch Zugeständnisse. Nach mehrmonatigen intensiven Verhandlungen und der Genehmigung durch die Betroffenen unterzeichnen die Vertragspartner im Dezember 2002 in Herisau den GAV.

Der GAV ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und erstmals auf Ende 2005 kündbar. Jährliche Vertragsverhandlungen über Lohn und Zulagen sowie nötigenfalls über andere Punkte des GAV sind jedoch schriftlich verankert. Bei unüberbrückbaren Differenzen ist ein Schiedsgericht vorgesehen, und ein Vollzugskostenbeitrag für Nichtmitglieder ist ebenfalls enthalten. Der GAV sichert den Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeitenden sowie die Mitsprache der Arbeitnehmenden und Gewerkschaften. Mit dem GAV wird auch ein auf der Personalbeurteilung basierendes neues Lohnsystem eingeführt.

## Busbereich: Leitplanken bei Ausschreibungen

Der Wettbewerb in der Busbranche hält in der Schweiz mit der Ausschreibung einzelner Linien Einzug. Das Vorgehen bei Ausschreibungen ist im Eisenbahngesetz wesentlich vereinfacht worden. Seit 1996 können Kantone Leistungen des öffentlichen Regionalverkehrs ausschreiben, was bisher nur wenige, und nur für Buslinien, getan haben (beispielsweise Glattal II, Interlaken, Oberengadin). Behördenausschreibungen unterstehen dem Subventionsrecht und somit den Bestimmungen der Abgeltungsverordnung zum Eisenbahngesetz.

Mehrfach kommt es nach der Vergabe zu Beschwerden und Rekursen. Da es zur Ausschreibung von Linien unterschiedliche Ansichten gibt und Unsicherheit herrscht, hat das Bundesamt für Verkehr hierzu einen Leitfaden verfasst. In der Vernehmlassung dazu äussern sich SEV, VPOD und Gewerkschaft Kommunikation (GeKo) ausführlich.

Wo Ausschreibungen zum Wechsel des Busbetreibers führen, kommen Arbeitsplätze, Löhne und andere Anstellungsbedingungen unter Druck, wie die bisherigen Erfahrungen zeigen (beispielsweise Interlaken, Oberengadin).

Die Haltung des SEV zu Ausschreibungen ist seit Jahren eindeutig und wird auch von den Partnergewerkschaften VPOD und GeKo geteilt. Die gewerkschaftliche Strategie für einen geregelten Wettbewerb bekräftigen über 200 Mitglieder dieser drei Gewerkschaften an der 1. Schweizerischen Konferenz Bus & Tram im Herbst 2002 in Bern: Der öV steht im Wettbewerb mit dem Privatverkehr. Statt Verkehrsbetriebe durch Konkurrenz gegeneinander auszuspielen, soll Zusammenarbeit und Koordination zwischen den verschiedenen öV-Betrieben gestärkt werden. Wo Verkehrsleistungen öffentlich ausgeschrieben werden, braucht es klare und einheitliche Rahmenbedingungen. Ohne verbindliche Vorschriften betreffend Anstellungsbedingungen wird der Wettbewerb durch Lohndumping entschieden. Dies gefährdet zugleich Qualität und Zuverlässigkeit des öV.

Damit die Ausschreibungen von Linien oder Netzen nicht zum Wettbewerb der tiefsten Personalkosten führen, sollen für alle Kantone verbindliche Anstellungsbedingungen geschaffen werden. Als Vorlage soll der Muster-Gesamtarbeitsvertrag (GAV) dienen, den die drei Gewerkschaften mit dem Verband öffentlicher Verkehr (VöV) ausgehandelt haben. Der VöV hat noch nicht die Legitimation eines Arbeitgeberverbands, weshalb mit ihm bloss ein Muster-GAV ausgehandelt werden kann.

Die Arbeitgeber sind nun aufgefordert, gemeinsam regionale GAVs umzusetzen. Darin müssen folgende Punkte geregelt sein: Garantie der heutigen Durchschnittslöhne, 100-Prozent-Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall und Mutter-

schaftsurlaub, Definition des Vorsorge-Niveaus für die zweite Säule, Arbeitszeit höchstens 41 Stunden pro Woche, und bei Betreiberwechsel muss das ganze Personal übernommen und müssen die individuellen Löhne garantiert werden. Mit den einzelnen Betrieben wollen die Gewerkschaften zusätzlich Betriebs-GAVs abschliessen.

Der Kanton Bern hat eine Vorreiterrolle übernommen. Dort gilt seit Anfang 2002 ein Rahmen-GAV, der zwischen Gewerkschaften und der Vereinigung konzessionierter bernischer Busunternehmen ausgehandelt worden ist. Damit sind im Kanton Bern die Minimalstandards für Busbetriebe festgeschrieben. Mittels weiter gehender Firmenverträge können in den einzelnen Betrieben noch Verbesserungen ausgehandelt und gegenseitig unterzeichnet werden. Bei der Ausschreibung von Linien verlangt der Kanton Bern die Einhaltung des Rahmen-GAV.

## Markteintritt von Connex

Connex, ein französisches, weltweit tätiges Verkehrsunternehmen, gründet im September 2001 mit den Verkehrsbetrieben Zürichsee und Oberland (VZO) die Management-AG Vivuslines. Es entsteht ein Gespann mit globalem Know-how und riesigen Ressourcen bei Betrieb und Marketing auf der einen Seite und mit Kenntnissen des hiesigen öV-Markts auf der anderen Seite.

Sowohl öV-Anbieter als auch -Besteller will Vivuslines ansprechen und setzt dabei – nach eigenen Angaben – nicht auf aggressiven Wettbewerb, sondern auf Innovation und Zusammenarbeit mit allen Beteiligten. Bisher hat das neue Unternehmen (und damit auch Connex) in der Schweiz noch keine Verkehrsleistung aquiriert. Vivuslines deklariert, dass der Wettbewerb weder zu Lohn- und Sozialdumping noch zu Qualitätsabbau im Kundendienst führen soll. Die Personalbedürfnisse sollen durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern sichergestellt werden.

Der SEV hat diese Zusicherungen zur Kenntnis genommen. Er wird Vivuslines an den Taten messen und beim Wort nehmen. Im Herbst 2001 heisst der Vorstand wuchtig ein Positionspapier zu neuen Unternehmungen im öV gut. Darin steht, dass sich der SEV gegen jegliche Form von Dumping im Sozial-, Sicherheits- oder Qualitätsbereich wehren wird, sei es durch neue oder bisherige Unternehmen. In den Vorlagen zur Bahnreform II müssen hier Leitplanken gesetzt werden.

## Streik bei TPG

Der erfolgreichen, eintägigen Streikaktion vom 25. April 2002 des Fahrpersonals der Genfer Verkehrsbetriebe (Transports publics genevois TPG) geht ein langer Leidensweg voraus, ausgelöst durch Änderungen am Liniennetz (städtische Verkehrsplanung) und durch die Umsetzung des TPG-Projekts «Konstellation». Seit dem Start dieser beiden Vorhaben im Jahr 2000 kritisiert das Fahrpersonal, dass wegen deren Umsetzung die Einhaltung des Fahrplans unmöglich sei. Dies führe zu Stress bei den Mitarbeitenden und Ärger über chronische Verspätungen bei der Kundschaft.

Die TPG-Mitarbeitenden versuchen, die Missstände unter anderem über betriebsinterne Gespräche zu lösen. Später werden sie bei den politisch Verantwortlichen auf Gemeinde- und Kantons Ebene vorstellig. Zudem wird eine Petition eingereicht. Es erfolgen Zusicherungen für Verbesserungen.

Mangels konkreter Ergebnisse fassen die TPG-Mitarbeitenden bereits im Frühling 2001 einen Streik ins Auge. Dieser wird jedoch dank des Krisenmanagements der Kantonsbehörden und neuer Zusagen abgeblasen. Die Situation bessert sich aber nicht wesentlich, weshalb sich die Lage im April 2002 erneut zuspitzt.

Schlichtungsgespräche bringen nicht die geforderten Ergebnisse. Bei wenigen Gegenstimmen und Enthaltungen fasst das TPG-Fahrpersonal den Streikbeschluss. Am Morgen des 25. April um 3.30 Uhr werden Streikposten aufgestellt. Den ganzen Tag über verlässt kein Tram oder Bus das Depot. Derweil laufen die Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und TPG-Leitung auf Hochtouren. Die Bevölkerung zeigt grosses Verständnis für die Personalanliegen, das Medieninteresse ist gewaltig.

Der Genfer Staatsrat teilt mit, er unterstütze die Forderungen des Fahrpersonals und werde im Einvernehmen mit den TPG dringliche Verkehrsmassnahmen einleiten. Weitere Hauptergebnisse des Streiks sind: Dienstenthebung des Leiters der Betriebsführung, der das Projekt «Konstellation» hat durchpeitschen wollen, und damit verbunden Neugestaltung der Dienstpläne, zudem Rekrutierung von zusätzlichem Personal und modernerer Fahrzeuge.

## Zürcher Verkehrsverbund

Die Interessengemeinschaft der Gewerkschaften im ZVV (IG ZVV) und der Zürcher Verkehrsverbund (ZVV) verhandeln seit längerem über die Rahmenbedingungen, die bei Ausschreibungen von öV-Linien eingehalten werden müssen. Mit dem ZVV wird eingangs der Verhandlungen vereinbart, dass diese Rahmenbedingungen auf der Basis

der branchenüblichen Bedingungen geregelt werden. Diese Verhandlungen werden im Januar 2002 abgebrochen, weil Gewerkschaften und ZVV sich vor allem in der Lohnfestlegung nicht einigen können.

**Wettbewerb im öV** ist nur möglich, wenn von den Anbietern die bestehenden Anstellungsbedingungen eingehalten werden müssen, ist für die IG ZVV klar. Nur so kann sich der Wettbewerb um Qualität und Effizienz drehen. Werden über Ausschreibungen Löhne gesenkt, Arbeitszeiten verlängert und Stellen des bisherigen Personals in Frage gestellt, dann basiert dieser Wettbewerb auf Lohn-dumping und bewirkt Qualitätsabbau. Dies werden die Gewerkschaften nicht zulassen. Die Aushandlung eines kantonalen GAVs für den Bussektor (Modell Kanton Bern) wird nun auch für den Kanton Zürich in Betracht gezogen.

## Prekäre Löhne im Tourismusbereich: Beispiel Haslital

Die Stimmung bei Skilift- und Bergbahnangestellten ist angesichts niedriger Löhne, schlechter Arbeitsbedingungen und Arbeit auf Abruf schlecht. Der SEV hat den enormen Handlungsbedarf in der



gesamten Schweiz erkannt. Wie die Gewerkschaft erfolgreich eingreifen kann, zeigt das nachfolgende Beispiel aus dem Jahr 2002 der Meiringen Hasliberg Bahnen (MHB), wo heute Sozialpartnerschaft gelebt wird:

An mehreren Personalversammlungen diskutiert ein SEV-Gewerkschaftssekretär mit den Jahres- und Saisonangestellten über ihre Probleme und mögliche Lösungen. Etliche Mitarbeitende erkennen, dass Abhilfe möglich ist, und treten dem SEV bei; denn hohe Repräsentativität bedeutet mehr Legitimation für Verhandlungen. Einige Verwaltungsräte ärgern sich über die steigende Kampfbereitschaft des Personals. Ihre Verhandlungsbereitschaft steigt aber rapid, nachdem in einem Zeitungsartikel mit dem Titel «Meiringen Hasliberg: Krach um Lohntüte» die prekären Anstellungsverhältnisse kritisiert worden sind. Schliesslich gelingt ein kleiner Durchbruch: Die MHB-Angestellten erhalten eine generelle Lohnerhöhung um ein Pro-

zent. Auch auf 2003 steigen die Löhne wiederum generell. Bis das Resultat steht, sind nicht weniger als drei Verhandlungsrunden und eine Schlichtungsaktion mit dem Verwaltungsratsvizepräsidenten an einem Sonntagnachmittag nötig. Mittlerweile herrscht Sozialpartnerschaft.

## Schifffahrt: Dauerbrenner Arbeitszeit

An der gesamtschweizerischen Schifffahrtstagung SEV im Oktober 2001 in Bern nehmen mehrere Dutzend Vertreter des Schiffpersonals teil. Ziel ist es, über Neuigkeiten im gesetzgeberischen Bereich der Binnenschifffahrt zu informieren sowie über Probleme zu diskutieren, insbesondere solche bei der Arbeitszeit.

Zur Berücksichtigung aussergewöhnlicher Verhältnisse (Saisonbetrieb) können bei der Arbeitszeit, der Dienstschicht, der Ruheschicht und der Zuteilung von Ruhesonntagen Abweichungen zum Arbeitszeitgesetz vereinbart werden. Die Betroffenen sprechen sich für die Beibehaltung vernünftiger Ausnahmeregelungen aus, wobei den unterschiedlichen Situationen auf den Schweizer Seen und Flüssen Rechnung zu tragen sei.

Ein Beschwerdeverfahren gegen einen etwas seltsamen Entscheid – das Bundesamt für Verkehr hat eine Vereinbarung von Sozialpartnern nicht genehmigt – ist seit langem beim Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation hängig. Der Entscheid wird vom SEV mit Spannung erwartet, sind doch davon vermutlich einige Ausnahmeregelungen betroffen.

## GATA verleiht dem SEV Flügel

Die Gewerkschaft GATA (Groundstaff Aviation Technics and Administration) startet im August 2000 ihre Tätigkeit als Personalverband des Bodenpersonals der Regionalfluggesellschaft Crossair in einem schwierigen Umfeld. Im Flugbereich jagen sich Umstrukturierungen und Neuausrichtungen, was das Personal verunsichert und es zu Recht um seinen Arbeitsplatz fürchten lässt. Um schlagkräftiger agieren zu können, sucht GATA einen starken, kompetenten Partner und wird im SEV fündig. Im Februar 2001 stimmen die GATA-Mitglieder einer assoziierten Mitgliedschaft für drei Jahre beim SEV zu, womit dieser als moderne Transport- und Verkehrsgewerkschaft auch in den Luftraum vorstösst.

Zeit für Flitterwochen bleibt keine. Sofort beginnen die Arbeiten für den Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrags (GAV) für das Crossair-Bodenpersonal, das noch nie einem GAV unterstanden

ist. Doch diese Anstrengungen werden im Sommer rapide gestoppt. Die Swissair befindet sich in gefährlicher Schieflage, die Restrukturierung der SAir-Group – zu der auch die Crossair gehört – wird eingeleitet, Personalabbau ist die Folge. In den nächsten Monaten folgt der Niedergang der SAir-Group. Wichtige Stationen des Debakels sind: Moritz Sutters und nachher Mario Cortis Rettungsversuche, das «Grounding» der einst stolzen Swissair-Flotte wegen Geldmangels im Herbst 2001. Kurz danach steht fest, dass unter dem Dach der Crossair mit Staatsbeteiligung eine neue nationale Airline aufgebaut wird, und am 31. März 2002 nimmt die SWISS, hervorgegangen aus Swissair und Crossair, ihren Flugbetrieb planmässig auf.

**Nur noch Krisenmanagement** ist während einer monatelangen, äusserst schwierigen Zeit gefragt: Hiobsbotschaften und Gerüchte jagen sich. GATA-SEV verteidigt permanent und vehement die Personalinteressen und arbeitet dafür auch mit anderen im Flugbereich tätigen Gewerkschaften zusammen.

**Sobald gewisse Klarheit** über Struktur und Funktionieren der neuen nationalen Airline besteht, drängt GATA-SEV erneut auf den Abschluss eines GAVs. Gerade das vergangene Debakel hat eindrücklich vor Augen geführt, wie wichtig gut geregelte Anstellungs- und Arbeitsbedingungen sind. Mit den anderen drei Gewerkschaften, die Bodenpersonal organisieren, bildet GATA-SEV eine GAV-Verhandlungsgemeinschaft. GATA-SEV vertritt über 60 Prozent der gewerkschaftlich organisierten Mitarbeitenden des SWISS-Bodenpersonals, also weitaus am meisten. Mittels einer Statutenänderung machen die GATA-Mitglieder den Weg frei für den Zusammenschluss aller Gewerkschaften im Bereich Bodenpersonal.

**Der GAV für rund 2300 Beschäftigte** des SWISS-Bodenpersonals tritt im April 2002 in Kraft. Zentrale Eckpfeiler sind: keine Nettolöhne mehr unter 3000 Franken, generelle Lohnerhöhung von 1, für die meisten gar 2 Prozent, schrittweise Reduktion der Arbeitszeit von 42,5 auf 41 Stunden, Senkung des Pensionierungsalters um 2 auf 63 Jahre und Mutterschaftsurlaub (bis zu 16 Wochen).

**Weitere Arbeitsschwerpunkte** neben dem GAV-Abschluss sind: Ausbildung und Beratung bei der Gründung der neuen Pensionskasse mit Überführung der beiden bisherigen Stiftungen der Crossair und Swissair, der Kampf für faire Sozialpläne, das Reglement für eine Personalkommission, ein Rahmenvertrag für Angestellte im Stundenlohn und die Mitarbeit bei der Einstufungskommission, Bemühungen für das Zusammenwachsen der Crossair- und Swissair-Firmenkultur sowie wiederholt Interventionen gegen ungenügende Informationspraxis der SWISS-Leitung. Knapp vor Ende 2002 wird ein Werbekonzept lanciert, um dem GATA-SEV-Projekt im Eilschritt eine zukunftsgerichtete Expansion zu ermöglichen.

## Bahnrestauration im Umbruch

**Im Bereich Bahnrestauration** ist im vergangenen Jahr ein erster wichtiger Schritt zur nachhaltigen Sicherung der Branche erfolgt. Das Inlandgeschäft der beiden sich bis anhin gnadenlos bekämpfenden Anbieterinnen MITROPA und PAS-SAGGIO ist endlich zusammengeführt und im Mehrheitsbesitz der SBB.

**Die unsinnige Scheinkonkurrenz** ist somit beseitigt. Kurzfristige Nutzniesserin dieser Wettbewerbssituation war einzig die SBB. Sie konnte die Anbieterinnen gegeneinander ausspielen und unter enormen Kostendruck setzen. Dabei blieben die Interessen des Personals auf der Strecke.

**Wegen der Neuausrichtung** der Bahnrestauration muss in kürzester Zeit die Integration der ehemaligen MITROPA-Mitarbeitenden in die PAS-SAGGIO vorgenommen werden. Dazu bedarf es eines neuen Gesamtarbeitsvertrags (GAV). Innert weniger Wochen wird in intensiven und harten Verhandlungen dieser GAV ausgehandelt. Auf Grund des Zeitdrucks (einheitliche Lohn- und Anstellungsbedingungen per Anfang 2003) kann sich die SEV-Verhandlungsdelegation nicht in allen Punkten durchsetzen. Schmerzhaft Abstriche an den Forderungen müssen geschluckt werden.

**Nach den ersten Erfahrungen** mit dem neuen GAV werden allenfalls rasch Nachverhandlungen aufgenommen, wird immerhin vereinbart. Um diesen Nachverhandlungsdruck hoch zu halten, wird die GAV-Gültigkeitsdauer auf ein Jahr befristet.

**Die Voraussetzungen** für eine gedeihliche Zukunft der Bahnrestauration sind geschaffen. Um aber im Konkurrenzkampf mit der stationären Bahnhofsgastronomie bestehen und dem Personal angemessene Anstellungsbedingungen bieten zu können, bedarf es weiterer Anstrengungen. Dabei sind in erster Linie die SBB gefordert. Soll Bahngastronomie wirklich ein integrierender Bestandteil eines abgerundeten Bahnangebots sein, werden die SBB nicht um die Abgeltung gewisser Logistikkosten herumkommen. Im Interesse des Personals, aber auch im Interesse der Bahnkunden wird sich der SEV bei den SBB dafür stark machen.

# Ringen um Sozialwerke

## Abwehr von Sozialabbau

Der sozialen Sicherheit misst der SEV hohen Stellenwert bei. Der Kongress 2001 sagt in einem Positionspapier zur Sozialpolitik «Ja» zu einem teilweisen Umbau, aber klar «Nein» zu einem Abbau des heutigen Leistungsniveaus. Mit dieser Vorgabe bringt sich der SEV direkt oder über den Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB) bei den Revisionen von AHV, IV, BVG, AIV und KVG ein.

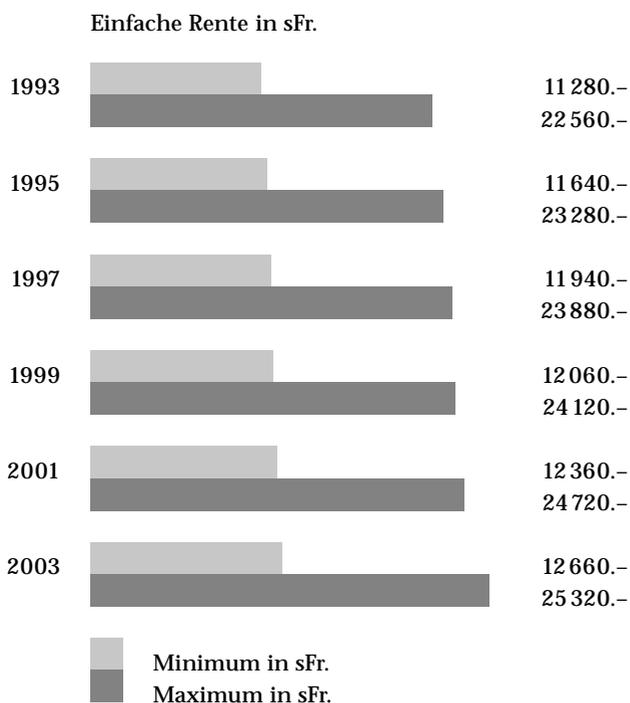
## 11. AHV-Revision

Die Ratsdebatten über die 11. AHV-Revision sind am Ende der Berichtsjahre noch nicht abgeschlossen. Es zeichnet sich eine unbefriedigende Lösung ab: Das Frauenrentenalter soll auf 65 Jahre erhöht und der flexible Altersrücktritt nur für Besserverdienende möglich werden, bei den Witwenrenten sind massive Abstriche vorgesehen.

Die Lebenslage der Rentner mit unteren und



## Entwicklung der AHV-/IV-Rente



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).

mittleren Einkommen verschlechtert sich deutlich im letzten Jahrzehnt. Neben dem Kaufkraftverlust der AHV-Renten sind vor allem steigende Belastung durch direkte und indirekte Steuern und starker Anstieg der Krankenkassenprämien dafür verantwortlich. Deshalb beantragt der SEV am Kongress des SGB erfolgreich, dass sich dieser für eine 13. Monatsrente bei AHV und IV einsetzt.

Trotz schwieriger Zeiten behaupten sich die AHV-Finanzen recht gut (Einnahmenüberschuss von 538 Millionen Franken im 2001). Auf Anfang 2001 steigen die Renten um 2,5 Prozent, auf Anfang 2003 um 2,4 Prozent. Für die wegen der höheren Lebenserwartung nötigen Gelder ist im Rahmen der 11. AHV-Revision eine Erhöhung der Mehrwertsteuer vorgeschlagen.

## KVG-Teilrevision

Der Nationalrat lehnt Ende Dezember 2002 die zweite Teilrevision des Krankenversicherungsgesetzes (KVG) in der Gesamtabstimmung ab. Knackpunkte sind die soziale Verteilung der Prämienlast und die Frage, wie die Ärzteschaft zu mehr Kostenbewusstsein animiert werden soll.

Geplant ist, dass die KVG-Debatte knapp vor der Abstimmung im Mai über die SP-Gesundheitsinitiative «Gesundheit muss bezahlbar bleiben» erfolgt. Diese Initiative zielt vor allem auf eine sozialere Finanzierung des Gesundheitswesens ab.

## Bezahlter Mutterschaftsurlaub

Der **bezahlte Mutterschaftsurlaub** von 14 Wochen für alle erwerbstätigen Frauen rückt näher. Als erste Kammer heisst der Nationalrat deutlich gut, dass alle erwerbstätigen Mütter ab dem Zeitpunkt der Geburt während 14 Wochen ein Taggeld erhalten, das 80 Prozent des Erwerbseinkommens beträgt. Die Kosten von rund 480 Millionen Franken sollen über die Lohnabzüge für die Erwerbersersatzordnung finanziert werden.

Die **auch vom Bundesrat** unterstützte Vorlage soll eine letzte Lücke bei den Sozialversicherungen schliessen. Im Juni 1999 hat das Volk eine weitergehende Mutterschaftsversicherung (Verfassungsauftrag von 1945) verworfen.

Aus **SEV-Sicht** handelt es sich hierbei um einen ersten Schritt. Ziel ist 100 Prozent Lohnersatz während 16 Wochen.

## Schwierige Zeiten für Pensionskasse SBB

Die **neue Pensionskasse SBB** (PK SBB) schliesst das erste Geschäftsjahr (1999) noch mit einem sehr positiven Resultat ab. Die folgenden Jahre stehen aber, wegen der Situation auf dem Kapitalmarkt, unter einem schlechten Stern. Es ist ein schwacher Trost, dass der Wind allen Pensionskassen im In- und Ausland voll ins Gesicht bläst. Tatsache ist, dass die PK SBB, die im Zeitpunkt hoher Aktienkurse und ohne Wertschwankungsreserven in die «Freiheit» entlassen wird, wegen der schwierigen Bedingungen auf dem Kapitalmarkt Ende 2002 einen Deckungsgrad von weniger als 85 Prozent aufweist und einen Fehlbetrag von mehr als zwei Milliarden Franken auf einem Deckungskapital von 14 Milliarden Franken verzeichnet.

Das **Bundesgesetz** über die berufliche Vorsorge (BVG) schreibt vor, dass eine Pensionskasse jederzeit in der Lage sein muss, ihre Verpflichtungen zu erfüllen. Dazu sind bei der PK SBB Sanierungsmassnahmen unumgänglich. Der paritätisch zusammengesetzte Stiftungsrat hat sich laufend unter Beizug von versicherungstechnischen Experten und Anlageprofis mit der sich ständig verschlechternden Situation auseinander gesetzt. Sanierungsmassnahmen sind einerseits unter dem Gebot der Gleichbehandlung zu prüfen. Sie sollen sowohl die Beitragsseite (Einnahmen) als auch Leistungsseite (Ausgaben) umfassen und die Versicherten rechtsgleich behandeln. Insbesondere sind auch noch Gespräche mit dem Bund als Eigentümer der SBB AG zu führen. Die spezielle Struktur der PK SBB mit einem Anteil der Rentner am Deckungskapital von zwei Dritteln macht die Situation besonders heikel. Die entstandenen Einbussen können nicht allein über Massnahmen bei den Aktiven finanziert werden.

Die **Anlagestrategie** ist an die verminderte Risikofähigkeit der PK SBB angepasst worden. Dabei ist der Aktienanteil zu Gunsten der Obligationen vermindert. Der Stiftungsrat hat sich überzeugen lassen, dass eine Sanierung durch ausschliessliche Anlagen auf dem Obligationenmarkt nicht möglich ist und nur zu einer weiteren Senkung des Deckungsgrads führt. Positiv zu vermerken ist die Bereitschaft der SBB, zukünftig die Mehrkosten der Berufsinvalidität zu übernehmen. Damit wird die PK SBB jährlich um 15 bis 20 Millionen Franken entlastet. Es bleibt zu hoffen, dass die Kapitalanlagen (als dritter und wichtigster Beitragszahler) wieder zu normalen Erträgen führen.

## Teuerungszulage für SBB-Rentner

Rund **30 000 ehemalige SBB-Mitarbeitende** mit Pensionierungsdatum vor dem 2. Januar 2001 (Altrentner) erhalten im August 2001 den rückwirkenden Teuerungsausgleich für die Jahre 1999–2001. Diese Nachzahlung hat der SEV erstritten. Je nach Pensionierungsdatum macht die Nachzahlung bis zu 42 Prozent des bisherigen Rentenbetrags aus. Die Kosten von über 310 Millionen Franken trägt der Bund.

Die **Altrentner haben** inzwischen auch auf Anfang 2002 den Teuerungsausgleich gemäss Bundesregelung von 1 Prozent erhalten. Zur Vermeidung einer Ungleichbehandlung übernehmen die SBB nur für das Jahr 2002 den Teuerungsausgleich für die Neurentner – ohne Präjudiz für die Zukunft. Auf Anfang 2003 entsteht aber zwischen Alt- und Neurentnern eine Differenz.

## ASCOOP

Neben den «**branchenüblichen**» Schwierigkeiten kämpft die ASCOOP im Jahr 2002 mit zusätzlichen Problemen in Spezialengagements. Deren Buchwerte sind buchstäblich pulverisiert, die ASCOOP wird mehrmals Gegenstand sehr kritischer Medienberichte. Die kanadische Börsenaufsicht ermittelt gar in einem Fall von vermuteten Kursmanipulationen.

Die **neue ASCOOP-Führung** – sie wird Ende 2002 eingesetzt – muss deshalb einerseits das Zahlenproblem angehen und andererseits zerstörtes Vertrauen wieder herstellen. Erste Sanierungsschritte (Rücknahme einer seinerzeitigen Beitragsenkung) erfolgen anlässlich einer ausserordentlichen Versammlung des Genossenschafts- bzw. Stiftungsrats. Daneben wird sehr intensiv an der Aufarbeitung der jüngsten Vergangenheit gearbeitet.

# Kooperation immer wichtiger

## Wichtiger SGB

Die Dachorganisation Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB) gewinnt für den SEV erheblich an Bedeutung nach der kompletten Neuorientierung des Föderativverbands öffentlicher Verwaltungen und Betriebe (FöV). Der SGB muss nun der Förderung des Service public noch grössere Bedeutung schenken als bisher. Der SEV erwartet vom SGB, dass er das bisher vom FöV erteilte Mandat für Service-public-Fragen weiterhin erfolgreich wahrnimmt. Der SEV ist bereit, diese SGB-Tätigkeit abzugelten.

## Nein zu SGB-Initiativen

Die Schweizer arbeiten am längsten. Gleichwohl lehnt die Volksmehrheit die SGB-Initiative für die 36-Stunden-Woche ab. Das ändert nichts daran, dass die Gewerkschaften weiterhin dafür kämpfen, dass die Arbeit auf alle arbeitsfähigen und -willigen Hände und Köpfe verteilt wird. 2 Prozent Arbeitslose sind für die Gewerkschaften keine Vollbeschäftigung. Auch die an sich plausible und gerechte Besteuerung von Kapitalgewinnen – ein vom SGB per Initiative lanciertes Anliegen – scheitert vor dem Volk.

wachtpersonal), der Personalverband der Bundesverwaltung und der VPOD.

Der SEV ist assoziiertes Mitglied im VGB. Er will damit die Interessen der bei den SBB öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden wahren (beispielsweise bei Revision des Bundespersonalgesetzes und dessen Verordnungen oder bei Verhandlungen über den Teuerungsausgleich für die Rentenbezüger).

## Zusammenarbeit mit VPOD und GeKo

Angesichts der Bewegungen in der Gewerkschaftswelt (Gründung der Interprofessionellen Gewerkschaft UNIA durch GBI, SMUV und mit grosser Wahrscheinlichkeit auch VHTL) versuchen die Verbände des öffentlichen Personals VPOD, Gewerkschaft Kommunikation (GeKo) und SEV seit Jahren, ihre Zusammenarbeit zu verstärken.

Während auf vertragspolitischer Ebene (Bus-Gesamtarbeitsvertrag) die Zusammenarbeit hervorragend läuft, sind auf der Ebene der Verbandsspitzen die Gespräche ins Stocken geraten.



## Vom FöV zur VGB

Die neue Verhandlungsgemeinschaft Bundespersonal (VGB) tritt Ende 2002 an die Stelle des FöV. Der fast 100-jährige FöV ist ab 2003 nicht mehr operativ tätig. Denn das neue Bundespersonalrecht und die verselbstständigten Bundesbetriebe führen auch auf Gewerkschaftsseite zu neuer Arbeitsteilung. Darin vertritt der VGB die gewerkschaftlichen Anliegen vornehmlich in der zentralen Bundesverwaltung, bei den Eidgenössisch Technischen Hochschulen, in der Zollverwaltung und bei den Militärbetrieben des Bundes. Den VGB zur Interessenvertretung ihrer Mitglieder gegründet haben die Gewerkschaft garaNto (Zoll- und Grenz-

## Grenzüberschreitende Zusammenarbeit

Der SEV baut in den Berichtsjahren die internationale Zusammenarbeit weiter aus, und dies über die traditionellen Vier-Länder-Treffen mit den Eisenbahngewerkschaften Deutschlands (TRANSNET), Österreichs (GdEÖ) und Luxemburgs (FNCTTFEL), die Dachverbände Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF) und Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF) sowie den Austausch mit befreundeten Gewerkschaften wie etwa der Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT), mit der ein Bildungsseminar für junge Gewerkschaftsmitglieder durchgeführt wird.

Der auf europäischer Ebene geführte soziale Dialog im Bahnsektor verläuft konstruktiv und fruchtbar. Angesichts der bevorstehenden Liberalisierung des internationalen Güterverkehrs auf dem europäischen Streckennetz und des damit verbundenen grenzüberschreitenden Einsatzes von Personal (Interoperabilität) beginnen die Sozialpartner ETF und Gemeinschaft der Europäischen Bahnen (CEF) Verhandlungen über folgende Punkte: Eignung und Qualifikation sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, europäisch anerkannter Fähigkeitsausweis für Lokomotivführer sowie Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer im grenzüberschreitenden Verkehr.

gabenbereiche bzw. Vergabe an betriebsunabhängige Unternehmer (geregelter Zugriff auf die Infrastruktur, Legitimation der Infrastrukturbenutzer, Sicherheitslizenzen) und Bereitstellung eines Marktüberwachungssystems. Beide Vorhaben begleitet die ETF eng.

An ITF-Kongress und -Frauenkonferenz im kanadischen Vancouver im Sommer 2002 ist der SEV mit einer dreiköpfigen Delegation vertreten. Im Zentrum steht die internationale gewerkschaftliche Reaktion auf die zunehmende Globalisierung im Verkehrssektor.



Das zweite Eisenbahn-Massnahmenpaket (Änderung EU-Weisung 91/440) ist noch nicht vollständig umgesetzt, aber schon wird ein drittes vorbereitet. Geplant sind eine weiterführende Liberalisierung des Personen- und Güterverkehrs (Kabotage), gesetzliche Vorschriften bezüglich Sicherheit und Ermittlung von Unfallhergang und -ursache, Ausbau der Interoperabilität sowie Massnahmen zur Steigerung der Qualität und Zuverlässigkeit im Bahngüterverkehr. Das zweite Eisenbahnpaket beinhaltet: Liberalisierung des internationalen Güterverkehrs auf dem transeuropäischen Streckennetz, Trennung von Erfolgsrechnung und Bilanz für die Bereiche Infrastruktur, Personenverkehr und Güterverkehr, Auslagerung wichtiger Auf-

# Engagement für öV und Schienengüterverkehr

Die schweizerische Verkehrspolitik zeichnet sich wie kaum ein anderes politisches Gebiet der letzten 20 Jahre durch Kohärenz und stetige Unterstützung der Bevölkerung aus. Die bahnfreundliche und nachhaltige Verkehrspolitik ist im Volk breit abgestützt. Der SEV engagiert sich neben den gewerkschaftlichen Kerngeschäften traditionell auch für folgende übergeordnete, verkehrspolitische Ziele: Verlagerung des Gütertransports von der Strasse auf die Schiene sowie Förderung des öffentlichen Verkehrs (öV) in der Fläche und in den Agglomerationen.

## Nein zur «Avanti»-Initiative, einem Schritt zurück in die verkehrspolitische Steinzeit

In den Neunzigerjahren sprechen sich die Stimmbürger wiederholt für eine Verlagerung des Güterverkehrs auf die Schiene und für die Modernisierung der Bahnen aus (Neat, Alpen-Initiative, LSVA und FinöV). Diese Abstimmungen bedeuten eine Verbesserung der Wettbewerbsbedingungen für die Schiene, die aber nach wie vor gegenüber der Strasse im Hintertreffen ist.



Erfolglos rennt die Lastwagenlobby jeweils gegen die Vorlagen an. Unfälle in Tunnels – vor allem der schwere im Gotthardtunnel mit anschließender Sperrung – und gelegentliche Staus auf der Gotthardroute geben den Befürwortern einer zweiten Strassenröhre aber Auftrieb. Im Herbst 2002 blasen die Strassenturbos im Nationalrat bei der Beratung der «Avanti»-Initiative des TCS (zweite Gotthardröhre, Sechsspurautobahnen Bern–Zürich und Genf–Lausanne) zum Frontalangriff auf die bisherige, vernünftige Verkehrspolitik. Sie reichern den Gegenvorschlag des Bundesrats zu «Avanti» unter anderem mit der zweiten Strassenröhre und einem Fonds für die Finanzierung von Strassenbau an. Der Gegenvorschlag ist damit noch strassenfreundlicher als «Avanti».

Ein zweiter Strassentunnel durch den Gotthard wäre ein Paradigmenwechsel in unserer Verkehrspolitik, die europaweit als vorbildlich gilt. Statt die umweltfreundlichere Bahn zu fördern, würde der Strassenbau neu angekurbelt. Die Verlagerung des alpenquerenden Güterverkehrs auf die Schiene wäre gefährdet, die Investitionen in die neuen Eisenbahntransversalen unterlaufen, wenn nicht gar überflüssig. Die vom SEV mitinitiierte und stets an vorderster Front mitgetragene Verkehrspolitik würde damit gestoppt.

Im Kampf gegen «Avanti» ist der SEV seit längerem aktiv. Folgende wesentliche Schritte sind bereits erfolgt:

- > Beitritt als Trägerorganisation zum Nein-Komitee gegen die «Avanti»-Initiative

(bestehend aus 24 Gewerkschaften, Umwelt- und Verkehrsorganisationen);

- > Kongress 2001 votiert mit der Genehmigung des Positionspapiers zum Güterverkehr gleichzeitig einstimmig für die Bekämpfung von «Avanti» und damit insbesondere gegen den Bau der zweiten Gotthardstrassenröhre;
- > Reaktivierung der SEV-Aktionsgruppe «transfer transit»;
- > Geschäftsleitung und Verbandsvorstand genehmigen einen namhaften Kredit für den Kampf gegen eine zweite Strassenröhre;
- > Sammlung von 137 000 Unterschriften – hauptsächlich mit den Partnerorganisationen im Nein-Komitee (Alpen-Initiative, WWF Schweiz, Pro Natura und VCS) – für eine Petition, in der Güterverlagerung auf die Schiene verlangt wird;
- > konsequente Medien- und Lobbyarbeit gegen «Avanti».

Über «Avanti» wird vermutlich im 2004 abgestimmt. Der Kampf wird hart.

## Konkurrenz des Strassengüterverkehrs über Sozialdumping

**Eisenbahner wissen seit jeher:** Die Konkurrenten der Bahn sind nicht die andern Bahnen, sondern der Strassengüterverkehr und der motorisierte Individualverkehr. Namentlich der Strassengüterverkehr geniesst gewaltige Wettbewerbsvorteile gegenüber der Schiene: Arbeitszeiten der Chauffeure, die bis zu 15 Wochenstunden über jenen der Eisenbahner liegen. Sicherheitsvorschriften, die zwar bestehen, aber wenig kontrolliert werden, weil nicht genügend Kontrolleure vorhanden sind. Strassenverkehrsvorschriften, die zwar gelten (Höchstgeschwindigkeit, Höchstladegewicht, Ruhezeit der Fahrer), aber durch die unterdotierte Polizei kaum effizient kontrolliert werden können. Das ist echte Sozial- und Sicherheitsdumping-Konkurrenz, der die Bahn ausgesetzt ist. Zudem wird das heute geltende Nacht- und Sonntagsfahrverbot für Camions immer wieder in Frage gestellt. Im Kampf gegen die Aufweichung dieser Verbote haben aber bisher die Bahnfreunde Oberwasser behalten.

**Gewiss, die Bahnfreunde sind nicht untätig geblieben:**

- > Die Einführung der LSV (in einer gewaltigen Abstimmungsschlacht 1998 erstritten) ist ein wichtiger Schritt.
- > Der Ausbau der Bahninfrastruktur für 30 Milliarden Franken (NEAT, Bahn 2000 usw.) ist im Gange – spät, aber immerhin.

Mit der «Avanti»-Initiative sollen diese politischen Erfolge aber nun wieder ins Gegenteil verkehrt werden.

**Gewerkschaftlich hat sich der SEV stets dafür ausgesprochen, dass auch die Arbeitnehmenden im Strassentransportgewerbe Anspruch auf angemessene Arbeitsbedingungen haben. Konkret fördert der SEV über das Projekt «VPST» (Verein Projekt Strassentransport) die Unterstützung des Personals in diesem Bereich gemeinsam mit den Gewerkschaften GBI, VHTL und Gewerkschaft Kommunikation.**

## Bahnreform II

**Die Absicht der EU-Bahnreform** ist längstens klar: Die Bahn soll billiger werden, damit sie eine Chance im Konkurrenzkampf mit der Strasse hat, und damit die Staatskassen weniger für die Bahn zahlen müssen.

**Bahntransport ist teurer**, weil ökologischer, weil sicherer. Damit Schiene und Strasse gleich lange Spiesse erhalten, wäre es vernünftig, dass der Strassentransport die von ihm erzeugten Kosten künftig selber trägt (Unfallkosten, Umweltkosten, Sozialkosten), lies teurer wird. Doch die Strassenlobby in den EU-Ländern setzt durch, dass die Angleichung nach unten stattfindet. Und wie senkt man nach EU-Idee die Bahnkosten? Die Bahnen werden in einen Wettbewerb unter sich geschickt. Dieser Wettbewerb nach EU-Vorstellungen kann nur stattfinden, wenn man Bahnbetrieb und das Betreiben der Bahninfrastruktur strikt trennt.

**Dies ist der Hintergrund** der hiesigen Bahnreform II, zu der die Vorlage immer noch auf sich warten lässt. Schon früh verschreiben sich Vorort (neuerdings *economiesuisse*), FDP und weitere Ideologen dieser Grundhaltung. Glücklicherweise erhebt neben dem SEV auch die SBB-Leitung – allen voran Benedikt Weibel – früh und sehr deutlich die Stimme gegen die Zerschlagung der integrierten Bahnunternehmungen.

**Nun ist selbst** die *economiesuisse* einen halben Schritt zurückgewichen. Die Ideologen ungehemmter Privatisierung haben mit dem Volks-Nein vom September 2002 zur «Strommarktliberalisierung» einen erheblichen Dämpfer erhalten. Das ändert aber nichts daran, dass in den kommenden Diskussionen um die Bahnreform II der Streit darum, wer das Trassenmanagement in den Händen hält, voll auszutragen sein wird.

**Der SEV ist sich bewusst**, dass Bahnen nur dann eine Zukunftschance haben, wenn sie sich stets auf den neuesten Stand der Technik bringen. Das bedeutet auch Rationalisierung mit schmerzhaften Auswirkungen auf das Personal. Der SEV hat allerdings bewiesen, dass er stark genug ist, durchzusetzen, dass nötige Massnahmen sozialverträglich durchgeführt werden.

**Die Bahnreform II** wird in der Schweiz seit Jahren als Chance für die Konzessionierten Transportunternehmungen (KTU) verkauft. Diese sollen nun bei der zweiten Bahnreform – so offizielle Bundesstimmen – in den Genuss finanzieller Sanierung kommen. Es sind gar Not leidenden KTU-Pensionskassen Avancen gemacht worden. Der SEV wird in den Diskussionen um die Bahnreform II deutlich an diese Versprechungen erinnern.

**Die Gewerkschaften haben** früh erkannt, dass Wettbewerb unter den Bahnen letztlich auf dem Buckel des Personals ausgetragen wird, weil die Bahnen rund 50 Prozent ihrer Kosten als Personalkosten ausweisen. Für die Busunternehmungen des öV liegt der Personalkostenanteil noch erheblich höher. Es wundert daher nicht, dass bisher der Wettbewerb unter den öV-Unternehmungen vor allem im Bussektor Folgen zeitigt.

**Daher ist für** den SEV klar: Der Bundesrat muss in der Bahnreform II sein Versprechen einlösen, dass der Wettbewerb nicht über Sozialdumping ausgetragen werden soll. Dafür könnte beispielsweise gesetzlich festgeschrieben werden, dass Aufträge im regionalen Personenverkehr nur an Unternehmungen erteilt werden, die geordnete und angemessene Arbeitsbedingungen nachweisen können.

### Wettbewerb: Leitfaden zur Ausschreibung

**Der SEV will**, dass der von den Behörden verordnete Wettbewerb unter den öV-Unternehmungen in geordneten Bahnen verläuft, namentlich nicht zum Sozial- und Sicherheitsdumping verkommt. Kannibalismus unter den öV-Unternehmungen lehnt der SEV vehement ab.

**Daher unterstützt** der SEV das Bundesamt für Verkehr beim Erlass eines Leitfadens für Ausschreibungen speziell im Bussektor. Der SEV verlangt, dass Anstellungsbedingungen ein zentrales Kriterium bei Vergaben sind. Aufträge dürfen nur an solche Unternehmungen vergeben werden, die branchenübliche Arbeitsbedingungen einhalten.

**Dieses Kriterium muss** aber mit Inhalten gefüllt werden: Der SEV strebt daher – mit VPOD und Gewerkschaft Kommunikation – gesamtarbeitsvertragliche Regelungen flächendeckend für den Bussektor an. Bisherige Schritte: Abschluss eines Rahmen-Gesamtarbeitsvertrags (GAV) Bus im Kanton Bern, Bus-GAV im Kanton Solothurn (VPOD) und im Kanton Waadt zeichnet sich Positives ab. Im Zürcher Verkehrsverbund (ZVV) herrscht leider immer noch Stillstand. Immerhin hat der Verband öffentlicher Verkehr (VöV) Hand geboten zu einer gemeinsamen Empfehlung an alle öV-Unternehmungen in Richtung Bus-GAV Schweiz.

## Schwierige Finanzsituation für öV

**Unternehmungen des öV** wird, anders als etwa dem Strassenverkehr, ihre Infrastruktur in Form von Subventionen angelastet. Sie können ihren Betrieb nicht allein aus Eigenmitteln finanzieren, nehmen sie doch auch wichtige Service public-Aufgaben wahr wie nichtrentables Verbinden von Landesteilen oder die Güterverlagerung. Die Einwohner bezahlen für diese Dienstleistungen – einerseits indirekt über Steuern und andererseits direkt über Billettkauf – an den öV-Betrieb.

**Im Regelfall erhalten** öV-Unternehmungen einen Auftrag der öffentlichen Hand für eine bestimmte Transportleistung über eine festgesetzte Periode und zu einem vereinbarten Betrag. In diesen Zeiten knapper Mittel der öffentlichen Hand kommt der öV noch mehr unter Spardruck – und damit auch dessen Mitarbeitende, denn die Personalkosten machen im Normalfall mindestens die Hälfte der ausgewiesenen Kosten aus.

**Die SBB haben** dies ganz konkret gespürt. Wegen der so genannten «Schuldenbremse» erhalten sie mehr als 100 Millionen Franken weniger, als eigentlich in der ersten Fassung der Leistungsvereinbarung verankert ist.

**Problematisch könnte sich** auf den Regional- und Agglomerationsverkehr der Neue Finanzausgleich auswirken, der in Beratung ist. Ziel ist, neu festzulegen, für welche Aufgaben der Bund und für welche die Kantone zuständig sind. Es ist vorgesehen, die Bundesbeteiligung am Regionalverkehr (heute durchschnittlich 68 Prozent, vor rundem Tisch 75 Prozent) zu senken. Erfolgt dies, könnten die Folgen in gewissen Kantonen für den öV verheerend sein.

**Der SEV setzt sich** mit seinen Partnern auf allen politischen Ebenen für einen leistungsfähigen öV und die dafür nötigen Gelder ein.

## Verkehrspolitische Bündnispartner

**In seinem Einsatz** für eine vernünftige Verkehrspolitik arbeitet der SEV seit Jahren mit einer Reihe von Partnerorganisationen aus dem Bereich Gewerkschaften, Parteien, Umwelt- und Verkehrsorganisationen sowie Bahnunternehmen zusammen. Der SEV nimmt beispielsweise regelmässig an folgenden verkehrspolitischen Treffen teil: Aarbergerrunde (Diskussionskreis über Schweizer Verkehrspolitik), EU-Move (Teilnehmerkreis, der sich dafür einsetzt, dass LSVA in ganz Europa erhoben wird) und SP-Verkehrskommission.

## Innovationspreis an ZVV

**SEV und Verkehrs-Club** der Schweiz (VCS) vergeben im November 2001 zum zweiten Mal nach 1999 und neu unterstützt durch den VöV den Innovationspreis öffentlicher Regional- und Agglomerationsverkehr. Die siebenköpfige Fachjury verleiht dem ZVV den Innovationspreis für seine Werbekampagne zur Profilierung der vernetzten Mobilität von Zug, Tram, Bus und Schiff unter dem Label ZVV.

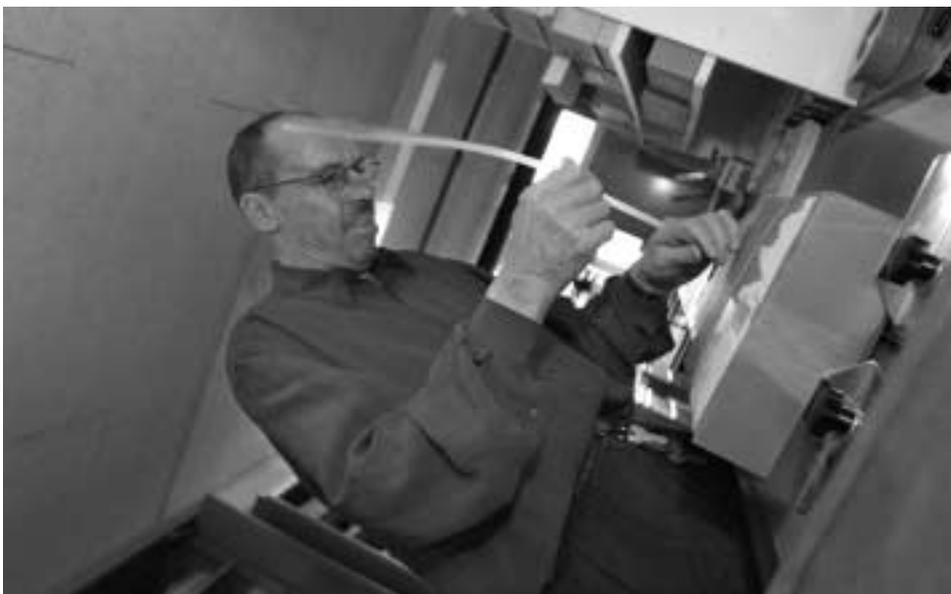
**Erstmals wird der Publikumspreis** vergeben, und zwar von der Leserschaft des Konsumentenmagazins «Saldo» sowie über die Verbandszeitungen und -homepages von den Mitgliedern und Sympathisanten des SEV und VCS. Mit dem Publikumspreis ausgezeichnet wird das Mobilitätskonzept Taktolino des Konzerns Unaxis. Dank Taktolino fahren heute bedeutend mehr Arbeitnehmende im öV zur Arbeit.

**Die Jury vergibt** zudem drei Auszeichnungen: Die Basler Verkehrsbetriebe (BVB) werden dafür ausgezeichnet, dass nun in allen Tram- und Buskursen mindestens ein behindertenfreundlicher Einstieg eingebaut ist. Der Regionalverkehr Bern–Solothurn (RBS) wird für seine optimale Verkettung von Bahn und Bus geehrt. Die Lausanner Verkehrsbetriebe (TL) erhalten für ihr innovatives Abonnementssystem SyVe2 eine Auszeichnung.

**Die nächste Vergabe** des Innovationspreises ist für 2003 geplant.







## Neuorganisation des Verbandsekretariats

Dem SEV-Kongress 2001 in Bern wird viel abverlangt: er soll auf die Wahl des Vizepräsidenten SEV zu Gunsten des Vorstandes (VV) verzichten und gleichzeitig in den Statuten festschreiben, dass das bisherige vollamtliche Vizepräsidium gleich durch drei Vizepräsidien ersetzt wird (je durch eine Gewerkschaftssekretärin oder einen Gewerkschaftssekretär im Teilpensum ausgeübt). Die Delegierten stimmen mehrheitlich zu. In einer äusserst lebhaften Debatte werden zuvor die Eckpunkte klar definiert: keine Bürokratisierung der SEV-Spitze, Nähe zur Mitgliedschaft nicht verlieren und keine Kostenausweitung.

Der VV wählt im November 2001 die Gewerkschaftssekretäre François Gatabin und Giorgio Tuti zu Vizepräsidenten. Sie nehmen ihre Funktion zur besten Zufriedenheit der Gremien und der Mitgliedschaft auf und beweisen damit, dass der Kongressbeschluss richtig gewesen ist. Der VV möchte vor dem Kongress 2003 auch das dritte Vizepräsidium besetzen – wenn irgendwie möglich – mit einer Gewerkschaftssekretärin.

Die Professionalisierung der SEV-Leitung ist unausweichlich. Das ergibt auch der Blick auf die befreundete Gewerkschaft Kommunikation, die auf Anfang 2003 eine fünfköpfige Profi-Geschäftsleitung einsetzt.

Die Gewerkschaftliche Abteilung wird entsprechend den Kongressbeschlüssen neu organisiert: Vizepräsident Gatabin betreut die laufenden SBB-Geschäfte, Vizepräsident Tuti verantwortet den

Querschnittbereich (GAV und GAV-Politik, Lohn- und Arbeitszeitfragen, Soziales, Neue Bereiche), während der Bereich Konzessionierte Transportunternehmen (KTU) interimistisch SP-Nationalrat Roberto Zanetti, verstärkt durch Gewerkschaftssekretärin Barbara Spalinger, anvertraut ist. Dem Präsidenten bleiben, neben der Gesamtleitung des Verbands und der Politik, die Bereiche Medien und Mitgliederwerbung.

## Reformprojekt Domino gestoppt

Das Projekt Domino, das letztlich zur Auflösung der traditionsreichen Unterverbände (UV) des SEV geführt hätte, findet keine Zustimmung bei einer Mehrheit der UV. Das Vorhaben wird deshalb nach zweijähriger Arbeit aufgegeben. Dies schliesst allerdings sanfte Reorganisationen keineswegs aus.

## Vier neue Aussenstellen

Das SEV-Sekretariat besteht während Jahren aus der Zentrale in Bern und der Filiale in Bellinzona. In den Berichtsjahren erfolgen dem Wunsch der Mitgliedschaft entsprechend vorsichtige Regionalisierungsschritte: In St. Gallen wird eine halbtags besetzte Aussenstelle eingerichtet. In Lausanne (am Sitz der SEV-Versicherungen) und in Chiasso werden wöchentliche Sprechstunden eingeführt,

## Fortschritte bei Mitgliederwerbung

Im öffentlichen Verkehr (öV) werden in den Jahren 2001/2 erstmals wieder mehr Mitarbeitende angestellt als abgebaut – dies nach zehn Jahren Personalabbau bei den SBB und gleichzeitigen Rationalisierungen bei den KTU.

Der SEV reagiert umgehend: Mitglieder des SEV-Verbandssekretariats (VS) und Sektionsverantwortliche diskutieren an einer Tagung, wie die Mitgliederwerbung optimiert werden kann. Der Wunsch nach besserer Unterstützung, Information und Kontrolle wird laut. Als Hilfsmittel erarbeitet das VS ein Handbuch und erneuert das Mitglieder-Marketing-Konzept, das die Geschäftsleitung genehmigt. Hauptstossrichtung des Konzepts ist: mehr Nähe zu den Vertrauenspersonen in den UVs, die hauptsächlich Mitglieder werben. Aber noch immer gilt der Grundsatz: Der SEV ist so gut, dass alle in ihrem Umfeld Nichtmitglieder werben. Denn je höher der Organisationsgrad ist, umso besser können die Interessen der Mitglieder vertreten werden.

Die Anstrengungen tragen bereits Früchte: Im Oktober 2002 treten erstmals seit längerem mehr Personen in den SEV ein als aus. Dies ist der erste Schritt hin zu einer positiven Mitgliederentwicklung.



die gut genutzt werden. Die Aussenstelle Basel (ebenfalls am Sitz der SEV-Versicherungen) hat wegen ungünstiger geografischer Lage noch Anlaufschwierigkeiten. Als nächster Schritt wird die Bildung einer Aussenstelle Chur im Jahr 2005 ins Auge gefasst.

Der Aufbau eines Regionalnetzes ist sehr teuer. Er erfolgt mit Vorteil in engster Zusammenarbeit mit andern Gewerkschaften.

## Weiterbildung: Mitgründung von movendo

Bildung ist für den SEV ein zentrales Anliegen. Mit den immer schnelleren Veränderungen in Gesellschaft und Wirtschaft steigt der Stellenwert von Bildung weiter: Wer sich nicht bildet, hat oft nur kleine Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Konsequent diese Haltung verfolgend gründet der SEV im 2001 mit den anderen SGB-Gewerkschaften das Bildungsinstitut movendo. Es bietet ein umfangreiches Weiterbildungsangebot zu Politik, Arbeit und Wirtschaft, Soziales, Kommunikation und Führung an. Der SEV ist im Vorstand vertreten.

Das neue Bildungsinstitut ist heute auf Kurs. Die SEV-Mitgliedschaft hat die Umstellung von der traditionellen Schweizerischen Arbeiterbildungszentrale (SABZ) zu movendo problemlos mitgemacht.

Ergänzend zu movendo führt der SEV das verbandsspezifische Bildungsprogramm weiter. So kann einer breiten Mitgliedschaft ein optimales Bildungsangebot zur Verfügung gestellt werden.

## Aktive SEV-Frauen

Die SEV-Frauen blicken auf arbeitsreiche Jahre 2001/2 zurück. Die gesamtschweizerischen Frauentagungen (Bildungsveranstaltungen) in Bern zu den Themen «Frau verschafft sich Gehör!» und «Bescheidenheit ist eine Zier ...», aber nicht im Mitarbeiterinnen-Gespräch» sind gut besucht, die Rückmeldungen positiv.

Das Leitbild «Frauenpolitik des SEV» verabschiedet der Verbandsvorstand im Januar 2002. Es beinhaltet Grundsätze und eine Gleichstellungspolitik des SEV.

Die Vorwärtsstrategie der Frauenkommission trägt Früchte: Die zweite schweizweite Vernetzungstagung der SEV-Frauen im Juni 2002 ist wiederum erfolgreich; Bedürfnis und Wille zum Aufbau und Ausbau eines starken, zuverlässigen Netzwerks sind vorhanden. Dieses Ziel wird von den Regionentreffen in Lausanne, Bern, Basel/Olten und Zürich unterstützt; ein weiterer soll 2003 aufgebaut werden.

Das Projekt «Besuche vor Ort» wird in Bern und Lausanne gestartet. Ziel ist es, am Arbeitsort

die Anliegen und Erwartungen der Kolleginnen in Erfahrung zu bringen und den persönlichen Gedankenaustausch zu pflegen. Weitere Besuche an etwa 30 Standorten sind geplant.

Eine neue Broschüre «Frauen im SEV» ist erarbeitet. Sie wird zur Bestandespflege und für Newerbungen, insbesondere von Frauen, eingesetzt.

Im Rahmen der internationalen Zusammenarbeit (Vier-Länder-Frauen-Treffen und Vier-Länder-Frauen-Seminar) sind unter anderem folgende Arbeiten erfolgt: Ländervergleich zur Umsetzung der Chancengleichheit mit einem betrieblichen und einem gewerkschaftlichen Teil sowie Flyers zum Thema «Gender Mainstreaming» und «Wir Frauen in Europa». In Arbeit sind: ein Kalender mit Beginn 8. März (Internationaler Tag der Frau) und eine länderübergreifende Arbeitsplatzbewertung der Zugbegleitenden.

Bei der Frauenkonferenz der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) in Zagreb im 2001 beschäftigen sich die Teilnehmenden insbesondere mit den Auswirkungen von Privatisierungen im öffentlichen Verkehr und öffentlichen Dienst. Veränderten Rahmenbedingungen, einhergehend mit Sozialdumping, sollen die Gewerkschaften mit gemeinsamen Aktivitäten energisch entgegenreten. Sie müssen dafür gemeinsame Interessen nachdrücklich formulieren und durchsetzen.

Die Frauenkonferenz der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) in Vancouver im 2002 behandelt das Thema «Frauen und Gewerkschaften in der globalisierten Verkehrswirtschaft». Die Auswirkungen in der globalisierten Verkehrswirtschaft und der damit einhergehende brutale Wettbewerb sind für Arbeitnehmende, insbesondere für Frauen, mehrheitlich negativ. Es sind dies: Abbau von mehreren Millionen Arbeitsplätzen und damit eine Zunahme von Arbeitslosigkeit, Sozialabbau und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Als Reaktion darauf wird ein umfangreiches Aktionsprogramm bis 2006 genehmigt, das vermehrt internationalen Zusammenschluss von Gewerkschaften und Gewerkschaftsorganisationen sowie intensive Kampagnenarbeit vorsieht.

## SEV-Jugend mit Elan

Die Jugendkommission, die treibende Kraft in der SEV-Jugend, durchläuft in den Berichtsjahren eine Zeit des Wechsels. Im Team von gegen ein Dutzend unter 30-Jähriger kommt es zu Wechseln, wodurch die Vertretung der Landesteile und Berufszweige noch verbessert ist. Zudem ändert auch die

Betreuung der SEV-Jugend durch das Verbandssekretariat.

Die interne Neukonstituierung bremst die Kommission aber nicht in ihrem Engagement für Interessen und Anliegen der Jugend. Schwerpunkte sind: Vertretung in Gremien wie dem SEV-Kongress und -Verbandsvorstand oder der SGB-Jugendkommission, Verhandlungen (beispielsweise mit Berufsbildung login), Werbung neuer, junger SEV-Mitglieder (beispielsweise am Lehrlingssporttag), Organisation von Bildungs- oder Geselligkeitsveranstaltungen (beispielsweise Forumsleiterkonferenz) oder Informationen für die SEV-Jugend in der halbjährlichen Jugendzeitschrift «MEGaphon», der Verbandspresse oder auf dem eigenen Teil der SEV-Website.

## Ausländerkommission institutionalisiert

Zahlreiche Ausländerinnen und Ausländer aus den verschiedensten Bereichen sind im SEV organisiert. Ab dem Jahr 2001 beginnt der SEV damit, diese noch bedürfnisgerechter zu betreuen und noch besser in die gewerkschaftliche Arbeit zu integrieren.

Die Bildung einer Ausländerkommission wird an die Hand genommen. Wie notwendig diese ist, zeigt bereits das erste Treffen. Mitglieder aus verschiedenen Berufskategorien und Herkunftsländern wie Italien, Mazedonien oder Deutschland tauschen sich aus. Der Herbst-Verbandsvorstand (VV) 2002 beschliesst gar, der Ausländerkommission noch mehr Gewicht als beantragt geben zu wollen: Er beantragt dem Kongress 2003, dass die Ausländerkommission im VV zwei Vertreter statt nur einen stellen kann. Noch bleibt viel Aufbauarbeit zu leisten.

## Neuorganisation dreier Unterverbände

Die zehn Unterverbände (UV) des SEV sind in den Berichtsjahren enorm gefordert: Einschneidende Reorganisations- und Umstrukturierungsprozesse bei der SBB AG und zahlreichen Konzessionierten Transportunternehmungen bedeuten für die UVs, dass sie fast pausenlos zu Gunsten ihrer Mitglieder, teilweise unterstützt vom Verbandssekretariat, eingreifen müssen.

Aber auch bei der UV-Organisation werden Anpassungen nötig: Die neu gebildeten SBB-Perso-

nalkommissionen (PeKo) übernehmen teilweise Aufgaben der UV und Sektionen. Die neue Arbeitsteilung ist gelungen, heute funktioniert die Zusammenarbeit der UV und Sektionen mit den PeKos in der Regel gut.

**Dazu kommt, dass** die SBB AG, die grösste Sozialpartnerin des SEV, ihre Organisation stark verändert hat. Dies wirkt sich auch auf die Strukturen des SEV aus (Mitgliederzuteilung usw.), die sich weitgehend an den alten SBB orientiert haben. Bis heute sind aber die SEV-Strukturen weitgehend unverändert geblieben; das Projekt für ihre sanfte Reform Domino ist gestoppt.

**Erfolgreich neue Strukturen** erarbeitet und verabschiedet haben aber drei UV: Der UV des Rollmaterialpersonals (RM), der UV des Personals Bau sowie der UV des Betriebs- und Verkaufspersonals (SBV).

## Verbandspresse im Umbruch

**Der Traum von** grossen, gemeinsamen Gewerkschaftszeitungen pro Sprachregion ist in allen Köpfen. Projekte gibt es viele. Der SEV prüft, ob die Zusammenarbeit mit andern Verbänden im Zeitungssektor möglich ist.

**Am weitesten fortgeschritten** sind die Vorarbeiten für die Integration von «travail&transport» in das «L'Événement syndical». Aus einer Nullnummer hat die Mitgliedschaft ersehen können, wie sie sich die welsche Verbandszeitung nach einer Integration vorstellen muss.

**Von einer Integration** von «arbeit & verkehr» in die SMUV/GBI-Gewerkschaftszeitung «work» muss bis auf weiteres abgesehen werden. Die Befürchtungen um den Verlust der SEV-Identität sind viel zu gross.

**Im Tessin kann** aus (partei-)politischen Gründen die SEV-Zeitung nicht mit «area» zusammengehen. Die Geschäftsleitung genehmigt aber, dass «lavoro&trasporti» ab 2003 neu alle zwei Wochen erscheint, statt wie bisher wöchentlich. Die Ausgaben enthalten in der Regel zwölf durchgehend zweifarbige Seiten.

**Für die Verbandszeitungen** gilt ganz besonders: In den kommenden Jahren sind wir gezwungen, neue Zusammenarbeitsformen auszuprobieren.

## Erneuerung der SEV-Homepage

**Die SEV-Homepage** «www.sev-online.ch» wird im Sommer 2001 sanft und kostengünstig erneuert. Das fast dreijährige Erscheinungsbild wird leicht modernisiert; neu bietet die Startseite mehr Platz für Neuigkeiten. Zudem werden Rubriken wie «Fragen und Anregungen» oder «eCards» eingeführt. Die SEV-Homepage hat sich mittlerweile zu einer von Mitgliedern und Aussenstehenden (beispielsweise Journalisten) gerne genutzten Informationsquelle gemauert. Etwa in Zeiten schwieriger Lohnverhandlungen steigen die Besucherzahlen rapid.

## Ferienangebote – vielseitig und zu gutem Preis

**Die jahrelange Gerantenzeit** des Ehepaars Max und Hanni Dolder im SEV-Parkhotel Brenscino in Brissago TI endet Ende 2001. Der versierte Fachmann Martin Faes packt in einem touristisch schwierigen Umfeld mit viel Begeisterung die Herausforderung an und beweist vielen Stammgästen, das «neue Brenscino» ist mindestens so gut wie das «alte». Frischer Wind und neue Ideen – optimal kombiniert mit den traditionellen, erfolgreichen Rezepten – stimmen zuversichtlich für die Zukunft. Denn das Brenscino ist und bleibt Paradedestination des SEV-Ferienangebots. Der weite Blick über den ruhigen Lago Maggiore lässt Ferienstimmung aufkommen und ist Balsam für die Seele. Die Gäste haben die Wahl zwischen Aktivferien und «dolce far niente», etwa auf der lauschigen Terrasse. Eine innovative Küche garantiert Gaumenfreude, das Sportangebot umfasst zum Beispiel Schwimmbad, Tennisplatz oder geführte Wandertouren. Dies alles ist zu bestechend günstigen Preisen zu haben. SEV-Mitglieder erhalten sogar noch 20 Prozent Rabatt.

**Wer Unabhängigkeit schätzt,** dem seien die Ferienwohnungen der FSG (Ferien- und Skihausgenossenschaft der Eisenbahner) empfohlen. Interessenten für Bergurlaub haben die Wahl zwischen Bluche/Montana, Grindelwald und Samedan. Wenn es ans Meer zieht, kann nach Beausoleil in Giens/Hyères in Südfrankreich reisen. Diese Siedlung präsentiert sich in neuem Licht. Sämtliche Bungalows sind umfassend saniert worden. Eine moderne Küche und eine vergrösserte Galerie bringen erhebliche Komfortverbesserung. SEV-Mitglieder profitieren von 10 Prozent Rabatt auf dem Mietpreis. Sie können auch FSG-Einzelmitglieder werden; diese erhalten eine Vergünstigung von 20 Prozent.

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

## SEV-Dienstleistungen – vielfältig und gut

Dienstleistungen sind für die SEV-Mitglieder ein willkommenes, rege benutztes Plus zur gewerkschaftlichen Betreuung und nicht wegzudenken. Es folgt ein kurzer Auszug:

**Zur Überbrückung eines finanziellen Engpasses** bieten wir **Darlehen** und **Kredite** an. Der maximale Ausleihbetrag ist auf 5000 Franken beschränkt. Die Zinsen sind mit 4 Prozent für ein Darlehen mit sozialem Charakter und mit 9 Prozent für einen Konsumkredit moderat. Nicht unterstützt werden Begehren bei bestehenden anderweitigen Schulden.

**Vom SEV-Multi-Rechtsschutz** machen über 70 Prozent der SEV-Mitglieder seit Jahren Gebrauch. Seit Anfang 2002 gelten hierbei weitere Leistungsverbesserungen: Neu gibt es einen Anspruch auf einen generellen Beratungsrechtsschutz. Streitigkeiten aus einem Werkvertrag im Zusammenhang mit bewilligungspflichtigen Bauten sind ebenfalls bis zu einem bestimmten Betrag versichert. Die Jahresprämie von lediglich 66 Franken ist konkurrenzlos. In Ergänzung zum im Mitgliederbeitrag inbegriffenen Berufs-Rechtsschutz sind damit die Rechtsrisiken im Konsum- und Verkehrsbereich umfassend gedeckt.

**Der SEV-Taschenkalender** in einem über Jahre verwendbaren Lederetui für weniger als 15 Franken hat noch lange nicht ausgedient, auch wenn elektronische Agenden heute weit verbreitet sind. Im Kaufpreis eingeschlossen ist eine **Unfalltodversicherung** über 5000 Franken.

**Der REKA-Check** erfreut sich trotz anderer moderner Zahlungsmittel unverminderter Beliebtheit. SEV-Mitglieder können pro Kalenderjahr maximal für 600 Franken REKA-Checks mit 7 Prozent Rabatt beziehen.

**Weitere Dienstleistungen sind:** Ferienrabattgutscheine für Mitglieder mit bescheidenem Erwerbs- oder Renteneinkommen, Sach- und Motorfahrzeugversicherungen bei der Coop-Versicherung (günstige Prämien mit 10 Prozent Exklusivrabatt), Einkaufsvergünstigungen zum Beispiel für Elektro- und Haushaltgeräte oder Möbel.

## SEV Versicherungen – eine starke Partnerschaft, die Früchte trägt

Die **SEV Versicherungen** sind zwar eine eigenständige Rechtspersönlichkeit, jedoch mit dem SEV und seinen Mitgliedern eng verbunden. Der SEV-Finanzverwalter leitet den Verwaltungsrat. Darin haben auch sämtliche SEV-Zentralpräsidenten Einsitz, womit sie ein wichtiges Bindeglied zur Mitgliederbasis bilden.

**Leiter der SEV Versicherungen** ist Werner Ruch. Die Filiale in Lausanne leitet seit April dieses Jahres Patrick Rouvinez. Er ist ausserdem Stellvertreter des Geschäftsleiters. Ab April nächsten Jahres werden im Zusammenhang mit dem neuen Erscheinungsbild auch die Versicherungstarife geändert.

**Da als Genossenschaft** keinen «Shareholdern» verpflichtet, können die SEV Versicherungen interessante Vorsorgeprodukte zu sehr guten Konditionen anbieten. So fliessen beispielsweise die jährlichen Überschüsse vollumfänglich den Versicherten zu.

**Die Produktpalette** reicht von traditionellen gemischten Versicherungsprodukten für verschiedenste Alterssegmente bis hin zu Angeboten für die 3. Säule und für Einmaleinlagen.

**Ausserdem bieten die SEV Versicherungen** vorteilhafte Hypotheken an und bewirtschaften eine Reihe von Liegenschaften, in denen auch SEV-Mitglieder wohnen.

**Kennzahlen zu den SEV Versicherungen** aus dem Jahr 2002: 12 Mitarbeitende erwirtschaften – zusammen mit 2 Profiverkäufern und verschiedenen Regionalberatern – über 45 Millionen Franken Versicherungssumme; mehr als 1400 Neuabschlüsse werden getätigt; 16 Personen leisten 73 Prozent der gesamten Versicherungsproduktion.

## Neu im Verbandssekretariat



**Marisa Chiffi** arbeitet bereits seit 1999 für die Wirtschaftliche Abteilung (WA) als Telefonistin und Auskunftsperson. Sie hilft zudem in verschiedenen administrativen Bereichen tatkräftig mit.

**Cornelia Hügi-Mäder** ist seit Februar 2001 als administrative Mitarbeiterin für die Unterstützung und Entlastung der SEV-Frauenbeauftragten zuständig. Die SP-Gemeinderätin interessiert sich für politische Belange.



**Didier Bieri**, Sohn von Gewerkschaftssekretär Hans Bieri und SP-Vertreter im Grossen Gemeinderat Spiez, nimmt Anfang April 2001 seine Arbeit als persönlicher Assistent des Verbandspräsidenten auf. Er unterstützt diesen teilweise bei dessen politischen Aktivitäten. Gleichzeitig besucht Didi die Fachhochschule für Sozialarbeit in Bern. Im Rahmen dieser Ausbildung absolviert er nun ein längeres 100-Prozent-Praktikum in Madiswil, weshalb er auf Ende Januar 2003 den SEV verlässt.

**Barbara Michel** arbeitet seit Juli 2001 als Allrounderin. Die administrative Mitarbeiterin betätigt sich in den Bereichen Post/Spedition/Grossversände, Bestellungswesen und als Telefonistin. Überdies wird sie in den verschiedensten administrativen Bereichen eingesetzt.



**Peter Hartmann** startet ebenfalls im Juli 2001 mit seiner Tätigkeit für den SEV. Der Sohn des ehemaligen Zentralpräsidenten des Wärterpersonals, Seppi Hartmann, ist diplomierter Natur- und Umweltfachmann und seit 1991 VPOD-Gewerkschaftssekretär. Peter betreut das neue SEV-Regionalsekretariat in St. Gallen sowie die Mitarbeitenden von Mittelthurgaubahn, THURBO und Frauenfeld-Wil-Bahn.

**Valérie Braune** nimmt am Bundesfeiertag 2001 beim SEV mit dem Beginn ihrer Kaufmännischen Lehre (KV) das Berufsleben in Angriff. Während ihrer dreijährigen Ausbildung wird Valérie in beinahe allen SEV-Bereichen unter Anleitung von Fachpersonen eingesetzt.





**Deborah Balicki**, ausgebildete Juristin, arbeitet seit Oktober 2001 als Gewerkschaftssekretärin. Sie ist verantwortlich für die Betreuung der SEV-Jugend, verschiedene Konzessionierte Transportunternehmen (KTU) aus dem Waadtland sowie dem Wallis und ist Mitglied des Teams «Zentrale Dienste SBB».

**Barbara Spalinger**, auch eine Juristin, nimmt im November 2001 ihre Arbeit als Gewerkschaftssekretärin im Team SBB Cargo auf. Sie beschäftigt sich zudem mit der Vertragspolitik, betreut KTUs der Region Basel und führt das Regionalbüro Basel.



**Adrian Wüthrich** arbeitet ebenfalls seit November 2001 beim SEV. Er unterstützt als persönlicher Assistent den Verbandspräsidenten bei dessen politischer Arbeit als SP-Ständerat.



**Christian Cuénoud** nimmt im Februar 2002 als WA-Mitarbeiter seine Arbeit im Mutationsdienst auf. Er hat bereits seine Lehre im SEV absolviert (1989–1992). Sein Wunsch, zum SEV zurückzukehren, hat sich erfüllt.



**Christophe Frei** wechselt von den SBB auf Februar 2002 zum SEV. Als Gewerkschaftssekretär arbeitet er in den Bereichen Infrastruktur, Sicherheit und Gesundheitsschutz.



**Pia Ryf** bearbeitet ab März 2002 als administrative Mitarbeiterin unter anderem den Bereich Werbung. Dazu gehört auch die Abwicklung der Ein- und Austritte. Pia verlässt uns im Lauf dieses Jahres auf eigenen Wunsch, da sie nochmals Mutter wird.





**Charlotte Brabetz Lesturgie** heisst die neue administrative Mitarbeiterin, die seit April 2002 für die Division Romande im SEV arbeitet. Sie erledigt administrative und organisatorische Arbeiten und zusammen mit ihren zwei welschen Kolleginnen Übersetzungsarbeiten.

**Miranda Bühler** unterstützt und entlastet ab dem Tag der Arbeit 2002 als Assistentin den Vizepräsidenten Tuti. Sie bearbeitet ein sehr weit gefächertes Arbeitsgebiet. Zusätzlich ist sie im administrativen Bereich für die KTU-Leitung tätig.



**Philipp Hadorn** ist ab Oktober 2002 als Gewerkschaftssekretär für die Betreuung von Neuen Bereichen tätig. Er setzt sich beispielsweise ein für das Personal von SWISS (GATA), SECURITRANS, Atupri, Pensionskasse SBB oder Alptransit Gotthard. Als politischer Sekretär von der Gewerkschaft Comedia herkommend bringt er reichlich Erfahrung mit.

**Kathrin Laederach** arbeitet ebenfalls seit Oktober 2002 für den SEV. Als Assistentin der WA-Leitung unterstützt und entlastet sie den Finanzverwalter, dessen Stellvertreter sowie die Personalverantwortliche. Sie ist für ein äusserst vielfältiges Arbeitsgebiet verantwortlich.



**Markus Fischer** schreibt und redigiert seit Mitte Oktober 2002 teilzeitlich für die deutschsprachige Verbandszeitung «arbeit & verkehr». Ab März 2003 ist er Redaktor von «arbeit & verkehr». Markus hat einen Universitätsabschluss, ist Fachjournalist und hat für Medien wie die Schweizerische Depeschagentur (sda) oder den Teletext gearbeitet.

**Wanda Suter**, eine weitere Juristin, nimmt im Februar 2003 ihre Arbeit im SEV auf. Eines ihrer Dossiers ist Chancengleichheit.



## Abschied vom Verbandssekretariat

**Benoît Rohrbasser**, Vizepräsident des SEV, gibt im Februar 2001 bekannt, dass er am kommenden Kongress nicht mehr kandidiert. Er will sich einer neuen beruflichen Herausforderung stellen. Die Geschäftsleitung, die ihn einstimmig für eine weitere Amtsperiode nominiert gehabt hat, dankt Benoît für seinen Einsatz für den SEV.

Benoît hat die Federführung über alle Geschäfte inne gehabt, welche die SBB betreffen. Benoît beendet Ende Juni 2001 seine Arbeit für den SEV.

**Patrick Rouvinez** hat als Gewerkschaftssekretär während drei Jahren im SEV Erfahrungen gesammelt, bevor er auf September 2001 zu den SEV Versicherungen wechselt. Er ist heute Stellvertreter des Geschäftsführers der SEV Versicherungen und Nachfolger von Pierre Bée als Leiter der Zweigstelle SEV Assurance in Lausanne.

**Jeanine Schmid**, ein guter Geist, verlässt Ende Juli 2001 den SEV. Jeanine tritt nach 18 Jahren Tätigkeit als administrative Mitarbeiterin im Bereich Spedition in den wohlverdienten Ruhestand.

**Urs Strebel**, Gewerkschaftssekretär während 15 Jahren, beendet ebenfalls Ende Juli 2001 seine Tätigkeit im SEV. Er hat unter anderem die Bereiche Bildung, Werbung und Jugend betreut. Urs arbeitet nun für den Verband öffentlicher Verkehr (VÖV).

**Catherine Lachat** hat nach zwölf Jahren Beschäftigung im SEV Anfang April 2002 eine neue berufliche Herausforderung begonnen. Sie hat kompetent und hilfsbereit vielfältige Aufgaben als administrative Mitarbeiterin in der Division Romande ausgeführt, darunter zahlreiche Übersetzungen.

**Udo Michel** wechselt auf September 2002 vom SEV zurück zur GBI, wo er das Gewerkschaftshandwerk erlernt hat. Er übernimmt die Co-Leitung der GBI-Sektion Zürich.

**Trudy Kneubühl** geht im September 2002 vorzeitig in Pension. Damit geht eine fast 30-jährige SEV-Ära zu Ende. Trudy hat mit ihrer Persönlichkeit den SEV mitgeprägt und mit grosser Fachkompetenz die Mitgliederdienste betreut.

**Cornelia Wermuth**, langjährige und engagierte Redaktorin von «arbeit & verkehr», verlässt im Oktober 2002 den SEV. SP-Mitglied Cornelia orientiert sich beruflich neu; die Gewerkschaftsbewegung und die Welt des öffentlichen Verkehrs will sie aber nicht aus den Augen verlieren.

**Robert Karlen** will im ersten Quartal dieses Jahres nach 22-jähriger Tätigkeit das Verbandssekretariat verlassen. Er hätte bereits auf Juli 2000 in den wohlverdienten Ruhestand wechseln können. Robi betreut aber auf Mandatsbasis zu einem geringeren Prozentanteil weiterhin bestimmte Geschäfte (beispielsweise SBB-Einreichungsfragen) und vermittelt jüngeren Gewerkschaftssekretären seinen reichen Erfahrungsschatz.

Den SEV verlassen haben ausserdem der persönliche Assistent des SEV-Präsidenten **Matthias Halbeis**, der administrative Mitarbeiter im Bereich Werbung/Bildung **Marcel Maurer** sowie der KV-Lehrling **Christoph Stutz**.

## Abschied von Gilbert Abetel

**Vizepräsident VPT** (Unterverband des Personals Privater Transportunternehmen) ad interim, Gilbert Abetel, verlässt uns am 30. November 2002 im Alter von 59 Jahren für immer. Er ist ein Opfer der Asbestkrankheit. Als Autoschlosser verarbeitet er in den Sechzigerjahren Asbest, wobei seine Lungen infiziert werden. Dreissig Jahre später bricht die tödliche Berufskrankheit aus.

Gilbert tritt nach der Arbeitsaufnahme in der Werkstätte der TL (Transports publics Lausanne) Anfang 1964 dem SEV bei. Sofort wird er gewerkschaftlich aktiv und übernimmt jahrelang verschiedene Ämter wie Sektionspräsident, Mitglied des Zentral- und des Vorstandsvorstands, FÖV-Delegierter und Vizepräsident VPT. Gilbert bleibt als überaus engagierter und hoch geschätzter SEV-Gewerkschafter in Erinnerung.



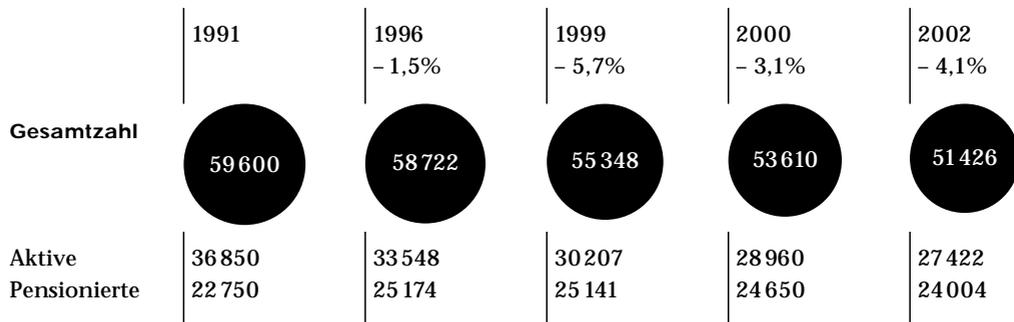
# Der SEV in Zahlen

## Mitgliederbestände rückläufig, trotz gestiegenen Neueintritten

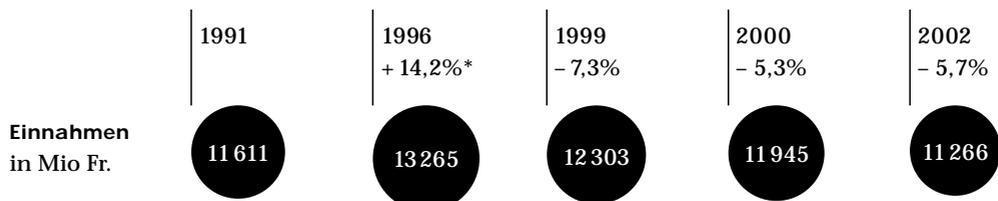
Der Personalabbau bei den SBB – bis zum Jahr 2000 noch dramatisch – ist gebremst. Auch die Rationalisierungen bei den KTU sind zum grössten Teil beendet. Zum ersten Mal seit Jahren werden im öV wieder mehr Personen angestellt als abgebaut. In einzelnen SBB-Bereichen entstehen sogar neue Arbeitsplätze.

Bisher kann der SEV an dieser Entwicklung aber nur ungenügend teilhaben, obwohl das Jahr 2002 einen Zuwachs an Neueintritten beschert. Diese vermögen die Abgänge jedoch nicht zu kompensieren. Die Mitgliederwerbung ist insbesondere bei neu geschaffenen oder ausgelagerten Bereichen der SBB schwieriger geworden. Der Erhaltung des bislang guten Organisationsgrads muss besondere Beachtung geschenkt werden.

## Mitgliederentwicklung

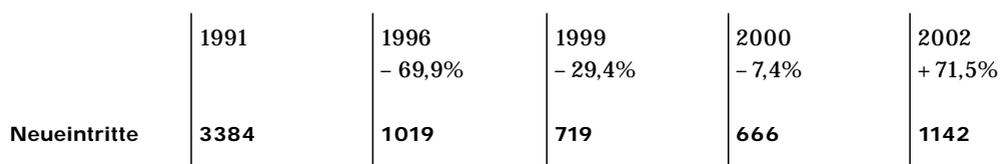


Der mit dem Mitgliederrückgang verbundene Einnahmenausfall präsentiert sich wie folgt:



\* parallel dazu Beitragserhöhung

Besondere Werbemassnahmen des Gesamtverbands mit finanziellem Anreiz – auch solche von einzelnen Unterverbänden – bringen mehr Neumitglieder:



## Sinkende Beitragseinnahmen belasten den Finanzhaushalt

Seit geraumer Zeit verliert der SEV jährlich mehrere Hunderttausend Franken an Beitragseinnahmen. Dank einer umsichtigen Anlagepolitik und rentablen Dienstleistungserträgen sowie entsprechenden Devestitionen können bislang Fehlbeträge – mit Ausnahme des Jahres 2002 – vermieden werden.

Nachdem die Behörden im 2001 einen Antrag auf Erhöhung des seit mehreren Jahren unveränderten Beitrags ablehnen, ruft der Finanzverwalter in Sorge um den SEV-Finanzhaushalt die Mitglieder zu einer freiwilligen Beitragszahlung auf. Dank beispielhafter Solidarität kommen weit über 200 000 Franken zusammen.

Mittlerweile sind Kostenstraffungen eingeleitet und ist eine moderate Beitragsanpassung auf das Jahr 2003 erfolgt. Diese Massnahmen – verbunden mit der Hoffnung darauf, dass die Mitgliederwerbung an Schwung gewinnt – stimmen für die nächste Zukunft verhalten zuversichtlich.

### Kennzahlen aus der Jahresrechnung 2002

Betrieblicher Gesamtaufwand	Fr.	13 002 000.00
Betrieblicher Gesamtertrag	Fr.	11 868 000.00
Unterdeckung Betriebsrechnung pro ganzzahlendes Mitglied	Fr.	1 134 000.00 31.15
Kapitalerträge	Fr.	776 000.00
Personalaufwand in % der Mitgliedereinnahmen	%	55.25
Anzahl Mitarbeitende (inkl. Mandate)	Anzahl	48.35

# SEV-Position zu Vertragspolitik

Die **SBB-Mitarbeitenden** waren während 70 Jahren Bundesbeamte. Ihre Anstellung wird seit Anfang 2001 in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) geregelt, womit ein neues Zeitalter anbrach. Im GAV wird auch die Mitwirkung behandelt. Der GAV wurde von SEV und Partnergewerkschaften mit der SBB AG und der Cargo AG ausgehandelt.

Der **vertragspolitische Leuchtturm SBB-GAV** deckt zwar rein quantitativ gesehen einen Löwenanteil des Markts im öffentlichen Verkehr (öV) ab. Daneben gilt es aber – zur Verhinderung von Sozial- und/oder Sicherheitsdumping sowie zur Korrektur von Wettbewerbsverzerrungen im Gesamtsystem öV – die kollektivvertraglichen Wüsten im KTU-Bereich zu begrünen. Zudem muss der SEV wegen der andauernden Umstrukturierungsprozesse bei den SBB in «neue» gewerkschaftliche Branchen vortossen.

## Strategie

- Der SEV strebt den Abschluss eines GAVs mit allen Unternehmen ab, in denen er gewerkschaftlich aktiv ist oder sein wird.
- Der GAV SBB dient dabei als Leitlinie und definiert die anzustrebenden Standards.
- Die direktbetroffenen Mitarbeitenden äussern sich zu strategischen Fragen und erzielten Verhandlungsergebnisse im Rahmen der statutarisch vorgesehenen GAV-Konferenzen.
- Der GAV SBB und der GAV Cargo müssen gepflegt und weiterentwickelt werden.
- Bei Umstrukturierungen strebt der SEV die Erweiterung und Entwicklung der Vertragspartnerschaft an. Vorzuziehen ist die Ausweitung des Geltungsbereichs der bestehenden GAVs.
- Im KTU-Bereich ist einer Vielzahl von Verhandlungspartnern Rechnung zu tragen wie auch den völlig unterschiedlichen betrieblichen Realitäten sowie den konkreten Bedürfnissen und Möglichkeiten vor Ort.
- Deshalb wird der KTU-Bereich GAV-mässig etappenweise und sektoriell durchdrungen. Über Branchen-GAVs, regionale oder kantonale GAVs, bzw. regionale oder kantonale Branchen-GAVs, wird das Ziel «GAV öV» schrittweise, aber zügig angegangen.

- Übergeordnetes und langfristiges Ziel bleibt ein einziger GAV für den gesamten Bereich des öV (GAV öV).

## Forderungen/Ziele

- Abschluss eines GAVs mit allen Unternehmen, in denen der SEV gewerkschaftlich aktiv ist oder sein wird.
- Kollektive Regelung der Arbeits- und Anstellungsbedingungen für das gesamte System öV (GAV öV).

# SEV-Position zu Anstellungsbedingungen

Der **Liberalisierungswelle** im öffentlichen Verkehr und dem Spardruck von Bund, Kantonen und Gemeinden stellen wir uns. Dem setzen wir zeitgemässe Anstellungsbedingungen gegenüber.

## Strategie

- Wir sorgen dafür, dass die Anstellungs- und Lohnbedingungen konsequent verbessert werden.
- Wir erinnern die Leitenden aller Unternehmen des öffentlichen Verkehrs ununterbrochen an ihre Aufgabe, Verkehr zu akquirieren, statt Arbeitsplätze abzubauen.
- Es wird klar, dass Rationalisierungsgewinne durch Stellenabbau Ängste beim verbleibenden Personal auslösen. Ängste hemmen die Produktivität und beeinflussen die Personalzufriedenheit massgeblich negativ.
- Konsequente Aus- und Weiterbildung stärkt die Marktposition der Unternehmen.
- Wir streben einen hohen Organisationsgrad an.

## Forderungen/Ziele

- Die Unternehmen wissen, dass die Arbeitnehmenden ihr wertvollstes Gut sind.
- Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen sind inakzeptabel.
- Produktivitätsgewinne gehören vorwiegend dem Personal.

- Die Personalbestände entsprechen den Bedarfszahlen, frei werdende Stellen sind umgehend wieder zu besetzen.
- Die Unternehmungen wissen, dass polyvalent eingesetztes Personal zufriedener ist.
- Ein GAV «Öffentlicher Verkehr» sichert gute Anstellungsbedingungen.
- Die Personalfriedenheit wird mit gezielten Massnahmen laufend verbessert.
- Die Anstellungsbedingungen sind konsequent zu verbessern.
- Der Arbeitssicherheit wird vollumfänglich Rechnung getragen werden.
- Die Wochenarbeitszeit beträgt weniger als 40 Stunden.
- Die Mitarbeitenden sind frühzeitig auf sich verändernde Berufsbilder vorzubereiten.
- Die Aus- und Weiterbildung wird zusammen mit den Sozialpartnern entwickelt, das Angebot steht allen Mitarbeitenden zur Verfügung.
- Lohnsysteme werden durchwegs zusammen mit den Sozialpartnern erarbeitet.
- Bevor ein Lohnsystem mit Leistungskomponente fruchtbar werden kann, müssen die Bedingungen der Personalbeurteilung vollumfänglich erfüllt sein.

## SEV-Position zum Güterverkehr

Die Schiene steht im Güterverkehr in hartem Konkurrenzkampf mit der Strasse. In Deutschland beispielsweise streicht die DB Cargo, um Kosten abzubauen, ihr Güterverkehrsangebot in der Fläche massiv zusammen. 1100 von 2100 Güterverkehrsbahnhöfen sollen bis Ende Jahr stillgelegt werden.

Im Jahr 1999 betrug der Anteil des Güterverkehrs der Bahn in der Schweiz 35–38 Prozent, der Hauptbestandteil war Transitverkehr. Die leistungsabhängige Schwerverkehrsabgabe (LSVA) hilft zwar der Bahn, doch diese Unterstützung wird durch die Erhöhung der Gewichtslimite für LKW wieder mehr als kompensiert. Ein grosses Problem sind die Anstellungsbedingungen der LKW-Fahrer. Sie sind schlecht bezahlt und die Arbeitszeitregelungen werden häufig (gesetzeswidrig) umgangen. Der Wettbewerb wird dadurch weiter zu Ungunsten der

Schiene verfälscht. Erschwerend kommt hinzu, dass einige Behörden das Heil in der Konkurrenz unter den Bahnen innerhalb der Schweiz sehen.

Seit dem Jahr 1996 laufen Gespräche zwischen den SBB und der Italienischen Staatsbahn FS über eine Zusammenarbeit. Ergebnisse sind noch weitgehend ausstehend.

### Strategie

- Die Zusammenarbeit SBB-FS wird – unter Wahrung der Personalanliegen – mitgetragen.
- Das Erreichen des Verlagerungsziels «Güter auf die Bahn» wird unterstützt.
- Druck erzeugen, dass die Abgeltungsbeiträge der öffentlichen Hand eingefordert werden, die der Bahn zustehen.
- Der SEV unterstützt Bestrebungen, die Angestellten im Strassengütertransport zu organisieren.
- Der SEV trägt Bestrebungen mit, die Arbeitsbedingungen im privaten Transportverkehr zu verbessern.
- Die Avanti-Initiative wird bekämpft.

### Forderungen/Ziele

- Der Bund muss die im Gesetz vorgesehenen polizeilichen Kontrollen des Strassengüterverkehrs durchsetzen.
- Die Bahn muss die Bundesmittel zu Gunsten des Güterverkehrs (bei Nichterreichung des Verlagerungsziels) einfordern.
- Die Kooperation SBB-FS muss vorrangig vorangetrieben werden.
- Die Arbeitsbedingungen im Strassentransport müssen verbessert werden.
- Kein Rückzug aus der Fläche wie in Deutschland, da dadurch die Verlagerung behindert wird.

# SEV-Position zu Kooperation und Wettbewerb im öffentlichen Verkehr

Mit der Bahnreform wurde in der Schweiz teilweise der Wettbewerb im öffentlichen Verkehr (öV) eingeführt. Die Verkehrsunternehmungen sollen sich, so der politische Wille, gegenseitig konkurrenzieren. Bei Ausschreibungen von Linien könnten sich – dank open access und bilateralen Verträgen – auch ausländische Anbieter bewerben. Entgegen der Erwartungen schlossen die kleineren und mittleren Bahnen sich nicht zusammen, um gegen die grösste Schweizer Bahn, die SBB, zu bestehen. Im Gegenteil, sie sind bereit, mit den SBB eine Verbindung einzugehen, um gegen die übermächtigen ausländischen Bahnen eine Chance zu haben.

Die SBB streben gemeinsam mit anderen im öffentlichen Regionalverkehr tätigen Unternehmungen eine starke Stellung im gesamten Schweizer Regionalverkehrsmarkt an. Im Einzelwagenladungsverkehr und – nach der Kooperation mit der BLS – mehr oder weniger auch im Personenfernverkehr beanspruchen die SBB die Systemführerschaft in der Schweiz. Im Güterverkehr sind die SBB jedoch nur ein kleiner Anbieter in Europa, umgeben von mächtigeren Bahnen. In der Schweiz ist die Liberalisierung vollzogen und das Bahnnetz kann diskriminierungsfrei befahren werden. Zusammenarbeitsprojekte sind für das Überleben der SBB ein Muss. Gespräche mit den Bahnen der umliegenden Länder sind noch nicht weit fortgeschritten. Eine Ausnahme ist die Italienische Staatsbahn FS. Welche Zusammenarbeitsform im Güterverkehr mit ihr schliesslich realisiert wird, ist noch offen. Die entscheidende Konkurrenz kommt aber nicht von den anderen Bahnen, sondern vom privaten Strassen-transport.

Die neue gesetzliche Ausgangslage hat auch Auswirkungen auf die Anstellungsbedingungen der Angestellten im öV. Nicht zuletzt der von verschiedenen Kreisen geforderte Wettbewerb hat zum Ziel, das heutige Anstellungsniveau zu zerschlagen.

## Strategie

- Der SEV verfolgt die Entwicklungen im Sektor des öVs weiterhin genau.
- Der SEV begrüsst grundsätzlich Kooperationen unter den Verkehrsunternehmungen.

- Der SEV wirkt auf die gesetzliche Verankerung von sozialpartnerschaftlich ausgehandelten schweizerischen Standards hin.

## Forderungen/Ziele

- Der SBB-GAV ist die Branchen-Grundlage der Anstellungsbedingungen im öffentlichen Schienenverkehr in der Schweiz.
- Bei der Bildung von Gesellschaften mit SBB-Beteiligung bildet der SBB-GAV die minimale Grundlage zur Aushandlung eines eigenständigen Vertrags.
- Bei Kooperationen zwischen SBB und KTU bildet der SBB-GAV die minimale Grundlage der Anstellungsbedingungen auch der KTU-Angestellten.
- Die Anstellungsbedingungen der in der Schweiz tätigen ausländischen Mitarbeitenden im öV dürfen in der Gesamtheit nicht schlechter sein als der SBB-GAV.
- Wenn der Einsatz von Mitarbeitenden einer Schweizer Firma grenzüberschreitend erfolgt, muss der Inhalt des SBB-GAV als Minimum angewendet werden.
- Jegliches Engagement der SBB im Ausland ohne Anknüpfungspunkt an die Schweiz wird scharf verurteilt.
- Der SEV setzt sich für bessere Arbeitsbedingungen der LKW-Fahrenden ein.
- Der Bund und die Kantone müssen trotz Wettbewerb genügend Mittel zur Aufrechterhaltung eines starken öVs zur Verfügung stellen.
- Die Unternehmungen des öVs müssen die gesamten bewilligten Mittel zum Wohl der Bevölkerung nutzen und einsetzen.

# SEV-Position zur Bahnreform II

Die gesetzlichen Grundlagen zur Bahnreform I sind seit Anfang 1999 in Kraft. Die Bahnreform I umfasst folgende drei Elemente:

- Entschuldung SBB
- Open access
- Neues Personalrecht

## SEV-Position zur Sozialpolitik

**Entschuldung der SBB** und ein neues Personalrecht sind heute umgesetzt. Beim open access hingegen sind noch Fragen offen. Diese werden bei der Bahnreform II wiederum bedeutsam sein.

**Die Konkurrenz** unter den Unternehmungen des öffentlichen Verkehrs spielt nach Ansicht der Promotoren eines Wettbewerbs noch zu wenig. Sie wollen im Rahmen der Bahnreform II die Bedingungen für eben diesen Wettbewerb verbessern.

**Das zuständige Departement** hat die Bahnreform II bisher nur angekündigt. Über Zielsetzungen und Stossrichtungen hat es sich aber noch nicht geäussert.

### Strategie

- Der SEV gestaltet die Entwicklung der Bahnreform II aktiv mit.
- Der SEV koordiniert, wo nötig und sinnvoll, sein Vorgehen mit anderen betroffenen und interessierten Institutionen und Organisationen.
- Die Arbeits- und Anstellungsbedingungen für das betroffene Personal sind für den SEV Gradmesser bei der Beurteilung der Vorlagen zur Bahnreform II.

### Forderungen/Ziele

- Keine rechtliche Trennung von Infrastruktur und Betrieb bei SBB und KTU.
- Übernahme der Errungenschaften aus dem GAV SBB in das Arbeitszeitgesetz.
- Gleichbehandlung von SBB und KTU.
- Angleichung der Finanzierungs- und Abgeltungsmodelle von SBB und KTU.
- Entschuldung der KTU (Pensionskassen).
- Einheitliche interkantonale Regelung der Ausschreibung im öffentlichen Verkehr.
- Festschreibungen der Arbeitsbedingungen als Kriterium bei der Beurteilung der Offerten.
- Keine Ausschreibungspflicht.
- Keine Kürzungen der Abgeltungen von Bund (NFA-Vorlage) und Kantone.
- Kantone nehmen ihre politische Verantwortung gegenüber dem Personal der öffentlichen Verkehrsunternehmungen wahr (Abgeltungen sichern Löhne und Arbeitsplätze).

**In der Sozialpolitik** stehen die Revisionen von AHV, BVG, IV und AIV an. Im Bereich des KVG wird die Gesundheitsinitiative zur Abstimmung kommen:

**AHV:** Kann die 11. AHV-Revision noch mehrheitsfähig und für die Gewerkschaften akzeptabel werden? Der Bundesrat will unter Berücksichtigung von untauglichen und überholten Szenarien zur wirtschaftlichen Entwicklung das Rentenalter der Frauen auf 65 Jahre festlegen, die Witwenrente massiv einschränken, vorzeitige Pensionierungen nur mit grossen Kürzungen ermöglichen und schliesslich die Renten nur noch verlangsamt an die Teuerung anpassen.

**BVG:** Die nationalrätliche Kommission hat die Beratungen der 1. Revision des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) begonnen. In der Vorlage fehlt die Besserstellung von Arbeitnehmenden mit kleinen und mittleren Einkommen (auch Teilzeitarbeitende), die Ausrichtung des Teuerungsausgleiches auf den Altersrenten und die volle Verwirklichung der paritätischen Mitbestimmung.

**IV:** Die Invalidenversicherung braucht einerseits Geld und soll andererseits modernisiert werden. Der Bundesrat hat im Februar 2001 seine Vorstellungen zuhanden der Eidg. Räte verabschiedet. Als Sparmassnahme ist die Aufhebung der Zusatzrente für die Ehefrauen von IV-Rentenbezüglern geplant (analog AHV). Als teilweiser Ersatz soll die neue Assistenzentschädigung (an Stelle der Hilflosenentschädigung und Hauspflegebeiträge) dienen; deren Höhe muss aber noch stark nach oben korrigiert werden.

**AIV:** Die Revision des Arbeitsversicherungsgesetzes (AVIG) im Jahre 1995 hat sich bewährt. Sie hilft mit, Erwerbslose wirksam gegen den Einkommensausfall zu schützen und die Wiederintegration in das Erwerbsleben zu fördern. Der neue Vorschlag des Bundesamtes für Arbeit (seco) sieht, wegen der verbesserten Wirtschaftlage, die Einführung einiger Verschlechterungen vor. Zudem sollen trotz Schulden sowie fehlender Reserven bereits die Beiträge gesenkt werden.

**KVG:** Das Ziel einer qualitativ hoch stehenden, bedarfsgerechten und kostengünstigen medizinischen Versorgung ist insbesondere bei den Kosten nicht erreicht. Die Kostensteigerung im Gesundheitswesen hält an und führt zu hohen Prämienbelastungen für die Versicherten. Durch das Kopfprämienystem sind Familien besonders betroffen.

# SEV-Position zu neuen Unternehmungen im öffentlichen Verkehr

## Strategie

- Der SEV unterstützt solidarisch den Kampf des SGB gegen die unbefriedigenden Vorschläge.
- Gleichzeitig macht der SEV auch seine Haltung in diesen Fragen gegenüber Bundesrat und Parlament deutlich.
- Der SEV unterstützt deshalb die Gesundheitsinitiative von SGB und SPS. Mit diesem Volksbegehren werden Krankenkassenprämien im Verhältnis zum Einkommen und Vermögen sowie den Familienlasten verlangt.

## Forderungen/Ziele

- **AHV:** Nur entscheidende Verbesserungen an dieser inakzeptablen Abbauvorlage während der parlamentarischen Beratungen können das Ergreifen des Referendums noch verhindern. Im Mittelpunkt steht dabei das Bedürfnis nach einer sozial ausgestalteten Frühpensionierung, die möglichst vielen Menschen offen stehen muss. Der Umbau bei den Witwenrenten darf nicht dazu führen, dass viele ältere Frauen, denen eine Integration ins Erwerbsleben kaum mehr möglich ist, vor grosse finanzielle Probleme gestellt werden. Der SEV wendet sich gegen die Dramatisierung der Finanzlage der AHV. Mit den vorgeschlagenen Finanzierungsinstrumenten können die Einnahmen gesichert werden, die ab 2015 wegen der höheren Lebenserwartung nötig sind.
- **BVG:** Die obligatorischen Leistungen bei Invalidität müssen verbessert werden. Die vorgesehene Senkung des Umwandlungssatzes kann nicht akzeptiert werden und kommt einem Rentenbetrug gleich.
- **IV:** Eine Zusatzfinanzierung ist dringend nötig, wenn der Bund nicht auf Kosten von sonst schon benachteiligten Menschen sparen will.
- **AIV:** Es gibt heute keinen Grund, die Bezugsdauer bei der Arbeitslosenversicherung zu verkürzen und gleichzeitig die Mindestbeitragszeit zu verlängern. Die Revision ist deshalb verfrüht und unangemessen.
- **KVG:** Die Gesundheitsinitiative von SGB und SPS müssen eine Volksmehrheit finden.

## Einleitung

Die **Bahnreform 1996**, auch «kleine Bahnreform» genannt, hat zahlreiche wichtige Neuerungen im System des öffentlichen Verkehrs, ganz besonders im Regionalverkehr gebracht. Es handelt sich um:

- a) die Regionalisierung des regionalen Personenverkehrs, welche den Kantonen grossen Einfluss bei der Bestellung von Leistungen und dem Abschluss von Konzessionen einräumt;
- b) die Harmonisierung der Geldflüsse;
- c) den Abschluss von Leistungsverträgen.

Die durch die Revision des Eisenbahngesetzes (EG, SR 742.101) konkretisierte Reform gibt den Kantonen die Möglichkeit, bei der Vergabe von betrieblichen Leistungen mehrere Anbieter der Konkurrenz auszusetzen. Obwohl bis heute die Beispiele von Ausschreibungen relativ marginal blieben und jedes Mal von einem herkömmlichen Anbieter gewonnen wurden, werden wir zukünftig immer mehr mit dem Eintritt neuer Anbieter in den liberalisierten Markt zu rechnen haben. Welches ist in dieser Situation die Position des SEV?

## Die Risiken aus Sicht des SEV

Der SEV verfolgt diese Entwicklung skeptisch und mit Vorbehalten. Es ist unsicher, ob die simple Tatsache des Wettbewerbs zwischen Anbietern für ein Netz das beste Mittel für die Revitalisierung des öffentlichen Verkehrs ist. Das Risiko ist gross, dass ein für Transportunternehmungen fataler Kannibalismus einzieht. Andererseits heisst Wettbewerb auch Kostendruck. Schon heute sind aber sogar nach den Aussagen von Direktoren von Transportunternehmungen die möglichen Margen sehr klein. Den Angestellten der Branche, den Benützern des öffentlichen Verkehrs und dem Service public drohen hauptsächlich drei Gefahren:

- a) der Druck auf die Löhne und/oder auf die Erhöhung der Produktivität;
- b) Verminderung oder gar Verzicht auf Investitionen hinsichtlich der Qualität und der Sicherheit;
- c) die Aufhebung der unrentabelsten Leistungen.

**Zum Aspekt des Schutzes der Arbeitnehmenden** gegen die unerwünschten Auswirkungen des Wettbewerbs existieren auf Bundesebene keine einheitlichen Regelungen und auf kantonaler Ebene sind sie (wenn es sie überhaupt gibt) sehr verschieden. Diese Punkte wurden in der parlamentarischen Verhandlung ausgelassen. Der SEV wird sich dafür engagieren, dass diesem Punkt im Rahmen der Bahnreform II Rechnung getragen wird.

**Die Öffnung der Netze** und die Ausschreibung von Linien können ebenfalls nachteilige Auswirkungen auf die Sicherheit und Qualität des Betriebes haben. Diese beiden Punkte stehen in direktem Zusammenhang mit den Personalbeständen und der Motivation des Personals, welche stark von den Anstellungsbedingungen in den Unternehmen beeinflusst wird.

**Der Service public** könnte schlussendlich unter einer «wilden» Konkurrenz leiden; die Frage nach der Regulierung ist deshalb klargestellt.

## Die Strategie und Antworten des SEV

**Der SEV** wird sich auf allen Ebenen engagieren, damit eine auf dem Buckel des Personals und der Kunden ausgetragene wilde Liberalisierung des öffentlichen Verkehrs verhindert werden kann.

### *Ebene Gesamtarbeitsvertragspolitik*

- Mit der Definition von personalrelevanten Mindeststandards, die auch unter Wettbewerbsbedingungen einzuhalten sind, soll Lohn- und Sozialdumping verhindert werden. Der SEV setzt sich dafür im Rahmen seiner Gesamtarbeitsvertragspolitik (GAV) ein.
- Der VöV als Verband der Arbeitgeber ist gefordert. Er muss endlich in ernsthaften GAV-Verhandlungen einsteigen.

### *Auf politischer Ebene*

- Im Rahmen der Bahnreform II müssen Regeln fixiert werden, die Sozial-, Sicherheits- und Ökologiedumping verhindern. Der SEV setzt sich für eine entsprechende Ausgestaltung der Vorlage ein.

- Allfälliger Gewinn soll nicht in die Taschen der Share Holder oder Manager fließen, sondern hauptsächlich zu Gunsten von Kundschaft und Personal verwendet werden.
- Der SEV steht Zusammenarbeitsmodellen grundsätzlich positiv gegenüber, wenn dadurch über bessere und kundenfreundlichere Dienstleistungen und/oder Kostenreduktionen die Wettbewerbsfähigkeit des Gesamtsystems öV nachhaltig gestärkt und sichergestellt werden kann. Dabei soll ein Anknüpfungspunkt zum Schweizerischen öV gegeben sein.
- Der SEV achtet aber mit Argusaugen darauf, dass Kooperationen und Zusammenschlüsse im öV nicht einfach zu plumpen Personalabbauübungen verkommen.
- Nicht nur die beteiligten Unternehmungen sollen als Gewinner aus diesen Kooperationen herausgehen, auch das Personal und die Kunden sollen davon profitieren. Der SEV fordert deshalb, dass bei der Harmonisierung unterschiedlicher Arbeits- und Lohnbedingungen jeweils auf dem für die Beschäftigten günstigeren Niveau angeglichen wird.

## Aktuelle Situation

**Gegenüber dem VöV** wurden erste Schritte für den Abschluss eines nationalen GAV im sensiblen Bereich der Buslinien gemacht. Bis heute ist es jedoch nicht gelungen, die Diskussion voranzutreiben, da der VöV sichtlich nicht bereit war, in diesen Prozess einzusteigen. Der SEV bedauert diese Situation ganz besonders, weil neue Anbieter auf den Markt drängen und wahrscheinlich selber in den Lage sind, mit den Sozialpartnern einen GAV auszuhandeln.

Verabschiedet vom Verbandsvorstand am 7. November 2001 in Brenscino.

# 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.

Egal, in welcher rechtlichen Zwickmühle Sie sich befinden, wir sind für Sie da. Dank dem generellen Beratungsschutz erhalten Sie in sämtlichen Rechtsgebieten juristischen Rat. Eine spezielle Leistung, exklusiv für Sie.

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

Coop Rechtsschutz  
Entfelderstrasse 2  
Postfach  
5001 Aarau  
**Telefon: 062 836 00 00**  
Fax: 062 836 00 01  
**E-Mail: [info@cooprecht.ch](mailto:info@cooprecht.ch)**  
Homepage: [www.cooprecht.ch](http://www.cooprecht.ch)

**coop** rechtsschutz

Je früher Sie mit uns über Ihre Zukunft sprechen, desto mehr haben Sie davon. Die Vorsorge-Versicherungen mit Risikoschutz. Ein Entscheid für Ihre Zukunft.



Die Jünger-Versorge.  
Für die Zukunft Ihres Kindes.



Die Individualvorsorge.  
Mit Sicherheit planmäßig sparen.



Die präzisere Vorsorge.  
Mit Sicherheit Geld und Steuern sparen.



Die Altersvorsorge.  
Sicherheit für ihr Erspartes.



Arnold Böcklin-Strasse 41, Postfach 14, 4011 Basel, Telefon 061 225 22 22  
Fax 061 225 22 52, E-mail: info@sevbasel.ch, www.sevbasel.ch



# Koordinaten, Impressum und Abkürzungen

## **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)  
[www.sev-online.ch](http://www.sev-online.ch)

## **SEV Regionalsekretariat Basel**

Arnold Böcklin-Strasse 39  
CH-4051 Basel  
Telefon 061 283 19 20  
Telefax 061 283 19 22  
E-Mail [sev-basel@sev-online.ch](mailto:sev-basel@sev-online.ch)

## **SEV Regionalsekretariat Bellinzona**

viale Stazione 31  
Casella postale 1469  
CH-6501 Bellinzona  
Telefon 091 825 01 15  
Telefax 091 826 19 45  
E-Mail [sev-ticino@sev-online.ch](mailto:sev-ticino@sev-online.ch)

## **SEV Regionalsekretariat Chiasso**

via G. Motta 16  
CH-6830 Chiasso  
Telefon 091 690 03 14  
E-Mail [sev-chiasso@sev-online.ch](mailto:sev-chiasso@sev-online.ch)

## **SEV Regionalsekretariat Lausanne**

c/o SEV Assurances  
avenue Louis-Ruchonnet 2  
CH-1003 Lausanne  
Telefon 021 321 42 42  
Telefax 021 321 42 49  
E-Mail [sev-lausanne@sev-online.ch](mailto:sev-lausanne@sev-online.ch)

## **SEV Regionalsekretariat Ostschweiz**

c/o VPOD  
Hintere Poststrasse 18  
CH-9000 St. Gallen  
Telefon 071 223 80 43  
Telefax 071 223 80 65  
E-Mail [sev-ostschweiz@sev-online.ch](mailto:sev-ostschweiz@sev-online.ch)

## **SEV Regionalsekretariat Zürich**

Sonnenbergstrasse 83  
Postfach 188  
CH-8030 Zürich  
Telefon 01 266 52 90  
Telefax 01 362 12 37  
E-Mail [sev-zuerich@sev-online.ch](mailto:sev-zuerich@sev-online.ch)

## **SEV Versicherungen**

Arnold Böcklin-Strasse 41  
Postfach 14  
CH-4011 Basel  
Telefon 061 225 22 22  
Telefax 061 225 22 52  
E-Mail [info@sevbasel.ch](mailto:info@sevbasel.ch)

## **SEV Feriengenossenschaft**

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)

## **Albergo Brenscino**

via Sacro Monte  
Casella postale 264  
CH-6614 Brissago  
Telefon 091 793 01 21  
Telefax 091 793 40 56  
E-Mail [info@brenscino.ch](mailto:info@brenscino.ch)

## **Herausgeber**

Schweizerischer Eisenbahn- und  
Verkehrspersonal-Verband SEV

## **Redaktion**

Peter Lauener, Informationsbeauftragter

## **Gestaltung**

Laszlo Horvath, Bern

## **Fotos**

Alexander Egger, Bern  
ausser S. 28f zvg

## **Druck**

Bubenberg Druck- und Verlags-AG,  
Bern

Textabdrucke mit Quellenangabe und  
Gegen-Belegexemplare erwünscht

## **Copyright**

Schweizerischer Eisenbahn- und  
Verkehrspersonal-Verband SEV

Bern, Mai 2003

## **BAV Bundesamt für Verkehr**

**ETCS** European Train Control System  
**ETF** Europäische Transportarbeiter-Föderation  
**EU** Europäische Union  
**FinöV** Finanzierung des öffentlichen Verkehrs  
**FöV** Föderativverband öffentlicher Verwaltungen  
und Betriebe  
**FS** Ferrovie dello Stato  
**GATA** Groundstaff Aviation Technics and Administration  
**GATU** Groupe Autonome des Transports Urbains  
**GAV** Gesamtarbeitsvertrag  
**GBI** Gewerkschaft Bau und Industrie  
**GeKo** Gewerkschaft Kommunikation  
**GL** Geschäftsleitung  
**ITF** Internationale Transportarbeiter-Föderation  
**KTU** Konzessionierte Transportunternehmung  
**KVG** Krankenversicherungsgesetz  
**LSVA** Leistungsabhängige Schwerverkehrsabgabe  
**öV** öffentlicher Verkehr  
**MEV** MEV Eisenbahn-Verkehrsgesellschaft mbH  
**MHB** Meiringen Hasliberg Bahnen  
**MThB** Mittelthurgaubahn  
**Neat** Neue Alpentransversale  
**NWL** Neuer Wagenladungsverkehr  
**PB** Personalbeurteilung  
**PeKo** Personalkommission  
**RhB** Rhätische Bahn  
**RSR** Redesign Service Rollmaterial  
**SBB** Schweizerische Bundesbahnen  
**SGB** Schweizerischer Gewerkschaftsbund  
**SMUV** Gewerkschaft Industrie, Gewerbe,  
Dienstleistungen  
**SNCF** Société Nationale des Chemins de Fer Français  
**SOB** Schweizerische Südostbahn  
**SRC** Swiss Rail Cargo  
**TCS** Touring Club Schweiz  
**TPG** Transports publics genevois  
**UV** Unterverband  
**VCS** Verkehrs-Club der Schweiz  
**VGB** Verhandlungsgemeinschaft Bundespersonal  
**VHTL** Verkauf Handel Transport Lebensmittel  
**VöV** Verband öffentlicher Verkehr  
**VPOD** Schweizerischer Verband des Personals  
öffentlicher Dienste  
**VPST** Verein Projekt Strassentransport  
**VPT** Unterverband des Personals Privater  
Transportunternehmen  
**VS** Verbandssekretariat  
**VV** Verbandsvorstand  
**WA** Wirtschaftliche Abteilung  
**ZVV** Zürcher Verkehrsverbund