

Sozialbericht 2005

Vorwort



Das neue Jahrhundert, das neue Jahrtausend hat uns die uralten Probleme wieder gebracht: Geldknappheit der öffentlichen Hände sowie Geschrei für mehr Wettbewerb im und für den öffentlichen Verkehr (öV) – als ob dieser nicht bereits fast durch die Strasse erdrückt würde. «Sparen, sparen!» heisst die Devise.

Der SEV setzt auf seine neu entwickelte und sich bewährende Vertragspolitik. Diese entwickelt er weiter. Er will allgemeinverbindlich erklärte Branchen-Gesamtarbeitsverträge im öV. Um dies zu erreichen, muss der SEV gewerkschaftlicher werden. Denn es zeigt sich zunehmend, dass die Behörden uns zwar wohlgesinnt sind. Aber im entscheidenden Moment setzen sie auf wirtschaftlichen Wettbewerb und überlassen den so genannten Marktkräften den Entscheid über den Erfolg eines Unternehmens. Das bedeutet zuneh-

menden Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen des öV-Personals.

Die Hochpreisinsel Schweiz stellt auch den SEV vor gewaltige Probleme: Wie kann verhindert werden, dass ausländische Unternehmen mit Personal zu nominell tieferen Löhnen die bewährten Schweizer Unternehmen aus dem Markt verdrängen?

Ich bin zuversichtlich, dass im SEV Kräfte am Werk sind, welche die Zeichen der Zeit richtig deuten und die Herausforderungen annehmen, die Schwierigkeiten überwinden wollen und können zu Gunsten des öV und seiner Angestellten.

Ich danke der Mitgliedschaft für ihr stetes Engagement. Ich danke vielen Partnerinnen und Partnern in Unternehmungen, Behörden und Medien für Offenheit und Gesprächsbereitschaft. Ich danke den Mitarbeitenden des SEV für überdurchschnittliche Leistungen und grosse Unterstützung.

Ständerat Ernst Leuenberger, Präsident SEV



Liebe Leserin, Lieber Leser

Sie halten den Sozialbericht des Schweizerischen Eisenbahn- und Verkehrspersonal-Verbands SEV in den Händen. Darin legt der SEV Rechenschaft über seine Arbeitsschwerpunkte in den Jahren 2003 und 2004 ab. Der Sozialbericht erscheint erstmals im Zeitungsformat. Dadurch kann er in die Verbandszeitung integriert werden, wodurch nun jedes Mitglied ein Exemplar erhält und sich über die Tätigkeiten des SEV informieren kann. Diese Änderung hat keinerlei Auswirkungen auf Qualität oder Umfang des Sozialberichts, auch seine Funktion als Zeitdokument ist davon nicht betroffen. Die Fotos sollen fast den gesamten Bereich bebildern, in dem der SEV Mitglieder hat. Alexander Egger fotografierte Verkehrspersonal in der ganzen Schweiz.



Bahnverkehr

Die Schweizerinnen und Schweizer schätzen und nutzen das gute Bahnangebot: So legen sie beispielsweise im Jahr weltweit am meisten Kilometer pro Einwohner und Jahr in der Eisenbahn zurück. Dieser Spitzenrang ist hauptsächlich auf attraktive Fahrplanangebote, moderne und komfortable Fahrzeuge und Anlagen sowie geschultes Personal zurückzuführen.

Die hohe Qualität und Attraktivität gilt es zu halten und weiterzuentwickeln. Dazu müssen Infrastruktur und Betrieb integriert geführt und kurzfristige Sparrunden abgewehrt werden. Grosser Stellenwert kommt auch den Arbeits- und Anstellungsbedingungen des Personals zu, damit es den hochvernetzten Verkehr reibungslos abwickeln und einwandfreien Kundendienst sicherstellen kann.

SBB

Erstmals Sockelbeitrag

Der Lohnabschluss 2004 bei den SBB gerät zur Premiere: Erstmals erhalten alle SBB-Mitarbeitenden einen – versicherten – Sockelbeitrag von 500 Franken pro Jahr. Dies ist eine einmalige Solidaritätsaktion der höheren Einkommen zu Gunsten der tieferen, profitieren doch diese prozentual mehr als die höheren. Für individuelle Anpassungen steigt die Lohnsumme um 0,9 Prozent, insgesamt beträgt die Steigerung 1,5 Prozent.

Die positiven Leistungskomponenten werden wiederum ausgerichtet, die negativen dagegen nicht umgesetzt. Der Ausschuss Gesamtarbeitsvertrag (GAV) SBB/Cargo nimmt dieses Resultat einstimmig an.

Auch der Lohnabschluss für das Jahr 2005 fällt beachtlich aus: Die SBB übernehmen dauerhaft den Arbeitnehmeranteil von 1,5 Prozent des versicherten Lohns am Sanierungsbeitrag an die Pensionskasse. Dies bedeutet für alle Mitarbeitenden durchschnittlich 1,2 Prozent mehr verfügbaren Lohn. Für individuelle Lohnanpassungen stehen 1,25 Prozent der Lohnsumme zur Verfügung.

Ende von Salsa

Der 11. November 2003 ist historisch: An der Koordinationsgruppen-Sitzung GAV SBB/Cargo beschliessen SBB und die Gewerkschaften, auf die Neubewertung aller Funktionen zu verzichten. Dieses Vorhaben hat der SEV massiv kritisiert.

Da nun das ursprüngliche Projekt «Salsa» (neue Funktionsbewertungen und neues Lohnsystem) vom Tisch ist, werden die heutigen 29 Funktionsstufen in den weiterentwickelten GAV übernommen. Bei den GAV-Verhandlungen wird nur noch über ein neues Lohnsystem verhandelt, das eine Lohnsummensteuerung beinhaltet. Lohnreduktionen sind dabei kein Thema. Die bestehenden Funktionen (Löhne) werden in das neue Lohnsystem überführt.

Mit dem Entscheid, auf die Funktionsbewertungen zu verzichten, ist auch die SBB-Absicht, Zulagen und Vergütungen in

die Funktionen einzubauen, kein Thema mehr.

Dauerbrenner PB

Die Personalbeurteilung (PB) – sie ist vom Gesetz vorgeschrieben – bleibt ein Sorgenkind und belastet teilweise die Atmosphäre beim SBB-Personal. Kritisiert wird Art, Vorgehen und Resultat der PB. Aussagen wie folgende sind keine Seltenheit: «Ich lasse die PB über mich ergehen», «ein notwendiges Übel», «wie soll mich mein Vorgesetzter beurteilen, wenn er mich zweimal im Jahr kontrolliert», «es bringt ja doch nichts als Ärger».

Zahlreiche Mitglieder suchen Rat beim SEV und wünschen dessen Begleitung beim Zweitgespräch. Dieses erbringt aber bloss selten Änderungen in der PB. Denn häufig wird damit argumentiert, insgesamt stimme das Resultat, was schwer widerlegt oder kontrolliert werden kann. Es braucht mehr Mut zur Offenheit und zum Thematisieren der Probleme.

Das Lokpersonal der Regionen Mitte und Ost der Division Personenverkehr beanstandet im 2004 besonders stark die PB. Ohne rechtzeitige Information sei der GAV-Massstab verändert worden. Der SEV interveniert rasch, muss aber schliesslich sogar beim obersten Personalchef vorstellig werden. In der Folge verlangt eine ungewöhnlich hohe Anzahl von Personenverkehrs-Lokführern ein Zweitgespräch. Zurzeit sind noch mehrere Beschwerden zu den Auswirkungen auf die Löhne hängig.

Inhaltsverzeichnis

Bahnverkehr	Seite 1
Nah- und Regionalverkehr	Seite 3
Schifffahrt	Seite 4
Seilbahnen	Seite 4
Luffahrt	Seite 4
Neue Bereiche	Seite 5
Liberalisierung im Bahngüterverkehr	Seite 5
GAV-Politik	Seite 6
Spardruck	Seite 8
Partnerschaften im Regionalverkehr	Seite 8
Verkehrspolitik	Seite 9
Sozialpolitik	Seite 11
Gewerkschaftliche Zusammenarbeit	Seite 12
Verband	Seite 13
Dienstleistungen	Seite 15
Positionspapiere	Seite 16



Schweizerischer
Eisenbahn- und
Verkehrspersonal-
Verband

Syndicat
du personnel
des transports

Sindacato
del personale
dei trasporti

Die Haltung des SEV: Eine PB soll ein Standort- und Fördergespräch sein, das nicht durch Lohnrelevanz pervertiert wird.

Reintegration

Im Sommer 2003 startet der heutige Geschäftsbereich P-OP das Projekt «Fairplay». Ziel ist, Mitarbeitende mit fehlendem Wissen, Mängeln bei Leistung oder Verhalten sowie medizinischen Einschränkungen zu eruiieren und anschliessend für sie Lösungen zu erarbeiten.

Der SEV wie auch der besonders betroffene Unterverband des Rollmaterialpersonals kritisieren «Fairplay» dezidiert. Sie fordern den Abbruch des Projekts, was die SBB schliesslich auch tun – allerdings nur vorübergehend.

Denn Anfang 2004 lancieren sie das Projekt «MeL» (Mitarbeitende mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit). Vorgesehen ist, die Einsatzfähigkeit des Personals systematisch abzuklären. Der SEV äussert auch zu diesem Ansinnen grundlegende Bedenken und Einwände. Er verlangt, dass prioritär auf die berufliche Integration des Personal gesetzt wird.

Nach einer Pilotphase ziehen die SBB im März 2004 eine erste Bilanz. Auf Grund der Interventionen des SEV und von weiteren Erkenntnissen vereinbaren die Sozialpartner, dass das Projekt «MeL» mit der Weiterbildungsoffensive «ZOOM!» eine neue Stossrichtung erhalten soll, dies im Gegensatz zu seinen beiden Vorgängern. Endlich stehen Ausbildung, Förderung und Reintegration im Zentrum. Neben zahlreichen Massnahmen im Bereich Arbeitssicherheit wird der Hauptakzent auf die Gestaltung und Prozesse am Arbeitsplatz gesetzt. Der SEV beobachtet die Umsetzung.

Heute sind bereits an verschiedenen Standorten spezielle Integrationsteams gebildet, die einfache und leichtere Tätigkeiten ausführen. Damit können langzeitkranke Mitarbeitende, die nicht mehr in der Lage sind, ihren angestammten Beruf auszuüben, weiterbeschäftigt werden, bis allenfalls eine andere zumutbare und sozialverträgliche Lösung gefunden ist.

Zu «ZOOM!» gehört auch ein neues Ausbildungsprogramm für das ganze Personal OP-MT, OP-CL, OP-SP. Obschon die PB sowie die Möglichkeiten des GAV weiterhin die bevorzugten Instrumente für die Entwicklung der Leistungsfähigkeit des Personals sind, werden betroffene Mitarbeitende nicht mehr allein über das Kriterium der PB definiert.

Fazit: Der SEV hat erreicht, dass das Projekt «ZOOM!» (im Gegensatz bei «Fairplay» und «MeL») für Ausbildung, Förderung und Reintegration steht. Das Projekt befindet sich aktuell in Umsetzung und erfordert nach wie vor eine hohe Aufmerksamkeit.

Neuorganisation Gepäcktransport

Im April 2003 starten die SBB das Projekt «Focus MS». Der Gepäcktransport an sämtlichen 44 Standorten (inklusive Privatbahnen) mit 560 Mitarbeitenden soll optimiert werden.



Der SEV verlangt die umgehende Einsetzung eines Fachausschusses. Darin sind die Gewerkschaften und die Personalkommission vertreten. Der SEV verhindert erfolgreich die Auslagerung des Dienstpostenzentrums und der Logistik am Flughafen Zürich, was 30 Stellen rettet. Zudem erreicht der SEV, dass für gesundheitlich angeschlagene Mitarbeitende im Gepäcktransport spezielle Arbeitsplätze im Handgepäckrollwagen-Unterhalt geschaffen werden. Er trägt auch massgeblich dazu bei, dass Synergien genutzt und gewinnbringende Weiterbildungsmassnahmen umgesetzt werden. Ausserdem werden die einzelnen Berufsbilder überarbeitet, was eine Aufgabenbereicherung bringt.

Nach der Umsetzung von «Focus MS» führen die SBB heute noch 13 Gepäckstandorte mit etwa 400 Stellen. Ungefähr 100 Mitarbeitende sind zu «Chance» versetzt und für rund 50 Mitarbeitende werden andere Lösungen gefunden.

Betriebsstörungen im Raum Zürich

Im Herbst 2003 sorgt eine Pannenserie der SBB im Raum Zürich für Schlagzeilen und erboste Kundschaft. Die Analyse des SEV dazu ist klar: Die meisten dieser Vorfälle wären durch einen gründlichen, präventiven Unterhalt des Rollmaterials und der Infrastrukturanlagen vermeidbar gewesen.

Für die betriebliche Zuverlässigkeit braucht es aber genügend qualifizierte Mitarbeitende, und die fehlen oft. Denn bei ihrem überhasteten und manchmal konzeptlosen Umbau haben die SBB teilweise die zulässige Limite beim Personalbestand unterschritten. Eine breite Personalaufstockung ist dringend nötig, und zwar nicht nur temporär.

Problematisch wirkt sich auch die Politik der schlanken Infrastruktur aus (Gleisanlagen nur noch für den Normalbetrieb

ausgelegt). Bei Störungen fehlt dann jegliche Möglichkeit, diese zu umfahren.

SBB übernehmen Wiesental

Seit dem Juni 2003 rollen die Regionalzüge vom Badischen Bahnhof ins süddeutsche Wiesental sowie nach Weil am Rhein unter der Regie der SBB GmbH, einer Tochter der schweizerischen SBB. Diese gewinnt nämlich im 2002 die Ausschreibung von Baden-Württemberg gegen die Deutsche Bahn und fährt nun – von den süddeutschen Schülern «Legozug» genannt – auf der roten Linie der Regio S-Bahn Basel. Ab 2008 soll sie dann bis Basel SBB durchfahren.

So erfreulich diese Ausbaupläne für die Kundschaft sind, so ärgerlich ist es für den SEV und seine deutsche Schwestergewerkschaft TRANSNET, dass die SBB GmbH ausschliesslich mit Leihpersonal arbeitet. So zweischneidig es ist, sich im Wettbewerb aktiv über die Grenzen hinaus zu bewerben (denn das ruft nach Gegenrecht), so ungut ist der Umstand, dass offenbar soziale Verantwortung gegenüber dem Personal an der Landesgrenze aufhört.

NWLV trifft Rangierbereich hart

SBB Cargo will im Jahr 2005 schwarze Zahlen schreiben. Dieses äusserst ambitionöse Ziel wirkt sich auch auf das Personal aus. So wird beispielsweise im April 2003 das Projekt «Neuer Wagenladungsverkehr» (NWLV) lanciert, eine Reorganisation, die den Abbau von Flächenbedienungs- und Personal bringt. Vorgesehen ist die Zustellung in zwei Wellen und der Abbau von mehreren hundert Stellen, vor allem im Rangierbereich. Bis Ende 2004 sind rund 200 Posten verschwunden, weitere 60 bis 80 sollen in einer nächsten Phase folgen.

Zur Begleitung von NWLV durch die Sozialpartner wird – nach Intervention seitens der Gewerkschaften – ein Begleitausschuss ins Leben gerufen. Die Arbeit darin ist für

den SEV eher unbefriedigend, die Mitgestaltungsmöglichkeiten sehr bescheiden.

Anfang 2004 verschickt der SEV einen Fragebogen an alle SEV-Sektionen des Unterverbands des Rangierpersonals. Damit will er die Auswirkungen von NWLV erheben. Die Rücklaufquote ist gut. Stark kritisiert wird die mangelhafte Betreuung der Betroffenen durch das Unternehmen. Für ältere oder gesundheitlich angeschlagene Personen wird es immer schwieriger, sich bei einem Stellenverlust nachhaltig beruflich neu zu orientieren.

Mit dem Fahrplanwechsel im Dezember 2003 führt SBB Cargo auf der Gotthardachse erstmals einen Taktfahrplan für den Güterverkehr ein. Damit soll die Verspätungsproblematik im Güterverkehr entschärft werden.

Dieser Schritt ist sowohl aus Verlagerungs- als auch aus Personalsicht positiv. Die mangelhafte Pünktlichkeit im internationalen Schienengüterverkehr ist ein Wettbewerbsnachteil. Für das Personal heisst Vertaktung mehr Planbarkeit. Zudem soll der Taktfahrplan die Transporte zeitlich besser verteilen.

Zunächst allerdings schafft die überstürzte Aufteilung der zu erbringenden Leistungen auf die verschiedenen Depots neue Probleme für das Lokomotivpersonal. Bislang sind die mit der Vertaktung erhofften Ziele noch nicht vollständig erreicht.

Rein wirtschaftliche Gründe veranlassen SBB Cargo, den Güterverkehr zwischen Interlaken Ost und Meiringen auf Anfang 2004 einzustellen. Nach der Umstellung werden jetzt jährlich 600 Wagenladungen auf der Strasse nach Brienzwiler und Meiringen gekarrt; ein Grossteil davon ist Flugpetrol. Auch wenn es sich dabei nur um einen kleinen Anteil des Transportkuchens handelt, so ist diese Massnahme doch widersinnig.

Der SEV kritisiert: Bisheriger Bahngütertransport geht an die Strasse, was dem vom Volk mehrfach bestätigten Verlagerungsziel widerspricht. Zudem ist der Transport von Flugpetrol auf der Strasse durch enge Dörfer und unzählige Tunnel ökologisch und sicherheitstechnisch bedenklich.

KTU

FAV für RhB

Nach dreijähriger Arbeit mit über 20 Verhandlungsrunden einigen sich die Sozialpartner bei der Rhätischen Bahn (RhB) auf neue Anstellungsbedingungen im Rahmen eines Firmenarbeitsvertrags (FAV). Damit erhalten die Angestellten erstmals in der über 100-jährigen RhB-Geschichte einen kollektiven Arbeitsvertrag.

Das Regelwerk garantiert sichere und zeitgemässe Anstellungsbedingungen. Es ist seit Anfang 2004 in Kraft. Die wichtigsten Eckpunkte sind: 41½-Std.-Woche und Lohnsystem wie bisher, jährliche Lohnverhandlungen, Kündigungsschutz und Lohnfortzahlung bei Krankheit während zwei Jahren sowie Einführung der betrieblichen Mitwirkung.

Kurz nach dem FAV preist sich unter dem Namen «Neuer Verein für Personalfragen» eine neue Organisation (Ferro Rhätia) den RhB-Angestellten an. Es scheint offensichtlich, dass die neue Organisation den von der Verhandlungsgemeinschaft durchgesetzten Vollzugskostenbeitrag umgehen will, indem sie sich als Dumping-Vereinigung anbietet (Jahresbeitrag von 20 Franken). Doch als lose Vereinigung mit mangelhaften Statuten erfüllt Ferro Rhätia in keiner Weise die Bedingungen für Tariffähigkeit. Der SEV ist an starken Personalorganisationen interessiert, nicht aber an Vehikeln zur Aushebelung der Solidarität.

Ein grosses Medienecho löst die von zwei RhB-Chefs im Engadin durchgeführte flächendeckende Alkoholkontrolle beim Personal aus. Die Aktion wird nicht nur von RhB-Personal und SEV, sondern auch von anderen Arbeitgebern sehr kritisch beurteilt.

MGB: Sozialverträglicher Personalabbau

Der Zusammenschluss der Schmalspurbahnen Zermatt Bahn (BVZ) und Furka Oberalp Bahn (FO) zur Matterhorn Gotthard Bahn (MGB) hat auch Stellenabbau zur Folge. Der SEV fordert mit Nachdruck und Erfolg, diesen Personalabbau ohne Entlassungen und personalverträglich umzusetzen. Dies sichert das Management zu.

Für den SEV steht fortan im Vordergrund, die Stellenreduktion eng zu begleiten. Bis im Jahre 2007 sollen 56 Stellen ab-





gebaut werden. Bis Ende 2004 sind bereits 43 Stellen verschwunden, 33 Mitarbeitende haben von einer Aktion zur frühzeitigen Pensionierung ohne Rentenkürzungen profitiert.

Personalverschiebungen bei THURBO

Ursprünglich wird THURBO, die Regionalbahn in der Ostschweiz, von den SBB als Anbieterin von Bahndienstleistungen im Regionalverkehr geplant. Der Zusammenbruch der Mittelthurgaubahn MThB macht diesen Überlegungen jedoch kurzfristig zu nichte. THURBO wird mit der erzwungenen Übernahme der MThB-Reste zu einem «vollständigen» Bahnunternehmen mit eigener Linie, eigener Werkstatt, eigenem Verkauf und eigenem Unterhalt.

Doch bereits nach kurzer Zeit setzt sich die ursprüngliche THURBO-Strategie der Mutterfirma SBB wieder durch: Im August 2003 gehen die Werkstätten in Weinfelden als Erstes an die SBB über. Der SEV stellt sicher, dass die Mitarbeitenden zu gleichen Konditionen übernommen werden.

Dann folgt Mitte 2004 der Übertritt der Service-Teams zu den SBB. Dieser Prozess verläuft sehr schwierig, denn SBB Immobilien erweist sich als ausgesprochen knauseriger und sperriger Verhandlungspartner. Nur mit grossem Druck können die Übernahmbedingungen der Mitarbeitenden verbessert werden.

Der dritte Streich: Per 1. Januar 2005 wechseln auch alle Mitarbeitenden im Verkauf zu den SBB. Dieser Übergang verläuft problemlos und in positiver Atmosphäre, auch wenn das Arbeitsplatzangebot reduziert wird. Trotzdem stellt sich für den SEV die Frage, welche Personalkategorie als Nächstes verschoben wird.

SBB übernehmen EWLIV von RM

Ursprünglich will SBB Cargo die Produktion des Einzelwagenladungsverkehr (EWLV) auf dem Netz der Regionalverkehr Mittelland AG (RM) bereits im Dezember 2003 übernehmen. Nicht zuletzt durch die Intervention des SEV kann dies verhindert werden. Durch die angekündigte Fusion zwischen der BLS Lötschbergbahn AG und

RM wird das Thema jedoch bereits im Jahr 2004 wieder aktuell. Auf den 12. Dezember 2004 übernimmt SBB Cargo schliesslich den EWLV von RM.

Trotz intensiven Bemühungen des SEV ist es nicht möglich, dass SBB und RM die Personalfragen gemeinsam lösen. Die Fronten dazu sind zu verhärtet. Betroffene RM-Mitarbeitende müssen sich auf ausgeschriebene SBB Cargo-Stellen bewerben, obwohl sie teilweise erst vor einem Jahr von SBB Cargo zu RM gewechselt haben.

Das Ganzzuggeschäft – insbesondere mit Crossrail über dem Cargodrom Wiler – wird vorderhand von RM weitergeführt. Über die Zukunft dieses Geschäftsteils laufen Gespräche im Rahmen der geplanten Fusion von RM und BLS.

Nachtzugverkehr: Ungewisse Zeit für Personal

Eine neue strategische Ausrichtung bringt die SBB dazu, den Nachtzugverkehr gänzlich aufgeben zu wollen. Dieses Vorhaben sollte mittels Ausschreibung Ende 2003 über die Bühne gehen, scheitert aber aus unterschiedlichen Gründen.

Die von der Ausschreibung betroffenen rund 60 Personen sind bei der EBS beschäftigt, die mit dem SEV einen GAV abgeschlossen hat. Die lange Zeit der Unsicherheit über die berufliche Zukunft ist für das Personal nur schwer zu ertragen.

Im Sommer 2004 zeichnet sich schliesslich eine gangbare Lösung ab: Die SBB führen den Nachtzugverkehr weiterhin selber und ihre Tochter elvetino AG übernimmt das Personal. Im Oktober 2004 wird dieser Plan umgesetzt. Alle EBS-Mitarbeitenden wechseln zur elvetino, die sich hiermit gleichzeitig ein neues Standbein zusätzlich zur Bahnrestauration schafft.

Der SEV setzt sich bei der «Mutter SBB» dafür ein, dass der Übergang des Personals als Geschäftsübergang nach OR 333 behandelt wird, was einigermaßen gelingt. Damit ist auch klar, dass der GAV EBS noch längstens ein Jahr gültig ist.

Nun geht es darum, die neue Mitarbeitendengruppe in den bestehenden GAV elvetino «hineinzuverhandeln». Dies hat bis im Oktober 2005 zu erfolgen.

Nah- und Regionalverkehr

Nah-, Regional- sowie Fernverkehr gehören im öffentlichen Verkehr (öV) zusammen. Alle drei Bereiche sind miteinander vernetzt, bilden ein Gesamtangebot. Ein wichtiges Glied in der öV-Kette ist der Nahverkehr. Er befördert mehr als die Hälfte aller öV-Fahrgäste, wohnt doch etwa zwei Drittel der Bevölkerung in den Agglomerationen.

Wie in all seinen Organisationsgebieten setzt sich der SEV im Nah- und Regionalverkehr sowohl für sichere und fortschrittliche Anstellungs- und Arbeitsbedingungen des Per-



sonals als auch für günstige Rahmenbedingungen ein. Denn der öffentliche Regionalverkehr steht besonders unter Wettbewerbsdruck, da hier die Kantone seit 1996 Leistungen aus-schreiben können.

Abstimmung über schleichende TPG-Privatisierung

Am 24. April 2005 stimmt das Stimmvolk des Kantons Genf über die Aufhebung der 10-Prozent-Outsourcing-Limite für die Genfer Verkehrsbetriebe TPG ab. Diese Begrenzung, die 1994 auf Grund einer SEV-Volksinitiative fixiert worden ist, soll nach dem Willen der bürgerliche Mehrheit im Kantonsparlament verschwinden. Die TPG-Direktion lehnt die Vorlage ab.

Gegen diesen Ratsbeschluss ergreift der SEV mit Verbündeten erfolgreich das Referendum. Denn Erfahrungen haben gezeigt, dass Subunternehmer häufig vorwiegend auf Gewinnmaximierung aus sind. Dafür erfolgen bei Arbeitsbedingungen und Löhnen der Angestellten Abstriche, und der Fahrzeugunterhalt wird grob vernachlässigt, wodurch Kundenschaft und Personal gefährdet werden. Zudem verlieren die Bürgerinnen und Bürger die Kontrolle über die öffentlichen Verkehrsbetriebe, wenn diese immer mehr Leistungen nach aussen vergeben.

Der Urnengang erfolgt nach Redaktionsschluss dieses Sozialberichts.

Fortschrittliches TL-Arbeitszeitmodell

Bei den Lausanner Verkehrsbetrieben (TL) ist seit dem 13. Dezember 2004 eine neue Arbeitszeitgestaltung für das Fahrpersonal in Kraft. Vier Jahre lang hat eine paritätisch zusammengesetzte Arbeitsgruppe aus Vertretern des SEV und der TL-Direktion dieses zukunftsweisende Arbeitszeitmodell ausgearbeitet. Es führt zu einer wesentlichen Verbesserung der Arbeits- und Lebensqualität und wertet den Fahrzeugführerberuf auf (mehr Polyvalenz).

Neu wählt das Fahrpersonal die individuelle Ausgestaltung seiner Arbeitstage innerhalb eines Zeitrahmens von 80 Prozent. Der verbleibende Saldo dient als Ausgleich für eine weitere Verteilung. Dank einer Umverteilung der Zeitgutschriften – basierend auf reiner Lenkzeit, Einsatzzeit und Abenddiensten – liegt die durchschnittliche wöchentliche Lenkzeit bei 36 Stunden.

Zur Umsetzung der neuen Arbeitszeitgestaltung werden 30 zusätzliche Chauffeuren und Chauffeure angestellt. Ein Drittel der Kosten für das neue Modell trägt das Fahrpersonal. Es hat einige arbeitsfreie Tage weniger, und eine neue Lohnskala wird eingeführt, wobei Besitzstandgarantie gilt.

Die Bilanz zum neuen Arbeitszeitmodell fällt positiv aus: Der Zufriedenheitsgrad beträgt etwa 80 Prozent, und die Abwesenheiten sinken um über 30 Prozent. Bereits interessieren sich andere öffentliche Verkehrsbetriebe für das neue TL-Arbeitszeitmodell.

Kulturwandel bei tpf gelungen

Die SEV-Sektionen der Transports publics fribourgeois (tpf) arbeiten heute gut zusammen. Nach dem Zusammenschluss der Chemins de fer Gruyère-Fribourg-Morat (Zug und Regiobus) mit den Freiburger Verkehrsbetrieben (Stadtbus) zu den tpf Ende 2000 beginnen auch die drei betroffenen Sektionen zu kooperieren. Dies bedeutet für alle Beteiligten, dass sie sich mit Respekt

begegnen, tolerant und offen sind. Denn manchmal decken sich die Anliegen und Interessen der Mitarbeitenden von Stadtbus, Regiobus oder Bahn nicht gänzlich.

Wie gut die solidarische, kollegiale Zusammenarbeit der Freiburger Sektionen funktioniert, lässt sich unter anderem auch aus dem guten Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ablesen, der seit 2003 gilt. Zudem ist es gelungen, die wöchentliche Arbeitszeit auf 40 Stunden zu senken.

Fart ohne Direktor

Die Ferrovie Autolinee Regionali Ticinesi (Fart) geraten Mitte 2004 wegen des Wechsels an ihrer Spitze in die Schlagzeilen. Nachdem der Direktor in Pension geht,



wählt der Verwaltungsrat einen Kandidaten aus, der von den Mehrheitsaktionären und Hauptkunden Bund und Kanton abgelehnt wird. Der Nominierte zieht seine Kandidatur schliesslich zurück, und die Aktionärsversammlung verweigert dem Verwaltungsrat die Decharge. Die Situation ist in der Folge derart verfahren, dass bei Redaktionsschluss dieses Sozialberichts der Posten noch nicht einmal neu ausgeschrieben ist.

Für das Personal bedeutet die schwierige Nachfolgeregelung, dass seine berechtigten Anliegen mit Verspätung behandelt werden. Der SEV findet aber im Verwaltungsrat und bei der Interimsführung Verhandlungspartner. Damit ist sichergestellt, dass nicht das Fart-Personal die Zeche für das Führungsvakuum bezahlen muss.

Teilerfolge bei Stadtbus Chur

Seit 2003 verhandelt der SEV mit den Verantwortlichen der Stadtbus Chur AG, die auch den Busbetrieb im Oberengadin (Engadinbus) organisiert, über Themen wie Dienstpläne oder Zeitgutschriften. Die langwierigen Gespräche über Touren im Oberengadin, die nicht konform mit dem Arbeitszeitgesetz sind, enden erfolgreich. Einem grossen Teil der Mitarbeitenden wird ein Tag (420 Minuten) gutgeschrieben. Auch das Bundesamt für Verkehr hat in diesem Geschäft interveniert.

Nun laufen Verhandlungen mit der Stadtbus Chur AG über ein neues Reglement für die Mitarbeitenden. Leider ist wenig Begeisterung für die Installation eines GAV spürbar. Es wird deshalb im laufenden Jahr darum gehen, den Organisationsgrad stark zu verbessern und die Mitspracherechte der Mitarbeitenden zur Selbstverständlichkeit zu machen.

Schiffahrt

In der Schweiz betreiben mehr als 20 Konzessionierte Transportunternehmen insgesamt rund 170 Schiffe. Die Arbeitszeit des Schiffspersonals ist auch in dieser Berichtsperiode ein gewerkschaftlicher Arbeitsschwerpunkt.

Dauerbrenner Arbeitszeit

Der mit Spannung erwartete Beschwerdeentscheid des Departements für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation (UVEK) zur Interpretation des Bundesgesetzes über die Binnenschiffahrt (BSG) trifft im Juni 2003 ein. Das UVEK bezeichnet zehn Stunden Arbeitszeit pro Tag als oberste Grenze.

Diese Kehrtwende in der Auslegung des Arbeitszeitgesetzes (AZG) ist für die Schiffahrtsunternehmen, aber auch für den SEV nicht gänzlich nachvollziehbar. Vorher gelten Jahrzehnte lang für die Schiffahrt Ausnahmebestimmungen, die auch eine vereinzelte Überschreitung der Höchst-arbeitszeit zulassen. Zwingend gilt, dass das betroffene Personal oder seine Vertreter zustimmen und dass eine Genehmigung durch das Bundesamt für Verkehr (BAV) vorliegt. Selbstredend ist dabei auf sicheren Betrieb und Gesundheitsschutz des Personals geachtet worden.

Auf Grund des UVEK-Entscheids fordert das BAV im Frühjahr 2004 alle Schiffahrtsunternehmen auf, die AZG-Vorschriften – insbesondere die Höchst-arbeitszeit – einzuhalten. Hierfür räumt das BAV mittels Verfügung eine zweijährige Erfüllungsfrist ein. Dagegen rekurren mehrere Schiffahrtsgesellschaften erfolglos an das UVEK.

Zurzeit wird eine Revision der AZG-Verordnung geprüft. Es soll klar geregelt werden, in welchen Ausnahmefällen in der Schiffahrt die Höchst-arbeitszeit überschritten werden darf.

Der SEV befürwortet grundsätzlich eine solche Regelung. Schiffahrtsgesellschaften erwirtschaften hauptsächlich während der Sommersaison die Einnahmen für das



ganze Jahr. Damit werden auch die Löhne für das Personal bezahlt, das natürlich eine Festanstellung mit Jahresbesoldung will. Deshalb sind die Mitarbeitenden dazu bereit, während der Hochsaison in einem festgelegten Rahmen länger zu arbeiten.

Revision der Schiffbauverordnung

SEV-Vertreterinnen und -Vertreter aller Schweizer Seen und Flüsse nehmen im Herbst 2003 und 2004 an der Schiffahrtstagung des SEV in Bern teil. Nebst dem Hauptthema Arbeitszeit beschäftigen sich die Delegierten auch mit der Revision der Schiffbauverordnung und deren Ausführungsbestimmungen. Darin werden die Sicherheitsstandards an Bord und weitere technische Aspekte geregelt, aber auch Fragen der Ausbildung und des Besatzungsbestands.

Der SEV spricht sich in seiner Vernehmlassung für mehr Rettungsmittel (Schwimmwesten) auf den Schiffen aus. Damit diese im Notfall auch verteilt werden, muss genügend Personal an Bord sein, hält er weiter fest.

Seilbahnen

Die 650 Schweizer Seilbahnen haben eine beträchtliche volkswirtschaftliche und touristische Bedeutung. Speziell in den Wirtschaftsräumen Voralpen- und Alpengebiet hilft diese Branche Lebens- und Arbeitsraum erhalten. Unsere Seilbahnen beschäftigen rund 11 000 Personen, die für den sicheren Transport von jährlich 300 Mio. Fahrgästen sorgen. Zudem hängen von den Seilbahnen zahlreiche weitere Stellen ab, beispielsweise rund 4000 Arbeitsplätze in Skischulen und unzählige in Bergrestaurants. Aber auch das Hotel- und Gastgewerbe oder das Baugewerbe profitieren von den touristischen Transportanlagen.

Seilbahngesetz

Ihre Funktion als wichtiger Wirtschaftsmotor für Randregionen können die Seilbahnen nur mit einem genügend grossen Bestand an gut ausgebildeten Mitarbeitenden wahrnehmen. Der SEV weist denn auch im März 2004 in seiner Vernehmlassung zum Seilbahngesetz – es soll im 2005 den eidgenössischen Räten unterbreitet werden – ausführlich auf die Schlüsselfunktion des Personals hin. Es ist in der Regel die erste Kontaktperson für die Kundschaft, informiert und berät diese und hilft bei Problemen weiter. Zudem muss das Personal den reibungslosen und sicheren Betrieb der hochtechnischen Transportanlagen garantieren. Im Wintersportbereich kommt der Pisten- und Rettungsdienst als zusätzlicher Schwerpunkt hinzu. Vom Gesetzgeber verlangt der SEV, dass er für die Bedienung und besonders für die Wartungs- und Revisionsarbeiten bestens qualifiziertes Personal in genügender Anzahl vorschreibt.

Endlich Seilbahnlehren

Auch die Seilbahnbranche erkennt Handlungsbedarf bei der Weiter- und Ausbildung. Der Verband Seilbahnen Schweiz beschliesst im September 2004 die Aufnung eines Berufsbildungsfonds für die Finanzierung zweier Seilbahnlehren. Damit wird eine langjährige SEV-Forderung erfüllt. Für das Bedienungspersonal soll im 2006 erstmals eine zweijährige Ausbildung zum Seilbahner mit Attest angeboten werden; in einer vierjährigen Lehre zum Seilbahner mit Fähigkeitszeugnis soll Lehrlingen ein breiteres Einsatzspektrum vermittelt werden. Der SEV begleitet dieses Geschäft weiterhin eng.

Erfolgreiche Resolution

Gleichzeitig lässt der SEV nicht nach in seinem Kampf gegen prekäre Arbeitsverhältnisse bei Seilbahnen, wie Tiefstlöhne oder Arbeit auf Abruf im Stundenlohn. Seinem Ziel ein gutes Stück näher gekommen ist der SEV dank einer Resolution, die der letzte Kongress verabschiedet. Darin wird gefordert, dass Bund und Kantone keine Investitionshilfegelder mehr an Bergbahnen ausschütten, die branchen- und ortsüblichen Anstellungsbedingungen nicht anwenden und Gesetze missachten. Das Staatssekretariat für Wirtschaft seco reagiert und weist brieflich die Kantone an, von Gesuchstellern für Investitionshilfe zu verlangen, dass sich diese schriftlich zur Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen verpflichten.



Luftfahrt

Innert weniger Jahre gelangt die einstmals erfolgreiche und stolze Luftfahrtindustrie an einen Tiefpunkt. Ursache dafür ist unter anderem Wettbewerbseuphorie; Wachstum um jeden Preis wird zum Firmenziel. Die Folgen für Kundschaft und Personal sind bitter: Lockvogelangebote, Restrukturierungen, Kapitalschnitte, reger Wechsel in den Führungsetagen, Traditionsunternehmen verschwinden, oder Unternehmensgründungen kommen nicht über das Stadium der Ankündigung hinaus.

Turbulenter Flug

Seit Februar 2001 engagiert sich auch der SEV gewerkschaftlich im Bereich Luftfahrt, und zwar für das Bodenpersonal. Damals geht er eine Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft GATA (Groundstaff Aviation

Technics and Administration) ein. Deren Mitglieder beschliessen im März 2004 die volle Integration in den SEV. Der SEV (als SEV-GATA) betreut heute beispielsweise bei der Schweizer Airline Swiss rund zwei Drittel der organisierten Mitarbeitenden im Bereich Bodenpersonal.

Praktisch seit ihrer Gründung am 31. März 2002 wird über die Zukunft der Swiss spekuliert, wird diese umgebaut und verkleinert. Stichworte sind: Personalabbau, Produktivitätssteigerung, Kostenreduktion, gefährdete Liquidität, Standorte, Flottengrösse, Beitritt zu einer Allianz, Wechsel in den Toppositionen, Verkauf der Swiss oder Auslagerung von Betriebsteilen. Besonders betroffen ist die Regionalflotte, die im Europa-Verkehr unter harter Konkurrenz der Billigflieger steht. Die gewerkschaftliche Arbeit ist in solch schwierigen Zeiten besonders anspruchsvoll und vielfältig.

Wichtigste Restrukturierungsmassnahmen

Wegen drastischem Rückgang der Erträge kündigt Swiss im Februar 2003 den Abbau von 700 Stellen und eine Schrumpfung auf 112 Flugzeuge an. Gestartet ist die Airline mit über 133 Flugzeugen, darunter je 26 Lang- und Mittelstreckenmaschinen der Swissair, und einer Belegschaft von 12 000 Personen respektive 10 500 Vollzeitstellen. Im März 2003 nimmt die Swiss einen Kapitalschnitt vor. Liquidität und Kapital sind knapp, im Vorjahr hat die Swiss fast eine Milliarde Franken Verlust eingefahren und für das laufende Jahr 2003 wird mit einem Minus gerechnet. Um Kosten zu sparen, bestellt das Unternehmen zudem von den neuen Embraern 170/195 nur 30 statt 60. Ohne den Kapitalschnitt hätte die Swiss wohl ihre Bilanz deponieren müssen.

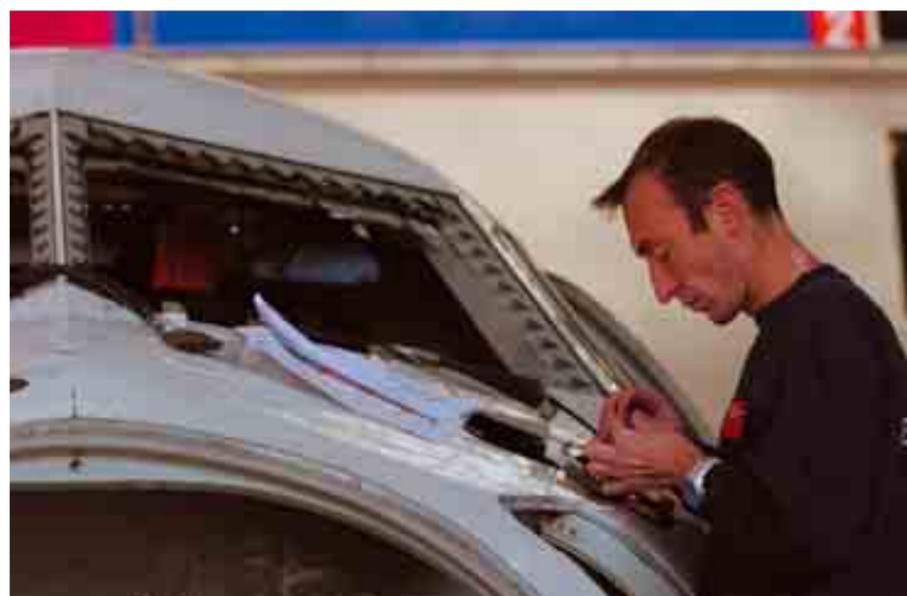
Im Rahmen ihres neuen Business-Plans baut die Swiss im Juni 2003 weitere 3000 Stellen ab, also rund ein Drittel der Arbeitsplätze. Die Flotte wird verkleinert auf 18 Lang-, 21 Mittel- und 35 Kurzstreckenflugzeuge (vorher 59 Kurzstrecken-Maschinen). Überdies wird das Streckennetz – vor allem das europäische – ausgedünnt. Sparziel: 1,6 Mia. Franken.

Nach monatelangen Spekulationen kündigt die Swiss im September 2003 an, sie trete der Oneworld-Allianz bei. Doch kein Jahr später verzichtet die Swiss auf diesen Schritt. Grund ist ein Streit mit British Airways bei den Vielfliegerprogrammen. Dieser Entscheid ist bereits unter dem neuen Swiss-Chef gefallen. Der deutsche, ehemalige Lufthansa-Mann Christoph Franz hat von Andre Dosé den Steuerknüppel übernommen.

Personal zahlt Zeche

Die organisatorischen Veränderungen und Massenentlassungen bedeuten für das Personal eine extreme psychische Belastung. Ihm wird ein beinahe unerträgliches Mass an Flexibilität zugemutet sowie eine permanent steigende Arbeitsbelastung. Im Klartext heisst dies: Erhöhung der Anzahl Wochenarbeitsstunden, Anhebung der Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherungen, Verteuerung des Kostenanteils der Mitarbeitenden an Verpflegung und Parkgebühren, Reduktion der Flugvergünstigungen und keine generellen Lohnanstiege.

Einen weiteren Tiefschlag bedeutet die Kündigung des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) für das Bodenpersonal, die im September 2004 erfolgt. Dabei ist der Spielraum für Leistungsreduktionen schon ohnehin klein. Der geltende GAV des Bodenperso-





nals, der in der schwierigen Aufbauphase der Swiss ausgehandelt worden ist, übersteigt bloss in wenigen Punkten das gesetzliche Minimum. Die Anstellungsbedingungen des Bodenpersonals sind teilweise nahe am Existenzminimum. Die Swiss riskiert bei einer weiteren Verschlechterung der Arbeitsplatzattraktivität, dass noch mehr Leistungsträgerinnen und -träger das Unternehmen verlassen.

Gewerkschaftliche Reaktion

SEV-GATA konzentriert sich bei ihrer gewerkschaftlichen Arbeit darauf, die Einhaltung der Verträge und Reglemente zu sichern, beteiligt sich an der Ausarbeitung eines Sozialplans und überwacht dessen Anwendung. Schwerpunkte bilden auch Vereinbarungen zur Nachtschichtarbeit und ein Vertrag für die Teilzeitmitarbeitenden. Stets informiert SEV-GATA Betroffene sowie Öffentlichkeit transparent. Teilweise sind Protestaktionen nötig, um berechtigten gewerkschaftlichen Forderungen Nachdruck zu verleihen. Eine wachsende Anzahl Mitglieder unterstützt den Vorstand von SEV-GATA bei dieser Vorgehensweise.

Neue Bereiche

Seit einigen Jahren stösst der SEV (zumeist unfreiwillig) in so genannte «Neue Bereiche» vor – etwa wegen der Auslagerung von SBB-Einheiten, weshalb SEV-Mitglieder plötzlich für neue Betriebe arbeiten. Beispiele sind die Krankenkasse Atupri, die Unternehmung für Sicherheitsdienstleistungen im öffentlichen Verkehr (öV) SECURITRANS AG, der Ausbildungsbund login oder die Pensionskasse SBB.

Für den SEV gilt es, die Arbeits- und Anstellungsbedingungen der SEV-Mitglieder in den neuen Unternehmungen zu sichern und mindestens zu halten. Kein leichtes Unterfangen in einem verschärften liberalisierten Konkurrenzumfeld, in dem gerne überdurchschnittliche Flexibilität verlangt wird.

Für den SEV bedeutet dies, dass er manchmal gezwungen ist, neue Mittel zur Konfliktlösung zu entwickeln und anzuwenden. Zudem sind die «Neuen Bereiche» heute für den SEV auch ein neues Rekrutierungsfeld.

Umbau der Atupri

Die Entwicklungen im Gesundheitswesen haben direkten Einfluss auf die Geschäfte von Atupri, der ehemaligen SBB-Krankenkasse. Mit der Einführung des neuen Arztarbeitsvertrags Tarmed und dem Wechsel des Direktors geht eine tiefgreifende Umstrukturierung einher.

Die Reorganisation bringt für die Mitarbeitenden Aufgaben- und Arbeitsplatzwechsel, Überstunden und Samstagseinsätze und zieht auch vereinzelt Kündigungen nach sich. Mitgliederversammlungen beauftragen den SEV, mit der Firmenleitung eine Abfederung der Restrukturierungsfolgen auszuhandeln. Die Verhandlungen verlaufen harzig, vorübergehend kündigt die Atupri-Leitung sogar den Gesamtarbeitsvertrag (GAV). Dieser ist mittlerweile wieder in Kraft, und zwar ohne nennenswerte Änderungen oder Befristung.

Die Restrukturierung führt zu zahlreichen Rückfragen von Versicherten beim SEV. Ein grosser Teil der SEV-Mitglieder ist bei Atupri versichert.

Expandierende SECURITRANS

Die Sozialpartnerschaft mit der SECURITRANS AG – einem Gemeinschaftsunternehmen von SBB (51%) und Securitas (49%) mit Hauptsitz in Bern – entwickelt sich weiter konstruktiv. Seit der Unternehmensgründung im 2001 sind Reglemente erarbeitet und in Kraft gesetzt sowie Berufsbilder den aktuellen Erfordernissen angepasst worden.



Eine gewisse Unruhe bei den Mitarbeitenden bewirkt die Errichtung neuer Stützpunkte. Aber auch mehrere Wechsel in der mittleren Kaderstufe bringen Unsicherheit. Noch nicht abschliessend geklärt ist der Übertritt aller Mitarbeitenden in die gleiche Pensionskasse. Für die Minderheit, die bei der Pensionskasse SBB versichert ist, kann nicht gewährleistet werden, dass sie die volle Deckung als Freizügigkeit erhalten.

Erneuerter GAV für login

Vor allem die GAV-Weiterentwicklung sowie die Lohnverhandlungen beschäftigen den SEV als Sozialpartner von login: Bei einer Teuerung von 0,5 Prozent steigen die Löhne im 2004 für das gesamte Personal um 0,6 Prozent. Individuelle Lohnanpassungen erfolgen gemäss gültigem GAV. Auch die Lohnrunde für das Jahr 2005 bringt ein positives Resultat. Neu übernimmt der Arbeitgeber den Sanierungsbeitrag an die Pensionskasse, der 1,5 Prozent des versicherten Verdienstes ausmacht. Für individuelle, systembedingte Lohnerhöhungen steigt die Lohnsumme um 1,3 Prozent.

Ausserdem sind die Vertragspartner im 2004 damit beschäftigt, den GAV für die rund 70 login-Mitarbeitenden zu erneuern. Verglichen mit dem aktuellen ist der weiter entwickelte GAV mindestens gleichwertig. Die Inkraftsetzung erfolgt auf April 2005.

Schwierige Zeit für Mitarbeitende der PK SBB

Die Mitarbeitenden der Pensionskasse SBB (PK SBB) sind in der Berichtsperiode mit einer Kundschaft konfrontiert, die wegen der Unterdeckung der Kasse oft Unsicherheit und Unmut am Personal auslöst. Der GAV bleibt unverändert. Wirkungsvolle Instrumente der Mitwirkung und Verhandlungspflicht fehlen darin; eine Änderung der Arbeitszeit wird in einer betriebsinternen Mitwirkung geprüft und verworfen.

Liberalisierung im Bahngüterverkehr

Die Bahnreform I, die seit Anfang 1999 in Kraft ist, bringt in der Schweiz den so genannten freien Netzzugang lange vor der Europäischen Union (EU), und zwar nach deren Modell.

Schweizerischer Dumpingschutz

Der SEV und seine Verbündeten befürchten von Anfang an, dass der Open Access zu Lohn- und Sozialdumping führt. Deshalb treffen sie im Rahmen der Bahnreform I bei der Revision des Eisenbahngesetzes (EBG) Vorsorge. Im Artikel 9 des EBG wird Folgendes verankert:

Bewilligung zur Benützung der Infrastruktur

- 1 Wer die Infrastruktur einer anderen Eisenbahnunternehmung benützen will, benötigt eine Bewilligung des Bundesamtes.
- 2 Die Bewilligung wird erteilt, wenn: (...)
 - e. die arbeitsrechtlichen Vorschriften eingehalten und die Arbeitsbedingungen der Branche gewährleistet werden; (...)

Der SEV hat zudem stets den Aussagen des Bundesrats vertraut, dass er Lohn- und Sozialdumping als Folge der Liberalisierung verhindern will. So hat beispielsweise die Regierung am 6. Dezember 1999 folgende Motionsbeantwortung verabschiedet:

«Die Verhinderung eines allgemeinen Lohn- und Sozialdumpings ist ein zentrales Anliegen bei der Umstrukturierung der

SBB, Post und Swisscom stehen zurzeit mit dem Personal in Verhandlungen zum Abschluss von GAV. Diese drei Unternehmen sind die mit Abstand grössten Anbieter auf den entsprechenden Märkten. Deshalb werden die GAV von Post, Swisscom und SBB bei der Beurteilung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen einen wesentlichen Massstab darstellen.(...)»

Die praktische Anwendung zeigt aber im Jahr 2004, dass der Bundesrat und sein Bundesamt für Verkehr (BAV) weit weg von diesen Erklärungen operieren. Mit einem Kraftakt erklärt nämlich das BAV, der einschlägige EBG-Artikel gelte nur für Bahnunternehmen mit Sitz in der Schweiz, nicht aber für solche mit Sitz in einem EU-Land. Diese hätten von Staatsverträgen wegen (Bilaterales Landverkehrsabkommen) Anspruch auf eine Netzzugangsbewilligung. Das BAV will nicht begreifen, dass seine Gesetzesanwendung letztlich zu einer Benachteiligung der einheimischen Bahnen gegenüber ausländischen führt.

Kontroverse um Netzzugang

Der Konflikt kommt offen auf den Tisch, als Anfang 2004 SBB Cargo die grundsätzliche Möglichkeit skizziert, mit Personal zu ausländischen Anstellungsbedingungen auf dem Schweizer Schienennetz zu fahren. Weil die Schweiz eine Hochpreinsel ist, sind die Schweizer Löhne naturgemäss nominell höher als jene in Nachbarländern. Im August folgt BLS Cargo mit der Mitteilung, ab September würden Railion-Züge mit Railion-Personal unter BLS-Flagge nach Erstfeld fahren. Der SEV protestiert. Gemeinsam mit der BLS-Leitung verlangt er vom BAV die authentische Interpretation des Begriffs «branchenübliche Arbeitsbedingungen» im EBG.

Wie auch immer im BAV entschieden wird, der SEV ist überzeugt, jetzt müssen dringend flächendeckende Gesamtarbeitsverträge (GAV) – z.B. für den hier besonders betroffenen Bereich der Normalspurbahnen – abgeschlossen werden. Es versteht sich von selbst, dass ein Rahmen-GAV Normalspur erst über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung die gewünschte Wirkung erzielen kann.

Am Vorstandsvorstand vom 11. Mai 2004 wird die Problematik mit der Netzzugangserteilung diskutiert. Die Anwesenden sind sich einig, dieses Geschäft ist für den SEV sowie die Eisenbahnerinnen und Eisenbahner das Jahrzehnt-Thema. Kommen nämlich durch Dumping die Löhne und Arbeitsbedingungen in einer Berufsgruppe ins Rutschen, wirkt sich dies notwendigerweise sofort auf alle andern Berufsgruppen aus und auch auf die andern Bereiche im öffentlichen Verkehr.

EU-weite Netzöffnung im Schienengüterverkehr

Die EU will mit einer weit reichenden Liberalisierung des Eisenbahnmarkts eine Verkehrsverlagerung auf die Schiene erreichen. Deshalb leitet sie eine umfassende Neuregelung der Rahmenbedingungen über so genannte Eisenbahnpakete ein.

Das Erste Eisenbahnpaket der EU, es betrifft ausschliesslich den Schienengüterverkehr, muss bis zum 15. März 2003 in den EU-Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt werden. Ab dann soll rund ein Drittel des EU-Bahngüternetzes für den internationalen (grenzüberschreitenden) Wettbewerb offen sein. Dieser darf nicht über Sozial- oder Sicherheitsdumping aus-



getragen werden, warnt der SEV am Tag vor der Öffnung. Er unterstreicht seine Forderung mit einer Kleberaktion, die er gemeinsam mit vier Schwestergewerkschaften aus Deutschland, Frankreich und Italien auf den Bahnhöfen Muttenz und Chiasso durchführt. Traditionelle Bahnunternehmen wie SBB, DB, SNCF oder FS – diese bieten anständige Sozialleistungen und halten Sicherheitsnormen ein – erhalten Qualitätssiegel. Die Güterlokomotiven dieser Unternehmen werden mit dem Aufkleber «Auf diesem Zug werden Sicherheits- und Sozialnormen eingehalten» versehen.

Weitere EU-Liberalisierungsschritte

Noch bevor das Erste Eisenbahnpaket vollständig in allen Mitgliedstaaten umgesetzt und das Zweite endgültig verabschiedet ist, präsentiert die Europäische Kommission im März 2004 das Dritte Eisenbahnpaket. Zudem fehlt eine Analyse, wie die ersten beiden Pakete die Qualität, Quantität, Sicherheit oder Arbeitsbedingungen im Bahngüterverkehr beeinflussen. Mit dem Dritten Paket will die Kommission den internationalen Schienenpersonenverkehr bis zum Jahr 2010 liberalisieren.

Die Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF) – ihr gehört auch der SEV an – reagiert rasch. Sie fordert die europäischen Gesetzgeber auf, das Dritte Eisenbahnpaket aufzuschneiden: Die Richtlinienänderung zur Liberalisierung des internationalen Personenverkehrs sei zurückzuweisen. Die Richtlinie zur Zertifizierung von Zugpersonal hingegen soll prioritär und dringlich behandelt werden; denn Liberalisierung ohne Sozialgesetzgebung schafft Raum für Sicherheits- und Sozialdumping.

Lokführerlizenz und Interoperabilität

Diese Dumpinggefahren erkennen die europäischen Sozialpartner in der Eisenbahnbranche (Gemeinschaft Europäischer Bahnen CER und ETF) schon früher. Sie einigen sich im Oktober 2003 auf einen europäischen Lokomotivführerschein sowie Einsatzbedingungen für die mobilen Beschäftigten der Eisenbahnen, die im grenzüberschreitenden Verkehr tätig sind (Interoperabilität). 32 europäische Bahnen sind CER-Mitglied, z. B. auch die SBB und die BLS.

Der Lokomotivführerschein garantiert gemeinsame europäische Mindeststandards für Gesundheit und Qualifikation und erleichtert die Interoperabilität der Mitarbeitenden. Die ausgehandelten Einsatzbedingungen für grenzüberschreitend tätiges Personal (vor allem für Fahrt- und Ruhezeiten) stellen europaweite Mindestbedingungen dar, die in eine EU-Richtlinie umgewandelt werden sollen. Damit sollen Gesundheitsschutz und Verkehrssicherheit gewährleistet und Sozialdumping unterbunden werden. Der Geltungsbereich: Eisenbahnunternehmen der EU-Staaten (mit Sicherheitszertifikat und Betriebserlaubnis), EU-Kandidatenländer und Staaten des europäischen Wirtschaftsraums.

Es handelt sich hierbei um historische Abschlüsse. Erstmals einigen sich Sozialpartner auf europäischer Ebene auf soziale Mindeststandards für ihren Sektor. Die EU-Behörden sind nun gefordert, diese Vereinbarungen in eine Richtlinie zu gießen und für deren Durchsetzung zu sorgen.

Das Abkommen über die Einsatzbedingungen richtet sich an die neuen Bahnunternehmen, die auf den Markt drängen. Es soll verhindert werden, dass diese Dumpingkonkurrenz gegenüber den traditionellen Bahnunternehmen begehen. Das Abkommen stellt bloss eine Mindestgrundlage für die grenzüberschreitende Interoperabilität dar. Es verhindert nicht, dass strengere Bestimmungen angewendet oder eingeführt werden. Diese Vereinbarung rechtfertigt also in keiner Weise einen sozialen Rückschritt für das Bahnpersonal, weder im Landesinneren noch im Rahmen der grenzüberschreitenden Interoperabilität.

SBB Cargo nutzt Liberalisierung

Die SBB-Güterdivision will im europäischen Bahngüterwettbewerb mitmischen. SBB Cargo ist bestrebt, eine herausragende Stellung als europaweit tätige Unternehmung im Bahngüterverkehr zu erobern und die Giganten Railion (Filiale der DB) und Trenitalia Cargo (Division Güterverkehr der FS) auf deren eigenem Hoheitsgebiet auszubooten.

Dafür gründet SBB Cargo zwei Tochterfirmen: Im Juni 2002 erfolgt die Gründung von SBB Cargo Deutschland, dem deutschen Ableger. Schon heute betreibt diese Tochter, in Kooperation mit dem Mutterhaus, bis zu 90 Züge auf der Achse Nordseehäfen-Köln-Basel sowie in Richtung Italien. Im Januar 2003 wird SBB Cargo Italia gegründet. Die hundertprozentige Tochter von SBB Cargo hat ihren Sitz in Gallarate in der Lombardei. Bereits verkehren in Norditalien unter der Regie von Cargo Italia regelmässig Züge.

Für den SEV bedeuten diese Entwicklungen einen Paradigmenwechsel. Sein Aktionsraum ist nicht länger auf nationales Territorium beschränkt, sondern geht über die nördlichen und südlichen Landesgrenzen hinaus, beschäftigt doch SBB Cargo-Filialen eigenes Fahrpersonal. Die Ausgestaltung von dessen Arbeitsbedingungen ist zwar Aufgabe der nationalen Gewerkschaften, doch gleichwohl hält der SEV mit diesen engen Kontakt. Denn gute Arbeitsbedingungen im grenznahen Ausland sind der beste Garant gegen Sozialdumping.

GAV-Politik

Aushandeln von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) ist ein gewerkschaftliches Kerngeschäft des SEV. Ein GAV sichert den Arbeitsplatz und macht Anstellungs- und Arbeitsbedingungen transparent. Der SEV bezieht die betroffenen Mitglieder immer in die GAV-Verhandlungen ein. Diese müssen dem ausgehandelten Vertrag zustimmen, bevor er unterschrieben wird.

Über 30 Transportunternehmen sind Vertragspartner des SEV. 16 GAV verhandelt oder entwickelt der SEV in der Berichtsperiode weiter. Bei 5 GAV laufen die Verhandlungen noch oder sind unterbrochen.

GAV-Abschlüsse

Auto AG Schwyz

In langwierigen intensiven Verhandlungen kann für rund 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Auto AG Schwyz (AAGS) ein GAV ausgehandelt werden. Die bestehenden Anstellungsbedingungen werden in den neuen GAV übernommen. Dieser tritt auf Anfang 2004 in Kraft und ist erstmals per 31. Dezember 2006 kündbar.

Der AAGS-GAV soll die Grundlage für einen kantonalen Rahmen-GAV für die Bus-Chauffeure bilden, analog dem GAV für die Bus- und Nahverkehrsbetriebe im Kanton Bern. Der Weg zu diesem Rahmen-GAV ist noch lang und beschwerlich. Einesteils fehlen den Arbeitgebern immer noch die Strukturen, damit sie vertragsfähig sind. Anderenteils hat der SEV noch lange nicht in allen Schwyzer Unternehmungen Mitglieder. Enorme Werbestrengungen sind nötig.

Automobilverkehr Frutigen Adelboden

Basierend auf dem Rahmen-GAV für die Bus- und Nahverkehrsbetriebe im Kanton Bern schliesst der SEV im Juli 2004 mit der Automobilverkehr Frutigen Adelboden einen Betriebs-GAV mit unbestimmter Laufzeit ab. Diesem sind rund 30 Beschäftigte unterstellt. Lehrlinge und leitende Angestellte fallen aus dem Geltungsbereich. Rückwirkend auf Anfang 2004 werden Löhne und Arbeitszeit angepasst. Neue Regelungen betreffen Dienstort und Zulagen. Eine weitere Neuerung ist ein Lohnschema für die 20 Chauffeure.

asm Bahn

Seit 1. Januar 2005 sind die rund 150 Mitarbeitenden von Aare Seeland mobil (asm) Bahn einem GAV unterstellt. Dieser ist erstmals per 31. Dezember 2007 kündbar. Mit eingeschlossen in diesen GAV ist auch die Ligerz-Tessenberg Bahn, die neu auch zur asm-Gruppe zählt.

Nebst Verbesserungen beim Dienstaltersgeschenk und der Lohnfortzahlung bei Krankheit (100% während 2 Jahren) kann als Spezialität auch ein Vaterschaftsurlaub von einer Arbeitswoche ausgehandelt werden. Für die Mitarbeitenden von asm Bus ist schon früher ein GAV in Kraft gesetzt worden.



DB AG

Die bei der Deutschen Bahn (DB AG) im Raum Basel und Schaffhausen auf deutschen Eisenbahnstrecken auf Schweizer Gebiet beschäftigten und in der Schweiz wohnhaften Mitarbeitenden sind seit 60 Jahren gewerkschaftlich im SEV organisiert.

In verschiedenen Verhandlungsrunden wird die aus dem Jahr 1982 stammende alte Tarifvereinbarung (mit GAV vergleichbar) für die Angestellten vollständig überarbeitet und am 15. November 2004 in Frankfurt am Main vom SEV und der DB AG unterzeichnet. Die neue Tarifvereinbarung sichert den Mitarbeitenden insgesamt die bisherigen Anstellungsbedingungen unter Berücksichtigung der Lebenskosten in der Schweiz. Die Beamten sind von dieser Tarifvereinbarung nicht betroffen, da ihre Anstellungsbedingungen direkt mit dem Bundeseisenbahnvermögen verhandelt werden.

elvetino

Der mit der SBB-Tochter elvetino abgeschlossene GAV enthält eine Reihe Punkte, die kein Ruhmesblatt gewerkschaftlicher Durchsetzungskraft sind. Noch immer ist nicht sichergestellt, dass alle Railbarstewards den Mindestlohn im Gastgewerbe erhalten. Deshalb schliessen die gewerkschaftlichen Vertragspartner (SEV, unia und Hotel & Gastro Union) den GAV bislang immer nur für ein Jahr ab.

In unzähligen GAV-Verhandlungsrunden im 2003 und 2004 gelangen zwar substanzielle Verbesserungen, vorab im Lohnbereich, die für das Unternehmen beträchtliche Aufwendungen zur Folge haben. Doch leider bleiben die Saläre so tief, dass sie nicht in allen Fällen den Lebensunterhalt decken.

Der SEV führt zusammen mit unia eine Reihe Infoveranstaltungen für das Personal durch. Dabei greift er zahlreiche Personalanliegen auf. Konkret Folge ist beispielsweise, dass auf 2005 bei elvetino eine Personalkommission eingeführt wird. In dieser sind die verschiedenen Berufsgruppen vertreten, aber auch das neu bei elvetino arbeitende Personal des Nachtzugservices.

FUNIC

Aus der Fusion der beiden Standseilbahnen Biel-Evilard und Biel-Magglingen entsteht FUNIC. Die Anstellungsbedingungen der rund 15 Mitarbeitenden werden in einem GAV ausgehandelt. Das Vertragswerk, das nach fairen, intensiven Verhandlungen steht, gilt seit Anfang 2004 und kann erstmals per 31. Dezember 2005 gekündigt werden. Nebst der Einführung der 41-Stunden-Woche dank einer zusätzlichen Ferienwoche wird mit der Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall ein wichtiges Anliegen realisiert (100% während 2 Jahren).

login

Die Gewerkschaften und der Ausbildungsverbund login einigen sich auf einen neuen GAV für rund 70 Mitarbeitende. Es handelt sich um eine Weiterentwicklung des geltenden Vertrags. Wichtigste Neuerungen sind ein komplett überarbeitetes Lohnsystem mit höheren Minimallöhnen und keinen Verlierern sowie der Einbau der Ortszulagen. Die Arbeitszeit beträgt durch-



schnittlich 39 Stunden pro Woche. Der GAV tritt Anfang April 2005 in Kraft und ist unkündbar bis Ende 2007.

MGB

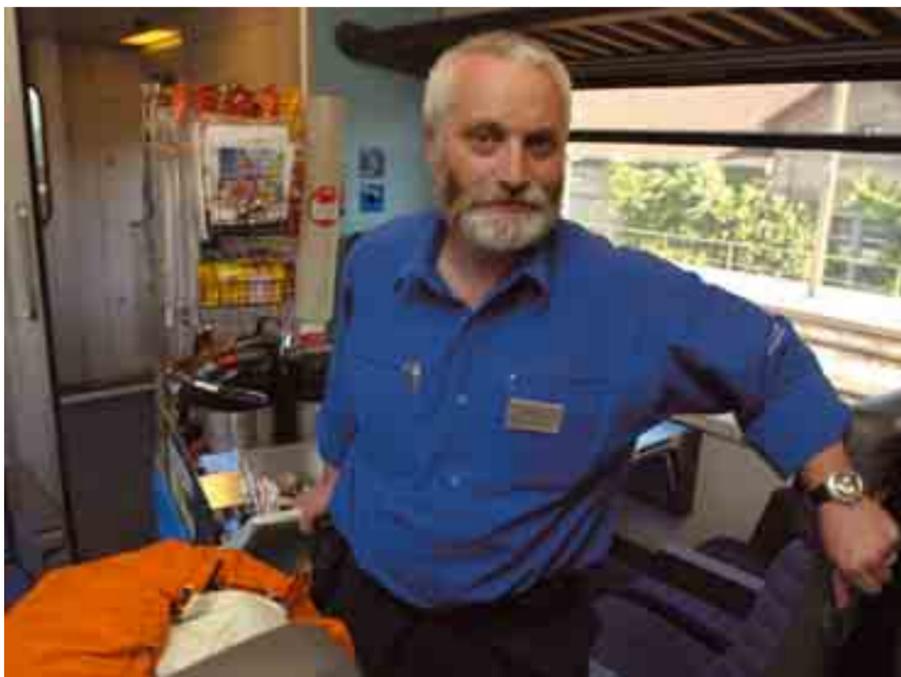
Die Matterhorn Gotthard Bahn (MGB) und die Gewerkschaften unterzeichnen im Dezember 2004 in Brig den neuen Firmenarbeitsvertrag (FAV) für die Mitarbeitenden. Dieser tritt per 1. Januar 2005 in Kraft und hat eine Geltungsdauer von drei Jahren. Bis auf das oberste Kader und die Auszubildenden sind dem FAV grundsätzlich alle MGB-Mitarbeitenden mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag unterstellt, also rund 500 Personen.

Der Inhalt des FAV basiert auf dem neuen Personalreglement und dem Entlohnungssystem der MGB. Kernelement des Vertrags sind: flexible Jahresarbeitszeit, Ferienregelung mit einer Woche mehr Ferien für alle Mitarbeitenden, Einführung einer Dienstjubiläumsregelung und ein neues leistungsorientiertes Gehaltssystem basierend auf Mitarbeitergesprächen.

RBS

Im September 2004 unterzeichnen der SEV und der Regionalverkehr Bern-Solothurn (RBS) einen GAV für das Bahn- und Tram-Personal. Der Vertrag basiert auf den geltenden Anstellungsbedingungen mit der bisherigen Wochenarbeitszeit (41 Std.). Wichtigste Neuerungen sind höhere Minimallohne, jährliche Lohnverhandlungen sowie Verbesserungen bei den Zulagen. Der GAV tritt am 1. Januar 2005 in Kraft und gilt bis Ende 2007.

Für die rund 50 Mitarbeitenden im Busbereich des RBS ist bereits seit Anfang 2003 ein separater GAV in Kraft. Somit unterstehen ab 2005 erstmals in der Geschichte des RBS alle 350 Mitarbeitenden einem GAV – mit Ausnahme des obersten Kadern sowie der Lehrlinge, Praktikanten und befristeten Angestellten.



SBB und SBB Cargo

Nach zehn pickelhaften Verhandlungsrunden mit mehreren Unterbrüchen unterschreiben die Sozialpartner den GAV SBB/Cargo. Es handelt sich um eine Weiterentwicklung des geltenden Vertrags. Er gilt von Anfang 2005 bis Ende 2006. Die wichtigsten Eckpunkte betreffen den Kündigungsschutz, den Lohn und die Arbeitszeit. Weiterhin kann keinem SBB-Angestellten wegen Reorganisations oder aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt werden. Der umfassende «Contrat social» ist ohne Abstriche in den neuen GAV übernommen worden.

Bei der Überführung in das neue Lohnsystem verliert niemand einen Franken. Das neue Lohnsystem ist transparenter und einfacher gestaltet. Zudem gibt es keine negative Lohnsteuerung mehr (Malus).

Mit einem neuen Modell zur Verteilung der Jahresarbeitszeit ist ein Kompromiss erzielt worden, der den Mitarbeitenden eine Woche mehr Ferien bringt. Auf der Basis der 39-Stunden-Woche steigt die Jahresarbeitszeit von 1950 auf 2000 Stunden (im Durchschnitt 1 Stunde pro Woche mehr). Dieser Zuwachs wird praktisch vollständig durch die zusätzliche Ferienwoche kompensiert.

Noch während den GAV-Verhandlungen wollen die SBB die Personalkommissionen (PeKo) verkleinern und durch vollamtliche Profis ersetzen. Der SEV kann dies – in Absprache mit den PeKo, mit denen er seit deren Bestehen gut zusammenarbeitet – erfolgreich verhindern. Ab Januar 2005 vertreten weiterhin nebenamtliche PeKo-Mitglieder professionell die Interessen aller Mitarbeitenden, die dem GAV unterstellt sind.

Die Ende September auf Stufe Division durchgeführten PeKo-Neuwahlen ermöglichen die gewünschte Kontinuität in der PeKo-Arbeit. Grösstenteils führen die bisherigen PeKo-Mitglieder ihre anspruchsvolle Aufgabe weiter. Die freien Mandate besetzen neue, beim SEV organisierte Kolleginnen und Kollegen.

SBB Historic

Zum Erhalt ihres historischen Erbes gründen die SBB die Stiftung SBB Historic. Die Gewerkschaften schliessen im November 2003 für das Personal der Stiftung einen fortschrittlichen GAV ab. Dieser ist gleichwertig mit demjenigen der SBB AG. Er wird in der Berichtszeit weiterentwickelt, das Ergebnis gleicht dem bisherigen Vertrag in qualitativer und materieller Hinsicht.

tpf

Die Transports publics fribourgeois (tpf) und die Gewerkschaften schliessen für die rund 550 Mitarbeitenden einen zukunftsweisenden GAV ab. Es handelt sich um eine nationale Pionierleistung, werden mit dem GAV doch die verschiedenen Berufe des öffentlichen Verkehrs (öV) auf einen gemeinsamen Nenner gebracht. Es gelten für Bahnpersonal, Busfahrerinnen und -fahrer regionaler und städtischer Linien und Personal im bereichsübergreifenden Sektor die selben Arbeitsbedingungen.

Das Vertragswerk garantiert die 41-Stunden-Woche, ein auf dem Dienstalter basierendes Lohnsystem, gute Lohnzahlungsbedingungen bei Krankheit und Unfall und 16 Wochen Mutterschaftsurlaub. Zudem enthält es Vorschriften bezüglich der Weiterbildung und massgebliche Mitsprache im Unternehmen. Der GAV tritt rückwirkend

auf den 1. Januar 2003 in Kraft und hat eine Laufzeit von drei Jahren. Die GAV-Unterzeichner sind der Meinung, dass der Vertrag für den gesamten öV-Arbeitsmarkt im Kanton Freiburg als Referenz gelten sollte.

Trogenerbahn

Klare Anstellungsbedingungen auf der Grundlage eines Firmenarbeitsvertrages (FAV) sind in der Ostschweiz (noch) nicht selbstverständlich. Erst einzelne kleinere Transportunternehmen wagen diesen Schritt in die Zukunft. Erfreulicherweise gehört auch die Trogenerbahn dazu.

In speditiven Verhandlungen können die bestehenden Anstellungsbedingungen in einen FAV überführt werden. Damit wird die Sozialpartnerschaft gestärkt und gegen innen und aussen signalisiert, dass das Personal auch in schwierigeren Zeiten respektiert wird. Das Personal erwartet, dass dieser respektvolle Umgang beibehalten wird, wenn voraussichtlich im 2005 eine engere Zusammenarbeit bis hin zur Fusion der vier appenzellischen Bahnen vorbereitet wird.

GAV in Verhandlung

Atupri

Im Juni 2003 kündigt die ehemalige SBB Krankenkasse Atupri den GAV – wohl als Trotzreaktion auf die eingeforderte Mitwirkung des SEV bei der tiefgreifenden Restrukturierung der Unternehmung. Doch schon wenige Monate später wird die unbefristete Weiterführung des Vertragswerks besiegelt.

Dem GAV sind rund 130 Mitarbeitende unterstellt. Verbesserungen sind insbesondere im Bereich Lohnverhandlungen und Schiedsgerichtsbarkeit anzustreben sowie Mitwirkung bei der Erarbeitung eines neuen Lohnsystems und bei Restrukturierungen.

BLS/RM

Nachdem sich alle Parteien einig sind, dass die BLS Lötschbergbahn unbedingt einen GAV braucht und die erste Verhandlungsrunde dazu abgehalten ist, kommt im Februar 2004 der Entscheid, dass BLS und RM

fusionieren sollen. Die Arbeiten für den BLS-GAV werden daher umgehend eingestellt zu Gunsten solcher für einen GAV für die fusionierte Unternehmung. Basis dafür bildet einerseits der gültige GAV RM, andererseits die Allgemeinen Bestimmungen zum Einzelarbeitsvertrag und all die dazugehörigen Regelungen der BLS.

Die GAV-Verhandlungen sind schwierig und delikant. Im Vertrag werden die Anstellungsbedingungen für die Mitarbeitenden der zweitgrössten Schweizer öV-Unternehmung geregelt, und unter den einzelnen Unternehmungen in der Branche herrscht zunehmend Wettbewerb.

Zentralbahn

Die Erarbeitung eines GAV für die Zentralbahn (zb) – eine Fusion aus SBB Brünigbahn und der Luzern-Stans-Engelbergbahn (LSE) – ist ein schwieriger Prozess. Seit Verhandlungsbeginn liegen die Ziele von Unternehmung und Gewerkschaft weit auseinander. Gegen Ende 2004 wird entschieden, das gesamte Projekt unter neuer Projektleitung erneut zu starten.

Möglichst einfach soll der Vertrag nach Meinung der zb-Leitung ausgelegt sein. Ohne Abstriche an den bisherigen Anstellungsbedingungen hingegen muss der künftige GAV für die Mitarbeitenden ausfallen. Diesen Anspruch unterstreicht das Personal mit einer Protestnote an die Geschäftsleitung.

Tatsache ist, dass drei Viertel der Angestellten der neuen Unternehmung bis zum Inkrafttreten des zb-GAV nach dem SBB-GAV angestellt bleiben. Für die ungefähr 70 LSE-Mitarbeitenden hingegen bleibt «ihr» GAV so lange gültig.

Zugerlandverkehrsbetriebe

SEV und Zugerlandverkehrsbetriebe sind uneinig, was alles im auszuhandelnden GAV geregelt werden soll. Das Management bricht daher (wohl vorläufig) die Verhandlungen ab.

Unternehmensleitung und Verwaltungsrat sind der Ansicht, dass der Vertrag nur einen groben Rahmen für die Anstellungsbedingungen bilden soll. Betriebsintern sollen dann die weitergehenden Anstellungsbedingungen ausserhalb des GAV festgelegt werden. Der SEV und die betroffene Sektion hingegen halten an ihrer Forderung fest, dass vor allem der Lohn und die Arbeitszeit abschliessend im GAV geregelt werden müssen. Zudem bekräftigt die Mitgliederversammlung, dass ein GAV abzuschliessen ist.

Swiss

Angesichts der prekären Situation der Swiss stimmt SEV-GATA befristet einer Erhöhung der Wochenarbeitszeit um eine Stunde zu (gemäss GAV 41 Std.). Der Swiss-GAV für das Bodenpersonal ist seit April 2002 in Kraft mit einer Laufzeit bis Ende März 2005.

Der neue Swiss-Chef Christoph Franz proklamiert nach seinem Antritt eine neue GAV-Zeit. Er will alle Swiss-GAV kündigen, um Kosten zu senken und Anstellungsbedingungen der unterschiedlichen Berufskategorien zu harmonisieren. Am 28. September 2004 kündigt die Swiss den GAV für das Swiss-Bodenpersonal auf Ende seiner Laufzeit.

SEV-GATA hat nichts gegen eine Harmonisierung der Lohnnebenleistungen einzuwenden (bspw. Aufteilung der Sozialversicherungsbeiträge). Doch Sparmög-



RegionAlps

Die Direktion der RegionAlps AG und die Gewerkschaften unterzeichnen im Dezember 2004 nach sechsmonatigen Verhandlungen den ersten öV-GAV im Wallis. Er umfasst eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden im Jahresdurchschnitt mit einer zusätzlichen Ferienwoche sowie einem Kündigungsschutz bei Reorganisationsmassnahmen. Der GAV tritt im Januar 2005 in Kraft und ist für eine Geltungsdauer von 4 Jahren unterschrieben worden. Er könnte durchaus als Basis für einen zukünftigen kantonalen GAV für die Walliser Verkehrsbetriebe dienen. Schlussendlich wird RegionAlps ungefähr 40 Lokführer beschäftigen.

RM

Im Dezember 2003 kann bei der Regionalverkehr Mittelland AG (RM) nach längeren, durchaus konstruktiven Verhandlungen der FAV unterzeichnet werden. Die Arbeitszeit bleibt zwar bei 41 Stunden pro Woche, hingegen können bei den Ferien Verbesserungen erzielt werden. Weitere Verbesserungen werden bei Dienstaltersgeschenk, Lohn, Urlaub, Zulagen und Mitsprache ausgehandelt. Der FAV gilt für rund 550 Mitarbeitende und tritt am 1. Januar 2004 in Kraft.



lichkeiten beim Bodenpersonal sieht SEV-GATA keine; schliesslich liegt der gekündigte GAV nur wenig über dem gesetzlichen Minimum. Im Gegenteil: Unbestrittenerweise liegt beim Bodenpersonal Nachholbedarf vor, seine Arbeitsbedingungen sind mit Blick auf vergleichbare Berufskategorien fair zu regeln. Die Verhandlungen werden hart.

Spardruck

Alle Spardiskussionen auf Bundesebene beginnen und enden immer gleich: Das Volk hat im Dezember 2001 mit fast 85 Prozent der Schuldenbremse zugestimmt. Daher muss massiv gespart werden, damit die Bundesrechnung möglichst schnell ausgeglichen wird.

Der am 10. Dezember 2003 neu gewählte Finanzminister Hans-Rudolf Merz zählt stets drei Bereiche auf, bei denen besonders Abstriche erfolgen müssten, da dort die Ausgaben am meisten wachsen. Es sind: Bildung und Forschung, Sozialbereich sowie Verkehr.

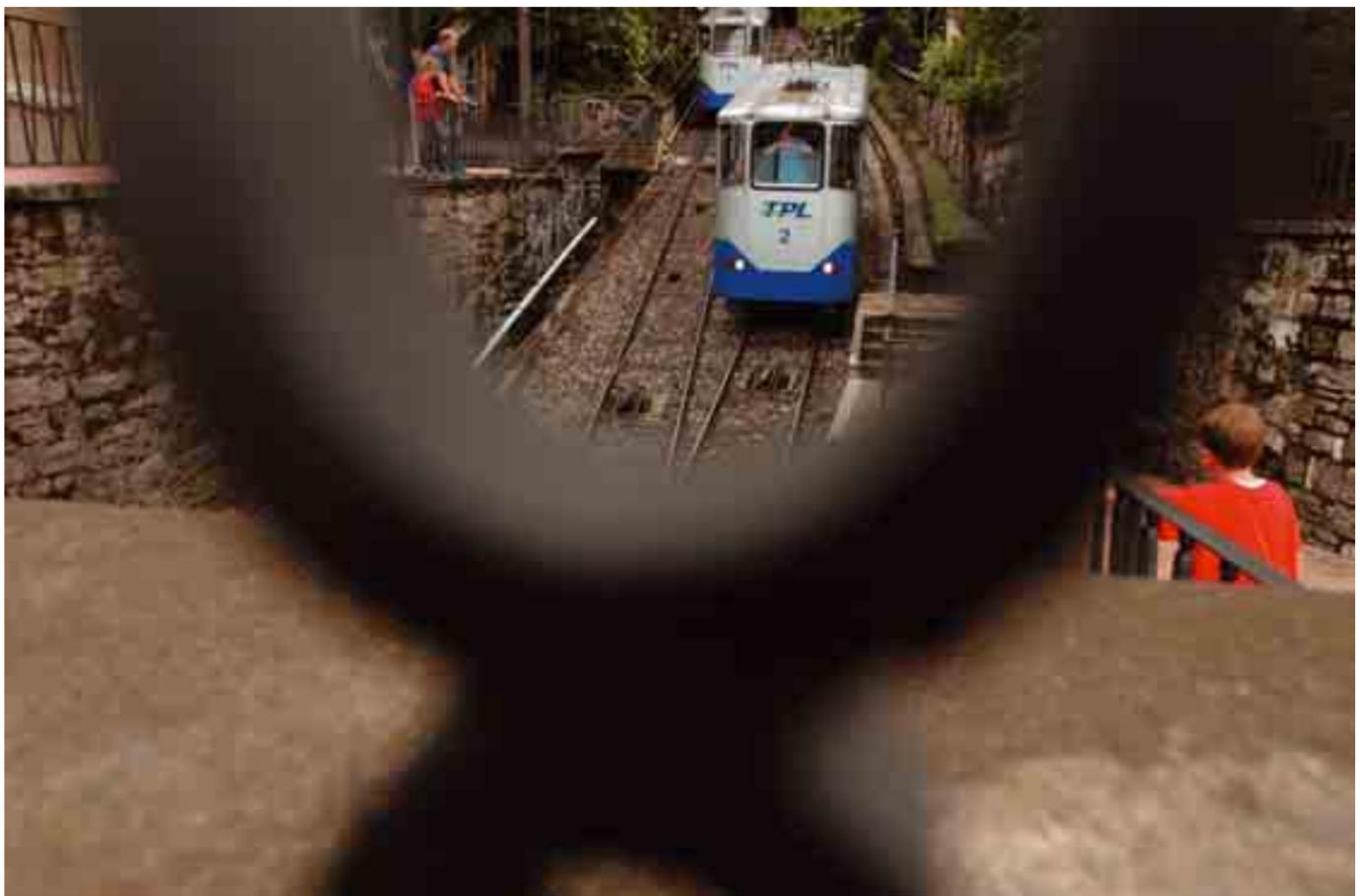
Sparübungen beim Bund

Ungeachtet, dass sich das Volk bei der Ablehnung über die 11. AHV-Revision deutlich gegen einen Abbau im AHV-Bereich ausspricht, führen die Sparer der Nation ihren Kurs unbeirrt fort. Ein Entlastungsprogramm folgt dem andern. Ziel ist, die jährlichen Ausgaben um fünf Mia. Franken zu reduzieren.

Den Verkehrsbereich trifft der Sparhammer hart. Der öffentliche Verkehr (öV) wird insgesamt überproportional stark geschröpft. Die grössten Brocken sind: Rücknahme der Bundesleistungen an die SBB-Infrastruktur um 303 Mio. Franken oder 5 Prozent; Kürzung der Bundesbeiträge an den öffentlichen Regionalverkehr sowie geplante Reduktion der Bundesbeiträge von heute durchschnittlich 69 auf 50 Prozent; keine Rückerstattung der Treibstoffzölle an die KTU-Busse und die Schifffahrt.

Dass der SEV mit dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund und weiteren Verbündeten gegen die Kürzungen antritt, versteht sich von selbst. Abstriche beim öV sind ein Eigengoal. Pro Tag nutzen im Durchschnitt fünf Millionen Passagiere den öV, für den über 56 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Einsatz stehen. Kürzungen beim öV erzeugen nur Verlierer: Die Kundinnen und Kunden verlieren Linien- und Randstundenangebote; die öV-Unternehmungen verlieren Kundschaft, wenn die öV-Kette gebrochen wird oder sie gezwungen werden, Preise zu erhöhen; die Wirtschaft verliert wegen mangelhafter Erreichbarkeit an Standortattraktivität; die Strassenbenutzer und -benutzerinnen verlieren, weil die Strassen verstopfter und unsicherer werden; das öV-Personal verliert Arbeitsplätze, zudem kommen seine Anstellungs- und Arbeitsbedingungen unter Druck; auch die Umwelt steht auf dem Verliererposten.

Die kritische Haltung des SEV gegen Sparübungen beim öV wird gestützt von einer Infras-Studie zu dessen wirtschaftlichen Bedeutung. Hauptergebnis: Mit einem Anteil von 33 Mia. Franken trägt der öV 7,8 Prozent zum Bruttoinlandprodukt der Schweiz bei. Rund 303 000 Vollzeitstellen sind mit den öffentlichen Verkehrsleistungen des Landes verbunden.



Nein zum Steuerpaket

Angesichts hoher Bundesdefizite beschliesst der Bundesrat ein Sparprogramm mit harten Auswirkungen. In dieser Lage schnürt die bürgerliche Mehrheit im eidgenössischen Parlament ein Steuerpaket mit beträchtlichen steuerlichen Entlastungen, z. B. für Hauseigentümer. Die Folge wären gewaltige Steuerausfälle für Bund, Kantone und Gemeinden.

Da die tiefen Einkommen nicht von Entlastungen hätten profitieren können, lancieren die Gewerkschaften das Referendum gegen die Vorlage. Auch die Mehrzahl der Kantone setzt sich mit einem Kantonsreferendum zur Wehr. Der Grund: Hohe Steuerausfälle, die viele Kantone zu neuen Sparübungen gezwungen hätten.

Das Volk erteilt der Vorlage am 16. Mai 2004 eine deutliche Abfuhr (fast 66 Prozent Nein). Dies ist ein Sieg des gewerkschaftlichen Standpunkts und ein Erfolg der Kantone.

Partnerschaften im Regionalverkehr

Die Schweiz hat weit über 100 abgeltungsrechtliche Transportunternehmen, kleine, mittlere und die grosse SBB. Dies gilt als hohe Zahl für den engen Markt. Im Jahr 1997 erfasst eine Fusionswelle die einheimischen Bahnunternehmen. Sie ist eine Folge des Wettbewerbs, der im Regionalen Personenverkehr (RPV) im Jahr 1996 Einzug hält.

Die Partnerschaften nehmen verschiedene Formen an: Einerseits fusionieren Bahnen zu grösseren regionalen Betreibern (bspw. Bildung des Regionalverkehrs Mittelland, der Südost-

bahn oder der Matterhorn Gotthard Bahn). Oder regionale Transportunternehmen und die SBB starten eine Zusammenarbeit (bspw. BLS und SBB). Und schliesslich gründen Bahnen mit den SBB, die dabei Teile ihres Netzes einbringen, regionale Transportunternehmungen (bspw. RegionAlps).

Ziel der Zusammenarbeit ist stets die Qualität der Leistungen zu erhöhen und die Kosten zu senken. In der Regel zieht der SEV sinnvolle

ten die SBB davon eine schlankere Organisation, eine vereinfachte Planung und tiefere Lohnkosten.

Vor diesem Hintergrund rufen die SBB drei erste Gesellschaften ins Leben. Es sind dies die RegionAlps im Wallis, die TiLo (Ticino-Lombardia) im Tessin und die Zentralbahn in der Innerschweiz.

Der SEV ist über diese Entwicklung äusserst besorgt. Er teilt den SBB klar mit, dass



Kooperationen von Transportunternehmen einem wilden Wettbewerb vor. Denn dieser wird häufig auf dem Buckel des Personals ausgetragen, und kleinliche Konkurrenz schädigt das Gesamtsystem öffentlicher Verkehr. Wenn er Zusammenschlüsse beurteilt oder begleitet, hat für den SEV stets die Frage der Arbeitsplatzsicherheit, der Arbeitsplatzqualität sowie der Lohn- und Anstellungsbedingungen oberste Priorität.

RPV-Strategie der SBB

Die SBB sind im RPV mit anderen Problemen als im Personenfernverkehr konfrontiert. Denn der Fernverkehr wird gegenwärtig nicht liberalisiert und ist kostendeckend. Der gossenteils durch die öffentliche Hand subventionierte RPV hingegen steht im Wettbewerb, und fast alle Konzessionen laufen spätestens zum Ende dieses Jahrzehnts aus.

Konkurrenzdruck, verbunden mit Sparmassnahmen der öffentlichen Hände, hat die SBB dazu gezwungen, ihre RPV-Strategie zu überdenken. Die betriebseigenen Produktionskosten sollen sinken, weshalb die SBB einerseits regionale Zweigstellen umorganisieren und andererseits RPV-Teile auslagern. Eine Auslagerung soll Benutzer- und Behördennähe bringen. Zudem erwar-

er Auslagerungen missbilligt. Kommt es gleichwohl zu solchen, so muss der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) SBB als Verhandlungsbasis für die Anstellungsbedingungen bei der neuen Unternehmung dienen. Wegen der Entwicklungen im RPV sieht sich der SEV veranlasst, mit der SBB Standards für die Arbeitsbedingungen im RPV auszuhandeln. Denn der SEV will sich weder auf eine Regionalisierung der Löhne einlassen, noch eine Kostensenkungsspirale in Gang setzen, die sich auf die Arbeitsbedingungen nachteilig auswirkt. Deshalb laufen Anfang dieses Jahres Gespräche mit der Division Personenverkehr SBB über die Entwicklung neuer Berufsbilder, insbesondere beim Fahrpersonal.

RegionAlps

Die RegionAlps ist das Ergebnis eines Zusammenschlusses zwischen den SBB und der Walliser Gesellschaft TMR AG. Letztere erbrachte schon bisher RPV-Leistungen auf dem SBB-Netz zwischen Saxon und St-Maurice. Sie hält einen Anteil von 30 Prozent am Kapital der neuen Unternehmung, die SBB 70. RegionAlps ist zuständig für den gesamten RPV zwischen Brig und St-Gingolph sowie von Martigny nach Orsières. Die Unternehmung wird in absehbarer



Zeit 40 Regionallokkführer beschäftigen. Erste Anstellungen sind erfolgt und die Ausbildung hat begonnen.

Der SEV hat mit RegionAlps einen GAV ausgehandelt. Verhandlungsziel der Gewerkschaft war, Arbeitsbedingungen durchzusetzen, die gesamthaft gesehen mit denen bei der SBB gleichwertig sind. Dies ist gelungen, sowohl bezüglich Arbeitszeit (40-Std.-Woche und zusätzliche Ferienwoche), auch wenn aus betrieblichen Gründen die 6-Tage-Woche geblieben ist, als auch in Bezug auf die Löhne. Diese sind nur unwesentlich tiefer als SBB-Löhne (etwa um 4%), was bei Berücksichtigung der regional unterschiedlichen Parameter annehmbar ist.

TiLo

TiLo ist eine gemeinschaftliche Schweizer RPV-Unternehmung, die zu gleichen Teilen den SBB und der italienischen Trenitalia gehört. Einstweilen sollen im Tessin, später auch in Norditalien Leistungen erbracht werden. Ziel ist, insbesondere im grenzüberschreitenden Regionalverkehr die Marktanteile der Bahn zu erhöhen. Der Firmensitz der Unternehmung befindet sich in Chiasso. Sie wird betriebseigenes Fahrpersonal beschäftigen. Zu diesem Zweck handelt der SEV einen GAV aus, der vor dem Sommer 2005 unterzeichnet werden soll.

Zentralbahn

Die Zentralbahn ist seit Anfang 2005 auf dem Netz Luzern-Engelberg und Luzern-Interlaken unterwegs, das sind gesamthaft über 107 Kilometer. Die Bahn ist

ren. Die entsprechenden Arbeiten werden umgehend gestartet, damit die Generalversammlungen beider Unternehmungen im Mai/Juni 2004 die Fusion beschliessen können.

Im Dezember 2004 wird aber das Tempo gedrosselt. Der Zusammenschluss wird um maximal ein Jahr hinausgeschoben. Noch offene Punkte müssten «in aller Sorgfalt und Offenheit» abgeklärt werden, heisst es. Der SEV begleitet den Fusionsprozess in einer dafür eigens eingerichteten Gruppe. Darin wird er über bevorstehende Entschiede informiert und kann seine Standpunkte einbringen sowie Korrekturen beantragen.

Kein Schulterchluss von RBS, BERNMOBIL und PostAuto

Im April 2004 informiert die bernische Verkehrsdirektorin Barbara Egger-Jenzer offiziell die Gewerkschaften über die geplante Fusion der Transportunternehmungen Regionalverkehr Bern-Solothurn, BERNMOBIL und PostAuto Bern. Der SEV nimmt Kenntnis von diesem Vorhaben und fordert, dass die neue Unternehmung einen GAV für das gesamte Personal abschliessen muss. Entlassungen oder eine Verschlechterung der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen will er nicht akzeptieren.

Die vorbereitenden Arbeiten zur Fusion werden Anfang Juli gestoppt, und zwar wegen der Komplexität der Hürden, die nicht in kurzer Zeit zu überwinden gewesen wären, heisst es. Dies hätten vertiefte Abklärungen gezeigt.



streben für eine Zusammenarbeit reift der Entschluss, auf Anfang 2006 zu fusionieren.

Das Personal der vier Bahnen und der SEV bereiten sich frühzeitig auf diese Partnerschaft vor. Sie stellen mehrere Forderungen: Keine Entlassungen, ein Firmenarbeitsvertrag (FAV) ab Fusion, Mitwirkung am Fusionsprozess sowie ein Teil der Synergiegewinne für Verbesserungen.

Nach mehreren SEV-Interventionen kommt es zu ersten Verhandlungen. Als Knackpunkt erweist sich das Begehren nach einem FAV. Es scheint, dass die Uhren im Appenzellerland noch anders ticken. Doch die Position des Personals ist klar: Ohne FAV keine Unterstützung für die Fusion.

Verkehrspolitik

Traditionelles Arbeitsgebiet des SEV ist auch sein verkehrspolitisches Engagement für gute öV-Rahmenbedingungen. Er bekennt sich zu einem sicheren, starken und vernetzten öffentlichen Verkehr (öV) mit Schweizer Unternehmungen, die eng zusammenarbeiten, sowie zur Verlagerung des Gütertransports von der Strasse auf die Schiene. Um seine verkehrspolitischen Ziele zu erreichen, geht der SEV vielgletsig vor, wie aus nachfolgendem Kapitel ersichtlich ist.

Runder Tisch zur Sicherheit

Verbale und physische Gewalt in öffentlichen Verkehrsbetrieben gegenüber Kunden und Personal stagnieren auf einem hohen Niveau oder nehmen gar noch zu. Die Bekämpfung dieses Missstands ist ein zentrales Arbeitsgebiet des SEV. Zusammen mit der GATU (Groupe autonome des transports urbains) warnt er Unternehmen, dass das Übel auch Folge des ständigen Personalabbaus ist, der den öffentlichen Raum «entmenschlicht».

Doch nicht allein die Betriebe stehen in der Pflicht, sondern auch die öffentliche Hand, die mit ihrem Kostendruck Entschiede wie Abschaffung der Zugbegleitung auf Regionalzügen provoziert. Für den SEV ist daher klar, alle beteiligten Ak-

teure – öV-Betriebe, öffentliche Hand und Gewerkschaften – müssen gemeinsam nach Lösungen suchen.

Um seiner Forderung nach einem Runden Tisch zur Sicherheit in öffentlichen Verkehrsmitteln Nachdruck zu verleihen, lanciert der SEV am Kongress 2003 eine Petition für mehr Sicherheit und Personal im öV. Diese Bittschrift unterschreiben über 10000 Personen.

Die Aktion lohnt sich. Im Juli 2004 kommt es am Hauptsitz des Verbands öffentlicher Verkehr (VöV) zum Runden Tisch. Die Konferenz endet erfolgreich. Die Teilnehmenden einigen sich auf einen Massnahmen- und Forderungskatalog, der aus folgenden vier Punkten besteht:

- Ausweitung der Gesetzgebung zur Bahnpolizei im Rahmen der Bahnreform 2.
- Zudem soll bei der Bahnreform 2 verankert werden, dass die öffentlichen Hände die Sicherheitsleistungen der öV-Betriebe separat abgelten, leisten diese doch einen Beitrag an die öffentliche Sicherheit.
- Konsequente Umsetzung der SEV-Charta für die Verbesserung der Sicherheit im öV, mit Controlling des Erfolgs.
- Einbezug des Personals bei Sicherheitsanstrengungen: Vorbild ist das «Randstundenkonzept» des Zürcher Verkehrsverbands, der abends ab 21 Uhr Doppelbegleitungen durch Zug- und Sicherheitspersonal in den S-Bahnen einsetzt.

Ausschreibung Busnetz Wiggertal-Zofingen

Im Jahr 1996 hält der Wettbewerb im öffentlichen Regionalverkehr Einzug. Seither können Kantone Leistungen ausschreiben. Bisher ist dies bloss im Busbereich erfolgt, was öfters – beispielsweise bei den Linienausschreibungen im Glattal II, Interlaken oder Beromünster – Rechtshändel nach sich zieht. Unzulänglichkeiten und Rechtsunsicherheiten treten an den Tag.

Kommt es zu Ausschreibungen im Organisationsbereich des SEV, ist dessen oberstes Ziel der Schutz der Arbeitnehmenden gegen Lohn- und Sozialdumping.



aus der Fusion der SBB Brünigbahn und der Luzern-Stans-Engelberg-Bahn entstanden. Eigner sind mit zwei Dritteln die SBB sowie der Bund, die Kantone Ob- und Nidwalden, die Gemeinde Engelberg und Kleinaktiönäre. Firmensitz ist Stansstad. Leider gelingt es nicht, auf den Start der Unternehmung hin einen GAV für die über 280 Mitarbeitenden auszuhandeln.

BVZ und FO fusionieren

Lange wird über die Fusion der beiden Schmalspurbahnen Zermatt Bahn (BVZ) und Furka Oberalp Bahn (FO) spekuliert und verhandelt. Am 12. September 2002 schliesslich stimmen die beiden Verwaltungsräte dem Zusammenschluss zur Matternhorn Gotthard Bahn (MGB) zu.

Dieser Entscheid bedeutet auch für den SEV eine grosse Herausforderung. An mehreren Sitzungen zwischen der neuen MGB-Firmenleitung und den Gewerkschaften wird festgelegt, wie diese den Fusionsprozess begleiten. Zudem einigen sich die Sozialpartner darauf, auf 2005 einen Firmenarbeitsvertrag (FAV) auszuhandeln.

Parallel dazu bereiten sich die beiden SEV-Sektionen BVZ/GGB und FO darauf vor, sich zusammenzuschliessen. Ein Jahr nach der Fusion der beiden Bahnen wird im Oktober 2003 die neue SEV-Sektion Matternhorn Gotthard gegründet. Am 10. Dezember 2004 erfolgt in Brig die FAV-Unterzeichnung.

Fusion von BLS und RM

Nach erfolgter Aufgabenteilung zwischen SBB und BLS Lötschbergbahn sollen nun durch die Fusion von BLS und Regionalverkehr Mittelland weitere Synergieeffekte erzielt werden, wie Bund, Kantone und Unternehmungen im Februar 2004 erklä-

AB übernehmen Verwaltung der FW-Bahn

Nach dem Zusammenbruch der Mittelthurgaubahn MThB muss die kleine Frauenfeld-Wil Bahn FW fast unter Ausschluss der Öffentlichkeit eine neue Verwaltung suchen. In einer Ausschreibung gemäss der Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen erhalten die Appenzeller Bahnen AB den Zuschlag. Der SEV begleitet den Ausschreibungsprozess eng, denn es gilt die Interessen der Mitarbeitenden in dieser Übergangsphase einzubringen.

Für die rund 25 Mitarbeitenden der FW-Bahn, die fast zu 100 Prozent im SEV organisiert sind, ist die neue Verwaltung durch die AB der schlimmstmögliche Fall. «Von nun an werden die Mitarbeitenden ge-Vogtet und geknechtet», bilanziert der Sektionspräsident in einem Rückblick im November 2004 in Anspielung auf den Direktor der AB. Doch das Personal bietet der neuen Direktion die Stirn. Es wehrt mit grosser Konsequenz und geschlossen die Angriffe auf ihre Anstellungsbedingungen ab und setzt sich erfolgreich für den Erhalt der Arbeitsplätze ein, beispielsweise in der Werkstatt.

Zusammenschluss der Bahnen im Appenzellerland

Vier Bahnen – mit vier Verwaltungsräten und drei Verwaltungen – verbinden das Appenzellerland mit den sankt-gallischen Hauptbahnlinien und dem Zentrum St. Gallen. Es erstaunt daher nicht, dass eine enge Zusammenarbeit zwischen den Bahnen seit langer Zeit zur Diskussion steht.

Der Direktor der Appenzeller Bahnen verhindert lange einen konstruktiven Prozess. Mit seiner Pensionierung und der neuen Führung löst sich der Knoten; aus Be-



Er setzt sich für geregelten Wettbewerb ein. Wo Verkehrsleistungen öffentlich ausgeschrieben werden, braucht es klare und einheitliche Rahmenbedingungen. Fehlen verbindliche Vorschriften zu den Anstellungsbedingungen – wie diese etwa ein kantonaler Gesamtarbeitsvertrag (GAV) bieten kann –, wird der Wettbewerb durch Lohndumping entschieden. Dies gefährdet auch die Qualität und Zuverlässigkeit des öV.

Jüngstes Beispiel für eine problematisch verlaufene Ausschreibung ist diejenige des Busnetzes Wiggertal-Zofingen, im Herzen des Mittellands, zwischen Olten, Aarau und Luzern. Dieses Netz betreibt bisher die Post, respektive deren Subunternehmer. Im Frühling 2004 gibt aber der ausschreibende Kanton Aargau den Zuschlag der BDWM (Bremgarten–Dietikon–Wohlen–Meisterschwanden). Diese hat im Verbund mit den SBB offeriert, deutlich billiger als die Post, die Sozialpartnerin der Gewerkschaft Kommunikation (GeKo) ist. Die BDWM ist Sozialpartnerin des SEV, aber auch des vpod im Fall einer Unterakkordanz.

Somit sind von diesem Handel SEV, vpod und GeKo gleichermassen betroffen: GeKo, weil «ihre» Betriebe den Auftrag verlieren, SEV und vpod, weil «ihre» Betriebe den Zuschlag bekommen, und zwar mit einer Offerte, die vermuten lässt, dass der tiefere Preis vorab bei den Löhnen herausgeholt worden ist. Es scheint klar, dass das Personal nicht mehr wie bisher entlohnt werden soll. Berechnungen ergeben eine Differenz von bis zu 700 Franken monatlich. Sichere Zahlen fehlen leider, da die BDWM ihr Lohnangebot unter Verschluss hält.

Die Gewerkschaften reagieren auf drei Ebenen:

- Direktvertretung der Mitarbeitenden: Die neue Betreiberin weigert sich, eine Lohnofferte für jeden einzelnen Betroffenen zu machen. An mehreren Versammlungen wird das Personal informiert. Ein Aktionstag bringt grosse Publicity, ebenso eine Petition der Bevölkerung gegen die neuen Betreiber.
- Juristisch: Gegen den Vergabeentscheid rekurrieren die Gewerkschaften einerseits beim zuständigen Departement UVEK und erheben andererseits Aufsichtsbeschwerde gegen die aargauische Vergabebehörden. Die Beschwerde wird nach ihrer Ablehnung im Dezember 2004 an den Bundesrat weitergezogen. Auch mindestens ein unberücksichtigter Offener führt Klage. Bis alle juristischen Fragen geklärt sind, dauert es noch eine Weile. So lange bleibt die Post Betreiberin der umstrittenen Linien.
- Kantonalen GAV: Die bereits seit längerer Zeit anhaltenden Bemühungen, auch im Aargau einen kantonalen GAV zu erhalten, werden intensiviert. Mehrere Gespräche werden sowohl mit den in Frage kommenden Arbeitgebern als auch mit dem Kanton geführt. Leider bislang noch ohne konkrete Zusagen; der Kanton Aargau tut sich derzeit noch schwer mit dem Abschluss eines GAV.

Reibungsloser Start von Bahn 2000

Der neue Fahrplan – er betrifft am stärksten die SBB – tritt am 12. Dezember 2004 in Kraft. Mit diesem Stichtag verbindet sich weit mehr als ein gewöhnlicher Fahrplanwechsel, nämlich die Umsetzung der ersten Etappe des Grossprojekts Bahn 2000. Die-



ses hat das Schweizervolk im 1987 gutgeheissen, was auch ein Abstimmungserfolg des SEV ist. Dieser hat sich stark für ein «Ja» engagiert.

Auch wenn der SEV hoch erfreut ist, dass dieser gewaltige Fahrplanausbau nun erfolgt, erfüllt ihn die damit einhergehende immense Mehrarbeit für alle Kategorien mit Besorgnis. Umstellung (fast alle Abfahrtszeiten ändern) und Produktivitätsprung (12%-Zunahme der Züge) sind signifikant, immense Anstrengungen des Personals nötig, um den reibungslosen Start von Bahn 2000 sicherzustellen.

Doch einmal mehr meistert das öV-Personal eine riesige Herausforderung erfolgreich. Der über alle Massen gefürchtete Fahrplanwechsel verläuft fast ohne Komplikationen. Auch der Normalbetrieb danach scheint ziemlich reibungslos zu funktionieren.

Nein zu Avanti

Dem Start von Bahn 2000 ist eine erfolgreiche Abstimmungsschlacht vorausgegangen. In der Berichtsperiode engagiert sich der SEV auch in drei verkehrspolitischen Abstimmungskämpfen, wobei er zweimal auf der Siegerseite steht.

Wichtigster Erfolg ist das klare «Nein» zum Avanti-Gegenentwurf, der eine Generalvollmacht für den Autobahnbau und einen zweiten Gotthardstrassentunnel für 30 Mia. Franken vorsah. Alle Kantone und fast 63 Prozent der Stimmberechtigten lehnen am 8. Februar 2004 die Vorlage ab. Dieser Ausgang ist auch auf grosse Anstrengungen und zahlreiche Aktionen breiterer SEV-Kreise zurückzuführen sowie auf namhafte Mittel, die der Verband in die Nein-Kampagne einschoss.

Das Volk hat sich also nicht von den Schalmeienklängen der Lastwagenturbos beirren lassen. Zum fünften Mal in Folge spricht es sich für die Verlagerung des alpenquerenden Güterverkehrs auf die Schiene aus.

Behörden, Politik und Bahnen stehen damit in der Pflicht, die Verlagerungspolitik mit aller Kraft umzusetzen. Zudem gilt es nun, die drängenden Verkehrsprobleme in den Agglomerationen zu lösen. Dass hier Handlungsbedarf besteht, haben weder Gegner noch Befürworter der Vorlage bestritten. Der SEV hilft mit, Lösungen zu finden, die vor allem auf den öV setzen.

Fast genau ein Jahr zuvor befürwortet der Kanton Zürich die Realisierung der neuen Glattalbahn und setzt damit ein kraftvolles Zeichen für die Weiterentwicklung des öV. Die Glattalbahn verknüpft das übergeordnete Bahnnetz optimal mit den Feinverteilern Bus und Tram und nutzt dabei modernste Technik für Sicherheit, Schnelligkeit und Komfort. Diese Bahn schafft neue Transportkapazitäten für 3000 bis 5000 Personen pro Stunde und Richtung. Mitte September 2004 startet der Bau. Der Kanton Bern hingegen sagt im Mai 2004 knapp «Nein» zum Tram Bern West. Es sollte die Busse 13 und 14 vom Zentrum Berns nach Bümpliz und Bethlehem, wo schon heute über 30 000 Personen leben, ersetzen. Diese Busse sind zu den Stosszeiten trotz maximaler Fahrzeugfrequenz bereits übervoll.

Zuverlässige Bündnispartner

Der SEV ist eine Organisation, die in der verkehrspolitischen Diskussion wahrgenommen wird und Gewicht hat. Daher kann er auch seit Jahren auf zahlreiche Partnerorganisationen zählen, die aus den Bereichen Gewerkschaften, Parteien, Umwelt- und Verkehrsorganisationen sowie Bahnunternehmen stammen. In wichtigen verkehrspolitischen Zirkeln, wie der Aarbergerrunde (Diskussionskreis über Schweizer Verkehrspolitik) oder der SP-Verkehrskommission, spricht der SEV mit.

Personalverträgliche Bahnreform 2

Der SEV nimmt in seinen Vernehmlassungsantworten jeweils primär aus Personalsicht Stellung. Zudem pocht er stets auf vernünftigen, nachhaltigen Verkehr.

Unter den zahlreichen Vernehmlassungen, die der SEV in der Berichtsperiode schreibt und von denen die wichtigsten nachfolgend behandelt werden, ist diejenige zur **Bahnreform 2** unbestritten die zentralste. In einem generellen Einleitungsteil äussert sich der SEV zur Bedeutung, welche die Mitarbeitenden für die Erbringung der täglichen Service-public-Leistungen haben, sowie zum Wettbewerb.

Das Personal ist für das Funktionieren des hochvernetzten öV entscheidend, ebenso ist guter Kundendienst – und darauf hat die Bevölkerung ein Anrecht – hochgradig personalgeprägt. Die Bedeutung des Personals zeigt sich auch darin, dass in den Dienstleistungsunternehmen Bahnen die Personalkosten gegen 50 Prozent der Gesamtkosten ausmachen, bei den Busunternehmen gar bis zu 70 Prozent.

Wer also Effizienzsteigerung durch mehr Wettbewerb will, hat für Dumpingschutz zu sorgen. Es müssen Regeln gelten, die eine vernünftige Marktordnung bringen sowie Fehlentwicklungen und Auswüchse verhindern. GAV-Pflicht für alle öV-Unter-

nehmen ist ein wichtiger Schritt in Richtung Marktordnung. Der Bundesrat muss in Aussicht nehmen, einen GAV für den öV Schweiz allgemein verbindlich zu erklären. Wer den Arbeitnehmerschutz ernst nimmt und Sozialdumping wirklich vermeiden will, erteilt keine Konzessionen an Unternehmen, die keine geordneten Sozialpartnerbeziehungen unterhalten. Hier sei auf die GAV-Pflicht für die SBB im SBB-Gesetz verwiesen. Die Gleichbehandlung aller Verkehrsunternehmen ist auch hier anzuwenden.

Effizienzsteigerung soll also durch verschärften Wettbewerb unter den öV-Unternehmen erzielt werden. Dabei ist jedoch zu bedenken, dass die öV-Betriebe seit Jahrzehnten einem mörderischen Verdrängungswettbewerb durch den Strassengüterverkehr und den individuellen motorisierten Verkehr ausgesetzt sind. Der Finanzdruck der öffentlichen Hände wirkt ebenfalls effizienzsteigernd.

Der SEV steht aber hinter dem Bundesrat, wenn dieser erklärt, der Wettbewerb im öV soll nicht über die Personalkosten stattfinden. Ideenwettbewerb unter den Transportunternehmen kann sinnvoll sein, bspw. über noch effizienteren Einsatz der Betriebsmittel, kluge und zielgerichtete Investitionspolitik oder die Nutzung von Synergien im hochvernetzten öV-System. Der SEV teilt auch die behördliche Haltung, Wettbewerb nicht über billigere technische Sicherheit oder über Qualitätsabbau stattfinden zu lassen.

Ein weiteres erklärtes Ziel der Bahnreform 2 ist die Gleichstellung aller öV-Unternehmungen. Diese Gleichstellung muss auch die Sanierung der Pensionskassen betreffen. Es lässt sich nämlich mit gutem Recht anführen, dass aus der Zeit der Lohnsystematisierung durchaus Ansprüche von KTU-Pensionskassen abgeleitet werden könnten.

Zur Schusswaffenfrage hält der SEV fest, dass er grundsätzlich Sicherheitsbeauftragte in den Zügen und Bussen ohne Schusswaffen vorzieht. Ein Schusswaffeneinsatz in einem geschlossenen Raum ist äusserst problematisch. Doch es ist eine Realität, dass heute Kontrollen von Sicherheitsleuten mit Schusswaffen – bspw. Militärpolizisten oder Grenzkontrollorgane – in Zügen wahrgenommen werden. Der Einsatz der Sicherheitsorgane, namentlich die Bewaffnungsfrage, ist daher unbedingt einheitlich zu regeln. Das Tragen und Verwenden von Schusswaffen setzt in jedem Fall besondere Ausbildung voraus.

Zudem lehnt der SEV die Gewinnausschüttung durch öV-Unternehmungen ab. Ein solches Gebaren ist nicht angängig für Unternehmen, die mit staatlicher Hilfe Service-public-Leistungen erbringen und mehrheitlich im Besitz der öffentlichen Hände sind. Die Möglichkeit, den Gewinn auszuschütten, provoziert ausserdem das Eindringen ausländischer profitorientierter Unternehmen mit Shareholder-value-Denken.

In seiner Vernehmlassung zum «Leitbild Langsamverkehr» begrüsst der SEV die «Entdeckung» des Langsamverkehrs als förderungswürdige Verkehrsart. Er ist froh, dass diese sehr häufig und im übrigen



auch gesunde Fortbewegungsart seitens Behörden Anerkennung findet.

Der SEV ist sich bewusst, dass zahlreiche öV-Kundinnen und -Kunden vor und nach Fahrten auf Langsamverkehr umsteigen, danach also zu Fuss oder per Velo unterwegs sind, und zwar teilweise mehrmals täglich. Förderung des Langsamverkehrs ist somit mindestens indirekt auch eine dringend nötige Förderung des öV.

Auf der Infrastrukturseite gilt es, Velo- und Fussgängerwege zu fördern. Zudem müssen Veloabstellplätze, möglichst überwachte, angeboten werden. Auch Einrichtungen zur sicheren Verwahrung von Helmen und Gepäck wären von grossem Nutzen.

Zum «Anschluss der Ost- und Westschweiz an das europäische Eisenbahn-Hochleistungsnetz (HGV-Anschluss)» lässt sich der SEV via Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB) vernehmen. Der SEV unterstützt die Ziele, die Reisezeiten zwischen den Schweizer Zentren und den Metropolen im Ausland zu verkürzen sowie den Verkehr von Strasse und Luft weg auf die Schiene zu verlagern. Der Schienenverkehr ist in jeder Beziehung effizienter und nachhaltiger als seine Konkurrenz auf der Strasse und in der Luft. Bessere Reisequalität heisst bessere Erschliessung der Schweiz und stärkt die Schweizer Wirtschaft und ihre Arbeitsplätze.

Zu den beiden Sachplänen Schiene und Strasse nimmt der SEV ausführlich Stellung. Einleitend kritisiert er, dass der Produktionsfaktor «Mensch» in den Planungsüberlegungen kaum erwähnt wird. Dabei kommt im System öV den dort arbeitenden Menschen eine zentrale Bedeutung zu. Ihr



verkommen, der nicht mit Dumpingkonkurrenz im Schienengüterverkehr (Sicherheitsdumping, Sozialdumping) zu stoppen ist. Die Schweiz hat keinen Grund, in dieser Sparte «liberaler» zu agieren als die EU-Mitgliedstaaten.

Zur Verlagerungspolitik fehlt dem SEV in den Sachplänen der Grundsatz einer effizienten Kontrolle des Strassengüterverkehrs bezüglich Durchsetzung der Arbeits- und Ruhezeitvorschriften für Chauffeure, Höchstladegewicht, Verbot des Transports gefährlicher Güter, Höchstgeschwindigkeit usw.

Auch zur Infrastruktur äussert sich der SEV. Er lehnt die vorgeschlagene Auftei-



Ausbildungs- und Motivationsstand, ihr Einsatzwille, ihre Kreativität und ihr Durchhaltevermögen sind für den Erfolg entscheidend.

Ein weiterer Mangel ist, dass nicht auf die bestehenden, schweizerisch beherrschten Verkehrsunternehmungen verwiesen wird. Die hiesige öV-Politik hat nämlich nicht zum Ziel, die schweizerischen Verkehrsunternehmungen unter Globalisierungsbedingungen zu eliminieren, sondern sie zu fördern und zu stärken. Bekanntlich sind die Besitzverhältnisse eine entscheidende Grösse. Zudem könnte in diesen allgemeinen Prinzipien verankert werden, dass Sozial- und Sicherheitsdumping verhindert werden sollen.

Auf Basis dieser Kritik formuliert der SEV folgende drei Grundsätze:

- Der Bund fördert und berücksichtigt in seiner öV-Politik schweizerisch beherrschte öV-Unternehmungen.
- Der Bund sorgt dafür, dass der Wettbewerb unter den Verkehrsträgern nicht über Sozial- und Sicherheitsdumping ausgetragen wird.
- Der Bund sorgt für die Förderung der Ausbildung des öV-Personals, setzt sich ein für angemessene Anstellungsbedingungen sowie für den Gesundheitsschutz.

Der SEV lehnt klar den Grundsatz ab, dass sich das Bundesamt für Verkehr für eine weitere Liberalisierung des Schienengüterverkehrs einsetzt. Der Wettbewerb im Güterverkehr spielt sich nämlich seit Jahrzehnten zwischen Schiene und Strasse ab. Er ist zu einem Verdrängungswettbewerb

lung des Schienennetzes in ein Bundes- und ein Kantonsnetz klar ab. Er schlägt stattdessen die Formulierung vor: «Der Bund ist für das gesamte abgeltungsberechtigte Schienennetz zuständig.»

Konzeption, Planung und Realisierung von neuen Schieneninfrastrukturen sollen im Auftrag des Bundes an geeignete Bahnunternehmen übertragen werden. Das entspricht der bisherigen bewährten Praxis und verhindert praxisfremde «Wolken-schieber-Planungen».

Zum Sachplan «Strasse» bemerkt der SEV: Der Bund fördert die Schaffung separater Bus- und Trolleybusstreifen, die nur dem öffentlichen Personenverkehr zur Verfügung stehen.

Die «Vernehmlassung zur Revision der Verkehrsregelnverordnung», zu welcher der SEV nicht eingeladen worden ist, beinhaltet einen für Busfahrerinnen und -fahrer wesentlichen Punkt: Neu sollen sie nämlich der Gurtentragpflicht unterstellt sein.

Gegen dieses Ansinnen wehrt sich der SEV in einer gemeinsamen Vernehmlassung mit dem vpod. Dabei wird nicht die Gurtentragpflicht grundsätzlich in Frage gestellt. Aber: Buschauffeuren und -chauffeure sind im ständigen, direkten Publikumskontakt und damit exponiert. Immer wieder erleiden sie tätliche Übergriffe. Ein Gurt behindert in solchen Situationen, in denen es oft um Sekunden geht, adäquate Reaktionen übermässig. Deshalb ist nach SEV-Meinung davon abzusehen.

Die EU fördert die Schaffung eines einheitlichen europäischen Bahnsystems,

wozu eine technische Standardisierung und der Abbau von technischen Handelshemmnissen für Bahnmaterial vorangetrieben werden. Mit einer «Revision des Eisenbahngesetzes» will die Schweiz mitziehen. Der SEV begrüsst in seiner Vernehmlassungsantwort diese Absichten. Zugleich betont er, dass diese Schritte Auswirkungen auf das Personal haben. So werden unter anderem Arbeiten wegfallen (bspw. Rangierbereich), Berufsbilder sich verändern (bspw. Lokführer) und die Auslandsätze zunehmen (bspw. Zugpersonal), was wegen Abwesenheit von zu Hause soziale Probleme mit sich bringt. Für den SEV ist klar, dass diese Folgen durch gebührende Massnahmen aufgefangen werden müssen.

Innovationspreis für Cargotram

Gemeinsam mit dem Verkehrs-Club der Schweiz (VCS) vergibt der SEV im Jahr 2003 den Innovationspreis öffentlicher Regional- und Agglomerationsverkehr an das Cargotram der Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ). Mit dem Publikumspreis wird die vier Länder übergreifende Tageskarte Euregio Bodensee geehrt. Diesen haben die Leserinnen und Leser der Konsumentenmagazine «saldo» und «j'achète mieux» sowie der SEV-Verbandspresse bestimmt, aber auch die Nutzerinnen und Nutzer der Internetportale von VCS und SEV.

Der Innovationspreis wird im Zweijahresrhythmus von VCS und SEV verliehen und vom VöV unterstützt. Bisherige Preisträger sind der Zürcher Verkehrsverbund ZVV (2001) sowie der Tarifverbund Nordwestschweiz (1999). Ziel des Wettbewerbes ist, vorbildliche Projekte des Regional- und Agglomerationsverkehrs auszuzeichnen und zur Nachahmung zu empfehlen.



Sozialpolitik

Die soziale Sicherheit ist ein zentrales Anliegen für den SEV. Der Sozialstaat ist eine Grundfeste unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens, die nicht ideologisch motivierter Deregulierung geopfert werden darf. Der SEV engagiert sich dafür, dass die Armen nicht immer ärmer werden. Für die Sozialziele kämpft er direkt und in Zusammenarbeit mit dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB).

Entwicklung der AHV/IV-Renten

Einfache Rente in Franken

	Minimum	Maximum
1993	11 280.–	22 560.–
1995	11 640.–	23 280.–
1997	11 940.–	23 880.–
1999	12 060.–	24 120.–
2001	12 360.–	24 720.–
2003	12 660.–	25 320.–
2005	12 900.–	25 800.–

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

11. AHV-Revision wichtig abgelehnt

Die bürgerliche Parlamentsmehrheit will mit der 11. Revision der AHV das Frauenrentenalter auf 65 Jahre erhöhen, den flexiblen Altersrücktritt nur für Besserverdienende und Abstriche bei den Witwenrenten. Gegen diese Abbauvorlage ergreifen die Gewerkschaften das Referendum und sammeln in Rekordzeit über 152 000 gültige Unterschriften. Die Abstimmung bringt dem SGB und der von ihm massgeblich geprägten linken Referendumsbewegung einen sozialpolitisch historischen Sieg: Fast 68 Prozent der Stimmenden lehnen die 11. AHV-Revision ab! Dies ist ein starkes Bekenntnis zur AHV und gegen jegliche Verschlechterung der fest verankerten Volksversicherung.

Der SGB prüft nun, wie in einer Neuauflage der 11. AHV-Revision eine soziale Frühpensionierung realisiert werden kann, welche die freie Wahl des Altersrücktritts zwischen 62 und 65 Jahren ermöglicht. Eine reale Rentenverbesserung (13. Monatsrente) ist bei der 12. AHV-Revision zu verwirklichen.

Teuerungsausgleich für die Pensionierten gestrichen

Das eidgenössische Parlament beschliesst im 2001, dass die Teuerung beim pensionierten Bundespersonal künftig nur noch zu 50 Prozent ausgeglichen wird. Im Dezember 2004 heissen National- und Ständerat eine dringliche Teilrevision des Bundesgesetzes über die Pensionskasse des Bundes (PKB) gut. Damit wird gleichzeitig der nur noch hälftig garantierte Teuerungsausgleich abgeschafft. Neu gilt: Erlauben die finanziellen Möglichkeiten der PKB keine oder nur eine ungenügende Anpassung der Renten an die Teuerung, so kann der Bundesrat eine angemessene ausserordentliche Teuerungsanpassung beschliessen.

Diese Hintertür gilt aber nur für das bei der PKB versicherte pensionierte Bundes-

personal. Denn die bürgerliche Mehrheit im Parlament streicht das Anrecht der Rentnerinnen und Rentner, die vor der Verselbstständigung der Bundesbetriebe (SBB, Post) pensioniert wurden, auf den Teuerungsausgleich gemäss Bundeslösung, obwohl ihnen der Bundesrat ursprünglich diese Gleichbehandlung auf Lebenszeit versprochen hatte. Angesichts der finanziellen Situation der Pensionskasse SBB bedeutet dies im Klartext: Kein SBB-Pensionierter erhält in den nächsten Jahren den Teuerungsausgleich auf seiner Rente.

Der SEV hat sich massiv, aber schliesslich erfolglos gegen diese Verschlechterung engagiert. Dabei ist er vom Unterverband der Pensionierten (PV) tatkräftig unterstützt worden.

PK SBB immer noch in Unterdeckung

Wegen der negativen Entwicklung der Kapitalmärkte und der ungenügenden Ausfinanzierung bei der Entlassung in die Selbstständigkeit verschlechtert sich die Situation der Pensionskasse SBB (PK SBB) zunehmend. 2003 beschliesst der paritätisch zusammengesetzte Stiftungsrat Sanierungsmassnahmen: Seit Mitte 2003 bezahlen Arbeitnehmer und -geber je 1,5 Lohnprozent als Sanierungsbeitrag (ab 2005 übernehmen die SBB dauerhaft den Sanierungsanteil der Mitarbeitenden). Ausserdem steigt ab Mitte 2004 der rückzahlungspflichtige Beitrag der Überbrückungsrenten. Die SBB übernehmen ab 2003 die zusätzlichen Kosten bei Berufsinvalidität.

Diese Massnahmen genügen jedoch angesichts des hohen Rentnerbestandes und der nicht gedeckten versprochenen Leistungen bei weitem nicht für die Sanierung der PK SBB. Daher wird seit längerem gemeinsam mit der Eidgenössischen Finanzverwaltung intensiv nach Lösungen gesucht. Diese müssen im Einklang mit Massnahmen bei der Post und der Bundespensionskasse stehen. Klar ist: Ohne Hilfe des Bundes kann die PK SBB nicht saniert werden.

Der Bundesrat knüpft seine Bereitschaft, die Unterdeckung der Pensionskassen des Bundes, der Post und der SBB zu beheben, an zwei Auflagen: Einerseits muss die Versicherungsrechnung ausgeglichen sein (die flexiblen Altersrücktritte und die Invaliditätsfälle sind heute ungenügend finanziert). Die Anreize für den vorzeitigen Altersrücktritt sollen vermindert werden. Andererseits verlangt der Bundesrat zwingend die Umstellung vom Leistungs- auf das Beitragsprimat.

Der Stiftungsrat der PK SBB will sich diesen Auflagen unterziehen und bereitet entsprechende Schritte für das Jahr 2006 vor. Angesichts der bereits zu leistenden Sanierungsbeiträge verzichtet er darauf, die ausgeglichene Versicherungsrechnung bereits im Leistungsprimat zu verwirklichen.

Die gesetzlichen Vorschriften der 2. Säule basieren grundsätzlich auf dem Beitragsprimat. Der Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat bedeutet nicht automatisch schlechtere Leistungen. Die zentrale Frage bilden die zu treffenden Annahmen über die künftige Lohn-, Teuerungs- und Zinsentwicklung. Gerade bei der Verzinsung der Altersguthaben wäre es fahrlässig, weiterhin mit einem technischen Zins von 4 Prozent (durchschnittliche jährliche Kapitalerträge) zu rechnen.

Problematisch ist, dass das Beitragsprimat zu einem Abbau der Solidarität führt und zu einer Verlagerung des Risikos. Im Beitragsprimat trägt nicht mehr der Arbeitgeber oder die Pensionskasse das finanzielle Risiko, sondern der Versicherte. Eine zentrale Forderung der Gewerkschaften ist, dass im Beitragsprimat eine Überbrückungspension beim flexiblen Altersrücktritt beibehalten wird. Zudem muss bei der Umstellung darauf geachtet werden, dass ältere Versicherte keine Nachteile erleiden; ihnen sind entsprechende Garantien zu gewähren.

Schwierige Sanierung der Ascoop

Die Börsenboomjahre bescheren der Ascoop, der massgeblichen Pensionskasse für die Mitarbeitenden der Konzessionierten Transportunternehmen, fette Buchgewinne. Dies verleitet zu hoch spekulativer Anlagepolitik und zur Gewährung ungenügend finanzierter Leistungsverbesserungen und Prämienreduktionen. Als Folge der rasanten Börsentalfahrt in den Jahren 2000 bis 2002 verschlechtert sich der Deckungsgrad Ende 2003 auf 77 Prozent, was einschneidende Sanierungsmassnahmen erfordert – auch von Gesetzes wegen.

Der Kasse wird mittels einer frischen Organisationsstruktur ein neues Profil verpasst, die Direktion ausgewechselt und die Mandate weitestgehend neu besetzt. Anschliessend beginnen die grossen «Aufräumarbeiten». Beispielsweise wird der gesamte Anlageprozess neu ausgestaltet, was jährliche Einsparungen von über 1,5 Mio. Franken bringt.

Die auf den Anfang 2004 unter Beizug eines zusätzlichen Pensionskassenexperten beschlossenen Sanierungsmassnahmen erweisen sich aber als unzureichend. Es zeigt sich, dass die geltenden Leistungen nur knapp gedeckt werden können. Und für die eigentliche Sanierung stehen gar keine zusätzlichen Mittel zur Verfügung.

Nach monatelangem, zähen Ringen fasst der Stiftungsrat im Januar 2005 folgende Beschlüsse: Auf 2006 wird vom Leistungs- auf Beitragsprimat umgestellt und die Kasse von einer Gemeinschafts- in eine Sammelstiftung überführt. Bereits auf 2005 werden die durch die Kasse finanzierte Berufsinvalidität sowie Teile der Überbrückungsrente abgeschafft. Diese Massnahmen machte das Bundesamt für Sozialversicherung zur Voraussetzung dafür, dass es der Kasse eine um fünf Jahre längere Frist für die Sanierung gewährt (nun 15 Jahre).

Diese wesentlichen Änderungen erfordern, dass künftig die Personalvorsorge in den Unternehmen und bei den Versicherten einen bedeutend höheren Stellenwert erhält. Die paritätisch zusammengesetzten Versicherungskommissionen der einzelnen Sammelstiftungen müssen gemeinsam – zum Wohl des Personals – die neuen Versicherungspläne definieren. Dabei muss eine Erosion der 2. Säule verhindert werden. Die Aufgabe für den SEV wird noch anspruchsvoller sein, wenn er einen entsprechenden Einfluss auf die Leistungspläne geltend machen will.

Valable Alternativen zur Ascoop gibt es kaum. Andere Vorsorgeeinrichtungen kämpfen mit ähnlichen Problemen, und namentlich die Privatassekuranz will für ihre Aktionäre noch Gewinn ausschütten.

Erwerbsersatz bei Mutterschaft

Tatsache ist, dass heute drei Viertel aller Schweizerinnen berufstätig sind. Gleichwohl dauert es mehr als ein halbes Jahrhundert, 59 Jahre um exakt zu sein, bis die Schweiz ihren Verfassungsauftrag für einen Erwerbsersatz bei Mutterschaft erfüllt. Über 55 Prozent der Stimmenden heissen im September 2004 eine Revision der Erwerbsersatzordnung gut. Der SEV, und vorneweg seine Frauenkommission, engagieren sich stark für die Annahme der Vorlage. Damit erhalten ab Juli 2005 alle erwerbstätigen Mütter nach der Geburt 14 Wochen lang 80 Prozent ihres letzten Lohns, und zwar aus der Erwerbsersatzkasse. Unangenehm bleiben Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen, die grosszügigere Lösungen als die gesetzliche vorsehen.

Die meisten Unternehmen im SEV-Organisationsgebiet gewähren schon vor der Abstimmung einen vollständig bezahlten

Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen. Der SEV setzt sich nun dafür ein, dass alle im öffentlichen Verkehr tätigen Frauen diesen Schutz erhalten.

Der Erwerbsersatz bei Mutterschaft ist keine neue Sozialversicherung, sondern die Mütter erhalten Gelder aus der Erwerbsersatzkasse der Soldaten. In diese zahlen sie schon Jahrzehnte lang ein. Bisher galt für Mütter nach der Geburt ihres Kindes ein achtwöchiges Arbeitsverbot, ohne dass ihnen dabei das Recht auf Lohnfortzahlung zugestanden wird.

Gesundheitsinitiative

Leider scheidet mehr als ein Jahr vor der Abstimmung über den Erwerbsersatz bei Mutterschaft ein erneuter Versuch von SP und Gewerkschaften, das Prinzip der unsozialen Kopfprämien in der Krankenversicherung durch ein besseres System mit sozial abgestuften Prämien zu ersetzen. Bloss 27 Prozent der Stimmenden nehmen die Volksinitiative «Gesundheit muss bezahlbar bleiben (Gesundheitsinitiative)» an.

Gewerkschaftliche Zusammenarbeit

Der SEV steht in seinem Kampf für fortschrittliche Arbeits- und Anstellungsbedingungen sowie einen menschlichen Sozialstaat nicht allein da. Auf schweizerischer Ebene arbeitet er projektbezogen mit Gewerkschaften des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds (SGB) zusammen und engagiert sich in den Dachverbänden SGB und Verhandlungsgemeinschaft Bundespersonal (VGB).

Auch ausserhalb der Landesgrenzen kann der SEV auf Partner zählen: Er ist Mitglied in den Dachorganisationen ETF (Europäische Transportarbeiter-Förderung) und ITF (Internationale Transportarbeiter-Förderung). Zudem pflegt er im Rahmen des Vier-Länder-Treffens enge Kontakte mit den Schwestergewerkschaften TRANSNET aus Deutschland, der Gewerkschaft der Eisenbahner Österreichs (GdEÖ) und dem luxemburgischen Landesverband (FNCTTFEL). Aber auch zu den massgebenden Gewerkschaften in Frankreich und Italien hat der SEV einen guten Draht.

Gemeinsam in der Schweiz

Die Entstehung der Gewerkschaft Unia aus SMUV, GBI, VHTL und unia sowie der Genfer actions unia löst Diskussionen darüber aus, eine einzige Gewerkschaft der «Öffentlichen» zu gründen. Seit Jahren führen SEV, vpod, Gewerkschaft Kommunikation (GeKo) und Zollpersonal entsprechende Gespräche, ohne dass daraus wesentliche Fusionsschritte resultieren. Vorläufig gilt das Prinzip, dass auch die Verbände der Öffentlichen eng zusammenarbeiten wollen, und zwar projektbezogen. Gemeinsame Regionalsekretariate von SEV und vpod in Chur, St. Gallen und Zürich sind ein Beispiel.

Doch der SEV will auch die projektbezogene Zusammenarbeit mit Unia weiterpfle-

gen. Äusserst erfolgreich gestaltet sich beispielsweise die gemeinsame Gewerkschaftszeitung «L'Événement syndical».

Ein wichtiges Zusammenarbeitsprojekt mit GBI und VHTL (neu Unia) sowie GeKo stellt die Mitarbeit des SEV im Verein «Projekt Strassentransport» dar. Ziel ist, den Lastwagenchauffeuren zu angemessenen Arbeitsbedingungen zu verhelfen. Denn diese beeinflussen die Arbeitsbedingungen der Eisenbahnerinnen und Eisenbahner massiv. Wettbewerbsvorteile der «Strasse» durch schlechtere Arbeitsbedingungen gegenüber der «Schiene» sind Tatsache. Die Bekämpfung dieser Verzerrung im Verbund mit den Partnergewerkschaften ist eine wichtige SEV-Aufgabe.

Die Zusammenarbeit des SEV mit den andern Verbänden im Rahmen des SGB ist konstruktiv und traditionell gut. Nachdem der Föderativverband (FöV) wesentliche Aufgaben verloren hat (Lohnverhandlungen für das ganze Bundespersonal, Beamtenengesetz), befasst sich das SGB-Sekretariat vermehrt mit Service-public-Fragen, was der SEV begrüsst.

Der grösste Teil des SBB-Personals ist auch nach der Überführung ihres Arbeitgebers in eine spezialgesetzliche Aktiengesellschaft (1999) öffentlich-rechtlich angestellt, also dem Bundespersonalgesetz unterstellt. Die Verhandlungen über die gesetzlichen Grundlagen führt auf Departements- und Bundesratsebene die VGB, eine Art FöV-Nachfolgeorganisation. Damit der SEV die Interessen seiner Mitglieder (Aktive wie Rentenbezügerinnen und -bezüger) auf Bundesebene weiterhin wirkungsvoll vertreten kann, arbeitet er in der VGB als assoziiertes Mitglied mit.

Gemeinsam über Grenzen hinweg

Wichtige gewerkschaftliche Verbündete hat der SEV mit TRANSNET, GdEÖ und FNCTTFEL teilweise gleich jenseits der Landesgrenze. Mit diesen Transportgewerkschaften ist er in den Achtzigerjahren eine Kooperation eingegangen, das so genannte Vier-Länder-Treffen. Mindestens jährlich treffen sich die Präsidien dieser vier Gewerkschaften, diskutieren aktuelle Fragen der Verkehrs-, Gewerkschafts- und Sozialpolitik und besprechen, welche gemeinsamen Initiativen zu ergreifen sind.

Die Arbeits- und Sicherheitsbedingungen im grenzüberschreitenden Verkehr sind im Mittelpunkt der vergangenen Vier-Länder-Treffen in Berlin und Basel gestanden. Neuerdings nimmt die Verkehrsgewerkschaft GDBA als Gast an den Treffen teil.

Gemeinsam mit 200 Partnergewerkschaften, die drei Millionen Arbeitnehmende repräsentieren, engagiert sich der SEV in der Europäischen Transportarbeiter-Förderung (ETF). Diese ist der Sozialpartner für soziale europäische Dialoge und vertritt die Interessen des Transportpersonals gegenüber der europäischen Kommission und der Ministerkammer. Dabei hat die ETF – unter 9000 Lobbyisten,



davon etwa 600 aus dem Verkehrssektor – mit ihren geringen Ressourcen einen schweren Stand. Gleichwohl gewinnt die ETF kontinuierlich an Einfluss. Heute gilt sie in der europäischen Gewerkschaftsszene in Brüssel und bei den EU-Institutionen als profilierte, kantige und ernst zu nehmende Organisation. Es ist offensichtlich, dass die ETF wesentlich mehr Gewicht hat als Einzelgewerkschaften, die versuchen, auf europäische Gesetzgebungsverfahren Einfluss zu nehmen.

Grösster ETF-Erfolg in der Berichtsperiode ist der Abschluss der schwierigen Verhandlungen über die europäische Lokführerlizenz und die Einsatzbedingungen für das grenzüberschreitend eingesetzte Personal. Der SEV hat diese schwierigen Verhandlungen begleitet (vgl. Kapitel Liberalisierung im Bahngüterverkehr).

Zum internationalen Engagement des SEV gehören auch seine Aktivitäten innerhalb der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF). Längst gibt es im öffentlichen Verkehr tätige Konzerne wie Connex, Keolis oder Stagecoach, die nicht nur innerhalb eines Kontinents tätig sind. Deshalb müssen auch die Arbeitnehmenden global aktiv sein. Hierzu dient die ITF, der Zusammenschluss von fast 600 Gewerkschaften mit rund fünf Millionen Mitgliedern in über 130 Ländern.

Eine wichtige Tätigkeit der ITF zu Gunsten des Schienenverkehrs ist die Koordination des internationalen Aktionstags für Bahnsicherheit, an dem sich der SEV jeweils unterschiedlich stark beteiligt. Seit dem Start der Kampagne im 2000 können an den Aktionstagen insgesamt mehr als 250 000 Mitglieder von 65 Bahngewerkschaften mobilisiert werden.

Verband

Der SEV blickt auch verbandsintern auf zwei ereignisreiche Jahre zurück: Erstmals wird eine Frau in die Verbandsspitze gewählt, neu gehört definitiv auch die Fliegerei in das SEV-Organisationsgebiet, mit der Eröffnung von Regionalsekretariaten in Lausanne und Chur verbessert der SEV seine Präsenz in der Fläche, in den Unterverbänden RPV und Bau gibt es Wechsel im Präsidium, und der VPT feiert sein 100-jähriges Bestehen.

Änderungen in SEV-Spitze

Eine Statutenrevision – beschlossen am Kongress 2001 – schafft drei Vizepräsidien als Zusatzfunktion für Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre. Die Wahlbehörde Verbandsvorstand (VV) macht sehr früh klar, dass die Wahl einer Frau überfällig sei. Dementsprechend schlägt die Geschäftsleitung (GL) dem VV im Mai 2003 Gewerkschaftssekretärin Barbara Spalinger als Vizepräsidentin vor. Ihre Wahl bedeutet, dass erstmals in der Geschichte des SEV eine Frau Einsitz in der GL/SEV nimmt. Frühzeitig gibt der amtierende Verbandspräsident, Ernst Leuenberger, bekannt, dass er sich am Kongress 2005, an dem seine Amtsdauer zu Ende geht, nicht mehr einer Wiederwahl stellt. Er wird dann fast neun Jahre lang an der Spitze des SEV gestanden haben (seit Herbst 96). Ernst Leuenberger sucht Entlastung und will sich voll seinem Mandat als Ständerat des Kantons Solothurn widmen können.

Der SEV beginnt deshalb die Suche nach einer Verbandspräsidentin oder einem -präsidenten. Anforderungsprofil: Muttersprache Deutsch, Französisch oder Italienisch, mit sehr guten Kenntnissen der anderen Sprachen; sozial und gewerkschaftlich engagiert; Führungserfahrung in einer Nonprofitorganisation; Kenntnisse der öV-Welt.

Gesucht wird intern und extern. Eine Arbeitsgruppe aus fünf Zentralpräsidenten nimmt eine Vorselektion der Kandidaturen vor. Wahlgremium ist der Kongress 2005.

GATA wird in SEV integriert

Die dreijährige Kooperation des SEV mit GATA (Groundstaff Aviation Technics and Administration) ist erfolgreich. Einerseits entwickelt sich GATA von der ehemaligen Crossair-Gewerkschaft zur grössten Gewerkschaft für das Swiss-Bodenpersonal und erhöht in einem extrem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld die Anzahl Mitglieder stetig. Aber nicht nur dies: Auch bei anderen Luftverkehrsunternehmen mehrern sich die GATA-Mitglieder. Andererseits tritt GATA im März 2003 kollektiv dem SEV bei. Mit dieser Integration – immerhin haben auch andere Gewerkschaften bei GATA Offerten eingereicht – ist der SEV nun

in allen Branchen des öffentlichen Verkehrs (öV) vertreten und ist heute der mitgliederstärkste Sozialpartner bei der Swiss für das Bodenpersonal.

Die gänzliche Integration der Fliegerei in den SEV nimmt sicher noch einige Zeit in Anspruch, der Prozess läuft bisher erfolgreich: Bereits finden erste Kontakte zwischen verwandten Berufen der verschiedenen Verkehrsunternehmungen statt. Das Interesse für das dramatische Schicksal der Swiss-Mitarbeitenden ist vorhanden, verläuft doch die Liberalisierung im gesamten öV-Bereich in dieselbe Richtung. Immer schrankenlosere Konkurrenz führt zu einem Zerfall der Branche, wobei ziemlich sicher die Vorteile für die Kundschaft bloss kurzfristig sind.

Mit dem Outsourcing eines Teils des Groundhandlings von der Swiss an die Swissport tritt Lucas Deflorin, der davon ebenfalls betroffen ist, als GATA-Präsident zurück. Mitte Juni 2004 wählt die Mitgliederversammlung SEV-Gewerkschaftssekretär Philipp Hadorn als neuen Präsidenten.

Erfolgreiche Kommissionsarbeit

Für die Frauen, die Jugend sowie die Migrantinnen und Migranten führt der SEV Kommissionen. Damit ist sichergestellt, dass diese Mitgliedergruppen ihre spezifischen Anliegen besonders kraftvoll vertreten können und ein Forum für Austausch untereinander haben.

Die SEV-Frauenkommission (FK) bestimmt auch in den Berichtsjahren das sozial-, gesellschafts- und gewerkschaftspolitische Geschehen mit: Für den internationalen Tag der Frau vom 8. März 2004



2004 treten zeitgemässere und flexiblere Richtlinien in Kraft. Im Jugendbüro, in der Jugendkommission sowie in diversen Arbeitsgruppen sind heute rund 20 junge Mitglieder tätig. Die Bemühungen, Vertreterinnen und Vertreter aus den verschiedenen Sprachregionen in die Jugendgremien einzubinden, haben zusehends Erfolg. 2004 erscheint das «Megaphon», die SEV-Jugendzeitschrift, zum ersten Mal in den drei Landessprachen.

Im Berichtszeitraum finden mehrere spezifische Anlässe wie Jugendkurse statt. Zudem werden Seminare zur Festigung der internationalen Beziehungen mit deutschen, österreichischen und französischen Gewerkschaften durchgeführt. Dabei geht

neutralisieren. Die Ablehnung ist vor allem auf Unwissen und Angst der Stimmberechtigten zurückzuführen. Es ist ja nicht, wie die Gegenseite weismachen wollte, um die Einbürgerung von Kriminellen und Terroristen gegangen, sondern um das Bürgerrecht für hier lebende und arbeitende Schweizerinnen und Schweizer ohne den roten Pass.

Regionalisierung

Jahrzehntlang ist das zentrale Verbandssekretariat in Bern mit einer Filiale im Tessin für den SEV zweckmässig; später kommt die Regionalstelle Zürich dazu im Sekretariat des vpod. Das Sekretariat Tessin hält regelmässig Sprechstunden in Chiasso ab. Doch das Begehren über Kongressanträge nach weiteren Regionalsekretariaten bleibt aufrecht. Die Prüfung ergibt klar: Sekretariats-Regionalisierung ist sehr teuer.

Dennoch, es ist wahr: Eine gesamtschweizerische Organisation braucht eine Sekretariatsfiliale in der Suisse romande. Das Regionalsekretariat Lausanne war und ist eine Notwendigkeit. Um näher bei den Leuten zu sein, hat es sich ebenfalls als nötig erwiesen, in Chur und in St. Gallen in Personalunion mit vpod je einen Sekretariatsstützpunkt zu schaffen. Damit ist gesagt, dass für den SEV auf Grund seiner Grösse weitere Regionalprojekte aus Kostengründen nur in Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften in Frage kommen können.

Neue Druckerei für «a&v»

Seit Anfang 2004 wird die deutschsprachige SEV-Zeitung «arbeit & verkehr» (a&v) mit einer Auflage von rund 35 000 Exemplaren im hochmodernen Druckzentrum Subingen der Solprint AG gedruckt – auf der gleichen Maschine wie die «Solothurner Zeitung», die «WoZ» oder die Gewerkschaftszeitung «Work». Die zur Vogtschild/Habegger Medien AG mit Sitz in Solothurn gehörige Solprint AG wählt der SEV in einem gründlichen Evaluationsverfahren unter verschiedenen Druckereien aus.

Seitenlayout und Korrektorat besorgt jedoch weiterhin die Bubenberg Druck- und Verlags-AG Bern (BDB). Diese bzw. die Unionsdruckerei, aus der die BDB 1978 hervorgeht, hat das deutschsprachige Verbandsorgan des Einheitsverbandes SEV seit seiner Erstausgabe im Januar 1920 gedruckt (bis 1996 unter dem Titel «Der Eisenbahner»). Nötig wird der Wechsel, weil die BDB den Rotationsoffsetdruck aus Rentabilitätsgründen Ende 2003 einstellt, um sich auf Bogen- und Endlosdruck zu konzentrieren.

www.sev-online.ch erneuert

Die Webseite des SEV präsentiert sich seit Mitte Januar 2005 in neuem Layout und mit gänzlich überarbeitetem Inhalt. Die optimierte Struktur bringt bessere Benutzerführung und ist übersichtlicher. Neu können die Besucher aus vier Farbthemen individuell die Seitendarstellung wählen, Funktionsträger erhalten in einem späteren Schritt Zugang zu einem Extranet.

Bei der Überarbeitung berücksichtigen die Verantwortlichen nach Möglichkeit die Wünsche und Anregungen, die bei der Umfrage zur bisherigen Webseite eingegangen sind. So legen sie beispielsweise Wert auf eine klar strukturierte Navigation (wenige Klicks zum Ziel) und hohe Lesbarkeit.

Die komplette Webseite basiert nun auf einem Content Management System. Damit kann ihr Inhalt erheblich einfacher und rascher angepasst werden.



arbeiten viele Kolleginnen in verschiedenen Koordinationsgruppen mit und sind am Aktionstag selbst auf der Strasse präsent.

An der Vernetzungstagung vom 25. März 2004 kommen Frauen aus allen Berufsgruppen der SBB und der Konzessionierten Transportunternehmungen (KTU) zusammen. Diese «Vernetzungsfrauen» bearbeiten zusammen mit der Frauenkommission das Thema Werbung, streichen Positives heraus und regen Neuerungen an. Besonders wichtig für die FK ist die jährlich stattfindende SEV-Frauentagung, die stets gut besucht ist. Die Tagungsthemen – «Drablybe... mit Aus- und Weiterbildung!» im Jahr 2003 und «Arbeitsvertrag, Gesamtarbeitsvertrag – auch Frauensache!» im 2004 – werden jeweils in Workshops vertieft.

In politischen Fragen nimmt die FK selbstredend auch Stellung: Zahlreiche Frauen kämpfen für die AHV-Abstimmung vom Mai 2004 und den «Erwerbsersatz bei Mutterschaft». Zum «Erwerbsersatz» führen die FK-Frauen zudem erfolgreich einen Wettbewerb durch. Sie nehmen auch in Bern an der «Frauenwache» teil, einem Protest gegen die Bundesratswahlen vom Dezember 2003.

Ein wichtiges FK-Arbeitsgebiet ist zudem die internationale Zusammenarbeit: Eine Delegation der FK-Basisfrauen nimmt jeweils am Vier-Länder-Treffen in Eze-sur-Mer teil. Zusammen mit ihren internationalen Kolleginnen aus Deutschland, Österreich und Luxemburg bearbeiteten sie grenzübergreifende Themen.

Die SEV-Jugend ist in allen SEV-Führungsgremien wie dem Kongress und dem VV sowie in der SGB-Jugendkommission aktiv. Hinsichtlich Aufbau und Zusammensetzung gestaltet sich die SEV-Jugendorganisation wesentlich um. Anfang

es nicht nur um konkrete, dauerhafte Zusammenarbeit mit den Nachbarn, sondern auch um eine grundsätzliche Öffnung nach aussen.

Ein wichtiges Tätigkeitsfeld bilden auch die seit 2002 regelmässig geführten Verhandlungen mit dem für die Lehrlingsausbildung zuständigen Verein «login Berufsbildung». Zudem engagiert sich die Jugendorganisation massgeblich für die Werbung neuer SEV-Jungmitglieder, insbesondere mit grossen Werbeaktionen an den Lehrlingssporttagen.

Wermutstropfen in der Berichtszeit ist das Volks-Nein zur Initiative «für ein ausreichendes Berufsbildungsangebot (Lehrstellen-Initiative)». Trotzdem: Zum ersten Mal haben Jugendliche ihre eigene Initiative zur Abstimmung gebracht und gezeigt, dass sie gute Ideen haben und mit den politischen Instrumenten umzugehen wissen. Bevölkerung, Wirtschaft und Politik sind für die Lehrstellenknappheit sensibilisiert. Abhilfe wird versprochen.

In unserem politischen System haben die Migrantinnen und Migranten nur beschränkte Mitbestimmungsmöglichkeiten, nicht aber im SEV. Hier können diese Kolleginnen und Kollegen in Sektionen und Unterverbänden mitreden und -entscheiden sowie über die Migrationskommission in allen nationalen SEV-Gremien.

Wichtigstes Geschäft der Migrationskommission in der Berichtsperiode ist die Abstimmung über die Einbürgerungsvorgänge, die am 26. September 2004 an der Urne scheitern. Die Abstimmungsniederlage ist auch für die SEV-Migrationskommission ein Schlag ins Gesicht.

Trotz engagiertem Einsatz der Befürworterinnen und Befürworter ist es nicht gelungen, den aggressiven, fremdenfeindlichen Abstimmungskampf der SVP zu

Mitgliederwerbung im Aufwind

Die Mitgliederwerbung des SEV verläuft in den vergangenen beiden Jahren unterschiedlich erfolgreich. Während im Jahr 2003 bloss rund 980 Eintritte verzeichnet werden, erhöht sich die Zahl im Folgejahr auf erfreuliche über 1260. Diese Steigerung kann hauptsächlich auf die Schaffung neuer Arbeitsplätze, eine Werbeaktion und Werbeausbildung zurückgeführt werden.

Insbesondere bei den SBB wächst in gewissen Bereichen der Mitarbeitendenbestand. Sie stellen auf den Start von Bahn 2000 hin fahrendes Personal an. Speziell beim Zugpersonal kann denn auch eine erfreuliche Zunahme von Eintritten verzeichnet werden (106 im 2003, 181 im 2004).

Etwa alle zwei Jahre führt der SEV eine Werbeaktion durch. Im 2004 läuft die Aktion «Beitragsbefreiung in der zweiten Jahreshälfte». Die ab Mitte Jahr Neueintretenden profitieren bis Ende Jahr von einer Gratismitgliedschaft.

Werberinnen und Werber bewältigen eine schwierige Aufgabe, gerade wenn es gilt, frisch in den Beruf Einsteigende für eine Gewerkschaft zu gewinnen. Zur Unterstützung der Werbenden bietet daher der SEV neben den Aktionen jeweils auch Werbekurse in Lausanne, Bern und Zürich an. Die Kurse im 2004 erfolgen unter Beizug eines Werbeprofis. Eindrücklich zeigt dieser auf, welchen Gewinn eine SEV-Mitgliedschaft in Franken und Rappen darstellt (Dienstleistungen; um wie viel SBB-Anstellungsbedingungen dank Gesamtarbeitsvertrag besser sind als Gesetzesbestimmungen).

Unterverbände: Tradition und Veränderung

Der älteste der zehn SEV-Unterverbände, der VPT (Unterverband des Personals privater Transportunternehmen), ist mit seinem Gründungsjahr 1903 sogar älter als der SEV. Der VPT begeht mit einer grandiosen Feier in Solothurn und zahlreichen kleineren Anlässen sein 100-Jahr-Jubiläum. Besonders wertvoll ist die von Walter Oberli zum Jubiläum verfasste Festschrift, eine

veritable Chronik der wechselvollen VPT-Geschichte mit unzähligen wissenswerten Details und erstaunlichen Fakten.

Der «kleine SEV», wie der VPT auch gerne genannt wird, ruht sich aber nicht auf seiner Geschichte aus, sondern packt aktiv die mannigfachen Herausforderungen der Jetztzeit an. Die Diskussion darüber, ob sich die Mitglieder aus dem Busbereich in einen neuen Unterverband «Pneu» abspalten sollen, entwickelt sich VPT-intern zur Strukturdebatte. Dabei wird versucht, die heterogene Zusammensetzung der VPT-

Sektionen so zu organisieren, dass alle Interessen gleichberechtigt zum Zug kommen. Diese sehr anspruchsvolle Debatte ist noch in Gang.

Im Unterverband des Rangierpersonals (RPV) kommt es zu einem Wechsel im Präsidium. Heinz Burkhard – er hat sich im Mai 2000 nach dem plötzlichen Tod von Beat Borer bereit erklärt, den RPV zu präsidieren – hat schon länger beabsichtigt, das Amt abzugeben. Denn er ist mit seinem Vizepräsidium in der Personalkommission von SBB Cargo mehr als genug belastet. Der

Unterverband wählt am 25. Juni 2003 Hanspeter Eggenberger zum neuen Zentralpräsidenten. Er versieht nun diese anspruchsvolle Tätigkeit.

Auch beim Unterverband Bau tritt der bisherige Präsident zurück. Ernst Geiger geht in Frühpension. Seine Nachfolge wird eine Premiere im SEV: Der Bau wählt nämlich ein Co-Präsidium. Christian Suter und Ernst Küng teilen sich seit Januar 2004 Last und Ehre dieses Amtes. Diese neue Leitungsform scheint sich zu bewähren.



Ein- und Austritte im 2003 und 2004

Eintritte im 2003



Gertrud Gasser arbeitet seit dem 1. April in der Berner SEV-Zentrale. Einerseits ist sie Assistentin der Vizepräsidentin, andererseits administrative Mitarbeiterin für den Bereich Rechtsschutz.



Als administrative Mitarbeiterin ist **Christina Jäggi** seit Anfang Mai im Zentralsekretariat tätig. Ihre Aufgaben sind Unterstützung von Werbung, Jugendkommission und «Neuen Bereichen».



Peter Peyer betreut seit Anfang Dezember als Gewerkschaftssekretär das neue Regionalsekretariat Chur und das Personal verschiedener Bündner Transportunternehmen wie Rhätische Bahn, der Arosa-Bergbahnen oder der Stadtbus Chur AG.

Austritte im 2003

Roberto Zanetti schafft im Frühling den Sprung in die solothurnische Kantonsregierung, wo er das Volkswirtschaftsdepartement übernimmt. Deshalb verlässt er im September nach dreieinhalb Jahren den SEV, in dem er den Bereich KTU geleitet hat.

Nach über 24-jähriger Tätigkeit im SEV-Zentralsekretariat in Bern geht **Susanne Renz** Ende April in Pension. Sie hat hauptsächlich den Bereich Rechtsschutz kompetent bearbeitet.

Austritte im 2004

Ende Februar tritt **Hans Moser** in den Ruhestand. Er hat sich im Verbandssekretariat 22 Jahre lang engagiert als Hauswart/Allrounder eingesetzt.

Der langjährige PdA-Nationalrat **Jean Spielmann** tritt Ende Mai in den Ruhestand. Er arbeitete während zwölf Jahren als SEV-Gewerkschaftssekretär, zuletzt als Betreuer von KTU in der Romandie.

Gewerkschaftssekretär **Christophe Frei** verlässt den SEV auf Ende September 2004. Er will sich beruflich neu orientieren.

Während drei Jahren absolviert **Valérie Braune** ihre dreijährige Ausbildung zur Kaufmännischen Angestellten. Nach erfolgreichem Lehrabschluss verlässt sie das SEV-Zentralsekretariat im November.

Kathrin Laederach arbeitet zweieinhalb Jahre im SEV als Assistentin der Finanzverwaltung. Sie nimmt Anfang 2005 eine neue Herausforderung an.

Eintritte im 2004



Seit Anfang März arbeitet der frühere SBB-Mitarbeiter **Erich Schaffer** im SEV-Zentralsekretariat. Er übernimmt den Posten als Allrounder/administrativer Mitarbeiter.



Der frühere GBI-Sekretär **Christian Fankhauser** absolviert ab April eine Einführungszeit im Verbandssekretariat. Im September übernimmt er seine Aufgaben als Gewerkschaftssekretär im neuen Regionalsekretariat Lausanne.



Auf Juni wechselt **Olivier Barraud** von den SBB als Gewerkschaftssekretär zum SEV. Er befasst sich in der Zentrale mit den Bereichen Personenverkehr und Bildung.



Als Gewerkschaftssekretärin in Ausbildung sammelt **Regula Bieri** ab Juni in den verschiedensten Bereichen Erfahrungen. Vorher hat sie für die SBB gearbeitet.



Der ehemalige Poststellenleiter **Urs Huber** nimmt im September in der SEV-Zentrale seine Tätigkeit als Gewerkschaftssekretär auf. Er betreut das Personal zahlreicher KTU und arbeitet im Team Infrastruktur mit.



Jean-Pierre Etique, ehemaliger SBB-Mitarbeiter, wird im Oktober Gewerkschaftssekretär. Er arbeitet im Verbandssekretariat mit in den Dossiers Sicherheit/Gesundheitsschutz und Infrastruktur.



Angelo Stropini wechselt auf Oktober von den SBB zum SEV. Nach einer dreimonatigen Einführungszeit im Verbandssekretariat Bern arbeitet er seit Januar 2005 im Regionalsekretariat Tessin als Gewerkschaftssekretär.

Ferienangebote – mannigfaltig und moderat im Preis

Das **Parkhotel Brenscino** in Brissago TI mit freier Sicht auf See und Berge, fernab von Lärm und Verkehr, ist und bleibt die Paradedestination des SEV-Ferienangebots. Der Verkehrsverein Lago Maggiore und der Schweizer Hotelierverein zeichnen das «Brenscino» im Jahr 2004 als ideales Hotel für Familien mit Kindern aus.

«Dolce far niente» oder Aktivferien? An attraktiven Angeboten des Brenscino fehlt es nicht. Erwähnt seien nur: Eine innovative Küche und erlesene Tropfen garantieren Gaumenfreude (bspw. auf der lauschigen Terrasse jede Woche Schlemmer- und Pastabuffet), Schwimmbad mit traumhafter Aussicht, Tennisplatz, Minigolfanlage im wundervollen Park, Kegelbahn mit Barbetrieb, geführte Wandertouren und Exkursionen, Sonderveranstaltungen, Parkführungen.

Und das alles ist zu vergleichsweise bestechend günstigen Preisen zu haben. SEV-Mitglieder erhalten sogar noch 20 Prozent Rabatt.

Unter der Leitung von Martin Faes kehrt frischer Wind in das Parkhotel ein, zu den vielen alten Stammgästen kommen neue dazu. Dem schwierigen touristischen Umfeld – namentlich im Tessin – trotz das Brenscino. Nach einem durchgezogenen Jahr 2003 kehrt das Hotel 2004 auf seinen gewohnten Erfolgskurs zurück.

Die Geschäftsleitung SEV stellt ihr Vertrauen in das Brenscino eindrücklich unter Beweis, indem sie im Januar 2005 einer sanften Sanierung der Einrichtungen und der Schaffung gesonderter Familienzimmer zustimmt. Diese Renovationsarbeiten erfolgen unmittelbar nach Saisonschluss 2005, geleitet durch den Geschäftsführer Erwin Kläy, der damit sein langjähriges Engagement für das Brenscino sicherlich mit Erfolg krönen wird.

Wer die Unabhängigkeit schätzt, dem seien die **Ferienhäuser und -wohnungen der FSG** (Ferien- und Skihausgenossenschaft der Eisenbahner) empfohlen. Diese bieten viel Raum für die individuelle Feriengestaltung, und zwar zu allen Jahreszeiten.

Interessenten für Bergurlaub haben mit den Destinationen Bluche/Montana im Wallis, Grindelwald im Berner Oberland und Samedan im bündnerischen Engadin die Wahl unter den schönsten Gebieten der Schweiz, die zahlreiche Möglichkeiten zum Wandern, Biken und Schwimmen bieten. Wen es ans Meer zieht, kann in die modern umgebauten Bungalows Beausoleil in Giens/Hyères in Südfrankreich reisen. Die FSG führt überdies Pauschalarrangements und ein Jassturnier in Bluche/Montana durch.

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 zu Appartementanlagen in Italien und Spanien ist fast alles zu haben.

Unsere Dienstleistungen – gut und vielfältig

Die Dienstleistungen des SEV – eine Ergänzung zur gewerkschaftlichen Betreuung – sind bei seinen Mitgliedern beliebt und decken deren Bedürfnisse weitgehend ab, wie eine kürzlich erfolgte Umfrage in der Verbandspresse belegt. Eine Auswahl von Dienstleistungen:

Für die Überbrückung eines finanziellen Engpasses bieten wir **Darlehen** und **Kredite** an. Der maximale Ausleihbetrag beträgt 5000 Franken. 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.

Über 70 Prozent der SEV-Mitglieder nutzen seit Jahren den **SEV-Multi-Rechtsschutz**. 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 abgedeckt.

Noch lange nicht ausgedient hat der **SEV-Taschenkalender**, auch wenn elektronische Agenden mittlerweile weit verbreitet sind. Der Kalender wird in einem über Jahre verwendbaren Lederetui geliefert und kostet weniger als 15 Franken. Im Kaufpreis eingeschlossen ist eine **Unfallversicherung** über 5000 Franken.

Der **Reka-Check** erfreut sich trotz Kreditkarten und anderen modernen Zahlungsmitteln unveränderter Beliebtheit. SEV-Mitglieder können pro Kalenderjahr maximal für 600 Franken Reka-Checks mit 7 Prozent Rabatt beziehen. Geplant ist, ab 2006 – in Ergänzung zum traditionellen Reka-Check – eine aufladbare Reka-Card einzuführen.

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

SEV Versicherungen – eine starke, fruchtbringende Partnerschaft

SEV Versicherungen ist eine eigenständige Rechtspersönlichkeit, die eng mit dem SEV und seinen Mitgliedern verbunden ist. Der Verwaltungsrat der Gesellschaft wird geleitet durch den SEV-Finanzchef. In diesem Gremium haben sämtliche Zentralpräsidenten Einsitz; sie bilden damit ein wichtiges Bindeglied zur Mitgliederbasis. Als Genossenschaft ist SEV Versicherungen keinen «Shareholdern» verpflichtet, die jährlichen Überschüsse fliessen gänzlich den Versicherten zu.

SEV Versicherungen bietet interessante Vorsorgeprodukte zu sehr guten Konditionen an. Die Produktpalette reicht von den traditionellen gemischten Versicherungsprodukten für die verschiedensten Alterssegmente über Angebote für die 3. Säule und für Einmaleinlagen bis hin zu vorteilhaften Hypotheken. Ausserdem bewirtschaftet SEV Versicherungen eine Reihe von Liegenschaften, worin auch SEV-Mitglieder wohnen.

Der neue Kapitän von SEV Versicherungen – Erwin Schwarb – hat Wind in die Segel gebracht. Der ausgewiesene Fachmann hat der Gesellschaft ein Profil verpasst und die Mitarbeitenden zu einem motivierten, kundenorientierten und kompetenten Team zusammengeschweisst. Heute segelt SEV Versicherungen auf Erfolgskurs, wie folgende Kennzahlen zeigen: Das kleine Team erwirtschaftet – mit zwei Profiverkäufern und verschiedenen Regionalberatern – im Jahr 2003 in einem schwierigen Marktumfeld über 40 Mio. Franken Versicherungssumme. Die Prämien erträge liegen 2004 mit rund 22,8 Mio. Franken sogar leicht über dem Vorjahr. Die Erträge aus den Kapitalanlagen ermöglichen eine nach wie vor attraktive Überschusspolitik sowie eine Verstärkung der Reserven.

Eine grosse Herausforderung für die Zukunft von SEV Versicherungen sind die Auflagen der Versicherungsaufsicht, die insbesondere für die «Kleinen» teilweise schikanös sind und diesen das Leben schwer machen. Diese Auflagen sind eine Folge verantwortungslosen Gebarens der «Globalplayer» in diesem Markt, die durch unsachgemässe Anlagepolitik ins Schleudern geraten sind.

Impressum

Herausgeber
Schweizerischer Eisenbahn- und Verkehrspersonal-Verband SEV

Redaktion
Peter Lauener, Informationsbeauftragter

Fotos
Alexander Egger, Bern;
Foto Seite 12 unten von Olivier Barraud

Druck und Layout
Bubenberg Druck- und Verlags-AG, Bern

Textabdrucke mit Quellenangabe und Belegexemplare erwünscht

Copyright
Schweizerischer Eisenbahn- und Verkehrspersonal-Verband SEV

Bern, Mai 2005

Der SEV in Zahlen

Mitgliederbestände rückläufig trotz mehr Neueintritten

Dem SEV ist es bisher nicht gelungen, den Organisationsgrad zu halten. Auch wenn im Jahr 2004 – in jenem Jahr läuft unterstützend eine begrenzte Gratismitgliedschaft – bei den Neueintritten die 1000er-Marke endlich wieder deutlich übertroffen wird.

Mitgliederentwicklung

Kategorie/Jahr	1991	1996	2000	2002	2004
Aktive	36 850	33 548	28 960	27 422	26 393
Pensionierte	22 750	25 174	24 650	24 004	23 597
Gesamt	59 600	58 722	53 610	51 426	49 990
		-1,5%	-8,7%	-4,1%	-2,8%

Der mit dem Mitgliederrückgang verbundene Einnahmefall:

Einnahmen	1991	1996	2000	2002	2004*
In Mio. Fr.	11 611	13 265	11 945	11 266	11 264
		+14,2%	-10,0%	-5,7%	-0,0%

* Beitragserhöhung auf 1.1.2003 um 1 Franken pro Monat.

Neueintritte

Anzahl	1991	1996	2000	2002	2004
	3 384	1 019	666	1 142	1 262
		-69,9%	-34,6%	+71,5%	+10,5%

Sinkende Beitragseinnahmen belasten den Finanzhaushalt

Mit der Beitragserhöhung auf Anfang 2003 stabilisieren sich die Beitragseinnahmen auf dem Stand 2003. Trotzdem fehlen im Vergleich zu 1996 jährlich rund zwei Millionen Franken. Dank erfolgreich durchgeführten Kostensenkungsmassnahmen, einer umsichtigen Anlagepolitik und rentablen Dienstleistungserträgen sowie entsprechenden Desinvestitionen (Verkauf Jugendhaus in Les Avants) können in den Jahren 2003 und 2004 Überschüsse erzielt und die Reserven entsprechend verstärkt werden.

Die Vollzugskostenbeiträge – Segen oder goldene Fessel?

Die Vollzugskostenbeiträge aus den Gesamtarbeitsverträgen (GAV) spülen nicht unbedeutende Summen in die SEV-Kasse. Mit diesen Mitteln werden Infrastrukturen (Personal und Sachkosten) finanziert, die für die GAV-Arbeiten geschaffen werden. Damit entstehen aber auch gewisse Abhängigkeiten. Wird nämlich ein GAV gekündigt, so müssen relativ rasch die damit verbundenen Infrastrukturen (das heisst auch Personal) abgebaut werden.

Kennzahlen aus der Jahresrechnung 2004

Betrieblicher Gesamtaufwand	Fr.	11 580 071
Betrieblicher Gesamtertrag	Fr.	11 663 169
Überdeckung Betriebsrechnung	Fr.	83 098
– pro ganzzahrendes Mitglied	Fr.	2.39
Kapitalerträge	Fr.	1 177 615

Personalaufwand in % der Mitgliedereinnahmen	%	53,30
Anzahl Mitarbeitende (inkl. Mandate)	Anz.	64
Anzahl Stellen	Anz.	52,80

Verbandssekretariat SEV Bern

Steinerstrasse 35
Postfach
CH-3000 Bern 6
Tel. 031 357 57 57
Fax 031 357 57 58
E-Mail info@sev-online.ch
www.sev-online.ch

Regionalsekretariate

Basel

Arnold-Böcklin-Strasse 39
CH-4051 Basel
Tel. 061 283 19 20
Fax 061 283 19 22
E-Mail sev-basel@sev-online.ch

Bellinzona

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

Chiasso

Via G. Motta 16
CH-6830 Chiasso
Tel. 091 690 03 14
E-Mail sev-chiasso@sev-online.ch

Chur

Peter Peyer
Gürtelstrasse 24
Postfach 668
CH-7001 Chur
Tel. 081 284 49 07
Fax 081 284 91 01
E-Mail sev-chur@sev-online.ch

Lausanne

Rue St-Martin 36
CH-1005 Lausanne
Tel. 021 321 42 52
Fax 021 321 42 51
E-Mail sev-lausanne@sev-online.ch

St. Gallen

SEV-Sekretariat Ostschweiz
Hintere Poststrasse 18,
CH-9000 St.Gallen
Tel. 071 223 80 25
Fax 071 223 80 65
E-Mail sev-ostschweiz@sev-online.ch

Zürich

Sonnenbergstrasse 83
Postfach 188
CH-8030 Zürich
Tel. 01 266 52 90
Fax 01 266 52 53
E-Mail sev-zuerich@sev-online.ch

SEV Versicherungen

Arnold Böcklin-Strasse 41
Postfach 14
CH-4011 Basel
Tel. 061 225 22 22
Fax 061 225 22 52
E-Mail info@sevbasel.ch

Filiale Lausanne
Secrétariat syndical SEV
rue Saint-Martin 36
CH-1005 Lausanne
Tel. 021 321 42 42
Fax 021 321 42 49
E-Mail info@sevass-ls.ch

Albergo Brenscino

Via Sacro Monte
Casella postale 264
CH-6614 Brissago
Tel. 091 793 01 21
Fax 091 793 40 56
E-Mail info@brenscino.ch

Positionspapiere

Die Positionspapiere bilden jeweils die Leitplanken für die SEV-Politik bis zum nächsten Kongress. Nachfolgend die sieben Positionspapiere, die der Kongress im 2003 verabschiedete:

SEV Position Vertragspolitik

Bundespersonalgesetz, Obligationenrecht, Arbeitszeitgesetz und Arbeitsgesetz regeln lediglich die minimalen Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Mit Gesamtarbeitsverträgen (GAV) schafft der SEV – zusammen mit ihren, in den entsprechenden Berufsgruppen organisierten Mitgliedern – Arbeitsbedingungen, die weit über das gesetzliche Minimum hinausgehen. Bis zum heutigen Zeitpunkt hat der SEV 20 GAV abgeschlossen und ebenso viele sind in der Verhandlungsphase oder zumindest geplant. Die GAV lassen sich in drei Kategorien unterteilen. Für diese Kategorien definiert der SEV folgende Vertragspolitik:

1. Übergeordnetes vertragspolitisches Ziel im Bereich öffentlicher Verkehr (öV)

Mit der Öffnung des Schienenverkehrs wird der Wettbewerb unter den in- und ausländischen Bahnen zunehmen. Dem SEV geht es in erster Linie darum, dass dieser Wettbewerb unter gleichen Voraussetzungen für alle Beteiligten stattfindet und der Wettbewerb nicht auf Kosten und zu Lasten des Personals geht. In diesem Zusammenhang ist und bleibt das übergeordnete und langfristige Ziel ein einziger GAV für den gesamten Bereich des öV (GAV öV) = Kollektive Regelung der Arbeits- und Anstellungsbedingungen für das gesamte System öV (GAV öV) ist zu erreichen.

1.1 GAV Politik SBB und SBB Cargo – Strategie

Weiterentwicklung GAV SBB und Cargo, das heisst Weiterentwicklung und nicht Neuschreibung.

Punktueller Verbesserungen, Erhalt von Qualität und Substanz.

Auch der weiterentwickelte GAV SBB/Cargo soll in Zukunft als Orientierungsgrösse für SEV-GAV-Abschlüsse gelten (weiterhin Leuchtturmfunktion für zukünftige GAV).

1.2 GAV Politik KTU-Bereich – Strategie

Der GAV SBB dient als Leitlinie und definiert die anzustrebenden Standards (Leuchtturmfunktion). Zurzeit bestehen Firmenverträge zwischen Personalverbänden und Unternehmungen punktuell im ganzen KTU-Bereich.

Vorgehen:

Firmenverträge werden pro Branche und geografisch (einerseits Normalspur, Schmalspur, Busse etc. und andererseits regional, kantonale, nationale) zusammengeführt mit dem Ziel, die Branchen-GAV durch die zuständigen Behörden allgemeinverbindlich erklären zu lassen (Allgemeinverbindlichkeitserklärung AVE).

Konkret heisst das:

Über Branchen-GAV wird das Ziel «GAV öV» schrittweise, aber zügig angegangen. Um Branchen-GAV abschliessen zu können, braucht es auf Arbeitgeberseite GAV-fähige Arbeitgeberverbände. Dieser Prozess wird durch den SEV unterstützt und gefördert.

2. GAV in den «neuen Bereichen»

Ziel: Der SEV versucht Verselbstständigungen, Outsourcings und Ausgliederungen von Bereichen der SBB/Cargo zu verhindern. Wo dies nicht möglich ist, schliesst der SEV mit allen verselbstständigten, outgesourceten und ausgegliederten Bereichen (Unternehmungen) der SBB/Cargo einen GAV ab und pflegt mit diesen Bereichen (Unternehmungen) sozialpartnerschaftliche Beziehungen.

Strategie:

Auch in diesem Bereich dient der GAV SBB als Leitlinie und definiert die anzustrebenden Standards (Leuchtturmfunktion). Dieses Niveau unterschreitende GAV sind im Verfahren der Weiterentwicklung/Erneuerung entsprechend anzupassen.

SEV Position SBB

Reorganisation der SBB sowie Schutz des betroffenen Personals

Die Schweizerische Bundesbahn (SBB) hat zwei Unternehmensreformen durchlebt, die erste 1997 und die zweite 1999. Beide Reformen zogen interne Umstrukturierungen nach sich, die mit beträchtlichen Auswirkungen auf das Personal verbunden waren. Gleichzeitig hat sich der Personalbestand um 12 Prozent verringert. Im Bestreben, diesen Umwandlungsprozess für das Personal so erträglich wie möglich zu gestalten, haben die Sozialpartner ein Sozialabkommen – den «Contrat Social» – ausgehandelt (keine Entlassungen als Folge betrieblicher Umstrukturierungen), dessen Grundsatz im heutigen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) verankert ist.

In gewissen Betriebsbereichen muss immer noch mit erheblichen Umstrukturierungen gerechnet werden. Einerseits weil die Bahnreform als Wegbereiter dieses Umwandlungsprozesses eine fortdauernde Reform ist, und andererseits weil die Bahnunternehmen gegenüber früher einem grösseren Druck ausgesetzt sind (strategische Zielsetzungen des Bundes, finanzieller Druck und harter Wettbewerb).

In dieser Hinsicht besteht die Rolle der Gewerkschaft weder darin, die Strategie des Unternehmens vorzuschreiben, noch trägt sie eine finanzielle Ver-

antwortung für den Geschäftsablauf. Im Übrigen haben wir uns mit der Unterzeichnung der GAV SBB und SBB Cargo verpflichtet, etwaige Umstrukturierungen zu begleiten. Die Unternehmen haben sich ihrerseits verpflichtet, diese sozialverträglich umzusetzen. Doch bedeutet dies keineswegs, dass die Gewerkschaft keine andere Wahl hat als im Nachhinein zu reagieren. Unsere Verantwortung umfasst drei verschiedene Bereiche:

1. In unseren sozialpartnerschaftlichen Beziehungen mit der Unternehmensleitung stossen deren Umstrukturierungsvorhaben bei uns regelmässig auf Kritik. Wir wollen sichergehen, dass eine Reorganisation unbedingt notwendig ist, und sicherstellen, dass die Sozialpartner von Anfang an in den Prozess eingebunden werden. Sind diese Bedingungen nicht erfüllt, verlangen wir einen Aufschub des Projekts, wie dies im Rahmen des Projekts Rail-Control Center (RCC) der Fall war.

2. Jedes Reorganisationsprojekt muss ein Teilprojekt beinhalten, welches auf das Personal Bezug nimmt. Die Auswirkungen auf das Personal müssen auf ein Mindestmass beschränkt werden. Die betroffenen Personen geniessen einen Lohnbesitzstand gemäss den aktuell ausgehandelten Bestimmungen. Eine Entlassung der betroffenen Angestellten steht – wohl gemerkt – ausser Frage. Ebenso das Festhalten am «Contrat Social» im GAV. Dies ist eine unabdingbare Bedingung für unser Mitmachen.

3. Der berufliche Neuorientierungspool für die durch Umstrukturierungsmassnahmen betroffenen Personen (Chance) ist eine gute Regelung. Diese Lösung ist indes unzureichend, wenn die Gesamtheit einer Personalkategorie betroffen ist. Es gilt, im Vorfeld eine Analyse des betroffenen Personenkreises vorzunehmen (Berufsklasse, Altersstruktur, geografische Zuordnung), um eine auf die spezielle Situation der Gruppe abgestimmte Lösung zu erarbeiten. Vor der Umsetzung eines Reorganisationsprojektes muss die SBB bzw. SBB Cargo im Stande sein, ihren Beschäftigten echte Zukunftsperspektiven zu bieten.

Zumal wir in unserer Rolle als weitaus stärkster Sozialpartner und GAV-Vertragspartei in der Verantwortung stehen, den Umstellungsprozess zu begleiten, hat die Interessenvertretung unserer Mitglieder ganz klar Vorrang. Sollten obgenannte Punkte nicht eingehalten werden und sollte es im Interesse unserer Mitglieder erforderlich sein, werden wir nicht zögern, aus dem Prozess auszusteigen und uns ihm entgegenzusetzen.

SEV Position KTU

1. Der SEV bekennt sich zur Vielfalt im öffentlichen Verkehr (öV). Die bestehenden KTU stellen einen wichtigen Bestandteil des öV-Netzes dar. Sie haben in den letzten 100 Jahren bewiesen, dass sie sowohl kooperativ als auch innovativ sind. Die regionale Verankerung der KTU schafft attraktive regionale Arbeitsplätze und verstärkt die Identifikation der Benutzerinnen und Benutzer mit ihrer KTU.

2. Der SEV begrüsst und fördert die verstärkte Zusammenarbeit der KTU untereinander und mit der SBB. Er wünscht sich dabei intelligente Kooperation statt Wettbewerb bis aufs Messer, unter dem letztlich nur das Personal zu leiden hat.

3. Der SEV setzt sich für attraktive Arbeitsbedingungen in den KTU ein. Fernziel: ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für den gesamten öV. Dieses Fernziel soll mit folgenden Schritten erreicht werden:

a) Der SEV unterstützt die Bestrebungen des Verbands öffentlicher Verkehr (VöV) nach Kräften, als Arbeitgeberverband koalitionsfähig zu werden.

b) Der SEV setzt auf eine aufbauende Strategie: Durch den Abschluss von GAV mit einzelnen KTU sollen regionale bzw. kantonale GAV ermöglicht werden. Dabei bleibt die Zielsetzung eines gesamtschweizerischen GAV mit Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) im Auge.

c) Der SEV setzt die erste Priorität bei den regionalen GAV beim Busverkehr, da dort die Konkurrenz am schärfsten ist und entsprechend die Arbeitsbedingungen am meisten unter Druck stehen. Umstellungen von der Schiene auf die Strasse sind am meisten gefährdet, wo sie nicht zu verhindern sind, müssen entsprechende GAV abgeschlossen werden.

4. Der SEV beobachtet Ausschreibungen im öV-Verkehr äusserst kritisch und setzt sich dafür ein, dass der Zuschlag nicht über schlechtere Anstellungsbedingungen erreicht wird.

5. Der SEV beobachtet die Expansion von KTU ins grenznahe Ausland kritisch und setzt sich dafür ein, dass die Anstellungsbedingungen vergleichbar bleiben.

6. Der SEV setzt sich für eine verstärkte Bedeutung der KTU innerhalb des Verbands ein.

7. Der SEV prüft die Schaffung adäquater Strukturen für seine Mitglieder aus KTU des Nahverkehrs.

SEV Position Neue Bereiche

Der SEV ist die grösste und stärkste Gewerkschaft im öffentlichen Verkehr (öV) in der Schweiz und ist offen für die Organisation weiterer Bereiche. Folgende Schwergewichte werden gelegt:

1. Ausgelagerte Betriebe SBB

- Bestehende Gesamtarbeitsverträge (GAV) sichern (aktuelle Kündigungsabsichten durch Arbeitgeber zurückweisen).
- GAV-Standard verteidigen (mindestens Gleichwertigkeit zum GAV SBB).
- GAV-Weiterentwicklung fördern.
- Organisationsgrad erhöhen.

Periodisch muss überprüft werden, ob das Engagement in diesen ausgelagerten Bereichen für den SEV wirtschaftlich vertretbar, strategisch notwendig, sinnvoll oder wünschenswert ist oder allenfalls eine Übergabe an eine andere Gewerkschaft (evtl. im Mitgliederaustausch) vorteilhafter wäre.

2. Neue Bereiche

- SEV als Gewerkschaft des Verkehrspersonals öV sichern.
- Mitgliederanzahl stabilisieren. (Rückgang bei der SBB kompensieren).
- Schwach organisierte Bereiche forcieren (z. B. Seilbahnen und touristische Bahnen).
- Neue Gebiete evaluieren.
- Befristete Versuchs-Projekte realisieren (Kooperationen, Integrationen); jeweils mit entsprechenden Ressourcen und Konzepten ausstatten (Personal, Finanzen, messbare Ziele, gezielte SEV-Werbekampagnen usw.).

Aktuell Kooperation mit GATA

Bilanz/Auswertung auf Grund oben aufgeführter Kriterien im Januar 2004 (Vertragsablauf März 2004) – Ziel: Integration; Kostendeckung.

Weitere neue Bereiche prüfen

- Mitarbeitende in der Taxi-Branche.
- Mitarbeitende ausländischer Fluggesellschaften in der Schweiz.
- Mitarbeitende weiterer verkehrsverwandter Betriebe.

SEV Position Sozialpolitik

11. AHV-Revision

Das Eidgenössische Parlament ist nicht bereit, im Rahmen der 11. AHV-Revision substanzielle finanzielle Mittel einzusetzen, um eine für alle Arbeitnehmenden erschwingliche Frühpensionierung sicherzustellen. Dies ist jedoch nicht zuletzt wegen der vorgesehenen Heraufsetzung des Frauenrentenalters auf 65 Jahre und dem für Frauen negativen Umbau bei den Witwenrenten nicht akzeptabel. Diesen Sozialabbau werden die Gewerkschaften nicht hinnehmen.

Zusammen mit dem SGB fordert der SEV zudem eine spürbare Erhöhung der AHV-Renten. Mittelfristig muss eine 13. AHV/IV-Rente eingeführt werden, damit das in der Bundesverfassung verankerte Ziel für den Existenzbedarf sichernde Renten erreicht werden kann.

Erste BVG-Revision

Die seit langem pendente erste Revision des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) fällt in eine Zeit, in welcher zahlreiche Pensionskassen, darunter Ascopco und SBB, an den Kapitalmärkten massive Verluste erlitten haben und dadurch in eine spürbare Unterdeckung geraten sind. Auf diesen starken Einbruch bei den Kapitalerträgen waren weder die Pensionskassen noch der Gesetzgeber des BVG vorbereitet. Deshalb soll mit einer zusätzlichen, dringlichen BVG-Revision im Herbst 2003 der Rahmen für Sanierungsmassnahmen bei Pensionskassen mit Unterdeckung geschaffen werden. Der SEV erwartet von Bundesrat und Parlament ein überlegtes Handeln ohne Panknacke sowie insbesondere

- längere Fristen zur Behebung von Deckungslücken,
- Flexibilität bei den zulässigen Sanierungsmassnahmen,
- die Berücksichtigung der Situation der Versicherten,
- keine Kürzung der laufenden Pensionen.

Sanierungsmassnahmen müssen nach Behebung der Deckungslücken wieder rückgängig gemacht werden. Die Beteiligung der Arbeitgeber an den Sanierungsmassnahmen hat mindestens hälftig zu erfolgen.

Gemäss SBB-Gesetz und Eignerstrategie des Bundesrates hat sich der Bund bei der Pensionskasse SBB, wo er insbesondere für die Altpensionierten in der Verantwortung steht, an den Sanierungsmassnahmen zu beteiligen. Im Rahmen der Bahnreform II muss der Bund auch Rechenschaft über seine Verpflichtungen für die Pensionskassen der Arbeitnehmenden der KTU ablegen.

Revision KVG

Die unsozialen Kopfprämien in der Krankenversicherung müssen durch ein System ersetzt werden, welches der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Versicherten Rechnung trägt. Für die unmittelbare Zukunft fordern SGB und SEV eine rasche und unbürokratische Entlastung der Familienmitglieder durch eine Gratis-Kinderprämie und die Ausschöpfung aller Prämienverbilligungsgelder.

Andererseits muss die Kostenexplosion im Gesundheitswesen gebremst werden durch Massnahmen, welche die kostentreibenden Überkapazitäten abbauen. Dabei muss weiterhin eine qualitativ hochwertige Gesundheitsversorgung für die ganze Bevölkerung gewährleistet bleiben.

Mutterschaftsversicherung

Der SEV erwartet, dass die eidgenössischen Räte der neuen Vorlage für die Einführung einer Mutterschaftsversicherung zustimmen. Vorgesehen ist ein

Lohnersatz von 80 Prozent des massgebenden Einkommens während 14 Wochen. Mit dieser Minimallösung könnte endlich der 58 Jahre alte Verfassungsauftrag realisiert und eine der letzten noch bestehenden Lücken im System der sozialen Sicherheit geschlossen werden.

SEV Position Verkehrspolitik

Angesichts der Wildwestverhältnisse im Strassengüterverkehr; angesichts der Sparwut der öffentlichen Hand auch gegenüber dem öffentlichen Verkehr (öV); angesichts des zunehmenden Wettbewerbsdrucks der Strasse gegenüber der Schiene im Güterverkehr; angesichts des aufkommenden internationalen Verdrängungswettbewerbs unter Bahnunternehmungen

- bekennt sich der SEV zu starken, vernetzten und unter sich eng zusammenarbeitenden Schweizer Unternehmungen des öV;
- unterstreicht der SEV sein Bekenntnis zur Verlagerungspolitik;
- bekräftigt der SEV sein Engagement für gute Rahmenbedingungen für den öV.

Forderungen:

- Der SEV lehnt die Avanti-Initiative nicht nur ab, sondern tut etwas dagegen. Er mobilisiert seine Mitglieder und kämpft aktiv dagegen. Dass er das tun kann, hat er bei den Verkehrsvorlagen LSVA und FinöV unter Beweis gestellt.
- Der SEV wird jeden Avanti-Gegenvorschlag sehr genau prüfen und nur unterstützen, wenn er keine Änderung des Alpenschutzartikels enthält.
- Der SEV unterstützt die Forderung nach einer Finanzierungsgrundlage für den Agglomerationsverkehr.
- Der SEV unterstützt die Verlagerungspolitik (Verlagerung des Güterverkehrs von der Strasse auf die Schiene); daher lehnt der SEV die Kürzung der Bundesmittel für die Förderung der Verlagerung ab.
- Der SEV wehrt sich gegen jede weitere Kürzung der Bundesmittel für den regionalen Personenverkehr.
- Der SEV fordert eine Bahnreform II, die den KTU hilft, sich von alten Schulden zu befreien. Die Bahnreform II muss auch einen Sanierungsbeitrag an KTU-Pensionskassen leisten.
- Der SEV will in der Bahnreform II klare gesetzliche Regeln für die Ausschreibungen im Regionalverkehr. Insbesondere sollen bei Ausschreibungen Aufträge nur an Unternehmen erteilt werden, die über einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) verfügen oder sich einem GAV im öV anschliessen. Sozialdumping wird der SEV vehement bekämpfen.
- Der SEV verlangt vom Bundesamt für Verkehr (BAV), dass es die Einhaltung der erteilten Bewilligungen im open access minutiös überwacht und bei Verletzung sofort einschreitet.
- Der SEV verlangt von den kantonalen und eidgenössischen Behörden, dass die Einhaltung der Vorschriften (Höchstladegewichte, Höchstgeschwindigkeiten, Höchstarbeitszeiten, technische Sicherheitsvorschriften) im Strassengüterverkehr genau überprüft und durchgesetzt wird.
- Der SEV unterstützt die Lastwagenchauffeure in ihrer Forderung nach einem GAV.

SEV Position Verbandsfragen

Angesichts des Wandels in der Gewerkschaftswelt; angesichts der wirtschaftlichen Probleme,

- bekennt sich der SEV zur starken Dachorganisation SGB,
- arbeitet der SEV mit der Verhandlungsgemeinschaft (VG) Bundespersonal zusammen,
- pflegt der SEV besondere Kontakte zu den Gewerkschaften des öffentlichen Personals,
- verstärkt der SEV seine internationalen Kontakte mit den Schwestergewerkschaften in den Nachbarländern,
- arbeitet der SEV projektbezogen zusammen mit den andern Gewerkschaften des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB).

Feststellungen:

- Der SEV unterstützt die Service-public-Bestrebungen des SGB.
- Der SEV bleibt offen für Gespräche über engere Zusammenarbeit, namentlich mit dem Schweizerischen Verband des Personals öffentlicher Dienste (vpod) und der Gewerkschaft Kommunikation (GeKo).
- Der SEV beobachtet die Entwicklung des Projekts interprofessionelle Gewerkschaft Unia.
- Der SEV arbeitet projektbezogen zusammen mit andern Gewerkschaften.
- Der SEV arbeitet an einer sanften Reorganisation seiner Verbands- und Unterverbandsstrukturen sowie an seiner Leitungsstruktur.
- Der SEV verankert sich mit geeigneten und finanzierbaren Lösungen stärker in den Regionen.



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