

Mobilisieren, um besser zu verhandeln



Im SEV standen die zwei vergangenen Jahre im Zeichen von schwierigen Verhandlungen. Die Gewerkschaft hat alle ihre Kräfte aufgeboren, um Gesamtarbeitsverträge neu abzuschliessen oder bestehende zu erneuern, vorab bei BLS und SBB. Die politische Landschaft ist ge-

zeichnet durch den Willen der bürgerlichen Mehrheit, in allen Bereichen zu sparen. Der SEV muss sich deshalb auch stark dafür einsetzen, dass der Volkswille respektiert und der öffentliche Verkehr gefördert wird, wie es die Bevölkerung verlangt.

Beunruhigt sind aktive wie pensionierte Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter zudem bei den Sozialversicherungen. Die Leistungen der zweiten Säule werden generell infrage gestellt, und der Bund macht kaum vorwärts mit der Unterstützung der Pensionskassen SBB und Ascoop.

Seit dem Kongress im Mai 2005 war der SEV also dauernd in vollem Einsatz. Hier ist

deshalb der richtige Ort, um allen Kolleginnen und Kollegen zu danken, die sich aktiv am Leben der Gewerkschaft beteiligen, indem sie ihren Behörden angehören, aktiv an zahlreichen Kundgebungen teilnehmen und ganz selbstverständlich ihre Beiträge zahlen.

Diese zwei Jahre voll Aktivität haben uns auch erlaubt, das Ausmass unseres Einflusses bei der Interessenwahrung der Mitglieder einzuschätzen. Aus dieser Sicht müssen wir einen wesentlichen Wandel feststellen. Seit jeher liegt die Stärke des SEV darin, eigene Vorschläge einzubringen und die Anliegen bei den Arbeitgebern stark zu vertreten, sowie im hohen Organisationsgrad. Diese Trümp-

fe müssen wir uns natürlich erhalten. Aber es kommt eine neue Dimension hinzu: die Fähigkeit zur Mobilisierung. Zwischen Gewerkschaft und Arbeitgebern entwickelt sich ein Kräftemessen, in dem die Verhandlungsstärke allein nicht mehr ausreicht: Es braucht auch die Fähigkeit, seine Truppen mobilisieren zu können, um sich durchzusetzen!

Die Diskussion, die der Kongress 2007 über das Fusionsprojekt mit der Gewerkschaft Kommunikation führen wird, ist Teil dieses Wegs. Wie garantieren wir in Zukunft die Wahrung der Interessen all der Kollegen, die uns vertrauen, wie es der SEV in der Vergangenheit getan hat? Dieser Aufgabe müssen wir uns in den kommenden Jahren stellen.

Pierre-Alain Gentil
SEV-Präsident

Inhalt	Seite
Neue GAV-Abschlüsse	2
GAV-Erneuerungen	3
Lohnverhandlungen	4
Reorganisationen	4
Liberalisierung	5
Rechtsschutz	6
Verkehrspolitik	6
Sozialpolitik	8
Verbandspolitik	10
Internationales	10
Dienstleistungen	11
Finanzen	11
Personelles	11
Positionspapiere 2005	12

Bilder

Die ersten drei Seiten sind der Dokumentation gewerkschaftlicher Mobilisierung gewidmet. Auf den Seiten 4 bis 9 porträtiert Hausfotograf Alexander Egger Mitglieder aus ungewöhnlichen SEV-Berufsgruppen: einen Thunersee-Schiffsführer, eine Elvetino-Stewardess und einen Schadenbearbeiter bei Swiss.



Gesamtarbeitsverträge – das Kerngeschäft

Der Abschluss und die Weiterentwicklung von Gesamtarbeitsverträgen ist die zentrale Aufgabe des SEV. Schon fast 40 Unternehmen des öffentlichen Verkehrs sind inzwischen GAV-Partner des SEV. Der Rahmenvertrag für Normalpurbahnen ist im Entstehen, aber der grösste Brocken der Jahre 2005/2006 war der dritte GAV mit SBB und SBB Cargo.

«Der SEV setzt auf seine neu entwickelte und sich bewährende Vertragspolitik.» Dies war

vor zwei Jahren an dieser Stelle im Sozialbericht 2005 zu lesen. Und tatsächlich: Zahlreiche neue Gesamtarbeitsverträge konnten vereinbart, viele bestehende erneuert und entwickelt werden.

SBB kündigt GAV II

Höhe- oder vielmehr Tiefpunkt der beiden Jahre war der 31. März 2006, als die SBB die Gesamtarbeitsverträge für Mutterhaus und Cargo kündigte. Sie verband damit ein Paket von Abbauforderungen, die dem Unter-

nehmen Einsparungen beim Personal von 5 Prozent bringen sollten. Bereits vor der Kündigung hatten Gespräche zwischen Gewerkschaften und SBB stattgefunden, da der zweite SBB-GAV lediglich auf zwei Jahre hinaus abgeschlossen und eine Erneuerung 2006 deshalb abzusehen war. Der SEV vertrat jedoch die Meinung, dass eine Verlängerung der SBB ausreichend Spielraum für weitere Produktivitätssteigerungen geboten hätte.

In mehreren Entscheiden stellten sich die SEV-Mitglieder an GAV-Konferenzen auf den

Standpunkt, dass der neue GAV mit dem bisherigen mindestens gleichwertig sein sowie der Contrat social als absoluter Kündigungsschutz erhalten bleiben müsse und eine Arbeitszeiterhöhung allenfalls in Frage komme, wenn dafür eine Entschädigung in Zeit geboten werde.

Über Monate hinweg verdienten die Verhandlungen ihren Namen nicht. Beide Seiten verharrten auf den Positionen, ohne sich auch nur minimal anzunähern. Dies bewog den SEV dazu, seine Mitglieder zunehmend zu

Mobilisierung Schritt für Schritt	
4. April	Mit Flugblättern informiert der SEV die Reisenden an mehreren Bahnhöfen über die GAV-Kündigungen.
28. April	Nach der ersten Verhandlungsrunde informiert der SEV die Mitglieder erstmals per SMS; auf der Internetseite wird das Diskussionsforum eröffnet.
April–Juni	Eine Plakatserie mit leicht verfremdeten Piktogrammen weist die Mitglieder auf die Auswirkungen hin, die eine Umsetzung der SBB-Forderungen zur Folge hätte; die gleichen Sujets liegen ab Juli als Zuckersachets in Personalräumen auf.
4. Juli	Aktivistinnen und Aktivisten empfangen die SBB-Delegation mit Spruchbändern, Fahnen und vor allem Trillerpfeifen zur GAV-Verhandlungsrunde in der Berner Innenstadt.
31. August	Ein Riesentransparent des SEV informiert ab der Berner Lorrainebrücke über die Gefahr, dass schlechtere Arbeitsbedingungen auch schlechtere Leistungen bedeuten; die Reisenden in Bern erhalten dazu ein entsprechendes Flugblatt.
23. September	Über 7000 SEV-Mitglieder nehmen an der nationalen Kundgebung auf der Schützenmatte in Bern teil; die vorbeifahrenden Lokführer solidarisierten sich lautstark mit der Lokpfeife.

September–Oktober	Der SBB-Personalchef erhält täglich Postkarten von SEV-Mitgliedern, die sich für einen gerechten, gleichwertigen GAV einsetzen. Im Internetforum weist der SEV auf die weiterhin grossen Differenzen der Positionen hin und fragt: Seid Ihr bereit?
ab 13. November	Die SEV-Mitglieder tragen einen Anstecker mit der Botschaft: «Abbau Stop».
15. November	Die Gewerkschaftsprofis verteilen in vielen Zügen im Morgenverkehr Schokolade an die Reisenden mit dem Hinweis, dass die GAV-Verhandlungen zu scheitern drohen.
18. November	Der Lokpersonalverband fordert den SEV auf, die Grundsatzbeschlüsse für Kampfmassnahmen zu fassen.
28. November	Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der GAV-Konferenz überreichen dem SBB-Personalchef eine Resolution, in der sie einen Aktionstag am 15. Januar 2007 ankündigen, falls kein Vertrag vor Jahresende zustande kommt. Ein Warnstreik wird ausdrücklich nicht ausgeschlossen.
November–Dezember	An drei aufeinander folgenden Montagen führen der SEV und die Gewerkschaft Kommunikation in der ganzen Schweiz «Montagsdemonstrationen» durch im gemeinsamen Kampf für den Service public.
6. Dezember	In ausgewählten Bahnhöfen verteilen SEV-Mitglieder erneut Schokolade an die Reisenden, diesmal ergänzt mit einem Flugblatt, das auf den allfälligen Aktionstag hinweist.

mobilisieren und mit verschiedenen Aktionen starken Druck auf die SBB auszuüben. Nach der nationalen Kundgebung vom 23. September kam endlich Bewegung in die Verhandlungen, doch bis zur Einigung dauerte es drei weitere Monate.

Einigung in letzter Stunde

Am 15. Dezember, dem Tag vor der Abschiedsfeier von SBB-Chef Benedikt Weibel, wurden die letzten Punkte geklärt, am 20. Dezember genehmigte die GAV-Konferenz das Resultat mit deutlicher Mehrheit. Begeisterung konnte darüber aber nicht aufkommen: Die Gewerkschaften mussten Zugeständnisse machen, die über ihre anfängliche Bereitschaft hinaus gingen, insbesondere mit der Arbeitszeiterhöhung auf 41 Wochenstunden und beim Abbau von Zulagen. Hingegen konnte der Contrat social unverändert gehalten werden, und die Aufsplitterung auf weitere Verträge mit teilweise deutlich schlechteren Bedingungen konnte verhindert werden. Als neues Element ist ein fünftägiger, bezahlter Vaterschaftsurlaub aufgenommen worden. Im Wissen darum, dass auch die SBB über ihre ursprünglichen Grenzen hinaus den Gewerkschaften entgegen gegangen war, konnte der SEV den Kompromiss so akzeptieren.



Rahmen setzen – national und regional

Rahmengesamtarbeitsverträge sind wichtige Instrumente in den Zeiten der Liberalisierung und Deregulierung. Sie schützen das Personal vor Willkür und Sozialdumping.

Noch hat es nicht zum Abschluss gereicht beim Rahmenvertrag für die Normalspurbahnen in der Schweiz. Zwar kamen die Verhandlungen im Jahr 2005 gut voran, doch nach der Kündigung des SBB-Gesamtarbeitsvertrags mussten die Prioritäten anders gesetzt werden. Nachdem nun der SBB-Vertrag auf vier Jahre hinaus abgeschlossen ist, wird die Arbeit am Rahmen-GAV Normalspur wieder voran getrieben.

Dabei geht es darum, verbindliche Minimalaussagen zu machen zu den wesentlichen Elementen Lohn, Arbeitszeit und Sozialleistungen. Durch die Beteiligung der drei grössten Schweizer Bahnen (SBB, BLS, SOB) ist gegeben, dass neu auftretende Konkurrenten diesen Rahmenvertrag ebenfalls werden einhalten müssen, sei es im Rahmen der gesetzlich festgelegten «Branchenüblichkeit», sei es allenfalls durch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung.

Keine rechtliche Bedeutung wird der Rahmenvertrag jedoch für ausländische Unternehmen ohne Sitz in der Schweiz haben, die aufgrund des freien Netzzugangs in und durch die Schweiz fahren (siehe Seite 5).

Kantonale Regelungen

Vorangekommen sind Verhandlungen um kantonale Rahmenverträge. So konnte in der Waadt ein Rahmenvertrag vereinbart werden, der sämtliche Unternehmen des öffentlichen Verkehrs umfasst; bereits haben mehrere Betriebe die darauf aufbauenden Firmenverträge ebenfalls abgeschlossen. Unrühmliches Gegenbeispiel ist die MOB Golden Pass, die zwar beim Abschluss des Rahmenvertrags Mitglied des Arbeitgeberverbands war, dann dort aber austrat mit dem Ziel, sich nicht an den Rahmenvertrag halten zu müssen.

Der SEV ist vor Arbeitsgericht gegangen; bisher haben die Richter dem SEV in

allen Punkten Recht gegeben. Das Verfahren ist aber noch nicht abgeschlossen. Aufgrund einer einstweiligen Verfügung des Arbeitsgerichts ist MOB Golden Pass aber vorerst verpflichtet, den Rahmenvertrag anzuwenden.

Zum Abschluss kam zudem der Rahmenvertrag Bus Kanton St. Gallen. Er regelt Lohn und Arbeitszeit, macht Vorgaben zur beruflichen Vorsorge und sichert die Personalübernahme bei Wechseln nach Ausschreibungen.

Der bereits bestehende Rahmenvertrag Bus Kanton Bern wurde 2006 weiter entwickelt; neben kleineren, unbestrittenen Anpassungen wurde eine allgemeine Lohnerhöhung erreicht.

Neue GAV: Von BLS bis MBC

Die Liste der Gesamtarbeitsverträge mit den SEV wird laufend länger: Einzelne gelten für ein paar Dutzend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, jener bei der BLS für rund 2000.

Mitte 2005 kam es zur Einigung: Gewerkschaften und BLS schlossen die Verhandlungen um den ersten Gesamtarbeitsvertrag ab. Im September wurde dieser dann unterzeichnet, allerdings ohne den VSLF, der zwar mitverhandelt und das Werk auch paraphierte, dann aber vor der Unterzeichnung ausstieg. Der GAV BLS übernahm aus dem vorherigen Reglement die Löhne und die Wochenarbeitszeit von 41

Stunden, hingegen wurden bei den Zulagen, den Vergütungen und den arbeitszeitlichen Regelungen Vereinfachungen vereinbart. Mit vier zusätzlichen Ferientagen jährlich wurden die aus diesen Massnahmen resultierenden Einsparungen kompensiert.

Erstmals zu einem GAV-Abschluss kam der SEV zudem bei folgenden Unternehmen:

Aar Bus+Bahn

Aar Bus+Bahn sind die Wynental- und Suhrentalbahn sowie die Busbetriebe Aarau. Die 200 Mitarbeitenden haben auf den 1. Januar 2006 einen zeitgemässen Firmenar-

beitsvertrag erhalten, der weitgehend die bisherigen Anstellungsbedingungen weiterführt. Die Einführung eines neuen leistungsorientierten Lohnsystems war eine der Herausforderungen in der Aushandlung des Vertrags. Zudem wurde mit der Einführung der Jahresarbeitszeit und einem Bandbreitenmodell eine gewisse Flexibilisierung herbeigeführt.

Travys/OC

Als Folge des Rahmenvertrags im Kanton Waadt haben die Transports Vallées de Joux, Yverdon-les-Bains, Ste-Croix (Travys) und die Chemin de fer Orbe-Chavornay (OC) mit dem SEV einen Firmen-GAV abgeschlossen. Dieser bringt für rund hundert Beschäftigte beider Unternehmen identische fortschrittliche Arbeitsbedingungen in einem Umfeld, das von Liberalisierung geprägt ist. Wesentliche Punkte im Vertrag sind ein Schutz bei Stellenabbau und klare Regelungen bei Krankheit und Unfall.

MBC

Ebenfalls unter dem Waadtländer Rahmenvertrag wurde bei Morges-Bière-Cossonay (MBC) das bestehende Reglement in einen Firmenvertrag weiterentwickelt. Dabei wurde das Lohnsystem so ausgeweitet, dass rund die Hälfte der Angestellten eine zusätzliche Lohnklasse erhalten haben.

Tilo

Im Sommer 2005 kam es zum Vertragsabschluss mit Tilo, der gemeinsamen Tochtergesellschaft von SBB und Trenitalia für den Regionalverkehr im Tessin und Norditalien. Dieser bringt bemerkenswerte Anstellungsbedingungen. Zwar wurde die Einstufung der Lokführer jenen des Regionalverkehrs angepasst, doch gelten im Übrigen die Bestimmungen des GAV SBB, inbegriffen die Beschäftigungsgarantie und die Aufnahme im Neuorientierungsprogramm Noa bei Stellenabbau aus wirtschaftlichen Gründen. Der Vertrag läuft bis Ende 2007 und muss noch ergänzt wer-

den um Bestimmungen für den Einsatz im grenzüberschreitenden Verkehr.

FLP

Auf Ende 2004 wurde der Mantelvertrag der Transportunternehmen der Region Lugano gekündigt, weshalb mit den angeschlossenen Unternehmen neue Verträge zu verhandeln waren. Mit den Ferrovie Luganesi (FLP) kam es zu einer baldigen Einigung, die bestehenden Bedingungen zu übernehmen, solange kein neuer Rahmenvertrag vorliegt. Verbesserungswünsche des Personals konnten jedoch nicht eingebracht werden; diese müssen bei einer neuen Vereinbarung mit dem Kanton Tessin berücksichtigt werden.

ZVB

Nach sechs Jahren mit mehreren Verhandlungsanläufen kam es Ende 2006 zum Abschluss mit den Zugerland Verkehrsbetrieben (ZVB), die neben dem Zuger Busnetz auch die Zugerseeschifffahrt und die Zugerbergbahnen umfassen. Der schlanke GAV führt das bestehende Lohnsystem auf dem Zug-typisch recht hohen Niveau weiter; auch bei den Arbeitsbedingungen orientiert er sich an den vorherigen Bestimmungen; er ist auf drei Jahre abgeschlossen.

ZB

Die Fusion der SBB-Brünigbahn mit der LSE (Luzern-Stans-Engelberg-Bahn) brachte die schwierige Aufgabe, die recht unterschiedlichen Anstellungsbedingungen aus zwei Gesamtarbeitsverträgen zusammenzubringen. Dabei strebte die Leitung der Zentralbahn (zb) schlanke Regelungen an, das Personal verlangte nach Bedingungen, die mit dem GAV SBB vergleichbar sind. Nach einigen Turbulenzen genehmigten alle Instanzen den Vertrag, dessen Text zu den Arbeitszeitregelungen durchgehend demjenigen im GAV der SBB entsprach. Mit wöchentlich 41 Stunden traf man sich zudem in der Mitte zwischen der 42-Stunden-Woche, die bei der LSE galt und den



40 Stunden am Brünig. Das Lohnsystem wurde so ausgelegt, dass die Lohnentwicklung in den ersten Funktionsjahren klar gegeben ist, danach ist die Zunahme des Lohnes abhängig von der Lohnsummensteuerung. Die Löhne aller Mitarbeitender wurden eins zu eins übernommen, die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten sind danach unterschiedlich. Auch der Kündigungsschutz darf sich sehen lassen. Obwohl Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen nicht ganz ausgeschlossen sind, stehen doch die Instrumente Noa, regionale Arbeitsvermittlung oder Outsourcing (professionelle Unterstützung bei der Stellensuche) je nach Bedarf zur Verfügung.

Willige und unwillige Firmen

Auf guten Wegen ist ein Gesamtarbeitsvertrag mit dem neuen Bahngastronomieunternehmen «Railgourmino Swissalps AG». Diese Unternehmung wurde von ehemaligen Kaderleuten von Elvetino mitgegründet und hat dieser den Vertrag für das Catering (Minibar, Speisewagen) bei der

Rhätischen und der Matterhorn-Gotthard-Bahn abgeluchst. Die Mitarbeitenden von Elvetino sind übernommen worden, für sie gilt noch bis im Mai 2007 der Elvetino-GAV. Eine SEV-Delegation hat sich mit der Vertretung von Railgourmino getroffen. Es besteht Einigkeit, dass auch für das neue Unternehmen ein GAV auszuhandeln ist, der auf 2008 in Kraft treten sollte. Für den SEV stehen ein existenzsichernder Lohn bei einer 100-Prozent-Anstellung, klare Regelung der verschiedenen Anstellungsarten (Festangestellte, Saison, Aushilfe, Teilzeit) und Arbeitszeitgesetz-konforme Diensterteilungen im Vordergrund.

Im Tätigkeitsgebiet des SEV gibt es jedoch auch Firmen, die sich gegen einen Vertrag sträuben. So hat zum Beispiel die weltweit im Luftverkehr tätige Jet Aviation klar signalisiert, dass sie nicht an einem GAV für ihr Schweizer Personal interessiert ist. SEV-Mitglieder, die am Arbeitsplatz für die Gewerkschaft warben, wurden öffentlich abgemahnt – was sich der SEV nicht wird bieten lassen.



Verträge weiter entwickeln

Mit dem erstmaligen Abschluss ist es nicht getan. Je nach Laufzeit kann bald nach der Unterzeichnung bereits die Arbeit für die Erneuerung und Weiterentwicklung eines Gesamtarbeitsvertrags beginnen.

Elvetino

Das Bahngastronomieunternehmen Elvetino bewegt sich in einem schwierigen Umfeld. Der Gesamtarbeitsvertrag sichert in seiner neusten Auflage den Stewards der Railbars, Speisewagen und neu auch der Nachtzüge sowie an den mobilen Verkaufsstellen in den Bahnhöfen ein festgelegtes – nach wie vor tiefes – Einkommen, welches nicht mehr an den Umsatz gebunden ist. Er orientiert sich dabei bezüglich Mindestlöhnen neu ausdrücklich am Rahmenvertrag des Gastgewerbes.

SNL – Lösung nach Streik

Grosse Schwierigkeiten, den Vertrag zu erneuern, gab es bei der Schifffahrtsgesellschaft

Luganersee (SNL). Ende 2004 hatte die Personalversammlung entschieden, den seit 1991 bestehenden Vertrag zu kündigen und eine längst fällige Erneuerung zu verlangen. Im Frühling 2005 wurden die Verhandlungen aufgenommen, dann aber unterbrochen, als das UVEK bekannt gab, dass die Schifffahrt keine Abgeltungen als öffentlicher Verkehr mehr bekommt. Die Direktion hatte danach einen Abbau angekündigt, der zu fünf Kündigungen geführt hätte; die Betroffenen, alles über 50-jährige, langjährige Mitarbeiter, hätten lediglich als Saisonier weiterarbeiten können. SEV und Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese OCST konnten in Bern einen Aufschub für die Abgeltungen erreichen, aber das genügte nicht, dass das Unternehmen die Verhandlungen für den GAV und für einen Sozialplan wieder aufgenommen hätte. Es kam zum Konflikt, der letztlich zu einem fünftägigen Streik führte. Die Fronten wurden durch das Eingreifen der Tes-

siner Regierung aufgeweicht, so dass im Frühling 2006 die Verhandlungen wieder aufgenommen und letztlich zu einem für beide Seiten annehmbaren Resultat geführt werden konnten.

Swiss

Hart umstritten war die GAV-Erneuerung bei der Fluggesellschaft. Das Unternehmen forderte anfänglich drastische Verschlechterungen sowohl beim Lohn als auch bei der Arbeitszeit. Erst in letzter Minute vor einem vertragslosen Zustand gelang es im März 2005, die zuvor geltenden Bestimmungen zu verlängern. Dabei konnte SEV-GATA die Einwilligung der Swiss erreichen, dass nach Vertragsbeginn zu diversen Themen Verhandlungsbereitschaft bestehen müsse. Dies betraf unter anderem die Schichtmodelle, die Nachtzulagen, die Urlaubstage für Gewerkschaftstätigkeit und das Salärssystem, wo der SEV insbesondere Transparenz hinsichtlich Funktionen, Einstufung und Entwicklung innerhalb der Lohnbänder verlangt. Noch sind nicht alle Fragen geklärt, aber mit der laufenden

Konjunkturerholung steigt auch bei Swiss die Anzahl Beschäftigter wieder.

TPF

Zu einem guten Abschluss kamen die Verhandlungen um eine Erneuerung bei den TPF (Transports publics fribourgeois). So konnte die 40-Stunden-Woche neu eingeführt werden, was zu 6 zusätzlichen Freitagen und der Schaffung neuer Arbeitsplätze führte. Dieser Vertrag läuft bis Ende 2009.

TPL

Noch im Gang sind Verhandlungen um Verbesserungen beim Vertrag mit TPL (Verkehrsbetriebe Lugano). Dieser hätte auf Ende 2006 gekündigt werden können, doch haben sich SEV und OCST mit dem Unternehmen darauf geeinigt, den Vertrag weiterlaufen zu lassen und den Text zu überarbeiten, um gewisse Lücken zu schliessen. Es zeichnet sich eine Einigung ab, die Klarheit in der Laufbahnentwicklung bringen sollte, was dem Wunsch des Personals entspricht.



Lohnverhandlungen: Im Sog der Konjunktur

Ende 2005 musste bei den Löhnen um jedes Zehntelprozent gerungen werden, Ende 2006 zeigten sich zahlreiche Unternehmen grosszügiger – aber bei weitem nicht alle. Sowohl bei der SBB als auch bei der Zentralbahn kam erstmals ein Schiedsgericht zum Zug.

Die Lohnverhandlungen waren im Jahr 2005 bei der SBB so hart wie nie zuvor. Letztlich lagen die Gewerkschaften und das Unternehmen noch um 0,4 Prozent auseinander: Während die Verhandlungsgemeinschaft von ursprünglich geforderten 3 auf 1,8 Prozent eingeschwenkt war, wollte die SBB nicht über 1,4 Prozent hinaus gehen. Es wurde in der Folge erstmals das im Gesamtarbeitsvertrag vorgesehene Schiedsgericht angerufen und der St. Galler CVP-Ständerat Eugen David zu dessen Vorsitzendem gewählt. Das Resultat bestätigte die Haltung der Gewerkschaften voll und ganz: Das Schiedsgericht legte die Lohnerhöhung auf rund 2 Prozent der Lohnsumme fest; einziger Wermutstropfen: Der grössere Teil davon in Form einer Prämie von 1000 Franken pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter. Damit lag letztlich auch die SBB im Durchschnitt der Branche, den der SEV bei 2,1 Prozent errechnete.

Ebenfalls vor Schiedsgericht ging der SEV bei der Zentralbahn, wo in den Verhandlungen zuvor überhaupt keine Annäherung erreicht werden konnte. Das Schiedsgericht – wiederum unter dem Vorsitz von Eugen

David – machte dann den beiden Parteien einen Vergleichsvorschlag, der recht viel Spielraum offen liess. Auf dieser Basis konnten nun Verhandlungen im Sinne des Wortes geführt werden, die doch noch zu einer einvernehmlichen Lösung führten. Die Massnahmen machten 1,7 Prozent der Lohnsumme aus, wobei auch hier eine Prämie (von 750 Franken) zu akzeptieren war.

Insgesamt lagen die Lohnresultate 2005 sehr weit auseinander. Die höchsten Abschlüsse erreichten um 3 Prozent, am Schwanz fand sich einmal mehr die Swiss, die seit ihrer Gründung weiterhin absolut keine Lohnerhöhungen vornahm.

Aufschwung spürbar

Ein deutlich anderes Bild zeigte sich gegen Jahresende 2006. Inzwischen hatte sich ein wirtschaftlicher Aufschwung deutlich bemerkbar gemacht, ohne dass aber die Teuerung deswegen angestiegen wäre. Betrug die durchschnittliche Jahresteuern 2005 1,2 Prozent, machte sie 2006 gar nur 1,1 Prozent aus. Im Einklang mit der Lohnkampagne des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes «Löhne rauf – und Lohnungleichheit jetzt» stellte der SEV Lohnforderungen in der Grössenordnung von 4 Prozent.

Erste Lohnabschlüsse, die bei KTU erzielt wurden, lagen teilweise deutlich über 3 Prozent, was auch eine spürbare Reallohnerhöhung bedeutete. Selbst die Swiss, die im Verlauf des Jahres von einer markanten wirtschaftlichen Verbesserung berichtet

hatte, gewährte ihrem Personal neben einer Prämie zum Jahresende auch erstmals eine Lohnerhöhung; insgesamt lag das Lohnresultat leicht über 3 Prozent. Damit ist allerdings der Nachholbedarf der vergangenen Jahre nicht abgedeckt. Der SEV schrieb in seiner Medienmitteilung denn auch erst von einer «Trendwende».

Mit grossem Einsatz gelang es dem SEV – zusammen mit Unia – zudem, für das Personal von Elvetino eine einheitliche Erhöhung um 100 Franken pro Monat zu erreichen. Die im Tiefstlohnbereich tätigen Stewards profitieren ebenfalls von einer Verbesserung in der Grössenordnung von 3 Prozent.

Fehlendes Schiedsgericht

Zu einer besonderen Situation kam es bei der SOB, deren Gesamtarbeitsvertrag zwar Lohnverhandlungen vorsieht, aber kein Schiedsgericht für den Fall, dass es dabei zu keiner Einigung kommt. Dieser Fall trat nun ein: Am Schluss lagen Gewerkschaften und Unternehmen 0,25 Prozent auseinander. Statt der letztlich noch geforderten 2 Prozent erhält das Personal lediglich 1,75 Prozent.

Bei der SBB fanden die Lohnverhandlungen im Rahmen der GAV-Verhandlungen statt und führten zu einem Resultat, das ebenfalls eine Reallohnerhöhung beinhaltet: Mit 2 Prozent der Lohnsumme, wovon 1,2 Prozent als generelle Erhöhung, wird mehr als die Teuerung ausgeglichen.

Realer Lohnrückgang

In zahlreichen Fällen musste das Personal aber trotz Lohnerhöhungen real Abstriche hinnehmen: Die Sanierung der Pensionskassen Ascoop (Anfang 2006) und SBB (Anfang 2007) führte zu höheren Lohnabzügen, die häufig durch die Lohnerhöhungen nicht kompensiert werden konnten.



Produktivität steigt – und der Druck auch

Umstrukturieren, reorganisieren, fusionieren: Der Umbau der Bahnlandschaft Schweiz geht weiter. Quer durchs Land werden Unternehmen des öffentlichen Verkehrs zusammengeschlossen oder stark verändert. Die SBB steht in der ersten Reihe.

SBB Cargo hat ihr Ziel verfehlt, ab 2005 aus den roten Zahlen zu kommen. In der Folge entscheidet sich das Unternehmen zu einem weiteren Abbauschritt und schliesst in der Schweiz über 300 Zustellpunkte. Das führt erneut zu einem massiven Stellenabbau, doch der SEV kritisiert auch das völlig falsche Signal in der Verkehrspolitik: Statt die Verlagerung zu fördern, treibt SBB Cargo die Güter auf die Strasse. Dafür tritt sie im Ausland als hartnäckiger Konkurrent und Preisdrücker auf. Mit Netzausweitungen in Deutschland und Italien holt SBB Cargo zwar Zuwachs bei den Tonnenkilometern, doch weder bei der transportierten Menge noch beim Ertrag führt dies zu einer Steigerung.

In den andern beiden Divisionen der SBB gilt weiterhin das Prinzip der perma-

nenten Reorganisation. Beim Personenverkehr ist der SEV in die Aufteilung des Zugpersonals auf Standorte des Regional- und des Fernverkehrs involviert; er hat dabei vor allem erreicht, dass das Projekt langsamer umgesetzt wird und dass ältere Betroffene weitgehend an ihrem Dienstort verbleiben können. Er arbeitet zudem aktiv an der «Vision 2010» für Lokführer mit, die eine Berufskarriere aufzeigt und den Lokführern neu die Funktionsstufe 15 ermöglicht.

Die Infrastruktur führt wieder zusammen, was sie eben erst getrennt hat: Unter dem Namen «Wespa» wird die Division erneut umgekrempelt und unter anderem die Aufteilung von Bau und Unterhalt praktisch rückgängig gemacht. Für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeutet dies einen erneuten Wechsel von Arbeitsplatz, Vorgesetzten und Kollegen.

Im November 2006 präsentiert die SBB ein weiteres Abbaupaket: In den Zentralbereichen sollen rund hundert Stellen gestrichen werden. In den Bereichen Finanzen, Personal, IT/Telekommunikation und Corporate Services sieht sie grosses Sparpoten-

zial. Der SEV kritisiert das Ausmass des Stellenabbaus und den Zeitpunkt, mitten in den Verhandlungen um den GAV, ohne dessen Auswirkungen bereits zu kennen.

BLS als schlechtes Beispiel

Im Kanton Bern wird der Zusammenschluss von BLS und RM vollzogen. Damit werden zwei Kulturen vereint, deren Unterschiede im Rahmen dieses Prozesses erst offensichtlich werden.

In der neuen BLS AG kommen im Juni 2006 ungefähr 2000 Mitarbeitende der BLS Lötschbergbahn und zirka 580 Mitarbeitende des früheren Regionalverkehrs Mittelland (RM) zusammen, doch in der Geschäftsleitung findet sich kein RM-Exponent mehr. Die Umsetzung dieses Prozesses wird durch einen Personalausschuss begleitet. Der auf 2006 in Kraft gesetzte GAV der BLS gilt ab 2007 für das gesamte Personal der BLS AG.

Das Bundesamt für Verkehr reicht im Sommer 2006 gegen die BLS eine Strafanzeige ein, nachdem sich herausgestellt hat, dass Tourenanteile regelmässig die Arbeitszeitvorschriften verletzen. Der SEV verlangt von der BLS umgehend Anpassungen, damit das Personal die ihm zustehenden Ruhezeiten tatsächlich einhalten kann. Er verweist auch auf die Verantwortung des Unternehmens, wenn auf unteren Stufen gesetzeswidrige Tourenplanungen erfolgen.

Die ganze Problematik ist ans Licht gekommen, nachdem bei einem Unfall zwei Eisenbahner und ein Arbeiter einer Baufirma ums Leben gekommen sind. Die anschliessende Untersuchung brachte Anzeichen für überlange Arbeitseinsätze zutage.

Nicht ohne Vertrag

Fusion auch in der Ostschweiz: Vier kleine Bahnen schliessen sich zu den Appenzeller Bahnen zusammen. Der SEV begleitet den Prozess kritisch. Insbesondere verweist er die Führung auf seinen Grundsatz «keine Fusion ohne GAV». In diesem Fall ist dies umso wichtiger, als zwar die betroffene Trogener Bahn zuvor einen Firmenarbeitsvertrag hatte, die federführende Appenzeller Bahn jedoch nicht. Am Jahresende 2006 sind die Verhandlungen nicht abgeschlossen; das Unternehmen ist zwar grundsätzlich zu einem Firmengesamtarbeitsvertrag

bereit, tut sich aber schwer mit den sozialpartnerschaftlichen Bestandteilen des Vertrags (Vollzugskostenbeitrag, Schiedsgericht).

RhB braucht Sozialplan

Die Bedeutung eines solchen Vertrags zeigt sich in voller Schärfe in Graubünden. 2003 brachte der SEV die Führung der Rhätischen Bahn dazu, einen Firmenarbeitsvertrag (FAV) auszuhandeln. Damals dachte wohl niemand, dass der FAV-Artikel überhaupt je zum Tragen kommen würde, der bei einem Stellenabbau aus wirtschaftlichen Gründen von mehr als 1 Prozent des Personalbestandes einen Sozialplan vorschreibt.

Doch eine Überprüfung von Herbst 2005 bis Sommer 2006 zeigt: Ohne eine Wachstums- und Optimierungsstrategie laufen der RhB die Finanzen völlig aus dem Ruder. Neben Investitionen in Rollmaterial, Infrastruktur und Weiterbildung der Mitarbeitenden beschliesst die RhB auch eine Reduktion von rund 145 Stellen, darin enthalten maximal 40 Entlassungen. Bis Ende 2006 spricht sie 27 Kündigungen aus, rund 35 Personen werden vorzeitig pensioniert. Auf weitere Entlassungen soll wenn immer möglich verzichtet werden.

Sobald diese Situation bekannt war, haben sich die Sozialpartner an den Tisch gesetzt, um für die betroffenen RhB-Mitarbeitenden ein soziales Auffangnetz festzulegen. In sechs Verhandlungsrunden kommt ein Sozialplan zustande, der mit gut 8 Millionen Franken dotiert ist. Darin verpflichtet sich die RhB, jedem Betroffenen ein zumutbares Stellenangebot zu unterbreiten. Weiter sind Abgangentschädigungen, Lohndifferenzzahlungen, Beiträge an Umzug und Fahrkosten vorgesehen, ebenso die Verlängerung der Kündigungsfristen und ein faktischer Kündigungsschutz ab dem 58. Altersjahr oder bei 40 und mehr Dienstjahren. Ein Härtefallfonds wird mit 300 000 Franken geäufnet. Eine paritätische Sozialplankommission begleitet die Durchführung des Sozialplans.

Ein Abbau von 145 Stellen oder 10 Prozent des Personalbestandes innert kurzer Frist ist in Betrieben des öffentlichen Verkehrs zum Glück die Ausnahme. Der RhB-Sozialplan legt nun ein paar Standards fest. Dies dank dem GAV – und dank einem starken SEV.



Echter und Schein-Wettbewerb

Fast überall im öffentlichen Verkehr der Schweiz gibt es keine Konkurrenz. Ausnahmen bilden der Transitgüterverkehr und regionale Busnetze. In beiden Fällen ist die Gefahr gross, dass das Personal den Preis für die Wettbewerbssituation zahlen muss.

Die Staatsbahnen der Schweiz, aus Deutschland und Italien bleiben die Hauptakteure im Güterverkehr zwischen Nordsee und Mittelmeer. Nur teilen sie sich die Transporte nicht mehr nach Landesgrenzen auf, sondern bekämpfen sich gegenseitig auf der ganzen Strecke: Die SBB mit ihren Tochtergesellschaften in Deutschland und Italien, die Deutsche Bahn als Railion mit der BLS als Partnerin und Trenitalia als Hauptaktionärin der TX Logistic. In dieser Situation hat die SBB am Gotthard laufend Marktanteile verloren, insgesamt aber an Verkehrsleistung zugelegt, da sie vor allem in Deutschland lange Strecken fährt und damit Tonnenkilometer scheffelt. BLS Cargo profitiert stark von den Zulieferungen durch Railion und wächst im profitablen Ganzzuggeschäft durch die Schweiz. Die Arbeitsbedingungen geraten unter Druck, da sowohl aus Deutschland als auch aus Italien mit tieferen Löhnen in die Schweiz gefahren wird. SBB und BLS vereinbarten mit dem SEV, dass sie daraus keinen Profit ziehen wollen und sagen zu, dass sie im gleichen Ausmass Schweizer Lokführer im Ausland einsetzen wie umgekehrt. Diese Vereinbarung aus dem Sommer 2005 erneuern beide Güterbahnen im Herbst 2006.

Busse für Güterbahn

Ein düsteres Kapitel schreibt TX Logistic Anfang 2005 – damals noch ohne Beteiligung von Trenitalia: Auf Hinweis des SEV untersucht das Bundesamt für Verkehr die Dienstpläne der jungen Güterbahn und stellt fest, dass diese das Arbeitszeitgesetz massiv verletzt. In der Folge wird der Geschäftsführer zu einer Busse verurteilt. Der SEV hat jedoch auch das BAV kritisiert, das etwas gar zögerlich an die Sache heranging. Inzwischen hat das Amt seine Kontrolltätigkeit ausgebaut, was der SEV begrüsst. Als Zeichen der Unterstützung hat er den Kontrolleuren des BAV Warnwesten zur Verfügung gestellt, die mit der Aufschrift «Sponsor: SEV» zeigen, dass die Sicherheit im Schienenverkehr – und damit auch die Einhaltung der Arbeitszeitschriften – ein gemeinsames Anliegen ist.

Landverkehrsabkommen als Hindernis

Weniger Erfolg hat der SEV mit seiner Forderung, dass ausländische Bahnen an die



Schweizer Arbeitsbedingungen gebunden sein müssen, wenn sie in oder durch die Schweiz fahren. Im Rahmen des Landverkehrsabkommens mit der EU hat die Schweiz die Regelung der Union übernommen, wonach im internationalen Verkehr die Bedingungen des Standortlandes des Unternehmens gelten. Nach ausgiebigen juristischsten Abklärungen zusammen mit den betroffenen Bundesämtern muss der SEV diesen Missstand hinnehmen. Immerhin bekräftigt der Bundesrat seine deutliche Haltung gegen Sozialdumping und sagt zu, das Problem auf europäischer Ebene politisch anzugehen.

Gegen staatliches Lohndumping

Parallel zur Verhandlung des Rahmengesamtarbeitsvertrags für Busbetriebe im Kanton St. Gallen gibt es laute Nebengeräusche: Zu einem Zeitpunkt, als der Vertrag zwar verhandelt, aber noch nicht in Kraft ist, macht der Kanton eine Ausschreibung für 17 Buslinien im Sarganserland. In dieser Ausschreibung gibt der Kanton Löhne vor, die unter jenen im Vertrag waren, was den SEV zusammen mit den andern betei-

ligten Gewerkschaften bewegt, politisch und rechtlich gegen die Ausschreibung vorzugehen. Noch bevor alle Rechtsmittel ausgeschöpft sind, lenkt der Kanton St. Gallen ein und akzeptiert auch für die ausgeschriebenen Linien die Anstellungsbedingungen Rahmenvertrag, worauf die Klage zurückgezogen wird.

Die Ausschreibung gewinnt ein Konsortium, an welchem die österreichische Postbus-Gesellschaft (eine Tochter der österreichischen Bundesbahn!) stark beteiligt ist. Sie siegt klar gegen Postauto als bisherige Betreiberin. Die beiden Gesellschaften verständigen sich anschliessend auf einige Linienbereinigungen, was einzelnen Subunternehmern die Existenz sichert. Das Personal wird übernommen, muss aber Einbussen (unter anderem beim Durchschnittslohn, bei der Pensionskasse sowie eine Woche weniger Ferien) hinnehmen.

Gewerkschaftlicher Druck hilft

Auch der Kanton Bern schreibt mehrere Busregionen neu aus. Rund die Hälfte der Linien bleiben bei den bisherigen Betreibern, doch kündigt ein unterlegener

Bewerber eine Klage an. Der Rahmenvertrag sichert im Kanton Bern die Personalübernahme und einen dreijährigen Kündigungsschutz.

Im Frühling 2005 schreibt der Kanton Tessin neun Buslinien aus, je vier davon führen Postauto und FART, die neunte betreiben sie gemeinsam. Die Ausschreibung führt zu breiten Protesten aus Politik und Gewerkschaften. Das Personal der FART sammelt Unterschriften für eine Petition, die den Rückzug der Ausschreibung verlangt, doch die Regierung führt den Wettbewerb durch. Sie spricht sich allerdings für die Schaffung eines Rahmenvertrags aus, der bei Ausschreibungen dem Personal Sicherheit verschaffen soll. Der Druck, der vom SEV ausgegangen ist, führt letztlich zur Beruhigung der Situation und dazu, dass die alten auch die neuen Betreiber der Linien sind. Für zehn Jahre ist damit die Dumpinggefahr gebannt.

Hohe Wellen am Bodensee

2005 verkündet die SBB den Verkauf der Bodenseeschiffahrt an die Stadtwerke Konstanz. Doch sie stolpert über das Vorkaufsrecht der andern Aktionäre: Ein Mitarbeiter, der im Zug der Auslagerung Anteile an der SBS bezogen hatte, macht seinen Anspruch geltend. Die SBB versucht ihn vorerst juristisch auszubremsen, macht aber schliesslich einen Rückzieher und schreibt die SBS öffentlich aus – nicht zuletzt, weil sich weitere Interessenten melden. Der Erhalt der Arbeitsplätze und der Werft sowie die Weiterführung des Fährbetriebs und der Kursschiffahrt im bisherigen Umfang sind wichtige Bedingungen. Schliesslich erhält Ende 2006 ein Konsortium aus Ostschweizer Investoren den Zuschlag. Für die SBB dürfte sich die Zusatzschleife gelohnt haben. Punkto zukünftige Anstellungsbedingungen hat der SEV schon im Vorfeld des Verkaufs die Aushandlung eines gleichwertigen Firmenarbeitsvertrages verlangt. Er wird den Dialog mit der neuen Besitzerin aufnehmen, um die Interessen der Mitarbeitenden zu wahren.



SEV-Mitglied **Andreas Pulfer** ist Schiffsführer auf dem Thunersee. Im Winter, wenn die Schifffahrt eingestellt ist, arbeitet er als Handwerker in der Werft.



Hilfe im richtigen Moment

Der Rechtsschutz ist und bleibt die zentrale Dienstleistung des SEV für seine Mitglieder. Ein Phänomen beunruhigt jedoch die Beraterinnen und Berater: Viele kommen erst, wenn es schon zu spät ist.

«Ich habe die beiliegende Austrittvereinbarung unterschrieben und bin nun nicht so sicher, ob das richtig war...» Solche Anfragen treffen beim SEV-Rechtsschutzteam regelmässig ein, und die Antwort darauf ist einfach: Wer unsicher ist, ob eine Vereinbarung angemessen und zweckmässig ist, muss sich beim SEV melden, bevor etwas unterschrieben ist. Insbesondere der Druck auf Austrittvereinbarungen, der bei der SBB deutlich spürbar ist, macht dem Rechtsschutzteam Sorgen. Der Contrat social, als zentrales Element des SBB-Gesamtarbeitsvertrags, wird damit tendenziell unterlaufen.

Die Tätigkeit der Rechtsberatung ist jedoch vielfältig. Ungerechte Personalbeurteilungen, Unterstützung bei Berufsunfällen und Vertretung bei Aggressionen durch Kunden gehören weiter zu den Hauptgeschäften. Stark zunehmend sind auch Fäl-

le, bei denen Mitarbeitende aufgrund des gestiegenen Arbeitsdrucks psychische oder medizinische Probleme haben, bei denen sie wenig Unterstützung des Arbeitgebers erfahren.

Erfolg hatte der SEV zusammen mit politischen Verbündeten bei der Forderung, dass Gewalt gegen Personal des öffentlichen Verkehrs als Officialdelikt gelten muss. Die dem VPT angeschlossene «Groupe autonome des transports urbains» (Gatu) sammelte nach Angriffen auf Busfahrer innert kurzer Zeit über 10 000 Unterschriften, um diesem Anliegen Nachdruck zu verschaffen. Der ZPV unterstützte sie dabei. Im Rahmen der Revision des Seilbahngesetzes konnte diese Regelung für alle Personalkategorien auf Anfang 2007 verwirklicht werden. Damit fällt die Pflicht weg, als Opfer selbst eine Strafanzeige einreichen zu müssen. Die Untersuchungsbehörde ist nun verpflichtet, von sich aus tätig zu werden, wenn sie von einem entsprechenden Vorfall erfährt. Selbstverständlich steht der Rechtsschutz des SEV den betroffenen Mitgliedern weiterhin zur Verfügung, da sie nach wie vor ins Verfahren involviert sind.

Von «Dopo Avanti» zum Infrastrukturfonds

Die Bahnreform 2 ist beim Parlament durchgefallen, hingegen schaffte der Infrastrukturfonds den politischen Weg und ermöglicht den Ausbau der Agglomerationsbahnen.

Nach dem Nein des Volks im Februar 2004 zum Gegenvorschlag der Avanti-Initiative brachte der Bundesrat eine neue Vorlage auf den Tisch, den Infrastrukturfonds. Ende 2006 verabschiedete das Parlament dieses Programm für den Agglomerationsverkehr und für das Nationalstrassennetz. Der SEV hat sich seit 2004 zusammen mit

den Umweltorganisationen an vorderster Front für einen vernünftigen Kompromiss eingesetzt. Während der nächsten 20 Jahre stehen damit total 20,8 Milliarden Franken zur Verfügung für die Fertigstellung (8,5 Mrd) und die Beseitigung von Engpässen (5,5 Mrd) auf dem Nationalstrassennetz, für die Lösung der Verkehrsprobleme in den Agglomerationen (6 Mrd) und für die Sanierung der Hauptstrassen in Randregionen (0,8 Mrd).

In der ersten Tranche der bewilligten, dringlichen Verkehrsprojekte im Agglomerationsverkehr sind fast nur Projekte

des öffentlichen Verkehrs zu finden, so auch die drei grossen Bahnprojekte Durchmesserlinie (Zürich), Schienenverbindungen Cornavin-Eaux-Vives-Anemasse (Genf) und Mendriso-Varese (Tessin). Dazu kommen 15 weitere öV-Projekte und fünf Strassenprojekte. Zum Leidwesen der Strassenlobby können erstmals Benzingelder auch für den öffentlichen Verkehr in den Agglomerationen verwendet werden. Für den SEV war der Infrastrukturfonds der wichtigste verkehrspolitische Entscheid in den Jahren 2005/2006.

Bahnreform 2

Zur Bahnreform hat der SEV Forderungen formuliert, die er Ende Juni 2005 der nationalen Verkehrscommission direkt vortragen konnte. Er hat sich für einen griffigen Arbeitnehmerschutz eingesetzt, damit das Personal vor weiteren Liberalisierungen geschützt werden kann. Die Hauptforderung gilt immer noch: Im Personenbeförderungsgesetz soll als Voraussetzung für die Erteilung einer Konzession eine GAV-Pflicht festgeschrieben werden (wie für die SBB). Weiter muss mit der Bahnreform der





Heidi Gut arbeitet als Stewardess bei Elvetino. Zu jeder Jahreszeit ist sie schon frühmorgens im Bahnhof Winterthur mit ihrem mobilen Stand im Einsatz, um Gebäck, Kaffee und andere heisse und kalte Getränke anzubieten.

Begriff der Branchenüblichkeit verankert und klarer definiert werden.

Der SEV wehrte sich zudem gegen die neue Möglichkeit, dass Bahnunternehmen Gewinne ausschütten könnten; damit würde die Schweiz ausländischen Grossunternehmen geradezu die Türen öffnen. Darüber hinaus fehlte für den SEV in der Botschaft eine Lösung für die Pensionskassenprobleme. Doch auch mit der Aufteilung des Bahnnetzes in ein Ergänzungsnetz im Verantwortungsbereich der Kantone und eines Grundnetzes in der Verantwortung des Bundes konnte sich der SEV wie viele Kantone nicht anfreunden. Die Folge war die Rückweisung der Vorlage durch das Parlament im Dezember 2005. Der Bundesrat wird die Vorlage nun in Einzelteilen dem Parlament wieder vorlegen. Ein erstes Paket mit den unbestrittenen Teilen (u.a. Änderung des Bahnpolizeigesetzes) soll unter dem Namen «Revision öV-Erlasse» im ersten Halbjahr 2007 vorgestellt werden.

Der SEV hat zusammen mit der SP Schweiz einen Experten beauftragt, eigene Lösungsansätze zur Bahnreform zu erarbeiten. Er wird diese im Jahr 2007 öffentlich präsentieren.

Freier Personenverkehr

Dank dem Druck, den der SEV vor der Abstimmung am 24. September 2005 über die Personenfreizügigkeit mit der EU machte, konnten verschiedene Absicherungen erreicht werden. Somit konnte der SEV letztlich zu dieser Vorlage Ja sagen.

Abbau beim Inland-Wagenladungsverkehr

17 Gewerkschaften und Berufsverbände mit 330 000 im öffentlichen Dienst tätigen Mitgliedern führten einen nationalen Aktionstag «Service public: Die Stärke der Schweiz!» durch. Der SEV protestierte dabei gegen den Abbau bei SBB Cargo. Druck gegen die Cargo-Abbaupläne machte der SEV auch auf politischem Weg. Er half der «Allianz pro Wagenladungsverkehr» auf die Beine, der schliesslich neun Organisationen aus Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft angehörten. Zusammen haben die Organisationen die Öffentlichkeit über die Auswirkungen des Abbaus informiert und in der Budgetdebatte im Parlament für die Beibehaltung der Abgeltungen für SBB Cargo lobbyiert. Doch der Nationalrat lehnte mit 103 zu 82 Stimmen den Antrag ab, der die Trassenpreisvergünstigung für den Wagenladungsverkehr weiterhin vorsah.

Die Allianz Pro Wagenladungsverkehr hat sich danach nochmals gegen den Abbau im Inlandverkehr ausgesprochen und gefordert, dass eine gesetzliche Grundlage

für dessen Unterstützung geschaffen wird. Doch der Ständerat lehnte die entsprechende Motion von Pierre-Alain Gentil mit 22 zu 9 Stimmen ab. Der gleichlautende Vorstoss im Nationalrat ist noch hängig. Der SEV bleibt dran und wird sich weiterhin für einen starken Wagenladungsverkehr einsetzen.

CO₂-Gesetz ist eine Zangengeburt

Gegen die Einführung einer CO₂-Abgabe hat die Wirtschaft erbitterten Widerstand geleistet. Doch das Parlament hat daran festgehalten. Die Abgabe auf Brennstoffen soll im ersten Jahr 12 Franken pro Tonne CO₂ betragen, ein Jahr später soll sie auf 24 Franken und noch ein Jahr später auf 36 Franken steigen. Die Einführung und die jeweilige Erhöhung erfolgen jedoch nur dann, wenn die Etappenziele bei der Senkung des CO₂-Ausstosses nicht erreicht werden. Bereits seit 1. Oktober 2005 ist der «Klimarappen» auf Treibstoffen wie Benzin und Diesel probeweise in Kraft. Führt diese freiwillige Massnahme nicht zum Ziel, wird auch auf den Treibstoffen eine CO₂-Abgabe erhoben. Der SEV ist zusammen mit 50 anderen Organisationen Mitglied der Klima-Allianz, die einen Klima-Masterplan vorgestellt hat. Mit der Dieselfilterpflicht erfüllt ab diesem Jahr der öffentliche Verkehr seine Umweltvorgaben mehr als der private Verkehr.

ÖV-Innovationspreis für Kanton Graubünden

Der SEV vergibt seit 1999 alle zwei Jahre zusammen mit dem Verkehrs-Club der Schweiz (VCS) mit Unterstützung des Verbandes öffentlicher Verkehr (VöV) den Innovationspreis im öffentlichen Regionalverkehr. Ziel des Wettbewerbes ist es, vorbildliche Projekte des Regional- und Agglomerationsverkehrs auszuzeichnen und zur Nachahmung zu empfehlen. Eine hochkarätige Jury hat den ÖV-Innovationspreis 2005 an die Fachstelle öffentlicher Verkehr des Kantons Graubünden vergeben. Sie konnte mit ihrem Projekt «Öffentlicher Verkehr im Rhätischen Dreieck» die Jury überzeugen. In der Publikumsbefragung erhielt das Projekt «Bahn und Bus aus einem Guss» des Amtes für öffentlichen Verkehr des Kantons Zug am meisten Stimmen. Jury-Anerkennungen erhielten ausserdem die S-Bahn Bern für ihren Kinderhüttedienst «Chinderbahnhof» und die Kommission «Noctabus» aus Genf für ihr gleichnamiges Gewaltverhinderungsprojekt.

SEV kämpft für LSVA-Erhöhung

Die leistungsabhängige Schwerverkehrsabgabe (LSVA) soll gemäss Bundesrat im Jahr 2008 auf den Maximalsatz erhöht werden.

Die Lastwagenlobby führt dagegen eine Langzeitkampagne. Der SEV hat an vorderster Front für die LSVA gekämpft und tut dies weiterhin: Zusammen mit Alpen-Initiative und VCS hat er sich mehrmals für die LSVA-Erhöhung ausgesprochen und so der Lastwagenlobby den Wind aus den Segeln genommen. Ein Verzicht auf die Erhöhung würde im Jahr rund 100 Millionen Franken weniger Einnahmen für den FinöV-Fonds bedeuten und so den Bau der öV-Infrastruktur weiter verzögern.

Klare Grundlage mit der Leistungsvereinbarung SBB 07-10

Zum dritten Mal, seit die SBB als spezialrechtliche Aktiengesellschaft organisiert ist, erhält sie nun eine Leistungsvereinbarung und strategische Ziele für die nächsten vier Jahre. Gleichzeitig stellt das Parlament für 2007 bis 2010 die Finanzen in einem Zahlungsrahmen von 5,88 Milliarden Franken zur Verfügung. Dieses Geld dient für die Abgeltung der ungedeckten Betriebskosten, für die Substanzerhaltung des Infrastrukturnetzes und für einige wenige neue Infrastrukturvorhaben. Die SBB hat sich mit diesem Betrag zufrieden gegeben, ganz im Gegensatz zu den KTU. Deren Rahmenkredit hatte der Bundesrat mit 600 Millionen Franken dotiert. Dank viel Druck der KTU-Bahnen hat das Parlament den Kredit auf 800 Millionen erhöht. Somit können die KTU-Infrastrukturen in den nächsten Jahren erhalten und saniert werden, wobei klar ist, dass dieses Geld nur für das Wichtigste und Nötigste reichen wird.

Kein Sparopfer im Regionalverkehr

Ohne jegliche Vorwarnung schlug der Bundesrat mit dem Budget für 2007 vor, im regionalen Personenverkehr 30 Millionen Franken einzusparen. Fast gleichzeitig mussten die öV-Unternehmen ihre Offerten bei den Kantonen einreichen. Die Einsparungen wären so kurzfristig nicht umzusetzen gewesen und an den Kantonen hängen geblieben. Das Parlament erkannte den Vorschlag als unüberlegten Schnellschuss und korrigierte den Betrag wieder nach oben.

Verlagerung soll verschoben werden

Keine Überraschung war dagegen der Entwurf für das Güterverkehrs-Verlagerungsgesetz; schliesslich war lange darauf gewartet worden. In der Vernehmlassung hat sich der SEV klar dafür ausgesprochen, dass die Zahl der alpenquerenden Lastwagen unverändert bis 2009 auf 650 000 Lastwagen pro Jahr zu reduzieren ist. Andere Kreise wollen das Ziel erst 2017 erreichen, teils gar auf eine Million Fahrten jährlich erhöhen. Es ist für den SEV mehr als stös-

send, dass 12 Jahre faktisch nichts unternommen wurde, um das Ziel der vom Volk angenommenen Alpen-Initiative in die Tat umzusetzen.

EU-Verkehrspolitik immer wichtiger

Gerade in der Verkehrspolitik wird der Einfluss der EU immer grösser. Die Schweiz kann ohne Absprache mit der EU fast nichts machen. Die Alpen-Initiative, die der Bundesrat beim Verlagerungsgesetz vorschlägt, ist ein Beispiel, der Netzzugang ein weiteres. Auf der anderen Seite werden Beschlüsse aus Brüssel für die Schweiz wichtig. Das 3. Eisenbahnpaket der EU sieht die Liberalisierung des Personenverkehrs ab 2010 vor. Das wird auch Auswirkungen auf die Schweiz haben. Der SEV verfolgt die Brüsseler Verkehrspolitik wachsam. Er versucht, über die Dachorganisationen Einfluss zu nehmen. Im Sommer 2006 waren sogar zwei EU-Parlamentarier im Verbandssekretariat in Bern zu Besuch und nahmen die Anliegen des SEV entgegen.

Aus Distanz konnte man verfolgen, wie die EU ihre Verlagerungspolitik verwässert: Die Halbzeitbilanz des EU-Weissbuchs spricht neu nicht mehr von einer Verlagerung von der Strasse auf die Schiene, sondern von einer «Ko-Modalität». Dahinter steckt die Idee, dass jeweils der effektivste Verkehrsträger zum Einsatz kommen soll. Die EU setzt damit auch hier auf Liberalisierung und nicht auf Lenkung.



Von Sonntagsverkauf bis Kinderzulagen

Der Druck auf die Sozialwerke nimmt zu. Die Politik der leeren Kassen und die Angstmacherei mit der älter werdenden Gesellschaft haben die Gewerkschaften in die Defensive gedrängt. Der SEV kämpft für den Erhalt und Ausbau der Sozialwerke.

Eine delikate Abstimmung für den SEV war jene vom 27. November 2005 über eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes, die es in den 25 grössten Zentren des öffentlichen Verkehrs erlauben würde, Sonntagsverkäufe durchzuführen. Die Gewerkschaften haben unter der Federführung des SGB das Referendum ergriffen. Nach reiflicher Überlegung hat der SEV beschlossen, das Referendum solidarisch mitzutragen. Es ging ihm dabei nicht um den öffentlichen Verkehr, sondern um den Erhalt des generellen Ruhetagschutzes für Arbeitnehmende. Die Angestellten des öffentlichen Verkehrs sind durch das Arbeitszeitgesetz (AZG) speziell geschützt, weil sie rund um die Uhr arbeiten. So sind im AZG beispielsweise 20 arbeitsfreie Sonntage verankert. Solche gesetzliche Schutzmechanismen fehlen für Verkäuferinnen und Verkäufer. Der SEV befürchtet, dass auch die besonderen Arbeitsschutz-Massnahmen für öV-Angestellte ins Rutschen kommen, wenn allgemein die Sonntagsruhe abgeschwächt wird.

Die Abstimmung ging sehr knapp aus: Die Vorlage wurde mit 50,6% Ja-Stimmen angenommen. Doch das knappe Abstimmungsergebnis führte auch dazu, dass im Parlament die Forderung zurückgezogen wurde, die Sonntagsverkäufe völlig zu liberalisieren.

11. AHV-Revision

Ende 2005 hat der Bundesrat eine Neuauflage der 11. AHV-Revision in die Eidgenössischen Räte gebracht. Er will das Rentenalter der Frauen auf 65 erhöhen, bedürftigen Frührentnern die frühzeitige Pension ermöglichen und mit weiteren kleineren Massnahmen den AHV-Fonds entlasten. Die Renten sollen in Abhängigkeit vom Stand des AHV-Fonds angepasst werden. Kurz und gut: Es ist wieder eine Abbauvorlage auf Kosten der Frauen und der Rentnerinnen und Rentner. Die neue Regelung des flexiblen Rentenalters kann da nicht darüber hinwegtäuschen, sie ist kompliziert und hilft nur sehr wenigen Personen. Die Beratungen im Parlament dauern noch an.

Goldreserven für AHV

Lange umstritten war, was die Schweiz mit dem nicht mehr benötigten Nationalbankgold tun soll. Schliesslich entschieden die Räte, dass zwei Drittel davon den Kantonen und ein Drittel der AHV zu Gute kommen soll. Dieser Vorschlag wurde der Kosa-Initiative gegenübergestellt, die am 24. September 2006 vom Stimmvolk abgelehnt wurde. Sie sah vor, dass von den Nationalbankgewinnen eine Milliarde an die Kantone, der Rest vollumfänglich an die AHV gehen sollte. Der SEV hat die Initiative unterstützt. Nach deren Ablehnung hat nun die AHV sieben Milliarden Franken aus dem einmaligen Golderlös erhalten. Die Nationalbankgewinne werden weiterhin zu zwei Dritteln an die Kantone und einen Drittel an den Bund verteilt.

Familienzulagen einheitlich

Am 26. November 2006 gab es ein klares Ja für schweizweit einheitliche Kinderzulagen. Die Wirtschaftsverbände hatten erfolglos das Referendum ergriffen gegen die Regelung, dass man in der ganzen Schweiz für jedes Kind mindestens 200 Franken Kinderzulage und mindestens 250 Franken Ausbildungszulage erhält.

5. IV-Revision: Referendum

Die 5. IV-Revision sieht vor, IV-Rentnerinnen und -rentner früh zu erfassen und so schnell wie möglich wieder im Arbeitsprozess zu integrieren. Das Ziel ist die Senkung der Neurenten um 30 Prozent gegenüber 2003. Eine Behindertenorganisation hat das Referendum ergriffen. Die Abstimmung ist auf den 17. Juni 2007 angesetzt. Der SGB lehnt die 5. IV-Revision ab. Noch nicht geregelt ist im Übrigen die künftige Finanzierung der hoch verschuldeten IV.

BVG-Revision / Publica

Unter dem Eindruck der Unterdeckungen verschiedener Pensionskassen entstand die 1. BVG-Revision, die nun umgesetzt wurde. Einige Stichworte: Erhöhung der Transparenz, Vereinheitlichung des Frauenrentenalters, Senkung des Umwandlungssatzes (geplant auf 6,4% per 1. Januar 2011), Steuervorschriften, Mindestalter 58 für vorzeitigen Rücktritt. 2005 und 2006 betrug der Mindestzinssatz 2,5%. Insgesamt führen die Massnahmen zu klaren Verschlechterungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. So ist es auch beim



Umbau der Bundespensionkasse Publica. Neu gilt das Leistungsprimat und nicht mehr das Leistungsprimat (wie bei der Pensionskasse SBB). Zudem wurden die Beiträge erhöht, das Rentenalter hinaufgesetzt und die Leistungen für die Bundesangestellten verschlechtert.

Initiative für ein flexibles AHV-Rentenalter

Einen Gegenpunkt zu allen diesen Abbau-schritten setzte der Schweizerische Gewerkschaftsbund Mitte 2005 mit der Lancierung der AHV-Initiative für ein flexibles Rentenalter ab 62 Jahren. Der SEV hat bei

der Sammlung tatkräftig mitgeholfen und über 16000 Unterschriften beige-steuert. Neben den SEV-Mitgliedern haben alle SEV-Angestellten an zwei Sammelkampagnen teilgenommen. Mit der Initiative sollen alle Personen, die ihre Erwerbstätigkeit aufgegeben haben, ab 62 Jahren einen Anspruch auf eine volle AHV-Rente haben. Dadurch soll die zunehmende Zahl von Frühpensionierungen für Personen mit tiefen und mittleren Einkommen sozial abgefedert werden. Nach einer Rekordzeit von nur neun Monaten konnte die Initiative Mitte März 2006 eingereicht werden. Der Bundesrat beantragt dem Parlament, sie abzulehnen. Die Volksabstimmung findet erst 2008 statt.

Pensionskasse SBB: Schritt für Schritt

Mit der Umstellung vom Leistungs- auf das Leistungsprimat am 1. Januar 2007 erfüllte der Stiftungsrat eine weitere Vorgabe des Bundesrates im Zusammenhang mit der notwendigen Sanierung der PK SBB. Für die aktiven Versicherten resultieren aus diesem Primatwechsel tiefere Leistungen beim vorzeitigen Altersrücktritt und höhere Beiträge. Immerhin konnten die Pensionierungsmöglichkeit ab 58 Jahren (schon früher sehr teuer) und die Überbrückungspension beibehalten werden. Auch die Leistungen bei Berufsinvalidität (ab dem 50. Altersjahr und zehn Beitragsjahren) finden sich im neuen Reglement wieder. Unter der Voraussetzung, dass die Modellannahmen bezüglich Lohnentwicklung und Verzinsung zutreffen, kann das Leistungsziel von 60 Prozent des letzten beitragspflichtigen Lohnes im Alter von 63½ Jahren erreicht werden. Mit dem neuen Vorsorgeplan sind die früher ungedeckten Kosten in der Versicherungsrechnung beseitigt und somit eine weitere Auflage des Bundesrates erfüllt worden.

Die PK SBB kann sich jedoch aus eigener Kraft nicht sanieren! Dafür ist insbesondere das Verhältnis zwischen aktiven Versicherten (48%) und Pensionierten (52%) verantwortlich. Die Pensionierten können nicht zur Sanierung herangezogen werden. Ihr Beitrag ist darin zu sehen, dass sie seit 2002 auf ihren Pensionen keinen Teuerungsausgleich mehr erhalten haben. Die SBB hat nun beschlossen, den Fehlbetrag der aktiven Versicherten zu beheben. Das Sanierungskonzept, welchem der Bundesrat zugestimmt hat, beinhaltet ein finanzielles Engagement der SBB von 1,5



Milliarden Franken. Durch interne Massnahmen bei der PK SBB wird sichergestellt, dass dieser Betrag primär für die Behebung der Deckungslücke und zur Bildung einer Wertschwankungsreserve der aktiven Versicherten verwendet wird. Das Bundesamt für Sozialversicherung als Aufsichtsbehörde hat diesem Vorgehen zugestimmt. Nun liegt es am Bundesrat und an den Eidgenössischen Räten, die früheren Zusicherungen für die Sanierung des Fehlbetrages bei den Pensionierten zu erfüllen.

Ascoop: Umschwung geschafft

Die vergangenen drei Jahre waren die schwierigsten in der ganzen Ascoop-Geschichte. Nachdem die Pensionskasse für das Personal der konzessionierten Transportunternehmungen durch den Börsencrash in den Jahren 2001 und 2002 – verbunden mit einer unverantwortbaren, risikobehafteten Anlagestrategie – in eine massive Unterdeckung gerutscht war, mussten einschneidende Massnahmen zum Umbau der gesamten Vorsorgeeinrichtung vorgenommen werden. Die komplett neue Direktion, aber auch der praktisch vollständig ausgewechselte Stiftungsrat haben in der Zwischenzeit Ausserordentliches geleistet und nebst unzähligen Arbeitsstunden auch viel Herzblut investiert.

Was nun herausgekommen ist, darf sich sehen lassen und gibt Zuversicht für die Zukunft. Um die gesetzlichen Vorgaben für die Sanierung zu erfüllen, mussten verschiedene tiefgreifende Veränderungen vorgenommen werden – das Bundesamt für Sozialversicherung hat der Ascoop diesbezüglich mit 15 Jahren eine äusserst faire Frist gesetzt.

Der Weg zur Sanierung enthält verschiedene Elemente:

- Erheben eines Sanierungsbeitrags (paritätisch Arbeitgeber/Versicherte)
- Umbau vom Leistungs- ins Beitragsprimat
- Aufheben der Gemeinschaftsstiftung und Schaffen einer Sammelstiftung mit voneinander unabhängigen Vorsorgewerken.
- Massgeschneiderte Vorsorgepläne je Vorsorgewerk mit der Möglichkeit ent-

sprechende Module zu wählen, welche zu vergleichbaren Leistungen führen sollen wie unter der Gemeinschaftsstiftung.

- Einführung strukturierter Anlageprozesse zur Optimierung der Kapitalbewirtschaftung und der Senkung der Vermögensverwaltungskosten – dies auch hinsichtlich der für die Sanierung notwendigen durchschnittlichen Rendite von jährlich 5 Prozent. In diesem Zusammenhang ist das Hypothekengeschäft ausgelagert und sämtlicher Immobilienbesitz in eine Anlagestiftung eingebracht worden.

Die mit den Sanierungsmassnahmen verbundenen Einschnitte erfordern von den Versicherten grosse Zugeständnisse, welche dort gemildert werden, wo die Arbeitgeber bereit sind, einerseits durch grosszügige Vorsorgepläne und andererseits durch den Einschuss zusätzlicher Mittel die Deckungslücke rascher zu schliessen.

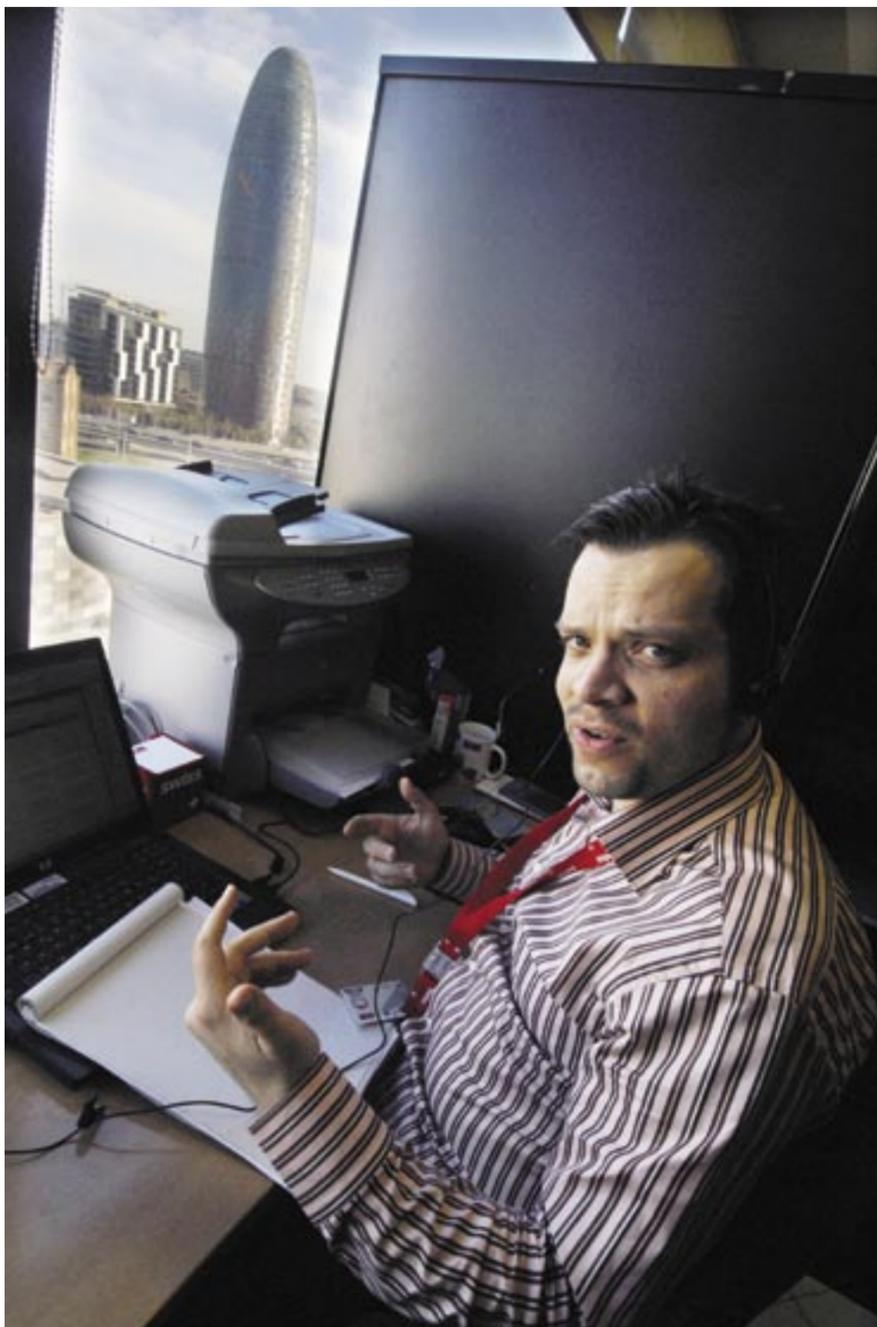
Die vergangenen zwei Jahre hat die Ascoop – dank der robusten Verfassung der Kapitalmärkte – erfolgreich abgeschlossen. Die Strategie, Aktien zu halten, obwohl per se die Risikofähigkeit gar nicht gegeben ist, hat sich ausbezahlt. Die Performance lag jeweils über der so bedeutungsvollen Zielrendite von 5 Prozent.

Entwicklung der AHV/IV-Renten

Einfache Rente in Franken

	Minimum	Maximum
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.–
2007	13 260.–	26 520.–

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).



Dominik Fischer ist Mitglied bei SEV-GATA und arbeitet bei der Swiss als «Senior Administrator Aircraft Damages». Er hat sowohl ein Büro in Barcelona als auch in Basel und kümmert sich um Schadenbehebung an Flugzeugen.



Pierre-Alain Gentil folgt auf Ernst Leuenberger

Unbestrittene Wahl am SEV-Kongress 2005: Der jurassische Ständerat Pierre-Alain Gentil wird als Nachfolger des Solothurner Ständerats Ernst Leuenberger zum Präsidenten gewählt.



Am Kongress 2005 hat Ernst Leuenberger den Schlusspunkt hinter 32 Berufsjahre als Gewerkschafter gesetzt – zuerst Sekretär des Solothurner Gewerkschaftsbundes, danach Vizepräsident und schliesslich, seit 1996, Präsident des SEV. Neben diesen beruflichen Aufgaben, die gereicht hätten, mehr als einen von uns auszulasten, schaffte Ernst es, zahlreiche weitere, vorwiegend politische Mandate wahrzunehmen, anfänglich in Rahmen der SP Solothurn, danach auf nationaler Ebene, zuerst im National-, dann im Ständerat, wo er noch immer einen der beiden Sitze seines Kantons inne-

hat. Diese politische Tätigkeit hat ihn 1998 bis auf den Stuhl des höchsten Schweizer gebracht. Damit erreichte erstmals ein Berufsgewerkschafter diese Würde. Das ist eine Ehre für die gesamte Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung der Schweiz, aber ganz besonders natürlich für den SEV.

Innerhalb des SEV hat Ernst die Basis gelegt in Richtung einer Rationalisierung und Modernisierung der gewerkschaftlichen Strukturen, indem er das Verbandspräsidium neu regelte und drei Vizepräsidien einführte.

Was den gewerkschaftlichen Kampf angeht, wird er in die Geschichte des SEV eingehen als Präsident, der den äusserst heiklen Übergang vom Beamtenstatus zum Gesamtarbeitsvertrag geschafft hat. Ohne Zweifel war es von Vorteil, dass in dieser Phase ein Präsident an der Spitze stand, der nicht aus der Welt der Bahnen kam, der mit einer offenen und pragmatischen Haltung die Situation objektiv beurteilen konnte.

Seit dem Kongress 2005 hat der SEV einen neuen Präsidenten. Pierre-Alain Gentil hat die Führung der grössten Transportgewerkschaft der Schweiz übernommen und das in einer sehr bewegten Zeit, geprägt von Liberalisierung, Wettbewerb und somit dem Druck auf die Lohn- und Anstellungsbedingungen. Als jurassischer Ständerat und als ehemaliger Exekutivpolitiker hat er die zahlreichen politischen Kontakte und seine politische Erfahrung dem SEV zur Verfügung gestellt und für Kontinuität in der Führung gesorgt.

Kaum war er im Amt, bahnte sich der Konflikt mit der SBB zum GAV an, und zudem standen zahlreiche weitere gewerkschaftliche und politische Herausforderun-

gen auf dem Programm, so zum Beispiel GAV-Verhandlungen bei KTU oder die Bahnreform 2.

Gewerkschaftlich – gezwungen durch einen neuen, harten Kurs der SBB – hat er sehr rasch die Mobilisierung der Mitglieder im wahrsten Sinne des Wortes «an die Hand» genommen, indem er das entsprechende Dossier und die damit betraute Arbeitsgruppe gleich selber führte und so die schwierigen Verhandlungen mit der SBB unterstützte.

Parallel dazu hat Pierre-Alain Gentil auch die Zukunft des SEV skizziert und darauf hingewiesen, wie zwingend eine strategische Diskussion über die eigene Organisation ist. Daraus sind die Fusionsgespräche mit der Gewerkschaft Kommunikation hervorgegangen, die nun zur Kongressvorlage geführt haben.



In diesen zwei Jahren hat Pierre-Alain Gentil bewiesen, dass er klare Vorstellungen hat, wie eine Gewerkschaft des Service public funktionieren muss: Sie muss gewerkschaftlich kämpferisch auftreten, politisch präsent sein und offen dafür, sich den veränderten Verhältnissen anzupassen.

Führungswechsel gibt es auch bei Unterverbänden: Beim VPT folgt Anfang 2006 Kurt Nussbaumer auf Alfred Affolter, und beim ZPV tritt Jakob Tribelhorn auf Ende 2006 nach 22 Jahren als Zentralpräsident zurück. Sein Nachfolger wird Jürg Hurni.

Verbandspräsidium

Pierre-Alain Gentil, Präsident
François Gatabin, Vizepräsident
Barbara Spalinger, Vizepräsidentin
Giorgio Tuti, Vizepräsident
Erwin Kläy, Finanzverwalter

Geschäftsleitung am 31.12.2006

Pierre-Alain Gentil, Präsident
Barbara Spalinger, Vizepräsidentin
François Gatabin, Vizepräsident
Giorgio Tuti, Vizepräsident
Erwin Kläy, Finanzverwalter
Urs Hofmann, Zentralpräsident APV
Ernst Küng, Co-Zentralpräsident Bau
Peter Merz, Zentralpräsident LPV
Alex Wyss, Zentralpräsident PV
Werner Schwarzer, Zentralpräsident RM
Hanspeter Eggenberger,
Zentralpräsident RPV
Eric Levrat, Zentralpräsident SBV
Kurt Nussbaumer, Zentralpräsident VPT
Ricardo Loretan, Zentralpräsident VPV
Jakob Tribelhorn, Zentralpräsident ZPV
(ab 1.1.07 Jürg Hurni)

Internationales immer wichtiger

Fast unbemerkt kam es zum silbernen Jubiläum: Das Vier-Länder-Treffen 2006 in Wien war das 25ste. Mit der Öffnung des Schienenverkehrs wird auch für die Gewerkschaften die internationale Zusammenarbeit wichtiger.

Sowohl beim Treffen 2005 in Luxemburg als auch 2006 in Österreich standen aus Schweizer Sicht die Fragen des grenzüberschreitenden Verkehrs und damit des Sozialdumpings im Vordergrund. Nicht nur die Schweiz gerät dabei unter Druck der angrenzenden Länder; dieser ist auch in Österreich und in Deutschland mit Verkehr aus den neuen EU-Ländern zu spüren. Die Gewerkschaften des Vier-Länder-Treffens fordern deshalb gemeinsam in ihren jeweiligen Ländern und auch zusammen bei der EU, dass die Entsenderichtlinie der EU auch für den Verkehrsbereich gelten. Diese besagt, dass jeweils die Lohn- und Arbeitsbedingungen des Einsatzlandes angewandt werden und nicht jene des Herkunftslandes.

Nur mit dieser Regelung und klaren Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten ist die Grenzöffnung auch zum Vorteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

ETF: Gefestigt

Der zweite Kongress des europäischen Dachverbandes stand ganz im Zeichen der Normalisierung. 1999 aus den Trümmern der Vorgängerorganisation entstanden, brauchte die europäische Transportarbeitergewerkschaft lange Aufbauarbeit, um die Glaubwürdigkeit zurückzugewinnen. Am Kongress im finnischen Åland war zu spüren, dass der Verband nun gefestigt und auch gegenüber der EU erstarkt ist.

Dies zeigt sich auch darin, dass die ETF als erste europäische Gewerkschaftsorganisation mit der CER (der Organisation der europäischen Eisenbahnen) ein Abkommen ausgehandelt hat, das in eine europäische Direktive umgewandelt wurde, wie es das europäische Recht für Regelungen zwischen den Sozialpartnern vorsieht. Dieses

Abkommen betrifft Arbeitszeitvorschriften für Personal im interoperablen Einsatz. Es regelt beispielsweise erstmals einheitlich die tägliche Arbeits- und Ruhezeit bei Abwesenheit vom Wohnort.

Dieser wesentliche Schritt in der Geschichte der europäischen Bahngewerkschaft ist aber nur ein Anfang. Bereits sind weitere Verhandlungen angesetzt. Die Gewerkschaftsvertreter der 25 Unionsländer haben die Fähigkeit gezeigt, die Einzelinteressen zu überwinden und über die sehr verschiedenen nationalen Gesetze hinauszuschauen. Ohne Zweifel wird es damit nicht nur möglich, Arbeitsbedingungen auf gutem Niveau zu regeln, sondern auch ein starkes gewerkschaftliches Gegengewicht gegen den Liberalisierungsdruck der Europäischen Kommission zu setzen.

ITF: Erstmals in Afrika

In Durban, Südafrika, kamen im Sommer 2006 über 1200 Transportgewerkschafter aus 111 Ländern zum ITF-Kongress zusammen – erstmals auf den afrikanischen Kontinent. Der SEV war mit einer vierköpfigen Delegation vertreten, um das Wirken der ITF zu unterstützen. Ihr Ziel ist es, die

Solidarität der Transportarbeiterinnen und -arbeiter weltweit auszubreiten und diese global zu organisieren. Dies ist entscheidend, um mächtigen multinationalen Konzernen und Organisationen wie dem Internationalen Währungsfonds, der Weltbank oder der Welthandelsorganisation die Stirn zu bieten. Die Arbeit ist auf einen langfristigen Aufbau ausgerichtet, denn gerade in den Ländern Afrikas werden die Gewerkschaftsrechte von den zunehmend international auftretenden Konzernen komplett missachtet.

Um auf die speziellen Anliegen und Interessen der Beschäftigten in den Transportbranchen aufmerksam zu machen, organisiert die ITF weltweite Kampagnen. Dazu zählen Aktionen des Bahnpersonals zum Thema Sicherheit, der Beschäftigten im Strassentransport gegen überlange Arbeitszeiten sowie gegen schlechte Arbeits- und Anstellungsbedingungen, der Luftverkehrsbeschäftigten gegen Flugkoller und der Hafenbeschäftigten gegen gewerkschaftsfeindliche Arbeitgeberstrategien in den Häfen. Die älteste und bekannteste Kampagne der ITF ist jene gegen Billigflaggen in der Seeschifffahrt.

Imagestudie: mittlere Zufriedenheit

Wer dem SEV beiträgt, macht dies vor allem wegen seinem Arbeitsplatz, wer austritt, stört sich an der komplizierten Organisation und deren Trägheit. Die Imagestudie 2005 empfiehlt insbesondere eine bessere Pflege der neu Eingetretenen.

Das Forschungsinstitut GfS Zürich befragte im Frühling 465 aktuelle oder ehemalige SEV-Mitglieder über ihr Verhältnis zur Gewerkschaft. Dabei zeigte sich, dass sich innert drei Jahren das Image des SEV leicht gebessert hat, aber nach wie vor im durchschnittlichen Bereich liegt. Dies bedeutet, dass kein Druck zu grossen Umwälzungen besteht, dass aber einiges verbessert werden kann. Deutlich stellte sich heraus, dass der Solidaritätsgedanke nicht mehr den früheren Stellenwert hat; Mitglied wird jemand eher aus einem persönlichen als aus einem gesellschaftlichen Interesse. Daraus ergibt sich die Folgerung, dass die Mitglieder intensiver betreut werden müssen, unter anderem durch direkte Kontakte vor-

Ort. Ein besonderes Augenmerk muss den Neumitgliedern gelten, denn diese fühlen sich schlecht informiert und kennen sowohl die interne Struktur des SEV als auch dessen Dienstleistungen zu wenig.

Sowohl bei den Mitgliedern als auch bei Ausgetretenen wird die SEV-Struktur als kompliziert und undurchsichtig wahrgenommen. Wenig Beachtung findet das verkehrspolitische Engagement des SEV. Insgesamt muss die Information für die Mitglieder auf allen Ebenen intensiviert werden, nicht zuletzt bezüglich Dienstleistungen und Werbemitteln.

Jugend

Viel Aufbauarbeit stand im Mittelpunkt der Tätigkeit. Erstmals fand 2005 eine Jugendtagung statt, wobei die Erwartungen der Jugendkommission im Vorfeld zu hoch gesteckt waren. Die Anzahl Anmeldungen rechtfertigte den geplanten Aufwand nicht, was zu einer Verkleinerung des Angebots zwang. Für 2006 nahm sich das Jugend-

Team zusätzliche Anstrengungen vor, so neben der Durchführung der Jugendtagung die Beteiligung an der Kolumne in «Arbeit&Verkehr», die eigene Homepage im Internet sowie eine Jugendbroschüre. Die zweite Jugendtagung brachte denn auch ein deutlich besseres Echo als im Vorjahr, so dass für eine weitere Durchführung Zuversicht herrscht. Ein grosses Engagement zeigte die Jugend im Rahmen der Mobilisierung für den SBB-GAV: Im Sommer publizierte die SEV-Jugend eine eigene Kampfzeitung im Erscheinungsbild der SBB-Personalzeitung. Sie erreichte damit grosse Beachtung und bekam breites Lob. Einen besonderen Erfolg erzielte der SEV am Lehrlingssporttag in Olten, der über 200 Eintritte von jugendlichen Mitgliedern brachte. Zudem knüpfte das Jugendteam auch internationale Kontakte, indem es in Südfrankreich am Jungentreffen der ETF teilnahm.

Frauen

Die Bildungstagungen für Frauen – ehemals Frauentagungen – gehören nach wie vor zu den Erfolgen der Frauenarbeit im

SEV. 2005 war die Tagung dem Thema «Meine Zeit gehört mir!» gewidmet, 2006 hiess es «Mut tut gut». Sich einmischen, auf Missstände hinweisen, sich aber auch abgrenzen – das alles gehört zu den Aufgaben der Frauenkommission. Grundsätzlich gibt es keine Geschäfte, die Frauen nichts angehen. So ist es nicht erstaunlich, dass sich die Frauenkommission mit einer breiten Palette von Gebieten beschäftigt, unter anderem der Eingabe zum Fusionsprojekt, gemeinsam mit den Kolleginnen der Geko, Auseinandersetzung mit sexistischer Werbung, Einflussnahme an Kongressen, aktive Unterstützung von Abstimmungskampagnen, bis zur Mobilisierung in Sachen GAV-Verhandlungen und der Zusammenarbeit mit den europäischen Kolleginnen. Nach wie vor muss die Frauenkommission auf Themen des «Geschlechterkampfs» hinweisen. Ist z.B. die Lohngleichheit in «unseren» Branchen wirklich gegeben? Wichtig ist für die Kommission aber auch der Dialog mit den Männern. So hat sie eine Spezialausgabe der Verbandszeitungen geprägt, aus Anlass der Jubiläen 15 Jahre Frauenstreik und 10 Jahre Gleichstellungsgesetz. Die wach-

sende Zahl der weiblichen Mitglieder und das damit verbundene Potenzial sind eine Chance für die Gewerkschaft – diesen Wert auch den bestimmenden Gremien aufzuzeigen, zieht sich als roter Faden durch die Arbeit der Frauenkommission.

Migrationskommission

Die Arbeit der SEV-Migrationskommission kommt langsam voran. Die Kommission, die seit knapp drei Jahren besteht, trifft sich regelmässig, um sich um die Anliegen der Migrantinnen und Migranten im SEV zu kümmern. Eine grosse Herausforderung ist nach wie vor die Integration in die Unterverbände und Sektionen. Für die Migrantinnen und Migranten ist es sehr wichtig, dass sie am Arbeitsplatz ihre Vertrauensleute kennen und mit ihnen ihre Probleme

besprechen können. Kompetente und zuverlässige Betreuung möglichst vor Ort ist damit ein Hauptanliegen. Die Migrationskommission verspricht sich deshalb einiges von einer Fusion mit der Gewerkschaft Kommunikation. Sie ist überzeugt, dass eines ihrer Hauptanliegen «Präsenz vor Ort» über die Fusion gut erreicht werden kann. Ausserdem fordert die Kommission alle Migrantinnen und Migranten auf, sich sprachlich weiterzubilden. Gerade im Bereich des öffentlichen Verkehrs ist es wichtig, sich in den jeweiligen Landessprachen verständigen zu können. Immer mehr wird dies auch vom Gesetz gefordert. Die Kommission verlangt deshalb auch von den Arbeitgebern, geeignete Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung stellen.

Schrittweise Annäherung an Gewerkschaft Kommunikation

Schritt für Schritt konkretisierte sich in den Jahren 2005 und 2006 die Zusammenarbeit des SEV mit der Gewerkschaft Kommunikation.

Liberalisierte Märkte, der Abbau von Arbeitsplätzen und damit sinkende Mitgliederzahlen erfordern auch bei den Gewerkschaften eine Bewegung, weg von Hausgewerkschaften hin zu Branchenorganisationen. Eine Zusammenarbeit der Dienstleistungsgewerkschaften stand am Anfang der Überlegungen; nach tieferen Abklärungen und Kontakten zeigte sich als Stossrichtung, dass vorerst SEV und Geko aufeinander zugehen. Daraus entstand ein Studienauftrag an die Firma BVM (Beratergruppe für Verbands-Management), die auf die Beratung nicht gewinnorientierter Organisationen spezialisiert ist. Die Studie zeigte auf, dass verschiedene Formen der Zusammenarbeit möglich sind, dass aber der deutlich grösste Nutzen bei einer Fusion entsteht. Der SEV gab diese Studie in eine breite Vernehmlassung bei seinen Organen, um die Haltung an der Basis und in den Verbandsbehörden kennenzulernen. Zudem führten SEV und Geko gemeinsam in der ganzen Schweiz Informationsveranstaltungen für die Mitglieder durch, um die Studie vorzustellen und offene Punkte entgegenzunehmen. Die Rückmeldungen zeigten mehrheitlich eine offene Haltung für das weitere Vorgehen in Richtung Fusion, doch wurden zahlreiche Punkte genannt, die vor einem Grundsatzentscheid geklärt werden müssen. Eine gleichzeitig durchgeführte Vernehmlassung bei den Unterverbänden und Sektionen des SEV brachte zutage, dass die Organisationsstruktur in Branchen und an der Basis, die Frage der Selbständigkeit der Sektionen und Gruppen sowie das Beitragssystem wesentliche Punkte sind, deren Klärung bis zum Kongress zwingend sind, um über das weitere Vorgehen entscheiden zu können.

Der Vorstand hat aufgrund dieser Vorarbeiten und Anforderungen im Herbst 2006 grünes Licht gegeben, um die Vorarbeiten aufzunehmen, damit der Kongress 2007 auf detaillierten Grundlagen über den nächsten Schritt in Richtung Zusammenschluss entscheiden kann. Gemischte Arbeitsgruppen, in denen aus beiden Gewerkschaften Profis und Miliz-Vertreter zusammenkommen, haben deshalb den Auftrag erhalten, die offenen Fragen zu klären.

René Windlin, auch er vorher bei der SBB tätig, hat im Oktober Aufgaben im Rechtsschutz übernommen und wird 2007 die Nachfolge des Sozialversicherungsspezialisten antreten.

Die administrative Unterstützung für das Regionalsekretariat in Zürich konnte in der Person von Janine Frick gefunden werden. Sie setzt sich seit dem 1. Oktober für den SEV ein.

Wechsel in den Funktionen

Verschiedene Mitarbeiterinnen haben die Chance genutzt, intern neue Aufgaben zu übernehmen. Miranda Bühler und Christina Jäggi haben die Assistenz für den Verbandspräsidenten respektive den Vizepräsidenten übernommen, Wanda Suter hat sich dem Berufsschutz zugewandt und Cornelia Hügi übernahm als Beauftragte die Verantwortung für die Chancengleichheit. Auf Anfang 2006 hat Rolf Rubin in die Rolle des Behördendienstleiters gewechselt.

Austritte im 2005 und 2006

Lucia Sitter, Assistentin Verbandspräsident, Erich Schaffer, Allrounder und Hauswart, und Peter Lauener, Informationsbeauftragter haben eine neue Herausforderung angenommen. Gabriele Chiesi, Redaktor von «Lavoro & Trasporti», die Gewerkschaftssekretäre Francis Barbezat und Alfred Wüest sowie Markus Sitter, Behördendienstleiter, sind alle in den wohlverdienten Ruhestand getreten.

Dienstleistungen

Zu den wesentlichen Aufgaben einer Gewerkschaft gehört, ihren Mitgliedern spezielle Dienste anzubieten, wobei der Berufsrechtsschutz für die meisten im Vordergrund steht.

Bildung

Die SEV-Mitglieder nehmen eifrig an Kursen teil, die einerseits durch den SEV selbst ausgeschrieben werden oder Bestandteil des Programms von Movendo sind, der Bildungsorganisation der Schweizer Gewerkschaften. Insgesamt sind es jährlich über 1000 Kursbesuche, die SEV-Mitglieder absolvieren.

Ferien

Das SEV-eigene Hotel Brenscino am Lago Maggiore floriert, nicht zuletzt dank Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern, die dort erholsame Tage und Wochen verbringen; zu einem um 20 Prozent reduzierten Preis notabene. In mehreren Etappen läuft die Renovierung des Hotels, wobei die neu gestalteten Zimmer bereits zu einer grossen Attraktion geworden sind.

Auch die Ferien- und Skihausgenossenschaft FSG ist mit dem SEV eng verbunden. Mitglieder profitieren von 10 Prozent Rabatt auf dem Mietpreis in den Liegenschaften in Grindelwald, Samedan und Bettmeralp.

Regen Zuspruch hat das Angebot, Reka-Checks zu einem Vorzugspreis zu beziehen. In der Imagestudie war dies das

bekannteste Produkt der SEV-Dienstleistungen. Checks für maximal 600 Franken jährlich kann jedes Mitglied mit 7 Prozent Reduktion beziehen.

Versicherungen

Zusätzlich zum Berufsrechtsschutz, der in der Mitgliedschaft integriert ist, können die Mitglieder eine Multirechtsschutzversicherung abschliessen, was rege genutzt wird, um auch private und Verkehrsfälle abzudecken. Der SEV-Taschenkalender ist mit einer Unfalltodversicherung gekoppelt.

Ein breites, fortschrittliches Versicherungsangebot bietet darüber hinaus die eigenständige Genossenschaft SEV-Versicherungen an. Da nicht gewinnorientiert, sind deren Angebote sehr lukrativ und decken breite Bereiche der Vorsorge ab.

Von Kollektivverträgen können die SEV-Mitglieder bei den Krankenkassen KPT, Atupri und ÖKK profitieren, was bei den Zusatzversicherungen namhafte Einsparungen ermöglicht.

Vergünstigungen erhalten die Mitglieder schliesslich auch bei den Produkten der Coop-Versicherungen.

Kredite

Für die Überbrückung eines finanziellen Engpasses bietet der SEV seinen Mitgliedern auch 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.

Rückläufige Mitgliederzahl, stabile Finanzen

Die Finanzlage des SEV ist gesund. Er erwirtschaftet jährlich einen Überschuss, der die Bildung von Reserven erlaubt. Sorgen macht weiterhin die Mitgliederentwicklung: Zwar lassen sich die Austritte aus dem SEV durch die Eintritte wett machen, doch die Todesfälle können nicht ausgeglichen werden. Wer aus dem Verkehrsdienst austritt, verbleibt zu einem grossen Teil – zumindest während einer gewissen Zeit – im SEV.

Nach einem leichten Einbruch 2005 verzeichnete der SEV im darauf folgenden Jahr wiederum rund 1200 Eintritte. Rund 200 davon gehen auf einen starken SEV-Auftritt am Lehrlingssporttag von Login in Olten zurück. Es gilt nun, diese jungen Mitglieder halten zu können, wenn sie von der Ausbildung ins Berufsleben wechseln. Die Unterverbände konnten ihre Werbeziele 2006 weitgehend erreichen; am stärksten legte der VPT zu mit gegen 400 Eintritten – allerdings auch beim grössten Aktivenbestand.

Mitgliederentwicklung (Stand jeweils 31. Dezember)

Kategorie/Jahr	1966	1976	1986	1996	2004	2005	2006
Aktive	47116	41503	37888	33548	26393	26234	25671
Pensionierte	14507	17011	19934	25174	23597	23072	22952
Gesamt	61623	58514	57822	58722	49990	49306	48623
						-1,36%	-1,39%
Luftfahrt, Externe					927	927	864

Neueintritte

1996	2000	2004	2005	2006
1019	666	1262	1013	1195

Austritte

	Austritte	Todesfälle
2006	790	1103

Kennzahlen aus der Jahresrechnung

Sowohl 2005 als auch 2006 deckten die Beitragseinnahmen die Betriebskosten des SEV nicht. Dank guter Kapitalerträge konnten die Gesamtergebnisse jedoch mit deutlichen Erfolgen abschliessen. Die Überschüsse wurden zugunsten der Betriebsreserve und des Aktionsfonds zurückgestellt. Der SEV ist damit für allfällige Krisen und politische Auseinandersetzungen gewappnet.

		2004	2005	2006
Betrieblicher Gesamtaufwand	Fr.	11 580 071	12 076 909	11 614 787
davon Personalkosten		6 005 075	6 731 008	6 077 710
Betrieblicher Gesamtertrag	Fr.	11 663 169	11 551 516	11 372 818
Über-/Unterdeckung Betriebsrechnung	Fr.	83 098	- 525 393	- 241 969
pro ganzzahlendes Mitglied	Fr.	2.39	- 14.76	- 7.16
Kapitalerträge	Fr.	1 177 615	1 709 503	1 805 589
Resultat	Fr.	1 319 707	1 254 379	1 632 549
Anzahl Mitarbeitende (inkl. Mandate)	Anz.	64	62	66
Anzahl Stellen (inkl. Mandate)	Anz.	52.80	51.10	53.80

Ein- und Austritte 2005 und 2006

Eintritte 2005

Karin Hofer arbeitet seit dem 1. Juni im Verbandssekretariat in Bern. Als Allrounderin und Hauswartin setzt sie sich im administrativen wie technischen Bereich ein.

Als administrative Mitarbeiterin ist Eveline Tanner Steiner seit Anfang November im SEV tätig, hauptsächlich als Unterstützung in den Neuen Bereichen.

Eintritte 2006

Nathalie Crippa hat ihre Arbeit beim SEV im Januar in Angriff genommen. Sie arbeitet mit der Beauftragten für Chancengleichheit zusammen.

Im Februar hat der SEV einen neuen Informationsbeauftragten erhalten. Der ehemalige Redaktor der SBB-Zeitung, Peter Moor, hat «die Seite gewechselt».

Der Finanzbereich hat eine Verstärkung erhalten in der Person von Sandro Rubin, welcher seine Arbeit als Teamleiter Finanzen am 1. April aufgenommen hat.

Danica Malogorski arbeitet seit Mai in der SEV-Zentrale in Bern. Einerseits ist sie Assistentin der Vizepräsidentin, andererseits administrative Mitarbeiterin.

Im August hat Arbresha Limani ihre kaufmännische Ausbildung begonnen. Der SEV bietet als Mitgliedsfirma von login der SBB einen Ausbildungsplatz an und betreut die Auszubildenden jeweils während zwei Semestern.

Die Positionspapiere des SEV-Kongresses 2005

Vertragspolitik

Bundespersonalgesetz, Obligationenrecht, Arbeitszeitgesetz und Arbeitsgesetz regeln lediglich die minimalen Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Mit Gesamtarbeitsverträgen (GAV) schafft der SEV - zusammen mit seinen in den entsprechenden Berufsgruppen organisierten Mitgliedern - Arbeitsbedingungen, die weit über das gesetzliche Minimum hinausgehen. Bis zum heutigen Zeitpunkt hat der SEV 35 GAV abgeschlossen (wovon 1 kantonalen GAV = GAV Bus Kanton Bern).

Definition der SEV-GAV-Politik

Bis vor einigen Jahren wurden die Anstellungsbedingungen in den verschiedenen Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (öV) in sogenannten Reglementen festgehalten. Ab 2001 wurden diese Reglemente zum grossen Teil durch GAV ersetzt (Verträge = grössere Sicherheit und Verbindlichkeit).

Dem SEV ist es bis heute noch nicht überall gelungen, Reglemente durch GAV zu ersetzen. Der SEV ist aber daran, dieses Ziel zu erreichen, auch für die ausgelagerten und neuen Bereiche.

In den letzten 2 Jahren hat der Wettbewerb im öV zugenommen. Aus diesem Grund wird es für den SEV unumgänglich sein, über den verschiedenen bestehenden Firmen-GAV, in den einzelnen Branchen Rahmen-GAV abzuschliessen und diese GAV möglichst allgemeinverbindlich erklären zu lassen.

Nur so, durch verbindlich erklärte Standards für alle Unternehmen einer Branche, kann der SEV erreichen, dass die Anstellungsbedingungen der Arbeitnehmenden nicht verschlechtert werden (Schutz gegen Sozialdumping).

Dabei hat aus heutiger Sicht ein Abschluss eines Rahmen-GAV für die Branche Normalspur und für die Branche Bus erste Priorität.

Zusammenfassend kann die Vertragspolitik SEV wie folgt festgehalten werden:

1. Einseitig, durch den Arbeitgeber erlassene Reglemente durch GAV ersetzen. Ausgelagerte und neue Bereiche sollen selbstverständlich auch durch GAV abgedeckt werden.
2. Mit den Arbeitgebern der verschiedenen Branchen (Normalspurbahnen, Schmalspurbahnen, Bus, Schifffahrt, Seilbahnen bzw. touristische Bahnen, Bahnverpflegung und Luftfahrt) Rahmen-GAV-Abchlüsse anstreben.
3. Erste Priorität hat dabei der Abschluss eines Rahmen-GAV für die Branche Normalspur und für die Branche Bus.

Verkehrspolitik

Forderungen des SEV:

- Lösung von Verkehrsproblemen in den Agglomerationen durch den Einsatz von Bundesmitteln in die Infrastruktur der öffentlichen Agglomerationsverkehrs.
- Bekämpfung der Bundessparmassnahmen im öffentlichen Verkehr gemeinsam mit den betroffenen Unternehmungen:
 - Konkret Ablehnung der Streichung der Mineralölsteuerrückerstattung an KTU-Busbetriebe und die Schifffahrt.
 - Ablehnung der massiven Reduktion der Bundesbeiträge an den Regionalverkehr im Rahmen von NFA 2.
 - Ablehnung der laufenden Reduktion der Mittel für die Leistungsvereinbarung Bund-SBB.
- Der SEV steht zur Verlagerungspolitik von der Strasse auf die Schiene und unterstützt die nötigen Massnahmen auf politischer Ebene.
- Der SEV steht zur Fluggesellschaft Swiss unter der Bedingung, dass diese Gesellschaft als Arbeitgeberin zu ihren Verpflichtungen steht.
- Der SEV kämpft bei der parlamentarischen Behandlung der Bahnreform 2 für klare Regelungen gegen Sozialdumping im öffentlichen Verkehr (öV). Namentlich beim Ausschreibungs- und beim Netzzugangswettbewerb.
- Der SEV setzt sich bei der Bahnreform 2 für ein grosses Grundnetz ein.

- Der SEV setzt sich bei der Bahnreform 2 für die Klärung der Stellung und der Aufgaben der Bahnpolizei ein.
- Der SEV stützt die Idee der integrierten Bahnunternehmung SBB und wehrt sich gegen Aufsplitterung.
- Der SEV bekämpft bei der Bahnreform 2 die Möglichkeit der Gewinnausschüttung durch abgeltungsberechtigte öV-Unternehmen.
- Der SEV kämpft dafür, dass das Bundesamt für Verkehr (BAV) seine Aufsichtspflichten wirkungsvoll wahrnimmt und wahrnehmen kann und will.
- Der SEV fordert Massnahmen zur Entschuldung der KTU-Pensionskassen.
- Der SEV wird weiterhin mit seinen Verbündeten gegen überrasene Strassenbauprojekte im Sinne von Avanti antreten.

Sozialpolitik

1. Säule (AHV/IV)

Der grosse Erfolg der Gewerkschaften bei der gewonnenen Referendumsabstimmung vom 16. Mai 2004 zur 11. AHV-Revision hat den Weg für zukünftige Gesetzesänderungen aufgezeigt: Das ordentliche Rentenalter bleibt bei höchstens 65 Jahren und eine Lösung für eine erschwingliche Frührentierung ist sicherzustellen. Ein Sozialabbau bei der AHV ist nicht mehrheitsfähig!

Weil der Sozialminister diese klare Botschaft nicht zur Kenntnis nehmen will, wird der SEV eine neue AHV-Initiative des SGB für ein flexibles Rentenalter ab 62 Jahren bei Aufgabe der Erwerbstätigkeit aktiv unterstützen.

In den letzten beiden Jahren hat die AHV jeweils 2 Milliarden Franken Einnahmenüberschüsse erzielt. Panikmache beim beliebtesten Sozialwerk der Schweiz ist absolut fehl am Platz. Die mittelfristige Forderung nach einer spürbaren Erhöhung der AHV-Renten, z.B. durch die Einführung einer 13. AHV/IV-Rente bleibt aktuell. Der SEV befürwortet deshalb auch die KOSA-Initiative.

Die 5. IV-Revision ist so auszugestalten, dass die Wiedereingliederung von Menschen mit einer Behinderung grössere Chancen hat. Die Finanzen der IV sind nachhaltig zu sanieren.

2. Säule (BVG/Pensionskassen)

Die anlässlich der 1. BVG-Revision in Kraft getretenen Gesetzesänderungen müssen sich nun in der Praxis bewähren. Weitere Verschlechterungen auf der Leistungsseite sind nicht angezeigt. Eine erneute Senkung des Rentenumwandlungssatzes ist verfrüht und wird vom SEV abgelehnt.

Die Pensionskasse SBB, die ASCOOP und noch weitere Pensionskassen befinden sich immer noch in starker Unterdeckung. Die Sanierungen erfordern ein überlegtes Handeln und eine mindestens hälftige Beteiligung der Arbeitgeber. Eine Kürzung von Pensionskassenrenten wird vom SEV abgelehnt. Der SEV setzt sich weiterhin für die Erhaltung der Kaufkraft ein.

Der SEV legt Wert auf die gute Ausbildung der Mitglieder von Stiftungsräten und Vorsorgekommissionen. Bei der ASCOOP bekommen die Mitglieder in den Vorsorgekommissionen eine neue Aufgabe mit erhöhter Verantwortung. Der SEV wird den Kollegen in den paritätischen Kommissionen beistehen, ihnen das ganze Wissen und die nötigen Kompetenzen vermitteln, so dass sie ihr Mandat wahrnehmen können.

Mutterschaftsversicherung

Nach Annahme der Mutterschaftsversicherung im September 2004 besteht die Gefahr, dass heute bestehende, bessere Lösungen (Lohnersatz von 100% während 16 Wochen) auf das gesetzliche Mass (80% während 14 Wochen) zurückgefahren werden sollen. Der SEV engagiert sich in allen Bereichen für einen zu 100% bezahlten und 16 Wochen dauernden Mutterschaftsurlaub.

Krankenversicherung

Massnahmen zur Eindämmung der ständig wachsenden Kosten im Gesundheitswesen

greifen nur ungenügend. Es sind Massnahmen nötig, die diesen Trend brechen, ohne jedoch die Qualität der Leistungen der Krankenpflege zu beeinträchtigen und ohne den Zugang zur Krankenpflege zu beschränken. Die Krankenkassenprämien müssen der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Versicherten Rechnung tragen. Insbesondere sind Familien mit Kindern zu entlasten und die Prämienverbilligungsmassnahmen konsequent anzuwenden.

SBB

Als grösste Gewerkschaft in der SBB setzt sich der SEV für folgende Anliegen ein:

1. Für die Erhaltung von guten Arbeitsbedingungen und die geltenden Schutzbestimmungen, insbesondere den Contrat social, d.h. keine Entlassungen aus betrieblichen und wirtschaftlichen Gründen und, dass das Projekt Berufliche Neuorientierung (NOA) weitergeführt wird, auch im Rahmen der Erneuerung des GAV sowie für laufende Verhandlungen mit der Unternehmung.
2. Für eine Verbesserung der Löhne, die sich an der Entwicklung der Lebenshaltungskosten, den Produktivitätsgewinnen der Unternehmung und den neuen Anforderungen, wie beispielsweise neue Technologien orientiert.
3. Für eine Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen zwischen den Divisionen.
4. Für einen verbesserten Gesundheitsschutz und ergonomische Arbeitsplätze.

Im Rahmen seiner Sozial- und Gewerkschaftspolitik engagiert sich der SEV sodann für die Erhaltung der SBB als integrierte Unternehmung. Er verurteilt die Auslagerung von Leistungen vor allem im Regionalverkehr. Die existierenden Tochterunternehmungen müssen gleichwertige Arbeitsbedingungen mit der SBB AG anbieten.

Der SEV setzt sich im Interesse der Kundinnen und Kunden sowie für die Wiederbelebung der Züge und Bahnhöfe ein, was auch erhöhte Sicherheit für das Personal, insbesondere das fahrende Personal bedeutet.

Die neuen Technologien dürfen insbesondere im Bereich Infrastruktur nicht zu übertriebenen Zentralisierungen und entsprechender Verödung der Regionen führen (ATR und RCC). Sowohl aus sozialen und menschlichen Gründen, wie auch zugunsten der Stabilität des Systems setzt sich der SEV im Sinne einer echten Regionalpolitik dafür ein, dass eine angemessene Präsenz des Personals in den Regionen erhalten bleibt.

Im Rahmen des freien Netzzugangs im Güterverkehr und der sich daraus ergebenden Konkurrenzsituation setzt der SEV folgende Schwerpunkte:

1. Der Binnenverkehr darf gegenüber dem Transitverkehr nicht benachteiligt werden.
2. Der Konkurrenzdruck darf nicht zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führen.
3. Kampf dem Sozialdumping.
4. Erhaltung der Arbeitsplätze in der Fläche, insbesondere in der Fläche beim Rangier (heute speziell bedrohter Bereich).

Luftverkehr

Mit einem Kooperationsvertrag zwischen GATA und SEV begann am 1. März 2001 die Zusammenarbeit mit der damaligen Hausgewerkschaft des Bodenpersonals der Crossair. Ab Herbst 2002, unter dem Slogan «A cooperation with destination success», mauserte sich GATA zur grössten Gewerkschaft des Bodenpersonals der Swiss. Mit der Integration der GATA in den SEV per 1. März 2004 wurden im SEV die Grundlagen für den Aufbau des SEV im Luftverkehr gelegt, was der Umsetzung des Strategie-Beschlusses der SEV-Geschäftsleitung (GL) vom 5. Dezember 2003 entspricht.

Folgende Positionen ergeben sich dadurch für den SEV für die nächsten zwei Jahre:

- Interessen des Luftverkehrs politisch vermehrt als Teil des Service public vertreten

- Kampf dem anhaltenden Grounding bereits prekärer Arbeitsbedingungen im deregulierten Airline- und Luftverkehrsgeschäft

- Sicherung der Arbeitsplätze
- Mitwirkungsrechte ausbauen
- weiterer Ausbau der Anzahl Mitglieder und der Sozialpartnerschaften
- Optimierung der Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften
- emotionale und strukturelle Integration der Mitarbeitenden des Luftverkehrs als Teil des SEV fördern

KTU

1. Der SEV ist die gewerkschaftliche Vertretung der KTU in der Schweiz. Mit seinem Wissen, seinem verkehrspolitischen Einsatz und seinen vielfältigen Dienstleistungen unterstützt und stärkt er die öV-Landschaft Schweiz.

2. Der SEV unterstützt die Mitarbeitenden in Bahn-, Bus-, Tram-, Bergbahn- und Schiffsunternehmungen in ihren Anliegen und berücksichtigt dabei auch die spezifischen Eigenheiten der Unternehmungen.

3. Der SEV begrüsst die Zusammenarbeit der KTU untereinander. Bei Fusionen nimmt er einen aktiven Part ein und sorgt dafür, dass die Arbeitsbedingungen in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) oder Firmenarbeitsvertrag (FAV) geregelt werden.

4. Der SEV fordert alle KTU auf, die noch keinen GAV haben, einen GAV abzuschliessen. Für die Zukunft werden Branchenarbeitsverträge angestrebt, prioritär für die Branchen Schienennormalspur und Bus.

5. Der SEV bekämpft das Kaputtsparen im öffentlichen Verkehr. Ausschreibungen werden kritisch begleitet und auf die Personalverträglichkeit überprüft. Ausschreibungsergebnisse, die durch eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zustande kommen, werden bekämpft, wie auch jedes Sozialdumping bekämpft wird.

6. Der SEV arbeitet zu diesem Zweck eng mit den anderen Gewerkschaften des Service public zusammen, welche die selben Ziele verfolgen. Der SEV ist bereit, dabei eine aktive und verantwortliche Rolle zu übernehmen.

7. Der SEV sorgt intern dafür, dass die Anliegen der KTU optimal zur Geltung kommen.

8. Der SEV setzt sich dafür ein, die einzelnen Branchen in seiner Organisation strukturell richtig abzubilden.

Impressum

Herausgeber

Schweizerischer Eisenbahn- und Verkehrspersonal-Verband SEV
Steinerstrasse 35, 3000 Bern 6

www.sev-online.ch

Redaktion

Peter Moor, Informationsbeauftragter

Fotos

Alle Aufnahmen Alexander Egger, Bern
Ausgenommen S. 1 André Neuhaus,
S. 3 oben Marco Belloli,
S. 3 unten Markus Fischer

Gestaltung

Bubenberg Druck- und Verlags-AG, Bern

Druck

Solprint, Mittelland Zeitungsdruck AG,
Subingen

Textabdrucke mit Quellenangabe und gegen Belegexemplar erwünscht

© Schweizerischer Eisenbahn- und Verkehrspersonal-Verband SEV

Bern, Mai 2007