



Sozialbericht

2003

2005

2007

2009

2011

2013

2015

2017

2019



Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen

Mit diesem Sozialbericht blicken wir zurück auf die Jahre 2009 und 2010. Beim Durchlesen der verschiedenen Kapitel ist mir wieder bewusst geworden, wie viel es zu tun gegeben hat, aber auch, wie viel wir erreicht haben.

Wir sind jeweils sehr selbstkritisch und haben die Tendenz, vor allem das Negative zu sehen und hervorzuheben. Bei diesem Blick zurück lohnt es sich, das Positive zu sehen und zu bewerten.

Gemeinsam haben wir viel erreicht: Wir haben weitere Gesamtarbeitsverträge abgeschlossen und damit vielen Kolleginnen und Kollegen zuverlässige, stabile Arbeitsbedingungen gesichert. Wir haben uns für die Sicherheit des Personals im öffentlichen Verkehr eingesetzt. Und wir haben uns mit allen Kräften dagegen gewehrt, dass die Errungenschaften des Sozialstaats verwässert oder abgebaut werden.

Natürlich gab es auch Misserfolge, das lässt sich nicht vermeiden. Wir lassen uns davon nicht abhalten, auch in Zukunft mit aller Energie für euch, unsere Mitglieder, einzustehen.

Ich danke allen bestens, die in diesen Jahren gemeinsam für das Personal des öffentlichen Verkehrs gekämpft haben.

Giorgio Tuti, Präsident SEV

Impressum

Herausgeber

SEV – Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Steinerstrasse 35
3006 Bern

Redaktion

Peter Moor, Leiter Kommunikation SEV

Gestaltung

Jörg Matter, SEV

Fotos

Donato Caspari (12), Alexander Egger (2, 13, 16, 23, 24), Markus Fischer (17), Jörg Matter (3, 7, 8, 20, 22, 17), André Neuhaus (15), Henriette Schaffter (13), BLS (21), SEV (13,17), STI (5)

Druck

Mittelland Zeitungsdruck AG, SOLPRINT, Subingen; www.solprint.ch

Textabdrucke mit Quellenangabe und gegen Belegexemplar erwünscht

Copyright

SEV – Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Bern, Mai 2011

Index

GAV SBB	3
GAV KTU/GAV Inventar	5
Löhne	7
Pensionskassen	8
Sozial- und Verkehrspolitik	9
SEV in Bewegung	11
Aktivitäten	12
Schwerpunkte	14
SEV Strukturen	16
SEV Personen	17
Mitglieder und Werbung	18
Finanzen	19
Kongress 2009: Positionspapiere	20

Hartes Ringen um ein neues Lohnsystem

Ein neues Lohnsystem, das den SBB-Wünschen entsprechend «marktgerecht» sein soll, und daneben der gesamte bisherige GAV ohne Änderungen: Auf diesen Kompromiss konnten sich die Gewerkschaften mit der SBB Ende 2010 einigen.

Der allgemeine Kündigungsschutz im «Contrat social», die Regeln zu Arbeitszeit und Mitwirkung, eine Laufdauer von dreieinhalb Jahren: Dies alles sind die Werte, die der SEV und seine Partner der Verhandlungsgemeinschaft erhalten haben als Gegenleistung für das neue Lohnsystem. Dieses kommt der SBB insofern entgegen, dass es sich auf eine am Arbeitsmarkt erprobte Bewertungssystematik abstützt.

Bevor es überhaupt zu Verhandlungen kam, gab es einiges Vorgeplänkel. Der SEV hatte angeregt, den GAV 2007 um ein Jahr zu verlängern, da die allgemeine Lage nach der Finanz- und Wirtschaftskrise, die Restrukturierungen bei Infrastruktur und Cargo sowie die Ungewissheit um die Pensionskasse kaum ein geeignetes Umfeld gewesen wären, um den gesamten GAV neu zu verhandeln. Schliesslich kam es zu einer Verlängerung um ein halbes Jahr sowie zur Vereinbarung, den GAV mit Ausnahme des Lohnsystems unverändert weiterzuführen und sich in den Verhandlungen auf dieses sowie die weitere Laufdauer des Vertrags zu beschränken.

Hätte die SBB das Lohnsystem nicht verhandeln müssen, sondern einfach einführen können, wäre sie viel weiter gegangen: Ihre ursprünglichen Vorstellungen sahen unter anderem beson-

dere – tiefere – Lohnstufen für mehrere Branchen bzw. Berufsgruppen vor, am Schluss noch für das Verkaufs- und Reinigungspersonal. Der SEV trat diesen Forderungen mit dem Grundsatz «Wir sind die Bahn» entgegen, der zusammen mit einer bildlichen Darstellung klar macht, dass die ganze SBB ein System ist, vom Rangierer bis zum Informatiker, von der Zugbegleiterin bis zur Buchhalterin. In einem solchen System kann es auch nur ein einziges, einheitliches Lohnsystem geben. Dieser Logik konnte sich die SBB nicht entziehen.

Ein zweites Anliegen des SEV in diesen Verhandlungen war, die Abwertung von einzelnen Berufen und Berufsgruppen zu verhindern, was dank der Unterstützung der Mitglieder letztlich ebenfalls gelang. Erst mit einer Petition, die schier unglaubliche 8 300 Unterschriften zusammenbrachte, dann beim letzten Verhandlungstermin mit einer Dauerpräsenz vor Ort schaffte es die SEV-Basis, Verbesserungen bei den untersten Lohngruppen zu erreichen, die ohne diesen Druck nicht möglich gewesen wären. Die Tiefstlöhne konnten letztlich gegenüber dem alten Lohnsystems angehoben werden.

Kernstück des neuen Lohnsystems der SBB ist eine Funktionsbewertung, die zur Einstufung in eines von nun noch 15 Anforderungsniveaus führt. Diese treten an die Stelle der bisherigen 29 Funktionsstufen. Lohnsenkungen gibt es nicht, wohl aber für einzelne Berufe weniger weit gehende Entwicklungsmöglichkeiten. Andererseits werden alle Mitarbeitenden, die aufgrund des bis-

Übergabe der 8 300 Unterschriften der Petition zum neuen Lohnsystem



herigen Lohns bereits über dem Höchstwert des neuen Lohnbands liegen, künftige Realloohnerhöhungen dennoch zur Hälfte erhalten.

Nicht gelungen ist es dem SEV, die Personalbeurteilung vom Lohn zu entkoppeln. Das neue System, das für überdurchschnittlich bewertete Leistungen einmalige Prämien vorsieht, wird aber transparenter und flexibler sein als das bisherige. Fürs Lokpersonal gibt es wiederum einige Sonderregelungen. So ist deren Lohnkurve ausserhalb der des restlichen Personals angesetzt, und auch die lohnwirksame Personalbeurteilung findet weiterhin nicht statt. Zuvor hatten die Lokführerverbände die so genannte Vision 2010 aufgekündigt, die eigentlich die Berufslaufbahn regeln sollte, aber nicht korrekt gehandhabt wurde.

Bundesrat erhöht Anteil der OR-Verträge

Eigentlich galt bis 2010 eine Quote von zwei Prozent des Personalbestands, die für Anstellungen nach Obligationenrecht zur Verfügung stand. Die SBB hatte allerdings die Limite längst überschritten, was der SEV wiederholt kritisierte. Die SBB ihrerseits verlangte eine Erhöhung der Quote. Dieser Forderung gab der Bundesrat nach und erhöhte die Quote auf fünf Prozent. Gleichzeitig legte er aber auch fest, dass die Sozialpartner einbezogen werden müssen, um die Anstellungsbedingungen nach OR festzulegen. Dies bedeutet allerdings lediglich eine Mitwirkung, nicht aber eine vertragliche Regelung.

Leitfaden regelt gemeinsamen Umgang

Als Spätfolge des Streiks in Bellinzona regte die SBB an, das Vorgehen bei Reorganisationen gemeinsam festzulegen. Dieser so genannte Leitfaden verpflichtet die SBB, die Sozialpartner rechtzeitig über geplante Reorganisationen zu informieren. Die Umsetzung darf erfolgen, falls die Gewerkschaften zustimmen. Andernfalls können diese eine so genannte Konsultation verlangen,

während welcher die Reorganisation sistiert ist. Die Gewerkschaften können Fragen stellen und Vorschläge einbringen. Danach sollte es zu einer Einigung kommen, andernfalls ist eine Ausweitung auf die Leitungsebene vorgesehen.

Die Erfahrungen mit dem Leitfaden sind unterschiedlich. Als gutes Beispiel gilt die grosse Reorganisation der Infrastruktur, wogegen der SEV in andern Divisionen eher den Eindruck bekam, der Leitfaden werde als Deckmantel umgehängt, um den Widerstand der Gewerkschaften zu verhindern.

Pensionierte aufwerten

Eine Vereinbarung gibt es seit 2009 auch zwischen der SBB und den Pensionierten. Die massiven Verschlechterungen im Bereich der FVP führten zuvor zu einer deutlichen Misstimmung unter den Pensionierten. Mit regelmässigen Kontakten zwischen dem Unterverband der Pensionierten und der Personalleitung der SBB sollen die Themen nun frühzeitig angesprochen werden. Erste Erfolge waren wiederum bei den Fahrvergünstigungen zu erzielen; die Einführung von Pensioniertenanlässen und die Gratiszustellung der SBB-Zeitung wurden von den Pensionierten ebenfalls positiv aufgenommen.



GAV-Konferenz

Weiterer Zuwachs im GAV-Inventar

Ende 2010 sind es 63 Gesamtarbeitsverträge, die der SEV in seinem Verzeichnis auflistet. Neben neuen Abschlüssen standen Erneuerungen an, wobei das wirtschaftliche Umfeld Verbesserungen nicht förderte.

Im Kanton Waadt stand schon die erste Erneuerung des Rahmenvertrags an. Der SEV konnte im neuen Vertrag ein wichtiges gewerkschaftliches Anliegen verankern, nämlich einen verbesserten Kündigungsschutz für aktive Personalvertreterinnen und -vertreter.

Firmenvertrag mit MOB

In der Folge gelang es auch, auf der Basis des neuen Rahmenvertrags mit der GoldenPass MOB einen Firmenvertrag abzuschliessen. Nach dem ersten kantonalen Rahmenvertrag war dieses Unternehmen noch aus der Arbeitgeberorganisation ausgetreten, weil es sich der Mindestlohnregelung nicht anschliessen wollte. Diesmal war es nun möglich, eine Einigung zu finden, die den Vorgaben des Rahmenvertrags entspricht.

Neuer GAV BLS

Zu erneuern war auch der GAV der BLS, die mit 2800 Mitarbeitenden die zweitgrösste Schweizer Bahn ist. Wesentliche Veränderungen wurden nicht vorgenommen; Klärungen betrafen vor allem die Regelungen der Arbeitsorte. Der Vertrag läuft bis Ende 2012, neu ist auch der VSLF in den GAV-Kreis eingetreten. Beim Abschluss des ersten BLS-GAV hatte der VSLF zwar mitverhandelt, sich danach aber nicht zur Unterschrift überwinden können. Diesmal war es umgekehrt: Nach Abschluss des neuen GAV wünschte der VSLF, wieder der Verhandlungsgemeinschaft beitreten zu können, was von den andern Partnern (SEV, Transfair, KVöV) akzeptiert wurde.

Rahmenvertrag für Genfer Subunternehmen

Eine markante Neuerung bildete der Abschluss eines Rahmenvertrags mit den Genfer Verkehrsbetrieben TPG: Sie selber sind zwar nach wie vor gesetzlich geregelt, aber für die Arbeit mit ihren Subunternehmen haben sie einen Rahmenvertrag abgeschlossen, welcher auch für beauftragte Drittfirmen einen Mindeststandard der Arbeitsbedingungen festlegt.

Ostschweiz: Bus und Schiff neu mit GAV

Für das Gebiet des Tarifverbundes Ostwind (Kantone SG, TG, AR, AI) gilt seit 2010 ein Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag für Busbetriebe. Er stellt eine Ausweitung des bisher auf den Kanton St.Gallen beschränkten Rahmen-GAV dar.

Nach langem Widerstand gab es auch in der Ostschweiz wichtige Abschlüsse von neuen GAV: Mit der Rheintalbus-Gruppe wurde ein Vertrag abgeschlossen, der vor allem wichtig ist, weil dieses Unternehmen sich stark ausgeweitet hat und inzwischen ein Dachbetrieb für mehrere städtische und regionale Unternehmen ist.



Auch mit der Schifffahrtsgesellschaft Untersee und Rhein kam es zum Abschluss, nachdem Verhandlungen schon einige Jahre zuvor aufgenommen, aber dann unterbrochen worden waren. Der Vertragsabschluss war hier verknüpft mit einem grossen Schritt des Unternehmens zur Sanierung der Pensionskasse, so dass sich beide Seiten bei der Unterzeichnung zufrieden zeigten.

Swiss verbessert

Der GAV der Swiss stammte aus ihren Krisenjahren. Bei den Verhandlungen über die Weiterentwicklung konnten nun wesentliche Verbesserungen erreicht werden, so bezüglich Weiterbeschäftigung nach Mutterschaft, Einführung eines Vaterschaftsurlaubs, vollständiger Übernahme der Übergangsrente ab der ordentlichen Pensionierung im Alter von 63 Jahren und der Förderung beruflicher Weiterbildung.

Rückzug des VR bei Regionalbus Lenzburg

Dass es nicht immer rund läuft, zeigt die Geschichte des Regionalbus Lenzburg: Hier waren sich Geschäftsleitung, Personal und SEV einig, dass ein Firmenarbeitsvertrag abgeschlossen werden soll. Die Verhandlungen verliefen erfolgreich, alles war zur Unterzeichnung bereit – und dann entschied der Verwaltungsrat des Unternehmens, dass er überhaupt keinen FAV will. Gespräche sind im Gang, um doch noch zu einer Lösung zu kommen ...

Inventar GAV

Mit folgenden Firmen und Organisationen hat der SEV GAV ausgehandelt:

Bahn

- Appenzeller Bahnen AG
- AlpTransit Gotthard AG
- asm-Bahn; aare seeland mobil ag
- cj Chemin de fer du Jura
- FLP Ferrovie Lugano-Ponte Tresa
- LEB Compagnie de chemin de fer Lausanne-Echallens-Bercher
- MGB Matterhorn Gotthard Bahn
- MOB La Compagnie du Chemin de fer Montreux-Oberland Bernois
- NStCM/TPN Chemin de fer Nyon-Saint-Cergue-Morez/Transports publics de la Région Yvernoise
- OC SA Chemin de fer Orbe-Chavornay SA
- RBS Regionalverkehr Bern-Solothurn
- RegionAlps AG
- RhB Rhätische Bahn
- SBB-Cargo
- SBB
- SOB Schweizerische Südostbahn
- Turbo AG
- TILO AG
- TRAVYS SA
- VMCV Transports publics Vevey-Montreux-Chillon-Villeneuve
- zb-Bahn Zentralbahn AG
- Rahmen-GAV Normalspur

Bus

- AAGS Autobus AG Schwyz
- AFA Automobilverkehr Frutigen-Adelboden
- asm-Bus; aare-seeland mobil ag
- Autolinee Bleniesi SA
- AMSA Autolinea Mendrisiense SA
- BDWM Transport AG
- RBS Autobus Regionalverkehr Bern-Solothurn
- STI Verkehrsbetriebe Steffisburg-Thun-Interlaken
- TL Transports publics de la région lausannoise SA
- TPC Transports publics du Chablais SA
- TPL Lugano Trasporti pubblici luganesi SA

- KBU Vereinigung konzessionierter bernischer Busunternehmen

Gemischt

- AAR bus+bahn, Busbetrieb Aarau
- BLT Baselland Transport AG
- BLS AG
- FART/NLM Ferrovie Autolinee regionali ticinesi
- MBC Les Transports de la région Morges/Bière/Cossonay
- TPF Transports publics fribourgeois
- ZVB Zugerland Verkehrsbetriebe AG
- Rahmen-GAV Kanton NE
- Rahmen-GAV für die Busbetriebe in den Kantonen SG, TG, AI und AR
- Rahmen-GAV Kanton VD
- Rahmen-GAV GEST Groupement des entreprises soustraitantes des TPG

Schiff

- CGN Compagnie générale de navigation sur le lac Léman
- SMGN Société des Mouettes genevoises de navigation
- SNL Società Navigazione del Lago di Lugano
- URh Schweizerische Schifffahrtsgesellschaft Untersee und Rhein

Bergbahnen

- funic Seilbahnen Biel-Leubringen / Biel-Magglingen
- Funicolare Locarno-Madonna del Sasso

Flug

- LASA Lugano Airport SA
- LTSW Lufthansa Technik Switzerland GmbH
- Swiss

Diverse

- atupri Krankenkasse
- elvetino
- SBB Historic
- login Berufsbildung
- PK SBB Pensionskasse
- RGsA RailGourmino swissAlps AG
- Securitrans



Harte Zeiten für generelle Lohnerhöhungen

Die Folgen der Wirtschaftskrise prägten die Lohnverhandlungen in den Jahren 2009 und 2010. Die Unternehmen klagten über das schwierige Umfeld, und die Teuerung lag so tief wie kaum zuvor.

Der grosse Trend ist offensichtlich und erfasst praktisch alle Unternehmen: Er führt weg von generellen Realloohnerhöhungen, hin zu individuellen Anpassungen. So gelang es in beiden Jahren nicht, bei der SBB einen Anteil für eine generelle Lohnerhöhung zu erreichen. Selbst die Summen, die die SBB für die systembedingten individuellen Lohnerhöhungen zur Verfügung stellt, liegen weit unter den Erwartungen der Gewerkschaften und reichen bei weitem nicht aus, um die Systemanstiege vollumfänglich abzudecken.

Ende 2009 rief die Verhandlungsgemeinschaft der Personalverbände das Schiedsgericht an, nachdem die SBB lediglich 0,4 Lohnprozent für die Systemanstiege sowie eine einmalige Zahlung von 200 Franken pro Person angeboten hatte. Die Gewerkschaften konnten vor Schiedsgericht zwar keine generelle Lohnerhöhung durchsetzen, aber immerhin setzte dieses 0,5 Prozent fürs System ein und erhöhte die Einmalzahlung auf 650 Franken. Die Forderung des SEV, einen Verlust an Kaufkraft fürs Personal zu verhindern, wurde damit aber bei weitem nicht erfüllt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mussten durch die Sanierungsbeiträge an die Pensionskasse eine reale Einbusse hinnehmen.

Im folgenden Jahr standen die Lohnverhandlungen mit der SBB im Schatten des neuen Lohnsystems. Wiederum bestand keine Aussicht auf eine generelle Lohnerhöhung, und auch beim letzten Abschluss nach diesem System stellte die SBB nicht genügend Geld zur Verfügung, um die individuellen Anstiege vollständig auszuführen; mit 0,9 Prozent der Lohnsumme lag der Wert etwas höher als im Vorjahr. Erneut gab es auch eine Einmalzahlung, diesmal von 550 Franken.

Ebenfalls vor Schiedsgericht entschieden wurden die Lohnmassnahmen für 2009 bei der BLS. Mit 1,4 Prozent genereller Lohnerhöhung und weiteren 1,3 Prozent für individuelle Erhöhungen gemäss Lohnsystem wurde die Forderung des SEV nahezu erfüllt. Dieser hatte insgesamt 2,9 Prozent verlangt.

Auch bei der RhB führten Lohnfragen zu einem Gang vors Schiedsgericht. Dort ging es um Umsetzungsfragen bei der Einführung des neuen Lohnsystems. Dieses brachte nach einer generellen Lohnerhöhung auf Anfang 2009 von 1,5 Prozent weitere Verbesserungen. Bei deren Auslegung waren sich SEV und Unternehmen nicht einig;

das Schiedsgericht gab mehrheitlich dem SEV recht, was nochmals zu einer Verbesserung in der Grössenordnung von 1,5 Lohnprozenten führte.

Die Lohnresultate in den Jahren 2009 und 2010 waren bei den Unternehmen, die mit dem SEV Verhandlungen führen, äusserst unterschiedlich. Neben der Wirtschaftslage spielten zwei zusätzliche Elemente mit: In vielen Unternehmen ging es in den Lohnverhandlungen auch darum,



das so genannte Orange-Urteil umzusetzen, also den Anspruch auf Nacht- und Sonntagszulagen während den Ferien abzugelten. Noch deutlich stärker ins Gewicht fielen vielerorts die Kosten der Pensionskassensanierung. Praktisch alle zuvor bei Ascoop angeschlossenen Unternehmen hatten grosse Beträge für die Sanierung und den Wechsel zu Symova oder einer andern Pensionskasse bereitzustellen, was sich auf den Spielraum bei den Lohnverhandlungen auswirkte.

Mit deutlichen Ausreissern sowohl nach unten als auch vereinzelt nach oben lagen die Lohnabschlüsse 2009 zwischen 1,5 und 2 Prozent, 2010 zwischen 1 und 1,5 Prozent. Bei Swiss gelang es 2010, eine generelle Lohnerhöhung von 2 Prozent (minimal 100 Franken im Monat) zu erreichen, und zudem wurden die Salärbänder um 2,5 Prozent angehoben.

Besondere Beachtung fand eine Regelung der SBB, die 2009 entschied, Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger zu einem Fixlohn von 49 000 Franken anzustellen, unabhängig von der eigentlichen Einreihung der Stelle. Während die SBB diesen Entscheid als Massnahme propagierte, um möglichst vielen Betroffenen nach dem Abschluss weiterhin eine Stelle anbieten zu können, kritisierte die SEV-Jugend die Massnahme als nicht GAV-konform.

Der neue GAV SBB sieht nun weiterhin eine Sonderregelung nach dem Lehrabschluss vor (mit 52 000 Franken), legt gleichzeitig aber fest, dass die korrekte Lage im Lohnsystem nach spätestens zwei Personalbeurteilungen, faktisch somit spätestens nach 27 Monaten, erreicht sein muss.

Klärung, aber keine Entspannung in Sicht

Die Ursachen sind unterschiedlich, das Resultat aber vergleichbar: Die beiden wichtigsten Pensionskassen im öffentlichen Verkehr, Pensionskasse SBB und Ascoop, gerieten in massive Unterdeckung. Das Personal, die Unternehmen und auch die öffentliche Hand sind gefordert, um wieder eine stabile Basis zu erreichen.

Die Finanzkrise vom Herbst 2008 verschärfte die Situation beider Pensionskassen massiv. Bei der Ascoop war zuvor ein Sanierungspfad aufgezeichnet worden, der ohne Börseneinbruch über die Zeit zu einer ausgeglichenen Finanzlage geführt hätte. Doch die Etappenziele waren plötzlich sehr schwierig zu erreichen, für einige Unternehmen gar existenzgefährdend. In dieser Situation entschieden zehn bedeutende Ascoop-Unternehmen die Gründung einer neuen Sammelstiftung, die mit einem angepassten Sanierungspfad den eingeschlagenen Weg weitergehen sollte.

Schliesslich folgte eine deutliche Mehrheit der ehemaligen Ascoop-Unternehmen diesem Schritt in die neue Symova. Andere schlossen sich andern Kassen an, im Kanton Waadt bot der Staat Hand zu einer Hilfe über eine eigene Stiftung. Mitte 2010 wurde Symova gegründet, Ende 2010 konnte Ascoop liquidiert werden, nachdem auch das Bundesamt für Sozialversicherungen grünes Licht für eine Lösung gegeben hatte, die praktisch für alle Versicherten ohne Einbusse ausging. Lediglich drei Rentner, die alle auf hohem Lohnniveau pensioniert worden waren, mussten eine Kürzung in Kauf nehmen.

Wenn auch mit allen diesen Lösungen das schlimmste, nämlich der Zusammenbruch einer Kasse oder eines Unternehmens, verhindert werden konnte, ist der Preis dafür doch sehr hoch. Praktisch alle Angestellten des öffentlichen Verkehrs zahlen zurzeit Sanierungsbeiträge an ihre Pensionskasse, in der Regel im Bereich von 1 bis 1,5 Lohnprozent, die Unternehmen steuern mindestens das Gleiche auch bei. In Einzelfällen haben Kantone als Eigentümer über Einschüsse oder erhöhte Abgeltungen ebenfalls zur Sanierung beigetragen, aber meistens tragen das Personal und das Unternehmen die volle Last.

Bei der SBB ging das lange Warten auf den Bundesrat im Frühling 2010 zu Ende. Seit 2006 eine Sanierung gescheitert war, weil SVP-Bundesrat Christoph Blocher eine Variante ohne Bundesbeitrag verlangte, wurde taktiert, gerechnet, lobbyiert und vor allem gewartet. Im Sommer 2009 kündigte der Bundesrat dann an, dass er dem Parlament einen Beitrag von 1,148 Milliarden Franken an die Pensionskasse SBB (und nichts an die Ascoop) beantragen werde. Das war zwar immerhin fast das Doppelte dessen, was der Bundesrat ein Jahr zuvor als bevorzugte Variante in die Vernehmlassung gegeben hatte, aber immer noch nur rund ein Drittel dessen, was gemäss Berechnung der Pensionskasse für eine nachhaltige Sanierung mit Einbezug einer Schwankungsreserve nötig wäre.

Der SEV lancierte darauf seine Kampagne «Stopp dem Pensionskassenbschiss» und rief zur grossen Demonstration im September nach Bern auf. Über 7 000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer signalisierten – unter strömendem Regen –, dass sie sich nicht abspesen lassen wollen. Vorsorglich verschickten die SEV-Mitglieder bereits Ende 2009 allen Mitgliedern von National- und Ständerat Weihnachtskarten, in denen sie auf den bevorstehenden Antrag zur Pensionskasse hinwiesen und zur solidarischen Entscheidung aufriefen.

Der Bundesrat liess sich nicht mehr umstimmen: In seinem Antrag ans Parlament blieb er beim angekündigten Betrag. Angesichts der in der Zwischenzeit aufgetauchten gigantischen Finanzierungslücken bei der Bahninfrastruktur war abzusehen, dass das Parlament nicht bereit sein würde, noch mehr Geld in die Pensionskasse zu stecken. Im Dezember 2010 schloss sich der Ständerat dem Antrag des Bundesrats an, im Nationalrat zeichnet sich zu Jahresbeginn dasselbe ab.

Das Personal musste weitere Abbauschritte schlucken, so eine Erhöhung des Sanierungsbeitrags und die Anhebung des Pensionierungsalters auf 65 Jahre, immerhin verbunden mit einer leichten Senkung der ordentlichen Pensionskassenbeiträge.



SEV-Mitglieder breiten das «Pensionskassenloch» auf dem Bundesplatz aus

Wider den Sozialabbau

Die vergangenen beiden Jahre waren geprägt durch die Wirtschaftskrise und diverse Versuche, Sozialleistungen abzubauen. Nach dem Prinzip «ergreifen Sie die günstige Gelegenheit» wurde der Sozialabbau von den Bürgerlichen mit der Begründung vorangetrieben, die Schweiz könne sich die bisherigen Sozialleistungen angesichts der Krise nicht mehr leisten. Andererseits konnte sie sich durchaus leisten, den Banken mit 68 000 000 000 Fr. beizustehen ...

Der SEV kämpfte gemeinsam mit dem SGB und anderen Organisationen gegen den Sozialabbau. Unter anderem auch an der grossen Kundgebung vom 19. September 2009, die unter dem Motto stand «Krise bekämpfen – Arbeit, Lohn und Rente sichern». Rund 7 000 SEV-Mitglieder nahmen an dieser Kundgebung teil und sagten an einer Vor-demo auf der Schützenmatte auch «Stopp! Halte! Basta!» zum Bschiss an der Pensionskasse SBB.

Referendum gegen «Rentenklaue»

Die Wirtschaftskrise wirkte sich auch auf die Finanzlage der Pensionskassen aus: 2009 wiesen rund die Hälfte der Pensionskassen Unterdeckungen aus. Als Sanierungsmassnahme verlangten Versicherungsverband und Bundesamt für Sozialversicherungen unisono, den Umwandlungssatz der angesparten Gelder herabzusetzen. Dagegen ergriffen die Gewerkschaften das Referendum, mit rekordverdächtigem Erfolg: rund 205 000 Unterschriften konnten der Bundeskanzlei übergeben werden. Der Erfolg blieb nicht aus: Am 7. März 2010 stimmten rund 73% der Stimmbür-

gerinnen und Stimmbürger gegen den Rentenklaue und verpassten den Sozialabbauern damit die verdiente Abfuhr.

AHV-Revision

Ebenfalls in dieselbe Richtung zielte die 11. AHV-Revision, die bereits 2004 einmal wuchtig verworfen wurde. Gegen die Neuauflage gaben die Gewerkschaften auch 5 Jahre später wieder mehrfach «Renten-Alarm» und stellten sich gegen die Abbauvorlage, die vor allem auf dem Rücken der Frauen stattfinden sollte. Diese Aktionen und ein entsprechendes Lobbying brachten das gewünschte Resultat: in der Herbstsession 2010 be-grub der Nationalrat die 11. Revision endgültig.

AVIG-Referendum

Ein weiterer Baustein beim Grossprojekt Sozialabbau bildete die Revision der Arbeitslosenversicherung. Dagegen kam zwar mit 140 000 Stimmen das Referendum zu Stande, leider aber ohne Erfolg an der Urne. Es scheint, als fühlte sich das Schweizer Volk nicht ebenso betroffen wie beim Rentenklaue. Offenbar herrscht immer noch die Ansicht, Arbeitslosigkeit treffe ausschliesslich die Anderen: Am 26. September 2010 stimmten rund 53% Stimmberechtigte der Verschlechterung der Arbeitslosenversicherung zu.

«Her mit dem schönen Leben!»

Im Rahmen des «Marche mondiale des femmes» demonstrierten über 8 000 Frauen am 13. März 2010 in Bern für die Gleichstellung der Geschlechter. Unter dem Motto «Her mit dem schönen Leben!» forderten auch die SEV-Frauen das Recht ein, sich zu Hause und im öffentlichen Raum frei und sicher bewegen zu können, für gleiche Arbeit den gleichen Lohn sowie gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt, in Politik und Institutionen zu erhalten. 14 Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsartikels ist die Schweiz noch weit davon entfernt, Frauen und Männern dieselben Chancen zu bieten.



Verkehrspolitik

Innovationspreis

Der Innovationspreis öffentlicher Verkehr wurde durch den federführenden VCS sistiert mit der Begründung, es gebe bereits genügend Preise und Auszeichnungen im Verkehrsbereich. Ob und allenfalls wann er wieder verliehen werden soll, ist derzeit nicht bekannt.

20 Jahre Alpeninitiative

Am 9. Mai 2009 feierte die Alpeninitiative ihr 20-jähriges Bestehen. Gefeierte wurde auch der Abstimmungserfolg von 1994, als der Alpen-schutzartikel in die Bundesverfassung aufgenommen wurde. Bis dieser allerdings umgesetzt sein wird, werden noch viele Lastwagen über die Gott-

hardautobahn fahren: Das Verlagerungsziel von 650 000 Lastwagen soll gemäss jüngsten Angaben erst bis 2019 erreicht werden.

Gigaliner

Ständerat und Nationalrat haben eine Motion der Kommission für Verkehr und Fernmeldewesen des Ständerates angenommen. Sie hat zum Ziel, im Gesetz eine Maximallänge von 18.75 m für Motorfahrzeuge festzuschreiben. Damit hat sich das Thema «Giga(Gaga?)-liner» vorerst erledigt. Es gilt allerdings, die Entwicklung in Europa im Auge zu behalten: bspw. will der deutsche Verkehrsminister bei der EU einen 5-jährigen Versuch mit solchen Monstern durchdrücken.

Bahnliberalisierung – Schweiz bei den Musterknaben

Bahnreform 2

Das 1. Teilpaket, die Revision der Erlasse über den öffentlichen Verkehr (RöVE), ist seit 1. Januar 2010 in Kraft. Mitte 2010 wurde das Bundesgesetz über die Sicherheitsorgane der Transportunternehmen im öffentlichen Verkehr vom Parlament gutgeheissen. Im November lief die Anhörung zur Verordnung über die Sicherheitsorgane. Hier sind insbesondere die Bewaffnung der Transportpolizei sowie deren Zugriff auf Ripol umstritten.

Das 2. Teilpaket wurde in zwei Teile gesplittet. Der Bundesrat will klare Regeln für den Wettbewerb im öffentlichen Regionalverkehr schaffen und das Schweizer Bahnnetz an die europaweit einheitlichen technischen Normen anpassen. Diese Projekte sollen möglichst rasch dem Parlament unterbreiten werden. Für die Ausgestaltung des diskriminierungsfreien Netzzugangs werden verschiedene Modelle noch vertieft geprüft. Ein entsprechender Expertenbericht wird für das 1. Quartal 2012 erwartet.

Der SEV hat sich in der Vernehmlassung dezidiert gegen die (Zwangs-)Ausschreibungen beim öffentlichen Verkehr ausgesprochen, da diese teuer und ineffizient sind. Der Nutzen für die Öffentlichkeit ist äusserst gering und dem Sozialdumping werden Tür und Tor geöffnet.

Das 3. Teilpaket – die mittel- und langfristige Sicherung der Finanzierung der Bahninfrastruktur – soll 2011 in die Vernehmlassung gehen.

Bahnliberalisierung EU

Die EU-Kommission macht zunehmend Druck für die Bahnliberalisierung in Europa. Derzeit

klagt die EU-Kommission vor dem Europäischen Gerichtshof gegen 13 Länder, weil diese die Massnahmen gemäss Erstem Eisenbahnpaket von 2003 noch nicht vollständig umgesetzt haben.

Wie sich die Bahnliberalisierung weiter gestalten wird, ist derzeit noch Gegenstand von Debatten in der EU. Im September 2010 veröffentlichte der EU-Verkehrskommissar Siim Kallas den aktuellsten Stand des Paketes. Darin enthalten ist die Forderung, den Zugang zu Infrastruktureinrichtungen wie Terminals und Wartungsanlagen allen Teilnehmern zu garantieren. Ausserdem sollen die Nutzungsbedingungen für alle Schienennetze jährlich veröffentlicht werden. So könnten sich Firmen, die neu in den Markt einsteigen, über die zur Verfügung gestellte Infrastruktur informieren. Die EU-Verkehrsminister äusserten sich dazu relativ skeptisch.

Die Schweiz gehört derweil zu den Musterknaben in Europa: gemäss einer Studie der Humboldt Universität Berlin (Prof. Christian Kirchner) gehört die Schweiz zusammen mit sieben anderen Ländern zur Spitzenklasse Europas, wo die Marktöffnung «im Fahrplan» liege. Einmal mehr ist die Schweiz damit im «autonomen Nachvollzug» europäischer als unbedingt notwendig.

Es ist absehbar, dass in diesem Kontext grosse Herausforderungen auf den SEV zukommen. Es gilt, sehr achtsam zu sein, sollen Lohndumping und Verschlechterungen der Verkehrssicherheit auf der Schiene verhindert werden.

Freudentag im Gotthard

Am 15. Oktober 2010 blickte die Welt in die Schweiz: Mit grossem Pomp wurde die erste Röhre des Gotthard-Basistunnels durchbrochen. Dieser ist mit 57 Kilometern nun der längste Tunnel der Welt. In den letzten Jahren kam das Jahrhundertwerk schneller vorwärts als erwartet, so dass die Inbetriebnahme mit dem Fahrplanwechsel im Dezember 2016 Tatsache werden dürfte.

Initiativen und Petitionen

Gemeinsam mit dem VCS, der SP und der Grünen Partei lancierte der SEV die Initiative «Für den öffentlichen Verkehr», welche zum Ziel hat, die Mineralölsteuererträge zu Gunsten des öV-Ausbaus neu zu verteilen. So stünden dem öV jährlich rund



SV Schweizerischer Verkehrsverband
unterschreiben. aufgleisen. einsteigen.

800 Mio. Franken mehr zur Verfügung als heute. Die Initiative wurde Anfang September 2010 mit über 140 000 Unterschriften eingereicht.

Mit dem Engagement bei der so genannten «Cleantech-Initiative» setzt sich der SEV für eine vernünftige Energieerzeugung und -nutzung ein. Qualifizierte und innovative Arbeitsplätze stärken den Standort Schweiz – auch im öffentlichen Verkehr. Die Sammelfrist für diese Initiative läuft noch bis zum 16. September 2011. Bis Mitte Ja-

nuar sind rund 85 000 Unterschriften gesammelt worden.

Mit 125 000 Unterschriften ist die Initiative «1:12 – Für gerechte Löhne» zu Stande gekommen. Die Initiative verlangt, dass innerhalb einer Unternehmung kein Monatslohn grösser sein darf als der kleinste Jahreslohn.

Die bereits am 29. Februar 2008 eingereichte Klimaschutz-Initiative wird weiterhin vom Parlament verschluppt: ein Abstimmungstermin ist noch nicht absehbar, im Gespräch ist derzeit der Frühling 2012.

Petition

Die Petition gegen den Abbau von Regionallinien des öffentlichen Verkehrs konnte mit mehr als 34 000 Unterschriften eingereicht werden. Mit Erfolg: Der Bundesrat hat sich Anfang November 2010 mit den Kantonen darauf verständigt, auf die Sparmassnahmen im Regionalverkehr zu verzichten.

Präsident, (deutscher) Name, Organisation: alles neu

Alles neu, macht der Mai: So wars 2009 mit dem SEV. Der Kongress hatte die Weichen zu stellen für die Zukunft des SEV als eigenständige Gewerkschaft, wie er es zwei Jahre zuvor aufgeleistet hatte.

Nein zur Fusion, Ja zum Umbau: Das war der Auftrag des Kongresses 2007 an die SEV-Führung. Zwei Jahre später galt es die Resultate dieses Auftrags in die Tat umzusetzen. Der Kongress 2009 folgte dem vorgezeichneten Weg und änderte die Statuten in wesentlichen Punkten. Mit dem Jahreswechsel 2010 übernahm die vierköpfige Geschäftsleitung die Führung der Gewerkschaft; sie besteht aus Präsident Giorgio Tuti, Finanzverwalter Ruedi Hediger, Vizepräsident Manuel Avallone und Vizepräsidentin Barbara Spalinger. In dieser Zusammensetzung hatten sie bereits zuvor die Tagesgeschäfte des SEV geführt, unter der informellen Bezeichnung Präsidium, aber ohne statutarische Legitimation. Die bisherige Geschäftsleitung (bestehend aus Präsidium und den Zentralpräsidenten) und der 34-köpfige Vorstand verschmolzen zum neuen, 21-köpfigen Vorstand, in dem alle Unterverbände mit Präsidentin oder Präsident sowie einem zweiten Delegierten vertreten sind, die Kommissionen mit jeweils einer Person. Das Stimmrecht ist gewichtet: Die grossen Unterverbände haben mehr Stimmen als die kleinen und die Kommissionen. Der Vorstand ist zuständig für die strategische Führung des SEV, eine Aufgabe, in die er gemäss eigener Einschätzung bis zum Jahresende immer besser hineingefunden hat.

Fusion in der Schweiz

Nach dem Scheitern der Fusion mit dem SEV hatte sich die Gewerkschaft Kommunikation nach andern Partnern umgesehen und Gespräche mit Comedia und VPOD aufgenommen. Im November 2010 schlossen sich nun Gewerkschaft Kommunikation und Comedia zur Syndicom zusammen.

Künftig wird der Kongress die Führung des Vorstands wählen; aufgrund der Übergangssituation kann dies aber erst 2011 erstmals erfolgen. In seiner ersten Sitzung wählte der Vorstand deshalb Rinaldo Zobe, Zentralpräsident LPV, zum Präsidenten und Elisabeth Jacchini-Mühlemann, Zentralpräsidentin SBV, zur Vizepräsidentin.

Vom Verband zur Gewerkschaft

Während der SEV bereits seit der letzten Umbenennung Mitte der 90er Jahre in Französisch und Italienisch als Gewerkschaft bezeichnet wird, lautete der deutsche Name immer noch auf Verband, dies auch, um die Abkürzung SEV zu legitimieren. Doch nachdem sowohl Banken (UBS) als auch Bahnen (BLS) ihre Kürzel beibehielten, ohne dafür eine sprachliche Entsprechung zu präsentieren, vollzog auch der SEV diesen Schritt und nennt sich deutsch nun ebenfalls Gewerkschaft – was natürlich auch einer inhaltlichen Aussage entspricht. Der Spagat zwischen Kampf und Kompromiss bleibt zwar die grösste Übung, doch hat die Kampfbereitschaft deutlich zugelegt.

Bescheidene 90-Jahr-Feier

Den 90. Geburtstag feiert nur, wer nicht daran glaubt, den 100. zu erleben: Nach diesem Grundsatz entschied sich der SEV, sein 90-jähriges Bestehen lediglich mit einer gewerkschaftlichen Aktion zu begehen. Am 30. November 2009, also

genau am Jahrestag der Gründung, breitete der SEV direkt vor dem Bundeshaus das «Pensionskassenloch» aus. Im stürmischen Schneetreiben symbolisierte eine grosse, runde Blache das Loch, das die Pensionskassen SBB und Ascoop aufweisen. Damit verbunden war der Aufruf an die gleichentags versammelten Parlamentarierinnen und Parlamentarier, ihren Teil zur Sanierung beizutragen.

Die Unterverbände sind deutlich älter als der SEV, der ein Zusammenschluss dieser Branchenverbände ist. So feierte der ZPV im Juni 2010 nicht weniger als sein 125-jähriges Bestehen.

Internet erneuert



Pünktlich auf den Kongress 2009 konnte der SEV seinen neuen Internetauftritt aufschalten. Unter der unveränderten Adresse www.sev-online.ch finden sich die Inhalte neu aufbereitet; das Angebot an Informationen und Dienstleistungen im Internet wird laufend erweitert. Das grafische Erscheinungsbild der neuen SEV-Seite dient inzwischen auch schon mehreren Unterverbänden als Vorbild, so dass die ganze Gewerkschaft immer stärker als Einheit in Erscheinung tritt.

Bewegung in den Unterverbänden

Der VPT, der aufgrund seiner Branchenvielfalt gerne auch als «der kleine SEV» bezeichnet wird, hat sich neu organisiert und durchgehend auf eine Branchenstruktur ausgerichtet. Sämtliche Branchen konnten sich an den jeweiligen Tagungen 2010 konstituieren, so dass nun ein Branchen-Präsidium tätig ist und die jeweiligen Anliegen im Zentralvorstand des VPT vertritt.

Die Unterverbände SBV und VPV haben eine sanfte Annäherung eingeleitet, die bisher erfolgreich verlaufen ist und zunehmend auf eine Fusion hinsteuert.

In den Sektionen zeigt sich zunehmend der Druck, dass keine Funktionäre mehr zu finden sind, die genügend Spielraum haben, um in einem Vorstand mitzuwirken. Aus diesem Grund sind in fast allen Unterverbänden die Fusionen unter den Sektionen weiter fortgeschritten. Per Jahresende 2010 zählte der SEV noch 180 Sektionen. Eine ist jedoch neu hinzugekommen: Nachdem die SBB die Transportpolizei wieder aus der Securitrans

herausgelöst hat, wurde eine eigene Sektion für die Polizistinnen und Polizisten aufgebaut.

Aktive Kommissionen

Im September 2010 ging in Solothurn der erste gemeinsame Anlass der Kommissionen (Jugend, Frauen, Migration) über die Bühne. Tagsüber fanden verschiedene Workshops statt, die gewerkschaftlichen, politischen und persönlichen Themen gewidmet waren und teilweise grossen Zuspruch fanden. Der Abend stand im Zeichen der Begegnung; verschiedene Bands spielten auf, und vereinzelt wurde gar das Tanzbein geschwungen. Dennoch lässt sich nicht bestreiten, dass die Teilnahme am Abendprogramm unter den Erwartungen geblieben ist.

Internationale Kontakte

Es ist ausser Zweifel, dass der öffentliche Verkehr in der Schweiz immer stärker unter dem Einfluss der Europäischen Union steht. Entsprechend

wichtig ist die internationale Vernetzung des SEV. Vermehrt engagieren sich die Exponenten in den Gremien der ETF, der Europäischen Transportarbeiter-Föderation, deren Mitglied der SEV ist. Präsident Giorgio Tuti liess sich ins Exekutivkomitee der ETF wählen, und auch an den Treffen der Bereichen Bahn und Nahverkehr nimmt der SEV regelmässig teil. Einmal jährlich treffen sich zudem die Spitzen der deutschsprachigen Bahngewerkschaften (Transnet und GDBA aus Deutschland, Vida aus Österreich, Landesverband aus Luxemburg sowie der SEV). 2009 war die Schweiz als Organisator an der Reihe; in Basel standen Fragen der Bahnsicherheit im Mittelpunkt, zudem veröffentlichte das Vierländertreffen einen gemeinsamen Aufruf «Halt den Gigalintern!» gegen die Zulassung der überlangen Lastenzüge. 2010 in Luxemburg zeichnete sich bereits der Schatten des EU-Papiers zum Bahnpaket ab, weshalb den Aktivitäten gegen Sozialabbau und Bahnliberalisierung grosse Bedeutung gewidmet wurde.

Vom Bodensee bis Genf und Rom: Der SEV ist überall

Der SEV setzt sich nicht nur für die grossen Probleme bei der grossen SBB ein; er ist immer da, wenn seine Mitglieder ihn brauchen. Blitzlichte auf zahlreiche Aktivitäten.

Bodensee

Es war einmal eine Schifffahrt am Bodensee, die gehörte der SBB. Sie war schon damals ein Sorgenkind der SBB, nach dem Verkauf ist sie ein Sorgenkind geblieben. Im April 2009 kam wieder ein-



Das Personal der Bodenseeschifffahrt protestiert gegen Abbaupläne

mal eine neue Geschäftsführung ans Werk, mit dem klaren Auftrag, radikal eine Veränderung herbeizuführen. Kündigungen, Lohnkürzungen, längere Arbeitszeiten, und auf keinen Fall einen Gewerkschaftssekretär am Tisch: So sah das Rezept aus. Doch das Personal liess es sich nicht gefallen. Mit einer Kundgebung vor dem Thurgauer Regierungsgebäude forderten sie die regionale Politik zur Einmischung auf. Danach ist nicht alles besser geworden; aber immerhin gelang es, Abmachungen zu treffen, die ein geregeltes Arbeiten ermöglichen. Die Gefahr der Schliessung der Werft scheint gebannt, die Besitzer sprechen von Investitionen und Ausbau.

Stopp den Aggressionen

Das Jahr 2009 begann mit einer guten Nachricht: Die SBB gab bekannt, dass sie Fernverkehrszüge wieder durchgehend doppelt begleiten lässt. Doch insgesamt blieb das Thema der Aggressionen gegen Personal (und Reisende) heiss. Der SEV tat sich mit dem Bundesamt für Verkehr und dem Verband öffentlicher Verkehr zusammen, um eine Aktion zu lancieren, die vorbeugend wirken soll. In immer mehr Zügen und Bussen finden sich inzwischen die Kleber, die deutlich darauf hinweisen, dass Übergriffe gegen das Personal des öffentlichen Verkehrs von Amtes wegen verfolgt werden. Zahlreiche Unternehmen haben diese Aktion begrüsst, stiessen sie doch selbst immer wieder auf Polizisten und Untersuchungsbehörden, die eine Anzeige verlangten, statt von sich aus aktiv zu werden, wenn ein Übergriff gemeldet wurde.

10 Jahre Charta

Am Anfang des Kampfs für mehr Sicherheit stand ein Papier: Die «Charta für die Verbesserung der Sicherheit im öffentlichen Verkehr». Im Jahr 2000 hatten Busfahrerinnen und Busfahrer diese Grundsatzklärung lanciert. Sie nannten sich damals «Groupe autonome des transports urbains» (Gatu), und es gehört auch zur Geschichte der 10 Jahre, dass der Gatu sich laufend stärker dem SEV annäherte und inzwischen integriert ist; er prägt aber nach wie vor die VPT-Branche Bus. 60 Unternehmen, deren Personal bei SEV und VPOD organisiert ist, haben in der Zwischenzeit die Charta unterschrieben.

Gesundheit der Busfahrerinnen und -fahrer

Eine Umfrage, die die Branche Bus/Gatu des VPT zuerst in der Westschweiz durchführte, bestätigte die Befürchtungen: Buschauffeure und -chauf-



Seit dem 1. März 2009 gibt es auch auf den Berner Perrons keine Souschefs mehr. Seither fertigt das Zugspersonal die Züge selbst ab.

feusen leiden gesundheitlich unter ihrer Situation am Arbeitsplatz. Stress durch den zunehmenden Strassenverkehr und immer engere Fahrpläne, schlecht ausgerüstete Fahrstände sowie die Aggressivität der Reisenden und anderer Verkehrsteilnehmer machen die Arbeit belastend. Die Unternehmen haben dem nur wenig entgegenzusetzen. Selbst für Toiletten an den Wendepunkten müssen die Fahrerinnen und Fahrer Vorstösse machen. Die Umfrage wurde inzwischen auf die ganze Schweiz ausgedehnt, die Resultate werden im Frühling 2011 präsentiert.

Chur: SEV, nein danke ...

Die Stadtbuss Chur, zu der auch die Engadinbus gehört, ist wahrlich kein Vorbild an Anstellungs- und Arbeitsbedingungen. Als der SEV deswegen einen kleinen Prospekt in die persönlichen Kästchen verteilte, liess das Unternehmen diese umgehend wieder entfernen. Diese Aktion änderte allerdings nichts daran, dass der SEV die Umstände kritisiert, die von nicht klar definierten Arbeitsorten über fehlende Sonntagzulagen bis zu sehr grenzwertigen Tagesarbeitszeiten reichen. Doch die Einschüchterung des Unternehmens bremst die Bereitschaft zum gewerkschaftlichen Engagement, und genau das war auch der Zweck.

Es fährt kein Zug nach Rom

Es hatte sich durch schleichenden Leistungsabbau abgezeichnet, kam dann aber doch als Schock: Die Nachtzüge von Genf, Basel und Zürich nach Rom wurden auf den Fahrplanwechsel im Dezember 2009 eingestellt. Das betroffene Personal, bei Elvetino angestellt, lancierte zusammen mit frustrierten Stammgästen und dem SEV eine Petition, die aber erfolglos blieb. Weder die SBB noch Trenitalia zeigten ein Interesse daran, etwas für das Angebot zu unternehmen. Dies ist wenig erstaunlich, sind die Beziehungen der beiden Bahnen doch stark abgekühlt. Die Kooperation im Fernverkehr (Cisalpino) ging in die Brüche, jene im Regionalverkehr (Tilo) steht auf wackligen Beinen.

SEV als Aktionär

Die meisten Unternehmen des öffentlichen Verkehrs sind als Aktiengesellschaft organisiert, das heisst, es findet in der Regel jährlich eine Generalversammlung der Aktionäre statt. Häufig gibt es eine grosse Zahl von Leuten aus der Region, die einzelne Aktien besitzen und sich dort treffen, doch auch die Kantone und Gemeinden, die meist an den Verkehrsbetrieben beteiligt sind, nehmen teil. Der SEV will dieses Forum nutzen und bei Bedarf an der Aktionärsversammlung das Wort ergreifen. Der SEV hat sich deshalb zum Ziel gesetzt, von jedem Unternehmen, in welchem er gewerkschaftlich aktiv ist, eine Aktie zu erwerben. Bei der SBB wird dies allerdings nicht möglich sein: Diese gehört gemäss Gesetz zu 100 Prozent dem Bund, Kleinaktionäre gibt es nicht, und das ist auch gut so.

Gleicher Lohn

In den Aufschwungjahren bis 2008 näherten sich die Löhne von Männern und Frauen in der Schweiz leicht an, doch mit dem Ausbruch der Finanzkrise ging die Schere wieder auseinander. Auch im öffentlichen Verkehr sind Männer und Frauen für gleiche Arbeit nicht durchwegs gleich bezahlt, und vor allem die Karrierechancen der Frauen sind nach wie vor kleiner. Am 10. März 2009 fand erstmals in der Schweiz ein «Equal Pay Day» statt. Bis zu diesem Tag mussten die Frauen für 2008 arbeiten, um gleich viel zu verdienen wie die Männer bis zum richtigen Jahresende. Der SEV beteiligte sich an der Aktion und verteilte entsprechend bedruckte Taschen.

Rechtsschutz

Neben den politischen und gewerkschaftlichen Aktionen leistet der SEV einen Grosseinsatz für seine Mitglieder, die in Schwierigkeiten geraten sind. Der Berufsrechtsschutz weist jährlich rund 800 Fälle auf, wo jemand den persönlichen Beistand des SEV braucht. Häufig handelt es sich um Fragen der Berufsfähigkeit, um Leistungen von Sozialversicherungen und Kündigungen. Oft geht es um alltägliche Konflikte zwischen Mitarbeitenden und ihrem Unternehmen, von kleinen Meinungsverschiedenheiten bis hin zu Kündigungsandrohungen. Beistand leistet der SEV aber auch seinen Mitgliedern, die beruflich in einen Unfall verwickelt sind, und er begleitet sie bei Bedarf an Zweitgespräche der Personalbeurteilung.



Ungebremster Begeisterung für Reorganisationen

Das einzige Konstante ist der Wandel: Diese generelle Wahrheit gilt für den öffentlichen Verkehr zurzeit in hohem Mass. Unschöne Rekordhalterin dürfte SBB-Infrastruktur sein, die bereits den vierten Gesamtumbau der Division innert 10 Jahren startete – doch aus der Hauruckübung wurde ein Beispiel für erfolgreiche Begleitung durch den SEV.

Aus Fehlstart gelernt

Zwei Projekte mit unklaren Zusammenhängen, Projektleiter, die nicht miteinander sprechen, ein Stellenabbau von über 300 Arbeitsplätzen in einem Ruck: Das alles zeichnete sich im Herbst 2009 bei der SBB-Infrastruktur ab, und die Projektleiter meinten, mit dem Leitfaden für Reorganisationen das Ganze innert kürzester Zeit am SEV vorbeischieben zu können. Doch sie hatten die Rechnung ohne die Gewerkschaft gemacht: Der SEV verlangte eine korrekte Anwendung dieses Leitfadens, und nach hartnäckigem Beharren auf diesem Anliegen gelang es, die beiden Projekte aufeinander abzustimmen und in Etappen aufzuteilen. Schritt für Schritt hatten sich nun die Reorganisierer der SBB mit den Praktikern des SEV abzusprechen, und tatsächlich wurde damit nicht nur erreicht, dass die Massnahmen stark an den Realitäten der täglichen Arbeit ausgerichtet wurden, sondern dank der längeren Umsetzungsfristen erledigte auch die natürliche Fluktuation einen grossen Teil des Stellenabbaus. Die Verunsicherung durch die zahlreichen Veränderungen, deren Ende noch nicht überall abzusehen ist, haben jedoch Spuren hinterlassen, die sich bei der Personalzufriedenheit ausgewirkt haben.

Güterverkehr leidet stark unter der Krise

Unaufhaltsam scheint auch der Stellenabbau bei SBB Cargo. Der wirtschaftliche Einbruch führte nochmals zu einer Verschlechterung der Situation, ging doch der Güterverkehr 2009 um über 20 Prozent zurück. Der SEV verlangte, dass nicht unter dem Eindruck der Krise neue Umstrukturierungen angepackt werden, doch die SBB führte ihre Planung weiter und kündigte Anfang 2010 an, den internationalen Verkehr in eine separate Unternehmung auszulagern, an welcher die Kombiverkehrsunternehmung Hupac einen 25-Prozent-Anteil hält. Die neue SBB Cargo International soll sich auf die Führung von ganzen Transitzügen beschränken, also praktisch das Modell von BSL Cargo übernehmen. Anfänglich weigerte sich die SBB, fürs gesamte Personal der neuen Cargo-Tochter GAV-Verhandlungen aufzunehmen, doch nach Einreichung einer Petition und einem Unterbruch der gleichzeitig laufenden Arbeiten am GAV der Mutterfirma liess sie sich vom SEV umstimmen. Ende Jahr 2010 lagen dazu aber noch keine Resultate vor, das Inkrafttreten ist laut SBB Cargo erst auf 2012 vorgesehen.

Beim Einzelwagenladungsverkehr fanden die Staatsbahnen zurück zur Kooperation: Im Verbund X-Rail wollen sie grenzüberschreitenden Verkehr nun wieder gemeinsam abwickeln und

die in den Vorjahren aufgebaute Konkurrenz aufgeben, die mehr Kosten als Nutzen gebracht hatte.

Stark von der Krise betroffen war aufgrund des Güterverkehrsrückgangs auch das Rangierpersonal: Das Ende der Rangierbahnhöfe Biel, Olten und Rotkreuz war nicht zu vermeiden, und sowohl in Buchs als auch in Chiasso befürchtet das Personal weitere Einschnitte. In Chiasso wird diese Befürchtung verschärft, weil die italienischen Bahnen den Güterverkehr systematisch vernachlässigen.

Hüst und Hoff beim Zug- und Lokpersonal

Zug- und Lokpersonal erlebten Höhen und Tiefen: Ein wichtiger Erfolg gelang dem Zugpersonal nach hartnäckigem Fordern, indem die SBB die durchgehende Doppelbegleitung der Fernverkehrszüge wieder aufbaut. Rund 125 Stellen werden dafür neu geschaffen. Andererseits kam die SBB auf die Idee, die Zugbegleiterinnen und Zugbegleiter könnten auf der Gotthardstrecke den Service am Platz übernehmen, ein Modell, das vor allem in deutschen ICE-Zügen verbreitet ist. Gegen den Widerstand der Betroffenen hielt die SBB an einem zweijährigen Test fest, musste dann aber feststellen, dass dieser erfolglos blieb; auch die Reisenden konnten dieser Idee nichts abgewinnen.

Auch beim Lokpersonal zeichnet sich – endlich – ein Personalaufbau ab, nachdem der SEV mit dem VSLF vor Schiedsgericht ziehen musste, um die Überzeitproblematik zu klären. Jahrelang hatte die SBB behauptet, genügend Lokführer zu haben, und dennoch häuften diese laufend Überzeit an ohne je die Möglichkeit zu sehen, diese wieder abzubauen. Mit einer klaren Anwendung der Vorschriften macht das Gericht der SBB klar, dass Überzeit als solche zu behandeln ist und entsprechende Gutschriften vorzunehmen sind, wenn eine Kompensation nicht erfolgt. Unter dem Druck dieser Zusatzkosten begann das Unternehmen schliesslich, die Regelungen anzupassen. Dennoch ist die Stimmung unter dem Lokpersonal äusserst schlecht, was vor allem darauf zurückzuführen ist, dass der Beruf zunehmend an Attraktivität verliert. Dies insbesondere wegen der Aufteilung auf Regional- und Fernverkehrsdepots und dem Abbau von Vielfalt in der Tourenplanung. Kommen dann noch Mängel in der Führung hinzu, wie dies in der entsprechenden Abteilung des SBB-Personenverkehrs der Fall war, sind Konflikte nicht zu vermeiden.

Unsicherheiten bleiben in Bellinzona

Die Jahre nach dem Streik haben im industriewerk Bellinzona zwar eine gewisse Beruhigung, aber bei weitem keine Ruhe gebracht. Die Arbeit des Runden Tisches unter der Leitung von alt Nationalrat Franz Steinegger wurde fortgesetzt, und Schritt für Schritt stabilisierte sich die Situation. Die Arbeitsauslastung des Werks ist hoch, aber im Sommer 2010 zeigte sich, dass die erhofften

schwarzen Zahlen vorerst unrealistisch bleiben. Mängel in der Organisation und im Rechnungswesen verschlechterten das Ergebnis und belasteten auch wieder das Vertrauen des Personals in die Führung. Eine Studie, die die Tessiner Fachhochschule im Auftrag der Kantonsregierung erstellte, bestätigte im Sommer 2010, dass der Rollmaterialunterhalt gute Perspektiven biete. Diese könnten genutzt werden, indem ein kantonales Kompetenzzentrum geschaffen würde, mit dem Industriewerk als dessen Schwerpunkt. Die Kantonsregierung und die SBB haben ihre Unterstützung zugesagt, um diese Stossrichtung zu vertiefen. Denn in einem ist man sich einig: Wenn das IW Bellinzona zu konkurrenzfähigen Preisen Unterhaltungsdienste anbietet, ist mehr als genug Arbeit vorhanden, sowohl bei den SBB-Divisionen als auch bei Drittkunden.

Sicherheit für Personal und Reisende

Dauerthema bleibt auch die Sicherheit, sowohl des Personals als auch der Reisenden. Das Verschwinden von Personal ab den Perrons ist sowohl bezüglich Kundendienst als auch bezüglich Sicherheit fragwürdig. Die Talsohle scheint allerdings erreicht: Die SBB denkt wieder über Personalpräsenz auf den Perrons nach – kaum ein Jahr, nachdem auch im unübersichtlichen Bahnhof Bern die letzten «Souschefs» abgezogen worden waren.

In den Zügen beginnt sich die Situation zu klären, verabschiedete das eidgenössische Parlament doch nach mehreren Wirrungen das Gesetz

über die Transportpolizei. Dieses gesteht polizeiliche Rechte ausschliesslich firmeneigenen Organisationen zu; SEV und andere Gewerkschaften hatten sich erfolgreich dagegen gewehrt, dass private Organisationen hätten hoheitliche Aufgaben übernehmen können. In der Folge löste die SBB die Transportpolizei aus der Securitrans heraus und integrierte sie wieder ins Unternehmen. Aufgrund des gleichen Gesetzes bildet allerdings der ZVV eine neue Sicherheitsorganisation, welche vorsieht, dass die bisherigen Zugchefs S-Bahn nicht mehr zum Einsatz kommen. Trotz heftigem Widerstand des SEV und der Betroffenen liessen sich die politischen Verantwortlichen nicht umstimmen. Die Umsetzung des Konzepts ist in den Jahren 2011 bis 2014 geplant.

Personalzufriedenheit im Keller

Zweimal präsentierte die SBB 2010 Resultate zur Personalzufriedenheit. Im Frühjahr wurde das Ergebnis einer Stichprobenumfrage vorgestellt, die eine leichte Verbesserung andeutete. Umso grösser war der Schrecken, als im Herbst die nächste Gesamtumfrage durchgeführt und ausgewertet wurde. Mit 58 Punkten liegt nun die Personalzufriedenheit auf dem tiefsten Stand, seit mit den Umfragen begonnen wurde. Zwar gibt es nach wie vor einzelne hohe Werte, so etwa zum persönlichen Umfeld, was aber der Führung sehr zu denken geben muss, ist das verheerend schlechte Abschneiden der Vorgesetzten auf allen Stufen. Selbst beim oberen Kader ist das Vertrauen in die Konzernleitung so tief wie noch nie.

Genferseeschifffahrt und Tourismus

Grosse Wellen am Genfersee

Schon zeichnete sich ein Streik ab, da kam es doch noch zur Lösung: Die Schifffahrtsgesellschaft Genfersee CGN stand vor dem Untergang. Zwar ist sie erfolgreich als Unternehmen des Nahverkehrs, das von Pendlerinnen und Pendlern intensiv genutzt wird. Probleme macht jedoch die historische Dampfschiff flotte, die vor teuren Renovationen steht. Die Politik sah die Lösung in einer Aufteilung in zwei separate Gesellschaften, wobei nur die Nahverkehrsunternehmung finanziell unterstützt werden sollte. Damit wäre das Ende der historischen Flotte und des touristischen Verkehrs besiegelt gewesen, was auch einen massiven Personalabbau nach sich gezogen hätte. Der SEV mit dem Personal, die Dampfschiff freunde und touristische Organisationen verbündeten sich; sie sammelten gegen 45 000 Unterschriften für eine Petition, die die Aufspaltung des Betriebs verhindern wollte. Schliesslich lenkte der federführende Kanton Waadt ein; es bleibt eine gemeinsame Dachorganisation bestehen, die sich um beide Bereiche zu kümmern hat.

Vorstoss in den Tourismus

Seit langem sind im SEV auch Angestellte von Bergbahnen und Skigebieten organisiert. Aller-

dings handelt es sich um sehr vereinzelt Gebiete, und der Wandel im Tourismus verlangt nach stärkerer Betreuung. So sind einerseits durch Fusionen Grossunternehmen entstanden, die auch eine bedeutende Zahl an Ganzjahresstellen anbieten. Andererseits ist die Arbeitszeit- und Lohnsituation dermassen prekär, dass sich eine gewerkschaftliche Unterstützung aufdrängt. Die Arbeiten sind angelaufen, Resultate sind allerdings erst mittelfristig zu erwarten, da das Umfeld – zurückhaltend ausgedrückt – nicht gerade gewerkschaftsfreundlich ist ...



Führung des SEV

Mit der vom Kongress angenommenen Änderung der Führungsstrukturen im SEV haben sich auch Veränderungen bei der Zusammensetzung der Gremien ergeben.



Ehemaliger Verbandsvorstand (bis Ende 2009)

Bis Ende 2009

Bis Ende 2009 bestand die SEV-Geschäftsleitung aus dem Präsidium, der Zentralpräsidentin und den Zentralpräsidenten der Unterverbände:

Präsidium

Giorgio Tuti, Präsident SEV
Manuel Avallone, Vizepräsident SEV
Barbara Spalinger, Vizepräsidentin SEV
Rudolf Hediger, Leiter Finanzen

Unterverbände

Hanspeter Eggenberger, ZP RPV; Elisabeth Jacchini, ZP SBV; Ricardo Loretan, ZP PV; Andreas Menet, ZP ZPV; Kurt Nussbaumer, ZP LPV; Roland Schwager, ZP VPV; Werner Schwarzer, ZP TS; Christian Suter, ZP BAU; Rinaldo Zobe, ZP LPV.

Ab 2010

Seit Beginn 2010 besteht die Führung des SEV aus der 4-köpfigen Geschäftsleitung und aus dem SEV-Vorstand, der sich zusammensetzt aus der Zentralpräsidentin, den Zentralpräsidenten und je einem weiteren Vertreter der Unterverbände sowie Vertreterinnen und Vertretern der Kommissionen.

Geschäftsleitung

Giorgio Tuti, Präsident SEV
Manuel Avallone, Vizepräsident SEV
Barbara Spalinger, Vizepräsidentin SEV
Rudolf Hediger, Finanzverwalter

Vorstand

Rinaldo Zobe, Präsident, ZP LPV; Elisabeth Jacchini, Vizepräsidentin, ZP SBV; Patrick Bellon, SBV; Gilbert d'Alessandro, VPT; Bernard Demierre, PV; Roger Derungs, TS; Hanspeter Eggenberger, ZP RPV; Pascal Fiscalini, ZPV; Angelo Chiuchiolo, Migration; Markus Kaufmann, BAU
Andrea-Ursula Leuzinger, Frauen; Ricardo Loretan, ZP PV; Andreas Menet, ZP ZPV; Kurt Nussbaumer, ZP LPV; Roland Schwager, ZP VPV; Werner Schwarzer, ZP TS; Mathias Sterchi, Jugend; Christian Suter, ZP BAU; Michel Tacchini, VPV
Danilo Tonina, RPV; (ein Sitz LPV vakant).

SEV Koordinaten

Zentralsekretariat SEV Bern

Steinerstrasse 35
Postfach 186
CH-3000 Bern 6
Tel. 031 357 57 57
Fax 031 357 57 58
info@sev-online.ch
www.sev-online.ch

Regionalsekretariat Bellinzona

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

Regionalsekretariat Chur

Gürtelstrasse 24
7001 Chur
Tel. 081 284 49 07
Fax 081 284 91 01
sev-chur@sev-online.ch

Regionalsekretariat Lausanne

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

Regionalsekretariat Ostschweiz

Zwinglistrasse 3
9001 St.Gallen
Tel. 071 223 80 25
Fax 071 223 80 65
sev-ostschweiz@sev-online.ch

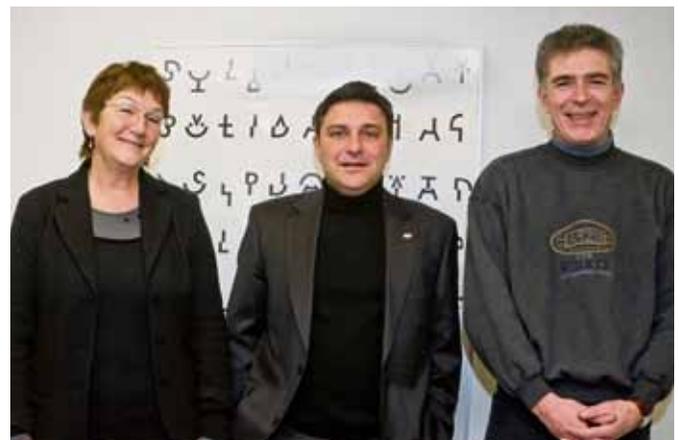
Regionalsekretariat Zürich

Birmensdorferstrasse 65
8004 Zürich
Tel. 044 242 84 66
Fax 044 242 84 68
sev-zuerich@sev-online.ch

Hotel Brenscino

CH-6614 Brissago
Tel. 091 793 01 21
Fax 091 793 40 56
hotel@brenscino.ch
www.brenscino.ch

Die neue SEV-Führung: Elisabeth Jacchini, Vizepräsidentin Vorstand; Giorgio Tuti, SEV-Präsident; Rinaldo Zobe, Präsident Vorstand



Eine Präsidentin und ein Präsident

Der Kongress 2009 war personell besonders: Erstmals wurde er von einer Frau geleitet, und mit Giorgio Tuti wählte er einen Mann an die Spitze des SEV, der die Führung bereits Monate zuvor hatte übernehmen müssen.

Die Wahl von Giorgio Tuti am Kongress war eine Formsache: Nach der plötzlichen Erkrankung von Pierre-Alain Gentil hatte er bereits im Sommer 2008 die Führung des SEV übernehmen müssen, nach dessen Tod wählte die damalige Geschäftsleitung Giorgio Tuti zum Präsidenten ad interim. Mit dem Kongress 2009 konnte er dann formell in die Funktion gewählt werden, zumal er die Eignung dafür notgedrungen zuvor längst unter Beweis gestellt hatte.

Auf dem höchsten Stuhl sass am Kongress 2009 Doris Wyssmann, was sowohl eine Premiere als auch eine Derniere war. Erstmals hatte eine Frau das Kongresspräsidium inne, doch dieser Kongress beschloss auch neue Strukturen für den SEV. Dazu gehört, dass in Zukunft kein

separater Kongresspräsident mehr zu wählen ist, sondern der Präsident oder die Präsidentin des Vorstands auch den Kongress leitet. 2011 hat also LPV-Zentralpräsident Rinaldo Zobele diese Aufgabe inne. Besondere Erwähnung verdient Danilo Tonina, der 2009 als Kongressvizepräsident amtierte, dann aber keinen Aufstieg mehr machen konnte, da der vorgezeichnete Weg als nächster Kongresspräsident durch die Strukturänderung hinfällig wurde.



Abschied von Aschi

Erneut musste der SEV Abschied nehmen: Ernst Leuenberger, Präsident von 1996 bis 2005, verstarb im Sommer 2009. Er hatte sich beim SEV mit 60 Jahren pensionieren lassen und war weiterhin für den Kanton Solothurn im Ständerat

tätig. Er stellte damit auch nach dem Ausscheiden als Präsident die wichtigste Kontaktperson des SEV im Bundeshaus dar – Ironie des Lebens, dass das Solothurner Volk den früheren SEV-Sekretär Roberto Zanetti als seinen Nachfolger wählte.

Ein- und Austritte 2009 und 2010

Eintritte 2009

Jörg Matter arbeitet seit März im Zentralsekretariat Bern. Als Webmaster betreut er die Homepage SEV technisch und inhaltlich und sorgt für einen zeitgemässen Internetauftritt.

Sonja Heinichen hat ihre Tätigkeit beim SEV im August als Assistentin der Vizepräsidentin aufgenommen.

Ebenfalls seit August unterstützt Anita Mates administrativ das Regionalsekretariat St. Gallen.

Seit September verstärkt Isabelle Blanchard die Mitglieder- und Mutationsdienste.

Robert Erni hat während einer befristeten Anstellung als Werber für GATA gewirkt.

Das Regionalsekretariat Tessin wurde im Dezember durch Gewerkschaftssekretärin Françoise Gehring verstärkt.

Als Auszubildende von Login SBB hat Mirjam Schläfli ihre zwei Ausbildungssemester KVÖV im SEV in Angriff genommen.

Eintritte 2010

Arne Hegland ist der neue Gewerkschaftssekretär im Regionalsekretariat Zürich und nimmt seine Arbeit im Januar auf.

Als Auszubildende von Login SBB absolviert Livia Schneeberger ihre zwei Ausbildungssemester KVÖV im SEV.

Im Juni hat Daniela Lehmann als Koordinatorin Verkehrspolitik im Zentralsekretariat begonnen.

Jris Piazzoli beginnt im November als Assistentin des Vizepräsidenten sowie der Frauenbeauftragten.

Austritte im 2009 und 2010

Miranda Bühler, Assistentin Präsident SEV, Dominik Hunn, Gewerkschaftssekretär Regionalsekretariat Zürich, Adrian Wüthrich, Koordinator Politik und PR, Stephanie Fikatas, Assistentin Vizepräsident und Frauenbeauftragte. Sie alle haben eine neue Herausforderung angenommen.

Katharina Haudenschild, administrative Mitarbeiterin, Regina Ronca, administrative Mitarbeiterin und Jean-François Stern, Leiter Mitgliederdienste sind in den wohlverdienten Ruhestand getreten.



Regina Ronca



Jean-François Stern



Katharina Haudenschild

Werben und Organisieren

Um bei der Mitgliederentwicklung Gegensteuer zu geben, hat der SEV das Projekt «Werben und Organisieren» lanciert.

Werben und Organisieren

In einem ersten Schritt wurde das Bildungsprogramm des SEV überarbeitet, dessen neues Herzstück die zweiteilige Ausbildung für Sektionsvorstände bildet, bei der Instrumente und Ideen für die Mitgliederwerbung vorgestellt werden. Diese Kurse sind sehr beliebt und immer ausgebucht.

Im Zuge des Projektes «Werben und Organisieren» unterstützte der SEV vor allem auch die Unterverbände mit dem grössten Potenzial, allen voran jene des Verwaltungspersonals.

Uhrenaktion

Der «Uhrenaktion» lag die Idee zu Grunde, anstelle eines Geldbetrages pro erworbenes Mitglied eine SBB-Mondaine-Uhr im SEV-Look abzugeben. Die Auflage der Uhr ist auf 500 Stück limitiert

Rund um den SEV

Kein SEV-Stationshalter mehr

Der einzige Stationshalter des SEV, Felix Faccini, ist am 26. Juni 2009 in den Ruhestand getreten. Nach 15 Jahren Stationsdienst in Maienfeld, in denen er mit einem 20 Millionen-Umsatz (!) bewies, dass diese rentabel betrieben werden kann, freute er sich auf einen neuen Lebensabschnitt im nahen Landquart. Der SEV wünscht Felix Faccini alles Gute für die Zukunft.

Neue Struktur beim SERV

Im April 2009 gab sich der Schweizerische Eisenbahner-Reiseverein SERV eine neue, schlankere Struktur: Der Zentralvorstand wurde von 5 auf 3, die Delegiertenversammlung von 60 auf 29 Mitglieder reduziert. Der Zentralvorstand besteht seither aus Hermann Nann (Zentralpräsident), Richard Steiner (Leiter Reisebüro) sowie Max Barth (Koordinator der Sektionen). Ausserdem wurde beschlossen, den SERV und seine Angebote für alle interessierten Personen zu öffnen.

Neuer Präsident SBB-Peko

Die SBB-Personalkommission, Stufe Konzern, hat Marcel Ruoss als Nachfolger des zurücktretenden Präsidenten Fridolin Disler gewählt. Ruoss wird für die restliche Amtsperiode bis Ende Juni 2011 das Amt bekleiden. Der 51-jährige Fachspezialist aus Buttikon SZ ist SEV-Mitglied und Präsident der Peko Personenverkehr.

Fridolin Disler präsidierte ab 1991 die SEV-LPV-Sektion Zürich und war von 1995 bis 2000 Zentralpräsident des LPV. Ab 2001 präsidierte er die Peko Cargo und 2007 wählten ihn die Kollegen zum Präsidenten der Peko Konzern. Per Ende 2010 liess er sich mit 62 Jahren pensionieren. Fridolin Disler schliesst nicht aus, dass er sich in ir-

und auf der Rückseite nummeriert. Die Aktion startete sehr gut und beflügelte die Phantasie der Werberinnen und Werbern: die Uhren wurden auch schon mal gleich an das geworbene Neumitglied weiter gegeben... Mit einem gewissen Erfolg, wenn man die Zahlen der Neueintritte betrachtet.

Rekordwerber Max Hodel

«Man muss einfach werben wollen!» lautet das – erfolgreiche – Credo von Max Hodel, Teamleiter im Industriewerk Olten. Er hat schon 100 Mitglieder geworben und wurde dafür von Giorgio Tuti im Dezember 2009 geehrt. Für die hundertste Mitgliederwerbung erhielt er einen Brenscinogutschein. Sein Erfolgsrezept: Grundsätzlich jeden neu eintretenden Mitarbeiter auf eine Mitgliedschaft ansprechen. Dazu braucht es «gute Kenntnisse der Sache und ein wenig psychologisches Gespür», wie Hodel sagt.

gendeiner Form erneut für andere einsetzen wird, macht aber vorerst mal Pause.

Rücktritt des «oberste Eisenbahnsportlers»

Nach 24-jährigem Engagement beim Schweizerischen Sportverband öffentlicher Verkehr SVSE trat Peter Lienhard im Herbst als Präsident zurück. Seine SVSE-Karriere begann bei der Radsportgruppe in St. Gallen. Ab 1986 vertrat er diese als Delegierter bei der «Schweizerischen Vereinigung sporttreibender Eisenbahner». 1996 wurde er Generalsekretär, 2002 Präsident des SVSE. Nach dem Rücktritt bleibt er weiterhin Gewerkschafter und Vizepräsident der VPV-Sektion St. Gallen.

Golfo del sole

Zwischen der Schweizerischen Reisekasse Reka und dem SEV bestand für das Reka-Feriendorf «Golfo del Sole» bei Follonica ein Vertrag über Nutzungsrechte. Dieser wurde per Ende 2010 aufgelöst, weil er den SEV zur Mitfinanzierung grösserer Investitionsvorhaben verpflichtet hätte. Dank Auskauf aus dem Nutzungsrecht können SEV-Mitglieder für 2011 und 2012 noch von einem Rabatt von 10% auf Bungalows und Ferienwohnungen profitieren.

Brenscino

Das Park-Hotel Brenscino hat sich in der Tourismuskrise gut behaupten können. Und durch die Investitionen in den Umbau eines Zimmertraktes ist es für die Zukunft gut gerüstet.

Die ersten Gewerkschaftsprofis

Die ersten Absolvent/innen des Lehrgangs «Management in gewerkschaftlichen Organisationen» haben den eidgenössisch anerkannten Fachausweis erhalten. Die Ausbildung geniesst seit 2008 die eidgenössische Anerkennung. 12 Kandidat/innen haben 2010 erstmals die Prüfung zum Fachausweis abgelegt. Alle, 4 Frauen und 8 Männer, haben bestanden. Am 12. April erhielten sie ihr Diplom an einer Feier überreicht. Die SEV-Profis sind Regula Bieri, Elisabeth Jacchini-Mühlemann, Olivier Barraud und Philipp Hadorn.

Renoviertes Zimmer im Parkhotel Brenscino



Leichte Erholung

Die finanzielle Lage des SEV hat sich etwas erholt, was vor allem auf die Erholung der Finanzmärkte im Jahr 2009 zurück zu führen ist. Es gelang, den Betriebsaufwand deutlich unter dem Budget zu halten. Der Mitgliederrückgang konnte etwas gebremst, aber noch nicht gestoppt werden. Um die Finanzen des SEV längerfristig gesund zu halten, sind steigende Mitgliederzahlen unabdingbar.

Die finanzielle Situation des SEV hängt ab von Mitgliederzahlen, Vollzugskostenbeiträgen und Kapitalerträgen. Die Mitgliederzahlen sind insgesamt immer noch rückläufig. Zwar hielten sich die Ein- und Austritte ungefähr die Waage, rund 1000 Todesfälle pro Jahr führen jedoch zu einer steten Abnahme, was in erster Linie an der Altersstruktur der Mitgliedschaft liegt. Der SEV braucht daher dringend neue und vor allem junge Mitglieder, um die Finanzierungslücke zwischen Betriebsausgaben und Mitgliedereinnahmen nicht stärker anwachsen zu lassen. Sonst nimmt die Abhängigkeit von den Finanzmärkten und den Vollzugskostenbeiträgen zu.

Die Vollzugskosten decken einen Teil des Aufwands, den der SEV für die Aushandlung und Betreuung der Gesamtarbeitsverträge hat. Sie stellen eine wichtige Einnahmequelle dar, die langfristig gesichert werden muss. Bei GAV-Verhandlungen muss der SEV auf höhere Vollzugskostenbeiträge drängen. Das hätte zugleich den Effekt, dass eine SEV-Mitgliedschaft attraktiver wird.

Da sich die Finanzmärkte 2009 massgeblich erholt haben, stiegen auch die Kapitalerträge wieder an. Dies erlaubte es, die Schwankungsrerven wieder aufzubauen, was in den Krisenjahren nicht möglich war. 2010 führte dann die Erstarbung des Schweizer Frankens gegenüber den Leitwährungen Euro und US-Dollar zu empfindlichen Kursverlusten auf Fremdwährungsanlagen und zu einem gedämpften Finanzertrag.

Kennzahlen aus der Jahresrechnung

	2008	2009	2010
Betrieblicher Gesamtaufwand	11 504 898	11 882 515	11 791 021
davon Personalkosten	6 638 386	7 071 400	6 762 415
Betrieblicher Gesamtertrag	10 728 472	10 985 858	10 888 805
Über-/Unterdeckung	-776 426	-896 657	-902 216
Pro ganzzahlendes Mitglied	-24.19	-28.40	-28.90
Kapitalerträge	206 034	980 876	586 974
Resultat	-540 526	195 249	-44 681
Anzahl Mitarbeitende (inkl. Mandate)	62	64	64
Anzahl Stellen (inkl. Mandate)	49.65	50.55	50.55

Mitgliederentwicklung (Stand jeweils 31. Dezember)

Kategorie	2006	2007	2008	2009	2010
Aktive	25 671	25 164	24 712	24 747	24 643
Pensionierte	22 952	22 297	21 529	20 826	20 175
Gesamt	48 623	47 461	46 241	45 573	44 818
Veränderung gegenüber Vorjahr	-1.39%	-2.39%	-2.57%	-1.4%	-1.7%
Luftfahrt/Externe	864	800	871	875	907

Ein- und Austritte

	2006	2007	2008	2009	2010
Neueintritte	1 188	873	1 157	1 471	1 233
Austritte	790	1 047	1 263	1 412	650
Todesfälle	1 103	988	1 114	1 202	972
Saldo	-705	-1 162	-1 220	-1 143	-389

Arbeitsbedingungen

Das einzige wirksame Mittel gegen die personalfeindlichen Auswirkungen von Liberalisierung und Privatisierung sind Gesamtarbeitsverträge. Sie regeln die Bedingungen, wo sonst der Ausbeutung Tür und Tor geöffnet wären. Gesamtarbeitsverträge ermöglichen es, Standards festzusetzen, die sowohl den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als auch den Unternehmen Sicherheit geben, indem gemeinsam der Rahmen des wirtschaftlichen Wettbewerbs festgelegt wird. So sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Lohndumping geschützt und die Unternehmen gegen Konkurrenten, die zulasten des Personals und der Qualität mit Billigangeboten in Ausschreibungen antreten.

Anfang 2009 umfasste das GAV-Inventar des SEV 53 Firmenverträge, 4 kantonale Verträge (BE, NE, SG, VD) sowie als ersten nationalen Vertrag den Rahmenvertrag für das Personal des regionalen Personenverkehrs.

Lohndumping verhindern

Der Kostendruck auf die Unternehmen des öffentlichen Verkehrs nimmt zu, unabhängig davon, ob sie im Wettbewerb stehen oder nicht. Im regionalen Personenverkehr drängen die bestellenden Kantone auf mehr Leistung zu gleichem Preis oder zu tieferen Preisen für die gleiche Leistung. Im Personenfernverkehr steigert die SBB laufend Leistung und Produktivität, um mit höheren Gewinnen das Wohlwollen der Politik zu erlangen. Im Güterverkehr sind die Auswirkungen des Wettbewerbs bekannt; nun kommen noch die Auswirkungen der Wirtschaftskrise hinzu.

Während sich in vielen Teilen der Schweiz die erste Ausschreibungseuphorie etwas gelegt hat, weil offenkundig ist, dass die Kosteneinsparungen zu vernachlässigen sind, wenn das Personal fair behandelt und die Qualität nicht vermindert wird, halten einzelne Kantone weiter hartnäckig daran fest. Vor allem drängt jedoch die EU weiter auf Liberalisierung und Marktöffnung. Das dritte Eisenbahnpaket soll die vollständige Öffnung des Personenfernverkehrs bringen. Es ist zu befürchten, dass die Schweiz einmal mehr Musterknabe spielen will und dem Wettbewerb die Schienen öffnet, während angrenzende EU-Staaten einen hartnäckigen Protektionismus pflegen.

Als Folge der Vereinbarung des ersten nationalen Rahmen-GAV im regionalen Personenverkehr haben Gewerkschaften und Arbeitgeberverband gemeinsam den Bund aufgefordert, die Möglichkeit zu prüfen, ob das Entsendegesetz im internationalen Schienengüterverkehr zur Anwendung kommen kann, womit die Regeln des Ziellandes gelten würden. Die Antwort steht noch aus.

Drei Vertragsebenen

Der SEV entwickelt seine Vertragspolitik auf den drei Ebenen – Unternehmen, Kanton, national – weiter. Er setzt sich zum Ziel, mit allen Firmen des öffentlichen und touristischen Verkehrs, deren Personal dem SEV angeschlossen ist, einen kollektiven Arbeitsvertrag abzuschliessen.

Auf der nächsten Ebene stehen die kantonalen Rahmenverträge, die insbesondere im Regionalverkehr auf Schiene und Strasse Regeln festschreiben. Sie garantieren, dass sich Anbieter bei Ausschreibungen keine Wettbewerbsvorteile auf dem Buckel des Personals verschaffen können und sie sichern Übernahmeregeln, die das Personal vor Arbeitsplatzverlust schützen.

Höchste Verbindlichkeit bringen nationale Rahmenverträge, die für allgemeinverbindlich erklärt werden. Diese setzen Standards für ganze Branchen, und es ist anzustreben, dass sie mit Hilfe bilateraler Verträge auch gegenüber der EU durchgesetzt werden können.

Vertragsentwicklung

Der SEV bleibt auf allen drei Ebenen der Vertragspartnerschaft aktiv. Er ist laufend im Einsatz, um weitere Firmen-GAV abzuschliessen und bestehende zu verbessern. Die grosse Herausforderung sind in den kommenden beiden Jahren die Verhandlungen um den GAV SBB/Cargo. Der SEV wird mit einem klaren Forderungspaket in diese Verhandlungen einsteigen, das die Delegierten der GAV-Konferenz rechtzeitig erarbeiten werden.

Der SEV setzt sich dafür ein, dass Umstrukturierungen sozialverträglich umgesetzt werden. Dies gilt insbesondere für die räumliche oder organisatorische Verlagerung von Arbeitsplätzen innerhalb der Unternehmen und über deren Grenzen hinaus.

In mehreren Kantonen sind die Arbeiten an einem kantonalen Rahmen-GAV im Gang oder werden in den kommenden Monaten aufgenommen; nächste Abschlüsse sind in den Kantonen Tessin, Genf und Zürich zu erwarten.

Auf nationaler Ebene steht der Abschluss eines Rahmen-GAV für den Güterverkehr und den Personenfernverkehr im Vordergrund. Dieser soll die Bedingungen im nationalen wie auch im grenzüberschreitenden Güterverkehr standardisieren, und zwar auf Schweizer Niveau.

Wo die erforderlichen Abschlüsse vorliegen, ist jeweils eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung unser Ziel.

In allen Arbeitsbereichen des Luftverkehrs haben Gesamtarbeitsverträge zentrale Bedeutung, da diese Branche voll liberalisiert ist und der Kostendruck aufs Personal abgewälzt wird. Es entsteht die perverse Situation, dass Fliegen trotz allen ökologischen Nachteilen günstiger ist als Reisen mit der Bahn. Das bekämpft der SEV im Interesse des Personals und fairer Anstellungsbedingungen, und ebenso im Interesse der Umwelt.



Arbeitszeitgesetz (AZG)

Das AZG hat unter anderem die Funktion, die Sicherheit und Gesundheit des Personals im öffentlichen Verkehr zu schützen. Eine Nichteinhaltung der Bestimmungen durch zu kurze Nachtruhen, zu lange Dienste, zu wenig Ruhetage usw. kann die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefährden. Mit Verletzungen der AZG-Bestimmungen versuchen Transportunternehmen, sich wettbewerbsverzerrende Vorteile zu schaffen. Wettbewerbsvorteile durch AZG-Verletzungen sind für den SEV untragbar.

Bundespersonalgesetz (BPG)

Die vom Bundesrat lancierte Vernehmlassung für eine Revision des BPG sieht viele Verschlechterungen für das Personal vor. Es besteht die Ge-

fahr, dass diese auch im öV-Bereich durchgesetzt werden sollen. Die Erfahrungen des SEV mit dem BPG sind trotz ursprünglicher Befürchtungen weitgehend positiv und es besteht keinerlei Handlungsbedarf für eine BPG-Revision. Die Bestimmungen für SBB-Personal dürfen nicht aus dem Bundespersonalgesetz gestrichen werden. Die SBB zu 100% in Bundesbesitz. Entsprechend ist der Bund – vertreten durch die SBB-Leitung – Arbeitgeber für die SBB-Mitarbeitenden. Nur schon aus diesem Grund ist es folgerichtig, dass diese dem BPG unterstellt sind.

Organisation und Finanzierung des öffentlichen Verkehrs

Der öffentliche Verkehr ist abhängig von Entscheidungen in der Politik. Die finanziellen Mittel, die Bestellungen der Leistungen, der Bau der Infrastrukturen und die vielen regulatorischen Bestimmungen werden durch Politikerinnen und Politiker und durch die zuständigen Verwaltungsstellen gefällt. Es liegt deshalb im Interesse des SEV, die Entscheide auf den höchsten Stufen der Politik zu beeinflussen. Dabei ist der SEV auf Partner angewiesen. Mit diesen pflegt der SEV einen regen Austausch. Intensiviert werden müssen auch die Beziehungen ins Parlament. Der Einsatz für mehr öffentlichen Verkehr ist letztlich ein Einsatz für mehr Arbeitsplätze. Dank dem flächendeckenden Verkehrssystem sind die öV-Arbeitsplätze in allen Regionen der Schweiz verteilt. Der SEV bekämpft übertriebene Zentralisierungen, die die Randregionen wirtschaftlich und als Arbeitsplatz schwächen.

Bahnreform als Stärkung des Service public

Liberalisierungen im Bahnverkehr bekämpft der SEV. Der hemmungslose Wettbewerb im Güterverkehr hat keine Vorteile gebracht. Der SEV erwartet von den Bahnen Kooperation statt Wettbewerb.

Für den SEV ist der öffentliche Verkehr ein Service public, der in der ganzen Schweiz flächendeckend und zu günstigen Preisen angeboten wird. Den Ideen für die Trennung von Infrastruktur und Verkehr sagt der SEV den Kampf an; er unterstützt integriert geführte Bahnen, denn diese haben den Erfolg des öV gebracht.

Das Parlament hat in der Revision der öV-Erlasse festgelegt, dass die Bahnen branchenübliche Arbeitsbedingungen einhalten müssen. Der SEV fordert alle Behörden auf, die Einhaltung dieser Bestimmungen zu konkretisieren und durchzusetzen.

Die Umsetzung der EU-Eisenbahnpakete I+II in der Schweiz (als 2. Teilpaket der Bahnreform 2) darf nicht zu Lasten der Arbeitnehmenden gehen. Der umfassende Zugang zum Schweizer Bahnnetz für Personenverkehrsunternehmen muss klar geregelt sein und darf die Qualität des Bahnsystems nicht beeinträchtigen.

Die geplanten Regelungen für Ausschreibungen im regionalen Busverkehr müssen dafür sorgen, dass der Wettbewerb nicht auf dem Buckel des Personals ausgetragen wird. Für den SEV kommen Ausschreibungen nur dann in Frage, wenn neue Leistungen zu erbringen sind oder der bisherige Anbieter massive Mängel bei der Qualität (auch der Anstellungsbedingungen) zeigt. Eine generelle Ausschreibungspflicht wird der SEV mit aller Kraft bekämpfen. Ebenso sind Ausschreibungen im Bahnbereich auszuschliessen.

Infrastrukturausbau

Im Schweizer Verkehrssystem sind weiterhin zusätzliche Verbindungen und Taktverdichtungen geplant, womit weitere Ausbauten an der Infrastruktur nötig sind. Der SEV äussert sich nicht zu konkreten Bauprojekten. Es soll jenen Vorhaben



der Vorzug gegeben werden, die für das ganze System den grössten Nutzen bringen.

Wo gebaut wird, sind auch die Bedürfnisse des Personals zu berücksichtigen. Pausen- und Ruheräume, gedeckte Arbeitsplätze und sichere Arbeitswege sind nur einige Stichworte in diesem Zusammenhang.

Für die nächste Etappe in der Bahninfrastrukturfinanzierung mit dem Titel Bahn 2030 erwartet der SEV eine umfassende Vorlage, die Fahrzeiten verkürzt und zusätzliche Züge ermöglicht. Weiter sollen genügend Trassen für den Güterverkehr zur Verfügung gestellt werden können. Die Zufahrten zu den Neat-Basistunneln müssen besonders beachtet werden. Der SEV fordert vom Bundesrat eine Botschaft im Rahmen von mindestens 21 Milliarden Franken.

Mit dem Infrastrukturfonds können zudem Projekte in den Agglomerationen realisiert werden. Separate Busspuren, neue Tramlinien und Bahnhöfe können so den gewachsenen Siedlungen rund um die Städte angepasst werden.

Für den SEV ist wichtig, dass angesichts des Ausbaus der Infrastruktur deren Unterhalt und Erneuerung noch mehr Gewicht geschenkt wird. Durch die starke Auslastung der Schienen bleibt den Unterhaltsequipen immer weniger Zeit, ihre Arbeit zu erledigen.

Infrastrukturfinanzierung

Der SEV befürwortet ein transparenteres System zur Finanzierung des öffentlichen Verkehrs, das sich einfach ausbauen lässt. Er lehnt eine zu starke Erhöhung der Billettpreise ab, da damit eine Verlagerung auf die Strasse gefördert würde.

Der SEV trägt zusammen mit Partnern die Initiative für den öffentlichen Verkehr: Die Mineralölsteuergelder sollen in Zukunft hälftig für die Strasse und für den öV verwendet werden. Damit können fast 800 Millionen zusätzlich für den öV generiert werden. Gleichzeitig soll mit der Initiative ein eigenständiger Artikel zum öV in der Bundesverfassung verankert werden. Zusammen mit der Weiterführung des FinöV-Fonds bringt dies knapp genügend Mittel, um die nötigen Infrastrukturen zu finanzieren. Der SEV spricht sich zudem dafür aus, den Infrastrukturfonds weiterzuführen, da in den Agglomerationsprogrammen der Kantone noch grosser Bedarf besteht.

Sicherheit im öffentlichen Verkehr

Der öffentliche Verkehr ist das sicherste Transportmittel überhaupt. Negative Tendenzen sind aber erkennbar, so haben in den letzten Jahren Übergriffe von Passagieren auf die öV-Mitarbeitenden stark zugenommen. Der SEV erwartet Massnahmen, um diese Entwicklung zu stoppen. Dazu gehört eine starke Transportpolizei, die hoheitliche Aufgaben erfüllen kann. Sie soll nicht privatisiert werden.

Für den SEV ist klar, dass mit technischen und baulichen Massnahmen die Sicherheit nicht umfassend gewährleistet werden kann. Der SEV fordert Personal auf Bahnhöfen und in den Zügen. Die Wiedereinführung der Doppelbeglei-

tung bei der SBB ist ein geeignetes Mittel, das schnell umzusetzen ist. Der SEV wehrt sich dagegen, neue Kategorien unbegleiteter Züge zu schaffen und fordert auch Personal in heiklen Zügen des Regionalverkehrs. Hier sind auch die Kantone als Besteller gefordert.

Zur Sicherheit gehört für den SEV auch die Einhaltung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen und der Sicherheitsvorschriften. Das Bundesamt für Verkehr als Aufsichtsbehörde muss Arbeitszeitgesetzverstössen rigoros nachge-



Giorgio Tuti an der Pressekonferenz zur Antiaggressionskampagne von SEV, VöV und BAV

hen. Dazu sind verstärkte Kontrollen nötig. Auch die Kontrollen des Güterverkehrs auf Schiene und Strasse müssen intensiviert werden.

Güterverkehrsverlagerung

Das Parlament hat Ende 2008 die Güterverkehrsverlagerung im Grundsatz bestätigt. Das Zwischenziel von maximal 1 Million Lastwagen im Jahr 2011 und der Auftrag der Alpeninitiative von maximal 650 000 Lastwagen nach der Eröffnung des Gotthard-Basistunnels muss zwingend eingehalten werden. Dazu ist die Alpentransitbörse in Zusammenarbeit mit den Nachbarstaaten rasch umzusetzen.

Der SEV erwartet, dass die von ihm geforderten und vom Parlament nun auch bewilligten zusätzlichen Mittel für die Förderung des Binnengüterverkehrs effizient eingesetzt werden. Der Wagenladungsverkehr muss von SBB Cargo flächendeckend in der ganzen Schweiz angeboten werden. Wo der Bedarf besteht, sind neue Zustellpunkte zu schaffen, und Anschlussgleise sind weiterhin durch den Bund zu fördern.

Klimaschutz

Der SEV unterstützt die Klimainitiative, die vom Bund eine Verringerung des CO₂-Ausstosses bis 2020 um 30 Prozent zum Niveau von 1990 fordert. Der SEV fordert die Unternehmen des öffentlichen Verkehrs auf, ihre Umweltvorteile vermehrt ins Zentrum zu rücken.

Dementsprechend müssen für den regionalen Personenverkehr genügend Mittel zur Verfügung gestellt werden.

Eine Kürzung der Leistungsvereinbarung 2011-2014 des Bundes mit der SBB wird der SEV entschieden ablehnen.

Soziales

AHV-Revision

Die erste Version der 11. AHV-Revision konnten die Gewerkschaften mit dem Referendum verhindern. Der AHV geht es nämlich entgegen den Schwarzmalereien des Bundesrates gut. Der Bundesrat hat einen Leistungsabbau auf Kosten der Frauen vor. Frauen sind in der Altersvorsorge nach wie vor benachteiligt, sprich Lohndiskriminierung, Tragen der Hauptlast bei Betreuungsarbeit, Teilzeitanstellungen und prekäre Arbeitsbedingungen. Für ältere Frauen kommt der schwierige Arbeitsmarkt dazu. Aus diesen Gründen ist es eminent wichtig, dass die Gewerkschaften die Altersvorsorge-Debatte gleichstellungs- und sozialpolitisch führen. Ein Abbau der AHV kommt nicht in Frage. Im Gegenteil muss die AHV als erste Säule der Altersvorsorge weiter gestärkt werden. Angesichts der Wirtschaftskrise ist offensichtlich geworden, dass ein Ausbau der AHV – allenfalls zulasten der Pensionskassen – zwingend ist.

Sanierung der Pensionskassen

Der Bundesrat hat im Herbst 2008 eine Vernehmlassung mit vier Sanierungsvarianten für die Pensionskasse SBB eröffnet. Der Bundesrat favorisiert die Variante «erweiterte Gründungsausfinanzierung», die der Pensionskasse SBB etwa 662 Millionen Franken bringen würde. Der SEV fordert dagegen vom Bundesrat die Beteiligung am Sanierungskonzept der SBB, das eine richtige Ausfinanzierung mit etwa 3,2 Milliarden Franken ermöglichen würde. Voraussichtlich im Sommer 2009 wird der Bundesrat dem Parlament eine Botschaft unterbreiten.

Der SEV nimmt aktiv Einfluss im politischen Prozess und wird die Parlamentsmitglieder zu überzeugen versuchen, die Fehler bei der Ausfinanzierung der PK SBB zu korrigieren. Nur mit einer richtigen Sanierung kann die PK SBB dem Verschuldungskreislauf entkommen.

Die Finanzkrise und die Börsenbaisse haben die Situation der Pensionskassen massiv verschlechtert. Es sind nun besonnene Entscheide gefragt. Sanierungsbemühungen einseitig zu Lasten der Versicherten kommen nicht in Frage. Bei den Pensionskassen SBB und Ascoop sind die Massnahmen aufgrund der Wirtschaftskrise klar von jenen zu trennen, die auf frühere Fehler bei der Ausfinanzierung zurückgehen.

Sind aufgrund der Wirtschaftsentwicklung in den kommenden Jahren Sanierungsmassnahmen unausweichlich, müssen die Unternehmen ihren Anteil daran leisten. Es ist für den SEV denkbar, dass die SBB ihre vielen ungenutzten Bahnareale für die Sanierung der Pensionskasse einsetzt.

Gleiches gilt für die Pensionskasse Ascoop, die trotz schlechten Voraussetzungen mit ihrem Vorsorgekapital weit überdurchschnittliche Leistungen erreicht. Eine gleichwertige Sanierungslösung für die Ascoop wie für die Pensionskasse SBB ist ebenfalls dringlich. Auch hier müssen Bundesrat, Parlament und die anderen Eigentümer mithelfen, die dringend nötige Sanierung zu unterstützen.

IV-Finanzierung

Die Invalidenversicherung hat grosse finanzielle Probleme wegen einer chronischen Unterfinanzierung und einer starken Zunahme der Rentnerinnen und Rentner während vielen Jahren. Diese Probleme gefährden auch die AHV. Die Entschuldung und finanzielle Konsolidierung der IV muss dringend an die Hand genommen werden. Die temporäre Erhöhung der Mehrwertsteuer ist deshalb zwingend. Allfällige Defizite der IV sollen in Zukunft nicht mehr von der AHV, sondern vom Bund finanziert werden.

Arbeitslosenversicherung

Gerade in der wirtschaftlich schwierigen Zeit dürfen die Leistungen der Arbeitslosenversicherung nicht geschmälert werden. Die Arbeitslosenversicherung gibt allen Erwerbstätigen einen Rückhalt und garantiert, dass es bei einem allfälligen Jobverlust nicht ganz so schlimm kommt. Würde diese Aussicht fehlen, würden viele Arbeitnehmende

2009: SEV-Demo auf dem Bundesplatz gegen den Pensionskassenbschiss



bei schlechten wirtschaftlichen Aussichten ihren Konsum reduzieren und damit die Krise verschärfen. Die ALV muss mit vorübergehend höheren Beiträgen saniert werden. Zudem muss die zulässige Dauer für Kurzarbeit verlängert werden, um überstürzte Arbeitsplatzabbaumassnahmen zu verhindern. Der Wiedereinstieg von Arbeitslosen soll mit Bildung verbessert und gefördert werden.

Mitarbeitende im Ruhestand

Der SEV setzt sich für die Anliegen der Mitarbeiter im Ruhestand und deren Ehepartner/Witwen ein, besonders bezüglich:

Pensionskasse

- Ausrichtung eines Teuerungsausgleichs auf den Renten
- Bemessung gemäss Landesindex der Konsumentenpreise
- Keine Rentnerkasse SBB und Ascoop ohne Bundesgarantie
- Keine Kürzung von Pensionskassenrenten

FVP

- Gewährung eines moderaten Anspruchs, der als Anerkennung der jahrzehntelangen Arbeitsleistungen gewertet werden kann und dem alternden Pensionierten respektive seiner Ehefrau/Witwe noch eine kostengünstige Mobilität bis zum Lebensende gewährleistet.

Organisation der Gewerkschaft

Standortbestimmung

Nach dem Scheitern des Fusionsprojekts beschloss der Kongress 2007 ein 3-Punkte-Programm, dessen dritter Punkt eine Standortbestimmung des SEV innerhalb der Gewerkschaftslandschaft vorsah. Diese Aufgabe ist aus verschiedenen Gründen in den Hintergrund geraten.

Vor jeder Neuorientierung ist eine gründliche Analyse vorzunehmen, um zu vermeiden, dass frühere Fehler erneut gemacht werden. Dies heisst aber auch, dass eine Neupositionierung nicht direkt nach dem Kongress 2007 an die Hand genommen, geschweige denn umgesetzt werden konnte. Naturgemäss hängt eine Positionierung des SEV innerhalb der Gewerkschaftslandschaft nicht nur davon ab was er will und wie er sich sieht, sondern auch, was die anderen Gewerkschaften wollen.

Durch die Krankheit und den Tod von Pierre-Alain Gentil war die interimistische Leitung des SEV gezwungen, sehr strikte Prioritäten zu setzen. Dabei wurde der Frage der gewerkschaftspolitischen Situierung des SEV zwar Wichtigkeit, nicht aber Dringlichkeit zugeschrieben.

Damit ist festzustellen, dass der dritte Punkt des vom Kongress verabschiedeten Programms nur unzureichend gelöst ist und dem Kongress dazu keine Anträge inhaltlicher Natur gestellt werden können. Es ist festzuhalten, dass die Analyse der Situation des SEV in der Gewerkschaftslandschaft und der Frage nach den möglichen Stossrichtungen nicht ein einmaliger Auftrag ist. Vielmehr muss diese Analyse laufend neu erfolgen.

Gewerkschaftslandschaft

Grosse Veränderungen hat es in der Schweizer Gewerkschaftslandschaft in den letzten zwei Jahren nicht gegeben. Jedoch haben sich die bisherigen Trends weiter verfestigt: Alle Gewerkschaften leiden unter Mitgliederschwund, allerdings unterschiedlich stark. Alle Gewerkschaften stellen fest, dass ihre Altersstruktur zunehmend ungünstig wird, dh. dass Eintritte junger Mitglieder nicht

ausreichen, um die Abgänge durch Todesfälle zu kompensieren. Im Zuge dieser Entwicklungen leiden alle Gewerkschaften unter wachsendem finanziellem Druck, denn allgemein nehmen die Aufgaben der Gewerkschaften zu und werden komplexer. Mit einer schwindenden Mitgliederbasis lässt sich die professionelle Bearbeitung der Dossiers auf lange Frist nicht sicherstellen, weshalb alle Gewerkschaften daran sind, die Mitgliederwerbung zu verstärken, aber auch Kooperationen und Fusionen prüfen.

Auftrag

Die Geschäftsleitung SEV hat an ihrem Seminar im März beschlossen, dem Kongress zu beantragen, den Auftrag, der mit dem vorgelegten Statusbericht nur unzureichend eingelöst worden ist, zu verlängern und ihn darüber hinaus mit einer konkreten Stossrichtung zu versehen. Diese heisst, dass basisnahe Kooperationen mit anderen Gewerkschaften zu prüfen seien und zwar nicht in Hinsicht auf ein Fusionsprojekt, sondern vielmehr auf einer praktischen Ebene, die nicht zuletzt auch einen günstigen Kosteneffekt für den SEV haben kann. Es ist dabei nach Aufgaben und Kostenfaktoren zu suchen, die sich überschneiden oder in einer Organisation für mehrere geleistet werden können.

Kongress 2009

v.l.n.r.: Giorgio Tuti (auf der Leinwand) Rudolf Hediger, Danilo Tonina, Rolf Rubin, Doris Wyssmann, Barbara Spalinger, Manuel Avallone

