

Das BLS-Personal misstraut seiner GL

In der Befragung 2014 ist das Vertrauen in die Geschäftsleitung gegenüber 2012 «markant» gesunken. Zahlen wurden nicht kommuniziert.

Seite 2–3

Wichtige FAV-Verhandlungen

Bei TL und RhB werden bisherige Firmenarbeitsverträge überarbeitet, und bei der Zürichsee-Schiffahrt ist ein neuer FAV auf gutem Weg.

Seiten 5 und 13



FAV unterzeichnet

Engadin Bus und Stadtbuss Chur erhalten bessere Arbeitsbedingungen.

Fokus Seite 20

Personalrekrutierung für den öffentlichen Verkehr

Verzweifelte Suche nach Mitarbeitenden

Man spricht noch nicht von Knappheit, aber die öV-Unternehmen haben Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Buschauffeuren und Lokführern – ausser im Tessin.

Es gibt Ideen in Hülle und Fülle, um neues Personal zu finden, ausgebildet oder nicht. Dass die Personalrekrutierung trotzdem nicht leichtfällt, wird mit der Demografie und der Vollbeschäftigung zu erklären versucht. Nur wenige Unternehmen geben zu, dass die Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten, Löhne) die Rekrutierung ernstlich behindern. Gute Gesamtarbeitsverträge sind äusserst wichtig, um dieses Problem lösen zu können.



Dossier Seiten 10 bis 12

Nicht unüblich: Lokomotiven ohne Lokomotivführer ...

Brief an Verwaltungsrat

Die SBB-Tochter Thurbo wendet das GAV-Lohnsystem seit Jahren inkorrekt an und verzögert die Bildung des vom SEV geforderten Schiedsgerichts zu dieser Frage. Sie erschwert die Verhandlungen über eine 5. Ferienwoche und die Bereichsspezifischen Arbeitszeitregelungen für das Lokpersonal auf unnötige Weise und hält die Resultate der Personalumfrage unter Verschluss. Das Personal erhofft sich nun Besserung von einem Brief an den VR.

Seite 4

Interview mit dem Ökonomen Sergio Rossi

Es braucht mehr Pluralismus



kontakt.sev sprach mit Sergio Rossi, Professor für Makroökonomie an der Universität Freiburg, über aktuelle Probleme aus der Arbeitswelt. Daraus wurde eine intensi-

ve Diskussion. Diese bekräftigte verschiedene Kritikpunkte am Funktionieren unserer Wirtschaftsordnung, die von Liberalisierung, Deregulierung und zunehmender Individualisierung der Arbeitsverträge geprägt ist. Der Ökonomieprofessor setzt sich denn auch für mehr Pluralismus in der Wirtschaftslehre ein.

Interview Seiten 6 bis 8

ZUR SACHE

Nicht nur Gewerkschaften, auch Parteien, Sportvereine und nicht zuletzt die Kirchen informieren ihre Mitglieder mit Zeitungen, die regelmässig den Mitgliedern nach Hause geschickt werden. Das ist eine teure Sache, aber sie ist es wert, denn die Mitglieder haben ein Anrecht darauf zu wissen, was ihre Organisation macht.

«Wäre es nicht eine Aufgabe der Eidgenossenschaft, mit günstigen Posttarifen dazu beizutragen, dass Vereine lebendig funktionieren?»

Peter Moor, Chefredaktor kontakt.sev

Der SEV gibt sich alle Mühe, die Mitgliederbeiträge optimal einzusetzen. Wir haben deshalb in den letzten Monaten nach Möglichkeiten gesucht, um diese Zeitung günstiger produzieren zu können. Gleichzeitig erhöht aber die Post die Tarife für Mitgliederzeitungen.

Was für eine absurde Situation: Ein staatliches Unternehmen macht Jahr für Jahr mehrere hundert Millionen Franken Gewinn – unter anderem zulasten von Organisationen mit wichtigen zivilgesellschaftlichen Aufgaben.

Wäre es nicht vielmehr Aufgabe der Post (oder der Eidgenossenschaft, ihrer Besitzerin), mit günstigen Tarifen dazu beizutragen, dass Vereine lebendig funktionieren und so ihren Beitrag an eine demokratische Gesellschaft und die Meinungsbildung leisten?

Siehe Brief an Doris Leuthard auf Seite 4

NEWS

Ceneri-Tunnel: Hoffen aufs Bundesgericht

■ Wenn das Bundesgericht bis Ende September die ursprüngliche Vergabe der Baulose «Fahrbahn und Logistik» (im Wert von 96 Mio.) und «Bahntechnik und Gesamtkoordination» (129 Mio.) durch die AlpTransit Gotthard AG für den Ceneri-Basistunnel bestätige, sei dessen Inbetriebnahme bis 2019 (wie geplant) noch möglich. Das sagte Nationalrat Philipp Hadorn, Präsident der Neat-Aufsichtsdelegation nach deren Sitzung vom 27. August. Ein späterer oder anderer Entscheid des Bundesgerichts dagegen führe je nachdem zu ein bis drei Jahren Verspätung. Je nach Szenario rechnet Hadorn mit Mehrkosten von 10 bis 60 Mio. oder im Fall einer Neuausschreibung von 100 bis 140 Mio.

Detailberatung Gütertransportgesetz

■ Das Gütertransportgesetz, dessen Entwurf vom SEV negativ aufgenommen wurde (vgl. kontakt.sev 9/2014), ist von der nationalräthlichen Verkehrskommission beraten worden. Diese lehnte es ab, quantitative Verlagerungsziele festzulegen, wie u. a. vom SEV gefordert. Erneuerungen von Umschlagsanlagen und Anschlussgleisen können finanziell unterstützt werden. Die Beratungen werden im nächsten Quartal fortgesetzt.

Neuer VöV-Präsident

■ Der 56-jähriger Michel Joye, Direktor der Lausanner Verkehrsbetriebe TL, ist zum neuen Präsidenten des Verbandes öffentlicher Verkehr gewählt



worden. Früher hatte Joye unter anderem auch bei der SBB als Ingenieur gearbeitet. Er war bisher Vizepräsident des VöV. Neuer Vizepräsident wird Norbert Schmassmann, Direktor der Verkehrsbetriebe Luzern.

BLS-Personalbefragung mit hoher Beteiligung

Denkanstoss für die BLS-

Die BLS hat die absoluten Werte ihrer neusten Mitarbeitendenbefragung einmal mehr nicht genannt. Wie gross bzw. klein das «markant schlechtere» Vertrauen in die Geschäftsleitung und die Gesamtzufriedenheit sind, würde aber schon interessieren. Auf jeden Fall muss sich die GL nun gewissen Fragen ernsthaft stellen (siehe Box).

Nur die Teilnahmequote legte die BLS in ihrer Personalinformation «Blitz» offen: Von den etwas mehr als 2700 Mitarbeitenden haben 1711 an der Umfrage teilgenommen, die eine externe Beratungsfirma zwischen dem 22. Mai und dem 19. Juni durchführte. Das entspricht 63% der Belegschaft, gegenüber 58% bei der letzten Befragung im Jahr 2012.

GL im Vertrauensstief

«Markant schlechter» beurteilt wurden im Vergleich zu 2012



Die Befindlichkeit des BLS-Personals sollte nicht nur VR-Präsident Rudolf Stämpfli und CEO Bernard Guillemon interessieren, sondern auch die Kantone und den Bund als Besteller der BLS-Leistungen.

die Punkte «Vertrauen in die GL», «Kontakt der GL mit den Mitarbeitenden» und «Führungsleitlinien vorleben».

«Leicht abgenommen» haben gegenüber 2012 die Gesamtzufriedenheit mit der eigenen Arbeitssituation und das Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen (Commitment). Dabei wurden insbesondere folgende Punkte negativ bewertet: «Mein Unternehmen kann zuversichtlich in die Zukunft schauen», «Mein Arbeitsplatz in meinem Unternehmen ist

sicher» und «Auch bei einem vergleichbaren Job-Angebot würde ich bei meinem Unternehmen bleiben». Gesamtzufriedenheit und Identifikation waren vor zwei Jahren bereits «deutlich» unter dem Durchschnittswert von 96 anderen Unternehmen gelegen, mit denen sich die BLS damals verglich. Dabei hatten beide Werte 2012 gegenüber 2010 «leicht zugenommen», wie der BLS-«Blitz» vom August 2012 festhielt. 2010 erreichte die Gesamtzufriedenheit des BLS-

Personals 69 von 100 möglichen Punkten, wie dem Geschäftsbericht 2010 zu entnehmen ist. Ansonsten hatte die BLS schon 2010 auf die Bekanntgabe von Punktzahlen verzichtet, während sie 2008 noch offener war.

Als «verbesserungswürdig» beurteilt das Personal in der aktuellen Umfrage zudem die Themen «Unternehmensstrategie» («Ich kenne das Leitbild des Unternehmens») und «Wissensmanagement» («Weitergeben von Wissen»; «Mitarbeitende verfügen über alle Kenntnisse und Fähigkeiten, die sie bei der Arbeit brauchen»).

Verbesserung in gewissen Punkten

«Deutlich besser» als vor zwei Jahren kommen die «Strukturen und Abläufe» weg, ebenso die «Zielvereinbarung und Leistungsbeurteilung». «Leicht besser» schneidet der Punkt «Arbeit und Freizeit» ab («Fühlten sie sich in den letzten 12 Monaten gestresst?»). Das gilt auch für den «Umgang mit Veränderungen». Dieser Punkt

SBB im ersten Halbjahr 2014 operativ gut unterwegs

Mehr Passagiere und Güter bei weniger Gewinn

Die SBB hat im ersten Halbjahr gegenüber der Vorjahresperiode die Passagierzahl um 3% erhöht und bei Cargo die Gesamtverkehrsleistung um 27%. Dennoch sank das Konzernergebnis um 43% auf 57 Mio. Franken, insbesondere wegen Mehrkosten für Netzunterhalt und neues Rollmaterial.

Das Defizit bei der Infrastruktur wegen des Nachholbedarfs beim Netzunterhalt war angekündigt gewesen. Die jährli-

chen Mehrkosten von rund 150 Mio. Franken pro Jahr muss die SBB 2014 und 2015 bekanntlich selbst tragen, weil diese in der aktuellen Leistungsvereinbarung mit dem Bund nicht vorgesehen sind. Die Infrastruktur beschränkte ihr Defizit auf 61 Mio. dank Sparmassnahmen, die das Personal zum Teil zusätzlich belasten, wie z. B. die verzögerte Neubetzung offener Stellen.

Die gesteigerte Passagierzahl ist – wie die hohe Pünktlichkeit und die gute Sicherheitsbilanz – grundsätzlich erfreulich. Doch darf es dabei nicht verwundern, dass wie bei der Infrastruktur auch beim Perso-

nenverkehr die Personalkosten zugenommen haben, wie die SBB in ihrer Medienmitteilung schreibt, zumal das Zugangebot weiter erhöht wurde (z. B. S-Bahn St. Gallen). Der Ausbau ging mit der Inbetriebnahme der Durchmesserlinie Zürich am 15. Juni noch weiter. Zusätzliche Züge müssen gesteuert und die immer zahlreicheren Reisenden betreut, beraten, kontrolliert und gelenkt werden. Auch das hat seinen Preis, nicht nur das neue Rollmaterial. Das Personal leistet einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg der Bahn. Wenn bei ihm gespart wird, wie zurzeit etwa beim Zug- und Schalter-

personal, wirkt sich das auf den Kundendienst und die Kundenzufriedenheit aus und stellt den Erfolg der SBB letztlich infrage.

Ebenfalls positiv und nicht selbstverständlich ist, dass SBB Cargo erneut schwarze Zahlen schreibt, und erstmals auch deren Tochter SBB Cargo international, seit diese Anfang 2011 ihren Betrieb aufnahm. «Das ist dem grossen Einsatz des Personals zu verdanken und muss bei den kommenden Lohnverhandlungen entsprechend berücksichtigen werden», sagt der für SCI zuständige SEV-Gewerkschaftssekretär Martin Allemann. **FI**

KOMMENTAR

Heimlichtuerei fördert Vertrauen nicht

«Ich kann mir schon vorstellen, warum die GL die Zufriedenheitswerte lieber geheim behält, aber vielleicht ist gerade das ein Grund dafür, warum man ihr nicht vertraut», gibt **SEV-Vizepräsidentin Barbara Spalinger**, die für die Konzessionierten Transportunternehmen (KTU) zuständig ist, zu bedenken. «Ein offener, ehrlicher Umgang miteinander ist die Grundlage für Vertrauen», findet auch **SEV-Gewerkschaftssekretär Jérôme Hayoz**. An der nächsten Sozialpartner-Aussprache vom 17. September werde der SEV die BLS denn auch ermutigen, gegenüber den Mitarbeitenden zumindest die wichtigsten Resultate offenzulegen. Immerhin seien zwei Drittel dem ausdrücklichen Aufruf der BLS (und des SEV) zur Teilnahme gefolgt und hätten sich die nötigen 20 Minuten genommen. «Wenn man an einer Umfrage teilnimmt, will man auch wissen, was herauskam.» Die SBB habe 2010 den Taucher der Personalzufriedenheit auf 58 von 100 Punkten und des Vertrauens in die Konzernleitung auf 43 Punkte auch öffentlich gemacht, und beides sei 2012 nach Bemühungen ums Personal wieder gestiegen.

Personal ernst nehmen

«GL und Verwaltungsrat müssen aus der Umfrage wirklich Konsequenzen ziehen», fordert Hayoz. «Dazu gehört, offen zu sein für Kritik an den von ihnen vorangetriebenen Veränderungen. Sie müssen mehr auf die erfahrenen Mitarbeitenden hören und nicht glauben, dass in der BLS bisher alles schlecht gelaufen sei. Wenn die BLS das Personal mitnimmt und mit ihm arbeitet, erreicht sie mehr, als wenn sie gegen es arbeitet!» Doch immer wieder werde Mitarbeitenden die Tür gewiesen, wenn sie nicht blindlings parieren. Es gebe Chefs, die ihre Mitarbeitenden richtiggehend umerziehen wollen. «Die Führungskultur und der Umgang mit dem Personal müssen vor allem in gewissen Bereichen, aber auch generell besser werden», verlangt Hayoz. «Das belegen unsere Rechtsschutzfälle.» Toll tönende Führungsleitlinien wie «Ich bin echt», «Ich traue dir zu» und «Wir bewegen!» müssten wirklich gelebt werden. «Denn letztlich kann nur zufriedenes, motiviertes Personal gute Leistungen und einen qualitativ hochstehenden Dienst an der Kundschaft erbringen!» **Fi**

Markus Fischer

MEINE MEINUNG

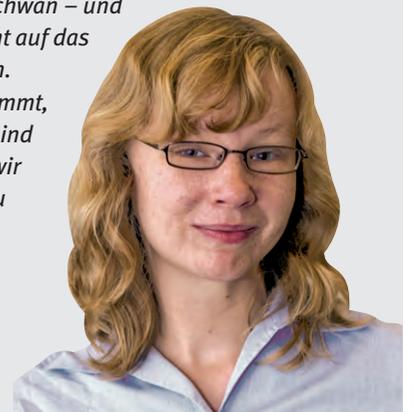
Vorurteile

Wenn wir einen Menschen anschauen, dann zählt der erste Eindruck. Danach beurteilen wir ihn oder sie. Doch hey, es lohnt sich, zweimal hinzuschauen, vor allem wenn man längere Zeit mit ihr oder ihm verbringt. Auf dem Zug gibt es diese Möglichkeit nicht, da existiert nur der Moment und deshalb muss alles gut aussehen. Wir leisten einen Service, stehen einen Augenblick lang im Mittelpunkt und verkörpern die Idee bzw. das Bild unseres Unternehmens. Die Reisenden geben uns keine zweite Chance, denn es bleibt ihnen meist kaum die Zeit dazu.

Man kann einen Menschen nicht nach einem Moment beurteilen? Das ist nicht fair? Doch, das machen wir alle. Im Bewerbungsgespräch, in einer Prüfungssituation, das heisst, wenn wir jemandem einfach nur kurz begegnen. Jeder Mensch ist im ersten Moment oberflächlich, vielleicht auch, um sich zu schützen, oder einfach, weil wir uns nicht in jede Situation einfühlen können oder wollen.

Auch ich habe immer wieder mit Vorurteilen zu tun. Ich sehe sehr jung aus und ich bin aus dem grossen Kanton, eine Deutsche. Das summiert sich dann. Anfangs habe ich versucht, zu beweisen, dass das Klischee nicht stimmt. Denn danach denken wir: Deutsche sind arrogant, zum Beispiel, und ich weiss auch, dass ich auf dem Zug sowohl von den Reisenden als auch von den eigenen Kollegen immer noch als Lehrling eingeschätzt und behandelt werde. Es hat mich beschäftigt und ich habe gedacht, das ist nicht fair. Was mache ich falsch? Ich will nicht so wirken. Warum sieht mich jeder so? Sie können nichts dafür, ich bin genauso, auch ich habe meine Vorurteile. Wir denken, dagegen ankämpfen zu müssen, die Menschen davon zu überzeugen, dass die Vorurteile falsch sind – doch das stimmt nicht. Wir müssen authentisch bleiben, so wie wir sind. Ich sehe jetzt vielleicht noch jünger als zwanzig aus, aber mit vierzig schätzen sie mich dann dreissig. Das wird mir dann wieder schmeicheln. Es macht mir nichts aus, noch immer den Ausweis zeigen zu müssen, wenn ich eine Flasche Wein kaufe. Das Beste daran ist doch der verlegene Blick der KassiererIn, wenn sie sieht, dass ich schon seit zehn Jahren volljährig bin. An alle Menschen mit einem Vorurteil: ich bitte euch, riskiert einen zweiten Blick, denn meistens versteckt sich hinter einem kleinen grauen, hässlichen Entchen ein unglaublich intelligenter und wunderschöner, stolzer Schwan – und das meine ich nicht auf das Aussehen bezogen. Es lohnt sich bestimmt, denn nur wer wir sind zählt, auch wenn wir jemand anderes zu sein scheinen.

Sabrina Tessmer



Spitze

hatte schon 2010 «schlecht abgeschnitten» und war 2012 «noch negativer bewertet» worden, wie die BLS damals kommunizierte.

Guillelmon: «Veränderungen sind notwendig»

«Angesichts der laufenden Veränderungsprozesse im Unternehmen (...) kann ich eine gewisse Verunsicherung bei den Mitarbeitenden verstehen und die kritisch bewerteten Punkte nachvollziehen», sagt BLS-CEO Bernard Guillelmon im «Blitz» zur Umfrage, betont aber: «Die Veränderungen sind notwendig und werden uns weiterhin beschäftigen, denn nur so können wir die BLS in eine nachhaltig gesunde Zukunft führen.» Die GL nehme die Resultate «sehr ernst», wolle «stärker auf die Mitarbeitenden zugehen und den direkten Kontakt suchen».

Da die Resultate in den Geschäftsbereichen zum Teil sehr unterschiedlich sind, sollen diese nun die vertiefte Analyse und die Verbesserungsmaßnahmen anpacken.

Bild der Woche



Am 13./14. September finden wieder die Europäischen Tage des Denkmals statt, dieses Jahr unter dem Motto «Zu Tisch». In diesem Rahmen können auch die beiden Lokdepots Brugg besichtigt werden, samt Mittagessen im historischen Speisewagen aus dem Jahr 1926.

Offener Brief an Bundesrätin Doris Leuthard: Preiserhöhungen der Post stoppen!

Post gefährdet Mitgliederpresse

Bereits 2013 hat die Vereinheitlichung der Posttarife den Versand der Mitgliederpresse verteuert. Anfang 2014 hat die Post nun eine weitere Preiserhöhung für den Zeitungsversand eingeleitet, etappiert über drei Jahre. Betroffene Organisationen und Zeitungen fordern daher Bundesrätin Doris Leuthard im hier abgedruckten offenen Brief zum Eingreifen auf.

Die Post hat den gesetzlichen Auftrag, die Zustellung von regionalen und lokalen Zeitungen und der Mitgliederpresse zu garantieren. Anfang Jahr hat die Post eine über drei Jahre etappierte Preiserhöhung für den Zeitungsversand eingeleitet, die die Existenz der Mitgliederpresse gefährdet. Denn für diese ist es bereits die zweite Preiserhöhung innert kurzer

Zeit: 2013 stellte die Post auf ein einheitliches Preissystem um, das den Versand der Mitgliederpresse um durchschnittlich 6 Prozent verteuerte. Die erneute Tarifierhöhung um jährlich 2 Rappen pro Exemplar bringt eine Kostensteigerung um bis zu 50 Prozent, die für viele Zeitungen nicht mehr tragbar ist. Es betrifft Zeitungen von Kirchen, Parteien, Branchenverbänden, Sport- und Kulturorganisationen, Hilfswerken, Berufsverbänden und Gewerkschaften. Die mehr als 1000 Titel tragen wesentlich zur Medienvielfalt bei. Für grosse Teile der Bevölkerung sind sie eine wichtige Informationsquelle und unterstützen deren gesellschaftliche Integration.

Die Preiserhöhung geschieht ohne Not, betrug doch der Reingewinn der Post im Geschäftsjahr 2013 626 Millionen Franken. Die Post bleibt unbestrittene Marktführerin und die Umsatzzahlen im postalischen Versand sind stabil.

Die Post als staatseigener Betrieb untergräbt mit der Erhöhung der Zustelltarife die Forderung des Parlaments, eine vielfältige Medienlandschaft zu erhalten und zu fördern. Der Erhalt der Pressevielfalt muss höher gewichtet werden als das von der Post ins Feld geführte Defizit in der Zeitungszustellung, zu dem überdies jegliche Transparenz fehlt.

Die Mitgliederpresse kritisiert die Preispolitik der Post aufs Schärfste und warnt davor, dass die Grundversorgung der Bevölkerung zwecks Gewinnoptimierung leichtfertig aufs Spiel gesetzt wird. Das Parlament hat die indirekte Presseförderung erhöht, um das Überleben von kleinen, regionalen Zeitungen und der Mitgliederpresse zu sichern. Stattdessen wird durch die Preiserhöhung deren Existenz infrage gestellt. Wenn der Post nicht Einhaltung geboten wird, werden viele Mitgliederzeitungen Ausgaben streichen oder ihr Erscheinen ganz einstellen.

Wir fragen die zuständige Bundesrätin Doris Leuthard:

■ Sind Sie sich bewusst, dass die Post mit ihrer Preispolitik einen demokratisch gefällten Entscheid unterläuft?

■ Findet dies Ihre Zustimmung und entspricht dies dem Willen des Bundesrats?

■ Anerkennen Sie die Bedeutung der Mitgliederpresse für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Medienvielfalt in der Schweiz?

■ Sind Sie gewillt, die Zustellung der Mitgliederpresse weiterhin zur Grundversorgung der Bevölkerung zu zählen?

■ Wie will der Bundesrat die Mitgliederpresse unterstützen und ihr Überleben garantieren? Wir warnen dringlich davor, dass die Medien in der Schweiz noch mehr unter Druck geraten. Die Mitgliederpresse trägt viel zur demokratischen Debatte bei. Wir betrachten die Preispolitik der Post als einen Angriff auf die Meinungsvielfalt. Die unterzeichnenden Organisationen verlangen deshalb

■ dass die Post auf ihren Entscheid zurückkommt und auf die Preiserhöhung verzichtet,

■ dass der Bund als Eigner der Post zu Gunsten der von der Preiserhöhung betroffenen Zeitungen interveniert,

■ dass die Post volle Transparenz zu den Versandkosten gewährleistet,

■ dass die künftige Medienförderung den Erhalt der Mitgliederpresse sichert.

Unterzeichnende Organisationen und Zeitungen

Organisationen: Schweiz. Gewerbeverband SGV, Schweiz. Gewerkschaftsbund SGB, SEV, Unia, VPOD, Syndicom, PVB (Bundespersonal), garaNto (Zoll- und Grenzschutzpersonal), KV Schweiz, LCH (Lehrer/innen), Syndicat des enseignants romands, SBK (Pflegepersonal), Öffentliches Personal Schweiz; SP Schweiz, Grüne Schweiz; Schweizer Bischofskonferenz. Zeitungen: Edito+Klartext, Area, L'Événement syndical, Work, SIT-info.

Transports publics genevois (TPG)

SEV akzeptiert weder Personalabbau noch Einfrieren des Lohns

Die Betriebsangestellten hielten am 4. September klar fest: Die Zitrone Personal ist ausgepresst!

Rund 60 Kolleg/innen verabschiedeten eine Resolution für die Beibehaltung des aktuellen Personalbestands – entgegen der Ankündigung der Kantonsregierung, dass 70 TPG-Stellen gestrichen werden müssen, davon 40 durch Entlassungen. So will der Staatsrat die 15 Mio. Franken ausgleichen, die den TPG durch die vom Volk angenommene Initiative für Tarifenkungen verloren gehen. «Die Stimmbürger/innen haben nicht für einen Stellenabbau gestimmt», hielt Vincent Leggiero, Präsident der SEV-Sektion TPG, an der Versamm-

lung fest. «Der Staatsrat nimmt die Initiative zum Vorwand, um Service public abzubauen. Er will in den nächsten vier Jahren 1 Milliarde Franken sparen, um ausländischen Firmen Steuerzuschüsse zu machen.»

Als Alternative hat der TPG-Verwaltungsrat vorgeschlagen, die Löhne einzufrieren – was der SEV ebenfalls klar ablehnt. «Die TPG-Direktion gibt zu, dass zusätzliche 25 Mio. Franken pro Jahr nötig wären, um das 2011 mit uns ausgehandelte Roulement mit normalen Arbeitszeiten umzusetzen», erklärte Vincent Leggiero weiter. «Die TPG sparen also jährlich 25 Mio. auf dem Rücken des Personals. Und die Direktion gibt zu, dass es 130 zusätzliche Busfahrer/innen bräuchte,



Die Versammlung fordert: Personalbestand beibehalten, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

um anständige Arbeitsbedingungen möglich zu machen.» Daher kommt für den SEV kein Personalabbau infrage, sondern höchstens ein Leistungsabbau bei gleich viel Personal wie heute. Falls die TPG-Direktion beim nächsten Treffen mit dem SEV am 9. September (nach Redaktionsschluss) von diesem Vorschlag nichts wis-

sen will, hat die Sektion freie Hand für Sensibilisierungs- und Kampfmassnahmen. Dies beschloss die Versammlung.

Auch Pensionierte im Visier

Die TPG-Direktion will zudem zwei in den Statuten verankerte Errungenschaften der ehemaligen Mitarbeitenden streichen: ihr Gratis-Abo auf dem

TPG-Netz und den monatlichen Zustupf von 50 Franken an ihre Krankenkassenprämien. Oder das Personal müsse dafür aufkommen, indem es z.B. auf 0,2% des Lohns verzichtet. «Das Personal soll also den Ehemaligen danken, nicht das Unternehmen!», ärgerte sich Vincent Leggiero. «Das ist eine eigentliche Provokation.» vbo/FI

Eigenartige Vorstellung von Sozialpartnerschaft im Thurgau

Thurbos haben genug

Die SEV-Mitglieder der SBB-Tochter Thurbo verlangen vom Verwaltungsrat, dass er ihre Anliegen ernst nimmt und handelt.

Die Stimmung war aufgeheizt an der Somerversammlung der VPT-SEV-Sektion Thurbo in Weinfelden. Mit Kopfschütteln mussten die Anwesenden davon Kenntnis nehmen, wie ihre Personalanliegen von der Thurbo-Geschäftsleitung auf die lange Bank geschoben werden (siehe Kasten rechts). Das Verhalten, das die Thurbo-Spitze in den letzten Monaten und Jahren an den Tag legte, wird zunehmend als offene Missachtung der Gewerkschaften und ihrer Mitglieder aufgefasst. Dabei sind rund 55% der GAV-Unterstellten von Thurbo SEV-Mitglieder. Zusammen mit VSLF und Transfair vertreten die Gewerkschaften fast drei Viertel des Thurbo-Personals – Tendenz steigend. Die Thurbo-Geschäftsleitung täte

also gut daran, die Gewerkschaften ernst zu nehmen, die in den letzten Monaten zunehmend geeint auftreten.

SBB-Vorbild verlassen

Thurbo gehört zu 90% der SBB. Die restlichen 10% der Aktien besitzt der Kanton Thurgau. Als das Unternehmen Thurbo 2002 gegründet wurde, orientierte man sich bei der Ausarbeitung des Firmen-GAV ausdrücklich am SBB-GAV. Das macht auch Sinn. Wieso sollen in einem Tochterunternehmen andere Anstellungsbedingungen gelten als im Mutterhaus? Zumal auf den Thurbo-Zügen übergross SBB draufsteht.

Wo SBB draufsteht, soll auch SBB drin sein. Das gilt insbesondere auch für die Arbeitsbedingungen des Personals. Leider hat man sich in der Thurbo-Geschäftsleitung von diesem Grundsatz zunehmend entfernt. Am deutlichsten wurde das während der Verhandlungen über neue Bereichsspezifische Arbeitszeitregelungen (BAR) für das Lokpersonal. Vor-

geschlagene Regelungen aus der SBB-BAR werden von Thurbo mit der Begründung abgelehnt, dass man ein eigenständiges Unternehmen sei und nicht die Regelungen von der SBB übernehmen wolle. Dabei scheint es zweitrangig, ob diese sinnvoll sind oder nicht, Hauptsache, man kann sich von der SBB abgrenzen.

Brief an den Verwaltungsrat

Die SEV-Mitglieder haben genug davon. Die Mitgliederversammlung hat einstimmig beschlossen, dem Verwaltungsrat von Thurbo zu schreiben und den Unmut darüber auszudrücken, wie die Sozialpartnerschaft von der Geschäftsleitung momentan verstanden und gelebt wird. Denn: Zu viele wichtige Personalanliegen werden blockiert. Eine wachsende Verhärtung in der Sozialpartnerschaft ist die Folge davon. Der Verwaltungsrat muss handeln, wenn er die wachsende Wut der Mitarbeitenden von Thurbo bremsen will.

Felix Birchler

INFO

Thurbo: Die grössten Streitpunkte

■ **Lohnsystem und Schiedsgericht:** Seit Jahren wendet Thurbo das GAV-Lohnsystem nicht korrekt an. Der SEV hat deswegen ein Schiedsgericht angerufen. Den vom SEV vorgeschlagenen Schiedsgerichtspräsidenten lehnte Thurbo ab und versprach zwei Gegenvorschläge. Darauf wartet der SEV nun schon drei Monate. Begründung von Thurbo: das Geschäft sei so wichtig, dass es beim Verwaltungsrat liege. Unsere Einschätzung: reine Verzögerungstaktik.

■ **Verhandlungen über neue Bereichsspezifische Arbeitszeitregelungen (BAR) für das Lokpersonal:** Auslöser dafür war ein Schiedsgericht zum Thema Überlappungszeiten. Die Verhandlungsdelegation von Thurbo kam zwar mit einem offiziellen Mandat an den Tisch, aber ohne eigene Forderungen oder Vorschläge zur Anpassung der BAR.

Dafür machte man den Gewerkschaften den Vorwurf, ihr Forderungskatalog sei «unausgewogen».

■ **5. Ferienwoche:** Die Einführung einer 5. Ferienwoche ist seit Längerem blockiert. Dies, weil Thurbo nicht den geringsten Beitrag dazu leisten will. Die Mitarbeitenden sollen sich die zusätzliche Ferienwoche mit der Preisgabe von fünf arbeitsfreien Tagen vollumfänglich selber erkaufen.

■ **Personalamfrage:** Die Gewerkschaften verlangen Einsicht in die Resultate der Zufriedenheitsumfrage. Diese wird ihnen auch nach wiederholtem Nachhaken des SEV verwehrt. Begründung: Die Sozialpartner seien nur für die Entwicklung und Überwachung des GAV zuständig. Würde man ihnen die Ergebnisse der Personalamfrage offen legen, würde das nur zur Missverständnissen führen.

Verkehrsbetriebe der Region Lausanne (TL)

300 Mitarbeitende setzen ein starkes Zeichen

Rund 300 Kollegen und Kolleginnen der TL sind am Montag zwischen 11 und 14 Uhr dem Ruf des SEV auf den Lausanner Platz Saint-François gefolgt.

Zurzeit verhandeln SEV und TL über die Weiterentwicklung des TL-GAV und dessen Harmonisierung mit dem GAV der Bahn Lausanne-Echallens-Bercher (LEB), deren Betrieb und operative Führung die TL im Dezember übernommen haben. Dabei verlangt der SEV die 40-Stunden-Woche für alle, einen 63. Ruhetag und mehr Lohn. Um ihre Forderungen publik zu machen und zu unterstreichen, riefen die SEV-VPT-Sektionen TL und LEB die Mitarbeitenden am Montag dazu auf, sich über den Mittag auf dem Platz Saint-François



SEV-Köche schöpften an ihre Kolleg/innen 70 Liter Minestrone aus.

zufinden und dort auf den «Präsenzlisten» ihre Namen einzutragen. So kamen 300 Unterschriften zusammen: ein toller Erfolg!



vbo/Fi So wurde die Präsenz an der Demo dokumentiert.

Rhätische Bahn: FAV-Verhandlungen lanciert und Funktionsbewertung geplant

Die Rhätische Bahn hat zusammen mit den Gewerkschaften SEV und Transfair die Verhandlungen über die Weiterentwicklung des **Firmenarbeitsvertrages (FAV)** gestartet. Die wirtschaftlichen Herausforderungen und die finanzpolitischen Rahmenbedingungen präzisieren sich für die RhB als schwierig und bieten kaum Spielraum für ergebniswirksame Anpassungen des bestehenden FAV. Absolute Kostenneutralität ist aber aus Sicht der Gewerkschaften nicht der alleinige Parameter für die laufenden Verhandlungen. Die Parteien haben in Kenntnis dieser Ausgangslage ihre Positionen gegenseitig ausgetauscht, erste Verhandlungspakete (Vergütung, Arbeitszeit und Diverses) gebildet und das weitere Vorge-

hen für die nächsten Monate festgelegt.

Im Rahmen der laufenden Verhandlungen hat die RhB die Gewerkschaften gleichzeitig über die gestützt auf den aktuellen FAV geplante **Funktionsbewertung** informiert. Organisatorische und strukturelle Anpassungen sowie Veränderungen von Berufsbildern erfordern eine solche Überprüfung der aus 2007 stammenden, für jede Funktion vorliegende Bewertung von Hauptaufgaben und Anforderungen. Die Gewerkschaften werden die Bewertung begleiten. Die Sozialpartner haben beschlossen, dass nach Vorliegen der Ergebnisse der Funktionsbewertung die Umsetzung verhandelt wird.

Die Verhandlungsdelegationen
FAV RhB

Die (neoliberale) Lehre der Wirtschaftshochschulen wird der Realität nicht mehr gerecht, sagt Prof. Sergio Rossi



«Staat und Markt ergänzen sich»

An der Feier zum sechsten Jahrestag des Streiks im Industriewerk Bellinzona beeindruckte Wirtschaftsprofessor Sergio Rossi mit einer klarsichtigen Analyse der aktuellen Probleme unserer Wirtschaft und Gesellschaft. kontakt.sev liess sich von ihm gewisse Aussagen im Interview ausführlicher erklären.

■ **kontakt.sev:** Sergio Rossi, Sie lehren Makroökonomie. Womit beschäftigt sich diese Wissenschaft genau?

Die Makroökonomie behandelt die gesamte Wirtschaft, mit all ihren Subjekten: Unternehmen, Banken, Familien und öffentlicher Sektor, die miteinander über verschiedene Märkte – nationale und internationale – in Wechselwirkung stehen. Einerseits untersucht sie die Be-

ziehungen zwischen diesen verschiedenen Kategorien von Subjekten, die viele wirtschaftliche Grössen beeinflussen, wie die Preise, die Löhne, die Inflation oder die Arbeitslosigkeit. Andererseits analysiert sie Wirtschaftspolitiken und deren Ziele: die Finanzpolitik der öffentlichen Hand und die Geldpolitik der Zentralbank. Beide sollten zu wirtschaftlicher und finanzieller Stabilität auf nationaler Ebene beitragen, indem sie die Schaffung von Stellen und die nachhaltige Entwicklung fördern.

■ **Kurz, die ganze Welt dreht sich um Makroökonomie...**

Ja, und es gibt zwei Ansätze: jenen der Neoliberalen, die bei jeder Gelegenheit weniger Staat und mehr Markt fordern,

ben übernimmt, die der Staat nicht effizient erfüllen kann.

■ **Heilbringend wäre also ein goldener Mittelweg?**

Genau: ein Plansystem stimuliert nicht zu persönlicher Initiative, während der Liberalismus zu anderen Extremen führt, insbesondere zu einer immer ungleicheren Verteilung der Einkommen. Der Markt allein ist nicht imstande, alle Probleme zu lösen. Gerade die SBB ist ein Beispiel dafür: der Grund für ihre Entstehung war nicht staatlicher Monopolwille, sondern das Fehlen privater Akteure, die bereit gewesen wären, das nötige Kapital in die Bahn zu investieren. Also hat der Staat die Aufgabe übernommen, welche die Privatwirtschaft nicht erfüllte.

«Heute können wir feststellen, welche Grenzen eine Wirtschaftsordnung hat, die nur auf freiem Markt basiert.»

und jenen der übrigen Makroökonomien wie mir, für die sich Staat und Markt vielmehr ergänzen. Die Geschichte hat gezeigt, dass eine staatliche Planwirtschaft nicht funktioniert. Heute können wir aber auch feststellen, welche Grenzen eine Wirtschaftsordnung hat, die nur auf freiem Markt basiert. Ich plädiere für eine «soziale Marktwirtschaft», in welcher der Staat die Mängel des Marktes behebt und in welcher der Markt die Aufga-

ben **auf ein Minimum zu beschränken seien.**

Das ist auch eine Frage der Rhetorik. Heute redet man viel über die Fehler des Staates oder Erscheinungen wie die Korruption, um zu belegen, dass der Liberalismus der einzig richtige Weg sei, obwohl bei diesem das persönliche Engagement allein auf einen maximalen Gewinn abzielt. Und wenn offensichtlich wird, dass der freie Markt nicht immer korrekt funktioniert, gibt man dem Staat die Schuld dafür, indem man ihm vorwirft, er habe den Markt nicht richtig reguliert.

■ **Ist es möglich, diese Märkte zu regulieren?**

Man muss berücksichtigen, wie gewisse Mechanismen funktionieren: Der Preis eines Gutes – zum Beispiel eines Autos – hängt von Nachfrage und Angebot ab. Wenn die Nachfrage steigt, tendiert auch der Preis des Autos nach oben, wenn dieses nicht in grösserer Zahl angeboten werden kann. Wenn der Autopreis steigt, tendiert aber auch die Nachfrage nach unten, was wiederum zu einer Preissenkung führt. Auf den Finanzmärkten spielt dieser Mechanismus nicht: Wenn der Preis einer Aktie steigt, zieht die Möglichkeit, damit Gewinn zu machen, viele Käufer an, was den Preis der Aktie zusätzlich steigen lässt. Diese Spirale führt mit der Zeit zu einer

Blase. Wenn klar wird, dass der Preis der Aktie vom Wert des Unternehmens völlig losgelöst ist, platzt die Blase und kann das gesamte System beschädigen. Die Zentralbank könnte beschliessen, einzugreifen, wenn das Missverhältnis zwischen dem Wert des Unternehmens und dem Preis seiner Aktien eine vorgegebene Grenze übersteigt. Oder der Staat könnte eine Minimaldauer für den Besitz von Aktien vorschreiben, bei deren Unterschreitung eine Steuer fällig würde, wie dies der Ökonom James Tobin vorgeschlagen hat. Solche Eingriffe sind übrigens in andern Sektoren, wie dem Immobilienmarkt, bereits vorgesehen. Wir können nicht weiterhin glauben, dass sich der Markt selbst reguliert. Das gilt auch für den Arbeitsmarkt, der korrekt reguliert werden muss.

■ **Das Schweizer Stimmvolk hat die Mindestlohn-Initiative aber klar abgelehnt...**

Gewisse Regeln sind trotzdem nötig. Nestlé zum Beispiel hat für die Kader Lohnstufen definiert, die je nach dem Einsatzland und den dortigen Lebenskosten so angepasst werden, dass die Kaufkraft des Lohnes überall etwa dieselbe bleibt. In der Schweiz könnte man mit einem analogen Lohnsystem die Lebenskostenunterschiede zwischen den Regionen berücksichtigen.

BIO

Sergio Rossi, 1967 in Bellinzona geboren, studierte in Freiburg Wirtschaft. 1996 erlangte er seinen ersten Dokortitel und im Jahr 2000 einen zweiten am University College in London. Er gibt zu: «Ich arbeite zu viel.» An der Universität Freiburg ist er ordentlicher Professor und Vizedekan der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät. Daneben arbeitet er zurzeit mit der italienischsprachigen SRF-Redaktion zusammen und bloggt für die Wochenzeitschrift «L'Hebdo»: www.hebdo.ch/les-blogs/rossi-sergio-les-non-dits-de-leconomie (dort findet man auch den gegen Schluss des Interviews erwähnten Aufruf der Studierendenorganisationen). Er leitet eine Publikationsreihe eines angelsächsischen Verlags und schreibt zurzeit an fünf Büchern, darunter eine Enzyklopädie für Geldpolitik.

Der Staat könnte aber auch eingreifen, indem er Faktoren wie die Raumplanung, die Förderung der Randregionen oder die Landschaftsgestaltung berücksichtigt und zum Beispiel Unternehmen differenziert besteuert als Anreiz dafür, dass sie sich ausserhalb der grossen Zentren niederlassen. Die Probleme, die sich daraus ergeben, dass die Personalkosten regional verschieden sind, müssen angebotsseitig gelöst werden, statt sie auf die Arbeitnehmenden abzuwälzen. Denn diese sind, unabhängig von ihren Qualifikationen, in ihrer Mobilität natürlicherweise eingeschränkt.

■ **Aber ist es nicht gerade der Steuerwettbewerb, der den Druck auf die Strukturen und Arbeitnehmenden erhöht?**

Das stimmt. In der Schweiz haben wir von einem System, das auf Zusammenarbeit und Solidarität zwischen den Kantonen setzte, zu einem System gewechselt, das die Konkurrenz fördert. In diesem können nur jene Kantone, die schon über eine kritische Masse von Unternehmen verfügen, ihre Unternehmenssteuern senken, um weitere Unternehmen anzuziehen. So richtet die Steuerkonkurrenz etlichen Schaden an, indem viel Steuersubstrat verloren geht, das verteilt werden müsste mittels eines Finanzausgleichs, der den schwächsten Kantonen hilft, statt sie noch zusätzlich unter Druck zu setzen.

Auch die Arbeitnehmenden werden zueinander in Konkurrenz gesetzt, indem man die Verhandlungen über die Arbeitsverhältnisse individualisiert. Dies erreicht man durch Aushöhlung der Gesamtarbeitsverträge und Einführung von Konzepten wie dem Leistungslohn. Weil aber die Voraussetzungen dafür fehlen, die effektiven persönlichen Leistungen zu evaluieren, weil die Arbeitsprozesse immer

ab. Die Individualisierung der Verhandlungen stärkt zudem die Position der Arbeitgeber, vor allem, wenn die Arbeitslosenrate hoch ist. Vollbeschäftigung ist auch gar kein wirtschaftspolitisches Ziel mehr. Doch die Schuld wird den Arbeitslosen zugeschoben, indem man ihnen vorwirft, sie seien zu wenig mobil, ungenügend qualifiziert und fielen den Sozialversicherungen zur Last. Gegenüber den Topmanagern dagegen wird eine ganz andere Haltung gepflegt.

■ **Wie meinen Sie das?**

Im Hinblick auf die 1:12-Abstimmung nahm ich an einer Diskussion mit UBS-CEO Sergio Ermotti teil. Er behauptete, wenn er jährlich 8 Millionen Franken verdiene, sei dies gerechtfertigt, und wenn der CEO einer andern, konkurrierenden Bank 10 Millionen verdiene, müsse auch er soviel erhalten. Es gibt kein Kriterium, das solche Gehälter rechtfertigt, doch die Wirkung ist völlig anders.

■ **Wie sind solche Riesengehälter möglich geworden?**

Aus zwei Gründen: Der erste ist, dass die Entschädigungen der Manager heute öffentlich gemacht werden müssen, was zu einer Eskalation der Gehälter geführt hat. Der zweite Grund ist, dass man eine Verbindung herstellt zwischen den Managerlöhnen und den Gewinnen ihrer Unternehmen sowie den Dividenden, die diese an ihre Aktionäre (Shareholder) auszahlen können. Dabei vernachlässigt man die andern Beteiligten (Stakeholder) inklusive Personal.

■ **Sollte die Transparenz der Managerlöhne nicht mässig auf diese wirken?**

Das war tatsächlich so gedacht, funktioniert aber nicht, weil der grösste Teil der Aktionäre grosser Unternehmen Institutionen sind, die an kurzfristigem Profit interessiert

«Früher sprach man vom Personal, heute von den menschlichen Ressourcen.»

verflochtener sind, hängt der Lohn mehr von der Verhandlungsfähigkeit als dem beruflichen Können des Einzelnen

sind. Die Finanzzahlen eines Unternehmens haben Priorität, das wird den Studierenden an den Wirtschaftsfakultäten und



Sergio Rossi: «Milton Friedman ist sehr geschickt gewesen.»

Business Schools eingeschärft. Dort wird auch gelehrt, dass der Börsenwert des Unternehmens zu maximieren sei, unabhängig von dessen langfristiger Ausrichtung, und dass die «Human Resources» wie Güter zu behandeln seien.

Hier hat es eine signifikante Veränderung gegeben: früher sprach man vom Personal, heute von den «menschlichen

Ressourcen». Der Begriff impliziert, dass hier eine ständige Optimierung anzustreben sei, indem man aus den Mitarbeitenden möglichst viel herausholt und sie ersetzt, wenn sie krank oder zu alt sind. Dabei lässt man ausser Acht, dass die Mitarbeitenden zugleich auch Konsument/innen sind, die als solche die Wirtschaft stützen. Es ist eine Fra-

ge des Masses: Werden die unteren Lohnklassen zu schlecht bezahlt, benötigen sie letztlich staatliche Hilfe. Vorteilhafter wäre, sie besser zu entlohnen, damit sie von ihrem Lohn leben können.

■ **Sie sind sehr kritisch gegenüber dem System, wie**

Fortsetzung auf Seite 8

Fortsetzung von Seite 7

es die Wirtschaftsfakultäten und -schulen lehren. Warum korrigieren diese ihre Lehre nicht?

Auch auf diese Frage gibt es zwei Antworten: Erstens ist die Überzeugung fest verankert, dass der Markt in jedem Fall besser ist als der Staat. Zweitens ist diese Lehre den persönlichen und beruflichen Interessen der Lehrenden förderlicher. Wenn man dieser dominierenden Denkrichtung folgt, ist es viel einfacher, eine akademische Karriere zu machen. Die Wirtschaftswissenschaft steckt in einer eigentlichen Krise. Forscher/innen, die vom Liberalismus abweichende Positionen vertreten, sind vor der Wirtschaftskrise noch toleriert worden, jetzt nicht mehr. Milton Friedman ist sehr geschickt gewesen, nicht nur bei der Vermittlung seiner neoliberalen Anschauung, sondern auch bei der Diskreditierung der «politischen Klasse» und der staatlichen Regelungen. Er hat das ganze Lehrsystem in den USA geprägt. Von dort haben wir neben seiner Ideologie auch dieses ganze System importiert, das sich in den Wirtschaftsfa-



Sergio Rossi hört dem Lokführerkollegen Alessandro Pellegatta von Trenitalia in der Debatte vom 26. April im IW Bellinzona genau zu.

kultäten der westlichen Welt ständig reproduziert.

■ Gibt es daraus also keinen Ausweg?

Im Mai haben über 40 Organisationen von Studierenden in der ganzen Welt gemeinsam eindringlich wieder zu mehr Pluralismus in der Wirtschaftslehre aufgerufen. Ökonom/innen sind Wissenschaftler/innen, für die es als solche möglich sein muss,

Gegensätzen zwischen verschiedenen Paradigmen auf den Grund zu gehen, um die besten Lösungen für die Probleme der heutigen Zeit zu finden. Es ist sehr wichtig, dass es nebeneinander verschiedene Anschauungen gibt, um auf die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts passend antworten zu können. Wir sind aber bisher nur wenige, die über die Grundlagen der politischen Ökonomie und andere

Sichtweisen eine kritische Debatte führen wollen, um wirklich aus den Schwierigkeiten herauszukommen, in denen unsere Gesellschaft heute steckt.

■ Wie könnte man diese Probleme lösen?

Wir müssen dem Staat wieder seine Rolle in der Wirtschaft und auch die dafür nötigen Mittel geben. Daher muss Schluss sein mit dem aktuellen Steuerdum-

ping und mit der Angstmache, dass höhere Steuern nur die guten Steuerzahlenden abschrecken. Die Steuern sind nur ein Faktor, den man bei der Standortwahl anschaut. Ebenso entscheidend sind daneben die Lebensqualität, die Qualität der Dienstleistungen, Sicherheit und Stabilität sowie im Fall von Unternehmen die Qualifikationen und die Arbeitsamkeit der Arbeitskräfte. **Pietro Gianolli / Fi**

Das Helvetia-Beratungsteam beantwortet Fragen von Leserinnen und Lesern

Was zahlt meine Versicherung bei Vandalismus?

Immer wieder kommen unsere Verkehrsbetriebe wie auch Privatpersonen bei Fan-Krawallen oder anderen Ausschreitungen zu Schaden. Ich habe mich daher gefragt, ob in einem solchen Fall meine Hausratversicherung die Kosten eines Schadens übernehmen würde oder ob ich für solche Beschädigungen eine Zusatzversicherung brauche.

P.S. aus B.

Sehr geehrter Herr S.

Leider hört man immer wieder von böswilligen Sachbeschädigungen. Solche Schäden sind nicht nur ein Ärgernis für die Betroffenen, sondern können auch hohe Kosten mit sich bringen.

Nun ist es aber in der Praxis oft

schwierig, Täter zu identifizieren und zur Rechenschaft zu ziehen. Die Veranstalter von Grossanlässen haften im Normalfall nur für Sachschäden innerhalb des eigenen Areals. Zudem gilt der Grundsatz: Jeder trägt seinen Schaden selber, es sei denn, er finde jemanden, der ihm aus Gesetz oder Vertrag für den Schaden haftet (nach OR 41). Deshalb empfiehlt es sich, als Privatperson bei der Polizei Anzeige zu erstatten.

Kann niemand für den Schaden haftbar gemacht werden, muss der Geschädigte selber dafür aufkommen. Und in vielen Fällen sind die Schäden durch die herkömmlichen Hausrat- oder Gebäudeversicherungen nicht gedeckt.

Gerät das Haus in Brand, wird der Schaden durch die obligatorische Gebäudeversicherung vergütet. Derart gravierende Fälle sind jedoch die Ausnahme. Häufiger werden Fenster eingeworfen. Um solche Schäden zu decken, brauchen Hauseigentümer eine Gebäudezusatzversicherung gegen Glasschäden.

Oft wird auch Mobiliar beschädigt. Geht der Gartenstuhl in Brüche, wird der Rasenmäher beschädigt oder Buttersäure auf die Polstergruppe in der Wohnung geworfen, kommt die Hausratversicherung im Rahmen der versicherten Leistung auf.

Doch was ist mit allen andern Schäden, etwa der abgerissenen Gartenlampe oder der

farbverschmierten Fassade? Sie sind weder über Gebäude- noch Hausratversicherung gedeckt. Gegen solche Risiken, die rasch sehr kostspielig sein können, bieten jedoch verschiedene Versicherungen, so auch Helvetia, zu vergleichsweise günstigen Prämien eine Zusatzversicherung an.

Diese umfasst in der Regel noch viele weitere Leistungen. Mit solchen «All-risks»-Versicherungen sind je nach Anbieter auch Beschädigung und Verlust von persönlichen Gegenständen ausserhalb der eigenen vier Wände versichert, etwa das Reisegepäck. Auf eine zusätzliche Reiseversicherung kann dann bei der Ferientourung gestrost verzichtet werden.

Nun bleiben noch Autos und Motorfahräder, welche gerne zur Zielscheibe von Vandalen werden. Bei Motorfahrzeugen deckt die Teilkaskoversicherung nur eine abschliessende Liste von Vandalismus-Schäden ab. Dazu gehören etwa das Abknicken der Antenne oder das Zerstechen der Reifen. Wenn jedoch die Carrosserie zerbeult oder eine Flüssigkeit wie Buttersäure in den Innenraum gespritzt wird, braucht es die Kollisionskasko. Meist bei jüngeren Fahrzeugen kann auch die Zusatzversicherung für Parkscha-den eingeschaltet werden, über welche die Schäden im Unterschied zur Kollisionskasko ohne Selbstbehalt gedeckt werden.

Beratungsteam Helvetia

Lohnforderungen der SGB-Verbände

2 bis 2,5 Prozent mehr Lohn

Grosse Teile der Schweizer Wirtschaft laufen rund. Die Firmen präsentierten gute Abschlüsse. Geld für Lohnerhöhungen ist vorhanden.

Für substanzielle Fortschritte spricht auch der Nachholbedarf bei den Normalverdienenden. Deren Lohnentwicklung hat mit der Zunahme der Arbeitsproduktivität nicht Schritt gehalten. Je nach Branche fordern die SGB-Gewerkschaften Lohnerhöhungen von mehrheitlich 2 bis 2,5 Prozent.

Mehr für Gelernte

Besonders profitieren müssen Berufsleute mit abgeschlossener Lehre. Ihre Löhne erhöhten sich zwischen 2002 und 2012



Mehr Lohn – gute Laune: Bild von der Medienkonferenz.

nur um 3 Prozent, während die Löhne der oberen Kader um rund 18 Prozent zulegten. Dies untergräbt das viel gelobte System der Schweizer Berufslehre. «Die Berufslehre hat nur eine Zukunft, wenn die Arbeitnehmenden mit Lehrabschluss von ihrem Lohn auch anständig leben und eine Familiengründung ins Auge fassen können», sagte SGB-Präsident Paul Rechsteiner.

Damit untere und mittlere Einkommen ihren verdienten Anteil am guten Gang der Wirtschaft erhalten, müssen die Lohnerhöhungen generell gewährt werden. Denn bei individuellen Lohnrunden profitieren vor allem die hohen und höchsten Saläre. Vorgehen müssen die Firmen gegen die Lohndiskriminierung der Frauen, mit gezielten Lohnerhöhungen und voller Lohntransparenz.

SBB und KTU

Bei der SBB gilt es den Rückstand bei der Lohnentwicklung aufzuholen. Bei vielen konzessionierten Transport-Unternehmen werden die Forderungen der Gewerkschaft SEV um rund 2 Prozent liegen.

Für die öffentliche Hand verlangt der VPOD, die vorgesehenen Erhöhungen, Stufenanstiege und Beförderungen voll zu gewähren.

Eine deutliche Realloohnerhöhung verdient haben die Bauleute. Die Gewinne der Baufirmen steigen. «Die Bauarbeiter leisten in immer kürzerer Zeit immer mehr. Druck und Stress nehmen zu, doch die Reallöhne hinken hinter der Produktivitätssteigerung hinterher», sagte Unia-Co-Präsidentin Vanina Alleva. Auch die Industrie ist gut ausgelastet. Für Chemie

und Pharma fordert die Unia mindestens 150 Fr. mehr für alle. Für die Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie sowie die Lebens- und Genussmittelindustrie 100 Franken.

Für Post, Postfinance und Postauto AG fordert die Gewerkschaft Syndicom eine Lohnerhöhung von 2,5 Prozent. Angesichts der Gewinne ist es laut Syndicom-Präsident Alain Carrupt angebracht, «die Saläre der Angestellten signifikant anzuheben». Bei der Swisscom ist bereits im Februar ein Lohnsummenwachstum von 1,8 Prozent festgelegt worden. Sonst fordert Syndicom in der Telecom-Branche aufgrund der guten Halbjahreszahlen eine Erhöhung von 2 Prozent. Und in der Druck- und Medienbranche braucht es 100 Franken für alle.

SGB

Ja zur öffentlichen Krankenkasse am 28. September

Keine Werbung mit Prämiegeldern

Die privaten Krankenkassen verschleudern jedes Jahr rund 325 Millionen unserer Prämien für Werbekampagnen und Wechselkosten. Hohe Managerlöhne und die unsolidarische Jagd auf sogenannte «gute Risiken» sind ein Ärgernis. Heute hat keine Krankenkasse ein Interesse daran, kranke Menschen optimal zu betreuen – weil dies sie für teure chronisch Kranke attraktiv machen würde. Eine öffentliche Krankenkasse setzt diesem Unsinn ein Ende. Deshalb setzen sich der SGB und seine Verbände für die Initiative «Für eine öffentliche Krankenkasse» ein.

Schädlicher

Pseudo-Wettbewerb

In der Schweiz gibt es heute über 60 Krankenkassen. Sie veranstalten einen teuren Pseudo-Wettbewerb. Da alle die gleichen Leistungen versichern müssen, gibt es für die

Kassen nur zwei Möglichkeiten, Kosten zu sparen: bessere und gut koordinierte Behandlungen insbesondere für chronisch Kranke oder die Jagd auf «gute Risiken». Die Kassen setzen vor allem auf die zweite Möglichkeit. Indem sie den anderen Kassen «gute Risiken», das heisst junge und gesunde Versicherte abjagen, schaffen sie sich eine profitablere Kostenstruktur und interessantere Kundschaft für Zusatzversicherungen. Mit Schikanen und unfairen Tricks halten die Kassen gleichzeitig kranke und alte Menschen vom Kassenwechsel ab. Viele Kassen bieten heute gewissen Kund/innen etwa bei Offertanfragen systematisch eine schlechtere Servicequalität, um «schlechten Risiken» den Beitritt zu erschweren.

Die unsägliche Risikoselektion wäre mit einer öffentlichen Krankenkasse vom Tisch. Dafür tritt die Behandlungsqualität

in den Vordergrund. Der Fokus der Kasse wird darauf gelenkt, mit koordinierter Behandlung, Prävention und Gesundheitsförderung die Kosten langfristig tief zu halten. Patient/innen mit chronischen Erkrankungen können dank koordinierten Versorgungsprogrammen und individueller Begleitung optimal und dadurch auch kostengünstiger behandelt werden.

Über 60 Krankenkassen

60 Krankenkassen bedeuten mindestens 60 Generaldirektor/innen, 60 Verwaltungsratsgremien, 60 Versicherungspaläste, 60 Werbeabteilungen, 60 Abrechnungsverwaltungen und mindestens 60 Politiklobbyist/innen. Mit diesen sinnlosen Parallelstrukturen wird unser Gesundheitswesen unnötig verteuert. Allein für Marketing – dazu gehören auch die lästigen Telefonanrufe – und die alljährlichen Wechsel werden

jedes Jahr rund 325 Millionen Franken verschleudert.

Die öffentliche Krankenkasse funktioniert effizienter und transparenter. Sie übernimmt die Aufgaben der bisher 60 privaten Anbieter und unterhält Agenturen in allen Kantonen. Mit einer statt 60 Verwaltungen können Infrastruktur- und Verwaltungskosten gesenkt werden. Teure Werbung und kostspieliges Politlobbying hat die öffentliche Krankenkasse nicht nötig. Diese Einsparungen spüren die Versicherten positiv bei ihren Prämien.

Teure Bürokratie

Das heutige System ist völlig intransparent und unüberschaubar. Die Krankenkassen bieten mit der obligatorischen Grundversicherung ein identisches Produkt an. Dennoch gibt es unglaubliche rund 300 000 verschiedene Prämien, je nach Alter, Region, Kasse und Versi-

cherungsmodell. Für Patientinnen und Patienten, aber auch für Ärzte, Pflegepersonal, Spitäler, Labors, Apotheken, bedeutet dies einen nicht mehr durchschaubaren Bürokratie-Dschungel: je nach Kasse unterschiedliche Formulare, unterschiedliche Ansprechstellen und Zuständigkeiten, Anforderungen, Wünsche und Entschiede. So verpuffen Arbeit, Geld und Energie in unnötiger Bürokratie.

Mit der öffentlichen Krankenkasse gibt es nur noch eine Abrechnungs- und Ansprechstelle. Pflegende und Ärzt/innen haben wieder mehr Zeit für die Heilung ihrer Patient/innen, statt stundenlang Kostengutsprachen der diversen Kassen nachzurennen. Lästige Werbeanrufe der Kassen fallen weg, wie auch der jährliche mühsame Entscheid «Wechseln ja oder nein und wohin?» für die Versicherten. *Christina Werder, SGB*

Um das fehlende Fahrpersonal zu finden, gehen die Unternehmungen neue Wege

«Die Arbeitsbedingungen im öV, namentlich die Einsätze am Wochenende und an Feiertagen, sind nicht attraktiv. Das erklärt die Schwierigkeiten bei der Personalsuche, insbesondere bei den Jungen.»

Olivier Barraud, Gewerkschaftssekretär SEV



«Die Mitarbeitenden sind unsere besten Botschafter/innen»

Mancher Verkehrsbetrieb hat Mühe, ausgebildete Busfahrer/innen und Lokführer/innen zu finden. Die TL in der Region Lausanne und die TransN im Kanton Neuenburg haben intern Kampagnen lanciert, um Mitarbeitende als Pat/innen für die Personalrekrutierung einzuspannen. Bei der SBB und Ostschweizer Unternehmen gibt es schon seit Jahren Prämien für Mitarbeitende, die Personal werben. So werden diese als «Botschafter/innen» des Unternehmens in die Personalwerbung einbezogen, was der SEV begrüsst. Doch seine Gewerkschaftssekretär/innen warnen, dass dies allein die Rekrutierungsprobleme noch nicht löst. Denn diese sind oft in erster Linie auf wenig attraktive Arbeitsbedingungen zurückzuführen.

Die Lausanner Verkehrsbetriebe (TL) sprechen zwar noch nicht von einem eigentlichen Mangel an Bus- und Trolleybusfahrer/innen auf dem Arbeitsmarkt, doch Alarm haben sie schon geschlagen. Dafür haben sie auch allen Grund, denn sie mussten mangels Personals die für Ende August geplante Verlängerung der Linie 25 auf Mitte September verschieben, wie die Zeitung «24Heures» in ihrer Ausgabe vom 27. Mai berichtete. Auch auf einen dichteren Fahrplan hätten die TL vorerst verzichten müssen, berichtete das Blatt. Für ein Verkehrsunternehmen eine unangenehme Situation...

Prämien von 500 bis 2500 Franken

Um den Stier bei den Hörnern zu packen und zu versuchen, genügend Fahrpersonal zu rekrutieren, haben die TL Mitte Juli ein «Patensystem» lanciert: Mitarbeitende, die dem Unternehmen eine Person vermitteln, die als Fahrer/in angestellt wird, erhalten eine Belohnung von 1000 Franken. Die neuenburgische TransN hat im Mai ein vergleichbares

System eingeführt. Für die Vermittlung ausgebildeter Fahrer/innen bezahlt sie je 500 Franken Prämie und für Lokführer/innen 1000 Franken. «Für qualifizierte Lokführer/innen ist die Prämie höher, weil dieses Berufsprofil auf dem Arbeitsmarkt weniger leicht zu finden ist», sagt Cédric Aubry, Leiter Finanzen, Administration und HR bei TransN.

Das von den beiden Unternehmen angewandte System ist allerdings nicht neu, wird es von der SBB doch bereits seit 2007 angewandt: Sie bezahlt Mitarbeitenden, die einen Lokführer werben – egal, ob schon ausgebildet oder nicht – eine Prämie von 2500 Franken. «Jährlich werden aber weniger als zehn derartige Prämien für geworbene Lokführer ausgerichtet», sagt SBB-Sprecher Frédéric Revaz. «Es ist also kein Instrument zur Rekrutierung im grossen Stil.»

Die Bus Ostschweiz AG bezahlt für die Werbung ausgebildeter Busfahrer/innen ebenfalls je 1000 Franken. Nachdem sie diese Werbemethode vor einigen Jahren schon mal getestet hatte, hat sie diese nun im laufenden Jahr erneut eingeführt.

Gibt es wirklich Personalmangel?

Die Gründe, die die Firmen dazu bringen, solche Prämiensysteme einzuführen, sind vielfältig, und nicht alle haben mit dem ausgetrockneten Arbeitsmarkt zu tun, obschon die Situation in der Genferseeregion angespannt scheint: «Die TL greifen auf dieses Mittel in einem recht heiklen Umfeld zurück, wenn man sich die Zahl der zu besetzenden Stellen vor Augen führt: 2014 sind nicht weniger als 60 neue Busfahrstellen offen. Wir müssen die vorgesehene Ausweitung unseres Angebotes in den nächsten Jahren und die Fahrplanverdichtung gewährleisten können», sagt Céline Epars, Sprecherin des Unternehmens.

Nicht nur höhere Anforderungen

Der Mangel an ausgebildetem Personal hängt auch mit den höheren Anforderungen der Verordnung über die Zulassung von Fahrzeugführern und Fahrzeugführerinnen zum Personen- und Gütertransport auf der Strasse (CZV) zusammen. Doch der Personalmangel reicht nicht aus, um den Rückgriff auf das System mit Prämien zu erklären. Die Unter-

nehmen bedienen sich dieses Mittels, um das Zugehörigkeitsgefühl der Angestellten zu stärken. «Wir möchten eine Identifikation mit dem Unternehmen und den Einsatz jedes Einzelnen erreichen, das führt zu einer Art natürlicher Patenschaft und begünstigt die Integration der Neuen in die Gemeinschaft», sagt Cédric Aubry. «Wer als Mitarbeiter jemanden vermittelt hat, hat danach das Gefühl, den neuen Kollegen oder die Kollegin am Arbeitsplatz willkommen heissen und ihm die nötigen Kenntnisse weitergeben zu müssen, was unsere neue Unternehmenskultur festigt, die die Teilnahme fördern und auf die Mitarbeitenden hören will.»

Bei der SBB findet man, dass die Vorschläge der Angestellten für Qualität bürgen. Dem stimmen auch die Personalverantwortlichen von Bus Ostschweiz zu, sie finden: «Gute Mitarbeitende rekrutieren gute Angestellte.» Céline Epars pflichtet bei: «Weil sie das Unternehmen kennen, sind die Mitarbeitenden der TL am besten imstande, neue Bewerbungen aus ihrem Umfeld auszulösen. Sie sind genau am richti-

gen Ort, um über ihren Beruf zu sprechen und die Lust zu wecken, Chauffeur zu werden. Damit sind sie unsere besten Botschafter. Sie helfen uns, uns in ein gutes Licht zu stellen und uns als Arbeitgeber auf dem Markt zu positionieren.»

Es gibt nicht nur Prämien

Prämien sind aber nicht das einzige Rekrutierungsmittel und sie ersetzen traditionellere Mittel wie beispielsweise Inserate in den entsprechenden Zeitungen nicht. «Patenschaften als Rekrutierungsmittel ergänzen schon laufende Bemühungen: Stelleninserate in der Tagespresse, in speziellen Zeitungen und auf den sozialen Netzwerken, Werbung in unseren Fahrzeugen, Teilnahme an Berufsmessen, regelmässige Informationsanlässe zum Beruf des Chauffeurs (mindestens alle drei Wochen!). Eine Rekrutierungskampagne in der Romandie ist übrigens ab diesem Herbst vorgesehen», fährt Céline Epars fort. Bei TransN findet man, dass den Stelleninseraten nur ein bescheidener Erfolg beschieden war, weshalb man es jetzt mit der Weiterempfehlung versucht.

chkurs intensiv
ch, 4 Wochen für
Fr. 580.–

Sie
at-
i-
R/IT/PT

genen
C2

kat

ania
utschschule

ania.ch

**Votre nouveau collègue
de travail? Ça vous dit?**

Ihr neuer Arbeitskollege? Interessiert?

Femmes particulièrement bienvenues
Frauen besonders willkommen

für weitere Informationen / pour plus d'informations
032 344 63 63, service@vb-tpb.ch

Ausser im Tessin haben die schweizerischen öV-Unternehmungen Mühe, genügend Fahrpersonal für ihre Loks, Trams und Busse zu rekrutieren.

Wie steht es mit der betriebsinternen Bildung?

Neben dem Rückgriff auf das schon ausgebildete Personal gibt es auch den Weg über die Ausbildung im Betrieb. «Wir haben einen Busausbildungsdienst mit mehreren Ausbildnern, der schon rund zehn junge Buschauffeure ausbilden konnte, aber Neuanstellungen über diesen Weg sind limitiert, weil wir nicht unbeschränkt Ausbilder zur Verfügung haben und kein Vollzeitausbildungszentrum sind», stellt Cédric Aubry fest, Im übrigen ist TransN daran, ein internes Ausbildungsprogramm für Lokführer auf dem Schmalspurnetz auf die Beine zu stellen, für die Normalspur sind mehrere Kandidaten in externer Ausbildung. «Die ist teuer, deshalb mussten wir im neuen GAV eine Verpflichtung von vier Jahren einführen, die mit dieser Ausbildung verbunden ist. Das Ziel ist nicht, den Angestellten verzweifelt bei uns zu behalten, sondern eine Art «return on investment» zu sichern.»

Fortsetzung auf Seite 12

Personalmangel: Das Tessin tickt anders ...

Was halten die SEV-Gewerkschaftssekretäre von den Rekrutierungsprämien und welche Empfehlungen leiten sie von diesen Methoden ab? Laut Olivier Barraud «gibt es zwei Berufe, in denen es schwierig ist, Leute zu finden: Buschauffeure und Lokführer. Bei den Chauffeuren erklärt es sich aus einem grösseren Angebot und einem ausgetrockneten Arbeitsmarkt. Die Arbeitsbedingungen im öV, namentlich die Einsätze am Wochenende und an Feiertagen, sind nicht attraktiv. Das erklärt die Schwierigkeiten bei der Personalsuche, insbesondere bei den Jungen. Bei den Lokomotivführern kommen noch die sehr schwierigen Prüfungen hinzu, insbesondere auch die verschiedenen Eignungstests!» Er verweist auch auf die Situation bei der SBB, die das Patensystem schon seit Jahren praktiziert: «Ich habe nichts gegen diese Methode, aber sie zeigt,

dass die Attraktivität der Arbeit im öffentlichen Verkehr schwindet. Wenn zu solchen Massnahmen gegriffen wird, ist das ein Signal an alle Beteiligten, auch an die Gewerkschaften. Man wird inne, dass Angestellte wichtige Stellenvermittler sind. Die SBB haben diesen Faktor unterschätzt. Wenn die Angestellten nicht gut behandelt werden, machen sie keine Werbung für ihr Unternehmen.»

Vorsichtige SEV-Mitglieder

Felix Birchler wiederum, SEV-Gewerkschaftssekretär in der Ostschweiz, erinnert an die Methoden, die WiMobil ergriffen hat. Dieses Unternehmen bezahlt 1000 Franken pro geworbenen Buschauffeur. «Diese Massnahme befriedigt unsere Mitglieder in der Fläche nicht besonders. Manche ziehen es vor, niemanden vorzuschlagen, um sich im Fall einer Fehlbesetzung nicht verantwortlich zu fühlen. Diese Form

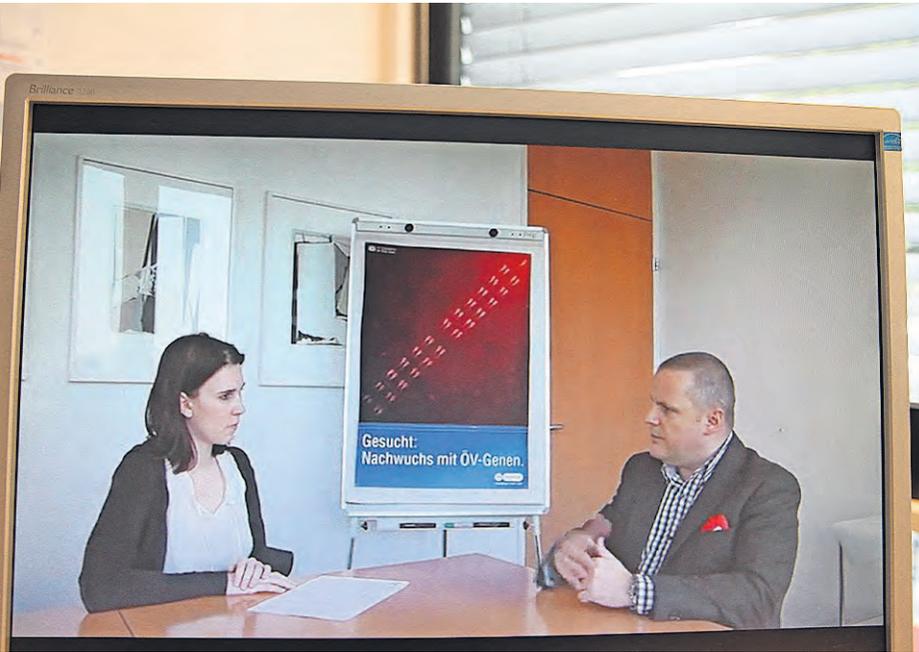
der Personalsuche ist für mich neu. Eines ist sicher: sie wird die grundsätzlichen Probleme nicht lösen, die mangelnde Attraktivität des Berufes. Die Löhne sind nicht fantastisch, wenn man sie in Beziehung setzt zur Verantwortung und zu den Arbeitszeiten, denen die Kollegen unterworfen sind. Der Personalmangel in den Betrieben hat darüber hinaus gewisse Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen jener, die die Lücken mit Überstunden ausgleichen müssen.» Trotz dieses Personalmangels «kommt es nicht selten vor, dass sich die Unternehmen um neue Aufträge der Kantone bemühen, denn es käme schlecht an, wenn man in einem umkämpften Markt kein Angebot machte. Und doch ist es widersprüchlich, weil sie gar nicht das Personal dazu haben!»

Sonderfall Südschweiz

Im Tessin hat Pietro Gianolli noch nicht von solchen Metho-

den gehört. «Die Situation des Arbeitsmarktes ist total anders, v. a. wegen der Nähe der Lombardei, die dicht bevölkert und von hoher Arbeitslosigkeit betroffen ist. Der Andrang auf Tessiner Arbeitsplätze ist gross, was man auch begreift, weil das Lohnniveau im Tessin, auch wenn es tiefer ist als im Rest der Schweiz, jenseits der Grenze sehr attraktiv bleibt. In den letzten Jahren hat deshalb die Zahl der Grenzgänger stark zugenommen, mit entsprechendem Druck auf den Arbeitsmarkt, im Gegensatz zu andern Regionen des Landes. Die Arbeitsbedingungen im öV sind reguliert und wir haben kein Lohndumping festgestellt. Doch die Situation hat zumindest teilweise zur Zunahme von prekären Arbeitsverhältnissen bei der SBB geführt. Es gilt, wachsam zu bleiben – im Tessin wird es immer schwieriger, eine Anstellung zu finden, die ein Leben in Würde erlaubt. vbo/pan.

INFO



Bei den Zürcher Verkehrsbetrieben VBZ setzt sich der Personalverantwortliche Jörg Buckmann in Szene, um mögliche Kandidaten anzuziehen.

Fortsetzung von Seite 11

TransN hofft, dass das auf Kosten des Unternehmens ausgebildete Personal diesem die Treue hält. Der mit dem SEV ausgehandelte GAV wurde von den Sozialpartnern als ausgezeichnet beurteilt.

Chefs im Film

Bei den VBZ in Zürich hat Personalleiter Jörg Buckmann die Blickrichtung bei der Personalsuche geändert. Zusätzlich zu den Problemen bei den technischen Berufen – besonders bei den Ingenieuren – schätzt man die Zahl der jährlich zu ersetzenden Bus- und Tramchauffeure und -chauffeusen auf 100. Dafür werden jetzt die Chefs eingebunden, die potenziellen Kandidat/innen in kurzen Videos erklären, warum sie ihre Vorgesetzten werden wollen. «In den letzten drei Jahren haben wir rund 100 Videos gedreht», erklärt Jörg Buckmann. Und sein Unternehmen wendet sich gezielt an Frauen, um ihren Anteil zu erhöhen. Die VBZ halten Ausschau nach jenen, die in Bereichen arbeiteten, wo der Kundenkontakt wichtig und die Dienstsichten ähnlich sind, also in der Gastronomie, im Verkauf, im Kosmetik- und Coiffeurgewerbe.

Den Stier bei den Hörnern packen

Beim VöV hat man gemerkt, dass die Personalsuche immer

schwieriger wird, «aber Zahlen zu diesem Phänomen können wir nicht nennen», sagt Sprecherin Sylvie Schneuwly. «Heute gibt es noch keinen Mangel an ausgebildeten Berufsleuten, aber langsam zeichnet sich ein solcher ab. Die Leute aus den geburtenstarken Jahrgängen gehen bald in Rente und müssen ersetzt werden. Der Nachwuchsbedarf wird deshalb gross sein. Ausserdem ruft die Entwicklung des öffentlichen Verkehrs nach mehr Personal in allen Bereichen – beim Busverkehr aufgrund von neuen Linien, Fahrplanverdichtungen usw.» Eines ist sicher: Der VöV nimmt dieses Thema sehr ernst, deshalb wird auch seine Zusammenkunft vom 18. November dem Personalmarketing gewidmet sein, mit dem Ziel, Wege zu finden, die die Berufe im öffentlichen Verkehr attraktiver machen. Die Zürcher Methode hat den VöV besonders beeindruckt, werden Jörg Buckmann und andere Personalverantwortliche doch dazu sprechen.

Bald anerkannte Basisbildung?

In diesem Umfeld beschäftigt sich der VöV nicht nur mit der Verbesserung der Rekrutierung, sondern auch mit einem andern wichtigen Element. «Die Frage der Einführung einer Grundausbildung für Busfahrer/innen wird in den nächsten Monaten in aller

Gründlichkeit geprüft», sagt Sylvie Schneuwly.

Falls sich diese Entwicklung bestätigt, geht sie in Richtung der Forderungen des SEV, wie Gewerkschaftssekretär Christian Fankhauser erklärt: «Das wäre eine ausgezeichnete Neugierigkeit, denn heute macht jeder, was er will. Um Busse fahren zu können, muss man nur den Bus-Führerausweis haben und alle fünf Jahre einen 35-stündigen Kurs besuchen, wie ihn die Chauffeurzulassungsverordnung (CZV) vorschreibt. Der Kurs befasst sich u. a. mit Stressbewältigung und dem Arbeitszeitgesetz. Mit der Forderung nach 35 Stunden Ausbildung hat der Gesetzgeber nur das Minimum einer europäischen Richtlinie erfüllt. Beim SEV befürworten wir ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis EFZ.» Die Unternehmen haben begriffen, dass sie besser rekrutieren müssen. Trotzdem sind bei der Frage, warum der Arbeitsmarkt ausgetrocknet ist, nur wenige Personal- und Kommunikationsverantwortliche bereit, den Finger auf die Arbeitsbedingungen zu legen. Auch wenn man bei der SBB eingesteht, dass die unregelmässigen Arbeitszeiten gewisse Kandidaten abschrecken. Beim SEV ist man überzeugt, dass gute Arbeitsbedingungen bzw. GAV für die Nachwuchsgewinnung wichtig sind. *Vivian Bologna/pan.*

■ Rekrutierung von Lokomotivführern

Die «Mangelware» Lokführer kann in undurchsichtigem Umfeld einträglich sein

Die Rekrutierungsschwierigkeiten im öffentlichen Verkehr sind eine Realität. Die dem Personal von den Unternehmen in Aussicht gestellten Prämien (siehe Seite 10) sagen genug über die Situation. Beim Lokpersonal ist der Mangel noch gravierender als jener bei den Buschauffeuren und -chauffeusen.

Aus dieser Situation ziehen Personalverleihfirmen wie WRS, Vanoli oder SAJET ihren Vorteil. Was verdienen sie an der Ausleihe von Lokführer/innen an Unternehmen wie SBB oder BLS? Schwer zu sagen. Im Umfeld der Personalverleiher mit seiner erbitterten Konkurrenz ist Diskretion oberste Pflicht. Von Seiten der SBB wird gesagt, dass SBB Infrastruktur Lokpersonal für die Unterhaltsbaustellen ausleiht. «Der Unterbestand beträgt gegenwärtig 40 bis 45 Vollzeitstellen. Auch SBB Cargo arbeitet mit externem Personal, um Auftragsspitzen aufzufangen, insbesondere in der Deutschschweiz», sagt SBB-Sprecherin Donatella Del Vecchio. Welchen Betrag überweist nun also die SBB an die Personalverleiher? «Aus Gründen des Geschäftsgeheimnisses kann ich weder Zahlen nennen noch Bandbreiten», erklärt die Sprecherin. Um den Personalverleiher auszuwählen, macht die SBB Ausschreibungen. Ein Personalverantwortlicher, der anonym bleiben möchte, findet, «die Gewinne müssen saftig sein, weil der Ausleih

von Normalspurlokomotivführern kostspielig ist. Es ist lohnender, vorausschauend zu agieren und eine ausgezeichnete Personalpolitik zu betreiben.»

Er stellt auch eine einfache Hochrechnung auf: Wenn man zum angenommenen Monatslohn von 7500 Franken für einen Lokomotivführer die Sozialabgaben und diverse Entschädigungen hinzuzählt, kommt man mit einer Bruttomarge von 30% bis 40% auf einen Totalbetrag von 15 500 bis 17 000 Franken, ohne die Verwaltungskosten für das Führen der Dossiers zu rechnen. Natürlich ändern die Beträge je nach Art der Arbeit, der erforderlichen Ausweise und der Erfahrungen. Es sagt aber einiges aus, dass kein Chef eines Personalverleihunternehmens diese Zahlen kommentieren wollte.

Etwas bleibt bei alledem klar: Lokpersonal ist Mangelware, um nicht zu sagen eine Rarität. Und zwar sosehr, dass sich die Firmen nicht scheuen, vom Personal, das sie ausgebildet haben, illegale Konkurrenzverbotsklauseln unterschreiben zu lassen. SAJET lässt Arbeitsverbote für die gesamte Schweiz sowie die angrenzenden Gebiete unterschreiben, was Artikel 340 des OR widerspricht. Wir haben SAJET kontaktiert, doch hat es das Unternehmen abgelehnt, unsere Fragen zu seiner «Geschäftsstrategie» zu beantworten ...

Vivian Bologna/pan.

■ VPT Zürichsee

Firmenarbeitsvertrag (FAV) mit Zürichsee-Schifffahrt auf Kurs

Jetzt hat auch der Verwaltungsrat der Zürichsee-Schifffahrtsgesellschaft ZSG grünes Licht für die Verhandlungen mit dem Sozialpartner SEV über einen Firmenarbeitsvertrag gegeben. Er teilt die Ansicht des SEV, dass die Kontinuität auch nach der Pensionierung des jetzigen ZSG-Direktors im kommenden Jahr sichergestellt sein muss.

Aufgrund dieser Ausgangslage haben wir folgenden **Verhandlungsfahrplan** festgelegt:

■ Am **Freitag, 19. September** führt die VPT-Sektion Zürichsee eine **ausserordentliche Mitgliederversammlung**

durch, an der die Anträge zum FAV verabschiedet werden.

■ am **29. September** und am **28. Oktober** finden die Vertragsverhandlungen statt.

■ Wir haben uns das Ziel gesetzt, dass der FAV am **1. Januar 2015** in Kraft treten kann.

Ich danke der Arbeitnehmerverhandlungsdelegation Björn Petersen, Barbara Schraner, Doris Mahler und Daniel Schreiber für ihr grosses Engagement und für die tolle bisherige Zusammenarbeit.

Edith Graf-Litscher,

Gewerkschaftssekretärin SEV

■ PV Buchs–Chur

Maultaschen, Krautkrapfen und ...

Ab Sargans füllte sich der «Doppelstöcker» von Brunner Reisen langsam. Mit den Worten: «Engel können auch bei Regenwetter ausfliegen», begrüßte der Reiseleiter die 66 Teilnehmenden. Über die Ausfahrt Kriessern erreichten sie den Dornbirner Umfahrungstunnel, als direkten Zugang zum Bregenzerwald. Im Restaurant Taube in Alberschwende gabs Kaffee und Gipfeli. Fast im Blindflug gelangte die Gruppe in dichtem Nebel der Weissach entlang nach Oberstaufen. Eine Gewichtsbeschränkung zwang zum Ausweichen auf die deutsche Alpenstrasse. Wegen der frühen Ankunft erschrak das Personal im Restaurant Lamm in Wangen. Trotzdem konnte die Bestellrunde beginnen. Das rasch bestellte «Krumbacher» erwies sich als Mineralwasser, deshalb musste noch etwas Rotes auf den Tisch – serviert im Teeglas! Spannung herrschte beim Menü. Schupfnudeln und Rückensteaks waren bekannt, Maultaschen und Krautkrapfen liessen die Fantasie etwas spielen. Gespannt war man aber besonders auf Nonnenfüzrle

mit Vanilleeis und Sahne. Sie erwiesen sich als frittierte Kugeln aus süssem Teig in Zimt und Zucker gewendet. Der Schichtbetrieb mit 15 Kaffeetassen erforderte einen Abwasch zwischendurch und verkürzte den Rundgang durchs Städtchen. Gilt die Werbung: «In Wangen bleibst du hängen» nun für das Restaurant oder die Stadt? Trotz allem konnte noch die Altstadt, der Saumarkt und die Kirche besichtigt werden. Die Stadt Wangen war früher in Klosterbesitz von St. Gallen. Seit 1286 ist sie eine freie Reichsstadt und wird als male-riche, sorgfältig restaurierte Stadt bezeichnet. Sie wirbt sogar für «eine der schönsten Strassenzüge Deutschlands».

Bei einsetzendem Regen ging die Fahrt bei Opfenbach durch die Kehren im Naturschutzgebiet der Rohrachschlucht. Kurz darauf hob sich die Wolkendecke und öffnete den Blick über den Bodensee. Von da an war die Devise «Stop and go». Und auch das Schmuggelgut wurde anstandslos über die Grenze gebracht.

Heini Eggenberger

■ ZPV Unterverband

Tourenausfälle auch nach 22 Uhr

Die ZP-Kolleg/innen hatten den ZPV informiert über Tourenausfälle, vor allem ab 22 Uhr. Das entspricht nicht dem, was der ZPV mit der Leitung VM ausgehandelt hat. Zentralpräsident Andreas Menet schrieb darauf eine Stellungnahme zum Zeitabbau durch Tourenausfälle an Toni Häne, Leiter VM. Es kann nicht sein, dass ausgehandelte Sicherheitsmassnahmen durch schlecht koordinierte Sparmassnahmen durchbrochen werden. Die 22-Uhr-Regelung wurde zum Schutz des Personals ausgehandelt. Diese wegen der Zeitabbau-Euphorie zu durchbrechen, akzeptiert der ZPV nicht. Das Gleiche gilt für die kritischen Züge. Das Zuggesamt befürchtet, dass die Anzahl Aggressionen wieder steigt, und erwartet eine vernünftige Umsetzung. Die hochgelobte Schweizer Pünktlichkeit leidet bei dieser Massnahme ebenfalls. Einige Züge verkehren wegen der Sparwut verspätet. Eine Antwort von Toni Häne steht noch aus.

Das Bundesverwaltungsgericht hat die Neueinrichtung der SMZ-Mitarbeitenden abgelehnt. Andreas Menet bedauert diesen Entscheid sehr. Anfang August führten Sabrina Tessmer und Janine

Truttmann, unterstützt von Sektionspräsident Jürg Aeberhard und Peko-Mitglied Thomas Walther, die ZPV-Dankeschön-Aktion im Depot Romanshorn durch. Nächste Aktionen sind am 7. November im Depot Olten und am 13. November im Depot Interlaken geplant.

Am 28. Oktober findet die ZPV-Regionalverkehrstagung im Zentralsekretariat SEV in Bern statt. Anmeldungen bitte bis 30. September an Andreas Menet, andreas.menet@zpv.ch.

Aus der Peko-Zugpersonal wurde informiert, dass aufgrund der Teamstrukturen und neuer Einteilungsformen der Bereich Teilzeit mit VM diskutiert wurde. Die verschiedenen Varianten der Bezugsformen der Teilzeit werden in einer Broschüre aufgezeigt. Diese ist im Internet aufgeschaltet oder bei den Vorgesetzten erhältlich.

SEV-Frauenvertreterin Janine Truttmann informierte, dass im Rahmen der Marche Mondiale des Femmes alle fünf Jahre eine internationale Mobilisierung stattfindet, erstmals am 7. März 2015 in der Schweiz. Im Zentrum stehen die Bekämpfung der Armut und Massnahmen gegen Gewalt.

Janine Truttmann

www.sev-online.ch

■ VPT RhB, Pensionierte

Die Sektion feiert ihren «Hitsch»

Die Sektion feierte Christian Bernet, Pensionierter Rangiermeister Bahnhof Davos Platz. Jedes Jahr ist er auf den Reisen der Pensionierten mit von der Partie und für einen Schwatz mit ehemaligen Arbeits- und Wanderkollegen zu haben. Als grosser Langläufer und Bergsteiger ist unser «Hitsch» fit und jung geblieben. Er macht auch heute noch lange Spaziergänge in der Landschaft Davos.

Lieber Hitsch weiter so.

Felix Murk



via sev

AUF ZUR PRÄMIENJAGD 2014

Wird Kolleginnen und Kollegen als SEV-Mitglied und hol dir damit attraktive Prämien!



SEV-Regionalsekretariat St. Gallen

«Bi dä Lüt» von Bus Ostschweiz

Am 20. August besuchten SEV-Gewerkschaftssekretär Felix Birchler und Anita Mattes vom Regionalsekretariat St. Gallen die Kollegen und Kolleginnen der SEV-VPT-Sektion Bus Ostschweiz in Sargans, Altstätten und Heerbrugg, begleitet von Sektionspräsident Rolf Gantenbein. Der Sektion sind dieses Jahr bisher fast 20 neue Mitarbeitende beigetreten und profitieren damit von den umfassenden Dienstleistungen des SEV. Viele gute Gespräche ergaben sich in den Pausen der Chauffeure. Die «Schoggiprügeli» wurden als willkommene Zwischenverpflegung gerne entgegengenommen.

In Altstätten galt der Besuch nicht nur den Mitarbeitenden im Depot. Ein Gespräch mit Geschäftsführer Walter Dierauer rundete den Besuch ab. Als gemeinsames Interesse von Bus

Ostschweiz und SEV wurde ein flächendeckender und für allgemein verbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag in der Ostschweiz diskutiert. So können alle Betriebe mit den gleichen Voraussetzungen in die Verhandlungen mit den Bestellern gehen. Es ist sicher nicht im Interesse der öffentlichen Hand, dass gewisse Betriebe mit Lohndumping und schlechten Anstellungsbedingungen auf dem Markt «fuhrwerken». Es geht hierbei nicht nur um die Anstellungsbedingungen für die Chauffeure, sondern auch um die Sicherheit der Busreisenden.

Zum Schluss fuhr der SEV auf seiner Tour mit der Bus Ostschweiz weiter nach Heerbrugg. Auf dem Busbahnhof ergaben sich weitere wertvolle Gespräche mit Mitarbeitenden des Busbetriebes. **Anita Mattes**

PV Biel

Mit dem Nostalgiezug in die Romandie

Die Erwartungen an die Fahrt ins Blaue waren anspruchsvoll. Wohin würde der Nostalgiezug (Ae 4/4 251 der BLS, 2A+1 WR) des Vereins www.extrazug.ch wohl fahren? Nachdem die 113 Teilnehmenden in Lyss und Biel eingestiegen waren und im Zug Platz genommen hatten, servierte die Crew des Vereins Kaffee und Gipfeli.

Nach einer 3½-stündigen Fahrt dem Bieler- und Neuenburgersee entlang nach Yverdon und weiter über Payerne, Fribourg, Romont, Puidoux und Vevey wurde das Ziel «Villeneuve» erreicht. Während der Reise informierte Paul Rohrer über die Lautsprecheranlage. Er verstand es perfekt, in deutscher und französischer Sprache Wissenswertes über die Region, Firmen und Bauvorhaben der Bahn entlang der Strecke usw. zu vermitteln.



Nach dem Mittagessen im Restaurant Oasis blieb – bei strahlendem Sonnenschein (Sommer ahoi) – Zeit, sich in Villeneuve bzw. am Ufer des Genfersees umzusehen und sich bei einem kurzen Spaziergang zu erholen. Auf der Rückfahrt über Lausanne und dem Jurasüdfuss entlang nach Biel machte Präsident Rudolf Flü-

ckiger auf die Versammlung vom 18. September sowie die Wanderung vom 16. Oktober aufmerksam.

Die Reaktionen der Teilnehmenden zeigten, dass der Anlass gut ankam. Kann ein ähnlicher Ausflug im Jahr 2017 zum 100-jährigen Bestehen der PV-Sektion Biel ins Auge gefasst werden? **Robert Drewes**

PV Olten und Umgebung

Bewegende Worte für den verstorbenen Sektionspräsidenten Walter Burgherr

Vizepräsident Josef Elsener begrüßte am 26. August in Solothurn rund 70 Personen, darunter Zentralpräsident Ricardo Loretan, zur Sommersversammlung. Zum Gedenken an Präsident Walter Burgherr, der am 18. Juni, seinem 81. Geburtstag, nach kurzer Leidenszeit verstarb, fand Josef Elsener bewegende Worte. Walter Burgherr war an der Hauptversammlung 2006 zum Sektionspräsidenten gewählt worden und übte das Amt bis zu seinem Tode aus. Er führte die Sektion mit viel Engagement und einer guten Prise Humor durch zwei Amtsperioden. Eine grosse Trauergemeinde nahm in der Friedenskirche in Olten von ihm Abschied.

Nicht lange vor ihm starb auch sein Vorgänger Ernst Tresch. Die Sektion wird beiden in kollegialer Verbundenheit ein ehrendes Andenken bewahren.

Josef Bühler, juristischer Berater des Zentralvorstands PV, erläuterte einige Änderungen, die das neue, seit 1. Januar 2013 gültige Erwachsenen-

schutzrecht mit sich bringt. So sind die Vormundschaftsbehörden der Gemeinden, die zu meist durch Laien besetzt waren, durch die regionalen Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden (KESB) abgelöst worden. Diese müssen sich um uns kümmern, falls wir ganz oder teilweise urteilsunfähig werden. Das neue Recht stellt die Selbstbestimmung und den Schutz in den Vordergrund. Urteilsunfähige sollen nicht mehr wie kleine Kinder behandelt werden. Der Regelungsbereich des Erwachsenenschutzrechts ist gegliedert in die vier Teile Vorsorgeauftrag, Patientenverfügung, Betreuungsvertrag und fürsorgereiche Unterbringung.

Wegen des Todes von Walter Burgherr wurde der Sektionsausflug abgesagt, ein Entschuldig, den die Mitglieder verstanden und mittragen. Vizepräsident Josef Elsener wird die Sektion bis zur nächsten HV am 10. März 2015 leiten.

Ricardo Loretan überbrachte die Grüsse des Zentralaus-

schusses. Er forderte dazu auf, am 28. September für eine Einheitskrankenkasse zu stimmen. Denn auch wenn die Vorlage nicht nur Vorteile bringe, würden diese doch deutlich überwiegen.

Zum FVP konnte der Zentralpräsident leider nichts Neues mitteilen: An der letzten Sitzung mit der SBB wurden alle Forderungen des PV abgeschmettert. Die PK SBB weist heute einen Deckungsgrad von 104,1% auf; vor allem aber ist nun die unsägliche Wackelrente vom Tisch. Beim neuen Fahrtausweis, den die SBB 2017 einführen will, sind noch lange nicht alle Mängel behoben. Grösste Schwierigkeit ist wohl, dass nicht nur die SBB, sondern auch die Privaten Transportunternehmungen beteiligt sind. Ricardo Loretan glaubt nicht an eine Einführung zum geplanten Zeitpunkt.

Mit besten Wünschen an alle Kranken und Verunfallten sowie dem Dank an den Männerchor schloss Josef Elsener die Versammlung. **Arnold Seiler**



-Tagung der Ostschweiz

Durchführende Sektion: VPT Thurbo

Samstag, 15. November, 9.30 bis 15.30 Uhr

Stadtsaal Wil, direkt beim Bahnhof Wil (SG)

(Saalöffnung um 9 Uhr, Kaffee und Gipfeli, Unterhaltung durch die Lokofoniker)

Podiumsthema:

«Herausforderung Finanzierung des öffentlichen Verkehrs»

Podiumsteilnehmende:

- Peter Füglistaler, Direktor BAV
- Werner Müller, Amt für öV Thurgau
- Dr. Ernst Boos, Geschäftsleiter Thurbo
- Barbara Spalinger, Vizepräsidentin SEV
- Gesprächsleiter: Peter Moor, Leiter Kommunikation SEV

Anmeldung bis spätestens 14. Oktober bei eurer Sektion



-Tagung der Zentralschweiz

Durchführende Sektion:
VPT Vierwaldstättersee

Samstag, 22. November, 10.30 Uhr

im «Casino» in Luzern

(Saalöffnung um 10 Uhr)

Podiumsthema: «Zweite Gotthardröhre»

Gastreferent: Christian Levrat, SP-Präsident und Ständerat Kt. Fribourg

12.45 Uhr: Schifffahrt ab «Casino» mit Mittagessen auf dem Vierwaldstättersee

Anmeldung bis spätestens 10. November bei eurer Sektion

Im Unternehmensbereich Marketing & Vertrieb bieten wir in **Oberwald** eine abwechslungsreiche und spannende Stelle an als

Teamleiter/in Verkauf

Ihr Aufgabengebiet

Nach einer gründlichen Einführung übernehmen Sie folgende Aufgaben:

- Sie sind für die Organisation und Leitung des Teams der Arbeitsorte Fiesch, Oberwald und Realp zuständig.
- Sie sind verantwortlich für die Personalplanung und entwickeln Ihr Team über Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gezielt weiter.
- Sie beraten unsere einheimischen und internationalen Kunden am Schalter und verkaufen ihnen Fahrkarten und Angebote.
- Sie koordinieren den Autoverlad Furka.

Unsere Erwartungen

- Sie haben eine abgeschlossene Berufsausbildung als Kauffrau/Kaufmann öffentlicher Verkehr oder verfügen über eine vergleichbare Ausbildung.
- Sie sind eine aufgeschlossene und kommunikative Persönlichkeit mit einer hohen Sozialkompetenz und idealerweise bereits mit Führungserfahrung.
- Sie haben sehr gute Fremdsprachenkenntnisse in Englisch und Französisch.
- Unregelmässige Arbeitszeiten und Wochenendeinsätze sehen Sie als Chance für eine flexible Freizeitgestaltung.

Für nähere Auskünfte steht Ihnen Kurt Nussbaumer, Leiter Kundenlenkung und Verkauf Brig-Disentis, 027 927 77 00, gerne zur Verfügung.

Ihre Bewerbung senden Sie bis zum 1. Oktober 2014 elektronisch oder schriftlich an:

Matterhorn Gotthard Bahn
Personal
Bahnhofplatz 7, 3900 Brig
personal@mgbahn.ch | www.mgbahn.ch




Superior
Parkhotel Brenscino
BRISSAGO
... laddove è difficile partire!
... dort wo der Abschied schwer fällt!
... l'endroit qui est difficile de quitter!

«Tessinerlandschaften und andere farbige Malerei»

So der Name der der wunderschönen Bilderausstellung im Brenscino vom Kunstschaffenden **Paul Hüberli** aus Teufen. **Auch er ist ein SEV-Mitglied.**

Ausstellung bis 25. Oktober



Tabakfabrik Brissago und Luino
www.paul-hueberli.ch



Brenscino-Park mit Brissago und Gambarogno

Sie als SEV-Mitglied erhalten auf ihre Übernachtungen 20% Rabatt!

Im kleinen Paradies, wo wir Ihnen «Gastlichkeit pur» verschenken.
 Wir freuen uns schon heute ganz besonders auf Sie!
 Herzlich, Ihr Brenscino Team

Parkhotel Brenscino
 Via Sacro Monte 21
 6614 Brissago
 Tel. 091 786 81 11
info@brenscino.ch
www.brenscino.ch



SEV und Unterverbände

4. November ■ **Unterverband ZPV**
 9.45 Uhr
 (ab 8.45 Uhr
 Kaffee und
 Gipfeli),
 Romanshorn,
 Restaurant
 Usblick (Brüggli)
 Regionalversammlung Ost

Im Brennpunkt stehen Aktuelles über die GAV-Verhandlungen, neues aus dem ZPV und der Peko und vieles mehr. Als Gäste begrüssen wir Jürg Hurni, Gewerkschaftssekretär SEV, Andreas Menet, Zentralpräsident ZPV und Thomas Walther, Peko Zugpersonal. Alle interessierten Kolleg/innen des Zugpersonals, das Lehrpersonal und die Pensionierten sind herzlich eingeladen. Für das anschliessende Mittagessen trägt euch bitte in die ausgehängten Listen in den Personalzimmern ein. Pensionierte und Gäste melden sich an bei Peter Bischofberger, 051 281 61 10, peter.bischofberger@sbb.ch oder wendet euch an den Sektionspräsidenten oder an die Sektionspräsidentin der organisierenden Sektion, 051 281 61 07, juerg.aeberhard@sbb.ch.

8. November ■ **SEV Migration**
 9 bis 17 Uhr,
 Olten,
 Hotel Olten
 Voranzeige:
 Migrationstagung 2014

Thema: «Meine Rechte in der Gesellschaft». Anmeldung bis 24. Oktober an SEV Regionalsekretariat Zürich, Birmensdorferstrasse 65, 8004 Zürich, migration@sev-online.ch, 044 242 84 66.

Sektionen

17. September ■ **LPV Lötschberg**
 14 Uhr, Spiez-
 moos, Partyraum
 Bäckerei Schoch
 Mitgliederversammlung

Zu Gast ist Michael Buletti, Gewerkschaftssekretär SEV. Die Traktanden werden per E-Mail und im Aushang bekannt gegeben. Nach der Versammlung wird ein kleiner Imbiss offeriert.

25. September ■ **AS Mitte**
 17.45 Uhr,
 Olten,
 Hotel Olten
 Herbstversammlung

Nicolas Steinmann, AlpTransit Gotthard AG, referiert zum Thema «AlpTransit Gotthard – von der Idee zur Realisierung». Anmeldungen ab sofort an Präsident Rolf Moos, SMS 076 476 70 11 oder rolf.moos@as-online.ch. Der Vorstand freut sich auf viele Teilnehmende.

29. September ■ **ZPV Calanda**
 20 Uhr,
 Chur,
 Restaurant
 Brauerei
 Neu: Herbsthock statt
 Versammlung

Eingeladen sind alle aktiven und pensionierten Mitglieder mit Partner/in. Nebst gemütlichem Beisammensein und Diskutieren unternehmen wir eine Reise nach Syrien und Jordanien mit Sandro. Schaut rein und lasst euch verführen! Konsumationen bezahlt jede/r selber.

15. Oktober ■ **AS Bern**
 Ab 17.30 Uhr,
 Bern,
 Hotel Bern
 Herbstversammlung

Start mit Apéro, Versammlungsbeginn um 18 Uhr. Referat von Ulrich Seewer, Co-Leiter Amt für öffentlicher Verkehr und Leiter Gesamtmobilität Kanton Bern zum Thema «öV-Strategie in der Region Bern».

Sektionen VPT

17. September ■ **VPT RBS, Pensionierte**
 Verschiebe-
 datum:
 23. September
 Bergwanderung

Inmitten einer schönen Bergwelt führt die Wanderung von Inden nach Salgesch; zirka 3½ Stunden, meist abwärts, +50/-550m. Wanderstöcke nötig. Rucksackverpflegung. Solothurn ab 7.19 Uhr, Bern ab 8.07 Uhr. Rückfahrt ab Salgesch um 15.29 Uhr. Anmeldung bitte bis 15. September an Hans Bütikofer, 032 677 17 75.

18. September ■ **VPT STI**
 19.30 Uhr,
 Thun,
 Restaurant
 zu Metzgern
www.sev-sti.ch
 Herbstversammlung:
 Personalbegehren

In einer für alle Angestellten der STI offenen Versammlung diskutieren wir die Personalbegehren und Lohnforderungen, die an der GAV-Verhandlung mit der Geschäftsleitung diskutiert werden. Diejenigen, die vorher etwas essen wollen, treffen sich um 18 Uhr im Restaurant.

19. September ■ **VPT BLT**
 20 Uhr,
 Ettingen,
 Restaurant
 Reststock
 Hock

Ungezwungenes Beisammensein zum Gedankenaustausch unter Arbeitskolleginnen und -kollegen.

- 19. September ■ VPT Zürichsee**
8 Uhr, Wollishofen, Werft (Ort wird noch bekanntgegeben)
Ausserordentliche Generalversammlung
- 25. September ■ VPT Appenzellerland**
18.15 Uhr, St. Gallen, Restaurant Dufour
Herbstversammlung
- 29. September ■ VPT STI**
8.30 Uhr, Thun, Bahnhof, Restaurant Aperto
www.sev-sti.ch
Sektionsausflug: Kriminalpolizeiliches Museum und Zentrale der Kapo Bern
- 3. Oktober ■ VPT VZO**
19 Uhr, Wetzikon, VZO-Depot
Herbstversammlung
- 8. Oktober ■ VPT Bahndienstleistungen**
16 Uhr, Zürich HB, Sitzungszimmer Limmat
Mitgliederversammlung
- 10. Oktober ■ VPT BLT**
18.30 Uhr, Arlesheim, Restaurant Stäme
Sektionsversammlung
- 17. Oktober ■ VPT Waldenburg**
20 Uhr, Niederdorf, Restaurant Station
Herbstversammlung
- 15. November ■ VPT SOB**
9.30 Uhr (Türöffnung: 9 Uhr) Wil, Stadtsaal
VPT-Tagung Ostschweiz
- 2. Dezember ■ VPT BLS, Gruppen Terminänderung!**
14.15 Uhr, Spiez, Gemeindezentrum, Lötschbergsaal
Ausserordentliche Hauptversammlung /Weihnachtsversammlung
- Nebst den statutarischen Traktanden Verhandlung FAV. Eingeladen sind alle aktiven Mitglieder sowie die Pensionierten.
- Die Einladung mit der Traktandenliste ist an den üblichen Orten ausgehängt.
- Dokumentation über historische und aktuelle Kriminalitätsformen. Das Museum darf nur nach Voranmeldung in Gruppen besucht werden (Gruppengrösse maximal 24 Personen). Anmeldung bei Janina.
- Ab 17.30 Uhr gibts Würste vom Grill. Anmeldung unbedingt per E-Mail oder einschreiben auf den Anmelde Listen in allen VZO-Depots.
- Einladung und Traktandenliste werden per Post verschickt. Alle Mitglieder sind herzlich willkommen. Anmeldung bitte bis 29. September an Ely Wüthrich info@ely.ch oder 079 287 50 50.
- Alle Mitglieder erhalten eine persönliche Einladung.
- Die Traktandenliste ist im Depot und im Personalzimmer ausgehängt. Der Vorstand hofft, viele Kolleginnen, Kollegen und Pensionierte begrüssen zu können.
- Die Einladungen mit den Details und den Anmelde Listen werden zu gegebener Zeit in den Personalräumen ausgehängt, auf der Website aufgeschaltet sowie den uns bekannten E-Mail-Adressen zugestellt. Anmeldungen bis spätestens 17. Oktober an Kassier Hans Stark, 071 352 10 37, hans.stark@bluewin.ch. Das Mittagessen wird aus der Sektionskasse bezahlt. Der Vorstand freut sich auf einen Grosseaufmarsch der aktiven und pensionierten Mitglieder.
- Neuer Termin! Zusammenschluss der beiden Pensioniertengruppen: Die Versammlung findet wegen eines Terminproblems statt am 3. Dezember am Dienstag, 2. Dezember statt. Die Einladung mit den Traktanden zum Zusammenschluss der beiden Pensioniertengruppen mit Vorstandswahlen erfolgt im November.
- 23. September ■ PV Fribourg**
10 Uhr, Châtel-St-Denis, Bahnhof
Herbstwanderung
- 25. September ■ PV St. Gallen**
14.15 Uhr, St. Gallen-St. Georgen, Restaurant Adler
Herbstversammlung
- 1. Oktober ■ PV Bern**
14.30 Uhr bis circa 16.40 Uhr, Düringen, Hotel Bahnhof
www.sev-pv.ch/bern
Herbstversammlung
- 1. Oktober ■ PV Zürich**
10 Uhr, Zürich, Restaurant St. Gallerhof
Stammtisch
- 2. Oktober ■ PV Zürich**
14.30 Uhr, Zürich, neu: Kirchgemeinde-saal, Limmattstrasse 114
Herbstversammlung
- 4. Oktober ■ PV Thurgau**
14.15 Uhr, Egnach, Restaurant Sternen
Herbstversammlung
- 13. Oktober ■ PV Aargau**
14.30 Uhr, Wildegg, Hotel Aarehof (beim Bahnhof)
www.sev-pv.ch/aargau
Herbstversammlung
- Wanderung von Châtel-St-Denis nach Attelens, circa 2 Stunden. Fribourg ab 8.31 Uhr, Palézieux ab 9.14 Uhr, Châtel-St-Denis an 9.24 Uhr. Circa 12.30 Uhr Mittagessen in der Auberge de l'Ange in Attelens. Attelens (Bus) ab 15.33 Uhr, Fribourg an 16.28 Uhr. Fahrausweise bitte selber besorgen. Die Wanderung findet bei jedem Wetter statt. Eine Anmeldung nur für die Teilnahme am Mittagessen ist auch möglich. Anmeldung bis 17. September an Charly Humbert, 026 401 16 01 oder Jean-Bernard Michel, 026 470 25 26.
- Nach dem «Geschäftlichen», Referat von PV-Zentralpräsident Ricardo Loretan über Aktuelles. Filmvorführung: Fahrt mit dem Bernina Express Chur-Tirano. Anschliessend testen wir die «Adler-Küche». Der neue Versammlungsort ist ab Bahnhof St. Gallen erreichbar mit Bus Nummer 2 oder 8 bis Haltestelle «Kirche St. Georgen».
- Zu behandeln sind die üblichen Traktanden, eventuell können bereits Neuwahlen in den Vorstand getätigt werden. Als Redner konnte Luca Cirigliano, Zentralsekretär SGB mit Dossier Arbeitsrecht gewonnen werden. Die Ehrung der Jubilar/innen erfolgt vorgängig der Versammlung (sie werden noch separat eingeladen). Mitwirkung des Männerchors der pensionierten Eisenbahner Bern.
- Wir treffen uns immer am ersten Mittwoch im Monat im Restaurant St. Gallerhof, Konradstrasse 2 (Tramhaltestelle Sihlquai).
- Frau Greter von der Pro Senectute referiert zum Thema: Patientenverfügung – Vorsorgeauftrag «Ich kann sagen, was mit mir passiert!» Ehrung langjähriger Mitglieder. Zum Schluss offerierter Imbiss. Anmeldung (für Versammlung und Imbiss) bitte bis 25. September an Kurt Egloff, Lerchenberg 19, 8046 Zürich, 044 371 14 64, kurttegloff@bluewin.ch.
- Der Sängerbund Romanshorn eröffnet mit Liedern die Herbstversammlung. Referat von Raymond Bührig, Krankenkasse Atupri. Zentralpräsident Ricardo Loretan informiert aus dem SEV.
- Ab 13.30 Uhr Verkauf von SEV-Agenden 2015. Statutarische Traktanden, anschliessend «Aktuelles aus dem Bundeshaus» mit SP-Nationalrätin Yvonne Feri, Wettingen. Musikalische Unterhaltung mit der Zithergruppe Seon. Traktandenliste siehe Website.

Pensionierte SBB

- 18. September ■ Pensioniertes Zugpersonal Brugg**
Wanderung
- 18. September ■ PV Biel**
14 Uhr, Biel, Restaurant Romand
www.sev-pv.ch/biel-bienne
Mitgliederversammlung
- Brugg ab 13.35 Uhr (Postauto) nach Villigen. Kleine Wanderung durch die Reben nach Remigen, zirka 1½ Stunden. Treffpunkt in Remigen im Restaurant Bären.
- Traktanden gemäss Statuten. Als Referentin begrüssen wir Elena Obreschkow, Sektionscoach SEV.
- 20. September ■ SVSE Kegel**
Zürich-Wiedikon, Kegelcenter Schmiedhof
www.svse.ch
19. Zürcher SESKV-Meisterschaft
- 12. und 13. September ■ ESV Thun**
Thun, Guntelsey
Letztes Ausschies sen
- Startzeiten siehe Flugblatt unter «Kegeln» auf SVSE-Website, Ruhetage: Mittwoch und Sonntag (17. September offen von 12 bis 17 Uhr). Meisterschaft, Bahnen 1 und 2; Sport, Bahnen 3 und 4. Anmeldung bitte an Kegelcenter, 043 960 00 50. Es freuen sich der KK Spitzig und das Schmiedhofteam mit Christine und Walter Jurt.
- Startzeiten: 12. September ab 17 Uhr; 13. September ab 9 Uhr. Zum Abschluss seiner Schützenkarriere hofft «Jöggü» auf zahlreiche Schützinnen und Schützen.

19. September ■ **Bergklub Flügelrad Bern**
7.30 Uhr,
Bern,
Bahnhof,
Perronmitte
Wanderung Mont Racine
Bern ab 7.43 Uhr nach Biel. Billette Bern–Biel–La Chaux-de-Fonds–La Sagne, zurück ab La Tourne, Col–Neuchâtel–Biel–Bern. Wanderzeit zirka 3½ Stunden, +400/–300m. Aufstieg grossenteils im Wald, Skulpturenweg. Rucksackverpflegung. Auskunft und Anmeldung bis 18. September mittags bei Gerhard Niklaus, 031 911 39 47.

19. September bis 3. Oktober ■ **EFFVAS, Eisenbahner Foto-, Film- und Videoamateure der Schweiz**
Brig,
Galerie Matze,
und Werkhof
www.effvas.ch
35. Internationaler Fotosalon in Brig
Die Ausstellung Werkhof (gegenüber Stockalperpalast) zeigt Bilder des internationalen Wettbewerbs und zum Thema Traditionen/Folklore. Die Ausstellung in der Galerie Matze im Stockalperpalast zeigt Bilder der Sektion Brig. Öffnungszeiten beider Ausstellungen: Samstag und Sonntag, 10 bis 17 Uhr; Dienstag bis Freitag, 14 bis 19 Uhr. Vernissage am 19. September um 16 Uhr in der Galerie Matze im Stockalperpalast.

19. und 20. September ■ **SVSE Schiessen**
45. Schweizerisches Eisenbahnerschiessen in Zuchwi
Anmeldung bitte bis 5. September an Franz Hurschler, Via Carona 33, 6815 Melide oder franzhu@ticino.com.

24. September ■ **EFW Herisau**
9.23 Uhr,
Bellinzona
www.efw-herisau.ch
Bergwanderung (T2)
Gambarogno
St. Gallen ab 5.44 Uhr, Zürich ab 7.09 Uhr, Bellinzona an 9.23 Uhr. Weiterfahrt via Cadenazzo–Magadino nach Monti di Fosano. Wanderung in 4 Stunden (+290/–850m) über Monti di Vairano–Monti di Gerra–Monti di Sant’Abbondio nach Ranzo. Rucksackverpflegung. Stöcke empfohlen. Anmeldung bis 21. September an Ernst Egli, 071 277 72 36, ehrenpraesident@efw-herisau.ch.

25. September ■ **ESC Winterthur**
www.escw.ch
Wanderung Bedrettotall
Winterthur ab 6.30 Uhr, Zürich ab 7.09 Uhr. Billette nach Airola Funivia und zurück ab Ronco (Bedretto) lösen. Heimkehr: Winterthur an 18.28 Uhr oder 19.33 Uhr. Wanderzeit circa 4½ Stunden bei 350m Auf- und 600m Abstieg. Rucksackverpflegung. Anmeldungen bitte bis 23. September an Hansruedi Aebersold, 052 242 59 80, 079 794 38 19, hr.aebersold@hispeed.ch.

4. bis 7. Oktober ■ **ESV Luzern**
www.esv-luzern.ch
Wanderungen im Parco Nazionale Val Grande
Abfahrt in Luzern um 6.18 Uhr; Rückkehr um 22.41 Uhr. 4-Tages-Wanderung im Schwierigkeitsgrad T2–T4. Wanderzeiten pro Tag von 5 bis 8 Stunden. Übernachtung in den einfachen Bivacchi Alpe Pian di Boit, Bocchetta di Campo und Alpe Mottàc. Ausrüstung: Bergschuhe, warme Kleider, Schlafsack, Isoliermatte, Teller, Becher, Besteck und alle Mahlzeiten. Anmeldung bis 2. Oktober bei Tourenleiter Martin Schmid, 051 281 34 28 oder auf der Website.

5. bis 7. Oktober ■ **ESC Winterthur**
www.escw.ch
Bergtouren «Hohe Wege im Tessin»
Sehr anspruchsvolle Begehungen von Graten und Flanken. Schwierigkeiten T5 und T6, teilweise exponiert, Kletterstellen bis 2+, Tagesleistungen bis 8 Stunden. Übernachten in der Selbstversorgerhütte «Rifugio Ribia» und in der Cap. Alzasca SAC, dort wenn möglich mit HP. Sonntag: Zürich ab 7.09 Uhr nach Vergeletto via Locarno–Bus. Hüttenaufstieg in zirka 3½ Stunden. Montag: Gratüberschreitungen in der Kette Rosso di Ribia bis Pizzo Molinera, circa 7 bis 8 Stunden. Dienstag: Besteigung Pizzo Alzasca und wilder Abstieg nach Niva im Valle di Campo, circa 6 Stunden; Taxibus nach Cevio. Sehr gute Kondition und starke Nerven; Gewandtheit in woglosem und wildem Gelände sowie Kletterkenntnisse zwingend nötig. Anmeldung bitte möglichst rasch, spätestens bis 22. September, an Hans Jaggi, 056 444 70 34, hmjaggi@bluewin.ch.

19. Oktober ■ **ESV Luzern**
Brugg,
Bahnpark
www.esv-luzern.ch
Besuch SVSE-Sternwanderung
Abfahrt in Luzern um 8.54 Uhr; Rückkehr nach Absprache. Geführte Wanderung von Turgi über das Gebenstorfer Horn zum Versammlungsort, circa 2¼ Stunden. Verpflegung am Versammlungsort. Anmeldung bis 17. Oktober bei Tourenleiter Marcel Hofer, 041 280 02 41 oder auf der Website.

8. und 9. November ■ **ESV Luzern**
www.esv-luzern.ch
Abschlusswochenende

14. bis 16. November ■ **SVSE Curling**
Luzern
28. Schweizer Eisenbahner Curling-Meisterschaft

Abfahrt in Luzern um 9.00 Uhr; Rückkehr um 19 Uhr. Wanderung Zollhaus–Pfyffe–Selital–Schüpfenflue–Selibüel–Gurnigel–Gurnigelbad; 3¼ und 4 Stunden. Übernachtung in der Berghütte Selital. Verpflegung in Restaurants. Fotos mitbringen. Anmeldung bis 28. September bei Tourenleiter Marcel Hofer, 041 280 02 41 oder auf der Website.

Wir hoffen, auch dieses Jahr viele Eisenbahner-Curlingfreunde begrüßen zu dürfen. Neueinsteiger/innen sind herzlich willkommen. Nenngeld CHF 200.–. Spielberechtigung gemäss Statuten SECV. Auskunft und Anmeldung bis 10. Oktober bei Marc Manetsch, Anna-Neumann-Gasse 2, 6005 Luzern, 051 285 07 19, 079 212 50 34 oder marc.manetsch@sbb.ch.

Bildung

■ **Movendo– das Bildungsinstitut der Gewerkschaften**
www.movendo.ch
Alle Kurse (inkl. Verpflegung) sind für Gewerkschaftsmitglieder kostenlos. Weitere Infos sowie Anmeldeinfos siehe Website oder bei Movendo, 031 370 00 70, info@movendo.ch.

15. bis 17. September
Vitznau, Hotel Flora Alpina
Anlage von Pensionskassengeldern

In diesem Seminar hinterfragen wir kritisch die heutige Anlagepolitik der Pensionskassen, beleuchten die Fragen von Rendite und Lebenserwartung sowie die Verwaltungskosten in der beruflichen Vorsorge und setzen uns mit ethisch vertretbaren Investitionen auseinander.

22. und 23. September
Männedorf ZH, Seminarhaus Boldern
Soziale Absicherung bei Krankheit, Unfall und Invalidität

Invalidenversicherung, Unfallversicherung und Krankenversicherung decken als Sozialversicherungen die Risiken Krankheit, Unfall und Invalidität ab. Wie funktionieren diese Versicherungen? Wie werden sie finanziert? Welches sind ihre Leistungen? Die Folgen der jüngsten Gesetzesänderungen für die Praxis sowie die Zukunftsperspektiven werden aufgezeigt.

Unsere Verstorbenen

Anderegg Paul, pensionierter Werkmeister, Zürich; gestorben im 95. Altersjahr. PV Zürich.

Hofmänner Werner, pensionierter Betriebsbeamter, Grabs; gestorben im 73. Altersjahr. PV Buchs-Chur.

Benninger Rolf, pensionierter Sachbearbeiter, Zofingen; gestorben im 70. Altersjahr. PV Olten und Umgebung.

Jauch Louise, Witwe des Ambros, Zürich; gestorben im 91. Altersjahr. PV Zürich.

Brem Hans, pensionierter Zugführer, Winterthur; gestorben im 80. Altersjahr. PV Winterthur-Schaffhausen.

Lenggenhager Gottlieb, pensionierter Gruppenchef, Wil SG; gestorben im 79. Altersjahr. PV St. Gallen.

Büchel Hans, pensionierter Zugführer, Biel; gestorben im 76. Altersjahr. PV Biel.

Lingg Rosa, Witwe des Kaspar, Wolhusen; gestorben im 90. Altersjahr. PV Luzern.

Burgener Ida, Witwe des Robert, St-Léonard; gestorben im 85. Altersjahr. PV Wallis.

Meier Heidi, pensionierte Sekretärin, Thun; gestorben im 68. Altersjahr. PV Bern.

Fischer Gertrud, Arbon; gestorben im 95. Altersjahr. PV Thurgau.

Stöckli Albert, pensionierter Bahnmeister, Frick; gestorben im 94. Altersjahr. PV Aargau.

Ganter Joseph, pensionierter Hallenchef, Basel; gestorben im 87. Altersjahr. PV Basel.

Studer Felix, pensionierter Lokomotivführer, Suhr; gestorben im 71. Altersjahr. PV Aargau.

Heer Hans, pensionierter Rangiermeister, Basel; gestorben im 88. Altersjahr. PV Basel.

Thommen Hans, Binningen; gestorben im 100. Altersjahr. VPT BLT.

Hess Lucy, Witwe des Robert, Biel; gestorben im 95. Altersjahr. PV Biel.

Vögeli Martha, Witwe des Albert, Urdorf; gestorben im 100. Altersjahr. PV Zürich.

Exklusiv für SEV-Mitglieder



VCS-Schutzbrief
im Wert von Fr. 55.-
1 Jahr geschenkt!



Jetzt Mitglied werden und profitieren: www.verkehrsclub.ch/sev
Der VCS-Schutzbrief: Die umfassende Versicherung für Ihre Ferien und Freizeit.

Hier anmelden:

www.verkehrsclub.ch/sev
Telefon 031 328 58 58

Für Mensch
und Umwelt



«Wir investieren
in unsere Freizeit.»



Bezahlen Sie Freizeit und Ferien mit Reka-Geld.

Alle Annahmestellen finden Sie
unter reka-guide.ch und in der
Reka-Guide App für Smartphones
(iPhone und Android).



Reka-Geld:
beim SEV
mit Rabatt

SEV-Mitglieder
erhalten jährlich bis zu
CHF 600.- Reka-Geld
mit **7 % Rabatt**.

Mit Reka liegt mehr drin.



reka

Link zum Recht

Der «gläserne» Mitarbeiter

Noch immer gilt «Big Brother is watching you» – aber manchmal ist der grosse Bruder auch das Unternehmen oder der Vorgesetzte.

Wäre das nicht einfach? Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter wird ab Arbeitsbeginn in Bild und Ton abgebildet, so können Fehler, falsches Verhalten, zu lange Pausen aber auch herausragende Leistungen in Echtzeit dokumentiert werden. Nie mehr Aussage gegen Aussage und alles mit schönen Auswertungslisten hinterlegt.

Wir wissen alle, dass unser Leben und Handeln tagtäglich auch elektronische Spuren hinterlässt, welche ausgewertet werden können und Rückschlüsse auf unser Verhalten, unsere Vorlieben, politische und gesellschaftliche Einstellung sowie unseren Bewegungsradius zulassen. Doch ist bei dieser Auswertung wirklich alles erlaubt?

Im privaten Bereich sind wir selber für den Schutz unserer Daten zuständig. Im Arbeitsalltag ist es etwas komplizierter. Bis zu einem gewissen Grad müssen wir Überwachungen bzw. Datensammlungen hinnehmen. Aber nicht alles, was technisch möglich ist, ist auch erlaubt.

Datensammlungen

Das Personaldossier stellt eine Datensammlung über Mitarbeitende dar. Es unter-

steht den Bestimmungen über den Datenschutz. Arbeitgebende dürfen nur Daten erheben und bearbeiten, welche in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag stehen. Ein hart diskutiertes und noch nicht restlos geklärtes Problem stellt das «Googeln» von Mitarbeitenden dar. Oft werden im Bewerbungsprozess die Bewerbenden über Google gesucht. Dabei kommen manchmal Bilder oder Berichte aus dem Privatbereich zutage.

Insbesondere bei der Beschaffung von Daten aus Facebook ist die Kontroverse gross. Hier muss jeweils im Einzelfall entschieden werden, ob das Vorgehen des betreffenden Arbeitgebers rechtlich korrekt war. Zur Sicherheit aber immer daran denken: Internet und Facebook ist öffentlicher Raum. Bilder, oft auch aus dem eigentlichen Zusammenhang gerissen, verbreiten sich leicht, sind schlecht löschar und auch nach Jahren noch auffindbar.

Kameraüberwachung:

Zur Sicherheit des Personals, der Produktion oder des Gebäudes ist es erlaubt, Videoüberwachungen zu installieren. Sie müssen aber so installiert sein, dass die

Mitarbeitenden nicht in ihrer Gesundheit oder Bewegungsfreiheit eingeschränkt werden. Zudem muss deutlich gekennzeichnet sein, welche Bereiche überwacht werden.

Unzulässig ist es, Kameras so aufzustellen, dass Mitarbeitende direkt aufgenommen werden (z. B. im Kassenbereich). Auch in sensiblen Räumen wie Garderoben oder Toiletten ist eine Überwachung unzulässig. Eine Ausnahme kann es nur dort geben, wo Mitarbeitende alleine in einem Gefahrenbereich tätig sind und nicht andere Mittel die Sicherheit gewährleisten können (z. B. Totmann-Handy).

Die Überwachung darf nie zur Kontrolle des Verhaltens der Mitarbeitenden eingesetzt werden, Leistungsüberwachung im Rahmen des Verhältnismässigkeitsprinzips schon. Verhalten und Leistung hängen oft stark voneinander ab. So ist eine scharfe Abgrenzung von erlaubter Leistungs- zu unerlaubter Verhaltensüberwachung sehr schwer. Klare und transparente Kommunikation ist hier unabdingbar.

Personen- oder Fahrzeugortung

Grundsätzlich ist es möglich, Mobiltelefone und GPS-

Geräte in Fahrzeugen zu orten und entsprechende Bewegungsmuster aufzuzeichnen. Eine permanente Überwachung ist unzulässig. Die Aufzeichnung von Fahrwegen kann aber auch helfen, Leistungen zu verbessern, was somit wieder zulässig ist. Erst wenn ein begründeter Verdacht auf Missbrauch des Firmenfahrzeugs oder auf ein «Privätele» vorliegt, darf eine permanente Überwachung vorgenommen werden.

Mail- und Internetüberwachungen

Technisch steht hier einer Totalüberwachung sowohl der Nutzungszeit wie auch der Inhalte von aufgerufenen Internetseiten oder Mails nichts im Wege. Jede Bewegung im Internet hinterlässt Spuren, die Rückschlüsse auf den Aufrufer der Seite und deren Inhalt zulassen.

Eine gewisse private Nutzung von Mail und Internet ist fast in jedem Betrieb erlaubt. Überwacht werden darf aber nur die geschäftliche Aktivität und die Intensität der Nutzung. Eine Sperrung gewisser Dienste kann zweckmässig sein, genauso wie ein Blocken von Seiten mit sexistischen, pornografischen oder ras-

sistischen Inhalten. Die Unternehmung hat in diesem Bereich ein entsprechendes Nutzungsreglement zu erlassen, in welchem die Art der Kontrollen und die Sanktionen bei Nichteinhalten geregelt sind. Permanentüberwachungen, Direktüberwachungen via im Gerät installierter Kamera oder über Desktopbewegungen bleiben aber verboten.

Arbeitgebende sind verpflichtet, die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmenden zu schützen (nach Arbeitsgesetz, Obligationenrecht, Datenschutzgesetz und GAV). Dies steht einer permanenten Überwachung klar entgegen. Die Einrichtung von Überwachungs- und Kontrollsystemen ist nur zulässig, wenn diese aus Gründen der Sicherheit oder der Leistungsüberwachung eingerichtet werden. Eine Verhaltensüberwachung mittels dieser Systeme, auch nur kurzzeitig oder stichprobenhaft, ist verboten.

Die Abgrenzung zwischen erlaubt und verboten ist oft sehr schwierig und es stossen die verschiedensten Interessen aufeinander. Der schale Beigeschmack der Überwachung lässt sich trotzdem nicht wegdiskutieren. **Rechtsschutzteam SEV**

Leserbrief

Hat bei der SBB alles seine Stunde?

Neulich verschwanden fast alle Uhren auf dem Bahnhof Luzern: in den Unterführungen und auf dem Rangierfeld, wo sie uns Rangierern seit jeher zeigten, wie spät es war. Auch die vorbeifahrenden Kunden im Zug sahen, wie sie zeitlich dran waren. Unterhalt und Reparaturen lohnten sich nicht mehr, hiess es, und auf meine persönliche Reklamation beschied man mir,

jeder Rangierer habe (laut Rangierordnung) eine Armbanduhr zu tragen, und heute habe ja auch jeder ein Natel mit Zeitanzeige. Doch die grossen Uhren sind viel praktischer, ersparen sie einem doch das (unfallträchtige) Hervorklauben der Telefone aus der Tasche. Und jetzt kommt der Hammer: die mit 7 Metern Durchmesser weltgrösste Bahnhofsuhr vor

dem neuen SBB-Hauptsitz in Bern! In diesen Büros hängen doch jede Menge Uhren, und auch dort hat doch jeder SBB-Angestellte Armbanduhr und Natel – diese Uhr ist absolut überflüssig! Immer hört man, man habe kein Geld für Sicherheit und Rollmaterial. Aber für solch unnötige Sachen ist offenbar Geld vorhanden!

Othmar Jung, Rangierarbeiter Luzern

IMPRESSUM

kontakt.sev ist die Mitgliederzeitung der Gewerkschaft des Verkehrspersonals SEV und erscheint vierzehntäglich. **ISSN** 1662-8454

Auflage: 30 088 Ex. (Gesamtauflage 44 656 Ex.), WEMF-beglaubigt 31.10.2013

Herausgeber: SEV, www.sev-online.ch

Redaktion: Peter Moor (Chefredaktor), Peter Anliker, Vivian Bologna, Anita Engimann, Beatrice Fankhauser, Markus Fischer, Françoise Gehring, Pietro Gianolli, Jörg Matter, Patrizia Pellandini, Henriette Schaffter

Redaktionsadresse: kontakt.sev, Steinerstrasse 35, Postfach, 3000 Bern 6; kontakt@sev-online.ch; Telefon 031 357 57 57, Telefax 031 357 57 58

Abonnemente und Adressänderungen: SEV, Mitgliederdienste, Steinerstrasse 35, Postfach, 3000 Bern 6; info@sev-online.ch, Telefon 031 357 57 57, Telefax 031 357 57 58. Das Jahresabonnement kostet für Nichtmitglieder CHF 40.–

Inserate: Zürichsee Werbe AG, Seestrasse 86, 8712 Stäfa; Tel. 044 928 56 11, Fax 044 928 56 00, kontakt@zs-werbeag.ch, www.zs-werbeag.ch

Produktion: AZ Medien, Aarau; www.azmedien.ch **Druck:** Mittelland Zeitungsdruck AG, Solprint, Subingen; www.solprint.ch. Ein Unternehmen der AZ Medien AG

Die nächste Ausgabe von kontakt.sev erscheint am 25. September 2014. Redaktionsschluss Sektionsteil: 18.9., 8 Uhr. Insetrate: 15.9., 10 Uhr.

Firmenarbeitsvertrag mit Stadtbus Chur AG/Engadin Bus ist unterzeichnet

Endlich eine Einigung in Chur

Ab 2015 arbeitet das Personal der Stadtbus Chur und der Engadin Bus unter einem GAV. Der SEV hat einen langen Atem bewiesen.

Ende gut, praktisch alles gut: Nach jahrelangen Schwierigkeiten, Medienberichten und Klagen des SEV beim Bundesamt für Verkehr haben sich die Direktion der Stadtbus Chur AG/Engadin Bus und der SEV zusammengerauft und sind gemeinsam an einen Tisch gesessen. Das Resultat kann sich sehen lassen. Am 2. September wurde der frisch ausgehandelt FAV unterzeichnet.

Langes Geknorze

Während fast 15 Jahren sind alle Bemühungen des SEV gescheitert, mit der Stadtbus Chur AG (SBC) und ihrer Tochterunternehmung im Engadin eine einigermassen funktionierende Sozialpartnerschaft aufzubauen. Gegenseitige Ressentiments, häufige Direktorenwechsel, aber auch die mangelnde gewerkschaftliche Organisationsfähigkeit verunmöglichten es, vernünftig miteinander zu kommunizieren, wie in anderen Unternehmen des öffentlichen Verkehrs.

Im Herbst 2012 hat der SEV beim Bundesamt für Verkehr BAV Beschwerde gegen die SBC erhoben. Das BAV hat dem SEV ein Jahr später in allen we-

sentlichen Punkten Recht gegeben und die Direktion der SBC aufgefordert, einen gesetzeskonformen Zustand herzustellen. Gleichzeitig kam es auch zu personellen Rochaden sowohl in der Direktion als auch im Verwaltungsrat der SBC. Wenige Wochen später wurde eine gemeinsame Vereinbarung über die Aufnahme von FAV-Verhandlungen unterzeichnet.

Deutliche Verbesserungen erreicht

Im ersten Halbjahr 2014 ist an sechs konstruktiven Sitzungen der neue Firmenarbeitsvertrag ausgehandelt worden. Er beinhaltet folgende Eckwerte: höhere Zeitzuschläge und Nebenarbeitszeiten für das fahrende Personal, ein transparentes Lohnsystem, gesetzeskonforme Regelungen für Auswärtspausen und Wegzeiten, die Einsetzung einer Personalkommission sowie die gestaffelte Einführung einer zusätzlichen Ferienwoche.

Für die Mitarbeitenden im Fahrdienst in Chur wird zudem auf den Fahrplanwechsel im Dezember eine Jahreseinteilung erstellt. Dieses neue Instrument wird sicherlich eine Herausforderung für die Einteiler, müssen doch die Dienstpläne neu gezeichnet werden. Die Erwartungen des Fahrpersonals an eine humanere Diensterteilung und eine sinnvolle Rotation sind zudem hoch. Es wird im ersten Jahr von allen Betei-



Zufriedene Gesichter nach der Vertragsunterzeichnung (v. l. n. r.): Hugo Berchtold, Unternehmensleiter ad interim; Erwin Rutishauser, VR-Präsident; Barbara Spalinger, Vize-Präsidentin SEV; Peter Peyer, SEV-Regionalsekretär Chur.

ligten etwas Grosszügigkeit verlangt sein, bis sich die neuen Abläufe eingespielt haben und die Dienstpläne optimal ausgestaltet sind.

An der Urabstimmung der SEV-Mitglieder haben sich 80 Prozent der organisierten Mitarbeitenden beteiligt und den FAV einstimmig befürwortet. Auch

der Verwaltungsrat der SBC hat dem FAV inzwischen zugestimmt.

Die Anstellungsbedingungen bei SBC in Chur und EB in St. Moritz sind dank gewerkschaftlichem Engagement und Geduld verbessert worden. Das ist zwar nicht besonders spektakulär, aber nachhaltig. **PP**

Photomystère: «Wo ist das?»



Das Bild in der letzten Ausgabe zeigte die Führerkabine eines Personenschiffs auf dem Rhein in Basel (bei der Mittleren Brücke). Ein erklärendes Bild finden Sie unter www.sev-online.ch.

Der Preis, 40 Franken in Reka-Checks, geht an

Beat Dürrenberger, Zugchef aus Huttwil, Mitglied VPT BLS.

Auch diesmal lautet unsere Frage: «Wo ist das?» – Der Preis wird unter allen Teilnehmenden mit der richtigen Antwort verlost.

Der Name der Gewinnerin oder des Gewinners und die Lösung erscheinen in der nächsten Nummer. Über den Wettbewerb wird keine Korrespondenz geführt.

So nehmen Sie teil:

Per Postkarte:

Schreiben Sie die Lösung, Ihren Namen und Ihre Adresse auf eine Postkarte und schicken Sie sie bis **Mittwoch, 17. September, an:**

SEV
Photomystère
Postfach
3000 Bern 6

Per E-Mail:

Schicken Sie die Lösung, Ihren Namen und Ihre Adresse per E-Mail an mystere@sev-online.ch

Im Internet:

Unter www.sev-online.ch klicken Sie auf die Box Photomystère rechts unterhalb der Agenda und füllen danach alle Felder aus.