



SEV Nr. 1

Die Zeitung der Gewerkschaft des Verkehrspersonals



EDITO von Barbara Spalinger und Christian Fankhauser, Vizepräsident/in

Der GAV SBB – ein Garant für Stabilität

▶ S. 3 und 6

In der zurzeit sehr unsicheren und instabilen Wirtschaftslage verschafft die Verlängerung des GAV SBB von 2022 bis 2025 den SBB-Mitarbeitenden eine Verschnaufpause. Der GAV sichert auch den Schutz vor Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen. Diese wirtschaftliche Sicherheit ist in der aktuellen Lage sehr wertvoll.

Eine weitere Überlegung sprach für diese Vereinbarung: Auch wenn die SBB finanziell immer noch besser situiert ist als andere Unternehmungen anderer Branchen, musste auch sie grosse Einnahmefälle hinnehmen. Eine Neuverhandlung des GAV zum jetzigen Zeitpunkt würde kaum zu einem guten Resultat führen. Es wären Angriffe auf die Arbeitsbedingungen und Löhne zu befürchten. Das zurzeit sehr

schwierige wirtschaftliche Umfeld wäre der Verbesserung der Arbeitsbedingungen kaum förderlich.

Natürlich ist nun nicht alles rosig: Die Kürzung der Lohnsumme für die Lohnaufstiege in diesem Jahr trifft besonders die Jungen. Ihr Ärger ist verständlich. Und für die Angestellten von Cargo gab es bis Redaktionsschluss noch keine Lösung. Am Dienstag, 26. Januar wurde erneut verhandelt.

Die Vereinbarung bringt nicht nur Stabilität und Sicherheit, sondern respektiert vor allem auch das Mandat der GAV-Konferenz, die vor Weihnachten per Videokonferenz getagt hat. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten ihre Meinung also über ihre Vertreter/innen einbringen.

Die Verlängerung des GAV SBB

ist ein starkes Signal für das SBB-Personal, aber auch für die gesamte Branche des öffentlichen Verkehrs. Sie zeigt, wie wichtig die Sozialpartnerschaft im gegenwärtig extrem schwierigen Umfeld ist.

In diesem Sinn und Geist wird sich der SEV in allen Unternehmen, bei denen er präsent ist, den Herausforderungen stellen. Natürlich sind die Realitäten in den verschiedenen Bereichen der öV-Branche sehr unterschiedlich und die finanziellen Ausfälle nicht überall gleich gross. Doch überall setzt sich der SEV für das gleiche Ziel ein: bestmögliche Vereinbarungen zur Sicherung der Arbeitsplätze und für weiterhin gute Arbeitsbedingungen und Löhne. Für unsere Mitglieder und auf der Basis ihres Mandats.

Luftfahrt

Die Mitglieder beim Bodenpersonal der Swiss entscheiden über ein Krisenpaket.

2

Rück- und Ausblick

Rückblick mit Manuel Avallone auf seine SEV-Jahre und Ausblick mit Giorgio Tuti.

4 und 3

20 Jahre GAV SBB

Erster Teil unserer Serie zum Beginn der GAV-Ära bei der SBB und im ganzen öV.

5

Lohndumping- gefahr im Jura

Bei der Ausschreibung der Buslinien im Jura hatte der SEV die grosse Befürchtung, dass die Einsparungen der öffentlichen Hand zu Lasten des Fahrpersonals gehen würden. Pierre Alain Perren, Leiter Betrieb West von Postauto, der Siegerin der Ausschreibung, gibt diesen Befürchtungen neuen Aufwind. Im «Quotidien jurassien» spricht er von drei Szenarien: Betrieb der Linien durch Postauto selber, Vergabe von Unteraufträgen an die CJ oder an die Transportgesellschaft Tramelan-Saignelégier-Les Pommerats-Goumois (TSPG). Letztere hat allerdings keinen GAV... Folgende Aussage von Perren befeuert die Sorge des SEV zusätzlich: «Es geht darum, eine Struktur zu schaffen, die es uns erlaubt, unsere Dienstleistungen sicherzustellen und gleichzeitig die Kosten zu garantieren, zu denen wir uns verpflichtet haben.»

50 Mio. Defizit bei Postauto

Postauto rechnet für 2020 mit einem coronabedingten Verlust von 50 Millionen Franken. Diesen müsse das Unternehmen aus den Reserven selber decken, so ein Mediensprecher des Unternehmens gegenüber den Medien. Zwar hatte das Parlament in der Herbstsession entschieden, öV-Unternehmen wegen der Verluste während der Coronapandemie mit insgesamt 900 Millionen zu unterstützen. Gemäss dem entsprechenden Bundesgesetz ist diese Hilfe aber an Bedingungen geknüpft: So müssen Unternehmen insbesondere zuerst ihre Reserven auflösen.

Postfinance- Privatisierung stoppen!

Der Schweiz. Gewerkschaftsbund ist gegen die Vollprivatisierung der Postfinance, wie sie der Bundesrat am 20. Januar präsentiert hat: «Die Postfinance ist eine Volksbank mit fast drei Millionen Kund/innen und gehört als Teil des Post-Konzerns der Allgemeinheit. Sie erfüllt im Zahlungsverkehr seit Jahren erfolgreich einen gesetzlichen Grundversorgungsauftrag. Dieser würde unterminiert und müsste mit einer Konzessionsvergabe sichergestellt werden. Zudem würde die Post aufgespalten. Sie funktioniert aber nur über ihr in sich geschlossenes Geschäftsmodell mit vielen innerbetrieblichen und finanziellen Verflechtungen wie den Synergieeffekten des Postnetzes.»



Mit den Sparmassnahmen leistet das Bodenpersonal der Swiss einen schmerzhaften aber wichtigen Beitrag zum Überleben des Unternehmens.

LUFTVERKEHR

Swiss: Krisenpaket verhandelt

Elisa Lanthaler
elisa.lanthaler@sev-online.ch

SEV-GATA konnte die seitens Swiss für das Bodenpersonal geforderten Sparmassnahmen massgeblich reduzieren und ein pragmatisches Krisenpaket verhandeln. Der Ball liegt nun bei den Mitarbeitenden: Ende Februar können die Mitglieder über die getroffene Vereinbarung abstimmen.

Die Situation im Luftverkehr ist noch immer besonders dramatisch. Die Pandemie hinterlässt Spuren unvorstellbaren Ausmasses, so auch bei der Swiss. Mit Erfolg konnte SEV-GATA dazu beitragen, dass die Schweizer Airline Bundeshilfen erhält sowie die Kurzarbeit vereinfacht und verlängert wurde. Trotzdem verlangte die Swiss nach weiteren Sparmassnahmen und wollte etwa die Personalkosten um 15 bis 20 Prozent senken. «Wenn dies auch teilweise nachvollziehbar ist, muteten einige Vorhaben doch dreist an», berichtet Philipp Hadorn, Präsident von SEV-GATA und zuständig für die Verhandlungen mit der Swiss.

In aufwändigen Verhandlungen galt es darzulegen, dass die Bereitschaft des Personals, seinen Beitrag zu leisten, zwar vorhanden ist. Dies aber unter der Voraussetzung, dass gewisse Rahmenbedingungen eingehalten werden und das Ausmass auch sozialverträglich ausgestaltet wird. «Zudem darf der Gedanke der Solidarität und Opferbereitschaft auch nicht vor dem Kader halt machen», betont Philipp Hadorn.

Nach umfangreichen Verhandlungen konnten sich die Sozialpartner einigen: «Die Sparziele der Swiss wurden auf ein vertretbares Mass reduziert und in akzeptablen Rahmenbedingungen reguliert. Damit konnten weitreichende Massnahmen verhindert werden», erklärt Hadorn.

Die von der Swiss angestrebten Kostensenkungen beim Personal sollen weitestgehend über Fluktuation und freiwillige Massnahmen wie etwa Frühpensionierungen erfolgen. Das zusätzliche Sparpaket enthält folgende Rah-

menbedingungen:

- Die Massnahmen sind zeitlich beschränkt ab Ende der Kurzarbeit bis Ende 2023.
- Der bisher gültige GAV Bodenpersonal wird nach Ende der temporären Krisen-Massnahmen um drei Jahre verlängert.
- Nach Erholung von der Krise wird das vom Sparpaket betroffene Personal eine «Coronaprämie» über total 2500 Franken erhalten.
- Die Swiss verpflichtet sich, die Sozialpartner quartalsweise über die Wirkung der Sparmassnahmen zu informieren.

Schmerzhaft, aber zumutbar

Die temporären Massnahmen, die mit der Zustimmung der Mitarbeitenden ab Ende der Kurzarbeit in Kraft treten würden, beinhalten eine Reduktion des 13. Monatslohn um einen Drittel, die Aussetzung der Performance-Prä-

mie sowie die Reduktion des Risikobeitrags für die Pensionskasse. Daneben gibt es Anpassungen am Sozialplan. «Mit den vorgeschlagenen Massnahmen leistet das Bodenpersonal einen schmerzhaften, aber zumutbaren und wichtigen Beitrag, damit die Arbeitsplätze und auch die Arbeitsbedingungen längerfristig gesichert und Kündigungen hoffentlich verhindert werden können», betont Philipp Hadorn.

In den kommenden Tagen wird die Vereinbarung zu den temporären GAV-Massnahmen sowie zum Sozialplan den betroffenen Mitarbeitenden vorgestellt. Zudem werden die Mitglieder die Möglichkeit haben, bei Infoveranstaltungen evtl. vor Ort, aber sicher online Fragen zu stellen, bevor sie Ende Februar über das Krisenpaket abstimmen können. Eine Information an die betroffenen Mitglieder von SEV-GATA erfolgt Anfang Februar.

Swissport: Einigung in Zürich, Protest in Genf

Die Mitarbeitenden haben dem Verhandlungsergebnis der Sozialpartner bei Swissport Zürich zugestimmt und sich damit für einen Krisen-GAV, einen neuen Sozialplan sowie für die definitive Pensionskassenänderung ausgesprochen (siehe SEV-Zeitung 19/2020). Die Angestellten hatten das letzte Wort in einem langen und schwierigen Verhandlungsprozess. Mit seiner Zustimmung zeigt sich das Personal bereit, sich an der Bewältigung der Krise zu beteiligen – durch temporären Verzicht auf Ferien und Lohn sowie erhöhte flexible Einsatzbereitschaft. Durchschnittlich werden die Mitarbeitenden während der Krise auf rund 150 Franken pro Monat verzichten. Zudem stellen sie Swissport mehr Flexibilität in der Einsatzplanung zur Verfügung. Damit sollen Arbeitsplätze und das Überleben des Flughafendienstleisters gesichert werden.

Bei Swissport Genf ist die Situation schwieriger. Seit 1. Oktober 2020 ist das Personal in Genf nicht mehr durch einen GAV geschützt, trotz der Empfehlung der kantonalen Schlich-

tungsstelle, die zur Verhandlung eines GAV und eines Sozialplans rät. Anfangs Jahr präsentierte die Swissport-Geschäftsleitung ihren 1034 Mitarbeitenden eine Reihe von Massnahmen, die zu einer Kostenreduktion von 25% führen sollen. Bis zum 28. Januar müssen alle Angestellten eine Änderungskündigung unterschreiben, oder sie verlieren ihren Job. Die neuen Verträge, die am 1. Juni in Kraft treten sollen, sehen u.a. massive Lohnkürzungen, eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 41.25 Stunden und die Reduktion von Ferientagen für Teile des Personals vor. Seit zwei Wochen wehren sich Angestellte und Gewerkschaften entschieden gegen diesen Angriff auf ihre Anstellungsbedingungen. Dank der Mobilisation hat sich die Geschäftsleitung nun bereit erklärt, den Staatsrat und die Gewerkschaften am Tag unseres Redaktionsschlusses zu treffen. Während der SEV die Frist zur Unterzeichnung der neuen Verträge anfechten will, zeigt sich die Geschäftsleitung «offen für die Wiederaufnahme des Dialogs».

VINCENT BRODARD antwortet

Ohne Schaden kein Schutz

Ein Kundenbegleiter – nennen wir ihn Markus – wollte sein Namensschild anonymisieren, damit ihn Kunden nicht als Privatperson böswillig behelligen können. Doch die SBB verbot die Anonymisierung. Diese Haltung hat nun ein Gericht gutgeheissen. Was sagt der SEV zu diesem Urteil?

Das Anliegen von Markus, der vom SEV Rechtsschutz erhielt, dürfte alle Kundenbegleiter/innen interessieren. Markus hat die SBB im Jahr 2016 um Erlaubnis gebeten, sein Namensschild anonymisieren zu dürfen, weil dieses schwierigen Kund/innen Zugang zu seinen privaten Daten gibt und damit seinen Persönlichkeitsschutz tangiert. Die Unternehmung lehnte ab mit der Begründung, dass die Anonymisierung nur in bestimmten Fällen zulässig sei.

Das Bundesverwaltungsgericht entschied leider gegen Markus: Er müsse zuerst ein negatives Erlebnis mit dem Namensschild gemacht und eine Straf-

anzeige eingereicht haben, um Anrecht auf eine Ausnahme zu haben, befand das Gericht. Das heisst, man muss zuerst geschädigt worden sein, bevor man sich schützen darf... Diese Argumentation ist bedenklich, ist die Unternehmung doch für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden verantwortlich, und sind Kundenbegleiter/innen doch Übergriffen schon stark ausgesetzt. Zudem hat das Internet das Problem verschärft, weil es die Suche nach Daten der Mitarbeitenden immer einfacher macht.

Deshalb ist der Fall für den SEV nicht abgeschlossen: Er wird alles daran setzen, dass die SBB ihre Praxis weiterentwickelt. Auch will er den Eidgenössischen Datenschutzbeauftragten beiziehen, der bereits Vorbehalte zu dieser SBB-Praxis angemeldet hat.

In Deutschland ist es schon lange möglich, Namensschilder zu anonymisieren oder Pseudonyme draufzusetzen.

Vincent Brodard ist Gewerkschaftssekretär und Mitglied des Rechtsschutzteams. Hast auch du eine Frage? zeitung@sev-online.ch



Am 8. Januar stellten Klimastreikende und Expert/innen ihren **Klima-Aktionsplan** zur Lösung der Klimakrise vor. Er beinhaltet die wichtigsten ökologischen und sozialen Massnahmen für einen raschen Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft.

In Klimaversammlungen, Gesprächen mit verschiedensten Organisationen wie z.B. Gewerkschaften und der Öffentlichkeit, aber auch im Austausch mit Direktbetroffenen soll der Klima-Aktionsplan weiterentwickelt werden.

Die SBB gab am 21. Januar bekannt, dass sie in den **Officine** von Bellinzona ab Mitte 2022 – vier Jahre früher als ursprünglich geplant – auf die **Revision der Güterwagen verzichten** wird. Im Gegenzug soll in den Officine 2.0 die gesamte Astoro-Flotte gewartet werden. Die erweiterte Personalkommission und die «Bewegung für den Sozialismus» sind nicht glücklich über den Entscheid und fordern den Staatsrat dazu auf, einzugreifen und die Arbeitsplätze zu retten.



Die Klimabewegung ruft mit ihrem Aktionsplan zum Handeln gegen die Klimakrise auf.

GEWERKSCHAFTSPOLITIK

«Hoffentlich bald wieder richtige Versammlungen»

Vivian Bologna/Übers. Karin Taglang
vivian.bologna@sev-online.ch

Wird 2021 alles besser? Präsident Giorgio Tuti weiss: Dem SEV stehen zahlreiche Herausforderungen bevor, während die Covid-19-Pandemie noch immer unseren Alltag bestimmt. Das Hauptziel: Mit Gesamtarbeitsverträgen (GAV) für Stabilität und Sicherheit sorgen und alles dafür tun, um Arbeitsplätze in besonders gefährdeten Branchen zu retten.

Obwohl die Impfungen gegen das Coronavirus endlich begonnen haben, ist sich Giorgio Tuti sicher, dass auch 2021 von der Pandemie geprägt sein wird. «Wir leben jetzt schon fast ein Jahr mit Covid-19. Daraus konnten wir viel lernen, wie zum Beispiel noch mehr über digitale Kanäle zu kommunizieren. Unsere Mitglieder schätzten die Nähe, die wir trotz der Pandemie aufrechterhalten konnten. Die Sekretariate sind zwar nach den jüngsten Entscheiden des Bundesrats erneut geschlossen, aber wir werden unsere digitalen Kommunikationskanäle weiterentwickeln. Seit zwei Jahren beobachten wir einen stetigen Anstieg der Zugriffe auf unsere Webseite.» Dennoch findet Giorgio Tuti, dass «die «echten» Versammlungen



ohne den Filter von Videokonferenzen im 2021 ihr Comeback feiern müssen».

Was die anstehenden Herausforderungen für die Gewerkschaften betrifft, so geben die aktuellen Ereignisse im Luftverkehr (siehe S. 2) Grund zur Sorge hinsichtlich der Sicherung von Arbeitsplätzen und Lohnbedingungen. «In unsicheren Zeiten bleibt die vertragliche Deckung im Allgemeinen die beste Sicherheit. Wir werden weiterhin dafür kämpfen, diese Grundlage im öffentlichen Verkehr zu verbreiten. Die Qualität der GAV bleibt unsere Priorität, damit unsere Mitglieder gute Arbeits- und Lohnbedingungen geniessen können. Dank unserem hohen Organisa-

tionsgrad müssen uns die Unternehmen eine gewisse Beachtung schenken. Im Durchschnitt ist jede/r zweite Angestellte SEV-Mitglied. Wir können es nicht genug betonen: Dank dieser Repräsentativität nehmen die Arbeitgeber unsere Forderungen ernst. Diejenigen, die glauben, ohne gewerkschaftliche Organisation ginge es besser, liegen falsch. Aufgrund der hohen Qualität unserer Dienstleistungen ist der Mitgliederbeitrag sein Geld wert.»

«2020 sind zwei Drittel der neuen Mitglieder online beigetreten. Die geplanten Werbeaktionen konnten durchgeführt werden. Die Neuorganisation der Mitgliederwerbung nach Regionen hat Früchte getragen. Trotz der Pandemie konnten wir mehr Aktionen durchführen als erwartet. Im neuen Jahr werden wir diesen Weg weitergehen.»

Verlängerung bei der SBB

Mit der dreijährigen Verlängerung des GAV ab dem 1. Mai 2022 erhalten die Mitarbeitenden der SBB eine starke Sicherheit. Darüber freut sich Giorgio Tuti besonders. «Dies bedeutet die Fortsetzung des Sozialvertrags und des Kündigungsschutzes für alle, die seit mindestens vier Jahren einen unbefristeten Vertrag haben. Eine solche Sicherheit ist heute viel wert.»

Bei Cargo ist die Situation immer noch angespannt. Der SEV arbeitet daran, Lösungen für seine Mitglieder zu finden. Wie auch bei anderen grossen Unternehmen ist der SEV weiterhin bestrebt, seinen Einfluss bei der BLS zu stärken. «Die internen Probleme im Zusammenhang mit unrechtmässigen Subventionen überwachen wir genau. Unsere Linie bleibt die gleiche: Es kommt nicht infrage, dass Mitarbeitende den Preis für Managementfehler zahlen müssen.»

Für Giorgio Tuti, der auch Vizepräsident des SGB ist, steht die Initiative für die 13. AHV-Rente im Fokus. «Der SEV hat es geschafft, allein mit den Unterschriftenbögen in der SEV-Zeitung 10'000 Unterschriften zu sammeln. Es fehlen nur noch einige zehntausend Unterschriften, damit die Initiative zustande kommt. Die 13. AHV-Rente ist von zentraler Bedeutung, denn die Kaufkraft der Rentner/innen sinkt.» Der SGB hat Anfang Jahr folgende Massnahme vorgestellt, um die Auswirkungen der Pandemie zu mildern: Die Verteilung von 500 Franken pro Person aus den überschüssigen Reserven der Krankenkassen sollte

Die politische Arbeit geht weiter

Die Pandemie wird Spuren hinterlassen – in welchem Ausmass dies den öffentlichen Verkehr betreffen wird, bleibt abzuwarten. Der SEV wird sich weiterhin für staatliche Finanzhilfen einsetzen. «Unsere politische Arbeit ist nicht immer sichtbar, aber ich kann bestätigen, dass wir die notwendigen Kontakte haben, um die Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze in der Branche zu verteidigen», so Giorgio Tuti. Es ist möglich, dass die finanzielle Unterstützung für Verkehrsunternehmen in der Politik wieder diskutiert wird, wenn die bewilligten Mittel nicht ausreichen. Wir sind auf nationaler Ebene aktiv, doch sind wir auch kantonal und mit den städtischen Verkehrsbetrieben sogar kommunal verwurzelt.»

ÖV als Chance für das Klima

2021 ist das Europäische Jahr der Schiene. «In der Debatte über den Klimaschutz ist der öffentliche Verkehr Teil der Lösung und das müssen die Verkehrsbetriebe nutzen, indem sie investieren und dadurch attraktiver werden. So sind sie auch für demografische Herausforderungen besser gewappnet. Zahlreiche Mitarbeitende werden in den kommenden Jahren in den Ruhestand gehen.»

Herausforderungen des SGB

eine schnelle Unterstützung der Kaufkraft ermöglichen. Der SGB begrüsst ferner einige der Massnahmen im jüngsten Massnahmenpaket des Bundesrats. «Es war wichtig, die Bestimmungen für Härtefälle zu lockern. Trotzdem ist noch nicht alles rosig. Die Arbeitssuche für Arbeitslose ist viel schwieriger als zuvor. Ein Anstieg der Langzeitarbeitslosenzahl ist unbedingt zu vermeiden. Deshalb müssen die Arbeitslosentaggelder dringend erhöht sowie der Bezugszeitraum verlängert werden», betont Giorgio Tuti. Auch über den erweiterten Schutz von besonders gefährdeten Personen ist der SGB erfreut.

MANUEL AVALLONE

Er war der erste Vizepräsident ohne roten Pass



Bevor Manuel Avallone Vizepräsident wurde, war er fast neun Jahre für SBB Infrastruktur zuständig.

Fragen: Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Nach 21 Jahren Mitarbeit beim SEV als Gewerkschaftssekretär und Vizepräsident geht Manuel Avallone Ende März vorzeitig in Pension. Effektiv endet seine Tätigkeit beim SEV wegen Zeitabbau und Ferien schon Ende Januar. Im Abschiedsinterview blickt er zurück auf besondere gewerkschaftliche Herausforderungen und Erlebnisse.

SEV-Zeitung: Wie bist du Gewerkschafter geworden?

Manuel Avallone: Während meiner Lehre als Hochbauzeichner Anfang 80er-Jahre kam ein Sekretär der damaligen Gewerkschaft Bau und Holz (heute Unia) in die Gewerbeschule, um die GBH vorzustellen. Ich fand das sofort eine gute Sache. Am nächsten Tag fragte ich beim «Znüni» im Beisein der Chefs, ob jemand des Architekturbüros gewerkschaftlich organisiert sei? Als dann die Chefs begannen, über die Gewerkschaften herzu ziehen, war für mich klar, dass ich beitreten musste. Seither zahle ich meine Beiträge bei der Unia, aber auch beim SEV.

In deiner Zeit als SEV-Vizepräsident hat die SBB einiges falsch gemacht, z.B. bei der Personalplanung: Hat der SEV geschlafen?

Wenn jemand geschlafen hat, dann die SBB und sicher nicht der SEV. Wir haben immer auf die verschiedenen Personalunterbestände, nicht nur beim Lokpersonal, aufmerksam gemacht. Doch die SBB ignorierte unsere Bedenken standhaft und kurbelte mit dem Sparprogramm «Railfit» die Abwärtsspirale noch zusätzlich an. Das Resultat ist jetzt allen bekannt. Der neue CEO und später auch der alte haben sich dafür entschuldigt. Dies ändert aber nichts an der Tatsache, dass beim Personal gespart wurde, also am falschen Ort.

Warum hat der SEV mit dem GAV 2011 ein Lohnsystem akzeptiert, mit dem viele Mitglieder nicht zufrieden waren?

Ich glaube, dass ToCo schon lange verarbeitet ist und es schlussendlich doch gut gekommen ist. Wir dürfen nicht vergessen, um was es

damals ging: Die SBB wollte Branchenlöhne einführen, was mindestens sechs Lohnkurven zur Folge gehabt hätte. Mit ToCo haben wir zwei Lohnkurven und ein einheitliches Funktionsbewertungssystem. Und unsere Bedingung für die Einführung von ToCo war, dass niemand eine Lohneinbusse hinnehmen muss, dank Lohngarantien. So konnten wir ToCo auch etwas Positives abgewinnen. Später haben wir sogar erreicht, dass Kolleg/innen mit Lohngarantien von generellen Lohnmassnahmen die Hälfte bekamen. Trotz aller Kritik an ToCo bin ich überzeugt, dass es, wenn es richtig angewendet wird, ein transparentes, gerechtes System ist, das Willkür der Vorgesetzten beim Verteilen von Lohn weitgehend verhindert.

Als Leiter der Verhandlungsgemeinschaft von SEV, VSLF, Transfair und KVÖV führtest du bei den GAV-Verhandlungen mit der SBB vor allem Abwehrkämpfe...

GAV-Verhandlungen sind immer auch Abwehrkämpfe. Verhandlungen basieren auf dem Prinzip von Geben und Nehmen. Dabei liegt die Schwierigkeit bei der Beurteilung, ob für das Geben gleichwertiges Nehmen resultiert. Das gilt auch für die Unternehmung. Im SEV haben wir

mit unseren Gremien wie der GAV-Konferenz immer alles versucht, um auch bei so genannten Abwehrkämpfen Fortschritte zu erzielen wie z. B. die «Zukunftsmodelle» (für Frühpensionierungen und eine Lebensarbeitszeit).

2015 vereinbarte der SEV mit der SBB, dass sie Temporärmitarbeitenden nach vier Jahren eine feste Stelle anbieten musste, doch beendete sie dann in vielen Fällen die Zusammenarbeit einfach schon vorher. War der SEV naiv?

Ja, in einem gewissen Sinn waren wir naiv. Auch wenn die SBB uns im Vorfeld immer wieder zugesichert hatte, dass sie das nicht machen würde, wurde es immer wieder gemacht. Das Prinzip von Treu und Glauben wurde an einigen Orten stark strapaziert. Auch wurde mir bewusst, wie charakter- und respektlos die Schwächsten in der Hierarchie von Vorgesetzten behandelt werden.

Du hast vor und nach dem Vizepräsidium auch kleinere Unternehmen (KTU) betreut. War dort die Rolle als «Sektionscoach» dankbarer als bei der SBB, wo die Basisarbeit mit Unterverbänden und Personalkom-

missionen koordiniert werden muss?

Es ist weder dankbarer noch einfacher, es ist anders. Klar, der Koordinationsaufwand ist bei der SBB sehr hoch. Das erzeugt aber auch Synergien, die man zu nutzen wissen muss. Inhaltlich gibt es aber keine Unterschiede. Unsere Mitglieder erwarten zu Recht, dass wir uns überall voll für ihre Sache einsetzen. Da hat die Grösse einer Unternehmung keine Rolle zu spielen.

Du hast auch die Migrant/innen im SEV betreut. Sind diese heute gut integriert?

Als ich 1999 zum SEV kam, sprach man noch von Ausländern, und es gab für diese keine Kommission. Mittlerweile hat der SEV eine Migrationskommission. Ich bin der Meinung, dass wir gut integriert sind und die Sensibilität auch in Bezug auf Migrationsthemen gestiegen ist. Ich weiss übrigens nicht, in wie vielen Gewerkschaften ein Secondo ohne Schweizer Pass Vizepräsident war. Doch eigentlich muss sich der ganze SEV die obige Frage regelmässig stellen.

Was waren für dich im SEV die schönsten Erlebnisse?

Ich habe im SEV so ziemlich alles mitgemacht. Wir sind durch schwierige Zeiten gegangen, geprägt von Todesfällen von lieben Kollegen. Wir hatten aber auch Zeiten, die wir genossen, weil wir auf den SEV stolz sein konnten. Das Wichtigste war und ist, dass ich mich immer ehrlich und respektvoll behandelt fühlte. Vor allem die Zeit als Vizepräsident und Mitglied der Geschäftsleitung war für mich sehr anspruchsvoll. Diese Verantwortung für den SEV übernehmen zu können, hat mich sehr geehrt und mit Stolz erfüllt. Ich möchte nochmals allen, mit denen ich eng und weniger eng zusammengearbeitet habe oder in irgendeiner Form zu tun hatte, ganz herzlich danken und alles Gute wünschen. Und vor allem: Blibet xsund!

Was sind deine Zukunftspläne?

Ich habe noch keine Pläne. Ich hoffe schwer, dass das Coronavirus mit sämtlichen Mutationen endlich verschwinden wird und ich zusammen mit meiner Frau auf Reisen gehen kann. Dann schauen wir weiter.

Bio

«Ich bin ein typischer Secondo und seit 2020 ein Schweizer mit Migrationshintergrund», sagt Manuel Avallone. Der Sohn eines Italieners und einer Spanierin wurde in Thun geboren.

1967–1978: Schulen in Thun.

1978–April 1982: Lehre als Hochbauzeichner. Dann Jobs als Reiniger und auf dem Bau.

April 1983–April 1985: Zusatzlehre als Maurer. Danach Jobs als Bauzeichner/Bauführer bis Juli 1987.

November 1985 bis Juli 1986: Solidaritätsbrigade in Nicaragua und Reise durch Mittel- und Südamerika.

1987–1991: Gewerkschaftssekretär bei der Gewerkschaft Bau und Industrie (heute Unia).

August 1991–1994: Lehrer/innenausbildung für Berufsleute in Bern.

August 1994–1999: Unterricht an Primar-

und Realschulen; daneben ab August 1996 Mithilfe beim Aufbau der Gewerkschaft Unia im Berner Oberland im Bereich Gastgewerbe.

Ab August 1999: Gewerkschaftssekretär SEV mit den Tätigkeitsgebieten Lohnteam, SBB Infrastruktur und KTUs im Wallis, ab 2001 Bildung SEV/Vorstand Movendo.

2006–2007: VMI-Diplomlehrgang für Verbands- und NPO-Management.

21. Mai 2008–August 2019: Vizepräsident SEV zuständig für SBB/SBB Cargo; danach wieder verantwortlich für KTUs, Migration, Bildung.

Ende März 2021: vorzeitige Pensionierung.

Hobbys: Tauchen, Schwimmen, Velofahren, Wandern usw. in der Natur; mit Freunden zusammen sein. Manuel Avallone wohnt mit seiner Frau Marlyse in der Nähe von Bern.



ABSCHIED

Rahel Weiss zieht weiter

Yves Sancey/Übersetzung chf. In der SEV-Zeitung Nr. 7/2020 war zu lesen, dass der SEV Rahel Weiss per 1. April 2020 als Juristin für die Romandie angestellt hat. Tatsächlich arbeitete Rahel schon seit November 2016 in der Rechtsabteilung des SEV in der

Westschweiz, doch ihre Stelle war zunächst nicht auf Dauer angelegt.

Nun wird sie uns Ende Januar leider verlassen, um bei der freiburgischen Anwaltskanzlei Zaehringen Rechtsanwälte AG, die mit dem SEV zusammenarbeitet, in Murten ein Praktikum zu absolvieren. Die Möglichkeit, dank dieses Praktikums die Anwaltsprüfung zu absolvieren, und der Wunsch, zu einem höheren Prozentsatz zu arbeiten und ihre juristische Praxis zu diversifizieren: All das hat sie dazu gebracht, diese Chance zu ergreifen.

Rahel hat die Jahre im SEV sehr geschätzt. Sie konnte «viele gute Erfahrungen machen» und das, was sie im Jusstudium in Bern und Lausanne gelernt hatte, «direkt in die Praxis umsetzen». Im SEV lernte Rahel auch

alle arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten der öV-Branche kennen, mit dem Arbeitszeitgesetz (AZG) und seinen Regelungen zu Arbeits- und Ruhezeiten, Gesundheitsschutz und Unfallverhütung. «Gespräche laufen besser, wenn die Mitarbeitenden begleitet werden», hat sie festgestellt. Und: «Auch bei der SBB lohnt es sich, gewerkschaftlich organisiert und rechtlich abgesichert zu sein, um alle seine Rechte zu kennen.»

Alle SEV-Kolleg/innen, die mit Rahel zusammengearbeitet haben, und die Mitglieder, die von ihren juristischen Kompetenzen profitieren konnten, bedauern ihren Weggang. Sie alle wünschen ihr alles Gute für ihre weitere berufliche Laufbahn und für die Anwaltsprüfung.

20 Jahre
GAV

GAV-SERIE, TEIL 1: VORGESCHICHTE

Beamte werden Angestellte, Reglemente werden Verträge



SBB-Personalchef Daniel Nordmann und sein Stellvertreter Werner Hofstetter sitzen bei der Eröffnung der GAV-Verhandlungen am 8. September 1999 der Verhandlungsdelegation der Personalorganisationen gegenüber. In der Mitte SEV-Präsident Ernst Leuenberger, Vizepräsident Benoît Rohrbasser und Projektleiter Giorgio Tuti.

Peter Moor
zeitung@sev.ch

Am 27. Juni 2000 begann die Zeit der vertraglichen Sozialpartnerschaft. Auf der Wiese vor dem damaligen SBB-Hauptsitz trafen sich die Spitzen der SBB und der vier Personalorganisationen zur Unterzeichnung des ersten Gesamtarbeitsvertrags.

Das SBB-Gesetz beendete 1998 die Geschichte der Bundesbahn als Teil der Bundesverwaltung und damit auch die Zeit der Eisenbahnerinnen und Eisenbahner im Beamtenstatus. Dieser hatte immerhin 70 Jahre überdauert: 1927 war das Beamtengesetz geschaffen worden, das auch das

SBB-Personal betraf – zumindest das gehobene. Die Arbeiterkategorien mussten noch lange auf bessere Anstellungsbedingungen warten. In der Folge beschloss der Bundesrat eine Speziallösung für die SBB, deren Kern die Ämterklassifikation mit dem 26-stufigen Lohnsystem war.

Einbezug der «Privatbahnen»

Anfang 60er-Jahre kamen auch die Angestellten der konzessionierten Transportunternehmungen (KTU) zu vergleichbaren Arbeitsbedingungen. Das Bundesamt für Verkehr regelte eine so genannte «Systematisierung der Personalaufwendungen», die dafür sorgte, dass Verbesserungen bei der SBB auch sinngemäss bei den KTU galten.

1993 begann ein in der Geschichte der SBB einmaliges Sparprogramm, das zum Abbau von beinahe 10 000 Stellen führte – von über 37 000 hinunter auf 28 000 Angestellte. Damit dieses radikale Vorgehen vom Personal mitgetragen wurde, war eine grundsätzliche Stellengarantie nötig: 1993 vereinbarten SBB und SEV den Contrat social, also die Garantie, dass aus wirtschaftlichen Gründen niemandem gekündigt wird. Ein zweiter Schlag folgte 1996, als der Bundesrat erstmals seit Jahrzehnten eine Lohnkürzung für das SBB-Personal beschloss.

Bahnreform leitet den Umbau ein

Parallel zu diesen direkten Einschnitten beim Personal erfolgte die

Bahnreform. 1999 gliederte sich die SBB neu in die drei Divisionen Personenverkehr, Güterverkehr und Infrastruktur. Das Personal wurde in neue Strukturen gezwängt, während

gleichzeitig die Vorarbeiten für den ersten Gesamtarbeitsvertrag aufgenommen wurden.

(Fortsetzung in der nächsten Ausgabe der SEV-Zeitung)

Das neue Bundespersonalgesetz

Das Bundespersonalgesetz, das das Ende fast aller Beamtenungen bedeutete, stellte in Artikel 38 klar: «Die Schweizerischen Bundesbahnen (...) schliessen für ihren Bereich mit den Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge (GAV) ab.» Ebenso klar ist der folgende zweite Absatz: «Der GAV gilt grundsätzlich für sämtliches Personal des betreffenden

Arbeitgebers.» Damit sind also den Gelüsten nach einem höheren Anteil an obligationenrechtlichen Anstellungen für die oberen Kader klare Grenzen gesetzt. Und schliesslich wird ein dritter Punkt gesetzlich geregelt: «Der GAV sieht ein Schiedsgericht vor.» Streitigkeiten können damit nicht unbegrenzt eskalieren.

20 Jahre
GAV

GIORGIO TUTI – VOM GAV-SPEZIALISTEN ZUM SEV-PRÄSIDENTEN

«Eine Meisterleistung des SEV»

Peter Moor
zeitung@sev.ch

Du bist 1997 von der GBI aus dem Tessin zum SEV gekommen. Weshalb?

Absolut unerwartet erhielt ich im Tessin einen Brief von Ernst Leuenberger, dem damaligen Präsidenten des SEV. Es war nur ein kurzer Text, drei Sätze, sinngemäss: «Wir brauchen jemanden, der einen GAV macht, falls Interesse, melde dich!».

Wie war die Beziehung des SEV zur SBB, bevor es den Gesamtarbeitsvertrag gab?

Die Anstellungsbedingungen waren vorab gesetzlich geregelt, dann in Verordnungen und noch vielem mehr. Als ich neu in dieses Haus gekommen bin, ging ich in die Registratur und fragte: «Wo finde ich das Regelwerk der SBB?» Der Sekretär hat mir dann einen zweitürigen Metallschrank geöffnet, der komplett voll war mit Papier. Ich habe ihn gefragt, was genau, und er sagte: Der ganze Schrank.

Welche Ziele setzte sich der SEV für den ersten GAV?

Das erste Ziel war, überhaupt einen Gesamtarbeitsvertrag zu haben, das zweite, die Bedingungen nicht zu verschlechtern, sondern einen

«Niveauübergang» mit punktuellen Verbesserungen zu erreichen.

Wie begann die Arbeit konkret?

Da gab es eine Folie, die ziemlich entscheidend war: die Folie mit Konfliktpotenzial und Komplexität der Verhandlungsthemen. Wir haben einen ganzen Tag im Löwenberg an einem Workshop mit der SBB gestritten, wie schwierig ein Thema ist und wie konfliktbeladen. So war es dann möglich, sogenannte Verhandlungspapiere zu erstellen und in einen Verhandlungsprozess einzusteigen. Wir waren gut aufgestellt, weil wir die profunden Kenner der Materie hatten, die wirklich sehr grosses Sachwissen hatten.

Und dann mussten die Mitglieder entscheiden?

Weil es der erste GAV war und auch ein historischer Schritt, führten wir unter allen Mitgliedern, die bei der SBB arbeiteten, eine Gesamtstimmabstimmung durch. Das Resultat ist bekannt: sehr hohe Stimmbeteiligung und ein überdeutliches Ja zum Verhandlungsergebnis.

Was waren die Schlüsselemente?

Die Basis so einzubeziehen, dass sie sagen kann, was sie will, und am Schluss entscheidet, ob das Resultat gut genug ist. Weiter ging es darum, das Haus, die Sekretärinnen und Sekretä-

re, so zu organisieren, dass klar ist, wo unsere Stärken sind. Als Drittes kommt die Kommunikation hinzu. Mit einer schlechten Kommunikation bringt man in einer Gesamtstimmabstimmung nicht ein solches Resultat hin.

Gibt es Sachen, etwa den Contrat social, für die das Personal einen zu hohen Preis bezahlt hat?

Ich glaube nicht. Die SBB produziert Mobilität, mit ganz eigenen Berufsprofilen. Rangierer braucht es nur in einem Eisenbahnunternehmen. Daraus kam dieser Wille zu sagen, Veränderungen sind nicht per se schlecht, aber dann müssen wir Gewähr haben, dass diese Veränderungen nicht gegen die Leute gehen, sondern mit den Leuten angegangen werden.

Das vollständige Interview findest du unter sev-online.ch/sev-gav

Inzwischen haben SEV und SBB sechsmal einen GAV ausgehandelt. Was hat sich in diesen 20 Jahren verändert?

Die Qualität der Sozialpartnerschaft. Andere würden sagen, wir seien normaler geworden. Heute kommen die Arbeitgeber mit Forderungen, wir kommen mit Forderungen, und danach gibt es halt eine Konfrontation. Heute ist es un-

vorstellbar, einen GAV am grünen Tisch hinzukriegen, ohne dass wir Aktionen und Mobilisierungsbewegungen durchführen, entweder um etwas durchzusetzen oder eine Verschlechterung nicht zuzulassen.

Was war der grösste Erfolg?

Eigentlich, dass wir auch nach 20 Jahren sagen können, Architektur und Qualität des Vertrags stimmen. Der Contrat social hat sich zwar verändert, aber im Grundsatz gibt es ihn heute noch. Wenn nun auch noch die Digitalisierung hineinzuspielen beginnt: Ich finde, dass die Leute bereit sind, die Veränderungen mitzumachen, aber mit einer gewissen Garantie; das ist eine Meisterleistung des SEV.

Wenn du einen Wunsch frei hättest, um etwas in einen GAV hineinzuschreiben, was wäre es?

Man müsste die Arbeitszeit verkürzen, bei gleichem Lohn, mit dem Zwang, die daraus resultierenden Stellenprozente 1:1 zu besetzen und zwar mit einer Frauenquote. Es ist nicht mehr der Traum der Jugendlichen, in Schichten zu arbeiten, 100 Prozent, Samstag und Sonntag. Das heisst, man muss die Rahmenbedingungen ändern, weil die heutigen Jungen nicht mehr eindimensional unterwegs sind, sondern Familienmodelle auch abseits der Stromlinie wollen.

SECURITRANS

SBB wird Alleineignerin

SEV. Die SBB übernimmt per Januar 2021 alle Aktien von Securitrans. Bisher war die SBB am Gemeinschaftsunternehmen mit 51 Prozent beteiligt, die Securitas mit 49 Prozent. Die SBB wird Securitrans zu 100 Prozent als Tochtergesellschaft weiterführen.

Der geltende GAV Securitrans wie auch die übrigen Regelungen für das Personal bleiben bestehen. Einzige Ausnahme ist die Pensionskasse, die aktuell jene von Securitas ist. Hier ist eine neue Lösung zu suchen. Securitrans hat schon mit der Personalkommission das Gespräch gesucht, da bei einem PK-Wechsel das Personal mitentscheiden kann.

Der SEV wird sich zusammen mit der Peko und seinen Mitgliedern bei Securitrans dafür einsetzen, dass für die Pensionskasse eine Lösung gefunden wird. Er sieht die SBB-Pensionskasse als beste Lösung, wobei er sich bei allfälligen Verschlechterungen für eine Abfederung stark machen wird.

Der SEV fordert zudem, dass das Vorruchstehensmodell Valida der SBB für Securitrans-Mitarbeitende zugänglich gemacht wird.

Schliesslich fordert der SEV auch, dass der bestehende GAV eingehalten wird und die Stellen bei Securitrans gesichert bleiben.

ELVETINO

Mitglieder befürworten Verhandlungsergebnis

Chantal Fischer. Die Mitarbeitenden der Bahngastronomie Elvetino verzichten auf die Lohnentwicklung 2021, erhalten dafür aber während der Kurzarbeit den vollen Lohn, eine Verlängerung der Mindestlaufdauer des GAVs um ein Jahr bis Ende 2023 und neu bezahlte Wegzeiten zwischen Pausenlokal und Zug (siehe auch SEV-Zeitung Nr. 17/2020). Diesem Verhandlungspaket haben die SEV-

und Unia-Mitglieder bei Elvetino im November 2020 deutlich (mit gut 80 % Ja-Stimmen) zugestimmt. Das Unternehmen hat dieses Verhandlungsergebnis so ebenfalls angenommen und es in der Jahresendvereinbarung 2020 mit den Sozialpartnern festgehalten.

Das Dokument ist aktuell in Zirkulation für die Unterzeichnung durch die Sozialpartner Elvetino, SEV und Unia.

LESER/INNENBRIEF

Gedanken zur Coronapandemie



**Beat Jurt,
Worblaufen**

Es ist erstaunlich, was diese Gesundheitskrise mit den Menschen macht. Jetzt in dieser zweiten Welle spürt man eine gewisse Müdigkeit, aber auch eine unterschwellige Unruhe und Gereiztheit. Und kaum jemand mag sich zu dem nicht zu unterschätzenden Virus und dem Umgang damit noch öffentlich kritisch äussern, und nicht einmal mehr im privaten Umfeld, oder man gilt als Verschwörer. Im «Bund» vom 05.01.2021, in der Rubrik «Meinungen» spricht Heribert Prantl etliche Punkte an, über die wir wieder ernsthaft nachdenken sollten. Ich als Ü65 bin mir bewusst, was Angst und Unsicherheit alles auslösen können. Aber dass uns diese Krise vom eigenen Denken abhalten würde, oder dass wir dafür demokratische Grundrechte einfach aufgeben sollten, damit rechnete ich kaum. Diese Gefahr besteht aber, seit Corona uns in seinen Fängen hat.

Es gibt Politiker, die dies sehr wohl begrüssen, da es sehr viele demokratische Abläufe schneller und einfacher machen würde! Es geht dabei nicht darum, die Schutzmassnahmen zu hinterfragen, denn eigentlich gehören diese zum Leben auch ohne Corona,

was aber etliche wohl gar nie recht mitbekommen haben. Ich hoffe und bitte einfach darum, dass man Sorge zu den freien, kritisch und demokratisch denkenden Menschen und Medien trägt. Man schaue sich sonst nur Honkong oder die USA an! Dazu ein Zitat: «Die Kritik ist keine Leidenschaft des Kopfes, sie ist der Kopf der Leidenschaft.» (Marx)

Ich hoffe, dass der Artikel von Heribert Prantl uns auch etwas aus der Corona-Leithargie hervorholt und uns aufzeigt, dass schon vor Corona etliches nicht immer solidarisch abgelaufen ist, wie es Peter Bichsel in der «NZZ» formulierte: «Ich nehme das sehr ernst. Es gibt viele, die Sorgen haben. Aber es gab sie auch schon vor der Pandemie. So wie es auch zuvor schon unterbezahlte Pflegefachleute gab. Man kann nicht alles Corona in die Schuhe schieben.» Ende Zitat. Schauen wir uns nur an, wie die weltweite Zuteilung der Impfstoffe abläuft. Da ist wenig von Solidarität spürbar!

Also lassen wir uns von Corona nicht einfach mundtot machen, sondern bleiben wir aktiv, kritisch und demokratisch frei. Alle Menschen sind frei geboren und haben ein gleiches Recht auf Freiheit (Menschenrechte Art.1).

KOMMENTAR von Barbara Spalinger

Verhandeln mit einer S-Bahn

S Stellt euch vor, Kolleginnen und Kollegen, ich habe kürzlich mit einer S-Bahn Verhandlungen geführt. Das ist kein Witz, sondern trüber Ernst. Wie das geht? Es geht so:

Coronabedingt darf man sich nicht mehr treffen. Das gilt leider auch für Verhandlungen. Zum Beispiel mit der SBB. Da sitzen dann über zwanzig Personen vor ihren Bildschirmen und sollen sich über wichtige Dinge einig werden. Sehen tut man sich nicht, denn aufgrund einer geheimen Übereinkunft sind die Kameras SBB-seitig ausgeschaltet. OK, die Leute sind zu Hause und man soll da ja nicht abgelenkt werden über im Hintergrund sichtbare Poster, Cheminées oder Südseeinseln. Aber wer denkt, man werde nicht abgelenkt von dem, was man stattdessen sieht, irrt sich. Die SBB blendet nämlich, sofern nicht gerade Verhandlungsdokumente gezeigt werden, schöne Fotos aus ihrer Werbeabteilung ein. Wie eben zum Beispiel eine S-Bahn, die durch eine ver-

schneite Landschaft fährt. Bei den Lohnsystemverhandlungen ist es eine Bahnhofsuhr, die auf 09.01 steht.

Ich rede also zur S-Bahn, sie gibt mir mit verschiedenen Stimmen Antwort. Und ich frage mich zunehmend, ob das Bild nun eine Botschaft ist. Bedeutet diese S-Bahn, dass wir in frostiger Atmosphäre kleine Brötchen backen müssen? Bedeutet die Bahnhofsuhr, dass der Zug schon abgefahren ist, oder eher, dass wir noch lange warten müssen? Solange die Uhr nicht auf 11.55 steht, bin ich noch einigermaßen beruhigt.

Aber es ist mir wieder in den Sinn gekommen, dass man mir, als ich beim SEV angefangen habe, folgendes gesagt hat: Wir führen manchmal harte Verhandlungen. Aber immer so, dass man sich am Ende noch in die Augen schauen kann. Kolleginnen, Kollegen, die Scheinwerfer einer S-Bahn sind dafür kein Ersatz!

Barbara Spalinger
Vizepräsidentin SEV

LAGO MAGGIORE

Garantien für Entlassene



Markus Fischer. Ende Dezember sind erneut sämtliche Angestellten der Schifffahrt im Schweizer Teil des Lago Maggiore entlassen worden, nachdem sie schon mal Mitte Juni 2017 kollektiv per Ende 2017 auf die Strasse gestellt wurden – damals noch vom italienischen Schiffsbetrieb Navigazione Lago Maggiore (NLM) mit Sitz in Arona. Es folgten ein dreiwöchiger Streik und die Gründung eines gemeinsamen Konsortiums von NLM und Società Navigazione Lago di Lugano (SNL – mit Sitz in Lugano) für die Schweizer Schifffahrt auf dem Lago Maggiore, wobei die betroffenen NLM-Angestellten zur SNL wechselten.

Hintergrund der erneuten Entlassung sind Differenzen zwischen NLM und SNL über die Zukunft des Konsortiums. Die Direktionen verhandeln hinter geschlossenen Türen, ohne Personal und Gewerkschaften über die Details zu informieren. Am 23. Dezember teilten sie mit, noch zwei Monate wei-

terverhandeln zu wollen, und die SNL entliess die verbliebenen Angestellten vom Lago Maggiore. Zuvor hatte sie ihnen auf ein Jahr befristete Arbeitsverträge für den Luganersee angeboten. Seit Anfang Jahr setzt die SNL nun auf dem Lago Maggiore andere Angestellte ein, die dafür zum Teil auf eigentlich geplante Ferien verzichten müssen.

Kanton gibt Anstellungsgarantie

Auf Initiative des SEV und der anderen Gewerkschaften ist am 15. Januar eine Delegation von Personalvertreter/innen mit Claudio Zali, Mitglied der Tessiner Regierung, zusammengekommen. Zali sicherte den entlassenen Schiffsleute weiterhin eine Anstellung zu – unabhängig davon, wie die Schifffahrt im Schweizer Becken des Lago Maggiore künftig organisiert sein wird, mit oder ohne Konsortium. Der Kanton arbeite an einer alternativen Lösung.

LINK ZUM RECHT

Vaterschaftsurlaub und EL-Reform



SEV-Rechtsschutzteam

Die Einführung des Vaterschaftsurlaubs wird das neue Sozialversicherungsjahr prägen. Daneben stehen auch die Reform der Ergänzungsleistungen sowie die «traditionellen» Anpassungen der Leistungen und Beitragssätze in den ersten beiden Säulen auf dem Programm.

Männer, deren Kind ab dem 1. Januar 2021 geboren wird, haben Anspruch auf einen zehntägigen bezahlten Vaterschaftsurlaub. Sie können diesen Urlaub für zwei Wochen am Stück oder als Einzeltage innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt des Kindes beziehen. Nach Bezug dieser zehn Urlaubstage hat der Vater Anspruch auf 14 Taggelder, die über die Erwerbsersatzordnung (EO) finanziert werden.

Um Anrecht auf den bezahlten Urlaub zu haben, müssen die Väter bestimmte Voraussetzungen erfüllen: Sie müssen zum Zeitpunkt der Geburt erwerbstätig sein, in den letzten neun Monaten vor der Geburt bei der AHV versichert gewesen sein und in dieser Zeit während mindestens fünf Monaten eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben. Die Entschädigung wird entweder direkt dem Arbeitnehmer ausbezahlt oder dem Arbeitgeber überwiesen, wenn ihm dieser während des Urlaubs den Lohn weiterbezahlt. Wie bei der Mutterschaftsentschädigung beträgt die Vaterschaftsentschädigung 80 Prozent des durchschnittlichen Bruttoeinkommens vor der Geburt, höchstens jedoch 196 Franken pro Tag.

Leichter Anstieg der AHV

Die AHV/IV-Minimalrente steigt von 1185 auf 1195 Franken pro Monat, die Maximalrente von 2370 auf 2390 Franken (bei vollständiger Beitragsdauer). Bei den Ergänzungsleistungen (EL) wird der Betrag für die Deckung des allgemeinen Lebensbedarfs von 19 450 auf 19 610 Franken pro Jahr für Alleinstehende und von 29 175 auf 29 415 Franken für Ehepaare angehoben. Für Kinder ab elf Jahren beläuft er sich neu auf 10 260 Franken. Für jüngere Kinder wird er infolge der EL-Reform auf 7200 Franken abgesenkt. Die AHV/IV/EO-Beiträge steigen von 10,55 auf 10,6 Prozent. Ausserdem wird der Mindestbeitrag für Selbstständig-erwerbende und Nichterwerbstätige angepasst und von 496 auf 503 Franken pro Jahr angehoben.

2. Säule

In der beruflichen Vorsorge beläuft sich der Mindestjahreslohn (d. h. die Eintrittsschwelle zur 2.



Väter haben neu einen gesetzlichen Anspruch auf zehn Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub.

Säule) ab dem 1. Januar 2021 auf 21 510 Franken pro Jahr. Die obere Limite des Jahreslohnes liegt bei 86 040 Franken. Der minimale koordinierte Lohn steigt auf 3585 Franken und der Koordinationsabzug auf 25 095 Franken pro Jahr. Der Mindestzinssatz in der obligatorischen beruflichen Vorsorge (BVG) bleibt 2021 unverändert bei 1 Prozent. Der Mindestzinssatz betrifft nur die Guthaben der obligatorischen 2. Säule. Ansonsten steht es den Vorsorgeeinrichtungen frei, eine andere Verzinsung festzulegen.

Krankenversicherung

2021 steigt die Durchschnittsprämie der obligatorischen Krankenpflegeversicherung um 0,5 Prozent. In neun Kantonen (AG, AI, AR, BS, NE, OW, SH, SZ, ZH) bleibt die Durchschnittsprämie gleich oder nimmt gar ab. Die durchschnittlichen Prämien für Erwachsene (375,40 Franken) und jene für junge Erwachsene (265,60 Franken) nehmen tendenziell zu, während jene für Kinder (99,70 Franken) leicht zurückgehen.

EL-Reform

Die vom Parlament im März 2019 verabschiedete Reform der Ergänzungsleistungen tritt am 1. Januar 2021 in Kraft. Die wichtigsten Änderungen betreffen die Anspruchsvoraussetzungen sowie die Berechnung und die Höhe der Leistungen. Die Wohnkosten werden bei der EL-Berechnung bis zu einer bestimmten Höhe berücksichtigt. Diese Obergrenze wird angehoben, um den tatsächlichen Kosten besser gerecht zu werden. Sie hängt von der Grösse des Haushalts und der Wohnregion

ab. Für eine alleinstehende Person, die in einem Grosszentrum wohnt, steigt das anrechenbare Mietzinsmaximum beispielsweise von 1100 auf 1370 Franken pro Monat. Für eine vierköpfige Familie auf dem Land liegt die Obergrenze der rückerstattungsfähigen Kosten neu bei 1740 statt bei 1250 Franken.

Bei der Bestimmung des EL-Anspruchs wird künftig auch das Vermögen berücksichtigt. Nur Personen mit einem Vermögen von unter 100 000 Franken (200 000 für Ehepaare) haben Anspruch auf Leistungen. Selbstbewohntes Wohneigentum ist von dieser Grenze nicht betroffen. Bei der Berechnung des EL-Betrags wird ein Teil des Vermögens – der Freibetrag – nicht berücksichtigt. Dessen Höhe wird für Alleinstehende von 37 500 Franken auf 30 000 Franken und für Ehepaare von 60 000 auf 50 000 Franken gesenkt. Der Freibetrag für Kinder bleibt unverändert bei 15 000 Franken.

Die tieferen Freibeträge führen dazu, dass bei einem Vermögen von über 30 000 Franken das für die EL-Berechnung massgebende Einkommen steigt. Zudem wird der Begriff des Vermögensverzichts ausgeweitet. Bisher wurden bei der EL-Berechnung Vermögenswerte berücksichtigt, auf die eine Person freiwillig verzichtet hat, beispielsweise Schenkungen. Ab dem 1. Januar 2021 wird auch ein übermässiger Vermögensverbrauch einbezogen: Ein solcher liegt dann vor, wenn die Person innerhalb eines Jahres ohne triftige Gründe mehr als zehn Prozent ihres Vermögens ausgibt.

Bei der Deckung des allgemeinen Lebensbedarfs von Kindern werden

zwei Änderungen vorgenommen: Der für Kinder unter elf Jahren gewährte Betrag wird gesenkt und beläuft sich künftig auf 7200 Franken pro Jahr (für das erste Kind, anschliessend degressiv). Im Gegenzug werden die Kosten für die familienergänzende Betreuung von Kindern, die jünger als elf Jahre alt sind, im Rahmen der EL-Berechnung als Ausgaben angerechnet, sofern beide Elternteile arbeiten. Bei Kindern ab elf Jahren liegt der Betrag zur Deckung des allgemeinen Lebensbedarfs bei 10 260 Franken.

Ab Januar gilt eine neue Bestimmung zur Rückerstattung von EL aus dem Nachlass. Die Ergänzungsleistungen, die eine Person in den zehn Jahren vor ihrem Tod bezogen hat, müssen von den Erben und Erben zurückbezahlt werden, wenn sich der Nachlass auf über 40 000 Franken beläuft. Die Rückerstattungspflicht gilt nur für den Anteil des Erbes, der 40 000 Franken übersteigt. Beträgt der Nachlass weniger als 40 000 Franken, besteht keine Rückerstattungspflicht. Diese Bestimmung betrifft nur EL, die nach dem 1. Januar 2021 bezogen werden.

Das Erwerbseinkommen der Ehefrau oder des Ehemannes (ohne EL) wird zu 80 Prozent angerechnet, gegenüber den bisherigen zwei Dritteln. Bei der als Ausgabe anerkannten Krankenkassenprämie ist künftig der tatsächliche Betrag massgebend, wobei aber höchstens die kantonale oder regionale Durchschnittsprämie berücksichtigt wird.

Für alle, die bereits vor Inkrafttreten der Reform EL bezogen haben, gilt eine Übergangsfrist von drei Jahren. Wer nach dem neuen Recht höhere

Leistungen erhält, kann es umgehend in Anspruch nehmen; bewirken die Änderungen eine Senkung der Leistung oder gar ein Erlöschen des EL-Anspruchs, gelangen die neuen Bestimmungen erst nach drei Jahren zur Anwendung. Damit haben Betroffene Zeit, sich auf die neue wirtschaftliche Situation vorzubereiten.

Überbrückungsleistung

Da das Referendum gegen das neue Gesetz über Überbrückungsleistungen nicht zustande gekommen ist, steht seiner Einführung 2021 nichts mehr im Weg. Der Bundesrat muss noch das genaue Datum der Inkraftsetzung festlegen.

Wer nach vollendetem 60. Altersjahr von der Arbeitslosenversicherung ausgesteuert wird, hat bis zum Bezug der Altersrente Anspruch auf eine Überbrückungsleistung. Dafür müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein, u. a. eine Mindestversicherungsdauer in der AHV von 20 Jahren, wovon fünf Jahre nach vollendetem 50. Altersjahr. Ausserdem muss das Vermögen der betreffenden Person unter 50 000 Franken liegen (100 000 Franken bei Ehepaaren).

Die Überbrückungsleistung bemisst sich ebenso wie die Ergänzungsleistungen nach den anerkannten Ausgaben und den Einnahmen der Bezügerin bzw. des Bezügers. Der Betrag ist jedoch auf das 2,25-fache des Betrags für den allgemeinen Lebensbedarf bei den EL beschränkt, d. h. auf 43 762 Franken pro Jahr für Alleinstehende und 65 644 Franken für Ehepaare (berechnet nach dem allgemeinen Lebensbedarf für 2020).

GENERATIONENWECHSEL AN DER LPV-SPITZE

«Es ist wichtig, loszulassen»

Chantal Fischer. Hans-Ruedi Schürch hat den SEV-Unterverband des Lokomotivpersonals (LPV) sieben Jahre lang präsiert. Ende 2020 übergab er sein Amt an Hanny Weissmüller – siehe auch SEV-Zeitung Nr. 14/2020. Der abgetretene Präsident über seinen Rücktritt und die Jahre im LPV-Vorstand.



alle haben am gleichen Strick gezogen. Die Regenpelerinnen-Aktion hatte denn auch eine grosse mediale Strahlkraft. Wir kamen in der Tagesschau und haben damit den Kurswechsel beim Bundesamt für Verkehr angestossen.

Was sind die grössten Herausforderungen für den LPV-SEV?

Die Mitgliederwerbung wird sicher auch weiterhin zuoberst auf der Pendenzenliste stehen. Wir müssen neue Mitglieder von den Vorteilen im SEV überzeugen. Daneben ist auch die Automatisierung ein zentrales Thema. Mit sogenannten Assistenzsystemen soll unsere Arbeit als Lokführer/in «vereinfacht» werden. Es gibt aber grosse Befürchtungen, dass wir im Führerstand als Folge dieser Systeme unterfordert sein werden, und dass unsere Aufmerksamkeit und Wachsamkeit darunter leiden.

Der LPV wird sich weiter mit dem Personalbestand und der Attraktivität des Lokführerberufs auseinandersetzen müssen. Die künftigen Arbeits- und Anstellungsbedingungen werden dabei matchentscheidend sein.

Vielen Dank, Hans-Ruedi. Du hast das Schlusswort.

Danke. Ich bin stolz auf unsere Mitglieder beim LPV. Sie sind aktiv und engagiert. In all den Jahren im Zentralvorstand des LPV haben wir immer auf Augenhöhe diskutiert und sind respektvoll miteinander umgegangen. Auch in Konfliktsituationen begegnete man sich mit Würde, das habe ich sehr geschätzt.

SEV-Zeitung: Du bist per Ende 2020 als Zentralpräsident (ZP) des LPV zurückgetreten. Was gab den Ausschlag dafür?

Hans-Ruedi Schürch: 2020 fanden im LPV Gesamterneuerungswahlen statt. Ich habe mich nicht mehr zur Verfügung gestellt. Nach insgesamt 16 Jahren im LPV-Zentralvorstand (neun Jahre als Kassier, sieben Jahre als ZP) war die Zeit reif für den Rücktritt. Ich bin denn auch der tiefen Überzeugung, dass in erster Linie die Jungen über ihre Arbeits- und Anstellungsbedingungen mitbestimmen sollten. Mir kann fast nichts mehr passieren – in knapp zehn Jahren werde ich pensioniert. Ich finde es darum wichtig, loszulassen und den Weg freizumachen für die nachkommenden Generationen. Meine jungen Kolleginnen und Kollegen haben ganz andere Vorstellungen von ihrem Arbeitsleben, besonders auch bezüglich Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ich bin sicher, dass die Zeit nun reif ist für eine Frau an der Spitze des LPV.

Was war der Höhepunkt in deiner Zeit beim LPV-SEV?

Meine Gewerkschaftslaufbahn hat sich immer irgendwie ergeben;

von der Sektionsarbeit zum Zentralkassier und schliesslich zum Zentralpräsidenten. Die Kongresse, Delegiertenversammlungen, Flächenbesuche – das waren für mich wundervolle Ereignisse eines aktiven Gewerkschafterlebens. Sie gehörten aber gewissermassen zur Normalität in meinen Funktionen. Alle Erwartungen getoppt hat dann aber die Einladung in den «Club» des Schweizer Fernsehens nach dem tödlichen Unfall eines Kollegen in Baden im August 2019. Auch wenn meinem Auftritt ein zutiefst erschütterndes Ereignis vorausgegangen war, so war es doch ein in jeder Hinsicht beeindruckendes Erlebnis für mich.

Welchen Erfolg konntest du mit dem SEV feiern?

Für mich am imposantesten war sicher der Kongress im Mai 2015, als wir BAV-Direktor Peter Füglistaler klar die Meinung sagten. Da stand der SEV vereint zusammen;

LESER/INNENBRIEF

Danke, dass Sie zum guten Funktionieren des öV beitragen:

Joseph Goldinger, Grandson

Ich habe vergeblich nach einer geeigneten Anrede gesucht und schreibe einfach: Liebe Reisehelferinnen, liebe Reisehelfer. Ich bin einer der vielen, welche – unter normalen Umständen – fast täglich in den öffentlichen Verkehrsmitteln unterwegs sind.

Ich weiss, dass leider die Menschen, welche in den Pflegeberufen tätig sind, unterbezahlt sind, und dass ihre Arbeitsbedingungen dringendst erträglicher gestaltet werden müssten. Doch bis jetzt haben Bundesrat und Parlament kläglich versagt.

Ich kann nicht beurteilen, ob die beiden genannten Bedingungen für Ihre tägliche Arbeit stimmen. Aber ich bin überzeugt, dass Sie sich auf ihre tüchtige Gewerkschaft verlassen können. Was ich hingegen sicher weiss: Ihre Arbeit ist sehr wichtig und wertvoll! Denn ich kann mir ein Leben ohne zuverlässigen öffentlichen Verkehr nicht vorstellen.

Ich vermute aber, dass Ihre Arbeit im Allgemeinen trotzdem zu wenig anerkannt wird. Aus diesem Grund nutze ich gerne die Gelegenheit, um Ihnen allen – sicher auch im Namen von sehr vielen Reisenden, die wie ich von Ihrer Tätigkeit profitieren – ganz, ganz herzlich zu

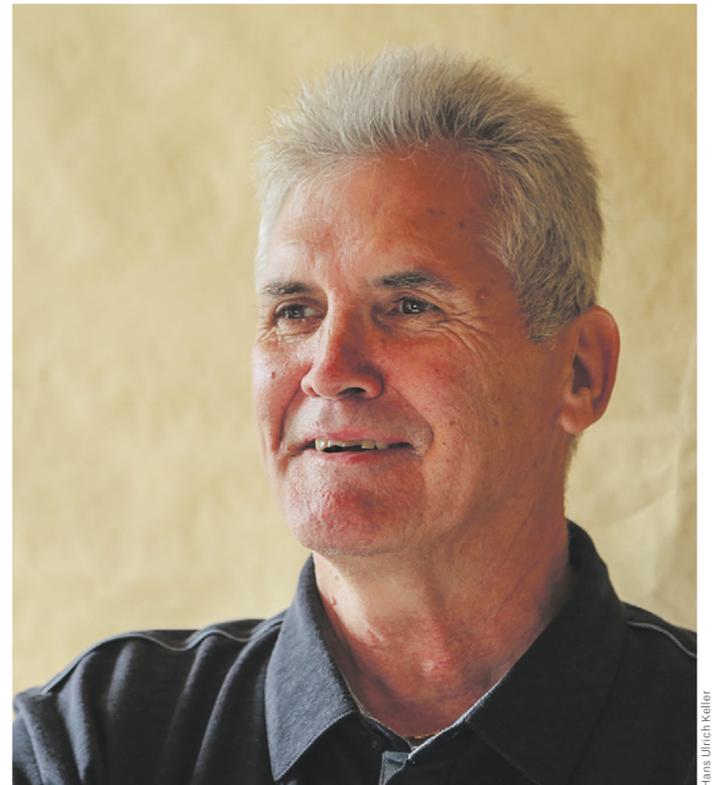
denken! Ihr Engagement – an welchem Platz auch immer – ist wirklich Gold wert.

Ich schüttele im Geiste jedem Mann und jeder Frau, der/die dazu beiträgt, dass wir so bequem und sicher reisen können, anerkennend die Hand. Ich hoffe, dass Ihre Arbeit auch von den Vorgesetzten entsprechend gewürdigt wird.

Denken Sie daran, dass (fast) alle, welche in unserem schönen Land den öffentlichen Verkehr benutzen, sich bewusst sind, wie wesentlich Ihr Einsatz ist, und Ihre Arbeit auch schätzen. Ich wünsche Ihnen allen ein befriedigendes Arbeitsleben, ganz besonders auch im Jahre 2021!

UNTERVERBAND BAU

Eine Laufbahn geht zu Ende



Hans Ulrich Keller

Chantal Fischer. Nach über 48 Jahren bei der SBB ist Markus Kaufmann in den Ruhestand getreten. Per 1. Januar 2021 hat er ausserdem sein Mandat als Zentralpräsident (ZP) des Unterverbands (UV) BAU Jan Weber übergeben. Markus Kaufmann führte den UV seit 2016, davor amtierte er acht Jahre lang als Vizepräsident. Für die SEV-Zeitung blickt er zurück, und nach vorne.

SEV-Zeitung: Das neue Jahr bringt dir viel Veränderung. Worauf freust du dich am meisten?

Markus Kaufmann: Es ist toll, dass ich nun freier bin und machen kann, was ich will. Mit meiner Pensionierung und dem Rücktritt als ZP sind viele Termine weggefallen. Da auch meine Frau kürzlich pensioniert wurde, müssen wir nun zu einer neuen Tagesstruktur finden. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die uns noch unbekannteren Gegenden der Schweiz – wie das Appenzellerland oder den Thurgau – zu bereisen. Natürlich mit dem öV.

Was bleibt dir besonders in Erinnerung, wenn du an deine aktive Zeit im SEV zurückdenkst?

Ich war seit 1976 immer aktiv im SEV, zunächst als Sekretär in verschiedenen Sektionen, ab 2000 dann auf Stufe Unterverband. Erinnern werde ich mich immer an die gute Zusammenarbeit, auch zwischen den einzelnen UV. Die Kollegialität werde ich sicher auch vermissen. Auch wenn diese in den letzten Monaten – bedingt durch die Pandemie – stark gelitten hat. Ich konnte mich nicht einmal richtig verabschieden, weder bei der SBB noch im SEV. Das schmerzt.

Was mir sicher auch in Erinnerung bleiben wird, ist der Erfolg der Marktzulage bei den B100-Trieb-

fahrzeugführenden (TFF). Dank der Petition der Sektion Ticino und des UV BAU musste die Leitung I-VU einlenken und den TFF einen angemessenen und damit besseren Lohn bezahlen. Das war eine tolle Teamarbeit.

Du hast das Zepter Jan Weber übergeben. Was werden seine grössten Herausforderungen im BAU sein?

Die grösste Herausforderung ist sicher, die Geschichte mit dem B100-Lokpersonal zu einem guten Abschluss zu bringen. Auch bezüglich Lohnentwicklung wird es herausfordernd sein, allen Bedürfnissen gerecht zu werden. Jan ist dafür sicher die ideale Vertretung. Er verjüngt das Team und arbeitet an der Front draussen, nicht wie ich im Büro (das galt für Markus aber nur in den letzten Jahren, die Red.). Er ist damit sehr nah bei seinen Kolleg/innen, sieht sofort, wenn Probleme auftreten, und kann entsprechend schnell reagieren.

Bleibst du dem SEV als pensioniertes Mitglied weiter treu?

Ja natürlich. Ich wechsele allerdings nicht in den PV, sondern bleibe vorerst beim UV BAU, wo ich noch viele Kollegen habe.

Was möchtest du unseren Mitgliedern noch auf den Weg geben?

Meinen Kolleginnen und Kollegen beim SEV kann ich nur nahelegen, dringend neue Mitglieder zu werben, auch wenn es sicher nicht einfacher geworden ist. Aber mit der demografischen Entwicklung – besonders beim BAU – werden in den nächsten Jahren viele Mitarbeitende in Pension gehen und Lücken hinterlassen. Es müssen nun neue Kräfte ihre Arbeits- und Anstellungsbedingungen mitbestimmen.


Folge uns auf Facebook!



www.facebook.com/verkehrsgewerkschaft

PV ZÜRICH

Zum 104. Geburtstag von Ruth Amrein



Kurt Egloff. Unser Betreuer Werner Schürmann besuchte Ruth Amrein und konnte ihr zum 104. Geburtstag gratulieren. Sie freute sich über den Besuch und bedankte sich für den erhaltenen Blumenstraus. Sie ist dem Alter entsprechend in guter Verfassung und freut sich mit einem Lachen auf den Besuch in einem Jahr. Der ganze PV wünscht Ruth Amrein alles Gute für die Zukunft.

UNTERVERBAND PV

Jahresbericht erschienen

Zentralvorstand PV. Der Jahresbericht 2020 des Zentralvorstandes PV liegt vor. Er kann unter der Adresse www.sev-pv.ch auf

dem Internet gelesen werden. Eine gedruckte Auflage des Jahresberichts 2020 ist nicht vorgehen.

PV WINTERTHUR-SCHAFFHAUSEN

Sophie Stadelmann feiert 100 Jahre

Werner Frei. Unser Mitglied Sophie Stadelmann feierte am 12. Januar ihren 100. Geburtstag. Ich durfte sie – unter Beachtung der Corona-Schutzmassnahmen – in der Seniorenresidenz Konradhof in Winterthur besuchen, um ihr persönlich zu ihrem besonderen Tag zu gratulieren. Im Namen des SEV schenkte ich ihr eine gute Flasche Wein. Wir unterhielten uns ange- regt und ich durfte dabei mit grosser Freude feststellen, dass es der Jubilarin sowohl körperlich als auch geistig ausgesprochen gut geht. Wir wünschen Sophie Stadelmann weiterhin alles Gute und gute Gesundheit.



IMPRESSUM

SEV – Die Zeitung der Gewerkschaft des Verkehrspersonals erscheint alle drei Wochen.
ISSN 2624-7801
Auflage: 23 922 deutsche Exemplare (Gesamtauflage d/f/i: 36 256 Ex.), WEMF-beglaubigt 6. Oktober 2020
Herausgeber: SEV, www.sev-online.ch
Redaktion: Vivian Bologna (Chefredaktor), Chantal Fischer, Markus Fischer, Françoise Gehring, Elisa Lanthaler, Anita Merz, Patrizia Pellandini Minotti, Yves Sancey, Tiemo Wydler
Redaktionsadresse: SEV-Zeitung, Steinerstrasse 35, Postfach 1008, 3000 Bern 6; zeitung@sev-online.ch; 031 357 57 57
Abonnemente und Adressänderungen: SEV Mitgliederdienste, mutation@sev-online.ch; 031 357 57 57.

Das Jahresabonnement kostet für Nichtmitglieder CHF 40.–.
Inserate: Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, Laubisrüti 44, 8712 Stäfa; SEVzeitung@fachmedien.ch; 044 928 56 11, www.fachmedien.ch
Produktion: CH Regionalmedien AG, www.chmediafachmedien.ch
Druck: CH Media Print AG, www.chmediaprint.ch
Die nächste Ausgabe der SEV-Zeitung erscheint am 19. Februar 2021.
Redaktionsschluss für den Sektions- teil: 9. Februar 2021, 12 Uhr.
Inserateschluss: 8. Februar 2021, 12 Uhr.

UNTERVERBAND ZPV, ZENTRALVORSTAND

«Einmal ZPV – immer ZPV»



Roger Tschirky. Der SEV-Vorstand hat an seiner Sitzung vom 11. Dezember 2020 der Gründung einer neuen Sektion ZPV Genève zugestimmt. Wir sind froh und sehr stolz, dass damit nun die Interessen des Standortes Genève im ZPV wieder vertreten sind.

Bei den Spesen für die Aufsicht P in Luzern zeichnet sich eine Lösung ab. Die SBB hat uns ein entsprechendes Angebot unterbreitet. Leider ist dies nur ein Bruchteil der effektiv entgangenen Spesen. Wir halten nochmals ausdrücklich fest, dass diese entgangenen Spesen auf Grund einer Informationspanne der SBB im Zusammenhang mit dem Projekt KB 2020 entstanden sind und wir doch eine etwas grosszügigere Lösung erwartet hätten. Das aktuelle Begleitkonzept der SBB im Fernverkehr befriedigt in keiner Art und Weise. Bis Ende November 2020 wurden dem ZPV knapp 400 Züge mit Einzelbegleitung gemeldet, wobei wir nach wie vor Verstösse gegen die 22-Uhr-Regelung (Doppelbegleitung auf Spätzügen) verzeichnen. Mit dem Fahrplanwechsel am 13. Dezember 2020 hat sich diese Situation mit dem Halt des IC 1 mit 2 FV-DOSTO (402 Meter) in Wil SG, Uzwil und Flawil weiter verschärft. Von KB wurde hier eine Doppelbegleitung zugesichert, wir erwarten, dass diese Zusage auch eingehalten wird! Gemäss Mitteilung der Leitung der Division Personenverkehr heisst das Programm «Kundenbegleitung 2020» neu «Kundenbegleitung 2021». Wir hoffen gerne, dass hier nicht nur «al-

ter Wein in neuen Schläuchen» serviert wird, sondern wir erwarten klar eine markante Verbesserung der aktuellen Situation.

Zu angekündigten Sparmassnahmen der SBB sind wir klar der Meinung, dass wir mit 100 Vollzeitstellen Unterbestand unseren Beitrag im Jahr 2020 mehr als geleistet haben. Auch das neue Lohnsystem löst bei uns aktuell alles andere als «Begeisterung» aus – Motivation und Wertschätzung sehen anders aus! Die aktuelle Situation der Schulungen und Nachschulungen auf neuen Fahrzeugen befriedigen uns nicht. Einerseits dauert es von der Schulung bis zum ersten Einsatz viel zu lange, und andererseits werden infolge des Lokführermangels Schulungen an neuen Fahrzeugen auf fahrplanmässigen Zügen durchgeführt, wo nicht genügend Zeit für eine korrekte Schulung vorhanden ist.

Wir durften zwei neue Mitglieder in die AZG-Kommission wählen. Mit grossem Applaus und einstimmig gewählt wurden Susanne Kratzer, Präsidentin ZPV Luzern und Simon Ochsner, Präsident ZPV Samedan. Herzliche Gratulation. Schaut euch das Movendo-Weiterbildungsprogramm an. Der ZPV organisiert im 2021 wieder interessante Schulungen (siehe auch zpv.ch). Wir freuen uns auf eure Anmeldungen.

Die Sicherheit steht auch bei unseren Kolleg/innen der Frequenzerhebung (FQ) an oberster Stelle. Die Leitung KB hat zugestimmt, dass auch das FQ-Personal das Recht hat, ab 22 Uhr die Kontrollen zu Zweit im gleichen Wagen vorzu-

nehmen. Der Pilot Selbstabfahrt IR 13 konnte erfolgreich abgewendet werden. Dies ist ein grosses Zeichen für die ganze Schweiz und für den Beruf des Zugpersonals.

Bei der RhB gibt es Änderungen bei der Pensionskasse. Der technische Zinssatz und der Umwandlungssatz werden reduziert. Die PK schießt dafür eine grosse Einlage im zweistelligen Millionenbetrag ein, um Leistungskürzungen wegen den angepassten Umwandlungssätzen zu verhindern. Der Risikobeitrag wird je zur Hälfte von 4 auf 3% reduziert. Als Kompensationsmassnahme werden die Sparbeiträge um 2,2% erhöht, wobei 1% von den Risikobeiträgen zum Sparbeitrag umgelegt wird und die verbleibende Nettobeitragserhöhung von 1,2% je zur Hälfte vom Arbeitgeber und den Arbeitnehmern getragen wird. Der ZPV hat eine neue Webseite zpv.ch, nutzt sie! Viel Spass und herzlichen Dank an René und Yasmin Furrer für ihre grossartige Arbeit.

Es war die Sitzungspremiere unseres neuen Zentralpräsidenten Ralph Kessler. Er ist mit vollem Engagement dabei und bringt seinen Stil in die ZPV-Geschäfte mit ein, was sehr gut ist. Wir freuen uns, mit ihm in die Zukunft zu gehen. Es weht ein neuer, frischer Wind.

Es freut uns, euch mit der Gründung der ZPV-Sektion Genève zu unterstützen und den bestmöglichen Service zu geben. Einmal ZPV, immer ZPV! Lasst uns zusammenhalten und gemeinsam für den ZPV und unser Berufsbild kämpfen.

und der drei Vorstandssitzungen wurden genehmigt. Beim FVP gab es nichts Neues. Infolge von Problemen mit der Post und der BLS hatte sich das BAV eingeschaltet. Der SEV kämpft für die Beibehaltung des FVP. Themen an den Versammlungen im 2019 waren der Vorsorgeauftrag und die neue Webseite des PV, vorgestellt von Albert Brunner. Die Sektionsreise zum Kraftwerk Linth-Limmern sowie die Wanderung auf dem Industriegeweg von Schwanden nach Glarus waren Höhepunkte. 110 Personen besuchten den SEV-Bus, der in Rapperswil Halt machte. Die Jahresabschlussfeier 2019 wurde mit einer Theateraufführung der «Silberfische» bereichert.

An der Vorstandssitzung im Februar 2020 wurde die Kasse geprüft sowie das Jahresprogramm behandelt. Infolge Corona wurden alle

Aktivitäten abgesagt. Kassa, Jahresrechnung 2019, der Revisorenbericht und das Budget wurden abgehandelt. Der Jahresbeitrag bleibt unverändert.

Den verstorbenen Mitgliedern wurde mit einer Schweigeminute gedacht. Ein kleiner Mitgliederzuwachs konnte verzeichnet werden. Viele Mitglieder wurden zum hohen Geburtstag mit einer Karte überrascht. Sechs Mitglieder konnten für ihre über 70-jährige Mitgliedschaft und für ihr 25-Jahr-Jubiläum geehrt werden. Brigitte Müller wurde als Beisitzerin und Kurt Krummenacher in die GPK gewählt. Der Bericht des Zentralpräsidenten war sehr informativ. Aktuelle Themen der Frauenkommission sind 50 Jahre Frauenstimmrecht, 40 Jahre Gleichstellung in der Bundesverfassung und 30 Jahre erster Frauenstreik.

PV GLARUS-RAPPERSWIL

Rückblick 2019/2020

Erwin Anneler. Präsident René Läubli hielt an der Herbstversammlung vom 22. Oktober Rückblick auf die vergangene Periode, die wegen Covid-19 auch das Jahr 2019 enthielt (Anmerkung der Redaktion: Die Berichterstattung erfolgt wegen gesundheitlichen Problemen des Aktuars verspätet). Die Protokolle der Herbstversammlung 2019

Sektionen

4.2. VPT Zürichsee ABSAGE

Absage Generalversammlung. Die GV findet aufgrund der Situation nicht statt. Alle Mitglieder erhalten die nötigen Unterlagen bis Ende Januar per Post zugestellt. Die Abstimmungen erfolgen per Brief.

4.3. VPT BLT ABSAGE

Generalversammlung verschoben. Die GV vom 4. März ist auf den 27. Mai verschoben und findet ebenfalls um 18.30 Uhr im Restaurant Jobfactory in Basel statt.

11.3. ZPV Basel ABSAGE

Absage Mitgliederversammlung. Wegen der unsicheren Entwicklung von Covid-19 und der Regeln dazu muss der ZPV Basel seine Versammlung vom 11. März bis auf Weiteres verschieben.

19.3. AS Mitte ABSAGE

Absage Frühjahrsversammlung. Der Vorstand hat entschieden, die Frühjahrsversammlung 2021 nicht durchzuführen!

Pensionierte

1.2. Pensioniertes Zugpersonal Basel ABSAGE

Ausfall Stammtisch. Der Stammtisch am Montag, 1. Februar findet nicht statt. Für die folgenden Monate bitte die Informationen in der SEV-Zeitung beachten.

10.2. PV Luzern ABSAGE

Absage Tessinwanderung. Liebe Sektionsmitglieder, leider müssen wir unsere erste Wanderung 2021,

die am 10. Februar im Tessin wäre, wegen den Coronamassnahmen des Bundes absagen. Bleibt weiterhin gesund und hoffentlich im März.
René Wolf

16.2. PV Buchs-Chur ABSAGE

Absage Winterwanderung. Die nach wie vor sehr angespannte Coronasituation zwingt uns, die laut Jahresprogramm vorgesehene Winterwanderung ab Klosters nach Garfiun am 16. Februar abzusagen. Tragt Sorge zu euch, bleibt gesund und wir hoffen auf ein baldiges Wiedersehen.

11.3. PV Uri ABSAGE

Absage Hauptversammlung. Die Pandemiesituation bleibt sehr angespannt und der weitere Verlauf unbekannt. Aus diesem Grund, sieht sich der Vorstand des PV Uri leider

gezwungen, die Hauptversammlung unserer Sektion vom 11. März 2021 in Erstfeld abzusagen und auf ein späteres Datum zu verschieben. Der definitive neue Termin wird rechtzeitig in der Verbandspresse und mit persönlichen Einladungen angekündigt. Der Vorstand wünscht allen Mitgliedern gute Gesundheit und hofft auf ein baldiges Wiedersehen.

17.3. PV Basel ABSAGE

Absage Hauptversammlung und Aktuelles aus der Sektion. Aufgrund der neuen Situation, Beschluss des Bundesrats vom 13. Januar 2021, hat der Vorstand beschlossen: Es werden bis auf Weiteres keine Vorstandssitzungen abgehalten; Ausnahme: Sollten im Vorstand wichtige Sachgeschäfte anstehen, wird eine Telefonkonferenz organisiert. Die Hauptversammlung vom 17. März fällt aus. Die ordentlichen Sachgeschäfte werden

an der Herbstversammlung vom 27. Oktober behandelt. Die Abnahme der Rechnung erfolgt gemäss Absprache Präsident und GPK in den nächsten Wochen. Wenn das Ergebnis vorliegt, geben wir dies in der SEV-Zeitung und auf unserer Webseite bekannt. Das Jahresprogramm 2021 und die Mitgliederausweise werden wie geplant im Februar verschickt.

Wir wünschen allen Kolleg/innen für die bevorstehende Zeit gute Gesundheit. Versucht die guten Kontakte zu Kolleg/innen aufrechtzuerhalten, z. B. mit einem handgeschriebenen Brief oder mit einem überraschenden Telefongespräch! Eine solche kleine, aber persönliche Geste kann für eine alleinstehende Kollegin oder einen Kollegen von grossem Wert sein. Wir danken allen, die das Wort Sozialkompetenz persönlich umsetzen. *Der Vorstand*

25.3. PV St. Gallen ABSAGE

Absage Hauptversammlung. Aufgrund der nach wie vor strengen Einschränkungen wegen der Coronapandemie hat der Sektionsvorstand entschieden, die Hauptversammlung vom 25. März ausfallen zu lassen und auf den 22. September zu verschieben. Leider lässt uns die schwierige Situation zurzeit keine andere Möglichkeit. Wir bedauern das sehr und freuen uns umso mehr auf das nächste Treffen mit euch – am Sektionsausflug nach Quinten!

Agenda 1/21

UNSERE VERSTORBENEN

Aigeltinger Käthe; JG 1933; Witwe des Max, Ramsen, PV Winterthur-Schaffhausen.

Affolter Olga; JG 1924; Witwe des Max, Trimbach, PV Olten und Umgebung.

Alabiso Emanuele; JG 1947; Impiegato d'esercizio, Licata/AGR, PV Zürich.

Alder Frieda; JG 1926; Witwe des Paul, Frauenfeld, PV Thurgau.

Amport Gertrud; JG 1923; Witwe des Walter, Bettingen, PV Basel.

Baumann Andreas; JG 1931; Zugführer, Meiringen, PV Luzern.

Bigler Martin; JG 1945; Technischer Assistent, Treiten, PV Bern.

Bizzozzo Otto; JG 1937; Rangierlokomotivführer, St. Gallen, PV St. Gallen.

Bodenmann Emil; JG 1931; Wagenkontrollbeamter, Urnäsch, PV St. Gallen.

Brühlhart Raphael; JG 1944; Betriebsbeamter, Birsfelden, PV Basel.

Buchs Hermann; JG 1936; Betriebsbeamter, Basel, PV Basel.

Buchser Elisabeth; JG 1924; Witwe des Werner, Bern, PV Bern.

Capiti Ernst; JG 1926; Lokomotivführer, Erstfeld, PV Uri.

Casagrande Berta; JG 1924; Witwe des Ferdinand, Ebikon, PV Luzern.

Cathomen Irene; JG 1925; Witwe des Christian, Luzern, PV Luzern.

Christen Robert; JG 1926; Bahnhofassistent, Romanshorn, PV Thurgau.

Danuser Peter; JG 1956; Schichtleiter, Mastriils, TS Ostschweiz.

Dubach Hermann; JG 1935; Rangiermeister, Urtenen-Schönbühl, PV Bern.

Dudler Elsbeth; JG 1925; Witwe des Paul, Goldach, PV St. Gallen.

Durrer Joseph; JG 1932; Gruppenchef, Oberwil BL, PV Basel.

Eggenberger Martha; JG 1916; Witwe des Hans, Zürich, PV Zürich.

Ehrat Heinrich; JG 1931; Wilchingen, VPT Deutsche Bahn.

Exer Franz; JG 1937; Fahrdienstleiter, Erstfeld, PV Uri.

Fischer Erika; JG 1925; Witwe des Jakob, Männedorf, PV Zürich.

Fischer Walter; JG 1929; Oberwil BL, VPT BLT.

Flütsch Hans; JG 1919; Gleismonteur, Schiers, VPT Rhätische Bahn.

Fohrlar Barbara; JG 1936; Rottenköchin, Gelterkinden, PV Olten und Umgebung.

Foppoli Augustino; JG 1937; Gleismonteur, Tirano, VPT Rhätische Bahn.

Frei Gertrud; JG 1932; Witwe des Hans, Glattbrugg, PV Aargau.

Gerber Christian; JG 1929; Aufseher, Heimberg, PV Bern.

Gilgen Paul; JG 1928; Gümligen, VPT RBS.

Gisler Ida; JG 1923; Witwe des Josef, Basel, PV Basel.

Gmür Heinrich; JG 1926; Fahrdienstleiter, Zug, PV Luzern.

Graf Hannelore; JG 1940; Witwe des Bernhard, Olten, PV Olten und Umgebung.

Graf Marie; JG 1923; Witwe des Emil, Rafz, PV Winterthur-Schaffhausen.

Güdel Werner; JG 1929; Lokomotivführer, Kriens, PV Luzern.

Häfliger Salvatrice; JG 1931; Witwe des Robert, Wangen bei Olten, PV Olten und Umgebung.

Hänni Paul; JG 1927; Handwerkermeister, Winterthur, PV Winterthur-Schaffhausen.

Hartmann Reto; JG 1961; Küblis, VPT Rhätische Bahn.

Hartmann Stefan; JG 1925; Rangiermeister, S-chanf, VPT Rhätische Bahn.

Heinrich Adelheid; JG 1925; Witwe des Emil, Wettingen, PV Aargau.

Henseler Werner; JG 1937; Gleismonteur, Emmen, PV Luzern.

Henze Eva; JG 1934; Witwe des Gerhard, Münchenstein, PV Basel.

Hofstetter Daniel; JG 1951; Reiseverkäufer, Zuchwil, PV Olten und Umgebung.

Hubacher Hans-Rudolf; JG 1930; Rangierdisponent, Dietikon, PV Zürich.

Hubacher Lotti; JG 1927; Zürich, PV Zürich.

Hungerbühler Ursula; JG 1937; Witwe des Markus, Romanshorn, PV Thurgau.

Hurni Theodor; JG 1925; Schienentraktorführer, Langnau im Emmental, PV Bern.

Jaun Hans; JG 1928; Betriebssekretär, Zürich, PV Zürich.

Jeker Dora; JG 1933; Witwe des Paul, Büsserach, PV Basel.

Jordan Alfred; JG 1928; Dienstchef Betrieb, Münsingen, PV Bern.

Käppeli Josef; JG 1933; Wagenkontrollbeamter, Zürich, PV Zürich.

Leibacher Max; JG 1936; Betriebssekretär, Ramsen, PV Winterthur-Schaffhausen.

Linsi August; JG 1939; Schienentraktorführer, Oberberg, PV Glarus-Rapperswil.

Lirgg René; JG 1932; Gruppenchef, Zollikofen, PV Bern.

Lovis Edith; JG 1924; Witwe des André, Tavannes, PV Jura.

Luck Christian; JG 1930; Betriebsdisponent, Schaffhausen, PV Winterthur-Schaffhausen.

Luginbühl Hans; JG 1926; Betriebssekretär, Fislisbach, PV Aargau.

Maillard Noël; JG 1932; Stationschef, Porrentruy, PV Jura.

Marti Martha; JG 1936; Rottenköchin, Langendorf, PV Olten und Umgebung.

Matter Robert; JG 1934; Lokomotivführer, Kölliken, PV Aargau.

Maurer-Rohrer Kaspar; JG 1943; Betriebsangestellter, Schattenhalb, PV Luzern.

Maurizzi Markus; JG 1955; Angestellter, Küttigen, VPT AVA.

Meier Walter; JG 1932; Lokomotivführer, Eglisau, PV Winterthur-Schaffhausen.

Messerli Alice; JG 1924; Witwe des Max, Pratteln, PV Basel.

Michellod Max; JG 1949; Spezialist RCP, Riddes, PV Wallis.

Müller Willy; JG 1944; Zugchef, Jona, PV Glarus-Rapperswil.

Neuenschwander Rudolf; JG 1924; Lokomotivführer, Biel, PV Biel.

Oggenfuss Markus; JG 1978; Lokomotivführer Kat. B, Freienbach, LPV Zürich.

Peier Marie; JG 1933; Witwe des Karl, Olten, PV Olten und Umgebung.

Pulver Otto; JG 1933; Handwerkermeister, Zollikofen, PV Bern.

Rihner Josephine; JG 1931; Witwe des Walter, Windisch, PV Aargau.

Robert Paul; JG 1930; Zugführer, Olten, PV Olten und Umgebung.

Rudolf Walter; JG 1930; Bezirksmeister Stellvertreter, Kaiseraugst, PV Basel.

Rüfenacht Rudolf; JG 1923; Wagenkontrollbeamter, Biberist, PV Olten und Umgebung.

Ruoss Anita; JG 1933; Witwe des Alois, Wädenswil, PV Zürich.

Rutishauser Paul; JG 1928; Visiteur, Romanshorn, PV Thurgau.

Schaller Annette; JG 1933; Courroux, PV Jura.

Scheidegger Berta; JG 1926; Witwe des Emil, Etziken, PV Olten und Umgebung.

Scherer Albert; JG 1927; Dienstchef, Herer, PV Luzern.

Schmid Bethli; JG 1927; Witwe des Fridolin, Meiringen, PV Luzern.

Scholl Jakob; JG 1927; Bahnhofvorstand, Unterterzen, PV Aargau.

Schreiber Karoline; JG 1930; Witwe des Arnold, Gerlafingen, VPT BLS.

Schwarz Ernst; JG 1929; Handwerkermeister, Spiez, VPT BLS.

Schwendener Karl; JG 1927; Stellwerkbeamter, Buchs SG, PV Buchs-Chur.

Sieber Rosmarie; JG 1935; Witwe des Horst, Neuhausen am Rheinflall, VPT Deutsche Bahn.

Siegenthaler Moritz; JG 1937; Technischer Assistent, Kerzers, PV Fribourg.

Sonney Michel; JG 1936; Lokomotivführer, Fribourg, PV Fribourg.

Spalinger Heinrich; JG 1924; Schienentraktorführer, Rafz, PV Winterthur-Schaffhausen.

Späni Jula; JG 1924; St. Gallen, PV St. Gallen.

Stalder Bruno; JG 1929; Fachmeister, Zürich, PV Zürich.

Steiger Arthur; JG 1928; Basel, VPT Deutsche Bahn.

Steiner Werner; JG 1923; Spezialvisiteur, Brig, VPT BLS.

Stern Ernst; JG 1933; Betriebsbeamter, Naters, PV Wallis.

Stoffel Viktor; JG 1939; Hallenchef, Mogelsberg, PV Zürich.

Stutz Peter; JG 1927; Bahnhofvorstand, Neuenkirch, PV Luzern.

Suter Robert; JG 1929; Zugführer, Küttigen, PV Aargau.

Trachsel Fritz; JG 1927; Betriebssekretär, Basel, PV Basel.

Uhlmann Otto; JG 1925; Härkingen, PV Olten und Umgebung.

Vogt Heinrich; JG 1941; Stadtrat, Winterthur, PV Winterthur-Schaffhausen.

Von Arx Freditte; JG 1927; Witwe des Willy, Yvonand, PV Zürich.

Von Burg-Brechbühler Therese; JG 1922; Witwe des Paul, Basel, PV Basel.

Von Niederhäusern Hans; JG 1933; Zugführer, Zürich, VPT Sihltal.

Walker Rudolf; JG 1930; Zugführer, Brissago, PV Ticino e Moesano.

Widmann Wilfrieda; JG 1932; Witwe des Heinrich, Richterswil, PV Glarus-Rapperswil.

Wolf Hans; JG 1924; Chef Güterexport, Spiez, PV Bern.

Wüest Anton; JG 1927; Lokomotivführer, Olten, PV Olten und Umgebung.

LOHNBERICHT DER INTERNATIONALEN ARBEITSORGANISATION

Covid-19 drückt auf die Löhne

Quelle: IAO; www.ilo.org

Für Feedbacks: zeitung@sev-online.ch



Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) hat im Dezember ihren globalen Lohnbericht 2020/2021 vorgelegt. Dieser zeigt, dass in den ersten sechs Monaten des Jahres 2020 in zwei Dritteln der Länder, die offiziellen Daten vorgelegt haben, die monatlichen Löhne wegen der Covid-19-Pandemie gesunken oder gegenüber vorher weniger stark gestiegen sind. Laut dem Bericht wird die Krise wahrscheinlich dazu führen, dass der Druck auf die Löhne noch zunimmt. Löhne von Frauen und Geringverdienenden sind von der Krise überproportional betroffen.

Dass in einem Drittel der Länder, die Daten zur Verfügung stellten, die Durchschnittslöhne zu steigen schienen, liegt vor allem daran, dass dort viele Geringverdienende ihre Beschäftigung verloren haben und dass so deren tiefen Löhne nicht mehr in die Berechnung der Durchschnittslöhne eingeflossen sind. In Ländern, in denen umfangreiche Massnahmen getroffen wurden, um die Arbeitsplätze zu erhalten, hat die Krise vor allem zu sinkenden Löhnen und nicht so sehr zu Arbeitsplatzverlusten geführt.

Covid-Krise trifft nicht alle gleich

Weiter zeigt der Bericht, dass nicht alle Beschäftigten von der Krise gleichermaßen be-

troffen sind. Der Einfluss auf Frauen ist gravierender als der auf Männer. Eine Schätzung, die auf einer Stichprobe von 28 europäischen Ländern basiert, zeigt, dass im zweiten Quartal 2020 die Frauen 8,1% ihres Einkommens verloren haben (ohne Lohnsubventionen), im Vergleich zu 5,4% bei den Männern.

Die Krise hat auch Geringverdienende hart getroffen. Beschäftigte mit niedrig qualifizierten Tätigkeiten haben mehr Arbeitsstunden verloren als jene in besser bezahlten, leitenden oder qualifizierten Positionen. Auf Grundlage der Daten aus der Gruppe der 28 europäischen Staaten ist zu sehen, dass die am niedrigsten bezahlten 50% der Beschäftigten schätzungsweise 17,3% ihres Einkommens verloren haben (ohne befristete Lohnsubventionen). Über alle Gruppen hinweg betrug der durchschnittliche Lohnverlust 6,5% (ohne Subventionen). Allerdings haben Lohnsubventionen 40% dieser Summe kompensiert.

Ohne Revitalisierungsmassnahmen drohen Armut und Instabilität

«Mit der wachsenden Ungleichheit, die die Covid-19-Krise hervorruft, drohen Armut und soziale und wirtschaftliche Instabilität: ein verheerendes Erbe», sagt Guy Ryder, Generaldirektor der IAO. «Unsere Erholungsstrategie muss deshalb die Menschen in den Vordergrund stellen. Wir brauchen angemessene Lohnpolitiken, welche die Nachhaltigkeit von Arbeitsplätzen und Unternehmen berücksich-

tigen und auch Ungleichheiten einbeziehen, sowie die Notwendigkeit, die Konsumnachfrage zu erhalten. Wenn wir eine bessere Zukunft aufbauen wollen, müssen wir uns auch mit einigen unbequemen Fragen beschäftigen – etwa mit jener, warum Arbeit mit hohem sozialem Wert, wie die von Pflegekräften und Lehrer/innen, oftmals niedrig bezahlt ist.»

Mindestlöhne können Verarmung der Arbeitenden verhindern

Der Bericht beinhaltet auch eine Analyse von Mindestlohnsystemen, die eine wichtige Rolle bei der Entwicklung einer nachhaltigen und gerechten Überwindung der Krise spielen können. Mindestlöhne gibt es zurzeit in verschiedenen Formen in 90% der IAO-Mitgliedsstaaten. Aber der Bericht zeigt auch, dass schon vor dem Beginn der Covid-19-Pandemie 266 Millionen Menschen – 15% aller Lohnempfänger/innen weltweit – weniger als den Mindestlohn pro Stunde verdient haben. Sei es wegen Verstössen gegen Mindestlohnvorschriften, oder weil sie rechtlich nicht in den Anwendungsbereich entsprechender Vorschriften gefallen sind. Frauen sind in der Gruppe der Beschäftigten, die den Mindestlohn oder weniger verdienen, überproportional vertreten.

«Ein Mindestlohn in angemessener Höhe ist geeignet, um Arbeitnehmende vor Niedriglöhnen zu schützen und Ungleichheit zu verringern», sagt Rosalia Vazquez-Alvarez, eine der Autorinnen des Berichts der IAO. «Um sicherzustellen, dass Mindestlohnvorschriften wirksam sind, brauchen wir ein Bündel umfassender und integrativer Massnahmen: Die Vorschriften sind besser durchzusetzen, die Reichweite der Vorschriften ist auf mehr Arbeitnehmende auszudehnen, und die Mindestlöhne sind auf einem angemessenen Niveau festzusetzen, welches es den Menschen ermöglicht, ein besseres Leben für sich und ihre Familien aufzubauen.»

«Mit wachsender Ungleichheit infolge Covid-19 drohen Armut und soziale und wirtschaftliche Instabilität: ein verheerendes Erbe.»

GUY RYDER
Generaldirektor
der IAO

Und damit Mindestlohnvorschriften in Entwicklungs- und Schwellenländern besser eingehalten werden, müssen Menschen, die informell arbeiten, in den formellen Sektor integriert werden.»

Der Bericht betrachtet auch die Lohnentwicklungen in 136 Ländern in den vier Jahren vor der Covid-19-Pandemie: In diesem Zeitraum betrug der globale reale Einkommenszuwachs insgesamt zwischen 1,6 Prozent und 2,2 Prozent. In Asien, im pazifischen Raum und in Osteuropa stiegen die Reallöhne stärker, während sie in Nordamerika sowie in Süd-, Nord- und Westeuropa langsamer stiegen.

**SCHATTEN**

Anja Wurm

Auf einer Schneeschuhwanderung zur Eishöhle im Val Roseg 2018 entdeckte ich dieses Bild. Den Hügel und den Schatten habe ich lange angeschaut. Alles war so schön ruhig, diese Form und dieser

Schatten faszinierten mich. Ich hatte nicht einmal meine Kamera dabei und musste die meines Freundes ausleihen. Inzwischen ist diese Serie aus dem Jahr 2018 eine meiner Lieblingsarbeiten,

und ganz besonders dieser Schneehügel. Fast hätte ich das Bild nicht gemacht.

Anja Wurm Photography
www.anjawurm.ch

?

QUIZ

Weiss du's?

1. Bis wann würden die im Krisenpaket vereinbarten Massnahmen bei der Swiss gelten?

- a. Bis Ende 2023
- b. Bis Ende 2030
- c. Bis Ende der Corona-Krise

2. Der SEV hat sich mit der SBB bei den Verhandlungen zu den Sparmassnahmen geeinigt und im Gegenzug die Verlängerung des bestehenden GAV um wie viele Jahre zugesichert bekommen?

- a. Um 2 Jahre – bis 2024
- b. Um 3 Jahre – bis 2025
- c. Um 5 Jahre – bis 2027

3. Wie lange war Manuel Avallone für den SEV tätig?

- a. 19 Jahre
- b. 20 Jahre
- c. 21 Jahre

4. Wie lange dauert neu der Vaterschaftsurlaub?

- a. 5 Tage
- b. 10 Tage
- c. 20 Tage

5. Wo arbeitet der Präsident der VPT-Sektion Südhn Markus Widera?

- a. In Herisau
- b. In Chur
- c. In St. Gallen

So nimmst du teil: Sende uns deine Antwort mit Lösung, Name und Adresse bis **Dienstag, 9. Februar 2021** an:

Per E-mail: mystere@sev-online.ch
Im Internet: www.sev-online.ch/quiz
Per Postkarte: SEV, Quiz, Postfach, 3000 Bern 6

Unter den Teilnehmenden mit der richtigen Antwort verlosen wir **Büchergutscheine im Wert von 40 Franken**. Wer gewonnen hat, und die Lösung, verraten wir in der nächsten Ausgabe. Über den Wettbewerb wird keine Korrespondenz geführt.

Lösung des Quiz aus Nr. 19/2020:
a/b/a/c

Die Reka-Checks im Wert von 40 Franken gewonnen hat Aurélie Leuthold, Saillon, Mitglied VPT TPF.

AUF DEN SPUREN VON ...

Markus Widera, Gruppenleiter Instandhaltung



Engagement in SOB und SEV: Markus Widera vor dem Service-Zentrum Rollmaterial Herisau.

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Markus Widera präsidiert seit 1. Januar die SEV-VPT-Sektion Südostbahn. Wir haben ihn am Arbeitsplatz in Herisau getroffen.

Der Hauptort des Kantons Appenzell-Ausser rhoden ist von St. Gallen in wenigen Bahnminuten erreichbar. Kurz vor dem Bahnhof sieht man links das Service-Zentrum Rollmaterial der SOB, wo Markus Widera seit neun Jahren arbeitet. Ausgerüstet mit einer gelben Warnweste und natürlich einer Gesichtsmaske folge ich ihm durch die grosse Werkhalle über Gleise, vorbei an «Flirt»-Zügen, durch einen solchen hindurch und dann über steile Treppen hinauf in sein Büro. Dort erstellt er seit Anfang Jahr als Gruppenleiter Instandhaltung täglich ab 7 Uhr Arbeitsaufträge für das Team und erfasst sie im System, neben weiteren administrativen Arbeiten. Auch Mitarbeitergespräche mit seiner zehnköpfigen Gruppe gehören neu zu seinem Pflichtenheft. Das Büro teilt er mit dem zweiten Gruppenleiter und dem Abteilungsleiter. Seine Arbeitstage dauern nun öfter etwas länger als bisher, dafür hat er jetzt an Wochenenden frei, abgesehen von Notfällen. Das macht es für ihn einfacher, mit seiner 11-jährigen Tochter, die bei seiner Ex-Partnerin lebt, etwas zu unternehmen. Für Hobbys bleibt ihm wenig Zeit, erst recht jetzt, wo er neben der neuen Funktion bei der SOB auch das Präsidium der VPT-Sektion Südostbahn übernommen hat.

Der 46-Jährige ist in Hannover (D) aufgewachsen. In einem Werk für Aluminiumrohre machte er die dreieinhalbjährige Lehre als Energieelektroniker Betriebstechnik (Automatiker). Nach dem Zivildienst war er sieben Jahre im Tankanlagenbau tätig und machte die Meisterprüfung in Elektrotechnik. Nach längerer Stellensuche fand er 2006 in der Schweiz Arbeit beim Zugbauer Stadler Rail in Altenrhein (SG).

Von Stadler zur SOB

Er baute die erste Serie von Niederflurtriebzügen «Flirt» für die SOB mit, führte 2010 daran Servicearbeiten aus und wechselte 2011 zur SOB als Mitarbeiter Instandhaltung in Herisau. Die Bahn hat inzwischen bei Stadler weitere «Flirts» für den Regionalverkehr gekauft, und für den Fernverkehr die kupferfarbigen «Traverso»-Züge. Diese verkehren seit 2019 als Vor-alpen-Express zwischen St. Gallen und Luzern und seit Dezember 2020 als «Treno Gottardo» zwischen Basel/Zürich und Locarno. Viele der

rund 20 Instandhaltungsmitarbeiter in Herisau sind ehemalige Stadler-Mitarbeiter.

Kader und Gewerkschafter

Ist Markus Wideras Kaderfunktion mit seinem neuen SEV-Mandat kompatibel? Vertrauen ihm Kollegen und Vorgesetzte trotzdem? «Das will ich doch mal schwer hoffen», sagt er. «Mein gewerkschaftliches Engagement wurde im Bewerbungsgespräch thematisiert. Meine Vorgesetzten wissen, dass ich sehr stark SEV-lastig bin und dass ich die Interessen meiner Kollegen und auch meine Interessen gewerkschaftlich geschützt wissen möchte, zum Beispiel bei Schichtplanungen oder bei Arbeitszeiten. Gute Lösungen für das Personal sind auch im Interesse des Arbeitgebers, und bislang haben wir immer vernünftig zusammengefunden. Der SEV stellt ja keine utopischen Forderungen.» Klar ist, dass er Kolleg/innen bei individuellen Streitfällen nur bedingt beraten und unterstützen kann, auch weil er kein Arbeitsrechtsspezialist ist. In solchen Fällen zog die Sektion schon bisher SEV-Gewerkschaftssekretär Claude Meier oder das SEV-Rechtsschutzteam bei.

Ganz neu sind die Aufgaben als Sektionspräsident für Markus Widera nicht, denn er war schon seit Frühling 2019 Vizepräsident und kann auf Unterstützung von Amtsvorgänger Bruno Gamber zählen, der Vizepräsident bleibt. Seit 2018 vertrat Markus Widera im Sektionsvorstand das Instandhaltungspersonal und gehörte 2019 der SEV-Delegation bei den GAV-Verhandlungen an. Nach deren Abbruch resultierte bei schwierigen Lohnverhandlungen letztlich ein Kompromiss für 2020. Für 2021 wurden wegen Corona keine Lohnverhandlungen geführt, doch in diesem Jahr wird wieder über den GAV verhandelt. «Dabei sind die Löhne sicherlich wieder im Fokus, weil sie für viele nicht mit den steigenden Lebenshaltungskosten mitgehalten haben», erklärt der Sektionspräsident. 2020 fielen die Mitgliederversammlungen aus, «womit langjährige Mitglieder nur schriftlich geehrt werden konnten, was sehr schade war.» Auch die geplanten Werbeaktionen mit Hotdog-Maschine fielen aus, sollen aber baldmöglichst nachgeholt werden. Nachdem die Zahl der Sektionsmitglieder – rund 330 mit den Pensionierten – in den letzten Jahren stabil geblieben ist, ist sie 2020 gestiegen. Der Präsident führt dies nicht nur auf den Personalzuwachs bei der SOB zurück, sondern auch darauf, «dass vielen in der unsicheren Coronazeit die Bedeutung der Gewerkschaft wieder bewusster geworden ist».

**ZWEITER
LOCKDOWN**

Frida Bünzli

