



SEV Nr. 2

Die Zeitung der Gewerkschaft des Verkehrspersonals



GLEICHSTELLUNG

Der Demokratie Sorge tragen

Editorial von Lucie Waser,
Gleichstellungsbeauftragte SEV

▶ S. 3

Wann ist eine Demokratie eine «echte» Demokratie? In meinem Demokratieverständnis hat die Schweiz mit der Einführung des Frauenstimm- und Wahlrechts vor 50 Jahren einen wichtigen Schritt in Richtung einer echten Demokratie gemacht. Frauen durften fortan – mit Ausnahme der Appenzellerinnen bei Abstimmungen in ihrem Kanton – endlich mitreden. Seither hat sich einiges getan in Sachen Gleichstellung. Der Weg zur Geschlechtergerechtigkeit ist aber nach wie vor weit.

Mitreden dürfen Frauen seit jeher auch im SEV, der mit seiner basisdemokratischen Struktur der Schweizer Demokratie sehr nahe kommt. Um noch mehr Frauenanliegen in die Gewerkschaftsarbeit einzubringen, braucht es aber noch mehr Frauen im SEV.

Die Transportbranche ist nach wie vor eine Männerdomäne, die

wegen der demografischen Entwicklung immer mehr auch auf Frauen angewiesen ist. Um mehr Frauen für die Arbeit im öffentlichen Verkehr zu gewinnen, müssen aber auch entsprechende Strukturen geschaffen werden, die sich an der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben orientieren.

Der SEV setzt in diesem Jubiläumsjahr deshalb den Fokus auf die Frauen im Transportsektor. Er setzt sich dafür ein – z. B. in Arbeitsgruppen mit der SBB –, dass die Forderungen des europäischen Projekts «Women in Rail» umgesetzt werden. Der SEV wird in diesem Rahmen auch konkret darüber nachdenken, wo die Transportunternehmungen und die Gewerkschaft in der Geschlechtergerechtigkeit stehen; welche Rahmenbedingungen verbessert, welche Machtstrukturen durchbrochen werden müssen. Eine Veranstal-

tung im Herbst soll darüber mehr Klarheit schaffen. Mehr sei zu diesem Zeitpunkt aber noch nicht verraten.

Demokratie ist kein Naturgesetz. Die Erfahrung zeigt, dass sie in einigen Staaten auf wackeligen Beinen steht. Wir müssen unseren demokratischen Strukturen deshalb Sorge tragen.

Je mehr Menschen mit unterschiedlichen Blickwinkeln mitmachen, desto tragfähiger kann eine Demokratie sein. Darum ist es auch so wichtig, seine Rechte wahrzunehmen und sich aktiv einzubringen, mitzureden. In der Schweiz, aber auch im SEV.

Darum liebe Frauen: Bringt eure Anliegen ein, entscheidet mit und überzeugt eure Kolleginnen, mitzumachen und Mitglied im SEV zu werden; damit wir bis zur Geschlechtergerechtigkeit nicht weitere 50 Jahre warten müssen!

Lokpersonal

Abwertung der Sprachkenntnisse gefährdet Sicherheit und Sozialstandards.

2

20 Jahre GAV SBB

Um die Errungenschaften zu wahren, brauchte es im Februar 2000 eine Demo.

5

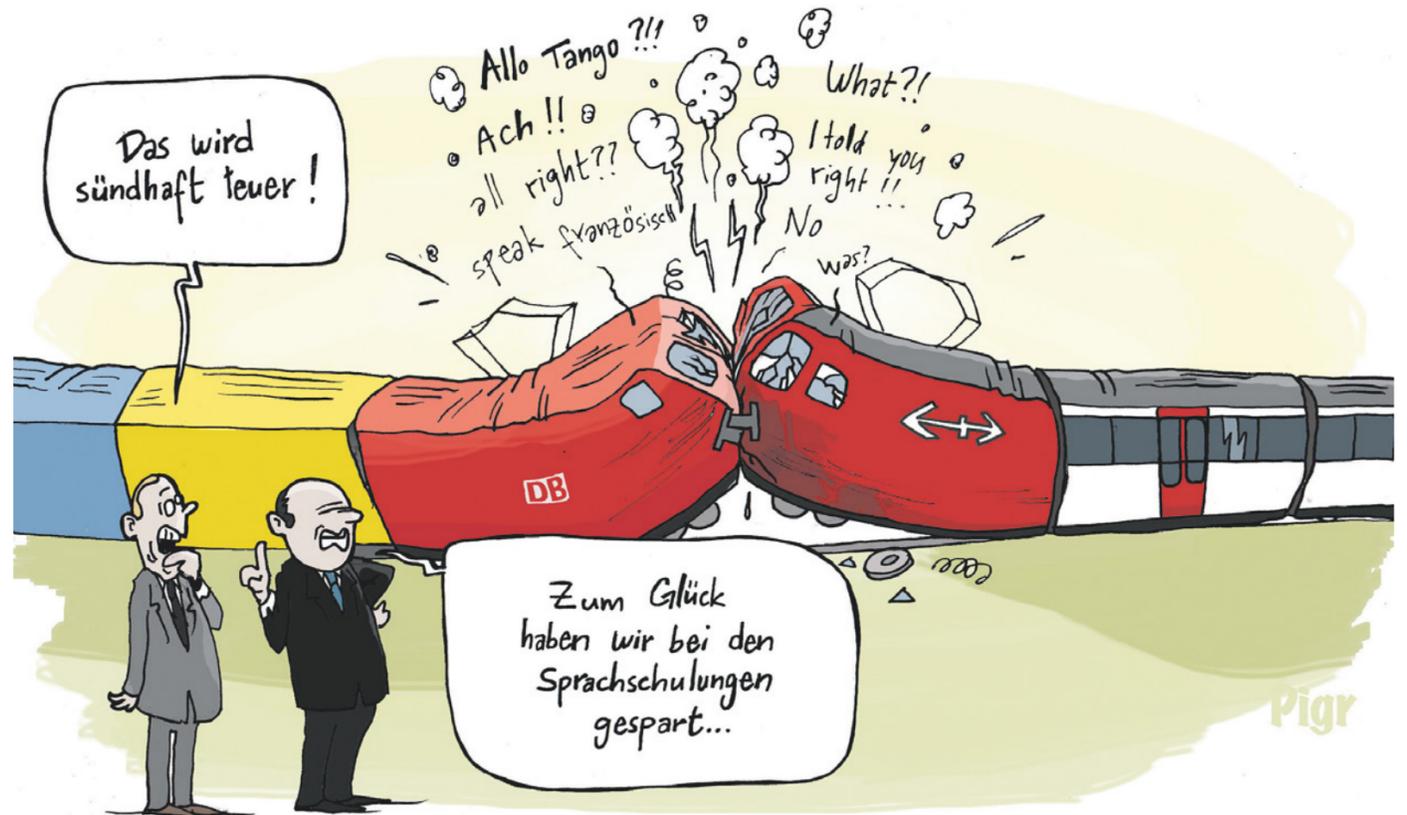
Schiffahrt leidet

Kurzarbeit rettet Stellen, bringt aber vielen Schiffsleuten Lohnverluste.

7

Justiz unter der Lupe

Eine Studie der Universität Genf im Auftrag des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann analysiert die 81 Urteile, die das Bundesgericht zwischen 2004 und 2019 gestützt auf das Gleichstellungsgesetz gefällt hat. Zwei Drittel der Fälle betreffen Beschwerden wegen Lohndiskriminierung. Davon waren 40% erfolgreich. Von den Beschwerden wegen sexueller Belästigung wurden 29% gutgeheissen, bei diskriminierenden Kündigungen waren es 7%. Dies bedeutete jedoch nicht immer, dass die Beschwerdeführenden den Fall auch gewann, denn das Bundesgericht weist die Fälle oft zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurück. In 63% der Urteile ging es um öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnisse. Die Studie formuliert Empfehlungen, die darauf abzielen, den Zugang zum Recht bei Diskriminierungen im Erwerbsleben zu verbessern, z. B. durch die Stärkung des Verbandsklagerechts oder durch die Erleichterung der Beweislast für Fälle von sexueller Belästigung und Anstellungsdiskriminierung: Dies würde bedeuten, dass die Beschwerdeführenden die Diskriminierung nur noch glaubhaft machen müssten, statt sie beweisen zu müssen.



ENGLISCH, DIE SPRACHE DER LOKFÜHRER?

Speak English?

Yves Sancey / Übersetzung: Peter Moor
yves.sancey@sev-online.ch

Englisch könnte zur gemeinsamen Sprache der Lokführerinnen und Lokführer in Europa werden. Sie könnten künftig auch über technische Übersetzungshilfen mit Schlüsselwörtern kommunizieren. Neben dem Aspekt des Sozialdumpings birgt dieser Abbau bei den Sprachanforderungen vor allem eine Gefahr für die Bahnsicherheit.

Wird das Englisch zur gemeinsamen Sprache im Eisenbahnverkehr Europas (und der Schweiz), wie zwischen den Piloten und der Luftverkehrskontrolle im internationalen Luftverkehr? Wird ein ukrainischer Lokführer ohne oder mit nur minimalen Deutschkenntnissen durch die Schweiz fahren und dem Zugverkehrsleiter oder einem Basler Feuerwehrmann die Panne an seinem Zug der DB Cargo, der von Mailand nach Rotterdam unterwegs ist, erklären, indem er auf ein Hilfsmittel zugreift, das übersetzt und vorformulierte Standardmitteilungen absetzt? Diese beiden Fragen wären zum Lachen, wenn von deren Beantwortung niucht ernsthafte Risiken für Sozialdumping und die Sicherheit des Schienenverkehrs ausgingen.

Die Fragen sind alles andere als theoretisch, da die Europäische Kommission die Bahnen auffordert, «Versuche mit sprachlichen Lösungen und/oder technischen Alternativen aufzunehmen». Seit 2007 regelt Punkt 8 des Anhangs VI der Direktive 2007/59/EG die minimalen sprachlichen Anforderungen. Um einen Zug auf dem europäischen Netz zu führen, braucht ein Lokführer in jedem Land, das er befährt, Sprachkenntnisse auf dem Niveau B1. In der Schweiz, mit drei Landessprachen, genügt A1.

Druck der Bahnunternehmen

Bei der Streckensperrung bei Rastatt (D) im Herbst 2017 erlitten die Bahnunternehmen Verluste, weil nicht genügend Lokführer der deutschen Güterbahnen zur Verfügung standen, die ausreichend französisch sprachen, um die Umleitung befahren zu können. Die Unternehmen machen nun Druck auf die EU, die Sprachnorm abzuschwächen, da sie ungleiche Bedingungen gegenüber der Strasse verursache. Sie verfügen über zwei starke Lobbys: die Gemeinschaft der europäischen Bahnen (CER), der Unternehmen wie SNCF, DB oder SBB angehören, sowie die

European Rail Freight Association (ERFA) der privaten Güterbahnen.

Die Botschaft ist angekommen. Nach einer kurzen Vernehmlassung hat die Europäische Kommission am 5. April 2019 die Verordnung 2019/554 beschlossen, die Punkt 8 des Anhangs VI ersetzt. In der Einleitung steht: «Alternativ zu den geltenden Sprachanforderungen müssen andere Möglichkeiten geprüft werden, die für mehr Flexibilität sorgen (...)» Die Verordnung schafft zwei Möglichkeiten zur Abschwächung der Sprachanforderungen. Der neue Punkt 8.3 erlaubt «Ausnahmen» von der Anforderung des Niveaus B1 im grenznahen Bereich. Punkt 8.4 hält fest, dass Pilotprojekte zugelassen sind, um «alternative Mittel zur Gewährleistung einer wirksamen Kommunikation» zu testen.

Wenig Einblick in Projekte

Diese Tests scheinen eher im Dunkeln zu verlaufen. In der Verordnung ist vorgesehen, dass die Vertretung des Personals konsultiert werden muss, doch das bleibt ein frommer Wunsch. «Das wurde nicht gemacht», staunt Hervé Pineaud, Eisenbahner in der CGT und Mitglied der Konsultativgruppe der Lokführer der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF). Er zweifelt an der Idee, Englisch als Einheitssprache einzuführen, wie es die Bahnunternehmen vorschlagen: «Das wäre sehr schwierig umzusetzen, nicht nur wegen der Ausbildungskosten. Es gibt viele Hindernisse, bis alle Zugverkehrsleiter, alle Lokführer und das gesamte fahrende Personal mit sicherheitsrelevanten Aufgaben Englisch können.» Das erklärt auch, weshalb die beiden gestarteten Pilotprojekte Übersetzungslösungen vorsehen.

Der internationale Eisenbahnverband (UIC), der für die weltweiten Normen zuständig ist, arbeitet mit den Infrastrukturbetreibern von RailNetEurope (RNE) am Projekt Translate4Rail. «Eine umfassende Auswahl von definierten Standarddurchsagen» soll den Lokführern «ermöglichen, sich gegenseitig zu verstehen, auch wenn jeder in seiner Muttersprache spricht», dies mithilfe eines digitalen Sprachwerkzeugs, wie die Seite translate4rail.eu erläutert. ÖBB Infra, RFI, Mercitalia, DB Cargo und die Railcargo-Gruppe der ÖBB wollen den Prototyp zwischen Österreich und Italien auf der Verbindung Villach-Tarvisio (Pontebba) testen. Nach einer Phase im Labor sollen dynamische Versuche im Betrieb folgen, vorgesehen

im zweiten Quartal 2021. Ein zweites Projekt von DB und SNCF ist zwischen Saarbrücken und Forbach in Zusammenarbeit mit Microsoft geplant.

Diese Fragen betreffen auch die Schweiz, die die Tendenz hat, über das Bundesamt für Verkehr (BAV) europäische Normen beim Verkehr zu übernehmen. Die Schweiz dient zudem mit dem Gotthard-Basistunnel als liberales Labor. Auf Ersuchen von sechs Güterbahnen wie SBB Cargo, BLS oder Crossrail hat BAV-Direktor Peter Füglistaler zwischen Bellinzona und Arth-Goldau eine «freie Zone» festgelegt. Dort reicht die Kenntnis einer einzigen Sprache zur Fahrt. «Das birgt nicht nur das Dumping-Risiko mit Italien, falls die Zone auf Basel und Chiasso ausgeweitet wird, sondern es ist auch ein Sicherheitsrisiko, wenn bei einem Unfall ein italienischsprachiger Lokführer mit einem deutschsprachigen Feuerwehrmann aus Altdorf sprechen muss», befürchtet Thomas Giedemann, SEV-Gewerkschaftssekretär im Tessin.

Sozialdumping und Sicherheitsrisiko

«Das Ziel bei dieser Abwertung der Sprachkenntnisse ist zweifellos Sozialdumping, um die Lohnkosten bei den Zügen zu senken. Bei der Liberalisierung ist das Sprachniveau das Schloss, das es aufzubrechen gilt», hält Hervé Pineaud fest. «Mit der Entsenderichtlinie gibt es schon eine schäbige Regelung für Arbeiter des Ostens auf den Baustellen. Es kommt nicht in Frage, dies auf die Bahn umzusetzen», warnt er. «Ihre Idee ist, dass die Lokführer wie die Lastwagenfahrer werden und eine einzige Person von Süden nach Norden durchfährt. Wir werden das Sozialdumping und die Minipausen verhindern. Man kann nicht in der Lokomotive schlafen!», betont Hanny Weissmüller, Präsidentin des LPV und Mitglied der Konsultativgruppe der Lokführer in der ETF.

Hinzu kommen Befürchtungen bei der Sicherheit: «Wenn es zu einem Unfall kommt, sind die Risiken ohne perfekte Sprachkenntnisse gravierend», ergänzt Pineaud. «Die Sprache schützt uns auch vor den Lokführern, die in Deutschland innert zweieinhalb Monaten ausgebildet werden. Wenn sie das komplexe Schweizer Netz befahren würden, wo Güter-, Regional- und Fernverkehr auf denselben Schienen fahren, hätte ich Angst, einen mir gegenüber zu haben!», sorgt sich Weissmüller. Die ETF wird sich in diesen Fragen standhaft zeigen.

Inakzeptable Entlassung

Am 11. Februar hat Mickaël Béday, ehemaliger Personalvertreter bei der Firma Dubois Dépraz und Aktivist der Unia-Sektion Vallée de Joux, in einem Prozess gegen seine ehemalige Arbeitgeberin vor dem Arbeitsgericht in Yverdon seine Entlassung angefochten. Diese ist ein frontaler Angriff auf das Recht, sich als Arbeitnehmende gewerkschaftlich zu organisieren, und betrifft uns alle. Michaël Béday wird deshalb vom SGB und allen Gewerkschaften – darunter der SEV – unterstützt.

Barrierefreier Zugang zum öv

Gemäss einem Standbericht des Bundesamts für Verkehr sind von den rund 1800 Bahnhöfen und Bahnhofstellen in der Schweiz inzwischen 873 für Gehbehinderte und körperlich beeinträchtigte Menschen selbstständig benutzbar, wie es das Behindertengleichstellungsgesetz verlangt. Das sind 54 mehr als im Vorjahr. Unternehmen, die die gesetzliche Frist für die Anpassung der Bahnhöfe und Haltstellen bis 2023 nicht einhalten können, müssen einen Umsetzungsplan einreichen. Damit sollen weitere Verzögerungen vermieden werden.

50 JAHRE FRAUENSTIMM- UND WAHLRECHT

Das Frauenstimmrecht zwischen Enttäuschungen und Erfolgen

Françoise Gehring/Übers. Jörg Matter francoise.gehring@sev-online.ch

7. Februar 1971: Schweizer Frauen erhalten endlich das aktive und passive Wahlrecht auf Bundesebene. Susanna Castelletti ist Historikerin, Lehrerin und Expertin für die Geschichte der Frauen und des Frauenwahlrechts. Sie arbeitet eng mit der Associazione Archivi Riuniti Donne Ticino (AARDT) zusammen und ist Autorin zahlreicher Publikationen. Interview.

Die Schweizer Frauen mussten einen langen Weg gehen, bis sie das Stimm- und Wahlrecht erhielten. Was waren Ihrer Meinung nach die wichtigsten Momente?

Der Weg der Schweizer Frauen zur Erlangung ihrer politischen Rechte dauerte fast ein Jahrhundert und war verschlungen und voller Enttäuschungen. Meiner Meinung nach gibt es vier wesentliche Entwicklungsschritte. Erstens wurden zwischen dem Ende des 19. und dem Beginn des 20. Jahrhunderts eine ganze Reihe frauenrechtlicher Vereine gegründet, die sich 1909 zum Schweizerischen Verband für Frauenstimmrecht zusammenschlossen, der fortan als Dachverband die verschiedenen



Frauenstimmrecht. Es wurde zwar von den Schweizer Männern abgelehnt, aber das Thema wurde endlich öffentlich diskutiert. Schliesslich fand 1968 ein eigentliches Schlüsselereignis zur Erreichung der politischen Gleichheit statt: Damals wurde bekannt, dass der Bund beabsichtigte, die Europäische Menschenrechtskonvention nur mit einem Vorbehalt zu den politischen Rechten der Frauen zu unterzeichnen. Dies löste grosse Proteste aus und führte schliesslich 1971 zu der Abstimmung, welche die Frauen endlich zu vollwertigen Bürgerinnen machte.

Wie wichtig war der Fall der ersten Juristin in der Schweiz, Emilie Kempin-Spyri (1853–1901), die im Kanton Zürich nicht als Anwältin praktizieren durfte, weil sie als Frau kein aktives und passives Wahlrecht hatte?

Frauen wie Emilie Kempin-Spyri wagten es in Zeiten, die vom Patriarchat dominiert waren, ihre Stimme zu erheben und ihre Rechte einzufordern. Dem Mut und der Beharrlichkeit dieser herausragenden Persön-

lichkeiten, aber auch all der Frauen, die sich in den Suffragettenverbänden organisierten und ihre Energie und Arbeit der Gleichberechtigung widmeten, ist es zu verdanken, dass die Frauen 1971 das aktive und passive Wahlrecht erhielten.

Welche anderen Frauen spielten dabei eine treibende Rolle?

Eine Auswahl ist schwierig: Wenn wir die Situation in der Tessin betrachten, möchte ich an Iva Cantoreggi erinnern, die erste Journalistin im Kanton, die dank ihrer Beiträge im Radio zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit beitrug. Es ist jedoch wichtig, den Weg zu den Frauenrechten als etwas Kollektives zu betrachten, bei dem der Zusammenschluss von Frauen mit unterschiedlichen Ideen, Erfahrungen und sozialen Hintergründen zu Vereinen eine grosse Rolle spielte.

Wie haben Gewerkschafterinnen zu diesem Erfolg beigetragen?

Die in den Gewerkschaften aktiven Frauen trugen durch ihre Erfahrungen in der öffentlichen, arbeitspoliti-

schen und politischen Arena dazu bei, dass der Gedanke ins kollektive Bewusstsein rückte, dass es die volle Gleichheit der Bürgerrechte braucht, um auf dem weiten Feld der individuellen Freiheiten und der Rechte der Frauen voranzukommen.

Eine Frage an Sie als Historikerin und Lehrerin: Wie reagieren Ihre Schüler/innen, wenn Sie sie auf das Frauenstimmrecht ansprechen?

Die erste Reaktion ist immer Erstaunen: Es fällt ihnen nicht leicht, sich vorzustellen, wie die Schweiz als demokratische Nation par excellence, eines der grundlegendsten Rechte erst so spät gewähren konnte im Vergleich zu den meisten Ländern der Welt. Es fällt ihnen oft schwer, die Argumente nachzuvollziehen, die von den Gegnern des Frauenstimmrechts während der verschiedenen Kampagnen angeführt wurden. Interessant ist jedoch, wie dieses Thema zu Debatten über ihre Wahrnehmung von Politik und Gleichberechtigung im Allgemeinen führen kann: Das Frauenstimmrecht führt zu Themen wie Frauenquoten, Lohndiskriminierung und Karrierehindernissen. Über die Vergangenheit zu sprechen hilft also, die Gegenwart zu verstehen und zu reflektieren, und das kann ich als Lehrerin nur begrüssen.

Was hat Sie als Expertin für die Geschichte des Frauenwahlrechts und Autorin zahlreicher Publikationen am meisten beeindruckt?

Ich persönlich halte das Thema für fundamental für unsere Geschichte und bin immer wieder erstaunt, wie wenig es selbst auf schulischer und wissenschaftlicher Ebene behandelt wird. Ich bedaure auch, dass die Wege und Biografien der Pionierinnen für politische Gleichberechtigung oft im Schatten bleiben und in der Öffentlichkeit kaum bekannt sind. Ich denke, dass uns die Beschäftigung mit den tief in der damaligen Gesellschaft verwurzelten Vorurteilen gegen die Frauen ein besseres Verständnis der aktuellen Schweizer Realität und eine vollständige Sicht darauf bringt.

BARBARA SPALINGER antwortet

«Wir gaben der Sicherheit des GAV den Vorrang»

Der GAV von SBB Cargo ist um 20 Monate verlängert worden: Warum nicht um drei Jahre wie der GAV der SBB?

Im Rahmen der Lohnmassnahmen 2021 hat der SEV eine Verlängerung des GAV SBB Cargo 2019 bis Ende 2023 erreicht, also um 20 Monate über die ursprüngliche Laufzeit hinaus. Leider war es nicht möglich, die gleiche GAV-Verlängerung wie bei der SBB zu erhalten, weil die finanzielle Situation der Güterbahn sehr angespannt ist: Sie ist dem liberalisierten Markt ausgesetzt und leidet wegen des wirtschaftlichen Abschwungs infolge der Corona-Pandemie seit Herbst 2020 unter einem Verkehrsrückgang.

Wir gaben der Sicherheit, die der GAV bietet, den Vorrang, nicht zuletzt wegen dem darin enthaltenen Contrat social: SBB Cargo darf Personen, die seit mindestens vier Jahren einen befristeten Arbeitsvertrag haben, nicht aus wirtschaftlichen Gründen entlassen.

Als Gegenleistung für die GAV-Ver-

längerung akzeptierten wir für dieses Jahr eine Reduktion der Lohnsumme für die Lohnaufstiege, die Streichung der Zusatzeinheiten für einen schnelleren Aufstieg der Mitarbeitenden in den ersten zwei Dritteln des Lohnbandes sowie die Streichung der einmaligen Leistungsanteile (ELA) bei Gesamtergebnis A oder B in der Personalbeurteilung.

Wir erwirkt eine ausserordentliche Einmalprämie für dem GAV unterstellte Mitarbeitende, die mindestens seit dem 1. Juli 2020 ununterbrochen bei SBB Cargo arbeiteten und am 31. Mai 2021 noch unter Vertrag stehen: 200 Franken für Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von 50 % oder mehr und 100 Franken für solche mit einem Beschäftigungsgrad von bis zu 49 %.

Wir sind überzeugt, dass diese Vereinbarung gut ist und dem Mandat der Delegierten der GAV-Konferenz SBB Cargo des SEV entspricht.

SEV-Vizepräsidentin Barbara Spalinger ist für die SBB und SBB Cargo zuständig. Mailadresse für Fragen an den SEV: zeitung@sev-online.ch

+

-

Bereits haben **über 300 000** Menschen den **dringenden Appell** unterzeichnet, mit dem der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) auf die massive Verschlechterung der **Reform AHV21** durch die zuständige Ständeratskommission reagierte. Diese unterstützt nicht nur die Erhöhung des Frauenrentenalters auf 65 Jahre (womit die Frauen gemäss SGB im Schnitt rund 1200 Franken pro Jahr verlieren), sondern will die geplanten Kompensationen für die Frauen kürzen.

Securitrans ist kein guter Sozialpartner. Daran wurde der SEV während den letzten **Lohnverhandlungen** erinnert. Auch wenn die Mitglieder am Schluss nicht leer ausgingen, wurden Treu und Glauben mit Füßen getreten: Kein Zugang zum Geschäftsbericht und damit zu gesicherten Zahlen sowie zurückgehaltene Informationen. Der SEV behält sich vor, seine Forderung nach einer Prämie 2021 nochmals einzubringen, sobald er Einsicht in den Geschäftsbericht 2020 hat.



Über 500 000 Menschen gingen am 14. Juni 2019 für die Gleichstellung auf die Strasse.

SWISSPORT GENF

Verhandlungen gescheitert

Yves Sancey/Übers. Fi Nach mehr als einem Monat Kampf bei Swissport Genf hat eine Personalversammlung von fast 200 Personen am 12. Februar mit knapper Mehrheit einen zweijährigen «Krisen-GAV» abgelehnt.

Der Arbeitskonflikt war Anfang Januar eskaliert, als Swissport den über 1000 Mitarbeitenden in Genf Einzelarbeitsverträge mit massiv verschlechterten Anstellungs- und Arbeitsbedingungen zusandte und ihnen bei Nichtunterzeichnung bis 28. Januar mit der Kündigung drohte. Das Personal des Swissport-Standorts Genf ist seit 1. Oktober nicht mehr durch einen GAV geschützt. Nach zahlreichen Versammlungen und Aktionen des Personals, organisiert von den drei Gewerkschaften SEV, Syndicom und Avenir syndical, erklärte sich Swissport Ende Januar bereit, sich einer Schlichtung unter der Ägide des vom Staatsrat eingesetzten Mediators David Hiler zu unterziehen.

Doch zwei Wochen waren nicht genug, um eine gemeinsame Basis zu finden. An der Personalversammlung vom 12. Februar lehnten die Mitarbeitenden den jüngsten Vorschlag des Unternehmens mit knapper Mehrheit ab: 104 Nein, 79 Ja und 12 Enthaltungen. Das knappe Ergebnis zeigt, dass die Entscheidung schwierig war: Sowohl



Knapper Entscheid gegen den Krisen-GAV und für weiteren Kampf.

bei einer Annahme als auch bei einer Ablehnung des Krisen-GAV drohte den Mitarbeitenden eine starke Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen. Denn das Management hielt an Einsparungen von 25% durch Lohnkürzungen und erhöhte Flexibilität fest und machte nicht genügend Zugeständnisse, um die Versammlung zu überzeugen, schwere Opfer zu akzeptieren. «Die Geschäftsleitung hat es der Versammlung wirklich nicht leicht gemacht, die Vereinbarung zu unterstützen, da sie auf fast nichts verzichtet hat», sagt SEV-Gewerkschaftssekretär Pablo Guarino. «Der einzige Vorteil war,

einen Krisen-GAV zu haben. Zwischen einem Krisen-GAV und gar nichts, zog es die Mehrheit vor, ihre Handlungsfreiheit zu behalten.»

Zum weiteren Vorgehen sagt Pablo Guarino: «Nur eine grosse Mobilisierung könnte ein besseres Ergebnis bringen. Es wird schwierig sein. Mittelfristig hat auch die Politik eine Karte zu spielen. Eine der Ursachen für den Preiskampf am Flughafen ist die fehlende Regulierung. Branchen- oder Standort-GAVs würden es ermöglichen, gleiche Bedingungen für alle Unternehmen zu haben und den Dumping-Wettbewerb auf dem Rücken der Mitarbeitenden zu vermeiden.»

NEUER CEO BLS

Es warten grosse Herausforderungen

Chantal Fischer. Der SEV hat Kenntnis genommen von der Wahl Daniel Schafers als neuer CEO der BLS. Der derzeitige CEO der Energie Wasser Bern (EWB) wird sein neues Amt voraussichtlich per ersten September 2021 antreten.

Der SEV erwartet, dass mit dieser Ernennung wieder Ruhe ins Unternehmen einkehren wird, das zuletzt stark unter Druck geraten ist wegen Sparmassnahmen, der Subventionsaffäre und diverser Mängel bei der Sanierung des Lötschberg-Scheiteltunnels, um nur einige zu nennen. «Das kann aber nur funktionieren, wenn Herr Schafer den Weg gemeinsam mit dem Personal geht», ist SEV-Präsident Giorgio Tuti überzeugt.

Für den SEV ist zentral, dass auch mit dem neuen CEO eine Sozialpartnerschaft gelebt wird, die von gegenseitigem Respekt geprägt ist. Für die Mitarbeitenden der BLS ist vor allem wichtig, dass es nach einigen Turbulenzen in den letzten Jahren nun wieder ruhiger wird im Unternehmen und sie sich vermehrt auf die Qualität ihrer Dienstleistungen konzentrieren

können. Denn Kernaufgabe des Unternehmens ist der Service public, der nur mit der tatkräftigen Unterstützung eines motivierten Personals zustande kommen kann.

«Herr Schafer wird einiges zu tun haben», ist sich SEV-Vizepräsident Christian Fankhauser bewusst. Der öffentliche Verkehr steht vor grossen Herausforderungen wie der demografischen Entwicklung, die vermehrt zu Personalmangel führt.

Auch verschärft sich der Fachkräftemangel, was für die Verkehrsunternehmen zunehmend problematisch wird. Nicht zuletzt bringt die fortschreitende Digitalisierung grosse Veränderungen mit sich. «Wir erwarten vom neuen CEO ganz klar, dass er die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitnimmt auf diese Reise und sie bei den zahlreichen Herausforderungen unterstützt», so der Vizepräsident weiter.

Bis zum Antritt von Daniel Schafer gilt es, die BLS durch diese schwierige Zeit zu manövrieren und dabei die Sozialpartner bestmöglich einzubinden.

EIDG. ABSTIMMUNG ZUM E-ID-GESETZ AM 7. MÄRZ

Den Schweizer Pass privatisieren?

SGB/Fi Der Schweizerische Gewerkschaftsbund empfiehlt aus folgenden Gründen ein **Nein zum Bundesgesetz über elektronische Identifizierungsdienste**, über das wir am 7. März abstimmen: Das E-ID-Gesetz sieht nichts anderes als die **Privatisierung einer öffentlichen Aufgabe** vor. Dass es eine sichere und vertrauenswürdige Online-Identifikation braucht, ist unbestritten. Aber diese Aufgabe an gewinnorientierte Privatunternehmen zu verschreiben, ist **inakzeptabel, denn es geht um offizielle, sensible Daten, ein drohendes privates Monopol und um die Kontrolle der Preise für die Nutzer/innen.**

So hat die SwissSign Group, das Konsortium, das bereitsteht, einen privaten E-ID-Dienst zu betreiben, falls das E-ID-Gesetz angenommen wird, mehrere Krankensicherer in ihren Reihen. «Wer den Krankenkassen die Nutzung elektronischer Identitäten anvertraut, erhöht das **Risiko des Missbrauchs hochsensibler Daten** und setzt ein katastrophales Signal», warnt die stellvertretende VPOD-Generalsekretärin Natascha Wey. Auch wenn der Missbrauch der Daten durch die privaten E-ID-Anbieter gesetzlich verboten sei, bleibe ein Restrisiko bestehen. Auch Pierre-Yves Maillard, Präsident des SGB ruft in Erinnerung, «dass die kommerzielle Durchdringung unserer Intimsphäre durch multinationale Firmen, die unsere Daten anhäufen



und vermarkten, ungeahnte Gefahren mit sich bringt, die mittlerweile sogar an den Grundfesten unserer Demokratie rütteln. In diesem Zusammenhang wäre die Privatisierung unserer digitalen Identität Irrsinn», hält Maillard fest.

Die personenbezogenen Daten, über die der Staat verfügt, sind gerade wegen ihres offiziellen und verbürgten Charakters von immenssem Wert. Vertraut man ihre Nutzung und die Ausstellung des Online-Gegenstücks zum Pass Privaten an, **bedroht dies auch den gleichberechtigten Zugang für alle**, da z.B. der Preis für unterschiedliche Sicherheitsstufen keineswegs gesetzlich geregelt ist.

Der Schweizer Service public ist ein Erfolgsmodell. Dass er nicht privatisiert wurde wie in vielen anderen Ländern Europas, ist nicht zuletzt den Gewerkschaften zu verdanken. Die Service-public-Logik muss auch in der digitalen Welt gelten: Es geht um den gleichberechtigten Zugang zu grundlegenden Diensten wie eben der Möglichkeit, seine Identität online offiziell nachweisen zu können. Die Schweiz kann zur Vorreiterin eines **digitalen Service public** werden. Sie verfügt über die notwendigen Ressourcen und Fachkenntnisse. Um diesen Weg zu beschreiten, braucht es zunächst ein klares Nein gegen die geplante Privatisierung.

LESER/INNENBRIEF

Eine Laufbahn geht zu Ende



Egon Minikus,
früher UV Bau,
jetzt PV St. Gallen

Glückwunsch lieber Markus Kaufmann, Zentralpräsident Bau. Mit grossem Interesse habe ich dein Interview in der SEV-Zeitung (Nr. 1/2021) gelesen. Ein Satz hat mich jedoch schon erstaunt. Du bleibst weiterhin Mitglied im SEV, aber: «Ich wechsele allerdings nicht zum PV, sondern bleibe beim Unterverband Bau, wo ich noch viele Kollegen habe.»

Diese Worte vom scheidenden Zentralpräsidenten machen mich schon etwas traurig. Im SEV gibt es ja das Zuteilungsreglement, das vorsieht, dass alle aktiven SBB-Bediensteten nach der Pensionierung automatisch in den Unterverband der Pensionierten (PV) umgeteilt werden. Das hat seine Gründe in der Situation, dass die Sektionen der Aktiven sich nicht mit den Problemen der Pensionierten herum-schlagen wollen oder können, wie Pensionskasse, AHV oder FVP, um die wichtigsten zu nennen. Die SBB hat ja in der Fläche keine HR-Stellen mehr, wo sich Pensionierte hinwenden können. Also machen die 20 PV-Sektionen diese Dienstleistungen.

Ich mag mich noch gut erinnern, als ich in Pension ging: Man fühlt

sich mit 62 oder 65 einfach nicht so alt, um in den PV überzutreten, zu den grauen Häuptern quasi – das hat ja noch Zeit. Auch ich als Mitglied des UV Bau wollte eigentlich nicht wechseln, aber ich stellte fest, dass nur der PV meine künftige Begleitung kompetent erfüllen konnte. Und auch als PV-Mitglied ist es einem selbstverständlich nicht verboten, sich durch die ehemalige Sektion Bau weiterhin zu den Sektionsversammlungen einladen zu lassen, dort teilzunehmen und so den Kontakt zu den lieben Arbeitskollegen aufrechtzuerhalten.

Markus, du wirst andererseits im PV feststellen, dass an den Versammlungen plötzlich das vor vielen Jahren herrschende Zusammengehörigkeitsgefühl – «ich bin Bähnler, ich sitze mit allen anderen im gleichen Boot, ich ziehe am gleichen Strick» – wieder hochkommt. Da spielen Divisionen und Abteilungen und auch die Lohnklasse keine Rolle mehr. Es entwickeln sich immer wieder gute Gespräche über die Zeit von früher und von der Arbeit.

Ich muss einfach sagen, die SEV-Väter haben mit der Regelung, Neupensionierte in den PV umzuteilen, einen zukunftsweisenden Entschluss für die in Pension gehenden Mitglieder gefasst. Halten wir uns dran.

GAV-SERIE, TEIL 2: DER ERSTE ABSCHLUSS

Wie aus einem Aktenschrank ein dünnes Büchlein wurde

Peter Moor
zeitung@sev-online.ch

22 Verhandlungsrunden, zwei Unterbrüche und eine Kundgebung in Bellinzona waren nötig, um den ersten GAV SBB unter Dach und Fach zu bringen. Was am 8. September 1999 im grossen Saal der Nationalbank in Bern formell begonnen hatte, wurde am 27. Juni 2000 mit dem feierlichen Akt der Unterschrift auf der grossen Schanze abgeschlossen. Am 1. Januar 2001 trat der GAV in Kraft.

«Die GAV-Konferenz SEV hat den Gesamtarbeitsvertrag SBB an ihrer Sitzung vom 3. April 2000 eingehend beraten. Sie empfiehlt den Stimmberechtigten mit 98:0 Stimmen bei einer Enthaltung, den GAV SBB anzunehmen.» So steht es fett gedruckt in der Beilage zu den Abstimmungsunterlagen, die der SEV allen Mitgliedern, die bei der SBB arbeiteten, für die Gesamtstimmabgabe zugestellt hatte. Der Appell zeigte Erfolg: Von 21 061 stimmberechtigten Mitgliedern gingen 12 678 Stimmzettel ein; die Stimmbeteiligung lag damit bei 60,2 Prozent. Auf 11 470 der 12 091 gültigen Stimmzetteln stand Ja, auf 621 Nein, was einer Zustimmung von schier unglaublichen 94,9 Prozent entspricht.

Überwältigende Zustimmung der Mitglieder

Mit der sehr deutlichen Zustimmung stand der feierlichen Unterzeichnung nichts mehr im Weg. Der Festakt vom 27. Juni 2000 setzte den Abschluss unter eine vierjährige Vorgeschichte. Ab 1997 hatte der SEV begonnen, sich auf den GAV vorzubereiten. So mussten intern entsprechende



Es brauchte die Demo vom 18. Februar 2000 in Bellinzona, um den Contrat social und die anderen Errungenschaften der Beamtenrechtszeit im GAV zu wahren.

Strukturen geschaffen werden, insbesondere mit der Gründung der GAV-Konferenz, und mit Giorgio Tuti wurde ein externer Gewerkschafter eingestellt, der die nötigen Erfahrungen in Vertragsverhandlungen mitbrachte. Die Geschichte ist hinlänglich bekannt, wie er bei seinem Stellenantritt feststellen musste, dass die bisherigen Regelungen zu den Anstellungs- und Arbeitsbedingungen bei der SBB nicht weniger als einen zweitürigen Aktenschrank füllten (siehe auch Interview in der letzten

SEV-Zeitung). Dies alles musste nun in einen möglichst einfachen Vertrag umgesetzt werden, der als schlankes Büchlein daherkommen sollte.

Klar war jedoch von Anfang an, dass es ein detaillierter Gesamtarbeitsvertrag werden sollte. Schliesslich umfasste der erste GAV SBB 169 Artikel und 14 Anhänge. Heute wie damals beginnt der GAV mit einer Art Absichtserklärung, dem Ingress, dessen erster Absatz sich über die 20 Jahre unverändert gehalten hat: «Die Vertragsparteien wollen mit diesem GAV dazu beitragen, dass die SBB erfolgreich ist und ihre soziale und ökologische Verantwortung als integriert geführte Unternehmung wahrnimmt.»

Zum Schluss eine Kundgebung in Bellinzona

Bevor am 8. September 1999 formell Verhandlungen aufgenommen wurden, hatten sich die Verhandlungsgemeinschaft der Personalorganisationen und die SBB-Delegation zu Workshops getroffen, um die neue Form der Zusammenarbeit aufzugleisen. Zuvor, in den Zeiten des Beamtengesetzes, der Verordnungen und Arbeitszirkulare waren die beiden Parteien zwar auch zu Verhandlungen zusammengekommen. Diese endeten aber nicht mit Vereinbarungen, die beide Seiten unterzeichneten, sondern in Weisungen, die die SBB einseitig erliess. So ging es im wichtigsten Workshop darum, die

unterschiedlichen Themen, die der GAV regeln sollte, nach ihrem Gewicht und der Komplexität einzuordnen. Was sowohl wichtig als auch komplex war, würde bei den Verhandlungen am meisten zu diskutieren geben. Wenig überraschend stellte sich die Ablösung des Contrat social von 1993 als schwierigstes Element heraus. Die Garantie, dass aus wirtschaftlichen Gründen keine Entlassungen erfolgen dürfen, war für den SEV nicht verhandelbar – und so ist es bis heute geblieben. Gegen Schluss der Verhandlungen bot der SEV deshalb seine Mitglieder zu einer Kundgebung nach Bellinzona auf, wo nochmals klar und deutlich tausendfach bestätigt wurde: «Ohne Arbeitsplatzgarantie kein GAV!» Es war der nötige Druck, der zum Erfolg führte.

39-Stunden-Woche: Ein Durchbruch – aber keine Nachahmer

Eines der auffälligsten Elemente im ersten GAV SBB wurde bereits vor den eigentlichen Verhandlungen zwischen den Vertragsparteien vereinbart: Auf den 1. Juni 2000 senkte die SBB die Wochenarbeitszeit auf 39 Stunden. Das Personal beteiligte sich an der Arbeitszeitverkürzung mit dem Verzicht auf den Teuerungsausgleich in den Jahren 2000 und 2001.

Die Beachtung war riesig, als SBB und SEV diese Einigung bekannt gaben. Nicht, weil damit 500 Stellen bei der SBB gerettet werden konnten, sondern weil die 40-Stunden-Barriere in den Jahren zuvor schlicht als unüberwindbar gegolten hatte. Entsprechend fielen die öffentlichen Reaktionen aus: «Ein historischer Durchbruch» schrieb der Schweizerische Gewerkschaftsbund und ergänzte: «Der SGB hofft, dass

auch die Arbeitgeber anderer Branchen ihre sture Verweigerungshaltung gegenüber einer Arbeitszeitverkürzung endlich überprüfen.» Das allerdings blieb ein frommer Wunsch. Beim Gewerbeverband hiess es: «Ein Signal in die falsche Richtung», beim Arbeitgeberverband «Eine Reduktion der Arbeitszeit brauchen wir nun wirklich nicht» und beim Verband der Maschinenindustriellen «Das kann sich nur ein halbstaatliches Unternehmen wie die SBB erlauben».

Tatsächlich blieb die SBB mit der 39-Stunden-Woche allein auf weiter Flur, und bereits bei der ersten Überarbeitung des GAV 2004 war sie wieder weg – nicht aber die Arbeitszeitverkürzung: Das Personal sprach sich letztlich klar für eine zusätzliche Ferienwoche als Ausgleich für die erneute (rechnerische) Verlängerung der Wochenarbeitszeit aus.

Personalkommissionen: ein neues Feld

Mit zwiespältigen Gefühlen sah der SEV einer Neuerung im GAV entgegen: der Mitwirkung durch Personalkommissionen. Die Schaffung dieses Instruments war vom Bund vorgegeben, und es war offensichtlich, dass sich die SBB davon erhoffte, die grosse Macht des SEV einzudämmen. Doch die Rechnung ging nicht auf. Bei den ersten Wahlen 2001 gelang es dem SEV, die Zentralpräsidenten der Unterverbände prominent zu platzieren. Dementsprechend kamen die wichtigen Pekos auf Stufe Unternehmen und Division allesamt in die Hände der Zentralpräsidenten. Rundum holten die Vertreterinnen und Vertreter des SEV auch die Mehrheiten der Personalkommissionen auf der untersten Ebene.

Roland Schwager, heutiger Zentralpräsident des Unterverbands der Pensionierten, war damals im Zentralvorstand des Unterverbands VPV (Verwaltungspersonal) und Delegierter im Verbandsvorstand. Er erinnert sich: «Die SBB musste feststellen, dass sie keinen Keil zwischen die Personalkommissionen und die Gewerkschaften treiben konnte.»

Inzwischen hat sich einiges verändert: Mit dem aktuellen GAV 2019 wurde der Aufbau der Peko neu geregelt, wobei es auch diesmal wieder ein Seilziehen um Unabhängigkeit und Einfluss war. Das Zusammenspiel bleibt ein Abwägen, zumal die Personalkommissionen deutlich näher beim Unternehmen stehen als die Gewerkschaften.

Die Kernpunkte des ersten GAV

Im Beiblatt zur Gesamtstimmabstimmung über den Gesamtarbeitsvertrag streicht der SEV folgende Punkte als Erfolg heraus:

- Der Contrat social
- Der Niveauübergang vom alten zum neuen Lohnsystem
- Die 39-Stunden-Woche
- Die bisherigen Zulagen und Vergütungen bleiben vollumfänglich erhalten.
- Die allgemeinen Sozialleistungen (Lohn im Krankheitsfall usw.) sind sehr gut.
- Die neu zu schaffenden Personalkommissionen.



PEKO-NACHWAHLEN BEI SBB UND SBB CARGO

Kandidaturen melden bis 1. März

SEV/FI

juerg.hurni@sev-online.ch

Zurzeit starten Nachwahlen für freie Sitze in den folgenden Personalkommissionen (Peko) bei SBB und SBB Cargo, die per 1. Juli 2021 zu besetzen sind:

- **Division Personenverkehr: Peko Division:** Wahlkreise P-Support bzw. M-Support ab 1. Mai (1 Sitz), UHR-SAN (1 Sitz) und OES (1 Sitz). **Pekos Fläche:** Zugführung, Wahlkreise Mitte (1 Sitz) und West (2 Sitze); UHR-Serviceanlagen, Wahlkreise Zürich (1 Sitz) und Brig (1 Sitz); UHR-Werke, Wahlkreise RLS (1 Sitz) und Flottentechnik (1 Sitz); Cleaning/Rangier, Wahlkreis Ost (1 Sitz); Support, Wahlkreis TCC, PLA, STN, GET (2 Sitze).

- **Division Immobilien und Konzernbereiche: Peko Division:** Wahlkreis Konzernbereiche (1 Sitz). **Peko Fläche:** Immobilien Facility Management (1 Sitz).

- **Division Infrastruktur: Pekos Fläche:** Netzdesign, Anlagen und Technologie (1 Sitz); Ausbau- und Erneuerungsprojekte (3 Sitze); Fahrplan und Netzdesign (FUB) Support (2 Sitze); FUB Betriebsführung Region West (1 Sitz), FUB Betriebsführung Region Mitte (1 Sitz), FUB Betriebsführung Region Ost (1 Sitz), FUB Betriebsführung Region Süd (1 Sitz); FUB Intervention Region Süd (1 Sitz); *Verfügbarkeit + Unterhalt (VU) Operation Center Technik* (1 Sitz); VU Region Süd; VU Support (1 Sitz); *Ein-kauf, Supply Chain und Produktion* (3 Sitze); *Energie, Finanzen, Human Resources, Sicherheit/Qualität/Umwelt, Prozesse und Transformation* (2 Sitze).

- **SBB Cargo AG: Pekos Fläche:** Aarepark (2 Sitze), Mitte (2 Sitze), Ost (1 Sitz).

Warum für die Peko kandidieren?

Die Arbeit der Peko ist wichtig, denn sie sorgen zusammen mit den Gewerkschafter/innen

des SEV dafür, dass die ausgehandelten GAV-Regeln korrekt eingehalten und umgesetzt werden. Und die Peko-Mitglieder können die Anliegen ihrer Kolleg/innen direkt bei den Chefs zur Sprache bringen. Die Peko-Mitglieder bilden ein Team, kommen mit vielen Kolleg/innen in Kontakt und erhalten tieferen Einblick ins Unternehmen.

Wer kann kandidieren?

Um kandidieren zu können, muss man in einem der aufgeführten Wahlkreise angestellt sein, dem GAV SBB/SBB Cargo unterstellt sein, in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und eine allfällige Probezeit beendet haben sowie einen Beschäftigungsgrad von mindestens 50 % haben.

Wie kandidiere ich als SEV-Mitglied?

Das Wahlreglement sieht vor, dass Gewerkschaftsmitglieder ein vereinfachtes Anmelde-

verfahren haben: Sie müssen keine Unterschriften einreichen, sofern sie vom SEV vorgeschlagen werden. Interessierte SEV-Mitglieder melden sich möglichst bald, spätestens aber bis 1. März beim Präsidium ihres SEV-Unterverbands oder direkt beim SEV-Gewerkschaftssekretär, der für ihre SBB-Division zuständig ist:

- **Personenverkehr:** Jürg Hurni, juerg.hurni@sev-online.ch

- **Immobilien und Konzernbereiche:** Patrick Kummer, patrick.kummer@sev-online.ch

- **Infrastruktur:** Urs Huber, urs.huber@sev-online.ch

- **Cargo:** Philipp Hadorn, philipp.hadorn@sev-online.ch



Informationen zu den Peko-Wahlen findest du auch im Intranet von SBB und SBB Cargo.

LINK ZUM RECHT

Mehr Anerkennung für betreuende Angehörige



SEV-Rechtsschutzteam

In der letzten SEV-Zeitung Nr. 1/2021 haben wir eine Reihe von Gesetzesänderungen thematisiert: vom Vaterschaftsurlaub über die Reform der Ergänzungsleistungen bis zur Einführung einer Überbrückungsrente für ältere Arbeitslose. In dieser Ausgabe legen wir den Fokus auf die seit diesem Jahr verbesserte Unterstützung der betreuenden und pflegenden Angehörigen.

Das neue Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung tritt schrittweise in Kraft: der erste Teil gilt seit dem 1. Januar, der zweite Teil wird ab dem 1. Juli 2021 gelten. Pflegende Angehörige, die erwerbstätig sind, können kurzzeitig der Arbeit fernbleiben, ihren Beschäftigungsgrad reduzieren oder Urlaub beziehen. Mit diesem Gesetz werden für alle Erwerbstätigen die gleichen Voraussetzungen geschaffen.

Die rechtlichen Bestimmungen betreffend kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten zur Betreuung kranker oder verunfallter Angehöriger

wurden per Januar 2021 präzisiert und erweitert. Neu gelten nicht mehr nur Kinder, Ehepartnerinnen bzw. Ehepartner und eingetragene Partnerinnen bzw. Partner als Angehörige, sondern auch Konkubinatspartnerinnen und -partner, Eltern, Schwiegereltern und Geschwister. Wer der Arbeit fernbleibt, um sich um solche Angehörigen zu kümmern, hat während höchstens drei Tagen pro Fall und höchstens zehn Tagen pro Jahr Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Der Anspruch auf AHV-Betreuungsgutschriften wird auf pflegende Angehörige ausgeweitet, die sich um eine Person mit einer Hilflosenentschädigung leichten Grades kümmern. Früher war dazu eine Hilflosigkeit mittleren oder schweren Grades notwendig. Auch die Betreuung einer Konkubinatspartnerin oder eines Konkubinatspartners – bei gemeinsamem Haushalt während mindestens fünf Jahren – wird künftig anerkannt, sowie die Betreuung von Eltern, Schwiegereltern, Grosseltern, Kindern, Kindern der Ehepartnerin oder des Ehepartners, der Ehepartnerin bzw. des Ehepartners und von Geschwistern. Die Betreuungsgutschriften werden bei der Berechnung der AHV-Rente als fiktives

Einkommen angerechnet.

Mit dem neuen Gesetz werden die Hilflosenentschädigung und der Intensivpflegezuschlag der IV für Kinder bei einem Spitalaufenthalt des Kindes nicht mehr unterbrochen, sondern weiterhin ausbezahlt. Dauert der Spitalaufenthalt länger als einen Monat, erfolgt die weitere Auszahlung unter der Bedingung, dass die Anwesenheit der Eltern im Spital weiterhin erforderlich ist. Die Heimaufenthalte fallen nicht unter diese Regelung, weil die Kinder dort vollständig von Dritten betreut werden.

Per 1. Juli 2021 wird der zweite Teil des neuen Bundesgesetzes in Kraft gesetzt. Eltern, die sich um ein schwer erkranktes oder verunfalltes Kind kümmern müssen, haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 14 Wochen. Sie können diesen Urlaub untereinander aufteilen, ihn am Stück oder in Form von Einzeltagen beziehen. Die Betreuungsgutschriften werden über die EO finanziert und in Form von Taggeldern ausbezahlt. Sie beträgt 80 Prozent des Einkommens vor dem Urlaub, höchstens aber 196 Franken pro Tag. Gleichzeitig besteht für die Eltern ein Kündigungsschutz, und ihr Ferienanspruch darf nicht gekürzt werden.

BUSLINIEN IM KANTON JURA

Dumping-Risiko nachgewiesen

vbo/Übers. Fi Wie werden die Arbeitsbedingungen der Busfahrer der CJ (Chemins de fer du Jura) Ende Jahr aussehen, wenn die Konzession für das ganze Busnetz des Kantons Jura in den Händen von Postauto liegen wird? «Der Regierungsentcheid, alle 39 Linien auszuschreiben, und ihr Zuschlag an Postauto im Mai 2020 haben die Büchse der Pandora der Marktregulierung geöffnet. Die verheerenden Folgen für die Fahrer scheint niemand zu kontrollieren. Was wird aus Stellen, Löhnen, Arbeitspensen und GAVs?», fragt der zuständige SEV-Gewerkschaftssekretär Jean-Pierre Etique. «Die Ausschreibung ebnete den Weg für eine Politik der Unterbietung und des ungezügelter Wettbewerbs, vor allem mittels der Vergabe von Unteraufträgen.»

Die Aussage von Pierre-Alain Perren, Leiter Betrieb des Sektors West von Postauto, dass die Beibehaltung der aktuellen Arbeitspensen nicht garantiert sei, beruhigt nicht. Auch nicht die im «Franc-Montagnard» vom 26. Januar publizierte Aussage von Vincent Wermeille, Präsident der Gemeinde Saignelégier, der Hauptaktionärin des Busbetriebs TSPG (Auto-Transports Tramelan-Saignelégier-

Pommerats-Goumois), dass die Preise auf einer Gruère-Linie gesenkt werden könnten. TSPG untersteht dem Postauto-GAV nicht... «Der SEV verlangt von Postauto Garantien, dass die Arbeitsplätze, Löhne und aktuellen Beschäftigungsgrade erhalten bleiben», hält Jean-Pierre Etique fest. «Die Mitarbeitenden verdienen keine solche Behandlung. Sie machen an fast 300 Tagen im Jahr einen bewundernswerten Job mit sehr unregelmässigen Arbeitszeiten von frühmorgens bis spätabends, unter der Woche und an den Wochenenden.»

Im Frühjahr soll der Entscheid fallen, wer die Linien letztlich betreibt: CJ und Postauto mit ihren GAVs? Oder TSPG ohne GAV? Letzteres würde die Dumping-Befürchtungen bestätigen, die der SEV schon bei der Ausschreibung geäussert hat. Die Bevölkerung teilte diese Befürchtungen, wie ihre 4000 Unterschriften für die vom SEV Ende 2017 eingereichte Petition zeigen. Sie verlangte vom Kanton, die offerierenden Betriebe zu verpflichten, einen GAV zu unterzeichnen, der die regionalen Gepflogenheiten respektiert. Auch das Kantonsparlament teilte die Dumping-Befürchtungen und hiess die Petition gut.



BRANCHE SCHIFFFAHRT

Hoffen auf Saisonstart mit vielen Fahrgästen

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Covid-19 verunmöglichte dieses Jahr die Branchentagung Schifffahrt des SEV, die immer im Januar stattfindet. Als Ersatz für den mündlichen Austausch der Sektionen bat der Branchenvorstand diese um schriftliche Berichte zur Situation in ihren Unternehmen. Daraus entstand dieser Artikel.

Die Berichtersteller hatten bestimmte Themen zu behandeln. Dazu gehörten die Lohnverhandlungen: Wie gestalteten sich diese in der Coronakrise für das Jahr 2021?

Einnahmenausfälle überall

Die Ausgangslage war bei allen Schiffsbetrieben schwierig, denn die Pandemie führte bei allen zu Mindereinnahmen. Die vom Bundesrat angeordnete Einstellung des touristischen Verkehrs vom 21. März bis zum 5. Juni 2020 führte zu einem verspäteten Saisonstart. Ausländische Tourist/innen blieben aus, und die Schweizer/innen fuhren weniger Schiff als erhofft.

Dazu kam der Einbruch der Event-Schifffahrt (Charterfahrten für Gruppen, Erlebnisgastronomie, Tanzschiff, Themenfahrten). Die Krise brachte aber auch ein neues Spezialschiff hervor: Am 2. Februar 2021 wurde in Romanshorn das Impfschiff MS Thurgau eröffnet. Als mobiles Impfzentrum des Kantons Thurgau wird es auch Arbon und Kreuzlingen besuchen. Betrieben wird es von der Privatklinikgruppe Hirslanden.

Besonders kritisch ist die finanzielle Lage bei kleinen, rein touristischen Schiffsbetrieben wie jenen vom Bielersee (BSG), Neuenburger- und Murtensee (LNM) oder Untersee und Rhein (URh). Sie haben schon in normalen Zeiten Mühe, eine schwarze Null zu erreichen, und verfügen kaum über Reserven. Aber auch die grosse, renommierte Schifffahrtsgesellschaft des Vierwaldstättersees (SGV) leidet stark unter der Pandemie, weil sie das Ausbleiben der ausländischen Gäste besonders spürt. Bei ihr sank die Passagierzahl im 2020 gegenüber 2019 um 56%. Wenigstens kann sie noch auf Reserven zurückgreifen. Die Betriebe vom Genfersee (CGN) und Zürichsee (ZSG) hatten den Vorteil, Linien für Pendler/innen im Lockdown weiter betreiben zu können und dafür Abgeltungen zu erhalten, trotz tieferer Frequenzen. Aber auch bei ihnen sind die Billettverkäufe und die Einnahmen aus Eventfahrten eingebrochen. Letztere sanken bei der ZSG gegenüber 2019 um 80%, und die Passagierzahl auf den ZSG-Linien Schiffen um rund 60%.

Angesichts dieser Misere konnten die SEV-Sektionen für 2021 kaum generelle Erhöhungen fordern, und solche blieben denn auch überall aus. «Zurückhaltung war angezeigt, weil



Da war die Welt noch in Ordnung, als wir ohne Masken eng beisammen sein durften... Dampfschiff Stadt Rapperswil am 21. Oktober 2012.

keines der Schiffsunternehmen über unbeschränkte Mittel verfügt, auch wenn sie sehr unterschiedlich aufgestellt sind», kommentiert der für die Branche zuständige SEV-Gewerkschaftssekretär Michael Buletti. «Es ging auch darum, unsere Glaubwürdigkeit als Sozialpartner zu wahren.»

Nur individuelle Lohnerhöhungen

Bei der ZSG forderte der SEV verblich eine Prämie für die Flexibilität und das Engagement des Personals. Dafür dankte die Direktion den Mitarbeitenden in einer Mitteilung zum Lohnverhandlungsergebnis vom November zwar ausdrücklich und schenkte ihnen weiteres Lob: «Wir sind froh, dass die Belegschaft bisher vom Virus verschont geblieben ist, und attestieren den Mitarbeitenden einen sehr disziplinierten Umgang mit den Schutz- und Hygienemassnahmen.» Doch eine Prämie sei leider nicht möglich, bedauerte die Direktion. Denn der Zürcher Verkehrsverbund (ZVV) gelte für 2020 nur die effektiven Kosten ab und verschärfe die Vorgaben für das Budget 2021 aufgrund der massiven Einnahmefälle, die er auch für 2021 erwarte. Als Beitrag zu deren Deckung löse die ZSG in der Jahresrechnung 2020 über 2,8 Mio. Franken Reserven auf.

An individuellen Lohnerhöhungen gewährte die ZSG wegen der «angespannten finanziellen Situation und der unklaren Geschäftsentwicklung» nur jene für Beförderungen aufgrund bestandener Prüfungen oder Funktionsänderungen, aber keine Erfahrungsstufenanstiege. Ihr GAV sieht diese Möglichkeit vor.

Generell setzen die Unternehmen mit GAV die individuellen Lohnerhöhungen gemäss GAV um, z. B. BLS-Schifffahrt, BSG, CGN oder LNM. «Die GAV bewähren sich in dieser Krise einmal mehr, weil Direktionen damit nicht einseitig sparen können, ohne mit uns zu verhandeln», betont Michael Buletti. Die SGV, die noch keinen GAV hat, gewährte individuelle Lohnerhöhungen teilweise.

Kurzarbeit rettet Stellen

Die ZSG-Direktion hielt zum Lohnabschluss weiter fest, dass sie «dank der Integration in den ZVV» die Löhne immer zu 100% ausbezahlen konnte und keine Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen aussprechen musste. In der Tat hat sie damit zwei wichtige Personalforderungen erfüllt: Arbeitsplatzsicherung und Löhnerhalt.

Die Kurzarbeitsentschädigungen der öffentlichen Hand sind für den Stellenerhalt sehr wichtig und nicht überall selbstverständlich. So brauchte es viel politischen Druck auch vom SEV, damit für die URh Kurzarbeit bewilligt wurde. Letztlich war das URh-Personal 2020 während sechs Monaten in Kurzarbeit, aber nicht am Stück. Erfreulicherweise gab es keine Kündigungen, und mit den Saisoniers wurde eine einvernehmliche Lösung gesucht.

Auch die Schweizerische Bodensee-Schifffahrt (SBS) nutzte die Kurzarbeit im Frühling und ab Oktober. Seither sind die meisten SBS-Mit-

arbeitenden in Kurzarbeit. Im laufenden Monat können einige wieder in der Werft arbeiten. Entlassungen gab es offenbar nur im Gastrobereich.

Bei der SGV gab es Kurzarbeit im Frühjahr und im Herbst erst ab Dezember, als die Zeitsaldi abgebaut waren. Kündigungen gab es im Gastrobereich und beim Stations- und Verwaltungspersonal (SEV-Zeitung vom 19.11.2020). Einzelne der zwölf nautischen Saisoniers vom letzten Jahr haben noch keine Zusicherung zur Weiterbeschäftigung im 2021.

Abgesehen von der sehr speziellen kollektiven Entlassung aller Angestellten vom Lago Maggiore (siehe SEV-Zeitung vom 29. Januar) hat bisher kein Schiffsbetrieb festangestellte Nautiker entlassen. «Fertig ausgebildete Nautiker findet man nicht auf der Strasse», sagt Michael Buletti. «Und die Unternehmen wissen, dass sie wieder alle brauchen werden, sobald wieder Hochbetrieb herrscht, hoffentlich spätestens im Sommer.»

Wegen der unsicheren Pandemieentwicklung starten die Schiffsbetriebe erst Anfang April in die Saison 2021 und haben die Fahrpläne ausgedünnt. Vieles ist noch offen.

Keine Bundeshilfe ohne die Kantone

Bei der LNM z. B. ist noch unklar, wie viele Aushilfen sie dieses Jahr anstellt, da ihr Budget 2021 noch nicht feststeht. «Wir hoffen, dass Kantone und Gemeinden sich des Werts einer LNM oder BSG für den regionalen Tourismus bewusst sind und sie nicht im Stich lassen», sagt Michael Bulet-

ti. Kantonale Finanzhilfen sind die Voraussetzung dafür, dass die vom Bund beschlossenen Hilfen an touristische Betriebe fliessen.

Lohnsenkungen werden vom SEV natürlich bekämpft. In dieser Krise konnte er aber nicht bei allen Schiffsbetrieben erreichen, dass sie die Kurzarbeitsentschädigung von 80% des Lohns plus Zulagen wenigstens teilweise aufstockten. Neben der ZSG zahlte auch die CGN stets den vollen Lohn. Die BLS bezahlte im ersten Monat 100% mit Zulagen, im zweiten Monat 90% mit Zulagen und seit dem dritten Monat 90% ohne Zulagen. Die SGV bezahlte in den ersten drei Monaten 90% plus anteilmässige Zulagen, und auch die BSG zuerst mehr als das gesetzliche Minimum. Bei LNM, SBS, SNL (Luganersee & Lago Maggiore) und URh gab es nie mehr.

Michael Buletti präzisiert, dass die Lohnkürzungen individuell erfolgen abhängig davon, wie viele Stunden der Einzelne effektiv in Kurzarbeit ist. So sank für die Schiffsleute der BLS mit ihrem Einsatz für die Desinfektion von Zügen ihr Kurzarbeitsanteil. Das gilt auch für Nautiker, die in der Werft arbeiten konnten, z. B. bei der BSG. In grossen Unternehmen wie SGV oder CGN sind dies heute nur noch wenige.

Die Arbeit unter den Mitarbeitenden gerecht zu verteilen und die Bedürfnisse aller bei der Ferienplanung möglichst zu berücksichtigen ist nicht einfach. «Ein sozialpartnerschaftliches Vorgehen führt zu bestmöglichen Lösungen und deren Akzeptanz», ist Buletti überzeugt.

HELVETIA VERSICHERUNG

Altersvorsorge bei Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit

Helvetia
zeitung@sev-online.ch

Ich habe zur Zeit Kurzarbeit und frage mich, wie es um die Altersvorsorge steht, auch wenn ich entlassen würde?

Die Coronakrise hat grosse Teile der Wirtschaft hart getroffen. Leider sind enorm viele Angestellte wie Sie von Kurzarbeit betroffen oder haben gar ihre Stelle verloren.

Einer der grossen Vorteile der **Kurzarbeit** besteht darin, dass in der Altersvorsorge der ersten und zweiten Säule keine Lücken entstehen. Für die Beiträge an AHV und Pensionskasse bleibt der volle, versicherte Lohn massgebend. Altersleistung und auch die Leistungen bei Tod oder Invalidität werden nicht eingeschränkt.

Etwas anders ist die Situation, wenn jemand **arbeitslos** wird. Die Arbeitslosenversicherung zahlt nun die Beiträge an die **erste Säule**, wobei sie für den bisherigen Arbeitgeberanteil aufkommt. Damit werden Beitragslücken vermieden. Und die **Unfallversicherung** bei der Suva

wird während dem Taggeldbezug weitergeführt. So sind sowohl Heilungskosten wie auch Unfalltaggeld bei Tod und Invalidität sichergestellt. Ist man nicht bei der Arbeitslosenversicherung gemeldet, muss man sich selbst um AHV-Beiträge und Unfallschutz kümmern.

So einiges ändert sich besonders in der **zweiten Säule**. Die Mitgliedschaft bei der Pensionskasse endet mit dem Austritt beim Arbeitgeber. Die Pensionskasse gewährt eine Nachdeckungsfrist von einem Monat für die Risikoleistungen bei Tod und Invalidität. Ist man bei der Arbeitslosenversicherung gemeldet, sind die Risiken Tod und Invalidität weiter versichert, nicht aber die Altersvorsorge. Seit dem 1. Januar dürfen vom Arbeitgeber entlassene Personen, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, weiter in der Pensionskasse des ehemaligen Arbeitgebers verbleiben. Sie können wählen, ob sie weiterhin Beiträge für die Altersvorsorge äufnen oder nur die Risikoleistungen Tod und Invalidität versichern wollen. Die Pensionskasse kann diese Weiterführung auch mit einem reduzierten Lohn zulassen, und je nach dem ist ein Verbleib sogar schon ab Alter 55 möglich.

Jüngere Personen oder solche, deren Arbeitsverhältnis nicht vom Arbeitgeber gekündigt wurde, können, sofern die Pensionskasse dies



zulässt, ihren Risikoschutz und bei Bedarf ihre Altersvorsorge auf eigene Kosten bis zu zwei Jahren ebenfalls weiterführen. Dadurch besteht weiterhin Anspruch auf Rentenleistungen. Alternativ kann man die Weiterführung – mit oder ohne Risikovorsorge – immer bei der Aufgabeeinrichtung BVG beantragen, allerdings nur im Rahmen der minimalen Vorsorge gemäss BVG.

Wer eine Weiterversicherung nicht nutzen will, muss das Pensionskassenguthaben an eine Freizügigkeitseinrichtung überweisen. Neben einer Bank- oder einer Versicherungslösung steht dazu die Auffangeinrichtung zur Verfügung.

Generell beziehen sich viele Bestimmungen zu den Vorsorgeleistungen bei Arbeitslosigkeit auf die gesetzlichen Leistungen. Darum lohnt es sich, frühzeitig einen ausgewiesenen Vorsorgeexperten beizuziehen. Er hilft nicht nur bei der **Wahl der richtigen Lösung**, sondern auch bei der ausreichenden **Absicherung von höheren Lohnanteilen über die 3. Säule**. Übrigens dürfen auch während Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit steuerbegünstigte Beiträge in die Säule 3a einbezahlt werden. **Michael Hafner von der Helvetia Generalagentur Thun** und seine Kollegen vom SEV-Beratungsteam stehen bei weiteren Fragen gerne zur Verfügung.

In Partnerschaft mit

helvetia

Ihre Schweizer Versicherung



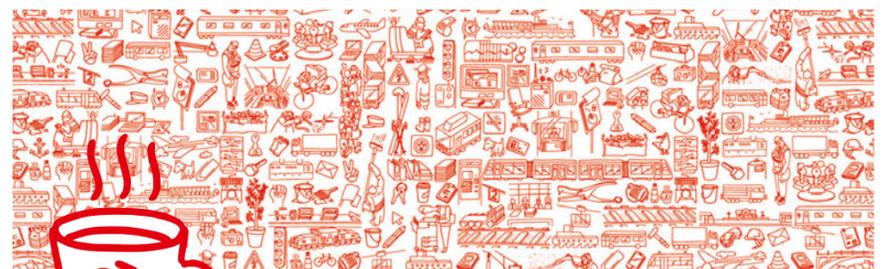
Weitere Informationen finden Sie unter www.helvetia.ch/sev



Folge uns
auf Facebook!



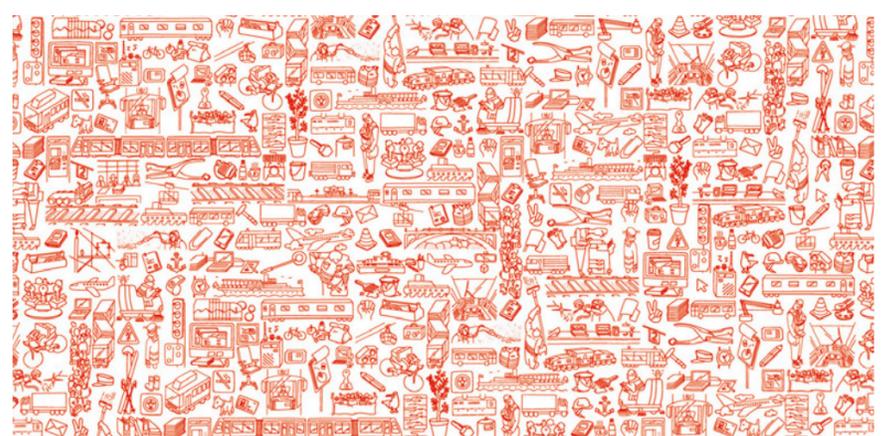
www.facebook.com/verkehrsgewerkschaft



Aktuelle Werbeartikel:

- SEV-Masken-Set
(Kunststoffhülle mit 4 Masken)
- SEV-Kaffeetasse
- Schlüsselplakette
(Münze für Einkaufswägel, verlorene Schlüssel kommen zum SEV)

jetzt bestellen unter
www.sev-online.ch/shop



PV BERN

Zum 100. Geburtstag alles Gute, liebes Heidi!



Francis Barbezat

Andreas Lüthi. Am 29. Januar 2021 konnte **Heidi Müller-Danieli** in der Residenz Vivo in Köniz ihren 100. Geburtstag feiern. Aufgewachsen ist sie in Zürich, lebt aber schon seit Jahrzehnten in Köniz. Situationsbedingt überbrachten Max Krieg, Präsident PV Bern, und Francis Barbezat, VES SEV, der rüstigen und wifen Jubilarin getrennt die besten Wünsche, Blumen und Früchte.

Gern erinnert sich Heidi an die Zeit, als ihr Mann, Fritz Müller, Redaktor des «Eisenbahners» war. Oder an ihren Grossvater, der aus Venedig in die Schweiz einwanderte und Architekt war.

Wir, also eigentlich der gesamte SEV, wünschen der Jubilarin viele schöne und frohe Stunden in der Zukunft und weiterhin die liebevolle Begleitung ihres Sohnes samt seiner Familie.

UNTERVERBAND LPV

«Zoom-Talk»: Klick dich ein und tausch dich aus

Hanny Weissmüller, Zentralpräsidentin LPV. Zum Start in meinem Amt hatte ich mir vorgenommen, die Sektionen und die Mitglieder zu besuchen. Sei es für eine Haupt-, General- oder auch andere Versammlung. Mir ist der direkte Austausch mit euch wichtig, denn ich möchte wissen, wo der Schuh drückt, was besonders gut läuft, welche grossartigen Ideen vor Ort herrschen usw. Leider ist dies mit der aktuellen Situation nicht möglich und ich habe nach einer anderen Möglichkeit für eine Kontaktaufnahme gesucht.

Ich werde einmal monatlich für einen «Zoom-Talk» zur Verfügung stehen. Dabei könnt ihr mir Fragen stellen, Ideen einbringen, Anregungen unterbreiten oder auch ganz einfach aktuelle Informationen abholen.

Die deutschsprachigen Zoom-Talk-Daten und -Zeiten sind:

- Donnerstag, 4. März, 11 bis 13 Uhr
- Donnerstag, 1. April, 14 bis 16 Uhr
- Dienstag, 4. Mai, 8.30 bis 10.30 Uhr
- Mittwoch, 2. Juni, 11 bis 13 Uhr

<https://lpv-sev.ch/de/aktuell/news/2021/klick-dich-ein-und-tausch-dich-aus/>

Eine Anleitung zur Teilnahme mit den nötigen Infos findet ihr auf der LPV-Webseite. Ich freue mich auf einen regen Austausch im «Zoom-Talk» und wünsche dir bis dahin viel Freude bei deiner Arbeit und vor allem Gesundheit.

ANZEIGE

Wir sind eine moderne, kundenorientierte Unternehmung im Bereich Öffentlicher Verkehr und Tourismus mit rund 300 Mitarbeitenden im Oberaargau und Seeland.

Für unser Fernsteuerzentrum und die Betriebsabteilung in Langenthal suchen wir per sofort oder nach Vereinbarung eine/n engagierte/n, offene/n Mitarbeiter/in als



Kauffrau/-mann ÖV

Ihr neuer Job

- Steuern und überwachen des Zugverkehrs im Fernsteuerzentrum Langenthal mit Ablösung in Niederbipp
- Operative und dispositive Planung von Betriebsabläufen im täglichen Betrieb und im Ereignisfall
- Erstellen von betrieblichen Anordnungen
- Personaldisposition und Erstellung von Zeit- und Spesenabrechnungen
- Diverse administrative Tätigkeiten in Zusammenhang mit dem Bahnverkehr und Mitarbeit in Projekten

Ihr Profil

- Abgeschlossene Ausbildung als Kauffrau/-mann ÖV oder Bahnbetriebsdisponent/in
- Erfahrung oder Bereitschaft zur Ausbildung als Fahrdienstleiter/in im Bereich Betriebsführung
- Belastbar, flexibel und teamorientiert
- Sie arbeiten selbständig und bleiben auch in hektischen Situationen ruhig und behalten den Überblick
- Zeigen Bereitschaft zum unregelmässigen Dienst und für Pikettendienstleistungen
- Freude am täglichen Umgang mit Menschen und an der Arbeit in einem kleinen Team

Unser Angebot

- Eine sorgfältige Einführung in ein interessantes, vielseitiges Aufgabengebiet
- Attraktive Anstellungsbedingungen
- Reisevergünstigungen für Sie und Ihre Familie

Ihr neuer Chef

Thomas Tinner, Leiter Betriebsführung, erteilt Ihnen gerne weitere Auskünfte, Tel. 062 919 19 26.

Ihre Bewerbung

Bitte senden Sie Ihre Unterlagen mit Foto an Angela Rotzetter, Personalverantwortliche. Wir freuen uns auf Sie!

Aare Seeland mobil AG

Grubenstrasse 12
4900 Langenthal
Tel. *+41 62 919 19 11
Fax. +41 62 919 19 12
personal@asmobil.ch
www.asmobil.ch



UNTERVERBAND PV

Umfrage für Menschen über 80 Jahre

Zentralvorstand SEV-PV. «Menschen über 80, eine von der Gesellschaft vernachlässigte Gruppe!?» Unter diesem Titel steht eine Umfrage der Vereinigung aktiver Senioren- und Selbsthilfeorganisationen der Schweiz (VASOS) zu den Lebensumständen von hochaltrigen Menschen (ab 80 Jahren) – ein intergenerationalles Projekt.

Der PV SEV ist Mitglied der VASOS und ruft alle seine über-80-jährigen Mitglieder auf, an der Umfrage teilzunehmen. Falls ihr mit dem Computer nicht vertraut seid, könnt ihr

eure Kinder oder Enkelkinder oder Bekannte bitten, die Umfrage gemeinsam mit euch auszufüllen.

<https://hochaltvasos.limequery.com/482932?lang=de>

Wichtig: An der Umfrage dürfen alle Personen in dieser Altersgruppe teilnehmen, nicht nur SEV-Mitglieder!

Wir danken euch fürs Mitmachen!

SEV JUGEND

Rasante Schlittenfahrten



Victoria Abt. Am 19. Januar fand unser erster Anlass unter der neuen ZPV-Jugendvertretung RhB statt. Auf dem Programm stand der Schlittelplausch Preda-Berggün.

Das Wetter war auf unserer Seite, und so machten sich drei Zugbegleitende und ein Lokführer gut gelaunt und bei strahlendem Sonnenschein auf den Weg nach Preda. Schnell waren die Schlitten gefasst und los ging die erste Fahrt. An der Talstation Darlux angekommen, ging es mit der Sesselbahn hoch hinauf. Oben angekommen, benötigten wir die erste Stärkung und genossen bei Tee und Kuchen die letzten warmen Sonnen-

strahlen. Gestärkt folgte die Fahrt über die rasante Schlittelbahn ins Tal hinunter. Nach zwei weiteren Runden ging es dann nach Berggün, wo wir unser «Znacht» besorgten und die Zeit bis zur Bergfahrt per Zug mit Essen und Aufwärmen überbrückten.

Nach einigen weiteren Schlittelrunden hiess es dann, den Schlitten in Berggün abzugeben und sich auf den Heimweg zu machen. Müde und erschöpft, aber dennoch zufrieden kamen wir zu späterer Stunde wieder in Samedan an.

Rückblickend war es ein sehr gelungener erster Anlass im Jahr 2021!

sev-online.ch



SEV/Unterverbände

4.3. Unterverband LPV

„Zoom-Talk“: Klick dich ein und tausch dich aus. Hanny Weissmüller steht euch im Zoom-Talk zur Verfügung. Der Einstieg erfolgt über deinen Browser mit <https://us02web.zoom.us>. Details siehe Webseite.

lpv-sev.ch/de/aktuell/news/2021/klick-dich-ein-und-tausch-dich-aus/
11 bis 13 Uhr, Zoom-Talk

Sektionen

4.3. LPV Bern

Virtuelle Frühlingsversammlung. Da die Frühlingsversammlung virtuell stattfindet, bitten wir um eine Anmeldung (Name, SBB-Mailadresse) bis zum 3. März, 17 Uhr unter bern@lpv-sev.ch.

14.30 Uhr, per Microsoft Teams

4.3. VPT BLT ABSAGE

Absage Generalversammlung. Die Generalversammlung ist verschoben auf den 27. Mai, 18.30 Uhr, Restaurant Jobfactory, Basel.

Pensionierte

1.3. PV Winterthur-Schaffhausen ABSAGE

Absage Hauptversammlung. Die Hauptversammlung im reformierten Kirchgemeindehaus in Winterthur-Wülflingen findet infolge Corona leider nicht statt. Zuversichtlich hoffen wir, die HV am gleichen Ort am Montag, 3. Mai, anstelle der Sektionsversammlung durchführen zu können. Der Vorstand wünscht euch gute Gesundheit und freut sich auf ein baldiges Wiedersehen.

sev-pv.ch/de/sektionen/winterthur-schaffhausen

3.3. PV Zürich ABSAGE

Absage Stamm. Infolge Covidpandemie findet der Stamm am 3. März nicht statt.

sev-pv.ch/de/sektionen/zuerich

IMPRESSUM

9.3. PV Buchs-Chur ABSAGE

Verschiebung Hauptversammlung. Da die Coronavorgaben des Bundes im Moment keine Ansammlung von mehr als fünf Personen zulassen, sehen wir uns leider einmal mehr gezwungen, unsere HV vom 9. März zu verschieben. Verschiebedatum ist der 8. Juni. Passt auf euch auf und bleibt gesund!
Christian Niggli

sev-pv.ch/de/sektionen/buchs-chur

11.3. PV Aargau ABSAGE

Ausfall der Hauptversammlung. Aufgrund der Einschränkungen und zum gesundheitlichen Wohlergehen der Mitglieder hat der Vorstand beschlossen, die Hauptversammlung vom 11. März auf den 18. Oktober zu verschieben. Alle Informationen wie Jahresprogramm, Reiseprogramm und die neuen Mitglieder ausweise werden im Laufe des Monats Februar per Post an die Mitglieder versandt. Der Vorstand wünscht allen gute Gesundheit und hofft, dass demnächst wieder «normale» Zeiten folgen.

sev-pv.ch/de/sektionen/aargau

10.3. PV Luzern

PV-Jass. Wir treffen uns zum diesjährigen PV-Jass. Anmeldung bitte bis Samstag, 6. März an René Wolf, 041 320 62 79, rene.wolf@bluewin.ch.

sev-pv.ch/de/sektionen/luzern

10.30 Uhr, Restaurant Kegelsport-halle Allmend, Luzern

11.3. PV Zürich ABSAGE

Absage Frühlingsversammlung. Infolge der Covid-Pandemie kann die Frühlingsversammlung nicht durchgeführt werden.

sev-pv.ch/de/sektionen/zuerich

17.3. PV Basel ABSAGE

Absage Hauptversammlung / Aktuelles aus der Sektion. Aufgrund der neuen Situation (Beschluss Bundesrat vom 13. Januar), hat der Vorstand beschlossen: Bis auf Weiteres werden keine Vor-

standssitzungen abgehalten; Ausnahme: Sollten im Vorstand wichtige Sachgeschäfte anstehen, wird eine Telefonkonferenz organisiert; Die HV vom 17. März fällt aus. Die ordentlichen Sachgeschäfte werden an der Herbstversammlung vom 27. Oktober behandelt; Die Rechnungsabnahme erfolgt in den nächsten Wochen, das Ergebnis geben wir in der SEV-Zeitung und auf unserer Webseite bekannt; Der Versand des Jahresprogrammes und der Mitglieder ausweise erfolgt im Februar. Wir wünschen allen Kolleg/innen für die bevorstehende Zeit gute Gesundheit. Versucht die guten Kontakte zu Kolleg/innen aufrecht zu erhalten (Brief, Telefongespräch).

sev-pv.ch/de/sektionen/basel

20.3. PV Thurgau ABSAGE

Absage Hauptversammlung. An seiner Vorstandssitzung hat der Vorstand beschlossen, die HV vom 20. März nicht durchzuführen. Die Unsicherheit in der Entwicklung der Situation lässt keine Planung zu. Ein Abwarten der neuen Entscheide des Bundesrates am 28. Februar ist eine eher riskante Angelegenheit. Wir haben uns entschlossen, die HV 2021 auf den Herbst zu verschieben und sie mit der Herbstversammlung vom 11. September zusammenzulegen und die statutarischen Geschäfte abzuwickeln. Bitte liebe Sektionsmitglieder, haltet uns die Treue trotz diesen langen Perioden von grosser Stille.
Der Präsident: Albert Mazenauer

sev-pv.ch/de/sektionen/thurgau

Aktuelles PV Olten und Umgebung

Informationen zum Jahresprogramm. Die Hauptversammlung vom 25. März muss leider abgesagt werden. Ein Verschiebedatum wird mit dem Mitgliederversand bekannt gegeben. Der Versand mit den Mitglieder ausweisen, dem Jahresprogramm und weiteren Unterlagen erfolgt Ende März. Die Sektionsreise findet am 19. August statt (Programm liegt dem Mitgliederversand bei). Die traditionelle Weihnachtsfeier im Stadttheater Olten findet am 9. Dezember statt. Aufgrund der weiteren Entwicklung der Coronapandemie sind Änderungen möglich. Diese werden in der SEV-Zeitung und auf der Webseite rechtzeitig publiziert. Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen gute Gesundheit und hoffen sehr auf ein baldiges Wiedersehen.
sev-pv.ch/de/sektionen/olten-und-umgebung

Agenda 2/20

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, 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 12. März 2021.

Redaktionsschluss für den Sektions- teil: 2. März 2021, 12 Uhr.

Inserateschluss: 1. März 2021, 12 Uhr.

PV BERN

Information zu E-Mail-Adressen

Vorstand PV Bern. Im zugestellten Jahresprogramm unserer Sektion sind leider die E-Mail-Adressen des Vorstandes und der Betreuungspersonen nicht aufgeführt. Dafür entschuldigen wir uns.

Die E-Mailadressen können unserer Webseite entnommen werden.



UNSERE VERSTORBENEN

Aemmer Rosa; JG 1923; Witwe des Gaston, Thun, VPT BLS.

Amez-Droz Bernard; JG 1947; Spiez, VPT BLS.

Achwanden Max; JG 1967; Chef Kundenbegleitung, Seedorf UR, ZPV Luzern.

Bähler Paul; JG 1937; Dienstchef, Frutigen, VPT BLS.

Beer Caecilia; JG 1947; Witwe des Felix, Münchenbuchsee, PV Bern.

Berger Rosa; JG 1925; Witwe des Walter, Faulensee, VPT BLS.

Bircher Kurt; JG 1931; Dienstchef Betrieb, Interlaken, VPT BLS.

Blum Roland; JG 1938; Fahrdienstleiter, Huttwil, VPT BLS.

Brechbühl Charlotte; JG 1935; Witwe des Walter, Münchenstein, PV Basel.

Brühlmann Johannes; JG 1927; Weinfeld, PV Thurgau.

Chapuis Monique; JG 1925; Witwe des Germain, Fontenais, PV Jura.

Distel Verena; JG 1945; Witwe des Willi, Basel, PV Basel.

Eichenberger Christian; JG 1944; Betriebsbeamter, Winterthur, PV Winterthur-Schaffhausen.

Flury Peter; JG 1923; Winterthur, PV Winterthur-Schaffhausen.

Fust August; JG 1919; Lokomotivführer, St. Gallen, PV St. Gallen.

Germann Gottfried; JG 1934; Oberzugführer, Bern, PV Bern.

Gisin Erwin; JG 1941; Lokomotivführer, Oppligen, PV Basel.

Guggisberg Werner; JG 1927; Werkführer, Nidau, PV Biel.

Habermacher Peter; JG 1967; Oberkirch LU, ZPV Luzern.

Hertig Louise; JG 1928; Witwe des Alfred, Zürich, VPT Sihltal.

Hofer Herbert; JG 1934; Stationsvorstand, Grenchen, PV Bern.

Huber Erna; JG 1928; Witwe des Oswald, Aarburg, PV Olten und Umgebung.

Johner Marie; JG 1931; Witwe des Werner, Koppigen, PV Biel.

Kern Luise; JG 1930; Hilfswärterin, Zürich, PV Zürich.

Kessi Rudolf; JG 1940; Fahrdienstleiter, Nidau, PV Biel.

Kreienbühl Werner; JG 1937; Spezialhandwerker, Olten, PV Olten und Umgebung.

Kunz Marguerite; JG 1925; Witwe des Alfred, Martigny, PV Wallis.

Leiser Verena; JG 1920; Witwe des Fritz, Hünibach, PV Bern.

Leisi Hans; JG 1936; Rangierangestellter, Oekingen, PV Olten und Umgebung.

Luginbühl René; JG 1934; Technischer Beamter, Bern, PV Bern.

Mangold Antonia; JG 1931; Witwe des Kurt, Hemmiken, PV Basel.

Miesch Rémy; JG 1947; Betriebsangestellter, Zürich, PV Zürich.

Minsch Gerda; JG 1926; Witwe des Bernhard, St. Moritz, VPT Rhätische Bahn.

Nogler Matthias; JG 1945; Zugverkehrsleiter, Starrkirch-Wil, PV Olten und Umgebung.

Ochsner Rudolf; JG 1944; Projektleiter, Langnau am Albis, PV Zürich.

Pedrussio Mario; JG 1929; Meister, Poschiavo, VPT Rhätische Bahn.

Ritz-Nanzer Hugo; JG 1930; Brig, PV Wallis.

Rufener Johann; JG 1927; Zweisimmen, VPT MOB.

Rüttener Elsa; JG 1927; Witwe des Martin, Zürich, PV Zürich.

Schläpfer Ida; JG 1925; Witwe des Ernst, St. Gallen, PV St. Gallen.

Schlumpf Frieda; JG 1928; Witwe des Robert, Dübendorf, PV Zürich.

Schneeberger Heinz; JG 1940; Werkführer, Olten, PV Olten und Umgebung.

Scholl Rosa; JG 1930; Witwe des Jakob, Unterterzen, PV Aargau.

Strahm Walter; JG 1943; Lokomotivführer, Hindelbank, PV Bern.

Studer Richard; JG 1931; Sekretär, Mörschwil, PV St. Gallen.

Teuber Lucie; JG 1930; Witwe des Armin, Olten, PV Olten und Umgebung.

Thoma Benno; JG 1960; Chauffeur, Amden, VPT VZO.

Tischhauser Albert; JG 1933; Bahnhofsvorstand, Walenstadt, PV Buchs-Chur.

Ulrich Maria; JG 1936; Witwe des August, Goldau, PV Luzern.

Von Gunten Walter; JG 1943; Sachbearbeiter, Gunten, PV Bern.

Weber Eric; JG 1945; Bern, PV Bern.

Weber Martin; JG 1959; Leiter Betrieb, Niederdorf, VPT Waldenburg.

Wehrli Maria; JG 1928; Witwe, Aesch BL, VPT Deutsche Bahn.

Wicker Fritz; JG 1923; Rangierlokfürer, Möhlin, PV Basel.

Wolke Ernst; JG 1935; Zugpersonal, Schneisingen, VPT Appenzellerland.

Zaugg Fritz; JG 1935; Güterverwalter Stellvertreter, Winterthur, PV Winterthur-Schaffhausen.

SKANDAL IN AFRIKA

Dreckiges Geschäft mit giftigen Treibstoffen



Public Eye
zeitung@sev-online.ch

Eine 2016 von Public Eye publizierte Studie «Dirty Diesel» enthüllte, dass Schweizer Rohstoffkonzerne lasche afrikanische Standards gezielt ausnutzen: Sie verkaufen dort stark schwefelhaltige Treibstoffe, die in Europa längst verboten sind. Der Bericht hat massgeblich zur Senkung der Schwefelhöchstwerte in westafrikanischen Staaten beigetragen – und damit zu besserer Luftqualität für Millionen Menschen.

Die dreijährigen Recherchen von Public Eye brachten ein bis damals nur Insidern bekanntes globales Geschäftsmodell ans Licht. Der Report (in Englisch) zeigte erstmals auf, wie Rohstoffhandelsfirmen die laschen afrikanischen Standards systematisch ausnutzen, um mit giftigem Treibstoff ihre Margen zu optimieren – auf Kosten der Gesundheit von Afrikanerinnen und Afrikanern. Sie nutzen die schwachen Standards in den Ländern aus und produzieren und liefern Treibstoff, der bei uns niemals verkauft

werden dürfte. Damit machen sie sich mitverantwortlich für den frühzeitigen Tod von tausenden Menschen. Ihre Machenschaften sind zwar legal – aber illegitim.

Luftverschmutzung in Afrika: eine tickende Zeitbombe

Luftverschmutzung ist ein gravierendes Problem in afrikanischen Städten. Atemwegserkrankungen gehören zu den Hauptgründen, weshalb Menschen in Accra oder Lagos ein Krankenhaus aufsuchen. Für den schädlichen Feinstaub in der Luft sind zum grossen Teil Fahrzeugabgase verantwortlich. Obwohl in Afrika weniger Autos unterwegs sind als in Europa, ist der Schadstoffausstoss höher, weil der Treibstoff sehr viel mehr Schwefel enthält, der zu Feinstaub führt.

Fast 400 Mal mehr Schwefel, als in Europa erlaubt

Treibstoffstandards sind in grossen Teilen Afrikas viel lascher als in Europa. Public Eye hat in acht Ländern untersucht, wie viel Schwefel tatsächlich im verkauften Diesel ist. Das erschreckende Resultat: Der Schwefelgehalt war

bis zu 378 Mal höher als in Europa erlaubt. Und es wurden weitere gesundheitsschädigende Substanzen in Mengen gefunden, die in Europa verboten sind – Benzol etwa oder polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe.

Schweizer Rohstoffhändler führend im Geschäft mit schmutzigen Treibstoffen

Der 2016 aufgedeckte Skandal: Schweizer Rohstoffhandelsfirmen dominieren das schmutzige Geschäft mit dreckigen Treibstoffen in Afrika. Vitol, Trafigura und die Addax and Oryx Group besitzen eigene Tankstellennetze oder sind an diesen beteiligt. Im Grosshandel sind auch Glencore, Mercuria, Gunvor und Litasco aktiv.

Sie liefern diese Treibstoffe nicht nur, sie produzieren das giftige Gemisch auch gleich

Weitere Informationen zu diesem und ähnlichen Themen unter www.publiceye.ch.

selbst. Sie haben kein Interesse daran, dass sich die Standards ändern, nutzen sie doch die schwachen afrikanischen Standards systema-

tisch aus, um mit den giftigen Treibstoffen ihre Profitmargen zu optimieren.

Kampagne: Dreckluft zurück nach Genf

Die Rohstoffhandelsfirmen stellen sich in ihren Statements gerne als verantwortungsvoll dar. Um sie daran zu erinnern, was Verantwortung tatsächlich bedeuten würde, verschiffte Public Eye 2016 einen Container voll dreckiger Luft aus Ghanas Hauptstadt Accra zurück zum Absender: An Trafigura, Unternehmen aus Genf, das sich zum Ziel gesetzt hat, zum «anerkannten Sektorleader in Bezug auf soziale Verantwortung» zu werden. 19071 Menschen unterschrieben die Petition von Public Eye und forderten von Trafigura, sein illegitimes Geschäftsmodell zu stoppen. Trafigura hat die Petition zwar entgegengenommen, versteckt sich aber – wie Vitol, Glencore, Addax & Oryx und Mercuria – weiter hinter der Legalität des giftigen Geschäftsmodells und der «alleinigen Zuständigkeit» afrikanischer Regierungen.



EIN HALBES JAHRHUNDERT

Omar Cartulano

Am 7. Februar 1971 beschloss das Schweizer Stimmvolk, das aktive und passive Wahlrecht auf die Frauen auszuweiten, wie in den Nachbarländern schon lange geschehen. Fünf Jahrzehnte später ist die Ungleich-

heit der Geschlechter trotzdem noch immer in der gesamten Gesellschaft zu finden. Aber langsam kommt ein ermutigender neuer Wind auf – auch dank der lila Welle bestehend aus über 35000 Demonstrant/innen, die

am 14. Juni 2019 in Bern fordern, dass die Gleichstellung der Geschlechter endlich verwirklicht werden muss.

www.ocartu.ch
Instagram: @ocartuh

?

QUIZ

Weisst du's?

1. Bis wann wurde der GAV SBB Cargo verlängert ?

- a. Bis Ende 2023
- b. Bis Ende 2022
- c. Bis Ende 2025

2. Seit wie vielen Jahren haben die Frauen in der Schweiz das Stimm- und Wahlrecht auf Bundesebene?

- a. Seit 50 Jahren
- b. Seit 100 Jahren
- c. Seit 75 Jahren

3. Ende Januar haben Gewerkschaften und Frauenorganisationen einen Aufruf gegen die AHV-Reform 21 lanciert. Wie viele Personen haben ihn schon unterschrieben ?

- a. Über 50 000
- b. Über 200 000
- c. Über 300 000

4. Seit wann gibt es bei SBB und SBB Cargo den Contrat social, der das Personal vor Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen schützt?

- a. Der Contrat social trat mit dem ersten GAV im Jahr 2001 in Kraft
- b. Es gibt den Contrat social schon seit 1993
- c. Die SBB hat ihn mit RailFit eingeführt

So nimmst du teil: Sende uns deine Antwort mit Lösung, Name und Adresse bis **Dienstag, 2. März 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 **Reka-Checks 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. 1/2021:
a/b/c/b/a

Die Büchergutscheine im Wert von 40 Franken gewonnen hat:
Gabriella Fey, Polleggio.
Mitglied AS Ticino.

AUF DEN SPUREN VON ...

Aldo Sciamanna, Chefmonteur Hochspannung



Die Arbeit im Freien kennt weder Wetter noch Uhrzeit... Aldo Sciamanna vor dem Montagefahrzeug beim Depot Giubiasco.

Ferruccio Calogero Noto; Übers. Peter Moor
zeitung@sev-online.ch

Nach vielen Jahren an vorderster Front als Milizgewerkschafter hat Aldo das Präsidium der Sektion Bau Tessin abgegeben. Aber er würde seine Energie und sein Charisma einbringen, wenn es wieder nötig ist!

Am Ende der Wahlperiode ist Aldo Sciamanna nicht mehr zur Wiederwahl als Präsident der Sektion Bau Tessin angetreten. Er war seit 1997 vorne dabei, als er als Vertreter der italienischsprachigen Schweiz in den Vorstand der damaligen schweizweiten Sektion Fahrleitung und Brücken gewählt wurde. «Damals hatten wir Sektionen pro Berufsgruppe. Nach der Fusion der früheren Unterverbände VAS (Verband Aufsicht und Sicherheitsdienste) und APV (Arbeiterpersonal) zum neuen Unterverband Bau im Jahr 2000 mussten wir eine regionale Sektion bilden, die mehrere Berufsgruppen vereinigte. Anfangs hatten wir Schwierigkeiten, den Sektionsvorstand auf feste Füße zu stellen, aber in den letzten Jahren konnten wir einen Vorstand zusammenstellen, der geeint und motiviert ist, der die Initiative ergreifen und Resultate vorweisen kann. Er sichert die Kontinuität unter dem neuen Präsidenten Davide Perini. Ein Wechsel ist auch nötig, um neue Ideen für die Sektion zu entwickeln. Die Kollegen wissen jedoch, dass sie bei Bedarf jederzeit auf mich zählen können.»

Aldo Sciamanna ist in Lodrino geboren und aufgewachsen, einem bevölkerungsreichen Dorf der Riviera, wohin die Eltern von Zofingen gezogen waren, nachdem sie aus den Marken und den Abruzzen eingewandert waren. Er hat zwei erwachsene Söhne aus einer früheren Beziehung und lebt nun mit seiner neuen Partnerin in Lumino, am Eingang zum Misox. «Wir arbeiten beide Schicht, teils nachts. Da wir keine kleinen Kinder haben, gelingt es uns gut, die Dienstpläne aufeinander abzustimmen und gemeinsame Zeit zu haben, um miteinander unsere Vorlieben zu verfolgen: gutes Essen und guter Wein, Reisen und viel Sport: Velo, Mountainbike, Laufen, Ski und Snowboard, Wandern in den Bergen, Schwimmen...»

Aldo ist 1991 mit 22 Jahren zur SBB gekommen und hat sich zum Fahrleitungsmonteur ausbilden lassen. Seither hat er nie die Stelle gewechselt. «Das wirkt heute fremd, aber meine Arbeit gefällt mir immer noch. Ich habe auch nach all den Jahren keine Mühe, meine Schicht anzutreten. Es befriedigt mich nach wie vor, die

fertige Arbeit zu sehen, erledigt nach allen Regeln der Kunst!» Auch wenn die Arbeit alles andere als einfach ist und die Bedingungen oft ganz und gar nicht angenehm... «Es braucht vielfältige Fähigkeiten, das macht den Beruf interessant und faszinierend: Als Chefmonteur kümmere ich mich zusammen mit dem technischen Assistenten um die detaillierte Erarbeitung des Ausführungsprojekts, ich stelle das Team zusammen und verfolge danach die Arbeiten vor Ort: ausschalten und abnehmen des Fahrdrachts, bereitstellen von Masten und Trägern auf der Baustelle, nachdem sie am Boden vorbereitet worden sind, sie danach montieren und den Fahrdracht einziehen... Im Team braucht es den Triebfahrzeugführer, den Kranführer, die Leute, die in der Höhe arbeiten usw. Vielseitigkeit ist sehr wichtig, alles wäre viel schwieriger, wenn jeder nur eine Arbeit ausführen könnte. Deshalb ist Erfahrung unentbehrlich, und es braucht Kontinuität beim Personal: Die Kollegen, die zusammenarbeiten, müssen sich gut kennen, denn sie müssen voll aufeinander und in die jeweiligen Fähigkeiten vertrauen können. Wenn einer einen Fehler macht, könnte er das Leben auch der andern gefährden! Es kommt hinzu, dass wir draussen arbeiten, in der Sommerhitze und der Winterkälte, bei jedem Wetter und zu jeder Zeit, sehr häufig nachts: Die Arbeit ist wirklich sehr anstrengend und erfordert eine gute Konstitution.»

Aldo ist Mitglied des SEV seit... «kaum dass ich bei der SBB begonnen habe. Als ich ins Büro des Chefs kam, lagen da zwei Papiere: eines für den SEV, das andere für die SBB-Krankenkasse, damals noch ausschliesslich fürs Personal, und eigentlich war beides das gleiche! Darüber hinaus war es für mich ganz normal, der Gewerkschaft beizutreten.» Heute ist das weniger der Fall. Allerdings war die Sektion Bau Tessin in den letzten Jahren eine der wenigen im SEV, der es gelungen ist, die Zahl ihrer Mitglieder zu erhöhen (und zwar deutlich: ca. 20 % seit 2016). Vor allem die Jüngsten tun sich schwer mit dem Beitritt: «Wir haben in den letzten Jahren gut gearbeitet! Ich sage den Kollegen, besonders jenen, die neu zur SBB gekommen sind, dass es schon fast eine moralische Pflicht ist, dem SEV beizutreten, denn nur dank der Arbeit, die die Gewerkschaft bisher geleistet hat, profitieren sie von den Bedingungen, zu denen sie angestellt wurden. Und dann müssen wir uns Tag für Tag entschlossen engagieren und uns um die alltäglichen Fragen kümmern. Das ist es, was wir als Sektion machen können.» Je mehr wir sind, umso mehr erreichen wir!

ZIELE

Alessandro Bianchi



Am 7. Februar feierten wir das 50-Jahr-Jubiläum des Frauenstimmrechts in der Schweiz

