



SEV Nr. 3

Die Zeitung der Gewerkschaft des Verkehrspersonals



BAUPERSONAL

Pausen und Corona

▶ S. 7

Markus Fischer

EDITO von Philipp Hadorn,
Präsident SEV-GATA

Personal leistet Corona-Opfer

▶ S. 5

Seit dem Lockdown im März 2020 ist der Luftverkehr in der Schweiz grösstenteils «ge-groundet». Trotzdem versucht die Swiss bisher ihre Strukturen durch «Freezing» zu erhalten, solange Corona die Reiseoptionen einschränkt. Warum nicht «Hire and Fire»? Ein Grund sind die Bundeshilfen, für die sich auch der SEV starkgemacht hat: Dank der Kreditgarantie von 1,275 Mia. Franken konnten die Lufthansa-Töchter Swiss und Edelweiss bei Banken 1,5 Mia. aufnehmen. Und einen Teil der Personalkosten trägt zurzeit die Arbeitslosenversicherung bzw. der Bund über die Kurzarbeitsentschädigungen (SEV-GATA setzt sich für eine Verlängerung der Bezugsdauer um weitere sechs Monate ein). Obwohl diese Hilfen nicht explizit an ein Entlassungsverbot geknüpft sind, würde die Swiss ihrem Image

massiv schaden, würde sie plötzlich Hunderte Mitarbeitende durch Entlassung in Not stürzen und so den Schweizer Arbeitsmarkt zusätzlich belasten. Zudem gilt es die Know-how-Tragenden bei der Stange zu halten für den Wiederaufschwung.

Doch die Krise zieht sich in die Länge. Der Luftverkehr leidet besonders stark unter dem Wirrwarr nationaler Regulierungen. Ständig wechselnde Quarantäne- und Testbestimmungen erschrecken vom Reisen ab. Bleibt der Aufschwung bis im Sommer aus, droht der Swiss das Geld auszugehen. Darum pochte sie auf ein weiteres Opfer des Personals, zusätzlich zum Lohnopfer durch Kurzarbeit.

Für das Bodenpersonal einigten sich die Sozialpartner Ende Januar auf massvolle temporäre Beiträge, sozial abgedeckt und verbunden mit einer Verlängerung des «GAV

2018» bis Ende 2026. Die Swiss bekräftigte damit ihre Bereitschaft zu Stabilität und sozialem Frieden, und die krisenerprobten, aber verunsicherten Mitarbeitenden leisten mit ihrem deutlichen Ja zum Krisen-GAV ihren Teil – Respekt!

Der SEV hat mit seiner Sektion SEV-GATA den Tatbeweis erbracht, dass bei gemeinsamem Willen Lösungen möglich sind. Nun ist es an der Swiss und ihrem neuen CEO Dieter Vranckx, alles zu unternehmen, um die letzten Krisenmonate ohne Entlassungen zu meistern und danach mit der ganzen Belegschaft den Wiederaufbau zu stemmen.

Auch mit Swissport Zürich hat sich SEV-GATA sozialpartnerschaftlich geeinigt, während Swissport Genf mit ihrem Machtpoker den letzten Goodwill ihrer Mitarbeitenden zu verscherzen scheint. Möge sie bald ein Einsehen haben!

Frauen

Tiefere Löhne und Renten, Gewalt und Sexismus: Nun braucht es Taten!

2

Klimaschutz

Der SEV unterstützt das CO₂-Gesetz und das Europäische Jahr der Schiene.

3 und 11

Schiffahrt in Not

Hoffen auf Lösungen am Lago Maggiore und auf Härtefallgelder für die URh.

6 und 9

Swissport entlässt Personal

Nach dem Scheitern der Verhandlungen und einer Mediation wurden am 12. Februar 43 Mitarbeitende entlassen. Sie hatten sich geweigert, die neuen schlechteren Verträge zu unterzeichnen. Auf Antrag des Staatsrats Mauro Poggia (Mouvement citoyens genevois MCG) wird der Konflikt vor der kantonalen Schlichtungsstelle für kollektive Arbeitsbeziehungen (CRCT) fortgesetzt. Auch die Gewerkschaften hatten diese angerufen. Bereits am 26. Februar hatten Vertreter der Linken und des MCG den Staatsrat dazu aufgefordert, einzugreifen und Swissport zu einem Schlichtungsverfahren zu bringen. Fortsetzung folgt.

Belgien will 44 Schalter schliessen

Seit Februar mobilisieren in Belgien die Eisenbahngewerkschaften und Fahrgastverbände. Grund dafür: Die belgische Eisenbahngesellschaft NMBS will bis Ende Jahr 44 Schalter an Bahnhöfen schliessen und bei weiteren 37 die Öffnungszeiten kürzen. 77 Arbeitsplätze sollen damit verschwinden. Es fanden verschiedene Aktionen in Bahnhöfen statt mit den Slogans «Digitalisieren ohne Enthumanisierung» oder «Finger weg von meinem NMBS-Schalter» (Titel einer Online-Petition). Verkehrsminister Georges Gilkinet stellte sich gegen die umstrittenen Pläne. Die Enthumanisierung der Bahnhöfe führt immer mehr dazu, dass sich Reisende nicht mehr sicher fühlen.

Ungenügender sozialer Schutz

Zusammen mit der schrittweisen Lockerung der Coronamassnahmen hat am 17. Februar der Bundesrat die Verlängerung bestimmter Stützungsmaßnahmen angekündigt, um weitere Kaufkraftverluste und Stellenabbau zu vermeiden. Diese Verbesserungen sind zu begrüßen. Doch der Bundesrat geht weiter davon aus, dass zahlreiche Einschränkungen in den kommenden Monaten beibehalten werden und plant dennoch keine Verlängerung der 100-prozentigen Lohnabsicherung bei Kurzarbeit für Geringverdienende sowie nur ungenügende Massnahmen zur rascheren Auszahlung und zum einfacheren Zugang zu Unterstützungsleistungen. Der Bundesrat muss seine Coronastrategie zwingend mit wirksamen und nachhaltigen Massnahmen ergänzen. (SGB)



Vor ein paar Jahren in Bern, kurz vor einer Demonstration für Gleichberechtigung...

NICHT NUR AM 8. MÄRZ

Ungleichheit: Frauen mobilisieren sich

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

Betrachten wir den aktuellen Stand der Dinge. Seit Jahren hat sich nichts geändert: Die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern besteht nicht nur fort, sondern nimmt sogar zu. Löhne, Altersvorsorge, Gewalt, Sexismus und Arbeit: zahlreich sind die Probleme, mit denen die Frauen konfrontiert sind. Wenn es stimmt, dass die Wirtschaftskrise im Zusammenhang mit der Pandemie alle betrifft, so zahlen Frauen den höheren Preis.

Beginnen wir mit der geradezu klassischen Mitteilung des Bundesamtes für Statistik, die jedes Jahr vor dem Internationalen Frauentag am 8. März publiziert wird. Auf der Gehaltsebene nehmen die Ungleichheiten zu: Frauen verdienen jetzt im Durchschnitt 19% weniger als Männer. Zwischen 2014 und 2018 hat sich der Abstand zwischen Männern und Frauen vergrössert und insbesondere der klar diskriminierende Anteil ist gewachsen. Während Frauen im Jahr 2016 durchschnittlich 18,3% weniger verdienten als Männer, stieg dieser Anteil 2018 auf 19%. Diese Ungleichheiten wirken sich bereits heute unweigerlich auch auf die Situation bei Pensionierung aus. Dies, obwohl es gemäss Entwurf der AHV-Reform 21 für Frauen eine weitere Kröte zu schlucken gilt. Aber das haben sie keineswegs vor!

Die Frauenbewegung und die Gewerkschaften sind dafür nicht zu haben und sie sagten am 8. März klar: Ein Kurswechsel ist dringend und notwendig.

Am 8. März mobilisierten die Gewerkschaften und die Frauenbewegungen gegen die anhaltende Ungleichheit und gegen die AHV21. Aber müssen wir jeden 8. März wieder von vorn beginnen? Wir haben diese Frage Regula Bühlmann gestellt, der Gleichstellungsbeauftragten und Zentralsekretärin des SGB.

«Wir beginnen ja nicht jeden 8. März von vorne, sondern wir finden jeden 8. März zusammen, um unsere Forderungen zu bekräftigen. Aber wir sind auch sonst dran und engagieren uns. Aber ja, es geht zu langsam vorwärts, ge-

rade in der rückwärtsgewandten Schweiz. Trotzdem gibt es immer wieder Erfolge, wobei der Frauen*streik 2019 unseren Anliegen neuen Schub gegeben hat: Den Appell gegen den Abbau bei den Frauenrenten haben innert kürzester Zeit Hunderttausende von Frauen unterzeichnet, seit diesem Jahr haben wir einen Vaterschaftsurlaub und die nationalrätliche Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur hat im Februar beschlossen, dass der Bund die familienergänzende Kinderbetreuung besser unterstützen muss.»

2021, dessen sind wir sicher, wird ein weiteres Jahr der Mobilisierung sein: Am 14. Juni jährt sich der erste nationale Frauenstreik zum 30. Mal. Und der Verfassungsartikel zur Gleichstellung wird 40 Jahre alt. Die Stimmen der Frauen werden im ganzen Land zu hören sein. Und sicherlich wird das Recht auf eine Rente eines der zentralen Themen sein.

«Wir kämpfen dieses Jahr für bessere Frauenrenten» sagt Regula Bühlmann. «Wir wollen keinen Abbau, wie die Vorlage AHV21 dies mit einer Erhöhung des Frauenrentenalters vorsieht, sondern substanzielle Verbesserungen – zum Beispiel mit einer 13. AHV-Rente, wie wir sie mit einer Initiative verfolgen. Und natürlich braucht es Massnahmen gegen die Doppelbelastung, die vor allem Frauen mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben: Wir brauchen eine nationale Familienpolitik, der Bund muss dafür sorgen, dass es überall genügend familien- und schulergänzende Kinderbetreuungsplätze hat und diese für alle Familien bezahlbar sind. Eigentlich gehört dies ja zum Service public...»

Und werden wir uns am 14. Juni, einem weiteren symbolischen Datum für die Frauen unseres Landes, wieder auf der Strasse treffen?

Da sind wir optimistisch: Online-Mobilisierungen sind zwar möglich, aber es ist schon nicht dasselbe, wie auf der Strasse zusammenzukommen... Am 8. März waren wir leider noch nicht so weit, aber der SGB hat zusammen mit Movendo eine spannende feministische Kurswoche angeboten – quasi als Vorbereitung für die grosse Mobilisierung vom 14. Juni.»

Auch die Frauenverbände werden in der ganzen Schweiz aktiv. Bei den feministischen

Online-Versammlungen – an denen 800 Frauen aus der ganzen Schweiz teilnahmen – ist der Tenor der Forderungen klar: Der Feminismus ist eindeutig eine der unausweichlichen sozialen Kräfte in der Gesellschaft. Und seine Stimme wird immer lauter, zumal die Pandemie und die Gesundheitskrise die sozialen, wirtschaftlichen und geschlechtsspezifischen Ungleichheiten verschärfen. Ganz zu schweigen vom Engagement der Frauen in der Klimakrise. Das derzeitige Produktionssystem zerstört nicht nur den Planeten, sondern nährt sich auch von der Ausbeutung der Arbeit von Frauen*.

Lucie Waser, die beim SEV für das Gleichstellungsdossier zuständig ist, ist selbstverständlich an allen Fronten beteiligt. Speziell befasst sie sich auch mit der Welt des Transports. «Wir werden unsere Themen mit Nachdruck verfolgen», sagt sie, «um die Arbeitsbedingungen zu verbessern, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, und um das Arbeitsklima zu verbessern, das immer noch von einer sehr männlichen Dynamik geprägt ist. In einem immer noch sehr männerdominierten Sektor wie dem Transportwesen fordern wir auch eine Modernisierung der Infrastruktur (z.B. Toiletten und Umkleieräume für Frauen, Kantinen usw.). Und dann werden wir nie aufhören, gegen Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz zu kämpfen. Die Arbeitgeber müssen Verantwortung übernehmen und gegen die Täter vorgehen.»

Lucie ist auch auf europäischer Ebene aktiv. «Natürlich werden wir als SEV-Frauen in diesem Jahr in neuen Arbeitsgruppen bei der SBB aktiv sein, um die Forderungen der ETF Women in Rail voranzutreiben. Es gibt viel zu tun, denn auf europäischer Ebene liegt der Frauenanteil an der gesamten Belegschaft der Transportbranche bei nur 22% und ist damit unzureichend. Wir müssen uns bewusst sein – so die Gewerkschaftssekretärin des SEV abschliessend –, «dass sich der Transportsektor in Europa schnell verändert und dass sich die Rolle der Arbeitnehmerinnen in diesem Sektor weiterentwickelt. Es gibt jedoch noch wenig Erkenntnis darüber, wie sich die Änderungen auf sie auswirken werden.»

PATRICK KUMMER antwortet

Wozu ein Rabatt bei Migros Klubschule?

SEV-Mitglieder haben jetzt fünf Prozent Rabatt auf das ganze Angebot von Migros Klubschule. Warum hat der SEV diese Partnerschaft vereinbart?

Die Partnerschaft mit Migros Klubschule ist ein erster Schritt in die richtige Richtung. Der SEV will seine Mitglieder damit in ihrer beruflichen und privaten Entwicklung unterstützen. Sich regelmässig weiterzubilden ist sehr wichtig, das müssen wir uns alle bewusst sein.

Gleichzeitig dürfen wir uns vom Marketing der Bildungsinstitutionen nicht verführen lassen. Die Idee, möglichst viele Weiterbildungsabschlüsse machen zu müssen, hat ihren Ursprung unter anderem im Bildungsmarketing. Bei der Weiterbildung geht es nicht primär um die Quantität, also die Menge an Weiterbildungen. Vielmehr geht es darum, welches Ziel mit einer Weiterbildung erreicht werden soll. Geht es beispielsweise darum, sich in eine neue Funktion zu entwickeln, um die

Vertiefung oder die Gewinnung von Kompetenzen oder um regelmässig anfallende Prüfungen, die für die aktuelle Funktion nötig sind?

Die Migros Klubschule bietet eine sehr breite Auswahl an Kursen und deckt dadurch sehr viele Themengebiete ab. Dadurch wird die gewerkschaftliche Bildung von Movendo gut ergänzt. Wir sind bestrebt, in nächsten Schritten weitere Partnerschaften einzugehen, um die bisherigen Angebote sinnvoll zu ergänzen.

Gleichzeitig müssen wir aus gewerkschaftlicher Sicht auch bezüglich Weiterbildungen gute Rahmenbedingungen fordern. Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Weiterbildung ist zentral für den erfolgreichen Bildungsabschluss und muss unbedingt sichergestellt sein.

Patrick Kummer ist SEV-Gewerkschaftssekretär und unter anderem für Bildungsfragen verantwortlich. Hast auch du eine Frage an den SEV? Schreib uns an zeitung@sev-online.ch.

VORSTAND SEV

Klares Ja zum CO₂-Gesetz

Vivian Bologna/Übers. Nick Raduner
vivian.bologna@sev-online.ch

Der SEV wird sich für die Totalrevision des CO₂-Gesetzes einsetzen, das im Juni dem Volk vorgelegt wird. Dieses Gesetz ist ein klares Signal für das Klima und den öffentlichen Verkehr. Dies ist die Analyse des Vorstandes, der auch Aroldo Cambi zu seiner Wahl als Präsident der SBB-Pensionskasse gratulieren konnte.

Für die Diskussion über das CO₂-Gesetz hatte der Vorstand Zentralsekretär Reto Wyss vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund eingeladen. Dieser wies darauf hin, dass die Erderwärmung die Schweiz als Alpenland betreffe, und dass der Verkehr (öffentlich und privat) für ein Drittel der Treibhausgasemissionen in der Schweiz verantwortlich sei, die Haushalte für mehr als 16% und die Industrie für einen Viertel. Das Gesetz zielt darauf ab, die Treibhausgase bis 2030 im Vergleich zu 1990 zu halbieren.

Zu den wichtigsten Massnahmen dieses Gesetzes gehört die Schaffung eines Klimafonds, finanziert durch maximal einen Drittel der Einnahmen aus der CO₂-Steuer auf Treibstoffe (die

erhöht wird), durch eine Flugticket-Abgabe (von 30 bis 120 Franken je nach Reiseziel und Klasse), durch die Einnahmen aus den Strafsteuern für Autos, die die Emissionsnormen überschreiten, und durch die Einnahmen aus der Versteigerung von Emissionsrechten. Aus diesem Fonds werden insbesondere Massnahmen zur Sanierung von Gebäuden, zum Ersatz von Öl- oder Elektroheizungen und zur Förderung von erneuerbaren Energien finanziert.

Beim Verkehr sieht das Gesetz einen Geldsegen von 30 Millionen Franken pro Jahr für die Förderung von Nacht- und Hochgeschwindigkeitszügen in europäische Städte vor. Busunternehmen sollen ermutigt werden, Dieselsebusse durch elektrische Modelle zu ersetzen. Zur Reform gehört zudem eine Erhöhung der Mineralölsteuer auf Treibstoffen um maximal 8 Rappen pro Liter bis 2024 und um maximal 10 Rappen pro Liter ab 2025. Weiter sieht das Gesetz eine erste Reduktion der CO₂-Grenzwerte für Neuwagen auf 95 Gramm CO₂ pro Kilometer vor.

Was hält der SGB von dieser Steuererhöhung? «Natürlich ist sie wie jede Steuererhöhung nicht ideal», sagt Reto Wyss. «Doch werden ihre Auswirkungen auf die Haushaltsbudgets durch die Einführung saubererer Fahrzeuge und

durch den damit verbundenen Minderverbrauch von Treibstoff abgeschwächt.» Und ein Grossteil der höheren Steuern wird über die Krankenversicherungsprämien an die Bevölkerung zurückerstattet. Für Reto Wyss ist das Gesetz als Ganzes zu analysieren und insgesamt positiv.

Zum selben Schluss kam der Vorstand in seiner Analyse: Er stimmte für das Gesetz und für die Unterstützung der Schweizer Klima-Allianz mit über 90 Organisationen bei der Kampagne. «Dieses Gesetz wird die Verkehrsverlagerung fördern, für die wir uns seit Jahrzehnten einsetzen», unterstrich Daniela Lehmann, die Koordinatorin Verkehrspolitik beim SEV.

SEV-Präsident Giorgio Tuti betonte: «Schauen wir uns an, wer das Referendum lanciert hat und wer die Mehrheit der Unterschriften gesammelt hat. Wirtschaftskreise und Lobbyisten der Automobilbranche, die sämtliche Klimamassnahmen ablehnen, brüsten sich mit ihrem angeblichen Interesse an den Leuten mit unteren und mittleren Einkommen. Wenn sie wirklich beunruhigt wären, würden sie beispielsweise die 13. AHV-Rente gutheissen. Dieses Gesetz ist nicht fehlerfrei, aber es ist ein guter Schritt für das Klima und stärkt den öffentlichen Verkehr. Dieser ist als Teil der Lösung für die Stoppung der globalen Erderwärmung anerkannt. Zusätzliche finanzielle Mittel für den öV werden die Schaffung von Arbeitsplätzen begünstigen.»

Aroldo Cambi präsidiert die Pensionskasse SBB



Aroldo Cambi, Finanzchef des SEV präsidiert die Pensionskasse SBB für vier Jahre.

Aroldo, du bist nun bis 2024 Präsident der Pensionskasse SBB. Weshalb ist das wichtig?

Wesentlich ist, dass die Interessen der Versicherten bestmöglich gewahrt werden. Der SEV stellt vier der sechs gewählten Personalvertreter/innen im Stiftungsrat, ist die grösste der vier Personalorganisationen bei der SBB und hat sehr viele Mitglieder in allen Berufskategorien. Daher ist es logisch, dass der SEV den Vorsitz der Pensionskasse übernehmen kann.

Welches sind die grossen Herausforderungen für die Pensionskasse SBB?

Wenn die Zinssätze nahe Null oder gar im negativen Bereich sind, wirkt sich das natürlich auf die Pensionskasse aus. Sie hat den technischen Zinssatz bereits Ende Januar von 1,5% auf 1% gesenkt. Die Pandemie und ihre Folgen für die Märkte beeinflussen zusätzlich die Rendite der Pensionskasse. Schliesslich ist auch das Verhältnis zwischen aktiven Versicherten und Rentner/innen eine grosse Herausforderung, was die Finanzierung der laufenden Renten betrifft.



Das CO₂-Gesetz sieht die Förderung des Ersatzes von Dieselsebussen durch elektrische Busse vor.



Dem SEV ist es wichtig, seine Mitglieder und vor allem auch die Nicht-Mitglieder über einen zusätzlichen zeitgemässen Kanal bedienen zu können. Die Pandemie machte dies noch deutlicher. Im Austausch mit der BLS wurde deshalb eine neue Plattform für die Sozialpartner geschaffen: Der SEV hat (wie die anderen Personalverbände auch) ab sofort die Möglichkeit, **alle drei Monate einen Beitrag auf «Piazza», dem Intranet der BLS** zu schalten. Er kann auf diesem Weg mit Informationen und Mitgliederwerbung an die Mitarbeitenden gelangen.

Um die Covid-Krise zu bekämpfen, wollte die Rechte die **Sonntagsverkäufe von vier auf zwölf pro Jahr ausdehnen**, befristet bis 31. Dezember 2022. Das hat vor zwei Wochen die Ständeratskommission für Wirtschaft und Abgaben in einen Artikel des Covid-Gesetzes geschmuggelt. Empört lehnte der Schweizerische Gewerkschaftsbund diesen Missbrauch des Covid-Gesetzes zur Ausweitung der Sonntagsarbeit ab. Denn das Verkaufspersonal hat sich in Umfragen immer wieder klar dagegen ausgesprochen, und auch das Volk in kantonalen Abstimmungen – wie jetzt wieder im Kanton Bern. Zudem generieren Sonntagsverkäufe kaum mehr Umsätze, sondern verlagern sie nur und bevorteilen grosse Detailhandelsketten gegenüber kleinen Läden, für die Sonntagsverkäufe oft ein Verlustgeschäft sind. Das Ständeratsplenum folgte am 4. März den Argumenten der Kommissionminderheit und des SGB und lehnte den Antrag der Kommissionmehrheit mit 23 zu 18 Stimmen ab. Der Nationalrat behandelte das Geschäft Anfang dieser Woche nach Redaktionsschluss.

20 Jahre
GAV

GAV-SERIE, TEIL 3: GESAMTARBEITSVERTRÄGE BEI DEN KTU

Von der Wüste zur vielfältigen GAV-Landschaft

Peter Moor
zeitung@sev-online.ch

Der GAV SBB ist der Wegweiser für alle andern, die der SEV in seinem Organisationsgebiet abgeschlossen hat. Anfänglich war die Rede von einer GAV-Wüste, doch innert 20 Jahren ist daraus eine Landschaft mit vielen bunten Blüten geworden.

Zu Beginn der Gesamtarbeitsverträge im öffentlichen Verkehr hatte der SEV andere Pläne: Sein definiertes Ziel war die Schaffung eines einheitlichen GAV. Dass es anders gekommen ist, liegt vor allem daran, dass es deutlich leichter fiel als erwartet, mit zahlreichen Unternehmen des öffentlichen Verkehrs eigene Gesamt- oder Firmenarbeitsverträge abzuschliessen. Inzwischen sind es gegen 70 einzelne Verträge zwischen dem SEV und Verkehrsunternehmen.

Ein wichtiger Durchbruch war 2003 der Abschluss des GAV mit den Freiburgischen Verkehrsbetrieben (TPF), die eben erst aus der Fusion mehrerer regionaler Bahn- und Busbetriebe hervorgegangen waren. Diese Regelungen wurden vom SEV als vorbildlich bezeichnet. Somit galt der GAV TPF als Massstab für weitere Abschlüsse.

2004 folgte der Firmenarbeitsvertrag mit der RhB, 2005 jener mit der Nummer 2 im schweizerischen Bahnsystem, der BLS. Langsam bildeten sich Standards heraus, die weitgehend durchgesetzt werden konnten, insbesondere die 41-Stunden-Woche und 5 Wochen Ferien für alle.

Der ursprünglichen Idee folgend, kam es zu einem einzigen Abschluss mit nationaler Wirkung: Die Normalspurbahnen einigten sich 2008 auf einen Rahmenvertrag für den regionalen Personenverkehr.



SEV-Mobilisierung in Lausanne im Rahmen der schwierigen GAV-Verhandlungen bei den TL.

Spezialfälle Luftfahrt und Bergbahnen

2000 entstand bei der damaligen Crossair der Personalverband Groundstaff Aviation Technics and Administration (GATA), der das Bodenpersonal vereinigte. Die Organisation suchte die Unterstützung des SEV, was zur Gründung der Sektion SEV-GATA führte. Insbesondere mit Swiss und Swissport konnten Gesamtarbeitsverträge abgeschlossen werden, wobei oft schwierige Bedingungen angetroffen wurden. 2017 schloss sich die Personalorganisation Push SEV-GATA an.

Seit langer Zeit waren im SEV einzelne Mitarbeiter von Bergbahnen organisiert. Die Arbeitsbedingungen gelten dort als höchst problematisch, sind sie doch äusserst saison- und wetterabhängig. Damit ergab sich das Bedürfnis, für die abweichenden Arbeitszeiten Vereinbarungen mit dem Personal abzuschliessen, was am einfachsten über einen GAV geschieht. Schliesslich kam es lediglich mit dem Arbeitgeberverband Berner Bergbahnen zum Abschluss eines Rahmen-GAV.

20 Jahre
GAV

GAV-SERIE, TEIL 3: INTERVIEW MIT BARBARA SPALINGER

«Alle GAV haben ihre Macken und Ecken»

Peter Moor
zeitung@sev-online.ch

Wo steht der SEV heute in Sachen GAV mit den so genannten Privatbahnen, insgesamt allen ausser der SBB?

Wir haben fast überall GAV, auch wenn wir bei ein paar wenigen Unternehmen konstant auflaufen, etwa bei der Sihltalbahn oder der Schifffahrtsgesellschaft Vierwaldstättersee, bei denen wir noch keine GAV haben. Aber das ist letztlich eine Frage der Mobilisierung.

Gibt es einen grundsätzlichen Unterschied zwischen dem GAV SBB und der Masse der KTU-GAV?

Ja klar. Es gibt nirgends sonst keine Entlassungen aus wirtschaftlichen

Gründen, also einen Contrat social wie bei der SBB. In den andern Punkten gibt es GAV, die gut vergleichbar sind mit jenem der SBB, etwa der wirklich gute GAV TPF.

Wie gross ist die Bandbreite?

Es haben alle GAV ihre Macken und Ecken, aber das ist die Folge der Verhandlungsprozesse. Wir sagen immer, das beste Resultat ist die gegenseitige mittlere Unzufriedenheit.

Was macht die Unterschiede aus?

Die KTU-GAV haben jeweils einen grossen regionalen Bezug. Es kommt stark darauf an, in welchem Kanton die Unternehmen tätig sind, wie dort die Rahmenbedingungen sind, was es für ein öV-Angebot gibt. Es sind wirklich kleine Universen für sich; wenn man die Chemins de fer du Jura nimmt



Manu Friederich

im Vergleich etwa zu Turbo, zur Zentralbahn oder zum Busbetrieb im Valle Blenio, die haben alle ihre eigene Tonalität mit ihren eigenen Spezialitäten. Die Haltung des Kantons zum öV ist natürlich auch wichtig.

Hat der SEV 2001 bei null begonnen?

Ja, aber wir haben relativ schnell recht viele GAV gehabt. Etwas mehr als die Hälfte der KTU hat sofort nach-

gezogen, als der GAV SBB abgeschlossen war. Viele davon haben wir inzwischen revidiert und weiterentwickelt.

Es ist eine der Besonderheiten, dass bei den KTU die Mitglieder jeweils in einer unternehmensweiten VPT-Sektion vereinigt sind, also viel näher dran als bei der SBB. Wie wirkt sich diese Nähe auf die Arbeit des SEV aus?

Bei etwa 80 Prozent läuft unsere Zusammenarbeit ausgezeichnet. Dank der Nähe zu den Mitgliedern bekommen wir so ziemlich alles mit, was läuft. Wenn die Sektion gut funktioniert, kann sie sehr stark auftreten. Die Nähe ist aber manchmal auch schwierig: Konfliktfälle sind dann heikel für die Leute, denn die Chefs sind halt in der Regel auch näher bei den Leuten.

Bei den KTU kann es zu Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen kommen. Das ist für andere Gewerkschaften normal, aber für den SEV aussergewöhnlich. Wo gibt es eigentlich einen standardisierten Sozialplan?

Bei Elvetino; den mussten wir auch schon anwenden, aber das ist lange her. Und als bei der BLS – erstmals in der Geschichte der Eisenbahn und heute kaum vorstellbar – Lokführer entlassen werden mussten, haben wir auch einen Sozialplan ausgehandelt. Der legt nun mehr oder weniger den Standard fest; er ist aber nicht Teil des GAV.

Was ist das Hauptanliegen, das der SEV zurzeit bei den KTU ver-

folgt – unter Ausklammerung von Covid?

Arbeitszeit und Geld. Für die Mitarbeitenden ist die Arbeitszeit ausgesprochen wichtig. Bei den Löhnen haben wir an vielen Orten die automatischen Aufstiege verteidigen können, sie sorgen für interne Ruhe. Daneben ist uns der Kündigungsschutz wichtig, und dann haben wir doch noch eine ganze Reihe von GAV ohne Vollzugskostenbeitrag.

Teilweise sind auch VSLF und Transfair bei KTU aktiv; wie funktioniert die Zusammenarbeit?

In aller Regel funktioniert sie recht gut, aber es ist auch abhängig von den Personen. Mit dem VSLF gibt es sowohl gute Zusammenarbeit, aber auch zuweilen Reibereien, da ist die Konkurrenz stärker als bei Transfair, die überall Juniorpartner sind.

Also kann man sagen, der SEV ist überall auch in der Privatbahnwelt klar die Nummer 1?

Ja, absolut! Der VSLF ist zwar der stärkste «Juniorpartner», aber da er interessanterweise fast nur B-Lokführer Personenverkehr und Cargo organisiert, ist er bei den Schmalspurbahnen und den Bau- und Rangierlokkführern nicht präsent. Wir aber schon!

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

Ich würde einen Contrat social, einen Kündigungsschutz verankern wollen. Das wäre unser grösster Erfolg!

SWISS-BODENPERSONAL

Deutliches Ja zum «Krisen- GAV»



Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Das bei SEV-GATA, VPOD und dem Kaufmännischen Verband organisierte Swiss-Bodenpersonal hat die «Krisenvereinbarung» über temporäre Kostensenkungsmassnahmen zur Meisterung der Corona-Krise mit Verlängerung des GAV bis Ende 2026 in drei separaten Abstimmungen deutlich angenommen. Die Gewerkschaften und die Swiss haben die Vereinbarung nach langwierigen, schwierigen Verhandlungen am 29. Januar unterzeichnet und den Mitgliedern zur Abstimmung vorgelegt.

Bei SEV-GATA (Groundstaff Aviation Technics and Administration), der Abteilung Luftverkehr des SEV, fand die Online-Abstimmung vom Montag, 22. Februar, 8 Uhr bis zum Donnerstag, 25. Februar, 8 Uhr statt. Die

Stimmeteiligung betrug 47,2%. Von den Teilnehmenden sagten 89,3% Ja zur «Krisen-Vereinbarung».

Inhalt der Vereinbarung

Die Sozialpartner haben für die fast 2000 «Groundstaff»-Mitarbeitenden der Swiss in der Schweiz nach mehrmonatigen Verhandlungen am 29. Januar folgende temporären Massnahmen vereinbart:

- eine Reduktion des 13. Monatslohns um ein Drittel,
- die Aussetzung einer Performance-Prämie gemäss GAV
- sowie Anpassungen am Sozialplan.

Für das Paket gelten folgende Rahmenbedingungen:

- Die Massnahmen sind zeitlich beschränkt ab Ende der Kurzarbeit bis spätestens Ende 2023.
- Der bisher gültige GAV Bodenpersonal wird nach Ende der temporären Krisenmassnahmen um drei Jahre verlängert.

- Nach Erholung von der Krise wird das vom Sparpaket betroffene Personal eine «Corona-Prämie» über 2500 Franken erhalten.
- Die Swiss verpflichtet sich, die Sozialpartner quartalsweise über die Wirkung der Sparmassnahmen und die unternehmerischen Kennzahlen zu informieren.

Warum die Vereinbarung?

Die Corona-Pandemie trifft die Swiss wie alle Betriebe der Luftfahrtbranche hart. Die Airline schreibt weiterhin täglich Verluste, und die weitere Entwicklung der Krise ist offen.

Auch SEV-GATA hat sich dafür eingesetzt, dass die Swiss vom Bund eine Kreditgarantie bekam sowie Kurzarbeit bewilligt und verlängert erhielt. Damit ist für das Personal ein Lohnopfer verbunden, wobei die Airline immerhin die Tiefstlöhne aufzustocken verpflichtet ist.

Insgesamt will die Swiss die Personalkosten um 15 bis 20% senken, wobei möglichst ohne Stellenabbau weitestgehend über Fluktuation und freiwillige Massnahmen wie etwa

Früh Pensionierungen. Für die verschiedenen Personalkategorien versuchte die Swiss in den letzten Monaten Kostensenkungsmassnahmen im Detail auszuhandeln.

Zukunftsperspektive trotz Krise

Kommentar von Philipp Hadorn, Gewerkschaftssekretär SEV und Präsident von SEV-GATA, der die Verhandlungsgemeinschaft der Gewerkschaften anführte

Bei allen drei Gewerkschaften schluckten die Mitglieder die «kleine» bittere Pille in der Erwartung, mit diesem Solidaritätsbeitrag die Zukunft ihrer Arbeitsplätze längerfristig zu sichern und bis Ende 2026 garantiert keine weiteren Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen in Kauf nehmen zu müssen. Denn der GAV 2018 ist damit auf aktuellem Niveau bis Ende 2026

gesichert, und auch die Sozialplanleistungen sind klar geregelt.

Mit diesen Massnahmen leistet das Bodenpersonal einen schmerzhaften, aber zumutbaren und wichtigen Beitrag, damit die Arbeitsplätze und auch die Arbeitsbedingungen längerfristig gesichert sind und Kündigungen verhindert werden. Diese moderaten, befristeten Kostensenkungsmassnahmen geben den Mitarbeitenden eine Zukunftsperspektive. Das ist wichtig für ihre Motivation und ihre Treue zum Unternehmen und dient auch dem Know-how-Erhalt.

Siehe auch Edito auf Seite 1.

REGIONALER PERSONENVERKEHR

Vernehmlassungsantwort des SEV

Daniela Lehmann,
Koordinatorin Verkehrspolitik SEV
daniela.lehmann@sev-online.ch

Der Bundesrat hat Ende 2020 einen Verpflichtungskredit für die Abgeltung von Leistungen des Regionalen Personenverkehrs (RPV) für 2022–2025 in die Vernehmlassung gegeben. Der SEV ist mit den Regierungsvorschlägen nur teilweise zufrieden.

Der SEV begrüsst die Anwendung des Instruments des Verpflichtungskredits (anstelle eines unverbindlicheren Zahlungsrahmens) zur Finanzierung des RPV für weitere vier Jahre. Diese Art der Beteiligung des Bundes schafft die gerade in der jetzigen Zeit für alle Beteiligten

nötige Planungssicherheit. Letztere wird allerdings durch die geplante Angebotsbestellung für zunächst nur zwei Jahre unnötig gemindert. Eine einmalige Bestellung über die ganze vierjährige Periode des Verpflichtungskredits wäre im Sinne einer weiteren Erhöhung der Planungssicherheit klar zu bevorzugen.

Was den vorgeschlagenen Finanzrahmen von 4398 Millionen betrifft, ist dessen Steigerung von voraussichtlich fast 400 Mio. im Vergleich zur Periode 2018–2021 zunächst positiv zu beurteilen. Diese Erhöhung erlaubt es, im RPV wichtige Angebotsverbesserungen umzusetzen und bei einigen Transportunternehmen neues Rollmaterial zu beschaffen. So entfallen gemäss erläuterndem Bericht fast 40% der geplanten Abgeltungssteigerungen auf das Rollmaterial.



Von den geplanten Abgeltungssteigerungen von fast 400 Mio. entfallen fast 40% auf Rollmaterial.

Der Ausbau des Finanzrahmens ist allerdings in mehrerer Hinsicht zu relativieren:

- Im Zeitraum 2007–2019 nahmen die Abgeltungen jährlich durchschnittlich um 2,2% zu, in der Periode 2022–2025 sollen sie jedoch nur um durchschnittlich 1,95% steigen.
- Die konstant gebliebene Unterstützung von 5 Millionen für «Innovationen zur Verbesserung der Effizienz und Qualität im RPV» ist unseres Erachtens deutlich zu tief bemessen.
- Um erwarteten Erhöhungen der nötigen Abgeltungen für die bis anhin nicht in die Bedarfsumfrage eingebundenen Unternehmen gerecht zu werden, geht das Bundesamt für Verkehr weiterhin von einer durchschnittlichen Zunahme der gesamten Abgeltungen von einem Prozent pro Jahr aus. Warum das BAV keine

höhere Zunahme vorsieht, ist nicht nachvollziehbar, soll doch neu auch die Beschaffung von Fahrzeugen unterstützt werden, die weniger oder keine fossilen Treibstoffe verbrauchen.

Es ist unverständlich, dass der Bundesrat mit seinem vorläufigen Beschluss nicht einmal den vom BAV eruierten Abgeltungsbedarf anerkennt. Denn dieser läge bei gesamthaft 4462 Millionen anstelle der veranschlagten 4398 Millionen.

Zudem unterstützt der SEV die Forderung des Verbands öffentlicher Verkehr (VöV), dass in einem separaten Artikel des Bundesbeschlusses die spätere Finanzierung der coronabedingten Verminderung von Nachfrage und Ertrag in den Jahren 2022–2025 verbindlich in Aussicht gestellt werden muss.

LINK ZUM RECHT

Gerechtigkeit bei freiwilligen Familienzulagen



SEV-Rechtsschutzteam

Kinder kosten Geld. Gemäss einer Werbung, die derzeit an vielen Orten zu sehen ist, kostet ein Kind in der Schweiz im Durchschnitt stolze 370 000 Franken. Daher ist es erfreulich, dass es Unternehmen gibt, die über die gesetzlichen Familienzulagen hinaus noch eine freiwillige Familienzulage leisten. Doch manchmal muss der SEV der Gerechtigkeit nachhelfen.

Auch die Firma X, eine Nahverkehrsunternehmung, bietet ihren Mitarbeitenden eine freiwillige Familienzulage. Pascal, Tramfahrer bei der Firma X, wird Vater und meldet das Ereignis rechtzeitig der Personalabteilung. Er freut sich über das Gratulationskärtchen mit Babyrassel, die er als Reaktion erhält. Die Freude über den Familienzuwachs trübt sich allerdings ganz leicht, als er in seiner ersten Lohnabrechnung nach der Geburt keine freiwillige Familienzulage findet. Er fragt bei der Personalabteilung nach und erhält die Auskunft, dass diese Zulage an den Anspruch auf die gesetzliche Familienzulage geknüpft ist. Pascals Frau – zwar derzeit im Mutterschaftsurlaub – ist ebenfalls erwerbstätig. Da Pascal in einem anderen Kanton arbeitet, als er wohnt, seine Frau aber im Wohnsitzkanton tätig ist, hat sie den gesetzlichen Anspruch auf die Familienzulage.

Pascal wendet sich an den SEV mit der Frage, ob nicht er statt seiner Frau diese Zulage beziehen könne. Der SEV, der damals im GAV die Bestimmung abgesehen hat, dass der Bezug der freiwilligen Familienzulage an die gesetzliche Bezugsberechtigung geknüpft ist, klärt die rechtlichen Grundlagen ab. Denn zur Zeit der Entstehung des GAV gab es noch kein Bundesgesetz über die Familienzulagen. Jeder Kanton hatte eigene, und auch unterschiedliche Regelungen. Erst 2009 trat die eidgenössische Regelung in Kraft, die auch diese sogenannte Anspruchskonkurrenz regelt, die hier zu Pascals Nachteil geführt hat. Dies bedeutet, dass Eltern, die beide arbeitstätig sind, nicht wählen können, wer von beiden die Familienzulage bezieht, die Regelung im Bundesgesetz ist zwingend. Sie lautet wie folgt: Haben mehre-

re Personen für das gleiche Kind Anspruch auf Familienzulagen nach eidgenössischem oder kantonalem Recht, so steht der Anspruch in nachstehender Reihenfolge zu:

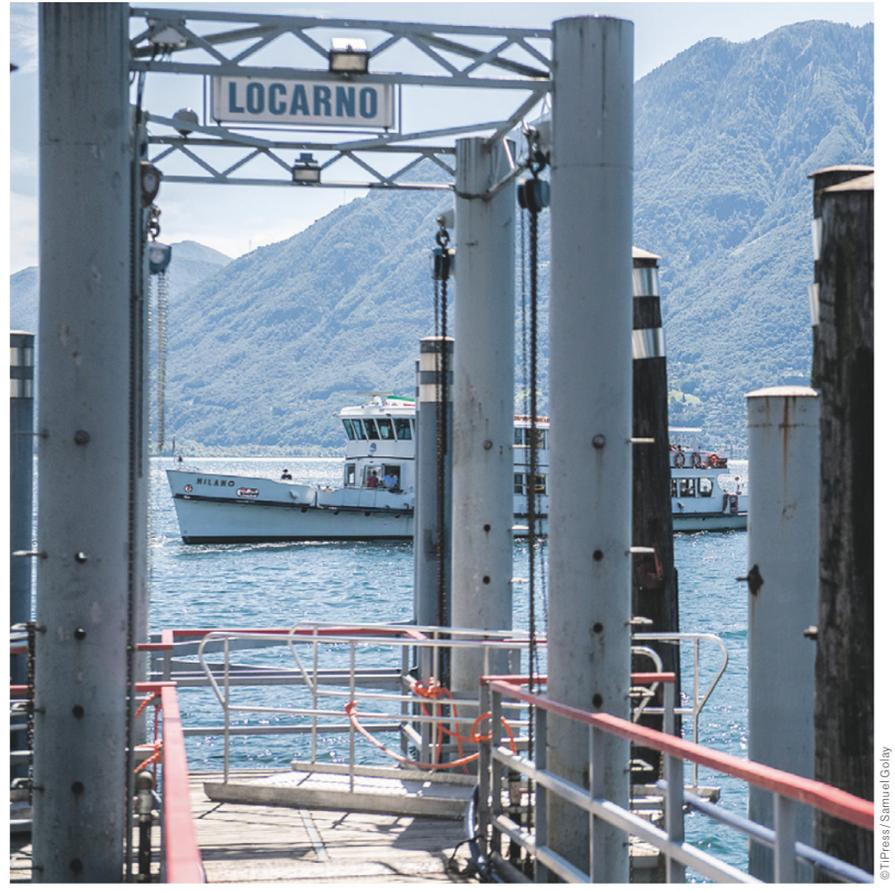
- der erwerbstätigen Person;
- der Person, welche die elterliche Sorge hat oder bis zur Mündigkeit des Kindes hatte;
- der Person, bei der das Kind überwiegend lebt oder bis zu seiner Mündigkeit lebte;
- der Person, auf welche die Familienzulagenordnung im Wohnsitzkanton des Kindes anwendbar ist;
- der Person mit dem höheren AHV-pflichtigen Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit
- der Person mit dem höheren AHV-pflichtigen Einkommen aus selbstständiger Erwerbstätigkeit.

Richten sich die Familienzulagenansprüche der erst- und der zweitanspruchsberechtigten Person nach den Familienzulagenordnungen von zwei verschiedenen Kantonen, so hat die zweitanspruchsberechtigte Person Anspruch auf den Betrag, um den der gesetzliche Mindestansatz in ihrem Kanton höher ist als im anderen.

Für Pascal heisst dies: Er würde den Anspruch haben, wenn seine Frau nicht arbeiten würde. Er würde ihn ebenfalls haben, wenn er im Wohnsitzkanton des Kindes arbeiten würde, da er mehr verdient als seine Frau, also das höhere AHV-pflichtige Einkommen hat. Da nun aber seine Frau im Wohnsitzkanton der Familie und damit auch des Kindes arbeitet, er aber nicht, erhält sie die Zulage.

Der SEV interveniert mehrfach, ohne Erfolg. Er argumentiert mit der generellen Ungerechtigkeit gegenüber Eltern im Betrieb. Er argumentiert damit, dass die Firma X in mehreren Kantonen tätig ist und von diesen auch Abgeltungen bezieht. Damit, dass ihre Mitarbeitenden ebenfalls in mehreren Kantonen wohnen. Und damit, dass der Kanton, in dem der Unternehmenssitz liegt, bei seiner freiwilligen Familienzulage auch keine Anknüpfung an die gesetzliche Familienzulage kennt. Selbst das beeindruckt die Firma nicht.

Einige Jahre gehen ins Land. Pascal erinnert den SEV immer wieder an sein Anliegen. Und irgendwann ist es dann doch so weit: Bei der letzten Überarbeitung des GAV lenkte seine Unternehmung ein. Und seit dem 1. Januar 2021 erhält Pascal die freiwillige Familienzulage. Für mittlerweile zwei Kinder!



LAGO MAGGIORE

Konsortium der Aufschübe

Angelo Stroppini/Übers. Jörg Matter
angelo.stroppini@sev.ch

Noch immer ist die Zukunft des Konsortium für die Schifffahrt auf dem Lago Maggiore unsicher. Die Verhandlungen zwischen der Schifffahrtsgesellschaft Luganersee (SNL) und dem Management der italienischen NLM (Navigazione Lago Maggiore), die schon im vergangenen Dezember um zwei Monate verlängert wurden, werden nochmals um einen Monat hinausgezögert. Diese Unsicherheit so kurz vor Ostern hilft niemandem. Die acht Schiffsleute, die im Dezember entlassen wurden, sind weiterhin zu Hause.

Vorerst verkehrt die Schiffe zwischen Magadino und dem Gambarogno weiter. Der minimale Winterdienst wird durch SNL-Mitarbeitende aus Lugano gewährleistet. Die acht Mitarbeitenden, die eigentlich auf dieser Linie arbeiten sollten, schauen indes mit Bedauern und Wut vom Ufer aus zu. Sie würden gerne arbeiten, und wie sie das möchten! Aber sie dürfen nicht. Sie warten darauf, dass die beiden Gesellschaften eine Einigung für die Fortsetzung des Konsortiums erzielen, das sich konsolidieren sollte, um Anfang April in die Saison starten zu können. Sofern nicht wieder etwas dazwischen kommt, wie wir es leider gewohnt sind... Diese unsichere Situation nützt sicherlich niemandem. Nötig wäre mehr Stabilität: für die Beschäftigten, den öffentlichen Dienst und den Tourismus.

Entstehung des Konsortiums

Das Konsortium für die Schifffahrt auf dem Lago Maggiore wurde 2018 ins Leben gerufen, doch über seine Zukunft wird bis heute verhandelt. Die vor drei Jahren vielgepriesene Lösung zur Verbesserung des Schiffsverkehrs lässt auf sich warten. Wir vom SEV kennen die Details der Verhandlungen nicht, auch weil wir nicht direkt daran beteiligt sind. Involviert sind die beiden Schifffahrtsgesellschaften, der Kanton, der Bund und das italienische Verkehrsministerium – also eigentlich alle Akteure, die nötig sind, um eine Situation zu entschärfen, die

objektiv untragbar geworden ist. Alle beteiligten Parteien sind natürlich guten Willens und behaupten, dass sie wirklich ihr Möglichstes tun. Schlimm, wenn es nicht so wäre. Aber am Ende zählen wie immer nur die Ergebnisse, und im Moment gibt es keine.

Die Verhandlungen sollen also nochmals einen Monat dauern. Die entlassenen Mitarbeitenden und die Gewerkschaften mussten es zur Kenntnis nehmen. So kurz vor Ostern und dem Start der Tourismussaison – soweit trotz Corona möglich – wissen wir immer noch nicht, wie es ausgehen wird. Staatsrat Claudio Zali hat kürzlich erklärt: «Die gesamte Schifffahrt im Schweizer Becken des Lago Maggiore ist gefährdet, es wäre eine echte Schande, wenn zu Ostern keine Schiffe verkehren könnten.» Kurz, es braucht dringend ein Abkommen, das für Stabilität sorgt. Ideal wäre ein langfristiger Vertrag bis 2026, bis zum Ende der aktuellen Konzession.

Situation der Entlassenen

Und die entlassenen Mitarbeitenden? Im Moment halten sie zusammen, wie sie es immer getan haben. Jede Woche machen sie mit der Gewerkschaft per Videokonferenz eine Bestandesaufnahme. Dank ihrer Einigkeit und Hartnäckigkeit werden sie von der Regierung angehört und von den Medien nicht vergessen: Es wird weiterhin über sie gesprochen. Sie wollen wieder auf ihrem See arbeiten. Doch je mehr Zeit vergeht, desto grösser wird der Druck der Arbeitslosigkeit: Auf ihre Moral, weil die Schiffe ohne sie verkehren, und weil sie andere Jobangebote erhalten, die sie nicht ablehnen dürfen. Somit könnten die normalerweise auf dem Lago Maggiore arbeitenden Schiffsleute bei Saisonbeginn nicht mehr zur Verfügung stehen. Dann wäre die Entwicklung des Schifffahrtsangebots durch Personalmangel gefährdet.

Positiv ist, dass die SNL den Gewerkschaften zugesagt hat, alle Entlassenen wieder einzustellen, sobald das Konsortium konkret wird. Doch die Zeit läuft. Inzwischen wirken Ankündigungen von wunderschönen Schifffahrtsangeboten wirklich nicht mehr sehr glaubwürdig. Es besteht ein dringender Bedarf nach konkreten Massnahmen.

BAUPERSONAL

Corona verschärft Probleme

Markus Fischer und Chantal Fischer
zeitung@sev-online.ch

Wie wirkt sich der Corona-Lockdown für die Bauleute bei SBB und BLS punkto Verpflegung, Pausen und Toiletten aus? Die Mängel, die diesbezüglich schon in normalen Zeiten bestehen, werden noch offensichtlicher.

So führt die Schliessung der Restaurants dazu, dass längere Fahrzeiten zu Kantinen nötig sind, sofern die Zeit dafür reicht und die Kantinen nicht auch geschlossen wurden. Manchmal sind diese zudem überfüllt. Neu dürfen Restaurants zwischen 11 und 14 Uhr für Bauleute öffnen, wenn diese vom Arbeitgeber vorgängig angemeldet werden. Wie sich das bewährt, muss sich erst noch zeigen. Wegen Corona haben Bauleute auch weniger Zugang zu Personalräumen anderer SBB-Teams. Zurzeit sind sie z. B. an einigen Cargo-Standorten nicht mehr willkommen.

Somit müssen Bauleute zum Essen vermehrt mit Take-away-Food oder eigenem Picknick irgendwo ein Plätzchen suchen. Bei Sonnenschein draussen zu essen mag ja gehen, aber bei Kälte oder Nässe im Fahrzeug oder einem Relaisraum weniger. «Immerhin hat es die Leitung als notwendig erachtet, das Verbot des Essens in technischen Räumen temporär aufzuheben und dies nun unter gewissen Auflagen zu erlauben», sagt Hubert Koller, Vizepräsident des Unterverbands BAU, Mitglied der Peko Division Infra und selber

Monteur bei Telecom DFF.

Aber auch bei Sonnenschein braucht man irgendwann ein WC und Wasser zum Händewaschen. «Leider sind heute an vielen Bahnhöfen die WCs abgeschlossen oder nicht mehr vorhanden», bedauert Jan Weber, Zentralpräsident BAU und Techniker für Sicherungsanlagen (SA) in Bern. «Unser Team hat nur für wenige Bahnhof-WCs einen Schlüssel.» Bei anderen Teams sieht es kaum besser aus. Immerhin in der Romandie scheinen die Bemühungen von Peko und SEV, die Bahnhof-WCs zugänglicher zu machen, allmählich zu fruchten. «Das Problem ist offenbar, dass SBB Immobilien von der Infrastruktur einen Beitrag erwartet.» Inzwischen organisiert Jan Webers Team selber den Zugang zu Toiletten von Nachbarfirmen. Und hat Wasserkanister und Seife auf dem VW-Bus.

«Grundsätzlich darf das Infrastruktur-Personal die Kosten für die Benutzung kostenpflichtiger Toiletten als Spesen abrechnen», ergänzt Hubert Koller. «Ebenso Kleinkonsumationen in Restaurants, um deren Toiletten zu benutzen.» Was zurzeit aber wenig hilft...

Auf Gleisbau-Baustellen ist ab drei Tagen Dauer das Aufstellen einer Toilette mit Wasser oder Desinfektionsmittel vorgeschrieben. «Wie gut das klappt, hängt stark vom Projektleiter ab», sagt Hubert Koller. Immer wieder ist zu hören, dass private Gleisbauunternehmen weiter sind als die SBB, was Container fürs Personal mit geheizten Pausenräumen, Mikrowellenöfen und sanitären An-

lagen mit Warmwasser und Licht betrifft. Immerhin für die Fahrleitungsteams sind solche Module bestellt und vereinzelt schon ausgeliefert worden. Auch beim Gleisbau fordern SEV und Peko einen solchen Effort.

Ähnliche Situation bei der BLS

Auch bei der BLS ist dies ein bekanntes Problem: Kollegen vom Gleis- und Fahrleitungsbau (Bau und Unterhalt) melden uns, dass sie im nasskalten Winterwetter und mit dem Corona-Lockdown auf einigen Baustellen keine Möglichkeit haben, sich in der Mittagspause warm zu verpflegen, aufzuwärmen und zu trocknen. Ein Pausenraum ist vielfach nicht vorhanden, oder zu weit weg. Mit der Folge, dass das Mittagessen im Einsatzfahrzeug – auf engstem Raum ohne Schutz-

massnahmen – eingenommen wird. Auch vor der Coronakrise bestand das Problem. Mit den Restaurantschliessungen hat sich das Thema an einigen Standorten noch verschärft. Nicht so in Spiez. Die Kolleginnen und Kollegen von Bau und Unterhalt werden hier im Baudienstgebäude bekocht.

Die Mahlzeiten sind so organisiert, dass die Schutzmassnahmen eingehalten werden können. Der SEV hat das Gespräch mit der Leitung Bau und Unterhalt bei der BLS gesucht. Er fordert bei jeder länger dauernden Baustelle eine geeignete Pausenlösung für die Mitarbeitenden. Dies kann ein Baucontainer mit Kochgelegenheit sein, wenn kein Baudienstgebäude oder Personalrestaurant in angemessener Distanz zur Verfügung steht. Mit der Möglichkeit, die Restaurants zu öffnen für gewisse Berufskategorien, hat die BLS eine Option mehr. Allerdings sind damit noch viele Unklarheiten und Fragen verbunden.

Die BLS hat den Handlungsbedarf erkannt und dem SEV versichert, entsprechende Verpflegungsmöglichkeiten zu organisieren. Bisher ist diesbezüglich aber noch nichts geschehen. Ein nächster Austausch hat nach Redaktionsschluss stattgefunden. Der SEV wird das Unternehmen an seinen Taten messen und steht allen SEV-Mitgliedern bei der BLS bei Problemen mit der Umsetzung der Gesundheitsmassnahmen zur Seite.

Unabhängig von der Pandemiesituation ist es dem SEV wichtig, dass auch das Baupersonal in absehbarer Zeit bei allen planbaren Baustellen eine Rückzugs- und Verpflegungsmöglichkeit erhält, die diesen Namen auch verdient.

Lösungen statt verschlossene Türen

Kommentar von Urs Huber, SEV-Gewerkschaftssekretär und Leiter SEV-Team Infrastruktur SBB. Verpflegung und Toiletten, das waren bei den Mitarbeitenden in den Unterhalts- und Baubereichen schon immer Themen, die zu reden gaben. Früher war nicht alles besser, aber da gab es z. B. wenigstens noch viele Rottenküchen, und die Bahnhöfe waren bedient.

Die allerletzten Rottenküchen verschwinden dieser Tage, Bahnhöfe gibt es noch, meist ohne Personal. Aber vorhandene Toiletten sind für

Infra-Mitarbeitende verschlossen, sie arbeiten in der «falschen» Division, etc. Wegen Corona gab es jetzt einzelne pragmatische Lösungen, die zeigen: Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg.

Der SEV fordert, dass für die Infra-Mitarbeitenden in den Unterhalts- und Baubereichen mögliche Lösungen gefunden und schnell umgesetzt werden. Das Silo-Denken müsse verschwinden, fordern SBB-Manager immer wieder. Wir sind schon froh, wenn zum Beispiel die geschlossenen Toilettentüren verschwinden.

ROTTENKÖCHINNEN

Bei der SBB geht eine Ära zu Ende



Violette Wicky mit ihrem Bauteam vor ihrem Speisewagen im Jahr 2003. Ende 2020 schloss die letzte SBB-Rottenküche.

Yves Sancey/ Übers. Karin Taglang
yves.sancey@sev-online.ch

Die letzten Rottenköchinnen traten Ende 2020 in den Ruhestand – ein trauriger Moment für all jene, die diese einzigartige, 100-jährige soziale Einrichtung miterlebt haben. Dank einer gewerkschaftlichen Mobilisierung konnte die Lebensdauer dieser besonderen Speisewagen um zehn Jahre verlängert werden.

«Einige unserer Ältesten mit über 40 Dienstjahren in Delémont hatten Tränen in den Augen, als im Januar der Küchenwagen auf einen Lkw verladen wurde, um ihn zum Schrottplatz zu fahren», sagt Thierry Burnier, B100-Triebfahrzeugführer in Lausanne, traurig. «In meinen 33 Jahren bei der SBB waren die Rottenküchen immer da. Wir hatten unseren Speisewagen und daneben den Werkstattwagen.

Wir waren alle zusammen. Mit diesem grossen Verlust endet eine Ära.»

Der Beruf war nomadisch, aber er schuf Verbindungen, weil die Köchinnen ihren eigenen Wagen und ihr fixes Team hatte, dem sie von Ort zu Ort folgte. «Ich erinnere mich gerne an meine Zeit bei der SBB», sagt Violette Wicky, 76, die bis Ende 2006 während 28 Jahren als Rottenköchin gearbeitet hat. «Die Arbeiter haben sich mir anvertraut, wir haben zusammen gelacht! Sie konnten eine Stunde mit einem heissen Menu in der Wärme verbringen. Wo sollen sie jetzt hin?», fragt sie. Die Wut über dieses brutale Ende ist immer noch gross: «Ich darf gar nicht daran denken, sonst nervt es mich nur! Es frisst mich auf. Ehrlich gesagt finde ich es widerlich, eine untragbare Entscheidung.» «Wir waren wirklich eine Familie, wir haben uns sehr gut verstanden», erzählt Silvia Thomet, die ehemalige Rottenköchin von De-

lémont. «Unvorstellbar, dass manche glauben, ein Apfel und ein Balisto seien genug für die ganze Nacht ...». Nach 30 Jahren in der Küche war sie mit 53 Jahren noch zu jung, um in Pension zu gehen. In Rekordzeit hat sie alle Prüfungen für die Tätigkeit als Sicherheitswärterin bestanden, um bei der SBB bleiben zu können.

Das Bau- und Unterhaltspersonal arbeitet bei jedem Wetter hart im Freien. Ein beheiztes Esszimmer mit Tischen, Stühlen und heimeligen Vorhängen an den Fenstern war für sie ein kleines Stück Zuhause. Es duftete immer nach ausgewogenen Mahlzeiten, zubereitet von der mobilen Köchin, die sich um Einkäufe, Essenszubereitung, Service, Abwasch, Reinigung und die Abrechnung kümmerte. Das alles fand man in den Rottenwagen, die auf den früher noch zahlreicheren Abstellgleisen standen, um Mägen und Herzen zu wärmen. «Was mir besonders gefiel, wa-

ren die familiäre Atmosphäre, die Kollegialität und die gute Stimmung am Ende des Tages», erzählt Isabelle Locher, die 35 Jahre Rottenköchin war. Sie ging am 1. Dezember vorzeitig in Pension. «Im Lauf der Jahre änderte sich mein Status: von der Freundin zur grossen Schwester und zur Mutter.»

Mobile Küchen tauchten erstmals während des Ersten Weltkriegs auf, zu einer Zeit, als das Essen rationiert wurde. 1985 gab es 120 Stück, 2007 nur noch 51. Mit den Restrukturierungsprogrammen wurden sie weg-rationalisiert. Die SBB-Spitze war der Meinung, dass moderne Container mit Mikrowellenöfen ausreichen würden, transportiert von einem Lkw. Durch die veränderten Berufsbilder, die zunehmende Arbeitsbelastung und immer kürzere Bauintervalle in der Nacht haben sich die Pausen verkürzt. Auch deshalb isst die neue Generation lieber ein Pick-

nick aus der Tasche, als zehn Franken für eine warme Mahlzeit mit Suppe, Getränk, Dessert und Kaffee zu bezahlen.

Schon zweimal wollte die SBB die alten Wagen mit ihren Köchinnen loswerden. 1998 marschierten diese vor der Geschäftsleitung auf. Und 2010 forderten 1000 Unterschriften ein zehnjähriges Moratorium, das in einen schrittweisen Abbau mündete. Diesmal konnte Benedikt Weibels Mutter das Ende der mobilen Küchen nicht mehr verhindern. Der Ex-Chef der SBB schrieb im Vorwort des Rezeptbuchs der SBB-Rottenköchinnen von 2005, dass er 1998 auf seine Mutter gehört und die Rottenköchinnen beibehalten habe, weil sie «zur SBB gehören und für unser Unternehmen wichtig sind». Jetzt blättern wir im Geschichtsbuch eine Seite weiter. Aber die Frage bleibt offen, was die SBB nun für die Verpflegung und den Zusammenhalt ihrer Bauteams tut.

VEREINBARUNG MIT SBB UND SBB CARGO

GAV-Verlängerung wird geschätzt

Françoise Gehring/Markus Fischer
zeitung@sev-online.ch

Die Verlängerung des GAV SBB um drei Jahre bis Ende April 2025 und die Verlängerung des GAV SBB Cargo um 20 Monate bis Ende 2023, im Gegenzug zu (abgeschwächten) Kostensenkungsmassnahmen aufgrund der Coronakrise, werden von der SEV-Basis positiv aufgenommen. Dies zeigten die Reaktionen bei SEV-Flugblattaktionen in den letzten Wochen in allen Landesteilen.

Das Feedback lässt sich so zusammenfassen: Die Abstriche beim Lohnaufstieg sind ein Opfer, das vor allem jüngere Mitarbeitende schmerzt. Doch immerhin hat der SEV die Streichung von Ferientagen abgewehrt und neben der GAV-Verlängerung auch noch eine Einmalprämie für

2021 erreicht. Die SBB-Mitarbeitenden sind sich durchaus bewusst, dass der verlängerte Schutz durch einen GAV im aktuellen Umfeld wirtschaftlicher Unsicherheit bedingt durch die Pandemiekrise einen unbestreitbaren Wert hat. Sie schätzen es, ein Instrument zu haben, das die Arbeitsbedingungen auch in Krisenzeiten verbindlich regelt: vom Lohn bis zum Urlaub, von der Arbeitszeit bis zum Gesundheitsschutz. Insbesondere der Kündigungsschutz aus wirtschaftlichen Gründen (Contrat social) ist in Coronazeiten ein Sicherheitsanker und Ausdruck einer funktionierenden Sozialpartnerschaft.

Zahlreiche Mitglieder bedankten sich bei den Gewerkschaftssekretär/innen und bei den Vertreter/innen von Unterverbänden und Sektionen, die ihnen neben Flyern auch Handwärmer und weitere Mitbringsel übergaben, für ihre Präsenz und für die Arbeit des SEV.



Beim Rangier- und Cleaningpersonal in Bern.



FVP-Büro am Bollwerk in Bern.



Aktionstag im Tessin.



Bern Hauptbahnhof am 11. Februar.



SEV-AS-Besuch bei Securitrans in Bern.



Genf.



Warme Finger dank den SEV-Handwärmern und neueste Infos bezüglich GAV-Verlängerung bei SBB und SBB Cargo gab's am 15. Februar auch für die öV-Mitarbeitenden am HB Zürich.



Bei SBB Infrastruktur VU in Olten...



...und in Trimbach am 24. Februar.

E-ID

Nein zur Privatisierung

SGB. Das mit 64,4% sehr deutliche Volksnein zum Bundesgesetz über elektronische Identifizierungsdienste schützt die Schweiz vor einer weiteren unangebrachten Privatisierung. Die Bevölkerung wollte kein E-ID-Gesetz, das auf ein Konsortium privater Unternehmen zugeschnitten ist und teilweise gar von diesem Konsortium entworfen wurde. Es hätte zu einem privaten Monopol oder Oligopol geführt, das mit den von der Bundesverwaltung bereitgestellten Daten Profit macht – unter dem Vorwand der Modernisierung.

Es ist Aufgabe des Staates und nicht der Banken und Versicherungen, die Identität der Bürgerinnen und Bürger zu bescheinigen: Die Botschaft der Bevölkerung ist in diesem Punkt völlig eindeutig.

Den Gewerkschaften ging es nicht darum, die Digitalisierung zu behindern, ganz im Gegenteil. Es braucht nun schnell eine amtliche elektronische Identifizierung, die öffentlich und transparent ist und dem öffentlichen Interesse dient. Eine solche, für alle zugängliche Grundversorgung ist ein wichtiger Schritt in

Richtung einer gerechten Digitalisierung und nützt auch der Schweizer Wirtschaft. Schliesslich steht mit dem digitalen Impfausweis ein sehr konkretes und dringendes Projekt an, das im Rahmen eines verlässlichen Service public schnell umgesetzt werden muss.

Die klare Ablehnung ist auch eine Warnung für andere Privatisierungs- und Liberalisierungsprojekte, die derzeit diskutiert werden. Ein sukzessiver Abbau und eine Zerstörung des Schweizer Modells des Service public findet an der Urne keine Mehrheit. Die Pläne zum Verkauf der Postfinance oder zur vollständigen Liberalisierung des Strommarktes folgen der gleichen Privatisierungslogik und müssen deshalb revidiert werden. Der SGB erwartet vom Bundesrat, dass er seine Service-public-Strategie nun grundlegend überarbeitet.

SONNTAGSVERKÄUFE

Keine Ausweitung

Keystone-sda. Im Kanton Bern bleibt es bei zwei Sonntagsverkäufen pro Jahr. Das haben die Stimmberechtigten letzten Sonntag in einer Referendumsabstimmung beschlossen. Mit 173 316 oder 53,9% Nein-Stimmen lehnten sie eine Erhöhung auf vier verkaufsoffene Sonntage ab. Das Referendum gegen die Änderung des kantonalen Handels- und Gewerbegesetzes hatten die Gewerkschaften ergriffen, um das Verkaufspersonal vor

mehr Sonntagsarbeit zu schützen. Mit Unterstützung von linken, grünen und christlichen Parteien fanden sie eine Mehrheit im Volk.

Die Anzahl Sonntagsverkäufe variiert von Kanton zu Kanton. Nach Bundesrecht können die Kantone maximal vier Sonntage pro Jahr bezeichnen, an denen das Verkaufspersonal ohne Bewilligung beschäftigt werden darf. Doch längst nicht alle Kantone schöpfen dieses Kontingent aus.

UNTERSEE UND RHEIN

SEV fordert Bundeshilfe auch für die URh



Markus Fischer. Die Schifffahrtsgesellschaft Untersee und Rhein (URh) hat letztes Jahr wie alle Schiffsbetriebe unter der Coronakrise gelitten. Ihr Personal war insgesamt sechs Monate in Kurzarbeit, und die Einnahmeausfälle haben die Unternehmung in eine sehr schwierige finanzielle Lage gebracht.

Trotzdem hat die URh bisher vom Bund, abgesehen von den Kurzarbeitsentschädigungen, keine Unterstützung erhalten. Zwar hat das Parlament im letzten Herbst Coronahilfen für Unternehmen des öffentlichen Verkehrs und des touristischen Verkehrs beschlossen. Doch die URh fällt juristisch unter keine dieser beiden Kategorien: Ihr Angebot ist kein bestellter Regionaler Personenverkehr, aber auch kein rein touristischer Verkehr, weil sie einen kantonalen Leistungsauftrag hat. «Damit die URh solche Coronahilfen erhalte, müsste der Artikel 28a des Personenbeförderungsgesetzes angepasst werden», erklärt Edith Graf-Litscher, SEV-Gewerkschaftssekretärin und Nationalrätin (SP/TG).

Ein rascherer Weg wäre ihr Zugang zu den im Covid-19-Gesetz vorgesehenen Härtefallentschädigungen. Doch zurzeit verbietet die Covid-19-Härtefallverordnung Beiträge an Unternehmen, an deren Kapital Bund, Kantone oder Gemeinden insgesamt zu mehr als 10% beteiligt sind. Und an der URh sind der Kanton Thurgau zu 15,3% und der Kanton Schaffhausen zu 17,6% beteiligt... Daher fragte Edith Graf-Litscher zusammen mit Nationalrat Thomas Hurter (SVP/SH) den Bundesrat an, ob dieser Ausschluss von Unternehmen mit Minderheitsbeteiligungen der öffentlichen Hand wirklich gerechtfertigt ist, und ob dies nicht zu einer Wettbewerbsverzerrung führt. Die Antwort des Bundesrats stand bei Redaktionsschluss noch aus.

Der Zentralvorstand bittet die Sektionen, Ü80-Menschen zur Teilnahme zu motivieren und ihnen gegebenenfalls bei der Umfrage zu helfen. Die Pensionskasse SBB hat 2020 eine Anlagerendite von 3,9% erzielt und den Deckungsgrad auf 108,5% erhöhen können. Die Nationsratskommission hat Anfang Februar mit den Beratungen über die Revision der beruflichen Vorsorge begonnen. Die Vorlage zur AHV 21 soll im März im Ständerat behandelt werden. Wir dürfen gespannt sein auf die Ergebnisse. Der SGB wird sich gegen Verschlechterungen wehren. Die AHV13-Initiative ist im Endspurt und man hofft, diese bis im Frühling einreichen zu können. Leider fallen wegen Corona praktisch alle Anlässe aus und das beeinträchtigt auch die Mitgliederbetreuung. Der Zentral- und die Sektionsvorstände bleiben trotzdem aktiv, der Situation entsprechend mehr online. Die Delegiertenversammlung vom Mai muss deshalb auch auf die Herbsttagung im Oktober verschoben werden. Wir alle hoffen, dass bald einmal wieder etwas Normalität einkehrt. Der Zentralvorstand wünscht euch weiterhin gute Gesundheit und gibt Acht.

UNTERVERBAND PV

Umfrage Ü80 und News auf der Webseite

Alex Bringolf. Der Zentralvorstand traf sich am 11. Februar zur ersten Sitzung 2021 per Zoom vor den Bildschirmen. Zwei Tage vorher hatte die Geschäftsprüfungskommission die Jahresrechnung der Zentralkasse kontrolliert und dabei mit Zufriedenheit festgestellt, dass die Rechnung mit nur einem kleinen Defizit abschliessen konnte.

Unsere Webseite www.sev-pv.ch hat eine Ergänzung erfahren. Unter «Services» sind die beiden Ordner «Dokumente für Sektionspräsidenten» sowie «Mitglied SEV: deine Vorteile» zu finden. Die Ergänzungsleistungen haben seit Jahresbeginn geändert. Pro Senectute hat dazu den EL-Rechner für die Ansprüche aktualisiert, der Link dazu ist auf der Webseite unter den Dokumenten für Sektionspräsidenten zu finden. Ein weiterer Link führt uns zu einer Umfrage für Mitglieder

Der Zentralvorstand wünscht euch weiterhin gute Gesundheit und gibt Acht.

Der Zentralvorstand wünscht euch weiterhin gute Gesundheit und gibt Acht.

Der Zentralvorstand wünscht euch weiterhin gute Gesundheit und gibt Acht.

Link zur Umfrage Ü80:
<https://hochaltvasos.limequery.com/482932?lang=de>

über 80 Jahre von Vasos (Details siehe auch SEV-Zeitung Nr. 2/2021, Seite 11). Der Zent-

PETITION

TMR-Personal wehrt sich für die «Sackzulage»



Yves Sancey/Übersetzung Fi. Am Montag, 8. März übergaben in Martigny-Croix rund ein Dutzend Mitarbeitende der Transports de Martigny et Région (TMR) mit ihren Gewerkschaften SEV und Transfair der Direktion 89 Petitionsunterschriften gegen die einseitige Abschaffung der «Sackzulage» im Rahmen der laufenden Personalreglementsrevision. Die Zulage erhalten Mitarbeitende

auf Bahnhöfen und bei der Infrastruktur sowie das Fahrpersonal auf den Bahn- und Buslinien – doch unterschrieben haben auch viele nicht direkt betroffene Kolleg/innen. Die Zulage beträgt bei einem Vollpensum rund 3000 Franken pro Jahr und wurde vor Jahren als Ersatz für die Zulage für unregelmässigen Dienst sowie zur Vermeidung komplizierter Essensabrechnungen eingeführt.

PV ZÜRICH

Glückwunsch: 100 Jahre Arnold Rippstein



Kurt Egloff. Unser Betreuer Werner Schürmann besuchte Arnold Rippstein und konnte ihm zum 100. Geburtstag gratulieren. Arnold Rippstein ist in sehr guter Verfassung. Er freute sich über den Besuch. In sei-

ner Zeit als aktiver Eisenbahner war er auch aktiv im SEV und Delegierter der Platzunion Zürich.

Der gesamte PV wünscht Arnold Rippstein alles Gute für die Zukunft.

ANZEIGE



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

Die Gewerkschaft des Verkehrspersonals SEV mit rund 40000 Mitgliedern sucht per sofort oder nach Vereinbarung einen/eine

Administrative Mitarbeiter/in mit Berufsbildungsfunktion 60% im Zentralsekretariat Bern

In dieser sehr vielseitigen und interessanten Funktion sind sie hauptsächlich für folgende Aufgaben zuständig:

- Zuständig für unsere Weiterbildungen (Movendo) / Bildungsprogramme erstellen und Kurse vorbereiten
- Betreuen der Lernenden (login)
- Assistentin der Frauenkommission
- administrative Unterstützung für Gewerkschaftssekretäre
- Mitarbeit an der Telefonzentrale (Mittwoch und Freitag)

Nebst einer abgeschlossenen Ausbildung im kaufmännischen Bereich sowie der Weiterbildung Berufsbildner bringen Sie Erfahrungen in einer ähnlichen Funktion mit. Kenntnisse und Erfahrungen im öffentlichen Verkehr sind von Vorteil. Ihre Muttersprache ist Deutsch mit sehr guten Französischkenntnissen. Sie sind dynamisch, kommunikativ, organisieren Ihre Arbeit selbständig und sind charakterstark. Zudem sind Sie teamfähig, belastbar und behalten sowohl in hektischen Situationen als auch in komplexen Fragen den Überblick. Wir bieten Ihnen eine selbständige Tätigkeit in einem spannenden Arbeitsumfeld mit kollegialem Arbeitsklima und fortschrittlichen Anstellungsbedingungen.

Sind Sie interessiert?

Angela Meili (angela.meili@sev-online.ch / 031 357 57 57), Personalleiterin, nimmt gerne Ihre vollständige elektronische Bewerbung entgegen und ist für Auskünfte die richtige Ansprechperson. Mehr über den SEV erfahren Sie unter www.sev-online.ch.

SEV/Unterverbände

1.4. 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

17.3. LPV Zürich

Generalversammlung. Aufgrund der epidemiologischen Lage nur digitale Durchführung mit Behandlung der statutarischen Geschäfte. Gemütlicher Teil wird später im Jahr nachgeholt. Der Teilnahmelink zur Versammlung wird per E-Mail an die Mitglieder zugestellt.

lpv-sev.ch/de/sektionen/zuerich 14 Uhr, online (Microsoft Teams)

26.3. ZPV Zürich-Schaffhausen ABSAGE

Absage Generalversammlung. Unsere GV in Zürich muss aus Coronagründen abgesagt werden. Wir melden uns wieder, wenn wir den Termin, voraussichtlich im September 2021, definiert haben.

31.3. LPV BLS ABSAGE

Absage Hauptversammlung. Aufgrund der Restaurantschliessung bis Ende März müssen wir unsere Hauptversammlung auf unbestimmte Zeit verschieben.

Pensionierte

16.3. PV Wallis ABSAGE

Absage Generalversammlung. Wichtige Information: Die GV muss leider wegen den Coronamassnahmen verschoben werden auf Dienstag, 11. Mai, 10.30 Uhr im Restaurant Riverside in Brig. Der Anmeldetalon behält mit Ausnahme des geänderten Datums seine Gültigkeit! Laufende Informationen folgen in der Verbandszeitung und auf unserer Webseite. *Euer Vorstand*
sev-pv.ch/de/sektionen/wallis-valais

1.4. Pensioniertes Zugpersonal Olten

Stammtisch. Gemütliches Beisammensein. Auch Kollegen auswärtiger Depots sind herzlich willkommen.

14 Uhr, Restaurant Bahnhof, Gleis 13, Olten

7.4. PV Bern ABSAGE

Ausfall Hauptversammlung. Wegen der Coronapandemie muss die HV leider ausfallen. Die übrigen Anlässe im Jahresprogramm werden wir – wenn immer möglich – durchführen. Wir werden euch rechtzeitig in der SEV-Zeitung darüber informieren. Wie an der Haupt-/Herbstversammlung 2020 erklärt wurde, treten unser Kassier Klaus Gasser und unser Sekretär Res Lüthi Ende 2021 aus dem Vorstand zurück. Peter von Däniken, aktuell Beisitzer, hat sich bereit erklärt, das Amt des

Sekretärs zu übernehmen. Der Vorstand sucht also eine/n neue/n Kassier/in und auch noch ein weiteres Vorstandsmitglied. Wer möchte sich für die Sektion in der einen oder anderen Funktion einsetzen? Bitte meldet euch bei Präsident Max Krieg, praesident.pv.bern@sev.pv.ch oder 079 704 31 18. Wer gerne zuerst einmal «schnuppern» möchte, den laden wir gerne ein zu den kommenden Vorstandssitzungen (eventuell auch online).

März und April PV Luzern ABSAGEN

Absagen. Geschätzte Mitglieder, wir müssen folgende geplanten Aktivitäten absagen: Mittwoch, 17. März, Wanderung; 8. April, Mitgliederversammlung. Die Mitgliederversammlung wird auf den 27. Oktober verschoben. Bleibt gesund und hoffentlich auf bald einmal. *René Wolf*
sev-pv.ch/de/sektionen/luzern

Aktuelles PV Olten und Umgebung

Informationen zum Jahresprogramm. Die HV vom 25. März muss leider abgesagt werden (Verschiebedatum siehe Mitgliederversand, erfolgt Ende März). Die Sektionsreise findet am 19. August statt (Programm liegt dem Versand bei). Die Weihnachtsfeier im Stadttheater Olten ist am 9. Dezember. Aufgrund der 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 3/21

UNSERE VERSTORBENEN

Amacher Rosette; JG 1939; Witwe des Robert, Meiringen, PV Luzern.
Balmer Max; JG 1927; Zugpersonal, Zugführer, Wilderswil, VPT BLS.
Beureux Hubert; JG 1965; Spezialfachbearbeiter, Corgémont, AS Bern.
Bigler Otto; JG 1930; Werkführer, Unterseen, VPT BLS.
Bourloud Heinz; JG 1937; Lokomotivführer, Hilterfingen, VPT BLS.
Clivaz Jean; JG 1925; Generaldirektor PTT, Loc, PV Wallis.
Demarchi Oskar; JG 1939; Bahnhofvorstand Stellvertreter, Kloten, PV Zürich.
Dörig Franz; JG 1932; Lokomotivführer, Egnach, PV Thurgau.
Gantenbein Maria; JG 1931; St. Gallen, PV St. Gallen.
Gautschi Ulrich; JG 1928; Rangierangestellter, Grenchen, PV Olten und Umgebung.
Grütter Martha; JG 1927; Witwe des Heinz, Zug, PV Luzern.

Hunziker Alfred; JG 1933; Fahrdienstleiter, Landquart, PV Buchs-Chur.
Juon Hans; JG 1932; Bahnhofvorstand, Rapperswil SG, PV Glarus-Rapperswil.
Kohler Daniel; JG 1966; Meister Automation, Spiez, VPT BLS.
Kohler Walter; JG 1926; Betriebsdisponent, Seuzach, PV Winterthur-Schaffhausen.
Lang Vinzenz; JG 1945; Rangiergruppenleiter, Pfaffnau, PV Luzern.
Matter Peter; JG 1933; Zugführer, Kölliken, PV Olten und Umgebung.
Meier Joseph; JG 1928; Gruppenchef, Langnau im Emmental, PV Bern.
Michel Elsbeth; JG 1946; Witwe des Konrad, Romanshorn, PV Thurgau.
Nyffeler Margrit; JG 1926; Witwe des Walter, Bern, PV Bern.
Perroud Michel; JG 1942; Zugchef, Wohlen AG, PV Aargau.

Pfyl Alois; JG 1936; Schienentraktorführer, Jona, PV Glarus-Rapperswil.
Ruef Gretli; JG 1933; Witwe des Hans, Oberried am Brienzensee, PV Luzern.
Salvisberg Walter; JG 1929; Zugführer, Basel, PV Basel.
Sciboz Hermann; JG 1950; Basistechniker SAI, Ferpicloz, PV Fribourg.
Sigrist-Witschi Frieda; JG 1930; Witwe des Walter, Basel, PV Basel.
Stähli Ernst; JG 1933; Rangiermeister, Bern, PV Bern.
Süsler Serafettin; JG 1954; Depotangestellter, Erstfeld, PV Uri.
Trachsel Verena; JG 1927; Witwe des Karl, Bern, PV Bern.
Urban Hermann; JG 1943; Sekretär, Burgdorf, PV Bern.
Von Däniken Kurt; JG 1943; Handwerkermeister, Meiringen, PV Luzern.
Walker Roger; JG 1965; Fachspezialist, Trübbach, AS Bern.
Wermuth Kurt; JG 1938; Verwaltungsbeamter, Köniz, PV Bern.
Wyder Egon; JG 1927; Bahnhofinspektor, Brig, PV Wallis.
Zeiter Lukas; JG 1925; Betriebsbeamter, Basel, PV Basel.
Zingg René; JG 1931; Sektionschef, Zürich, PV Zürich.

NACHRUF

Jean Clivaz, Präsident SEV von 1981 bis 1987



SEV-Kongress 1981 (v. l. n. r.): Bundesrat Leon Schlumpf, SGB-Präsident Richard Müller (sitzend), der frisch gewählte SEV-Präsident Jean Clivaz, Charly Pasche und der abtretende SEV-Präsident Werner Meier.

SEV. Vor Kurzem erreichte uns die traurige Nachricht vom Tod unseres früheren Präsidenten Jean Clivaz, geboren am 17. April 1925. Bevor er am SEV-Kongress 1981 zum Präsidenten gewählt wurde, war er 1961 bis 1975 SEV-Gewerkschaftssekretär und 1970 bis 1975 Redaktor des «Chemiot», der französischsprachigen SEV-Zeitung. Er war der erste SEV-Präsident aus der Romandie und zudem ab 1983 SP-Nationalrat des Kantons Bern. Schon vor seiner SEV-Präsidentschaft wurde er gegen seinen Willen als Kandidat aufgestellt, weil einige Werner Meier den Weg an die SEV-Spitze verwehren wollten.

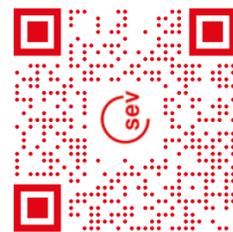
Während seiner Präsidentschaft von 1981 bis 1987 kämpfte Jean Clivaz mit dem SEV für die Reduktion der Arbeitszeit der Bundesangestellten von 44 auf 42 Stunden. Anlässlich einer Demo im Novem-

ber 1982, an der 35 000 Personen teilnahmen, erklärte er «die gegenwärtige Personalpolitik der bürgerlichen Mehrheit im Parlament» als den «grössten Angriff auf die Bundesangestellten seit der Deflationspolitik während der Weltwirtschaftskrise». Trotz der Mobilisierung weigerte sich das Parlament, die notwendigen Mittel zur Arbeitszeitreduktion bereitzustellen. Das Bundespersonal musste bis zum 1. Juni 1986 darauf warten.

Jean Clivaz verliess den SEV 1987, um Generaldirektor der PTT zu werden. Der ehemalige Bahnhofbeamte und Zentralsekretär des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes von 1975 bis 1981 trat 1990 in den Ruhestand.

Die SEV-Geschäftsleitung und der Vorstand sprechen den Angehörigen von Jean Clivaz ihr herzlichstes Beileid aus.

sev-online.ch



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, 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.chmedia.ch
Druck: CH Media Print AG, www.chmediaprint.ch
Die nächste Ausgabe der SEV-Zeitung erscheint am 1. April 2021.
Redaktionsschluss für den Sektionsteil: 23. März 2021, 12 Uhr.
Inserateschluss: 22. März 2021, 12 Uhr.

EUROPÄISCHES JAHR DER SCHIENE

Bahnen für den «Green Deal»



Françoise Gehring, Communiqués/Übersetzung: Jörg Matter
 francoise.gehring@sev-online.ch

Die EU hat 2021 als Europäisches Jahr der Schiene ausgerufen, um die Bahn als sicheres und nachhaltiges Verkehrsmittel zu fördern. Am 15. Dezember 2020 hat das Europäische Parlament den entsprechenden Vorschlag angenommen. Zu den Zielen gehört, bis 2050 die Klimaneutralität gemäss dem europäischen «Green Deal» zu erreichen. Ein voller Veranstaltungskalender ist geplant.

Die Covid-19-Krise hat gezeigt, wie die Eisenbahn in Ausnahmesituationen den schnellen Transport von lebenswichtigen Gütern wie Lebensmitteln, Medikamenten und Treibstoff sicherstellen kann. Der Sektor wurde von der Krise hart getroffen, da die Passagierzahlen aufgrund von Reisebeschränkungen dramatisch zurückgingen. Dies war auch in der Schweiz zu beobachten, vor allem in der ersten Welle, mit der Reduktion des öffentlichen Verkehrsangebotes. Doch die Bahn spielt nicht nur eine Rolle bei der nachhaltigen Bewältigung der Pandemie, sie ist und bleibt auch eine der Lösungen für den Klimanotstand.

Nachhaltige und sichere Mobilität

Wie man auf der EU-Website(*) nachlesen kann, ist allein der Verkehr für 25% der Treibhausgasemissionen in der EU verantwortlich.

Der Schienenverkehr macht jedoch nur 0,4% dieser Treibhausgase aus. Das Schienennetz ist weitgehend elektrifiziert, und es ist der einzige Verkehrsträger, der seine Emissionen im Vergleich zu 1990 deutlich reduziert hat. Die Bahn kann auch eine wichtige Rolle im nachhaltigen Tourismus spielen. Diese Sicht teilt auch die Europäische Transportarbeiter-Föderation (European Transport Workers' Federation – ETF).

«Die ETF sieht das Jahr der Schiene als Ausgangspunkt für positive langfristige Entwicklungen im Bahnsektor», sagt SEV-Präsident Giorgio Tuti, der auch die ETF-Eisenbahnsektion präsidiert. «Die Bahn oder allgemeiner der öffentliche Verkehr ist als kollektiver Verkehrsträger Teil der Lösung der Klimaprobleme. Als umweltfreundlicher Verkehrsträger ist die Bahn im Güter- und Personenverkehr deutlich auszubauen. Sie muss im Wettbewerb mit den anderen Verkehrsträgern gestärkt werden. Die öV-Branche wird also mehr Personal brauchen, nicht nur wegen der demografischen Entwicklung, sondern auch, um das Wachstum zu bewältigen. Das nötige Personal wird sie nur finden, wenn sie sichere Arbeitsplätze mit fairen Löhnen und fortschrittlichen Arbeitsbedingungen bietet.»

Für weitere Informationen:
 (*) https://europa.eu/year-of-rail/index_de (**) <https://europalia.eu/>

Dank der geringen Anzahl von Unfällen auf den Gleisen ist der Schienenverkehr auch der sicherste Landverkehrsträger: Pro Milliarde Per-

sonenkilometer mit der Bahn gibt es nur 0,1 Tote durch Bahnunfälle, mit dem Bus 0,23, mit dem Auto 2,7 und mit Motorrädern 38 (2011–2015).

Bahn verbindet Zentren und Peripherie

Die Bahn ist auch als öffentlicher Dienst wichtig. Sie verbindet abgelegene Gebiete, die weit von den bevölkerungsreichen Zentren entfernt sind, und sichert so den internen und den grenzüberschreitenden Zusammenhalt der europäischen Regionen. Trotzdem werden auf europäischer Ebene nur 7% der Passagiere und 11% der Güter mit der Bahn transportiert. «Die Schiene muss das Rückgrat eines nachhaltigen Verkehrssystems in Europa werden», sagt Giorgio Tuti. «Das erfordert Strategien zu ihrer Förderung. Zum Beispiel, indem man die Mitarbeitenden wieder ins Zentrum stellt und ihre Probleme endlich anerkennt und beseitigt. Wir sollten aufhören zu glauben, dass die Arbeit im Bahnsektor grundsätzlich gut sei. Das ist einfach nicht der Fall. Auch im Bahnsektor gibt es Formen von Dumping. Er leidet aufgrund der demografischen Situation unter einem Mangel an qualifiziertem Personal und muss wieder mehr Junge und Frauen anziehen. Ohne genügend Personal sind die Widerstandsfähigkeit des Bahnsektors und seine wirtschaftliche Nachhaltigkeit gefährdet. Damit das Europäische Jahr der Schiene

nicht tot Buchstabe bleibt, brauchen wir den erfolgreichen Abschluss der Verhandlungen «Women in Rail», um den Sektor für Frauen attraktiver zu machen.»

Um die Initiative bekannt zu machen, hat die Europäische Kommission eine Website(*) eingerichtet, die die wichtigsten Informationen und einen Überblick über die Aktivitäten zusammenfasst. Die Veranstaltungen werden die vielfältigen Aspekte der europäischen Bahnen beleuchten, einschliesslich ihres innovativen Charakters, ihrer Rolle für die Kultur und das europäische Erbe, ihrer Bedeutung für die Verbindung von Regionen, Menschen und Unternehmen, ihres Anteils am nachhaltigen Tourismus und ihrer Rolle für die Beziehungen der EU zu ihren Nachbarländern. Das Internationale Kunstfestival Europalia(**) widmet seine Ausgabe 2021 dem Einfluss der Bahn auf die Kunst und ihrem Beitrag zum sozialen, wirtschaftlichen und industriellen Wandel.

Und die ETF wird sicher nicht nur zuschauen. «Wir wollen das Jahr der Schiene mitgestalten, denn wir sind die Stimme des Personals und wollen gehört werden!», betont Giorgio Tuti. «Wir wollen Ideen und Informationen über die vielen nationalen Aktionen über eine europäische Plattform verbreiten und auch eigene Veranstaltungen durchführen, wobei deren Form auch von der Pandemiesituation abhängen wird.»

«Als Stimme des Personals konzentrieren wir uns auf die Arbeitsbedingungen und künftige Herausforderungen.»

GIORGIO TUTI
 Präsident SEV/ETF-Bahnsektion



EINE FRAGE DER PERSPEKTIVE

Guillaume Martinez

Wir glauben gerne, wir hätten alles gesehen in unseren überschaubaren Städten. Ich war sicher, dass der Lausanner Bahnhof keine Geheimnisse mehr für mich bereithält, da ich jeden Winkel von ihm zu kennen glaubte. Ich

irrte. Ich stand auf einem Firmenparkplatz und war sprachlos. Dieser Ausguck bot mir das Spektakel des Kommens und Gehens von Menschen und Zügen. Tausende von Leuten laufen täglich über diese Perrons. Habt ihr

ihre täglichen Wege jemals aus diesem Blickwinkel gesehen? Zweifelloso dachtet ihr wie ich, dass ihr alles kennt. Doch schliesslich ist alles eine Frage der Perspektive. Weitere Fotos auf Insta : @martz_

?

QUIZ

Weisst du's?

1. Wieviel verdienen die Frauen im Jahr 2018 weniger als die Männer?

- a. 15% weniger
- b. 18,5% weniger
- c. 19% weniger
- d. 35% weniger

2. SEV-Mitglieder haben bei der Migros Klubschule neu auf dem ganzen Angebot Rabatt. Wieviel?

- a. 2%
- b. 15%
- c. 5%
- d. 10%

3. Wann unterzeichnete der SEV mit der zweitgrössten Schweizer Bahn, der BLS, den ersten Firmenarbeitsvertrag?

- a. 2005
- b. 2007
- c. 2002
- d. 2013

4. Inwiefern ist das Jahr 2021 für Europa ein spezielles Jahr?

- a. Weil die Impfkampagne gegen Covid-19 gut läuft.
- b. Weil es zum Europäischen Jahr der Schiene erklärt wurde.
- c. Weil eine europaweite Schatzsuche stattfindet.
- d. Weil es ein Jahr zum Vergessen ist.

So nimmst du teil: Sende uns deine Antwort mit Lösung, Name und Adresse bis **Dienstag, 23. 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 **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. 2/2021:
a/a/c/b

Die Reka-Checks im Wert von 40 Franken gewonnen hat Giuseppe Lupica, Novazzano. Mitglied LPV Ticino.

AUF DEN SPUREN VON ...

Urs Aebischer, Schlosser



Urs Aebischer an seinem Arbeitsplatz – im SBB-Werk in Biel.

Chantal Fischer
chantal.fischer@sev-online.ch

«Als Eisenbahner muss man doch einfach beim SEV sein.» Urs Aebischer spricht Klar-text an diesem schönen Vorfrühlingstag im SBB-Werk Biel, wo wir uns zum Gespräch treffen. Der Kassier von TS Mittelland ist der «Betriebsschlosser» der Halle 2 bei den Dienstfahrzeugen im Werk und kann auf abwechslungsreiche Jahre – beruflich wie privat – zurückblicken.

Angefangen mit einer Lehre als Schlosser-Schmied bildet sich Urs nach ein paar Jahren Einsatz auf dem Bau zum technischen Zeichner weiter. Und stellt bald fest: «Ich bin weniger der Büromensch.» Es folgt schliesslich die Ausbildung zum technischen Kaufmann. Mit 38 Jahren landet er als Festangestellter im SBB-Werk Biel, wo er davor bereits temporär gearbeitet hat. Und wo er lediglich ein paar Monate bleiben will. Es kommt alles anders.

Stete Weiterbildung

Zu Beginn revidiert Urs vor allem Güterwagen. Schnell wird ihm, der die Abwechslung braucht, langweilig. Er bekommt die Gelegenheit, sich in Bellinzona auf der Re 4/4 («BoBo») ausbilden zu lassen und das Gelernte schliesslich in Biel weiterzugeben: Einbau von Klimageräten und einer ETCS-Zugsicherung. Hinzu kommen mehrere historische Wagen von SBB Historic, die im Werk auf heutige Anforderungen umgebaut oder fürs Museum aufgefrischt werden. So arbeitet Urs am «Roten Pfeil» und am «Krokodil». Sogar der Orient-Express landet einmal in seinem Arbeitsgebiet.

Heute arbeitet er fast ausschliesslich bei den Dienstfahrzeugen. Alles Spezialfahrzeuge, für die es zahlreiche Spezialisten braucht. Im gesamten Werk stehen jeweils bis zu 50 verschiedene Fahrzeuge, und die Arbeit wechselt fast täglich. Auch Urs ist weit mehr als «nur» ein Schlosser. «Ich kann gut improvisieren, was meine Arbeit massiv erleichtert.»

Reisen als Leidenschaft

Improvisation hat Urs auf seinen zahlreichen langen Reisen gelernt, vor allem in den eineinhalb Jahren, in denen er mit seinem Motorrad durch Afrika reiste. Aber auch in Südamerika und Australien. Reisen ist seine Leidenschaft, und so liebäugelt er bereits mit einem neuen Projekt: Russland mit dem LKW. Nach seiner Pension kann er sich vorstellen, als

Käser bei einem Bergbauern auszuhelfen, was er vor einigen Jahren bereits eine Saison lang getan hat.

Urs Aebischer bleibt nie stehen, so mein Eindruck während dem spannenden Gespräch und der Führung durch die grossen Hallen des SBB-Werks. Er fährt Motorrad in seiner Freizeit, fliegt mit dem Gleitschirm, klettert und baute in den vergangenen Monaten ganz nebenbei ein Haus ... Ein Abbruchhaus, bei dem er weitgehend selber Hand angelegt hat und das er nun bewohnt und teilweise vermietet. Er ist ein All-rounder und bringt eine grosse Erfahrung auf den unterschiedlichsten Ebenen mit.

SEV-Mitgliedschaft macht Eindruck

Erfahrung musste er in den letzten Jahren auch, dass im Werk in Biel viel Spannung herrscht. «Die SBB hat unter dem ehemaligen CEO den Fokus stark auf den gewinnbringenden Personenverkehr gesetzt. Der Güterverkehr und die Dienstfahrzeuge hätte er wohl am liebsten ausgelagert. Das führt auch heute noch immer wieder zu Diskussionen und Unsicherheiten», so Urs. In unsicheren Zeiten ist er froh, Mitglied im SEV zu sein, denn als Mitglied sei man oft besser dran im Betrieb. «Bei Schwierigkeiten habe ich den SEV im Rücken, das wissen auch die Vorgesetzten. Es verschafft mir mehr Respekt», ist der 55-Jährige überzeugt.

Urs selber ist seit gut elf Jahren SEV-Mitglied. «Früher haben die Kollegen den Neuen das Anmeldeformular vorgelegt. Man wurde sofort Mitglied. Heute ist das anders.» So sei es zunehmend schwieriger, neue Kolleginnen und Kollegen für die Gewerkschaft zu gewinnen. Der SEV habe weniger Möglichkeiten als früher, die neuen Mitarbeitenden direkt anzusprechen. Und generell sei die Kultur der Gemeinschaft auch etwas verloren gegangen. Dabei werde die Gewerkschaft immer wichtiger, ist sich Urs sicher.

Gerne erinnert er sich auch an eine grosse Demonstration Anfang 2000er-Jahre. «Die SBB wollte unser Werk schliessen. Wir sind alle zusammen mit SEV-Fahnen zum Zentralplatz marschiert, das hat Eindruck gemacht.»

Vor rund drei Jahren ist Urs vom «normalen» SEV-Mitglied in eine aktive Rolle gerutscht: Er wurde unerwartet zum Kassier gewählt und versucht seither, diese vielfältige und ihm zuvor unbekannte Aufgabe zu erfüllen. Mit seiner offenen Art, dem Herzblut, das es für diese Aufgabe braucht, und der langjährigen Erfahrung mit Unbekanntem dürfte dies kein Problem für Urs sein.

VERS PÄTUNG

Debuhme



DEBUHME