



SEV Nr. 4

Die Zeitung der Gewerkschaft des Verkehrspersonals



GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ

Gegen körperliche Abnützung

Editorial von Christian Fankhauser,
Vizepräsident SEV



S. 2

Die Pandemie, die seit einem Jahr wütet, hat uns etwas klar gemacht: Nichts ist wichtiger, als von seinen Lieben unterstützt zu werden und gesund zu bleiben. Auch die Gewerkschaft kann in diesen Zeiten keine Wunder vollbringen. Aber sie bietet trotz «sozialer Distanz» Solidarität und Anschluss.

Die Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen hatte für den SEV schon vor dem Coronavirus Priorität. Wir haben die Folgen für die Sicherheit und Gesundheit unserer Kolleg/innen angeprangert, die unterbesetzt im Rangierbetrieb und bei der Personaleinteilung arbeiten. Der SEV legt besonderes Augenmerk auf Berufe, die den Körper auf eine harte Probe stellen, so wie im Gleisbau bei SBB, SBB Cargo und den KTU. Auch Lokführer/innen sind davor nicht gefeit, da sie immer höheren Anforderungen an ihre körperliche und geistige Gesundheit ausgesetzt sind.

Vor mehr als zehn Jahren führte der SEV eine erste Umfrage zur Gesundheit von Busfahrer/innen durch. Diese ermöglichte verschiedene gewerkschaftliche Kampagnen, wie beispielsweise «10 Stunden sind genug!», die zum Ziel hatte, die Länge des Arbeitstages zu verbessern und den Arbeitsumfang zu reduzieren.

Die zweite Umfrage im Jahr 2019 zeigte, dass sich die Situation nicht verbessert hatte, im Gegenteil. Der innerliche Stress und die erschöpfende Arbeit führten zu einer Zunahme von Verdauungsbeschwerden und Schlafstörungen. Langes Sitzen, Nacharbeit oder unregelmässige Einsätze wirken sich negativ auf den Schlaf aus und begünstigen Übergewicht und Gewichtszunahme.

Unter diesen Umständen erstaunt es wenig, wenn der müde Körper wenige Jahre vor der Pensionierung krank wird. Und dauert die Krankheit an, werden die betroffe-

nen Kolleginnen und Kollegen vermehrt rücksichtslos aus dem Betrieb gedrängt. Es stellt sich die Frage: Was ist für Kolleg/innen in Monopolberufen, die zu Berufsunfähigkeit führen können, zu tun?

Die Art und Weise, wie die SBB eine Struktur für interne Umschulungen im Falle einer Langzeiterkrankung oder eines Unfalls, und für einen würdigen Ruhestand ohne Arbeitslosigkeit und Sozialhilfe geschaffen hat, ist eine Reflexionsgrundlage, die für alle Unternehmen des öffentlichen Verkehrs von Interesse sein sollte.

Die Sorge um die Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen, die auf Schiene, Strasse, See oder Asphalt arbeiten, wird den SEV auch in den nächsten Jahren begleiten. Körperliche Abnützungsercheinungen sind nicht unvermeidbar. Sie hängen stark von den Arbeitsbedingungen und dem Kampf der Gewerkschaften für deren Verbesserung ab.

SBB Immobilien

Das gegenseitige Vertrauen wächst, auch wenn noch Baustellen bestehen.

4

Mutterschaft

Eine schwangere Busfahrerin hat viele Hürden zu überwinden. Ein Porträt

5

20 Jahre GAV

Der Ton bei GAV-Verhandlungen hat sich in den letzten Jahren verschärft.

6 und 7

Offene Fragen bei Securitrans

Die SBB sieht per 1.1.2022 eine Aufteilung von Securitrans vor: Die Baustellensicherheit soll in die Division Infrastruktur überführt werden; der Objektschutz bleibt als eigenständige Tochter der SBB im «Mantel» Securitrans erhalten. Sowohl der Transfer zu SBB wie auch der Verbleib bei Securitrans werfen viele Fragen auf. Der SEV wird seine Mitglieder in Form von Information und Beratung unterstützen und bietet digitale Sprechstunden zu ihren Fragen (Arbeitsbedingungen, Pensionskasse). Zeiten, Daten und technische Anleitung wurden den Mitgliedern per Info-mail und -flyer bekannt gegeben.

Kameras statt Bahnwärter?

Das ETH-Spin-Off Lattice Flow, das zu «vertrauenswürdigen» Anwendungen künstlicher Intelligenz (KI) beitragen will, hilft der SBB bei der Automatisierung der Schieneninspektion. Es soll ihre KI-Modelle überprüfen, «bei Bedarf verbessern» und nachweisen, dass diese «sicher in der Produktion eingesetzt werden können». Schon länger sammelt ein Spezialzug Bilddaten der Schienen, die mit KI verarbeitet werden, um Defekte festzustellen. Doch «Linsenkratzer, Regentropfen oder Schnee auf den Schienen dürfen die Zuverlässigkeit des KI-Systems nicht untergraben», schreibt Lattice Flow. Für den SEV ist klar, dass die manuelle Gleisinspektion, die laut Medienmitteilung «viel menschliche Arbeitskraft erfordert und nötig macht, dass Menschen in gefährlichen und manchmal schwer zugänglichen Umgebungen arbeiten», nie komplett ersetzt werden kann. Wenn ein Streckeninspektor einen Defekt sieht, reagiert er sofort, was macht das System?

Unsichere Zukunft für CJ-Fahrpersonal

Postauto hat das Angebot der Chemins de fer du Jura (CJ) abgelehnt, als Subunternehmen die Jura-Buslinien zu betreiben. Wer die Strecken ab dem nächsten Fahrplanwechsel bedienen wird, ist bislang nicht bekannt. Die CJ-Fahrer/innen wissen nicht, was mit ihren Arbeitsplätzen passiert und welche Anstellungs- und Arbeitsbedingungen sie erwarten. Der SEV verlangt von Postauto Garantien für den Erhalt von Arbeitsplätzen, Löhnen und Beschäftigungsgrad.



Es müssen Lösungen gegen krankmachende Arbeitsbedingungen gefunden und berufsunfähig gewordene Kolleg/innen unterstützt werden.

LANGZEITKRANKHEIT

Prekarisierung

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

Immer öfter erklären die Vertrauensärzte der Erwerbsausfallversicherungen krankgeschriebene Vollzeitbeschäftigte als arbeitsfähig, jedoch in einer anderen Position. Die Betroffenen dürfen dann entlassen werden, wenn der Arbeitgeber sie intern nicht weiterbeschäftigen kann oder will. Ein Teufelskreis beginnt.

Patrick* ist seit vielen Jahren Busfahrer in einem Westschweizer öV-Betrieb. Im Lauf der Zeit bekommt er anhaltende Rückenschmerzen – er muss aufhören zu arbeiten. Während er krankgeschrieben ist, erklärt ihn der Vertrauensarzt der Ausgleichskasse für arbeitsfähig, aber nicht mehr fahrtauglich. Das Unternehmen versucht nicht, intern eine neue Stelle für ihn zu finden, sondern zieht es vor, ihn zu entlassen. Eine Abwärtsspirale treibt ihn in Armut und Prekarität. Als Alleinstehender ist das für ihn besonders einschneidend, denn er muss für seine Tochter aufkommen und möchte ihr eine Zukunft bieten können. Für die Invalidenversicherung (IV) ist er nicht krank genug, um eine Rente zu erhalten. Nachdem er sein Recht auf Arbeitslosigkeit ausgeschöpft hat, erhält er Sozialhilfe von 1526 Franken monatlich für sich und seine Tochter. Da er beim Bezug von Sozialhilfe kein Vermögen haben darf, verliert er sein Haus und muss sein Sparkonto leeren. Die Früchte seiner langjährigen Arbeit lösen sich in Luft auf. «Die Situation bringt mich fast zum Weinen, es ist so unfair», gesteht SEV-Gewerkschaftssekretär Jean-Pierre Etique, der sich um den Kollegen gekümmert hat.

Chauffeur – ein riskanter Beruf

In den letzten Monaten sind ähnliche Fälle bei Busfahrern in der Romandie, aber auch in anderen Berufen wie der Reinigung aufgetreten, auch in der Deutschschweiz. Nicht alle landen in der Sozialhilfe, aber immer mehr Menschen, die krank werden, werden kurzerhand entlassen.

Dies kann in vielen Berufen passieren, aber Busfahrer/innen scheinen häufiger krank zu werden. Im März 2019 führte der SEV eine interne Umfrage durch. Daraus entstand ein besorgniserregender Bericht über den Beruf: Es wurde eine offensichtliche Zunahme von Schlaf- und Appetit- bzw. Verdauungsstörungen fest-

gestellt. Fast 50 % der Busfahrer/innen geben an, sie hätten der Arbeit aus gesundheitlichen Gründen schon einmal fernbleiben müssen, ein Drittel ist von einer arbeitsbedingten Krankheit betroffen. 54 % leiden unter Rückenschmerzen. Die Gründe: unregelmässige Arbeits- und Essenszeiten, langes Sitzen, Druck, den Fahrplan einzuhalten sowie aggressives Verhalten anderer Verkehrsteilnehmenden. Im Falle einer Entlassung kann sich die Situation für Busfahrer/innen schnell zu einem Albtraum entwickeln, denn es ist weiterhin ein Monopolberuf. Mit 50 Jahren und einem Führerschein für jede Kategorie, aber ohne EFZ, sind die Möglichkeiten sehr begrenzt, einen anderen Job zu finden.

Intervention der medizinischen Beratung

Mit Ausnahme der SBB und der Genfer Verkehrsbetriebe (TPG) haben die meisten Verkehrsbetriebe eine kollektive Erwerbsersatzversicherung abgeschlossen. Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit garantiert dies mindestens 80 % des Gehalts für 720 bis 730 Tage. Laut SEV ist dies eine angemessene Zeit. Sowohl bei der SBB als auch den TPG und einigen anderen Unternehmen, die nicht rückversichert sind, kann die Erwerbsersatzordnung (EO) nicht in den Prozess eingreifen und kranke Mitarbeitende können während zwei Jahren nicht entlassen werden. Für diese Unternehmen bleibt das Problem jedoch das gleiche: Was tun bei Monopolberufen mit niedrigen Qualifikationen, bei denen es zu Berufsunfähigkeit kommen kann?

In vielen konzessionierten Transportunternehmen stellt sich diese Frage immer häufiger schon vor Ablauf der zweijährigen Frist. In der Tat scheinen einige Erwerbsersatzversicherungen nicht bereit zu sein, zwei Jahre lang zu zahlen, wenn die Arbeitsunfähigkeit verlängert wird. Oft stellt der Versicherungsberater ohne Rücksprache mit der kranken Person anhand deren Krankengeschichte fest, dass sie arbeitsfähig ist, aber nicht mehr fahren kann.

«Sobald der von der EO bezahlte medizinische Berater seine Entscheidung getroffen hat», so Jean-Pierre Etique, «scheinen bestimmte Arbeitgeber nicht immer den grossen Wunsch zu haben, einen internen Platz zu finden». Das Management versteckt sich hinter der Entscheidung des medizinischen Beraters der EO und beteuert sein Bedauern, die Person entlassen zu müssen. Das Eingreifen des Vertrauensarztes ist entscheidend, da in bestimm-

ten GAV in einem Artikel festgelegt ist, dass eine berufliche Neueinstufung innert eines angemessenen Zeitraums unmöglich ist. Mit der Zeit kann der Arbeitsvertrag folglich wegen Berufsunfähigkeit gekündigt werden. Dies beunruhigt Vincent Brodard vom SEV-Rechtsdienst: «Es gibt einen Widerspruch zwischen zwei Artikeln, von denen einer von einem Recht auf Gehalt für 720 oder 730 Tage spricht und der andere die Tür offen lässt, die Frist durch diesen Trick der unmöglichen Neueinstufung zu verkürzen.»

«Die Geschäftsleitungsmitglieder der neuen Generation scheinen nicht genügend Empathie aufbringen zu können, um interne Lösungen zu suchen und Entlassungen zu vermeiden», bemerkt Valérie Solano, die für die TPG verantwortliche SEV-Gewerkschaftssekretärin. SEV-Gewerkschaftssekretärin Patricia Alcaraz trifft auf ähnliche Fälle: «Die Versicherung spart Geld und das Management wird beeinträchtigte Arbeitnehmende günstig los. So sinkt die Zahl der krankheitsbedingten Ausfälle, ohne dass das Unternehmen hinterfragen muss, warum immer mehr Menschen krank werden.»

Gewerkschaftliche Massnahmen

Einige Unternehmen unterstützten eine Reintegration, sagt Jean-Pierre Etique: «Angestossen von der Gewerkschaft wurden interne Lösungen gefunden und Mitarbeitende beispielsweise im Hausdienst oder als Gebäudemanager eingesetzt. Eine Schalterangestellte erhielt eine Überbrückungsrente, damit sie würdevoll in den Ruhestand treten konnte.» Auf der anderen Seite schliessen Unternehmen durch das Auslagern bestimmter Dienstleistungen (Hausdienst oder Fahrzeugreinigung) die Tür für eine interne Reintegration. «Im Falle eines Misserfolgs», sagt Brodard, «können wir bei einer Kündigung, die uns missbräuchlich erscheint, einen Anwalt hinzuziehen.»

Es braucht Lösungen für Menschen, die erschöpft am Ende ihrer Berufstätigkeit ankommen, auch ohne Intervention der EO. Es gilt aber auch zu verhindern, dass Mitarbeitende überhaupt krank werden. «Die Unternehmen sind dafür verantwortlich, das Wohlbefinden zu fördern», sagt Etique. Für den SEV muss das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz von den Verkehrsbetrieben aktiv angegangen werden.

* Name der Redaktion bekannt.

DANIELA LEHMANN antwortet

ÖV for Future

Wieso unterstützt der SEV den Aktions- und Streiktag der Strike-for-Future-Bewegung vom 21. Mai?

Gletscher schmelzen, Murgänge häufen sich, Überschwemmungen und Hitzerekorde sorgen für Schlagzeilen. Der Klimawandel findet statt und auch die Schweiz kommt unter Druck. Handeln tut Not.

Hierzulande macht der Verkehr rund 32 Prozent an den inländischen Treibhausgasemissionen aus, weshalb der Verkehr einer der Bereiche ist, in welchem in den nächsten Jahren spürbare Reduktionen gefragt sind. Insgesamt weist der öffentliche Verkehr im Vergleich zum motorisierten Individualverkehr eine deutlich bessere Umweltbilanz aus.

Der öffentliche Personenverkehr trägt rund einen Fünftel des Verkehrsvolumens, verbraucht aber gleichzeitig nur rund einen Zwanzigstel der Energie. Die Bahn hat im Vergleich zum durchschnittlichen Auto eine fast neun Mal bessere Umweltbilanz.

«Der öV ist ein Teil der Lösung», das ist die Botschaft, die der SEV am Strike for Future unter die Menschen bringen will. ÖV for Future sozusagen.

Was wir brauchen, ist eine soziale und gemeinschaftliche Klimawende! Nachhaltiger Verkehr muss auch sozial nachhaltig sein. Aus SEV-Sicht müssen dazu folgende Rahmenbedingungen erfüllt sein:

- Klimaschutz als Teil des Service public
- sozialverträglicher Umbau
- Kooperation statt Wettbewerb und
- keine Enthumanisierung des öV.

Leider wird die Entwicklung des Güterverkehrs in der Energie- und Klimadiskussion häufig ausgeblendet. Der SEV findet das falsch und fordert seit Jahren, dass Güterverkehr nicht eigenwirtschaftlich betrieben werden darf, wenn man den Anteil auf der Schiene spürbar erhöhen will.

Daniela Lehmann ist Koordinatorin Verkehrspolitik beim SEV.

Hast auch du eine Frage an den SEV? Schreib uns an zeitung@sev-online.ch.

+

-

Bevor der Ständerat am 15. März als Erstrat über die «AHV21» debattierte, erhielt er vom SGB den **Appell «Hände weg von den Frauenrenten» mit 314 187 Unterschriften** überreicht. Der Appell fordert: «Wir wollen eine bessere Rentenabsicherung im Alter und höhere Frauenrenten. Wir lehnen die Erhöhung des Frauenrentenalters ab, weil Frauen während des ganzen Erwerbslebens diskriminiert werden. Wir brauchen eine Reform, welche die AHV-Renten verbessert, damit diese den Lebensbedarf von allen endlich angemessen deckt.»

Trotz dem Appell beschloss der Ständerat, das **Frauenrentenalter auf 65 Jahre** zu erhöhen, was einem Sparbeitrag der Frauen von 1,4 Mia. pro Jahr entspricht. Und er senkte die vom Bundesrat beantragten **Kompensationen für die Übergangsgeneration** von neun Frauenjahren von 712 auf 430 Mio. pro Jahr. «Damit schliessen diese die Rentenlücke der Frauen der Übergangsgeneration bei weitem nicht», erklärt der SGB. Zudem soll der **Vorbezug der Rente erst ab Alter 63** möglich sein, statt wie vom Bundesrat beantragt ab 62. So nicht!



Einreichung der über 300 000 SGB-Unterschriften am 15. März ans Büro des Ständerats.

SBB CARGO

Zusatzkompetenz für technische Zugkontrollen fair abgelten

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

SBB Cargo hat seit 2019 rund 230 Rangiermitarbeiter zu «Prüfern Wagenladung» (PWL) ausgebildet. Vorgesetzte versprochen, diese Zusatzkompetenz mit jährlich 3000 Franken abzugelten, bis sie in die geplanten neuen Berufsbilder integriert ist. Weil dieses Versprechen aber nie verschriftlicht wurde und die Berufsbilder frühestens Ende 2021 bereit sind, stellt Cargo offenbar die jährliche Zahlung in Frage.



Technische Zugkontrollen machen bei SBB Cargo neben TKC neu auch PWL.

Die 21-tägige PWL-Ausbildung erhalten vor allem Rangierlokfürer B100, aber je nach Standort auch weitere Rangiermitarbeitende. Sie befähigt Rangierteams, Züge vor der Fahrt in die Rangierbahnhöfe selber zu kontrollieren. Bisher brauchte es dafür die Technischen Kontrolleure Cargo (TKC) mit einer internen Spezialausbildung von 6 bis 8 Monaten (früher 9) nach einer 3-jährigen Berufslehre vorzüglich im Metall- oder Elektrohandwerk (oder als Rangierer/Lokführer B100), während Rangierteams nur oberflächlichere «Annahme-Sichtkontrollen» machten. Doch die Verfügbarkeit von TKC sank in den letzten Jahren, weil zu wenig Nachwuchs ausgebildet wurde, um

Pensionierungen und Wechsel zu anderen Unternehmen zu ersetzen.

Sandro Kälin, Zentralpräsident SEV-TS und selber TKC, sieht die PWL nicht als Billigkonkurrenz, sondern als Ergänzung und Entlastung der TKC, zumal diese allein zuständig bleiben für Züge, die ins Ausland fahren, für Zugkontrollen bei Sondertransporten, nach Alarmen von Zugkontrollen und weiteren Ereignissen, für die Verladeberatung bei Kunden und anderes mehr.

Zahlreiche Kollegen können bezeugen, dass Cargo-Verantwortliche an diversen Sitzungen und Veranstaltungen versprochen haben, dass

Cargo bis zur Erarbeitung eines neuen Berufsbildes jährlich – und nicht nur einmal – eine PWL-Zulage von 3000 Franken bezahle.

Treu und Glauben und Fairness

Weil dies aber nie offiziell und schriftlich mit den Sozialpartnern vereinbart wurde, und weil die Erarbeitung der Berufsbilder länger dauert als geplant, stellt SBB Cargo nun offenbar die jährliche Zahlung in Frage. Und vertröstet auf die geplante Entschädigung im Rahmen des Berufsbildes, das frühestens Ende 2021 umgesetzt werden dürfte.

Deshalb richtete SEV-Gewerkschaftssekretär Philipp Hadorn am 11. März die Bitte an die Cargo-Leitung, ihn «zeitnah mit «Destinatärsliste» zu informieren, wann die fälligen Prämien nachbezahlt werden». Denn es sei «wichtig, Loyalität und Engagement der Mitarbeitenden mit

Fairness zu honorieren». Weiter fordert Philipp Hadorn im Brief, «anlässlich des nächsten Begleitausschusses (vom 24. März) auch den Einbezug der Sozialpartner in die Berufsbilder bzw. Zuordnung in die korrekten Anforderungsniveaus aufzugleisen» (bisher war nur die Peko involviert). Die Zusatzqualifikation als PWL sei «im neuen Berufsbild so zu berücksichtigen, dass sich dies auch in einer verantwortungsadäquaten monetären Abgeltung spiegelt. (...) Und sollte es nicht mit den standardisierten «Toco-Tools» lösbar sein, gilt es eine passende Alternative zu finden.»

Die Zentralpräsidenten der SEV-Unterverbände des Rangierpersonals (RPV) und des Technischen Servicepersonals (TS), Hanspeter Eggenberger und Sandro Kälin, erwarten eine spürbare, nachhaltige Lohnerhöhung für die PWL. Denn ihre Ausbildung ist mit einigem Aufwand verbunden. Nach der Prüfung müssen sie auf dem neusten Wissensstand bleiben und periodische Prüfungen ablegen. Hinzu kommt grössere Verantwortung.

Auf der Suche nach der eigenen Identität

Kommentar von Philipp Hadorn. Selbstverständlich entwickeln sich Berufsbilder, auch bei SBB Cargo. Ein Geschäft für die Peko gemäss GAV. Die Frage der Bewertung, konkret also die Einreihung in ein Anforderungsniveau und Abgeltungen von Zusatzaufgaben, sind allerdings eine sozialpartnerschaftliche Angelegenheit. Mit «ToCo» liegt ein analytisches Bewertungssystem zwar vor. Doch es ist bekannt, dass Ermessensspielraum und Gewichtungen Teile des Systems sind. SBB Cargo ist wohl beraten, wenn sie hierzu den Einbezug der Sozialpartner zulässt. Vielleicht ist es für SBB Cargo im Moment gar nicht so einfach, die Zukunft zu planen. Während die Programme für «Strukturkostenreduktionen» fortschreiten, muss SBB Cargo gerade eine Strategie zwischen einmal in Aussicht ges-

tellter Eigenwirtschaftlichkeit und zukunftsgerichtetem Verlagerungsziel entwickeln. Ob dabei die regelmässigen Wechsel im Management und ein noch unerfahrener Verwaltungsrat hilfreich sind, muss sich noch weisen. Jedenfalls ist SBB Cargo zu empfehlen mit dem UVEK Strategien zu entwickeln, bei der sich das Bahnunternehmen als Teil der Lösung der Klimaziele 2050 positioniert. Und vielleicht ist es zweckdienlich, wenn in der Zwischenzeit neue Minderheitsseigner auf ein patronales KMU-Gebaren verzichten und im Interesse der Unternehmensentwicklung ihre Vorstellungsgrenzen über Fuhrhalter-Visionen hinaus sprengen. Den Mitarbeitenden, der Verlagerungspolitik, unserer Umwelt und dem komplexen Transportsystem in unserem Land der Regionen wäre es zu gönnen.

SBB IMMOBILIEN

Mehr Vertrauen bei Facility Management

SEV
zeitung@sev-online.ch

Im Juni 2020 wies der zuständige SEV-Gewerkschaftssekretär Patrick Kummer auf verschiedene Missstände bei SBB Immobilien und der laufenden Reorganisation «Silhouette» hin (SEV-Zeitung Nr. 9 vom 25. Juni 2020). Knapp ein Jahr später zieht er im Interview Bilanz.

Patrick, ein Jahr ist vergangen. Wie präsentiert sich die Situation heute bei SBB Immobilien?

Die Lage hat sich beruhigt. Die zwei grossen Bereiche bei SBB Immobilien sind Facility Management und Bewirtschaftung. Im Bereich Facility Management stellen wir seit Antritt der neuen Leiterin Beatrice Bichsel klar Verbesserungen fest. Im Bereich Bewirtschaftung gibt es aber Themen, die uns Sorgen bereiten.

Was läuft besser bei Facility Management?

Gemäss Rückmeldungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehe

die neue Leiterin Facility Management auf die Mitarbeitenden zu und suche das Gespräch. Sie wird als zugänglich und nahbar wahrgenommen, was sicher ein wichtiger Beitrag zur Schaffung von gegenseitigem Vertrauen darstellt. Das ist aus unserer Sicht der richtige Ansatz, um die Probleme anzugehen, die wir im Juni 2020 noch anprangerten. Auch der Dialog mit den Sozialpartnern hat sich im Bereich Facility Management aus unserer Sicht stark verbessert. Wir pflegen unterdessen einen sehr guten Austausch und können für Probleme gemeinsam Lösungen finden.

Im Bereich Bewirtschaftung bist du weniger zuversichtlich?

Nach der letzten Personalmotivationsumfrage hatten wir die Leitung von SBB Immobilien auf besorgniserregende Resultate in der Region West aufmerksam gemacht. Die Arbeitsauslastung befindet sich bei alarmierenden 40 Punkten von 100. Aus der Umfrage geht klar hervor, dass die Arbeitslast zu hoch ist. Diesen Umstand nicht genügend ernst zu nehmen, kann für Mitarbeitende ge-

sundheitliche Probleme verursachen. Wir hatten anlässlich der Besprechung der Resultate nicht nur eine Analyse der Situation, sondern konkrete Massnahmen gefordert. Bisher konnten wir jedoch noch keine Verbesserungen feststellen.

Gleichzeitig gibt es in der Bewirtschaftung Region West mehrere Mitarbeitende mit teils 20 Jahren Erfahrung im Job bei SBB Immobilien und 30 Jahren bei SBB, die auf der untersten Stufe der Funktion Immobilienbewirtschaftung stehen. Vor einer Umbenennung war dies die Funktion Immobilienbewirtschaftung Junior. Mit 20 Jahren nutzbarer Erfahrung als Junior unterwegs zu sein, ist schon sehr speziell. In der Praxis machen die betroffenen Mitarbeitenden zudem die gleiche Arbeit bezüglich Inhalt und Komplexität wie höher eingestufte. Sie haben enorm viel Erfahrung, tragen viel Verantwortung in ihrem Arbeitsbereich und sind trotz hoher Arbeitsbelastung weiterhin voll engagiert.

Wie reagiert der SEV auf diese Ungereimtheiten?

Der SEV setzt sich für Verbesse-



Im Bereich Bewirtschaftung gibt es Themen, die dem SEV Sorge bereiten.

rungen bezüglich Arbeitsauslastung Region West und Einreihung der Mitarbeitenden ein. Wir sind klar der Meinung, dass diese Mitarbeitenden zu tief eingestuft sind. Dass die Situation so nicht haltbar ist, zeigt sich auch durch Austritte langjähriger Mitarbeitenden.

Was muss ändern?

Im Bereich Bewirtschaftung Region West müssen die Anliegen der Mitarbeitenden dringend gehört und aufgenommen werden. Darauf aufbauend muss ein Dialog stattfinden, um gemeinsam Lösungen zu finden. Und zwar Lösungen, die auch die Interessen der betroffenen Mitarbeitenden berücksichtigen.

Gegenüber Radio SRF hat sich Bundesrätin Sommaruga kürzlich für den Fokus aufs Kerngeschäft ausgesprochen, auch bezüglich SBB Immobilien. Vincent Ducrot bezeichnete SBB Immobilien im Gespräch mit SRF ECO hingegen als Lebensversicherung der SBB. Wie steht der SEV dazu?

Beide Aussagen sind grundsätzlich richtig. Die SBB muss sich auch

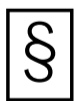
aus unserer Sicht ganz klar wieder auf ihr Kerngeschäft fokussieren. Dazu gehören Bahnhöfe.

Gleichzeitig ist das Kerngeschäft angewiesen auf die Gelder, die durch SBB Immobilien erwirtschaftet werden, auch durch Immobilien ausserhalb des Kerngeschäfts. SBB Immobilien leistete im Geschäftsjahr 2020, das durch die Pandemie massiv belastet wurde, weiterhin wertvolle Ausgleichszahlungen an die Infrastruktur und die Pensionskasse. Eine gesunde Infrastruktur bildet wiederum die Basis des Kerngeschäfts. Diese internen Zahlungen werden durch die Gesamtheit der Immobilien ermöglicht. Die erwirtschafteten finanziellen Mittel von SBB Immobilien bleiben somit im System SBB.

Der SEV ist zudem sehr erfreut darüber, dass Immobilienprojekte der SBB, die im Januar 2021 sistiert wurden, nun doch wie geplant realisiert werden. Während einer Krisenzeit ein sehr wichtiger Entscheid, der Perspektiven eröffnet für die betroffenen Gemeinden und Regionen sowie für die an den Projekten beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

LINK ZUM RECHT

Informationspflichten



SEV-Rechtsschutzteam

Es ist in der heutigen Zeit viel vom Datenschutz und automatischem Datenaustausch die Rede. Das ist durchaus legitim, denn viele Daten werden unbedarft weitergeleitet oder abgefangen. So ist es besser, sich zu schützen. Doch gibt es eigentlich auch eine Pflicht, Daten oder Informationen offen zu legen? Gerade im Austausch mit Behörden oder Versicherungen wird immer wieder auf die Informationspflicht hingewiesen. Aber was ist das?

Die Informationspflicht besagt nichts weiter, als die Pflicht, jemanden zu informieren. Das heisst also, dass es Bereiche gibt, wo ich informieren muss, ob ich will oder nicht. Diese Formulierung ist allerdings sehr offen und es kann nicht sein, dass jemand beispielsweise unbedingt wissen will, was ich gestern zum Abendessen hatte. Also muss diese Informationspflicht enger gefasst werden. Schauen wir uns das einmal detailliert an im Arbeitsrecht, Sozialversicherungs- und Versicherungsrecht.

Arbeitsrecht

In der Arbeitswelt gibt es ganz unterschiedliche Informationspflichten. So hat ein Arbeit-

nehmer den Arbeitgeber über alles zu informieren, was für die Erreichung des Arbeitsauftrages wichtig ist. Also Lieferverzögerungen, Sicherheitsverstösse oder sonstige Problematiken. Das geschieht fast immer automatisch, da in einem guten Betrieb der Austausch zum normalen Alltag gehört. Es gehört aber auch dazu, dass der Arbeitgeber über persönliche Belange informiert wird wie z.B. eine Krankenschreibung (ohne Diagnose) oder eine Unmöglichkeit der Berufsausübung (z.B. einen Ausweisentzug). Das möchte man dann vielleicht doch nicht sagen, wäre dann aber ein Verstoß gegen die Informationspflicht, die auch sanktioniert werden kann. Allerdings liegt die Grenze der Informationspflicht dort, wo es in den privaten Bereich übergeht. Familienprobleme, Gesundheitsproblematiken ohne Auswirkung auf die Arbeitsfähigkeit, Bussen ohne Ausweisentzug oder auch einen Ausweisentzug, wenn das Auto nicht beruflich gebraucht wird, müssen nicht angegeben werden.

Auf der anderen Seite ist der Arbeitgeber natürlich auch von Informationspflichten betroffen. So z.B. über Neuerungen im Arbeitsbereich. Er muss aber nicht sämtliche Geschäftsentscheide offenlegen. Es geht hier um zwingend notwendige Informationen zur Auftragsausübung. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnis-

ses hat er zudem zwingend über die Folgen im Bereich Pensionskasse und Unfallversicherung zu informieren. Kommt er dieser Pflicht nicht nach, so kann auch er sanktioniert werden bis hin zu Schadenersatzforderungen.

Sozial- und Unfallversicherungen

In der Zusammenarbeit mit den Sozial- und Unfallversicherungen ist der Austausch von Informationen zentral. Hierzu hat die versicherte Person eine Vollmacht zu unterschreiben, um diesen Austausch zwischen den behandelnden Ärzten und den Versicherungen ungehindert fliessen zu lassen. Diese medizinischen Daten sind die Basis für Entscheidungen und ohne Daten bzw. Vollmacht wird der Versicherungsfall abgelehnt. Hierbei handelt es sich nicht um eine Informationspflicht, sondern um die Pflicht zur Mitwirkung.

Informationspflichten bestehen in den persönlichen Daten. Da für Rentenentscheide die familiäre und erwerbliche Situation entscheidend ist, besteht hier die Pflicht, Änderungen aufzufordern bekannt zu geben. Verdient eine Person mit einer entsprechenden Rente plötzlich viel mehr Geld, dann hat das auch Auswirkungen auf die Rentenhöhe – es hat sich da wohl der Gesundheitszustand verbessert. Oder ein Kind wird geboren. Dann hat es auch Anspruch

auf eine Kinderrente. Bei Adressänderungen ist der Fall sowieso klar. Im besten Fall wird bei einem Versäumnis das sogenannte Mahn- und Bedenkzeitverfahren eröffnet, im schlimmsten Fall kommt es zur Renteneinstellung und Rückzahlungsverpflichtung.

Lebensversicherungen und ähnliche Versicherungsdeckungen

Oft wird im Zusammenhang mit der Altersvorsorge oder einer Hypothek eine Lebensversicherung oder eine Säule 3a mit Versicherungsleistung eingegangen. Solche Angebote gibt es auch als Zusatzversicherung für Verdienstauffälle. Zum Abschluss gehört ein Gesundheitsfragebogen. Wenn dieser Fragebogen nicht wahrheitsgetreu ausgefüllt wird, dann können hier – egal wie viel Prämie bereits einbezahlt wurde – die Leistungen sofort gestrichen und die Versicherung gekündigt werden.

Damit wird deutlich, dass eine Informationspflicht tatsächlich existiert. Sie ist, je nach dem welches Gebiet sie betrifft, aber klar umgrenzt. Und selbstverständlich sind nur die Fragen zu beantworten, die auch gestellt werden. Diese gilt es aber, wahrheitsgetreu zu beantworten. Bei Unsicherheiten lohnt sich eine Nachfrage beim Fragesteller oder beim Rechtsschutzteam.

SBB DIVERSITY

«Karriere ist auch im Teilzeitpensum möglich»

Fragen: Chantal Fischer
chantal.fischer@sev.ch

Vereinbarkeit ist heute in aller Munde und längst auch ein Thema bei Männern. Denn auch sie wünschen sich vermehrt Teilzeitarbeit – sei dies, um sich der Kinderbetreuung zu widmen oder um einem Hobby oder einer anderen Tätigkeit nachzugehen. Wie gehen Unternehmen mit diesem Bedürfnis um? Wir haben nachgefragt bei Matthias Gähwiler, Arbeitspsychologe bei Personal SBB im Team Kultur und Führung, das sich für die SBB-Mitarbeitenden einsetzt im Thema Diversität.

Matthias Gähwiler, die SBB hat zahlreiche Arbeitsgebiete mit den unterschiedlichsten Anforderungen ans Personal. Gibt es im Unternehmen noch klassische Frauen- bzw. Männerdomänen?

Die SBB bewegt sich in einem sehr technischen Umfeld, mit vielen Berufen im handwerklichen Bereich, der nach wie vor stark männerdominiert ist. Der Frauenanteil im Gesamtunternehmen beträgt gut 18 Prozent. Er ist in der Tendenz allerdings steigend.

Ist diese Untervertretung ein Problem? Oder anders gefragt: Wie profitiert ein Unternehmen von einer besseren Durchmischung?

In zahlreichen Untersuchungen und Studien zeigt sich, dass gemischte Teams kreativer sind und bessere Lösungsansätze für die Herausforderungen in ihrem Arbeitsumfeld finden. Wir kennen die Vorteile und bemühen uns, mehr Diversität zu fördern.

Den Medien konnte man kürzlich entnehmen, dass sich die SBB auch bei Führungskräften um mehr Durchmischung bemüht. So soll bis 2025 jedes Führungsteam bei der SBB mindestens zwei Frauen haben, auch die Konzernleitung.

Macht die SBB genug, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern?

Mitarbeitende der SBB haben sehr viele Angebote zur Verfügung, um ihre Work-Life-Balance zu fördern. Vereinbarkeit wird grossgeschrieben. Und es ist erfreulich, dass viele Kolleginnen und Kollegen diese Angebote bereits nutzen.

So haben alle Angestellten der SBB grundsätzlich das Recht, für jede Stelle ein Teilzeitpensum zu beantragen. Um ein neues Arbeitszeitmodell zu testen, besteht das Angebot «Teilzeit auf Probe», bei dem interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Pensum für einen Zeitraum von drei bis sechs Monaten reduzieren und so testen können, ob ihnen dieses Modell zusagt. Jobsharing und andere Arbeitszeitmodelle bestehen im ganzen Unternehmen. Mit einer fortschrittlichen Informatik-Infrastruktur ist es dem SBB-Personal ausserdem möglich, je nach Arbeit von überall zu arbeiten.

Schliesslich bietet die SBB als Arbeitgeberin ausserdem eine Reihe von Unterstüt-

zungsangeboten für Familien, so beispielsweise einkommensabhängige finanzielle Beiträge an externe Kinderbetreuung.

Wir versuchen, diese Angebote transparent zu kommunizieren, vermehrt auch mit positiven Beispielen, zum Beispiel von Vätern in Teilzeit.

Das sind alles gute Angebote, die aber vor allem auf Mitarbeitende im Büro, in der Verwaltung abzielen. In anderen Bereichen wie der Infrastruktur wird deren Umsetzung wohl kaum möglich sein.

Es ist klar, dass in grossen Teilen der SBB der Kulturwandel erst begonnen hat. Wichtig ist aber, dass wir Angebote bereitstellen und die Leute auch unterstützen bei deren Umsetzung. Oft fehlt es noch an Wissen. Wir sind mit einer steten Kommunikation daran, dies zu ändern und alle Unternehmensbereiche für das Thema zu sensibilisieren.

Die SBB ist ein sehr grosses Unternehmen mit vielen unterschiedlichen Realitäten. Einheitliche Lösungen für alle zu finden ist sehr schwierig. Aktuell versuchen wir deshalb, für die einzelnen Geschäftsbereiche passende Lösungen auszuarbeiten.

So haben wir beispielsweise mit einem Bereich der SBB Infrastruktur an einer Untersuchung der Universität St. Gallen teilgenommen. Daraus werden wir nun gemeinsam mit der Universität Massnahmen für die Förderung von mehr Frauen in den einzelnen Teams entwickeln.



Matthias Gähwiler.

Nichtsdestotrotz haben gerade auch Männer oft Respekt, um eine Reduktion des Pensums zu fragen, weil sie ein Karriereknick befürchten. Was raten Sie hier?

Das Wichtigste ist sicher, ein offenes Gespräch mit der vorgesetzten Person zu führen. Oft ist die Hürde, die Pensumsreduktion anzufragen weit höher, als die Reduktion selber.

Dann ist eine berufliche Karriere auch in Teilzeit möglich?

Absolut! Aber diese Erkenntnis muss sicher noch wachsen, auch vor dem Hintergrund von zunehmendem Fachkräftemangel und dem anstehenden Generationenwechsel.



Stillende Mütter haben Rechte – die oft missachtet werden.

©Dukas / Christian Lanz

FRAUEN

Schwangerschaft voller Tücken

Vivian Bologna
vivian.bologna@sev-online.ch

Die Geschichte von Katia könnte künftige Mütter entmutigen, im Fahrdienst zu arbeiten, zumindest bei den Genfer Verkehrsbetrieben TPG.

Katia sieht einem freudigen Ereignis entgegen. Im Oktober 2019 wird sie mit ihrem ersten Kind schwanger. Die Schwangerschaft verläuft gut, aber das Gesetz verbietet ihr das Ausüben ihres Berufs als Busfahrerin. «Mein Arbeitgeber hat mich nach sieben Wochen Schwangerschaft gestoppt, was eine gute Sache ist, um mich zu schützen.» Allerdings verschafft ihr das Unternehmen eine andere Aufgabe, als Praktikantin im Bereich Marketing, Verkauf und Kommunikation. Grundsätzlich eine gute Lösung, verfügt Katia doch über einen Lehrabschluss als Detailhandlungsangestellte. «Dieser Bereich passte am Jahresende gar nicht, da ist Dauerstress. Ende 2019 ganz besonders durch den Start des Léman Express und die Eröffnung des Depots En Chardon. Diese stressige Umgebung war in meiner Situation nicht geeignet. Ich war schon recht erschöpft durch die Schwangerschaft, und der Stress hat die Situation zugespitzt.»

Katia wird deshalb zu 50 % krankgeschrieben. Nur gerade für zwei Wochen fällt sie vollständig aus. Aber das Praktikum wird am 18. März 2020 wegen der Pandemie gestoppt, und das Unternehmen bietet ihr nichts Neues mehr an. «Da ich nicht mehr arbeiten konnte, erklärten die TPG, dass ich während mehr als drei Monaten krank war, was ihnen das Recht gab, meine Ferien zu kürzen. Sie wollten mir 14 Tage streichen. Ich habe mich dagegen gewehrt, denn ich konnte nicht mehr arbeiten, weil mir die TPG keine Einsätze mehr gegeben hat. Ich habe mich an den SEV gewandt und mit Unterstützung von Gewerkschaftssekretärin Valérie Solano habe ich Recht bekommen. Aber diese Umstände sind mühsam und zeichnen ein schlechtes Bild des Unternehmens, das doch eigentlich Frauen ansprechen will.»

Katia musste zahlreiche Hürden überwinden. Die TPG haben insbesondere verlangt, dass ihre Ärztin ihr Arbeitsfähigkeit bescheinigt, obwohl Ärzte eigentlich da sind, um Arbeitsunfähigkeit festzustellen, zudem sollte sie sie während des Praktikums vom Arztgeheimnis entbinden. Nach der Geburt Ende Mai 2020 bekommt Katia vier Wochen Stillurlaub, der im Personalreglement der TPG festgeschrieben ist. «Dieser Stillurlaub wird als Krankheit gerechnet. Wenn eine Mitarbeiterin innerhalb des Kalenderjahres noch andere Krankheitstage hat, muss sie wieder mit einer Kürzung der Ferien rechnen, wenn die Absenzen wegen Krankheit mehr als drei Monate betragen. Stossend ist, dass man uns

diesen Stillurlaub als fortschrittliche Leistung verkauft, tatsächlich ist es aber das Gegenteil.»

Die Tücken zeigen sich auch, als Katia nach dem Stillurlaub und einigen Ferienwochen wieder zu arbeiten beginnt. Sie stillt weiterhin, wofür ihr vom Gesetz täglich 90 Minuten Zeit zustehen. Ein Kühlschrank muss zur Verfügung stehen und ein zum Stillen oder Milchabpumpen geeignetes Lokal. Aber diese Voraussetzungen sind im Fahrdienst nicht gegeben. Die TPG stellen sie deshalb vom Fahrdienst frei und bieten ihr ein Praktikum an.

Als wäre es ein schlechter Traum, schlagen sie ihr ein Praktikum im technischen Dienst vor, eine sehr beschwerliche Arbeit (grosse Lasten, Reinigung und Materialtransporte), die nicht der Situation einer stillenden Frau angemessen ist. «Stillen macht sehr müde und ich habe den Eindruck, dass sie diese Tatsache nicht zur Kenntnis nehmen. Nachdem ich mich zusammen mit Valérie Solano erneut gewehrt habe, konnte ich das Praktikum bei den Uniformen machen.»

Katia stillt nicht mehr, und sie kann nach all den Hürden die Arbeit am Steuer wieder aufnehmen. «Ich war weder während der Schwangerschaft noch danach entspannt. Die TPG sollten sich besser ums Wohlbefinden der Frauen kümmern, wenn sie sie ins Unternehmen holen wollen.»

Überholte Vorstellungen



Valérie Solano ist SEV-Gewerkschaftssekretärin in Genf und betreut vor allem die TPG.

Was hältst du von Katias Erlebnissen?

Ich sehe, dass einer Frau ihre Rechte nicht zugestanden werden, wenn sie sich nicht dafür wehrt. Es gibt grosse Informationslücken bezüglich der Rechte – gewollt oder nicht. Was Katia durchgemacht hat zeigt, dass sich eine Frau dem Unternehmen anpassen soll. Es wirft auch ein schiefes Licht auf veraltete Vorstellungen bei zahlreichen Unternehmen des öffentlichen Verkehrs, die den heutigen Erwartungen der Mitarbeitenden nicht gerecht werden.

Was meinst du damit?

Die unregelmässigen Dienste sind eine Realität. Aber das Personal könnte eine gewisse Regelmässigkeit in der Unregelmässigkeit erhalten. Bei den TPG sagt man mir, dass sie Probleme haben, jeweils am Mittwoch genügend Fahrpersonal zu haben, da viele frei haben, um ihre Kinder zu betreuen. Aber das muss möglich sein, und es braucht Lösungen, weil der Ausgleich von Berufs- und Privatleben sowohl für Männer wie für Frauen wichtig ist. Die Gesellschaft verändert sich, und dem muss man Rechnung tragen.

VORSTAND SEV

Jahresabschluss unter Einfluss der Pandemie

Vivian Bologna Der Vorstand des SEV tagte am 26. März in einer Videokonferenz. Im Mittelpunkt stand die Jahresrechnung 2020 des SEV, die mit einem Verlust von rund 500 000 Franken abschliesst. Das Ergebnis ist unter anderem von sinkenden Beiträgen aufgrund rückläufiger Mitgliederzahlen beeinflusst. Im Übrigen konnte der Vorstand jedoch feststellen, dass die Ausgabenkontrolle das Kernstück der finanziellen Führung bildet, um auf jeden Fall eine drohende Beitragserhöhung zu vermeiden. Die Beitragseinbussen standen denn auch im Mittelpunkt der Diskussionen. Der Vorstand als strategische Führung wird sich in einer der folgenden Sitzungen vertieft mit der Mitgliederwerbung beschäftigen. Er nahm weiter zur Kenntnis, dass 2021 hinsichtlich neuer Mitglieder gut begonnen hat.

Ein Thema waren auch die bevorstehenden Anlässe, die natürlich von der Pandemielage abhängen: Wird der 1. Mai – zumindest teilweise – physisch stattfinden können? Niemand weiss es. Die Entscheide werden demnächst fallen. Am 21. Mai ist ein Klimastreiktag angesetzt (siehe auch Seite 3). Weiter sind am 14. Juni wiederum Aktivitäten der Frauen vorgesehen. Die Frauenkommission ist bereits an der Planung. Schliesslich plant der SGB am 18. September eine grosse Kundgebung. Das hängt alles in der Luft.

Der Vorstand hat zudem einen Kredit von 165 000 Franken für die Erneuerung des Empfangsbereichs im Zentralsekretariat in Bern schlank genehmigt. Dazu ist anzumerken, dass dieser nicht mehr der Neuste ist; er wurde seit 45 Jahren nicht renoviert.

SBB-BILANZ 2020

Corona prägt Geschäftsjahr

SEV. Die SBB hat am 15. März ihr Geschäftsjahr 2020 abgeschlossen und die Bilanz präsentiert.

Die Coronapandemie hat sich stark auf die finanzielle Lage des Unternehmens ausgewirkt. So musste die SBB einen Einbruch der Passagierzahlen um gesamthaft 36,2% hinnehmen. Sie konnte 2020 12,2% weniger Generalabonnemente verkaufen und verzeichnet einen Konzernverlust von 617 Mio. Franken. Der Verlust beim Fernverkehr beträgt 627 Mio. Franken, beim Schweizer Geschäft von SBB Cargo 35 Mio. Franken. Die Verschuldung stieg um 1,5 Mia. auf 10,4 Mia. Franken an, das Dreifache der vom Bund geforderten Obergrenze, womit die Zinslast gross ist. Die Liquidität ist dank Bundeshilfe hingegen vorläufig gesichert.

Für den SEV gibt es trotz schwieriger Lage eine Reihe von Anzeichen dafür, dass die SBB auf dem richtigen Weg ist: Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden steigen, ebenso die Arbeitsplätze in der

Bahnproduktion. Für den SEV ist klar, dass dieser Trend bei der Beschäftigung fortgesetzt werden muss, wenn die SBB ihre Leistungen im Service public weiter verbessern will. Entschärft hat sich ausserdem der Lokführermangel, während andere Bereiche noch immer unter Personalmangel leiden. Der SBB fehlt es an qualifiziertem Personal, vor allem in den Bereichen Technik und Infrastruktur. Der SEV erwartet daher, dass das Unternehmen alle Hebel in Gang setzt, um dieses Problem zu lösen.

Vor dem unsicheren Hintergrund der aktuellen Pandemie sieht der SEV die Verlängerung des Gesamtarbeitsvertrages bis zum 1. Mai 2025 bei der SBB und bis Ende 2023 bei SBB Cargo als beruhigendes Signal für das Personal. Und letztlich auch für die Kundinnen und Kunden, deren Zufriedenheit leicht gestiegen ist. Der GAV bietet Stabilität und Sicherheit für die Mitarbeitenden und das Unternehmen, und damit auch für die Kundschaft.

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.chmediafachmedien.ch
Druck: CH Media Print AG, www.chmediaprint.ch
Die nächste Ausgabe der SEV-Zeitung erscheint am 23. April 2021.
Redaktionsschluss für den Sektionsteil: 13. April 2021, 12 Uhr.
Inserateschluss: 12. April 2021, 12 Uhr.



Der SEV rief im Juni 2018 zum Protest: Über 1500 Eisenbahner/innen wehrten sich in allen vier Landesteilen gegen die Angriffe auf den GAV.

20 Jahre
GAV

GAV-SERIE, TEIL 4: WEITERENTWICKLUNGEN

Mit Mobilisierung hohe Qualität gesichert



2006: Drohung mit Warnstreik

Die Verhandlungen 2006 standen auch personell unter besonderen Vorzeichen: Benedikt Weibel hatte seinen Abgang bei der SBB angekündigt und wollte auf jeden Fall mit einer Einigung abtreten. Auf der Gegenseite sass jedoch nicht mehr sein Studienkollege Ernst Leuenberger, sondern dessen Nachfolger als SEV-Präsident Pierre-Alain Gentil, der ein eher französisches Gewerkschaftsverständnis pflegte und Konfrontationen nicht aus dem Weg ging. Auch als Verhandlungsleiter amtierte ein Romand: SEV-Vizepräsident François Gatabin. Erstmals wurde der Konflikt öffentlich ausgetragen. Mitte November 2006 verteilten Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter in den Zügen Schokolade an die Reisenden, um sie auf die Auseinandersetzungen aufmerksam zu machen, und einen knappen Monat später kündigte der SEV für den 15. Januar 2007 einen «Aktionstag» an: «Wir planen Kampfmassnahmen, wobei ein Warnstreik nicht auszuschliessen ist», hiess es in einer Resolution. Nun, es kam nicht dazu: Nach einer durchhandelten Nacht erfolgte im Dezember eine Einigung, die alle Seiten das Gesicht wahren liess. Für die weitere Erhöhung der Arbeitszeit auf 41 Wochenstunden bekam das Personal eine Realloohnerhöhung und einen weiteren Ferientag.

2010 kämpfte der SEV in der Öffentlichkeit vor allem für eine korrekte Ausfinanzierung der Pensionskasse, die zur gleichen Zeit in den eidgenössischen Räten behandelt wurde. Aber unter den Mitgliedern brodelte es, da die SBB ultimativ ein neues Lohnsystem verlangte, das eine Abkehr von der früheren Systematik mit sich brachte. Es trug den Namen Toco und gilt heute noch bei vielen Eisenbahnerinnen und Eisenbahnern als Schimpfwort. Klassische Bahnberufe wurden tendenziell schlechter bewertet, akademische Laufbahnen höher gestellt. Für den SEV war klar, dass eine Einführung von Toco nur unter der Bedingung erfolgen konnte, dass keine Löhne gekürzt würden. Die ursprünglich auf vier Jahre beschränkten Garantien wurden in den folgenden GAV-Verhandlungen jeweils praktisch unverändert verlängert. Toco brachte eine Sonderbehandlung der Lokomotivführer, deren Lohnkurve höher angesetzt wurde als für das übrige Personal. Für Gewerkschaftssekretär Jürg Hurni ist klar: «Ohne die Garantien wäre der GAV 2011 nie angenommen worden.»

Vier Jahre später kam es zu einem klassischen Kompromiss: Die SBB konnte erstmals eine Einschränkung beim Contrat social durchsetzen, im Gegenzug wurden neue Pensionierungsmodelle geschaffen, die vor allem für Personen mit schwerer körperlicher Arbeit eine vorzeitige Pensionierung ohne grössere Einbussen ermöglicht. Zudem musste die SBB allen temporären Mitarbeitenden nach vier Jahren eine Festanstellung anbieten, was für langjährige Temporäre nützlich war, in der Folge jedoch dadurch unterlaufen wurde, dass Temporärverträge aufgelöst wurden, bevor die Frist erreicht wurde.

2018: Kommunikation per Luftballon

Die bisher letzten GAV-Verhandlungen 2018 brachten eine heftige Auseinandersetzung mit sich, stieg die SBB doch mit einem langen Forderungskatalog ein, der einen Abbau bei Ferien, Sozialleistungen, Löhnen und Kündigungsschutz umfasste. Öffentlichkeitswirksam wandte sich das Bahnpersonal mit einer Ballonaktion an die SBB-Spitze: Luftballons überbrachten die gewerkschaftlichen Botschaften an SBB-Chef Andreas Meyer, der sich ausgerechnet in der Phase der GAV-Verhandlungen eine Auszeit geleistet hatte. Der Abschluss war dann aber beidseits tragbar: Das Personal muss neu an die Krankentaggelder bezahlen, behält aber den Kündigungsschutz und die Treueprämien.

Allerdings musste der SEV die Bereitschaft eingestehen, während der Laufzeit ein neues Lohnsystem zu verhandeln und eigenständige GAV-Verhandlungen für den in der Zwischenzeit teilprivatisierten Bereich SBB Cargo aufzunehmen. Der zuständige Gewerkschaftssekretär Philipp Hadorn findet: «Die Durchlässigkeit von Laufbahnen, die innerbetriebliche Übernahme von Mitarbeitenden wird ernsthaft gefährdet – und dies in einem Moment, wo aufgrund demographischer Entwicklungen Rekrutierungsprobleme absehbar sind.»

(Letzter Teil in der nächsten SEV-Zeitung)

Peter Moor
zeitung@sev.ch

Seit Mai 2019 läuft der GAV SBB und SBB Cargo in seiner sechsten Auflage; vor kurzem wurde die Laufzeit wegen der Auswirkungen der Pandemie bis 2025 für die SBB und bis 2023 für SBB Cargo verlängert. Ab der dritten Auflage verschärfte sich der Ton zwischen den Vertragspartnern: Kundgebungen, Unterschriftensammlungen und 2006 gar die Drohung mit Kampfmassnahmen sorgten von Seiten des SEV für den Druck, der nötig war, um das hohe Niveau des Vertrags aufrechtzuerhalten.

Über alle die Jahre gesehen findet Manuel Avallone, als damaliger SEV-Vizepräsident mehrmals Leiter der Verhandlungsdelegation bei den GAV-Verhandlungen: «Ich würde behaupten, dass beide GAV SBB und SBB Cargo in den letzten Jahren unter dem Strich grundsätzlich verbessert wurden und die von den SBB angepeilten Verschlechterungen erfolgreich abgewehrt werden konnten.» Auch Jürg Hurni, der als ehemaliger Zentralpräsident des Zupersonalverbands und danach als Gewerkschaftssekretär für die Division Personenverkehr an den Verhandlungen teilnahm, findet: «Er ist immer noch einer der besten Firmen-GAV in der Schweiz.» Als Begründung nennt er den Kündigungsschutz durch den Contrat social und die Regelungen bei Unfall und Krankheit.

Gewerkschaftssekretär Philipp Hadorn, zuständig für den Bereich Güterverkehr und als Lohnspezialist in die Verhandlungen einbezogen, sieht es etwas durchzogener. Er weist darauf hin, dass bei Abspaltungen, etwa SBB Cargo International, das GAV-Niveau des Stammhauses nicht gehalten werden konnte. Auch Urs Huber, zuständig für die Division Infrastruktur, weist auf eine Fehlentwicklung hin: «Bei der Einführung von Toco mit der Neueinreihung der Funktionen waren die Leute bei SBB Infrastruktur klar die Verlierer.»

Doch in den Jahren nach dem ersten Abschluss, bei der ersten Überarbeitung des Vertrags 2004, ging es noch ruhig zu und her. Die SBB konnte zwar eine minime Erhöhung der Arbeitszeit erreichen, zahlte dafür aber einen hohen Preis mit einer allgemeinen Lohngarantie und einer zusätzlichen Ferienwoche. Sie setzte im Gegenzug die kurze Laufzeit von zwei Jahren durch.

Es folgte ein einmaliger Vorgang: 2006 kündigte die SBB den GAV, um Druck auf die Verhandlungen zu machen. In allen andern Fällen wurden die Neuverhandlungen ohne Kündigung geführt.

GAV-SERIE, TEIL 4: MARKUS JORDI, PERSONALCHEF SBB

«Ein wirklich guter GAV»

Peter Moor
zeitung@sev.ch

Ein Interview mit Markus Jordi, dem Personalchef der SBB.

Sie sind seit 2007 Personalchef der SBB und haben bei den letzten drei GAV-Verhandlungen die Arbeitgeberseite angeführt. Wie beurteilen Sie den aktuellen GAV SBB?

Er ist nach wie vor der Taktgeber in der Branche, der im Mobilitätsbereich den Standard setzt. Es ist aber auch einer der führenden GAV allgemein, bezüglich der arbeitsvertraglichen Bestimmungen, bezüglich des Arbeitnehmerschutzes, aber auch bezüglich der sozialen Sicherheit. Es ist ein wirklich guter GAV, auf den man auf beiden Seiten stolz sein darf.

Als Sie zur SBB kamen, gab es da im GAV Sachen, die Sie richtig gut, und anderes, das Sie richtig schlecht fanden?

Sehr gut gefunden habe ich die Standards in der gegenseitigen Zusammenarbeit, das Selbstverständnis der Sozialpartner. Eher problematisch fand ich eine gewisse Mentalität, dass alles für die Eisenbahnerinnen und Eisenbahner besorgt werde, und auch die Anspruchshaltung war zum Teil sehr ausgeprägt.

Hat sich das in der Zwischenzeit geändert?

Ja. Ich glaube, bei der SBB hat das Verständnis für solche Regelungen zugenommen. Ich glaube aber auch, dass das unternehmerische Bewusstsein auf Seiten der Sozialpartner gestiegen ist und dass die Mitarbeitenden heute unternehmerischer denken als vor 20 Jahren.

Wenn Sie den heutigen GAV anschauen, gibt es etwas, das Ihnen fehlt oder etwas, das Sie gerne hinausstreichen würden?

Die Regeldichte ist ja sehr hoch, insofern fehlt nicht so viel darin... Es gibt natürlich Themen, an denen wir uns reiben. Der Contrat social hat die Stärke, dass man grosse Veränderungen sozialverträglich durchziehen kann. Er könnte aber vereinzelt auch dazu führen, dass man sich in einer falschen Sicherheit wähnt. Nun haben wir das gemeinsam weiterentwickelt und auch etwas an das öffentliche Auffangnetz angenähert. Heute ist es eigentlich ein sehr gut ausgebauter Sozialplan.

Der SEV ist in den letzten 20 Jahren deutlich kämpferischer geworden; für einen GAV braucht es offensichtlich immer öffentliche Auseinandersetzungen. Wie empfinden Sie das?

Ich hatte am Anfang mehr Mühe damit als heute. Eine Gewerkschaft muss ihre Mittel nutzen, um auf sich aufmerksam zu machen und Stärke zu zeigen. Der Arbeitgeber hat per se eine Machtposition, entsprechend müssen die Gewerkschaften Meinungen und Haltungen beeinflussen; das geht nur über die Öffentlichkeit. Im Kampagnenmanagement sind die Gewerkschaften besser als die Firmen, unbestritten.

Jetzt wird erstmals der GAV SBB Cargo separat verhandelt. Was bedeutet das für das Stammhaus?



Wir verfolgen das mit gemischten Gefühlen. In der Güterverkehrsbranche gibt es spezifische Spielregeln und Standards. Insofern ist ein Verständnis da, dass es eine gewisse Flexibilisierung geben muss. Auf der anderen Seite sind die Cargo-Kolleginnen und -Kollegen mit unseren Leuten im Gleisfeld, es sind nach wie vor SBB Leute, der personalpolitische Rahmen ist somit nicht unendlich. Ich kann mir Differenzierungen vorstellen, aber es muss weiterhin erkennbar sein, dass Cargo eine bedeutende Tochtergesellschaft der SBB ist.

Der Frauenanteil in der Konzernleitung SBB ist heute null*. Was ist da bei der Personalplanung schief gelaufen?

Wir haben im Moment keine gute Situation, das ist klar. Das Ziel ist, dass wir etwa 30 Prozent Frauenanteil haben. Das ist ein Auftrag. Zumindest haben wir als CEO von Cargo Schweiz, als CEO von Turbo und als CEO von Elvetino alles Frauen. Im Topkader haben wir aktuell etwa 25 Prozent.

Könnte über die Anstellungsbedingungen, über den GAV, der Frauenanteil bei der SBB generell erhöht werden?

Da sind wir seit Jahren dran. Als ich eingetreten bin, hatten wir einen Gesamtfrauenanteil von 12 Prozent, jetzt sind wir unternehmensweit bei 18 Prozent. Pro Jahr steigen wir im Moment so zwischen 0,6 und 0,8 Prozent, das ist viel zu langsam! Da herrscht Handlungsbedarf.

Wenn Sie einen Wunsch frei hätten: Was würden Sie in den GAV schreiben, ohne dass die Gegenseite etwas dazu sagen dürfte?

(Überlegt lange) Ich würde mir wünschen, dass die Art und Weise, wie Sozialpartnerschaft betrieben wird, beibehalten werden kann. Gleichzeitig aber, dass sich der GAV den sich verändernden Rahmenbedingungen, beispielsweise durch die Digitalisierung anpassen kann. Die Arbeitswelt verändert sich unglaublich schnell. Unsere Rahmenbedingungen sind dem nicht mehr überall gewachsen, die Flexibilität müsste zunehmen. Es wäre mein Wunsch, Strukturen zu pflegen, um dem gerecht werden zu können. Der Digitalisierungsfonds ist ein gutes Beispiel, wie wir das machen können. Also kein Feindbild, sondern versuchen, den regulatorischen Rahmen mitzuentwickeln.

* Das Gespräch wurde Ende 2020 geführt.

PETITIONSÜBERGABE

VZO: 200 Unterschriften für einen FAV

Elisa Lanthaler Gesamt- und Firmenarbeitsverträge sind in der öV-Branche mittlerweile Standard, auch innerhalb des Zürcher Verkehrsverbundes (ZVV). Als Unternehmen ohne GAV oder FAV stehen die Verkehrsbetriebe Zürichsee und Oberland (VZO) bald alleine da.

Eine Mehrheit der VZO-Angestellten will dies nun ändern: 197 Fahrdienstmitarbeitende – das entspricht rund 70 Prozent des Personals – haben in den vergangenen Wochen und Monaten die Petition des SEV unterschrieben und fordern damit die Geschäftsleitung und den Verwaltungsrat der VZO auf, mit dem SEV Verhandlungen zu einem FAV aufzunehmen.

«Das Bedürfnis des Personals, einen Firmenarbeitsvertrag auszuhandeln, ist mit dieser Anzahl an Unterschriften deutlich zum Ausdruck gebracht worden», betont die zuständige SEV-Gewerkschaftssekretärin Regula Pauli.

Am Donnerstag, 11. März, hat eine Delegation des SEV – darunter auch SEV-Vizepräsident Christian Fankhauser und Sektionspräsidentin Cornelia Glatz – die Petition

der Leitung VZO übergeben. Dabei hat Regula Pauli dargelegt, dass ein FAV mittlerweile nicht nur ein Standard in der öV-Branche ist. «Ein Firmen- oder Gesamtarbeitsvertrag zeigt auch die Wertschätzung gegenüber dem Personal und bietet den Mitarbeitenden Sicherheit, dass die sehr guten Arbeitsbedingungen bei der VZO in einer sozialpartnerschaftlichen Verhandlung verbriefelt werden und nicht einseitig geändert werden können.» Der Auftrag, einen Firmenarbeitsvertrag auszuhandeln, sei mit der grossen Anzahl an Unterschriften deutlich unterstrichen worden, so Regula Pauli.

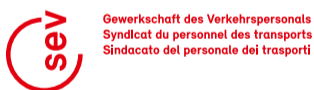
Das Video zur Petitionsübergabe auf unserer Webseite: www.sev-online.ch

Der Ball liegt nun bei den VZO. Vizedirektor Joe Schmid und Personalleiter Dominik Brunner nahmen die Unterschriftenbögen im Namen der Geschäftsleitung dankend entgegen und versicherten, die Leitung VZO werde das Anliegen ernsthaft prüfen.



SEV-Gewerkschaftssekretärin Regula Pauli übergibt der VZO die 200 Unterschriften.

ANZEIGE



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

Die Gewerkschaft des Verkehrspersonals SEV mit rund 40 000 Mitgliedern sucht per 1. August 2021 oder nach Vereinbarung einen/eine

Kommunikationsspezialist/in 60 % (m/w)

In dieser spannenden Funktion kümmern Sie sich um die Informationen über die gewerkschaftlichen Aktualitäten gegenüber unseren Mitgliedern und setzen dabei verschiedene Kanäle ein: die SEV Zeitung, die Webseite und die sozialen Medien.

Als Kommunikationsspezialist/in erarbeiten und planen Sie auch die externe Kommunikation für die Deutschschweiz. Dabei arbeiten Sie eng mit den Gewerkschaftssekretär/innen zusammen und unterstützen diese bei ihren Kommunikationsbedürfnissen.

Sie verfügen über eine Ausbildung und/oder Erfahrung in Journalismus oder Unternehmenskommunikation und identifizieren sich mit den Anliegen der Gewerkschaften des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds. Ausserdem beherrschen Sie die deutsche Sprache und können sich in Französisch verständigen.

Wir bieten Ihnen eine abwechslungsreiche Tätigkeit in einem spannenden Arbeitsumfeld mit kollegialem Arbeitsklima und fortschrittlichen Anstellungsbedingungen.

Weitere Auskünfte erteilt Vivian Bologna, Leiter Kommunikation, 079 463 52 54. Sind Sie interessiert? Angela Meili (angela.meili@sev-online.ch / 031 357 57 57), Personalleiterin, nimmt gerne Ihre vollständige elektronische Bewerbung entgegen.

Mehr über den SEV erfahren Sie unter www.sev-online.ch.



REGIO Konstanz-Bodensee-Hegau e.V., kuhle-knoller GbR

UNTERSEE UND RHEIN

Bund will, dass Kantone helfen

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Bei der Schweizerischen Schifffahrtsgesellschaft Untersee und Rhein (URh) sind 2020 wegen Corona die Passagierzahlen und Erträge eingebrochen. Trotzdem erhält sie vom Bund weder Härtefallhilfe noch Coronahilfe gemäss Personenbeförderungsgesetz: dies wegen kleinkrämerischer, schlecht durchdachter Beschränkungen. Der SEV setzt sich im Parlament für deren Korrektur ein – und bei den Kantonen Thurgau und Schaffhausen, dass sie die URh nicht im Stich lassen.

Wie in der SEV-Zeitung vom 12. März berichtet, ist die URh von der Härtefallhilfe ausgeschlossen, weil die Kantone Thurgau und Schaffhausen mit 15,4 % und 17,6 % an ihr beteiligt sind. Gemäss Härtefallverordnung dürfen die Beteiligungen von Bund, Kantonen und Gemeinden zusammen nicht über 10 % liegen, damit Hilfe fliessen kann. Daher fragten Edith Graf-Litscher, SEV-Gewerkschaftssekretärin und Nationalrätin (SP/TG) und Nationalrat Thomas Hurter (SVP/SH) den Bundesrat an, ob dieser Ausschluss von Unternehmen mit öffentlichen Minderheitsbeteiligungen wirklich gerechtfertigt sei.

Schwarzpeterspiel

Ja, antwortete der Bundesrat am 8. März, weil «eine staatliche Beteiligung auf ein strategisches Interesse hindeutet, welches es für die zuständigen Staatsebenen zumutbar macht, das Unternehmen mit eigenen Mitteln zu stützen.» Der Bundesrat schob die heisse Kartoffel also den Kantonen zu ... Und verwies auf den Artikel 28a des Personenbeförderungsgesetzes (PBG), der ja schon Hilfe an den touristischen Verkehr für finanzielle Ausfälle wegen Corona zwischen dem 1. März und dem 30. September 2020 erlaube.

«Das stimmt zwar», sagt Edith Graf-Litscher, «doch müssen gemäss Art. 28a, Abs.2 von den Ertragsausfällen neben dem Reingewinn der Jahre 2017 bis 2019 auch alle Reserven abgezogen werden. Damit hat die URh für 2020 kaum Anspruch auf Bundeshilfe, weil 2018 und 2019 für sie relativ gute Jahre waren, anders als die Vorjahre, und weil sie Ende 2020 nicht bezogene Überzeit als Reserve auswies.» Bei jedem Schiffsbe-

trieb leiste das Personal im Sommer Überzeit und baue es dann bis im Frühjahr ab, erklärt SEV-Gewerkschaftssekretär Claude Meier. «Doch dieses Jahr sollen die URh-Mitarbeitenden ihre Überzeit schon bis Jahresende abbauen, um die Reserve zu reduzieren. Wie das funktionieren soll, ist noch unklar, aber in der aktuellen Situation unumgänglich.»

Gegen die Natur der Schifffahrt

«Das Beispiel zeigt, wohin schlecht durchdachte, bürokratische Regeln führen können», sagt Edith Graf-Litscher. «Das Parlament wollte die URh sicher nicht für Reserven bestrafen, die sie braucht wie das Murmeltier den Vorrat für den Winterschlaf! So braucht sie auch Reserven für den Fall, dass Niedrigwasser die Rheinschifffahrt über längere Zeit lähmt, wie es immer öfters geschieht. Doch dieses Jahr muss sie mit einem nicht vollständig gedeckten Aktienkapital in eine sehr ungewisse Saison starten.» In der Tat müssen die Schiffsrestaurants am 2. April wohl noch geschlossen bleiben, und am deutschen Ufer werden kaum viele Leute ein- und aussteigen. Bis Pfingsten fahren die URh-Schiffe jeweils nur von Donnerstag bis Sonntag.

Lösungssuche auf drei Schienen

«Warum soll die Coronahilfe für den touristischen Verkehr stärker beschränkt sein als für den regionalen Personenverkehr, wo nur ein Teil der Reserven abgezogen werden muss?», fragt Edith Graf-Litscher. Sie strebt im Parlament eine Anpassung von Art. 28a zugunsten des touristischen Verkehrs an, «denn die jetzige Regelung ist nicht praxistauglich, wie das Beispiel der URh zeigt. Weitere Unternehmen sind davon betroffen.»

Parallel dazu lobbyiert die Nationalrätin weiter dafür, die Härtefallverordnung zu ändern. «Mindestens bis zu einem Aktienanteil der öffentlichen Hand von 33,3 % soll Hilfe möglich sein», fordert sie. Nationalrat Martin Landolt (Mitte/GL) will in der Kommission für Wirtschaft und Abgaben einen Antrag einbringen.

Drittens wollen Edith Graf-Litscher und Claude Meier die Kantone TG und SH dazu bewegen, die URh stärker zu unterstützen. Dazu nutzten sie am 29. März (nach Redaktionsschluss) das jährliche Treffen des Thurgauer Gewerkschaftsbundes mit dem Thurgauer Regierungsrat Walter Schönholzer.

UNTERVERBAND TS

Lohnsystemverhandlungen unterbrochen

Medienstelle SEV-TS. Der Zentralvorstand traf sich am 19. März zur Sitzung via Zoom vor den Bildschirmen. Durch die Coronapandemie gestaltet sich auch dieses Frühjahr die Planung der Sektionsversammlungen mehr als schwierig. Es bleibt abzuwarten, ob es eine mögliche Lockerung der BAG-Bestimmungen zur Anzahl Teilnehmender bei Versammlungen geben wird. Bei einigen Sektionen meldeten sich die Kolleg/innen aus den betroffenen Geschäftsbereichen, die durch Tourenauffälle coronabedingt etliche Minusstunden ansammelten.

Bei SBB Cargo sollen alle Berufsbilder in der Fläche überarbeitet, aktualisiert und in eine neue Funktionslandschaft überführt werden. Eine der Schwierigkeiten wird sein, die langjährigen Mitarbeitenden in die neuen Berufsbilder zu überführen. Dies wird nicht ohne einen enormen Ausbildungsaufwand zu erreichen sein. Die Peko Cargo begleitet die Erarbeitung der Berufsbilder sowie die Überführung. Die Umsetzung soll auf den 1. Januar 2022 erfolgen.

Die laufenden Verhandlungen zur Weiterentwicklung des Lohnsystems wurden durch die SBB unterbrochen. Leider schaltet die Verhandlungsdelegation der SBB auf stur und zeigt sich in keiner Weise kompromissbereit. Sollte die SBB in diesen Lohnsystemverhandlungen keine Kompromisse zu einem fairen und transparenten Lohnsystem machen, riskiert sie einen Verhandlungsabbruch. Denn unsere TS-Mitglieder akzeptieren keine weiteren Verschlechterungen und kein Zweiklassenlohnsystem.

ETF Railway Section – Advisory Group Maintenance Workers: Die Steering Group der Maintenance Workers traf sich am 11. Januar zur ordentlichen Sitzung via Teams. Bedingt durch die Coronapandemie (Reisebeschränkungen) organisierte die Gruppe die Nachwahlen für das Präsidium der Advisory Group Maintenance Workers in schriftlicher Form. Zudem behandelte sie das Positionspapier zum «Europäischen Jahr der Eisenbahn 2021» und ergänzte es mit ihren Inputs. Die Wahlergebnisse: Als Vorsitzender ist Manfred Scholze, EVG, Deutschland und als Stellvertreter Manfred Jagsch, Vida, Österreich gewählt. Nächste Sitzung: 26. April. Sollte es die Coronasituation zulassen, findet die Delegiertenversammlung (DV) TS am 18. Mai in Aarburg oder im schlimmsten Fall via Zoom an den Bildschirmen statt. Anträge zuhanden der DV sind dem Zentralpräsidenten bis 1. April schriftlich einzureichen. Als Referent konnten wir mit Beat Hager, Leiter Minerva bei SBB Cargo einen kompetenten Mann gewinnen. Wir freuen uns auf seine Ausführungen und im Anschluss auf eine interessante Diskussion.

Der TS weist zurzeit einen Bestand von 2165 Mitgliedern aus. Unter Berücksichtigung der demographischen Entwicklung und der möglichen Abgänge aus den Zukunftsmodellen ist ein beträchtlicher Mitgliederverlust zu befürchten. Aus diesem Grund sind alle Verantwortlichen der Sektionen sowie alle Kolleg/innen unter dem Motto «Kollegen werben Kollegen» aufgefordert, die Werbemaassnahmen zu intensivieren.

SEV-AKTION

Morgenstund hat Gold im Mund

Simon Ochsner. Am 19. März empfingen Markus Cadosch, Gewerkschaftssekretär SEV, Christian Fankhauser, Vizepräsident SEV, Fabian Wild, Präsident LPV Bernina-Engadin und Simon Ochsner, Präsident ZPV Samedan sämtliche Schaffende in Samedan ab 4.15 Uhr morgens mit Gipfeli und einem herzhaften Engadiner Kaffee. Dank dem früh gewählten Zeitpunkt konnten alle Touren «abgefangen» werden. Interessante Gespräche über und um den SEV belebten auch jegliche Morgenmuffel sehr schnell. Auch dass wir mit Markus und Christian hohen Besuch im Engadin empfangen durften



freute alle. Gegen Mittag nutzten wir zudem die Chance um die Standorte St. Moritz und Pontresina noch zu besuchen. Auch hier wurde der SEV mit offenen Armen empfangen. Wir konnten Frierende mit Handwärmern ausstatten und Schlüsselanhänger verteilen. Vor allem die Kugelschreiber waren neben dem Nahrhaften äusserst beliebt. Die Charmeo-offensive zahlte sich aus und die Mitglieder hatten enorme Freude. Dazu konnten gar mehrere Neu-Mitglieder gewonnen werden. Darum nochmals «GRAZIA FICHA TUOTS» und vergesst nicht, der SEV ist nicht nur zu Bürozeiten für euch da!

UNTERVERBAND PV

FIP für Pensionierte über 85 Jahre

Zentralvorstand PV. Die Fahrvergünstigung ist eine ganz grosse Brücke, die die Pensionierten mit der ehemaligen Arbeitgeberin – SBB oder KTU – verbindet. Und sie haben die Möglichkeit, auch im Ausland mittels des Berechtigungsausweises FIP zum halben Preis zu reisen. Nun wurden wir darüber informiert, dass dieser Ausweis nur noch den Pensionierten und Witwen bis 85 Jahre automatisch zugesandt wird, weil die Personen über 85 von diesem Angebot erfahrungsgemäss nur sehr wenig Gebrauch machen. Selbstverständlich steht ihnen das Anrecht zum Bezug dieses Ausweises aber weiterhin zu. Der Ausweis kann bezogen werden beim FVP-Service, Bollwerk 8, 3000 Bern 65, 051 220 12 12, fvp@sbb.ch. Mitarbeitende von KTU wenden sich an ihre Direktion.

UNTERVERBAND AS

Brennpunkte der Branche Personenverkehr

Medienstelle AS-Branche Personenverkehr. An der Branchensitzung Personenverkehr vom 18. März behandelten wir unter anderem nachfolgende Themen.

Sistierung Branchentagung 2021: Bis die Coronasituation eine vernünftige Planung erlaubt, ist die Branchentagung 2021 sistiert. **Handänderung bei «Securitrans»:** Aus der Presse und auch von den SBB war zu erfahren, dass die SBB per Januar 2021 alle Aktien von Securitrans übernommen hat. Bisher war sie Mehrheitsaktionärin des Gemeinschaftsunternehmens von SBB und Securitas. Die SBB will die rund 860 Mitarbeitenden zu den bestehenden Anstellungsbedingungen weiterbeschäftigen. Securitrans wird bis mindestens Ende 2021 als Tochtergesellschaft der SBB weitergeführt. Die SBB prüft, ob eine Integration in die SBB zusätzliche Vorteile bringt. Es bleibt spannend, wo die Baustellensicherheit und vor allem der Objektschutz angegliedert werden. **«Priora» nicht für alle TPO Mitarbeitenden:** Das Modell «Priora» ermöglicht Mitarbeitenden in Berufskategorien mit hohen Belastungen oder tiefem Lohnniveau vorzeitig ganz oder teilweise in die Pension zu gehen. Die SBB übernimmt in diesen Fällen eine höhere Finanzierung der Überbrückungspension. Die Mitarbeitenden der TPO-Einsatzleitzentrale sind nicht in der Funktionskette für «Priora». Eine Aufnahme sollte geprüft werden.

Grosse Show um neue Nachtzüge – sind die SBB Verkaufssysteme bereit? Das Netz an Nachtzügen soll wachsen. Will man bei der SBB aber eine internationale Fahrt buchen, kostet dies Zeit und Nerven. Der SBB ist bewusst, dass ihr System kompliziert ist. Das Problem ist auch nicht neu. 2017 schrieb sie deshalb einen entsprechenden Auftrag unter dem Namen «Aruba» aus. Das Projekt kostet 20 Millionen Franken. Damit sollen Kundinnen und Kunden einfacher an Tickets für Reisen ins europäische Ausland kommen. Schon vor Corona kam es zu Verzögerungen beim Projekt. Geplant war der Start für Anfang 2020. Kund/innen und unsere KundenberaterInnen warten noch immer darauf... **Ärger – bekannter Fehler in SBB-App:** In der SBB-App ist Aufpassen angesagt. Wer ein Verbundabonnement hinterlegt hat und eine Fahrt nach ausserhalb seiner Zonen lösen will, zahlt unter Umständen zu viel. Denn die App ist nicht in der Lage, das hinterlegte Abo korrekt abzurechnen. Das Problem ist bekannt – gelöst wird es in absehbarer Zeit nicht.

Für die nächste Sozialpartnersitzung wurden zwei Themen beschlossen:

- Auskunft über die Zuteilung und Verbreitung von Flexzeit in den Vertriebsgebieten VSV;
- Vorgehen in der Region Ticino bezüglich Mitsprache des Personals bei Einteilung von «Zählendiensten» auf den S-Bahnen.

ANZEIGE

BERNMOBIL
ZUSAMMEN UNTERWEGS

Mir mache Bärn mobil!

BERNMOBIL erfüllt als traditionelles, bekanntes Verkehrsunternehmen zusammen mit Partnern die Mobilitätsbedürfnisse im öffentlichen Verkehr und zählt zu den attraktivsten Arbeitgeberinnen der Region Bern. Wir befördern jährlich über 100 Millionen Fahrgäste. Das BildungsCenter als EDUQUA zertifiziertes Weiterbildungsinstitut – ist primär zuständig für die Aus- und Weiterbildung des Fahrpersonals von BERNMOBIL.

Zur Verstärkung unseres Teams suchen wir eine/n

Fachverantwortliche/n Tram, Bus, Trolleybus (80-100%)

Ihre Aufgaben

- Als BAV-Expert/-in tragen Sie die Gesamtverantwortung für die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften (VTE, StEBV, FDV) sowie die Umsetzung und Bewirtschaftung der Reglemente
- Sie übernehmen die fachliche Führung der Prüfungsexpertinnen und -experten
- Sie arbeiten aktiv in verschiedenen Projekten (Fahrzeugbeschaffung, Infrastruktur) mit
- Sie agieren als Schnittstelle in Sicherheitsfragen auf dem Schienennetz (Risikoanalyse)

Ihr Profil

- Sie haben eine abgeschlossene Berufsausbildung
- Sie bringen mehrjährige Erfahrung im Öffentlichen Verkehr, insbesondere im Bereich Strassen- oder Eisenbahnverkehr mit
- Sie haben bereits Erfahrung in Projektarbeit
- Die Ausbildung als Prüfungsexpertin/-experte sowie fundierte Kenntnisse der VTE sind von Vorteil
- Sie bringen eine hohe Eigenverantwortung und Selbstständigkeit mit
- Ihre Arbeitsweise ist strukturiert und vorausschauend
- Sie überzeugen durch Ihr vernetztes Denken und Handeln

BERNMOBIL bietet Ihnen die Chance, in einem lebhaften Umfeld Ihre fachlichen und persönlichen Fähigkeiten sowie Ihre Teamfähigkeit erfolgreich einzusetzen. Neben fortschrittlichen Anstellungsbedingungen können wir Ihnen einen zentral gelegenen Arbeitsplatz in der Stadt Bern bieten. Zudem ist BERNMOBIL als erste ÖV-Unternehmung der Schweiz mit dem Prädikat «Familie und Beruf» der Fachstelle UND ausgezeichnet worden. Chancen- und Lohngleichheit von Mann und Frau ist für uns selbstverständlich – dafür wurden wir mit dem CLG-Zertifikat «Bestpractice» zertifiziert.

Bei Fragen steht Ihnen Kurt Lamparter, Leiter BildungsCenter, 031 321 83 26, gerne zur Verfügung.

Wollen Sie mit Ihrem persönlichen Engagement einen wesentlichen Beitrag bei BERNMOBIL leisten? Dann bewerben Sie sich jetzt und sind mit uns zusammen unterwegs!

Bewerbungen von Frauen sind sehr willkommen.



SEV/Unterverbände

18. 5. Unterverband VPT

VPT-Branchentagung Bus. Das Programm der Tagung wird auf vpt-online.ch publiziert. Die Anmeldung erfolgt online auf der Webseite. Zum Einloggen genügt dein SEV-Login (<https://sev-online.ch/de/members/login/>). Anmeldeschluss: 4. Mai 2021.

vpt-online.ch

10 Uhr, Konferenzzentrum Egghölzli, Unia, Weltpoststrasse 20, Bern

27. 5. Unterverband VPT ABSAGE

Verschiebung VPT-Branchentagung Bahn & Touristik. Die Tagung musste aufgrund der Situation erneut verschoben werden und findet nun am 14. September im Hotel City in Biel statt. Die Details werden zu gegebener Zeit bekannt gegeben.

vpt-online.ch

Sektionen

23. 4. VPT RBS

Hauptversammlung als Zoom-Meeting. Aufgrund der Corona-Einschränkungen wird die diesjährige Hauptversammlung als Zoom-Meeting durchgeführt. Bei Fragen steht Sektionspräsident René Schnegg gerne zur Verfügung. Vielen Dank fürs Verständnis.

20 Uhr, Zoom-Meeting

Pensionierte

13. 4. PV Bern ABSAGE

Ausfall Frühjahrsjass. Infolge der Coronapandemie (Weisung Bundesrat vom 19. März) fällt dieser nach Jahresprogramm vorgesehene Anlass aus.

sev-pv.ch/de/sektionen/bern

14. 4. PV Luzern ABSAGE

Absage Wanderung April. Geschätzte Mitglieder, nach dem Bundesratsentscheid vom 19. März müssen wir auch die Wanderung vom 14. April absagen. Ich hoffe, die Impfungen gehen endlich voran, damit eine gewisse Normalität zurückkehrt. Bleibt gesund und hoffentlich im Mai. *René Wolf*

sev-pv.ch/de/sektionen/luzern

5. 5. PV Buchs-Chur

Frühjahrswanderung an den Bodensee. Wir möchten die Wanderung am Dienstag, 27. April gerne durchführen. Je nach Situation entscheiden wir uns sehr kurzfristig. Wetter, Restaurants, Gruppengröße sind noch nicht bekannt. Abfahrt ab Sargans 9.00 Uhr, ab Buchs 9.15

Uhr. Eine Anmeldung ab 24. April ist unbedingt nötig, 081 756 55 18 oder martinkuenzler@bluewin.ch.

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

3. 5. PV Winterthur-Schaffhausen ABSAGE

Ausfall Hauptversammlung. Wegen Corona kann die HV leider erneut nicht durchgeführt werden. Nach heutigem Wissensstand, und wenn es die Situation erlaubt, werden wir die HV am Montag, 5. Juli in Winterthur Wülflingen statt in Schaffhausen durchführen. Wir werden hier aber in jedem Fall wieder zeitgerecht informieren. Der Vorstand wünscht allen Mitgliedern und deren Angehörigen gute Gesundheit und alles Gute.

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

5. 5. PV Basel ABSAGE

Absage unseres beliebten Anlasses KKK. Liebe Kolleginnen und Kollegen, es ist leider so. Auch das geplante KKK vom 5. Mai müssen wir coronabedingt ausfallen lassen. Sollten sich in Zukunft «alle» an die Vorgaben halten, die dem Virus Einhalt gebieten, so könnten wir... Wir sind zuversichtlich und haben die Hoffnung noch nicht verloren! Bleibt gesund. *Vorstand PV Basel*

sev-pv.ch/de/sektionen/basel

Agenda 4/21

UNSERE VERSTORBENEN

Adler-Gehrig Helene; JG 1927; Witwe des Arthur, Zürich, PV Zürich.

Albrecht Karl; JG 1941; Betriebsangestellter, Walenstadt, PV Buchs-Chur.

Alder Hedwig; JG 1930; Witwe des Fridolin, Winterberg ZH, PV Winterthur-Schaffhausen.

Beffa Frieda; JG 1927; Witwe des Enio, Basel, PV Basel.

Boschung Hugo; JG 1930; Sekretär, Bern, PV Bern.

Brunner Rolf; JG 1955; Reinigungsfachmann, Trimbach, PV Olten und Umgebung.

Bühler Gertrud; JG 1927; Witwe des Hans, Winterthur, PV Winterthur-Schaffhausen.

Buntschu René; JG 1945; Lokomotivführer, Brugg BE, PV Biel.

Cagli Suleyman; JG 1941; Betriebsangestellter, Olten, PV Olten und Umgebung.

Diethelm Walter; JG 1920; Dienstchef Betrieb, Zürich, PV Zürich.

Dössegger Ruth; JG 1947; Witwe des Anton, Lenzburg, PV Aargau.

Ehrensperger Ernst; JG 1925; Lokomotivführer, Seuzach, PV Winterthur-Schaffhausen.

Ernst Otto; JG 1926; Adjunkt, Bern, PV Bern.

Foianini Laura; JG 1936; Witwe des Otto, Winterthur, PV Winterthur-Schaffhausen.

Frey Lucie; JG 1921; Witwe des Paul, Hägendorf, PV Olten und Umgebung.

Geisser Helen; JG 1941; Witwe des Werner, Winterthur, PV Winterthur-Schaffhausen.

Gisler Erwin; JG 1939; Fahrdienstleiter, Bürglen UR, PV Uri.

Glaus Josef; JG 1932; Volketswil, PV Zürich.

Gubler Urs; JG 1962; Instandhalter, Winterthur, TS Ostschweiz.

Guignard Roger; JG 1955; Schichtleiter, Orsières, PV Wallis.

Gygax Gottfried; JG 1931; Spezialhandwerker, Iffwil, PV Biel.

Hablützel Hans; JG 1926; Dienstchef, St. Gallen, PV St. Gallen.

Häusler Hans-Rudolf; JG 1936; Betriebsbeamter, Zollikofen, PV Bern.

Imhof Josefina; JG 1943; Witwe des Hans, Erstfeld, PV Uri.

Imhof Meinrad; JG 1926; Werkführer, Brig, PV Wallis.

Jordan Max; JG 1938; Zugführer, Zürich, PV Zürich.

Keuerleber Genevieve; JG 1929; Witwe des Adolf, Scherz, PV Aargau.

Labhart Marie; JG 1922; Witwe des Heinrich, Steckborn, PV Thurgau.

Lüthi Werner; JG 1947; Betriebsangestellter, Burgdorf, VPT BLS.

Oppliger Adrian; JG 1955; Ereignismanager, Seewen SZ, PV Luzern.

Reimann Margaretha; JG 1925; Witwe des Anton, Wölflinswil, PV Basel.

Rodel Karl; JG 1925; Lokomotivführer, Trimbach, PV Olten und Umgebung.

Ronner Verena; JG 1925; Witwe des Josef, Thalwil, PV Zürich.

Rudin Martha; JG 1922; Witwe des Walter, Frick, PV Olten und Umgebung.

Salzmann Hans; JG 1935; Zugführer, Oberwil BL, PV Basel.

Sandor Johann; JG 1929; Handwerkermeister, Neuhausen am Rheinfall, PV Winterthur-Schaffhausen.

Schnyder Erika; JG 1962; Witwe des Anton, Schaffhausen, PV Winterthur-Schaffhausen.

Schwab Alfred; JG 1933; Monteur, Thun, VPT BLS.

Schwager Paul; JG 1929; Zugführer, Rorschach, PV St. Gallen.

Seiler Franz; JG 1945; Spezialmonteur, Allschwil, PV Basel.

Straub Karl; JG 1932; Affoltern am Albis, PV Zürich.

Traxel Franz; JG 1930; Fachbeamter, Luzern, PV Luzern.

Trummer Hanspeter; JG 1960; Betriebsangestellter, Basel, AS Mitte.

Tschanz Willi; JG 1936; Technischer Assistent, Merligen, PV Bern.

Walther Rudolf; JG 1930; Gleismoniteur, Bern, PV Bern.

Wenger Arthur; JG 1926; Lokomotivführer, Bern, PV Bern.

Wenger Josef; JG 1933; Spezialmonteur, Zürich, PV Zürich.

Wüthrich Susanna; JG 1933; Witwe des Fritz, Oberwil BL, PV Basel.

PV ST. GALLEN

Vera Luder feiert den 101. Geburtstag



Toni Möckli. Unsere Betreuerin Brünhild Schaad besuchte unser ältestes Mitglied Vera Luder, die am 5. März bei bester Gesundheit ihren 101. Geburtstag feiern durfte. Zu

diesem Anlass erhielt Brünhild trotz Corona kurz Einlass und die Erlaubnis, für die SEV-Zeitung ein Foto zu machen. Wir wünschen Vera weiterhin alles Gute und Gesundheit.

PV BASEL

Dem Negativen das Positive abgewinnen

Rolf Deller. Am 22. März ist Vorstandssitzung beim PV SEV, Sektion Basel angesagt. Wo findet diese statt und wie können wir die Corona-Vorschriften einhalten? Die Lösung bietet die Natur. So trifft sich die Vorstands-Crew bei der Endstation des Tram 6 in Allschwil Dorf. Wir bewundern die schönen, alten Riegelhäuser im Dorfkern. Zu Fuss und gut ausgerüstet zum Wandern, streben wir unserem ausgemachten Ziel entgegen. Über Stock und Stein, durch Wald und neben umgepflügten Äckern mit Sicht auf das nahe Frankreich, erreichen wir den höchsten Punkt der Gemeinde Allschwil. Zwei Bänke

laden zu einer Rast und der Vorstandssitzung ein. Nach einem kurzen Apéro, das gehört dazu, werden die «Geschäfte» durch Präsident Walter Merz erklärt und zur Diskussion gebracht. Es gibt nur einstimmige Abstimmungsergebnisse! Liegt es an der frischen Brise, die aufkommt? Schreibutensilien in die Rucksäcke versorgen, aufräumen und zügig erreichen wir wieder den Ausgangspunkt, den Dorfkern Allschwil.

Es hat gut getan, wieder mal die Kollegen vor Ort zu treffen, die Natur und das feine Gebäck von Susi zu geniessen. Danke. Wer positiv denkt, gewinnt!



Stehend und mit Coronaabstand. So werden Sitzungen speditiv geführt.

UNTERVERBAND PV

Umfrage ab 80+

der Schweiz (VASOS) zu den Lebensumständen von hochaltrigen Menschen (ab 80 Jahren) – ein intergenerationelles Projekt.

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

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 PV SEV ist Mitglied der VASOS und ruft seine über-80-jährigen Mitglieder auf, an der Umfrage teilzunehmen. Falls ihr mit dem Computer nicht vertraut seid, könnt ihr eure Kinder, Enkelkinder oder Bekannte bitten, die Umfrage mit euch auszufüllen. Danke fürs Mitmachen!

GESCHICHTE

150 Jahre Pariser Kommune



Timothée Guitard, Auszug aus einem Artikel in L'Événement syndical, Nr. 11, 17. März (www.evenement.ch)

Vor 150 Jahren stellte sich die Pariser Kommune schon den Herausforderungen der heutigen Gesellschaft: Sozialismus oder Kapitalismus, Emanzipation der Frauen, direkte Demokratie und viele andere. In den 72 Tagen ihrer Existenz, vom 18. März bis 28. Mai 1871, schuf die Kommune den Entwurf für Antworten auf die sozialen Fragen, weshalb sich später zahlreiche Revolutionäre als Hüter ihrer Anliegen sahen.

Am 19. Juli 1870 begann Frankreich schlecht vorbereitet den Krieg gegen das besser bewaffnete Preussen. Preussen war schnell überlegen. Bismarck war zum Friedensschluss bereit unter der Bedingung, dass er Elsass-Lothringen bekam. Am 28. Januar wurde der Waffenstillstand unterzeichnet. Die neue Regierung unter Adolphe Thiers machte sich auf den Rückweg, nicht nach Paris, sondern nach Versailles.

Am 18. März 1871, frühmorgens, schickte die Regierung Thiers ein Überfallkommando auf die Hügel von Montmartre und nach Buttes-Chaumont, um Kanonen zurückzuerobern. Als die Pariser bei Tagesanbruch erwachten, nahmen sie den Angriff von Thiers wahr. Die Soldaten schossen nicht, trotz Drohungen ihres Generals. Die Truppen von Thiers verbrüderten sich mit den Parisern. Dieser 18. März 1871 gilt als Beginn der Pariser Kommune.

Am 26. März führte das Zentralkomitee der Pariser Nationalgarde Gemeindewahlen durch. Rote Fahnen, Symbol einer klassenlosen Gesellschaft, wurden auf dem Rathaus, dem Pantheon und der Notre-Dame gehisst. Die ersten Beschlüsse der Kommune waren klar: Sie verweigerte der Versammlung von Versailles kategorisch die Autorität. Die Pariser Bevölkerung wurde von der Bezahlung der letzten neun Monatsmieten entbunden.

Soziale Errungenschaften der Kommune

In der kurzen Zeit ihres Bestehens schaffte die Kommune eine neue Gesellschaft. Es gab viele Veränderungen: Nachtarbeit wurde verboten, die Arbeiterlöhne angehoben, Ausländer konnten das Bürgerrecht erwerben. Die Massnahme der Kommune, die dem Sozialismus am nächsten kommt, war zweifellos die Übernahme der Werkhallen, die von ihren Besitzern bei der Flucht nach Versailles aufgegeben wurden. Die Arbeiter organisierten sich in Genossenschaften und führten die Werkstätten gemeinschaftlich.

Veränderungen in den Gesetzen und im Rechtssystem folgten, so wurde die Scheidung wieder erlaubt, das Gerichtswesen wurde kostenlos und Richter wie Beamte mussten gewählt werden. Neuerungen gab es auch bei der Bildung: Die Schule wurde gratis, obligatorisch und von der Kirche losgelöst. Staat und Kirche wurden getrennt, aber die Glaubensfreiheit blieb gewährleistet. Vom 11. April bis 21. Mai lief vor den Toren von Paris eine erbarmungslose Schlacht ab. Am Sonntag, 21. Mai, während in

den Parks der Tuileries ein grosses Konzert stattfand, fielen die Truppen aus Versailles durchs Tor von Saint-Cloud in Paris ein. Es war der Beginn der «Blutigen Woche».

Die Blutige Woche

Am 22. Mai standen rund 60 000 Soldaten aus Versailles in Paris. In einem kompletten Chaos wehrten sich die «Kommunarden» in den folgenden Tagen weiterhin. Viele der Verbündeten waren Frauen. Die Geschichte hat sie zu Symbolen, ja gar Mythen gemacht. Die Frauen, die kein Stimmrecht hatten, waren dennoch aktiv und setzten sich zahlreich in den Volksorganisationen ein. In den letzten Zügen der Kommune halfen sie aktiv mit, Barrikaden zu errichten und für ihre Ideen zu kämpfen. Die berühmteste von ihnen ist Louise Michel.

Die Versailler Truppen gingen äusserst brutal vor; viele Gefangene wurden umgebracht. Geiseln wurden hingerichtet, darunter der Erzbischof von Paris. Am 27. und 28. Mai kam es zu Kämpfen auf dem Friedhof Père-Lachaise, zahlreiche Verbündete wurden erschossen. Am 28. Mai eroberten die Versailler Truppen das Zentrum von Paris.

Zu diesem Zeitpunkt existierte die Kommune nicht mehr. Dennoch waren die Massaker noch nicht zu Ende, im Gegenteil. Paris wurde regelrecht zu einem Schlachthof. Die Arbeiterquartiere wurden durchkämmt. Historiker sprechen von 20 000 bis 30 000 Toten. Zum Vergleich: Während der Schreckensherrschaft der französischen Revolution gab es rund 2500 Tote in

sechzehn Monaten. Die Blutige Woche war ein Gemetzel ohnegleichen. Als das Töten vorbei und die Leichen weggeschafft waren, wurden die 36 000 Gefangenen verurteilt. Der grösste Teil von ihnen wurde deportiert, auch Louise Michel.

Die grauenhaften Ereignisse nach dem Ende der Kommune verschafften dieser grossen Ruhm. Frankreich und die ganze Welt erfuhren vom Massaker. Die Verbündeten kamen zu Ansehen in der Bevölkerung und bewirkten eine nachhaltige Spaltung der Gesellschaft. Die «Kommunarden» haben den Respekt des Volks gewonnen.

Heutiger Einfluss der Kommune

Die Pariser Kommune gilt als Vorbild und Wegbereiter. In den wenigen Wochen ihres Bestehens war sie Beispiel für eine neue, gleichgestellte und demokratische Gesellschaft. Wir wissen nicht, wie sich die Kommune weiter entwickelt hätte, wenn sie länger existiert hätte, aber sie war Ausgangspunkt für viele Veränderungen. Die Mythen der Geschichte helfen stark der Verbreitung ihrer Ideen. Die Massaker der Blutigen Woche gelten als Exempel der bürgerlichen Gewalt gegen das Volk, wenn dieses sich für soziale Gerechtigkeit einsetzt. Die Kommunarden wurden zu Helden.

Wir erinnern uns heute an den 150. Jahrestag dieses Volksaufstands. Es ist ein wichtiges historisches Ereignis, das zeigt, dass sich die Gesellschaft von unten verändern kann. Es darf nicht in den Abgründen der Geschichte vergessen gehen.



DIE RÜCKERBERUNG

Jörg Matter

Die Völklingerhütte (D, Saarland) wurde 1986 quasi von einem Tag auf den anderen still gelegt. Das im wahrsten Sinn des Wortes: in der Stadt, wo es vorher 24 Stunden am Tag lärmig und staubig war, war es

nun plötzlich total ruhig. Das muss sich für die Völklinger sehr komisch angefühlt haben. 1994 wurde das Denkmal aus der Blütezeit der Industrialisierung, in die Welterbestätte der UNESCO aufgenommen.

Die Natur hat sich seither ungehindert an die Rückeroberung gemacht und die Anlagen überwuchert. So ergibt sich ein nachdenklich machendes Bild der Vergänglichkeit.

?

QUIZ

Weisst du's?

1. Woran leiden Busfahrer/innen besonders gemäss einer Studie des SEV aus dem Jahr 2019?

- a. An Kopfschmerzen und Migräne
- b. An Knieschmerzen
- c. An Schlafstörungen und Verdauungsbeschwerden

2. Welche Botschaft will der SEV im Rahmen der Klimabewegung verbreiten?

- a. «Mitarbeitende des öV tragen Sorge zum Klima»
- b. «Der öV ist ein Teil der Lösung»
- c. «Ohne uns geht nichts»

3. Was geschah 2006 mit dem GAV SBB zum bisher einzigen Mal?

- a. Der SEV kündigte den GAV SBB um Druck auf die Verhandlungen zu machen.
- b. Die SBB kündigte den GAV SBB um Druck auf die Verhandlungen zu machen.
- c. Der GAV SBB wurde ohne Verhandlungen um 4 Jahre verlängert.

4. Wie hoch ist der Frauenanteil in der SBB (Konzernweit)?

- a. gut 28 Prozent
- b. gut 18 Prozent
- c. gut 33 Prozent

So nimmst du teil: Sende uns deine Antwort mit Lösung, Name und Adresse bis **Dienstag, 13. April 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. 3/2021:
c/c/a/b

Die Reka-Checks im Wert von 40 Franken gewonnen hat Anja Lareida, Naters. Mitglied AS Bern.

AUF DEN SPUREN VON ...

Telmo Simoes und Giorgio Calabrese



Giorgio Calabrese (links) und Telmo Simoes: ein starkes Duo an der Spitze der Sektion VPT-TN.

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

Normalerweise ist diese Rubrik nur einer Person gewidmet, aber heute begleiten wir ein starkes Aktivisten-Duo. Telmo Simoes und Giorgio Calabrese sind Präsident und Vizepräsident der Sektion VPT-TN, einer der drei Sektionen für Mitarbeitende von TransN im Kanton Neuenburg.

Anfang März begleite ich SEV-Gewerkschaftssekretär Jean-Pierre Etique ins TransN-Instandhaltungszentrum in der Nähe von Neuenburg. Dort treffe ich Telmo Simoes und Giorgio Calabrese – die perfekte Gelegenheit, sie zu porträtieren.

Telmo Simoes ist seit Anfang September 2020 Präsident der Sektion VPT-TN. Er ersetzt Jean-Michel Pantet, der in Pension gegangen ist. Telmo kam 2007 als Busfahrer zu TransN (bzw. TN vor der Fusion mit TRN) und ist nun für den Vertrieb verantwortlich. Gesundheitsprobleme hindern ihn daran, wieder Bus zu fahren. «2014 hatte ich während der Fahrt einen epileptischen Anfall. Nach der Untersuchung des Vorfalls musste ich mich wegen eines Tumors operieren lassen. TransN gab mir die Möglichkeit, mich umzuschulen. Sie boten mir

eine Ausbildung zum Vertriebsmitarbeiter an und anderthalb Jahre später übernahm ich die Leitung der Vertriebsabteilung.»

Seither beschäftigt sich Telmo täglich mit dem Arbeitszeitgesetz und dessen Verordnung und hat dadurch die Möglichkeit, sich konkret für das Wohlergehen seiner Kolleg/innen einzusetzen. Seine gewerkschaftlichen Überzeugungen kann er jeden Tag in die Praxis umsetzen. «Ich bin verantwortlich für die Einteilung der Dienstreisen. Ich gehe raus, um die Fahrer zu treffen und ihnen zuzuhören. Ziel ist es, die Touren so zu planen, dass sie den Bedürfnissen und Erwartungen der Mitarbeitenden entsprechen, und Rotationen anzubieten, die eine Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben ermöglichen.» Das Wohl der Mitarbeitenden liegt auch im Interesse des Unternehmens. Dafür sind ausreichende und hochwertige Ruheräume nötig.

Mehr zum SEV bei TransN im Video auf youtu.be/ENebtqOinlo (nur französisch verfügbar)

Der junge Präsident legt grossen Wert auf eine offene und direkte Kommunikation: «Zuhören ist wichtig, denn niemand ist nur eine Zahl im System.» Für die Mitarbeitenden, die

oft alleine am Steuer sitzen, sei es wichtig, dass die Gewerkschaft jederzeit da ist, um mit ihnen zu plaudern. Seine Ziele in Bezug auf die Gewerkschaft sind ehrgeizig: «Ich möchte, dass 90 % meiner Arbeitskollegen SEV-Mitglieder sind und dass sie stolz sind auf ihre Gewerkschaft!» Die gute Arbeit der Sektion und des Gewerkschaftssekretärs Jean-Pierre Etique sind die besten Argumente für eine Mitgliedschaft.

Im unteren Teil des Kantons Neuenburg können sich die Kolleg/innen auch auf einen Vizepräsidenten verlassen, der das Unternehmen in- und auswendig kennt. Der 47-jährige Giorgio Calabrese hat den grössten Teil seines Berufslebens im Unternehmen verbracht: «Ich habe 1989 mit einer Ausbildung zum Elektromechaniker begonnen. Nach der Lehre bin ich kurz untreu geworden und habe TN für zwei Jahre verlassen, bis mich mein ehemaliger Lehrmeister zurückholte.»

So kam Giorgio Calabrese von der Reparatur von Elektrofahrzeugen wie Zügen, Oberleitungsbussen oder Standseilbahnen zu Büroarbeiten als technischer Assistent. «Inzwischen bin ich Projektleiter. Ich kümmere mich um das Arbeitszeitmanagement der Mitarbeitenden in der Fahrzeugwartung, der Infrastruktur und der Logistik. Ich bin in die Welt des Arbeitszeitgesetzes eingetaucht und Sorge wie Telmo

dafür, dass die Angestellten unter strikter Einhaltung des Gesetzes von guten Arbeitsbedingungen profitieren, um ihre Gesundheit bestmöglich zu schützen.»

Als Vizepräsident der Sektion garantiert Giorgio Calabrese auch für die Umsetzung des GAV. Ist seine Führungsposition kein Hindernis für sein gewerkschaftliches Engagement? «Im Gegenteil, meine Position ist nicht hoch genug und deshalb kein tragender Balken», lacht er. «Auf meiner Stufe habe ich die nötigen Kompetenzen, durch die Organisation der Arbeitszeit zum Wohl der Mitarbeitenden beizutragen. Meine und Telmos Position ermöglichen es, die Partnerschaft zwischen SEV und Management zu stärken.»

Diese Partnerschaft ist umso wichtiger, weil die Welt des öffentlichen Verkehrs mit sehr hohen Anforderungen der Reisenden konfrontiert ist. Unsere Dienstleistungen müssen qualitativ hochwertig sein. Dies erfordert einwandfreie Infrastruktur und Fahrzeuge. Wir sind nicht weit von diesem verzerrten Bild versteckter Beamter entfernt.»

Mit Giorgio und Telmo können sich die Kolleg/innen von TransN auf zwei Aktivisten verlassen, für die der öffentliche Dienst und die Verteidigung des Personals keine leeren Worte sind.

BILLETTPREISE

swen

