

Neue Zeichen aus Chur

Von der Stadtbuss Chur AG sind neue Töne zu hören: das Unternehmen ist zu GAV-Verhandlungen bereit. Der SEV auch.

Seite 2

Elisabeth Jacchini

Die SBV-Präsidentin geht nach vollbrachter Fusion mit dem VPV in Pension.

Seiten 6 und 7



A. Egger

Nicht alles fliesst auf der «Panta Rhei»

Zwei Themen dominierten die VPT-Tagung der Ostschweiz: die strittige Reform der Altersvorsorge und unerfreuliche Zustände bei Elvetino.

Seiten 13 und 14

Wie können Gewerkschaften Mitglieder werben und den Organisationsgrad erhöhen?

Je mehr, desto stärker

Der SEV setzt bei der Mitgliederwerbung auf Vertrauensleute im Betrieb. Neu werden die Sektionen dabei auch von Elena Obreschkow «gecoacht».

Welche Strategie eignet sich am besten für die Werbung des schweizerischen Verkehrspersonals? Welche Aktionen sind beim SEV in den nächsten Monaten konkret geplant? Mit welcher Art von Aktionen werben andere europäische

Gewerkschaften? Nicht alle reagieren gleich auf den Mitgliederschwund, manche tun nur wenig. Der SEV aber will den Stier bei den Hörnern packen. **Hes/Fi**

Dossier auf den Seiten 10 bis 12



Offener Brief des SEV an die SBB

Und jetzt die Kaderlöhne

Die 1:12-Initiative hatte beim Volk keine Chance, dies auch wegen der Angstkampagne der Arbeitgeberorganisationen. Für den SEV ist das Thema aber nicht abgeschlossen. Unterzeichnet von Präsident Giorgio Tuti und Vizepräsident Manuel Avallone hat er einen offenen Brief zum Thema Kaderlöhne an SBB-Personalchef Markus Jordi geschickt:

Sehr geehrter Herr Jordi. Am 24. November haben wir zur Kenntnis nehmen müssen, dass die Stimmbevölkerung die 1:12-Initiative abgelehnt hat, wobei der Ja-Anteil von 35% dennoch beachtlich ist.

Im Vorfeld der Abstimmung hat sich die SBB öffentlich gegen die 1:12-Initiative geäußert. Die SBB hat argumentiert, dass sich der Staat nicht in die Festle-

gung der Löhne einmischen dürfe (was wir von einem Staatsbetrieb als eher gewagt erachten). Zudem haben Sie erläutert, dass die Löhne wie bisher durch das Unternehmen und die Sozialpartner auszuhandeln sein sollen.

Nun, auch wir stehen zur Sozialpartnerschaft und sind sehr gerne bereit, alle Löhne, also auch jene der Top-Kader sozialpartnerschaftlich zu verhandeln, wie wir das Ihren Aussagen entnehmen. Wir erwarten gerne Terminvorschläge, um das weitere Vorgehen zu vereinbaren.

pmo

ZUR SACHE

Der Bundesrat will die Reform der Altersvorsorge in einer Gesamtschau vorantreiben. Das ist gut so, denn ein etappiertes Vorgehen wäre schon im Vorhinein zum Scheitern verurteilt. Bei den Inhalten dieser Reform muss der Bundesrat aber noch gewaltig über die Bücher, denn im Moment haben wir eine Abbau-Reform vor uns, die wir bekämpfen werden. Warum?

Die Senkung des Umwandlungssatzes führt trotz der vorgeschlagenen Kompensationsmassnahmen unweigerlich zu einer Senkung des Rentenniveaus.

Die Erhöhung des Frauen-Ren-

«AHVplus – weil es sie braucht!»

Giorgio Tuti, Präsident SEV

tenalters auf 65 ist ein Hohn. Frauen haben immer noch tiefere Löhne, und die «Kinderpause» führt zu wesentlich tieferen Renteneinkommen. Zuerst also gleiche Löhne und nicht beim Rentenalter beginnen.

Das «Pensionierungsfenster» von 62 bis 67 bedeutet nichts anderes als Tür und Tor zu öffnen für ein höheres Rentenalter. Die Erhöhung des Rentenalters liegt quer in der Landschaft und entspricht nicht der Realität auf dem Arbeitsmarkt. Denn ältere Arbeitnehmende haben Mühe, ihre Stelle zu halten oder eine neue zu finden.

An dieser Reform muss noch massiv gearbeitet werden. Die ohnehin tiefen Altersrenten dürfen nicht noch gesenkt werden. Im Gegenteil. Sie müssen erhöht werden, genau so wie es unsere Initiative AHVplus vorsieht.

NEWS

SBB-Personal bleibt mässig zufrieden

■ Die SBB hat die Resultate der Personalfriedensumfrage veröffentlicht. Mit 61 Punkten ist die allgemeine Zufriedenheit gegenüber dem Vorjahr um einen Punkt gesunken; die SBB hatte sich eine Verbesserung zum Ziel gesetzt. «Mit Toco, den grossen Umzugaktionen und nach wie vor unzähligen Restrukturierungen sorgt die SBB intern für viel Unruhe; das Resultat kann deshalb nicht überraschen», kommentiert SEV-Vizepräsident Manuel Avallone diesen Wert und ergänzt: «Zudem steht auch das Personal unter dem Eindruck der anhaltenden Negativ-Schlagzeilen, die die SBB verursacht.»

BLS

Zentralisierung fragwürdig

■ Der Verwaltungsrat der BLS hat «eine effiziente Neuausrichtung der Fahrzeug-Instandhaltung» beschlossen. Dafür soll eine neue Werkstätte «verkehrstechnisch günstig» in der Nähe des Bahnhofs Bern gebaut werden, als Ersatz für den wegfallenden Standort Aebimatt. Die Werkstätte Spiez soll ausgebaut und saniert werden, Oberburg und Bönigen dagegen werden geschlossen. Der SEV kritisiert, dass damit qualifizierte Stellen aus ländlichen Regionen zentralisiert werden. Vor allem legt er Wert darauf, dass die Zentralisierung weder zu Stellenabbau noch zu Lohndruck führt. Sorgen macht sich der SEV um die Zukunft des Personals. Viele der heutigen Mitarbeiter in Bönigen und Oberburg sind in der Region ansässig und müssen mit langen Arbeitswegen rechnen. Zudem ist die letzte Reorganisation (von Mai 2011) noch nicht verdaut.

Die BLS orientierte über den Beschluss des Verwaltungsrates am letzten Dienstag kurz vor Druck dieser Ausgabe von kontakt.sev. Wir kommen in der nächsten Ausgabe auf das Thema zurück.

Vorstand SEV beschliesst Fortsetzung der Aktivitäten im Bereich Touristik

SEV geht in die Berge

Nach dem GAV nun die gewerkschaftliche Knochenarbeit: Der SEV verstärkt sein Engagement bei den touristischen Bahnen.

Das Aufbauprojekt Touristik des SEV ist diesen Herbst mit dem Abschluss des ersten Gesamtarbeitsvertrags zum ersten Erfolg gekommen. Nun geht es an die alltägliche Arbeit: Um den SEV in der Branche stärker zu verankern, steht in nächster Zeit die Mitgliederwerbung und -betreuung im Vordergrund.

Kampagne starten

Noch in diesem Winter soll eine Werbekampagne anlaufen, die einen Mitgliederzuwachs zum Ziel hat. Wie schon beim Aufbau anderer Branchen sollen anfänglich reduzierte Mitgliederbeiträge erhoben wer-

den. Um insbesondere im Berner Oberland, also im Hauptgebiet des neuen Gesamtarbeitsvertrags, stark auftreten zu können, werden sich die Gewerkschaftssekretäre Roman Gugger und Martin Allemann verstärkt um den touristischen Bereich kümmern. Die Koordination liegt weiterhin beim Bündner Regionalsekretär

Peter Peyer, der schon bisher im Projekt engagiert war. Sein Pensum wird deshalb vorerst bis Ende 2014 um 20 Prozent erhöht.

Ausweitung des Gesamtarbeitsvertrags

Der Bergbahn-Gesamtarbeitsvertrag steht grundsätzlich Unternehmen aus der ganzen

Schweiz offen. Andererseits stellt sich die Frage, wie die Ausnahmeregelungen vom Arbeitszeitgesetz bei jenen Unternehmen geregelt werden, die sich nicht dem GAV anschliessen. Hier wird der SEV vom Bundesamt für Verkehr und vom Seilbahnverband Schweiz eine klare Haltung einfordern.

Peter Moor

Werbepremien 2014 zum Thema «Reisen»: Flasche, Rucksack, Koffer

Früher als in den letzten Jahren hat der SEV die Sonderaktion zur Mitgliederwerbung diskutiert.

Die Aktion im Jahr 2014 wird wiederum erfolgreiche Werberinnen und Werber mit Sachpreisen belohnen. Aufgrund der Erfahrung der letzten drei Jahre hat sich gezeigt, dass Sachpreise attraktiver wirken als Geldprämien.

Wie der zuständige Gewerk-

schaftssekretär Jérôme Hayoz vor dem Vorstand erläuterte, wird die Aktion erstmals unter ein Motto gestellt, und zwar «Reisen».

Darauf sind die Zusatzprämien abgestimmt:

■ Wer im Jahr 2014 zwei neue Mitglieder für den SEV wirbt, erhält eine Sigg-Trinkflasche.

■ Für vier Werbungen gibt es einen Rucksack.

■ Bereits mit acht Werbungen verdient man sich einen Rollkoffer.

Die drei besten Werberinnen und Werber des Jahres werden zudem mit einem noch nicht genannten Spezialpreis gewürdigt.

Mehr zum Thema Mitgliederwerbung im Dossier ab Seite 10.

pmo

Stadtbus Chur ist zu Verhandlungen mit dem SEV bereit

Ein neuer Wind weht in Chur

Und sie bewegt sich doch: Die Stadtbus Chur AG und der SEV haben die Aufnahme von Vertragsverhandlungen vereinbart. Zudem bestellt SBC ihr Direktorium neu. Die Aufbruchstimmung muss aber nachhaltig sein.

Was bis vor Kurzem noch unmöglich schien, ist nun Tatsache: Der Verwaltungsrat der Stadtbus Chur AG (SBC) und ihrer Tochter Engadin Bus hat der Aufnahme von Verhandlungen über einen Firmenarbeitsvertrag zugestimmt.

An einer konstruktiven Sitzung Mitte November, an der von Seite der SBC Verwaltungsratspräsident Urs Cadruvi und Erwin Rutishauser, Verwaltungs-

rat und ehemaliger Direktor der RhB, sowie vom SEV Präsident Giorgio Tuti und Regionalsekretär Peter Peyer teilnahmen, haben sich die beiden Parteien geeinigt, in Zukunft sozialpartnerschaftlich miteinander umzugehen. «Diese Entwicklung ist erfreulich, muss sich aber nun fortsetzen und tatsächlich in ein Vertragsverhältnis münden», betont Giorgio Tuti.

Ein Übergangsdirektor

Dass bei der Stadtbus Chur AG noch nicht alles im grünen Bereich liegt, zeigt auch eine aktuelle Medienmitteilung: Nach nur einem halben Jahr im Amt scheidet der Direktor wieder aus. Immerhin: Per sofort springt der 65-jährige Hugo Berchtold ein. Er ist ein versierter Kenner des öffentlichen

Verkehrs, war er doch von 1989 bis 2010 Direktor der Zugerland Verkehrsbetriebe und hat in dieser Eigenschaft auch mit dem SEV einen Gesamtarbeitsvertrag verhandelt. Angesichts seines Alters wird es seine Hauptaufgabe sein,

die SBC und die Engadin Bus wieder in ruhigere Fahrspuren zu bringen, um dann neuen Kräften das Steuer zu überlassen. «Am SEV soll dies nicht scheitern!», hält Peter Peyer fest.

PP

HINWEIS

Offene Versammlung zum GAV in Chur

Am Donnerstag, 16. Januar 2014, ab 19.30 Uhr findet die nächste Mitgliederversammlung statt. Versammlungsort ist das SEV-Sekretariat an der Gürtelstrasse 24 in Chur. Auch weitere Interessierte sind herzlich dazu eingeladen. Zentrales Thema ist der Gesamtarbeitsvertrag. Es wird

ein Vertreter der Bus-Branche des SEV anwesend sein, der aus persönlicher Erfahrung mit einem GAV berichten kann. Zudem sollen die Sektion Stadtbus Chur/Engadin Bus reorganisiert und das Verhandlungsmandat besprochen werden.

PP

VORSTAND IN KÜRZE

■ Das SEV-eigene **Parkhotel Brenscino** hat 2013 eine etwas bessere Saison erlebt als im Vorjahr. Dennoch bleibt seine finanzielle Lage unbefriedigend. Aus diesem Grund hat der SEV dem Hotel Schulden in der Höhe von 300 000 Franken erlassen. Eine Grundsatzdiskussion über die Zukunft des Hotels soll nach Vorliegen des Jahresabschlusses im Vorstand SEV geführt werden; dieser ist gleichzeitig auch die Delegiertenversammlung der Ferienheimgenossenschaft, der das Hotel formell gehört.

■ Der Vorstand hat alle nötigen Beschlüsse im Zusammenhang mit der **Fusion von SBV und VPV zu AS** gefasst, unter anderem hat er das Geschäftsreglement des neuen Unterverbands genehmigt. Ebenfalls hat er der Fusion der bisherigen zwei Westschweizer TS-Sektionen zur Sektion TS-Romandie zugestimmt.

■ Der Vorstand hat für zwei überarbeitete **Gesamtar-**

beitsverträge grünes Licht gegeben: beim **Regionalverkehr Bern-Solothurn** sind unter anderem neu 10 Tage Vaterschaftsurlaub enthalten, und die erste Treueprämie gibt es branchenüblich bereits nach 10 (statt bisher 20) Dienstjahren. Bei der **Lugano-Ponte-Tresa-Bahn** gibt es verbesserte Entwicklungsmöglichkeiten beim Lohn, Zeitgutschriften für Peko-Mitglieder und eine Treueprämie bei 15 Dienstjahren.

■ Weiter hat der Vorstand beschlossen, dass sich der SEV zusammen mit den Gewerkschaften Unia und Transfair an der **Stiftung für das Kompetenzzentrum** im IW Bellinzona beteiligt. Die Stiftung hat zum Ziel, ein Tessiner Kompetenzzentrum für nachhaltigen Schienenverkehr aufzubauen.

■ Der Vorstand gab weiter der Sektion TPG die Ermächtigung, einen **Warnstreik** durchzuführen, falls die Mitglieder in der Urabstimmung einen solchen beschliessen.

Der Warnstreik würde sich gegen die ungenügende Dienstplanung richten, die seit der Fahrplanverdichtung von 2011 besteht.

■ Am 27. Februar findet in Bern eine gemeinsame Tagung der Gewerkschaften zum **Service public** statt, an welcher die Bedeutung öffentlicher Infrastrukturen und Dienstleistungen im Mittelpunkt steht. Dem SEV stehen 60 Plätze zur Verfügung, die über die Unterverbände vergeben werden.

■ Das SEV-Personal erhält auf 2014 ein **neues Lohnsystem**. Auf der Grundlage des in der Schweiz geläufigen Bewertungssystems Abakaba sind die Funktionen neu eingereiht worden. Die Anpassungen sollen innert drei Jahren umgesetzt werden.

■ Die **Gleichstellungssekretärin** des SEV, Barbara Amsler, wird auf Ende April pensioniert; die 50-Prozent-Stelle wird neu ausgeschrieben (siehe Inserat auf Seite 5).

pmo

MEINE MEINUNG

Aufmerksamkeit

Wo bleiben heutzutage die Manieren? Wir denken doch nur noch an uns selbst. Die Zeit läuft immer schneller, wir planen jetzt schon, was wir in einem halben Jahr tun. Denn wir können ja nicht rumsitzen und uns ausruhen, sondern müssen immer in Bewegung bleiben. Das sieht man auch bei der Arbeit. Die Reisenden drängeln zuerst in den Zug und schubsen sich gegenseitig auch wieder heraus. Sie werden empfindlicher im Umgang mit anderen Menschen. Der Ruhewagen ist das beste Beispiel. Manchmal unterhalten sich dort leise die Leute; die anderen sagen ihnen nicht direkt, dass es sie stört, sie beschimpfen uns, das Zugpersonal. Wir sollen am besten die ganze Zeit diesen Wagen überwachen, um Ruhestörungen zu vermeiden. Wir dürfen ja selber auch nicht reden. Doch das geht nicht, denn wir sollen auch noch schauen, das die Leute das Gepäck von den Sitzen nehmen, obwohl das im vollen Zug selbstverständlich sein sollte. Selbst wenn viele Reisende im Gang stehen, machen die anderen die Sitze nicht frei. Oder die Leute sitzen frierend im Wagen, fragen, ob die Klimaanlage defekt ist. Wir kümmern uns drum, das dauert eine Weile und das Höherstellen ändert die Temperatur nur um ein oder zwei Grad. Doch schon innerhalb von Minuten teilen sie uns mit, dass es schon bedeutend wärmer geworden ist. Sie beschweren sich in den Familienwagen, dass es zu laut ist, zu viele spielende Kinder... Wenn der Zug eine Minute zu spät ist, nörgeln sie darüber, dass sie ihre Anschlüsse nicht schaffen. Daran sind dann wir schuld! Natürlich! Das sind dann aber Züge, die im Fahrplan nicht einmal aufgeführt sind, weil sie laut der offiziellen Umsteigezeit gar nicht erreichbar wären. Oder die Zugtoiletten, sie sind das grösste Problem. Sie sind immer schmutzig oder man kann sie generell nicht öffnen. Wenn wir dann schauen gehen, was das Problem ist, dann war es einfach besetzt oder eine leere Toilettenpapierrolle lag am Boden. Schmutzig? Ehrlich, dann frage ich mich, was sie zu Hause machen, wenn jemand vorher das letzte Blatt der Rolle benutzt hat? Nehmen sie dann Schutzhandschuhe, um sie zu entsorgen? Nicht, dass wir vom Zugpersonal das nicht für sie regeln können, wir behandeln jedes Anliegen gleich. Doch manchmal habe ich das Gefühl, dass es in der heutigen Zeit eine Form von Aufmerksamkeit ist, die die Menschen nur noch auf diese Weise erhalten. Die Frage ist, ob es der richtige Ort dafür ist. Dann brauchen sie von uns eine Entschuldigung. Wir können uns aber nicht für alles entschuldigen, denn sonst werden wir uns bald dafür entschuldigen, dass wir sie beim Zeitung Lesen stören, wenn wir nach ihren Fahrkarten fragen.

Sabrina Tessmer

Bild der Woche



Rund vierzig Aktivist/innen verschiedener Gewerkschaften haben am 27. Oktober mit einer Aktion auf dem Bundesplatz auf den «Tieflohnskandal in der Schweiz» aufmerksam gemacht. Rund 335 000 Personen oder fast 10 Prozent aller Arbeitnehmenden verdienen weniger als 4000 Franken pro Monat oder 22 Franken pro Stunde. Der Nationalrat wurde aufgefordert, der gewerkschaftlichen Mindestlohn-Initiative zuzustimmen.

NEWS

Erfolgreicher Kampf

■ Nach mehr als einem Jahr konnte der Konflikt zwischen den Fahrzeugführer/innen der M1 in Lausanne und den Transports publics de la région lausannoise (tl) endlich beigelegt werden. Er endete mit einem (Etappen-)Sieg für die Fahrer/innen bzw. ihre Gewerkschaft, den SEV. Als Resultat der Verhandlungen erhalten die Chauffeure und Chauffeuses für das laufende Jahr eine Lohnzulage, die einer Arbeitszeit von eineinhalb Tagen (12 Stunden) entspricht. Auch Verbesserungen der Infrastruktur konnten ausgehandelt werden. Die Direktion erklärte sich ausserdem bereit, bei den GAV-Verhandlungen, die nächstes Jahr anstehen, über weitgehende Verbesserungen zu diskutieren. Ermöglicht wurde der Erfolg durch das geschlossene Auftreten des Personals.

Rahmen-GAV Waadt

■ Die Verhandlungen über die Erneuerung des Rahmen-GAV Verkehr im Kanton Waadt wurden erfolgreich beendet. Die Übereinkunft muss noch von der Gemeinschaft der Waadtländer Transportunternehmen und der GAV-Konferenz genehmigt werden. Nach einer Annahme wird der GAV auf den 1. Januar 2014 für eine vierjährige Dauer in Kraft treten. Eine der wichtigsten Errungenschaften: der Mindestlohn steigt von 3750 Franken auf 4000 Franken monatlich.

Korrigenda

■ In der letzten Ausgabe ist beim Abdruck der Kolumne von Helmut Hubacher ein Fehler passiert. Im Abschnitt über die Arbeitsbedingungen bei der SBB im Tessin gingen zwei Sätze verloren. Richtig lautet der Abschnitt so: «Im SBB-Industriewerk Bellinzona arbeiten 20 Prozent der Belegschaft als Temporäre. Mit 20 Prozent weniger Lohn als Festangestellte. In Chiasso ist jeder Zweite der 16 Wagenreiniger auch ein Temporärer. So einer kommt bei 14 bis 18 Nachtschichten gerade mal auf 3000 Franken netto.» Wir bitten um Entschuldigung.

Die praxiserfahrenen Fachleute vom Helpdesk Rollmaterial im OPC in Bern

Sie helfen bei Fahrzeugpannen

Spukt das Rollmaterial, kann das fahrende Personal auf den Helpdesk im Operation Center Personenverkehr zählen.

Bei Minustemperaturen führen Heizungsstörungen berechtigterweise zu Kundenreklamationen, im Sommer kaputte Klimaanlage und übers ganze Jahr defekte Toiletten, Lampen, usw. Nicht bloss unangenehm, sondern sicherheitsrelevant sind z.B. Störungen an Türen und elektronischen Steuerungen. Für das Zug- und Lokpersonal ist es daher beruhigend zu wissen: Bei Pannen helfen die praxiserfahrenen Fachleute des Helpdesks Rollmaterial. Dieser wurde 2001 eingerichtet und befindet sich heute im OPC im 6. Stock des Bahnverkehrs zentrums am Berner Bahnhof. Fast von Anfang an war Gilbert Pürro dabei. Er und sechs weitere technische Assistenten arbeiten zu 100 % am Helpdesk; dazu kommen 11 Fahrzeugdiagnostiker, die weiterhin zu 50 % «draussen» tätig sind, und die Teamleitung. Gleich nebenan im OPC befindet sich der separate Lokpersonal-Helpdesk. Regelmässige Weiterbildungen tragen dazu bei, dass die Helpdesk-Leute das sich laufend entwickelnde Rollmaterial in- und auswendig kennen. Auch können sie am Bildschirm Pläne, Fotos und Daten der Fahrzeuge abrufen (und helfen mit, diese «Tools» laufend zu verbessern). Im SAP-System sehen sie auch, ob am Fahrzeug



Für Gilbert Pürro und seine Kollegen ist neben dem Telefon der PC das Hauptarbeitsinstrument.

schon Störungen «offen» sind, die auf die Reparatur warten. Daher braucht der Helpdesk immer die ganze Wagennummer. «Das klappt gut», lobt Gilbert Pürro das Zugpersonal. Dieses kann gewisse Pannen mit Helpdesk-Anleitung selbst beheben. Oft aber braucht es den Diagnostiker oder die Fachleute einer Unterhaltungsanlage oder gar eines Industriewerks.

«Wenn ein Zug nicht mehr weiter will, kommt natürlich schon Hektik auf», sagt Gilbert Pürro, der nicht der Typ Mensch ist, den schnell etwas aus der Ruhe bringt. Meistens kann das Fahrzeug noch weiterfahren. Bei gefährlichen Störungen jedoch, etwa am Bremssystem, muss es sofort ausgereiht werden. «Alle Störungen, welche die Sicherheit tangieren, müssen rasch behoben werden», be-

tont Gilbert Pürro. Bei defekten Aussetüren etwa bietet er einen Fahrzeugdiagnostiker auf.

Hilfe auch für SBB Immobilien

Unter der Woche arbeiten am Helpdesk von 4 bis 23.30 Uhr vier Personen (ohne Teamleitung), am Wochenende drei. Wenn niemand da ist, gehen die Anrufe zum permanent besetzten Lokpersonal-Helpdesk nebenan. Im Schnitt nehmen Gilbert Pürro und seine Kollegen pro Tag je 60 bis 70 Anrufe entgegen – auf Deutsch, Französisch und manchmal Italienisch, wenn es um Tessiner Bahnhöfe geht. Denn seit 2009 betrifft ein Teil der Telefone – heute etwa 30 % – Defekte oder Beschädigungen an Lampen, Uhren, Toiletten usw. oder Graffiti auf Bahnhöfen in der ganzen Schweiz. Diese sind

an diverse Stellen zu melden. An einem Wochenende hat Gilbert Pürro schon über ein Dutzend Telefone gemacht, bis ein Monteur für die Heizung einer SBB-Wohnung organisiert war. Wegen der Zusatzarbeit für SBB Immobilien wird zurzeit eine Personalaufstockung geprüft.

Ärger wegen Toco

Ein personalpolitisches Thema sind beim Helpdesk Rollmaterial auch die Löhne. «Wir haben dazu vor zwei Jahren eine Sammel eingabe von Beschwerden gemacht», sagt SEV-Gewerkschaftssekretär Jürg Hurni. «Doch HR verkennt den Wert der Arbeit dieser Kollegen und will von einem höheren Anforderungsniveau nichts wissen. Wir ziehen die Beschwerden nun ans Bundesverwaltungsgericht weiter.» **Markus Fischer**



Gilbert Pürro mit jürg Wymann (links) und Vincent Niklaus, technische Assistenten.

BIO

Gilbert Pürro (54) wuchs in Plaffeien (FR) auf. Der gelernte Wagenlackierer und -spengler arbeitete in einer Maschinenfabrik in Freiburg, bevor er 1989 zur SBB kam – und bald auch dem SEV beitrug. Als Fahrzeugreparateur war er bis 1997 auf dem Bahnhof Bern tätig, danach bis 2001 im Depot Aebimatt, wo er Teamleiter wurde. Ein Jahr lang arbeitete er auch in Basel am IC 2000 und instruierte die Berner Teams an diesem Zug. 2001 kam er zum Helpdesk Rollmaterial. Der Freiburger wohnt mit seiner Frau und den Kindern (16 und 12) in Wünnewil. Hobbys: Biken, Velo- und Skifahren mit der Familie.

Bildungstagung der SEV-Frauen

Auch mir ein Stück vom Glück

Gleichheit macht glücklich. Sylvia Honsberg, Bundesfrauensekretärin der IG Bauen-Agrar-Umwelt Deutschland, erläuterte den Teilnehmerinnen (Männer sind mitgemeint), was Gewerkschaft und Glück verbindet.

Die diesjährige Bildungstagung bot Gelegenheit, Danièle Dachauer und Marie-Thérèse Godel aus der Frauenkommission zu verabschieden. Auch Barbara Amsler wird im Frühling 2014 ihren Posten abgeben und in Pension gehen. Susanne Held wird zwar in der Kommission bleiben, scheidet aber aus der Leitungsgruppe aus. Es gibt jedoch auch Neueintritte wie jenen von Giuditta Purtschert vom RPV Zentralschweiz, die einstimmig gewählt wurde. Bemerkenswert, dass ihr Mann sie auf die SEV-Frauenkommission aufmerksam machte! SEV-Vizepräsident Manuel Avallone überbrachte eine Grussbotschaft und wies darauf hin, dass er als Schweizer mit italienischem Pass wisse, was es heisst, «täglich darum kämpfen zu müssen, als gleichwertig betrachtet zu werden.»

Wissen, Macht, Glück

Das Hauptreferat von Sylvia Honsberg verfolgten die Teilnehmenden sehr aufmerksam. Sie zog die Zuhörer/innen in ihren Bann, als sie erklärte, was Frauen glücklich macht. In den Vordergrund stellte sie die immateriellen Dinge, die einen grossen Einfluss haben, wie die zwischenmenschlichen Beziehungen, die Umwelt und die Gesundheit. Auch die Gleichstellung, für die die Gewerkschaften kämpfen, trägt zum Glück bei, macht uns glücklich. Der Besitz von Gütern dagegen ist weniger wichtig, als es manchmal scheinen will. Verantwortung, Wertschätzung und das Gefühl von Gerechtigkeit sind wichtiger als Geld. Das Wissen ist eine wichtige



Ein Singworkshop mitten in der Bildungstagung.



Barbara Amsler wird den SEV im Frühjahr 2014 verlassen. Ihre Nachfolgerin wird gesucht (siehe nebenstehendes Inserat).

Grundlage, aber das Können macht glücklicher. Zu bemerken bleibt, dass die Demokratie in der Schweiz viel zu ihrem guten Rang auf der Glücksskala beiträgt. «Verantwortung und Risiken tragen, sich engagieren und seine Zukunft in die eigenen Hände nehmen», das führt einen zu Freiheit und Glück, erklärte Sylvia Honsberg. Für sie ist eine glückliche Gesellschaft auch eine, in der es wenig Ungleichheit gibt. Wenn nur der Profit zählt, multiplizieren sich die Ungleichheiten und die Gesellschaft wird unglücklich. «Man ist glücklicher, wenn man Herausforderungen annehmen und Schwierigkeiten meistern kann.» Wer berufstätig ist, ist glücklicher als Menschen ohne Beschäftigung. Die

Arbeit gibt dem Leben Sinn und erlaubt unabdingbare soziale Kontakte. Doch dafür braucht es auch eine sinnhafte Arbeit, eine Arbeit, die Sinn macht.

«Geben macht glücklich»

Auch das Teilen, die Unterstützung und die Solidarität machen glücklich. Das menschliche Wesen ist gemacht, um in einer Gemeinschaft zu leben: Erfolge gemeinsam feiern, aber auch Niederlagen gemeinsam erleiden, das macht es leichter, sie zu ertragen. Sylvia Honsberg sprach lange über das asiatische Land Bhutan, das der ganzen Welt als Vorbild fürs Glückliche dient. Das «Bruttoinlandglück» ist ein wichtiger Wert für die Bewohner/innen des Landes und seinen König, der dieses Kriterium zum Massstab seiner politischen Entscheide macht und an nichts denkt als das «Bruttoinlandglück». Das Referat endete mit einer kleinen Überraschung: eine der Teilnehmerinnen erhob sich und begann zu singen: ein «Singworkshop» für alle! Also beschloss man den Vormittag mit dem Singen feministischer Lieder in deutscher, französischer und italienischer Sprache. Der Nachmittag gehörte Workshops zu den Themen Sozialversicherung, Arbeit und Einkommen sowie Quoten.

Henriette Schaffter/pan.



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

Die Gewerkschaft des Verkehrspersonals SEV ist die massgebende Gewerkschaft für das Personal des öffentlichen Verkehrs mit über 42 000 Mitgliedern.

Im Zuge einer Nachfolgeregelung suchen wir per 1. Februar 2014 oder nach Vereinbarung eine

Gewerkschaftssekretärin 50% mit Schwerpunkt Gleichstellung

im Zentralsekretariat Bern.

Als unsere neue Mitarbeiterin betreuen Sie die SEV-Frauenkommission, organisieren deren Aktivitäten und koordinieren sie mit den anderen gewerkschaftlichen Aktivitäten. Sie beraten Mitglieder und Organisation in gleichstellungspolitischen Fragen und vertreten den SEV dazu auch nach aussen.

Sie verfügen über gleichstellungspolitische und gewerkschaftliche Kenntnisse und haben von Vorteil bereits Erfahrung in der Arbeit mit Organisationen und Öffentlichkeit. Sie können sich durchsetzen, arbeiten selbstständig, sind team- und konfliktfähig. Ihre Muttersprache ist Deutsch mit sehr guten Französischkenntnissen.

Engagierten Persönlichkeiten bieten wir ein spannendes Arbeitsumfeld und fortschrittliche Anstellungsbedingungen.

Sind Sie interessiert? Frau Miriam Brand, Personalleiterin, nimmt gerne Ihre vollständige Bewerbung bis am 15. Dezember 2013 entgegen.

**SEV, Steinerstrasse 35, Postfach, 3000 Bern 6,
miriam.brand@sev-online.ch**

Weitere Auskünfte erteilt Giorgio Tuti, Präsident SEV,
Tel. 031 357 57 57.

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

Die erste und letzte Zentralpräsidentin des SBV hat am 20. Dezember ihren letzten Arbeitstag



Elisabeth Jacchini präsidierte den SBV seit Februar 2009 und geht Ende Jahr in Pension.

«Die Mitglieder sprechen zu wenig über den SEV»

Die Fusion mit dem VPV und steigende Spannungen mit der SBB prägten die letzten vier Jahre des SBV.

■ **kontakt.sev:** Du bist die erste Frau, die einen Unterverband präsidierte. Warst du unter all den Zentralpräsidenten eine Aussenseiterin?
Elisabeth Jacchini: Nein, denn ich habe von Anfang an mitgemacht und mich eingebracht. Zuerst hatte ich schon den Eindruck, dass in einigen Männerköpfen gewisse Frauenbilder

herumgeisterten, in die ich ihrer Meinung nach auch hineinpasste, obschon sie mich gar nicht kannten. Doch das war mir Wurst, und es hat sich inzwischen sehr gelegt. Ich habe einfach meinen Job gemacht und langsam bewirkt, dass man mich achtet. Mittlerweile bin ich gut anerkannt, weil man gemerkt hat, dass ich dossierfest und engagiert bin und auch gut mithalten kann.

■ **Du gehst als erste und letzte Zentralpräsidentin in die Geschichte des SBV ein. Wer hat eigentlich die Fusion mit dem VPV angestossen?**

Das war ein Auftrag, den ich schon bei meiner Wahl gefasst habe. Dass ich ihn zusammen mit VPV-Zentralpräsident Roland Schwager, mit der Arbeitsgruppe Fusion, den Delegierten und Mitgliedern beider Unterverbände erfüllen konnte, ist für mich ein gutes Gefühl. Ebenso, dass bei der Urabstimmung im Sommer 2012 fast 95 % für die Fusion stimmten. Giorgio Tuti hatte mich gewarnt, dass 70 Prozent der Fusionsversuche scheitern. Wichtig war sicher, dass wir die Delegierten eng einbezogen und über jeden Zwischenschritt der Fusionsarbeiten bis zur Gründung des Unterverbands AS am 19. September 2013 informierten. So konnten die Delegierten unseren Weg stets nachvollziehen. Ein guter Entscheid war auch die Verschiebung der Umsetzung um ein Jahr. Den Romands, die dies beantragten, waren letztlich al-

le dankbar. So blieb für die Vorbereitung genügend Zeit.

■ **Der SBV hat heute elf «Regionen», neben den Sektionen Securitrans und Transportpolizei. Der neue Unterverband AS hat nur noch fünf Sektionen. Weshalb?**

Wir haben die Sektionsgebiete vergrössert, weil die SBB viele Arbeitsplätze zentralisiert hat, die Vorstände immer schwieriger zu besetzen waren und die Versammlungen nicht mehr so toll besucht wurden.

■ **Was braucht es, damit solche Grossektionen funktionieren?**

Wir hoffen, die Mitglieder mit den sechs Branchen des Unterverbands AS besser «abzuholen», weil Versammlungen zu beruflichen Fragen und den

den am 17. Dezember in Olten die fünf SBB-Branchen gründen. Die Mitarbeit der Mitglieder in den Branchen ist sehr erwünscht! Die Securitrans-Branche konstituiert sich separat. Zudem werden Unterverbandsleute wie bisher regelmässig in die Betriebszentralen, ins Contact Center Brig oder auf Bahnhöfe gehen, um während angekündigter Präsenzzeiten mit den Mitgliedern zu sprechen. Ich denke, dass grosse Sektionen ebenso gut funktionieren wie kleine, wenn man sich richtig organisiert.

■ **Was braucht es sonst, damit die Fusion ein Erfolg wird?**

Dass wir Mitglieder zum aktiven Mitmachen motivieren können. Dies gelingt am besten, wenn wir selber Überzeugung und Freude ausstrahlen.

«Gewerkschaftsarbeit ist etwas Spannendes. Sich mit Leuten zusammen für Leute einzusetzen ist sehr befriedigend, packend, genial!»

konkreten Arbeitsbedingungen mehr interessieren als statutarische Geschäfte wie Jahresrechnungen. Wir brauchen an allen Standorten Branchenvertreter/innen, die den Mitgliedern bei Fragen und Problemen weiterhelfen. Sie kontaktieren dafür wenn nötig den Branchenvorstand, die Sektion, den Zentralpräsidenten und/oder den SEV. Manchmal reicht auch das Involvieren der Peko, um ein Problem zu lösen. Bisherige Vertrauensleute und Kolleg/innen, die sich neu gemeldet haben, wer-

Gewerkschaftsarbeit ist etwas Spannendes, man lernt dabei viel, absolviert Weiterbildungen und hat viele Kontakte. Sich mit Leuten zusammen für Leute einzusetzen ist sehr befriedigend, packend, genial!

■ **Du warst vom SBV zu 100 % angestellt. Auch Peter Käppler wird als AS-Zentralpräsident ein Vollzeitpensum haben. Kannst du den andern Unterverbänden dieses Profisystem empfehlen?**

Auf jeden Fall, denn es hat grosse Vorteile. Vor allem hatte

ich gegenüber der SBB einen ganz freien Stand, während die andern Zentralpräsidenten als SBB-Arbeitnehmer einem gewissen Druck ausgesetzt sind. Umso mehr hat mich ihr grosser Einsatz für die Mitglieder immer sehr beeindruckt. Die Milizstruktur des SEV mit den Unterverbänden als Gewerkschaften in der Gewerkschaft ist für den direkten Kontakt zu den Mitgliedern und die demokratische Meinungsbildung sehr wichtig, auch wenn sie viel Energie frisst. Doch die Zentralpräsidenten können durchaus vom Unterverband oder SEV angestellt sein. Wenn wir reich wären, läge eventuell auch eine Assistenz drin.

■ **Das hattest du nicht?**

Nein. Aber dank meiner Berufserfahrung als Verkäuferin, Marketing- und Betriebsassistentin und Gewerkschafterin hatte ich den nötigen Rucksack, um administrativ gut allein zurechtzukommen. Manchmal fühlte ich mich etwas einsam mit der grossen Verantwortung. Ich musste wissen, was ich allein entscheiden konnte oder zuerst mit der Leitungs- oder der Delegiertenkonferenz besprechen musste. Die Kolleg/innen haben mir aber stets volles Vertrauen geschenkt, und ich habe dieses nie missbraucht.

■ **Der SBV hat während zweieinhalb Jahren eine Werberin zu 20 % angestellt. Hat sich das gelohnt?**

Bei der Bestandeswerbung auf

BIO

Elisabeth Jacchini (63) lernte Verkäuferin, war in verschiedensten Berufen tätig und bildete sich laufend weiter, zuletzt auch in Management und Erwachsenenbildung. Bevor sie im Februar 2009 SBV-Zentralpräsidentin wurde, war sie Regionalsekretärin der Gewerkschaft Kommunikation. In Burgdorf gründete und präsidierte sie eine Wohnbaugenossenschaft, politisierte zwölf Jahre im Stadtrat und war Fraktions- und Stadtratspräsidentin. Als Präsidentin der SP-Frauen Kanton Bern gehörte sie dem schweizerischen Parteivorstand an. Elisabeth Jacchini ist verheiratet und hat zwei erwachsene Kinder. Hobbys: Wandern, Velo- und Kanufahren, Langlauf, Fotografieren, Malen, Lesen, Kochen, Garten. Nach der Pensionierung will sie ein halbes Jahr «Auszeit» nehmen: «Der Plan ist, ... keinen Plan zu haben und die Tage zu geniessen. Ganz ohne Verpflichtungen.»

Fotos: Alexander Eggar



Elisabeth Jacchini: «Grosse Sektionen funktionieren ebenso gut wie kleine, wenn man sich richtig organisiert.» Fotos: SEV-Kongress und SBV-Delegiertenkonferenz, Mai 2013.

jeden Fall, doch die Zahl der Neumitglieder blieb unter den Erwartungen. Für 2013 fanden wir in der Person von Markus Bürk einen hervorragenden Miliz-Werber. Dank ihm hat der SBV dieses Jahr schon gegen 140 Mitglieder gewonnen, wobei er nicht nur selber warb, sondern auch andere dazu animierte. Andererseits gab es wegen Toco und der Fusion einige Austritte. Für das kommende Jahr hat der Unterverband AS noch keine/n Werbebeauftragte/n gefunden, es wird noch jemand gesucht! Das Prinzip «Mitglied wirbt Mitglied» wäre zwar am einfachsten und besten, funktioniert aber zu wenig gut, weil die Mitglieder leider zu wenig über die Errungenschaften des SEV sprechen. Wenn nur jedes zehnte Mitglied jährlich ein Mitglied werben würde, wären bald alle organisiert...

■ Was waren für dich neben der Fusion und der Werbung die wichtigsten Dossiers?

Das 2010 ausgehandelte Lohnsystem Toco verärgerte uns und viele Mitglieder sehr und beschäftigt uns bis heute.

Weitere Dauerbrenner waren die Zentralisierung der Betriebsführung und die Probleme und Sorgen des Verkaufspersonals.

■ Wo liegt hier das Problem?

Wir erhalten viele Klagen über steigenden Druck durch Umsatzziele. Zugleich erhält das Schalterpersonal Vorgaben, wie viele Prozent der Kund/innen die Billettautomaten benützen sollen. Dort oder zu Hause via Internet drucken sie aber oft falsche Fahrkarten aus und bringen diese an den Schalter, um sie umzutauschen. Das ver-

ursacht Zeitaufwand, der nicht lukrativ ist. Weil Stellen und Touren gestrichen und zudem Schalter geschlossen werden, sind auch die Wartezeiten für die Kundschaft gestiegen, und damit deren Ungeduld und Aggressivität. Weil am Schalter kaum mehr einfache Billette verkauft werden, sind die Anforderungen ans Personal gewachsen. Dieses muss ein

enormes Wissen laufend à jour halten, hat aber zu wenig Zeit, die umfangreiche Infomail-Flut über neue Angebote, Preise, Konditionen usw. während der Arbeit zu bewältigen, muss dafür oft Freizeit opfern. Wir versuchten, die Bereichsspezifischen Arbeitszeitregelungen anzupassen, doch die SBB brach die Verhandlungen ab, weil sie unsere Zeitforderung zu hoch fand.

■ Welche Probleme gibt es bei der Zentralisierung?

Problematisch sind die verlängerten Arbeitswege, das Arbei-

ten in Grossraumbüros mit sehr vielen Leuten und die ständige Neuorganisation der Arbeit. Zudem – wie bereits erwähnt – das Lohnsystem Toco, das vielen neuen Mitarbeitenden real weniger Lohn bringt, sowie teilweise knappe Personalbestände. Zugleich führt die ZVL-Ausbildungsoffensive der SBB dazu, dass viele Zugverkehrsleiter/innen

Praxisausbildung erteilen und neue Kolleg/innen intensiv betreuen müssen. Doch die Zulagen für diese Zusatzbelastung hat die SBB mit Toco gestrichen. Der SEV kämpft seit zweieinhalb Jahren für die Beibehaltung dieser Zulagen.

■ Wie hast du die SBB als Verhandlungspartnerin erlebt?

Ich bin gut eingestiegen und hatte das Gefühl, dass wir zusammen reden und Lösungen finden konnten. In den letzten anderthalb Jahren aber ist mein Vertrauen in viele Ansprechpartner auf Null gesunken, weil wir von ihnen teilweise an der Nase herumgeführt werden.

■ Inwiefern?

Es gibt bei der SBB zu viele «Player». Zum Beispiel bei einer Überprüfung, in welches Anforderungsniveau eine Funktion kommen soll. Wir müssen uns darauf verlassen können, dass das, was am Verhandlungstisch ausgehandelt und kommuniziert wurde, auch so umgesetzt wird und nicht nachträglich sich als angeblich unrichtig herausstellt. Dies ist

der Zusammenarbeit nicht förderlich und führt zu einem Durcheinander. Kosteneinsparungen haben heute bei der SBB überall oberste Priorität. Sie läuft so Gefahr, den Betrieb – der heute noch gut funktioniert, weil die Leute draussen beste Arbeit leisten – zu zerstören.

■ Was wünschst du der SBB für die Zukunft?

Dass die Führung der SBB nicht immer nur von der Wertschätzung der Mitarbeitenden spricht, sondern sie auch lebt. Und die Erkenntnis, dass die beste Eisenbahn der Welt vor allem deshalb funktioniert, weil die Leute draussen eben bestens arbeiten. Wenn Herr Meyer nicht da wäre, lief die Bahn während Monaten genau gleich und gut weiter. Sicher braucht es auch Strategien und Weitblick für die Zukunft. Aber ohne die Leute in den Betriebszentralen, in der Reinigung und Technik, ohne die Verkäuferinnen, die Rangierer, die Lokführer usw. geht es nicht. Sie sind das Kapital der SBB! Und nicht nur der Kostenfaktor mit zwei Ohren. **Markus Fischer**

«Das Prinzip «Mitglied wirbt Mitglied» funktioniert zu wenig gut, weil die Mitglieder zu wenig über die Errungenschaften des SEV sprechen.»

Früher in Rente – koste es, was es wolle?

Eine Etappe auf dem Weg zu einem flexiblen Rentenalter

Der Bundesrat hat eine Vorlage zur Altersvorsorge mit flexiblem Rentenalter erarbeitet. Die Statistik zeigt: Wer es sich leisten kann, geht schon heute flexibel – meist früher – in Rente. Das erfuhren die Teilnehmenden einer Tagung in Bern, veranstaltet vom PK-Netz 2. Säule.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz haben sich längst entschieden: Nur eine Minderheit lässt sich zum regulären Zeitpunkt von 65 Jahren (Männer) und 64 Jahren (Frauen) pensionieren. Männer gehen durchschnittlich mit 64,1 Jahren in Rente, Frauen mit 62,6 Jahren. Dabei zählen auch jene mit, die über das Alter 64/65 hinaus einer bezahlten Arbeit nachgehen, rund ein Drittel bei beiden Geschlechtern. Mit der heutigen Gesetzgebung ist der frühe Ausstieg als

lerdings ein Luxus, denn pro Vorbezugsjahr (maximal zwei Vorbezugsjahre sind möglich) wird die AHV lebenslang um 6,8% gekürzt. Entsprechend setzen sich mehrheitlich Hochbezahlte mit gut gefüllter Pensionskasse vorzeitig zur Ruhe: In der Finanz- und Versicherungsbranche sind es fast die Hälfte der Beschäftigten; im Gastgewerbe, in der Land- und Forstwirtschaft (wo die Arbeit besonders an den körperlichen Kräften zehrt) nur gut 5 Prozent. Der Durchschnitt liegt bei rund 20 Prozent. Hinzu kommt, dass besser gebildete Arbeitnehmende (Tertiärstufe) mit rund zwei Jahren mehr Lebenszeit in Rente rechnen können als Menschen mit leichterem Bildungsrucksack.

Wann kommt der flexible Altersrücktritt?

«Gesetz und Wirklichkeit stimmen nicht mehr überein», bilanzierte Jürg Brechbühl, Direktor des Bundesamtes für Sozialversicherungen, an der PK-Netz-Tagung von Ende Oktober in Bern. Das Anliegen eines flexiblen Altersrücktritts ist seit den 70er-Jahren aktuell und eigentlich unbestritten, doch die politische Realisierung scheiterte bisher immer wieder. Seit zwei Wochen ist nun eine Vorlage mit dem Titel «Altersvorsorge 2020» in Vernehmlassung, in der erstmals AHV und 2. Säule in einer Gesamtschau behandelt werden [siehe Stellungnahmen auf der gegenüberliegenden Seite].

Referenz- statt Rentenalter

In dieser Vorlage gibt es keinen festen Start des AHV-Bezug mehr, sondern neu ein «Referenzalter 65» (für beide Geschlechter) mit der Möglichkeit, schon ab Alter 62 die AHV zu beziehen. Das kann neu ganz oder teilweise geschehen. Die Stellung der Unterprivilegierten in der Altersvor-

sorge will der Bundesrat verbessern. Voraussichtlich enthält das Paket auch eine Senkung des Umwandlungssatzes von 6,8% auf 6%.

Zwischen Hammer und Amboss

Der Bundesrat bezeichnet die Vorlage als «ausgewogen». Nach Erfahrung von Jürg Brechbühl wird gerade dies dazu führen, dass sie politisch «zwischen Hammer und Amboss» gerät. Eine Ahnung davon erhielten die Teilnehmenden der Tagung durch die Positionsbezüge von Doris Bianchi (Gewerkschaftsbund) und Martin Kaiser (Arbeitgeberverband). «Die Arbeitnehmer müssen die Möglichkeit haben, das Rentenalter gesund zu erreichen», forderte Bianchi. Insbesondere bei Arbeitsplätzen mit hoher gesundheitlicher Belastung erfordere dies einen vorzeitigen Altersrücktritt. Nötig sei ausserdem ein strengerer Kündigungsschutz. Es dürfe nicht mehr sein, dass langjährige Beschäftigte mit 64 Jahren auf die Strasse gestellt würden.

Die Arbeitgeber interpretieren «Flexibilität» anders

Für die Arbeitgeber heisst Flexibilisierung ein tendenziell längeres Arbeitsleben. Es gelte, dem demografischen Wandel Rechnung zu tragen, sagte Martin Kaiser. Auch wenn in anderen Ländern das offizielle Pensionsalter bereits höher liegt, so arbeiten in der Realität die Schweizerinnen und Schweizer länger als alle anderen. Kaiser: «Im faktischen Rücktrittsalter sind wir Weltmeister. Das ist gut so, das müssen wir ausbauen.»

Auf dem Weg zur Wackelrente

Diverse Pensionskassen und Versicherer arbeiten auf «variable» Renten hin, bekanntestes Beispiel ist die PK SBB. Ein Teil der Rente soll je nach Ertragslage der Kasse höher oder niedriger ausfallen können. Urs Eicher, Präsident des PK-Netzes, nennt solche Modelle unumwunden «Wackelrenten» und spricht von einem «Tabubruch», gegen den man sich wehren müsse.

Ärger und Unzufriedenheit sind programmiert

An einem Podiumsgespräch mit den Pensionskassen-Experten Olivier Deprez und Emmanuel Vaclair klang es differenzierter. Durch variable Renten könnte die Solidargemeinschaft, die Wohl und Wehe der Konjunktur ausgleichen müsse, erweitert werden, erklärte Vaclair. Denn bisher hat, wer einmal pensioniert ist, seine Rente auf sicher. Ein heute 80-Jähriger profitiert somit weiterhin von guten Bedingungen, die schon längst passé sind. Gerade deshalb würde es erweiterte Solidarität tatsächlich greifen würde, gab Olivier Deprez zu bedenken. Auf der anderen Seite brächten flexible Renten zunächst vor allem Misstrauen, Ärger und Unzufriedenheit ins System.

Heinz Weber

Diesen Text übernehmen wir mit freundlicher Genehmigung des Autors aus «Bildung Schweiz», Zeitschrift des LCH.

INFO

PK-Netz 2. Säule

Das PK-Netz 2. Säule ist ein unabhängiger Verein, der von 16 Berufsverbänden und Gewerkschaften gegründet wurde. Das Netz unterstützt durch Orientierungs- und Diskussionsveranstaltungen Stiftungsratsmitglieder von Vorsorge-Einrichtungen sowie Vorsorge-Verantwortliche der Verbände in ihrer anspruchsvollen Arbeit. Dabei geht es um Fragen der Pensionskassenführung, der Anlagepolitik und der paritätischen Verwaltung. In einem Newsletter und auf der Website wird über aktuelle Entwicklungen informiert:

www.pk-netz.ch

Interview mit Vincent Brodard, Gewerkschaftssekretär SEV

Wie läuft es bei der SBB?

Der Pensionskassen-spezialist erklärt uns die aktuelle Situation bei der PK SBB.

■ Gibt es immer noch SBB-Mitarbeitende, die von einer frühzeitigen Pensionierung profitieren?

In den letzten Jahren gab es eine zwar nur leicht, aber doch stetig steigende Zahl von Frühpensionierungen.

■ Welche finanziellen und anderen Bedingungen sind an die Überbrückungsrente bei der SBB geknüpft?



Vincent Brodard.

Die Überbrückungsrente beläuft sich auf 90% der maximalen AHV-Rente (auf 2106 Franken im laufenden Jahr). Sie kann ab 58 Jahren bezogen werden. Ab 65 ist sie zurückzahlen mit einem monatlichen Betrag, der von der Dauer des Vorbezugs abhängig ist und le-

benslang erhoben wird. Sie kann allerdings auch während der beruflichen Laufbahn vorfinanziert werden.

■ Wie kann man die Höhe der persönlichen Rente steigern? Welchen Spielraum hat der/die Versicherte?

Man kann freiwillig 2% mehr einzahlen oder bis zu einem Höchstbetrag Einkäufe auf sein persönliches Konto vornehmen. Man kann auch die Frühpensionierung vorfinanzieren (Unterschied der Rente mit 65 und 62 Jahren).

Henriette Schaffter/pan.

SGB lehnt grösste Rentensenkung aller Zeiten ab

AHV stärken statt schwächen



Der SGB begrüsst, dass der Bundesrat die Reform der Altersvorsorge in einer Gesamtschau vorantreibt. Die Methode ist gut, denn ein gestaffeltes Vorgehen ist zum Scheitern verurteilt. Bei den Inhalten muss der Bundesrat jedoch andere Akzente setzen und die AHV stärken statt schwächen.

Mit der Senkung des Umwandlungssatzes von 6,8 auf 6 Prozent schlägt der Bundesrat die grösste Rentensenkung aller Zeiten vor. Diese kann durch die Verbesserung der «Legal Quote» und die vorgeschlagenen Kompensationsmassnahmen in der zweiten Säule nicht wettgemacht werden. Die Senkung würde doppelt so hoch ausfallen wie der Rentenklau, den das Stimmvolk 2010 mit einer Drei-Viertel-Mehrheit abgeschmettert hat. Die krasse Senkung des Mindestumwandlungssatzes kann der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) nicht akzeptieren. Denn der Bundesrat ignoriert die Lebensrealität künftiger Rentner mit normalen Einkommen: Wer heute ein Monatseinkommen von 5500 Franken hat – etwa

ein Elektromonteur – erzielt nach der Pension ein tiefes Jahres-Renteneinkommen aus erster und zweiter Säule von etwa 36000 Franken. Nach der Senkung des Umwandlungssatzes würde sein Rentenniveau um 1200 Franken sinken. Die ohnehin tiefen Altersrenten dürfen nicht gesenkt, sondern müssen vielmehr erhöht werden, so wie es die Volksinitiative *AHVplus* verlangt. Nur mit einer Stärkung der AHV kann der Verfassungsauftrag umgesetzt werden, dass die Renten aus erster und zweiter Säule die Fortsetzung «des gewohnten Lebens in angemessener Weise» ermöglichen sollen.

Kein höheres Rentenalter für Frauen

Nein sagt der SGB auch zur geplanten Erhöhung des Frauen-Rentenalters auf 65 Jahre. Von einem Schritt zur Gleichberechtigung von Frau und Mann zu sprechen, ist ein Hohn. Denn Frauen haben wegen Babypause und tieferen Löhnen ein wesentlich tieferes Renteneinkommen als die Männer. Zudem sind ältere Arbeitnehmerinnen auf dem Arbeitsmarkt noch weniger gefragt als Männer. Unverständlich ist auch, dass der Bundesrat mit dem neuen Referenzrentenalter und dem Pensionierungs-

fenster 62/70 die Türe aufstöszt zu einem allgemein höheren Rentenalter, so wie es die Arbeitgeber und die bürgerlichen Parteien fordern. Ein höheres Rentenalter zielt jedoch an der Realität auf dem Arbeitsmarkt vorbei, da ältere Arbeitnehmende Mühe haben, ihre Stelle zu halten oder eine neue zu finden.

Die Renten dürfen nicht schlechter werden

Bekämpfen wird der SGB die Pläne des Bundesrats, den Bund aus der Finanzierung der AHV teilweise zurückzuziehen. Würde der Bundesbeitrag an die AHV künftig zur Hälfte an die Mehrwertsteuer gekoppelt, würden der AHV bis im Jahr 2030 jährlich mindestens 550 Millionen Franken entgehen. Diese Abwälzung der Finanzierung lehnt der SGB kategorisch ab, genauso wie die technokratische Schuldenbremse, die zu automatischen Rentenverschlechterungen führen würde. Vielmehr müssen der AHV alle Mittel zukommen, die ihr schon heute zustehen, aber nicht zufließen. So müssen die Erträge aus der Alkohol- und Tabaksteuer direkt der AHV zugeführt und der Trend zu Dividendenausschüttungen statt Lohnzahlungen gestoppt werden.

Doris Bianchi

Keine Mindestlöhne in der Schweiz

«Eyes wide shut» im Bundeshaus

Während in der Schweiz der Nationalrat über die Ablehnung der Mindestlohn-Initiative debattiert, haben in Deutschland CDU/CSU und SPD in den Koalitionsverhandlungen die Einführung eines Mindestlohns beschlossen.

Der auf 8,50 Euro pro Stunde festgelegte deutsche Mindestlohn liegt zwar im Betrag tiefer als der in der Schweiz diskutierte (von der Mindestlohninitiative der Gewerkschaften geforderte) Mindestlohn von 22 Franken pro Stunde. Der deutsche Mindestlohn bringt jedoch eine viel tiefgreifendere Veränderung des Lohngefüges mit sich, als es der Schweizer Mindestlohn brächte. Bei einem Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde müssen rund 16 Prozent der deutschen Löhne, also jeder sechste Lohn, angehoben werden. Bei einem Mindestlohn von 22 Franken pro Stunde müssten dagegen nur 9 Prozent der Schweizer Löhne aufgestockt werden.

Tiefe Löhne sind ein Problem der Frauen

Im Gegensatz zu Deutschland

sind die regionalen (Lohn-)Unterschiede in der Schweiz viel weniger ausgeprägt. Und weil die jungen Erwachsenen über die Berufslehre ins Arbeitsleben einsteigen, ist das Tieflohnproblem hierzulande nicht ein Problem der jüngeren Arbeitnehmenden, sondern vor allem der Frauen mit Berufserfahrung.

Zahl der Betroffenen ist wirtschaftlich entscheidend

Wenn der Nationalrat in seiner Debatte den vorgeschlagenen Schweizer Mindestlohn mit demjenigen in Deutschland und anderen Ländern vergleicht, darf für die gesamtwirtschaftliche Bewertung nicht die Höhe des Mindestlohnes, sondern muss die Zahl der Betroffenen ausschlaggebend sein.

Zu viele verdienen zu wenig

Für die soziale Bewertung ist hingegen die Höhe in Franken entscheidend. In der Schweiz verdienen 330 000 Personen weniger als 22 Franken/Stunde und damit bei einem Vollzeitjob weniger als 4000 Franken pro Monat, was nicht für ein anständiges Leben reicht.

Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Weitere Informationen unter www.mindestlohn-initiative.ch



Der Nationalrat findet keinen Gefallen an der Idee eines Mindestlohns von 4000 Franken pro Monat oder 22 Franken pro Stunde.

Strategien der Gewerkschaften für die Mitgliederwerbung

«Man darf nicht für ganz Europa verallgemeinern: ein Werberezept funktioniert in einem Land und im andern nicht. Das gilt auch für die Branchen.»

Isabella Biletta, Forschungsbeauftragte bei der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound)



Ich werbe, du wirbst, er wirbt, wir werben ...

Mitgliederwerbung ist für alle Gewerkschaften eine Herausforderung – auch für den SEV, der allerlei Anstrengungen unternimmt, um die Zahl der Beitritte zu erhöhen. Was tut sich bei andern Gewerkschaften Europas? Warum treten ihnen die Arbeitnehmenden in den meisten Ländern nicht (mehr) selbstverständlich bei? Wie lässt sich der Organisationsgrad heben und warum ist dieser für die Gewerkschaftsbewegung wichtig?

Die Mitgliedschaft ist ein wesentliches Element, denn sie sorgt dafür, dass sich die Arbeitnehmenden an gewerkschaftlichen Aktivitäten beteiligen, sichert die dafür nötigen finanziellen Mittel und bringt den Gewerkschaften offizielle Anerkennung als Personalvertretung. Zudem sorgt sie dafür, dass die Wirksamkeit gewerkschaftlicher Strategien laufend optimiert wird», heisst es in einem Bericht der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Le-

bens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), einer Agentur der EU.

Ein Hindernis, mit dem die Gewerkschaften bei der Mitgliederwerbung zu kämpfen haben, besteht darin, dass ihre Errungenschaften, wie beispielsweise Lohnerhöhungen oder Arbeitszeitsenkungen, allen Arbeitnehmenden zugute kommen. Diese verhalten sich denn auch oft als «Trittbrettfahrer/innen», indem sie ihren Beitrag an die Kosten der Gewerkschaftsarbeit verweigern

und von deren Früchten gratis profitieren.

Gewisse institutionelle Rahmenbedingungen können den Gewerkschaftsbeitritt begünstigen, etwa wenn die Auszahlung von Arbeitslosengeldern über die Gewerkschaften läuft. Das im Jahr 1900 im belgischen Gent erfundene Gewerkschaftsmodell, bei dem die Zugehörigkeit zur Gewerkschaft Zugang zu Dienstleistungen wie einer Arbeitslosen- oder Krankenversicherung gibt, wird oft einem mehr ideologischen Gewerkschaftstyp gegenübergestellt. Länder wie Belgien, Dänemark, Finnland oder Schweden, wo das Gewerkschaftsmodell von Gent verbreitet ist, weisen in Europa die höchsten Organisationsgrade auf. Doch dieses Modell befindet sich auf dem Rückzug. Dies hat damit zu tun, dass die Berufswege heute viel weniger stabil sind als früher, weshalb viele Junge keinen wirklichen Sinn mehr darin sehen, einer berufsspezifischen Gewerkschaft beizutreten. «In Europa gibt es diese beiden Gewerkschaftstypen: das Modell von Gent, bei dem Dienstleistungen an die Mitgliedschaft gebunden sind, und das andere Modell, bei dem von der Gewerkschaftsarbeit alle,

auch Nichtmitglieder, profitieren», erklärt Isabella Biletta Forschungsbeauftragte beim Eurofound. «Neuerdings handeln in Deutschland gewisse Gewerkschaften mit den Arbeitgebern für ihre Mitglieder spezielle Konditionen aus und verschaffen diesen so einen kleinen Vorteil, der auch die übrige Belegschaft zum Beitritt motivieren soll.»

Schwächung der Gewerkschaftsbewegung

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad wird durch Arbeitsmarktentwicklungen beeinflusst: Ausbau des Dienstleistungssektors, Privatisierungen, wachsende Migrationsströme, Zunahme prekärer Arbeit und steigender Einfluss der Kapitalgeber im Produktionssektor wirken sich auf die Mitgliederzahlen der Gewerkschaften negativ aus. Aber auch soziale und politische Entwicklungen bleiben nicht ohne Folgen: In der heutigen Konsumgesellschaft nimmt der Individualismus zu, grosse soziale und politische Bewegungen bleiben aus, die politische Gesinnung wird kaum mehr von einer Generation an die nächste weitergegeben,

Projekt «Sektionscoaching»

SEV stärkt

28 Sektionsverantwortliche liessen sich am 19. November in Bern das Projekt «Sektionscoaching» vorstellen und sprachen mit sieben SEV-Profis über Grundsätze des Werbens und Organisierens.

«Nach dem Projekt «Werben und Organisieren» schieben wir mit dem Sektionscoaching ein Brikett nach», sagte SEV-Präsident Giorgio Tuti. Ziel des auf zwei Jahre befristeten Pro-



SEV-Werbeaktion letztes Jahr im Wylerpark in Bern.



Auf diese Milizler/innen kann der SEV beim

Fortsetzung auf Seite 12



SEV-Sektionscoach Elena Obreschkow.



Gruppenarbeit zur Werbung, vom Ansprechen über die Unterschrift bis zur Integration des Neumitglieds in die Sektion.

» offiziell lanciert

die Milizorganisation und damit die Werbung

projekts sei eine weitere Stärkung der Milizorgane und damit der Werbung nach dem Prinzip «Mitglied wirbt Mitglied». Die Ein- und Austritte seien heute zwar wieder im Lot, doch der SEV verliere weiterhin jährlich rund 1000 Mitglieder, weil Pensionierte wegsterben. Daher sei es wichtig, von den neuen Mitarbeitenden, die SBB und Konzessionierte Transportunternehmen (KTU) heute wieder in steigender Zahl anstellen, viele zu werben. Dies auch mit Blick auf den Organisationsgrad. «Die Milizorganisation ist



Workshop zur Verknüpfung von Werbung und Gewerkschaftsarbeit.

unsere Stärke. Andere Gewerkschaften stecken viel Geld in deren Wiederaufbau.» Im Zentrum des Projekts steht Elena Obreschkow, die der SEV Anfang Juli angestellt hat mit dem Auftrag, die Sektionen bei der Werbung und «Organisierung» im Sinn von Aktivierung, Nachwuchsförderung und Mobilisierung zu unterstützen. Im Vordergrund stehen dabei die SBB-Sektionen, weil diesen bisher keine SEV-Profis fest zu-

gewiesen sind wie den KTU-Sektionen. Elena Obreschkow betreut hauptsächlich die Sektionen in der Deutsch- und Westschweiz, jene im Tessin dagegen nur auf Anfrage. Als Sektionscoach unterstützt sie nächstes Jahr neben Werbekampagnen zum Beispiel auch Mobilisierungsaktivitäten zu den Abstimmungen über Fabi (Finanzierung und Ausbau der Bahninfrastruktur) und über den Mindestlohn sowie zu den

GAV-Verhandlungen bei SBB und SBB Cargo. Sie kann den Sektionsverantwortlichen methodische Tipps geben, wie man effektiv wirbt, Mitglieder zum Mitmachen animiert und Nachwuchskräfte fördert.

Ein Organisationsmodell

Elena Obreschkow präsentiert ein «Modell zur Organisation und Aktivierung» mit dem Ziel der Mitgliedergewinnung mit vier Elementen:

- **Gemeinsame Werte und Anliegen**, die den (potenziellen) Mitgliedern bewusst zu machen sind: gute Arbeits- und Lebensbedingungen, guter Service public, soziale Sicherheit, Gerechtigkeit, Solidarität, usw.;
- **Führung der Marke SEV**: eine aktive, sichtbare Gewerkschaft, mit der sich die Mitglieder identifizieren können;
- **Multiplikation**: Verbreitung der Werte und der Marke über Infokanäle, Werbung von Mund-zu-Mund, Besuch von Login-Klassen, Movendo-Kurse usw.;
- **Mobilisierung (Kampagnenführung)**: Mitglieder zu kollektivem Handeln für die gemeinsamen Anliegen bewegen.

ktivem Handeln für die gemeinsamen Anliegen bewegen.

Wichtige Vertrauensleute

Die Teilnehmenden diskutierten in Gruppen und im Plenum, u. a. auch über die Rolle der Vertrauensleute (VL). Sie waren sich einig, dass VL beim Werben und Organisieren eine zentrale Rolle spielen. Anforderungen an VL: Sie müssen Vertrauen in den SEV haben, ihn am Arbeitsplatz vertreten und positiv über ihn sprechen nach dem Motto «Tu Gutes und sprich darüber». SEV und Mitglieder müssen den VL vertrauen können; das heisst: VL sind unabhängig von der Unternehmung (im Denken). VL wissen, was im Betrieb läuft, informieren SEV und Mitglieder und sichern auch den Infofluss zwischen SEV und Basis. VL sind kompetent, auch dank Weiterbildung. Was erwarten VL vom SEV? Antworten der Teilnehmenden: brauchbare Arbeitsmittel, rechtzeitige genügende Infos (evtl. vermehrt über neue Medien) und Wertschätzung. **FI**



n Werben und Organisieren zählen.

Fortsetzung von Seite 10

hinzu kommen der Neoliberalismus und das Bürokraten-Image der Gewerkschaften vor allem in Osteuropa.

«Viele Organisationen leiden unter Mitgliederschwund», sagt Isabella Biletta, «doch nur wenige tun etwas dagegen, da dies enorm viel Energie und Ressourcen erfordert. Und Gewerkschaften mit Rekrutierungsproblemen haben logischerweise beschränkte Mittel. Auch darf man nicht für ganz Europa verallgemeinern: ein Werbepaket funktioniert in einem Land und im andern nicht. Das gilt auch für die Branchen.»

Spezielle Zielpublika

Gewisse Gewerkschaften sprechen spezifische Gruppen an: bestimmte Berufskategorien, Sprachgruppen usw. Sie setzen damit nicht auf eine allgemeine Solidarität, sondern auf die Solidarität einer Gruppe, und sagen dieser: «Wir verteidigen eure spezifischen Rechte.»

Verschiedene Rezepte

Es gibt bei den europäischen Gewerkschaften eine ganze Reihe innovativer Ansätze bei der Mitgliederwerbung. Dazu gehören beispielsweise Rabatte auf dem Mitgliederbeitrag oder Prämien für Kolleg/innen, die Neumitglieder werben. Auf eine solche Belohnung setzen auch der SEV und einige seiner Unterverbände bei ihren Wettbewerben für Werber/innen.

«Der SEV stellt die Zugehörigkeit zur Gewerkschaft als Ganzes in den Vordergrund, bietet den Mitgliedern aber auch weiterhin individuelle Dienstleistungen, vom Berufsrechtsschutz bis zu Rabatten bestimmter Partner», sagt Elena Obreschkow, die beim SEV für das Sektionscoaching verantwortlich ist.

In Italien offerieren Gewerkschaften ihren Mitgliedern Ferienarrangements und unterstützen sie beim Ausfüllen der Steuererklärung oder beim Aufsetzen des Testaments...

Je nach Land zieht das eine oder andere Werbepaket besser. Welche Zutaten braucht es in welcher Dosierung für ein erfolgreiches Werben des Verkehrspersonals in der Schweiz?

Henriette Schaffter/FI



Werbeaktion mit Wettbewerb: zieht das bei den Jungen?

Mitgliederwerbung bei andern europäischen Gewerkschaften

Ist jenseits des Zauns das Gras grüner?

Wie werben die Gewerkschaften in andern Ländern Europas? Antworten aus Deutschland, Österreich und Belgien.

■ Was sind die Hindernisse für die Werbung neuer Mitglieder in ihrem Land?

Jörg Kronberg von der deutschen Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG: Die Arbeitgeber gewähren fast immer der gesamten Belegschaft, unabhängig von einer Mitgliedschaft, die Inhalte von Tarifverträgen. Daher ergibt sich für die Mitarbeiter keine offensichtliche Notwendigkeit zur Mitgliedschaft.

Christoph Lipinski von der österreichischen vida: Wir sind eine Arbeitergewerkschaft: Ein nicht zu unterschätzender Teil der Kolleg/innen verfügt über ein sehr niederschwelliges Bildungsniveau und kommt oft aus Ländern, bei denen die Gewerkschaften in der Arbeitswelt keine Rolle spielen (weil sie verboten bzw. unterdrückt werden) oder in denen eine Zwangsmitgliedschaft vorgeherrscht hat (Zentral- und Osteuropa), womit sie die Sozialpartnerschaft mit Lohnabschlüssen usw. kaum kennen. Dazu kommt starke Fluktuation in den vida-Branchen (Reinigung, Gastronomie, Sozialbereich, Sicherheit, usw.). In der

Praxis ist die Verweildauer bei einem Arbeitgeber ca. 1,5 Jahre. Überspitzt: Kaum konnte ein Mitglied gewonnen werden, verlässt es die Firma oder überhaupt die Branche auch schon wieder, oft hat der neue Arbeitgeber keinen Betriebsrat. Ein generelles Problem ist die Entsolidarisierung der Gesellschaft: «Was ist mein konkreter Vorteil von einer Mitgliedschaft, und warum kann ich nicht nur dann zahlen, wenn ich euch brauche?» Viele Arbeitnehmenden sagen auch: «Ich muss nicht Gewerkschaftsmitglied sein, um eine Lohnerhöhung zu bekommen, die bekomme ich auch so.»

Jacques Joie von der belgischen SLPF Cheminots: Der Organisationsgrad ist in Belgien und gerade bei der SNCB sehr hoch. Doch bei den Jungen stellen wir eine gewisse Furcht vor dem Beitritt zu einer Gewerkschaft fest. Besonders Hochschulabgänger/innen, die Kaderstellen besetzen werden, schrecken – möglicherweise aus Rücksicht auf ihre Karriere – vor einem Beitritt zurück, und erst recht vor persönlichem Engagement in der Gewerkschaft. Vielleicht ist es auch einfach eine Entwicklungserscheinung unserer Gesellschaft, in der Individualismus mehr zählt als kollektive Anstrengung und Solidarität.

■ Welche Art von Aktionen haben Sie letzthin durchgeführt, um den Organisationsgrad zu verbessern? Haben Sie etwas Neues versucht?

EVG: Unsere ehrenamtliche Struktur sieht vor, dass die betrieblichen Aktivisten jetzt die Gewerkschaftsarbeit nach ihren Bedürfnissen gestalten können. Dazu gehört auch die Bereitstellung finanzieller Mittel, sowie projektbezogene Unterstützung seitens der Zentrale.

vida: Wir versuchen, die Gewerkschaft vida in die Lebenswelt der Beschäftigten zu integrieren bzw. greifbarer zu machen und ihre besonderen Leistungsmerkmale (engl. USP) hervorzuheben. Es wird an einem Marketingleitbild gearbeitet, wo Arbeitsrecht und Lohnverhandlungen im Mittelpunkt stehen, aber auch andere Bedürfnisse abgedeckt werden. 2013 haben wir uns beim Mitgliederbindungsprogramm auf drei Themenschwerpunkte konzentriert: a) Wohnen (kostenlose Erstberatung in Mietrechtsfragen); b) Bildung (Vergünstigung bei Weiterbildung); c) Mobilität (Vergünstigungen bei einem Autofahrerklub). Ausserdem gibt es standardisierte Mitgliedererwerbungs-kampagnen in den Betrieben wie auch im öffentlichen Raum («gemeinsam vida stark» – siehe <http://vidastark.vida.at>).

SLFP: An erster Stelle stehen der permanente Einsatz und die Informationstätigkeit unserer Delegierten im Betrieb, die Nutzung der Neuen Medien und weiterhin die Publikation diverser Informationsschriften in Papierform. Zuletzt verteilen wir im Oktober Flugblätter zur Sensibilisierung des Personals gegen die Liberalisierung und die Umsetzung des vierten Eisenbahnpakets. Die Aktion führte zu angeregten Gesprächen am Arbeitsplatz.

■ Haben Sie auf diese Weise gute Resultate erzielt?

EVG: Um dies zu beurteilen, ist es noch zu früh, aber es zeigt sich schon jetzt, dass es viele hoffnungsvolle Projekte vor Ort gibt. Es ist bereits ein Anstieg bei der Werbung von im Berufsleben stehenden Kolleginnen und Kollegen zu verzeichnen.

vida: Wir haben mit der Kampagne «vida stark» gute Erfahrungen gemacht. So konnten wir 2011 innerhalb von vier Monaten in ausgewählten Betrieben über 1000 neue Mitglieder erreichen.

SLFP: Nach der Flyerkampagne konnten wir schon Beitritte verzeichnen, doch ist es noch zu früh, um zu beurteilen, welche Wirkung wir mit dieser Aktion wirklich erzielen konnten.

Fragen: Henriette Schaffter/FI

VPT-Tagung der Ostschweiz vom 23. November auf dem Zürichseeschiff «Panta Rhei»

Minimalkonsens zur AHV: die Tabaksteuer gehört ihr!

Thematischer Schwerpunkt der vom VPT Zürichsee tipptopp organisierten Tagung mit 250 Teilnehmenden war die Altersvorsorge. Darüber diskutierten gleich drei Parlamentsmitglieder.

Edith Graf-Litscher (SP/TG), die als SEV-Gewerkschaftssekretärin die ZSG betreut, rief als Moderatorin einleitend die Krise der 2. Säule und die Folgen für das öV-Personal in Erinnerung: «Da wir für den Erhalt der Pensionskassenleistungen sorgen mussten, blieb in den letzten Jahren bei den Lohnverhandlungen, wo es nur wenig zu verteilen gab, kaum etwas fürs Personal übrig.» Da die 2. Säule auch künftig unter Druck stehen werde und hier somit Leistungsverbesserungen ausser Betracht fielen, brauche es eine Erhöhung der AHV-Renten um 10%, wie sie die Initiative **AHVplus** fordert, sagte **Paul Rechsteiner**, Präsident SGB und Ständerat SP/SG. «Nur so kann der Verfassungsauftrag, dass die 1. und 2. Säule die Fortsetzung des gewohnten Lebens in angemessener Weise ermöglichen sollen, erfüllt werden.» Die AHV sei solide finanziert und habe ein besseres Preis-Leistungs-Verhältnis als die 2. Säule, wo Versicherungen und die Finanzanlage- und Beratungsszene Geld verdienen wollen. Daher dürfe man auch nicht den Umwandlungssatz aus dem Gesetz streichen.

Genau dies aber will Nationalrat **Toni Bortoluzzi**, SVP/ZH: «Man sollte besser jährliche Altersgut-schriften im Gesetz festlegen. Dann könnte der Umwandlungssatz in Branchen, wo die Lebenserwartung tief ist wie z. B. bei den Schreibern, erhöht werden.» Bortoluzzi gestand Rechsteiner zu, dass die AHV nicht unmittelbar gefährdet ist, zumal dann, wenn das für sie bestimmte Mehrwertsteuerprozent und die Tabaksteuer voll ihr zugute kämen. Die Abzweigung von Teilen davon in die allgemeine Bundeskasse müsse ein Ende haben, forderte wie Rechsteiner



Barbara Spalinger, Vizepr. SEV.



Toni Bortoluzzis schlitzohriger Humor brachte auch Edith Graf-Litscher und Paul Rechsteiner zum Lachen.



Gilbert D'Alessandro, ZP VPT.



Hans Dietrich, Direktor ZSG.



Björn Petersen, Präsident VPT Zürichsee; Ueli Müller, Branche Bus.



Die ZSG stellte die Panta Rhei gratis zur Verfügung, und die Besatzung opferte einen freien Samstag.



Die Genehmigung der Resolutionen in sechs Sälen verlangte Koordinationsgeschick.

auch Bortoluzzi. Für diesen ist aber ein AHV-Ausbau grundsätzlich abzulehnen, die Altersvorsorge stehe zu sehr unter Druck. Nötig sei vielmehr eine Erhöhung des Pensionsalters, zumindest auf 65 für die Frauen, und eine Schuldenbremse, denn freiwillig wolle niemand sparen. «Schuldenbremse heisst Wegfall des Teuerungsausgleichs», entgegnete Paul Rechsteiner. «Und ein höheres Rentenalter ist gegen die Interessen der grossen Mehrheit der Bevölkerung.» Schon jetzt fänden 60-Jährige kaum mehr eine Stelle. Bortoluzzi anerkannte, dass es hier ein Problem gebe, doch löse man es am besten auf Bran-

chenebene nach dem Vorbild der Frührentierung, «wie sie der Baumeisterverband einführt.» – «Für diese Lösung mussten die Gewerkschaften hart kämpfen», stellte SEV-Vizepräsidentin **Barbara Spalinger** in der Fragerunde klar. Sie und weitere Referenten – siehe Fotos – sprachen Probleme der Schifffahrt und aktuelle SEV-Themen an, wie den GAV für den öV im Kanton Zürich und die langen Dienstschichten. Die Tagung verabschiedeten **Resolutionen** zu Elvetino (Seite 13) und gegen Sparmassnahmen zulasten der Sicherheit wie die VPT-Tagung Zentralschweiz (kontakt.sev 22/13). **FI**

IMPRESSUM

kontakt.sev ist die Mitgliederzeitung der Gewerkschaft des Verkehrspersonals SEV und erscheint 14-täglich. **ISSN** 1662-8454. **Auflage:** 30778 Ex. (Gesamtauflage 45451 Ex.), WEMF-beglaubigt 21.11.2012. **Herausgeber:** SEV, www.sev-online.ch. **Redaktion:** Peter Moor (Chefredaktor), Peter Anliker, Vivian Bologna, Anita Engimann, Beatrice Fankhauser, Markus Fischer, Françoise Gehring, Pietro Gianolli, Jörg Matter, Patrizia Pellandini, Henriette Schaffter. **Redaktionsadresse:** kontakt.sev, Steinerstrasse 35, Postfach, 3000 Bern 6; kontakt@sev-online.ch; 031 357 57 57, Fax 031 357 57 58. **Abonnemente und Adressänderungen:** SEV, Mitgliederdienste, Steinerstr.35, Postfach, 3000 Bern 6; info@sev-online.ch, 031 357 57 57, Fax 031 357 57 58. Das Jahresabonnement kostet für Nichtmitglieder CHF 40.–. **Insertate:** Zürichsee Werbe AG, Seestr. 86, 8712 Stäfa; 044 928 56 11, Fax 044 928 56 00, kontakt@zs-werbeag.ch, www.zs-werbeag.ch. **Produktion:** AZ Medien, Aarau; www.azmedien.ch. **Druck:** Mittelland Zeitungsdruck AG, Solprint, Subingen; www.solprint.ch. Ein Unternehmen der AZ Medien AG.

Nächste Ausgabe von kontakt.sev: am Donnerstag 19. Dezember 2013. **Redaktionsschluss für den Sektionsteil:** Donnerstag 12. Dezember, 8 Uhr. **Insertateschluss:** Montag 9. Dezember, 10 Uhr.

SEV fordert Sozialpartnerschaft von Elvetino

Stewards frieren weiter

Für die Mitarbeitenden von Elvetino gibt es einen GAV. Der Arbeitgeber findet, damit seien alle Probleme gelöst.

Die Sozialpartnerschaft muss aber nicht nur auf dem Papier stehen, sondern auch gelebt werden. Dies forderte auch die VPT-Tagung Ostschweiz in einer Petition (siehe unten). Die Antwort ist allerdings enttäuschend ausgefallen: Statt die Missstände anzuerkennen und für Abhilfe zu sorgen, spielt Elvetino die beleidigte Leberwurst. Die Resolution sei «alles andere als geeignet, auf unserer Seite eine positive Grundhaltung für Ihre Anliegen zu schaffen».

Ausflüchte, Verzögerungen

Zu den einzelnen Punkten nimmt Elvetino in einer Art Stellung, die kaum befriedigen kann. Die Badges, mit denen die Mitarbeitenden Zugang zu den Personalräumen erhalten, sollen «vor Weihnachten» versandt oder übergeben werden. Damit dauert die unbefriedigende Situation, dass für die Pause kein geeigneter Raum zur Verfügung steht,

weiter an. Von einer Entschädigung für die gesetzeswidrigen Zustände will Elvetino nichts wissen.

Auch den Vorwurf, Elvetino verlange Gratisarbeit, weist das Unternehmen zurück. Die neue Uniform hätte man sich auch nach Hause senden lassen können. Im Brief an die Mitarbeitenden stand aber ausdrücklich, man müsse die Uniform ohne Bezahlung persönlich abholen und anprobieren gehen.

Es braucht substantielle Antworten

Für die fristgerechte Behandlung von Rechtsschutzfällen fehlten die Kapazitäten, sagt Elvetino. In den nächsten Wochen erfolge aber eine Antwort. Auf das Problem des Umsatzcontrollings geht Elvetino gar nicht ein.

Wir meinen: Die Antwort zeigt, dass der SEV mit seinen Forderungen Recht hat. Jetzt müssen Taten von Seiten von Elvetino folgen.

SEV



Ungemütliche Pause: bei Elvetino liegt einiges im Argen.

RESOLUTION

Die Elvetino AG muss endlich eine anständige Arbeitgeberin und verlässliche Sozialpartnerin werden!

Dem Elvetino-Personal wird seit Jahren kein Zugang zu Personalräumen zur Verfügung gestellt. Trotz klaren gesetzlichen Grundlagen und mehrfachen Versprechungen müssen die Mitarbeitenden auch heute ihre Pause draussen oder in einem Restaurant verbringen. Die neue Uniform mussten die Mitarbeitenden in der Freizeit abholen. Unserer Forderung, diese Zeit zu entschädigen, wurde nicht entsprochen. Das ist Gratisarbeit! Seit Jahren müssen die Mitarbeitenden ihre Einnahmen in der Freizeit einzahlen gehen. Das ist Gratisarbeit! Seit Jahren warten Mitarbeitende aus dem Tessin auf die ihnen zustehende Entschädigung des Weges an den neu zugeteilten Dienstort. Trotz anderslautenden Abmachungen warten wir Wochen und Monate auf Eingangsbestätigungen und Antworten zu Rechtsschutzfällen. Seit Ende Oktober läuft eine Petition zum Thema Umsatzcontrolling. Auf unsere Terminvorschläge zur Überreichung der Petition erhielten wir die Antwort, wir könnten diese per Post einsenden.

Die VPT-Tagung Ostschweiz erklärt sich solidarisch mit dem Personal der Elvetino AG und fordert: ■ Die Elvetino AG muss ihre Rolle als Arbeitgeberin und Sozialpartnerin endlich verantwortungsvoller wahrnehmen.

■ Der Zugang zu Personalräumen an allen Orten, an denen die Mitarbeitenden Pausen verbringen, müssen bis Ende November 2013 ermöglicht werden. Für den Monat November muss eine Entschädigung gezahlt werden.

■ Auf alle offenen Geschäfte mit dem SEV müssen bis Ende November verbindliche Stellungnahmen erfolgen, die Wegentschädigungen an die Mitarbeitenden aus dem Tessin bezahlt sein und die Zeit für die Abholung der neuen Uniform muss allen Mitarbeitenden gutgeschrieben werden.

VPT-Tagung Ostschweiz, Panta Rhei, 23. November 2013 (Text gekürzt)



Die Gewerkschaft des Verkehrspersonals SEV mit über 42 000 Mitgliedern sucht per sofort oder nach Vereinbarung eine/n

Sachbearbeiter/in
gewerkschaftliche Abteilung 50%

im Zentralsekretariat Bern.

Als Sachbearbeiter/in unserer gewerkschaftlichen Abteilung sind Sie für den optimalen administrativen Ablauf verantwortlich. Zu der spannenden und abwechslungsreichen Stelle gehören allgemeine und anspruchsvolle Verwaltungsarbeiten, Korrespondenz, Terminmanagement, Organisation und Mithilfe bei Aktionen, Versammlungen, Sitzungen inkl. Protokollführung, Stellvertretung an der Telefonzentrale und vieles mehr. Ihr vielseitiges Arbeitsgebiet koordinieren Sie weitgehend in selbstständiger Weise.

Für die Erfüllung dieser Aufgaben verfügen Sie über eine kaufmännische oder gleichwertige Ausbildung und sehr gute Informatik-Anwenderkenntnisse. Ihre Muttersprache ist Deutsch, mit sehr guten mündlichen Französisch- und Englisch-Kenntnissen. Sie sind belastbar und flexibel, bringen ein grosses Organisationsgeschick mit und sind es gewohnt, exakt und zuverlässig zu arbeiten. Hohe Anforderungen stellen wir zudem an Ihre Selbstständigkeit, Ihre Fähigkeit Zusammenhänge zu erfassen, die richtigen Prioritäten zu setzen und die Arbeit der Gewerkschaften interessiert Sie.

Engagierten Persönlichkeiten bieten wir ein spannendes Arbeitsumfeld und fortschrittliche Arbeitsbedingungen.

Sind Sie interessiert? Frau Miriam Brand, Personalleiterin, oder Eveline Tanner Steiner nehmen gerne Ihre vollständige, elektronische Bewerbung bis am 15. Dezember 2013 entgegen.

SEV, Steinerstrasse 35, Postfach, 3000 Bern 6, eveline.tanner@sev-online.ch

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

Ihr Zug
in die Zukunft.

Die BDWM Transport AG führt die Bahnlinie S17 Dietikon–Bremgarten–Wohlen und ist Betreiberin verschiedener Buslinien im Limmattal, im aargauischen Seetal und im Raum Zofingen.

Mit Qualität und Sicherheit erwerben wir Glaubwürdigkeit und Kundentreue. Täglich stehen unsere Mitarbeitenden für dieses Credo im Einsatz. Vielleicht gehören Sie auch schon bald dazu? Als

LOKFÜHRER/IN (Anwärter/in)

stehen Sie dafür ein, dass unsere Fahrgäste ihr Ziel pünktlich, komfortabel und sicher erreichen.

Ihre Voraussetzungen

Tragen Sie gerne Verantwortung? Haben Sie Freude am Umgang mit Menschen? Verfügen Sie über ein gutes und gesundes Hör- und Sehvermögen? Schätzen Sie eine flexible Freizeitgestaltung durch Schicht- und Wochenendarbeit und wirken gerne in einem Team mit?

Sie verfügen bereits über den Führerausweis B100 oder sind bereit, sich für die umfangreiche Ausbildung zum Lokführer / zur Lokführerin zu engagieren? Als Voraussetzung haben Sie eine mindestens 2-jährige, BBT anerkannte Berufslehre abgeschlossen oder die Matura bestanden. Als spätestes Eintrittsdatum ist der 1. April 2014 vorgesehen.

Mit uns fahren Sie gut! Interessiert? Wir freuen uns auf Ihre schriftliche Bewerbung mit Foto an:

**BDWM Transport AG, Kornelia Zeugin
Zürcherstrasse 10, 5620 Bremgarten
Telefon 056 648 33 00 www.bdwm.ch**



■ PV Buchs–Sargans–Chur

Weiterhin kein/e Sekretär/in in Sicht

Die Herbstversammlung am 12. November begann mit einer geführten Besichtigung der Kathedrale Chur. Den 38 Teilnehmenden wurden Geschichte und vielfältige Kunst geboten. Ein Dankeschön für die Organisation an Vizepräsident Jan Sterma.

Weiterhin fehlt ein/e Sekretär/in im Vorstand. Die Suche geht weiter. Die Sektion konnte vier Neueintritte verzeichnen, neun Mitglieder sind leider verstorben; neuer Mitgliederstand 463 Personen.

Die Sektionsreise Mariastein verlief erfolgreich. Der Antrag, die Sektionsreisen nur mit dem öffentlichen Verkehr zu machen, wurde abgelehnt. Die Sektionsreise 2014 führt mit dem Bus nach Wangen im Allgäu und nicht zum Schloss Hallwyl. Die Besichtigung der Modelleisenbahnanlage Kaeserberg bleibt im Programm.

Die Abstimmung über die Fabi-Vorlage am 9. Februar 2014 ist für die Eisenbahner/innen enorm wichtig. Kritik gibt es zu den Fahrplanverschlechterun-

gen im Rheintal und am Walensee, wo Busse ein schlechtes Angebot ergänzen müssen. Dazu kommt, dass Zugbillette im Bus nicht gültig sind. Da wird der Kunde für die Systemfehler bestraft. Zwölf Mitglieder konnten dieses Jahr ein Jubiläum feiern und wurden eingeladen. Die neue Urkunde für 70 Jahre SEV-Mitgliedschaft für Walter Hess wurde mit flüssiger Sonne ergänzt.

Zum Schluss liessen sich die Versammelten den feinen Imbiss schmecken. *Heini Eggenberger*

■ PV Luzern

Neue Gesichter am Brünigjass



Die Erstplatzierten (v. l.): Eduard Imfeld (3. Rang), Hanny Beeler (1. Rang) und Fritz Schürmann (2. Rang).

Am 20. November war es wieder soweit! Vierzig Freundinnen und Freunde des Kartenspiels durften am traditio-

nellen Brünigjass ihrem Steckenpferd frönen. Am Wettbewerb nahmen erstmals auch drei Kolleginnen aus dem

Sektionsgebiet des früheren PV Zug–Goldau teil. Und sie trumpten gleich gross auf. Ihre Power wirkte wie Würze für eine knisternde Spannung bis zur Rangverkündigung. Aus diesem Trio punktete Hanny Beeler so erfolgreich, dass die gesamte Konkurrenz das Nachsehen hatte. Herzliche Gratulation zum Tagessieg! Die angestammten Spieler/innen mussten diesen Triumph neidlos anerkennen.

Besten Dank an Franz Bühler und seine «Mitrampfer» für die gelungene Organisation und Leitung des Anlasses.

Otto Fuchs

■ PV Fribourg

Herbstversammlung im Sensebezirk

Mitte November eröffnete Präsident Jean-Pierre Neuhaus in Anwesenheit von 137 Mitgliedern die Herbstversammlung in Düdingen. Unter der Leitung von Guy Lathion sang der Eisenbahnerchor vier Lieder, darunter das Stück «der Männerchor von Steffisburg». Camille Meier, Präsident der Sänger, machte aufs Jahreskonzert am 22. März in Rosé aufmerksam. 15 Mitglieder sind seit der letzten Versammlung verstorben, 14 neue Mitglieder wurden begrüsst.

Bernard Demierre, Vizepräsident des Unterverbands PV, informierte über Ergänzungsleis-

tungen, die in bestimmten Fällen angefordert werden können sowie über die Leistungen der Pensionskasse. Er bat alle, die Vorlage über die Finanzierung der Infrastruktur des öffentlichen Verkehrs vom 9. Februar an der Urne zu unterstützen. Anschliessend erhielten die 75-jährigen Mitglieder von Vizepräsident Franz Rohner das traditionelle Geschenk und sechs Mitglieder wurden für 40 Jahre SEV-Mitgliedschaft geehrt. Nationalrätin und Gemeindepräsidentin Christine Bulliard-Marbach stellte den Sensebezirk vor, der einzige vollstän-

dig deutschsprachige Bezirk des Kantons Freiburg. Er umfasst 19 Gemeinden und zählt 42 000 Einwohner.

Jean-Pierre Neuhaus erinnerte die Mitglieder, den erhaltenen Railcheck à 100 Franken einzulösen. Zusätzlich können bis 20. Dezember vier Spezialtageskarten gekauft werden, die bis 28. Februar 2014 gültig sind. Weiter dankte der Präsident der Animationsgruppe und den Krankenbesucherinnen für ihre Arbeit. Das aus der Sektionskasse offerierte Mittagessen setzte einen gelungenen Schlusspunkt unter die Versammlung. *Franz Rohner*

■ LPV Nordostschweiz

Spannender Einblick in die Arbeit des BAV

Lokführerinnen und Lokführer kennen in ihrem Berufsalltag viele Abkürzungen und Fremdwörter. Die Teilnehmenden an der Herbstversammlung vom 31. Oktober lernten noch einige mehr kennen: ISB, NZB, Si-Be, SiGe, TSI, EVU... Begriffe aus dem Alltag des Bundesamts für Verkehr BAV.

Jérôme Hunziker, Koordinator für den Netzzugang, stellte das BAV vor und erläuterte die Arbeiten der einzelnen Abteilungen. Beim Netzzugang hat sich in den letzten Jahren vieles verändert, die Bahnreformen der EU sind auch für die Schweiz relevant, immer wieder müssen neue Richtlinien übernommen werden. Interoperabilität wird gross geschrieben, dereinst sollen alle Bahnen in Europa untereinander kompatibel sein. Den Netzzugang in der Schweiz gewährt aber nach wie vor das BAV. Alle EVU müssen eine Sicherheitsbescheinigung beantragen, der Prozess dazu ist lang und kompliziert. Die grösste Abteilung im BAV ist die Abteilung Sicherheit. Sie entwickelt, überprüft und aktualisiert ständig die nötigen Normen und Standards, erkennt Risi-

ken, erstellt Rechtsgrundlagen und führt Kontrollen durch. Sie definiert die Anforderungen für das Personal und führt Prüfungen und Audits durch. Zur Sicherheit gehört auch das Arbeitszeitgesetz (AZG). Das BAV hat die Aufsicht über die Umsetzung, unterstützt und informiert die KTU, ist die Beschwerdeinstanz zwischen Personal und vorgesetzter Stelle und ergreift Massnahmen gegen rechtswidrige Anordnungen. Hinweise über Verletzungen des AZG und andere Sicherheitsmängel können direkt gemeldet werden per E-Mail an nfo@bav.admin.ch. Im Anschluss an das interessante Referat hatten die Versammelten Gelegenheit, Fragen zum Thema Sicherheit zu stellen, was sie rege nutzten.

Nach einer kurzen Pause wurde über die neue Einteilung, die unglückliche Umsetzung der neuen bereichsspezifischen Arbeitszeitregelungen BAR und die Reduzierung der Vielfalt an Strecken und Fahrzeugen informiert. Der LPV wird sich noch vehementer für abwechslungsreichere Einteilungen und gute Arbeitsbedingungen einsetzen. *Maja Fischer*

■ PV Luzern

Wandergruppe neu unter der Leitung von Ferdinand Jutzi

Nach einem gemütlichen Bummel trafen sich die Wandervögel Mitte November zum Schlusshöck im Gasthaus Ochsen in Littau. Mit einer abwechslungsreichen Diaschau liess Emil Knöpfel die Wintersaison Revue passieren. Die von mehreren Kollegen geknipsten Bilder riefen viele Erinnerungen an schöne Begebenheiten und Eindrücke wach.

Nebst einem Trip ins Tessin führten die Touren entlang des Zürichsees und der Saane sowie in die Umgebung von Sem-pach. Weitere Ziele waren der Rheinfall, das Toggenburg, das Muotathal, Stechelberg und

Schloss Kyburg. Zu Jahresbeginn stand die Zukunft der Wandergilde wegen des Rücktritts von Wanderleiter Franz Bühler noch in den Sternen geschrieben. Nur durch den spontan geleisteten Einsatz einiger Kollegen konnte das Programm nahezu im gewohnten Rahmen durchgeführt werden. Herzlichen Dank für das Engagement! In Zukunft wird die Wanderschar unter der Führung des neu gewählten Wanderleiters Ferdinand Jutzi ausschwärmen. Bereits am 15. Januar geht es auf Schusters Rappen wieder los. Für den Winterschlaf bleibt somit nur kurze Zeit! *Otto Fuchs*

■ SEV Rhätische Bahn

Neue Köpfe und Lohnverhandlungen

Die Herbstversammlungen der Sektionen und Gruppen des SEV RhB sind Geschichte. Beschlossen wurde das Verhandlungsmandat für die dritte Lohnverhandlungsrunde. Vier Gruppen haben fusioniert. Die Vertretung des SEV im Stiftungsrat PK RhB wurde neu gewählt.

An den gut bis sehr gut besuchten Herbstversammlungen des ZPV RhB, des LPV RhB und der verschiedenen Gruppen des VPT RhB orientierte SEV-Regionalsekretär Peter Peyer über den aktuellen Stand der Lohnverhandlungen mit der Rhätischen Bahn AG. Die RhB ist demnach bereit, die Lohnanstiege derjenigen Mitarbeitenden sicherzustellen, die sich noch nicht auf dem Maximum ihres Lohnbandes befinden. Auf die weiteren Forderungen des SEV nach einer generellen Lohnerhöhung um 0,5 Prozent, der Erhöhung der Nacht- und Sonntagszulagen

und der Entschädigung des Bereitschaftsdienstes will die RhB jedoch nicht eintreten. Die Versammelten stärkten der SEV-Verhandlungsdelegation aber klar den Rücken. Die Forderung nach einer generellen Lohnerhöhung um 0,5 Prozent soll bestehen bleiben. Ebenso soll die Sonntagszulage auf 10 Franken je gearbeitete Stunde angepasst werden. Derzeit gilt eine Pauschallösung von 40 respektive 55 Franken. Ebenfalls festgehalten wird an der Entschädigungsforderung für den Bereitschaftsdienst. Dieser hat einen eigentlichen Pickett-Charakter und ist deshalb auch aus rechtlicher Sicht abgeltungspflichtig. Auf die Anpassung der Nachtzulage wird hingegen verzichtet.

Fusion von Gruppen

Die VPT-Gruppen Infrastruktur (I), Bahnangestellte (Ba) und Mitarbeitende Kundendienst (MKD) haben an ihrer gemein-



Die Charakterköpfe der neuen Gruppen I-Ba-MKD (v. l.): Stefan Hauri, Aktuar; Arnold «Nöldi» Caviezel, Obmann; Daniel Fratschöl, Beisitzer; Peter Wittwer, Kassier.

samen Sitzung beschlossen, sich zusammenzutun. Unter der vorläufigen Bezeichnung «Gruppe I-Ba-MKD» sollen ihre Kräfte gebündelt werden. Ebenfalls fusioniert haben die beiden Gruppen Rollmaterial (R) und Visiteure. Sie werden neu unter der Bezeichnung «Gruppe R-Visiteure» auftreten. Präsident der Gruppe wird Emil Strub, der schon bisher als Visiteur die Gruppe R präsidierte.

Stiftungsrat Pensionskasse RhB

Für die Amtsperiode 2014 bis

2017 hat der SEV zudem seine beiden Vertreter in den Stiftungsrat der PK RhB gewählt. Bestätigt wurde der bisherige Vertreter Marco Margadant, der sich durch seine fundierten Kenntnisse und durch grosses Engagement zugunsten der Versicherten auszeichnet. Neu hat der SEV Gerhard Meister, Zugchef Samedan, gewählt. Seine fachlichen Qualifikationen haben das Wahlgremium ebenso überzeugt wie die Tatsache, dass mit dem 41-jährigen Meister auch der Generationenwechsel in der SEV-

Vertretung in der PK RhB sichergestellt werden kann. Ein grosses Dankeschön an Aldo Bellasi, der sich während vielen Jahren für das Wohl der Versicherten engagiert hat. Im Weiteren wurde die Gesamtversammlung SEV RhB mit Giorgio Tuti als Gastreferent auf den 25. Februar festgelegt. Am 26. März findet die nächste FAV-Konferenz statt, an der sich der SEV RhB für die möglichen Neuverhandlungen des FAV im Frühjahr 2015 positionieren will.

Peter Peyer

■ LPV Mittelland

Gutachten zu «Arbeitsumfeld Lokpersonal»

An der Sektionsversammlung vom 13. November referierte Urs Mächler, Zentralpräsident LPV. Es sei die zweite Sektion die er besuche. Er habe sich nur kurz für dieses Amt einarbeiten können, aber die Aufgabe mache ihm sehr viel Spass. Der Zentralpräsident informierte ausführlich über diverse pendente Geschäfte im LPV. Nach den beiden Unfällen in Neuhausen und Granges-près-Marnand hat der SEV ein Sicherheitspapier erarbeitet. Daraus resultierte ein runder Tisch mit der SBB. Beim zweiten Vorfall in Granges-près-Marnand ist es nur durch Glück nicht zu einem gleichen Unfall gekommen. Urs Mächler kam gerade vom 3. runden Tisch mit der SBB. Sie hat ein Gutachten in Auftrag gegeben über das «Arbeitsumfeld Lokpersonal». Erstellt wurde dieses von Jürg Schmid u.a. ex-Swissair Safety. Die Umsetzung der neuen Bereichsspezi-

fischen Arbeitszeitregelungen funktioniert schlecht. Die Planer haben es sich sehr einfach gemacht. Einzelrasttage sind aus der Steinzeit. Es gibt Standorte, die dazu voreilig eingewilligt haben. Das ist ein Rückenschuss gegenüber dem Zentralvorstand. Urs Mächler informierte aktuell über mögliche Perspektiven der G-Standorte an der Nord-Süd-Achse nach der Eröffnung des Gott-hard-Basistunnel.

Verschiedenes: Der Depottausch Aarau/Beinwil ist definitiv vom Tisch. Urs Frank will bei Mani Haller abklären, ob Mitarbeitende mit 50/50-Verträgen Aarau/Olten statt quartalsweise monatlich wechseln können.

APK-Vertreter Koni Henzi bedankte sich bei den Beteiligten, die eine Eliminierung der Einzelfreitage im neuen Kalender möglich machten. Ausführlich erklärte er, auf welcher unglaublichen Weise dieser

neue Kalender zustande kam. Rolf Braun hatte diverse Anmerkungen zu Lohn, GAV-Konferenz und Trennung P/G. Bei der Sicherheitsdiskussion nach den beiden Unfällen sind sämtliche Massnahmen technischer und nicht menschlicher Natur. Er hielt fest, dass die Probleme in der Pensionskasse auch von der SBB mitverschuldet sind. Beim Personalabbau von 40 000 auf 27 000 Mitarbeitende seien viele Beitragszahler/innen wegrationalisiert worden. Und diese würden heute fehlen. Das Obligatorium zum Tragen der Dienstkleider mit Eintritt ab 2010 wurde nicht schriftlich festgehalten, sondern erfolgte nur mündlich. Also ist die Tragepflicht nur eine Empfehlung.

Mit Andreas Meier als neuen Vertreter RCP konnte die Lücke im Vorstand geschlossen werden.

René Peter

■ SBV Ostschweiz

Abschied, Fest, Neubeginn

Warum möchte die Grossmutter immer, dass die Suppe ausgegessen wird? Warum ist Roland Eugen und nicht Roland? Warum stürmt, gewittert und regnet es, auch wenn der Boden trocken bleibt? Wer an der letzten Sektionsversammlung teilgenommen hat, weiss es! Der SBV Ostschweiz hat zu einer würdigen Abschlussversammlung in den «Schnuggenbogg» eingeladen. Fast 50 gutgelaunte Ostschweizer/innen, mehrere Gäste kamen. Ein launiger «Appenzeller» mit zugehörigem «Lindauerli» informierte zu Beginn über die Gepflogenheiten im «Schnuggenbogg». «Grosi» hatte schon in der Vergangenheit festgelegt, was Sache ist. Fleisch zum Essen gibts nur für Suppenesser. Wer keine Suppe isst, bleibt ebenso Vegetarier, wie diejenigen, die die Suppe nicht ganz aufessen. Deshalb wurde dann bei der Suppe kräftig zugelangt und so gab

es für alle genügend Fleisch zum «Appenzeller Schmaus». Die in Pension gehende Zentralpräsidentin Elisabeth Jacchini bedankte sich für die gute Zusammenarbeit in der Vergangenheit. Die Ostschweizer bräuchten sich nicht zu verstecken, denn sie würden in der SEV-Zukunft noch gebraucht. Nach der offiziellen Abstimmung über die Sektionsauflösung folgte der gemütliche Teil. Dazwischen tobte ein virtuelles Unwetter und schaffte einen Hauch von Gemütlichkeit. Niemand wurde nach diesem fröhlichen Abend im «Schnuggenbogg» zurückgelassen. Der Allerletzte konnte einen stündigen Fussmarsch in die Zivilisation vermeiden. Für ihn gab es sogar noch eine Extrafahrt zum Bahnhof Teufen. Der SBV Ostschweiz gehört der Vergangenheit an – der AS Ostschweiz ist unsere Zukunft. Bleiben wir also auch weiter so erfolgreich.

Jürg Zürcher

Unterverband LPV: Vorbereitungskurse periodische Prüfung

Steht bei dir nächstens die periodische Prüfung ins Haus? Hast du keine Lust, allein die Vorschriften und Reglemente auswendig zu lernen? Dann interessieren dich bestimmt die Vorbereitungskurse zur periodischen Prüfung des LPV! Hier kannst du dich gemeinsam mit Berufskolleg/innen und angeleitet von professionellen Instruktoressen auf den neuesten Stand bringen, das Gelernte am Tischsimulator in die Praxis umsetzen und dich in einer Musterprüfung auf die Prüfungssituation vorbereiten.

Bei SBB P wird ab 2014 ein neues Prüfungsregime Einzug halten. login bemüht sich, dies in die Vorbereitungskurse zu integrieren, kann es aber für die Frühlingkurse nicht versprechen.

Kursinhalt

1. Tag: Wichtigste Reglementsänderungen kennenlernen; Übungen am Tischsimulator.
2. Tag: Musterprüfung und Prüfungsbesprechung.

Daten	(Kursbeginn ist jeweils um 8.15 Uhr)		
D1	1./2. April 2014	Mischkurs P/G	Olten
D2	23./24. April 2014	Mischkurs P/G	Olten
D3	1./2. Mai 2014	Mischkurs P/G	Bern
D4	16./17. September 2014	Mischkurs P/G	Olten
D5	1./2. Oktober 2014	Mischkurs P/G	Olten

Kosten

LPV-Mitglieder: CHF 50 (Details gemäss AGB); Nichtmitglieder: CHF 650. Darin enthalten sind: Kursunterlagen, Mittagessen, Pausenverpflegung, Getränke. Auf Wunsch kann eine Übernachtung inkl. Frühstück im 3-Sterne-Hotel für CHF 180 gebucht werden.

Bildungsurlaub

Gemäss GAV SBB und GAV BLS kann für diesen Kurs Bildungsurlaub beantragt werden.

Weitere Infos und Anmeldeformular unter www.lpv-sev.ch.

SEV und Unterverbände

- **SEV Jugend**
www.sev-online.ch/young.ch

17. bis 19. Januar Nassfeld, Kärnten (Österreich)	4. Internationale Snow & Fun Challenge 2014	Treffen der Jugendlichen aus der europäischen Gewerkschaftsbewegung zu Sport, Spass und Action. Weitere Infos siehe Website.
25. und 26. Januar Bergün	Schlittelplausch 2014	Schlittelplausch, anschliessend Fondueessen, Ausgang und Übernachtung. Am Sonntag Pferdeschlittenfahrt.

Sektionen

6. Dezember 17 Uhr, Trimmis, Schützenhaus	■ ZPV Calanda LPV Landquart Adventshöck	Gemütlicher Höck/Znacht mit allen Aktiven und Pensionierten beider Sektionen und ihren Angehörigen. Kosten pro Person für Essen und Getränke CHF 30 (Kinder bis 16 Jahre gratis). Weitere Infos siehe Aushänge. Anmeldung sofort an Sabine Marugg, 079 604 73 71 oder Matthy Kull, 078 633 68 40.
12. Dezember 14 Uhr, Spiez, Bäckerei Schoch, Partyraum	■ LPV Lötschberg Mitgliederversammlung	Traktanden gemäss erhaltener E-Mail-Einladung und Aushang in den Depots. Gast: Markus Beer. Der Vorstand erhofft sich eine rege Teilnahme der dienstfreien Kollegen.

Sektionen VPT

11. Dezember 13.30 Uhr, Luzern, Landungsbrücke 6	■ VPT SGV, Pensionierte Chlaus-Nachmittag	Chlaus-Nachmittag mit Überraschungen.
---	---	---------------------------------------

Pensionierte SBB

5. Dezember ■ **Pensioniertes Zugpersonal Luzern**
Ab 14 Uhr, Luzern, Bocciaüstüpli Pro Ticino (VBL Haltestelle Eichhof)
Wöchentlicher Treff

10. Dezember ■ **PV Aargau**
14.15 Uhr, Windisch, Ref. Kirchgemeindehaus
Adventsfeier

10. Dezember ■ **PV Luzern**
14 Uhr, Luzern Allmend, Armee-Ausbildungszentrum
www.sev-pv.ch/luzern
Adventsfeier

10. Dezember ■ **PV Olten und Umgebung**
13.45 Uhr, Olten, Stadttheater
Weihnachtsfeier

11. Dezember ■ **PV Basel**
14 Uhr, Basel, Volkshaus
Weihnachtsfeier

11. Dezember ■ **PV Bern**
14 Uhr, Düringen, Hotel Bahnhof
Weihnachtsfeier

12. Dezember ■ **PV St. Gallen**
14.15 Uhr, Rorschach, Stadthof
Adventsfeier

12. Dezember ■ **PV Uri**
14 Uhr (Türöffnung ab 13.20 Uhr), Erstfeld, Pfarreizentrum St. Josef
Adventsfeier

19. Dezember ■ **PV Wallis**
11.15 Uhr, Brig-Glis, Restaurant River-Side
www.sev-pv.ch/wallis-valais
Weihnachtsfeier

19. Dezember ■ **PV Zürich**
14.30 Uhr, Zürich, Volkshaus (Theatersaal)
Weihnachtsfeier

Wir treffen uns jeden Donnerstagnachmittag (ausser Feiertage) im Bocciaüstüpli Pro Ticino. Bocciaspieler/innen, Jasser/innen und Kolleg/innen anderer Kategorien sind herzlich willkommen.

Begrüssung durch Sektionspräsident Ueli Röhthmund, Liedervortrag des Schülerchors des Dorfschulhauses Windisch. Danach besinnliche Gedanken mit Pfarrerin Patrizia Weigl, Windisch. Zentralpräsident Ricardo Loretan informiert über Aktuelles. Imbiss mit Kaffee und Gebäck, offeriert von der Sektion. Getränke auf eigene Kosten. Anmeldung sofort an hallo.aarau@sunrise.ch.

Vier Schulklassen aus Kriens bieten mit Gospel Liedern einen Ohrenschmaus. Mit Panflöte und Klavier versetzt uns das Duo PanTastico in vorweihnachtliche Stimmung. Alle Mitglieder mit Partner/in sind herzlich eingeladen. Anmeldung zwingend erforderlich bis 5. Dezember an eines der Vorstandsmitglieder. Anreise ab Bahnhof Luzern: Bus Nr. 1 bis Eichhof, Abfahrt alle 7½ Minuten; Bus Nr. 20 bis Allmend (Luzern Messe), Abfahrt XX.00, XX.15, XX.30, XX.45 Uhr; S 4 bis Luzern Allmend/Messe, Abfahrt XX.11 und XX.41 Uhr. Ab allen Haltestellen Fussmarsch von 8 bis 10 Minuten bis zum Versammlungslokal.

Traditionelle Weihnachtsfeier. Den Nachmittag verschönert Pfarrer Weber, Luterbach, der PV-Männerchor sowie das Jugendorchester Accelerando.

Alle Mitglieder mit Partner/in sind herzlich eingeladen zu diesem gemütlichen Nachmittag, umrahmt von besinnlichen Klängen. Dazwischen gibt es die traditionellen «Grättimannen» und Kaffee.

Gemütliche Weihnachtsfeier im üblichen Rahmen unter Mitwirkung des Männerchors und mit Zvieri. Bern ab 13.15 Uhr, Rückkehr zirka 17.10 Uhr. Alle Mitglieder mit Partner/in sind herzlich eingeladen.

Pfarrer Helfenstein aus Rorschach wird uns auf Weihnachten einstimmen. Musik von den «Toggis». Zum Schluss gibts den obligaten Imbiss. Der Vorstand hofft auf viele Teilnehmende. *Voranzeige:* 27. März 2014, Hauptversammlung, ebenfalls im Stadthof in Rorschach.

Wir laden alle Mitglieder mit Partner/in herzlich ein, zusammen mit uns einen besinnlichen Nachmittag bei weihnachtlicher Stimmung zu verbringen. Der Vorstand freut sich auf zahlreiches Erscheinen.

Festliches Mittagessen; Unkostenbeitrag CHF 30 pro Person (inbegriffen sind Menü, ¼l Wein, Mineralwasser und Kaffee). Ehrungen für 40, 50, 60 und 70 Jahre SEV-Mitgliedschaft mit Diplomübergabe. Eine grosse Tombola wartet auf Gewinner/innen. Traditioneller «Vin chaude» zum Abschluss der Feier. Anmeldung bis spätestens 12. Dezember an Walter Schmid, 027 923 54 31, 079 872 37 37 oder sevpv.vs@valaiscom.ch.

Musikalische Einstimmung mit dem Chor Riesbach. Nach den besinnlichen Worten von Pfarrer Hannes Kappeler offerierter Imbiss und Weihnachtskonzert der Bendliker-Musik. Eingeladen sind alle Mitglieder mit Partner/in. Anmeldung obligatorisch für die Weihnachtsfeier/Imbiss bis spätestens 8. Dezember an Kurt Egloff, Lerchenberg 19, 8046 Zürich, 044 371 14 64 oder kurtegloff@bluewin.ch.

Sport und Kultur

- 10. Dezember** ■ **Eisenbahner Philatelisten Zürich**
18.10 Uhr, Zürich, Hauptbahnhof, VIP-Raum Escher N1603
Nächstes Sammlertreffen
- Informationen, Kauf und Tausch sowie Kleinauktionen. Interessierte und neue Mitglieder sind herzlich willkommen.
- 11. Dezember** ■ **ESC Winterthur**
www.escw.ch
Winterwanderung durchs Züribiet
- Route: Turbenthal, Chämibach, Schnurrberg, Pt 833, Hüttstall, Hutzikertobel, Turbenthal, zirka 2½ bis 3 Stunden, 300 m auf und ab. Zmittag im «Schnurrberg». Winterthur ab 9.26 Uhr. Anmeldung bis 7. Dezember an Manfred Portmann, 052 232 30 00, manfred.portmann@hispeed.ch.
- 15. Dezember** ■ **ESV Olten**
Anskiet im Skigebiet Zweisimmen-Saanenmöser
Wir hoffen auf einen Grosseaufmarsch von Ski- und Snowboardbegeisterten, egal ob Mitglied oder Nichtmitglied, allein oder in Begleitung. Verpflegung aus dem Rucksack oder im Restaurant. Auskunft über die Durchführung am 14. Dezember ab 13 Uhr, 062 296 69 57.
- 16. Dezember** ■ **EWF Herisau**
www.ewf-herisau.ch
Wanderung St. Saphorin–La Conversion
St.Gallen ab 6.11 Uhr, Lausanne an 9.40 Uhr, ab 10.00 Uhr, St. Saphorin an 10.16 Uhr. Wanderung via Rivaz, Grandvaux nach La Conversion in 3¼ Stunden, +540/–420m. Lausanne ab 17.20 Uhr. Mittagessen in Cully (Restaurant). Anmeldung bis 13. Dezember an Rolf Vogt, 027 346 11 94.
- 27. Dezember** ■ **ESC Winterthur**
Wanderung oder Skitour T1 Gibswil–Scheidegg–Gibswil
Route nach Verhältnissen. Wanderzeit 5 Stunden, +/-450m. Wanderstöcke mitnehmen. Mittagessen in der Alpwirtschaft. Billette Gibswil retour lösen. Winterthur ab 8.44 Uhr (S26), Zürich ab 8.40 Uhr (S15) bis Rütli, ab 9.11 Uhr (S26). Heimkehr ab Gibswil 16.24 Uhr oder später. Anmeldung an Toni Wiedmer bis 24. Dezember, 052 383 29 97, unterwegs 079 733 50 92.
- 3. Januar** ■ **EWF Herisau**
www.ewf-herisau.ch
Leichte Skitour Fänerenspitz
10.02 Uhr, Steinegg (AB)
Leichte Skitour zum Saisonbeginn. Aufstieg 650 m in 2½ Stunden. Rucksackverpflegung. Anmeldung am Vorabend von 18 bis 20 Uhr bei Ruedi Flachmüller, 052 222 26 71.
- 10. Januar** ■ **EWF Herisau**
www.ewf-herisau.ch
Skitour (leicht und/oder mittel) Sassauna
8.47 Uhr ab Landquart nach Schiers
- 11. bis 25. Januar** ■ **SVSE Kegeln**
36. Zentralschweizerische SESKV-Meisterschaft
Luzern, Kegelsporthalle Allmend
- 15. und 16. Januar** ■ **EWF Herisau**
www.ewf-herisau.ch
Skitouren ab Alt St. Johann Nesslau
8.31 Uhr ab Wattwil Richtung Nesslau
- 17. Januar** ■ **EWF Herisau**
www.ewf-herisau.ch
Winterwanderung Grütschalp–Mürren–Gimmelwald
9.35 Uhr ab Interlaken Ost nach Lauterbrunnen–Grütschalp
- 19. Januar** ■ **EWF Herisau**
www.ewf-herisau.ch
Skitour Sunnenhörnli
8.52 Uhr ab Schwanden GL (Bus)
- 21. und 28. Januar** ■ **EWF Herisau**
www.ewf-herisau.ch
Computerkurs für Senioren (kostenlos)
18 bis 21 Uhr, St. Gallen,
- Aufstieg ab Fanas Dorf in 4 Stunden, +1400 m oder ab Bergstation Bergli in 2 Stunden, +600 m. Abfahrt gleiche Route, bei genügend Schnee bis Schiers. Skitourenausrüstung mit Rucksackverpflegung. Anmeldung bis 9. Januar an Robert Schnurrenberger, 051 281 54 12 oder E-Mail.
- Startzeiten am 11. Januar von 14 bis 18 Uhr; ab 12. Januar täglich 11 bis 18 Uhr. Anmeldungen ab sofort an Marianne Müller, 041 250 83 01, ab 11. Januar an die Kegelsporthalle Allmend, 041 310 79 33. Der ESV Luzern und die Wirtin Sonja Spring mit Team freuen sich auf zahlreiches Erscheinen und wünschen «Guet Holz».
- Winterthur ab 7.37 Uhr. Unterkunft Skihütte SC Wülflingen, Alt St. Johann (Halbpension, Massenlager, Schlafsack empfohlen). Skitourenausrüstung und Zwischenverpflegung aus dem Rucksack. Anmeldung bis 13. Januar, 19 Uhr an Familie Bollmann, 052 222 01 55.
- Grütschalp an 10.05 Uhr. Wanderung Winteregg–Mürren–Gimmelwald auf präpariertem Weg, 4 Stunden, +500/–650m (keine Schneeschuhe nötig). Mittagsverpflegung im Restaurant Panorama, Allmendhubel. Rückfahrt ab Gimmelwald um 16 Uhr. Anmeldung bis 14. Januar an Rolf Vogt, 027 346 11 94.
- Mit Bus und Luftseilbahn nach Matt–Weissenberg. Aufstieg zum Sunnenhörnli, 1000Hm, 3 Stunden, Abfahrt nach Engi. Skitourenausrüstung und Verpflegung aus dem Rucksack. Anmeldung am 17. Januar abends an Thomas Zehr, 079 505 09 16.
- Themen: Landkarten drucken, Routenplanung, GPS, wie suchen im Internet, Empfang/Versand von E-Mails. Minimale PC-Grundkenntnisse nötig. Laptop und GPS mitbringen oder bei Anmeldung reservieren. Anmeldung bis 12. Januar an info@simonfrigg.ch.

Unsere Verstorbenen

Arnitz Josina-Ann, Witwe des Georges, Sargans; gestorben im 86. Altersjahr. PV Buchs-Sargans-Chur & RhB.

Beutler Frieda, Witwe des Fritz, Zuchwil; gestorben im 86. Altersjahr. PV Olten und Umgebung.

Biegus Günter, pensionierter Betriebsbeamter, Seedorf BE; gestorben im 80. Altersjahr. PV Bern.

Bürgi Walter, pensionierter Rangiermeister, Rümliang; gestorben im 93. Altersjahr. PV Zürich.

Bürgin Ernst, pensionierter Rangierangestellter, Bubendorf; gestorben im 91. Altersjahr. PV Basel.

Durst Emil, pensionierter Wagenkontrollbeamter, Oberrohrdorf; gestorben im 87. Altersjahr. PV Aargau.

Flammer Hildegard, Witwe des Paul, Zürich; gestorben im 82. Altersjahr. PV Zürich.

Glaus Franz, pensionierter Bahnhofsvorstand Stellvertreter, Wangs; gestorben im 86. Altersjahr. PV St. Gallen.

Good Judith, Witwe des Ferdinand, Winterthur; gestorben im 94. Altersjahr. PV Winterthur-Schaffhausen.

Hänni Heinz, pensionierter Mitarbeiter RCP, Heimberg; gestorben im 67. Altersjahr. PV Bern.

Heindl Josefine, Witwe des Max, Aarau; gestorben im 91. Altersjahr. PV Aargau.

Hoinkes Christian, pensionierter Projektleiter, Meggen; gestorben im 69. Altersjahr. PV Luzern.

Hutmacher Martin, Stellwerkangestellter, Basel; gestorben im 55. Altersjahr. SBV Nordwestschweiz.

Lagana Carmelo, Rangierspezialist, Brig; gestorben im 45. Altersjahr. RPV Brig.

Lässer Rudolf, pensionierter Stellwerkangestellter, Däniken SO; gestorben im 69. Altersjahr. PV Olten und Umgebung.

Linder Peter, pensionierter Spezialmonteur, Zürich; gestorben im 84. Altersjahr. PV Zürich.

Meier Emilie, Witwe des Otto, Liestal; gestorben im 95. Altersjahr. PV Basel.

Müller Margreth, Witwe des Georg, Chur; gestorben im 91. Altersjahr. PV Buchs-Sargans-Chur & RhB.

Rettich Josef, Chur; gestorben im 92. Altersjahr. PV Buchs-Sargans-Chur & RhB.

Roggli Erwin, pensionierter Stellwerkbeamter, Sigriswil; gestorben im 88. Altersjahr. PV Biel.

Schlegel Alfred, pensionierter Lokomotivführer, Landquart; gestorben im 95. Altersjahr. PV Buchs-Sargans-Chur & RhB.

Schoch Margaretha, Witwe des Ernst, Zürich; gestorben im 96. Altersjahr. PV Zürich.

Simonet Rudolf, pensionierter Chefvisiteur, Olten; gestorben im 94. Altersjahr. PV Olten und Umgebung.

Weber Walter, pensionierter Dienstchef, Thalwil; gestorben im 85. Altersjahr. PV Zürich.

Zabloz Elsa, Witwe des Alfons, Alpnach Dorf; gestorben im 85. Altersjahr. PV Olten und Umgebung.

Zinsli Rosa, Witwe des Lorenz, Zürich; gestorben im 90. Altersjahr. PV Zürich.

Korrigenda:

In *kontakt.sev* Nr. 22 wurden Rohrer Alma, Biglen, und Müller Hans, pensionierter Kondukteur, Spiez, irrtümlich als verstorben aufgeführt. Die Gruppenpräsidenten entschuldigen sich für das Versehen.

Link zum Recht

Vom Kirschstein zum Stolperstein

Manchmal gibt einem das Leben eine harte Nuss zu beissen. Umso unangenehmer, wenn in einem vermeintlich süssen Lebensmittel auch etwas Hartes ist.

Die Weihnachtsfeiertage sind traditionell eine Zeit üppiger Mahlzeiten. Hier die Geschichte eines seltsamen Unfalls, der zum Juristenfutter wurde.

Josiane teilte ihrer Unfallversicherungsgesellschaft mit, sie habe sich einen Zahn abgebrochen – beim Kirschenkonfitüre essen. Wegen eines Stückes eines Kirschsteins. Natürlich war die Konfitüre – wie üblich – aus «entsteinen» Kirschen hergestellt worden. Die Versicherung weigerte sich, die Kosten für die vor-

gesehene Behandlung des abgebrochenen Zahnes zu übernehmen, mit der Begründung, in einer hausgemachten Konfitüre, die aus manuell oder maschinell entsteinen Kirschen zubereitet wurde, sei das Vorhandensein eines Stückes eines Kirschsteins nichts Aussergewöhnliches.

Das kantonale Obergericht, das sich mit dem Rekurs von Josiane befasste, bejahte die Zahlungsverpflichtung der Versicherung, die jedoch dieses Verdikt vors Bundesgericht weiterzog. Die Frage, die sich hier stellt, ist, ob es sich wirklich um einen Unfall handelt,

und ob die Bedingung, dass eine äussere, aussergewöhnliche Ursache vorliegt, im speziellen Fall gegeben ist.

Das Abbrechen eines Zahns gilt als Unfall, wenn es durch einen harten Gegenstand, der nicht zur konsumierten Nahrung gehört, verursacht wird. Das eidgenössische Versicherungsgericht hat beispielsweise festgestellt, dass ein Stück einer Nusschale in einem Nussbrot, einer Nusstorte, einem Nussgipfel oder in einem Stück Nusschokolade etwas Aussergewöhnliches ist, obwohl man nie ganz ausschliessen kann, ein

Stück Schale in einem Lebensmittel anzutreffen. Dieses Urteil kann auch auf Oliven und Kirschen angewendet werden. Wenn also jemand eine Packung entsteinete Oliven kauft, muss diese Person nicht damit rechnen, dass es (Oliven-) Steine in der Packung hat. Wenn es trotzdem welche hat, ist dies aussergewöhnlich. Die allgemeine Lebenserfahrung lehrt, dass es in einem Lebensmittel, das aus entsteinen Früchten hergestellt wurde, im Allgemeinen keine Steine enthält.

Wenn aber jemand einen Kuchen ässe im Wissen,

dass dieser aus nicht entsteinen Früchten hergestellt wurde, müsste man mit Steinen rechnen, es würde sich also nicht um einen Unfall handeln.

Josiane hat in der Vergangenheit mehrmals Konfitüre der Schwiegermutter gegessen, ohne darin je ein Stück Stein gefunden zu haben. Sie konnte davon ausgehen, dass das Glas Konfitüre, dass sie erhalten hatte, ebenfalls keine enthielt. Der Rekurs der Versicherung wurde deshalb abgelehnt und die Kosten des Unfalls von Josiane wurden übernommen.

Rechtsschutzteam SEV

Leserbrief

Was bedeutet Wertschätzung bei der Arbeit?

Ein anerkennendes Wort vom Chef, ein nettes Lob von Kollegen, und schon hellt sich der Tag auf, auch wenns draussen düster ist. Was in der Schulpädagogik schon lange gilt, dass nämlich Lob die Schüler zu besseren Leistungen motiviert, trifft auch auf das Arbeitsleben zu. Respektvolle Zusammenarbeit fördert das Arbeitsklima. Das Verlangen nach Anerkennung ist ein tiefverwurzeltes Grundbedürfnis der menschlichen Natur. Wird uns von anderen Wertschätzung entgegengebracht, fühlen wir uns als Individuum wahrgenommen und akzeptiert. Das tut der Seele gut, steigert unsere Einsatzbereitschaft und stärkt das Gefühl, «dazu zu gehören».

In der Arbeits- und Berufswelt allerdings wird dieses Grundbedürfnis oft sträflich vernachlässigt und die Bedeutung der Wertschätzung häufig unterschätzt. Was nicht ohne Folgen bleibt. In europaweiten Studien fanden Verhaltensmediziner heraus, dass bei Menschen Stresshormone und Blutdruck

deutlich erhöht sind, wenn sie für ihren Einsatz keine Anerkennung finden. Überstunden und hohe Ansprüche im Beruf machen den meisten weniger aus als die Enttäuschung, für die eigene Leistung niemals gelobt zu werden. Bis zu 30 Prozent der Arbeitnehmenden sind von einer «Belohnungskrise» betroffen, die das Risiko für Herzkrankungen und Depressionen verdoppelt und oft mitten in den Burnout führt. Wertschätzende Anerkennung dient allen Beteiligten.

Befragungen zum Thema «Was ist gute Arbeit?» zeigen, dass für die Beschäftigten zu den wichtigsten Aspekten gute Arbeitsplanung, Anerkennung und Wertschätzung am Arbeitsplatz sowie Förderung der fachlichen und beruflichen Entwicklung zählen. Ob sich jemand bei seiner täglichen Arbeit wohl fühlt, hat nicht nur gesundheitliche Auswirkungen. So jemand identifiziert sich stärker mit dem Unternehmen und steht dazu. Er/sie bringt eigene Ideen stärker ein und stützt eine positive Unternehmenskul-

tur. Wertschätzung und Achtung sind für den Erfolg des Einzelnen sowie des Unternehmens entscheidend. Wertschätzung gegenüber den anderen Beschäftigten kann jede/r zeigen, an jedem Arbeitsplatz und unabhängig von Gehaltsklasse und Hierarchieebene. Ein wertschätzendes Miteinander, das verbunden ist mit Respekt, Achtung, Wohlwollen und Anerkennung, kann sich in den verschiedenen Formen von der Gestaltung des Arbeitsplatzes bis zur Unternehmenskultur ausdrücken.

Teste, wie es an deinem Arbeitsplatz um die gegenseitige Wertschätzung bestellt ist, und setze Zeichen. Alarmsignale für mangelnde Wertschätzung unter Kollegen: Der Morgengruss wird knapp gehalten, die Waschräume oder die Teeküche sind verreckt, «Bitte» und «Danke» haben Seltenheitswert, jeder kümmert sich nur um den eigenen Aufgabenbereich usw.

Tipps für mehr Wertschätzung unter Kollegen: Lächeln verbessert das Wohlbefinden –

auch dein eigenes! Wer seine Kollegen wirklich schätzt, achtet selbst auf Sauberkeit, auch in den Sozial- und Waschräumen. Sprichs an, wenn du dich über jemanden geärgert hast. Der Respekt vor sich selbst und vor dem anderen gebietet es, Ärger nicht einfach runterzuschlucken. Und äussere Wertschätzung auch ausdrücklich. Unser Streben nach Wertschätzung geht über das Bedürfnis nach Zugehörigkeit hinaus. Hier wollen wir innerhalb unserer Gruppe eine Rolle spielen, die unsere Individualität in der Gemeinschaft herausstreicht. Wir wollen nicht nur dazu gehören, sondern wollen darüber hinaus als Person anerkannt und geschätzt werden. Wir geniessen die Aufmerksamkeit, die uns durch andere zuteil wird, zeigt sie uns doch, dass wir ein wichtiges Glied in der Kette sind.

Quintessenz:

Es ist zugegebenermassen recht schwer, die Persönlichkeit eines Mitarbeiters, seine Situation und seine Bedürfnislage einzuschätzen. Aber es ist

durchaus möglich – es kostet nur ein wenig Zeit und Interesse. Lerne deine Mitarbeitenden kennen. Nutze die Möglichkeiten der Mitarbeitergespräche (möglichst zweimal jährlich ein ausführliches Gespräch über gemeinsame Zielsetzungen, Möglichkeiten etc.), frage bei Leistungstiefs sachlich nach, woran es liegt. Finde die individuellen Motivationsfaktoren und Schwerpunkte deiner Mitarbeitenden heraus, und du wirst niemals wieder Motivationsprobleme in deinem Unternehmen haben.

Du brauchst dich dabei nicht zu verbürdern und musst nicht die Distanz aufgeben – eine Sorge vieler Führungskräfte, auf die ich manchmal kritisch hinterfragt werde. Die Anerkennung und Wertschätzung deiner Mitarbeiter/innen gegenüber dir wird steigen, ebenso wie der gegenseitige Respekt. Erfolgreiche Führungskräfte verstehen sich in der heutigen Zeit eher als Coach Ihrer Mitarbeitenden denn als allwissende Autorität.

Nicola Porreca, Dulliken

Keine Zentralisierung der Beschaffungslogistik in Zürich

Gelebte Sozialpartnerschaft

Das Projekt «Beschaffungslogistik 2014» der Division konnte zu einem guten Ende geführt werden. Es ist ein Lehrstück in Sachen Sozialpartnerschaft.

Im August orientierte die Division Personenverkehr der SBB, dass sie die Beschaffungslogistik in Zürich zentralisieren wolle. Damit wären Arbeitsplätze von Yverdon, Olten und Biel nach Zürich verschoben worden, was für die betroffenen Mitarbeiter zu massiv längeren, in Einzelfällen unzumutbaren Arbeitswegen geführt hätte. Und ein weiterer Punkt war für die Gewerkschaft inakzeptabel: im Rahmen der Reorganisation war vorgesehen, die neu zu bildende Stelle des Teamleiters Disposition mit einem OR-Vertrag auszugestalten. Für diese beiden Punkte bestand nach Auffassung der beim SEV für die Beurteilung dieses Projektes zuständigen Personen, nämlich Gewerkschaftssekretär Jürg Hurni und Werner Schwarzer, Zentralpräsident UV TS, keine sachliche Begründung.



Ein guter Kompromiss – keine zentrale Beschaffungslogistik in Zürich: Blick ins IW Yverdon.

Keine Einigung in der strittigen Grundsatzfrage

Die Frage des OR- bzw. GAV-Vertrages konnte schnell bereinigt werden, indem die SBB zustimmte, die betroffenen Mitarbeiter unter dem «Dach» des GAV zu belassen. Schwieriger war hingegen die Lösung in der (wesentlicheren) Grundsatzfrage der Zentralisierung, der Schaffung eines zentralen Service Center Verfügbarkeit. Weil die Einigung scheiterte,

leitete die Gewerkschaftsseite wie im Leitfaden vorgesehen die Eskalation ein, das Geschäft kam damit in die Zuständigkeit der Geschäftsleitung P-OP-SB.

Die Eskalation führt zur schliesslichen Einigung

Mit dieser führte die Gewerkschaft zwei konstruktive Aussprachen. Die Unternehmensseite anerkannte die Argumente der Gewerkschaft zu-

mindest teilweise und es konnte eine Einigung erzielt werden. Eine für beide Seiten akzeptable Einigung, kein fauler Kompromiss!

Drei dezentrale Beschaffungsstellen sind besser

Der Beschluss sieht vor, dass es kein zentrales Service Center Verfügbarkeit gibt, sondern drei solche Zentren an den Standorten IW Bellinzona, IW Biel und Reparatur Center Zü-

rich-Altstetten. In diesen Service Centers fällt vor allem Arbeit am PC an, die gut auch dezentral geleistet werden kann. Wichtig ist aber trotzdem, dass die Arbeiten gesamtschweizerisch nach gleichen Standards und Priorisierungen getätigt werden. Die Teambildung und Stellvertretung kann auch mit diesen drei Standorten gewährleistet werden. Nur die Beschaffungsstelle in Olten wurde gestrichen.

Lösungsorientiert und auf Einigung bedacht

Das Ergebnis zeigt, dass eine gelebte Sozialpartnerschaft, die auf Verhandlungen und Argumente setzt, Lösungen ermöglicht, die für das Unternehmen wie für die Mitarbeitenden ohne Probleme annehmbar und ohne Schwierigkeiten umsetzbar sind. Wichtig ist von Seiten der Gewerkschaft als Vertretung der Arbeitnehmenden eine gute Vorbereitung des Geschäftes und von beiden Seiten eine lösungsorientierte, auf Einigung statt Auseinandersetzung bedachte Vorgehensweise.

Peter Anliker

Photomystère: Wo ist das?



Das Bild in der letzten Ausgabe von *kontakt.sev* zeigte die Plastik vor dem Bahnhof Luzern. Sie befindet sich auf dem ehemaligen Portal, das nach dem Brand von 1971 dem Neubau vorgelagert erhalten blieb. Ein erklärendes Gesamtbild finden Sie unter www.sev-online.ch.

Dank der richtigen Antwort 40 Franken in Reka-Checks gewonnen hat

Christoph Schneider aus Schüpfheim.

Diesmal lautet unsere Frage wiederum «Wo ist das?» Der Preis wird unter allen richtigen Antworten verlost. Der Name des Gewinners/der Gewinnerin und die Lösung erscheinen in der nächsten Nummer. Über den Wettbewerb wird keine Korrespondenz geführt.

So nehmen Sie teil:

Per Postkarte:

Schreiben Sie die Lösung, Ihren Namen und Ihre Adresse auf eine Postkarte und schicken Sie sie bis Mittwoch, 11. Dezember 2013, an:

SEV
Photomystère
Postfach
3000 Bern 6

Per E-Mail:

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

Im Internet:

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