



SEV Zentralsekretariat  
Steinerstrasse 35  
Postfach 1008  
3000 Bern 6

## Positionspapiere 2025 – 2029

---

### 1. Positionspapier Gewerkschafts- und Vertragspolitik

- Der SEV verhandelt Gesamtarbeitsverträge (GAV) im Interesse und im Mandat der den GAV unterstellten Mitglieder.
- Eine starke Mitgliederbasis ist zentral für die Gewerkschafts- und Vertragspolitik.
- Die Sicherheit der Kolleg:innen im öffentlichen Verkehr hat oberste Priorität.

Im SEV zählen wir zurzeit 76 Gesamtarbeitsverträge (GAV) im Verkehrsbereich, die wir verhandeln und zur Unterschrift bringen. Die beiden GAV SBB und SBB Cargo sind aufgrund ihrer Dimension wegweisend und dienen bei der Bahn und im Service public als Referenz, insbesondere als Garantie für die Sozialpartnerschaft. In der Schifffahrt, bei den Busbetrieben oder auch in der Luftfahrt setzt der SEV die Branchenstandards. Wo nötig sind normative Bestimmungen in den GAV zu vereinheitlichen, um diesen Branchenstandard auf einem möglichst hohen Niveau fortzuführen. Dank der Vertragsdichte spielen wir innerhalb des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) eine entscheidende Rolle; der SEV ist ein respektierter Partner, dessen Stimme gehört wird, auch bei Fragen der Verkehrsstrategie. Unternehmen im öffentlichen Verkehr, die für ihre Leistungen Gelder der öffentlichen Hand beziehen, sollen verpflichtet werden, einen GAV abzuschliessen. Durch seinen Einsatz im öffentlichen Verkehr leistet der SEV einen wesentlichen Beitrag für einen starken Service public von hoher Qualität.

Der SEV setzt sich dafür ein, dass nur Unternehmungen im Auftrag von unseren Sozialpartnern Arbeiten (wie z. B. Unterhalts-, Reparatur- oder Reinigungsarbeiten, etc.) durchführen, welche ihre Arbeitsbedingungen in mindestens gleichwertigen GAVs geregelt haben. Dem Druck auf die von uns ausgehandelten GAVs und einer möglichen Aushöhlung müssen wir entschieden entgegen treten. Nur so können wir die Arbeitsbedingungen unserer Kolleg:innen schützen.

Der SEV nimmt Einfluss in der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF): Wir müssen die Stärke unserer zentralen Rolle innerhalb von Europa ausspielen und unseren Positionen auch auf europäischer Ebene Gehör verschaffen. Durch seine aktive Mitwirkung in den Organen der ETF trägt der SEV zur Festlegung der Rahmenbedingungen der europäischen Verkehrspolitik bei. Dank diesem Zusammenhalt und der Beharrlichkeit gilt der SEV in der Schweiz als grösste und stärkste Gewerkschaft im Verkehrsbereich und kann seinen Einfluss zielgerichtet geltend machen.

### **Unsere Forderungen basieren auf den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden im öffentlichen Verkehr**

Die Stärke des SEV sind unsere Mitglieder. Sie geben uns den Weg vor. In Verhandlungen stützt sich der SEV gegenüber den Unternehmen stets auf die Forderungen der Mitglieder. Dazu gehören Verhandlungen über Arbeitsbedingungen, Arbeitszeitregelungen, Löhne und Gesamtarbeitsverträge sowie deren Ausführung. Jene Mitglieder, die von einem Verhandlungsergebnis betroffen

sind, geben auch das Mandat für die Verhandlungen vor und entscheiden über Verhandlungsergebnisse.

Durch diese klare, eindeutige Haltung des Einbezugs der Basis entwickelt der SEV seine Verhandlungspositionen und stärkt seine Glaubwürdigkeit gegenüber den Unternehmen sowie der Öffentlichkeit.

### **Organisationsgrad stärken, Einfluss sichern**

Auch wenn der SEV über einen hohen Organisationsgrad verfügt, gilt es diesen nicht nur zu halten, sondern weiter auszubauen. Die Entwicklung der Neumitglieder ist auf einem guten Weg. Die bevorstehenden Pensionierungen bei den Unternehmen haben Auswirkungen auf die Mitgliedsstruktur im SEV. Die Präsenz vor Ort bleibt das beste Mittel zur Mitgliederbindung und -gewinnung.

Durch neue Ansätze sollen auch gezielt Berufsgruppen angesprochen und vom gewerkschaftlichen Engagement überzeugt werden, in denen der SEV bisher weniger bekannt ist. Der SEV, die Unterverbände und Sektionen entwickeln gemeinsam Strategien, damit die Forderungen der Jungen, der Frauen, der Migrant:innen und der Rentner:innen berücksichtigt werden. Frauen sowie junge Kolleg:innen sollen möglichst früh in die Gewerkschaftsarbeit einbezogen und ihre Mitwirkung in den Gremien des SEV soll aktiv gefördert werden. Zu Themen wie neue Arbeitsmodelle, Teilzeitarbeit und bessere Vereinbarung von Berufs- und Privatleben werden Positionen erarbeitet und weiterentwickelt, damit die Arbeitsrealitäten an die Bedürfnisse aller Generationen und Geschlechter angeglichen werden können.

Auch die Auswirkungen der künstlichen Intelligenz (KI) auf die Arbeitsplätze und die Arbeitsrealität unserer Kolleginnen und Kollegen sollen eng begleitet werden. Die KI wird Auswirkungen auf alle Berufsgruppen haben, jedoch sehr unterschiedlich in der Intensität und Ausprägung. Sicherlich werden Mitglieder und nicht-Mitglieder gleichermaßen davon betroffen sein. KI-Technologien können Prozesse effizienter gestalten, bergen jedoch das Risiko des Arbeitsplatzabbaus oder der Veränderung von Berufsbildern. Der SEV setzt sich dafür ein, dass künstliche Intelligenz fair und transparent eingeführt wird, ohne die Rechte der Arbeitnehmenden zu gefährden.

### **Sicherheit hat oberste Priorität**

Die Sicherheit am Arbeitsplatz ist eines der Kernthemen unserer Mitglieder. Der SEV fordert Massnahmen zur Verbesserung der physischen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten. Dies umfasst die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften und die Bekämpfung von Stress und Burnout. Zudem legen wir einen Schwerpunkt auf die Sicherheit für das Personal im öffentlichen Verkehr. Kolleg:innen in Zügen und an Bahnhöfen, im Bus, Tram, Schiff oder in Seilbahnen sind zunehmend Gewalt, Aggressionen und Übergriffen ausgesetzt. Es braucht mehr Personal, eine erhöhte Präsenz von Sicherheitskräften und weitere Massnahmen, um sichere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

## Positionspapiere 2025 – 2029

---

### 2. Positionspapier Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

- Stopp Gewalt, mehr Respekt für das Personal
- Branchenlösung für gesundheitlich angeschlagene Personen
- Gesundheit am Arbeitsplatz

In der Nachcorona-Zeit stehen immer noch Folgen der Erkrankung im Raum, insbesondere Long COVID und Fatigue-Syndrom. Die Anerkennung durch die IV ist nach wie vor ein ungelöstes Problem. Vordringlicher ist für den SEV die drohende Verschlechterung der Arbeitsbedingungen im Homeoffice durch die angestrebte Gesetzesänderung des Parlamentes und die gesundheitlichen Folgen von Gewalt und Aggressionen gegen das Verkehrspersonal.

#### Gewalt gegen Personal im öffentlichen Verkehr

Die Sicherheit am Arbeitsplatz ist ein zentrales Anliegen des SEV und ein Kernbestandteil der gewerkschaftlichen Arbeit und der Gewerkschaftspolitik. Mitarbeitende im öffentlichen Verkehr sind zunehmend Gewalt, Aggressionen und Übergriffen ausgesetzt. Der SEV startet im 2025 eine eigene Kampagne «Stopp Gewalt – mehr Respekt für das Personal», um ein breites Bewusstsein zu schaffen für Sicherheitsprobleme im öffentlichen Verkehr und für mehr Respekt gegenüber dem Personal. Gewalt muss in erster Linie verhindert werden. Sollte es trotzdem zu Gewalt gegen Personal im öffentlichen Verkehr kommen, muss der Opferschutz und die Nachsorgebetreuung für Betroffene intensiviert sein, um das Erlebte verarbeiten zu können. Es braucht verstärkte Sicherheitsmassnahmen, bessere Schulungen und eine enge Zusammenarbeit mit Sicherheitskräften. Es gilt: Null Toleranz gegenüber Gewalt!

#### Eine Branchenlösung für gesundheitlich angeschlagene Personen

Die beruflich bedingten Belastungen bei der Arbeit im öffentlichen Verkehr haben Auswirkungen auf die Gesundheit. Der SEV verlangt deshalb eine Branchenlösung für Weiterbildung, Reintegration und Umschulungen für gesundheitlich eingeschränkte Personen. Dazu gehört zwingend eine Anstellungsgarantie, wie sie bei der SBB Praxis ist.

In kleinen KTU ist eine Anstellungsgarantie schwierig umzusetzen. Daher sollten solche Lösungen auf einer breiteren Ebene angegangen werden können. Es könnten beispielsweise «Arbeitspools» auf regionaler Ebene geschaffen werden. Massnahmen zur Aus- und Weiterbildung sowie Umschulungen sollten auf nationaler Ebene durchgeführt werden, wozu ein paritätischer Fonds für die öV-Branche zu schaffen ist, der sich aus Beiträgen der Arbeitgeber, der Arbeitnehmenden, der Sozialversicherungen (AHV, Suva) und allenfalls auch weiterer öffentlicher Institutionen zusammensetzt.

#### Gesundheit am Arbeitsplatz

Nach den beiden Untersuchungen von 2010 und 2018 hat der SEV Anfang 2022 eine neue «Umfrage zur Entwicklung der Arbeitsbedingungen und des Gesundheitszustands der Busfahrerinnen und Busfahrer» durchgeführt. Neu haben sich auch die Deutschschweizer öV-Sektionen der Gewerkschaften VPOD und Syndicom angeschlossen, damit die Resultate für die Branche noch repräsentativer und aussagekräftiger werden.

Die gesammelten Daten wurden – ebenfalls neu – durch Unisanté (Universität Lausanne) analysiert, womit die Umfrage auch einen statistisch interpretierbaren Wert erhält.

Die Erhaltung der Gesundheit am Arbeitsplatz bleibt eine grundlegende Verantwortung der Unternehmungen. Hier nimmt vor allem in Berufen in operativen Bereichen der psychische und physische Druck eine immer stärker werdende Rolle ein: Der Verkehr nimmt ständig zu, Dienstpläne und Dienstreisen werden bis auf die letzte Minute ausgereizt und selbst 5 Minuten für einen Gang auf die Toilette sind immer weniger vorhanden. Dieser Umstand spiegelt sich deutlich in der Abwesenheitsquote der betroffenen Arbeitnehmenden – diese fühlen sich je länger, je mehr erschöpft. Dabei spielen auch Umstände wie ein fahrender Arbeitsplatz (Zug, Tram, Bus usw.), aber auch die immer grösser werdende Ausdehnung des Verkehrsangebots (Nacht- bzw. 24-Std.-Angebot) eine wesentliche Rolle. Der SEV engagiert sich weiterhin dafür, dass die entsprechenden Prinzipien in jedem GAV verankert sind, und beobachtet deren Umsetzung. Dabei geht es nicht nur um arbeitsplatzbezogene Fragen, sondern auch um die Ausgestaltung der Pausen- und Ruheräume oder um die Bekämpfung von Stress und psychischem Druck aufgrund der ständigen Erreichbarkeit.

Der SEV achtet darauf, dass frauenspezifische Bedürfnisse und Gesundheitsrisiken mitberücksichtigt werden und setzt sich für die Förderung der Gleichstellung und für den Schutz vor sexualisierter Gewalt und Diskriminierung aller Art ein. Belästigende Verhaltensweisen, sexuelle Belästigung und Sexismus erniedrigen und verletzen die Würde einer Person. Sie wirken sich direkt auf die Gesundheit aus: Stress, Angst und Depressionen sind häufige Folgen, die zu Absenzen und Personalfuktuation führen können. Eine ausgewogenere Vertretung von Männern und Frauen in einem Unternehmen trägt zu einer respektvolleren Unternehmens- und Arbeitskultur bei und ist damit eine Quelle der Bereicherung und der Leistungssteigerung.

Längstens bekannt sind auch die schädigenden Auswirkungen der unregelmässigen Arbeitszeiten auf die körperliche und psychische Gesundheit. Dies kann zu einer höheren Anfälligkeit für krankheits- und unfallbedingte Abwesenheiten führen. Mit einer flexibleren Dienstenteilung mit Präferenzen für Früh- oder Spätschichten, wie sie die SBB bereits kennt, kann dem entgegengewirkt werden. Unternehmen im öffentlichen Verkehr müssen präventive Massnahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsrisiken aufbauen und Programme oder Initiativen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes einführen oder bestehende ausbauen.

## **Homeoffice**

In einer neusten Lesung im Parlament sollen die Bedingungen für das Homeoffice flexibilisiert werden. Die maximal zulässigen Arbeitsstunden werden massiv erhöht und freiwillige Wochenendarbeit zulässig. Gleichzeitig besteht ein hohes Misstrauen der Arbeitgeber an der Produktivität der Mitarbeitenden im Homeoffice. Durch solche Massnahmen und die erosive Grundhaltung werden die Mitarbeitenden einer hohen Gesundheitsgefahr durch die Dauerpräsenz ausgesetzt. Der SEV setzt sich für klare Regelungen des Homeoffice und dem Recht auf Nichterreichbarkeit ein.

## Positionspapiere 2025 – 2029

---

### 3. Positionspapier Sozialpolitik

Der SEV verfolgt aufmerksam die aktuellen Themen der Sozialpolitik. Der Sozialstaat ist integraler Bestandteil der sozialen Marktwirtschaft. Soziale Sicherheit und soziale Gerechtigkeit stellen Grundelemente des heutigen schweizerischen Gesellschaftsvertrags dar und bilden die Grundlage der modernen Schweiz. In einer sozialmarktwirtschaftlich organisierten Gesellschaft wie der Schweiz dient der Sozialstaat der sozialen Absicherung. Die Lebens- und Arbeitsbedingungen sollen so sein, dass die Einzelnen gerecht am gesellschaftlichen Wohlstand beteiligt sind. Umverteilung von oben nach unten, faire Löhne und anständige Renten schaffen die Voraussetzungen für ein Leben in Würde und Sicherheit.

Aus Sicht des SEV bedeuten Liberalisierung und Deregulierung von sozialstaatlichen und wirtschaftspolitischen Regulierungen Sozialabbau. Dadurch wird die soziale Absicherung geschwächt, und die soziale Ungleichheit nimmt zu. Soziale Sicherheit und soziale Gerechtigkeit müssen auch in den Unternehmen selbst gelebt und gestärkt werden. Nur mit bedingungsloser Solidarität zwischen Arm und Reich, Alt und Jung sowie Schweizer:innen und Migrant:innen lässt sich das Ziel einer gerechten Gesellschaft erreichen.

### Stärkung statt Schwächung der Rentensysteme

#### 1. Säule

Die Schweizer Stimmbevölkerung hat sich am 3. März 2024 klar für eine 13. AHV-Rente ausgesprochen. Die Umsetzung dieses Volksentscheids, inklusive Entwicklung einer geeigneten und sozialen Finanzierung, muss nun rasch und dezidiert an die Hand genommen werden, so dass die Auszahlung plangemäss ab 2026 erfolgen kann.

Menschen mit kleinem Einkommen sind besonders auf gute AHV-Renten angewiesen, da sie meistens keine oder nur eine kleine Pensionskassenrente haben. Eine Stärkung ist besonders für Frauen wichtig, weil hier im Gegensatz zur 2. Säule die unbezahlte Betreuungs- und Sorgearbeit bei der Rentenberechnung berücksichtigt wird. Die AHV ist ein wichtiges Instrument gegen Rentenlücken und Altersarmut.

Gemeinsam mit dem SGB setzt sich der SEV dafür ein, dass der AHV-Ausgleichsfonds nicht durch Falschnachrichten, negative Berichterstattung und unsachliche, tendenziöse Aussagen unter Druck kommt. Wenn es uns nicht gelingt, hier die öffentliche Meinung positiv zu beeinflussen, werden rasch neue Abbauvorlagen folgen, mit dem vorgeschobenen Argument, die finanzielle Stabilität der 1. Säule sei gefährdet.

Jeglicher Leistungsabbau, wie zum Beispiel die Erhöhung des Rentenalters auf 67, ist ein Tabu. Dagegen wehren wir uns mit aller Kraft.

Der SEV fordert:

- Verteidigung des Rentenalters 65
- Attraktivität des Leistungsniveaus wahren
- Stabilität und Finanzierung des AHV-Ausgleichsfonds sichern
- Erhöhung der Minimal- und Maximalrenten
- Erhöhung der Ergänzungsleistungen

#### 2. Säule

Ausgehend von der Finanzkrise im Jahr 2008 haben wir ein fortwährendes Minus- und Nullzinsumfeld geerbt, welches grosse Rentenkürzungen provoziert hat. Im besten Fall konnten wir Abfederungsmassnahmen erzielen. Die Versicherten bezahlten für diese Entwicklung somit einen hohen Preis in Form von tiefen Verzinsungen bei den Aktiven sowie tieferen Renten bei Neurentner:innen. Sie bezahlten in etlichen Fällen auch mit Sanierungsbeiträgen.

Die anhaltende negative Entwicklung der Umwandlungssätze wurde durch dramatische sozial- und geopolitische Ereignisse, wie die Pandemie und der Ukraine-Russland Konflikt, gestoppt. Ab 2020 stieg die Inflation weltweit stark an, und die Zinsen stiegen rasant. Die Ausgangslage an den Finanzmärkten verbesserte sich für die Pensionskassen rasch und massiv.

Jetzt gilt es, die verbesserte Ausgangslage zu nutzen und wieder Leistungsverbesserungen in den Fokus zu stellen, denn die allermeisten Pensionskassen wiesen per Ende 2024 einen Deckungsgrad von über 110% aus. Die gute Ausgangslage soll genutzt werden, die Versicherten an der positiven Entwicklung zu beteiligen: Bei den Aktiven in Form von Erhöhungen der Umwandlungssätze sowie von Beteiligungsmodellen, bei den Rentner:innen hingegen über Teuerungsausgleiche und Rentenanpassungen.

Wo der SEV Einsitz im Stiftungsrat hat, setzt er sich für Verbesserungen der Versicherungsleistungen ein. Unsere Vertreter:innen wissen, was zu fordern ist und handeln mit der nötigen Entschlossenheit.

Der SEV fordert:

- Erhöhung der Umwandlungssätze
- Einführung von Beteiligungsmodellen (Reglementarische Basis, um systematische Mehrverzinsungen und Rentenausschüttungen zu gewähren)
- Rentenausschüttungen
- Unterstützung eines allfälligen Referendums gegen eine unbefriedigende BVG-Reform
- Bei mittelfristigen anderen Reformvorschlägen setzt sich der SEV ein für:
  - eine bessere soziale Absicherung der Frauen und
  - bessere Stellung von Teilzeitangestellten
- Implementierung einer sogenannten ESG-Politik (Berücksichtigung von Umwelt-, Nachhaltigkeits- und Sozialfragen) bei den Finanzanlagen
- Frührentenlösung im öV

### **Branchenlösungen für vorzeitige Pensionierungen**

Die Arbeit im öV ist körperlich und psychisch anstrengend, was sich negativ auf die individuelle Gesundheit auswirkt. Deshalb braucht es Möglichkeiten von vorzeitiger Pensionierung, im Sinne einer branchenweiten Vorruhestandsregelung mit Überbrückungsrenten. Diese Branchenlösungen müssen der gesundheitlichen Abnutzung der älteren Mitarbeitenden Rechnung tragen. Der SEV arbeitet darauf hin, die Unternehmen des öffentlichen Verkehrs zu überzeugen, die Finanzierung einer vorzeitigen Pensionierung in Betracht zu ziehen.

## **Familienergänzende Kinderbetreuung ist eine öffentliche Aufgabe**

Die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Familienleben gestaltet sich für viele Mitarbeitende im öV-Sektor schwierig, insbesondere wenn sie im Schichtbetrieb arbeiten. Der SEV bekämpft Bestrebungen zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten auf Kosten der Mitarbeitenden. Zudem setzt er sich zusammen mit dem SGB für die Verankerung der familienergänzenden Kinderbetreuung als öffentlicher pädagogischer Auftrag ein. Jedes Kind hat Anspruch auf einen Betreuungsplatz in einer qualitativ hochstehenden Betreuungsstruktur, die dem Wohl der Kinder dient und den Bedürfnissen der Eltern entsprechend ausgestaltet ist.

Der SEV fordert:

- Einsatz gegen Flexibilisierung der Arbeitszeit auf Kosten der Mitarbeitenden
- Verankerung der familienergänzenden Kinderbetreuung als öffentlicher pädagogischer Auftrag
- Ausbau der Betreuungsstrukturen zum Wohl der Kinder und entsprechend der Bedürfnisse der Eltern

## **Keinen Kaufkraftverlust hinnehmen**

### **Mieten**

Die Mieten hängen einerseits von der Inflation und als Folge davon vom Zinsniveau ab, andererseits aber auch von der grassierenden Renditemaximierung von privaten und institutionellen Investoren. Der SEV setzt sich unter der Ägide des SGB dafür ein, dass soziale Wohnbauförderung und bezahlbare Mieten landesweit gefördert werden, dass die Gesetzgebung einen echten Mieterschutz mit Kostenmiete vorsieht und im Umkehrschluss überhöhte Mietobjektrenditen gesetzlich unzulässig werden.

Der SEV fordert:

- Einsatz gemeinsam mit dem SGB für soziale Wohnraumförderung; Kostenmiete sowie für einen gesetzlich verankerten und optimierten Mieterschutz.

### **Krankenkassenprämien**

Auch die regelmässig wiederkehrenden Erhöhungen der Krankenkassenprämien bedrohen die Kaufkraft der Beschäftigten. Der SEV muss sich gemeinsam mit dem SGB für eine Lösung starkmachen, die das individuelle Prämienwachstum bremst und die Haushalte einkommensabhängig entlastet.

Der SEV fordert:

- Einsatz gemeinsam mit dem SGB für ein System und für Lösungen, welche die Situation aller Haushalte entlasten und verbessern – einschliesslich der individuellen Prämienverbilligung, soweit noch erforderlich
- Keine höheren Prämien für die ältere Generation

## **IV muss zum Leben reichen**

Der SEV setzt sich dafür ein, dass bei der IV-Grad-Berechnung auf realistische hypothetische Vergleichseinkommen abgestellt wird. Für eine angemessene Invaliditätsbemessung sind Vergleichswerte nötig, die auf realistischen Einkommensmöglichkeiten von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen basieren. Ausserdem muss sichergestellt sein, dass die Qualität der medizinischen Begutachtung einwandfrei ist.

## Positionspapiere 2025 – 2029

---

### 4. Positionspapier Verkehrspolitik

#### **Öffentlicher und kollektiver Verkehr sind Teil der Klimawende!**

Die Schweiz will bis 2050 klimaneutral sein. Öffentlicher und kollektiver Verkehr sind entscheidende Bausteine, um dieses Ziel zu erreichen, insbesondere der Schienenverkehr. Wir brauchen eine Verkehrswende, von der Strasse auf die Schiene, vom Individual- zum Kollektivverkehr!

#### **Mobilität für alle: Soziale und ökologische Verkehrswende**

Mobilität für alle Menschen zu gewährleisten, ist eine sozialpolitische Aufgabe. Dies setzt Bezahlbarkeit, Erreichbarkeit, Zuverlässigkeit und Barrierefreiheit von Mobilität voraus. Mobilität für alle kann nur als öffentlich organisiertes und finanziertes sowie demokratisch kontrolliertes Grundangebot verwirklicht werden. Eine ökologische und soziale Verkehrswende ist nötig.

#### **Verlagerungsziel und Fördermittel**

Der SEV fordert, dass das CO<sub>2</sub>-Gesetz konsequent umgesetzt wird. Die Fördermittel für alternative Antriebssysteme, grenzüberschreitenden Personenschienenverkehr und CO<sub>2</sub>-neutralen Luftverkehr bis 2050 sind sicherzustellen. Der Anteil des öffentlichen Personenverkehrs am Modalsplit soll auf 50% gesteigert, der Anteil des Schienengüterverkehrs verdoppelt werden.

#### **Infrastrukturausbau: Mehr Kapazitäten**

Damit die Verkehrswende gelingt, müssen die vorhandenen Kapazitäten besser ausgenutzt und weiter ausgebaut werden, so dass der öV die zusätzlichen Fahrgäste aufnehmen kann. Dazu bedarf es aus Sicht des SEV technischer, baulicher und gesetzlicher Massnahmen. Kürzungen bei BIF und NAF sind kurzsichtig, weil sie der dringend nötigen Verkehrswende schaden.

#### **Öffentlicher und kollektiver Verkehr ist Service public**

Der SEV bekennt sich zum Service public. Dies tun wir generell in allen Fragen der Grundversorgung. Diese sind privatwirtschaftlich nicht sinnvoll organisierbar. Personen- und Güterverkehr müssen als öffentlicher und/oder kollektiver Verkehr eine flächendeckende, zuverlässige und leistungsfähige Grundversorgung von hoher Qualität bereitstellen.

#### **Kooperation statt Wettbewerb**

Das bestehende öV-System muss gestärkt und abgesichert werden. Nicht-privatisierter Personenfernverkehr, Einheitskonzession, gemeinwohlorientierte und nachhaltige Finanzierung, integrierte Bahn, Systemführerschaft und Kooperation müssen die tragenden Elemente bleiben.

#### **Direktvergabe statt Ausschreibungen**

Der SEV lehnt regelmässige Ausschreibungen im bestellten Verkehrsangebot ab. Nicht allein Überlegungen zur Wirtschaftlichkeit dürfen das Verkehrsangebot bestimmen, sondern der gesellschaftliche Anspruch, Mobilität für alle Menschen zu schaffen. Daher sollen Verkehrsangebote generell direkt an Transportunternehmen mit gesamtarbeitsvertraglich geregelten Arbeitsbedingungen vergeben werden. Auslagerungen an Subunternehmen sollen unterbunden werden, da dort häufig die Gefahr von Lohn- und Sozialdumping besteht.

#### **Güterverkehr ist Service public**

Eine angemessene, flächendeckende Grundversorgung mit Schienengüterverkehr ist wichtig. Die Verlagerungspolitik soll fortgesetzt und auf den Nichttransitverkehr ausgedehnt werden. Insbesondere soll der Einzelwagenladungsverkehr subventioniert und als Service public organisiert werden,

## **Nachhaltige Finanzierung**

Nur mit nachhaltiger Finanzierung ist ein leistungsfähiger Service public möglich. Der SEV setzt sich für die solide Finanzierung von Betrieb und Infrastruktur des öffentlichen und kollektiven Verkehrs ein. Einsparungen und Leistungsabbau lehnt der SEV ab, insbesondere im regionalen Personenverkehr, da dies zu Verschlechterungen bei Angebot, Qualität und den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten führt. Der SEV wehrt sich gegen politische Vorgaben zur Effizienzsteigerung.

## **Gratis-öV ist teuer**

Der SEV hat aus finanzpolitischen Überlegungen Vorbehalte gegen generellen Gratis-öV. Die Finanzierung des öV muss gesichert sein. Wenn der öV für die Fahrgäste kostenlos sein soll, müssen die wegfallenden Einnahmen durch zweckgebundene Finanzierung ersetzt werden. Die Finanzierung durch Angebotsabbau und Einsparungen beim Personal lehnt der SEV ab. Die Schweiz braucht eine erfolgreiche Klimapolitik, ein gutes Angebot und attraktive Arbeitsbedingungen.

## **Guter öV erfordert attraktive Arbeitsbedingungen**

Verkehrspolitik muss auch Arbeitsbedingungen und Dienstleistungsqualität berücksichtigen. Der SEV ist überzeugt, dass attraktive Arbeitsbedingungen dem Personalmangel entgegenwirken und fordert, dass bei der Vergabe von Verkehrsangeboten die Qualität der Arbeitsbedingungen berücksichtigt wird und die Politik Anreize schafft, die Arbeitsbedingungen attraktiv zu gestalten.

## **Gleichstellung**

Der SEV setzt sich insbesondere dafür ein, die Arbeitsbedingungen und Rechte von Frauen zu verbessern. Zentrale Themen sind Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Bekämpfung sexualisierter Gewalt und Diskriminierung. Mit konkreten Massnahmen auf politischer und betrieblicher Ebene arbeitet der SEV daran, den Anteil der Mitarbeiterinnen in allen Branchen, Berufen und Positionen des öV zu erhöhen. Gemeinsam mit den Transportunternehmen sollen verbindliche Ziele und Massnahmen festgelegt, um eine effektive Gleichstellungspolitik zu etablieren.

## **24-Stunden-öV bedingt Schutz des Personals**

24-Stunden-öV ist in der Schweiz bereits Realität. Für den SEV sind dazu Massnahmen zur Verbesserung der Sicherheit, zum Schutz der Gesundheit und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für das betroffene Personal Bedingung.

## **Europa**

Der SEV befürwortet den Ausbau von grenzüberschreitenden Verbindungen, aber nicht zu Lasten des Personals. Grenzüberschreitende Verbindungen sollen möglichst in Kooperation mit den Schweizer Transportunternehmen erbracht werden. Das Personal braucht Schutz durch GAV.

## **Bilaterale Verhandlungen**

Der SEV unterstützt den bilateralen Weg. Gute, stabile, freundschaftliche Beziehungen mit der EU sind wichtig, auch im Eisenbahnverkehr.

Eine uneingeschränkte Marktöffnung und Liberalisierung im grenzüberschreitenden Personenverkehr lehnt der SEV ab. Die Arbeitsbedingungen und das öV-System müssen geschützt werden, Lohn- und Sozialdumping darf es nicht geben.

## Positionspapiere 2025 – 2029

---

### 5. Positionspapier Digitalisierung und Automatisierung/KI

- Der SEV gestaltet die digitale Transformation in den Unternehmen im Interesse der Mitarbeitenden mit.
- Digitalisierung und Automatisierung müssen zum Wohle der Mitarbeitenden sein.
- Die Mitarbeitenden sind bei der Einführung, Entwicklung und Überprüfung digitaler Arbeitsmittel einzubeziehen.
- Die Unternehmen stehen in der Pflicht, ihre Mitarbeitenden aus- und weiterzubilden.
- Einführung, Nutzung und Entwicklung sind sozialpartnerschaftlich zu regeln.

#### **Digitale Transformation – sozial und demokratisch!**

Die digitale Transformation bietet einerseits zwar grosse Chancen für sozialen Fortschritt, birgt andererseits aber enorme Risiken, dass erkämpfte soziale Errungenschaften zerstört werden. Voraussetzung dafür, dass sozialer Fortschritt resultieren kann, sind die demokratische Kontrolle und Steuerung des digitalen Wandels. Grundrechte und gewerkschaftliche Rechte dürfen nicht durch Einsatz digitaler Technologien ausgehöhlt werden. Der SEV als Gewerkschaft des Verkehrspersonals hat den Anspruch, diese Entwicklungen aktiv im Interesse der Mitarbeitenden mitzugestalten, weil es letztendlich um die Frage geht, wie wir künftig arbeiten und leben wollen.

#### **Arbeit 4.0: Digitalisierung und Automatisierung**

Die digitale Transformation bewirkt wachsende Vernetzung der Gesellschaft über alle Lebensbereiche hinweg. Insbesondere drahtgebundene und drahtlose Kommunikationsnetze ermöglichen, eingebettete Systeme zu vernetzen. Als Konsequenz dieser Entwicklung entstehen cyber-physische Systeme (CPS), die die Steuerung von Arbeitsprozessen mittels Computer erlauben. Ziel der digitalen Transformation ist es, die Arbeitsprozesse immer weiter zu automatisieren. Verschlan-  
kung und Flexibilisierung der Arbeitsprozesse führen in der Tendenz zu loseren, individualisierten Arbeitsverhältnissen und höherer Selbstverantwortung der Mitarbeitenden. Automatisierung und Robotisierung bzw. der Einsatz von sogenannt «künstlicher Intelligenz» (KI) verändern nicht nur Arbeitsinhalte, Arbeitsprozesse und Berufsbilder, sondern auch die Interaktion zwischen Arbeitnehmenden und Maschinen.

Die digitale Transformation darf nicht zu Plattformisierung und Prekarisierung führen. Die Arbeitsbeziehungen müssen auch weiterhin sozialpartnerschaftlich geregelt sein und soziale Sicherheit schaffen.

#### **Mobilität 4.0: Entmenschlichung des öV verhindern**

Auch im öV schreitet die Automatisierung der Arbeitsprozesse voran, sei es beim Fahrpersonal, in den Werkstätten, im Verkauf oder in der Administration. Trotz Digitalisierung und Automatisierung braucht der öV aber Gesichter: Menschen, die in Zügen, Bussen und an Bahnhöfen Vertrauen schaffen, Auskunft geben, Sicherheit vermitteln und bei Problemen helfen. Der öV darf nicht entmenschlicht werden und muss weiterhin für alle zugänglich sein, mit oder ohne Smartphone.

#### **Interoperabilität bringt europäische Standards**

Die digitale Transformation beeinflusst die technischen Standards des Eisenbahnverkehrs weltweit. Infolge der zunehmenden Vernetzung der nationalen Eisenbahnsysteme zu einem europäischen Netz werden technische Standards europaweit harmonisiert. Grenzüberschreitende

Schienenverkehre setzen Interoperabilität voraus, was den Gestaltungsspielraum für nationale Regelungen einschränkt. Deshalb bringt sich der SEV auf europäischer Ebene aktiv ein.

### **Technologischer Wandel zum Wohle der Mitarbeitenden**

Der SEV steht der digitalen Transformation grundsätzlich positiv gegenüber, vorausgesetzt sie ist zum Nutzen der Mitarbeitenden. Die Entwicklung soll sich an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden orientieren. Ausserdem müssen diese auch monetär an den Produktivitätsgewinnen teilhaben. Die Unternehmen müssen ihre soziale und ethische Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden, Employer:innen und Kundschaft wahrnehmen. Die sozialpartnerschaftlichen Errungenschaften müssen abgesichert und die sozialpartnerschaftlichen Beziehungen gestärkt werden.

### **Flexibilisierung im Sinne der Mitarbeitenden gestalten**

Arbeiten wird flexibler und mobiler, wodurch sich im Idealfall Berufs- und Privatleben besser vereinbaren lassen. Dazu sind geeignete Arbeitszeitmodelle und technische Hilfsmittel für ortsungebundenes Arbeiten erforderlich. Klar zu regeln sind die Abgrenzung zwischen Arbeits- und Freizeit sowie die private Nutzung von Geräten.

### **Mitgestalten: Mitwirkungsrechte und Mitwirkungsprozesse stärken**

#### **Einführung oder Überarbeitung neuer digitaler Arbeitsmittel**

Die Mitarbeitenden sind frühzeitig in die Einführung und Weiterentwicklung digitaler Arbeitsmittel miteinzubeziehen. Anwendungen werden bedarfsgerecht geschult. Für die Schulung ist genügend Arbeitszeit zur Verfügung zu stellen und eine allfällige Nutzung privater Ausrüstung muss entschädigt werden. Zudem ist eine Anlaufstelle einzurichten, die bei Bedarf kurzfristig erreichbar ist.

#### **Qualifikation Mitarbeitende und Personalkommissionen**

Um sich wirkungsvoll in die Mitwirkungsprozesse einbringen zu können und Diskriminierungsfallen zu erkennen, ist ein Grundverständnis algorithmischer Systeme, rechtliches und ethisches Grundwissen sowie Fachwissen über die betroffenen Arbeitsprozesse nötig. Es ist Aufgabe des SEV, Mitglieder von Personalkommissionen systematisch zu schulen und in Mitwirkungsprozessen fachlich zu unterstützen. Ein entsprechendes Bildungsangebot steht bereit und kann genutzt werden.

#### **Berufliche Qualifizierung ermöglichen**

Neue Berufsbilder entstehen, andere verändern sich oder verschwinden gänzlich. Unternehmen sind in der Verantwortung, ihre Angestellten weiterzubilden, so dass sie mit den technologischen Entwicklungen Schritt halten können. Der SEV setzt sich für die gezielte Nachqualifizierung, Aus- und Weiterbildung ein. Dabei ist zu berücksichtigen, dass digitale Weiterbildungstools nicht für alle Mitarbeitenden geeignet sind. Deswegen sind auch nicht-digitale Alternativen anzubieten. Für Mitarbeitende, die dem digitalen Wandel nicht gewachsen sind, müssen Lösungen gefunden werden, dank denen sie trotzdem im Arbeitsprozess bleiben können. Der SEV fordert bei der Entwicklung von Berufsbildern eine enge Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern.

## **Mitarbeitendenrechte und Autonomie schützen**

### **Datenschutz gewährleisten**

In automatisierten Prozessen werden kontinuierlich Daten von Mitarbeitenden gesammelt. Für ihren Schutz ist deshalb die Einhaltung des Datenschutzes zwingend. Daten dürfen nur zweckgebunden bearbeitet werden und nur sofern die betroffenen Mitarbeitenden freiwillig eingewilligt haben. Das Recht auf Dateneinsicht ist Mitarbeitenden uneingeschränkt zu gewähren. Die Nutzung von personenbezogenen Daten, insbesondere für Leistungs- und Verhaltenskontrollen, ist sozialpartnerschaftlich zu regeln.

## **Sozialpartnerschaft weiterentwickeln**

### **Gesamtarbeitsverträge ergänzen**

Der Einsatz digitaler Technologie, insbesondere von algorithmischen Systemen muss zwischen den Sozialpartnern verbindlich geregelt werden. Dabei sind Themen wie Einbezug der Sozialpartner bei Entwicklung und Einführung digitaler Arbeitsmittel, Datennutzung, Datenschutz, Datensicherheit, Transparenz, Datenquellen sowie Qualifikation und Mehrwert für die Mitarbeitenden zu regeln. Für den Fall der Einführung neuer Technologien sind Mitbestimmungsrechte zu verankern.

### **Zugang der Gewerkschaften zu den Mitarbeitenden**

Weil die Arbeit zunehmend flexibel und dezentral organisiert ist, brauchen die Gewerkschaften auch ein virtuelles Zutrittsrecht zu Betrieben. Nur so können sie, auch ortsungebundene Mitarbeitende kontaktieren und sie über ihre Rechte aufklären.