

SEV '17-'18

Sozialbericht der Gewerkschaft des Verkehrspersonals



André Haenni

2017-2018

Zwei erfolgreiche Mobilisierungen

Edito von Giorgio Tuti, Präsident SEV

Im Fokus dieses Sozialberichts stehen zwei grosse Ereignisse, die uns 2017 und 2018 beschäftigten: Einerseits der Streik auf dem Lago Maggiore, der – wenn man den einzelnen Streiktag von 2018 zu denen von 2017 dazuzählt – über 20 Tage gedauert hat. Mithilfe der Schlichtungsbehörde wurde letztendlich eine Vereinbarung getroffen. Diejenigen, die sich für die Würde und die Arbeitsbedingungen engagiert haben, und unsere ganze Bewegung werden uns auch in Zeiten, in denen die Arbeitswelt immer härter wird, in Erinnerung bleiben.

Das zweite Ereignis waren die Verhandlungen über den GAV SBB / SBB Cargo. Dieser GAV hat in unserer Vertragspolitik höchste Priorität und dominierte die gewerkschaftlichen Aktivitäten seit Januar. Die Verhandlungen drohten

in einer Sackgasse zu enden. Dank der Entschlossenheit unserer Mitglieder und der Fauxpas der Gegenseite ist das Resultat trotzdem gut.

Doch in den Jahren 2017 und 2018 lief noch viel mehr: Auch in vielen anderen KTU gab es Kämpfe und Mobilisierungen; man setzte sich ein für eine verantwortungsvolle Transportpolitik, die nicht der Wettbewerbslogik folgt. Hier setzt der SEV alles daran, die Aufteilung der Fernverkehrskonzession und die unfaire Konkurrenz durch Fernbusse zu verhindern. Zudem kämpfen wir dafür, dass der Güterverkehr nicht auf die Strasse verlagert wird.

In der Sozialpolitik mobilisierte der SEV für die Altersvorsorge 2020, doch das Resultat an der Urne hinterliess einen bitteren Nachgeschmack.

Natürlich gibt es in diesem Sozialbericht noch viele weitere Themen

zu entdecken, darunter die Integration der ehemaligen Push-Mitglieder in die Sektion SEV-GATA.

Es liegt mir am Herzen, auch den gelungenen Wechsel zum neuen Logo zu erwähnen, dem sich sämtliche Unterverbände und die grosse Mehrheit der Sektionen angeschlossen haben. Eine Vereinheitlichung des visuellen Auftritts setzt ein starkes Zeichen, besonders in dem Jahr, in dem wir die 100-jährige Verbindung der Eisenbahner-Unterverbände feiern. Dieser visuelle Wandel zeigt auch, dass wir bereit sind, unsere Organisation zu modernisieren. Die Verjüngung unserer Mitgliederbasis hat weiterhin Priorität.

Es ist wichtig, zurückzublicken auf das, was wir schon geleistet haben – doch noch wichtiger ist es, nach vorne zu schauen auf das, was zu tun bleibt.

Viel Spass beim Lesen.

Langensee

Mehr als 20 Tage dauerte der beispielhafte Kampf.

2

SBB

Der GAV SBB / SBB Cargo stand im Zentrum der gewerkschaftlichen Aktivitäten.

3

KTU

In den KTU gab es verschiedene Herausforderungen und Kämpfe.

6

Personelles

2017 sind die folgenden neuen Kolleginnen und Kollegen zu uns gestossen: Fiscalini Pascal (Juni), Sancey Yves (Juli), Aregay Wossen und Schütz Stephan (August). Im selben Jahr verlassen haben uns Schaffter Henriette (April), Christen Bruno (September) und Morier Baptiste (Dezember). Gianolli Pietro und Windlin René gingen in Pension. Fünf Angestellte feierten 2017 ein Jubiläum: Fischer Markus und Hadorn Philipp – 15 Jahre, Vianin Murielle und Tuti Giorgio – 20 Jahre, Pellandini Patrizia – 25 Jahre.

2018 neu beim SEV angestellt wurden: Zürcher René (Januar), Geissbühler Christoph (März), Fischer Chantal (April), Widmer Xenja (Juli), Schönbauer Tanja und Marti Stefan (August), Siede Wolfram (Oktober).

Den SEV verlassen haben: Anliker Peter (pensioniert im Juni), Gugger Roman (Juni), Peyer Peter (November), Obreschkow Elena und Barraud Conny (Dezember).

Daniel Froidevaux verliess uns infolge einer schweren Krankheit. 2018 gab es nur weibliche Jubiläen: Schneider Franziska und Graf-Litscher Edith – 10 Jahre, Jäggi Christina – 15 Jahre.

Wechsel im Vorstand

Nach den Wahlen am Kongress 2017 übergab Andreas Menet, ZPV, seinen Posten als Vorstandspräsident an Danilo Tonina, RPV (bis dahin Vizepräsident). Peter Käppler, AS, wurde als Vizepräsident des Vorstands gewählt. 2017 trat aus dem Vorstand zurück: Pascal Fiscalini, ZPV.

2017 neu in den Vorstand kamen: Carmine Cucciniello (bis dahin Ersatzmitglied ZPV), Sabrina Tessmer, Ersatzmitglied ZPV, Jan Weber, BAU, Claude Meier, Zentralpräsident TS (bis dahin Ersatzmitglied), Christoph Geissbühler, Ersatzmitglied TS, Roland Schwager, Zentralpräsident PV, Jean-Pierre Genevay, PV, Brigitte Fanjak, Ersatzmitglied Frauenkommission.

2018 verliessen den Vorstand: Alexander Bringolf, Ersatzmitglied AS, Christoph Geissbühler, Ersatzmitglied TS, Frédéric Nouchi, Ersatzmitglied Migrationskommission, Sven Zimmermann, Jugendkommission. In den Vorstand eingetreten sind: Manfred Schaffner, Ersatzmitglied AS, Sandro Kälin, Ersatzmitglied TS, Roger Gander, Ersatzmitglied der Migrationskommission.



Ein paar von ihnen haben ein anderes Leben gewählt, aber für die meisten ist der GAV eine Basis, auf der man aufbauen kann.

SCHIFFFAHRT

Vorbildlich gekämpft

Angelo Stroppini

Der Kampf auf dem Lago Maggiore bleibt eines der grössten Ereignisse, die den SEV 2017 und 2018 beschäftigten. Nach dem Streik, der über die zwei Jahre mehr als 20 Tage gedauert hatte, konnte ein GAV ausgehandelt werden. Dieser trat am 1. Januar 2019 für drei Jahre in Kraft.

Wir haben nicht alles erreicht, was wir wollten, aber mehr war objektiv betrachtet nicht zu erreichen. Das wissen die Mitarbeitenden der Ex-NLM (Navigazione Lago Maggiore) selber am besten. Als sie den GAV einstimmig annahmen, waren sie sich bewusst, dass der Vertrag durch ein Einigungsverfahren und nicht durch normale sozialpartnerschaftliche Verhandlungen erzielt wurde. Und ein Nein hätte für das Personal allzu nachteilige Folgen gehabt, nämlich die Anwendung des auf dem Luganersee geltenden Firmenreglements sowie einen Ausschluss der Gewerkschaften aus dem sozialpartnerschaftlichen Dialog.

Geschlossenheit der Schiffsleute

Zu diesem vielmonatigen Arbeitskampf gilt es rückblickend ein paar Dinge festzuhalten: Erstens war es nur dank der Geschlossenheit der ehemaligen NLM-Angestellten möglich zu erreichen, dass dieses Jahr für all jene, die bleiben wollten, weiterhin ein Arbeitsplatz garantiert war, und zwar zum bisherigen Lohn für das ganze Jahr 2018. Zweitens hat die ungebrochene Solidarität der Ex-NLM-Schiffsleute im turbulenten 2018 einen GAV ermöglicht, der sicherlich besser ist als das Firmenreglement der SNL. Letzteres wird übrigens in einigen Punkten verbessert, und zwar dank dem Kampf der Kolleg/innen vom Lago Maggiore. Auch dieses indirekte Ergebnis sollte zu denken geben. Das Wichtigste aber ist, dass die Schiffsleute in aller Öffentlichkeit ununterbrochen unter Beweis gestellt haben, dass die Ar-

beitsplätze und die Anstellungsbedingungen verteidigt werden können und müssen. Nicht nur mit Worten, sondern mit Taten.

Die Ex-NLM-Schiffsleute haben sich nie von jemandem instrumentalisieren lassen, erst recht nicht von politischen Lagern oder sonstigen Bewegungen, die ihre kompakte Gruppe in verschiedenen Phasen des Kampfes in ihre Richtung lenken wollten. Sie haben an ihren Versammlungen autonom entschieden. Zur Seite gestanden sind ihnen von Anfang an die Gewerkschaften SEV, Unia und OCST. Auch sie haben sich zusammengerauft und sich für ihre Mitglieder gemeinsam eingesetzt. Zwischen ihren Gewerkschaftssekretär/innen hat sich eine Freundschaft entwickelt, die weit über ein gewerkschaftliches Zweckbündnis hinausgeht.

Eine unendliche Geschichte

Dass ein GAV ausgehandelt werden muss, stand schwarz auf weiss in der Vereinbarung, welche die Gewerkschaften und der Tessiner Staatsrat im Juli 2017 unterzeichneten, um den Streik zu beenden. Allerdings startete das neue «Konsortium» für den Schiffsbetrieb im schweizerischen Teil des Lago Maggiore unter Leitung der SNL nicht wie ursprünglich geplant im Januar, sondern erst im Frühling. Sofort danach ersuchten die Gewerkschaften die SNL, mit den GAV-Verhandlungen zu beginnen. Dabei waren den Mitarbeitenden und den Gewerkschaften zwei Themen besonders wichtig: Lohnfragen und der Schutz der Saisoniers. Die Verhandlungen gestalteten sich im Frühling und Sommer gelinde gesagt sehr intensiv und fordernd – sie führten praktisch zu keinem konkreten Resultat. Dies trotz einem eintägigen Warnstreik am 3. Juli. Deshalb stellten die Gewerkschaften im September den Antrag, die kantonale Schlichtungsbehörde einzuschalten. Daraufhin folgten intensive Verhandlungen mit der SNL und fünf Sitzungen vor der Schlichtungsbehörde unter Leitung von Staatsrat Christian Vitta. Die letzte Einigungsver-

handlung fand am 22. November statt und die Personalversammlung stimmte dem Verhandlungsergebnis am 4. Dezember zu. Ihr einstimmiges Ja zeigt, dass die Betroffenen klar hinter dem GAV stehen.

Die Personalversammlung unterstrich aber auch ihr Bedauern über die zu tiefen Lohnniveaus, die für das Personal gegenüber heute erhebliche Lohnneinbussen bewirken und durch die vereinbarten Übergangsbestimmungen nur teilweise gemildert werden. Doch insgesamt beurteilten Gewerkschaften und Personalversammlung das Resultat als zufriedenstellend und dankten Staatsrat Christian Vitta für sein Engagement im Rahmen des Schlichtungsverfahrens.

Wie geht es weiter?

Gewerkschaften und Personal sind wie die SNL-Direktion überzeugt, dass die GAV-Unterzeichnung bestmögliche Voraussetzungen für die weitere Entwicklung der Schifffahrt auf dem Lago Maggiore schafft, im Interesse aller Beteiligten, des Tourismus und der Bevölkerung. Dieser möchten wir im Namen des Personals für die mehrmalige Unterstützung in den letzten Monaten nochmal herzlich danken.

Angestellte und Gewerkschaften sind sich voll bewusst, dass der GAV vor allem eine Basis ist, auf der man aufbauen kann und muss – mit dem Ziel, die Anstellungsbedingungen bei den nächsten Verhandlungen zu verbessern.

Die öffentliche touristische Schifffahrt auf den Tessiner Seen kann sich kaum selber finanzieren. Der mit den Seen verbundene Tourismus bleibt ein wichtiger Pfeiler der Tessiner Wirtschaft. Seiner Bedeutung muss man sich ebenso bewusst sein wie der Schwierigkeiten, die dafür nötigen Schiffsverbindungen zu finanzieren. Diese Aufgabe zu lösen, gehört zu einer verantwortungsvollen, weitsichtigen Politik.

Die Streik-Etappen

25. Juni 2017: Das Personal tritt gegen die Kündigung von 34 Angestellten auf dem Schweizer Seebecken vom Lago Maggiore in den Streik.

1. Juli 2017: Mehrere hundert Personen zeigen sich solidarisch mit den Angestellten. Gemeinsam marschieren sie vom Schiffsteg auf die Piazza Grande in Locarno. Unter den Unterstützern sind Politiker, Angestellte vom Flughafen Lugano, von FART und den Officine Bellinzona.

2. Juli: Der Druck steigt. Die Polizei vertreibt eine Gruppe von Menschen, die das Schiff Verbania mit Pedalos und Ruderbooten umringen.

12. Juli 2017: Die Streikenden marschieren in Bellinzona auf – mit fast 13 500 Unterschriften für ihre Forderungen: Erhalt der Arbeitsplätze und der aktuellen Lohnbedingungen.

14. Juli 2017: Durch die Mediation des Kantons und der Stadt Locarno wird eine Einigung erzielt.

15. Juli 2017: Die Arbeit wird wieder aufgenommen.

3. Juli 2018: Erneuter Streiktag aufgrund der unfruchtbaren GAV-Verhandlungen.

September 2018: Die Gewerkschaften appellieren an die kantonale Schlichtungsbehörde.



Die Reform Altersvorsorge 2020 wurde am 24. September 2017 mit 52,7% abgelehnt. Die Zusatzfinanzierung der AHV durch eine Mehrwertsteuererhöhung erreichte weder das Stände- noch das Volksmehr. Der SEV hatte diese Reform unterstützt, denn sie lag auf der Linie seines Positionspapiers Sozialpolitik (siehe Seite 7).

Zusammen mit dem AS hat die SEV-Jugend am 25. September 2017 der SBB eine Resolution übergeben. Sie forderte höhere Löhne und bessere Aufstiegsmöglichkeiten. Die Ziele wurden im GAV SBB 2019 teilweise erreicht. Die Migrationstagung 2017 wurde abgesagt. Die Kommission fand aber mit der Tagung 2018 zum Erfolg zurück!



Die Jugend hat eine Aktion mit ihren Forderungen vor dem Sitz der SBB auf die Beine gestellt.

SBB

Ein neuer GAV dank den Mitgliedern!

Vivian Bologna

Die Mobilisierung des SEV zugunsten des GAV SBB stellte sich in den letzten beiden Jahren als einer der starken Punkte heraus. Aber nicht allein dies. In den Divisionen haben die heissen Themen nicht gefehlt. Der Verantwortliche für die SBB-Dossiers, Manuel Avallone, blickt auf die Jahre 2017 und 2018 zurück.

Manuel, an was erinnerst du dich rückblickend auf die Verhandlungen zum GAV SBB im 2018?

Zuerst an die Mobilisierungsfähigkeit der SEV-Mitglieder. Von Beginn der Umfrage an haben wir gespürt, dass unsere Mitglieder an ihrem Gesamtarbeitsvertrag interessiert sind. Die Beteiligung war gut. Das hat uns erlaubt, einen Anforderungskatalog vorzulegen, der den eingebrachten Antworten der Umfrage entsprach.

Dann waren die Reaktionen der SEV-Mitglieder über die SBB-Kommunikationskanäle sowie die Teilnahme anlässlich der SEV-Aktionen in der Fläche und an den nationalen De-

monstrationen vom 18. Juni 2018 entscheidend für die Verhandlungen. Immerhin gingen 1400 Eisenbahnerinnen und Eisenbahner wegen ihrer Arbeits- und Anstellungsbedingungen auf die Strasse.

Der GAV wurde von 85 Prozent der Delegierten der GAV-Konferenz des SEV angenommen. Was löst dieses Resultat bei dir aus?

Das ist ein ausgezeichnetes Resultat. Es zeigt die Qualität des erreichten Ergebnisses auf, aber auch die Tatsache, dass unsere Verhandlungsdelegation unsere Mitglieder vertreten hat. Wir haben konsequent versucht, die Meinungen der Basis zu berücksichtigen – mittels Umfrage und GAV-Konferenzen – aber auch durch die erhaltenen Kommentare auf unsere regelmässigen Kommunikationen und anlässlich der Aktionen in der Fläche.

Inhaltlich haben die überproportionalen Forderungen des SBB-Managements unsere Arbeit erleichtert. Das Personal der Unternehmung und unsere Mitglieder konnten die Abschaffung von Leistungen wie bei-

spielsweise die zusätzliche Ferienwoche für die über 60-Jährigen, die Aufweichung des Kündigungsschutzes oder die Aufhebung der Regionalzulagen nicht akzeptieren.

Zum Schluss möchte ich mich bei allen ganz herzlich für ihren Einsatz und ihr Engagement bedanken. Ohne dieses gegenseitige Vertrauen zwischen Mitgliedern und Organisation wären gute GAV-Abschlüsse nicht möglich. Danke. Merci. Grazie.

Aroldo Cambi ist Finanzverwalter des SEV.



Manuel Avallone am 18. Juni 2018.

Personenverkehr, Konzern und Immobilien: endlose Reorganisation

Auf den 1.1.2018 wurden für P-OP-ZBS neue Berufsbilder eingeführt. Total betroffen sind 2774 Mitarbeitende, der Hauptanteil im Bereich Instandhaltung, wo die Mitarbeitenden in die Funktionen Instandhaltungstechniker Level I – IV zugeteilt wurden. Beim SEV gingen etliche Rechtsschutzgesuche ein. Grossmehrheitlich weigert sich die SBB, Korrekturen bei der Zuteilung vorzunehmen, in der Folge wurden einzelne Beschwerden an das Bundesverwaltungsgericht weitergezogen.

Im Rahmen der Kundenbegleitung 2020 gibt es folgende Veränderungen: Die Anforderungen an Zugbegleiterinnen und Zugbegleiter wandeln sich durch den generellen Rückzug der SBB aus der Fläche. Die Berufsbilder beim Zugpersonal des Fernverkehrs (FV), Regionalverkehrs (RV) sowie der Frequenzerhebung (FQ) und der Aufsicht P werden bis Ende 2021 zusammengeführt. Dank der sofortigen Intervention des SEV konnten Berichtigungen in der Ausbildung ausgehandelt werden.

Mit dem neuen Berufsbild wird auch die Begleitstruktur der Züge verändert. Die SBB lockert die Integrale Doppelbegleitung der Züge auf.

Aus dem Projekt «SBBagil2020» ist das Teilprojekt «Weiterentwicklung Personenverkehr» (WEP) entstanden. 400 Mitarbeitende sind von einem Arbeitsortwechsel betroffen. Der grösste Bereich, das Operationscenter Personenverkehr (OCP), soll von Bern nach Olten verschoben werden. Viele Mitarbeitende werden diesen Wechsel nicht mitmachen und kündigen, dabei geht viel Fachwissen verloren. Das Projekt soll auf den 1.4.2019 umgesetzt werden, obwohl operativ noch keine Strukturen bestehen. Nicht nachvollziehbar ist auch die Haltung von P-HR, welche in den Verständigungsschreiben mit Druck und Kündigungsandrohungen agieren. Die SBB war nicht bereit, auf Forderungen des SEV einzutreten und den Mitarbeitenden weitergehende Zugeständnisse zu gewähren.

Wie überall bei der SBB wurden auch die Konzernbereiche und die Di-

vision Immobilien nicht von zahlreichen Reorganisationen, Weiterentwicklungen oder Boxmovings verschont. Mit dem Projekt Operating Model Finance (OMF) wird der Bereich Finanzen reorganisiert. Bei dieser Reorganisation sind auch die Finanzabteilungen der Divisionen Infrastruktur und Personenverkehr betroffen. Jede Reorganisation innerhalb der SBB ist im Zusammenhang mit dem Sparprogramm Railfit zu betrachten. Der SEV vertritt dabei immer die Interessen der Mitgliedschaft und versucht diese konsequent zu vertreten. Im Zusammenhang mit einem Pilotversuch (bis 2020) soll in den Bereichen NMD, HR-SRT und IT mit Teamzielen bis zu 100% geführt werden. Der SEV begleitet den Versuch eng. Sollten die Befürchtungen des SEV eintreten, dass wegen diesen Teamzielen einzelne Teammitglieder mit negativen Folgen wie Mobbing oder Ausgrenzung konfrontiert wären, würde sich der SEV klar gegen die Weiterführung und Ausweitung solcher Ideen positionieren. *Jürg Hurini, Manuel Avallone*

Stellen gestrichen bei Cargo und Infra

Während die «Rastatt-Ereignisse» das Jahresergebnis 2017 von SBB Cargo trübten, beschloss die Tochterunternehmung der SBB eine Radikalkur. Nachdem mit dem Projekt «Struko» mit dem Abbau von rund 145 Stellen bereits 20% der Strukturkosten reduziert werden sollten, folgte im Januar 2018 ein weiterer Paukenschlag: Allen bisherigen Beteuerungen zum Trotz kündigte SBB Cargo eine Überprüfung von Bedienungspunkten an mit dem Ziel, den Personalbestand bis 2020 um weitere 330 Vollzeitstellen zu kürzen.

Dieser Schnellschuss provozierte nicht nur den SEV, sondern auch die Politik: Immerhin gibt es die Vorgabe, SBB Cargo mit neu formiertem Verwaltungsrat, Minderheitsseigner und den Früchten aus dem neuen Gütertransportgesetz neu zu stärken. Diese Abbaustrategie steht dem erwarteten Wachstum des Güterverkehrs von über 40% und den benötigten Kräften, um daran partizipieren zu können, diametral entgegen.

Trotz befriedigenden Ergebnissen im 2018 zeichnet sich bei SBB Cargo noch keine Beruhigung ab. Es ist absehbar,

dass SBB Cargo nicht um eine sichtbare Mobilisierung der Mitarbeitenden herumkommt, um die Unternehmung wieder auf den Pfad der Tugend zu führen.

Auch bei Infra war nichts stetig ausser dem stetigen Wandel. Zwar wurde der Reorganisations-Höhepunkt aus dem Jahr 2016 mit 17 leitfadentelevanten Projekten nicht mehr erreicht. Aber die Folgen all dieser Projekte und die neuen Projekte sorgten für dauernde Unruhe und viele neue, persönliche Problemfälle.

Im Jahr 2018 war der geplante massive Abbau von 104 Stellen bei Telecom SBB ein grosses Thema. Unsere Intervention konnte u. a. den Abbau bis ins Jahr 2021 strecken. Obwohl so die Personalfolgen abgefedert werden, ist dieser Abbau für den SEV unverantwortlich. Intervallplanung bei FN, AT-OCT, AT-UJEW, AT-KUF waren weitere Stichworte. Im Bereich Instandhaltung wurden die Teamstrukturen verändert, bevor im Herbst 2018 NORS auf den Tisch kam. Darüber berichteten wir schon mehrere Male. *Philipp Hadorn, Urs Huber*



Am 22. September 2018 forderten mehr als 20 000 Personen Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen.

2017-2018

Ein Bild sagt meist mehr als tausend Worte



Eurobus hat eine Konzession für Fernverkehrslinien erhalten. Christian Fankhauser und Fritz Haenni (TPF Bus, rechts) waren am 8. November in Bern Neufeld vor Ort.

Vivian Bologna

Die Jahre 2017 und 2018 waren gezeichnet von zahlreichen SEV-internen und externen Demonstrationen auf politischer wie auch auf gewerkschaftlicher Ebene.

Nebst den Inhalten gibt es davon auch eine Reihe von Bildern.

Gemäss der Grundsätze unserer Redaktion sind wir überzeugt, dass ein Bild mehr sagt als tausend Worte. Deshalb haben wir eine kleine Rundschau unserer Aktivitäten in den vergangenen zwei Jahren zusammengestellt, die natürlich nicht abschliessend ist, sondern einige der wichtigsten Momente abbildet.



Jörg Müller

Am Kongress 2017 wurde die ehemalige Gewerkschaft Push offiziell in den SEV aufgenommen.



Jörg Müller

Am 18. Juni 2018 schickten 1400 Eisenbahner/innen tausende von Postkarten an den SBB-CEO, um ihren GAV zu verteidigen.



Manu Friesbrecht

Die Geburtsstunde von Fairlog Ende 2017: SEV, Syndicom und Unia spannen zusammen, um die Arbeitsbedingungen im Strassentransport, im Warenhandel und in der Logistik zu verbessern.



Jörg Müller

Seit Jahren kritisiert der SEV den Wunsch des BAV und des UVEK, den öffentlichen Verkehr zu liberalisieren. Am Kongress 2017 beobachtete die ehemalige Verkehrsministerin die Zerstörung des öffentlichen Verkehrs ohne mit der Wimper zu zucken.



Arnette Bourdellier

22. September 2018: Die SEV-Gleichstellungsbeauftragte Lucie Waser erhebt die Faust bei der Demonstration mit mehr als 20 000 Menschen in Bern.

KTU

Viele Kämpfe, einige Erfolge und neue GAV bei den KTU

Barbara Spalinger, Chantal Fischer, Vivian Bologna, Françoise Gehring

Bedingt durch die AZG-Revision, welche die Anpassung vieler Gesamt- und Firmenarbeitsverträge erforderte, gab es im Berichtszeitraum deutlich mehr Verhandlungen als sonst. Hier eine Übersicht.

Für jüngere und ältere Mitarbeitende

Bei der BLS konnten die Anpassungen im Bereich Arbeitszeit konstruktiv und für beide Seiten zufriedenstellend ausgehandelt werden. Dazu wurden spezifische Massnahmen für jüngere Mitarbeitende vereinbart. Allerdings folgte die Ernüchterung auf dem Fuss: Im Zusammenhang mit dem Sparprojekt «Best Way» kam es zu Sozialplanverhandlungen. Dem SEV ist es dabei aber gelungen, insbesondere den Kündigungsschutz für ältere Mitarbeitende akzeptabel zu verbessern.

Schiedsgericht

Auch bei der Südostbahn wurde erfolgreich dafür gekämpft, dass die AZG-Revision zu keiner massiven Verschlechterung für das Personal führte: Die bestehende Pausenregelung wird unverändert weitergeführt. Weniger erfreulich ist das Hickhack um den Lohnanstieg beim Lok- und Zugpersonal, das nun dazu geführt hat, dass ein Schiedsgericht eingesetzt werden muss. Der Entscheid steht noch aus.

Vergebliche Bemühungen

Nicht überall gelang es, die wegfallenden Pausenzuschläge akzeptabel zu kompensieren, so bei den Appenzeller Bahnen. Besonders ärgerlich war auch die Lohnrunde Ende 2018: Mit der Direktion konnten Verbesserungen ausgehandelt werden, die dann aber vom Verwaltungsrat eigenmächtig abgelehnt worden sind. Das Personal hat vergeblich protestiert.

Verbesserungen und neue Arbeitsmodelle

Auch bei der Rhätischen Bahn standen 2018 FAV-Verhandlungen auf der Agenda. Der neue Firmenarbeitsvertrag bringt in einem bereits guten Anstellungsniveau weitere Verbesserungen. Die zeitliche Mehrbelastung aufgrund der AZG-Anpassungen im Bereich der Pausenregelungen wurde durch Zeitzuschläge grösstenteils wieder abgedeckt. Neu stehen dem Personal Arbeitsmodelle zur Reduktion der persönlichen Arbeitszeit zur Verfügung. Hierbei wird entscheidend sein, dass die RhB ihren Personalbestand entsprechend anpasst, damit die Modelle auch wirklich genutzt werden können.

Vorbildliche Fusion

Nach der Fusion der Bremgarten-Dietikon-Wohlen-Meisterschwanden-Bahn (BDWM) mit der Wynental- und Suhrentalbahn (WSB) zur Aargau Verkehr AG wurde nach sehr konstruktiven Verhandlungen am 11. Juli ein neuer FAV unterzeichnet. Die Leitung war sich offensichtlich bewusst, dass Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden wichtig ist. So versprach sie, dass der neue FAV niemandem schlechtere Arbeitsbedingungen bringen werde. Von denjenigen Bestimmungen, die sich bei WSB und BDWM unterschieden, wurde denn auch oft die für das Personal günstigere gewählt. Das gute sozialpartnerschaftliche Ver-



handlungsklima trug wohl auch zum fast einstimmigen Ja der Mitgliedschaft bei. Der Busbereich der alten Aar Bus+ Bahn hat sich als Busbetrieb Aarau AG (BBA) verselbstständigt und erhält einen eigenen GAV, der noch fertig verhandelt werden muss.

Weitere Verhandlungen

Bei der Aare Seeland mobil stand 2017 eine umfassende Überarbeitung der GAV für Bahn und Bus an, die erfolgreich verlaufen ist.

Ende 2018 ist auch der FAV der Bus und Service AG (ehemals Stadtbahn Chur) weiterentwickelt worden.

Im Bereich der Bahndienstleistungen sind die beiden bestehenden GAV Elvetino und Rhätia Werte AG (neu: Panoramic Gourmet AG) weiterentwickelt worden, wobei entscheidende Schritte in die richtige Richtung unternommen wurden. Neu dazugekommen ist der GAV LSG Sky Chef, eine neu im Markt auftretende Unternehmung, die einen Teil der Elvetino-Leistungen übernommen hat und konsequenterweise auch viele der bestehenden Arbeitsbedingungen von Elvetino übernommen hat.

Die Mobilisierung der VMCV-Chauffeure

Die beiden letzten Jahre bei den VMCV waren bewegt. Die SEV-Mitglieder haben mobilisiert. Die Busfahrer der VMCV haben eine Anpassung der Arbeitszeit verlangt, die ihrem Familien- und Sozialleben besser gerecht wird. Am Montag, 19. Juni 2017, versammelten sich viele Chauffeure zur Unterstützung ihrer Kollegen vor einer entscheidenden Sitzung der beratenden Dienstplankommission. Der Konflikt spitzte sich weiter zu und am Montag, 12. März 2018, hat der grösste Teil der VMCV-Fahrer ihre Unzufriedenheit ausgedrückt, indem sie eine rote Armbinde als Ausdruck der Wut getragen haben.

Am Anfang stand die Ablehnung eines Budgets, das es ermöglicht hätte, die Unterbestände beim Personal zu beheben. Die Chauffeure befürchteten, dass dem Unternehmen danach nicht genügend Geld zur Verfügung stehen würde, um zusätzliches Personal einzustellen. Die Mobilisierung des Personals legte Führungsschwächen offen. Der Direktor liess sich im August 2018 vorzeitig pensionieren. Seither hat sich die Situation normalisiert.

Das Jahresende 2018 war bei den MBC angespannt. Die Löhne neuer Mitarbeitender oh-

ne Erfahrung im öffentlichen Verkehr haben Unmut ausgelöst. Sie lagen höher als jene der Angestellten mit mehr Dienstjahren. Eine Petition mit 88 Unterschriften (bei 112 Chauffeuren) wurde am 1. November 2018 dem Direktor übergeben. Im März 2019 konnte eine Lösung gefunden werden.

TPG: Mobilisierung hat sich ausgezahlt

Die Fahrerinnen und Fahrer der TPG haben gegen den Personalmangel mobilisiert. Nach der Ankündigung eines Streiks für den 21. März 2018 hat die Direktion die kantonale Schlichtungsstelle für kollektive Arbeitsbeziehungen (CRCT) angerufen. In diesem Verfahren wurde eine Einigung gefunden. Im April 2018 haben die Parteien eine Vereinbarung unterzeichnet, die eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen bringen soll. Sie sieht vor, dass innert drei Jahren 101 zusätzliche Stellen geschaffen werden, ohne Einbezug der natürlichen Abgänge und allfälliger Ausweitungen des Angebots.

Die Einstellungen sollen zudem für die Springer eine Jahresplanung ermöglichen, welche die Arbeitstage sowie Morgen-, Nachmittags- oder Abendschicht festlegt. Bisher hatten sie keine festen Pläne, sondern erfuhren erst vier Tage im Voraus ihre Einsatzzeit. «Die TPG verpflichten sich zudem, die Mitarbeitenden verstärkt auf Polyvalenz auszubilden», ergänzt Valérie Solano. Weiter wurden ab Juli 2018 die Löhne um 0,5 Prozent der Teuerung angepasst. Der Betrag für die finanzielle Beteiligung an der Krankenversicherung wurde per 2019 in den Lohn eingebaut. Die Vereinbarung sieht zudem Verbesserungen im Gesundheitsbereich vor. Ein unabhängiger Arbeitsmediziner kann auf Mandatsbasis beigezogen werden und Empfehlungen abgeben. «Die Mobilisierung hat sich gelohnt», hält die zuständige Gewerkschaftssekretärin Valérie Solano fest.

Bescheidene Fortschritte bei RATP Dev

Als Folge einer Streikandrohung im März 2018 und der Anrufung der CRCT hat RATP Dev im Mai Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen gewährt. Die rund 60 Angestellten der Firma, die als Subunternehmer Linien der TPG betreibt, forderten weniger belastende Dienstschichten (maximal 10 Stunden statt 13 wie bisher), bessere Essensentschädigungen, eine Lohnangleichung mit der TPG und Pau-

senorte mit Toiletten. SEV und RATP Dev haben am 14. Mai 2018 eine Einigung gefunden. Der Direktor des Subunternehmens hat sich bereit erklärt, «Dienstpläne mit einer Reduktion der langen Schichten einzuführen», «eine Erhöhung der Essenspauschale zu prüfen» und zwei bis drei weitere Chauffeure einzustellen, zusätzlich zu den drei für eine neue Linie bereits vorgesehenen. Ein Pausenlokal, das diesen Namen verdient, wurde ebenfalls zugesprochen. Die Lohnforderungen werden bei der Neuverhandlung des GAV GEST (Zusammenschluss der TPG-Subunternehmer) behandelt.

Bei der MOB befürchteten die SEV-Mitglieder die Schliessung der Betriebszentrale in Zweisimmen. Dank der Mobilisierung des Personals mit der Unterstützung des SEV wurde die Zentrale gerettet, das Personal muss nicht nach Montreux umziehen. Ende 2018 äusserte das MOB-Verkaufspersonal Bedenken wegen der Häufung von Schalterschliessungen. Es forderte von der Direktion, mehr angehört zu werden, um Alternativen vorschlagen zu können.

Das Personal von TransN hat die Umfrage des SEV beantwortet. Die Direktion hat der Schaffung einer paritätischen Arbeitsgruppe zugestimmt, die von einem Arbeitsmediziner unterstützt wird und Massnahmen zur Förderung des Wohlbefindens des Personals umsetzen soll.

Die Ausschreibung der Buslinien 612 und 613 stiess beim Personal auf Unverständnis. Wie kann der Kanton Arbeitsplätze bei Linien aufs Spiel setzen, die von seinem eigenen Unternehmen betrieben werden? Postauto hat die Ausschreibung gewonnen, noch bevor deren Skandal bekannt geworden ist. Der SEV kämpft gegen diese Wettbewerbslogik. Er hat zumindest im Kanton Jura entsprechende Sicherheiten erreicht.

Die KTU im Tessin

In den Jahren 2017 und 2018 wurden die Gesamtarbeitsverträge bei TILO, AMSA (Buslinien Mendrisio), TPL (Verkehrsbetriebe Lugano) und FLP (Bahn Lugano - Ponte Tresa) erneuert. Die wichtigsten Punkte: bei TILO die Einführung der Frühpensionierung fürs gesamte Personal, bei AMSA eine Ausweitung der Frühpensionierung aufs gesamte Personal und eine leichte Ausweitung der Lohnskala. Bei TPL wurde die 40-Stunden-Woche erfolgreich verteidigt sowie die Pikettendienste neu festgelegt und die entsprechenden Zulagen leicht erhöht.

Bei der FLP wurden sämtliche Zulagen etwas verbessert und in der Lohnskala eine Überklasse eingeführt, um die Entwicklungsmöglichkeiten zu verbessern. Bei der FART wurde ein neues Arbeitszeitmodell mit der 40-Stunden-Woche ausgehandelt, das am 1.1.2019 in Kraft getreten ist. Nach einer Intervention des SEV beim Bundesamt für Verkehr wurde zudem die Jahresplanung eingeführt. Als Folge davon wurde das Personal im Busbereich aufgestockt und die Abwesenheiten haben abgenommen.

Zu guter Letzt haben die Seeleute vom Lago Maggiore, die nach dem Streik von der SNL übernommen worden sind, Ende 2018 zu einem mit viel Mühe und unter Beizug der kantonalen Einigungsstelle ausgehandelten GAV Ja sagen können.

KONGRESS 2017

Sechs Positionspapiere verabschiedet

Vivian Bologna Am Kongress 2017 wurden sechs Positionspapiere verabschiedet, darunter erstmals auch eines über die Digitalisierung.

Das Positionspapier Gewerkschaft betont die Notwendigkeit einer systematischen und hartnäckigen Mitgliederwerbung als zentrale Aufgabe der Unterverbände und Sektionen (siehe auch Seite 3). Mit zielgruppengerechten Werbekampagnen und professioneller Unterstützung für die Sektionen soll die Entwicklung der Mitgliederzahl des SEV positiv beeinflusst werden. Besondere Beachtung gilt den jungen Mitarbeitenden des öffentlichen Verkehrs, um sie vom Beitritt zum SEV zu überzeugen. 2018 hat der SEV sein Werbeteam neu formiert. Es zählt nun drei Mitglieder: Toni Feuz, Xenja Widmer und Christoph Geissbühler.

In Anlehnung an das Positionspapier Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit hat der SEV das Recht auf Unerreichbarkeit in den GAV SBB geschrieben (siehe nebenstehenden Text zur Digitalisierung von Daniela Lehmann). Der SEV hat sich weiter bei den Unternehmen für die Verbesserung der Dienstpläne eingesetzt. In der VPT-Branche Bus hat er eine Umfrage durchgeführt, mit beunruhigenden Resultaten: Mehr als die Hälfte der Befragten fühlen sich gestresst und ein Drittel sitzt am Steuer, ohne ganz bei Kräften zu sein.

In der schweizerischen und europäischen Verkehrspolitik stand der Kampf gegen die Marktöffnung im Mittelpunkt (siehe Seite 8) und der Einsatz gegen den Abbau bei Cargo erforderte viel politische und gewerkschaftliche Arbeit (Seite 3).

Als Neuerung verabschiedete der Kongress 2017 erstmals ein Positionspapier zur Digitalisierung der Mobilität: Der SEV fordert, dass die Digitalisierung nicht als Vorwand für Sparmassnahmen gebraucht wird. Es müssen Massnahmen getroffen werden, um die Gesundheit des Personals vor den Auswirkungen der Digitalisierung zu schützen. Die Produktivitäts- und Zeitgewinne müssen fair verteilt werden, um die Lebensqualität jedes und jeder Einzelnen zu verbessern (siehe gegenüber).

In der Vertragspolitik war die wesentliche Neuerung, dass es auch möglich sein soll, einen GAV abzuschliessen, wenn kein Mandat der betroffenen Personen vorliegt.

In der Sozialpolitik galt es, eine Kröte zu schlucken: die Erhöhung des Rentenalters für Frauen auf 65 Jahre, obwohl diese immer noch beim Lohn diskriminiert sind. Der SEV hat die Vorlage zur Altersvorsorge 2020 unterstützt, die danach im September 2017 vom Volk abgelehnt wurde.



Die vollständigen Texte sind zu finden unter: sev-online.ch

CARTE BLANCHE für Daniela Lehmann

Mobilität 4.0

Nachdem der Kongress 2017 erstmals ein Positionspapier zum Thema Digitalisierung der Mobilität genehmigt hatte, wurden in den letzten zwei Jahren

schwerpunktmässig zwei Themen verfolgt. Einerseits war dies die Verankerung des Positionspapiers innerhalb des SEV. Hierzu wurde die Power-Point-Präsentation «Auswirkungen, Perspektiven, Forderungen aus Sicht der Gewerkschaft SEV» erarbeitet, welche den Gewerkschaftssekretär/innen für Veranstaltungen der Unterverbände und Sektionen zur Verfügung steht.

Der zweite Schwerpunkt waren Digitalisierungsthemen im GAV SBB. Diese gehörten zu den fünf Kernforderungen des SEV. Wir konnten unter anderem ein Recht auf Nichterreichbarkeit und ein Recht auf Informationsstudium während der Arbeitszeit erreichen. Zudem wurde die Arbeitsmarktfähigkeit im GAV verankert.

In der Vereinbarung (ehemals Pakt) zur Förderung und

Entwicklung der Mitarbeitenden und zur Sicherstellung der Arbeitsmarktfähigkeit im digitalen Wandel wurde eine freiwillige Standortbestimmung (Boxenstopp) aufgenommen.

Digitalisierungsfonds

Der neu gegründete, paritätische Fonds, der von den SBB mit 10 Mio. Franken gespiessen wird, beschäftigt sich mit den langfristigen Herausforderungen der Digitalisierung für die Schweiz und die SBB sowie mit den Auswirkungen auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Veranstaltungen

Der SEV konnte seine Haltung zum Thema Digitalisierung an der Impulstagung des VöV «Menschen in der Digitalisierung – So unterstützen wir die digitale Transformation im öV» und an der SGB-Tagung «Digitalisierung? Weiterbildung!» kundtun.

Daniela Lehmann führt das Dossier SEV 4.0.

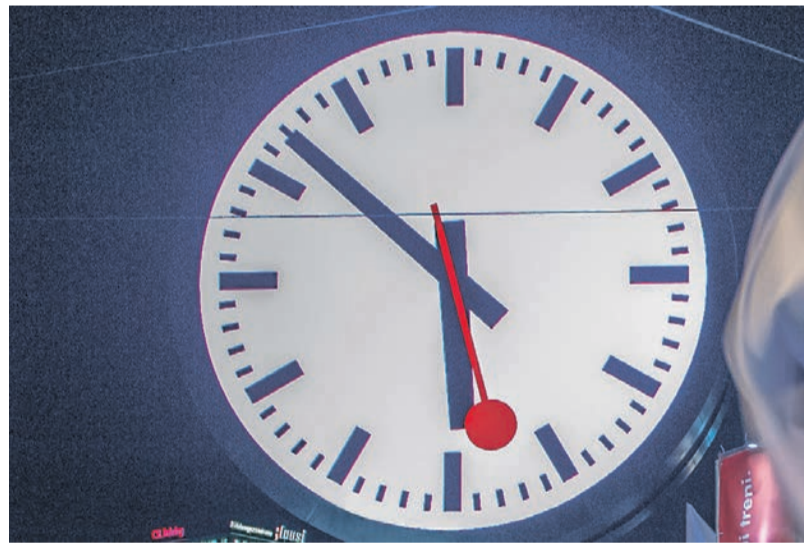
ARBEITSZEITGESETZ (AZG)

AZG-Revision

Martin Allemann

Rund acht Jahre hat die AZG-Kommission an der Revision des Arbeitszeitgesetzes und der Verordnung des Arbeitszeitgesetzes gearbeitet.

Die Kommission hat die Detailberatung an eine tripartite AZG-Kommission mit Mitgliedern der AZG-Kommission (Vertreterin und Vertreter der Unternehmung und der Arbeitnehmenden) und des BAV ausgelagert. 2016 haben National- und Ständerat die Gesetzesrevision einstimmig verabschiedet und der Bundesrat hat das Gesetz sowie die zugehörige Verordnung auf den 9. Dezember 2018 (Fahrplanwechsel) in Kraft gesetzt. Mit der Revision konnten bestehende Widersprüche des Gesetzes und der Verordnung eliminiert werden und zugleich wurde der Geltungsbereich angepasst. Mit dem 63. Ruhetag konnte eine Verbesserung erreicht werden und mit der besseren Gliederung nach Betriebsart wurde das AZG auch lesbarer und verständlicher.



Statt Regelungen für den Nahverkehr wurden neu Linien mit Spitzenverkehr definiert. Ausnahmen dürfen nur noch mit Zustimmung des Personals ausgehandelt werden. Einzig bei der Regelung für Auswärtspausen mussten wir eine materielle Verschlechterung akzeptieren. Der SEV ist aber klar der Ansicht, dass die Hälfte dieser Produktivitätssteigerung wieder dem betroffenen Personal zugute kommen

muss. Insgesamt konnten wir in der Revision trotz der Verschlechterung bei den Auswärtspausen klarere Regeln für die Mitarbeitenden im öV aufnehmen. Besonders bei den Touren und Einteilungen gibt es Präzisierungen. Wie immer nach einer Revision müssen wir nun in den Unternehmungen verlangen, dass die neuen Bestimmungen eingehalten werden und, wo nötig, Regeln aushandeln.

Vivian Bologna Die Kommunikation SEV hat sich weiter gewandelt. Im September 2018 ist die neue Zeitung erschienen. Sie besticht durch stärkeres Papier, mehr Platz für Bilder und eine leserlichere Schrift. Der Inhalt fördert den Dialog mit den Mitgliedern und erzählt die persönlichen Geschichten von Gewerkschaftsaktivist/innen.

Im Rahmen der Digitalstrategie hat die Facebook-Seite mehr Fans und der Einsatz eines Mit-

glieder-Newsletters während der GAV-Verhandlungen bei SBB/SBB Cargo war ein Erfolg, sowohl was das Anklicken des Newsletters als auch die Reaktionen der Mitglieder betrifft. Die andere grosse Änderung ist das neue Logo seit 1. November 2018. Sämtliche Unterverbände haben ihres auch angepasst. Wenn man die Anpassung oder Schaffung der Logos von über 120 Sektionen miteinbezieht, ist das Ganze eine sehr erfreuliche Entwicklung.

KOMMUNIKATION

Neues Logo



AVIATION

Geglückte Integration der ehemaligen Push

Philipp Hadorn Am SEV-Kongress 2017 konnten mehrere hundert neue Kolleg/innen begrüsst werden, die vorher bei Push organisiert waren und nun kollektiv zu SEV-GATA übergetreten sind.

Viele von ihnen haben Swisport Genf oder Swisport Zürich als ihren Arbeitgeber. Auch Kolleg/innen von Swisport Baggage Genf oder Zürich, von Priora, ISS, Cargologic u. a. m. gehören nebst dem «Stammbereich» Swiss International Airlines zu unserem Organisationsbereich im Luftverkehr.

In der Sektion, dem Vorstand und sonstigen Gremien, haben sich die neuen Kolleg/innen ausgezeichnet integriert. Die Kolleg/innen von Swisport Zürich waren gefordert, im Verhandlungsprozess für einen neuen GAV intensive Arbeit zu leisten. Mit vereinten Kräften gelang es, den neuen GAV fristgerecht per 1. Januar 2019 in Kraft zu setzen. Die Resultate liegen für viele Betroffene über den Erwartungen.

Sorgen bereitet die unsichere Eignerschaft der Swisport-Betrieb: seit 2015 im Besitz der chine-

sischen HNA-Gruppe, die gegenwärtig deren Verkauf prüft. Der Austausch zwischen den verschiedenen Branchen im SEV braucht noch Zeit.

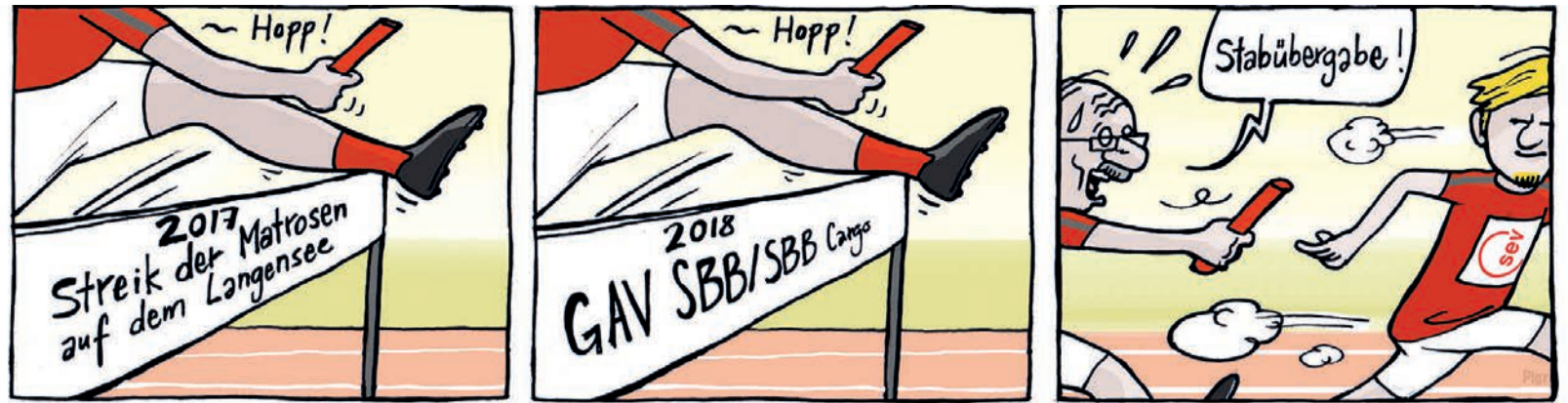
Vom verzögerten Aufbau der SEV-internen Ressourcen hatten die Mitglieder kaum etwas gemerkt, da das Team Luftverkehr «Sonderefforts» leistete (u. a. Überzeit, «Ferienverzicht»), um die Integration und die Verhandlungsergebnisse nicht zu gefährden. Werbeaktionen kamen allerdings zu kurz und der Eintritt in einzelne Sozialpartnerschaften gelang bisher (noch) nicht. Die etappenweise Angleichung der Mitgliederbeiträge verlangt zudem unzählige Zusatzgespräche, Mail- und Telefonverkehr, wovon auch unsere Mitgliederdienste betroffen sind.

Gleichzeitig galt es auch, den GAV für die Swiss zu verhandeln, der Gültigkeit seit 1. Januar 2018 hat und «Nachverhandlungen» zur Erarbeitung eines neuen Lohnsystems sind noch im Gange.

SEV-GATA, der Luftverkehr im SEV, ist eine Erfolgsstory mit bemerkenswertem Potenzial!

STABÜBERGABE

Pigr



EISENBAHNSEKTION DER ETF

Giorgio Tuti in Brüssel



Elisa Lanthaler

Im März 2017 wurde Giorgio Tuti als Präsident der Eisenbahnsektion der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) gewählt.

Die Sektion besteht aus 83 Eisenbahngewerkschaften aus 37 europäischen Ländern und umfasst rund eine Million Beschäftigte. Im Dezember 2017 übernahm Giorgio Tuti zudem den Vorsitz des sozialen Dialogs der Bahnbranche. Der soziale Dialog ist eine Plattform der EU, bei dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam Empfehlungen herausgeben oder bindende Vereinbarungen beschliessen bzw. verhandeln können.

Was war deine Motivation, dich für das Präsidium zur Verfügung zu stellen?

Die Schweizer öV-Politik wird immer mehr von Trends geprägt, welche ihren Ursprung in Brüssel haben. Nehmen wir als Beispiel die vier Eisenbahnpakete: Die Schweiz ist mitten in Europa und muss oft Entscheidungen aus Brüssel übernehmen und umsetzen. Da ist es doch besser, die Rahmenbedingungen entsprechend mitzugestalten und da zu beeinflussen, wo sie entstehen.

Vor meiner Wahl haben wir das im SEV-Vorstand diskutiert: Ich wollte mich nur zur Wahl stellen, wenn der Vorstand es vernünftig und für den SEV nützlich findet.

Woran arbeitet ihr in den Gremien?

Die Eisenbahnsektion gibt sich jeweils einen Aktionsplan für vier Jahre. Die Schwerpunkte dieser Wahlperiode: eine Kampagne für sicheren und sozialen Schienenverkehr und Schluss mit Sozialdumping.

Beim sozialen Dialog war das erste und oberste Ziel, überhaupt ein Arbeitsprogramm auf die Beine zu stellen. In den letzten Jahren gab es ein solches nämlich nicht mehr.

Ziele des jetzigen Arbeitsprogramms sind unter anderem, den Anteil der Frauen bei der Bahn zu erhöhen, ein Projekt über die Auswirkungen der Digitalisierung in Angriff zu nehmen und die Sicherheit in der Branche zu verbessern.

Haben sich deine Erwartungen hinsichtlich des Präsidiums erfüllt?

Nach diesen zwei Jahren Erfahrung merke ich, dass sich alles gut ergänzt. Die Beziehung Schweiz-EU, das ist nichts abstraktes, sondern etwas, das Hand in Hand miteinander geht. Wenn ich sehe, was in den ersten zwei Jahren möglich war, sind wir auf gutem Weg, auch wirklich etwas zu bewirken. Anzeichen dafür gibt es bereits: Bei «Women in Rail» sowie beim Kampf gegen Dumping ist schon einiges gegangen, wir konnten bereits kleine Erfolge verbuchen. Der Einstieg ist also auf jeden Fall gelungen.

CARTE BLANCHE für Daniela Lehmann

Verkehrspolitik

Das Bundesamt für Verkehr (BAV) war die letzten beiden Jahre dabei, seine Vision von öffentlichem Verkehr konsequent umzusetzen. Dazu gehören mehr Wettbewerb, weitergehende Marktöffnung und verstärkter Marktzugang für private und gewinnorientierte Unternehmungen.

Nationale Fernbusse

Der SEV hat sich vehement gegen die Konzessionen für nationale Fernbusse gewehrt. Unter anderem wurde in den Gemeinden mit Fernbushaltestellen eine Umfrage durchgeführt, welche sehr viele offene Fragen der betroffenen Gemeinden zu Tage gebracht hat. Zudem engagierten wir uns auf parlamentarischer Ebene für eine Verschärfung des Personenbeförderungsgesetzes im Bereich der Auflagen für allfällige Konzessionen, was uns – wenn auch in einem bescheidenen Ausmass – gelungen ist.

Fernverkehrskonzession

Nachdem wir vom Scheitern der Verhandlungen zwischen der BLS und der SBB vernommen hatten, appellierten wir mündlich und schriftlich an verschiedene Stellen: Es am besten, wenn der Fernverkehr wie bisher aus einer Hand geplant, gesteuert und betrieblich koordiniert wird – unter dem Dach einer langfristigen, übergreifenden Konzession. Leider konnten sich SBB und BLS nicht dazu durchringen und gaben separate Konzessionsgesuche ein. Gegen den darauffolgenden Entscheid des BAV für mehrere Konzessionen ist die SBB juristisch vorgegangen. Der Entscheid steht noch aus.

Ferner haben uns verkehrspolitisch die Berichte zum internationalen Personenverkehr (Bahn/Bus) und zur Evaluation der Weiterentwicklungsmöglichkeiten von SBB Cargo stark beschäftigt.

Daniela Lehmann ist Koordinatorin für Verkehrspolitik im SEV.

FVP

Schmerzhafteste Besteuerung

Vincent Brodard Die Diskussion um die Fahrvergünstigung FVP kam in den letzten zwei Jahren nicht vom Fleck. Für das aktive Personal ebenso wie für die Pensionierten ist die Besteuerung der FVP eine schmerzhafteste Realität. Zudem wurde der «6-für-5-Rabatt» auf die FVP-Tageskarten im Juni 2018 abgeschafft. Das Konzept der «üblichen» Rabatte wird von den Steuerbehörden systematisch angewandt. Demnach werden Rabatte über 20% besteuert. Die bisher eingereichten Ge-

suche des SEV (Reka-Zahlung, GA-Hinterlegung) konnten noch nicht konkretisiert werden. Unser Ansprechpartner, der VöV, kann die Verkehrsbetriebe zu nichts zwingen. Der einzige Fortschritt betrifft den Übergang der FVP-Abonnemente auf den Swisspass, der wahrscheinlich 2019 zur Umsetzung kommt. Dadurch erhofft man sich weniger politische und öffentliche Diskussionen aufgrund von Neid dem Verkehrspersonal und dessen Angehörigen oder Pensionierten gegenüber.

IMPRESSUM

Herausgeber: Gewerkschaft des Verkehrspersonals

Herausgeber: 50 000 Exemplare

Redaktion und Layout: Kommunikation SEV

Übersetzungen: Peter Moor, Karin Taglang

Pre-Press:

AZ Medien, Aarau; www.azmedien.ch

Druck:

Mittelland Zeitungsdruck AG, Neumattstrasse 1, 5001 Aarau; www.mittellandzeitungsdruck.ch