



PEKO-NACHWAHLEN

Kandidaturen melden bis 11. März

Susanne Oehler und Markus Fischer
susanne.oehler@sev-online.ch

SBB und SBB Cargo haben die Nachwahlen in die Personalkommissionen gestartet. Gesucht sind Kandidierende für vakante Sitze in folgenden Peko:

- **Peko Division Markt Personenverkehr:** Wahlkreis Markt Support (1 Sitz).
- **Peko Fläche Markt Personenverkehr:** Markt VS/VGB Zürich West (1 Sitz); Markt VS/VGB Léman Ost (1 Sitz).
- **Peko Division Produktion Personenverkehr:** Wahlkreis UHR (1 Sitz); Wahlkreis TPO (1 Sitz).
- **Peko Fläche Produktion Personenverkehr:** BP-KB (1 Sitz);

UHR SAN RZA (1 Sitz); UHR SAN Genf (1 Sitz); UHR Werke Yverdon (1 Sitz); Support Bellinzona & Pollegio (1 Sitz); Support Produktion SUP (1 Sitz); BP-Cleaning Region Mitte/Süd (1 Sitz); BP-Zugführung Mitte/Süd (1 Sitz); BP-Zugführung Ost (1 Sitz).

- **Peko Division Infrastruktur:** Wahlkreis Support: I-SQU, I-HR, I-F, I-DET (1 Sitz).
- **Peko Fläche Infrastruktur:** Fahrplan und Betrieb (FUB): Betriebsführung Region Mitte (1 Sitz, garantiert für Bahnverkehrsleitung); Betriebsführung Region Süd (1 Sitz); Intervention Region West (1 Sitz); Intervention Region Ost (1 Sitz). Verfügbarkeit und Unterhalt (VU): Überwachung I-VU-UEW (1 Sitz). Einkauf, Supply Chain und Produktion: Baustellensicherheit I-ESP-BSI

(1 Sitz). Energie I-EN, Finanzen I-F, Human Resources I-HR, Sicherheit/Qualität/Umwelt I-SQU, Divisionsentwicklung I-DET (1 Sitz).

- **Peko Division Konzernbereiche/Immobilien:** Wahlkreis KB/IM (1 Sitz für IT reserviert).
- **Peko Fläche Immobilien Facility Management:** Wahlkreis IM-FM-Mitte (1 Sitz).
- **Peko Fläche SBB Cargo:** Fläche West (2 Sitze); Fläche Mitte (2 Sitze); Fläche AM (1 Sitz); Aarepark (1 Sitz).

Wer kann kandidieren?

Um kandidieren zu können, muss man in einem der betroffenen Wahlkreise angestellt sein, dem GAV SBB/



SBB Cargo unterstellt sein, in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, eine allfällige Probezeit beendet haben und einen Beschäftigungsgrad von mindestens 50 % haben.

Wie kandidieren SEV-Mitglieder?

SEV-Mitglieder müssen keine Unterschriften einreichen, sofern sie vom SEV vorgeschlagen werden. Interessierte SEV-Mitglieder melden sich bitte möglichst bald, aber **spätestens bis zum 11. März** beim Präsidium ihres SEV-Unterverbands oder bei den SEV-Divisionsverantwortlichen unter **peko-sbb@sev-online.ch**

Dies ist die neue gemeinsame Mailadresse der SEV-Divisionsverantwortlichen für die Peko-Wahlen. **Elektronische Anmeldung bei der SBB bitte erst nach Abstimmung mit dem Unterverband oder SEV.**

Die Wahlen koordiniert beim SEV neu Susanne Oehler. Zuständig für die einzelnen Divisionen sind: René Zürcher für Markt und Produktion Personenverkehr, Michael Buletti für die Infrastruktur, Susanne Oehler für Konzernbereiche/Immobilien und Philipp Hadorn für SBB Cargo.

Warum kandidieren?

Die Arbeit der Peko ist wichtig, denn sie sorgen zusammen mit der Gewerkschaft dafür, dass die GAV-Regeln korrekt eingehalten und umgesetzt werden. Und die Peko-Mitglieder können die Anliegen ihrer Kolleg:innen direkt bei den Chefs zur Sprache bringen. Die Peko-Mitglieder kommen mit vielen Kolleg:innen in Kontakt und erhalten tieferen Einblick ins Unternehmen. *Weitere Infos zu den Peko gibt es im Intranet SBB/SBB Cargo.*

LINK ZUM RECHT

Einvernehmliche Beendigung des Arbeitsvertrags

§ **Rechtsschutzteam SEV**
zeitung@sev-online.ch

Was ist zu beachten, wenn mein Arbeitgeber mir eine Austrittsvereinbarung vorschlägt?

In den meisten GAV, die der SEV ausgehandelt hat, gibt es strenge Vorgaben für Entlassungen. Oft sieht der GAV vor, dass eine Verwarnung mit einer Kündigungsandrohung ausgesprochen werden muss, bevor es zu einer ordentlichen Kündigung (mit Beachtung der Kündigungsfrist) kommt. Zudem gibt es im Obligationenrecht Schutzfristen gegen Entlassungen für Personen, die arbeitsunfähig sind. Um diese Bestimmungen zu umgehen, schlagen Arbeitgeber manchmal ihren Mitarbeiter:innen die Unterzeichnung einer Austrittsvereinbarung vor. Ist diese Praxis legal? Und worauf müssen Arbeitnehmende in einem solchen Fall achten?

Art. 341 Abs. 1 OR besagt, dass während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung der Arbeitnehmer nicht auf Forderungen verzichten kann, die sich aus unabdingbaren Bestimmungen des Gesetzes oder eines GAV ergeben. Das bedeutet aber nicht, dass die Parteien den

Vertrag nicht aufheben können, wenn beide es wollen. Das Bundesgericht hält dies in einem Urteil von 2022 fest (8C_176/2022). Es ist also möglich, eine Austrittsvereinbarung auszuhandeln, um einen Arbeitsvertrag zu beenden. Dabei muss aber sehr klar darauf geachtet werden, dass nicht eine Seite die Schwäche der anderen ausnützt, um ihr Bedingungen aufzuzwingen, die den Bestimmungen des Arbeitsrechts, des Arbeitsvertrags oder des GAV zuwiderlaufen. Sonst könnte die Vereinbarung nicht rechtens sein. Hier einige Punkte, die es zu beachten gilt. Diese Liste ist nicht abschliessend:

Es ist festzuhalten, dass es sich um eine Vereinbarung handelt. Das bedeutet, dass beide Seiten in Kenntnis der Umstände sämtliche Bestimmungen akzeptieren, die darin festgelegt sind. Wenn der Arbeitgeber den Vorschlag präsentiert, muss er dem Mitarbeiter, der Mitarbeiterin ausreichend Zeit lassen (mehrere Tage), um diesen zu prüfen, und darf ihn/sie nicht unter Druck setzen für die Unterschrift (BGer 4A-364/2016, Punkt 3.1). Wenn eine der Parteien mit dem Inhalt nicht einverstanden ist, kann die Vereinbarung nicht abgeschlossen werden.

Wenn der Mitarbeiter, die Mitarbeiterin in der Vereinbarung auf

bestehende Leistungen verzichtet (z. B. auf eine laufende Schutzfrist gegen Kündigung), müssen diese Leistungen gemäss der Rechtsprechung durch eine gleichwertige Leistung des Arbeitgebers ausgeglichen werden, bspw. eine Abgangschädigung, die die Lohnneibusse für die Zeit des Kündigungsschutzes abdeckt.

Es ist auch darauf zu achten, dass eine Austrittsvereinbarung von der Arbeitslosenkasse oft als Kündigung und nicht als Entlassung bewertet wird. Das kann zu einer Sperrfrist wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit führen. Um dies zu verhindern, muss aus der Vereinbarung klar hervorgehen, dass diese in erster Linie auf den Wunsch des Arbeitgebers zurückgeht. Grenzgänger:innen müssen beachten, dass in der Schweiz verhandelte Austrittsvereinbarungen in der Regel im Herkunftsland von den Arbeitslosenkassen nicht akzeptiert werden, weshalb sie mit harten Massnahmen rechnen müssen.

Bei Zweifeln über eine Austrittsvereinbarung, die vom Arbeitgeber vorgelegt wird, sollte man auf jeden Fall seine Rechte abklären. Der SEV-Rechtsdienst kann dir alle notwendigen Informationen zu diesem Thema geben und dich bei der Aushandlung von fairen Bedingungen unterstützen.

SWISS

Stand der Petition(en) zur Dauernachtschicht

Markus Fischer. Wie in der SEV-Zeitung vom 24. Januar kurz berichtet, haben 90 % der Swiss-Mitarbeitenden, die in Kloten im Flugzeugunterhalt Dauernachtschicht leisten, eine Petition unterschrieben. Diese fordert die Beibehaltung des bewährten 5-5-Turnus: auf 5 Tage mit Nachtschicht à 10 Stunden folgen jeweils 5 freie Tage. Dieser 5-5-Turnus kommt den zahlreichen Mitarbeitenden, die aus dem Ausland in die Schweiz pendeln, sehr entgegen, werden aber auch von «Einheimischen» geschätzt, die diese Arbeitsweise bewusst gewählt haben. Das Problem ist, dass das Seco die Überschreitung der Höchststunde beim aktuellen 5-5-Betrieb mit 10-Stunden-Schichten nur noch bis Ende 2025 duldet. «Eine Reduzierung der Arbeitszeit der Dauernachtschicht auf 9 Stunden gemäss Seco-Reglement hätte für uns Unterzeichnende folgende potentiell negative Folgen: mehr Arbeitstage und/oder weniger Freizeit/Ferien und/oder mehr Zusatztage und/oder eine Saläreinbusse und/oder die Möglichkeit eines neuen, sehr wahrscheinlichen für uns nachteiligen Schichtplanes (bei gleichbleibendem Jahressoll – Anmerkung der Redaktion)», heisst es in der Petition. Darum fordern die Betroffenen eine Verlängerung der Ausnahmebewilligung und haben SEV-GATA beauftragt, sich dafür einzusetzen.

Inzwischen haben auch 74 % der betroffenen Swiss-Mitarbeitenden in Genf eine Petition mit der gleichen Forderung unterschrieben.

Philipp Hadorn, SEV-Gewerkschaftssekretär und Präsident der SEV-Luftabteilung SEV-GATA, hat bereits Kontakt mit dem Seco aufgenommen. Er hält fest: «Auch der



Übergabe der Zürcher Petition durch Swiss-Mechaniker Oliver Hochstrasser (l.) an Philipp Hadorn.

Swiss ist bewusst, dass viele Schicht-Kolleg:innen ihren Lebensmittelpunkt mit Familie etc. nicht in der Schweiz haben und dass ein passendes Schichtplansystem die Voraussetzung für deren Arbeitsverhältnis in der Schweiz ist. Für das Seco ist das 5-5-System prinzipiell kein Problem, es fordert aber eine Reduktion der Stundenzahl. Da wird sich wohl auch die Swiss bewegen müssen, denn Zeitzuschläge könnten Jahressoll und Gesundheitsschutz sehr wohl erfüllen.»

Ab Mitte März finden mit der Swiss Gespräche zum Schichtsystem statt, bei denen auch SEV-GATA dabei sein wird.

Peko-Wahlen

Zur Ergänzung der Personalkommission bei der Swiss musste ein erneuter Wahlgang angeordnet werden. Unsere SEV-GATA-Mitglieder **Nicole Neuenhöfer** und **Sava Nestorov** stellen sich erneut zur Verfügung. Danke! Die Wahlen finden vom 24. Februar bis 13. März statt. Swiss informiert(e) die Wahlberechtigten am 10. Februar.