

KEIN STREIK BEI DEN TPG

Hohe Belastung des Personals anerkannt



Mit der Vereinbarung anerkennen die TPG die hohe Belastung des Personals und wollen sie reduzieren und kompensieren.

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Mit 64% haben die SEV-Mitglieder bei den Genfer Verkehrsbetrieben (TPG) einer Vereinbarung zugestimmt, die weitgehend den Forderungen des SEV entspricht: sofort mehr Lohn, rasche Anstellung von mehr Personal, Aufstockung der Reserve, Kompensationen für Belastungen, Verlängerung des Moratoriums zu den Parkplätzen. Die TPG verpflichten sich auch zu mittelfristigen Massnahmen, vor allem zu einer kompletten Überarbeitung der Dienstpläne, um die Arbeit traglicher zu machen. Die Streikankündigung wurde aufgehoben.

Vom 25. April bis zum 6. Mai konnten die Mitglieder der SEV-Sektion TPG schriftlich über letzten Vorschläge

von Direktion und Verwaltungsrat der TPG abstimmen. Die Beteiligung war gut und das Ja mit 64% klar. Doch ein Drittel der Teilnehmenden lehnte die Vereinbarung ab, wohl aus Misstrauen gegenüber der Direktion.

«Die Vereinbarung ist das Ergebnis monatelanger, intensiver Verhandlungen», sagt SEV-Gewerkschaftssekretärin Aurélie Lelong, die für die TPG zuständig ist. «Wir haben nicht alles erreicht, aber erstmals hat die Direktion das Leiden des Fahrpersonals anerkannt und mit uns konkrete Lösungen dazu erarbeitet. Kurzfristig werden für besondere Belastungen Entschädigungen eingeführt. Mittelfristig sollen bessere Dienstpläne und zusätzliche Mitarbeitende Entlastung bringen.» Seit dem Streik im Oktober 2022 waren Personalforderungen zu den Arbeitsbedingungen unerfüllt geblieben. Sie betrafen insbesondere das

Leiden von Fahrerinnen und Fahrern bei der Arbeit, das die Leitung nicht zur Kenntnis nehmen wollte.

Personal soll weniger leiden

Die Mitarbeitenden forderten insbesondere eine Verkürzung der Arbeitszeiten und der Zeit hinter dem Lenkrad (keine Lenkzeiten von mehr als vier Stunden) sowie eine Aufstockung der Reserve, damit Ruhetage wirklich bezogen werden können. Hinzu kam die Unzufriedenheit über unvollständige Teuerungsausgleiche, die zu Reallohnverlusten führten.

Ein neuer Regierungsrat an der Spitze des für die TPG zuständigen Departementes und die neue Verwaltungsratspräsidentin sorgten für einen neuen Verhandlungsrahmen. «Die TPG-Leitung zeigte sich erst unter der Streikdrohung reaktionsfähig», bedauert Aurélie Lelong. Die

Streikankündigung vom 31. Januar musste mehrmals ausgesetzt und reaktiviert werden. Und es brauchte viele Verhandlungsrunden, davon mehrere als «letzte Chance» nach Reaktivierungen der Streikankündigung, sowie mehrere Konsultationen der SEV-Basis, bis die Unternehmensleitung die Dringlichkeit der Personalforderungen anerkannte und zu Lösungen Hand bot, die der Vorstand der SEV-TPG-Sektion als «vorzeigbar» gutheissen konnte.

Ehrgeiziger Rekrutierungsplan

Am Treffen der «letzten Chance» vom 16. April unter dem Druck eines SEV-Ultimatums bis zum 24. April machte die Direktion feste Zusagen bezüglich der Forderungen und einer schnellen Umsetzung und verlangte auch nicht mehr eine Gegenleistung. Sie garantierte 30 Stellen in der Reserve per 1. Juli 2024 mit einer Lockerung der Bewerbungskriterien, lancierte einen ehrgeizigen Plan zur Anstellung von 200 Fahrer:innen bis Ende 2024 und kündigte eine vollständige Überarbeitung der Dienstpläne bis spätestens Ende 2025 an. Zudem schlug sie vor, die in der Zwischenzeit fortdauernden besonderen Belastungen im Fahrdienst durch ein Kompensationssystem zu anerkennen und honorieren. Die Idee schien interessant, musste aber noch konkretisiert werden, bevor ihr wirklicher Wert beurteilt werden konnte.

«Zähler» für Belastungen

Zwei Tage später wurden die Hauptkriterien für schwere Arbeit festgelegt: Lenkzeit von mehr als 4 Stunden 15 Minuten, Zuweisung von Arbeitszeiten ausserhalb der bevorzugten Zeit, zu kurze effektive Wendezeiten, zu lange Dienstsichten usw. Und es wurden Regeln erarbeitet, wie die Belastungen gezählt und kompensiert werden sollen: mit garantierten freien Tagen oder, falls gewünscht, mit Geld. Dieses Belastungsausgleichssystem ist als Sofortlösung gedacht, bis die hohen Belastungen des Fahrpersonals verschwunden sind.

Das Kompensationssystem soll gemäss der Vereinbarung, welche die SEV-Basis gutgeheissen hat, nach ihrer

Unterzeichnung sofort in Kraft treten. Ebenfalls sofort wirksam werden sollen eine Lohnerhöhung von 1,2% und die Direktanstellung neuer Mitarbeiter:innen in der vertraglichen Funktionsklasse bzw. eine entsprechende Höhereinstufung bisheriger Angestellter. Dazu kommen noch Massnahmen für Auszubildende und ihre Ausbilder:innen sowie die Möglichkeit, ab 59 Jahren den Beschäftigungsgrad (und Lohn) um 10% zu reduzieren, während bei der Pensionskasse der bisherige Lohn versichert bleibt dank Einschüssen der TPG.

Die Vereinbarung umfasst auch spezifische Massnahmen für das Fahrpersonal: Entlastung durch vier Ablöser:innen pro Woche mobil auf dem Netz in Spitzenzeiten, keine Lenkzeiten über 4 ½ Stunden ab 19. August 2024, vollständige Überarbeitung der Dienstpläne mit Zustimmung des Personals, um vor allem Lenkzeiten über vier Stunden abzuschieben, und spätestens ab Dezember 2025 fünf verkürzte Zeitfenster für die «voltigeurs»: d. h. die dienstjüngsten Fahrer:innen, die an gewissen Tagen solche Fenster statt fester Dienste zugeteilt erhalten.

Pausenräume und Toiletten

Gearbeitet wird auch an den Pausenräumen (Eröffnung neuer oder Erweiterung bestehender Räume) und Toiletten (neu tagsüber am «Jardin botanique», fünf Endstationen haben noch keine). Dazu kommt die Verlängerung des Moratoriums bezüglich Parkplatzgebühren um ein Jahr sowie der erwähnte Rekrutierungsplan.

«Wir werden natürlich darüber wachen, dass die Leitung die eingegangenen Verpflichtungen einhält. Und wir danken unseren Kolleginnen und Kollegen, die sich während der ganzen Verhandlungen mobilisiert und ihre Meinung klar zum Ausdruck gebracht haben. Dank ihrer Entschlossenheit haben wir Massnahmen erreicht, die die Belastung der Fahrer:innen reduzieren und den Beruf attraktiver machen. Das Unternehmen hat verstanden, dass das zu seinem Vorteil ist, weil es nur so das nötige Personal rekrutieren kann, das es für die Mobilität der Zukunft braucht», sagt Aurélie Lelong.

SGB-VERTEILUNGSBERICHT 2024

Nur Topverdienende erhielten mehr Lohn

Schweizerischer Gewerkschaftsbund. Die unteren und mittleren Reallöhne stagnieren, die Last der Krankenkassen-Prämien wird untragbar. Die Einkommens- und Abgabepolitik in der Schweiz geht klar in die falsche Richtung. Leidtragende sind diejenigen mit unteren und mittleren Einkommen. Profiteure sind die Topverdiener:innen und Gutsituierter. Die obersten Löhne sind stark gestiegen. Die Firmen schütten mehr Dividenden aus. Und die Kantone senken die Steuern für hohe Einkommen und Vermögen. Das zeigt der Verteilungsbericht, den der SGB am 29. April den Medien vorstellte. Es braucht eine Wende in der Lohn- und Einkommenspolitik, damit alle, die Tag für Tag hart für ihr Geld arbeiten müssen, finanziell gut über die Runden kommen.

Bei den unteren und mittleren Reallöhnen droht ein «verlorenes Jahrzehnt»: Real sind sie heute nicht wesentlich höher als im Jahr 2016. Hauptgrund ist, dass viele Arbeitgeber ihren Kunden zwar höhere Preise verrechneten, aber nicht bereit waren, ihrem Personal den Teuerungsausgleich zu gewähren. Die Kader und Topverdienenden hingegen (oberstes Prozent der Löhne) haben heute 3000 Franken pro Monat zusätzlich. Erstmals haben in der Schweiz über 4000 Personen ein Jahresgehalt von einer Million Franken und mehr. «Von der Individualisierung der Lohnpolitik über Bonuszahlungen in den Firmen profitie-

ren Kader und Topmanager überproportional», hält SGB-Chefökonom Daniel Lampart, fest. «Damit auch die Arbeitnehmenden mit normalen Löhnen etwas vom Wohlstand haben, den sie erwirtschaften, braucht es wieder mehr allgemeine Lohnerhöhungen.»

Ungerechte Abgabepolitik korrigieren

Auch die Steuer- und Abgabepolitik spielte den Gutsituierteren in die Hände. Die Kantone haben wieder damit begonnen, die Einkommens- und Vermögenssteuern zu senken. Weitere Steuersenkungen sind geplant. Auf der anderen Seite wiegt die Krankenkassen-Prämienlast für die unteren und mittleren Einkommen immer schwerer – auch weil die Kantone die Prämienverbilligungen nur schwach erhöhen. Eine vierköpfige Familie zahlt heute mehr als 1000 Franken pro Monat für die Krankenkasse, auch wenn sie ein Hausarzt- oder HMO-Modell gewählt hat. «Statt die ungerechte Verteilung der Einkommen zu korrigieren, verstärkt die aktuelle Abgabepolitik die Ungleichheiten, vor allem weil die ungerichten Kopfprämien ungebremst steigen», sagt SGB-Präsident Pierre-Yves Maillard.

Normal- und Geringverdienende haben deshalb heute nach Abzug der Steuern und Wohnkosten weniger Geld zum Leben als im Jahr 2016. Die Topverdiener-Haushalte hingegen stehen finanziell besser da. Ihre Brutto-

einkommen stiegen. Und weil die Schweiz das Gesundheitswesen als einziges Land in Europa über eine Kopfsteuer finanziert, müssen sie sich weniger an der Entwicklung der Gesundheitskosten beteiligen als anderswo.

Entlastung bei den Krankenkassenprämien und markant höhere Löhne nötig

In der Abgabepolitik müssen die Kopfsteuern bei den Krankenkassenprämien gesenkt werden – über höhere Prämienverbilligungen, wie es die Prämien-Entlastungs-Initiative vorsieht: Niemand soll mehr als 10% des Einkommens für die Prämien ausgeben müssen. Die geplanten Senkungen der Einkommens- und Vermögenssteuern hingegen gehen in die falsche Richtung, denn sie stellen jene noch besser, die es nicht nötig haben.

Die Reallöhne der Normal- und Geringverdienenden müssen markant steigen. Wer eine Lehre gemacht hat, soll mindestens 5000 Franken pro Monat verdienen, und generell müssen die Löhne mindestens 4500 Franken betragen. Diese Lohnerhöhungen sind betriebswirtschaftlich möglich, denn die Erträge und Margen der Firmen sind gut. «Um die Lohnlücke zu schliessen, braucht es in diesem Lohnherbst substantielle Lohnerhöhungen, vor allem bei den unteren und mittleren Löhnen und bei den sogenannten Frauenberufen mit zu tiefen Löhnen», sagt SGB-Vizepräsidentin Vania Alleva.

SWISS

Gewinn über Vor-Corona

Markus Fischer. Die Swiss hat im ersten Quartal 2024 3,7 Mio. Personen befördert, fast 17% mehr als im ersten Quartal 2023, bei 14,5% mehr Flügen. Sie bot 11,6% mehr Sitzkilometer an und verkaufte davon 11,3% mehr. Die operativen Erträge stiegen um 8,1% auf 1,2 Mia. Fr., doch das operative Ergebnis sank um 48 Mio. auf 30,7 Mio. Fr. Als Gründe nannte Swiss den Frachtgeschäftsrückgang, tiefere Durchschnittserlöse (weil viele Airlines ihre Kapazität erhöhten) sowie höhere Kosten etwa beim Treibstoff und im Personalbereich «als Folge der neu verhandelten GAV für die Mitarbeitenden im Cockpit und in der Kabine», wie die Swiss schreibt.

«Nach dem Spitzenergebnis 2023 ist das vorliegende Quartalsergebnis der Swiss nach wie vor hervorragend» sagt Philipp Hadorn, der als Gewerkschaftssekretär die Abteilung Luftverkehr im SEV – SEV-GATA – leitet und präsidiert. «Nach den gescheiterten Lohnverhandlungen für das Jahr 2024 gilt es im kommenden Herbst ein faires und nachhaltiges Resultat für die Löhne ab 2025 zu erreichen. Nur so wird die Swiss die aktuelle Belegschaft behalten und im Jahr 2024 wie geplant 1600 zusätzliche Mitarbeitende erfolgreich rekrutieren können.»