



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

SEV Zentralsekretariat
Steinerstrasse 35
Postfach 1008
3000 Bern 6

Telefon +41 31 357 57 57
info@sev-online.ch
www.sev-online.ch

Katrin Leuenberger
Direkt +41 31 357 57 52
Mobil +41 79 779 59 17
katrin.leuenberger@sev-online.ch

Vernehmlassung Beteiligungsgesetz BLS

Sehr geehrte Damen und Herren

Der SEV, die Gewerkschaft des Verkehrspersonals, nimmt die Gelegenheit gerne wahr, zur Vernehmlassung zum Beteiligungsgesetzes BLS fristgerecht Stellung zu nehmen.

Der SEV organisiert das Personal des gesamten öffentlichen Verkehrs – so auch der BLS und ist ihr grösster Sozialpartner. Die BLS AG (inkl. BLS Netz AG) ist Arbeitgeberin von über 3000 Mitarbeitenden. Die Arbeitsplätze liegen vor allem im Kanton Bern, auch in Randregionen und betreffen verschiedene Branchen.

Die Mitarbeitenden sind die wichtigste Ressource und das Gesicht der BLS

Der SEV begrüsst, dass die Geschäftsprüfungskommission des Grossen Rates (GPK) nach dem Bekanntwerden von Unregelmässigkeiten bei von der BLS AG bezogenen Abgeltungen in ihrem Untersuchungsbericht unter anderem den Erlass einer gesetzlichen Grundlage für die Kantonsbeteiligungen an der BLS AG und deren Tochterunternehmen empfohlen hat.

Die unschöne Subventionsaffäre, der schwelende Blausee-Skandal und weitere Unstimmigkeiten haben auch beim Personal Spuren hinterlassen und zu einem Vertrauensverlust geführt. Es ist deshalb schwer nachvollziehbar, dass das Personal weder im Vortrag noch im Gesetz Erwähnung und Eingang findet. Wir schlagen deshalb im Folgenden wichtige Massnahmen vor, welche aus unserer Sicht für die Wertschätzung des Personals angezeigt sind.

Die BLS ist der Zukunft nur als attraktive Arbeitgeberin gewachsen

Der Kanton hat ein vitales Interesse an einer gut aufgestellten Eisenbahnverkehrsunternehmung (EVU) BLS. Das Personal ist Garant für eine qualitativ gute und sichere Erbringung der Mobilitätsleistungen der BLS. Dazu kommt, dass der öffentliche Verkehr Teil der Lösung der Klimaproblematik ist und einen gewaltigen Beitrag für Zusammenhalt und Funktionieren des Landes leistet (z.B. Rolle während der Covid-19-Pandemie). Fakt ist zudem, dass aufgrund der Demographie und der Altersstruktur des Personals, die BLS in den nächsten Jahren sehr viel neues Personal rekrutieren muss. Deshalb muss die BLS in punkto Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt noch mehr tun als bisher und vermehrt auch Frauen ansprechen.

Das Personal fordert eine Vertretung im Verwaltungsrat

Eine Vertretung des Personals im Verwaltungsrat der BLS ist ein wichtiger Schritt mit grosser Signalwirkung und eine der Forderungen des im SEV organisierten Personals der BLS. Die BLS wäre keine Pionierin in diesem Bereich. So sind beispielsweise bei der SBB die beiden Sitze des Personals im Verwaltungsrat im SBB-Gesetz geregelt. Auch ÖV-Nahverkehrsbetriebe wie BERNMOBIL, TPG oder die Basler Verkehrsbetriebe sowie weitere setzen auf Personalvertretungen in ihren Verwaltungsräten.

Attraktive Arbeitgeber haben Gesamtarbeitsverträge

Der SEV lebt mit den BLS eine aktive und für beide Seiten wichtige Sozialpartnerschaft. Der SEV handelt mit weiteren Gewerkschaften den Gesamtarbeitsvertrag mit der BLS AG aus. Der SEV würde es begrüessen, wenn der Kanton der Wichtigkeit eines Gesamtarbeitsvertrages Ausdruck verleiht, indem er die BLS im Gesetz dazu verpflichtet, auch in Zukunft einen solchen abzuschliessen.

Löhne und Vergütungen in angemessenem Verhältnis

Als Mehrheitseigner muss der Kanton Bern auf ein ausgewogenes Lohngefüge des Personals achten. Löhne und Vergütungen müssen in einem angemessenen Verhältnis zur Aufgabe und zur Verantwortung stehen und dürfen keine übermässigen Unterschiede aufweisen. Lohnexzesse, wie sie in einem anderen staatsnahen Betrieb vorgekommen sind, müssen vermieden werden.

Die BLS als Service Public-Unternehmen

Der SEV legt Wert auf die Wichtigkeit klarer Eigentumsverhältnisse der EVU. Für den SEV ist zentral, dass die BLS als Unternehmung des Service Public unter demokratischer Kontrolle steht. Ein Service Public-Unternehmen muss Nutzen stiften und keine Gewinne maximieren. Aus diesem Grund und auch aus Gründen der Governance begrüsst der SEV ein Beteiligungsgesetz für die BLS.

Bemerkungen zu den einzelnen Gesetzesartikeln

Ergänzung zu **Art. 2.2** Sie erbringt diese Dienstleistungen in hoher Qualität.

Begründung: Die hohe Qualität der BLS in Sachen Pünktlichkeit, Sicherheit und Qualifikationen des Personals ist ein zentrales Merkmal, das für die Zufriedenheit der Kund:innen sorgt und unbedingt erhalten bleiben soll.

Neu **Art. 2.3** Die Anstellungsverhältnisse des BLS-Personals sind im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen zu regeln.

*Begründung: in der Eignerstrategie BLS steht unter 2 unter anderem: «Die politischen Interessen sind: • Ein gut ausgebautes und finanzierbares Angebot im öffentlichen Verkehr. • Ein attraktiver, kostengünstiger und kundenfreundlicher öffentlicher Regionalverkehr. • **Ein stark aufgestelltes und konkurrenzfähiges Bahnunternehmen, das qualifizierte Arbeitsplätze im Kanton erhält und schafft sowie sozialverträgliche Arbeitsbedingungen garantiert.**» Um diese Arbeitsbedingungen zu garantieren, sind Gesamtarbeitsverträge unverzichtbar. Der Kanton vergibt sich nichts, wenn er die BLS dazu verpflichtet die bestehende Sozialpartnerschaft weiterhin zu pflegen.*

Neu Art. 2.4 Dem Personal der Unternehmung ist eine angemessene Vertretung im Verwaltungsrat zu gewähren.

Begründung: Sollen die Anstellungsbedingungen attraktiv bleiben, gehört in das strategische Gremium unbedingt die Stimme des Personals. Dies ist in anderen Unternehmungen auch der Fall (z.B. SBB) und funktioniert sehr gut. Formulierung gemäss Art. 11.3 Bundesgesetz über die Schweizerische Bundesbahnen SBBG

Teil streichen Art. 3 Die Beteiligung des Kantons an der BLS AG beträgt mehr als 50 ~~und~~ höchstens ~~70~~ Prozent.

Begründung: Die Obergrenze ist zu streichen. Sie engt den Handlungsspielraum des Kantons unnötig ein.

Ergänzung zu Art. 4.1 Die BLS Netz AG muss Teil des BLS-Konzerns bleiben.

Begründung: Eine mögliche Aufteilung des BLS-Konzerns ist zu verhindern, dies hätte katastrophale Auswirkungen auf den Betrieb.

Art. 7.1 d:

Bemerkung: Ob durch die Verteilung der Eigner- und der Bestellerrolle auf verschiedene Ämter Rollenkonflikte wirklich ganz vermieden werden können, wagen wir zu bezweifeln. Diese Regelung ist aber sicher ein Fortschritt zum Status quo.

Neu Art. 7.1 e: sorgt dafür, dass die Löhne und Vergütungen des obersten Kaders in einem angemessenen Verhältnis zum Lohngefüge des gesamten Personals stehen.

Begründung: Gerade in staatsnahen Betrieben ist besonders auf ein ausgewogenes Lohngefüge des Personals zu achten. Löhne und Vergütungen müssen in einem angemessenen Verhältnis zur Aufgabe und zur Verantwortung stehen und dürfen keine übermässigen Unterschiede aufweisen. Der SEV beantragt deshalb in Artikel 7 einen zusätzlichen Buchstaben e einzufügen.

Bemerkungen zu einzelnen Kapiteln des Vortrags

Keine Bemerkungen.