

Die Regionalbahn.

Sperrfrist

Mittwoch, 8. Mai 2002, 12:00 Uhr

Medienkonferenz am 8. Mai 2002
Zentrum Zum Bären, Kreuzlingen

THURBO-GAV unterzeichnet

Medien-Mitteilung
8. Mai 2002

Die Euregio Bodensee - Ostschweiz schaltet den Turbo ein

*von Paul Blumenthal
Verwaltungsratspräsident der THURBO AG und
Mitglied der Geschäftsleitung SBB*

Woran niemand so recht glauben wollte, ist nun als dritter Meilenstein - in Form der Unterzeichnung des GAVs - in der noch jungen Geschichte des Unternehmens THURBO AG gelungen.

Ich erinnere daran, dass die beiden nicht immer gleichgesinnten Mutterhäuser MThB und SBB im September 2001 die Unternehmung THURBO gründeten, mit dem Ziel im Raum Euregio Bodensee – Ostschweiz eine moderne und leistungsfähige Regionalbahn zu betreiben. Dies war gleichsam der erste Meilenstein.

Im Dezember 2001 bestellte die THURBO in ihrem zweiten Meilenstein 80 moderne neue Regionaltriebzüge des Typs GTW 2/6 (Gelenktriebwagen).

Der Geschäftsführer der THURBO AG, Herr Ernst Boos, erhielt kurz nach dem Gründungstermin vom Verwaltungsrat den Auftrag, mit den Sozialpartnern einen GAV auszuhandeln. Die Rahmenbedingungen, einen eigenen THURBO-GAV zu realisieren, waren ziemlich eng und aus diesem Grund nicht ganz so einfach zu realisieren:

- Er musste den Ansprüchen des übertretenden Personals der MThB und SBB entgegen kommen.



- Er musste sich am SBB-GAV orientieren, weil dies Vertragsbestandteil desselben ist.
- Er musste moderne und faire Voraussetzungen schaffen, die den künftigen Mitarbeitern Basis zu hoher Zufriedenheit bieten.

Das waren keineswegs einfache Vorgaben für unseren Geschäftsführer. Dazu kam sicher auch eine „natürliche Skepsis“ unserer Sozialpartner, die nach Ankündigung der Gründung von THURBO nicht nur Gutes ahnten. Ihre Befürchtungen beinhalteten schlimme Szenarien, die von Subdivisionalisierung, über Lohndumping bis hin zu Zwangsversetzungen gingen.

Dass die THURBO mit ihrer überschaubaren Grösse und der ihr gesteckten Unternehmensziele auch neue Möglichkeiten und Spielräume für die Mitwirkung der Mitarbeitenden bietet, wurde in den letzten Monaten – vorwiegend dank der Aushandlung dieses GAV's – zunehmend erkannt.

In diesem Klima war es denn auch möglich, dass der GAV der THURBO effizient und in kurzer Zeit zustande kommen konnte.

Natürlich hätte ich den einen oder anderen Punkt gerne noch anders gesehen. Wenn ich den Gesamtarbeitsvertrag der SBB und THURBO vergleiche, muss ich zugeben, dass das von THURBO ausgehandelte Arbeitszeit-Bandbreiten-Modell mich als Geschäftsleitungsmitglied der SBB etwas neidisch macht.

Der neue GAV der THURBO wird folgenden Mitarbeitenden zugute kommen:

1. LokführerInnen: 29 SBB-Lokführer und 39 MThB-Lokführer treten ab Ende 2002 in den Dienst der THURBO über. Für sie ist zumindest die Gleichwertigkeit mit den „alten“ Arbeitsbedingungen bei den Mutterhäusern hergestellt. THURBO bildet überdies 40 neue Lokführer aus. Sie werden ebenfalls nach den Richtlinien des neuen GAV's angestellt.

2. ZugbegleiterInnen MThB: 12 Zugbegleiter der MThB wechseln nach Inbetriebnahme zur THURBO und werden für Stichkontrollen in den Zügen eingesetzt. Sie werden unterstützt von SBB-Zugbegleitern, die von der THURBO bei den SBB angemietet werden.
3. Verkaufspersonal: Die THURBO wird auch Personen im Verkauf der MThB auf einigen wenigen Bahnhöfen übernehmen.
4. Mitarbeitende der zentralen Dienste der THURBO: Selbstverständlich gilt auch für sie der neue GAV.

Würdigung

Um ein Unterfangen wie THURBO auf die Beine zu stellen, braucht es viel – mit Sicherheit aber motivierte und zufriedene Mitarbeitende.

Den Grundstein dazu legen wir heute mit der Unterzeichnung des neuen GAV's der THURBO.

Ich danke allen Beteiligten und freue mich auf die Betriebsaufnahme im Spätherbst 2002.

Sperrfrist

Mittwoch, 8. Mai 2002, 12:00 Uhr

Medienkonferenz am 8. Mai 2002
Zentrum Zum Bären, Kreuzlingen

THURBO-GAV unterzeichnet

Medien-Mitteilung
8. Mai 2002

THURBO: Die Mitarbeitenden stehen im Zentrum

von Ernst Boos
Geschäftsführer der THURBO AG

Ich knüpfe an die Würdigung des Verwaltungsratspräsidenten, Paul Blumenthal an: Leitlinie für die Ausgestaltung des GAV THURBO war, zufriedene und motivierte Mitarbeitende zu bekommen und zu erhalten.

Voraussetzung: Schaffen von gegenseitigem Vertrauen

Dieser Anspruch erforderte zu Beginn der Verhandlungen vor allem eines: Es musste gegenseitiges Vertrauen geschaffen werden. Hiezu war zweierlei wichtig:

1. die im Vorfeld der THURBO-Entwicklung abgegebenen Versprechen einzulösen und
2. ein gutes Gesprächsklima zu schaffen.

In Erfüllung der zweiten Voraussetzung lag das für die Verhandlungsgemeinschaft etwas ungewohnte Bestreben, Diskussionen nicht in erstarrten gegenseitigen Fronten zu führen. Vielmehr sollten sie die Verhandlungen bei allem Respekt vor den unterschiedlichen Positionen als aufgelockerte, gemeinsame Gespräche verstehen. Für mich liegt der persönliche Erfolg darin, dass die Verbände dies erkannt und letztlich auch gewürdigt haben.



Leitlinien des GAV:**- Materielles erhalten****- Flexibilität und Gesprächskultur schaffen**

Gemäss den Versicherungen im Vorfeld bestand die Verhandlungsposition der THURBO nicht darin, materielle Einsparungen zu erzielen. Das hätte zwar ihre Ausgangslage zur Erfüllung der Vorgaben der Mütter und auch der Besteller zur Errichtung eines kostengünstigen Betriebs erleichtert – dies allerdings auch nur vordergründig und kurzfristig.

Ein solcher Ansatz hätte eine langfristige und damit nachhaltige Entwicklung von THURBO zum vornherein kompromittiert. Denn das Projekt THURBO ist ein weiterer Meilenstein im notwendigen Bestreben, unser öV-System zu reformieren. Und das ist ohne Preisgabe von Gewohnheiten und Sicherheiten nicht möglich. Gerade mit letzterem tun sich Mitarbeitende schwer, die für ihre tägliche Arbeit das Stichwort „Sicherheit“ zu Recht gleichsam eingepflegt erhalten haben.

In vielen Gesprächen mit Betroffenen, besonders mit der anzahlmässig wichtigsten Berufskategorie der Lokomotivführenden hat sich gezeigt, dass wir mit dem GAV die materiellen Befürchtungen beseitigen konnten. Geblieben ist einzig der Verlust an der Vielfalt ihrer Arbeit. Diese Tatsache kann nicht einfach weg geredet werden. Allerdings sind wir alle diesem Phänomen im Zeitalter der Spezialisierung unterworfen. Darum lag die eigentliche Zielrichtung der THURBO für ihren GAV in der Flexibilität bezüglich Arbeitszeitgestaltung und in der Verpflichtung zu einer Gesprächskultur.

Diese beiden Leitlinien sollten trotz schwierigem Umfeld Motivation und Leistungsbereitschaft der künftigen Mitarbeitenden sichern.

Anspruch und Ergebnis

Ersteres ist dank des gemeinsam richtiggehend erarbeiteten Modells zur Zufriedenheit aller erreicht worden. Im Anspruch der Schaffung einer guten Gesprächskultur liegt die grosse Chance, aber auch die Gefahr des GAV. Bekannte Automatismen bei der

Gehaltsfestlegung werden abgelöst durch Beurteilung und Bewertung der Arbeitsleistung. Richtig, besonders im richtigen Mass angewandt, ist dies unbestritten ein Mittel zur Erhöhung von Motivation und Leistungsbereitschaft; falsch angewandt, allerdings auch ein Hort von Frustration.

Die Grösse und Überblickbarkeit des Unternehmens THURBO erleichtern es, die besonders den Führungskräften von THURBO gestellte Aufgabe tatsächlich zu meistern.

Insgesamt entspricht der GAV dem Anspruch von THURBO, ein frisches, junges und dynamisches Unternehmen zu sein. Er ist ein weiteres, zweckmässiges Mittel dazu, diese Begriffe auch mit Inhalten zu füllen. Den eigentlichen Tatbeweis können wir allerdings erst in der Umsetzung und im später sicher folgenden Alltag erbringen.

Steinerstrasse 35
Postfach 186
CH-3000 Bern 16
T 031 357 57 57
F 031 357 57 58



info@sev-online.ch
www.sev-online.ch

Medienrohstoff von Ernst Leuenberger, Präsident Schweizerischer Eisenbahn- und Verkehrspersonal-Verband SEV und Ständerat (SP/SO)

THURBO GAV – ein Quantensprung für den Bereich KTU

Die Gewerkschaften Schweizerischer Eisenbahn- und Verkehrspersonal-Verband SEV, *transfair* (Christliche Gewerkschaft Service public und Dienstleistungen Schweiz) und Verband Schweizer Lokomotivführer und Anwärter (VSLF) organisieren das Personal der neuen Regionalbahn THURBO. Zur Aushandlung eines Gesamtarbeitsvertrags (GAV) für die Thurbo-Mitarbeitenden schlossen sich die drei Gewerkschaften zu einer Verhandlungsgemeinschaft zusammen.

Die Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite waren intensiv, in einzelnen Punkten hart, erfolgten aber immer in einem angenehmen, fairen und konstruktiven Klima. Ziel war ein rascher Abschluss und ein mit dem GAV SBB Cargo gleichwertiger Vertrag. Dieses Ziel wurde erreicht, in einigen Punkten sogar übertroffen.

Der GAV THURBO ist aus Sicht der Konzessionierten Transportunternehmen (KTU) ein Quantensprung. Er ist für die Mitarbeitenden vorteilhafter als die meisten bisherigen Anstellungsbedingungen im KTU-Bereich.

Dies beweist unter anderem auch die Zustimmung aller zuständigen Gremien. Die betroffene SEV-Sektion Mittelthurgau beispielsweise genehmigte den GAV einstimmig bei einer Enthaltung. SBB-Lokomotivführer beurteilten das Vertragswerk bei dessen Vorstellung als gut.

Der GAV THURBO tritt auf den 1. Mai, den „Tag der Arbeit“, für drei Jahre in Kraft. Ihm sind zur Zeit rund 15 Personen (Lokführer/innen und Verwaltungsangestellte) unterstellt. Die Zahl wächst ständig, denn die Personalrekrutierung läuft auf Hochtouren. Dereinst soll der GAV für gegen 200 Mitarbeitende gelten (dann sicherlich auch Zugbegleiter/innen).

Eckpunkte des GAVs:

- 39-Stunden-Woche als Normarbeitszeit – auf Wunsch der Beschäftigten und im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Arbeitszeitbandbreiten von +/- zwei Stunden pro Woche
- Mit SBB vergleichbare Löhne
- Grosszügige soziale Absicherung
- Verankerung der Sozialpartnerschaft

Kreuzlingen, 8. Mai 2002