



Interview mit Vizepräsidentin Barbara Spalinger, nicht nur zum internationalen Tag der Frau

## „Es schadet nicht, den Tag der Frau zu feiern“

Über Folklore, Sozialpartnerschaft und den Umgang mit Personal: Barbara Spalinger findet, dass zu wenig Lösungen am Verhandlungstisch gefunden werden, und kritisiert, dass Leute mit eingeschränkter Leistung zwischen Stuhl und Bank fallen.

**kontakt.sev:** Wir führen dieses Gespräch mitten zwischen der Kundgebung gegen antigewerkschaftliche Kündigungen und der grossen Frauendemo. Wie stark beschäftigen dich diese beiden Themen im SEV-Alltag?

Barbara Spalinger: Auch im öffentlichen Verkehr gibt es Einzelfälle sowohl antigewerkschaftlicher Kündigungen als auch der Diskriminierung von Frauen. Aber das Thema unserer letzten Demo im September - die Pensionskassen - steht klar weiter oben auf unserer Prioritätenliste.

### Wie hat sich die Wirtschaftskrise auf das Klima im öffentlichen Verkehr ausgewirkt?

Die Wirtschaftskrise hat einiges zugespitzt, das wir schon länger kennen. Es ist klar: wenn das Geld fehlt, wird alles schwieriger. Jetzt kommen die Sparpakete des Bundes, was zu einem Verteilungskampf führen wird. Das werden die einzelnen KTU zu spüren bekommen. Das war bei den Lohnverhandlungen bereits bemerkbar.

### Wie sind denn die Lohnabschlüsse 2009 bei den KTU ausgefallen im Vergleich zu den Vorjahren?

Wir haben teils doch recht gute Abschlüsse erzielt. Es ist dieses Jahr nicht überall so schlimm herausgekommen, wie wir befürchtet haben, was aber nicht heisst, dass es nächstes Jahr gleich sein wird. Das wurde uns bereits klar signalisiert. Der Druck, der dieses Mal nicht gekommen ist, erwartet uns nächstes Mal.

### Zu Jahresbeginn führt der VPT jeweils die Branchentagungen durch, wo du als KTU-Zuständige der SEV-Führung teilnimmst. Wo drückt die Mitglieder der Schuh?

Die Pensionskassen beschäftigen die Leute sehr stark! An den Branchentagungen versuchen wir jedoch auch, Themen aus dem Arbeitsalltag aufzugreifen, so beispielsweise dieses Jahr bei den Busfahrern die Strafrechtspraxis, im Zusammenhang mit Unfällen und Führerausweisentzügen, was auf grosses Interesse gestossen ist. Bei der Schifffahrt haben wir über deren ökonomische Basis diskutiert, weil wir angesichts der Probleme zunehmend daran zweifeln, ob sich da überhaupt Geld verdienen lässt. Ein Ökonom hat uns die Probleme bestätigt, daraus müssen wir jetzt unsere Schlüsse ziehen.

### Du hast die Pensionskasse angesprochen. Die meisten Leute in den KTU waren bisher bei Ascoop versichert und stehen jetzt vor einem Wechsel zu Symova oder andern Einrichtungen. Gibt es dazu viele Fragen?

Wo saniert wird und die Leute Sanierungsbeiträge leisten müssen, sind sie nicht zufrieden, das ist klar. Aber die Mitglieder sind auch besorgt, sie stellen Fragen nach den Ursachen dieser Situation. Die können wir nicht immer beantworten; noch weniger kann eine Gewerkschaft die Missstände beheben, weil dies ausserhalb ihres Einflussbereichs steht. Bei den Wechseln gibt es Unternehmen, die die billigste Lösung suchen, andere geben sich aber viel Mühe, nehmen Geld in die Hand und zeigen sich als verantwortungsvolle Arbeitgeber. Die Ausgangslage ist praktisch bei jedem Betrieb anders. Eine besondere Situation haben wir im Waadtland: Wir fordern ja immer, dass sich die Eigentümer an der Sanierung beteiligen; der Kanton Waadt wollte dies zusammen mit den Unternehmen machen, und nun kommt die Aufsichtsbehörde des Bundes und sagt „so nicht“. Das finde ich politisch sehr problematisch.

### Über alle Themen geschaut: Welches sind deine „Problemkinder“?

Im Moment steht sicher die Bodenseeschifffahrt zuvorderst, wo die privaten Investoren erwarten, dass ihr Geld etwas abwirft. Wir kämpfen dafür, dass dies nicht auf Kosten des Personals geschieht. Allgemein ist es im Vergleich zu früher seltener geworden, dass man an den Tisch sitzen und gemeinsam eine Lösung suchen kann, auch wenn es mühsam ist. Heute wird alles schneller juristisch. Zum Beispiel bei der BLT: Die

hat den Arbeitsort ihrer Mitarbeitenden nicht gesetzeskonform formuliert. Wir wären bereit, ihre heutige Regelung mit gewissen Anpassungen in den GAV aufzunehmen, allerdings unter der Bedingung, dass der GAV auch für die Leute im Stundenlohn gilt. Das wollen sie nicht. Nun müssen wir mit Überprüfungen durchs BAV drohen.

**Tragen die Gewerkschaften auch zu dieser Situation bei, indem sie darauf drängen, Rahmen-GAV abzuschliessen? Das führt ja zu zusätzlicher Bürokratie.**

Zwischen einem Rahmen- Gesamtarbeitsvertrag, den die Sozialpartner miteinander abschliessen, und einem Normalarbeitsvertrag, den ein Kanton oder der Bund erlässt, besteht ein grosser Unterschied: Den Rahmen-GAV verhandelt man gegenseitig und kann ihn zusammen einvernehmlich abändern. Wenn hingegen der Staat etwas verordnet, ist es vorerst einmal für alle gleich, dann kommt erst die Frage der Anwendung und Umsetzung. Das ist viel weniger selbstbestimmt.

**Im Kanton Waadt wurde der Rahmenvertrag letztes Jahr bereits erneuert, in vielen Kantonen gibt es aber gar keinen solchen. Wie siehst du die Entwicklung im Vertragsbereich?**

Das sind kulturelle Unterschiede. In der Waadt gibt es einen Arbeitgeberverband, der einer Tradition folgt, wie generell in der Romandie, wo kollektive Lösungen nicht so schief angeschaut werden wie in der Deutschschweiz. Ich möchte besonders darauf hinweisen, dass wir bei der Erneuerung des Waadtländer Vertrags eine Bremse einbauen konnten gegen die Entlassung von Leuten, die gewerkschaftlich tätig sind.

**Das heisst, es gibt nach wie vor Firmen, die an der Weiterentwicklung einer funktionierenden Sozialpartnerschaft interessiert sind?**

Wenn eine Unternehmung nicht auf einer rein ideologischen Linie ist, sieht sie, dass wir Sozialpartner immer bis zu einem gewissen Grad die gleichen Interessen haben: Wir wollen, dass das Unternehmen weiterbesteht, dass es expandiert, dass Arbeitsplätze geschaffen werden. Da profitieren beide Seiten! Dass es von Zeit zu Zeit zu Konflikten kommt, muss man in Kauf nehmen, und man muss den Nerv haben, das durchzustehen! Dazu braucht es allerdings ein gewisses Rollenverständnis, und das fehlt öfters bei kleineren KTU. Aber das kommt auch bei der SBB oder der BLS vor...

**Du leitest auch den SEV-Rechtsschutz. Dort gibt es immer mehr Fälle; gibt es Themen, die sich aus bestimmten Gründen häufen?**

Wir spüren, dass es kaum noch lebenslange Karrieren innerhalb eines Unternehmens gibt. Die Anforderungen ans Personal ändern sich, es gibt Veränderungen durch technische Entwicklungen. Schliesslich sind die Leute heute spürbar stärker gestresst, und zwar auf beiden Seiten, was zuweilen zu überstürzten Entlassungen führt, obwohl das Problem mit wenig Aufwand zu regeln wäre.

**Müsste der SEV das nicht bei den Vertragsverhandlungen aufgreifen?**

Das ist richtig, aber auch schwierig. Wir haben häufig gute Regelungen, beispielsweise die Lohnfortzahlung bei Krankheit. Ein Problem ist sicher die IV, die kaum mehr Einschränkungen akzeptiert. Es ist ein Problem der gesamten Gesellschaft, dass Leute mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit heute zwischen Stuhl und Bank fallen. Da gehen viele wertvolle Ressourcen verloren. Aber das können wir selten in einem Firmen-GAV regeln!

**Zurück zum Anfang: Am 13. März ist die Frauendemo, vorher noch der Tag der Frau. Sind das für dich besondere Momente im Jahr?**

Beim Tag der Frau habe ich mich jeweils an meinem Arbeitsplatz dafür eingesetzt, dass die männlichen Vorgesetzten einen Aperitif spendieren müssen. Zudem habe ich eine private Tradition: Am 8. März mache ich immer an einer Party mit, zu der speziell junge Frauen eingeladen werden, was sehr lustig und spannend ist. Es ist etwas wie der 1. Mai und der 1. August: Eher folkloristische Anlässe, die ich nicht unbedingt brauche; es schadet aber auch nicht, wenn wir sie feiern!

Interview: Peter Moor

SEV Schweiz, 8.3.2010.

SEV Schweiz > Frauen. Frauentag. SEV. 2010-03-08