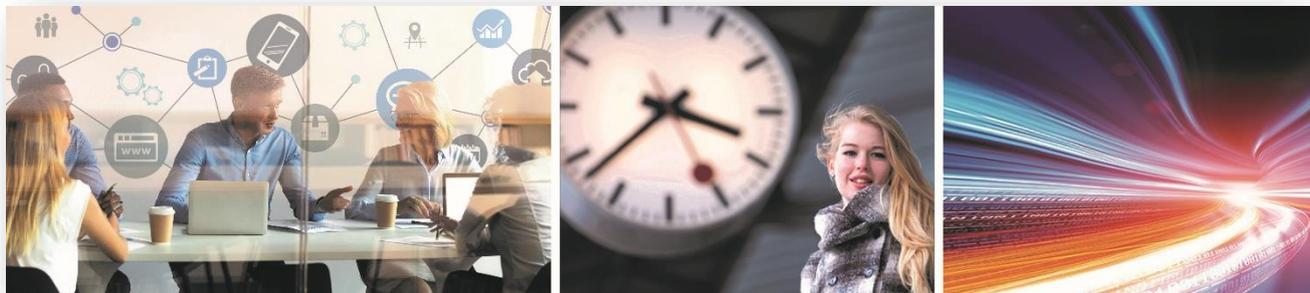
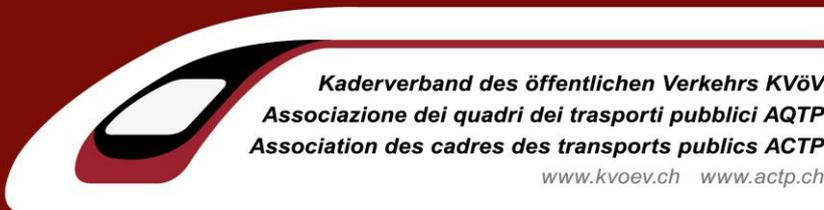


Bulletin

Oktober-November 2020



Kaderverband des öffentlichen Verkehrs KVöV-Bulletin Oktober - November 2020



Kaderverband des öffentlichen Verkehrs KVöV · Postfach · 3001 Bern
Telefon: 079 223 05 25 · E-Mail: info@kvoev-actp.ch · Internet: www.kvoev.ch

Ihre Ansprechpersonen im Kaderverband des öfftl. Verkehrs KVÖV

Auskünfte und Information	Geschäftsstelle KVÖV	Tel. 079 223 05 25	info@kvoev-actp.ch
	Rechtsfragen	Tel. 044 360 11 11	recht@angestellte.ch
Zentralvorstand 2020 - 2022	Zentralpräsident	Markus Spühler	markus.spuehler@kvoev-actp.ch
	Vizepräsident	Hans Schwab	schwab.sonja@bluewin.ch
	Finanzen & Partnerschaft BAV	Heidi Kalbfuss	adelheid.kalbfuss@gmx.ch
	Bereich Infrastruktur SBB	Stefan Hess	stefan-hess@bluewin.ch
	Arbeitsverträge nach OR	Marionna Lutz	marionna.lutz@sbb.ch
	Marketing, Kommunikation & PR	Heinz Wiggenhauser	heinz.wiggenhauser@kvoev-actp.ch
	Sozialpolitik & Partnerschaft BLS	Markus Spühler a.i.	markus.spuehler@kvoev-actp.ch
	Partnerschaft SOB	Heinz Wiggenhauser	heinz.wiggenhauser@kvoev-actp.ch
	Mitgliederwerbung	Marco Böttrich	marco.boettrich@sbb.ch
Vertreter Gdl	Dr. Hans Meiner	mmeiner@hispeed.ch	
Präsidenten der Regionalgruppen	Mittelland / Jura	Marionna Lutz	marionna.lutz@sbb.ch
	Suisse Romande / Valais	Michel Mermoud	michel.mermoud@sbb.ch
	Zentral-, Nordwestschweiz, Tessin	Heinz Inderbitzin	heinz.inderbitzin@sbb.ch
	Zürich / Ostschweiz	Markus Spühler	markus.spuehler@kvoev-actp.ch

Geschätzte Kolleginnen, geschätzte Kollegen

SBB Cargo kündigt Sparmassnahmen an

Einmal mehr will die Cargo-Leitung beim Personal sparen. Dagegen wehrt sich der Kaderverband KVÖV. Die Leitung von SBB Cargo muss für Bundeshilfe zum Ausgleich der Verluste wegen Corona und für bessere Rahmenbedingungen für den Schienengüterverkehr kämpfen – statt mit Massnahmen auf dem Rücken des Personals die illusorische Eigenwirtschaftlichkeit erreichen zu wollen.

Wir werden uns konstruktiv gegen die Sparmassnahmen auf dem Rücken des Cargo-Personals wehren.

SBB Cargo ist aufgrund der Coronakrise in einer schwierigen Situation, wie viele Bereiche der Wirtschaft heute. Die Leitung reagiert darauf mit der Ankündigung von Sparmassnahmen beim Personal: Dieses soll auf zugesicherte Lohnmassnahmen für 2021 und zwei Ferientage verzichten. Zudem will die Leitung den Grenzwert für die Minussaldi per Ende Jahr auf -40 Stunden erhöhen, «damit die Arbeit im nächsten Jahr erbracht werden kann». Letztere Massnahme soll erfolgen, nachdem SBB Cargo bereits einseitig Regelungen der Arbeitszeit während dem Corona-Lockdown getroffen hat, die nachteiliger sind als die an den Telefonkonferenzen mündlich für den ganzen SBB-Konzern vereinbarten Regelungen.

Das Problem von SBB Cargo wird so nicht gelöst: Eigenwirtschaftlichkeit bleibt unter den gegebenen Rahmenbedingungen unrealistisch. Schon in den letzten Jahren haben Abbaumassnahmen mit einschneiden Massnahmen der Mitarbeitenden nie den gewünschten Erfolg gebracht. Das Personal mit Videobotschaften für die schwierige Lage verantwortlich zu machen, ist weder gerechtfertigt noch zielführend und motivierend.

Cargo-Leitung und Bund sind gefordert

Anstatt erneut kurzfristige Sparziele umzusetzen, wäre es dringend an der Zeit, eine zukunftsorientierte Strategie zu entwickeln, damit SBB Cargo nach den wirtschaftlichen Folgen von Corona am Wachstum des Güterverkehrs wieder partizipieren kann. Und das Parlament muss die finanzielle Lücke aus Corona und den nachgelagerten wirtschaftlichen Effekten bei SBB Cargo mit öffentlichen Mitteln umgehend auffangen. Weiter muss der Bund die Rahmenbedingungen für SBB Cargo und den ganzen Schienengüterverkehr verbessern und die Eigenwirtschaftlichkeit von SBB Cargo nicht mit Priorität forcieren.

Die Absagen fielen uns schwer

Aufgrund der Covid-19 Beschränkungen hatte der Kaderverband KVÖV bereits den CH-Anlass 1/20, die DV 2020 und den CH-Anlass 2/20 sowie den Pensionierten-Anlass absagen müssen.

Nun haben wir die restlichen Anlässe 2020 abgesagt, weil wir die Teilnehmenden schützen wollen. Wir können und wollen keine gesundheitlichen Risiken eingehen.

Auch finanzielle Überlegungen spielten eine Rolle: Die Hotels behalten bei Absagen einen Teil der Vorauszahlung für die Saalreservation ein. Der Hauptgrund für die Absagen ist aber ganz klar die Gesundheit. In diesem Sinne sehen wir es als die einzig richtige Entscheidung an, die der Kaderverband in dieser ganz speziellen Corona-Situation treffen konnte.

Schade, denn wir erleben rund um diese Anlässe immer schöne Momente des Austauschs und der Geselligkeit.

+Aktion 1555+ «Mitglieder werben Mitglieder»

Auch dieses Jahr wieder wollen wir unseren Mitgliederbestand ausbauen. Wir haben für Ihre Unterstützung bei der +Aktion 1555+ «Mitglieder werben Mitglieder» sowohl eine Prämie für Sie als Werberin, als Werber wie auch ein Geschenk für das von Ihnen geworbene Neumitglied vorgesehen, und werden Sie in Kürze darüber informieren.

Gemeinsam sind wir stärker – danke für Eure Unterstützung –macht doch wieder mit!

Herzliche Grüsse und bleibt weiterhin gesund,



Markus Spühler
Präsident Kaderverband

Inhalt

1.	Leider 2020 keine weiteren Anlässe des KVÖV	5
2.	Zwischenstand Kaderverband-Umfrage zu Lohn und Salärssystem	5
3.	BLS: Mitarbeitende werden nicht Managementfehler ausbaden	7
4.	Austausch zwischen KVÖV der BLS	8
5.	SBB AG: Sparmassnahmen, Weiterentwicklung des Lohnsystems	9
6.	SBB Cargo AG kündigt Sparmassnahmen an	10
7.	SBB Cargo Int.: Vereinbarung Kurzarbeit, GAV-Verhandlungen	11
8.	Update SBB Personenverkehr Vertrieb und Services	12
9.	Covid-19 ÖV-Gesetz: Kaderverband begrüsst Parlamentsentscheid	13
10.	Öffentlicher Verkehr sichert 100'000 Arbeitsplätze für die Schweiz	14
11.	Der ÖV als Stütze für die Schweiz - Mitgliederversammlung LITRA	15
12.	Quartalsreporting 2/2020: Coronavirus bremst den ÖV aus	16
13.	VCS-Petition «1 Reise – 1 Ticket für ganz Europa» eingereicht	17
14.	BAV bewilligt Probetriebs im Ceneri-Basistunnel	18

15.	Erkenntnisse zu Home-Office – ein Überblick	18
16.	Altersmanagement aktiv angehen	19
17.	Dienstleistungen des KVöV für Mitglieder – Geld wert	23
18.	Bulletin des Kaderverbandes des öffentlichen Verkehrs	24

1. Leider 2020 keine weiteren Anlässe des KVöV

Nun ist es also wahr: Der Kaderverband führt 2020 keinen einzigen nationalen Anlass durch, erstmals in seiner zwanzigjährigen Geschichte. Die Gründe sind hinlänglich bekannt: Corona.



Vorgaben dann gelten.

Wie der Präsident bereits im Editorial beschrieben hat, tut es uns sehr weh, keinen Anlass durchführen zu können. Das Risiko negativer gesundheitlicher Auswirkungen auf Gäste, Referenten und Teilnehmer war einfach nicht tragbar – das konnten und wollten wir nicht verantworten.

Die Planung geht hinter den Kulissen weiter. Alles hängt davon ab, wie Anfang 2021 sich die Corona-Situation zeigt und welche BAG-

Selbstverständlich halten wir Sie auf dem Laufenden.

2. Zwischenstand Kaderverband-Umfrage zu Lohn und Salärssystem

Parallel zum Start von Gesprächen zur Anpassung der Salärssysteme von SBB AG hat der Kaderverband seinen Mitgliedern die Möglichkeit geboten, sich frei von der Leber weg zu den Themen Lohn, Salärssystem, Lohn-Nebenleistungen, Vertragsarten zu äussern. Die detaillierte Auswertung dazu ist im Gange.

Vielen herzlichen Dank all jenen, die sich zu doch vertraulichen Daten wie Salär, Salärentwicklung und -Zufriedenheit geäußert haben. Ehrlich gesagt waren wir überrascht von der grossen Beteiligung. Wir hatten mit einigen Dutzend Rückmeldungen gerechnet. Tatsächlich geht die Anzahl fast gegen die Hundert. Entsprechend dauert die Auswertung etwas länger – Sorgfalt vor Terminen.

Was wir aus einer ersten quantitativen Auswertung schon herauslesen können:

Zu den Teilnehmenden

- Die Diversität der Teilnehmer entsprach fast jener der Beschäftigten in ÖV-Unternehmen: 10% Frauen, 90% Männer
- Die am meisten vertretene Altersgruppe waren Teilnehmer*innen zwischen 40 und 50
- 90% gaben als Arbeitgeber die SBB an
- 14% der Teilnehmenden arbeiten ein reduziertes Pensum von 90% oder weniger, 86% arbeiten ein Vollzeitpensum
- Die mittlere Anzahl Beschäftigungsjahre als Kader beträgt 15
- 26% der Teilnehmenden haben einen Arbeitsvertrag nach OR, 73% einen GAV (1% ohne Angabe)
- Die Kaderstufe AN «K» der SBB war am häufigsten vertreten, die Bandbreite der Anforderungsniveaus reichte von «I» bis «M»

Zur Zufriedenheit mit dem aktuellen Salär / dem Lohn- und Vertragssystem

- 68% der Teilnehmenden gaben an, im internen Vergleich (im gleichen Unternehmen) mit ihrem aktuellen Salär zufrieden zu sein, im externen Vergleich (gesamter Arbeitsmarkt) sind es 58%
- Der Ausbau von Lohn-Nebenleistungen, sog. «fringe benefits» würde -auf einer Skala von 1 (gar nicht) bis 10 (unbedingt) den Wert 4 erhalten
- Als Lohn-Nebenleistungen häufig genannt wurden Zusatzleistungen PK, höhere Versicherungsleistung, Weiterbildungen, andere Vergünstigungen genannt

Wie geht es weiter?

Zu Themen wie Zufriedenheit mit dem Lohn im internen und externen Vergleich, zur Ausgestaltung von möglichen Lohn-Nebenleistungen und zur Zufriedenheit mit der aktuellen Vertragsart machten die Teilnehmenden qualitative Aussagen. Diese werden in einem internen Workshop Ende September ausgewertet.

Der Kaderverband beabsichtigt, die aus der quantitativen und qualitativen Auswertung gewonnenen Erkenntnisse in geeigneter Form in die entsprechenden Verhandlungen zur Neugestaltung des Lohnsystems einzubringen.

Wichtige Erinnerung

Dem Kaderverband ist es wichtig, allen Teilnehmenden zuzusichern, dass die Vertraulichkeit der Daten unbedingt gewährleistet sein wird. Es werden also keine Namen mit Aussagen und / oder Zahlen an Aussenstehende weitergegeben werden. Daran halten wir fest.

3. BLS: Mitarbeitende werden nicht Managementfehler ausbaden

Der Kaderverband KVÖV nimmt Kenntnis vom Bericht der Eidgenössischen Finanzkontrolle zu den finanziellen Abläufen bei der BLS und vom Rücktritt von CEO Bernard Guillelmon. Der Kaderverband war und ist in solchen Fällen – gerade auch wenn es um die Verwendung von öffentlichen Geldern geht – immer für transparente Aufklärung. Er fordert Transparenz und Korrektheit und bei Verfehlungen natürlich auch entsprechende Konsequenzen. Die Mitarbeitenden der BLS werden für die entstandenen finanziellen Schäden mit Sicherheit nicht zur Kasse gebeten, dafür wird sich der Kaderverband einsetzen.

Hintergrund: Zu viele Subventionen bezogen

Am 28. Februar 2020 hatte die BLS informiert, dass sie Verkäufe von Halbtax-Abos im Libero-Verbund über mehrere Jahre nicht budgetierte und dadurch zu hohen Abgeltungen von Bund und Kantonen für den Regionalen Personenverkehr erhielt. Die Finanzdelegation des Bundes und die Eidgenössische Finanzkontrolle haben am 3. September 2020 ihren entsprechenden Untersuchungsbericht veröffentlicht. Gemäss BLS sind die Gelder zweckbestimmt im ÖV geblieben. Es seien keine Dividenden ausgeschüttet worden und es habe keine persönliche Bereicherung stattgefunden. BLS-CEO Bernard Guillelmon gab aufgrund der Erkenntnisse aus dem Bericht nach zwölf Jahren seinen Rücktritt.

Bereits 2019 hatte das BAV bei der BLS ein fehlerhaftes Zinsglättungsmodell entdeckt und eine Rückzahlungsvereinbarung abgeschlossen.

Rückzahlungen aus eigenen Mitteln gesichert

Die BLS hatte den Mitarbeitenden am 28. Februar 2020 mitgeteilt, die Rückzahlung der zu viel bezogenen Subventionen finanzieren zu können, ohne dass es deswegen zu einem weiteren Sparprogramm und damit einhergehend gar zu Stellenabbau komme. «Die Rückzahlung finanzieren wir aus unserem Vermögen. Und mit unserem Effizienzprogramm Best Way haben wir uns bereits auf zukünftig niedrigere Abgeltungen vorbereitet. Deshalb ist es wichtig, das eingeleitete Programm weiterzuverfolgen», schrieb die BLS damals.



Diese Aussage ist ein Affront, und man könnte deuten, dass die BLS-Geschäftsleitung tatsächlich schon länger von den Verfehlungen Kenntnis gehabt haben. Unter eben diesem Sparprogramm wurden Mitarbeitende entlassen, während viele andere durch Mehrarbeit und grosse Unsicherheit belastet waren und es noch immer sind. Der Kaderverband wird sehr genau hinschauen, ob die Mitarbeitenden zur Kasse gebeten werden, und entsprechend reagieren, sollte dies dieser Fall eintreten.

Herausfordernde Themen in schwierigen Zeiten

Auch die aktuelle Situation der Pensionskasse Symova gab zu reden. Die Zinsen und die Renditen an den Finanzmärkten befinden sich im Sinkflug, und so ebenfalls die zu erwartenden künftigen Renditen auf dem Anlagevermögen der Symova. Um die Altersrenten nachhaltig zu sichern, braucht es deshalb gewisse Anpassungen. Der Stiftungsrat der Symova senkt den technischen Zinssatz entsprechend. Die Umwandlungssätze werden als Folge davon per 1.1.2022 tiefer ausfallen. Die BLS will nach eigenen Angaben bestmögliche Abfederungsmassnahmen erarbeiten.

Ebenso ein Thema waren die anstehenden Lohnverhandlungen, die unter den aktuellen Umständen besonders herausfordernd sind. Sobald hierzu weitere Informationen vorliegen, werden wir über die entsprechenden Kanäle kommunizieren.

4. Austausch zwischen KVÖV der BLS

Vor den Sommerferien 2020 haben sich der KVÖV mit der BLS AG erneut über die aktuelle Arbeitssituation im öffentlichen Verkehr im Zeichen der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Beschränkungen ausgetauscht. Hier eine kurze Zusammenfassung dazu.

Corona- Auswirkungen

Die BLS hat Mitarbeiter- oder Kadernetzwerkanlässe vor Ort aktuell sistiert. Sie führt diese Gremien in neuen digitalen Formaten durch. So wurden zwei Sessions für das Kader interaktiv angeboten. Die Mitarbeitendenanlässe werden in einer ähnlichen Form durchgeführt. Ab Oktober sind immer unter Beachtung der BAG-Richtlinien weitere Anlässe wie zum Beispiel der Netzwerkanlass oder der Weihnachtsanlass geplant. HR und die Bereiche beobachten das weitere Vorgehen und stimmen die Durchführung jeweils kurzfristig anhand der Lageplanung ab. Es steht den Mitarbeitenden offen, sich für den Weihnachtsanlass abzumelden (keine Veränderung zu Vorjahren).

Rückkehr aus Home-Office

Die BLS hat von Beginn weg die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden in den Vordergrund gestellt. Die Situation in den einzelnen Gebäuden ist sehr unterschiedlich und auch die Betroffenheit (700 MA in Supportfunktionen versus 2300 MA in Produktionsbereichen) darf nicht unterschätzt werden.

Im Gegensatz zu anderen Unternehmen hat die BLS nie von einer Quote für die Rückkehr gesprochen. Die Bereiche stimmen sich selbständig unter Einhaltung der BAG-Richtlinien ab. Die Mindestabstände sind dabei immer zu gewährleisten und in der Verantwortung der Vorgesetzten. Die Teams haben sich dazu auch ausgesprochen und sich organisiert. Home-Office soll weiterhin ein Bestandteil der Arbeitsorganisation sein.

Die Eckpunkte für Home-Office stehen auf der Mitarbeiterplattform zur Verfügung.

Standortentscheid neuer Geschäftssitz

Die Arbeitswelt ist auf einen Schlag digitaler, flexibler, ortsunabhängiger geworden. Diese Umstände beeinflussen nicht nur wie wir künftig zusammenarbeiten werden, sondern auch wo und unter welchen Voraussetzungen. Unter der Leitung von BLS HR wird ein Projektteam die unterschiedlichen Themen abdecken. Aktuell stehen technische Fragen im Vordergrund. Die Arbeitswelt 4.0 soll bis Ende des ersten Quartals 2021 im Bereich der Genfergasse 11 umgesetzt werden. Die Umsetzung Bollwerk ist aktuell in Prüfung. Die Frage nach dem Geschäftssitz ist offen und folgt anschliessend.

Das nächste Gespräch dieser Art wird im Spätherbst, nach dem Amtsantritt des neuen Leiters HR der BLS, Horst Johner am 1. Oktober 2020, stattfinden.

5. SBB AG: Sparmassnahmen, Weiterentwicklung des Lohnsystems

Vor der Covid-19 Krise wurde der öffentliche Verkehr als Teil der Lösung des Klimaproblems angesehen. Dies ist immer noch der Fall, aber die Situation hat sich drastisch verändert, weil die Ertragsausfälle der SBB dazu gekommen sind. Auf der politischen Ebene sieht man, dass die bundesrätliche Vorlage zur finanziellen Unterstützung des ÖV nicht ausreicht, da die Ausfälle im Fernverkehr nicht entschädigt werden.



Klar ist, dass diese finanziellen Unsicherheiten einen enormen Druck auf die Unternehmen und damit letztlich auf Kader und Mitarbeitende der SBB ausüben. Dies ist nicht in Ordnung, denn während der Krise musste die Mobilität gewährleistet bleiben, aber der Bund hat die Bevölkerung aufgefordert, keine öffentlichen Verkehrsmittel zu benutzen.

Dieses unsichere Umfeld macht es besonders schwierig, Strategien zu definieren. Es braucht Fakten, dann gibt es auch mehr Klarheit. Im Moment ist die Situation aber sehr ungewiss. Einige Tatsachen sind offensichtlich, so zum Beispiel, dass ein Drittel der SBB-Mitarbeitenden in den nächsten Jahren in den Ruhestand treten wird. Das wird kommen wie das Amen in der Kirche. Doch niemand weiss, wohin sich die Gesundheitskrise entwickelt.

Sparmassnahmen

Das Lohnsystem soll weiterentwickelt werden, das wurde in den letzten GAV-Verhandlungen beidseitig beschlossen. Dazu steht der Kaderverband KVÖV. Die Sanierung des Valida-Fonds für vorzeitige Pensionierungen hat die SBB davon abhängig gemacht, dass ein Abschluss gelingt. Und nun kommt noch das Sparmassnahmenpaket dazu. Wenn diese beiden Dossiers zu ihrer Zufriedenheit verhandelt werden, so die SBB, ist sie bereit, den bis zum 30. April 2022 gültigen GAV SBB zu verlängern.

Der Inhalt der Sparmassnahmen: Streichung zweier Ferientage im Jahr 2021 (befristet), keine Lohnmassnahmen für alle, d.h. keine Aufstiege (Lohnentwicklung) und keine einmaligen leistungsabhängigen Zahlungen (ELA). Der Zeitpunkt ist unpassend, vieles ist noch unklar. Aus Sicht des Kaderverbandes KVÖV sollen zumindest die Aufstiege, d.h. die im GAV vereinbarten Lohnanstiege, nicht tangiert werden.

Entwicklung des Lohnsystems

Das andere Thema war die Weiterentwicklung des heutigen Lohnsystems. Der ehrgeizige Terminplan sieht den Beginn der Verhandlungen am 23. Oktober 2020 und den Abschluss dazu im Dezember 2020 vor.

Die Ausgangslage muss sein, dass diese Verhandlungen keine Sparmassnahmen beinhalten dürfen. Mit dem weiterentwickelten Lohnsystem soll niemand schlechter gestellt werden. Auch die geplante Entkopplung der Mitarbeiterbeurteilung der individuellen Gehaltsentwicklung kann der Kaderverband unterstützen. Berechtigte Fragen waren, wie verteilen die Vorgesetzten das Geld und wie werden die Teambudgets festgelegt?

Zur Struktur des Lohnsystems wurde insbesondere eine Reduktion der heute 15 Anforderungsniveaus (AN) auf 13 zulasten der beiden obersten AN gefordert. Die Lohnspanne in den einzelnen AN beurteilt der Kaderverband als zu gross und möchten sie stärker aufteilen. Und der Aufstieg über 20 Jahre bis zum Maximallohn im entsprechenden Lohnband ist nicht mehr zeitgemäss und sollte schneller erreicht werden.

Die Integration der Lokführerkurve in das Lohnsystem ist eine gute Absicht.

Die Verhandlungen stehen noch am Anfang. Wir werden laufend darüber berichten.

6. SBB Cargo AG kündigt Sparmassnahmen an

Einmal mehr will die Leitung von SBB Cargo bei den Mitarbeitenden sparen. Dagegen wehrt sich der Kaderverband KVÖV. Er kämpft für Bundeshilfe zum Ausgleich der Verluste wegen Covid-19 und für bessere Rahmenbedingungen für den Schienengüterverkehr. Er erwartet von der Cargo-Leitung, dass auch sie sich dafür einsetzt – statt mit Massnahmen auf dem Rücken des Personals die illusorische Eigenwirtschaftlichkeit erreichen zu wollen.

Inakzeptables Personalopfer

SBB Cargo AG ist aufgrund der Covid-19-Krise in einer schwierigen Situation, wie viele Bereiche der Wirtschaft heute. Die Leitung reagiert darauf mit der Ankündigung

von Sparmassnahmen beim Personal: Dieses soll auf zugesicherte Lohnmassnahmen für 2021 und zwei Ferientage verzichten. Zudem will die Leitung den Grenzwert für die Minussaldi per





gerecht gegenüber den Cargo-Mitarbeitenden.

Der Kaderverband KVÖV wird sich gegen Sparmassnahmen auf dem Rücken des Personals wehren, zumal sie das grundlegende Problem von SBB Cargo nicht lösen: Die Erreichung der Eigenwirtschaftlichkeit bleibt unter den gegebenen Rahmenbedingungen unrealistisch.

Schon in den letzten Jahren haben Abbaumassnahmen mit bemerkenswerten Opfern der Mitarbeitenden nie den gewünschten Erfolg gebracht. Das Personal mit Videobotschaften für die schwierige Lage verantwortlich zu machen, ist weder gerechtfertigt noch zielführend und motivierend.

Ende Jahr auf minus 40 Stunden erhöhen, «damit die Arbeit im nächsten Jahr erbracht werden kann». Letztere Massnahme soll erfolgen, nachdem SBB Cargo AG bereits einseitig Regelungen der Arbeitszeit während des Covid-19 Lockdowns getroffen hat, die nachteiliger sind als die an den Telefonkonferenzen mündlich für den ganzen SBB-Konzern vereinbarten Regelungen. Dieses Vorgehen widerspricht einer transparenten Sozialpartnerschaft und ist un-

7. SBB Cargo Int.: Vereinbarung Kurzarbeit, GAV-Verhandlungen

Vereinbarung zur Kurzarbeit bei SBB Cargo International getroffen

Aufgrund der Coronakrise und des daraus folgenden Einbruchs des grenzüberschreitenden Güterverkehrs um bis zu 25% hat SBB Cargo International (SBB CINT) beim Kanton Solothurn, entsprechend den Vorgaben des Bundesamtes für Verkehr, Kurzarbeit für vier Unternehmens-teile beantragt. Die Voranmeldungen wurden inzwischen durch das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Solothurn bewilligt.

Der Kaderverband begrüsst den Entscheid des Kantons Solothurn ausdrücklich.

SBB CINT hat mit den Sozialpartnern in einer Vereinbarung als Zusatz zum GAV beschlossen, dass der Lohn nach wie vor zu 100% ausbezahlt wird. Die Arbeitszeit wird für die Dauer der Kurzarbeit mindestens zu 80% gewährt. Damit ist sichergestellt, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter beschäftigt werden können und es zu keinen Härtefällen kommt. Der GAV gilt ansonsten weiterhin vollumfänglich.

In einer Weisung von SBB CINT werden alle Fragen zur Handhabung der diversen Zeitkonten und weitere Punkte geregelt. Ebenfalls ist in dieser Weisung verankert, wie die Verteilung der Kurzarbeitszeit auf die verschiedenen Mitarbeitenden geschieht. Diese Regelung wurde auch unter Einbezug der PEKO erarbeitet.

SBB CINT wie auch der Kaderverband KVÖV sind froh, mit dieser Vereinbarung für das Personal eine neue Grundlage für diese Zeit der Unsicherheit gelegt zu haben. Man ist sich einig, dass aktuell vieles in Bezug auf die Arbeitszeit nicht verbindlich niedergeschrieben werden kann, da

für jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin eine andere Ausgangslage vorliegt und die Freiwilligkeit für das Zuhause bleiben relativ ist. Die Mitarbeitenden zeigen grosses Verständnis für die Situation und die Unternehmung bemüht sich gleichzeitig, im Einzelfall gute und wohlwollende Lösungen zu finden. Nur gemeinsam kann eine Einvernehmlichkeit erreicht werden.

GAV-Verhandlungen verschoben

Die GAV-Verhandlungen mit SBB CINT wurden aufgrund der Covid-19-Krise ins 2021 verschoben. Ziel der Verhandlungen ist es, den aktuellen GAV an die veränderten Strukturen des Unternehmens anzupassen. So ist SBB CINT seit dessen Gründung vor 10 Jahren stetig gewachsen und verfügt beispielsweise über eigene Lokführer.

8. Update SBB Personenverkehr Vertrieb und Services

Zu viele Kommunikations- und Infokanäle – VEGA solls richten

Für die Mitarbeitenden ist es enorm schwierig, sich in allen Systemen zurechtzufinden und den Überblick über alle Informationen zu behalten. Seit Jahren ist dies ein Thema und noch immer befasst man sich mit zig Plattformen (Outlook, Teams, Yammer, Friday Flash, Infoportal etc.). Wo stehen die Entwicklung und Realisierung von Vega? Vega sollte diese Problematik lösen und die Bereiche Wissensmanagement und Kommunikation vernetzt und benutzerfreundlich anbieten. Vega sei ein Branchenprojekt und deswegen ein MUSS. Wann man damit rechnen könne, hänge stark vom Budget 2021 ab.

Gepäck

Wie geht es nach dem ersten Abbau an den POS weiter mit dem Gepäckservice? Die Leitung SBB Personenverkehr Vertrieb anerkennt, dass dieser Service wichtig sei und kündigt an, er werde bestimmt auch in Zukunft angeboten werden. Da aber in diesem Bereich viele Ressourcen benötigt und somit grosse Kosten verursacht werden, wolle man dieses Thema in einem Projekt angehen und mögliche zukünftige Angebote und Abwicklungen prüfen. Dabei würden auch die Themen Veloselbstverlad und -versand miteinbezogen werden, die ja in den letzten Monaten stark zugenommen haben.

Aruba

Wann kann mit Aruba gerechnet? Vor allem die Übergangslösung mit Frankreich ist nicht zufriedenstellend. Diese Frage könne nicht final beantwortet werden. Durch das reduzierte Budget müssten klare Priorisierungen gemacht werden unter Einbezug der verschiedenen Interessen und Abhängigkeiten. Die SBB sei bei diesem Thema stark abhängig von den Partnerschaftsverträgen mit den ausländischen Bahnen sowie auch von der IT. Drittgeschäfte In den letzten Jahren wurden mehr Drittgeschäfte abgebaut als Neue generiert. Wird es am POS neue Produkte geben, um den Ertragsausfall ein wenig abzufedern? Das Interesse an neuen Produkten sei da, aber es sollten Produkte sein, die man möglichst günstig vertreiben könne. Meistens sei dies aber dann nicht über den bedienten Vertrieb, sondern über unsere anderen Kanäle.

9. Covid-19 ÖV-Gesetz: Kaderverband begrüsst Parlamentsentscheid

Die Corona-Krise hat den ÖV sehr hart getroffen. Die Erträge sind in allen Verkehrssegmenten eingebrochen, im touristischen Verkehr aufgrund der verordneten Betriebseinstellung sogar vollständig. Umgekehrt konnten die Kosten aufgrund der Bund angeordneten weitgehenden Aufrechterhaltung des Angebots nur in begrenztem Masse gesenkt werden. Dies hatte zur Folge, dass für den ganzen ÖV-Sektor mit hohen Ertragsausfällen und Defiziten zu rechnen ist. Der Kaderverband begrüsst vor diesem Hintergrund ausdrücklich den Parlamentsentscheid betreffend das dringliche Bundesgesetz über die Unterstützung des ÖV in der Covid-19-Krise.

Massnahmen pro Sparte

Für die einzelnen Sparten sind konkret folgende Massnahmen vorgesehen:

- ❑ Bund und Kantone decken im **Regionalen Personenverkehr (RPV)** die Defizite, die in der Jahresrechnung 2020 ausgewiesen werden. Die Unternehmen müssen sich mit der Auflösung ihrer zweckgebundenen Spezialreserven an den Kosten beteiligen.
- ❑ Um negative Effekte im **alpenquerenden Kombinierten Verkehr** abzufedern, wird der Abbau bei den Abgeltungen im kombinierten Güterverkehr für die Jahre 2020 und 2021 ausgesetzt. Im übrigen Schienengüterverkehr und bei anderen für die Verlagerung wichtigen Unternehmen sollen die Einnahmehausfälle mit einem einmaligen Beitrag kompensiert werden.
- ❑ Um massive Einschnitte bei Unterhalt, Betrieb und Ausbau der **Bahninfrastruktur** zu vermeiden, sind verschiedene Massnahmen vorgesehen. Dank diesen soll es in diesem und im nächsten Jahr beim Substanzerhalt und Ausbau des Bahnnetzes keine Einschränkungen geben.
- ❑ Im **Ortsverkehr** soll der Bund einen Drittel der COVID-bedingten Ausfälle übernehmen. Wie beim RPV erfolgt die Abgeltung aufgrund der Linienerefolgsrechnungen der Unternehmen.
- ❑ Sofern sich die Kantone an den Ausfällen im **touristischen Verkehr** beteiligen, werden touristische Angebote ebenfalls vom Bund unterstützt, mit 80% des Beitrags des Kantons.
- ❑ Schliesslich kann auch der **Autoverlad** in den Jahren 2020 und 2021 mit à-fonds-perdu-Beiträgen unterstützt werden.
- ❑ Unterstützungen im Güterverkehr, im touristischen Verkehr und beim Autoverlad werden nur gewährt, wenn in den Jahren 2020 und 2021 keine Dividenden ausgeschüttet werden.

Mit diesem dringlichen Bundesgesetz wird aus Sicht des Kaderverbandes KVÖV sichergestellt, dass das Gesamtsystem ÖV weiterhin einen grossen Nutzen als Grundversorger stiftet. Und weil der ÖV auch ein wichtiger Wirtschaftszweig für die Schweiz ist –mit rund 100'000 Personen, die in irgendeiner Form für den ÖV arbeiten– ist das Gesetz ebenso eine notwendige Massnahme zur Stärkung der Wirtschaft.

10. Öffentlicher Verkehr sichert 100'000 Arbeitsplätze für die Schweiz

Die Coronakrise hat es in aller Deutlichkeit gezeigt: Der öffentliche Verkehr gehört zu den Grundfesten der Schweiz. Auch während des Lockdowns fuhr der öffentliche Verkehr in der Schweiz fast uneingeschränkt. Der öffentliche Verkehr stiftet nicht nur als Grundversorger grossen Nutzen – er ist auch ein wichtiger Wirtschaftszweig für die Schweiz: Rund 100'000 Personen arbeiten in irgendeiner Form für den ÖV. Eine neue Studie von LITRA und Swissrail zeigt, welchen volkswirtschaftlichen Beitrag der öffentliche Verkehr und die Bahnindustrie leisten.

Der volkswirtschaftliche Beitrag des öffentlichen Verkehrs in der Schweiz wird in drei Segmenten erarbeitet:

- ❑ ÖV-Verkehrsleistungen (v.a. Bahn-, Tram- und Busunternehmen),
- ❑ ÖV-Investitionen im Inland (z.B. Rollmaterial, Infrastrukturbauten) und
- ❑ Bahn-Exportindustrie.

Wie eine von LITRA und Swissrail in Auftrag gegebene Studie zeigt, generieren diese drei Segmente eine jährliche Wertschöpfung von mehr als CHF 13 Mia. und Investitionen von durchschnittlich CHF 5.3 Mia. pro Jahr. Insgesamt gehen 92'600 Vollzeitstellen auf das Konto des öffentlichen Verkehrs, was rund 100'000 beschäftigten Personen entsprechen dürfte. Und der öffentliche Verkehr leistet einen ähnlich grossen Beitrag an das inländische Bruttoinlandsprodukt wie die Energieversorger oder die Telekommunikation und beschäftigt ähnlich viele Leute wie die Pharmabranche.

ÖV -Unternehmen mit 12.2 Mia. Wertschöpfung

Allein die Bahn-, Tram- und Busunternehmen erbringen mit ihren Leistungen CHF 12.2 Mia. Wertschöpfung und damit den grössten Teil der Wertschöpfung des gesamten ÖV-Sektors. Das sind 1.8 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP). CHF 9.3 Mia. werden direkt und weitere CHF 2.9 Mia. indirekt über Vorleistungen erarbeitet. Hohe 96 Prozent der Wertschöpfung fallen im Inland an. Bei den ÖV-Unternehmen arbeiten rund 42'000 Personen. Weitere 20'000 Beschäftigte erbringen beispielsweise im Marketing, in der Textilindustrie und bei Versicherten Vorleistungen für die Transportunternehmen.

5.3 Mia. Investitionen jedes Jahr

In den vergangenen Jahren wurden im Schnitt CHF 5.3 Mia. in den öffentlichen Verkehr - d.h. in Infrastruktur, Rollmaterial und Fahrzeuge investiert. Damit werden rund CHF 3.6 Mia. Wertschöpfung im Inland generiert. Das heisst: Pro investierten Franken verbleiben rund 70 Rappen in der Schweiz. Rund 26'000 Personen arbeiten im Infrastrukturbau und in der Herstellung von Zügen und Bussen. Dabei haben Infrastrukturinvestitionen die grössere Beschäftigungswirkung als Rollmaterial- und Fahrzeuginvestitionen. Infrastrukturerzeugnisse werden zu 90 Prozent im Inland hergestellt, da sie sehr baulastig sind und schlecht transportiert werden können.

Starke Bahnexporte

Demgegenüber ist die Bahnindustrie ein wichtiger Player im Export: Knapp 40 Prozent des Umsatzes werden exportiert. Rund CHF 700 Mio. Wertschöpfung sind mit diesem Umsatz verknüpft. 4'400 Personen (Vollzeitäquivalente) arbeiten in der Bahnindustrie oder bei Vorleistern der Bahnindustrie für den Export. So kommen auf eine Vollzeitstelle in der Produktion für den

Heimmarkt 0.6 Vollzeitstellen in der Produktion für den Export. Die Produkte der Schweizer Bahnindustrie werden wegen ihrer Qualität und Zuverlässigkeit auf der ganzen Welt geschätzt. Dank der Innovationsfreudigkeit und des Qualitätsbewusstseins der Schweizer Industrie kann auf dem internationalen Markt bestehen, auch wenn die Produktionskosten in der Schweiz höher sind als in den meisten anderen Ländern.

11. Der ÖV als Stütze für die Schweiz - Mitgliederversammlung LITRA

Kontinuität im Wandel: Darum ging es zusammengefasst an der 84. ordentlichen Mitgliederversammlung der LITRA. Bundesrat Guy Parmelin sprach im Verkehrsforum über die Pfeiler der Schweizer Volkswirtschaft und die Bedeutung der Forschung für die Zukunft des Mobilitätssektors. Anschliessend erfolgte die mit Spannung erwartete Übergabe des Prix LITRA 2020.

Im Verkehrsforum sprach Bundesrat Guy Parmelin zu den 150 geladenen LITRA-Mitgliedern, Parlamentariern und Gästen. Er blickte auf die vergangenen, herausfordernden Monate seit Ausbruch der Corona-Pandemie zurück. Und stellte fest: «Die jetzige Lage kann nicht als «gut» bezeichnet werden, aber sie ist deutlich besser als im Ausland.» Es gebe derzeit auch positive Signale: «So stellen wir seit dem Ende des Lockdowns fest, dass die Unternehmen und Privathaushalte wieder mehr Vertrauen gefasst haben.»

Wie sich die Pandemie langfristig auf den Erfolg des ÖV auswirke, sei noch nicht abzusehen. Drei Herausforderungen ordnete Bundesrat Guy Parmelin im öffentlichen Verkehr:



1. Die Fähigkeit zur Multimodalität;
2. Wahrung der Qualität der Infrastruktur, von Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit und
3. die Rentabilität.

Die gesamte Rede von Bundesrat Guy Parmelin ist auf der Webseite des Bundesrats verfügbar. Hier der Link https://www.wbf.admin.ch/wbf/de/home/dokumentation/nsb-news_list.msg-id-80420.html

Im Anschluss an seine Rede überreichte Bundesrat Guy Parmelin den vier Preisträgern die Prix LITRA-Trophäe persönlich. Im Bild die Prämierten Alain Azzi (EPFL – «**Elektrobusse: Mit welchem Ladekonzept gelingt die Umstellung?**»), Florin Bircher (ZHAW – «**Einnahmensicherung: Wie lässt sich das Schwarzfahren reduzieren?**»), Raphael Graber und Severin Stiner (beide ZHAW – «**Fahrplanstabilität: Wo liegen die neuralgischen Stellen?**»), zusammen mit BR Parmelin und LITRA-Präsident Martin Candinas (rechts).

Sie finden mehr zu den Inhalten der drei beschriebenen Studien [auf der Website von Litra hier](#).

12. Quartalsreporting 2/2020: Coronavirus bremst den ÖV aus

Die Daten zur Nachfrage im Schienenverkehr des zweiten Quartals im Jahr 2020 zeigen die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den ÖV in der Schweiz. In den Monaten April bis Juni 2020 wurden im Vergleich zum Vorjahr 63,6 Prozent weniger Personenkilometer zurückgelegt. Beim Güterverkehr ist der Rückgang der Nettotonnenkilometer mit 13,9 Prozent weniger dramatisch, die Auswirkungen der COVID-19-Krise sind nichtsdestotrotz spürbar.

Vom 16. März bis 16. Juni befand sich die Schweiz aufgrund des Coronavirus in einer ausserordentlichen Lage. Um die Verbreitung des Virus einzudämmen, forderte der Bundesrat die Schweizer Bevölkerung auf, zu Hause zu bleiben und den öffentlichen Verkehr zu meiden. Nachdem die Auswirkungen der Corona-Pandemie bereits im ersten Quartal 2020 bemerkbar waren, verzeichnet der Schienenpersonenverkehr in der Schweiz im zweiten Quartal 2020 einen regelrechten Nachfrageeinbruch. In den Monaten April bis Juni 2020 wurden im Personenverkehr 63,6 Prozent weniger Personenkilometer auf der Schiene zurückgelegt als im zweiten Quartal 2019. Infolge der sinkenden Passagierzahlen wurde das ÖV-Angebot während der Zeit des Lockdowns schrittweise ausgedünnt, ein Grossteil des Angebots wurde jedoch im Auftrag des Bundesrates aufrechterhalten: Die Trassenkilometer des Personenverkehrs liegen deshalb nur 10 Prozent unter den Werten des Vorjahres. So entstand während der Corona-Pandemie eine grosse Diskrepanz zwischen einem nur geringfügig reduzierten Aufwand (Angebot) und einem drastischen Ertragseinbruch (Nachfrage). Dies führte bei den ÖV-Unternehmen zu hohen finanziellen Ausfällen.

Die Verkehrsleistung im Schienengüterverkehr sank gegenüber dem Vorjahresquartal um 13,9 Prozent auf 2,6 Milliarden Nettotonnenkilometer. Zum Vergleich: Der Unterbruch der Rheintallinie bei Rastatt hatte im dritten Quartal 2017 zu einem Rückgang um 6,4 Prozent im Vergleich zum Vorjahresquartal geführt. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie führen im margschwachen Geschäft des Schienengüterverkehrs ebenfalls zu grossen finanziellen Problemen.

Insgesamt haben der Schienenpersonen- und Schienengüterverkehr im zweiten Quartal 2020 44,7 Millionen Trassenkilometer in Anspruch genommen – 10 Prozent weniger als im Vorjahresquartal.

Verkehrsleistung	2. Quartal 2020	Veränderung zum Vorjahresquartal
Personenkilometer (Mrd.)	1,94	-63,6%
Nettotonnenkilometer (Mrd.)	2,60	-13,9%
Trassenkilometer (Mio.)	44,7	-10,1%

Ausblick

Noch ist ungewiss, wie lange es dauert, bis sich der öffentliche Verkehr vom drastischen Nachfragerückgang während der Corona-Pandemie erholt hat. Die ÖV-Unternehmen haben grosse finanzielle Verluste erlitten, die sie nicht aus eigener Kraft kompensieren können. Das eidgenössische Parlament berät entsprechend in der Herbstsession 2020 eine Vorlage zur Kompensation der Ertragsausfälle in Höhe von 800 Millionen Franken.

13. VCS-Petition «1 Reise – 1 Ticket für ganz Europa» eingereicht

«Bahnfahren sollte in ganz Europa ebenso einfach sein wie in der Schweiz. Dazu müssen wir uns gegenüber der EU stark machen.» Der VCS überreichte dazu am 3. September dem Bundesrat seine Petition «1 Reise – 1 Ticket für ganz Europa» mit 6371 Unterschriften.

Anfang September konnte der Ceneri-Basistunnel eingeweiht werden. Die Freude ist gross. Zu recht, denn durch den Tunnel kommen wir schneller nach Italien! Aber mit einem neuen Tunnel ist es nicht getan. Damit der internationale Bahnverkehr wirklich vorankommt, müssen gemäss der Petition noch ganz andere Baustellen endlich abgeschlossen werden:

1. Ein internationales Zugticket zu buchen, muss ebenso einfach werden wie ein Flugticket zu buchen. Dazu reicht der VCS heute seine Petition «1 Reise – 1 Ticket für ganz Europa» ein. Zusammen mit rund 6400 Unterzeichnenden fordern wir, dass der Bundesrat sich gegenüber der EU dafür stark macht, dass Buchungssysteme endlich vereinheitlicht werden.
2. Es braucht Nachtzüge in alle wichtigen Städte Europas. Städte wie Amsterdam und Barcelona gehören zu den meist-angeflogenen Zielen aus der Schweiz. Dabei liegen sie in perfekter Nachtzugdistanz. Und die VCS-Studie zeigt: 2/3 der Bevölkerung möchte gerne mehr mit dem Nachtzug reisen.
3. Schluss mit den Privilegien für den Flugverkehr! Obwohl die Schweiz so zentral gelegen ist: 81 Prozent aller Reisen werden mit dem Flugzeug unternommen – was knapp 20 Prozent des in der Schweiz verursachten Klimaeffekts ausmacht. Die Billigfliegerei hat die Vielfliegerei möglich gemacht. Doch es gibt sie nur dank Subventionen und Steuererleichterungen für den Flugverkehr.
4. Die Bahn braucht mehr Unterstützung. Wenn die Schweiz ihre Klimaziele erreichen will, dann kommt sie nicht darum herum, dass im internationalen Verkehr vom Flugzeug auf den Zug verlagert wird. Dafür müssen auch Bahnangebote ermöglicht werden, die heute nicht vollständig kostendeckend sind.
5. Die Bahn muss kundenfreundlicher werden. Wie wäre es z. B. mit internationalem Gepäcktransport? Mit Garantie auf Weiterreise im nächsten Zug, falls der Anschluss verpasst wird? Die Bahn muss schleunigst kreativ werden, um auch international einen guten Service anzubieten.



Mehr Information über die Petition unter <https://www.europamitdemzug.ch/petition/>.

Man muss nicht mit allen Punkten einverstanden sein. Unserer Meinung nach geht die Petition aber in die richtige Richtung. Wir sind deshalb gespannt, welche Wirkung sie zeigen wird. Fast zeitgleich dazu gibt es auch Vorstösse des deutschen Verkehrsministers Andreas Scheuer bei der EU zur gleichen Thematik – das Thema bewegt offensichtlich.

14. BAV bewilligt Probetriebs im Ceneri-Basistunnel

Noch vor der feierlichen Eröffnung des Ceneri-Basistunnels am 4. September 2020 hat das Bundesamt für Verkehr (BAV) der SBB die Bewilligung für den Probetrieb erteilt. Die Probefahrten werden ab September bis Dezember 2020 mit kommerziellen Güter- und Personenzügen durchgeführt. Sie bilden die letzte Vorbereitungsphase vor der fahrplanmässigen Inbetriebnahme Mitte Dezember.

Anfang September ging der Ceneri-Basistunnel von der Erstellerin AlpTransit Gotthard AG (ATG) an die Betreiberin SBB über. Das BAV hat die Bewilligung bereits erteilt, damit die SBB den Probetrieb durchführen kann. Dieser wird bis zum Fahrplanwechsel am 13. Dezember 2020 dauern. Er dient dazu, die betrieblichen Abläufe einzuüben und schrittweise hochzufahren, die Anlagen zu testen und die erforderlichen Nachweise im Hinblick auf die Erteilung der Betriebsbewilligung für den fahrplanmässigen kommerziellen Betrieb im Dezember zu erbringen.

Seit März 2020 führt die ATG Testfahrten im Tunnel durch, um die sichere Funktion aller Anlagen und Systeme zu überprüfen. Wegen den Auswirkungen der Corona-Pandemie musste der Testbetrieb vorübergehend während fünf Wochen unterbrochen werden. Er wurde am 20. April unter Einhaltung von Auflagen wieder aufgenommen, und am 30. April fuhr ein Testzug ICE-S mit 275 km/h durch den Tunnel. Eine für Mitte Juni vorgesehene Rettungsübung wurde wegen Corona auf den Oktober 2020 verschoben; Anfang Juni fand eine Übung mit Figuranten statt.



Der Ceneri-Basistunnel hat eine Länge von 15,4 km und führt von Camorino bei Bellinzona nach Vezia bei Lugano. Im Personenverkehr wird die SBB per Fahrplanwechsel von Mitte Dezember 2020 den Grossteil des geplanten Angebots termingerecht umsetzen. Dazu zählen häufigere Nord-Süd-Verbindungen sowie mehr internationale Verbindungen. Dank dem Ceneri-Basistunnel erhält das Tessin zudem eine attraktive S-Bahn.

15. Erkenntnisse zu Home-Office – ein Überblick

Mobiles Arbeiten, Home-Office, Telearbeit

Beim Home-Office wird an einem fest installierten Arbeitsplatz zu Hause gearbeitet. Sofern kein Büroarbeitsplatz zur Verfügung gestellt wird, ist der Arbeitgeber auf für eine adäquate Ausrüstung verantwortlich. Arbeitnehmende müssen während der Arbeitszeit zu Hause erreichbar

sein und arbeiten. Es gilt auch der rechtlich verankerte Gesundheitsschutz, d.h. die arbeitschutzrechtlichen Vorgaben müssen eingehalten werden.



Bei der mobilen Arbeit erledigt man seine Arbeit von beliebigen Orten aus, ohne fixen Arbeitsplatz, so zum Beispiel an verschiedenen Orten im Betrieb, bei Kunden, von unterwegs oder in Cafés und Coworking-Spaces. Wesentlicher Unterschied zwischen mobiler Arbeit und Home-Office ist, dass es bei der mobilen Arbeit keine Rolle spielt, wo und wann die Arbeit erfüllt wird. Telearbeit ist ein Synonym für Home-Office, dem ortsgebundenen Arbeiten von zu Hause aus.

Es gibt mit dem sprunghaften Anstieg von Home-Office Anwendern auch eine riesige Anzahl von Tipps und Ratschlägen dazu. In einer Studie, bei der auch die Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) mitwirkte, finden Sie eine Wertung des Home-Office, Empfehlungen für Mitarbeitende und speziell für Vorgesetzte, die im Home-Office arbeiten und auch Tipps, die die individuelle Arbeit im Home-Office konfliktfreier und befriedigender machen.

Auch die juristischen Aspekte der Arbeit im Home-Office sind aufgeführt.

Die ganze Studie ist sehr aufschlussreich und aktuell und darum zu lang für dieses Bulletin. Wir haben es deshalb als separates Dokument auf unsere Website gestellt. Schauen Sie unter Information / Dossiers / Führung/Management nach. [Hier der Link dazu](#)

16. Altersmanagement aktiv angehen

Aufhorchen liess vor allem die Information, dass der Anteil der 50- bis 64-jährigen Sozialbezüger überproportional gestiegen ist, obwohl die Mehrheit entweder eine abgeschlossene Berufsbildung oder einen Hochschulabschluss hat. Zugenommen hat auch die Bezugsdauer der über 50-jährigen von 41 Monaten im Jahr 2011 auf 54 Monate 2017. In der Gesellschaft rumort es.

Der Artikel im Tagesanzeiger hat sehr viele kritische Kommentare ausgelöst: Die Politik sei unfähig, sich angesichts des drohenden Fachkräftemangels mit dem Problem zu befassen, es fehle die soziale Verantwortung der Unternehmen, die Personenfreizügigkeit bzw. Migration sei schuld, weil sie billige und jüngere Arbeitskräfte in die Schweiz schwemme und Lohndumping zum Vorteil der Unternehmen verursache, was die Weiterbeschäftigung von älteren Arbeitnehmern unattraktiv mache.

Beides – sowohl der Anstieg der Sozialbezüger über 50 als auch die Kommentare – sollten uns zu denken geben. Es rumort in der Schweiz, die Angst, den Job mit 50 zu verlieren, nimmt zu. Es

ist nachvollziehbar, dass ältere Arbeitslose und Sozialhilfebezüger die Forderung nach Erhöhung des Rentenalters und gleichzeitige Klagen über den Fachkräftemangel angesichts der eigenen Situation als Zumutung empfinden.

Die Problemsituation



Sinkende Geburtenraten und eine höhere Lebenserwartung führen zu Problemen, die uns alle betreffen. Der Fachkräftemangel führt dazu, dass Unternehmen junge Fachkräfte nicht mehr in der gleichen Weise wie Ende des 20. Jahrhunderts einstellen können, da ihre Zahl auch in umliegenden und in Entwicklungsländern abnehmen wird. Die Menschen gehen zu früh in Rente. Das Verhältnis von Erwerbstätigen zu Rentenbezügern wird immer ungünstiger mit enormen Finanzierungsproblemen für unsere

Altersvorsorge. Auch die Kosten für Alter und Gesundheit steigen.

Gleichzeitig hat Seniorität und langjährige Erfahrung gemäss einer Von-Rundstedt-Umfrage immer weniger Wert. Firmen sind kaum mehr bereit, Leute anzustellen, die nicht perfekt den Anforderungen einer Stelle entsprechen. Langjährige Mitarbeiter, die nicht agil sind und ihre Kompetenzen nicht regelmässig erneuert haben, sind auf dem Arbeitsmarkt chancenlos. Die Bereitschaft der Arbeitgeber, in die Entwicklung ihrer Beschäftigten zu investieren, hat abgenommen, was den Wechsel zwischen Branchen und Funktionen immer schwieriger macht. Dadurch wird der Strukturwandel durch Digitalisierung behindert und die Beseitigung des Fachkräftemangels durch Erschliessen vorhandener Ressourcen der Frauen und älteren Arbeitskräfte verunmöglicht. Der freiwillige oder gezwungene Rückzug aus dem Arbeitsleben vor dem gesetzlichen Pensionierungsalter ist ein Zeichen dafür, dass ältere Arbeitnehmende das zukünftige Arbeitsleben als wenig attraktiv wahrnehmen.

Altersdiskriminierung bei der Einstellung

Die Schweiz hat einer der höchsten Beschäftigungsquote älterer Menschen der OECD-Länder, jedoch schneidet sie bezüglich Rekrutierungsrate ab 55 Jahren unterdurchschnittlich ab. Schweizer Arbeitgeber scheinen bei der Rekrutierung älterer Arbeitskräfte Vorbehalte zu haben, weshalb die OECD in ihrem Bericht 2014 über die Schweiz sagt: «Es darf davon ausgegangen werden, dass die Altersdiskriminierung bei der Einstellung gängige Praxis ist.» Juhani Ilmarinen propagiert in seiner Schrift «Towards a longer Worklife» einen Lebenswegansatz für ein besseres und längeres Arbeitsleben, um die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer zu erhöhen. Die Beschäftigungsfähigkeit ist die Fähigkeit zur Partizipation am Arbeits- und Berufsleben und leitet sich aus der Differenz zwischen Anforderungen der Arbeitswelt und den persönlichen, fachlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen und der Gesundheit des Arbeitnehmers ab. Kern des Ansatzes ist ein Age Management Konzept, das auf folgenden Reformansätzen fusst:

Die Einstellung zum Altern muss geändert werden. Das Bewusstsein und die Sensibilisierung von Führungskräften in altersbedingten Fragen muss verbessert werden.

Es braucht altersadäquate und der Lebenssituation angepasste Arbeitsformen und -zeiten.

Einmal mehr - Gute Führungsarbeit entscheidend

In europäischen Studien sind die wichtigsten Kriterien für eine positive Bewertung der Arbeitsumgebung durch ältere Arbeitnehmer das Fehlen von Altersdiskriminierung, Zufriedenheit mit dem Arbeitsinhalt und das Vorhandensein notwendiger Fähigkeiten. Faktoren, welche die Jobzufriedenheit negativ beeinflussen, sind enge Zeitpläne, fehlende Selbstständigkeit in der Arbeit, ungenügender Lohn, mangelnde Wertschätzung, von aussen erzwungenes Arbeitstempo und Beschäftigungsunsicherheit. Die Unsicherheit am Arbeitsplatz verstärkt die Tendenz zum frühzeitigen Ruhestand und hat auch Auswirkung auf die wahrgenommene Gesundheitssituation.

Studien zum Altersmanagement haben gezeigt, dass gute Führungsarbeit unabhängig von Branchen und Berufen der wichtigste Faktor für eine verbesserte Arbeitsfähigkeit im Alter ab 50 Jahren ist. Nachholbedarf besteht in der Einstellung und Wertschätzung gegenüber älteren Mitarbeitern, in der Unterstützung geeigneter Arbeitsbedingungen älterer Mitarbeiter auch im Teamkontext - was Kooperationsfähigkeit erfordert - in der Fähigkeit, individuelle Bedürfnisse bei der Arbeitsorganisation zu berücksichtigen und in der adäquaten Kommunikation mit älteren Mitarbeitern.

Es ist Zeit für Unternehmen, Verantwortung zu übernehmen

Lebenslanges Lernen gehört unabhängig vom Alter zum Reifeprozess des Arbeitnehmers. So wie sich Bedürfnisse nach flexibleren Arbeitsformen aufgrund der eigenen Lebenssituation verändern, verändert sich auch das Lernverhalten älterer Arbeitnehmer. Das Altern ist ein Prozess. Deshalb macht das "Guillotine-Modell" beim Ausscheiden älterer Arbeitnehmer wenig Sinn, sondern muss durch einen Prozess ersetzt werden, in dem Menschen allmählich und kontrolliert in den Ruhestand gehen.

Auf Unternehmensebene braucht es ein bewusstes Age Management, das die individuelle Betrachtung von Ressourcen und Anforderungen entlang des Alterungsprozesses in den Mittelpunkt setzt und somit altersbedingte Faktoren bei der Arbeit berücksichtigt, so dass sich jeder altersunabhängig befähigt fühlt, sowohl persönliche als auch unternehmerische Ziele zu erreichen.

Ein zeitgemässes Altersmanagement fördert antizipatorisch die Weiterbildung und die interne und externe berufliche Mobilität während des gesamten Erwerbslebens. Lebenslanges Lernen und kontinuierliche Weiterbildung muss zum Recht aller werden und sich auch auf den Ruhestand erstrecken. Altersmanagement fördert die Kooperation zwischen verschiedenen Altersgruppen und verhindert Altersdiskriminierung insbesondere auch bei Rekrutierungsprozessen. Es berücksichtigt das Alter bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsinhalten und bietet schrittweise Arbeitszeitverkürzungen, Teilzeitarbeit und eine stufenweise Pensionierung an. Ein Tabu muss geknackt werden: Um Arbeitskosten zu senken und die Möglichkeiten der beruflichen Mobilität insbesondere gegen Ende des Erwerbslebens zu verbessern, dürfen Löhne nicht automatisch an das Alter gebunden sein, sondern müssen verstärkt Produktivitätsaspekte berücksichtigen. Es würde die Diskriminierung aufgrund des Alters verringern und eine Beschäftigung auch am Ende des Erwerbslebens oder darüber hinaus vereinfachen.

Empfehlungen des SECO

Auch das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO hat mit dem Thema Altersmanagement beschäftigt. Auf seiner Website finden sich zahlreiche Hinweise für Unternehmen. Hier ein Auszug:

Die acht Dimensionen des betrieblichen Altersmanagements *(nach «Eurofound»)*

- Personalrekrutierung,
- Weiterbildung, lebenslanges Lernen, Wissensmanagement,
- Berufliche Entwicklung und Laufbahn (ab dem Eintritt in das Erwerbsleben),
- Flexible Arbeitszeitgestaltung,
- Gesundheitsschutz, Gesundheitsförderung und ergonomische Arbeitsplatzgestaltung,
- Erhalt der Arbeitsfähigkeit,
- Erwerbsaustritt und Übergang in den Ruhestand,
- Ganzheitliche, auf das gesamte Arbeitsleben und alle Altersgruppen ausgerichtete Ansätze.

10 «Goldene Regeln» für eine gute Praxis *(nach «Deutsches Demografie-Netzwerk»)*

1. Vorausschauende Personalplanung durchführen, Alterung und Fachkräftebedarf im Blick haben, Führungskräfte sensibilisieren.
2. Personalgewinnung altersneutral praktizieren.
3. Altersneutrale Personalauswahl bei Einstellungen und Personalentwicklung realisieren.
4. Arbeitsplatzwechsel der Beschäftigten schon in früher Beschäftigungsphase bewusst fördern, um deren berufliche Optionen zu erweitern.
5. Weiterbildungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten anbieten.
6. Alternativen zum Vorruhestand der Beschäftigten erarbeiten, berufliche Perspektiven für Ältere schaffen.
7. Altersgerechte Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung sowie wertschätzende Führung anstreben.
8. Konstruktives Miteinander aller Generationen im Unternehmen bewusst fördern und Wissensaustausch sicherstellen.
9. Beschäftigungsfördernde Vergütung anstreben und überprüfen.
10. Betriebliche Gesundheitsförderung anstreben.

17. Dienstleistungen des KVÖV für Mitglieder – Geld wert

Alle Informationen und laufende Updates: <https://www.kvoev.ch/de/dienstleistungen>

Rechts- beratung KVöV	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unentgeltliche Beratung, Unterstützung und Vertretung für KVÖV-Mitglieder in allen Fragen des Arbeits- und des Sozialversicherungsrechts. www.kvoev.ch/rechtsberatung
Privatrechts- schutz	<ul style="list-style-type: none"> ■ Coop-MULTI-Rechtsschutz: Verkehrs- und Privatrechtsschutz für die ganze Familie des gleichen Haushaltes mit Geltung in ganz Europa und mit Deckung Internet-Rechtsschutz. www.kvoev.ch/dienstleistungen/privatrechtsschutz
Krankenkassen	<ul style="list-style-type: none"> ■ KVÖV-Mitgliederkonditionen mit bis zu 20% Prämienrabatt für die ganze Familie bei Krankenkassen-Zusatzversicherungen. ■ Nur bei unserem Partner Atupri verbleiben Sie auch nach Alter 65 in der Kollektivversicherung. www.kvoev.ch/dienstleistungen/krankenkassen
Mobilität	<ul style="list-style-type: none"> ■ Basisrabatt von 12% auf Volvo-PKWs, Aktionsrabatte. www.kvoev.ch/de/dienstleistungen/volvo
Versicherungen	<ul style="list-style-type: none"> ■ ZurichConnect und Generali: Prämienrabatt auf Hausrat-, Privathaftpflicht und Motorfahrzeugversicherung. ■ Die Europäische: Reise- und Freizeitversicherung. www.kvoev.ch/dienstleistungen/Versicherungen
Zeitschriften/ Publikationen	<ul style="list-style-type: none"> ■ KVÖV-Bulletin plus KVÖV-Newsletters. www.kvoev.ch/Information/aktuell ■ Wirtschafts- und andere Publikationen, von Ringier Axel Springer Schweiz AG, 30% günstiger als am Kiosk. ■ Verschiedene Illustrierte von AboandMore im Abonnement 35% günstiger als am Kiosk. www.kvoev.ch/dienstleistungen/Zeitschriften
Bank CLER	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rabatt auf Hypotheken, Courtage und Depotgebühren. Zahl- und Kreditkarten mit Rabatt auf Jahresgebühr. www.kvoev.ch/dienstleistungen/Bankprodukte
MIVO Mitglieder- dervorteile	<ul style="list-style-type: none"> ■ MIVO: Attraktive mit Rabatte bis zu 60 %. Das Angebot wird laufend erweitert und umfasst Autos Reisen Hotels Mode Sport & Gesundheit Essen & Trinken Haus & Garten Elektronik https://angestellte.ch/angebote/mitgliedervorteile/

18. Bulletin des Kaderverbandes des öffentlichen Verkehrs

Herausgeber

Kaderverband des öffentlichen
Verkehrs KVöV
Postfach
3001 Bern

Webmaster und Mailversand Online-Version

dieXperten GmbH, 8812 Horgen

Versand der gedruckten Version

Eigenleistung KVöV

Redaktion

Heinz Wiggenhauser
info@kvoev-actp.ch

Druck

Druckerei Haller & Jenzer AG
Burgdorf

Gestaltung & Layout

Heinz Wiggenhauser
Leiter Marketing & Kommunikation
KVöV

Übersetzung der französischen Version

UTS Übersetzer Team Saarbrücken
GmbH

Mutationen / Adresswechsel

Bitte teilen Sie uns Adressänderung, Pensionierung, Austritt umgehend mit. Am einfachsten nutzen Sie den [Button](#) auf unserer Website www.kvoev.ch dazu.

Oder Sie senden uns Ihre Mitteilung per Post an KVöV, Postfach, 3001 Bern,
oder per Mail an info@kvoev-actp.ch.

Austritt aus dem KVöV

Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus dem KVöV auch den Wegfall von Dienstleistungen und den damit verbundenen Vergünstigungen / Rabatten (z.B. Atupri, KPT, Zurich Connect, Multi-Rechtsschutz, etc.) zur Folge hat.

Pensionierung

Wussten Sie schon, dass Sie von allen Vorteilen der Mitgliedschaft auch als Pensionierter weiterhin profitieren können – und dies bei einem reduzierten Mitgliederbeitrag von nur noch Fr. 66 pro Jahr? Das entspricht pro Monat noch etwa dem Preis einer guten Tasse Kaffee! Melden Sie sich beim Übertritt in die Pensionierung beim KVöV – es lohnt sich.