

Jahresbericht 2018

Kaderverband des öffentlichen Verkehrs

Inhalt

1. Verband	1
2. Sozialpartnerschaft	6
3. Verkehrspolitik.....	11
4. Personelle Veränderungen	12
5. Lohnverhandlungen.....	14
6. Keine Überprüfung des Mindest-Zinssatzes für PK.....	16
7. BLS AG.....	17
8. SBB OR-Kader	18
9. Dank.....	19

1. Verband

1.1. Zentralvorstand und Delegiertenversammlung

An 7 Sitzungen des Zentralvorstandes und an der 19. ordentlichen Delegiertenversammlung in Bern wurden die anstehenden Aufgaben diskutiert und die nötigen Beschlüsse gefasst.

Die weiteren Aktivitäten waren die Organisation von einem CH-Anlass und Jubi-Anlass (siehe Punkt 1.2), welche beide sehr erfolgreich waren und eine sehr grosse Anzahl Besucher anzogen. Das Echo war sehr positiv. Dazu kamen die verschiedenen erfolgreichen und gut besuchten Veranstaltungen der Regionalgruppen.

Seit 2009 erscheinen unser KVöV Bulletin und die KVöV-Webseite zweisprachig. Dies ist nur dank der Freiwilligenarbeit unseres jetzigen Übersetzers, **Pierre-Yves Udriot**, möglich. An dieser Stelle gebührt ihm ein herzliches und GROSSES Dankeschön!

1.2. Ehrenamt und Milizsystem

Ohne Freiwilligenarbeit gäbe es keine Vereine oder Verbände. Aber zunehmend sehen sie sich nicht nur mit der Schwierigkeit konfrontiert, neue Mitglieder zu finden, sondern auch, ihre Vorstände zu besetzen. Es braucht mehr Menschen, die bereit sind, sich ehrenamtlich und im Milizsystem für eine Sache einzusetzen.

In der Schweiz gibt es mehr als 100 000 Vereine. Die meisten von ihnen verfügen nicht über die finanziellen Mittel, um eine vollamtliche, professionelle Geschäftsstelle zu unterhalten. Die Kernaufgaben, insbesondere die Führung des Vereins durch den Vorstand, werden von Mitgliedern in freiwilliger und meistens kaum entschädigter Tätigkeit erledigt. Die in der Regel unentgeltliche Arbeit in einem Vorstand eines Vereins wird als Ehrenamt oder als Arbeit im Milizsystem bezeichnet. Ehrenamtliche Tätigkeiten werden, parallel zu Beruf und Familie, vorwiegend in der Freizeit ausgeübt.

Der KVÖV arbeitet im Milizsystem

Auch die Mitglieder des Zentralvorstandes und der Vorstände der Regionalgruppen des Kaderverbandes des öffentlichen Verkehrs arbeiten nebenamtlich und in der Freizeit. Im Organ wirken sowohl Arbeitnehmende als auch Pensionierte mit. Deshalb bezeichnet sich der KVÖV als Milizorganisation. Die Tätigkeit in den Organen des KVÖV wird mit einer eher bescheidenen Jahrespauschale entschädigt. Nur dank diesem Engagement im Milizsystem kann der KVÖV seinen Mitgliederbeitrag tief halten (198 Fr. für Aktive und 66 Fr. für Pensionierte) und seinen Mitgliedern trotz-dem interessante Dienstleistungen, wie eine Rechtsschutzversicherung, interessante Anlässe mit spannenden Referenten etc., anbieten.

Es mangelt an Freiwilligen, die sich engagieren wollen – leider!

In den letzten Jahren ist es immer schwieriger geworden, Stellen und Chargen im KVÖV zu besetzen. Die Bereitschaft, sich nebenamtlich zu engagieren, schwindet vor allem bei der jüngeren Generation: das Milizsystem ist in Gefahr. Gründe dafür sind unter anderem eine zunehmende Belastung im Beruf und Ansprüche der Familie. Zudem werden ehrenamtliche Tätigkeiten oft wenig geschätzt und anerkannt: ein Ehrenamt heisst so, bringt aber selten Ehre.

Nutzen eines Engagements

Arbeit in einem Verein bedeutet immer Teamarbeit. Man hilft sich gegenseitig und lernt voneinander. Jedes Mitglied bringt sein Wissen und Können, seine Erfahrung ein. Aus dem Zusammenwirken ergibt sich der Erfolg. Die Mitarbeit in einem Verein bietet die Chance, neue Einblicke zu gewinnen und Projekte mitzugestalten.

Wer sich in einem Verein engagiert, lernt auch neue Personen kennen, kann ein neues Netzwerk aufbauen. Gerade diese Netzwerke und Kontakte aber sind wichtig, wenn man sich beispielsweise beruflich neu orientieren möchte.

Wer sich in den verschiedenen Organen des KVÖV betätigt, ob auf regionaler oder nationaler Ebene, wirkt an der Gestaltung der Personalpolitik im öffentlichen Verkehr und der beruflichen Vorsorge für

Arbeitnehmende mit. Der KVÖV vertritt als einzige Organisation die beruflichen und wirtschaftlichen Interessen der Führungs- und Fachkader des öffentlichen Verkehrs. Er versteht sich als Personalverband, nicht als Gewerkschaft.

Der KVÖV ist einer von vier Organisationen, die auf Seite der Arbeitnehmer zu den anerkannten Sozialpartnern der SBB und weiterer Unternehmen des ÖV Schweiz gehören. Ihre eigenständige Stimme wird von den Arbeitgebern gehört und beeinflusst ihre Entscheide zugunsten der Mitarbeitenden.

Melden Sie sich jetzt, arbeiten Sie mit!

Der KVÖV ist darauf angewiesen, dass sich sowohl Aktive als auch Pensionierte bereit erklären, sich zu engagieren.

Es gibt auch unterstützende Chargen wie jene für Übersetzungen Deutsch-Französisch, für die wir immer gerne auf die Mitarbeit von Freiwilligen zählen.

Fassen Sie sich ein Herz - der Zentralpräsident und die Mitglieder der Geschäftsleitung sind gerne bereit, interessierte Personen über die Mitarbeit in unserer Organisation zu informieren.

Sie können uns jederzeit per Mail auf info@kvoev-actp.ch erreichen und ein Gespräch vereinbaren. Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme.

1.3. Durchgeführte Anlässe

Wie immer fanden zwei nationale Anlässe („CH-Anlass“) und der DV- Anlass mit renommierten Führungspersönlichkeiten statt:

- Die **Nationale Veranstaltung CH-1** vom 10. April 2018 «Wie die Armee uns alle schützt» mit Korpskommandant Blattmann der Schweizer Armee;
- Die **Nationale Veranstaltung CH-2** vom 06. November 2018 fand gleichzeitig als «Jubi-Anlass, 20 Jahre KVÖV» statt, mit einem Referat von BAV-Direktor Peter Füglistaler zum Thema «Das BAV zwischen Politik und dem Schweizer ÖV», neben einem Rückblick auf die Gründungsgeschichte des KVÖV (zu finden auf unserer Website unter www.kvoev.ch/de/ueber-uns/historie);
- Der **DV-Anlass** vom 18. April 2018 «Die BLS zwischen Markt und Staat» mit dem CEO der BLS, Bernard Guillelmon

wurden alle sehr gut besucht, und nach den Referaten fanden beim Apéro interessante und angelegte Diskussionen statt.

Weiter wurde der jährliche **Pensionierten-Anlass** durchgeführt. Der 7. Pensionierten-Anlass vom 16. Oktober 2018 fand wieder ein überaus grosses Interesse. Wir konnten das „UNESCO-Weltkulturerbe Lavaux“, besichtigen. Gelegen zwischen Lutry und Chardonne, erstrecken sich die Weinbergterrassen von Lavaux über 14 km am Abhang entlang des Genfersees. Die Region Lavaux zeigt in einzigartiger Weise das enge Zusammenspiel, das zwischen Natur- und Kulturerbe existieren kann. Die in mühsamer Handarbeit angelegten Weinterrassen bieten Raum für eine Vielzahl von ökologischen Nischen für Pflanzen und Tiere, welche trockene und warme Habitate bevorzugen. Die Trockenmauern zum

Beispiel bieten Lebensraum für 9 der 14 Schweizer Reptilienarten wie die Aspiviper und Smaragdeidechse. Auch naturbelassene Lebensräume sind erhalten geblieben wie Wasserläufe, Felswände, Gebüsch und Gruppen kleiner Eichen. Daher wurde diese aussergewöhnliche Landschaft im Jahr 1977 in das Bundesinventar der Landschaften und Naturdenkmäler aufgenommen, und gehört seit 2007 zum UNESCO-Weltkulturerbe.

1.4. Mitgliederbestand

Unser Verband zählte Ende 2018 rund 1'500 Mitglieder (davon 2/3 berufsaktiv und 1/3 pensioniert).

Die Mitgliederentwicklung seit 2004 mit rund 1'800 Mitgliedern im Vergleich zu Ende 2018 ist beunruhigend.

Gründe für die Negativentwicklung sind:

Der Personalabbau bei v.a. der SBB schlug sich in einem Rückgang bei den Aktiven nieder, Todesfälle bei den Pensionierten. Die sehr grosse Herausforderung ist die Vielzahl der Reorganisationen (z.B. Projekte wie WeP, I2.0, SBB Cargo) und viele vorzeitige Pensionierungen (PK SBB, Leistungsreduktion). Mitglieder verlassen dadurch oft den ÖV-Bereich, Neu- und frühzeitig Pensionierte treten vielfach aus unserem Verband aus.

Im Bereich Mitgliederwerbung zeigt sich nach wie vor: Der beste und wichtigste Werbeträger ist das aktive Mitglied. Es kann überzeugend die Vorteile einer Mitgliedschaft aufzeigen → „Mitglied wirbt Mitglied“. Und die Präsenz / Sichtbarkeit des KVÖV ist ungenügend!

1.5. Mitgliederwerbung

Im Jahr 2018 wurden wieder die neuen SBB-Kadermitarbeitenden sowie die Beförderten mit einem E-Mail begrüsst und auf den KVÖV mit seinen Dienstleistungen aufmerksam gemacht, soweit die Kontaktdaten bekannt waren.

Zusätzlich wurde als «Mitglieder werben Mitglieder»-Kampagne die +Aktion 1'555+ mit Prämien für die erfolgreichen Werber lanciert.

1.6. Dienstleistungs-Paket

Die Zusammenarbeit mit unseren Partnern «Angestellte CH» (Rechtsdienste und Dienstleistungen) und «Corris» (Mitgliederdaten-Management) war weiterhin sehr gut.

Bei «Angestellte CH» musste der KVÖV betreffend Rechtsschutzdienstleistung intervenieren. Die Leistung entsprach nicht mehr unseren Vorstellungen (Reklamationen von Mitgliedern), und es wurden zusätzliche Kosten von rund CHF 5'000 verursacht.

Die Websites als einer unserer Informationskanäle mit den zwei Plattformen in Deutsch (www.kvoev.ch) und in Französisch (www.actp.ch) haben sich bewährt.

Das momentan den KVÖV-Mitgliedern offerierte Dienstleistungsangebot enthält:

Dienstleistungspaket für KVÖV-Mitglieder:

- Unentgeltliche Rechtsberatung und Rechtshilfe in Berufsangelegenheiten für Mitglieder
- Unentgeltliche Rechtsberatung in Sozialversicherungsfragen für Mitglieder
- Vergünstigter **Privat- und Verkehrs-Rechtsschutz** für die ganze Familie «Multi-Rechtsschutz»
- Vergünstigungen bei Krankenkassen und Versicherungen
- Kostenlose Beratung in Versicherungsfragen
- **Weiterbildungsangebote**
- Vergünstigungen bei **Bankgeschäften**
- Rabatt auf **Zeitschriften** (erweitert)
- Rabatt auf **Volvo-PKW**
- Rabatte auf **e-Bikes**
- Kostenloser Zugang zum Witzig **Business Point im Bahnhof Bern**.

Alle Details zu den Leistungen für Mitglieder finden sich auf www.kvoev.ch/de/dienstleistungen.

2. Sozialpartnerschaft

2.1. Gesamtarbeitsvertrag GAV SBB 2019



Etwas korrosiv liefen die Vorbereitungen zu den Verhandlungen bei der SBB zu einem neuen «GAV 2019» an.

Unser Ziel war es nicht nur, das Niveau der Anstellungsbedingungen zu halten, sondern auch zu verbessern. Die Mehrbelastungen zeigen sich mit laufend höherer Morbidität. Nur schon mit bisherigen Produktivitätssteigerungen und Reorganisationen hat das Personal diese Verbesserungen längst selber finanziert. Ein wichtiger Schwerpunkt in den Verhandlungen ist der Aufstieg der Kollegen. Durch die fehlende Teuerung der letzten Jahre sind die Lohnsysteme eingeschlafen. Heikel ist die Kommunikation der SBB, welche

mitteilt, dass die Verhandlungsgemeinschaft VG überrassene Forderungen stellte. Allerdings war der KVÖV auch nicht in allen Punkten mit dem SEV und Transfair einig!

Ein kurzer Blick auf die wichtigsten Veränderungen:

- **Digitalisierung:**
 Die SBB und die Sozialpartner haben sich intensiv mit dem digitalen Wandel und dessen Auswirkungen auf die Arbeitswelt auseinandergesetzt. Der neue GAV 2019 setzt wichtige Zeichen in Zeiten der Digitalisierung, proaktiv Massnahmen konnten vereinbart werden. Auf der Basis von regelmässigen, freiwilligen Standortbestimmungen für die Mitarbeitenden wird eine fokussierte Weiterbildung zur Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit definiert. Als Novum wurde im GAV das Recht der Nichterreichbarkeit in der Freizeit verankert.
- **Regelmässige Standortbestimmungen:**
 Die Mitarbeitenden können regelmässig -auf freiwilliger Basis- professionell begleitet Standortbestimmungen vornehmen. Diese Standortbestimmungen zeigen nicht nur einen potenziellen Weiterbildungsbedarf auf, sie helfen auch, Gesundheit und Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden in allen Lebensphasen zu erhalten.
- **Revision des Arbeitszeitgesetzes AZG:**
 Mit der Übernahme der Änderungen der AZG-Revision kann die SBB flexiblere Arbeitseinsätze planen und dadurch die Produktivität weiter erhöhen. Der Anspruch für Schichtarbeitende auf mindestens 115 Freitag pro Kalenderjahr konnte beibehalten werden, ebenso die zusätzliche Ferienwoche für Ü60.
- **Individuelle Lohnerhöhungen:**
 Bis ins Jahr 2022 investiert die SBB gleich wie in den vergangenen Jahren jährlich 0,8% der Lohnsumme in die individuelle Lohnentwicklung. 2021 kommen aufgrund gekürzter Lohngarantien 0,1% hinzu; somit stehen dann einmalig 0,9% der Lohnsumme zur Verfügung.

Von den individuellen Lohnerhöhungen sollen insbesondere Mitarbeitende mit überdurchschnittlichen Leistungen sowie Mitarbeitende im Aufstieg profitieren. Bis 2022 wird seitens der Mitarbeitenden im Gegenzug auf generelle Lohnmassnahmen verzichtet.

- **Lohngarantien ToCo:**
Bei rund 700 Mitarbeitenden werden die Lohngarantien 2011 bis zu einem vereinbarten Sockelbetrag reduziert. Für die restlichen rund 3000 Bezüger der Lohngarantie 2011 verbleibt die Garantie wie bis anhin.
- **Längerer Vaterschaftsurlaub:**
Neu beträgt der Vaterschaftsurlaub 20 statt wie bisher 10 Tage.
- **Kündigungsschutz:**
Entgegen den anfänglichen Forderungen seitens SBB wird der Kündigungsschutz aus wirtschaftlichen Gründen nicht aufgehoben. Bedingung ist eine Anstellung seit mindestens 4 Jahren. Allerdings werden die Rahmenbedingungen der beruflichen Neuorientierung für Mitarbeitende mit höheren Löhnen verschärft.
- **Treueprämie unverändert:**
Die Treueprämie bleibt bestehen und kann auf Wunsch weiterhin in Zeit bezogen werden.
- **Kostenbeteiligung Fehltagekosten:**
Die Mitarbeitenden beteiligen sich zu 40% an den krankheitsbedingten Fehltagekosten und leisten einen wichtigen Beitrag zur Senkung der Gesamtsystemkosten der SBB. Die Einführung erfolgt schrittweise bis 2021. Die zusätzlichen Lohnkosten werden für alle bisherigen Mitarbeitenden durch eine entsprechende Kompensation auf dem Salär aufgefangen.
- **Laufzeit:**
Die GAVs SBB und SBB Cargo treten am 1. Mai 2019 in Kraft, haben eine Laufdauer von drei Jahren und sind erstmals per 30. April 2022 kündbar.
Auf Ersuchen von SBB Cargo können vor Ende der Laufzeit Neuverhandlungen aufgenommen werden.

Mit der formellen Unterzeichnung des neuen GAV SBB/SBB Cargo, die am 26. November im SBB-Hauptsitz in Bern stattgefunden hat, ging ein intensives, aber schlussendlich erfolgreiches Verhandlungsjahr zu Ende.

Zur Entstehung des neuen GAVs haben wir ein Dossier mit weiteren Informationen zusammengestellt, zu finden unter www.kvoev.ch/de/information/dossiers/gav2019.

2.2. Lancierung des schweizweit ersten Digitalisierungsfonds

Anlässlich der GAV-Unterzeichnung lancierte die SBB zusammen mit den Sozialpartnern den ersten Digitalisierungsfonds in der Schweiz. Mit dem Geld, das durch den Fonds zur Verfügung steht, sollen Studien und Projekte finanziert werden, welche die Auswirkungen der Digitalisierung auf die

Arbeitswelt und die Arbeitsplätze der SBB aufzeigen. Auf Basis der Resultate will man zukünftige Rahmenbedingungen gestalten, um die Mitarbeitenden auf die neue Arbeitswelt rechtzeitig vorzubereiten.

2.3. Ein Blick in die Zukunft: Die Arbeitswelt von morgen – «Industrie 4.0»

Als Erstes wird mit dem Digitalisierungsfonds eine Studie durchgeführt, die konkret aufzeigen soll, wie sich die Berufsbilder bei der SBB verändern, wo neue Arbeitsplätze entstehen oder bestehende wegfallen. Der gemeinsame Digitalisierungsfonds zeigt: Die SBB ist bereit, die Veränderungen sowohl sozialverantwortlich und auch sozialpartnerschaftlich anzugehen.

Am 26. November wurde mit dem Digitalisierungsfonds und dem neuen GAV die Basis für eine Zukunft gelegt, in der die Arbeitnehmenden im digitalen Wandel nicht untergehen. Als Gegentrend zur zunehmenden Technologisierung wird der persönliche, menschliche Kontakt an Bedeutung gewinnen. Engagierte, gut ausgebildete Mitarbeitende und vor allem Linien- und Fachkader auf allen Stufen werden deshalb auch in Zukunft der wichtigste Faktor eines erfolgreichen Unternehmens sein.

2.4. Pensionskassenwechsel bei SBB Cargo

SBB Cargo International (SCI) wird die PK SBB auf Ende 2018 verlassen und ab dem 1.1.2019 bei der ASGA eintreten. So hat es das Personal im September an den Personalversammlungen zusammen entschieden.

Der Austritt aus der PK SBB kostet SCI rund 15 Mio CHF. Durch eine Zusatzvereinbarung zum GAV haben die Sozialpartner verhandelt, dass sich das Personal an den Kosten beteiligt. Die Vereinbarung sieht vor, dass die noch laufenden Massnahmen der letzten Sanierung der PK SBB bis 2028 weitergeführt werden (8 Minuten/Tag länger arbeiten und Verzicht auf 1 Ferientag pro Jahr).

Das Personal hat mit dem Wechsel der PK eine gute Entscheidung getroffen und auch für SCI wirkt sich der Wechsel positiv aus (nicht zuletzt bei der Suche nach möglichen Partnern).

2.5. Die PEKO wird neu aufgestellt

Ausbildung neue PeKo-Mitglieder

Die Ausbildung für neue PeKo-Mitglieder wird überarbeitet. Sie soll künftig rascher nach den Wahlen angeboten werden und für eine flexible Teilnehmerzahl geeignet sein. Sie dauert neu noch einen Tag und fokussiert auf Rolle, Auftrag und Organisation der PeKo. Dazu, sowie zu den Mitwirkungsthemen, wird mit Fallbeispielen aus der Praxis gearbeitet.

Der Pilotkurs fand am Donnerstag 18. Januar 2018 statt. Die Teilnahme ist für die per 01. Juli 2017 gewählten PeKo-Mitglieder obligatorisch.

Umsetzung «Beschluss 33» zur betrieblichen Mitwirkung

SBB und VG haben die Betriebliche Mitwirkung neu verhandelt (Beschluss 33). Die entsprechenden Bestimmungen wurden am 30. Juni 2017 paraphiert und treten per 01. Juli 2019 in Kraft.

SBB-seitig wurde die Vorbereitung der Umsetzung bereits gestartet, die Arbeiten sollen bis Ende 2017 abgeschlossen sein.

Projektorganisation:

Teilprojekt 1: Systeme AZ / Lohn PeKo-Vertreter Ralph Kessler
behandelt Grundsatzfragen zu Arbeitszeit (inkl. System), Entschädigung, Budget

Teilprojekt 2: Change PeKo-Vertreter Pius Steffen
behandelt Change Bedarf, Rollenverständnis, Kommunikation

Teilprojekt 3: Allgemeines ohne PeKo-Vertretung
behandelt Wahlreglement, R K 182.1, Übergangsbestimmungen

Nach dem Abschluss des Projektes wird die PeKo-interne Umsetzung gestartet.

2.6. Auf Reorganisation folgt Reorganisation!

Das nächste Sparpaket ist bereits geschnürt. Sein Name: «SBBagil2020». Die abermalige Sparrunde soll Veränderungen in der Division Infrastruktur und in der Organisationsstruktur mit sich bringen. Die SBB will das Silodenken in den Konzerndivisionen brechen. Gleichzeitig überprüfen die Staatsbahnen, welche Dienstleistungen an Drittfirmen ausgelagert werden können.

Mit dem Programm «SBBagil2020» will die SBB die interne Zusammenarbeit verbessern und ein neues Führungsmodell entwickeln. Bei früheren Anpassungen sei die organisatorische Veränderung «bewusst» zurückgestellt worden. «Mit «SBBagil2020» sollen nun diese organisatorischen, prozessualen und strukturellen Herausforderungen angegangen werden.

Das erneute Umbauprojekt wird lanciert, bevor das letzte abgeschlossen ist. Dieses heisst «Railfit 20/30» und sieht den Abbau von 1400 Jobs bis Ende 2020 vor. Es wurde im September 2016 präsentiert und soll die Konzernrechnung um gesamthaft 1,2 Milliarden Franken entlasten. Viele Details sind noch unklar. Fest steht aber, dass die Reorganisation der Höhepunkt einer turbulenten Zeit ist.

Sie folgt auf einen Kahlschlag bei SBB Cargo. 800 Jobs fallen bei der Gütertochter in den nächsten Jahren weg. Den Entscheid dazu hat der SBB-Verwaltungsrat Ende Februar gefällt. Dazu kommt, dass die SBB mit der Schliessung von Bahnhofsschaltern in der Politik für Aufsehen sorgt. 2017 hat der Betrieb vier Schalter geschlossen. 2018 folgen neun weitere. Betroffen sind die Standorte Basel EuroAirport, Turgi, Zürich Tiefenbrunnen, Saint-Maurice, Küssnacht am Rigi, Erlenbach, Renens,

Münchenbuchsee und Palézieux. Was 2019 folgt, ist noch offen. Zeller spricht von einer «Salamitaktik» der SBB.

3. Verkehrspolitik

3.1. Eisenbahn-Fernverkehr: BAV-Anhörung zu geplanter Konzessionsvergabe

Nach detaillierter Prüfung der Gesuche von SBB und BLS sieht das Bundesamt für Verkehr (BAV) vor, die Fernverkehrskonzession ab Ende 2019 für die Dauer von zehn Jahren grösstenteils wieder der SBB zu erteilen. Sie soll das gesamte Intercity-Netz und den überwiegenden Teil des Basis-Netzes abdecken. Die Konzession für die Linien Bern – Biel und Bern – Burgdorf – Olten soll an die BLS gehen. Dieses Mehrbahnenmodell in moderater Ausprägung bringt den grössten Nutzen für die Kunden und das Gemeinwesen: Das Angebot im Fernverkehr wird sich verbessern und die Steuerzahlenden werden entlastet. Das BAV startet nun die Anhörung dazu.

Im letzten Herbst reichte die SBB beim BAV ein Gesuch für den Weiterbetrieb des gesamten Fernverkehrsnetzes ein. Die BLS beantragte die Fernverkehrskonzession für fünf Linien. Nach intensiver Prüfung der Gesuche sieht das BAV vor, die Fernverkehrskonzession für den überwiegenden Teil der Fernverkehrslinien erneut der SBB zu erteilen. Damit wird den guten Erfahrungen und der hohen Qualität der bisherigen Leistungserbringung Rechnung getragen. Die SBB will inskünftig die SOB mit dem Betrieb von zwei ihrer Linien beauftragen (Gotthard-Bergstrecke sowie Chur–Zürich–Bern). Für die beiden Linien Bern–Biel und Bern–Burgdorf–Olten wird die Konzession der BLS erteilt. Es bleibt den Bahnen unbenommen, innerhalb dieses Konzessionsrahmens den Betrieb einzelner Linien mit einem Betriebsvertrag kooperativ zu regeln. Das BAV hat heute die Anhörung der betroffenen Kantone, Verkehrsverbände, Transportunternehmen und Infrastrukturbetreiberinnen zum geplanten Konzessionsentscheid gestartet. Sie dauert bis am 23. Mai 2018.

Mit dem für Mitte Juni geplanten Konzessionsentscheid trägt das BAV der Tatsache Rechnung, dass das neue Modell im Interesse der Kundinnen und Kunden zuverlässig umsetzbar sein muss und keine Fragen zur Realisierbarkeit – etwa bezüglich verfügbarem Rollmaterial oder Umsetzbarkeit auf der vorhandenen Infrastruktur – offenbleiben dürfen. Diesbezüglich war das Gesuch der BLS für die Strecken ab Basel in Richtung Interlaken bzw. Brig mit Unsicherheiten behaftet. Die von der BLS geltend gemachten Vorteile ihres Angebotes mit neuen durchgehenden Verbindungen im Raum Bern kommen erst nach 2030 zum Tragen.

Dank des Ideenwettbewerbs, welchen die Erneuerung der Konzession ausgelöst hat, werden die Passagiere künftig von einem besseren Angebot im Eisenbahn-Fernverkehr profitieren. So sind neue Direktverbindungen zwischen Chur und Bern vorgesehen. Auf der Gotthard-Bergstrecke wird entgegen der ursprünglichen Planung der SBB das Fernverkehrsangebot erhalten und ohne finanzielle Unterstützung von Bund und Kantonen verkehren. Zwischen Chur und St. Gallen (bisher zweistündlich durch Bund und Kantone bestellt) und zwischen Bern – Neuenburg – La-Chaux-de-Fonds verkehren Fernverkehrszüge anstelle von Regionalzügen. Die Züge im Fernverkehr werden künftig in aller Regel durch Zugpersonal begleitet. Dazu kommen weitere Verbesserungen wie Taktverdichtungen und der Ausbau des Verpflegungsangebots.

Das Mehrbahnenmodell, das auf dem Bundesratsentscheid zur Gestaltung der Bahnlandschaft mit dem Modell "SBB plus x" von 2003 basiert, soll auch im Fernverkehr die Qualität und Wettbewerbsfähigkeit des Schweizer öV weiter verbessern. Mit dem Betriebsvertrag zwischen der SBB und der SOB sowie der Konzessionserteilung an die BLS wird diesem Ansatz Rechnung getragen. Damit in absehbarer Zeit eine Weiterentwicklung möglich ist, sollen die neuen Konzessionen für je 10 Jahre erteilt werden. Das BAV wird zudem die rechtlichen Vorgaben für die Vergabe von

Fernverkehrskonzessionen überprüfen und Vorschläge dazu unterbreiten, wie das Verfahren angepasst und die nächste Vergabe mit einem längeren Vorlauf ausgelöst werden kann.

Neben den besseren Angeboten, die dank dem Mehrbahnenmodell möglich wurden, resultieren auch finanzielle Verbesserungen: Die Steuerzahlenden werden durch die Bereinigung des Fernverkehrsnetzes um einen zweistelligen Millionenbetrag entlastet, beispielsweise dadurch, dass die für die SBB vorgesehene Strecke Bern – La-Chaux-de-Fonds vom subventionierten Regional- in den eigenwirtschaftlichen Fernverkehr übergeht. Die vom BAV erarbeitete Wegleitung zu den Grundsätzen und Kriterien des Fernverkehrs definiert in verschiedenen Bereichen zudem Mindest-Qualitätskriterien wie Multi-Funktionszonen für den Transport von Fahrrädern.

Für den Fernverkehr geht das BAV neu von einer den Bahnen zugestandenen Umsatzrendite von maximal acht Prozent aus. Darüber hinaus gehende Gewinne werden über den Deckungsbeitrag des Trassenpreises für die Finanzierung der Bahninfrastruktur abgeschöpft. Dieses Modell ermöglicht den Bahnen weiterhin angemessene und nachhaltige Gewinne im Fernverkehr. Sie erhalten einen Anreiz, Billette zu attraktiven Bedingungen anzubieten, sodass der Gewinnanteil oberhalb einer bestimmten Umsatzrendite an die Passagiere zurückfliesst. Das BAV ist offen, solche Massnahmen bereits in der Konzessionsperiode Dezember 2019 bis Dezember 2029 bei der Festlegung des Deckungsbeitrages zu berücksichtigen.

Bis zum Fahrplanwechsel Ende 2019 gilt die bestehende Fernverkehrskonzession der SBB.

Auch zu diesem Thema haben wir ein Dossier zusammengestellt: <http://www.kvoev.ch/de/information/dossiers/zukuenftige-fv-konzessionen>.

4. Personelle Veränderungen

4.1. Neuer Leiter SBB Infrastruktur

Der Freiburger Jacques Boschung ist neuer Leiter der Abteilung SBB Infrastruktur. Wie die SBB mitteilen, übernimmt er das Amt zum 1. Januar 2019 von Philippe Gauderon, der Ende 2018 in Pension geht.



Bei Dell war er zuletzt Senior Vice President für Globale Allianzen und Telekom-Firmen für den Raum EMEA. Dabei verantwortete er die IT-Infrastruktur und IT-Dienstleistungen von grossen multinational tätigen Telkos. Er arbeitete gemäss Mitteilung mehr als 20 Jahre für US-IT-Firmen, unter anderem war er für das Westeuropageschäft von EMC vor der Fusion mit Dell verantwortlich. Boschung studierte an der Universität Lausanne Physik.

Des Weiteren bringt er Führungserfahrung aus den Bereichen Industrie und Geschäftsentwicklung mit. "Dies sind wichtige Voraussetzungen, um SBB Infrastruktur zu leiten: Die Division mit rund 10'000 Mitarbeitenden ist verantwortlich für Bau, Betrieb und Unterhalt des Schienen-, Bahnstrom-

und Telekommunikationsnetzes für den Bahnbetrieb", schreiben die SBB in der Mitteilung. Mit seiner Erfahrung soll Boschung den Kundenfokus stärken und das Unternehmen stärker auf die Kundenbedürfnisse ausrichten.

4.2. Neuer Leiter Division Immobilien SBB



Per 1. Januar 2019 wird **Alexander Muhm** Nachfolger des bisherigen Leiters von SBB Immobilien Jürg Stöckli. Jürg Stöckli leitet die Division Immobilien seit Dezember 2010 und hat sie erfolgreich zum ertragsstarken Pfeiler der SBB weiterentwickelt. Der 49-jährige hat sich Anfang 2018 entschieden, die SBB nach mehr als acht Jahren in der Konzernleitung zu verlassen und sich beruflich neu zu orientieren.

Alexander Muhm studierte Architektur in Wien, verfügt über einen Dokortitel der technischen Wissenschaften der Technischen Universität Wien und ein Executive MBA in General Management der Universität St. Gallen. Er ist 41-jährig und lebt in Solothurn.

4.3. Neuer Ombudsman der SBB

Daniel Eigenmann übernimmt per 1. Januar 2019 die Ombudsstelle der SBB und scheidet damit aus der Geschäftsleitung Cargo sowie aus dem HR-Board aus. Er folgt auf Peter Lehmann, der per Ende 2018 in den wohlverdienten Ruhestand geht. Neben seiner Tätigkeit als Leiter der Ombudsstelle der SBB wird Daniel Eigenmann für SBB Consulting Beratungsmandate wahrnehmen.



Mit Daniel Eigenmann wurde eine sehr SBB-erfahrene und breit vernetzte Persönlichkeit für die Ombudsstelle gewonnen. Er ist bereits seit 2003 Leiter HR bei SBB Cargo und Mitglied der Geschäftsleitung SBB Cargo. Er hat dabei unter anderem diverse Sanierungsaktivitäten inklusive der Erreichung der «Schwarzen Null» erfolgreich begleitet und vier GAVs für SBB Cargo abgeschlossen. Vor seiner Tätigkeit für die SBB war Daniel als Leiter HR in der Finanzindustrie tätig. Der ehemalige Lehrer verfügt über einen Abschluss in Personalmanagement und schloss 2016 das CAS Mediation in Wirtschaft, Umwelt und Verwaltung ab. Er verfügt über langjährige Erfahrung in der Bewältigung von anspruchsvollen Situationen.

4.4. Wechsel Leitung Personenverkehr Region Ost

Einen Wechsel gibt es auch in der Leitung der Region Ost bei SBB Personenverkehr: **Daria Martinoni** folgt per 1. Januar 2019 auf Werner Schurter. Daria Martinoni war in verschiedenen Leitungsfunktionen in den Divisionen Infrastruktur und Personenverkehr tätig. Künftig ist sie für den Marktauftritt der SBB in der Region Ost zuständig und arbeitet im Interesse der Kunden eng mit Bestellern Bund und Kantonen, den Tarifgremien, der Branche und den Partnern der SBB zusammen.

Werner Schurter übernimmt die Leitung des Regionalverkehrs bei SBB Personenverkehr.

5. Lohnverhandlungen

5.1. SBB Lohnrunde 2018

Lohnforderungen 2018 für SBB und SBB Cargo AG

Gemäss Abschlussvereinbarung über die Lohnmassnahmen bezüglich der Lohnmassnahmen 2017 wird festhalten, dass nebst den 0.8% Lohnsummenerhöhung für individuelle Aufstiege im Lohnsystem zusätzlich der erforderliche Betrag für den einmaligen Leistungsanteil aus der Personalbeurteilung bereitzustellen ist.

Die relevante Jahreststeuerung lag innerhalb der definierten Bandbreiten. Die nächsten ordentlichen Lohnverhandlungen finden Stand heute voraussichtlich im Herbst 2020 statt.

Individuelle Lohnerhöhungen ILE

Bis 2022 jährlich 0,8% der Lohnsumme in die individuelle Lohnentwicklung. 2021 +0,1% (=0,9%) einmalig

Somit bis 2022 keine generellen Lohnmassnahmen

Einmaliger Leistungsanteil ELA

Ab 1.5.2020, auf 0,4% pro Jahr begrenzt. Davon 0,15% mehr in ILE 1./2. Drittel

5.2. Lohnrunde BLS

Individuelle Lohnerhöhungen gemäss GAV (0.9%), Übernahme von 50% der NBU-Prämie (0,6%) und weiteren 10% der KTG Prämie (0,1%) durch die Arbeitgeberin und eine einjährige Mehrverzinsung des Altersguthabens in der Pensionskasse von 1%.

5.3. Lohnrunde SBB Cargo International

Generelle Lohnerhöhung

Es ist keine generelle Lohnerhöhung vorgesehen. Die Lohnbänder bleiben somit unverändert.

Individuelle Lohnerhöhung

Die Vereinbarung betreffend den Beitrag des Personals zu den Abfederungsmassnahmen der Pensionskasse aus dem Jahr 2015 gilt bis 2020. Diese sieht für das Jahr 2019 individuelle Lohnerhöhungen von mindestens 0.8% der Gesamtlohnsumme vor.

Mit dem Wechsel der Pensionskasse zum 1. Januar 2019 wird SBB Cargo International Austrittskosten von 1.6 MCHF pro Jahr über 10 Jahre finanzieren müssen. Die Vereinbarung mit den Sozialpartnern vom 4. September 2018 sieht eine Beteiligung des Personals an dieser Finanzierung in Höhe von 0.4 MCHF pro Jahr vor. Dementsprechend bleiben jährliche Kosten in Höhe von 1.2 MCHF zu Lasten des Arbeitgebers, welche circa 4.4% der Gesamtlohnsumme entsprechen.

Trotz dieser finanziellen Verpflichtungen der SBB Cargo International und der zukünftigen Herausforderungen, ist es der Unternehmung wichtig, ihre Mitarbeitenden so gut wie möglich auf die Zukunft vorbereiten zu können. SBB Cargo International investiert deshalb in Sprachkurse, Weiterbildungen sowie IT-Tools. Gleichzeitig, als Anerkennung der erbrachten Leistung im Jahr 2018, wird zusätzlich 0.1% für den Erfahrungsanstieg gewährt. Somit werden sich die individuellen Lohnerhöhungen im Jahr 2019 auf 0.9% der Gesamtlohnsumme belaufen.

5.4. Lohnrunde SOB

Die Sanierung der Pensionskasse konnte früher als erwartet abgeschlossen werden. Per 1. Juli 2018 fallen die Sanierungsbeiträge weg und dadurch verringern sich die Lohnabzüge. Die hohen Sanierungsbeiträge von 11% (9% SOB, 2% Arbeitnehmer) und die erfolgreiche Anlagestrategie mit einer Rendite von 7,5% im abgelaufenen Jahr liessen den Deckungsgrad auf erfreuliche 107,32% per 31.12.2017 klettern. Mit Überschreiten der 100%-Marke gilt die Pensionskasse als saniert. Der Abschluss der Sanierung diene als Anlass zur Verbesserung des Vorsorgeplans und damit zur Verbesserung der Leistungen im Alter. Arbeitnehmer und Arbeitgeber teilen sich die Beitragszahlungen wie bisher im Verhältnis 42:58. Die Erhöhung der Sparbeiträge fällt niedriger aus als der bisher bezahlte Sanierungsbeitrag. Dadurch fallen bei allen Versicherten ab 1. Juli 2018 tiefere Lohnabzüge bei gleichzeitiger Leistungsverbesserung an.

5.5. Lohnrunde login

Die Lohnsumme für 2019 wird um 0.8% erhöht. Diese Erhöhung stellt login für individuelle Lohnerhöhungen gem. GAV zur Verfügung

Die Überprüfung der Lohngleichheit hat ergeben, dass diese gewährleistet ist. login stellt sicher, dass die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau auch weiterhin gewahrt wird.

Die Mitarbeitenden erhalten den Ferientag zurück, auf welchen sie 2016 bis 2018 als Beitrag zur Sanierung der Pensionskasse SBB verzichtet haben.

5.6. Lohnrunde thurbo

Gestützt auf die generellen finanziellen Möglichkeiten und mit Blick auf die Lohnentwicklung im öffentlichen Verkehr erhöht thurbo die Lohnsumme im Gegenwert von 1.5 Prozent. Das entspricht einer Erhöhung des Lohnsystems von CHF 580'000.

Diese Lohnsumme teilt sich je hälftig auf.

0.75 Prozent (CHF 290'000) erhalten alle Mitarbeitenden als generelle Lohnerhöhung. Die verbleibenden CHF 290'000 verteilen sich zusätzlich individuell nach den Regeln des GAV-Anhangs.

Damit alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der generellen Lohnerhöhung profitieren können, erhöht thurbo die Lohnbanduntergrenze bzw. Obergrenze um 0.75 Prozent.

Neue Geschäftsführerin

Mit der Wahl von **Claudia Bossert** wurden die Voraussetzungen geschaffen, das Unternehmen thurbo weiterhin erfolgreich in die Zukunft zu führen. Claudia Bossert überzeugt durch ihre Persönlichkeit, ihre Qualifikationen und Erfahrungen sowie ihre hohen sozialen Kompetenzen mit ausgeprägter Führungsfähigkeit und grossem Verantwortungsbewusstsein.

Claudia Bossert (54) ist eidg. dipl. PR-Beraterin und hat ein Advanced Management Program SKU absolviert. Der berufliche Werdegang führte sie über das Schweizer Fernsehen, Switzerland Global Enterprise sowie das Medienunternehmen AZ Medien hin zur SBB AG, wo sie seit 2014 als Leiterin des Verkehrsmanagements für die Region Ostschweiz verantwortlich ist.

Ernst Boos (63), der aktuelle Geschäftsführer der Thurbo AG hat beschlossen, per Ende 2018 vorzeitig in Pension zu gehen. Er hat das Bahnunternehmen seit dem Gründungsjahr 2002 sehr erfolgreich aufgebaut, positioniert und geführt.

Der KVÖV wünscht Ernst Boos auf seinem weiteren Lebensweg alles Gute und heissen gleichzeitig Claudia Bossert bei thurbo herzlich willkommen.



Auf Jahresende 2018 tritt Geschäftsführer Dr. Ernst Boos in den verdienten Ruhestand. Er leitete das Unternehmen Thurbo seit dessen Gründung im Jahr 2001. Seine Nachfolge wird Claudia Bossert übernehmen. Die 54-jährige ist aktuell bei der SBB als Leiterin des Verkehrsmanagements für die Region Ostschweiz verantwortlich. Sie arbeitete zuvor während mehr als 20 Jahren in verschiedenen Funktionen beim Schweizer Fernsehen.

6. Keine Überprüfung des Mindest-Zinssatzes für PK

Die Eidgenössische Kommission für berufliche Vorsorge (BVG-Kommission) empfiehlt dem Bundesrat, in diesem Jahr keine Überprüfung des Mindestzinssatzes vorzunehmen.

Der Bundesrat hat entschieden, dass der Satz unverändert bei 1 Prozent bleibt. Mit dem Mindestzinssatz wird bestimmt, zu welchem Satz das Vorsorgeguthaben der Versicherten im BVG-Obligatorium mindestens verzinst werden muss.

Die Verzinsung des Altersguthabens ist, neben dem Umwandlungssatz, entscheidend für die Höhe der späteren Rente aus der Pensionskasse.

Die Entwicklung des Mindestzinssatzes seit 1985 – Inkrafttreten des Gesetzes über die berufliche Vorsorge – gleicht einer Abwärtsspirale, die im Jahre 2017 ihren bisherigen Tiefpunkt erreichte.

7. BLS AG

7.1. BLS mit Effizienz- und Sparprogramm «Best Way»

Mit ihrem Effizienzsteigerungs- und Sparprogramm «Best Way» will die BLS ihre Marktposition nachhaltig für die Zukunft sichern. Der BLS Verwaltungsrat hat im Oktober grünes Licht für die Ausarbeitung detaillierter Schritte und Massnahmen gegeben, die im Februar 2019 bekannt sein sollen. Das Ziel, bis 2023 jährlich bis zu CHF 60 Mio. wiederkehrend einzusparen, sieht auch den Abbau von bis zu 200 Vollzeitstellen vor. Dazu wird mit den Arbeitnehmervertretern ein Sozialplan ausgearbeitet.

Die BLS informierte am 7. November 2018 ihre Mitarbeitenden und Kader, die Sozialpartner und Medien über die Zielsetzungen und Inhalte des Programms. Bereits im Oktober hatte der Verwaltungsrat die nach einer Analysephase festgestellten Ansätze und das daraus abgeleitete weitere Vorgehen bewilligt.

Die in den einzelnen Organisationen und Geschäftsbereichen bereits laufenden Optimierungen werden mit «Best Way» zusammengefasst, koordiniert und auf die gemeinsamen strategischen Ziele ausgerichtet: Die Kunden begeistern, den ÖV- und Mobilitätsmarkt mitgestalten sowie intern «Effizienz & Fitness» steigern.

Bereits eingeleitet ist die Fernsteuerung des Streckennetzes im Zentrum Spiez. Einen weiteren grossen Hebel sieht die BLS beim Einkauf und der Überprüfung der gesamten Logistikkette. Weiter soll mittelfristig ein einziger Geschäftssitz die heute an diversen Standorten arbeitenden Mitarbeitenden zusammenbringen, damit Prozesse und Kommunikation effizienter gestalten sowie Miet- und Infrastrukturkosten senken.

Das Dossier zum Thema mit weiterführenden Informationen findet sich unter www.kvoev.ch/de/information/dossiers/bls-best-way.

8. SBB OR-Kader

Mit dem Inkrafttreten der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV1) per 1. Januar 2017 wurde festgelegt, dass sämtliche Mitarbeitende jährlich zwischen dem 1.10. und 31.10. zur Wahl der Zeiterfassungsart aufgefordert werden.

OR-Mitarbeitende erfüllen die gesetzlichen Kriterien für den Verzicht auf Zeiterfassung und **können** deshalb auf die **Zeitaufschreibung verzichten**, müssen dies aber nicht. Durch die Zeitaufschreibung verlieren OR-Mitarbeitende HE2 jedoch gewisse Ansprüche.

Je nach Wahl kommen folgende Regelungen zur Anwendung:

Wahl «Verzicht auf Zeiterfassung»:

- Anspruch auf ein Sabbatical nach 10 vollendeten Anstellungsjahren mit ununterbrochenem Zeitverzicht (Kaderreglement HE2, Anhang 3).
- Bei einem Wechsel von Zeiterfassung auf Verzicht derselben beginnt die Berechnung der Frist bis zum Sabbatical von neuem.
- Brückentage gelten als erarbeitet (Kaderreglement HE2; Ziffer 10.4).

Wahl «volle Zeitaufschreibung»

- Kein Anspruch auf ein Sabbatical.
- Für Brückentage müssen entweder Ferien bezogen oder Überstunden abgebaut werden.
- Überstunden und Überzeitstunden werden nicht ausbezahlt (Kaderreglement HE2; Ziffer 10.2).
- Die Arbeitszeit muss vollständig mittels eines Excel-Formulars erfasst werden. Das heisst, Arbeitsbeginn, Arbeitsende und sämtliche Unterbrechungen, wie Pausen und Mittag, müssen erfasst werden.

9. Dank

An dieser Stelle bedanke ich mich bei den Mitgliedern des Zentralvorstands und der Vorstände der Regionalgruppen KVÖV, den Mitarbeitern der Rechtsberatung und von Angestellte Schweiz, den Partnern von Corris, KPT, atopri, Mammut und Liingo (Übersetzungen), sowie bei allen Vertretern des KVÖV in den verschiedenen Gremien für das grosse und nicht selbstverständliche Engagement, für die geleistete Arbeit und die sehr gute Zusammenarbeit.

Auch möchte mich speziell bei **Hans-Peter Hartmann** (ex Stiftungsrat Personalfond SBB) für seine hervorragenden Leistungen im Stiftungsrat für den KVÖV bedanken und **Michael Schmid** (neuer Stiftungsrat Personalfond SBB) als sein Nachfolger herzlich begrüßen.

Grosser Dank gebührt auch **René Knubel**, der als Vertreter des KVÖV im Stiftungsrat der Pensionskasse SBB hervorragende Leistung erbringt.

Mein ganz spezieller Dank gebührt auch all unseren Mitgliedern, welche unermüdlich als Botschafter des KVÖV werben und die Vorzüge einer Mitgliedschaft aufzeigen. Ich weise deshalb an dieser Stelle gerne auf die Mitgliederwerbaktion +Aktion 1'555+ hin. Machen Sie in diesem Sinne weiter – viele Mitglieder sind für einen starken KVÖV wichtig! Danke!

Herzlichen Dank

für euer Engagement

für den KVÖV!

Bern, 17. April 2019, zuhanden der Delegiertenversammlung



Markus Spühler, Präsident KVÖV