

Traktandum 3.

April 2018

KVöV Jahresbericht 2017

1. Verband

1.1 Zentralvorstand und DV

Unser Kollege Peter Ackermann ist völlig unerwartet in „seinem“ geliebten Berlin gestorben. Wir verlieren mit ihm unseren langjährigen Präsidenten der Regionalgruppe Mittelland/Jura. Seine fröhliche, herzliche und kollegiale Art behalten wir in guter Erinnerung. Unser Mitgefühl gilt auch seinen Angehörigen.

An 7 Sitzungen des Zentralvorstandes und an der 18. ordentlichen Delegiertenversammlung in Zürich wurden die anstehenden Aufgaben diskutiert und die nötigen Beschlüsse gefasst.

Die weiteren Aktivitäten waren die Organisation von zwei schweizweiten Anlässen (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 ein herzliches und GROSSES Dankeschön an ihn!

1.2 Ehrenamt und Milizsystem

Ohne Ehrenamt keine Vereine oder Verbände – zunehmend sehen sie sich nicht nur mit der Schwierigkeit konfrontiert, neue Mitglieder zu finden, sondern auch, ihre Vorstände zu besetzen.

In der Schweiz gibt es mehr als 100 000 Vereine. Die meisten von ihnen verfügen nicht über die finanziellen Mittel, um eine 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 meist in der Freizeit. Im Organ wirken sowohl Angestellte des öffentl. Verkehrs 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 ihren Mitgliederbeitrag tief halten (198 Fr. für Aktive und 66 Fr. für Pensionierte) und ihren Mitgliedern trotzdem interessante Dienstleistungen, wie eine Rechtsschutzversicherung anbieten.

Es mangelt an Freiwilligen, die sich engagieren wollen

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 bringt 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, sei es 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 öffentl. 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.

Sich jetzt melden - im Frühjahr 2018 einsteigen!

An den Mitgliederversammlungen anfangs 2018 werden jeweils die Mitglieder des Regional- und des Zentralvorstandes für eine Amtsdauer von zwei Jahren gewählt. Der KVöV ist darauf angewiesen, dass sowohl Aktive als auch Pensionierte sich bereit erklären, sich zu engagieren.

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

Fassens 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 auf info@kvoev-actp.ch erreichen und ein Gespräch vereinbaren.

1.2. Zwei schweizweite Anlässe („CH-Anlass“), DV Anlass und Pensionierten Anlass

Die zwei nationalen Veranstaltungen vom 25. April 2017 («Die SBB in den nächsten Jahren: Herausforderungen, Vision und Strategie, Umsetzung») und vom 21. November 2017 («Digitalisierung - Chancen und Herausforderungen im ÖV») wurden sehr gut besucht und nach den Referaten fanden beim Apéro interessante und angeregte Diskussionen statt.

Der DV-Anlass vom 05. April 2017 («Transports publics fribourgeois SA TPF se présente») in Fribourg war sehr gut besucht.

Der 6. Pensionierten-Anlass vom 27. Oktober 2017 fand wieder ein überaus grosses Interesse. Wir konnten die „Emmi Kaltbach Höhle-Käserei“, in Kaltbach besichtigen. Die Höhle

liegt tief verborgen im Santenberg und beeindruckt durch ihre mehr als zwei Kilometer langen Stollen. Wir haben erfahren, wie die Höhle über viele Millionen Jahre von den Kräften der Natur geformt wurde und wie ihr besonderes Klima auf die mehr als 100'000 Käselaibe wirkt, die hier reifen. Am schimmernden Höhlensee konnten wir die geheimnisvolle Atmosphäre auf uns wirken lassen.

1.3. Mitgliederbestand

Unser Verband zählte Ende 2017 1'429 Mitglieder (davon 1005 berufsaktive und 424 Pensionierte).

Die Mitgliederentwicklung zeigt sich folgendermassen:

Jahr	Mitgliederzahl am 31.12.	Bestandesentwicklung	Anzahl Berufsaktive	Entwicklung Anzahl Aktive
2004	1'766			
2005	1'722	- 44	1'126	
2006	1'642	- 80	1'092	- 34
2007	1'598	- 44	1'030	- 62
2008	1'534	- 64	988	- 42
2009	1'511	- 23	1'001	+ 13
2010	1'502	- 9	976	- 25
2011	1'430	- 72	964	- 12
2012	1'385	- 45	953	- 11
2013	1'396	+ 11	990	+ 37
2014	1'403	+ 7	1'009	+ 19
2015	1'408	+ 5	1'005	- 4
2016	1'415	+ 7	998	- 7
2017	1'429	+ 14	1'005	+ 7

Gründe für die Positiventwicklung sind:

Positiventwicklungen sind: Leichter Zuwachs bei den Aktiven, Wiedereintritte bei Pensionierten. Das Problem der Vielzahl der Reorganisationen und welche pensioniert werden oder den ÖV-Bereich verlassen sowie die Neu- und Pensionierte treten vielfach aus dem 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“.

1.4. Mitgliederwerbung

Im Jahr 2017 wurden wieder die neuen SBB-Kadernarbeitenden sowie die Beförderten mit einem E-Mail begrüsst und auf den KVöV mit seinen Dienstleistungen aufmerksam gemacht, sofern die Kontaktdaten bekannt waren. Mit der neuen Form der „ONLINE“ – Version „SBB-Zeitung“ wird das immer schwieriger.

1.5. Dienstleistungs-Paket

Der Zusammenarbeit mit "Angestellte CH" und "Corris" war weiterhin sehr gut.

Die Homepage mit den zwei Plattformen in Deutsch und eine in Französisch haben sich bewährt.

Das momentan den KVöV-Mitglieder offerierte Dienstleistungsangebot enthält:

Dienstleistungspaket für KVöV-Mitglieder:

- Unentgeltliche **Rechtsberatung und Rechtshilfe** in Berufsangelegenheiten für Mitglieder
- Vergünstigter **Privat- und Verkehrs-Rechtsschutz** für die ganze Familie
- Vergünstigungen **bei Krankenkassen und Versicherungen**
- Vergünstigungen bei **Bankgeschäften**
- Rabatt auf **Zeitschriften (erweitert)**
- Rabatt auf **Volvo-Fahrzeuge**.

2. Sozialpartnerschaft

2.1. GAV

Etwas korrosiv sind die aktuellen Vorbereitungen zu den GAV Verhandlungen bei der SBB angelaufen.

Unser Ziel ist es nicht nur, das Niveau der Anstellungsbedingungen zu halten, sondern 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 sind die Aufstieg der Kollegen. Durch die fehlende Teuerung der letzten Jahre sind die Lohnsysteme eingeschlafen. Heikel ist die Kommunikation der SBB, welche mitteilt, dass die VG überrissene Forderungen stellt. Richtig ist, dabei handelt es sich um den SEV und Transfair!

2.2 Die PEKO wird neu aufgestellt

Am 9. Juni 2017 verabschiedeten die SBB und die Sozialpartner die künftige betriebliche Mitwirkung. Die PeKo wird damit für die künftigen Herausforderungen der SBB gestärkt.

Die SBB hat zusammen mit den Sozialpartnern der SBB (SEV, KVöV, VSLF und transfair) Anfang Juni die künftige betriebliche Mitwirkung definiert und beschlossen.

Eine starke betriebliche Mitwirkung erhöht die Mitarbeiterzufriedenheit und fördert damit den Unternehmenserfolg – davon sind alle Parteien überzeugt. Im Hinblick auf die kommenden Herausforderungen der SBB wurde die Rolle der PeKo deshalb neu ausgerichtet.

Die neuen Kernelemente sind

- ein klarer Fokus auf definierte Mitwirkungsthemen
- schlanke Strukturen, die sich an der Organisation und Arbeitsweise der SBB orientieren
- mehr Nähe zu den Mitarbeitenden und den Projekten der SBB.

Damit wird die betriebliche Mitwirkung weiter gestärkt und die PeKo als kompetente Mitarbeitendenvertretung wahrgenommen. Ebenso wichtig: die PeKo wird in ihrer neuen Form auch von der Linie anerkannt. So leistet sie einen Beitrag zum Erfolg der SBB. Die Umsetzung erfolgt mit Inkrafttreten des neuen GAV SBB.

2.3 Verpflichtungskredit Regionaler Personenverkehr

Der regionale Personenverkehr (RPV) soll ab 2018 mehr Planungssicherheit bei der Finanzierung erhalten. So schlug der Bundesrat dem Parlament vor, die Abgeltungen des Bundes neu für vier Jahre in einem Verpflichtungskredit festzulegen. Diese Änderung löste nicht grosse Diskussionen aus. Umstritten war im Parlament die Höhe des Kredits. Nach dem Ständerat hat nun auch der Nationalrat beschlossen, für die Abgeltungen mehr Mittel durch den Bund zur Verfügung zu stellen.

Der regionale Personenverkehr ist eine Verbundaufgabe von Bund und Kantonen und stellt die flächendeckende Grundversorgung mit öffentlichem Verkehr in allen Regionen mit Bahn, Bus und teilweise mit Schiff und Seilbahnen sicher. Der regionale Personenverkehr hat eine Kapillarfunktion. Diese sorgt für Zubringerlinien zu fast allen Regionen der Schweiz. Nicht nur ist das Angebot gut, der regionale Personenverkehr wird auch stark genutzt.

Verteilung der ungedeckten Kosten als umstrittener Punkt

Seit 2007 steigt die Nachfrage des regionalen Personenverkehrs jährlich um 4-5 Prozent. Im Rahmen des Bestellverfahrens vereinbaren Bund und Kantone mit den öV-Unternehmen jeweils das Angebot und die Kosten für zwei Jahre. Die geplanten ungedeckten Kosten, die das bestellte Angebot verursacht, werden abgegolten. Der Bund und der betroffene Bestellerkanton teilen sich die Abgeltungen je zur Hälfte. Der Bund gewährt 2017 Abgeltungen im Umfang von 951 Mio. Franken. Für die Jahre 2018- 2021 schlug der Bundesrat für die Abgeltung der ungedeckten Kosten für den regionalen Personenverkehr einen Verpflichtungskredit von CHF 3'959.6 Mio. vor. Der Ständerat hat diesen Kredit in der Frühlingssession um 144 auf CHF 4'104 Mio. erhöht. Dies aus folgendem Grund:

Der Bund geht in der Botschaft - nach Abzug des Bundesanteils - von ungedeckten Kosten von 882 Mio. Franken aus. Es ist nicht realistisch zu erwarten, dass diese Lücke grösstenteils durch die Kantone und die Transportunternehmen gefüllt werden kann. Deshalb haben die Kantone und Transportunternehmen vorgeschlagen, diese Lücke paritätisch d.h. je zu einem Drittel durch Bund, Kantone und Transportunternehmen zu tragen. Dadurch ergibt sich die Erhöhung des Bundesanteils um 144 auf 4104 Mio. Franken.

Zusätzliche Abgeltungen für notwendige Angebotsverbesserungen

Die im Verpflichtungskredit vorgesehenen Abgeltungen dienen primär der Finanzierung der derzeitigen Leistungen aller Transportunternehmen des Regionalverkehrs. Es gibt aber notwendige Angebotsverbesserungen, die mitfinanziert werden sollen. Genau für diese Angebotsausbauten und Investitionen sind die zusätzlichen Abgeltungen des Bundes gedacht. In der Vorlage des Bundesrates wurde gefordert, dass die öV-Unternehmen grössere Anstrengungen zur Steigerung ihrer Produktivität machen müssen. Dazu muss festgehalten werden, dass der Kosten-deckungsgrad im Regionalverkehr laufend verbessert wurde. Auch die Abgeltungen pro Personenkilometer sind zurückgegangen. Die öV-Unternehmen steigern sehr wohl die Effizienz und werden dies weiterhin tun. Auch können den öV-Benutzern nicht immer höhere Preise zugemutet werden. Seit dem Jahre 2010 gab es bei den Billetten im öffentlichen Verkehr Preiserhöhungen im Umfang von 14 Prozent.

Paritätische Verteilung der ungedeckten Kosten findet Mehrheit

Der Nationalrat ist in der Sondersession von Anfang Mai dem Ständerat gefolgt und hat den Verpflichtungskredit gegenüber der Bundesratsvorlage um 144 Mio. Franken erhöht. Die ungedeckten Kosten aus dem Angebotsausbau sollen zu je einem Drittel auf Bund, Kantone und Verkehrsunternehmen verteilt werden. Für diese Lösung hatte sich die LITRA bereits in der Vernehmlassung ausgesprochen. Im Vorfeld der Beratungen im Stände- und Nationalrat hat sich die LITRA zusammen mit dem VöV für die höhere Beteiligung des Bundes engagiert. So ist die LITRA erfreut über den Entscheid des Parlaments zugunsten eines gut funktionierenden und flächendeckenden Regionalverkehrs. Am letzten Tag der Sommersession geht die Vorlage Verpflichtungskredit Regionaler Personenverkehr 2018-2021 in die Schlussabstimmung.

2.4 Smart Rail

In Zusammenarbeit mit der Schweizer Bahnbranche testen die SBB und Stadler auf der Strecke Bern-Olten neue digitale Assistenzsysteme für Lokführer. Bei diesen in der Schweiz erstmals durchgeführten Tests wird ein Doppelstockzug im Beisein des Lokführers automatisch gebremst und beschleunigt. Zudem folgt er einem vorgegebenen Programm für eine energiesparende Fahrweise.

Schritt für Schritt wollen die Schweizer Bahnen die Digitalisierung nutzen und die Automatisierung des Zugbetriebs gemeinsam vorantreiben. Ziel ist es, die Kapazität und die Sicherheit im Schweizer Bahnnetz weiter zu steigern und Kosten zu sparen.

Ändernde Kundenbedürfnisse, verstärkter Wettbewerb, steigende Nachfrage: Die Schweizer Bahnen stehen vor einer herausfordernden Zukunft. Darum nutzen sie zusammen mit Industriepartnern neue technologische Möglichkeiten, um die Stärken der Bahn – nämlich Zuverlässigkeit, Sicherheit, eine hohe Transportkapazität sowie Nachhaltigkeit – auch künftig auszuspielen. Die Bahnen automatisieren mit dem gemeinsamen Innovationsprogramm SmartRail 4.0 (siehe Kasten) die Bahntechnik Schritt für Schritt weiter, um mehr aus der bestehenden Infrastruktur herauszuholen: Es ist ihr Ziel, die Kapazität und die Sicherheit weiter zu steigern, den Energieverbrauch zu optimieren und Kosten zu sparen. So soll die Bahn für die Reisenden in der Schweiz attraktiv und konkurrenzfähig bleiben.

Energiesparende Fahrt. Bereits heute ist der Schweizer Bahnbetrieb in vielen Bereichen automatisiert: Über 90 Prozent der Stellwerke werden aus einer der fünf Betriebszentralen mit IT-basierten Systemen gesteuert. Diese Systeme entwickelt die Schweizer Bahnbranche nun gemeinsam weiter.

Bei den auf der Bahn-2000-Strecke Bern-Olten von SBB und Stadler durchgeführten Automatisierungstests wird ein Doppelstockzug im Beisein des Lokführers mit Hilfe eines neuen Fahrassistenzsystems automatisch gebremst und beschleunigt. Zusätzlich folgt der Zug einem vorgegebenen Geschwindigkeitsprogramm für eine besonders energiesparende Fahrt. Dieser Grad der Automatisierung ist vergleichbar mit einem Autopiloten: Der Lokführer ist im Führerstand, überwacht und greift bei Bedarf ein. Das neue Fahrassistenzsystem baut auf dem bestehenden Zugsicherungssystem European Train Control System (ETCS Level 2) sowie einem von der SBB entwickelten System für die energiesparende Fahrweise namens adaptive Lenkung (ADL) auf.

Um den grössten Nutzen für das Gesamtsystem zu erzielen, muss die Technik für eine weiter automatisierte Zugsteuerung grenzüberschreitend ausgelegt und für den Güter- und Personenverkehr möglichst standardisiert sein. ETCS ist der internationale Standard. Entsprechend stehen die Schweizer Bahnen mit der europäischen Bahnbranche und der Industrie in Kontakt.

Automatisiert heisst nicht selbstfahrend. Wie die aktuellen Tests verdeutlichen, sind automatisierte Züge nicht gleichbedeutend mit selbstfahrenden oder unbegleiteten Zügen: Die SBB ist überzeugt, dass es für die sichere und pünktliche Abwicklung des Bahnbetriebs auch künftig Fachpersonen auf dem Zug braucht. Die Berufsbilder ändern sich, aber das Wissen der Mitarbeitenden bleibt ein Schlüssel, um die neue Technologie gezielt einzusetzen und zu nutzen. Diese neuen Kompetenzen baut die SBB im Dialog mit ihrem Lokpersonal weiter auf. Branchenprogramm SmartRail 4.0.

Mit dem gemeinsamen Programm SmartRail 4.0 treiben die Branchenpartner BLS, Südostbahn, Rhätischen Bahn, Verband öffentlicher Verkehr und SBB die Digitalisierung und Automatisierung der Fahrplanerstellung, des Betriebs und der Zugsteuerung voran. Für die Reisenden will das Programm folgende Mehrwerte schaffen: Tiefere Kosten, höhere Pünktlichkeit, mehr Kapazität und neue Dienstleistungen.

2.5 DB: Dr. Richard Lutz neuer Vorstandsvorsitzender der DB AG



Der Aufsichtsrat der Deutschen Bahn AG hat in einer turnusmäßigen Sitzung weitreichende personelle und strukturelle Beschlüsse getroffen. Das Gremium bestellte den 52jährigen Betriebswirt Dr. Richard Lutz zum neuen DB-Vorstandsvorsitzenden, der seit 1994 für die Deutsche Bahn arbeitet und seit April 2010 das Vorstandsressort „Finanzen & Controlling“ verantwortet. Das Ressort „Finanzen & Controlling“ wird mit dem Ressort des Vorsitzenden zusammengeführt.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrates, Prof. Dr. Dr. Utz-Hellmuth Felcht, erklärte heute in Berlin: „Keiner kennt die Deutsche Bahn so gut wie Herr Dr. Lutz. Seine Kompetenzen und Erfahrungen stehen für die notwendige Kontinuität, die das Unternehmen inmitten eines rasanten Wandels benötigt. Dass der Aufsichtsrat gleichzeitig die Verträge der Herren Huber und Pofalla verlängert hat, dokumentiert: Diese drei bilden gemeinsam mit Personalvorstand Ulrich Weber ein Team, welches das Programm Zukunft Bahn für mehr Kunden und Qualität konsequent und erfolgreich fortführen wird.“
Zusätzlich zu den Ressorts „Vorsitzender“, „Personenverkehr“, „Infrastruktur“ sowie „Personal & Recht“ werden die Ressorts „Digitalisierung & Technik“ und „Güterverkehr & Logistik“ eingerichtet.

2.5 Rastatt

Im letzten Jahr sind in der Schweiz in den Bahnhofseinfahrten italienische, deutsche und Berner Personenzüge entgleist. Diese Unfälle sind zum Glück alle glimpflich verlaufen - gab es keine Schwerverletzten oder Tote zu beklagen. Wir alle wissen, dass nur das zählt.

So gesehen ist der Unterbruch der Rheintallinie im deutschen Rastatt im letzten Sommer nichts Gravierendes gewesen. Intern hat das Ereignis jedoch einige Diskussionen ausgelöst, abgesehen von einer eidgenössisch-freundschaftlichen Schadenfreude. Während der monatelangen Umleitungen der Züge gab es Probleme wegen dem Profil, den Zugsicherungssystemen, den fehlenden Lokomotiven und den unterschiedlichen Stromsystemen.

Eines der grössten Probleme war wie so oft das Lokpersonal. Neben fehlenden Strecken- und Fahrzeugkundigkeiten ist es für die Mehrheit des Fahrpersonals nicht möglich, die offenen Grenzen in Europa zu überqueren.

In der Branche breitete sich schnell das Gerücht aus, dass man, um in Frankreich fahren zu können, die französische Sprache beherrschen muss. Nun, das ist richtig, aber nicht wirklich das Problem. Offensichtlich ist das Wissen, was es benötigt um einen Zug - geschweige denn im Ausland - zu führen, nicht mehr weit verbreitet.

Laut wurde verkündet, das Lokpersonal müsse zukünftig interoperabler einsetzbar sein. So kamen vor einem Monat sogar Vertreter der Eisenbahnagentur der Europäischen Union (ERA) in die Schweiz, um im Rahmen der Aufarbeitung von Rastatt die Sprachkommunikation zwischen Lokführern und der Infrastruktur zu evaluieren. Ziel sei die Vereinfachung des grenzüberschreitenden Verkehrs. Seien Sie versichert, wenn man die ausländischen Fahrdienstvorschriften in einer Fremdsprache lesen und verstehen kann, ist die Kommunikation mit dem Fahrdienstleiter das kleinste Problem.

Laufend werden dem Lokpersonal Rayons beschnitten und gleichzeitig die Infrastrukturen diversifiziert und heterogenisiert. Zusätzlich werden durch das ETCS im In- wie Ausland neue Grenzen hochgezogen. Mit der Schaffung von Tochterfirmen und der Aufteilung von Leistungen im Fernverkehr wird dieser Effekt zusätzlich befeuert.

Folglich ist der Verlust der Interoperabilität im In- und Ausland nicht gottgegeben, sondern wurde seit Jahren vorangetrieben und die Nachteile wurden in Kauf genommen. Dies mit ein paar

Sprachkursen zu korrigieren wird nicht gelingen. Rastatt hat erschreckend aufgezeigt, wie weit die Bahnen und Infrastrukturbetreiber in Europa die Netze isoliert und Flexibilität vernichtet haben.

2.6 Fernverkehrskonzessionen

Es wurde schon viel darüber berichtet. Ich habe drei Geschwister und weiss wie es ist, wenn jeder schlecht über den anderen spricht. Und doch sind wir eine Familie.

Persönlich werde ich den Verdacht nicht los, dass es weniger um die EVU's, sondern mehr um persönliche Ressentiments geht. Und dies bei allen Beteiligten. Zumal der Besitzer der Bahnen die öffentliche Hand ist.

Werden unsere Kunden die Gewinner sein? Angenommen ja, zu welchem Preis?

Wenn die Detailfragen wie Café, WLAN und die Folie aussen am Zug geklärt sein werden...

Vielleicht wird aber alles auch ganz anders. Nach dem Postautoskandal stellen sich ganz neue Fragen über die Organisation des öffentlichen Verkehrs. Wir werden vermehrt dem kritischen Fokus der öffentlichen Hand ausgesetzt sein. Umso mehr sollten wir, trotz aller Partialinteressen, unseren Leistungsauftrag nicht vergessen; nämlich schweizweit den bestmöglichen öV zum bestmöglichen Preis zu bieten.

2.7 Cargo

Ganz aktuell zugeschlagen hat SBB Cargo mit dem angekündigten Abbau von 800 Mitarbeitern und der Überprüfung von 170 Bedienpunkten.

Es offenbart sich, dass es im Einzel-Wagenladungsverkehr analog zum Regionalverkehr nicht viel zu holen gibt. Welcher Verkehr wie hoch subventioniert wird, entscheidet die eidgenössische und kantonale Politik.

Wir wissen, dass der öV in der Schweiz mit rund 8 Milliarden Franken subventioniert wird; ca. 4 Milliarden Franken entfallen auf die Schiene. Unterstützung erhalten auch die Betreiber von Anschlussgleisen und der alpenquerende Güterverkehr. Die Subventionen für SBB Cargo werden ab 2019 auf Fr. 0 gestrichen.

Das Betriebsergebnis von SBB Cargo war von -51 Millionen Franken 2012 auf +1 Million Franken im letzten Jahr gestiegen. Mit vielen Auf und Abs. Aktuell werden -30 Millionen Franken erwartet, auch weil Einmaleffekte wegfallen.

Das als grosse Modernisierung angekündigte Konzept „Wagenladungsverkehr 2017“ hat offenbar nicht das gebracht, was man sich erhofft hatte. Dies ist auch einer blauäugigen Personalpolitik und falschen Bahnhofskonzepten zu verdanken. Stichwort „Dottikon-Dintikon“.

Der Mehrbedarf aufgrund der WLV-Stabilisierung hat die Produktionskosten relativ zur Verkehrsleistung deutlich erhöht. Zurück bleiben dreifach enttäuschte Mitarbeiter: Enttäuscht durch das Scheitern des Projektes „Wagenladungsverkehr 2017“, enttäuscht durch das erneute Defizit und enttäuscht durch den geplanten grossen Personalabbau. Und zum Dank wird noch mit einer massiven Verschlechterung im GAV gedroht.

Für mich kommt noch eine zusätzliche und wohl die grösste Enttäuschung dazu. Nämlich dass die ganzen angekündigten Massnahmen weniger mit dem Defizit von SBB Cargo, denn mehr mit dem geplanten Wechsel an der Spitze des Verwaltungsrates der SBB Cargo zu tun haben.

Da geht es wohl nicht mehr um die Bahn. Das neue Einteilungsprogramm CAROS soll bei SBB Cargo im November auf gestartet werden und kostet etwas so viel wie das erwartete Defizit von 30 Millionen Franken. Aber nicht so viel wie Sopre. Sie sehen, die Kraft des positiven Denkens...

Wir fordern einen Abbruch der Übung, bis der Entscheid über einen neuen VR gefällt worden ist.

Langfristige Strategien sind gefragt - gerade bei der Bahn und gerade im Güterverkehr.

Wir sind uns wohl alle einig, dass die Verlagerung des Güterverkehrs auf die Schiene ökologisch und volkswirtschaftlich sinnvoll ist. Das Ausland beneidet uns dafür und auch das Schweizervolk hat diese Richtung mehrfach so vorgegeben. Mit diesem Mandat könnte man auch zusätzliche Kompetenzen verlangen.

Wenn mit demselben Zukunftsglauben wie bei der Digitalisierung auch SBB Cargo gefördert würde ...

2.8 Co-Working – schöne neue Arbeitswelt

Verabschieden Sie sich nett von Ihren zwei Quadratmetern Schreibtisch – die Zukunft gehört dem Büro-Teilen. In den letzten Jahren entstanden immer mehr Co-Working-Arbeitsplätze. Diese neue Arbeitsform fördert den Austausch und das Netzwerken. Für die Angestellten ist sie nicht ohne Risiko.



zum „Büro-Nomaden“ zu werden?

Tasse Kaffee, Beigen von Dokumenten, Schreiber, Pflanze, Familienfoto, Vorrat an Post-it-Zetteln – in Ihrem Büro mangelt es an nichts. Sie verbringen dort acht bis zehn Stunden pro Tag, darum haben Sie Ihren Arbeitsplatz perfekt organisiert. Sie haben ihn nach Ihrem Geschmack so eingerichtet, dass sie gerne dort arbeiten. Ihr Büro ist ein wenig Ihr zweites Zuhause. Können Sie sich vorstellen, plötzlich kein Büro mehr zu haben und

Co-Working boomt

„Sans bureau fixe“, „ohne festes Büro“, so lautet der Titel eines Werks des französischen Soziologen Bruno Marzloff. Thema sind neue Arbeitsorte und Arbeitsgemeinschaften. Marzloff zeigt auf, wie ein wachsender Anteil Angestellter ausserhalb der Unternehmenslokalitäten arbeitet. Diese Angestellten installieren sich an „Drittorten“ wie dem Zuhause, dem Café um die Ecke, dem Zug oder in einem Gemeinschaftsraum. Diese Entwicklung spiegelt sich im Boom von Co-Working-Räumlichkeiten und geteilten Büros. 2008 gab es gerade mal eine Co-Working-Lokalität in der Romandie, heute zählt man 23.

Die sieben Gründer von „Voisins“ („Nachbarn“), einer 2014 gegründeten Co-Working-Lokalität in Genf, wollen mehr als einfach einen Büroplatz zur Verfügung stellen: nämlich einen „Lebensort“. Darum bietet Voisins auch eine Kaffeecke an und organisiert regelmässig Apéros. „Wir wollen die Vernetzung fördern mit dem Ziel, den Austausch und die Kreativität anzugehen“, sagt Noémie Chamoux von Voisins. Genau darum zieht das Co-Working vorwiegend Freischaffende und Unternehmer an, welche die Gründung eines Start-ups wagen wollen. Co-Working ist für Angestellte aber nicht ausgeschlossen.

Co-Working ist nicht das Gleiche wie das Teilen von Büroräumlichkeiten

Die Arbeitspsychologin Sibylle Heunert Doulfakar (Mitglied von PSY4WORK.CH, des Schweizerischen Verbands für Arbeits- und Organisationspsychologen/innen) unterscheidet zwischen einer Co-Working-Lokalität, wie sie zum Beispiel Notare, Psychologen oder andere Unabhängige nutzen, und geteilten Büroräumlichkeiten, wie ihn Unternehmen gelegentlich für ihre Angestellten mieten.

Das Co-Working fördert den Austausch und das Netzwerken, was viele Selbständige suchen. Geteilte Büroräumlichkeiten kommen gemäss Noémie Chamoux dem Bedürfnis nach Mobilität entgegen: „Die Angestellten können ihre Arbeitszeit optimieren, besonders wenn sie weit weg vom Arbeitsort wohnen.“ Klar könnten sie dies auch mit Telearbeit, aber ein Büro ausserhalb des eigenen Heims ermögliche, das Berufsleben besser vom privaten Leben zu trennen, findet Sibylle Heunert Doulfakar.

Schwindendes Firmenzugehörigkeitsgefühl

Es gibt aber auch die Kehrseite der Medaille. „Unternehmen, die ihre Angestellten ermuntern, regelmässig in geteilten Büroräumlichkeiten ausserhalb des Betriebs zu arbeiten, fordern sie auf, Mikro-Unternehmer zu werden“, sagt Sibylle Heunert Doulfakar. Man kann das begrüssen, darf aber nicht vergessen, dass dahinter Ziele stehen und dass Resultate erwar-

tet werden. „Es kann ein Widerspruch entstehen, ein Widerstreit zwischen Unternehmertum und den zu respektierenden Arbeitsverfahren – das kann zu Erschöpfung und Stress führen“, ergänzt die Arbeitspsychologin. Sie weist auch auf das Risiko hin, dass Angestellte das Zugehörigkeitsgefühl zur Firma verlieren können, wenn sie regelmässig an solchen Orten arbeiten.

Trotz dieser Risiken dürften geteilte Büroräumlichkeiten nicht verschwinden. Seitens der Freischaffenden und Unternehmer ist der Bedarf nach solchen Lokalitäten ausgewiesen. Was die Angestellten betrifft, sie erfahren einfach die Folgen einer Entwicklung, die im Gange ist. „Die Art und Weise, wie in Betrieben gearbeitet wird, entwickelt sich weiter“, unterstreicht Noémie Chamoux. „Weil man Kosten und Ressourcen optimieren will, werden Co-Working und Telearbeit gefördert.“ Man wird sich also langsam daran gewöhnen müssen, kein Büro mit Kaffeetasse, Pflanze, Familienfoto und Beigen von Dokumenten mehr zu haben.

2.9 KVöV am Kaderrapport der SBB Transportpolizei TPO

Der Präsident des KVöV hatte im November Gelegenheit, am Kaderrapport der SBB Transportpolizei TPO den KVöV vorzustellen und die Vorteile einer Mitgliedschaft dazulegen.

In Absprache mit dem Kommandanten der TPO hatte Markus Spühler, Präsident des KVöV, am 20. November Gelegenheit, seinem Kader den KVöV vorzustellen.

Ziel der Vorstellung war es, zusätzlich den Kadern der TPO die Vorteile einer Mitgliedschaft direkt beim KVöV darzulegen. Der KVöV ist schliesslich der einzige Verband, der direkt und **ausschliessliche** die Interessenvertretung der Kader -ob GAV- oder OR-Kader- wahrnimmt. Als grosser Trumpf steht die kostenlose Rechtshilfe und Rechtsvertretung bei Angelegenheiten von arbeits- und sozialrechtlichen Fragen im Vordergrund. Das Netzwerken, die Information allgemein und die zahlreichen Vergünstigungen, die KVöV-Mitglieder geniessen, fehlen in der Aufzählung genauso wenig.

Im Anschluss durfte sich Markus Spühler über die positiven Worte von Kommandant Jürg Monhart zur Zusammenarbeit mit dem KVöV freuen. Die zahlreichen Fragen und die intensive Diskussion bezeugten das rege Interesse der TPO-Kader. Besten Dank dafür.

3. Lohnverhandlungen

3.1 SBB Lohnrunde 2017

Lohnforderungen 2017 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 Jahresteuern lag wie von Ihnen richterweise festgehalten am 31. Dezember 2016 bei 0.0% und damit innerhalb der definierten Bandbreiten. Die nächsten ordentlichen Lohnverhandlungen finden Stand heute voraussichtlich im Herbst 2020 statt.

3.1.1. Lohnrunde BLS

Die Botschaft tönte gut: die Geschäftsleitung der BLS hat Mitte November ein Paket mit verschiedensten Massnahmen für flexiblere und familienfreundlichere Arbeitszeiten kommuni-

ziert. Darunter auch die Verlängerung des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubes. Der KVöV begrüsst, dass die GL der BLS damit langjährigen Forderungen umsetzt.

- **Lohnverhandlungen: kein Ergebnis für 2017**

Anlässlich der diesjährigen Lohnverhandlungen sah sich die GL BLS ausser Stande, ein Angebot zu machen. Damit wiederholt sich das Spiel des letzten Jahres, war sie damals zuerst doch noch nicht einmal bereit, Lohnverhandlungen zu führen. Erst auf das Insistieren von SEV, VSLF und Transfair kam die BLS an den Verhandlungstisch. Ergebnis 2015 und 2016: null.

Die Spitze der BLS zeigte keine Bereitschaft, sich überhaupt ernsthaft mit den Forderungen der Verhandlungsgemeinschaft auseinander zu setzen. Damit sind die Lohnverhandlungen auch in diesem Herbst gescheitert, und die BLS setzt lediglich die minimalen, gemäss Vertragsanforderungen vorgesehenen Lohnentwicklungen um.

3.1.2. Lohnrunde SBB Cargo International

Verlängerung des aktuellen GAV bis 2020; im 2017 stehen für individuelle Lohnerhöhungen mindestens 0,7 Prozent der Lohnsumme zur Verfügung und in den Jahren 2018 bis 2020 je 0,8 Prozent.

Im Gegenzug verlängert sich die tägliche Arbeitszeit ab 1. Januar 2017 auf 498 Minuten (+4'), bei 2075 Jahresarbeitsstunden. Zudem wird 2017 bis 2018 der Einzelferientag gemäss GAV-Artikel 68.2 suspendiert.

3.1.3. Lohnrunde SOB

Es wurde ein neues Lohnsystem beschlossen. Das neue System tritt am 1. Januar 2017 in Kraft. Ein langwieriger Lohndialog geht damit zu Ende.

Der Einführung des neuen Lohnsystems bei der SOB ist damit der Weg bereitet. Es tritt am 1. Januar 2017 in Kraft. Die SOB hat sich mit den Sozialpartnern darauf geeinigt, dass die Lohnsumme um ein Prozent erhöht wird. Davon profitieren die Mitarbeitenden im Aufstieg und auch das fahrende Personal, das noch ein letztes Mal die automatischen Lohnanstiege gemäss dem derzeit gültigen GAV erhält.

Per 1. Januar 2017 werden alle Mitarbeitenden der SOB in das neue Lohnsystem und die neuen Stufenlohnbander überführt sowie die dazu notwendigen Mittel zusätzlich zu dem einen Prozent bereitgestellt.

3.1.4. Lohnrunde login

Im Rahmen der Lohnverhandlungen 2016 haben login und die Sozialpartner auch eine Beteiligung der login Mitarbeitenden an die Zahlung von CHF 2.3 Mio. an die PK SBB verhandelt. Dazu wurde folgendes vereinbart.

Verzicht der Mitarbeitenden auf einen Ferientag pro Jahr in den Jahren 2016 – 2018.

Verzicht auf generelle Lohnerhöhungen in den Jahren 2016 – 2020; beträgt die Teuerung, jeweils Stand September des laufenden Jahres, mehr als 1.2 % kann über eine generelle Lohnerhöhung verhandelt werden.

Es finden jährlich Lohnverhandlungen über individuelle Lohnerhöhungen statt.

Trotz negativer Teuerung und eines, aufgrund der Einzahlung in die PK SBB erwarteten negativen finanziellen Ergebnisses 2015 von login, haben die Verhandlungspartner für die Lohnrunde 2017 folgendes vereinbart:

Die Lohnsumme für 2017 wird um 0.5% erhöht. Diese Erhöhung stellt login für individuelle Lohnerhöhungen gemäss GAV zur Verfügung.

Die Vorgesetzten führen die Lohngespräche mit den Mitarbeitenden bis Mitte Januar 2017.

3.4 SBB gibt Kadern mehr Spielraum für Abgeltungen

SBB-Vorgesetzte haben nun genug Spielraum, um Mitarbeitende, die vorübergehend ihre Stellvertretung ausüben, angemessen zu entschädigen.

Vorgesetzte können neu über Entschädigungen bis maximal 500 Franken für ausserordentliche Leistungen von Mitarbeitenden selber entscheiden. Für Belohnungen zwischen 500 bis maximal 2000 Franken ist die Zustimmung des nächsthöheren Vorgesetzten nötig. Bisher brauchten die Vorgesetzten für Entschädigungs-zahlungen immer eine Bewilligung durch das HR.

Mit dieser Ausweitung der Kompetenzen für Kader wird ein lang gehegter Wunsch erfüllt. Bisher wurde es als selbstverständlich angesehen, dass Mitarbeitende, die ihre Vorgesetzten vertreten, während diese in den Ferien, im Militär, krank oder unfallbedingt abwesend sind, nicht entschädigt werden.

GAV Art. 96 sieht das allerdings anders vor. Im Artikel «Zulagen in Form von Prämien und Belohnungen für besondere Leistungen» steht, dass «die vorübergehende Übernahme einer Funktion mit *deutlich höheren Anforderungen*» mit Prämien und Belohnungen honoriert werden kann. Die Geister schieden sich bisher in der Definition des Begriffs «*deutlich höhere Anforderungen*». Deshalb wohl haben die Vorgesetzten von dieser Möglichkeit bisher viel zu wenig Gebrauch gemacht. Zudem konnte die SBB mit einer restriktiven Praxis auch Geld sparen.

Die Möglichkeit ist nun gegeben, spezielle Leistungen monetär zu entschädigen. Die Kader sollen diesen neuen Freiraum nutzen: Einmal als «Geber», andererseits aber auch als Empfänger, indem sie nach der Er-bringung solcher Leistungen ihr Recht einfordern.

4. 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.

Hier der Verlauf der Zinssätze seit 2002:

4 % von 1985 bis 2002
3,25 % im Jahr 2003
2,25 % im Jahr 2004
2,5 % von 2005 bis 2007
2,75 % im Jahr 2008

2 % von 2009 bis 2011
1,5 % in den Jahren 2012 und 2013
1,75 % in den Jahren 2014 und 2015
1,25 % im Jahr 2016
1 % im Jahre 2017

4. BLS AG

4.1 BLS: Viviana Buchmann neu im Verwaltungsrat

Im Verwaltungsrat der BLS AG gab es eine personelle Änderung: Hans Werder verliess das Unternehmen nach sechs Jahre aus Altersgründen. Als Nachfolgerin schlug der BLS-Verwaltungsrat Viviana Buchmann vor, die von 2008 bis 2016 Geschäftsführerin der Mobility Genossenschaft war.



Viviana Buchmann-Tosi ist neu im VR BLS AG seit der ordentlichen Generalversammlung vom 11. Mai 2017. Sie amtet als Mitglied des Finanz- und Revisionsausschusses Sie wohnt in Udligenswil im Kanton Luzern, ist verheiratet und hat zwei erwachsene Kinder.

Von 2008 bis 2016 war sie Geschäftsführerin der Mobility Genossenschaft, davor hatte sie bei verschiedenen Unternehmen im Tourismusumfeld gearbeitet. Neben ihrem Mandat als VR BLS AG engagiert sie sich als Verwaltungsratspräsidentin der Carsharing-Plattform

Catch a Car AG sowie des Gesundheitszentrums Adligenswil.

„Dank ihres breiten Erfahrungsschatzes in den Themen der Mobilität und des Tourismus wird Viviana Buchmann dazu beitragen, dass die BLS ihre Position als Anbieterin kombinierter Mobilitätsleistungen in den kommenden Jahren stärken kann“, sagte Rudolf Stämpfli, Verwaltungsratspräsident der BLS.

Der Verwaltungsrat der BLS verdankte gleichzeitig das Engagement von Dr. Hans Werder. Mit seiner fundierten Kenntnis des öffentlichen Verkehrs und der Politik hat er in den vergangenen Jahren zahlreiche Projekte der BLS strategisch geprägt. Sein umfassendes Verständnis für Privatwirtschaft und öffentliche Hand war für den Verwaltungsrat äusserst wertvoll. Gleichzeitig verdankte er das Schaffen des abtretenden VR-Mitglieds Hans Werder.

4.2

Die BLS konnte im letzten Geschäftsjahr erneut ein gutes Ergebnis einfahren. Weil der Kanton weniger bezahlt, resultiert im Personenverkehr aber ein Defizit.

Ein Zuwachs von 4 Prozent Fahrgästen, aber ein Defizit beim Personenverkehr, der vor Jahresfrist noch einen Gewinn ausgewiesen hatte. Ein markant höherer Gewinn beim Güterverkehr – trotz gesunkener Verkehrsmengen. Das Ergebnis ist positiv. Dies auch deshalb, weil die Vorsorgestiftung einen guten Deckungsgrad aufweist und deshalb in diesem Jahr keine Rückstellungen erfordert.

Ausbau vor und hinter den Kulissen

Die Fahrgäste, die die S-Bahn im erweiterten Ballungsraum Bern (im Berufspendlerverkehr) immer stärker nutzen, sollen nun die von der BLS erschlossenen Regionen auch in der Freizeit kennenlernen: Nach dem «Lötschberger»- und dem «Heimatland»-Konzept kommt jetzt das «Bijou», das, der Name lässt es erahnen, Richtung Westschweiz weist.

Das Unternehmen baut aber auch hinter den Kulissen aus: Die zwei Werkstätten in Spiez und Bönigen werden um- und ausgebaut und den Bedürfnissen angepasst, eine neue Werkstatt soll bei Bern realisiert werden, die neue Werfthalle für die Thunersee Schifffahrt ist im Bau. Und anlässlich der Medienkonferenz heisst es bei der Präsentation der Zahlen sogar: «Danke an unsere Mitarbeitenden.» Die BLS weiss zu schätzen, wem sie den Erfolg verdankt. Sie hat im letzten Jahr denn auch Personal aufgebaut – weil sie neue Linien übernommen und die Betreuung der Gäste in den Zügen ausgebaut hat.

Mehr Mitarbeitende

Der Zuwachs bei den Mitarbeitenden (auf 3169 Personen, +3,8%, bei neu 2848 Vollzeitstellen, +3,9%) ist respektabel. Beim Frauenanteil unter den Angestellten hat die BLS einen Sprung von 16,1% vor einem Jahr auf jetzt 19,8% gemacht.

Altersvorsorge neu geregelt

Die Altersvorsorge wurde neu geregelt, da sie an die neuen Vorgaben der Symova-Sammelstiftung angepasst werden musste. Da die BLS die Sparbeiträge für die Versicherten erhöht und dank disparitärer Beiträge fast zwei Drittel der dafür anfallenden Kosten übernimmt, konnten mit den durch die Symova beschlossenen Massnahmen einhergehende künftige Renteneinbussen auf ein Minimum reduziert werden. Im Gegenzug wird im nächsten Herbst auf Lohnverhandlungen verzichtet – falls nicht eine unerwartet hohe Teuerung neue Grundlagen schaffen sollte.

5. Jahresarbeitszeit – Mittel zur Flexibilisierung



Arbeitszeiten genau erfassen

Die Jahresarbeitszeit ist gesetzlich nicht geregelt, sondern muss vertraglich ausgestaltet werden. Um den bestmöglichen Nutzen daraus zu erlangen, ist eine detaillierte Regelung vorzusehen. Zudem ist auf die gegensätzlichen Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern an der Flexibilisierung der Arbeitszeit Rücksicht zu nehmen. Ferner sind die Arbeitszeiten genau zu erfassen, zu kontrollieren sowie monatlich und Ende Jahr abzurechnen. Idealerweise sollten Arbeitgeber und Angestellte darauf hinwirken müssen,

die jährlichen Sollstunden einzuhalten, damit am Jahresende weder Minder- noch Mehrstunden verbleiben. Die jährliche Sollarbeitszeit ergibt sich aus der auf ein Jahr hochgerechneten wöchentlichen Normalarbeitszeit. Begrenzt ist diese durch die Höchstarbeitszeiten gemäss dem Arbeitsgesetz.

«Ampel-Konto»

Für die Jahresarbeitszeit ist vertraglich zu regeln, wie weit die Arbeitnehmer mitbestimmen können, wann wie viele Stunden gearbeitet werden. Bewährt hat sich dabei die Vereinbarung eines sogenannten Ampel-Kontos, wonach die Angestellten im Rahmen eines geringen Stundenbereiches (grüne Phase) mit Rücksicht auf die Betriebsbedürfnisse selber, in einem grösseren Stundenbereich (gelbe Phase) in Absprache mit dem Vorgesetzten und in einem noch grösseren Stundenbereich (Rot-Phase) nur auf dessen Anordnung Minder- beziehungsweise Mehrstunden äufnen dürfen. Zudem ist zu vereinbaren, wie mit Minder- und Überstunden am Jahresende sowie bei früherer Beendigung der Arbeitsverhältnisse umzugehen ist. Ferner bedürfen Absenzen der Arbeitnehmer insbesondere während Ferien oder infolge Arbeitsunfähigkeit einer Regelung.

6. Die Industrie braucht mehr Frauen

In der Industrie herrscht Frauenmangel. Der Wille, ihn zu beheben, ist jedoch da. So will zum Beispiel Swissmem, der Arbeitgeberverband der MEM-Industrie, mehr Frauen in die Branche locken. Auch der Verband Ladies in Mechanical and Electrical Studies stellt klar:

Die Ingenieurkunst ist keine reine Männerdomäne.



In der Gesamtwirtschaft arbeiten 46 Prozent Frauen – in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) lediglich 25 Prozent. In gewissen Berufen der Branche beträgt der Frauenanteil sogar weniger als 10 Prozent. So sind zum Beispiel nur 5 Prozent Ingenieurinnen. Ein solch tiefer Frauenanteil ist in einer Branche mit Fach-

kräftemangel alarmierend.

Eine Studie der Basler Beratungsfirma B,S,S. im Auftrag von Swissmem hat denn auch zutage gebracht, dass in der Industrie für verschiedene Berufsfelder ein Fachkräftemangel herrscht. Als Gegenmassnahme müsste das inländische Fachkräftepotenzial besser genützt werden. Es sollten aber auch mehr Frauen dazu motiviert werden, in der MEM-Industrie zu arbeiten. Swissmem möchte darum die Branche für Frauen attraktiver machen. Hans Hess, Präsident von Swissmem, betonte an einer Medienkonferenz im August 2014: «Unser Ziel muss es sein, die Anzahl der Frauen in der MEM-Industrie massgeblich zu erhöhen.»

Den Mädchen Mut machen für ein Ingenieurstudium

Wie bringt man aber die Frauen an die Ingenieur-Arbeitsplätze? Es muss auf verschiedenen Ebenen angesetzt werden. So braucht es eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben, flexible Arbeitszeitmodelle und mehr Teilzeitarbeit. Die Frauen sollen aber auch ermutigt werden, Ingenieurwissenschaften zu studieren. Denn die Ingenieurinnen fehlen nicht nur in der Industrie, sondern bereits an entsprechenden Fakultäten an den Hochschulen.

Der Bericht «Gender Monitoring» der ETH Zürich zeigt deutlich: In der Periode 2014–2015 lag der Anteil Studentinnen in den drei Departementen Maschinenbau und Verfahrenstechnik, Informationstechnologie und Elektrotechnik sowie Informatik klar unter den von der ETH und dem ETH-Rat als Ziel gesetzten 35 Prozent. Im Departement Maschinenbau und Verfahrenstechnik lag der Frauenanteil bei mageren 9,4 Prozent. Die Situation hat sich im Laufe der Zeit verbessert; der Trend zeigt nach oben. Es braucht aber noch Anstrengungen.

Ingenieurinnen als Vorbild

Für Vanessa Schröder, Präsidentin der Ladies in Mechanical and Electrical Studies (LIMES, siehe Kasten), gibt es in den technischen Branchen noch zu wenige Frauen als Vorbilder, um das herkömmliche Rollenbild zu brechen. Die Maschinenbaustudentin findet es daher wichtig, dass die Unternehmen ihre Ingenieurinnen in den Vordergrund stellen. Swissmem will mit dem SwissswoMEM Club, einem Netzwerk für Frauen in der MEM-Industrie, Vorbilder schaffen. Der Club soll unter anderem ein Cross-Mentoring ermöglichen: Tutorinnen aus verschiedenen Unternehmen geben ihr Wissen und Know-how an den Nachwuchs weiter.



Dieser Austausch zwischen erfahrenen Frauen und Debütantinnen ist wichtig, denn er kann Schülerinnen dazu ermutigen, einen Studiengang in Ingenieurwissenschaften aufzunehmen. «Leider sind viele Schülerinnen schlecht informiert über Studien wie Maschinenbau oder Elektrotechnik», erklärt Vanessa Schröder.

Ein Tag, um die Angst zu verlieren

Das muss sich ändern. Darum organisiert LIMES seit 2013 jedes Jahr einen Schülerinnen-tag. Jeweils 80 Mädchen nehmen daran teil. Sie entdecken dabei, wie vielfältig ein Maschinenbau- oder Elektrotechnikstudium ist. Sie erhalten einen Überblick über die verschiedenen Studienrichtungen. «Was mir besonders gefällt an meinem Studium, ist die Vielfalt», erklärt Vanessa Schröder. «Man kann Robotik, Nanotechnologie, Energietechnik und diverse andere Spezialgebiete wählen.»

Am Schülertag werden zuerst die Studiengänge vorgestellt und die Berufsperspektiven, die sie eröffnen. Danach sind die Schülerinnen eingeladen, die verschiedenen Labors zu besuchen und zu entdecken, worüber genau an der ETH Zürich geforscht wird. Sie können aber auch mit Kili, Fili, Thorin und Dwalin Fussball spielen. Diese an der ETH von Studenten entwickelten Roboter sind nicht einfach simple Fussballer, sondern das Resultat eines nahezu dreijährigen Projekts. Die Studenten mussten unter anderem Algorithmen programmieren und einen Computer in die Roboter einbauen. So konnten sie ihr theoretisches Wissen in die Praxis umsetzen.

Der Tag ist auch die Gelegenheit für die Schülerinnen, alle möglichen Fragen zu stellen. Ziel ist, das Interesse der anwesenden Gymnasiastinnen zu wecken, aber auch Ängste abzubauen und Zuversicht zu vermitteln. Man braucht kein Mathe- oder Physikgenie zu sein, Wille und Leidenschaft reichen, um ein Ingenieurstudium anzupacken, lautet die Botschaft von

LIMES. Hoffentlich gelingt es LIMES mit solchen Tagen, das Interesse der Schülerinnen zu wecken – die MEM-Industrie braucht sie dringend.

7. SBB OR-Kader

Die SBB stellte für Mitarbeitende der **Hierarchieebene 2** per 1. Mai 2017 0,8 Prozent der Lohnsumme für individuelle Erhöhungen des Jahreslohnes zur Verfügung. Die Lohnmassnahmen 2017 waren wichtig und signalisieren zum einen, dass es der SBB ein grosses Anliegen ist, Mitarbeitende mit sehr guten Leistungen und steigender Erfahrung zu honorieren. Für das Topkader (Mitarbeitende der **Hierarchieebene 1**) sah die SBB ebenfalls 0,8 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen für 2017 vor. Auch für das Topkader betrifft das Budget der Lohnmassnahmen ausschliesslich die Erhöhung des Jahreslohnes.

8. Dank

Den Mitgliedern des Zentralvorstands, den Mitarbeitern der Rechtsberatung (Angestellte CH) von Corris, KPT, atopri und Mammut, sowie allen Vertretern des KVöV in den verschiedenen Gremien wird an dieser Stelle der herzliche Dank für das grosse und nicht selbstverständliche Engagement, für die geleistete Arbeit und die sehr gute Zusammenarbeit ausgesprochen.

Auch möchte ich unseren Mitgliedern herzlich danken, welche unermüdlich im Dienste des KVöV werben und die Vorzüge einer Mitgliedschaft aufzeigen. Ich weise deshalb an dieser Stelle gerne auf die Mitgliederwerbemaassnahme +Aktion 1'555+ hin. Machen Sie in diesem Sinne weiter – viele Mitglieder sind für einen starken KVöV wichtig! Danke!

Markus Spühler
Präsident KVöV