

Herunterladen ganz einfach: PDF-Version unter <http://www.kvoev.ch/information/aktuell.html>

## KVÖV - Bulletin Dezember 2016

*Liebe Kolleginnen und Kollegen*

### Erste Resultate der Umfrage Personalzufriedenheit SBB

Die ersten Resultate aus der Auswertung der SBB Personalzufriedenheit liegen vor. Für die Konzernspitze muss das Resultat auf die Frage «Vertrauen in die Konzernleitung» ein harter Schlag sein: Auf einer Skala von 0 bis 100 gab es magere 50 Punkte. «RailFit 20/30 ist schuld», hiess es im Medientext.

Der KVÖV meint: Die Konzernleitung muss den Rückgang des Vertrauens in die oberste Führung sehr ernst nehmen. Der Dialog allein wird nicht mehr genügen – es geht um konkretere Inhalte und andererseits um Kongruenz im Verhalten, d.h. denken, sprechen, handeln müssen übereinstimmen. Ist das nicht der Fall, fühlen sich die Mitarbeitenden manipuliert, und verlieren das Vertrauen in die oberste Führung. Dadurch kann korrosive Energie entstehen, die sich in der Personalzufriedenheit niederschlägt! Details finden Sie im Inneren dieses Bulletins.

### «Industrie 4.0» als Chance für den Werkplatz

Wie genau die digitale Zukunft unseren Alltag verändern wird, lässt sich noch nicht abschätzen. Klar ist, die «Industrie 4.0» bedeutet mehr als nur ein normaler Fortschritt in der Entwicklung. Vernichtet die digitale Revolution mehr Arbeitsplätze, als sie neue schafft? Noch sind verlässliche Antworten kaum möglich. Klar scheint mir: Die Digitalisierung bedeutet einen Paradigmenwechsel, der erst begonnen hat. Dank dem dualen Bildungssystem, dem Ausbildungsgrad und der hohen Spezialisierung bin ich für die Schweiz recht zuversichtlich. Voraussetzung ist aber: Wir müssen aktiv mitgestalten und nicht einfach zu- oder abwarten. Trotz Automatisierung und Robotern muss dabei der Mensch im Mittelpunkt stehen. Denn er wird auch in der digitalen Welt den Takt vorgeben. Gefragt sein werden mehr Eigenverantwortung und Vernetzung, aber auch Arbeitgeber, die mehr gesellschaftliche Verantwortung übernehmen.

### Weihnachtsgrüsse

Zum Jahresausklang wünsche ich Ihnen angenehme Stunden in fröhlicher und besinnlicher Runde im Kreis der Familie, aber auch Ruhe und Zeit zum Entspannen. Gleichzeitig wünsche ich einen guten Start in das neue Jahr und viel Glück und Erfolg bei all Ihren Projekten und Plänen.

Ich bedanke mich für die Treue, die Sie uns entgegenbringen und freuen uns darauf, auch im nächsten Jahr für SIE da zu sein. Bis dahin: „Auf Wiederlesen“ im neuen Jahr 2017.



Herzlich und mit weihnachtlichen Grüssen

*Markus Spühler*

Präsident KVÖV

## Inhalt

|     |                                                                       |    |
|-----|-----------------------------------------------------------------------|----|
| 1.  | Die nächsten Anlässe – Agenda                                         | 2  |
| 2.  | Rückblick: Pensionierten-Anlass KVÖV 2016 im Stade de Suisse          | 3  |
| 3.  | 2. CH-Anlass 2016 mit Paul Kurrus, Präsident Aerosuisse               | 4  |
| 4.  | Wiederholung PK SBB Stiftungsratswahlen (2017 – 2020)                 | 5  |
| 5.  | Für den KVÖV in den Stiftungsrat der PK SBB: René Knubel              | 6  |
| 6.  | Schneller zu KVÖV-Informationen: Jetzt der KVÖV-XING-Gruppe beitreten | 7  |
| 7.  | Lohnabschluss login                                                   | 8  |
| 8.  | Lohngespräche BLS AG gescheitert                                      | 8  |
| 9.  | Ja zum neuen Lohnsystem der SOB AG                                    | 9  |
| 10. | Neuer GAV Turbo                                                       | 9  |
| 11. | Erste Ergebnisse der SBB-Mitarbeiterzufriedenheit 2016                | 10 |
| 12. | Division I Betrieb - Intervention                                     | 12 |
| 13. | Reorganisation SBB HR                                                 | 13 |
| 14. | Neue Führung von Securitrans AG                                       | 15 |
| 15. | Schritt um Schritt zur neuen BLS-Werkstatt                            | 15 |
| 16. | 30-Minuten-Garantie bei SNCF                                          | 16 |
| 17. | Deutsche Bahn testet Reservierungen im Nahverkehr                     | 17 |
| 18. | «Die Industrie 4.0 ist eine grosse Chance»                            | 18 |
| 19. | Die Industrie braucht mehr Frauen                                     | 20 |
| 20. | Jahresarbeitszeit – Mittel zur Flexibilisierung                       | 22 |
| 22. | Mitgliederangebot: MAMMUT Alpine School «Safety Day»                  | 24 |
| 23. | Unser Kontakt und wichtige Informationen                              | 25 |
| 24. | Bulletin des Kaderverbandes des öffentlichen Verkehrs - Impressum     | 25 |

## 1. Die nächsten Anlässe – Agenda

Hier eine Übersicht auf die nächsten Anlässe des KVÖV sowie von befreundeten Veranstaltern. Die aktuellste Information dazu finden Sie jeweils auf unserer Website unter «[Anlässe](#)»

Merken Sie sich doch die nächsten Anlässe bereits vor.

---

## DV-Anlass 2017: «Vision und Strategie der TPF Fribourg»



Referent: Vincent Ducrot,  
Direktor der Transports publics fribourgeois (TPF)

Mittwoch,  
5. April 2017  
Fribourg

Details sind noch in Ausarbeitung

---

## CH-Anlass 1/2017: «Vision SBB – Rolle des Verwaltungsrates



Referentin: Monika Ribar, Präsidentin des VR SBB

Dienstag,  
25. April 2017  
Bern

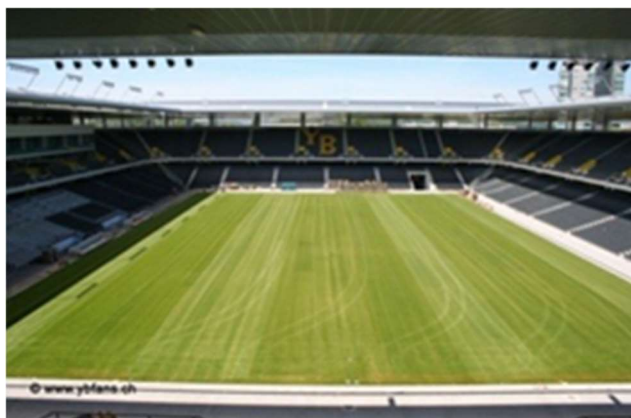
Details noch in Ausarbeitung

---

## 2. Rückblick: Pensionierten-Anlass KVöV 2016 im Stade de Suisse

Von Heinz Wiggenhauser

Der diesjährige Pensionierten-Anlass führte ins und durch das Stade de Suisse -ehemals Wankdorf- in Bern. Knapp 50 pensionierte KVöV-Mitglieder folgten der Einladung und fanden sich im Restaurant «Eleven» zur Begrüssung bei Kaffee und Gipfeli ein. Markus Spühler, Präsident KVöV, begrüßte die stattliche Zahl der Pensionierten herzlich. Anschliessend gaben die Organisatoren, Hans Schwab und Ruedi Sturzenegger, das Programm bekannt: Erst eine allgemeine Führung durch das Innere des bekannten Fussballstadions, daran anschliessend dann eine erweiterte Führung mit dem Fokus Technik oder Sicherheit. Die beiden Führungen wurden von engagierten und ausgewiesenen Kennern des Stadions humorvoll und detailreich geleitet.



Beeindruckend waren sicher die vielfach vorhandenen Redundanz-Systeme, so zum Beispiel bei der Energieversorgung und der Beleuchtungsanlagen. Kopfschütteln riefen die UEFA-Vorschriften aus, gemäss denen die schon sehr hochstehende Beleuchtung für die Europameisterschaft 2008 noch einmal um ein Mehrfaches verstärkt werden musste, um am TV super-HD-scharfe Bilder zu ermöglichen.

Toll war es für die Pensionierten auch, das zwischen 2001 bis 2005 gebaute Stadion einmal aus der Perspektive der VIP-Lounge zu sehen. Daneben erfuhren die Teilnehmer,

dass das Stadion neben der Funktion als Fussballstadion auch ein Einkaufszentrum, eine Schule, einige Wohnungen und ein Solarkraftwerk auf dem Dach der Anlage bietet. Es ist ein UEFA-Stadion der Kategorie 4, der höchsten Klassifikation des Europäischen Fussballverbandes. Im Jahr 2008 fanden während der Fussball-Europameisterschaft drei Gruppenspiele in diesem Stadion statt.

Im Anschluss an die Führung durften alle das wohlverdiente Mittagessen im Stadionrestaurant «Eleven» geniessen. Dabei blieb genug Zeit, alte Freundschaften wieder aufzufrischen. Alle sind schon gespannt auf den nächsten Pensioniertenanlass 2017.

### 3. 2. CH-Anlass 2016 mit Paul Kurrus, Präsident Aerosuisse

Von Heinz Wiggenhauser

Für den 2. CH-Anlass 2016 durfte der KVÖV den Präsidenten der AEROSUISSE, Paul Kurrus, vorstellen. Als damaliger Nationalrat war er Präsident der parlamentarischen Gruppe Luftfahrt. Dank seinem Postulat legte der Bundesrat die bis dahin fehlenden Grundlagen für eine schweizerische Luftfahrtpolitik des Bundes vor. Als ehemaliger Linienpilot / Flugkapitän und Vizedirektor für Public Affairs bei Crossair und später bei Swiss sowie als ex-Nationalrat ist er DER Kenner und auch Mitgestalter der Schweizer Luftfahrt.

Am 2. November sprach er im Novotel, Bern, zum Thema «Schweizer Luftfahrtpolitik 2016 - Weichenstellung für die nächste Dekade».

In seinem Referat betonte er die volkswirtschaftliche Bedeutung der Schweizer Luftfahrt als Teil des ÖV-Systems Schweiz: 190'000 Arbeitsplätze erbringen eine Wertschöpfung von CHF 33,5 Mrd. pro Jahr.

Der Bund erkannte schon 1953 diese Bedeutung und schuf mit dem „Bericht über die Organisation des schweizerischen Luftverkehrs“ erstmals ein Regulativ. Dann aber folgten Jahrzehnte des „politischen Blindflugs“. Es folgten Anfang der 2000er Jahre das Swissair-Grounding und die Unglücke von Überlingen, Nassen-

wil und Bassersdorf. Das veranlasste den damaligen Nationalrat Paul Kurrus, 2004 in seinem Postulat vom Bundesrat eine Neugestaltung der Luftfahrtpolitik zu fordern – nach mehr als 50 Jahren eine dringende Notwendigkeit! Der seit-her rasend schnellen Entwicklung der Luftfahrt trug der Bundesrat 2014 erneut Rechnung, indem die Grundlagen für eine „Luftfahrtpolitik 2016“ geschaffen wurden. Im neuen, am 24. Februar 2016 verabschiedeten luftfahrtpolitischen Bericht legt der Bundesrat dar, wie sich das Umfeld verändert hat und wie er dafür sor-



gen will, dass die Schweizer Luftfahrt wettbewerbsfähig bleibt. Dabei geht es beispielsweise um Kapazitätsengpässe bei den Landesflughäfen, welche der Bund gemeinsam mit den Standortkantonen beheben will.

Den ganzen Bericht finden Sie auf <https://www.bazl.admin.ch/bazl/de/home/politik/luftfahrtpolitik/luftfahrtpolitischer-bericht.html>.

Die Präsentation von Paul Kurrus sowie Fotos können Sie hier ansehen: <http://www.kvoev.ch/anlaesse/archiv-foto-galerie-events/2016-ch-anlass-2-2016>.

#### **4. Wiederholung PK SBB Stiftungsratswahlen (2017 – 2020)**

---

**Aufgrund einer Einsprache wegen unlauterem Wettbewerb wird die Wahl für den Stiftungsrat der Pensionskasse SBB Anfang 2017 wiederholt. Für den KVÖV kandidiert weiterhin René Knubel – geben Sie im nochmals Ihre Unterstützung! Unterstützen Sie auch die Liste der Verhandlungsgemeinschaft mit den übrigen Kandidaten.**

**Der bisherige Stiftungsrat bleibt im Amt, bis der neue definitiv gewählt ist.**

Der Stiftungsrat der PK SBB hat anlässlich seiner Sitzung vom 24. Oktober 2016 aufgrund der Einsprache des SEV die Wahl der Stiftungsräte für die Amtsperiode 2017 – 2020 (die Veröffentlichung des provisorischen Wahlergebnisses erfolgte am 6. Oktober 2016) für ungültig erklärt und die Durchführung einer neuen Wahl beschlossen. Der Stiftungsrat kam zum Schluss, dass der Versand von Massen-E-Mails an Versicherte durch zwei Kandidaten während dem laufendem Wahlverfahren den internen Regelungen der PK SBB widerspreche und nicht ausgeschlossen werden könne, dass der Wahlausgang durch diese unzulässige Werbung beeinflusst wurde. Der Antrag des SEV, es dürfen alle Kandidatinnen und Kandidaten nur mit denselben Werbemitteln ihre Kandidatur bekannt machen, lehnte der Stiftungsrat hingegen ab.

##### **Ablauf der erneuten Wahl**

- Bis 9. Januar 2017 haben die Sozialpartner Zeit, einen gemeinsamen Wahlvorschlag einzureichen.
- Ab 13. Januar bis 13. März 2017 können weitere Kandidaturen eingereicht werden. Jede Kandidatenliste benötigt 100 Unterschriften von wahlberechtigten Versicherten.
- Falls weitere Kandidaturen eingereicht wurden erfolgt anschliessend bis 17. April 2017 eine offene Wahl.

**Der bisherige Stiftungsrat bleibt im Amt, bis der neue definitiv gewählt ist.**

Die Pensionskasse SBB wird die Destinatäre der PK als Wahlgremium bis Mitte Januar 2017 darüber informieren, ob eine gemeinsame Wahlliste eingereicht wurde und wie sich diese zusammensetzt.

## Wahlempfehlung KVÖV

Für den KVÖV kandidiert wieder Herr **René Knubel** – bitte unterstützen Sie unseren Kandidaten und machen Sie Werbung für Ihn! Unterstützen Sie auch die Liste der Verhandlungsgemeinschaft mit den übrigen Kandidaten.

## 5. Für den KVÖV in den Stiftungsrat der PK SBB: René Knubel

---

### Kurzportrait René Knubel

\*16.08.1963, Fachkader bei SBB AG Division Infrastruktur als Manager Bahnproduktionsanlagen. Er kandidiert für die Arbeitnehmervertretung im Stiftungsrat der Pensionskasse SBB.



### Laufbahn - wichtigste Funktionen:

|                 |                                                                                                                                         |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Seit 01.11.2015 | SBB I-B als Manager Bahnproduktionsanlagen:<br>Fachführung Anforderungsmanagement, Weiterentwicklung Bahnproduktionsanlagen.            |
| 2011 – 2015     | SBB I-B als Leiter Anforderungsmanagement Anlagen:<br>Investitionsplanung Betrieb, Anforderungsmanagement Sicherungs- und feste Anlagen |
| 2005 – 2010     | SBB I-B als Leiter Anlagen & Programme                                                                                                  |
| 2001 – 2005     | SBB I-AM als Leiter SA-Netz:<br>Programmleiter ATR (Schlüsselprojekt Infra, Investitionssumme 1700 Mio. CHF)                            |
| Vorher          | Ascom Systec AG, Bern und SIG Pack SAPAL SA, Ecublens                                                                                   |

### Wichtigste Ausbildungen:

MBA, Haute École Commerciale Université de Lausanne ; Qualitätsmanagement Techniques Qualité niveau 3 (TQ3), ARIAQ Yverdon ; Dipl. Ing. Microtechnique, EPFL Lausanne

### Sprachen:

Deutsch als Muttersprache, Französisch (bilingue), Englisch

### Motivation für die Wahl in den Stiftungsrat der Pensionskasse SBB:

Ich kandidiere für eine Position als Stiftungsrat Versichertenvertreter der PK SBB,

- weil ich die Zukunft der PK SBB zum Vorteil der heutigen und zukünftigen Versicherten aktiv mitgestalten möchte;

- weil ich meine Kenntnisse im Bereich der Vorsorgeeinrichtungen vertiefen und zu Gunsten der PK einsetzen möchte;
- weil ich davon überzeugt bin, dass ich die Erfahrungen in Bezug auf die Führung einer Institution in einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld auch auf mein persönliches berufliches Umfeld anwenden kann.
- 

## 6. Schneller zu KVÖV-Informationen: Jetzt der KVÖV-XING-Gruppe beitreten

Von Heinz Wiggenhauser

Kurzfristig konnten wir den KVÖV-Mitgliedern die Teilnahme am MAMMUT Rampenverkauf anbieten. Der schnellste Weg, solche Ereignisse zu kommunizieren, ist für uns eine Mitteilung in der XING-Gruppe «KVÖV», über die Sie dann automatisch per Mail informiert werden.

Damit Sie schneller zu solchen und ähnlichen News vom KVÖV kommen, treten Sie der [KVÖV-Gruppe auf XING](#) bei, und geben Sie an, dass Sie immer über neue Beiträge aus dieser Gruppe informiert sein wollen:

Einmal der KVÖV-XING-Gruppe beigetreten, klicken Sie oben rechts auf «E-Mail-Benachrichtigungen»:



Geben Sie mit «Bearbeiten» und den Häkchen an, dass Sie News aus dieser Gruppe per Mail empfangen möchten:



So stellen Sie sicher, dass Sie immer schnell und aktuell informiert sind.

## 7. Lohnabschluss login

---

Von Markus Spühler



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 (-1.1%, Stand September 2015) und eines, aufgrund der Einzahlung in die PK SBB erwarteten negativen finanziellen Ergebnisses 2015 von login, haben die Verhandlungspartner für die Lohnrunde 2016 folgendes vereinbart:

- Die Lohnsumme für 2016 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 2016.

## 8. Lohngespräche BLS AG gescheitert

---

Von Markus Spühler

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

## 9. Ja zum neuen Lohnsystem der SOB AG

---

Von Markus Spühler

**Das neue Lohnsystem ab 2017 soll alle Mitarbeitenden gleich behandeln und ihnen Entwicklungsperspektiven eröffnen.**

Während die Detailanpassungen des Gesamtarbeitsvertrages bereits im letzten Herbst beschlossen werden konnten, war zunächst in Bezug auf die Einführung des neuen Lohnsystems keine Einigung erzielbar gewesen. Nun ist auch dieser strittige Punkt der Lohnentwicklung bereinigt und eine einvernehmliche Lösung gefunden worden.



Die SOB wendet fortan für alle Mitarbeitenden ein zeitgemässes, einheitliches, faires und marktfähiges Lohnsystem an, das **alle** gleich behandelt und zugleich die individuelle Gehaltsfestsetzung und -entwicklung unterstützt. Für viele Mitarbeitende, die unter dem heutigen System beim Lohnbandmaximum angelangt sind, ergibt sich mit der Erhöhung des Maximums wieder ein persönliches Entwicklungspotenzial.

Alle Mitarbeitende können bei Erfüllung ihrer Funktion innerhalb von maximal 20 Jahren das Lohnbandmaximum erreichen. In Kraft treten soll das neue Lohnsystem mit dem 1. Januar 2017.

## 10. Neuer GAV Turbo

---

Von Markus Spühler

**Die Sozialpartnerschaft mit der Turbo AG war in den letzten Jahren angespannt. Doch die GAV-Verhandlungen konnten nun konstruktiv und mehrheitlich positiv durchgeführt und beendet werden.**

Im Jahr 2014 wurde von den Verbänden gemeinsam die Forderung nach einer zusätzlichen (fünften) Ferienwoche vorgebracht. Turbo knüpfte



diese jedoch an die Bedingung, dass die Mitarbeiter dafür fünf arbeitsfreie Tage hergeben und die fünfte Ferienwoche somit vollumfänglich selber finanzieren. Die Mitarbeitenden lehnten diesen Deal ab. Weil gleichzeitig immer offensichtlicher wurde, dass der Turbo-GAV überkomplizierte Formulierungen enthält, wuchs auf allen Seiten die Bereitschaft, die beiden Kapitel 7 und 8 des GAV von Grund auf zu überarbeiten. Nach *zehn Verhandlungsrunden* (!), die sich über ein knappes Jahr erstreckten, konnte nun der neue GAV unterzeichnet werden: Die zusätzliche Ferienwoche wird 2017 eingeführt, das Personal muss dafür aber fünf arbeitsfreie Tage hergeben. Leider ist es nicht gelungen, eine Beteiligung der Turbo zu erwirken. Effektiv erhöht sich die Jahresarbeitszeit bei der Turbo um eine Stunde. Diese wird jedoch mit einer Lohnerhöhung um 0,1 Prozent für alle ausgeglichen.

### Vater- und Mutterschaftstage

Erfreulich ist die Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs von zwei auf zehn Tage. Auch der Mutterschaftsurlaub wurde leicht von 4 Monaten auf 18 Wochen erhöht. Bemerkens- und lobenswert daran ist, dass Turbo zu diesen Anpassungen ohne Widerspruch bereit war.

### Mehr Sicherheit fürs Personal

Der neue GAV enthält klare und verbindliche Grenzwerte für die Mehrarbeit pro Kalenderjahr (50 Stunden) und in der Summe der Jahre (100 Stunden). Zwar enthielt bereits der bisherige GAV einen Grenzwert von 75 Stunden Mehrarbeit, über dessen effektive Bedeutung bestand jedoch grosse Uneinigkeit zwischen den Sozialpartnern. Neu kann der Mitarbeiter am Ende der Abrechnungsperiode darüber bestimmen, ob er die Zeit über den Grenzwerten als Überzeit zu 125 Prozent auszahlen oder zu 100 Prozent in ein neu geschaffenes Zeitsparkonto umbuchen lassen will. Dieses Zeitsparkonto ist vor Zugriffen des Arbeitgebers geschützt und bietet dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, zusätzliche arbeitsfreie Tage und Wochen zu beziehen, vorübergehend das Pensum zu reduzieren oder vor der Pensionierung arbeitsfreie Monate einzuschalten.

## 11. Erste Ergebnisse der SBB-Mitarbeiterzufriedenheit 2016

Von Markus Spühler



Die Konzernleitung hat die ersten Ergebnisse der diesjährigen Personalumfrage Ende November erhalten. Die Umfrage 2016 wurde zwischen dem 12. September und dem 7. Oktober durchgeführt. Parallel kommunizierte die SBB dazu die Umsetzung des sogenannten «Fitnessprogramms RailFit20/30»; dieses umfasst nebst substantiellen Einsparungen im ganzen Unternehmen auch eine Erhöhung der Lohnabzüge für alle Mitarbeitenden.

Die SBB befindet sich in einer Veränderungsphase, ausgelöst durch tiefgreifenden Wandel im Mobilitätsmarkt.

## Zusammenfassung der Resultate

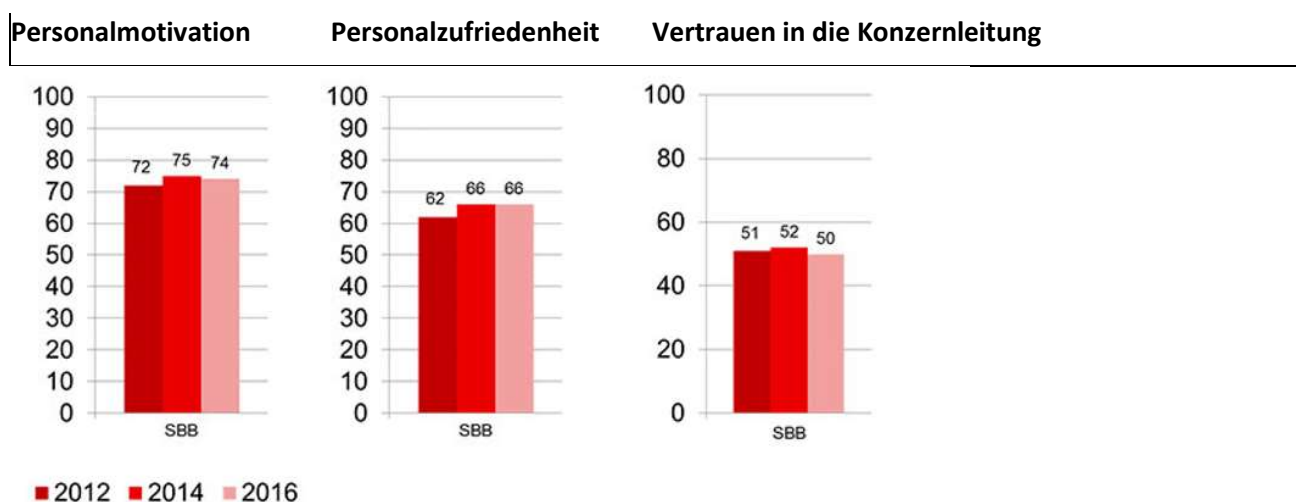
- Die **Personalmotivation** ist nahezu stabil (74 Punkte, gegenüber 75 im Jahr 2014).  
 Die Personalmotivation, eines von 9 Konzernzielen, umfasst die Verbundenheit mit dem Unternehmen, das Engagement für die SBB, die Arbeitszufriedenheit sowie den eigenen Beitrag zur Erreichung der Konzernziele.
- Die **Personalzufriedenheit** liegt gleich wie vor zwei Jahren bei 66 Punkten.  
 Damit konnte der Höchststand seit Beginn der Messungen im Jahr 2000 gehalten werden. Auch zeigt die Entwicklung der organisationalen Energie im Unternehmen eine leichte Zunahme und damit in die richtige Richtung (64 Punkte gegenüber 63 Punkten im Jahr 2014).
- Veränderungsbereitschaft hoch:**  
 Die Personalumfrage 2016 zeigt, dass die Mitarbeitenden sich der Dringlichkeit für Veränderungen bewusst sind (76 von 100 Punkten) und die neue Vision und Strategie der SBB bereits gut kennen (75 Punkte). Dies wurde erstmals erhoben.

## Verunsicherung durch Veränderung

Dass die Mitarbeitenden der SBB mitten im Programm «RailFit 20/30» auf die vielen Veränderungen mit Verunsicherung und teils Skepsis reagieren, wundert nicht:

- Zum Ausdruck kommt, dass **Veränderungsbedarf** und angekündigte Massnahmen zu Verunsicherung führen.
- Als Folge ging das **Vertrauen in die Konzernleitung** nach dem Höchstwert im Jahr 2014 von 52 auf 50 Punkte zurück.
- Die Mitarbeitenden stellen sogar in Frage, ob die Konzernleitung das Unternehmen **nachhaltig in die Zukunft** führen kann (Rückgang von 59 auf 49 Punkte)!

An der Personalumfrage 2016 haben sich gut 19 000 Mitarbeitende beteiligt. Die Rücklaufquote liegt mit 71 Prozent auch in diesem Jahr hoch (-2 % gegenüber 2014).



## Die Meinung des KVÖV:

Die Konzernleitung muss den Rückgang des Vertrauens in die oberste Führung sehr ernst nehmen. Der Dialog allein wird nicht mehr genügen – es geht um konkretere Inhalte und andererseits um Kongruenz im Verhalten, d.h. denken, sprechen, handeln müssen übereinstimmen.

Ist das nicht der Fall, fühlen sich die Mitarbeitenden manipuliert, und verlieren das Vertrauen in die oberste Führung. Dadurch kann korrosive Energie entstehen, die sich in der Personalfriedenheit niederschlägt!

## 12. Division I Betrieb - Intervention

Der Bereich «Intervention» der Division Infrastruktur wird reorganisiert, um den hohen Anforderungen im Ereignisfall noch besser gerecht zu werden.

Dazu gehören

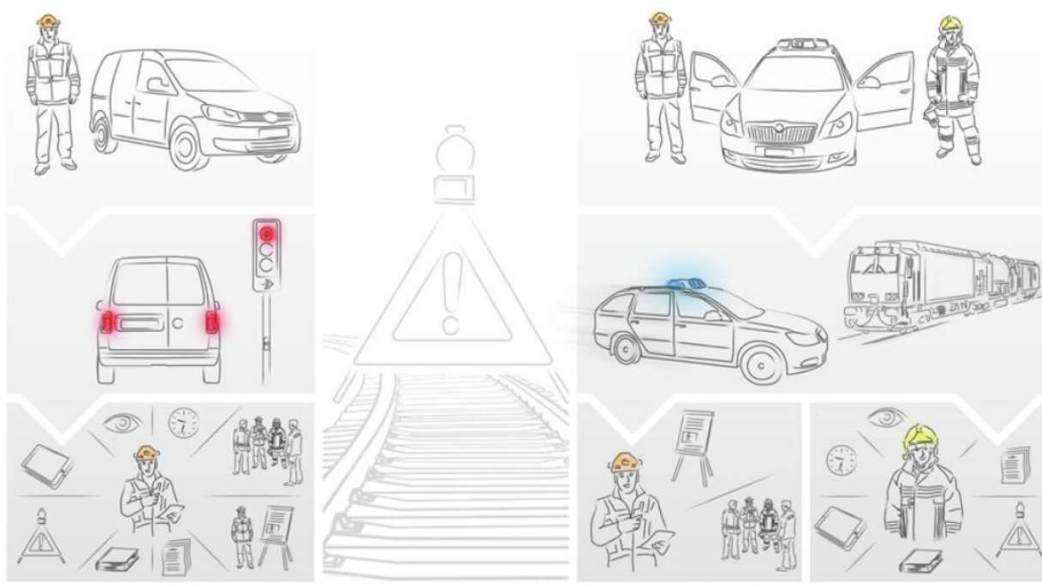
### Strukturelle Neuausrichtung

- Neupositionierung Ereignis-Management:
  - Überprüfung und Anpassung von Aufgaben, Arbeitsmodell und Einsatztaktik
- Optimierung der Organisationsstruktur
  - Prozessverantwortung, Standorte, Eskalationsstufen
- Optimierung des Fahrzeugparks
  - Lösch- und Rettungszüge, Hilfswagen, Spezialfahrzeuge

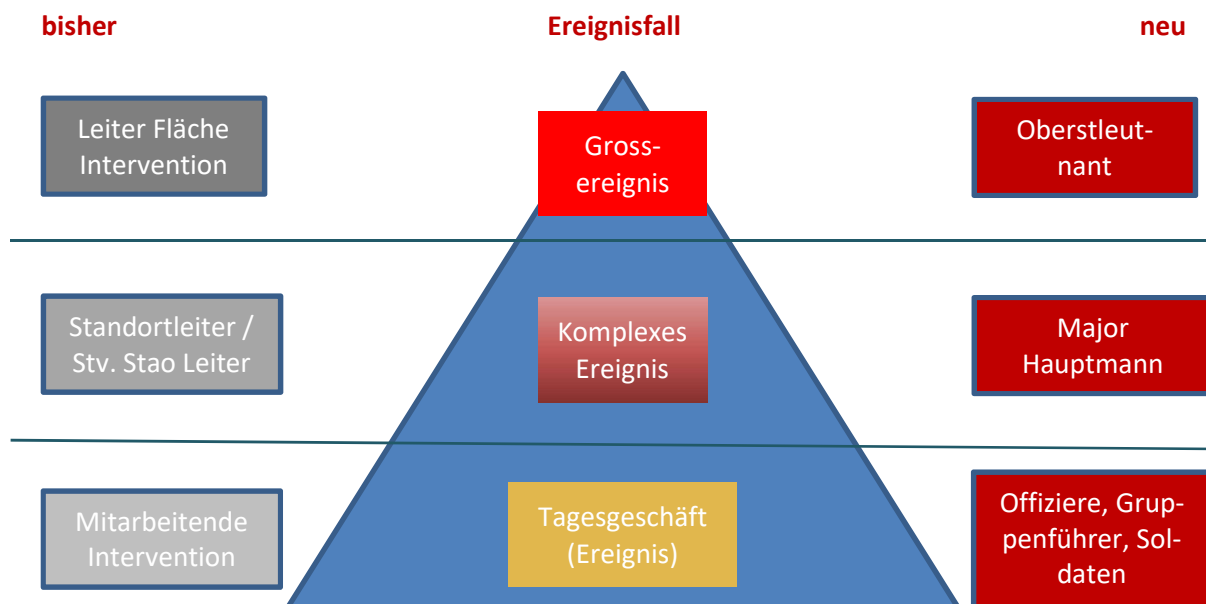
### Einsatzbewältigung

Bisher

neu



## Anpassung Zusammenarbeit mit kantonalen Blaulichtorganisationen



## 13. Reorganisation SBB HR

Die Personaldienste, neudeutsch HR, spielen eine wichtige Rolle in der Transformation der SBB und der Umsetzung der SBB Strategie. Dazu gehört auch der klare Auftrag aus der SBB-Strategie: «Leistung von jedem Einzelnen fördern, fordern und anerkennen».

Die Organisation HR ist gefordert, einen massgeblichen Beitrag zu «RailFit20/30» zu leisten. Bis 2020 müssen die Personalkosten über die ganze Fachführungsfunktion konzernweit um 25 Prozent gesenkt werden. Das bedeutet, dass bei HR bis 2020 zusätzlich zu bereits kommunizierten Projekten weitere 56 FTE abgebaut werden müssen.

Damit verbunden wurde ebenfalls die angepasste HR-Strategie mit ihren Stossrichtungen diskutiert. Die Richtung und Themen wurden gutgeheissen, die Konzernleitung wird sich Anfang 2017 noch vertiefter mit den Inhalten befassen.

Die Herausforderungen sind für die gesamte SBB und die gesamte HR-Community gross. Mit einer angepassten HR-Strategie und einem zukunftsfähigen HR-Geschäftsmodell sollen sie frühzeitig angepackt werden.

### Stossrichtungen HR-Strategie

Folgende fünf Themen sollen bis 2020 realisiert werden:

- Kultur und Führung weiterentwickeln
- Kompetenzen steuern

- «Great place to work»
- Arbeitsmarktfähigkeit und Gesundheit stärken
- HR fit machen für die Zukunft

## Neues HR-Geschäftsmodell

Das neue HR-Geschäftsmodell unterstützt die SBB Strategie und die HR-Strategie und wird per 1. Januar 2018 umgesetzt.

### Fünf schlagkräftige Solution Center

Es werden fünf Solution Center geschaffen, welche die Aufgaben gebündelt steuern und umsetzen.

- «HR-Beratung & Personalpolitik» mit Themen wie Anstellungsbedingungen, Lohnsysteme, Arbeitszeit, Weiterentwicklung GAV, Personalbeurteilung GAV und OR
- «Sourcing, Recruiting & Talents»: Entwicklung neuer Formen der Rekrutierung und «active Sourcing». Personalmarketing, Traineeprogramme sowie Pflege interner und externer Talente im Hinblick auf künftige Funktionen.
- «Kultur & Leadership»: Leadership Development, Kulturentwicklung, Talentprogramme, Diversity, Transformation und Change.
- «Arbeitsmarktfähigkeit, Gesundheit & Soziales» schafft leistungsfördernde Rahmenbedingungen und Kompetenzen (Prävention). Es minimiert das Verlustrisiko der Leistungsfähigkeit durch Frühintervention und stellt eine professionelle Reintegration bei eingeschränkter Arbeitsmarktfähigkeit oder Gesundheit sicher.
- «Bildung» Die Bildung SBB trägt dazu bei, dass die inskünftig geforderten Kompetenzen zum richtigen Zeitpunkt zur Verfügung stehen.

### HR-Organisation und Aufgaben in den Divisionen / Konzernbereichen

Jede Division wird wie bis anhin einen durch die Divisionsleitung geführten HR-Leiter/in haben. Noch offen ist die Ansiedlung von HR Immobilien (im HR der Division oder im Konzern) aufgrund der künftigen Grösse dieses HR-Bereichs. Die personelle Besetzung der HR-Leitungen der Divisionen und Konzernbereiche bleibt unverändert.

### Betreuung der Führungskräfte

- Die **Geschäftsleitungen** der Division und deren Direktunterstellte und die Geschäftsleitungen der Konzernbereiche haben wie bisher einen HR-Businesspartner als direkten Ansprechpartner.
- Ab dem **mittleren Kader** erfolgt die HR-Beratung direkt aus den Solution Center. Dort erhalten die Führungskräfte professionelle HR-Beratungsdienstleistungen. Die Vorteile für die Führungskräfte bestehen in der höheren Verfügbarkeit und besseren Erreichbarkeit. Es stehen mehr Spezialisten zur Verfügung, was zu einer schnelleren, direkten Klärung der Anliegen der Führungskräfte beiträgt.
- Die **Führungskräfte** finden dank des Ausbaus von Informationen und Self Services im Intranet rascher und einfacher Antworten auf ihre Fragen und Lösungen für ihre Anliegen.
- Die **Topkader** werden wie bisher zentral betreut und zwar durch den Bereich HR Topkader und Konzernbereiche. Die genauen Abläufe werden im Rahmen des Detailkonzepts geklärt.

## 14. Neue Führung von Securitrans AG

---

**Désirée Baer wird CEO der Securitrans AG. Sie leitete bisher den Geschäftsbereich Einkauf, Supply Chain und Produktion bei der SBB Division Infrastruktur. Der bisherige CEO Martin Graf wechselt zur SBB in eine Kaderposition.**



Im Februar 2017 übernimmt Désirée Baer die Geschicke der Securitrans AG als CEO. Die Betriebswirtschafterin mit Abschluss der Universität St. Gallen (HSG) ist seit 2010 Mitglied der Geschäftsleitung von SBB Infrastruktur und leitet heute den Bereich Einkauf, Supply Chain und Produktion. Zuvor war sie Geschäftsführerin eines Start-up Unternehmens und Geschäftsleitungsmitglied der Helbling Corporate Finance AG, wo sie mehrere Jahre als Beraterin in den Bereichen Corporate Finance und Restrukturierungen tätig war.

Désirée Baer folgt auf Martin Graf. Dieser baute die Securitrans AG nach ihrer Gründung durch die SBB und die Securitas im Jahr 2001 auf. Er führte sie während 16 Jahren erfolgreich und etablierte sie als führendes Sicherheitsunternehmen im öffentlichen Verkehr. Martin Graf wechselt zu SBB Infrastruktur und wird Leiter der Instandhaltung der Region West.

## 15. Schritt um Schritt zur neuen BLS-Werkstatt

---

**Die BLS ist bei ihrem Vorhaben, einen Ersatz für die Werkstätte in der Aebimatte zu realisieren, einen Schritt weiter.**

### Schwierige Standortsuche

Am Anfang der Standortsuche wurde viel Geschirr zerschlagen und das Vorgehen der BLS in Medien und in der Öffentlichkeit stark kritisiert. Man sprach von «blindwütigem Vorpreschen» nach ihrer ersten Ankündigung des geplanten Neubaus einer Werkstätte im Westen Berns. Man baue im Riedbach, und der Bauer, dessen Hof dafür verschwinden müsse, habe nichts dazu zu sagen, überhaupt habe niemand etwas dazu zu sagen, man baue nach Eisenbahnrecht.

### Begleitgruppe sucht Ausweg

Die BLS setzte in der Folge eine «Begleitgruppe» ein, die alternative Standorte evaluierte. Diese hat im September ein Gelände vorgeschlagen, das ebenfalls im Westen von Bern liegt, aber etwas weiter von der Stadt entfernt. Positiv zu Buche schlägt dabei, dass auch gleich ein grosser Schiessstand unter den Boden verlegt werden könnte (so das Geld dafür gefunden wird), negativ, dass auch bei diesem Standort Landwirtschaftsland verloren geht und dazu Wald (mit einem Wildwechsel) gerodet werden muss.

Die BLS will heute «die neue Werkstätte für Mensch und Umwelt so verträglich wie möglich entwickeln». Die Begleitgruppe, deren Schlussfolgerungen vom Verwaltungsrat der BLS übernommen wurden, sprach sich für den Fahrzeugunterhalt der BLS an drei Standorten aus, während die BLS ihn ursprünglich auf zwei konzentrieren wollte. Daraus leitet sie ein Drei-Standort-Konzept ab:

- Ein Neubau für die leichte Instandhaltung im Gebiet Chliforst Nord im Westen der Stadt **Bern**
- Die bestehenden Werkstätten **Spiez** und **Bönigen** bleiben als langfristige Lösungen bestehen und werden ausgebaut.

Somit wird die Werkstätte **Bönigen** nicht geschlossen, wie einmal vorgesehen war, sondern für den schweren Unterhalt sogar noch ausgebaut.

Die BLS plant die Inbetriebnahme auf «ca. 2025».

Die Personalverbände begrüßen das Drei-Standorte-Konzept, bedauern aber die Schliessung der Werkstätte in **Oberburg**.

## 16. 30-Minuten-Garantie bei SNCF



### Jede Minute zählt: SNCF mit 30-Minuten-Garantie

Die französische Staatsbahn SNCF startet für ihre Fahrgäste einen neuen Service: Ab sofort gilt für alle Fahrten mit dem TGV und den Intercités eine in Europa einmalige 30-Minuten Pünktlichkeitsgarantie, teilt das Unternehmen mit.

Ganz egal, aus welchem Grund der Zug Verspätung hat: SNCF garantiert den Fahrgästen der entsprechenden Züge eine Fahrpreis-Rückerstattung in Einkaufsgutscheinen bereits ab 30 Minuten Verspätung. Die Erstattungssumme beginnt bei 25 Prozent des Fahrkartenpreises und erhöht sich, abhängig von der Dauer der Verspätung.

Die 30-Minuten-Garantie ist kostenlos. Sie sei vorteilhafter als die bisherige SNCF-Pünktlichkeitsgarantie und zudem übertreffe sie auch die europäischen Regelungen, die Entschädigungsleistungen erst ab Verspätungen von einer Stunde vorsähen. Ein weiterer Vorteil des neuen SNCF-Serviceversprechens: Ab sofort gelte die Garantie ausnahmslos bei allen Verspätungen – einschließlich jener, für das Unternehmen keine direkte Verantwortung trägt wie Witterungseinflüsse, verdächtige Gepäckstücke und Hindernisse auf den Gleisen.

## 17. Deutsche Bahn testet Reservierungen im Nahverkehr

Von Tillmann Neuscheler, Redakteur Wirtschaft faz.net.

**Die Deutsche Bahn will den Service im Personennahverkehr deutlich ausbauen. Es werde derzeit „ein Bündel an Maßnahmen geprüft“. Unter anderem testet die Deutsche Bahn derzeit in einigen Zügen Reservierungen auch im Nahverkehr.**

### Tests im Gange

Dafür hat die Bahn nach Informationen von FAZ.NET mehrere Regionen in fünf verschiedenen Bundesländern ausgewählt und kooperiert auch mit Verkehrsverbünden. Die Teststrecken liegen in Bayern, Rheinland-Pfalz, dem Saarland, Sachsen-Anhalt und Thüringen.



### Ab Januar 2017 kann jeder testen

Der Service ist zunächst an Pendler mit Abo-Monatskarten gerichtet. Inhaber von Zeitkarten der Bahn oder beteiligter Verkehrsverbünde können sich Plätze in den Zügen reservieren. Wer regelmäßig denselben Zug verwendet, kann sich seinen Stammplatz auch in einem Rutsch für mehrere Wochentage vormerken.

Die Reservierung gilt für die Dauer der Zeitkarte. Die Zahl der reservierbaren Plätze ist begrenzt. Ab Januar 2017 können auch gewöhnliche Bahnfahrer auf den Teststrecken für Einzelfahrten Sitzplätze reservieren.

Während der Testphase kostet der Service unterschiedlich viel. Auf der Strecke Cottbus-Leipzig zahlen Pendler 40 Euro für das ganze Jahr für ihre Platzreservierung. Eine Einzelreservierung soll auf dieser Strecke ein Euro kosten. Teilweise gibt es die Reservierungen auch günstiger. Langfristig will die Bahn aber einen einheitlichen Preis verlangen. Dafür muss sie aber noch mit den beteiligten Verkehrsverbünden verhandeln.

Wer den neuen Service der Bahn nutzen will, muss sich derzeit noch auf der Internetseite [www.mein-sitzplatz-regio.de](http://www.mein-sitzplatz-regio.de) anmelden. Nach der Wahl des Zuges können Bahnfahrer mit Hilfe einer grafischen Sitzplatzanzeige den gewünschten Platz auswählen. Die Reservierungsbestätigung sendet die Bahn per E-Mail.

Ab Januar können Bahnfahrer auch am Fahrkartenautomat und im Reisezentrum Sitzplätze reservieren, dort ist keine Registrierung erforderlich. Da es in Nahverkehrszügen üblicherweise keine flexiblen Reservierungsanzeigen über den Sitzen gibt, hat die Bahn einige Plätze mit Schildern gesondert markiert, ähnlich den Bahn-Comfort-Zonen im ICE. Bei Bedarf müssen Fahrgäste ohne Reservierung die ausgeschilderten Plätze für Gäste mit Reservierungsbestätigung freimachen.

### Mit externer Beratungsfirma

Bei der Einführung der Sitzplatzreservierung in Regionalzügen hat sich die Bahn von der Unternehmensberatung Boston Consulting Group helfen lassen. Deren Berater haben sich das Modell ausgedacht. Die Digitaltochtergesellschaft BCG Digital Ventures ist darauf spezialisiert, digitale Ideen für große Traditionsunternehmen zu entwickeln.

## Weitere Massnahmen in Planung

Zudem prüfe die Bahn die Ausweitung von Catering-Services in Regionalzügen, sagte die Sprecherin weiter. In welcher Form dies geschehen wird, sei auch unklar. Denkbar seien beispielsweise Snack-Automaten in den Zügen oder mobile Verkäufer. Auch über Kinderspielecken oder Familienbereiche in den Zügen werde nachgedacht. Die geplanten Maßnahmen hätten sich aus umfangreichen Kundenbefragungen ergeben.

## 18. «Die Industrie 4.0 ist eine grosse Chance»

Industrie 4.0 ist eine Chance, die es zu packen gilt. Die Entwicklung wird die Arbeitswelt zwar komplett auf den Kopf stellen. Die Digitalisierung ist eine Chance für die Schweizer Industrie. Die Industrie 4.0 kann viel dazu beitragen, den Werkplatz Schweiz auch in schwierigem ökonomischem Umfeld konkurrenzfähig zu behalten. Um die Herausforderungen der vierten industriellen Revolution zu meistern, braucht es eine Vorwärtsstrategie.



Die Industrie 4.0 ist in erster Linie als eine grosse Chance zu sehen. Man muss sie aber auch nutzen.

Die Digitalisierung der Wirtschaft bringt für zahlreiche Branchen einen fundamentalen Wandel. Die digitale Transformation eröffnet Unternehmen neue Chancen, stellt sie aber auch vor grosse Herausforderungen und ist mit einigen Risiken verbunden.

Nicht erst seit heute, doch intensiver denn je wirken Innovationen der digitalen Technik als Treiber einer tiefgreifenden Transformation. Nach der umfassenden Vernetzung von Computern und mobilen Geräten verknüpften sich die Menschen mit digitalen Identitäten in sozialen Netzwerken, nun entfaltet sich das Internet der Dinge in rasantem Tempo. Marktforscherin Gartner prognostiziert, dass bis 2020 in privaten Haushalten sowie im industriellen Sektor rund 21 Milliarden Geräte verbunden sein werden. Zusammen mit Technologien wie Spracherkennung, künstlicher Intelligenz, Cloud-Computing, Peer-to-Peer-Netzwerken (P2P), Robotern sowie virtueller und erweiterter Realität (VR/AR) wird die Vernetzung neue Anwendungsfelder und Wachstumschancen erschliessen mit einer Breitenwirkung auf das wirtschaftliche und soziale Leben.

Experten sind sich einig, dass Unternehmen die Digitalisierung prioritär auf ihre Agenda setzen müssen. Denn digital fitte Firmen sind 26 Prozent profitabler als der Branchendurchschnitt. Zu diesem Schluss kommt die Studie «The Digital Advantage» von Capgemini Consulting und dem MIT Center for Digital Business, die den Einfluss der Digitalisierung bei rund 400 Grossunternehmen aus der ganzen Welt ausgelotet hat.

## Angst vor der «Uberisierung»

Die neuen Technologien können helfen, auf Kundenbedürfnisse fokussierte, kosteneffiziente Produkte und Services anzubieten und sich im Wettlauf mit der Konkurrenz zu behaupten. Das Potenzial geht aber weit über die Optimierung bestehender Prozesse hinaus, die Digitalisierung kann das traditionelle Geschäftsmodell gar aus den Angeln heben. Die Vermietungsplattform Airbnb oder der Fahrtendienst Uber sind Beispiele, wie Branchen durch neue Player herausgefordert werden, die Technologie und Trends konsequent zu einer

neuen Geschäftsidee mixen. Das Szenario der «Uberisierung» der Wirtschaft hat in den leitenden Etagen Alarmbereitschaft ausgelöst, und das ist heilsam. Selbst erfolgreichste Unternehmen können sich ihrer Position nicht sicher sein, mahnte Andrew Grove, Mitgründer des Prozessor-Herstellers Intel, schon vor 20 Jahren. Seine These «Only the Paranoid Survive» kann auch für etablierte Marktführer bittere Realität werden, wie das jähe Ende des Smartphone-Geschäfts von Nokia und Blackberry illustriert. Dass Wandel eine Konstante ist und Firmensterben kein Novum, zeigt ein Blick auf die Liste «Fortune 500» mit den grössten US-Unternehmen. Rund neun von zehn der im Jahre 1955 führenden Unternehmen waren 2014 nicht mehr auf der Liste vertreten.

### Strategie, nicht IT im Zentrum

Wer den digitalen Wandel als Chance nutzen will, muss dessen Tragweite erkennen. Neue Technologien sind zwar der Treiber der Entwicklung, doch bei der Gestaltung der Transformation ist nicht primär die IT-Abteilung angesprochen. Im Fokus steht die richtige Strategie, der digitale Wandel ist Chefsache. Diese Meinung vertritt auch das Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen PwC Schweiz, das im August zusammen mit Google Switzerland und digitalswitzerland die Studie «Digitalisierung – wo stehen Schweizer KMU?» publiziert hat. Je grösser das Unternehmen und je jünger die Geschäftsleitung, desto fitter ist das Unternehmen im digitalen Bereich, folgert die Studie aus der Umfrage bei 300 Schweizer Betrieben.

Auf die Frage nach den grössten Herausforderungen der Digitalisierung für kleine und mittlere Betriebe meint Holger Greif, Leiter digitale Transformation bei PwC Schweiz: «Wenn man die Digitalisierung kundenorientiert durchführt, muss man sich auch fragen: Was kann es komplett Neues geben? Da braucht es Mut, sich selbst zu kannibalisieren.» Wer das Kundenerlebnis über digitale Plattformen nicht positiv gestalten kann, riskiert laut Greif neuen Wettbewerb.

Tangiert von den Herausforderungen sind nicht nur die Herstellung, das Marketing, der Handel und die Logistik von Produkten, ebenso umfassend trifft der Wandel auch den Dienstleistungssektor, wie das Beispiel der Finanzbranche zeigt. Das Schlagwort FinTech steht für digitale Technik, welche die Prozesse in der Finanzindustrie neu definieren und traditionelle Dienstleistungen revolutionieren soll. Nicht nur Hypotheken werden mittlerweile via Internet vergeben, nun treten im Vermögensgeschäft auch Robo-Adviser genannte Software-Roboter an, die Anlageberater mit Hemd und Krawatte verdrängen.

Gefordert ist die Branche auch mit den mobilen Payment-Systemen. Smartphones und Uhren dürften langfristig das Bargeld eliminieren und Zusatznutzen bieten, wie die von den fünf grössten Schweizer Banken getragene Payment-Lösung Twint. Als digitales Portemonnaie verwaltet diese auch Kundenkarten und Treuebons und erlaubt den Geldtransfer von Handy zu Handy. Dass mit Apple, Google, Samsung und Microsoft gleich mehrere globale IT-Player mit Payment-Lösungen in den branchenfremden Markt eindringen, zeigt, wie die Digitalisierung traditionelle Marktstrukturen ins Wanken bringen kann. Ein weiteres Zauberwort, das zurzeit den Finanzsektor elektrisiert, heisst Blockchain. Der Begriff steht für eine dezentrale Datenbank, die Transaktionen verschlüsselt, nachträglich nicht manipulierbar und redundant in einem verteilten P2P-Netzwerk speichert. Die digitale Kryptowährung Bitcoin basiert auf der Blockchain-Technik, und Experten sehen grosses Potenzial für den Einsatz in anderen Branchen.

Die digitale Transformation bringt aber nicht nur Nutzen und neue Wachstumsfelder, sondern auch Risiken und Druck auf Unternehmen und Mitarbeiter. So wird die fortschreitende Digitalisierung bestehende Probleme im Bereich Datenschutz und Sicherheit akzentuieren. Je mehr Geräte über das Internet erreichbar sind

und Daten in die Cloud ausgelagert werden, umso höher steigt das Risiko, dass Unbefugte heikle Informationen stehlen oder manipulieren. Der Aufwand, die Verletzlichkeit der digitalen Gesellschaft einzugrenzen und die Privatsphäre zu schützen, ist schon gross, Kollateralschäden der Digitalisierung sind vorprogrammiert. Firmenspionage und Sabotage durch professionelle Hacker sind nur zwei Beispiele. Das digitale Hijacking eines Flugzeugs mag man noch als Schwarzmalerei abtun, ein Einbruch ins Smarthome durch die digitale Hintertür ist für Hacker aber heute schon keine Hexerei, und auch das selbstfahrende Auto wurde schon von Ferne manipuliert.

Neue Herausforderungen bringt die Digitalisierung auch für den Arbeitsmarkt. Strukturwandel bedeutet immer auch den Verlust herkömmlicher Arbeitsplätze, das war schon bei jeder industriellen Revolution so. Die Angst, Roboter, Bots und digitalisierte Prozesse würden Menschen die Arbeit wegnehmen, hat einen realen Hintergrund. Marktforscherin IDC geht davon aus, dass sich die Ausgaben für Roboter von 70 Milliarden Dollar im letzten Jahr bis 2019 fast verdoppeln. Dabei sollen die smarten Maschinen laut IDC nebst ihrem klassischen Einsatzbereich wie in der Autoindustrie vermehrt auch im Gesundheitswesen oder in der Transportbranche Fuss fassen.

Die Transformation wird auch neue Arbeitsplätze schaffen, allerdings mit neuem Anforderungsprofil. In seinem im April vorgelegten Strategiepapier «Digitale Schweiz» geht der Bundesrat davon aus, dass die «digitale Transformation bestehender Strukturen ein Umdenken erforderlich macht und traditionelle Formen des Zusammenlebens und Wirtschaftens infrage stellt». Er gibt sich aber überzeugt, dass das Land die Chancen der Digitalisierung nutzen wird und dank ihrer Innovationskraft die Wohlfahrt sogar ausbauen kann.

## 19. 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 Fachkräftemangel 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. SwisswoMEM 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 Schülerinnentag. 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 Schülerinnentag werden zuerst die Studiengänge vorgestellt und die Berufsperspektiven, die sie eröffnen. Danach sind die Schülerinnen eingeladen, die verschiedenen Labors zu besuchen und zu entdecken, woüber 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.

## 20. Jahresarbeitszeit – Mittel zur Flexibilisierung

In zahlreichen Arbeitsverträgen wird die von den Arbeitnehmern zu leistende Arbeitszeit in einer bestimmten Wochenstundenzahl angegeben. Bei Vollzeitarbeitsstellen sind es meistens 42 Stunden. Man spricht in diesen Fällen von der wöchentlichen Normalarbeitszeit. Wird von dieser in einer Woche abgewichen, entstehen Minder- beziehungsweise Mehrstunden. Artikel 324 des Obligationenrechts (OR) bestimmt, dass der Arbeitgeber den Angestellten, die er nicht gemäss dieser Wochenarbeitszeit beschäftigen kann, weil nicht ausreichend Arbeit vorhanden ist, gleichwohl den ganzen Lohn zu bezahlen hat. Der Arbeitgeber befindet sich dann im Gläubigerverzug, wobei die Arbeitnehmer nicht zum Nachholen der ausgefallenen Stunden verpflichtet sind.



### Grenzen des Arbeitsgesetzes

Geleistete Überstunden hingegen sind, wenn nicht anders vereinbart, durch Freizeit auszugleichen oder mit dem Normallohn samt einem Zuschlag von wenigstens 25 Prozent zu entschädigen (Art. 321c OR). Ein Ausgleich in Freizeit ist zulässig, wenn Minderstunden bereits vorhandenen Überstunden gegenüberstehen. Jedoch können bestehende Minderstunden nicht mit Mehrstunden aus späteren Wochen ausgeglichen werden. Dies widerspräche der Regelung in Art. 324 OR. Zulässig ist es ferner, dass im schriftlichen Arbeitsvertrag künftig zu leistende Überstunden von jeglicher Abgeltung ausgeschlossen werden (Art. 321c OR). Derartige Vereinbarungen finden allerdings ihre Grenzen an den Höchstarbeitszeiten nach Arbeitsgesetz, weil die darüber hinausgehende, ausnahmsweise zulässige Überzeit im Allgemeinen zwingend auszugleichen oder zu vergüten ist. – Die Wochenarbeitszeit kann sowohl für die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer nachteilig sein. Bei schwankenden Auftragsvolumen, wie sie in verschiedenen Branchen typisch sind, kann der Einsatz der Angestellten den wechselnden Bedürfnissen nicht ausreichend angepasst werden. Zudem entstehen Minder- oder Mehrstunden, die, wenn sie zeitlich nicht kompensiert werden können, zu Lohnkosten führen, die das Betriebsergebnis unnötig belasten. Zwar lässt sich auch bei einer Wochenarbeitszeit eine gewisse Flexibilisierung der Arbeitszeit für die Arbeitnehmer erreichen, die jedoch beschränkt bleibt. Diesen Nachteilen kann dadurch begegnet werden, dass der Zeitraum, für den die Normalarbeitszeit festgelegt wird, auf länger als eine Woche festgesetzt wird.

## Bestimmte Stundenzahl

Zahlreiche Einzel- und Gesamtarbeitsverträge sehen daher eine Jahresarbeitszeit vor, für die eine bestimmte Stundenzahl definiert wird, die durch die anzubietenden und zu leistenden Arbeitsstunden zu erreichen ist. Die Jahresarbeitszeit erlaubt es den Betrieben, das Personal entsprechend der Auftragslage einzusetzen, um zu vermeiden, dass Angestellte sich zeitweise ohne Beschäftigung im Betrieb aufhalten. Die Betriebe können dadurch besser auf die Kundenbedürfnisse eingehen und flexibler auf sich ändernde Marktverhältnisse reagieren.

Die Arbeitnehmer andererseits gewinnen in flauen Zeiten längere zusammenhängende Freizeit, die sie zur Lebensgestaltung nutzen können. Dabei wird ihnen ein gleichbleibender Monatslohn, basierend auf dem Jahresgehalt, ausbezahlt, damit sie in gewohnter Weise die Lebenskosten bestreiten können.

## 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 Minderbeziehungsweise Mehrstunden aufrufen 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.

## 22. Mitgliederangebot: MAMMUT Alpine School «Safety Day»

Dank unserer Zusammenarbeit mit unserem Partner MAMMUT Alpine School können wir den Wintersportlern unter den KVöV-Mitglieder einen SAFETY DAY zu stark ermässigtem Preis anbieten.

|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| <b>Inhalt:</b>           | Nach der Begrüssung und der Ausgabe des Leihmaterials unternehmen wir eine Einsteiger Schneeschuhtour und werden unterwegs folgende Inhalte besprechen: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einführung in die Lawinenkunde</li> <li>▪ Umgang mit der Notfallausrüstung (LVS, Schaufel, Sonde)</li> <li>▪ Vorstellen des Lawinen Airbag</li> </ul> Nach der Tour wärmen wir uns in der warmen Wirtsstube vor Ort. Alle Teilnehmer erhalten eine Suppe und Tee offeriert. |                                                |
| <b>Technik: leicht</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Für diese Schneeschuhtour benötigen Sie keine Vorkenntnisse oder Erfahrung.</li> <li>▪ Die notwendigen Ausbildungen LVS Handhabung erhalten Sie vor Ort.</li> <li>▪ Die notwendige Technik wird durch unseren Bergführer vermittelt.</li> </ul>                                                                                                                                                                                     |                                                |
| <b>Kondition: leicht</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auf-/Abstieg: 400 bis 500 Höhenmeter</li> <li>▪ Distanz: ca. 5 km</li> <li>▪ Dauer: 3-4 Stunden</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                |
| <b>Leistungen:</b>       | 7-12 Gäste pro Bergführer, heisse Suppe und Tee                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                |
| <b>Exklusiv:</b>         | Bergbahnticket (Termin Engstligenalp ca. CHF 20.-)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                |
| <b>Preis pro Person:</b> | <b>Für KVöV-Mitglieder CHF 145.- statt CHF 185.-</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                |
| <b>Treffpunkt:</b>       | 09.30 Uhr beim Restaurant Langis bzw. Talstation Engstligenalp (Adelboden)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                |
| <b>Endpunkt:</b>         | Ca. 16.00 Uhr am Ausgangsort                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                |
| <b>Termine:</b>          | <b>Langis (Sarnen)</b><br>14.01.2017                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>Engstligenalp (Adelboden)</b><br>05.02.2017 |
| <b>ANMELDUNG</b>         | Weitere Details und Anmeldung über diesen speziellen Link:<br><a href="http://www.alpineschool.mammut.ch/kvoev/winter">www.alpineschool.mammut.ch/kvoev/winter</a><br>Damit ist ersichtlich, dass Sie KVöV-Mitglied sind, und Sie kommen automatisch in den Genuss des KVöV-Spezialpreises.                                                                                                                                                                                  |                                                |



## 23. Unser Kontakt und wichtige Informationen

|                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Kontakte</b>              | KVöV, Postfach, 3001 Bern<br><a href="mailto:info@kvoev-actp.ch">info@kvoev-actp.ch</a>                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>Website</b> <a href="http://www.kvoev.ch">www.kvoev.ch</a> Deutsch<br><a href="http://www.actp.ch">www.actp.ch</a> Französisch |
| <b>Auskünfte</b>             | Geschäftsstelle KVöV, Tel. 079 223 05 25, Email <a href="mailto:info@kvoev-actp.ch">info@kvoev-actp.ch</a><br>Rechtsfragen Tel. 044 360 11 11, Email <a href="mailto:recht@angestellte.ch">recht@angestellte.ch</a>                                                                                                                                |                                                                                                                                   |
| <b>Mutationen</b>            | Bitte teilen Sie uns Adressänderung, Pensionierung, Austritt umgehend mit. Am einfachsten nutzen Sie den <a href="#">Button</a> auf dem Internet dazu. Oder Sie senden uns Ihre Mitteilung per Post an KVöV, Postfach 457, 3001 Bern oder per Email an <a href="mailto:info@kvoev-actp.ch">info@kvoev-actp.ch</a>                                  |                                                                                                                                   |
| <b>Austritt aus dem KVöV</b> | Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus dem KVöV auch den Wegfall von Dienstleistungen und den damit verbundenen Vergünstigungen / Rabatten (z.B. KPT, Zurich Connect, Multi-Rechtsschutz, etc.) zur Folge hat.                                                                                                                                  |                                                                                                                                   |
| <b>Pensionierung</b>         | Wussten Sie schon, dass Sie alle Vorteile der Mitgliedschaft auch als Pensionierter behalten können – und das 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 Ihre Pensionierung beim KVöV über den Button auf der Website- es lohnt sich. |                                                                                                                                   |

## 24. Bulletin des Kaderverbandes des öffentlichen Verkehrs - Impressum

|                                                                                                                                            |                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Herausgeber</b><br>Kaderverband des öffentlichen Verkehrs<br>Postfach, 3000 Bern                                                        | <b>Publikation und Mailversand</b> der Online-Version<br>dieXperten GmbH, 8812 Horgen                    |
| <b>Redaktion</b><br>Heinz Wiggenhauser<br>Leiter Marketing und Kommunikation<br><a href="mailto:info@kvoev-actp.ch">info@kvoev-actp.ch</a> | <b>Druck</b> und Versand der gedruckten Version<br>Eigenleistung KVöV                                    |
| <b>Layout</b><br>Heinz Wiggenhauser                                                                                                        | <b>Redaktionsadresse</b><br>Post Kaderverband des öffentlichen Verkehrs<br>KVöV<br>Postfach<br>3001 Bern |
| <b>Fotos</b><br>Hans Schwab, KVöV                                                                                                          | Mail <a href="mailto:info@kvoev-actp.ch">info@kvoev-actp.ch</a>                                          |

Erscheint 6-mal pro Jahr, zweimonatlich