

November 2018

Bulletin  
Nummer 88

20 Jahre  
ans  
anni



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

## KVöV – Bulletin November 2018

### Liebe Kolleginnen und Kollegen

In der ÖV-Welt geht es momentan turbulent zu: Das Paket «WEP» Weiterentwicklung Personenverkehr SBB bewegt, und die BLS lanciert das nächste Sparpaket namens «Best Way». Es soll die Bahn athletisch und schlank werden lassen ... Wir werden die Schritte genau verfolgen. Lesen Sie im Artikel 4 weiter. - Der GAV für SBB und SBB Cargo wurde abgeschlossen, durch alle Gremien bewilligt und am 26. November unterzeichnet. Auch dazu mehr im Bulletin. Offen sind noch die Abfederungsmassnahmen der PK SBB. Diese werden Mitte Dezember 2018 durch den Stiftungsrat der PK beschlossen / entschieden.

Junge Mitarbeitende wünschen sich Verantwortung, flache Hierarchien und Anerkennung. Sie erwarten eine möglichst unstrukturierte Arbeitszeit mit viel Freiheit, Autonomie und Selbstverantwortung. Daraus ergibt sich hohe Motivation, hohe Produktivität und viel Innovation. Dazu soll die Arbeitskultur individueller, eigenständiger und selbstverantwortlicher sein.

Junge Leader stellen dieselben Anforderungen an ihr Tätigkeitsfeld. Gleichzeitig sind sie gefordert, ein solches für ihre Mitarbeitenden zu schaffen. Aus ihrer eigenen Betroffenheit sollte es ihnen leichter fallen, die Bedürfnisse zu erkennen und umzusetzen. Da grossenteils altersmässig gemischte Teams bestehen, muss Leadership nicht nur die Brücke zwischen den unterschiedlichen Anforderungen und Gewohnheiten schlagen, sondern auch die neuen jungen mit den erfahrenen alten Mitarbeitenden zusammenbringen.

Die jungen Leader werden durch eine gute Firmenkultur gefördert, wenn sie in der Führung unterstützt, die gewünschte Flexibilität ermöglicht, ziel- und wertebasiert ist, Experimente ermöglicht und ein Scheitern zulässt; wenn sie Vertrauen und Transparenz erlaubt und Entscheide dezentral gefällt werden. Aber alle Modelle und möglichen Entwicklungen werden scheitern, wenn nicht die Mitarbeitenden –die Menschen– an erster Stelle stehen.

Ich möchte mich speziell bei Hans-Peter Hartmann (ex Stiftungsrat Personalfond SBB) für seine hervorragenden Leistungen im StR –auch für den KVöV– danken und Michael Schmid (neuer Stiftungsrat Personalfond SBB) als sein Nachfolger herzlich begrüssen.

Ich wünsche Ihnen eine gute Vorweihnachtszeit.



**Markus Spühler**  
Präsident KVöV

## Inhalt

1.	Anlässe	2
2.	Die nächsten 20 Jahre des KVÖV	4
3.	Der neue GAV SBB und SBB Cargo ab 2019 – Rückblick und Wertung	5
4.	BLS mit Effizienz- und Sparprogramm «Best Way»	6
5.	SBB initiiert mit den Sozialpartnern den schweizweit ersten Digitalisierungsfonds	7
6.	Auszeichnung für die App «lezzgo» von BLS	8
7.	Neuer Leiter SBB Infrastruktur	9
8.	Neuer Ombudsman der SBB	9
9.	Neuer Leiter Division Immobilien SBB	10
10.	Wechsel Leitung Personenverkehr Region Ost	10
11.	Zukunft Bahnhof Bern – Terminplan wird überprüft	11
12.	OMEX: Organisation für die Betriebseinführung Léman Express / CEVA.	11
13.	Wechsel der Pensionskasse von SBB Cargo International	12
14.	Spezialgesetz für Cargo sous Terrain	12
15.	Building Information Modeling (BIM)	13
16.	Lohnmassnahmen 2019 beim Bund	14
17.	Internet of Things	14
18.	Verkehrspolitische Vorschau auf die Wintersession 2018	15
19.	Arbeitsrecht	16
20.	<b>Nur noch bis zum 30.11.:</b> Krankenkasse wechseln	18
21.	Zwei Mobilitätsangebote für Mitglieder	19
22.	Impressum und wichtige Informationen	20

## 1. Anlässe

Zwei Anlässe fanden im Herbst 2018 statt: der Pensionierten-Ausflug ins Lavaux und der bisher grösste Anlass des KVÖV, der Jubiläumsanlass mit BAV-Direktor Dr. Peter Füglistaler.

### Rückblick auf den CH 2/2018 Doppelanlass «20 Jahre KVÖV»



Rund 180 Gäste besuchten den Doppelanlass vom 6. November 2018 in Bern im Hotel Schweizerhof. Der erste Teil war der **Entstehung des KVÖV** vor 20 Jahren gewidmet. Mit Witz und Humor zeigte Ruedi Sturzenegger, als Vorstand des Oltener Verbandes selber einer der Gründungsmitglieder, wie es zum Zusammenschluss der damals drei Kaderverbände innerhalb der SBB kam. Höhepunkt seines Referats war die Ehrung der damaligen Gründungsmitglieder durch den Präsidenten. Sie können die Geschichte auf unserer Website unter [www.kvoev.ch/de/ueber-uns/historie](http://www.kvoev.ch/de/ueber-uns/historie) nachlesen.

Aber nicht nur rückwärts, auch vorwärts wurde geschaut. Unser Präsident, Markus Spühler, zeigte kurz und prägnant auf, wie der KVÖV die nächsten 20 Jahre angehen will. Sie finden den Text im anschliessenden Artikel «2. Die nächsten 20 Jahre des KVÖV», der auch in der eigens erstellten Festschrift abgedruckt ist.



Den zweiten Teil bestritt als Referent der Direktor des BAV, Dr. Peter Füglistaler. In einer launigen Rede zeigte er die **Rolle des BAV zwischen Politik und dem Schweizer ÖV** auf.

Bezeichnenderweise startete er die Präsentation mit einem Symbolfoto, das Hammer und Ambos zeigt. Aus der Erfahrung mit dem Bau der NEAT zeigt er sich selbstbewusst und unterstreicht die Gestalterrolle des BAV. Mit einem Blick in die Zukunft zeigte er auch, dass neue Mobilitätsformen, worunter auch Schnellbusse sein können, für das BAV durchaus denkbar sind.

Sie finden seine Präsentation ebenfalls auf unserer Website unter [www.kvoev.ch/de/anlaesse/archiv-fotogalerie-events](http://www.kvoev.ch/de/anlaesse/archiv-fotogalerie-events).



Mit einem vom KVÖV offerierten Gala-Diner wurde dann der Doppelanlass abgeschlossen. Er wird zweifellos noch lange in Erinnerung der Teilnehmer bleiben.

## Rückblick auf den Pensioniertenanlass



Die Pensionierten des KVÖV trafen sich am 16. Oktober 2018 am Bahnhof Chexbres-Village. Dort stiegen sie um in den speziellen «Lavaux-Express» und fuhren durch die Weinberge des Lavaux. Die Region Lavaux, die zum Weltkulturerbe gehört, zeigt in einzigartiger Weise das enge Zusammenspiel, das zwischen Natur- und Kulturerbe existieren kann.

Die in mühsamer Handarbeit angelegten Weinterrassen bieten Raum für eine Vielzahl von ökologischen Nischen für Pflanzen und Tiere, welche trockene und warme Habitate bevorzugen.

Im Vinorama von Rivaz konnten diverse lokale Weine gekostet werden, es gab auch einen kleinen Imbiss. Anschliessen fuhren die Pensionierten vom Bahnhof Rivaz, dem Bahnhof mit direkt vorgelagertem Sandstrand, via Lausanne nach Hause.

Einige Stimmungsbilder vom Anlass finden Sie auf unserer Website unter [www.kvoev.ch/de/anlaesse/archiv-fotogalerie-events](http://www.kvoev.ch/de/anlaesse/archiv-fotogalerie-events).

## 2. Die nächsten 20 Jahre des KVÖV

---

Gedanken von Markus Spühler, Präsident KVÖV, anlässlich des 20-Jahr-Jubiläums des KVÖV am Jubiläumsanlass des KVÖV vom 6. November 2018.

«Sozialpartnerschaft muss von Vertrauen geprägt sein. Dieses Vertrauen muss erarbeitet und immer wieder aufs Neue bewiesen werden» - so der Leitsatz unseres Präsidenten.

Das bedeutet, dass der KVÖV im Normalfall den Weg geht, vorwiegend hinter verschlossenen Türen und nicht im Rampenlicht der Medien tragfähige Kompromisse und Lösungen zu erreichen. Diese von uns gelebte Sozialpartnerschaft ist stark von Vertrauen und Lösungsorientierung geprägt. Leider haben sich die grossen Gewerkschaften vermehrt davon verabschiedet. Im Wettbewerb um Mitglieder suchen sie verstärkt die mediale Aufmerksamkeit.

Aus einem Austausch zwischen den Entscheidungsträgern, fernab von ideologischen Grabenkämpfen, resultieren pragmatische und praktikable Lösungen. Der Verständigungswille ist zentral für eine funktionierende Sozialpartnerschaft, wie sie der KVÖV täglich lebt. Sie ist schliesslich auch unser Beitrag für das Erfolgsmodell Schweiz.

Die jeweiligen Gesamtarbeitsverträge GAV sind komplexe Werke und Garanten der Rechtssicherheit. Sie zeigen Lösungen zur Streitvermeidung und -Schlichtung auf, die beiden Parteien, Arbeitnehmern und Arbeitgebern, dienen. Die tragende Säule eines GAV ist auch die Friedenspflicht, welche Streiks untersagt.

Letztlich sind sie das Resultat einer gelebten Sozialpartnerschaft nach bewährtem Schweizer Modell, bei der sich alle Parteien lösungsorientiert an einen Tisch setzen. Dass dies Erfolg bringt, zeigte sich bei den gerade abgeschlossenen GAV-Verhandlungen oder bei den Abfederungsmassnahmen zur Sanierung der PK SBB.

Der KVÖV ist ein für neue Entwicklungen offener, gut aufgestellter Verband. Wir treten als zuverlässige Partner auf, um in einer konstruktiven Sozialpartnerschaft die Herausforderungen unserer Zeit zu meistern.

Herausforderungen, jetzt und in den nächsten Jahren, gibt es einige.

Die Digitalisierung ist natürlich -wie in allen Unternehmen- ein grosses Thema, einerseits in der Kommunikation mit unseren Mitgliedern, wie auch als der grosse Faktor, der die Arbeitswelt aller weiterhin stark verändern wird. Wir werden mitarbeiten, die Instrumente zu schaffen, die den Wandel sozialverträglich und zukunftsorientiert gestalten.

Intern werden wir uns mit den wandelnden Informationsbedürfnissen und sich verändernden Kommunikationsgewohnheiten auseinandersetzen. Eine weitere Herausforderung, der wir aktiv begegnen, wird die zunehmende Zurückhaltung sein, sich überhaupt gesellschaftlich zu betätigen und sich einem Verband anzuschliessen. Bisher haben wir es aber geschafft, dank vielfältiger Aktivitäten im Bereich Information, Bildung und Führung sowie mit attraktiven Angeboten unseren Mitgliederbestand zu halten. Daran werden wir weiter prioritär arbeiten.

Es gibt auch in den nächsten 20 Jahren noch genug zu tun. Mit Ihnen als unsere Mitglieder und Unterstützer schaffen wir das. Danke für Ihre Unterstützung heute und auch in der Zukunft.

### 3. Der neue GAV SBB und SBB Cargo ab 2019 – Rückblick und Wertung

Am 26. November 2018 wurde der 6. GAV 2019 für SBB AG und SBB Cargo AG von der SBB und den Arbeitnehmervertretern KVöV, SEV, VSLF und Transfair unterzeichnet. Im September waren die Verhandlungen abgeschlossen worden. Somit können wir mit einem zeitlichen Abstand zurückschauen und das Ergebnis werten.



Der 6. GAV 2019 für SBB AG und SBB Cargo AG wurde am 26. November 2018 unterschrieben

Nach langem Ringen hat die SBB gemeinsam mit den Sozialpartnern gute Lösungen gefunden. Der neue GAV ist für die Mitarbeitenden weiterhin sozial und attraktiv. Dank der Berücksichtigung von neuen Arbeitsformen -Stichwort Digitalisierung- wird er den Fortschritt zulassen und gleichzeitig Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden sichern.

Der SBB erlaubt er den notwendigen Handlungsspielraum, um als Unternehmen in einem Marktumfeld mit dauernden wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und technologischen Veränderungen zu bestehen. Er tritt am 1. Mai 2019 in Kraft.

#### Ein kurzer Blick auf die wichtigsten Veränderungen:

##### ❑ Digitalisierung:

Die SBB und die Sozialpartner haben sich intensiv mit dem digitalen Wandel und dessen Auswirkungen auf die Arbeitswelt auseinandergesetzt. Der neue GAV 2019 setzt wichtige Zeichen in Zeiten der Digitalisierung, proaktiv Massnahmen konnten vereinbart werden. Auf der Basis von regelmässigen, freiwilligen Standortbestimmungen für die Mitarbeitenden wird eine fokussierte Weiterbildung zur Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit definiert. Als Novum wurde im GAV das Recht der Nichterreichbarkeit in der Freizeit verankert.

##### ❑ Regelmässige Standortbestimmungen:

Die Mitarbeitenden können regelmässig -auf freiwilliger Basis- professionell begleitet Standortbestimmungen vornehmen. Diese Standortbestimmungen zeigen nicht nur einen potenziellen Weiterbildungsbedarf auf, sie helfen auch, Gesundheit und Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden in allen Lebensphasen zu erhalten.

##### ❑ Revision des Arbeitszeitgesetzes AZG:

Mit der Übernahme der Änderungen der AZG-Revision kann die SBB flexiblere Arbeitseinsätze planen und dadurch die Produktivität weiter erhöhen.

Der Anspruch für Schichtarbeitende auf mindestens 115 Freitag pro Kalenderjahr konnte beibehalten werden, ebenso die zusätzliche Ferienwoche für Ü60.

- ❑ **Individuelle Lohnerhöhungen:**  
Bis ins Jahr 2022 investiert die SBB gleich wie in den vergangenen Jahren jährlich 0,8% der Lohnsumme in die individuelle Lohnentwicklung. 2021 kommen aufgrund gekürzter Lohngarantien 0,1% hinzu; somit stehen dann einmalig 0,9% der Lohnsumme zur Verfügung. Von den individuellen Lohnerhöhungen sollen insbesondere Mi-arbeitende mit überdurchschnittlichen Leistungen sowie Mitarbeitende im Aufstieg profitieren. Bis 2022 wird seitens der Mitarbeitenden im Gegenzug auf generelle Lohnmassnahmen verzichtet.
- ❑ **Lohngarantien ToCo:**  
Bei rund 700 Mitarbeitenden werden die Lohngarantien 2011 bis zu einem vereinbarten Sockelbetrag reduziert. Für die restlichen rund 3000 Bezüger der Lohngarantie 2011 verbleibt die Garantie wie bis anhin.
- ❑ **Längerer Vaterschaftsurlaub:**  
Neu beträgt der Vaterschaftsurlaub 20 statt wie bisher 10 Tage.
- ❑ **Kündigungsschutz:**  
Entgegen den anfänglichen Forderungen seitens SBB wird der Kündigungsschutz aus wirtschaftlichen Gründen nicht aufgehoben. Bedingung ist eine Anstellung seit mindestens 4 Jahren.  
Allerdings werden die Rahmenbedingungen der beruflichen Neuorientierung für Mitarbeitende mit höheren Löhnen verschärft.
- ❑ **Treueprämie unverändert:**  
Die Treueprämie bleibt bestehen und kann auf Wunsch weiterhin in Zeit bezogen werden.
- ❑ **Kostenbeteiligung Fehltagkosten:**  
Die Mitarbeitenden beteiligen sich zu 40% an den krankheitsbedingten Fehltagkosten und leisten einen wichtigen Beitrag zur Senkung der Gesamtsystemkosten der SBB. Die Einführung erfolgt schrittweise bis 2021. Die zusätzlichen Lohnkosten werden für alle bisherigen Mitarbeitenden durch eine entsprechende Kompensation auf dem Salär aufgefangen.
- ❑ **Laufzeit:**  
Die GAVs SBB und SBB Cargo treten am 1. Mai 2019 in Kraft, haben eine Laufdauer von drei Jahren und sind erstmals per 30. April 2022 kündbar.  
Auf Ersuchen von SBB Cargo können vor Ende der Laufzeit Neuverhandlungen aufgenommen werden.

## 4. BLS mit Effizienz- und Sparprogramm «Best Way»

---

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

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



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

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

Der KVöV sieht das Programm für die BLS als Chance am Markt. Damit sichert sie nicht nur ihre Markt-position, sondern auch Arbeitsplätze nachhaltig. Der angekündigte Abbau von schwerpunktmässig Stellen mit Querschnittsfunktionen ist allerdings mit rund 200 FTEs ein hoher Preis, der sowohl die Mitarbeitenden wie die Region Bern hart trifft. Die BLS versichert, dass sie mit den Sozialpartnern einen fairen Sozialplan erstellen wird. Der KVöV wird dies genau verfolgen und ihre Mitglieder auch direkt und individuell mit Rat und Tat jederzeit unterstützen.

Im Dossier «BLS Best Way» finden Sie weitere Information, die laufend aktualisiert wird:  
[www.kvoev.ch/de/information/dossiers/bls-best-way](http://www.kvoev.ch/de/information/dossiers/bls-best-way).

## 5. SBB initiiert mit den Sozialpartnern den schweizweit ersten Digitalisierungsfonds

---

Neue, dezentrale und flexible Arbeitsformen lösen am Anfang Ängste aus. Die SBB und die Sozialpartner wollen deshalb sicherstellen, dass die Mitarbeitenden auch in der neuen digitalen Arbeitswelt einen dem GAV gleichwertigen sozialen Schutz erhalten.

Die SBB hat am 26. November 2018 anlässlich der Unterzeichnung des neuen GAV 11 (2019 – 2021) zusammen mit den Sozialpartnern KVöV, SEV, VSLF und Transfair die Schaffung des schweizweit ersten Digitalisierungsfonds angekündigt. Die Initiative bezweckt, die langfristigen Herausforderungen der Digitalisierung gemeinsam anzupacken und die Mitarbeitenden auf ihrem Weg in die Arbeitswelt der Zukunft zu unterstützen. Dieser Digitalisierungsfonds soll ein gemeinsames Verständnis für die zukünftigen Rahmenbedingungen schaffen und konstruktiven Diskussionsraum für «Best Practice & Lessons Learned» aus grossen Vorhaben bieten. Die SBB und ihre Sozialpartner beabsichtigen, sich ohne Verhandlungsdruck mit den langfristigen Herausforderungen der Digitalisierung auseinanderzusetzen und aus den Erfahrungen zu lernen.

Den Fonds speist die SBB mit 10 Mio. Franken. Das Geld wird für gezielte Studien und Projekte sowie für Entwicklungsprogramme für ausgewählte Berufsgruppen verwendet. Sie versprach, den Weg in die Digitalisierung zugleich unternehmerisch und sozialpartnerschaftlich gehen zu wollen.

Im Fokus der Anstrengungen steht die Unterstützung der Mitarbeitenden beim digitalen Wandel. Ihre Arbeitsmarktfähigkeit muss für den internen wie externen Arbeitsmarkt nachhaltig gesichert werden. Natürlich kommt auch die Eigenverantwortung aller Mitarbeitenden zur dauernden à-jour-Haltung von Wissen und Können zum Tragen.

Der Fonds trägt die Rechtsform eines Verbandes. Der Vorstand ist paritätisch aus Vertretern der SBB und der Verhandlungsgemeinschaft zusammengesetzt:

Arbeitgebervertreter		Arbeitnehmervertreter	
Andreas Meyer, Präsident	CEO SBB AG	Giorgio Tuti, Vizepräsident	Präsident SEV
Markus Jordi	Leiter HR SBB	Markus Spühler	Präsident KVöV
Linus Looser	SBB P-VM	Hubert Giger	Präsident VSLF
Jochen Decker	SBB IT-DA	Bruno Zeller	Transfair

Der KVöV unterstützt die Initiative der SBB. Wir sind der Meinung, dass die Grundidee zur systematischen Begleitung der SBB- Mitarbeitenden unterwegs in die Digitalisierung -sie ist ja schon da!- hilfreich sein wird. Die Sozialpartner sind dann umso mehr erfreut, wenn sie bei der Auswahl von Projekten, die erforscht werden sollen, auch mitreden können. Dazu gehört auch, dass Projekte, die zeigen, dass ein Ansatz sich als falsch erweist, wieder aufgegeben werden. «Digitalisierung da, wo sie Nutzen erbringt, nicht einfach nur, weil man es kann» soll die Devise lauten.

Wir werden zusammen mit den anderen Sozialpartnern die Aufnahme der Arbeiten, die aus diesem neuen Digitalfonds gespiesen werden, mit Interesse verfolgen und sind gerne bereit, mit unserer Erfahrung zum Erfolg beizutragen. Mit unserem Präsidenten im Vorstand des Fonds wird das sicher gelingen.

## 6. Auszeichnung für die App «lezzgo» von BLS

In den Zug einsteigen, ohne vorher ein Billett zu lösen? Was bis vor drei Jahren als Frevel an der Natur des ÖV galt, ist jetzt preisgekrönt: Für die App «lezzgo» konnte die BLS gemeinsam mit ihrem Technologiepartner ti&m an einer Gala in Köln die Auszeichnung «Best Travel Technology 2018» des Travel Industry Club entgegennehmen.



Der Travel Industry Club versammelt deutsche Führungskräfte der Reiseindustrie und ehrt jährlich eine neu entwickelte Technologielösung aus der Branche. Dabei haben sich die «lezzgo»-Pioniere der BLS gegen 18 andere Bewerber durchgesetzt. Die App führe Mobilität und Digitalisierung auf kluge Weise zusammen und zeige, was in der Reiseindustrie künftig noch alles möglich sein

werde, lobt die Preisjury. Der Leiter Personenmobilität der BLS, Daniel Hofer, streicht hervor, die Entwicklung von «lezzgo» sei eine Teamleistung vieler BLS-Leute gewesen, und sagt: «Wir haben früh erkannt, dass die automatische Reiseerfassung grosses Potenzial besitzt und haben unsere Lösung mutig vorangetrieben. Dass wir nun dafür ausgezeichnet werden, macht uns stolz.»

Der Travel Industry Club verlieh den Preis im Rahmen einer Veranstaltung im Kölner Wallraf-Richartz-Museum. Er gilt als wichtigster der Touristikbranche in Deutschland, schreibt der Travel Industry Club auf seiner Website.

## ÖV-Nutzung vereinfachen

Nutzer von Lezzgo zahlen erst nach der Reise den von ihnen tatsächlich zurückgelegten Weg. Das "Check-in-Check-out-Prinzip" der App erfasst über GPS die zurückgelegte Strecke. Vor der Fahrt müsse ein Nutzer ein- und nach der Fahrt wieder auschecken. Am Ende des Tages berechne die App dem Nutzer den günstigsten Tarif über alle Verkehrsmittel hinweg. Die App ist für Android und iOS erhältlich und kann im gesamten GA-Geltungsbereich genutzt werden.

Weitere Infos zum App auf [lezzgo.ch](http://lezzgo.ch)

## 7. Neuer Leiter SBB Infrastruktur

---

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



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

Des Weiteren bringt er Führungserfahrung aus den Bereichen Industrie und Geschäftsentwicklung mit. "Dies sind wichtige Voraussetzungen, um SBB Infrastruktur zu leiten: Die Division mit rund 10'000 Mitarbeitenden ist verantwortlich für Bau, Betrieb und Unterhalt des Schienen-, Bahnstrom- und Telekommunikationsnetzes für den Bahnbetrieb", schreiben die SBB in der Mitteilung. Mit seiner Erfahrung soll Boschung den Kundenfokus stärken und das Unternehmen stärker auf die Kundenbedürfnisse ausrichten.

## 8. Neuer Ombudsman der SBB

---

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



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

## 9. Neuer Leiter Division Immobilien SBB

---



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

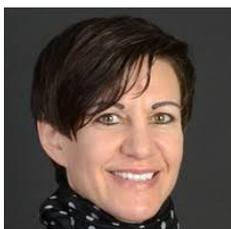
Alexander Muhm studierte Architektur in Wien, verfügt über einen Dokortitel der technischen Wissenschaften der Technischen Universität Wien und ein Executive MBA in General Management der Universität St. Gallen. Er ist 41-jährig und lebt in Solothurn.

Die Nachfolge von Alexander Muhm als Leiterin Development und Mitglied der Geschäftsleitung SBB Immobilien übernimmt Susanne Zenker aus Lausanne. Sie war in den letzten Jahren für komplexe Immobilienprojekte in der frühen Phase der Arealentwicklung verantwortlich und mit ihrem Team sowie den regionalen Partnern beispielsweise bei der Erarbeitung der Gesamtperspektive Genf, der Entwicklung des ehemaligen Güterbahnhofs Wolf in Basel oder der Entwicklung des Gleisraums in Winterthur tätig.



## 10. Wechsel Leitung Personenverkehr Region Ost

---



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

Der KVöV wünschen allen neu Gewählten viel Erfolg in der neuen Funktion.

## 11. Zukunft Bahnhof Bern – Terminplan wird überprüft

Die Bauarbeiten für das Grossprojekt Zukunft Bahnhof Bern (ZBB) schreiten gut voran. Allerdings konnte die aufgrund einer Beschwerde gegen den neuen RBS-Bahnhof entstandene rund einjährige Verzögerung des Baustarts an der Laupenstrasse bisher nicht aufgeholt werden. Der Strategische Koordinationsausschuss Knoten Bern hat an seiner Sitzung vom 15. November 2018 eine Arbeitsgruppe eingesetzt. Diese soll die Terminplanung plausibilisieren, die Auswirkungen auf andere Projektteile aufzeigen und allfällige Beschleunigungsmassnahmen vorschlagen. Erste Ergebnisse werden bis Frúhsommer 2019 erwartet.



Der RBS baut als Bestandteil von Zukunft Bahnhof Bern (ZBB) unter den Gleisen 2 bis 7 des SBB-Bahnhofs Bern einen neuen Bahnhof. Diese Bauarbeiten sind eng verzahnt mit den ZBB-Projektteilen der SBB und der Stadt Bern. Aufgrund einer Beschwerde konnte der RBS mit gewissen Bauarbeiten erst mit rund einjähriger Verzögerung gegenüber der ursprünglichen Planung beginnen.

Obwohl die Bauarbeiten gut voranschreiten, konnte dieser Rückstand noch nicht aufgeholt werden. Der Strategische Koordinationssauschuss setzte aus diesem Grund eine Arbeitsgruppe unter der Leitung des BAV ein, der Fachleute des Bundes, von RBS, SBB sowie von Kanton und Stadt Bern angehören. Diese Arbeitsgruppe soll die Terminplanung überprüfen, die Auswirkungen aufzeigen und Beschleunigungsmassnahmen vorschlagen. Mit den ersten Zwischenergebnissen wird bis im Frúhsommer 2019 gerechnet.

## 12. OMEX: Organisation für die Betriebseinführung Léman Express / CEVA.

Rund vierzig Fachspezialisten von Infrastruktur, Immobilien und Angebot der SBB und der SNCF arbeiten unter der Leitung von Daniel Leuba (SBB I-B-STA) und Armelle Laugier (SNCF Mobilité) für die OMEX.

Die OMEX soll die Grenzen verschwinden lassen und die Schlüssel für den zukünftigen Léman Express rechtzeitig liefern. Auf ihrem 230 Kilometer langen Streckennetz verbindet die grenzüberschreitende S-Bahn 43 Bahnhöfe in den Kantonen Waadt und Genf sowie in der Region Auvergne-Rhône-Alpes. In diesem Einzugsgebiet mit über einer Million Einwohnern sind die für Dezember 2019 vorgesehene Modernisierung der Infrastruktur auf der Achse Genf–Lausanne (Programm Léman 2030) und die Eröffnung der neuen CEVA-Linie (Cornavin–Eaux-Vives–Annemasse) zwei Grundvoraussetzungen für den Léman Express.

Der Auftrag der OMEX begann im März 2017 und endet mit der Inbetriebnahme des Léman Express. Bis zu diesem Zeitpunkt testet die französisch-schweizerische Organisation alle Elemente der S-Bahn eins zu eins. Zu ihren zahlreichen Aufgaben gehören die Integration der 40 neuen Züge (FLIRT und Régiolis) auf dem gesamten grenzüberschreitenden Netz, die Sicherstellung der Zuverlässigkeit der Sicherheitssysteme, die Harmonisierung der Kundeninformationskanäle und die Schulung des Produktionspersonals. Für andere Themen (z.B. Vertrieb) ist die Unterorganisation OVMEL (Organisation Personenverkehr für die Betriebseinführung Léman) zuständig. Wie ihr Name bereits sagt, kümmert sich die OVMEL unter der Leitung von Philippe Serrano (P-VM-BWP) spezifisch um die Aspekte bezüglich Kundenleistungen.



### 13. Wechsel der Pensionskasse von SBB Cargo International

---

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

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

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

### 14. Spezialgesetz für Cargo sous Terrain

---

Noch vor Ende Jahr dürfte der Bundesrat die Vorlage zur Öffnung der Mobilitätsdienstleistungen im Vertrieb des öV in die Vernehmlassung schicken. Im nächsten Jahr will der Bundesrat mit einem neuen Spezialgesetz das Güterinfrastrukturprojekt Cargo sous Terrain ermöglichen und den Planungs- und Bewilligungsprozess des Projekts erleichtern. Ende September hatte der Bundesrat seine Zustimmung dazu gegeben, dass an der Vorlage weitergearbeitet wird.

Der Ausbau der Organisation geht zügig voran. News und auch offene Stellen finden Sie auf der Website von Cargo sous terrain [www.cargosousterrain.ch/de/news.html](http://www.cargosousterrain.ch/de/news.html).



## 15. Building Information Modeling (BIM)

---

Building Information Modeling (BIM) ist ein intelligenter, auf einem 3D-Modell basierender Prozess, der Architekten, Ingenieuren und Bauunternehmern Informationen und Werkzeuge für effiziente Planung, Entwurf, Konstruktion und Verwaltung von Gebäuden und Infrastruktur bereitstellt. Mit BIM werden sich die Planungs-, Errichtungs- und Bewirtschaftungsprozesse von Gebäuden und Infrastrukturanlagen entscheidend verändern.

Langzeitstudien aus dem Ausland belegen, dass sich der Einsatz von BIM mittel und langfristig lohnt. Die SBB geht von Effizienzsteigerungen in den Projektzielen, Terminen und Kosten im Bereich von 5–10% aus.

Die Schweiz ist im internationalen Vergleich technologisch im Rückstand. Ziel ist, dass der Bund und alle bundesnahen Betriebe (inkl. SBB) ab 2021 für Immobilien und ab 2025 für Infrastrukturanlagen die BIM Methode verpflichtend anwenden und dass 2019 durch den Bund 5–10 Millionen CHF an Forschungsgelder für die Weiterentwicklung der BIM Methode an den Verein «Bauen digital Schweiz» gesprochen werden.

### Internationaler Standard festlegen

Bis 2020 legt die SBB zusammen mit internationalen Bahnen und der Industrie den benötigten IFC-Standard für den Bereich Bahninfrastruktur fest. In diesen Standards wird das zukünftige Austauschformat definiert, das beschreibt welche Informationen der Bahninfrastruktur in welcher Form zwischen Partnern und Systemen ausgetauscht werden können.

### BIM@SBB.

Mit BIM werden alle bestehenden und neuen Daten der Anlagen der Bahninfrastruktur und der Immobilien digital erfasst, miteinander vernetzt und als virtuelles Computermodell visualisiert und mit weiteren Informationen aus dem Anlagen-Lifecycle angereichert – sozusagen als digitaler Zwilling der Bahninfrastruktur oder eines Bahnhofs.

So können sämtliche Informationen der Anlagenteile mit einem Klick abgerufen und/oder neue Anlagen effizient geplant, gebaut und bewirtschaftet und unterhalten werden. Auch der Informationsaustausch innerhalb des Unternehmens und gegenüber den Partnern wird massgeblich vereinfacht und standardisiert.

### Beispiel mit und ohne BIM.

Das Bundesamt für Verkehr (BAV) erhält heute für ein Plangenehmigungsverfahren eines Bauprojektes (PGV) kartonweise gedruckte Pläne und weitere Dokumente. In Zukunft werden diese Daten digital zur Verfügung gestellt und können von verschiedenem Stakeholder eingesehen und später bearbeitet werden.

## 16. Lohnmassnahmen 2019 beim Bund

Bundesrat Ueli Maurer hat sich am 22. November 2018 mit den Spitzen der Personalverbände der Bundesverwaltung getroffen. Hauptgesprächsthema waren die Lohnmassnahmen 2019 für das Bundespersonal.

Er erläuterte ihnen die aktuelle finanzpolitische Lage. Der Personalbereich ist und bleibt unter besonderer Beobachtung des Parlaments.

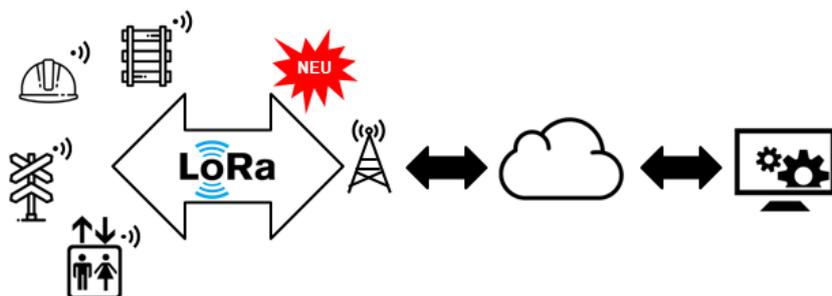
Der finanzielle Spielraum im Hinblick auf die Lohnmassnahmen 2019 ist klein. Im Budget 2019 sind nur zusätzliche finanzielle Mittel in der Höhe von 0,6 Prozent eingestellt. Doch bereits die Teuerung wird dieses Jahr vom Bundesamt für Statistik auf ein Prozent prognostiziert. Bundesrat Ueli Maurer stellte einen Ausgleich der Teuerung im Umfang von 0,8 Prozent in Aussicht. 0,6 Prozent werden dabei über die Erhöhung der Lohnsumme finanziert, weitere 0,2 Prozent aus den laufenden Krediten. Die Personalverbände forderten neben dem vollständigen Ausgleich der Teuerung auch Reallohnmassnahmen. Der Bund habe gute Rechnungsabschlüsse präsentiert. Ausserdem seien die wirtschaftlichen Aussichten günstig für einen solchen Schritt.

Nach längeren Gesprächen einigten sich die Sozialpartner schliesslich darauf, im Februar 2019 Nachverhandlungen über einen vollen Teuerungsausgleich zu führen.

## 17. Internet of Things

Will man sein Gegenüber beeindrucken, streut man mal den Begriff „Internet of Things“ ins Gespräch ein. Was aber ist das eigentlich? Es ist ein Sammelbegriff für Technologien einer globalen Infrastruktur der Informationsgesellschaften, die es ermöglicht, physische und virtuelle Gegenstände miteinander zu vernetzen und sie durch Informations- und Kommunikationstechniken zusammenarbeiten zu lassen.

Vereinfacht gesagt: Das Internet of Things (IoT) verknüpft die physische und die digitale Welt. Bei der SBB erlauben mehr Daten über den Zustand der Dinge (Schwellen, Rollmaterial, Bahnhofsanzeigen, Lifte, etc.) und ihrem Kontext erlauben eine differenzierte Sicht und automatisierte Einflussnahme auf beide Welten. Die sinkenden Kosten für Datenerhebung und -verarbeitung machen IoT Lösungen zunehmend wirtschaftlich attraktiv.



### LPN: Ergänzendes Netz für Internet der Dinge (IoT)

Das Low Power Network ist ein ergänzendes Netz für das Internet der Dinge. Es bietet eine schmale Bandbreite mit hoher Reichweite und übermittelt Daten sehr energiesparend. Damit senkt es die Vernetzungskosten. Je nach Anwendung können die batteriebetriebenen Sender jahrelang unabhängig vom Stromnetz Informationen übermitteln. Das LPN der SBB basiert auf dem offenen LoRa-WAN-Industriestandard. LPN eignet sich hervorragend, um schnell und günstig Use Cases zu testen.

Innerhalb der SBB wurden bereits einige Proof of Concept (PoC) umgesetzt. Nachfolgend ein paar Beispiele dazu:

- Wasserbewirtschaftung bei der Div. Infrastruktur SBB
- Temperaturdatenauslese aus dem Rollmaterial bei SBB Personenverkehr
- Belegungsmessung in den Fokusräumen bei

## 18. Verkehrspolitische Vorschau auf die Wintersession 2018

---

Am 29. September 2017, also vor gut einem Jahr, verschickte das UVEK eine Medienmitteilung mit dem Titel: «Bundesrat will Bahnnetz bis 2035 für 11,5 Milliarden Franken ausbauen».

Bis Anfang 2018 konnten sich betroffene Interessensgruppen, Behörden, Parteien zu den rund 200 Infrastrukturmassnahmen im Ausbauschnitt 2035 äussern. Es fanden viele klärende Gespräche zwischen Kantonen, dem BAV und den Transportunternehmen statt. Seit Ende Oktober steht die Vorlage, inzwischen mit einem Volumen von 11,9 Milliarden Franken, bereit für die parlamentarische Debatte.



Dass der bahntechnische Ausbau des Lötschberg-Basistunnels in die Vorlage Eingang gefunden hat, ist zu begrüssen. Die Wünsche einiger Regionen bleiben vorerst aussen vor und werden auf den nächsten Ausbauschnitt vertagt. Die Beratungen im Parlament werden zeigen, inwiefern der vorliegende ausgewogene Bahnausbau noch Änderungen erfahren wird.

Eines ist klar: Mit dem Ausbauschnitt 2035 und der zugrundeliegenden neuen Finanzierungsmechanismen der Bahninfrastruktur hat Bundesrätin Doris Leuthard die letzten Jahre die Schweizer Verkehrspolitik intensiv mitgestaltet und stark geprägt. Sie hat sich dafür engagiert, die Finanzierung und damit verbunden den Unterhalt und Substanzerhalt des Schweizer Verkehrssystems auf solide Beine zu stellen. Und sie hat es zusammen mit der Branche geschafft, den öffentlichen Verkehr ins digitale Zeitalter zu führen und gleichzeitig Massnahmen für eine effizientere Nutzung der Verkehrsinfrastruktur anzustossen. Für ihre engagierte und nachhaltige Verkehrspolitik mit Augenmass gebührt ihr grossen Dank.

Ihre Nachfolgerin / ihr Nachfolger in der UVEK-Departementsleitung erwarten aber neue Herausforderungen im Schweizer Verkehrssystem. Seit 1970 haben sich die Verkehrsleistungen von Strasse und

Schiene verdoppelt. Das zeigt eine aktuelle Datenreihe des Bundesamts für Statistik. Doch die Entwicklung – eben die Verdoppelung der Verkehrsleistungen - verlief nicht so gleichförmig, wie die Zeitreihe auf den ersten Blick vermuten lässt. Am Anfang und am Ende der Zeitreihe liegen die Verkehrsanteile von öffentlichem und motorisiertem Individualverkehr (MIV) ungefähr gleich hoch, d.h. bei rund 20 bzw. 75% der Verkehrsleistungen. Dazwischen erhöhte sich aber der MIV-Anteil beträchtlich und stieg bis auf 83% (1984). Seit 2007 liegt der ÖV-Modalsplit wieder über 19% (ohne Langsamverkehr) und damit ähnlich hoch wie Anfang der 70er-Jahre, wenn auch bei einem deutlich höheren Verkehrsvolumen. Und: Das Wachstum des Bahn-, Tram- und Busverkehrs setzt sich weiter fort. Dazu wird die LITRA im März 2019 einen detaillierten Bericht erstellen.

## 19. Arbeitsrecht

---

Die Kündigung kam für einen Vizedirektor völlig überraschend. Noch am Freitag hatte die Arbeitgeberin ihm zugesichert, dass ihm nicht gekündigt werde. Bereits am Mittwoch darauf sah alles anders aus. Sein Vorgesetzter kündigte ihm und stellte ihn per sofort von der Arbeit frei, obwohl sich offenbar seither nichts Entscheidendes zugetragen hatte.

### Hohe Hürden für Missbräuchlichkeit einer Kündigung

Für den Vizedirektor war damit der Fall klar. Seines Erachtens lag eine missbräuchliche Kündigung vor. Das angerufene Bundesgericht ging mit ihm darin einig, dass die Arbeitgeberin sich unkorrekt verhalten hatte. Einen Missbrauch konnte es jedoch nicht erkennen, zumal der Arbeitnehmer aufgrund der Zusicherung keine Dispositionen getroffen habe, die dadurch hinfällig geworden seien (BGE 4C.234/2001). Wie diesem Vizedirektor ergeht es vielen Angestellten, die vor Gericht auf Entschädigungen wegen missbräuchlicher Kündigung klagen. Als ungerecht und stossend empfundene Kündigungen brauchen nicht auch missbräuchlich zu sein.

### Rechtsmissbrauchsverbot



Die in Artikel 336 Obligationenrecht (OR) geregelte missbräuchliche Kündigung geht von der weitgehenden Kündigungsfreiheit aus, wie sie im schweizerischen Arbeitsvertragsrecht besteht, und orientiert sich am allgemeinen Rechtsmissbrauchsverbot. Aufgrund der Kündigungsfreiheit bedarf es zu einer rechtmässigen Kündigung keiner besonderen Gründe. Als missbräuchlich verpönt sind einzelne bestimmte Kündigungsgründe, die elementaren Interessen zuwiderlaufen. Die Gerichte dürfen die Missbrauchstatbestände in Art. 336 OR durch weitere ergänzen, sofern diese vergleichbar schwer wiegen. Das Bundesgericht hat davon verschiedentlich Gebrauch gemacht. Dabei hat es anerkannt, dass auch die Art und Weise, wie das Kündigungsrecht ausgeübt wird, missbräuchlich sein kann.

Von Gesetzes wegen missbräuchlich sind vor allem Kündigungen, die wegen einer Eigenschaft ausgesprochen werden, die dem Arbeitnehmer aufgrund seiner Persönlichkeit zusteht. Allerdings darf

die betreffende Eigenschaft nicht in Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen oder die Zusammenarbeit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen. Anderenfalls scheidet ein Missbrauch aus. In Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen beispielsweise Krankheiten, die die Arbeitsfähigkeit vermindern, weshalb eine Kündigung nach Ablauf des zeitlichen Kündigungsschutzes gemäss Art. 336c OR nicht missbräuchlich ist. Gleiches gilt für altersbedingte Kündigungen, wenn das Alter des Angestellten dessen Arbeitsfähigkeit entscheidend einschränkt.

Als missbräuchlich bezeichnet Art. 336 OR ferner Kündigungen, die ausgesprochen werden, weil der Arbeitnehmer nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht. Dabei genügt es, wenn der Angestellte aufgrund der Umstände gute Gründe hat, daran zu glauben, dass ihm diese Ansprüche zustehen.

Die als Rachekündigung bezeichnete Konstellation beschäftigt häufig die Gerichte. Die Chancen, dass dabei auf eine missbräuchliche Kündigung erkannt wird, sind vergleichsweise hoch. Die von der Rechtsprechung als Kündigungsmissbrauch anerkannten Fälle reichen von Kündigungen nach Geltendmachung von Lohnansprüchen oder -erhöhungen bis zu Kündigungen nach Beschwerden wegen Persönlichkeitsverletzungen oder betrieblichen Fehlverhaltens.

Von der Rechtsprechung als missbräuchlich taxiert werden Kündigungen, wenn darin ein krasses Missverhältnis der beteiligten Interessen zum Ausdruck kommt. Dies war etwa der Fall, als ein stellvertretender Generaldirektor entlassen wurde, um das nicht seinetwegen bei Dritten getrübt Ansehen der Bank wiederherzustellen (BGE 131 III 535). Als missbräuchlich gelten auch Kündigungen, wenn der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht verpflichtet wäre, andere Massnahmen zu prüfen und zu ergreifen. Dies trifft namentlich im Fall von Konflikten zwischen Arbeitnehmern oder gegenüber langjährigen, kurz vor der Pensionierung stehenden Angestellten zu.

### Schonende Rechtsausübung

Der Arbeitgeber hat beim Kündigen das Gebot der schonenden Rechtsausübung zu beachten. Das Gebot wird missachtet, wenn er dabei die Persönlichkeit des Arbeitnehmers schwer verletzt. Noch keine missbräuchliche Kündigung liegt vor, wenn der Arbeitgeber den Angestellten nicht über seine Kündigungsabsicht informiert und anhört oder jegliches Gespräch darüber verweigert (BGE 4C.174/2004). Mit den Worten des Bundesgerichts handelt es sich dabei um «bloss unanständiges, einem geordneten Geschäftsverkehr unwürdiges Verhalten», das straflos bleibt. Sollte der Arbeitgeber jedoch anlässlich der Kündigung dem Arbeitnehmer leichtfertig schwerwiegende Vorwürfe machen, kann die Grenze zur missbräuchlichen Kündigung überschritten sein. Dies gilt umso mehr, falls alles vor Drittpersonen geschieht, und zwar selbst dann, wenn die Vorwürfe zutreffen sollten (BGE 4A\_99/2012).



## 20. Nur noch bis zum 30.11.: Krankenkasse wechseln

Herbst bedeutet auch, seine Krankenkasse wieder einmal zu überdenken. Entdecken Sie die Grundversicherungsmodelle der ehemaligen SBB Krankenkasse Atupri und berechnen Sie Ihre persönliche Prämie.

**Wichtig: Die Kündigung muss bis zum 30. November 2018 bei Ihrem Vorversicherer eingetroffen sein.**

Eine Kündigungsvorlage finden Sie hier.

### Vorteile von Atupri

- Für jede und jeden das passende Grundversicherungsmodell
- myAtupri Kundenportal: Dank dem myAtupri Kundenportal inklusive App behalten Sie jederzeit den Kostenüberblick. Für Sie und die ganze Familie.
- Kostenlos Sportarten ausprobieren: Egal ob Biken, Skifahren oder Yoga. Die AtupriFit Events bieten für jeden was.
- Gesundheit maximieren: Mit maxyourhealth motivieren wir die Schweiz, 10 Minuten täglich für die Gesundheit zu investieren. Zusammen mit Olympiasiegerin Nicola Spirig und weiteren renommierten Partnern.
- Als KVöV Mitglied profitieren Sie von über 20 Prozent Rabatt auf die Zusatzversicherungen.

# atupri

Der Gesundheitsversicherer

### Informieren Sie sich jetzt über die Atupri Gesundheitsversicherung:

Prämienrechner – Berechnen Sie Ihre Prämie unverbindlich (der KVöV-Rabatt auf die Zusatzversicherung ist in der Offerte noch nicht enthalten).

KVöV & Atupri – informiert über alle Produkte und Leistungen für KVöV-Mitglieder.

**Persönliche Beratung** – Gerne beraten wir Sie auch persönlich am Telefon. Rufen Sie uns einfach gratis an: 0800 200 888.

### Sie sind bereits bei Atupri und zufrieden?

Dann empfehlen Sie Atupri weiter und sichern Sie sich attraktive Gutscheine.

## 21. Zwei Mobilitätsangebote für Mitglieder

### VOLVO UND KVÖV – ZWEI SICHERE WERTE



Volvo gewährt unseren Mitgliedern nicht nur **einen ständigen Rabatt von 12%**, einlösbar beim Volvo-Händler Ihrer Wahl, sondern wird uns regelmässig mit zusätzlichen lukrativen Aktionen überraschen.



Als Premium-Anbieter vertritt Volvo ähnliche Werte wie der KVÖV: Der Mensch im Mittelpunkt, Sicherheit, Innovation.

Alle Details auf [www.kvoev.ch/de/dienstleistungen/volvo](http://www.kvoev.ch/de/dienstleistungen/volvo).

### HIGHTECH E-BIKES VON DIAVELO ZUM KVÖV-MITGLIEDERPREIS

# DIAVELO



Das E-Bike des Jahres: Pininfarina E- Voluzione ist ab sofort für Mitglieder des KVÖV zu einem attraktiven Preis erhältlich. Das limitierte Lifestyle E-Bike ist das weltweit meist ausgezeichnete E-Bike des Jahres 2018 und in technischer sowie gestalterischer Hinsicht eine echte Revolution.

Übrigens: Das gleiche Design-Studio hat auch die Re460 entworfen!

Alle Details auf [www.kvoev.ch/de/dienstleistungen/diavelo](http://www.kvoev.ch/de/dienstleistungen/diavelo).

Pininfarina E-Voluzione Nu Vinci

Immer die aktuellsten Mitgliederangebote finden Sie auf unserer Website [www.kvoev.ch/de.dienstleistungen](http://www.kvoev.ch/de.dienstleistungen).

## 22. Impressum und wichtige Informationen

KVöV · Postfach · 3001 Bern  
Telefon: 079 223 05 25 · E-Mail: [info@kvoev-actp.ch](mailto:info@kvoev-actp.ch) · Internet: [www.kvoev.ch](http://www.kvoev.ch)

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

Erscheint 4-mal pro Jahr, dreimonatlich

<b>Auskünfte und Information</b>	Geschäftsstelle KVöV, Tel. 079 223 05 25, Email <a href="mailto:info@kvoev-actp.ch">info@kvoev-actp.ch</a> 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, 3001 Bern, oder per Mail 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 sich beim Übertritt in die Pensionierung beim KVöV – es lohnt sich.