

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

## **KVÖV - Bulletin August / September 2016**

**Liebe Kolleginnen und Kollegen**

### **FÜHRUNG ALS VORBILD**

Rund ein Drittel der Schweizer Erwerbstätigen fühlen sich laut einer Seco-Studie bei der Arbeit gestresst. Globaler Wettbewerb und Strukturwandel erhöhen Zeitdruck und Arbeitstempo. Komplexität der Arbeit und Flexibilisierung führen zu einer Entgrenzung von Arbeit bezüglich Penum wie auch Rollen- und Kompetenzerwartungen.

Führungskräfte beeinflussen psychosoziale Faktoren und Stress direkt über ihren Führungsstil und indirekt durch ihr Vorbildverhalten, beispielsweise, wie sie selber mit Belastung und Gesundheit umgehen. Gutes Führungsverhalten wirkt sich auf die Zufriedenheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden aus. Um mitarbeiterorientiert zu führen und die Produktivität im Team nachhaltig sicherzustellen, muss die Führungskraft auch die Aufgabe eines Gesundheitsmanagers übernehmen.

Führungsarbeit heisst folglich, sich mit persönlichkeits- und gesundheitsfördernder Arbeitsgestaltung auseinanderzusetzen, Erwartungen und Rollen zu klären, Mitwirkungsmöglichkeiten einzuräumen und Mitarbeitende im Sinne der Hilfe zur Selbsthilfe zu unterstützen. Vielen Führungskräften fehlt das Bewusstsein und die Expertise, um gesundheitsfördernd Einfluss zu nehmen.

Deshalb braucht es eine entsprechende Sensibilisierung. Ich freue mich, dass der KVÖV dazu beitragen kann und dies auch aktiv tun wird.

Herzliche Grüsse und schöne Sommer- und Herbsttage.

*Markus Spühler*

Präsident KVÖV

## Inhalt

1.	+Aktion 1'555+ Herzlichen Dank!	2
2.	Die nächsten Anlässe – Agenda	3
3.	Wir stellen vor: Monika Ribar, VRP SBB AG	4
4.	Wahlen in den Stiftungsrat der Pensionskasse SBB	5
5.	BLS AG: Stand GAV-Verhandlungen	7
6.	SBB Infrastruktur Betrieb: Projekt «Betriebszentralen»	7
7.	Reorganisation SBB Transportpolizei per 01.01.2017	8
8.	Sprachgrenzen im grenzüberschreitenden Bahnverkehr	9
9.	Betriebliches Gesundheitswesen: Zwischen Hochleistung und Erschöpfung	10
10.	Neuorientierung – Risiko oder Chance?	12
11.	Ehemaliger RhB-Direktor Hans Amacker verstorben	13
12.	Arbeitsrecht: Wann dürfen Ferien gekürzt werden?	13
13.	Mitgliederangebot Business-Point im Bahnhof Bern	15
14.	Anpassung der Konditionen der atupri-Krankenkasse für 2017	16
15.	Unser Partners KPT: Die Nummer 1 bei den Online Krankenkassen	17
16.	Unser Kontakt und wichtige Informationen	18
17.	Bulletin des Kaderverbandes des öffentlichen Verkehrs - Impressum	18

## 1. +Aktion 1'555+ Herzlichen Dank!

Vielen herzlichen Dank an all jene, die bei der erfolgreichen Mitglieder-Werbeaktion 2016 +Aktion 1'555+ mitgeholfen haben!

Gerne hätten wir noch ein paar Mitglieder mehr rekrutiert. Wir sind aber dennoch stolz, eine beachtliche zweistellige Zahl neuer Mitglieder begrüßen zu dürfen.



jene Werber mit mehr als einem Geworbenen.<sup>7</sup>

Unser Dank gebührt den vielen Schon-Mitgliedern, die als Werber aktiv weitere Kolleginnen und Kollegen überzeugen und als Mitglied rekrutieren konnten. Wiederum erfreulich ist, dass einige Werber mehr als ein Neumitglied werben konnten. Die entsprechenden Werbeprämien in Form von REKA-Checks wurden bereits versandt, ebenso die praktische MAMMUT-Rucksacktasche für

Hier auch ein spezielles Willkommen allen Neumitgliedern. Ihr Interesse für eine Mitgliedschaft bei uns freut uns natürlich. Wir werden weiterhin alles geben, um Ihren Erwartungen an einen Berufsverband, der speziell die Interessen der Kader vertritt, gerecht zu werden.

## 2. 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.

---

### Pensionierten-Anlass 2016 des KVÖV: « Stade de Suisse »



#### Besuch des «Stade de Suisse», Bern (ehem. Wankdorf)

Stadionführung plus für unsere Pensionierten ein Zusatzmodul «Sicherheit» oder «Technik».

Details und den Anmeldetalon finden Sie hier:

<http://www.kvoev.ch/anlaesse/nationale-anlaesse>

Donnerstag,  
27. Oktober  
2016

Bern

«Stade de  
Suisse»

---

### CH-Anlass 2/2016: « Vision DB - Strategie DB 2020 »



Referent: Berthold Huber, Vorstand Verkehr und Transport der Deutschen Bahn AG und der DB Mobility Logistics AG.

Details noch in Ausarbeitung.

Sie finden den Anmeldetalon demnächst auf unserer Website unter «Anlässe national».

Mittwoch,  
2. November  
2016

Bern Novotel

---

### Romandie-Anlass:

#### « Mobilité et démographie du Chablais à court, moyen et long terme »



Referent: Yannik Buttet, Nationalrat CVP/VS und Präsident der Gemeinde Collombey-Murazund

Details noch in Ausarbeitung

Neu: Datum schon  
vormerken!

Donnerstag,  
10. November  
2016

Hotel  
Continentale,  
Lausanne

---

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



Referentin: lic.oec. Monika Ribar, Präsidentin des VR SBB

Details noch in Ausarbeitung

Neu: Datum schon  
vormerken!

Dienstag, 25.  
April 2017

Bern

---

---

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



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

Details sind noch in Ausarbeitung

Neu: Datum schon  
vormerken!

Mittwoch,  
5. April 2017  
Fribourg

---

## 3. Wir stellen vor: Monika Ribar, VRP SBB AG

Seit knapp 70 Tagen amtiert Frau Monika Ribar als Präsidentin des Verwaltungsrates der SBB AG an der Spitze des grössten Transportunternehmens der Schweiz. Es freut uns, sie näher vorstellen zu dürfen.

### Kurzprofil Monika Ribar (1959, CH)



Verwaltungsratspräsidentin SBB AG seit 15. Juni 2016.  
Lic. oec. HSG Ökonomin.

Vorsitzende des Risikoausschusses sowie des Ausschusses Präsidium / Interessenbindung.  
Mitglied des Personal- und Organisationsausschusses, sowie auch des Prüfungsausschusses und dem Ausschuss Infrastruktur.

### Wahlentscheid durch Bundesrat gutgeheissen

Der Bundesrat begründet seinen Personalentscheid mit Ribars langjähriger Erfahrung in der Logistikbranche und den Kenntnissen, die sie in den zwei Jahren als Vizepräsidentin der SBB gewinnen konnte. Auf den Verwaltungsrat unter neuer Leitung warten verschiedene Herausforderungen. Zum Schuldenberg, den die SBB vor sich herschieben, gesellt sich die Frage, wie es mit der Güter-Tochter SBB Cargo weitergehen soll. Das Parlament hat den Bundesrat beauftragt, einschlägige Entwicklungsmöglichkeiten zu prüfen. Noch offen ist, inwiefern im Zuge der in den nächsten Jahren anstehenden Erneuerungen der Konzessionen für den Personenfernverkehr und die Infrastruktur politische grundsätzliche Fragen zur künftigen Funktion und Struktur der Bundesbahnen aufkommen. Im Regionalverkehr dürfte die zunehmende Diskrepanz zwischen den Kosten und den begrenzten öffentlichen Mitteln für unternehmerischen Druck sorgen.

### Dritte Präsidentin

Monika Ribar ist die erste Frau an der strategischen Spitze eines Bundesunternehmens und die dritte Person an der Spitze des Verwaltungsrats der verselbständigten SBB. Der ehemalige Post-Konzernleiter Ulrich Gygi folgte dort 2009 dem Unternehmensberater Thierry Lalive d'Épinay nach.

## Lebenslauf

### Herkunft und Ausbildung

Monika Ribar wurde am 19. Sept. 1959 als Tochter eines angestellten Schreiners und einer Damenschneiderin in der Gemeinde Degersheim im Schweizer Kanton St. Gallen geboren. Nach dem Gymnasium in Wattwil studierte Monika Ribar Betriebswirtschaft an einer der führenden Wirtschaftshochschulen Europas, der Universität St. Gallen (HSG), wo sie mit dem Lizentiat (lic.oec.) in Finanzen und Controlling abschloss. Ein Angebot der HSG zur Promotion schlug sie aus. Stattdessen absolvierte sie zusätzlich ein Stanford Executive Programm an der Stanford University in Palo Alto, USA.

### Berufliches Wirken

Ihre berufliche Laufbahn begann Monika Ribar, die sich ihr Studium u. a. als Kellnerin und Helferin bei Auktionen der Zürcher Galerie Koller finanziert hatte, als Deputy Head Controlling im Budget-Controlling des deutschen Chemiekonzerns BASF in Wien. Drei Jahre später kehrte sie in die Schweiz zurück und arbeitete in Zürich von 1986 bis 1990 als Leiterin der Abteilung für Strategieplanung (Head of Staff Unit Planning) der international agierenden Wirtschaftsprüfungs- und Unternehmensberatungsfirma Fides (später KPMG Schweiz).

Nach ihrem Eintritt bei Panalpina World Transport 1991 war sie im Unternehmen unter anderem in der Abteilung Controlling & IT und als Projektleiterin tätig. 1995 bis 2000 arbeitete sie in der Funktion einer Corporate Controllerin. Von 2000 bis 2005 hielt Monika Ribar das Amt des Chief Information Officer inne und von 2006 bis 2013 war CEO des Unternehmens.

Im Mai 2014 wurde Monika Ribar als SBB-Verwaltungsrätin und Vizepräsidentin gewählt. Neben ihrem Mandat bei der SBB ist Ribar seit Mai 2014 Aufsichtsratsmitglied der Deutschen Lufthansa AG). Zudem ist sie seit 2011 Verwaltungsrätin bei SIKA und seit Juni 2014 des Dienstleistungsunternehmens Chain IQ AG.

Monika Ribar war eine der wenigen Frauen in einer CEO-Funktion eines Schweizer Grossunternehmens. Seit 2009 wird sie jährlich bei den „Financial Times Top 50 Women in World Business“ nominiert.

## 4. Wahlen in den Stiftungsrat der Pensionskasse SBB

---

### Wählt Liste 1 «GAV-Sozialpartner der SBB»

**Der Stiftungsrat der Pensionskasse SBB setzt sich paritätisch aus je 6 Vertreter/innen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zusammen. Die Wahl für die Amtsperiode 2017–2020 läuft ... Vergesst nicht zu wählen, und zwar die Liste 1 der Gewerkschaften.**

Wahlberechtigt für die Wahl der sechsköpfigen Vertretung der Arbeitnehmenden sind alle bei der Pensionskasse SBB Versicherten. Sie können ihre Stimme aber ausschliesslich mit dem dafür vorgesehenen elektronischen Wahltool abgeben. Die Zugangsdaten erhalten die Wahlberechtigten spätestens bis 1. September per E-Mail oder Post. Neben den sechs Kandidat/innen des gemeinsamen Wahlvorschlags der GAV-Sozialpartner SEV, Transfair, VSLF und KVÖV wurden weitere Kandidaturen eingereicht. Daher gibt es statt einer stillen Wahl offene Wahlen.

### Wahlprozedere

Die Wahlberechtigten können maximal sechs Kandidat/innen wählen, entweder durch die Wahl einer oder mehrerer Kandidatenlisten oder durch Einzelwahl. Zur Wahl stehen vier Listen.

Jeder/jede Wahlberechtigte kann jedem Kandidaten/jeder Kandidatin höchstens eine Stimme geben. Es ist zulässig, weniger als 6 Kandidat/innen zu wählen. In diesem Fall verfallen die nicht benötigten Stimmen. Gewählt werden kann bis zum 3. Oktober 2016 ausschliesslich mit dem elektronischen Wahltool.

### Die von der Verhandlungsgemeinschaft unterstützte Kandidaturen

Die Verhandlungsgemeinschaft von SEV, Transfair, VSLF und KVÖV hat die gemeinsame Liste 1 mit sechs Kandidaturen eingereicht. Davon sind vier vom SEV: Aroldo Cambi, Finanzverwalter SEV (bisher); Franziska Schneider, Gewerkschaftssekretärin SEV (neu); Andreas Menet, Zugchef und Zentralpräsident Unterverband ZPV (bisher); und Markus Rügsegger, Teamleiter bei SBB Cargo International (bisher). Von den Gewerkschaften gemeinsam unterstützt werden weiter Daniel Ruf vom VSLF und **René Knubel vom KVÖV**.

Als Ersatzmitglieder des Stiftungsrats schlägt die Verhandlungsgemeinschaft folgende Kandidat/innen vor:

Sia Lim, Stellvertretende Finanzverwalterin SEV; Peter Käßler, Zentralpräsident Unterverband AS; Hans-Peter Eggenberger, Rangiermeister bei Infra, Zentralpräsident Unterverband RPV; Marjan David Klatt, Lokführer. Stephan Gut, VSLF, und **Markus Spühler, KVÖV**, ergänzen die Liste.

### Weitere Kandidaturen

Die drei sonst eingereichten Listen sind die Liste 2 «Ziegler/Swiss Travel System», die Liste 3: «Für eine generationsgerechte PK» und die Liste 4 «Krienbühl/Giovanettina».

Wählt jene, die euch wirklich verteidigen können

Die Kandidat/innen der Liste 1 sind den anspruchsvollen Aufgaben im Stiftungsrat gewachsen. Sie vertreten jene Kreise, die sich entscheidend dafür eingesetzt haben, dass der Bund nochmals viel Geld in die PK eingeschossen hat, und die im Stiftungsrat die Wackelrente verhindert haben.

Jede Stimme zählt. Vergesst nicht, jene 6 Kandidat/innen zu wählen, denen die Verhandlungsgemeinschaft vertraut!

Die definitiven Resultate werden am 28. Oktober auf der Internetseite [www.pksbb.ch](http://www.pksbb.ch) veröffentlicht.

### Wahlempfehlung des KVÖV

Nehmen Sie unbedingt an der Wahl dieser wichtigen Arbeitnehmervertreter teil – sie befinden über die Zukunft Ihrer Pensionen und Renten!

Geben Sie Ihre Stimme dem **KVÖV-Vertreter René Knubel**. Er arbeitet als Manager Bahn-Produktionsanlagen und hat Jahrgang 1963.

Gleichzeitig empfehlen wir, die von den Sozialpartnern gemeinsam vorgeschlagenen übrigen Kandidaten zu wählen.

Stiftungsrat PK  
SBB:  
**René KNUBEL**  
als Vertreter  
KVÖV



## 5. BLS AG: Stand GAV-Verhandlungen

---

**Am 1. Juli 2016 hat ein zweites Spitzengespräch stattgefunden. Das Ziel des Treffens, Bewegung in die blockierten Verhandlungen zu bringen, konnte erreicht werden.**

Die Gewerkschaften (SEV, transfair und VSLF) und die BLS einigten sich darauf, beim bestehenden GAV einige gesetzliche Anpassungen vorzunehmen sowie zur besseren Verständlichkeit, redaktionelle Anpassungen zu machen.

Dazu werden die Verhandlungen im Laufe des Sommers fortgesetzt und die Umsetzung auf den 1. Januar 2017 angestrebt.

Aufgrund der sehr unterschiedlichen Haltungen zur Einführung eines neuen Lohnsystems hat die BLS diese Forderung zurückgezogen. Die von der BLS angestrebte Flexibilisierung stand im Gegensatz zu der durch die Gewerkschaften geforderten Klarheit des Systems. Die Gewerkschaften verzichten im Gegenzug auf eine Weiterbearbeitung der bereichsspezifischen Arbeitszeitregelungen. Beide Themen werden zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufgenommen.

## 6. SBB Infrastruktur Betrieb: Projekt «Betriebszentralen»

---

**Das Projekt «Betriebszentralen» ist weitgehend umgesetzt. Die praktischen Erfahrungen werden als Basis für weitere Optimierungen im Rahmen von «Effort@Betrieb» genutzt.**

### Neue Rollen zur Verbesserung der Kundeninformation

Neue Rollen sollen die Kundeninformation unterstützen und die Störungsbewältigung verbessern. Sie werden ad hoc vom Leiter Kommandoraum oder bei vorgängig erkanntem Bedarf bereits in der Tourenplanung zugeteilt.

#### Disponent/in Betriebszentrale (DBZ)

- ist polyvalent über alle Sektoren im Kommandoraum einsetzbar und nimmt Super-User-Funktion RCS wahr
- unterstützt im Störfall die Sektoren gemäss Auftrag des Leiters Kommandoraum
- übernimmt ausserhalb von Störungen Ressortarbeiten, Instruktionen, etc.

#### Disponent/in Kundeninformation (DKI)

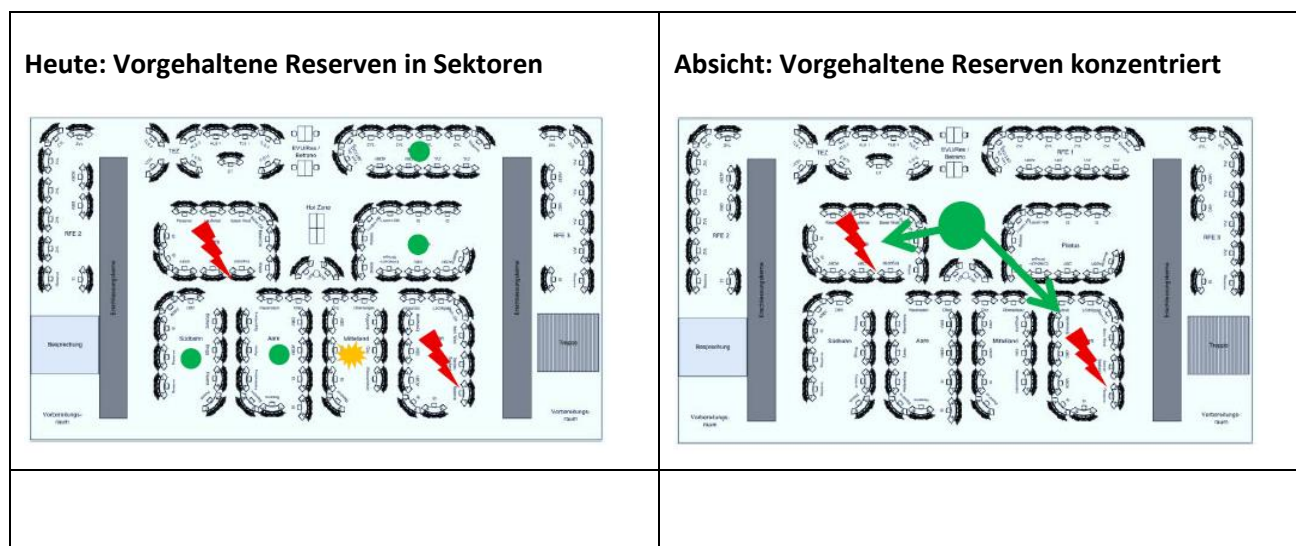
- ist polyvalent über alle Sektoren im Kommandoraum einsetzbar und nimmt Super-User-Funktion CUS wahr
- unterstützt im Störfall die Sektoren gemäss Auftrag des Leiters Kommandoraum und koordiniert die KI-Bedürfnisse
- übernimmt ausserhalb von Störungen Ressortarbeiten, Instruktionen, etc.

### Fahrdienstleiter/in Flex

- ist geografisch polyvalent als Springer-Rolle über mehrere Bedienbereiche und mit speziellen örtlichen Kenntnissen einsetzbar
- nimmt Rolle FDL über mehrere Sektoren wahr
- unterstützt bei Bedarf im Spitzenverkehr
- übernimmt Instruktionen und örtliche Bedienungen

### Reserve-Strategie bei Störungen

Die Reserven für die rasche und bessere Unterstützung bei mittleren und grossen Störungen sollen neu auf Stufe Kommandoraum vorgehalten werden. Die Auslastung der verschiedenen Rollen im Kommandoraum soll besser verteilt und erhöht werden.



Ergänzend werden mögliche Synergien zwischen Betriebsplanung (BAN) und der betrieblichen Anordnung (Betrano) überprüft. Über Entscheide wird voraussichtlich im Spätherbst informiert.

Verschiedene weitere Massnahmen werden die Kosten in der Verkehrssteuerung senken:

- Lern- und Trainingssystem: Verzicht auf Topologie Schweiz
- Senkung IT-Kosten
- Vorzug Automatisierungen, Teilautomatisierungen

## 7. Reorganisation SBB Transportpolizei per 01.01.2017

Die Transportpolizei erfährt eine Reorganisation. Als Basis diente eine Orientierung am Benchmark und der sog. «Best Practice» anderer Polizeikorps. Ziel ist die Einsatzoptimierung unter Anwendung neuester Polizeitaktiken.



## Ausgangslage

- Notwendige organisatorische Anpassungen (Optimierungen) bei Transportpolizei (Stab und Region Deutschschweiz).
- Orientierung am Benchmark / Best Practice andere Polizeikorps, unter Berücksichtigung von Polizeitaktik und der Führbarkeit im Einsatz.

## Nutzen & Wirkung

- Zusammenführen, was zusammen gehört.
- Erhöhen der Handlungsfreiheit auf Stufe Korps durch Neuunterstellung der beiden Einsatzgruppen (Trickdiebstahl, Ordnungsdienst etc.) in Planung & Einsatz.
- Räumliche und taktische Konsolidierung der Transportpolizei-Region Deutschschweiz.
- Kompatibilität mit geplantem Bestandaufbau (Front-Stellen).
- Wird sich positiv auf die Konzernziele «Kundenzufriedenheit», «Personalmotivation» und «Jahresergebnis» auswirken.

## Auswirkungen, wichtigste Änderungen in der neuen Organisation

- Die Organisation, die bisher Sicherheitsaufgaben im Bereich des Zürcher Verkehrsverbundes ZVV übernahm, wird neu in die Region Deutschschweiz eingegliedert.
- Die Region Deutschschweiz wird neu in 2 Einsatzabschnitte aufgeteilt
- Die Region Westschweiz bleibt unverändert
- Die Organisation «Planung & Einsatz» umfasst neu die beiden Einsatzgruppen Bern und Zürich

## Einführung

Die Einführung der neuen Organisation erfolgt auf den 1.1.2017

## 8. Sprachgrenzen im grenzüberschreitenden Bahnverkehr

---

### Thematik auf europäischer Ebene

Auf europäischer Ebene wird die entsprechende Richtlinie zur Zertifizierung von Triebfahrzeugführenden (2007/59/EG) aktuell geprüft. Sie dürfte voraussichtlich ab Ende 2016 / Anfang 2017 überarbeitet werden. Das Rechtssetzungsverfahren wird von der SBB in Kooperation mit den internen Fachspezialisten (divisionsübergreifend) sowie im engen Austausch mit dem BAV und den Gewerkschaften umgesetzt.

### Gesetzgebung im grenzüberschreitenden Verkehr bei Grenzbetriebsstrecken

Seit dem 1.1.2016	Ab dem 1.7.2016
Sprachniveau B1 gemäss der Richtlinie 014/82/EU	<b>Abweichung</b> von der Vorgabe B1 gemäss der Richtlinie 2016/882 möglich

Die Infrastrukturbetreiber im Ausland können also seit 1.1.2016 das Sprachniveau B1 von Schweizer Triebfahrzeugführenden fordern. Für eine Abweichung nach unten braucht es ab 1.7.2016 bei Grenzbetriebsstrecken die Zustimmung des betroffenen Infrastrukturbetreibers. Es ist zu hoffen, dass die bestehende Abweichung für die Fahrt nach Domodossola (Anforderung gem. SBB-Reglement: A1 plus Eisenbahnwortschatz) beibehalten werden kann. Vergleichbare Abweichungen gibt es auch in anderen Ländern. Zusammen mit anderen europäischen Bahnen wird an einem Verfahren gearbeitet, mit dem bestehende Abweichungen in den neuen Rechtsrahmen überführt werden, und dass die Anforderung A1 plus Eisenbahnwortschatz nach Domodossola beibehalten werden kann.

### **Thematik auf nationaler Ebene – Gotthard Basistunnel GBT**

Die Vorbereitungen laufen: die Mitarbeitenden mit den erweiterten Sprachkenntnissen sind erfasst und nun wird der Schulungsbedarf geklärt. Bis Ende 2017 soll die Zweisprachigkeit auf dem Abschnitt Goldau (inkl.) – Bellinzona (inkl.) sichergestellt werden können.

Es wird ein Einzelfall bleiben, weil alle andern Sprachgrenzen an grossen Knoten mit entsprechenden Möglichkeiten für Personalwechsel liegen.

Die gemischte Sprachnutzung ermöglicht den EVUs einen optimierten Personaleinsatz aus dem Grenzraum durch den GBT mit anschliessendem Personalwechsel.

## **9. Betriebliches Gesundheitswesen: Zwischen Hochleistung und Erschöpfung**

---

**Ein betriebliches Gesundheitsmanagement, wie es in den letzten Jahren viele Unternehmen in ihren Alltag implementiert haben, wird in einer sich immer schneller verändernden Arbeitswelt zur Daueraufgabe. Klar ist indessen, dass sich der Einsatz für die Gesundheit der Mitarbeitenden lohnt.**

Laut einer SECO-Studie leidet rund ein Drittel der Erwerbstätigen in der Schweiz häufig unter Stress, Tendenz seit Jahren steigend. Entsprechend nehmen die krankheitsbedingten Absenzen in den Unternehmen laufend zu. Die Summe der dadurch bedingten Produktionsverluste liegt mittlerweile bei über 5,5 Milliarden Franken pro Jahr. Die Zahl macht deutlich, dass Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz nicht bloss eine gesetzliche Pflicht ist, sondern ein wirtschaftlicher Erfolgsfaktor. Gesunde Mitarbeitende sind belastbarer

und leistungsfähiger, gestresste Mitarbeitende schneller erschöpft und häufiger krank. Sie fallen aus wegen Rückenschmerzen, Kreislaufproblemen, Burnouts und Depressionen. Und sie verursachen über die Produktivitätsverluste hinaus weitere Kosten, denn tendenziell wechseln sie auch häufiger die Stelle. «Gesunde Arbeitsbedingungen werden immer mehr zu einem wichtigen Wettbewerbsvorteil, zum Beispiel bei der Rekrutierung und Bindung qualifizierter Arbeitskräfte», erklärt Rudolf Zurkinden, Mitglied der Geschäftsleitung von Gesundheitsförderung Schweiz.

### **Präventionsmassnahmen als Führungsaufgabe**

Gefordert sind also gesunde Arbeitsbedingungen. Doch was heisst das? Selbstverständlich ist nichts dagegen einzuwenden, dass Firmen ihren Mitarbeitenden 200 Franken ans Fitness-Abo zahlen und in der Betriebskantine fett- und kalorienarme Verpflegung und vegetarische Menus anbieten. Doch das sind lediglich Einzelmassnahmen. «Unternehmen, die die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden wirklich fördern wollen, kommen um ein strukturiertes betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) nicht herum», betont Zurkinden. Universitäten,

Fachhochschulen und die Gesundheitsförderung Schweiz bieten entsprechende Studiengänge und Weiterbildungskurse zum Thema an. Letztlich ist es eine Führungsaufgabe, die notwendigen Präventionsmassnahmen umzusetzen und in den Arbeitsalltag zu integrieren. Was das bedeutet, wissen am besten jene rund 60 Unternehmen mit annähernd 200'000 Angestellten, die in den letzten Jahren das Label «Friendly Work Space» erworben haben. Mit dem Gütesiegel zeichnet die Gesundheitsförderung Schweiz vorbildliches betriebliches Gesundheitsmanagement aus. Ein einfacheres Instrument für eine erste Standortbestimmung ist der im Internet abrufbare BGM-Check. Spezifisch auf KMU-Bedürfnisse ausgerichtet ist das Portal [www.kmu-vital.ch](http://www.kmu-vital.ch), eine Website zur Anregung, Evaluation und Koordination des Gesundheitsmanagements in kleinen und mittleren Unternehmen.

### **Psychischer Stress und ständige Erreichbarkeit**

Die Erwerbstätigen von heute leiden bekanntlich kaum mehr an Staublungen, Rückenverletzungen oder etwa Schwerhörigkeit ob des ständigen Maschinenlärms. Es gibt weniger krankheitsbedingte Absenzen wegen körperlicher Belastungen. Dafür haben sich die Fehlzeiten wegen psychischer Probleme in den letzten 15 Jahren verdoppelt. «Die mentalen, emotionalen und psychischen Belastungen sind auch die grösste Herausforderung der Zukunft », sagt Zurkinder. Ein zunehmendes Problem ist die ständige Erreichbarkeit, wie sie in der digitalisierten Arbeitswelt mit mobilen Geräten, nomadischen Arbeitsplätzen und flexiblen Arbeitszeiten immer häufiger erwartet wird. In der Studie Job-Stress-Index 2015 geben drei Viertel der Erwerbstätigen an, auch in der Freizeit zu arbeiten. Rund ein Viertel der Firmen in der Schweiz hat mittlerweile erkannt, dass ihre Mitarbeitenden unter der Digitalisierung leiden – und Richtlinien erlassen, die die ständige Erreichbarkeit eingrenzen. Ein umfassendes Gesundheitsmanagement zielt auf eine Betriebskultur mit entspannten und sozial inspirierenden Arbeitsbedingungen. Dazu gehören auch die Pflege weicher Faktoren wie Kommunikation und Dialogfähigkeit sowie das Klären von Erwartungshaltungen, Rollen und Verantwortlichkeiten im Team. Es sind viele Details, nicht zuletzt auch die Wertschätzung und Anerkennung von Leistungen, die darüber entscheiden, ob sich jemand an seinem Arbeitsplatz wohl fühlt oder ob er leidet. Auch die Beschäftigungssicherheit ist ein zentraler Faktor. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten wächst die Angst, den Job zu verlieren. Umso mehr bezeugen dann Mitarbeitende grösstmögliche Loyalität und zeigen höchstes Pflichtgefühl. Das hat den sogenannten Präsentismus heraufbeschworen, also die Anwesenheit am Arbeitsplatz trotz gesundheitlicher Beeinträchtigung. «Das jedoch birgt gesundheitliche Risiken in der Folgezeit, wie etwa ein erhöhtes Infarktisiko oder längere Fehlzeiten», warnt Philipp Strasser, Gesellschaftsarzt der Swiss Life.

### **Die Gestaltung des Arbeitsplatzes**

Ein wichtiges Thema bleibt die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes. Das Gesundheitsrisiko von heute ist das monotone Dauersitzen vor dem Bildschirm. Rund 70 Prozent der Berufstätigen bewegen sich gemäss Studien weniger als eine Stunde pro Tag. Der Bewegungsmangel führt zu Verspannungen des Rückens, der Schultern und des Nackens und zu Kreislauferkrankungen. «Sitzen ist das neue Rauchen», warnen die Präventivmediziner. Gefragt ist also eine neue Steh-Sitz-Dynamik nach der Faustregel: 50 Prozent sitzen, 25 Prozent stehen, 25 Prozent bewegen. Die Hersteller von Büromöbeln bieten dafür ergonomisch ausgeklügelte Stühle und multifunktionale Schreibtische an, die sich zum Stehpult oder Besprechungstisch umfunktionieren lassen. Die modernen Wissensarbeitenden schätzen Lounges, die sich nach Aktivitätszonen trennen lassen. Hinzu kommen für die Wechselarbeitsplätze intelligente Stühle, die sich dank einer Gewichtsautomatik den unterschiedlichen Nutzern selber anpassen. Professor Lukas Windlinger, Dozent für Workplace Management an der ZHAW in Wädenswil, plädiert für eine Büroraumgestaltung, die von der Planung bis zur Bereitstellung systematisch alle Ressourcen ausschöpft, die gutes Arbeiten ermöglichen. «Ausschlaggebend für die Gesundheit, Zufriedenheit und Leistung sind ergonomische Faktoren, die materielle Umwelt, Klima, Akustik, Beleuchtung des Innenraums und die sozial-räumliche Umgebung », sagt Windlinger. Weil die Qualität letztlich von subjektiven Einschätzungen abhängt, sollten die Betroffenen früh in den Gestaltungsprozess einbezogen werden.

## Die Investitionen lohnen sich

Die Flexibilisierung der modernen Arbeitswelt führt dazu, dass sich Arbeitsleben und Freizeit zusehends vermischen. Die Frage steht damit im Raum, wo die gesundheitliche Verantwortung der Unternehmen endet und die Eigenverantwortung des Mitarbeitenden beginnt. Wann muss der Vorgesetzte erkennen, dass es um die Mitarbeiterpsyche schlecht steht? Es ist ein heikles Thema, das auch den Gesetzgeber öfters beschäftigt. Artikel 328 des Obligationenrechts verpflichtet die Arbeitgeber, im Arbeitsverhältnis auf die Gesundheit des Arbeitnehmers gebührend Rücksicht zu nehmen. Was dies im Detail bedeutet, wird immer häufiger vom Bundesgericht entschieden. Letztlich können die Unternehmen nur die Rahmenbedingungen schaffen, damit die Mitarbeitenden selbstverantwortlich für ihre Gesundheit sorgen. Klar hingegen ist, dass sich Investitionen in BGM-Massnahmen in jedem

Fall lohnen. Stressinterventionen zahlen sich laut der Pilotstudie SWING aus. Es gibt demnach 2,6 Tage weniger Absenzen bei Mitarbeitenden mit höchster Belastung und 8'000 Franken weniger Produktivitätsverlust pro Jahr und Mitarbeitenden. «Jeder eingesetzte Franken kommt dreifach zurück», sagt Rudolf Zurkinden.

## 10. Neuorientierung – Risiko oder Chance?

---

**In der heutigen Arbeits- und Berufswelt erleben Führungskräfte dramatische Veränderungen in ihrem Umfeld. Niemand ist vor diesen Veränderungen gefeit. Es braucht eine permanente kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Arbeitsmarktfähigkeit.**

Vor allem für Führungskräfte verändern sich die zukünftigen Anforderungen an die Führungsarbeit. Die Führungskraft von heute ist neben ihrer klassischen Rolle ein Leader, aber auch Entrepreneur und – immer wichtiger werdend – der Coach seiner Mitarbeitenden. Digitalisierung, Schnelllebigkeit, Diversity, Intercultural Leadership führen zu einer steigenden Komplexität der Führungsaufgaben. Wie sieht die Führungskraft von morgen aus und wie kann eine Führungskraft ihre Stärken und Kompetenzen optimieren, damit sie auch morgen noch fit ist auf ihrer Karriere-Laufbahn?

### Unausweichliche Veränderungen – wie weiter?

Unzufriedenheit im Beruf oder mit dem Arbeitgeber. Erwartungen haben sich nicht erfüllt. Steigender Anforderungsdruck und wenig Förderung. Die Stelle wird aufgrund von Umstrukturierungen gestrichen. Plötzlich wird man sich seiner verpassten Träume und Chancen bewusst. Eine berufliche Neuorientierung und somit Veränderung ist unausweichlich. Oder man hat ein starkes Bedürfnis nach Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen, was im momentanen beruflichen Umfeld nicht möglich ist. Man erkennt, dass es so nicht weiter geht und stellt sich die Frage: «Raus aus der Box»? Berufliche Neuorientierung beginnt mit einer Vision. Eine Vision zu finden, ist das eine. Sie umzusetzen jedoch erfordert Mut und professionelle Begleitung. Wie entwickle ich meine Arbeitsmarktfähigkeit, wie verbessere ich meine Bewerbungsfähigkeit und wie professionalisiere ich meine Marke «ich».

### Arbeitsmarkt für 50 plus

Entgegen vielen Medienberichten bietet der Arbeitsmarkt durchaus interessante Chancen, um mit Erfahrung zu punkten. Wer sich im Alter von 50 plus beruflich neu orientiert, braucht aber mehr Zeit und muss gezielt vorgehen. Nicht Aktion, sondern Reflexion steht im Vordergrund: Eigene Fähigkeiten, Stärken und Kenntnisse definieren, den Einfluss gesellschaftlicher Veränderungen – technologisch wie konjunkturell – bedenken und sich dann auf dem Arbeitsmarkt positionieren. Der KVöV unterstützt KVöV-Mitglieder bei der Planung, Entwicklung und Sicherung ihrer Karriere.

## 11. Ehemaliger RhB-Direktor Hans Amacker verstorben

---

Der ehemalige RhB-Direktor Hans Amacker ist am Sonntag, 3. Juli mit nur 62 Jahren verstorben. Vergangenen Herbst ging er wegen gesundheitlichen Gründen vorzeitig in Pension.



Der am 3. März 1954 geborene Hans Amacker begann seine Berufslaufbahn mit einer Lehre als Bauzeichner, auf dem zweiten Bildungsweg wurde er zum dipl. Bauingenieur ETH. Nach Tätigkeit an der ETH und beim Büro Infrac kam er 1992 als Vizedirektor zum Regionalverkehr Bern–Solothurn. Im 2002 wurde er Direktor des RBS, 2011 kam er als Direktor zur RhB.

Wir behalten ihn in ehrenvollem Andenken.

## 12. Arbeitsrecht: Wann dürfen Ferien gekürzt werden?

---

**Die Aussicht auf Ferien löst bei Angestellten gewöhnlich Glücksgefühle aus. Getrübt kann die Vorfreude sein, wenn sich Arbeitgeber und -nehmer über das bestehende Ferienguthaben nicht einig sind.**



Auf wie viele Ferientage pro Dienstjahr ein Angestellter Anspruch hat, ergibt sich aus dem Obligationenrecht, wenn nicht der Einzelarbeitsvertrag oder ein anwendbarer Gesamt- oder Normalarbeitsvertrag dazu eine eigene Regelung aufstellt. Der gesetzliche Anspruch beträgt für Arbeitnehmer bis zum zurückgelegten 20. Altersjahr fünf Wochen und danach vier Wochen (Art. 329a OR). Die Vereinbarung kürzerer Ferienansprüche ist nichtig. Längere vertragliche

Ansprüche sind häufig.

### Arbeitsverhinderungen

Das Ferienguthaben wächst aufgrund des gesetzlichen oder vertraglichen Anspruchs kontinuierlich mit zunehmender Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Dienstjahr an. Das OR regelt die Frage, wie sich Arbeitsverhinderungen, aus Gründen, die dem Arbeitnehmer zuzurechnen sind, auf dessen Ferienanspruch auswirken. Der hierfür massgebende Art. 329b OR ist vom Wortlaut her nicht ohne weiteres verständlich. Über seine Auslegung besteht jedoch weitgehend Einigkeit. Die Vorschrift regelt nicht auch die Folgen von Arbeitsverhinderungen aus Gründen, für die der Arbeitgeber einzustehen hat.

Falls und solange ein Arbeitnehmer aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, keine Arbeit leistet, wächst das Ferienguthaben an und darf nicht gekürzt werden. Dies gilt für die Fälle des Arbeitgeberverzugs, insbesondere die Freistellung des Angestellten von der Arbeit. Andererseits kann bei schlechter Auftragslage die Anordnung von Zwangsferien zulässig sein. Eine Freistellung kann als Ferienbezug angerechnet werden, sofern und soweit ein solcher Bezug frühzeitig angekündigt wird und mit Rücksicht auf den Zweck einer gleichzeitig laufenden Kündigungsfrist dem Angestellten zumutbar ist.

## Schwangerschaft

Falls ein Arbeitnehmer aus Gründen, die ihm zuzurechnen sind, keine Arbeit leistet, wächst das Ferienguthaben an, kann aber vom Arbeitgeber beim Eintritt bestimmter Voraussetzungen gekürzt werden. Ferien dürfen dabei grundsätzlich für jeden vollen Monat gekürzt werden, in dem der Angestellte in einem Dienstjahr an der Arbeit insgesamt verhindert ist.

Der für eine Kürzung massgebende Monat entspricht als rechnerische Grösse einem Zwölftel eines Jahres, mithin 41/3 Wochen. Das Kürzungsmass beträgt für jeden vollen Monat ein Zwölftel des Ferienanspruchs für das ganze Dienstjahr. Nicht volle Monate einer Verhinderung fallen hingegen für eine Ferienkürzung ausser Betracht.

Arbeitnehmern werden zudem Schonfristen gewährt, in denen die Ferien nicht gekürzt werden dürfen. Falls die Gründe für die Arbeitsverhinderung wie bei Krankheit, Unfall oder Erfüllung gesetzlicher Pflichten in der Person des Angestellten liegen, aber von ihm nicht verschuldet sind, beträgt die Schonfrist einen Monat.

Eine Arbeitnehmerin, die wegen einer Schwangerschaft an der Verrichtung der Arbeit verhindert ist, kommt in den Genuss einer Schonfrist von zwei Monaten. Zudem gilt während der gesamten Dauer eines Mutterschaftsurlaubes nach Art. 329f OR ein Ferienkürzungsverbot. Keine Schonfrist hat dagegen zugut, wer schuldhaft an der Arbeit verhindert ist, wobei die Gründe der Verhinderung keine Rolle spielen.

Die Schonfristen werden dem Arbeitnehmer in jedem Dienstjahr von neuem gewährt. Dies gilt auch bei einer Arbeitsverhinderung des Angestellten, die den Wechsel des Arbeitsverhältnisses in ein neues Dienstjahr überdauert. Ferner werden die Schonfristen nicht gekürzt, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf eines Dienstjahres zu Ende geht. Anerkannt ist zudem, dass die Schonfristen nicht kumuliert werden, sondern die jeweils längere Frist Vorrang hat. Dies gilt hingegen nicht im Verhältnis zum Ferienkürzungsverbot während eines Mutterschaftsurlaubes, das vielmehr neben die übrigen Schonfristen tritt.

## Verlängerte Schonfristen

Falls der Arbeitnehmer nicht vollständig an der Arbeit verhindert ist, sondern in reduziertem Umfang Arbeit leistet, werden die Schonfristen entsprechend verlängert, bis die Schonzeit bei vollzeitiger Arbeitsverhinderung erreicht ist. Ebenso ist hier eine Kürzung der Ferien erst dann zulässig, wenn die aufgerechneten Zeiten mit teilweiser Abwesenheit von der Arbeit jeweils einem vollen Monat vollständiger Verhinderung entsprechen.

Von der gesetzlichen Ferienkürzung bei Arbeitsverhinderungen, die nicht als arbeitnehmerseitig verschuldet gelten, darf durch Gesamt- oder Normalarbeitsvertrag abgewichen werden, wenn die gewählte Regelung für die betroffenen Arbeitnehmer insgesamt mindestens mit jener gleichwertig ist. Zudem darf ein Angestellter im Vergleich zur gesetzlichen Regelung auch im Einzelarbeitsvertrag bessergestellt werden.



## 13. Mitgliederangebot Business-Point im Bahnhof Bern

---

Falls Sie am Bahnhof Bern warten müssen, können Sie im Witzig BusinessPoint im 4. Stock die Zeit an einem komfortablen Arbeitsplatz überbrücken. Die Firma Witzig The Office Company führt den von der SBB aufgegebenen BusinessPoint im Bahnhof Bern weiter und bietet den KVÖV-Mitgliedern 2 Stunden Gratisaufenthalt an.

Seit dem 1. April 2016 führt Witzig The Office Company den BusinessPoint im Bahnhof Bern auf eigene Rechnung weiter. Für uns als Büroeinrichter und Gesamtanbieter für das effiziente Büro von morgen ist der BusinessPoint ein Labor, um neue Arbeitskonzepte in der Praxis zu testen und so weiter zu entwickeln.

Der BusinessPoint bietet flexible und individuelle Arbeitsumgebung für stilvolles Büroarbeiten und Meeting – ein Einzelarbeitsplatz oder ein komfortables Sitzungszimmer ab einer Stunde bis zu einem ganzen Tag. Ganz im Sinne von «Office as a Service».

Der moderne Co-Working-Space befindet sich im vierten Stock im Bahnhof Bern, bietet aktuell zwölf Arbeitsplätze und zehn Lounge-Arbeitsplätze. Dazu können 16 erstklassig ausgerüstete Besprechungs- oder Projektmeetingräume in unterschiedlicher Grösse mit Voll-Service reserviert werden. Alles in hoher Qualität und mit perfektem Service auf einer Fläche von 550m<sup>2</sup>!



### Das Angebot ab 15. Juli 2016

Als KVÖV-Mitglied erhalten Sie, durch Vorweisen Ihrer Mitgliederkarte einen Arbeitsplatz für zwei Stunden pro Tag kostenfrei. Wir freuen uns auf Sie und stehen für Anfragen gerne zur Verfügung.

### Ihr BusinessPoint – Team



BusinessPoint  
Bahnhofplatz 10 B, 3011 Bern  
Telefon +41 31 303 46 00  
[www.witzig.ch/businesspoint](http://www.witzig.ch/businesspoint) [businesspoint@witzig.ch](mailto:businesspoint@witzig.ch)

Beachten Sie auch die Details zum Angebot sowie den Link für Vorausreservierungen auf unserer Website [www.kvoev.ch/dienstleistungen/diverse](http://www.kvoev.ch/dienstleistungen/diverse).

## 14. Anpassung der Konditionen der atupri-Krankenkasse für 2017

---

Die Krankenkasse atupri muss aufgrund eines Entscheids der Finma (Eidg. Finanzmarktaufsicht) ihre bisherigen Rabatte für Zusatzversicherungen zur Krankenkasse per 1.1.17 anpassen. Somit wird sie KVÖV-Mitgliedern noch 10% Rabatt auf den Versicherungen gem. VVG gewähren können.

Dies betrifft die Produkte Mivita, Comforta Halbprivat / Privat, Comforta Opti und Denta.

Diese Ankündigung ist als Vorinformation zu betrachten. Detaillierte Informationen werden ab Oktober 2016 verfügbar sein, wenn die Prämien für 2017 festgelegt und genehmigt sein werden.

Beachten Sie auch unsere Website unter <http://www.kvoev.ch/dienstleistungen/krankenkassen/atupri/>.

## 15. Unser Partners KPT: Die Nummer 1 bei den Online Krankenkassen



### Sicuranta – die Aufnahmegarantie

Investieren Sie jetzt für mehr Dienstleistungen und Komfort in der Zukunft: Mit Sicuranta sichern Sie sich für wenig Geld die halbprivate oder private Abteilung der Spitalkostenversicherung.

Wer noch in der Ausbildung ist, gerade eine Familie gründet oder längere Reisen plant, möchte die Kosten für die Krankenkasse möglichst tief halten. Ein paar Jahre später sieht das aber vielleicht schon ganz anders aus.

#### Investition in die Zukunft

Die KPT bietet Ihnen neu die Möglichkeit einer Aufnahmegarantie in die halbprivate oder private Abteilung der Spitalkostenversicherung: Sicuranta.

#### So funktioniert Sicuranta

Sie schliessen heute Sicuranta ab, wie bei Zusatzversicherungen üblich mit einer Gesundheitsprüfung, und wählen eine Vertragsdauer. Sie sichern sich damit für wenig Geld den späteren Zugang zu mehr Leistungen und Komfort. Nach Ablauf der Sicuranta-Vertragsdauer treten Sie ohne Gesundheitsprüfung direkt in die garantierte Spitalkostenversicherung ein.

#### Das Sicuranta-Paket Ihrer Wahl

Stellen Sie das Sicuranta-Paket Ihren Bedürfnissen und Ihrer Lebenssituation entsprechend zusammen. Wählen Sie die Spitalkostenversicherung Halbprivat, Privat oder Privat Welt und eine Vertragsdauer von 5, 10, 15 oder 20 Jahren. Haben Sie Fragen zu Sicuranta? Lassen Sie sich unverbindlich beraten – wir sind gerne für Sie da.

#### Profitieren Sie vom Kollektivrabatt der KPT

Als Mitglied von KVÖV erhalten Sie bei der Krankenkasse KPT Zusatzversicherungen zu besonders attraktiven Preisen. Insgesamt winken Ihnen mehr als 20 % Rabatt. Lassen Sie sich persönlich und unverbindlich beraten: Telefon 058 310 98 70 oder berechnen Sie schnell und einfach Ihre Prämie: <https://kollektiv.kpt.ch/kvoev-actp/de>

## 16. Unser Kontakt und wichtige Informationen

---

<b>Kontakte</b>	KVÖV, Postfach 457, 3001 Bern <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 <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> 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!	

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

---

<b>Herausgeber</b> Kaderverband des öffentlichen Verkehrs Postfach, 3000 Bern	<b>Publikation und Mailversand</b> der Online-Version 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</b> und Versand der gedruckten Version Eigenleistung KVÖV
<b>Layout</b> Heinz Wiggenhauser	<b>Redaktionsadresse</b> Kaderverband des öffentlichen Verkehrs KVÖV Postfach 457, 3000 Bern 7 <a href="mailto:info@kvoev-actp.ch">info@kvoev-actp.ch</a>
<b>Fotos</b> Hans Schwab, KVÖV	

Erscheint 6-mal pro Jahr, zweimonatlich