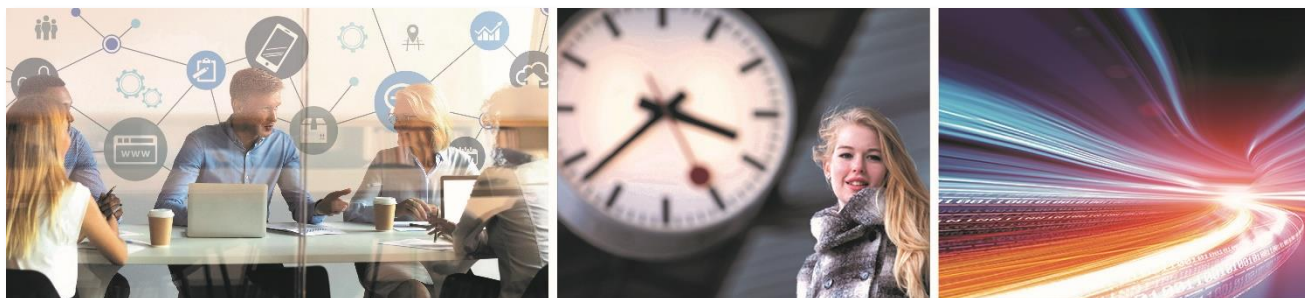
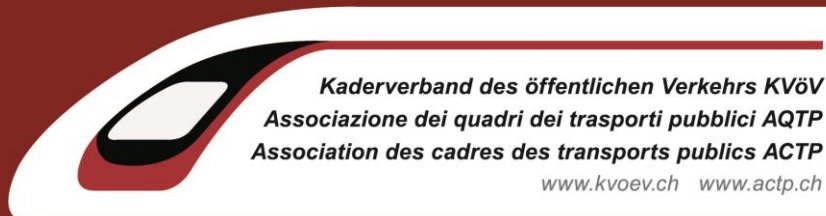


Bulletin
Dezember 2019



Kaderverband des öffentlichen Verkehrs KVÖV-Bulletin Dezember 2019

N°93

Kaderverband des öffentlichen Verkehrs KVÖV · Postfach · 3001 Bern
Telefon: 079 223 05 25 · E-Mail: info@kvoev-actp.ch · Internet: www.kvoev.ch

Ihre Ansprechpersonen im KVÖV

Auskünfte und Information	<i>Geschäftsstelle KVÖV, Tel. 079 223 05 25, E-Mail info@kvoev-actp.ch</i>		
	<i>Rechtsfragen Tel. 044 360 11 11, E-Mail recht@angestellte.ch</i>		
Zentralvorstand 2017 – 2020	<i>Zentralpräsident</i>	<i>Markus Spühler</i>	<i>markus.spuehler@kvoev-actp.ch</i>
	<i>Vizepräsident</i>	<i>Hans Schwab</i>	<i>hans.schwab@kvoev-actp.ch</i>
	<i>Finanzen & Öffentlichkeitsarbeit</i>	<i>Hans-Peter Leu</i>	<i>hans-peter.leu@bluewin.ch</i>
	<i>Bereich Infrastruktur SBB</i>	<i>Stefan Hess</i>	<i>stefan-hess@bluewin.ch</i>
	<i>Arbeitsverträge nach OR</i>	<i>Hans Leuch</i>	<i>hans.leuch@sbb.ch</i>
	<i>Marketing & Kommunikation</i>	<i>Heinz Wiggenhauser</i>	<i>heinz.wiggenhauser@kvoev-actp.ch</i>
	<i>Sozialpolitik & Partnerschaft BLS</i>	<i>Markus Spühler a.i.</i>	<i>markus.spuehler@kvoev-actp.ch</i>
	<i>BAV</i>	<i>Heidi Kalbfuss</i>	<i>adelheid.kalbfuss@bav.admin.ch</i>
	<i>Partnerschaft SOB</i>	<i>Heinz Wiggenhauser</i>	<i>heinz.wiggenhauser@kvoev-actp.ch</i>
	<i>Vertreter GdI</i>	<i>Dr. Hans Meiner</i>	<i>mmeiner@hispeed.ch</i>
Präsidenten der Regionalgruppen	<i>Mittelland / Jura</i>	<i>Marionna Lutz</i>	<i>marionna.lutz@sbb.ch</i>
	<i>Suisse Romande / Valais</i>	<i>Michel Mermoud</i>	<i>michel.mermoud@sbb.ch</i>
	<i>Zentral-, Nordwest- schweiz, Tessin</i>	<i>Heinz Inderbitzin</i>	<i>heinz.inderbitzin@sbb.ch</i>
	<i>Zürich / Ostschweiz</i>	<i>Markus Spühler</i>	<i>markus.spuehler@kvoev-actp.ch</i>

Geschätzte Kolleginnen, geschätzte Kollegen

Die Personalkommission der SBB wurde gewählt und hat sich konstituiert. Ich gratuliere den Gewählten herzlich und danke allen PeKo-Kandidierenden für ihr grosses Engagement. Der KVÖV ist weiterhin in den PeKo von SBB und SBB Cargo vertreten und dankt folgenden gewählten Mitgliedern für ihren Einsatz:

Manuel Kobler	Wahlkreis TPO	Präsident PEKO TPO
Martin Kohler	Wahlkreis Öffentl. Sicherheit OES	Mitglied PEKO

Führen lernen

Wenn es um die Auswahl und Entwicklung von Führungskräften geht, sind für mich vier Dinge relevant.

Zum Ersten sind die **Grunddispositionen guter Führung** über Jahre die gleichen geblieben: Die Führungsarbeit gelingt besser, wenn die Führungskraft gute Sozialkompetenzen hat, emotional stabil ist, ein gutes Urteilsvermögen hat, sich ihrer selbst bewusst ist sowie integer und intelligent ist.

Zweitens sind Führungskräfte mit vielen Spannungsfeldern und einer vernetzten, entgrenzten Arbeitswelt konfrontiert, die hohes Selbstmanagement und Kooperationskompetenz verlangen. Um in einem solchen Umfeld zu bestehen, braucht es belastbare Beziehungen. **Mitarbeitende in die Zielfindung einzubeziehen**, sie zu fördern (und zu fordern) sowie eine Vertrauenskultur aufzubauen, erhöht die Effizienz, sodass die Mitarbeitenden sich selbst vertrauen und weniger Intervention braucht.

Drittens müssen Führungskräfte ein **breites Verhaltensrepertoire abdecken können**, das ihren verschiedenen Rollen gerecht wird. Das oft gehörte Konzept der «beidhändigen Führung» ist ein Beispiel für eine «Sowohl-als-auch-Kompetenz»: Es geht darum, Kosten zu reduzieren und Bestehendes zu optimieren und gleichzeitig Raum für Innovation zu schaffen.

Viertens: Macht und Verantwortung abzugeben – also **Führungsarbeit teilen** – das entlastet. Die Zunahme an Komplexität ist nicht durch ein stärkeres Strukturkorsett oder mehr direktive Führung, sondern nur durch Einbezug, intelligente Regelungen und gemeinsame Werte bewältigbar.

Je komplexer und aufwendiger Führung wird, desto fokussierter und stärker müssen Führungsentwicklungsprogramme «on-the-job» sein und über sich, seine Resultate und seine Erfahrungen zu reflektieren.

Fahrvergünstigungen Personal

Um 1996-1999 gab es eine Untersuchung die durch die Gdl, den OV (Oltener Verband) die VIA (Verein der Ingenieure und Architekten der Schweizer Bahnen) und die VKB (Vereinigung der Kader des Bundes) und den SEV durchgeführt worden ist. Dabei ist ein Lohnklassenvergleich zwischen vergleichbaren Stellen beim Bund und bei der SBB durchgeführt worden. Das Ergebnis war, dass die SBB-Mitarbeitenden, insbesondere Kader, durchwegs ein bis zwei Lohnklassen tiefer eingereiht waren. Diese Tatsache wurde damals u.a. mit den FVP «erklärt» und gerechtfertigt.

Eine Konsequenz aus dem oben beschriebenen Fakt ist, dass die SBB-Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zum Teil während Jahrzehnten weniger Lohn bezogen haben als die «normalen» Bundesbeamten / -angestellten und damit heute auch vergleichsweise tiefere Renten beziehen.

Fazit: Es ist nicht gerechtfertigt – ohne Faktenlage medienwirksam tausende GA-FVP – Besitzer anzugreifen. Dagegen verwehrt sich der KVÖV.

Pensionskasse SBB

Ausbleibender Zinseszinsseffekt – doppelter Nachteil für die Angestellten Somit wird dem Sparkapital jährlich nur wenig Zins beigefügt und der Zinseszinsseffekt kommt über 40 Jahre kaum zum Tragen. So würde es bei einem konstanten Zinssatz von 1,5 Prozent 47 Jahre dauern, bis sich das Sparkapital verdoppelt, bei einem Zinssatz von 2 Prozent wären es 35 Jahre. Bleiben die Zinsen weiterhin tief, so steigt das angesparte Alterskapital der Angestellten weniger stark an, viel weniger, als der Gesetzgeber 1985 angenommen hatte. Und zudem wird dieses Kapital dereinst mit einem tiefen Umwandlungssatz in eine Rente umgerechnet. Deshalb ist es wichtig, und dafür setzt sich der KVÖV ein, dass ein höherer Zins gewährt wird als der vorgeschlagene Mindestzinssatz des Bundes. Siehe dazu auch die Artikel 16 und 17 in diesem Bulletin.

SBB-Arbeitswelt und Digitalisierung: Veränderung der Berufsbilder / Fachkräftemangel

Wie bereits im Bulletin No. 92 / August 2019 vorgestellt wurde, zeigt die Studie weiter, dass sich viele Berufsbilder bis 2035 aufgrund der Digitalisierung verändern werden. Ressourcen-intensive Routineaufgaben können automatisiert werden. Assistenzsysteme und Automatisierungen werden viele Arbeiten erleichtern. Die Anforderungen in vielen Berufen werden jedoch steigen und auch die damit verbundenen Anforderungen an die Führungskräfte. Kompetenzen wie Kooperations- und Konfliktfähigkeit gewinnen an Bedeutung; neue Stellenprofile werden entstehen. Bei Berufsgruppen mit wachsenden Informatik- und Data-Science-Fähigkeiten, aber auch in bahnnahen Berufsbildern (z. B. Lokführerinnen und -führer, Kundenbegleiterinnen und -begleiter) wird ein Arbeitskräfte- respektive Fachkräftemangel erwartet. Bei vereinzelt Berufsgruppen könnte es zu einem Arbeitskräfteüberhang kommen, nämlich dort, wo Automatisierungen möglich sind wie beispielsweise bei Monteuren oder in der Beschaffung. Das bedeutet für SBB und ihre Sozialpartner: • Entwicklung und Weiterbildung der geforderten Kompetenzen (lebenslanges Lernen) • Umschulungen und neue Arbeitsformen • Verstärkte Präsenz auf dem Arbeitsmarkt und Technologieeinsatz • Sichern von spezifischem Wissen (Know-how) bei Pensionierungen.

Entkoppelung Lohnentwicklung Leistungsbeurteilung

«Der Mensch ist ein soziales Wesen. Das ist ein grosser Teil seines Erfolges – niemand kann alleine bestehen». Besonders prägnant hat das der englische Dichter John Donne im 17. Jahrhundert ausgedrückt: «Kein Mensch ist eine Insel.» Das heisst: Wenn wir Bedeutendes erreichen wollen, gelingt uns das am besten zusammen.» Deshalb macht es auch wenig Sinn, die Leistung eines, einer Einzelnen mit Saläranstiegen zu belohnen. Die Leistung ist immer das Zusammenspiel von vielen guten Elementen und vielen Anstrengungen in einem Team.

Weihnachtsgrüsse

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

Ich und der Vorstand des Kaderverbandes danken uns Ihnen für die Treue, die Sie uns entgegenbringen und wir freuen uns darauf, auch im nächsten Jahr für Sie da zu sein. Bis dahin: „Auf Wiederlesen“ im neuen Jahr 2020.

Herzliche Grüsse und wunderschöne Festtage



Markus Spühler, Präsident



Inhalt

1.	Rückblick: Pensioniertenanlass zu den Rheinsalinen	6
2.	«Herausforderungen für die SBB Infrastruktur»	6
3.	Mittagsanlässe bei der Südostbahn AG	7
4.	Pilot «Mittagsanlass «Snow & Safety» mit MAMMUT	8
5.	Ausblick auf Anlässe 2020	8
6.	Spitzengespräch mit Konzernleitung SBB	9
7.	Unsere Erwartungen an Vincent Ducrot, zukünftiger CEO der SBB AG	11
8.	SBB AG: Erfolgsbeteiligung 2019 für Mitarbeitende im GAV	12
9.	SBB AG: Erhöhung des «OR-Kontingents» per 1.1.20	12
10.	Salärmassnahmen für 2020 - Übersicht	13
11.	SBB Infrastruktur Fahrbahnerneuerung	15
12.	«Léman Express» offiziell eröffnet	16
13.	Betriebliche Mitwirkung SBB: Peko hat sich konstituiert	17
14.	Neuer Chef der französischen Staatsbahn SNCF	18
15.	Tiefe Zinsen belasten Pensionskassen und die Versicherte	18
16.	Bundesrat: Altersguthaben-Verzinsung bleibt bei 1%	19
17.	Bundesrat will grenzüberschreitenden Bahnverkehr weiter stärken	20
18.	WEKO prüft Übernahme von SBB Cargo vertieft	20
19.	Der Oberbahnarzt der SBB geht in Pension: Adieu Dr. med. Pierre-Albert Voumard	21
20.	Bleiben wir in Kontakt	21
21.	Beidhändige Führung - Ambidextrous Leadership	22
22.	Privatrechtsschutz für die ganze Familie – enorm günstig	24
23.	BusinessPoint im Bahnhof Bern – 2 Stunden gratis	24
24.	2 Monatsprämien geschenkt beim Abschluss der Zusatzversicherung Mivita!	25
25.	Mitglieder-Angebot unseres Partners VOLVO Switzerland SA	26
26.	Dienstleistungen des KVÖV für Mitglieder – Geld wert	27
27.	Bulletin des Kaderverbandes des öffentlichen Verkehrs	28

1. Rückblick: Pensioniertenanlass zu den Rheinsalinen

Rund 60 Pensionierte des KVÖV trafen sich am 24. Oktober bei strahlendem Wetter in Pratteln, um die schweizerischen Rheinsalinen zu besuchen. Das «Weisse Gold» bietet allerhand Geheimnisse, die es zu lüften galt.

Seit 1837 fördert die Saline Schweizerhalle Salz für die verschiedenen Bedürfnisse der Menschen. Da Salz als Rohstoff in der Chemie eine wichtige Rolle spielt, siedelten sich in der Region Basel schon früh verschiedene Chemieunternehmen an. Die Salinen in Pratteln und Riburg stehen zur Besichtigung offen.

Freundlich wurden die Besucher von zwei Guides der Rheinsalinen in Empfang genommen und zuerst mit einem kurzen Vortrag und einem Film über die Salinen in der Schweiz im Allgemeinen und über das Weisse Gold im Speziellen informiert. Den wenigsten der Zuhörer war bekannt, welche mythologische Bedeutung Salz seit Jahrtausenden hat. Auch die drei grundsätzlichen Arten der Salzgewinnung waren nicht allen geläufig: Meersalzgewinnung durch natürliche Verdampfung mittels Sonnenenergie, Gewinnung durch Bergbau als Steinsalz, und –wie es die Rheinsalinen praktizieren– die Kochsalz-Methode.

Beeindruckend war auch das hölzerne Salzlager, das jetzt zum Winterbeginn schnell aufgefüllt werden muss. Hier erinnerte der Guide an den Brauch, mit der Hand Salz über die linke Schulter zu werfen und gleichzeitig einen Wunsch zu äussern, der dann in Erfüllung geht. Ob das wohl wahr ist? Fast alle Pensionierte probierten es mal aus, wohl nach dem Motto «Wenn's nicht nützt, schadet es auch nicht».

Bei einem reichhaltigen Mittagessen konnte anschliessend die Geselligkeit gepflegt werden.

An dieser Stelle herzlichen Dank den beiden Organisatoren, Hans Schwab als Vizepräsident des Kaderverbandes und Leiter Ressort Pensionierte, und Ruedi Sturzenegger. Wie immer hatten sie alles perfekt vorbereitet, alles lief wie am Schnürchen.



2. «Herausforderungen für die SBB Infrastruktur»

«Herausforderungen für die SBB Infrastruktur» lautete der Titel der Präsentation von Jacques Boschung, der seit Anfang 2019 die Division Infrastruktur der SBB leitet. Ein voller Saal im Auditorium des Hauptsitzes SBB war gespannt, wo der neue Divisionsleiter die Schwerpunkte setzen und wie er Lösungen herbeiführen will.

Am CH-2 / 2019-Anlass des Kaderverbandes fand Jacques Boschung ein erwartungsvolles Publikum vor. Der studierte Nuklearphysiker stellte zu Anfang seinen farbigen und spannenden bisherigen Lebenslauf vor, und wie er von der IT-Branche (HP, IBM, DELL) zur SBB kam.

Auf ihn warten grosse Herausforderungen: Mit der Digitalisierung solle die Kapazität des Schweizer Bahnnetzes um 30 Prozent gesteigert werden. Zu den Aufgaben von J. Boschung gehören unter anderem, die Automatisierung der Fahrplanerstellung, des Bahnbetriebs und der Zugsteuerung voranzutreiben. Auch die Einführung von Building Information Modelling (BIM) ist ein Schlüsselprojekt von SBB Infrastruktur und damit unter seiner Verantwortung.



Sein Fazit und gleichzeitig Credo lässt sich einfach zusammenfassen: «Heute sind wir gut unterwegs. Morgen wollen wir das auch sein. Damit wir morgen gut sind, müssen wir uns heute verändern und weiterentwickeln».

Um die vielen Aufgaben zu meistern, hat er klare Führungsprinzipien. Er sieht sich weniger als «Manager, der Ziele vorgibt, sondern als Leader, der seine Mitarbeitenden führt, indem er ihren Tätigkeiten Sinnhaftigkeit gibt». Dabei spielen das Wecken von Ambitionen und das Schaffen von Vertrauen eine entscheidende Rolle. Er gibt Handlungsspielraum und erwartet Konsequenz in der Leistung und im Erreichen von Resultaten.

Zur Zielerreichung will er die Kultur seiner Division in eine prozessorientierte, vernetzte Organisation weiterentwickeln, wo innen Kooperation gefragt und erwartet wird, um nach aussen die Kundenerwartungen zu erfüllen und zu übertreffen.

Alles in allem lernte das Publikum einen engagierten, reflektierten Divisionsleiter kennen, der weiss, dass er wichtige Aufgaben vor sich hat und überzeugt ist, sie mit seinem Führungsteam und seinen rund 10'000 Mitarbeitenden auch bewältigen zu können.

Sie finden die im Referat verwendete Präsentation und Fotos vom Anlass auf unserer Website unter www.kvoev.ch/de/anlaesse/archiv-fotogalerie-events.

3. Mittagsanlässe bei der Südostbahn AG

Bei der letzten Verhandlungsrunde um GAV und Saläre stellten die Kader der Südostbahn AG fest, dass sie am Sitzungstisch nicht vertreten waren und entsprechend ihre Forderungen kaum gehört wurden. Der Kaderverband hat sich zum Ziel gemacht, dieses Ungleichgewicht zu ändern und bietet den SOB-Kadern an, sie zukünftig in der Verhandlungsgemeinschaft der Sozialpartner zu vertreten.

Dieses Ziel wurde im Vorfeld mit der Geschäftsleitung der SOB AG besprochen. Bedingung für einen Einsitz in der VG ist eine repräsentative Mitgliederzahl der SOB-Kader beim Kaderverband.

Um an diesem Ziel zu arbeiten und sich den Kadern der SOB AG vorzustellen, fanden im November drei Mittagsanlässe in Herisau, Samstagern und Zürich statt. Die Teilnehmer hatten Gelegenheit, den Kaderverband und zwei seiner Vertreter kennen zu lernen, sein Dienstleistungsangebot zu prüfen



Mit den Teilnehmern fand jeweils eine angeregte Diskussion statt, währenddem sie Fragen stellen und gleichzeitig die offerierte Mittagsverpflegung geniessen konnten. Und natürlich konnten sie auch gleich vom vorteilhaften Angebot profitieren, Neumitglied zu werden.

Um möglichst viele weitere Kader der SOB anzusprechen, plant der Kaderverband erneute Mittagsanlässe Anfang nächsten Jahres. Wir werden Sie über die Daten rechtzeitig informieren. Bitte unterstützen Sie uns dabei.

4. Pilot «Mittagsanlass «Snow & Safety» mit MAMMUT

Eine andere Art Mittagsanlass wurde unter dem Titel «Snow & Safety» in Zusammenarbeit mit unserem Partner MAMMUT Alpine School durchgeführt. Die Teilnehmer hatten Gelegenheit, sich mit dem Grundwissen zu Lawinenkunde und Sicherheit beim Wintersport vertraut zu machen, angeleitet durch einen erfahrenen Bergführer und Lawinenretter.

Für den Kaderverband war der als Pilotprojekt definierte Anlass ein Test, ob es gelingen würde, mindestens ein Dutzend Teilnehmer an einem der verschiedenen grossen SBB-Sitze zu einem Treffen über Mittag einzuladen. In einem 45-minütigen Rahmen sollten sowohl der Hunger wie auch der Wissendurst gestillt werden, weshalb ein Mittagssnack offeriert wurde. Dem Kaderverband gibt ein solcher Anlass die Gelegenheit, auch noch-Nichtmitglieder anzusprechen und sich kurz vorzustellen.

Der erste Anlass dieser Art im WylerPark der SBB in Bern wurde von Markus Wey, technischer Leiter von MAMMUT Alpine School, durchgeführt. Er ist langjähriger Bergführer, Lawinenretter und Suchhundeführer und erfahren im In- und Ausland. Routiniert stellte er sein Wissen um Lawinenkunde, Vorbereitung und Ausrüstung bei Schneetouren vor, um sicher und gesund den Schneewinter geniessen zu können. Zahlreiche Tipps, die er in seine Ausführungen einfliessen liess, zeigten, dass er ein erfahrener Profi ist.



Höhepunkt war sicher, als die Teilnehmer gleich selbst den Lawinenairbag ausprobieren konnten (Foto).

Wir werden ähnliche Veranstaltungen auch im 2020 durchführen, bei denen die Teilnehmer quasi in-house und über die Mittagspause -Snack offeriert- sich zu aktuellen Themen und dem Kaderverband informieren können.

5. Ausblick auf Anlässe 2020

Auch nächstes Jahr werden wir wieder Anlässe mit hochkarätigen Referenten anbieten. Einige Daten stehen schon fest. Hier eine erste Übersicht:



CH-Anlass 1/2020

Mit **Bernard Guillelmon**,
CEO der BLS AG

DI 17. März 2020
Bern
Novotel

Vorinformation: Merken Sie sich den Termin bitte schon vor. Details und Einladung folgen.



DV-Anlass 2020

Mit **Dieter Schwank**,
CEO AlpTransit Gotthard AG (ATG)

MI, 6. Mai 2020
Luzern
Hotel Flora

Vorinformation: Merken Sie sich den Termin bitte schon vor. Details und Einladung folgen.



CH-Anlass 2/2020

Mit **Dr. Rudolf Stämpfli**
Präsident des Verwaltungsrates der BLS AG

DI, 19. Mai 2020
Bern
Novotel

Vorinformation: Merken Sie sich den Termin bitte schon vor. Details und Einladung folgen.

Weitere Anlässe werden folgen und sind noch in Vorbereitung. Sie finden die aktuellste Information dazu auf unserer Website www.kvoev.ch/de/anlaesse.

6. Spitzengespräch mit Konzernleitung SBB

Am 2. Dezember fand das traditionelle Jahresend-Spitzengespräch zwischen der Konzernleitung SBB und den Vertretern der Verhandlungsgemeinschaft der Arbeitnehmervertreter statt, an der auch der Kaderverband des öffentlichen Verkehrs teilnahm. Zwischen den Sozialpartnern kam es zu einem lebhaften Austausch der gegenseitigen Standpunkte, mit einem Abschluss, der Hoffnung aufkommen lässt.

Beim Spitzengespräch ging es aus Sicht des Kaderverbandes KVÖV um drei Hauptpunkte:

- Die SBB muss besser zuhören.
- Mehr Vertrauen zu den Sozialpartnern.
- Weniger Reorganisationen, dafür mehr personelle Ressourcen.

An vielen Arbeitsstellen gehen Kader und Mitarbeitende «auf dem Zahnfleisch», der Zeitdruck, die Hektik und damit die Gefahr, Fehler zu machen, hat ein Mass angenommen, das nicht mehr tolerier-

bar ist. Dazu kommt, dass viele Ressourcen in Task Forces, Projekten und Reorganisationen gebunden sind und die restlichen Ressourcen nicht ausreichen, «die Bahn in den Griff» zu bekommen. Die Qualitätsmessungen und Beanstandungen von Kunden bestätigen leider das Bild.

Die SBB Konzernspitze zeigte sich inzwischen einsichtig – das war lange Zeit nicht der Fall. Sie räumte ein, dass in der Personalplanung – vor allem bei den Lokführern und beim Fachkader – massiv gesündigt wurde und zu lange mit falschen Prognosen und unvollständigen Annahmen operiert wurde – komplett unverständlich! Man wolle jetzt sicherstellen, dass schnell die richtig Qualifizierten mit Erfahrung im Bahnbetrieb eingestellt werden können. Nur ist inzwischen der Bedarf so gross, dass Rekrutierung, Ausbildung und der Transfer von Bahn Know-how von den erfahrenen zu neuen Mitarbeitenden/Talenten sehr anspruchsvoll und schwierig geworden ist – und die Zeit wird knapp; eigentlich ist es aber schon 5 nach zwölf! So sind es allein im nächsten Jahr bei der Division Personenverkehr rund 340 Stellen, bei Infrastruktur mit der immer noch zunehmenden Bautätigkeit weitere 300 hoch qualifizierte Stellen, die besetzt werden müssen. Die SBB muss sich gerade in dieser schwierigen Zeit als interessanter, attraktiver Arbeitgeber präsentieren können, um im austrocknenden Markt der Führungskräfte und Spezialisten die richtigen Talente zu finden.

Bremsen bei Reorganisationen

Dass auch bei den Reorganisationen bildlich gesprochen die Lok zu schnell vorausfährt und die Wagen nicht mehr nachkommen, hat die Konzernleitung in der Zwischenzeit erkannt. Die KL SBB kündigte an, dass bereits an einer Redimensionierung und Priorisierung gearbeitet werde, d.h. eine Auflistung der Projekte zu machen und sich zu überlegen, welche nach hinten verschoben oder gar gestoppt werden könnten. Diese Liste soll bereits Anfang 2020 mit den Sozialpartnern diskutiert werden.

Fokus Kerngeschäft

«Fokus Kerngeschäft» lautete eine weitere Forderung. Hier stellt sich die Frage, was die Definition des Begriffs Kerngeschäft ist. Die Kundenerwartungen heute gehen viel weiter, als dass sie unter dem Kerngeschäft der SBB nur das Fahren von Zügen nach einem vorgegebenen Fahrplan verstehen. Sicher gehören hohe Standards bei Qualität, Sicherheit und Pünktlichkeit zum Kerngeschäft und werden von den Kundinnen und Kunden vorausgesetzt. Weiter aber wollen sie auch eine gute und bedarfsgerechte Information auf verschiedenen Kanälen, einfach verfügbare und bezahlbare Tarife, eine durchgehende Mobilitätskette von Tür zu Tür und vieles mehr. Flugtaxis gehören wohl nicht mehr zum Kerngeschäft. Ein wichtiger Massstab ist die Frage nach dem Kundennutzen und auch der Bezahlbarkeit für die Definition des Kerngeschäfts. «Das eine tun, aber das andere nicht lassen – aber mit dem richtigen Augenmass» dürfte ein gutes Rezept sein.

Klare Kommunikation

Interne Kommunikation: Hier kündigte der CEO A. Meyer an, die SBB werde direkter, unverblümter, schneller werden und die Sprache der Mitarbeitenden sprechen. Dies zur Form.

Vom Inhalt her muss auch ein Wandel kommen: Wenn sich ein Projekt nicht den Erwartungen gemäss entwickelt, Fehler sich häufen und die Resultate unbrauchbar sind, so die Erwartung des Kaderverbandes des öffentlichen Verkehrs, muss die SBB das akzeptieren und nicht schönreden. Es geht nicht um Schuldzuweisungen, sondern um das Ernstnehmen von Rückmeldungen von der Basis. In der Konsequenz kann es dann das Stoppen eines Projektes bedeuten, um es nach einer Denkpause neu aufzugleisen. Der Kaderverband erwartet dabei Reflexion, Offenheit und

Transparenz – sonst wird kein Erfolg daraus! Denn zum Erfolg braucht es das Vertrauen und Augenhöhe unter Partnern! Und nur so wird die Kommunikation glaubhaft und die Kommunikatoren authentisch.

Auch nach aussen muss die SBB-Kommunikation vom Reaktions- zum Aktionsmodus wechseln. Seit einiger Zeit machen es sich die Medien einfach mit einem populistischen SBB-Bashing, das bringt Auflage, nagt aber an der Motivation der SBB-Mitarbeitenden und schreckt Stellensuchende ab. Mit der Eröffnung der grenzüberschreitenden RER Léman-Express und dem Ceneri-Basistunnel hat die SBB auch Gutes und Positives zu berichten. Auch damit können die Medien ihre Seiten füllen, wenn die SBB Kommunikation es ihnen richtig aufischt.

Alles in allem war das Gespräch sehr offen. Der KVÖV konnte der SBB aufzeigen, wo Handlungsbedarf ist. Nun ist es an der SBB, ihren Worten Taten folgen zu lassen.

7. Unsere Erwartungen an Vincent Ducrot, zukünftiger CEO der SBB AG

Mit Wohlwollen haben die Mitarbeitenden der SBB AG die Information aufgenommen, dass Vincent Ducrot per 1. April 2020 neuer CEO der SBB AG wird. Aus zwei Gründen: Weil erstens das Warten auf den Nachfolgeentscheid ein Ende hat, aber auch, weil sich Vincent Ducrot in der ÖV-Landschaft Schweiz einen sehr guten Namen und Respekt geschaffen hat.

Der Verwaltungsrat der SBB AG hat am 10. Dezember Vincent Ducrot als neuen CEO der Öffentlichkeit vorgestellt. Hohe Erwartungen und auch Hoffnungen wurden ihm in den ersten 24 Stunden nach seiner Ernennung von den Medien und der Öffentlichkeit aufgebürdet: Die SBB soll wieder werden «wie früher», also pünktlich, sauber, zuverlässig und sicher. Zudem soll der Kunde wieder in den Fokus rücken, die Mitarbeitenden mehr Wertschätzung erhalten, und die ÖV-Preise sollen sinken.

Positives zu seinem Führungsstil ist bereits bekannt: Makro- statt Mikromanagement, Vertrauen und Delegation zu Kader und Mitarbeitenden, transparente und ehrliche Kommunikation. Der Kaderverband ist überzeugt, dass Vincent Ducrot dies so beibehält, ebenso den guten und intensiven Kontakt zu den Sozialpartnern. Wir freuen uns auf die kommende konstruktive Zusammenarbeit.

Der Kaderverband des öffentlichen Verkehrs fasst seine Erwartungen in drei einfachen Punkten zusammen:

- Die Leitung der SBB muss besser zuhören
- Mehr Vertrauen zu den Sozialpartnern, v.a. bei Rückmeldungen aus der Fläche
- Weniger Reorganisationen, kein Personalabbau in Schlüsselpositionen.

Vincent Ducrot wird als ausgewiesener ÖV-Kenner und als besonnene Persönlichkeit die Bahn gezielt weiterentwickeln. Die Herausforderungen werden weiterhin ambitiös bleiben und die Kader fordern. Wenn der neue CEO diese drei Erwartungen schon zu Beginn beherzigt und eine enge Zusammenarbeit mit dem Kaderverband wahrnimmt, wird sich das Kerngeschäft wieder stabilisieren, ohne dass die SBB die Zukunft aus den Augen verliert.

8. SBB AG: Erfolgsbeteiligung 2019 für Mitarbeitende im GAV

In unserem Newsletter vom 4. September 2019 informierten wir über den Entscheid des Verwaltungsrates der SBB AG zur Ausrichtung einer Prämie an die dem GAV unterstellten Mitarbeitenden der SBB. Diese Erfolgsbeteiligung hatte der KVÖV nach dem ausgezeichneten Jahresergebnis 2018 gefordert. Nun zeigt sich, dass bei den Mitarbeitenden mit einem Einzelarbeitsvertrag nach OR Fragen aufkamen.

Verschiedentlich wurde der KVÖV angefragt, wieso Mitarbeitende mit OR-Verträgen mit dieser Aktion keine Erfolgsbeteiligung analog den Kolleginnen und Kollegen mit GAV-Verträgen erhielten.

Die SBB hat ihren Entscheid mit folgender Erklärung begründet:

«Mitarbeitende der SBB AG und SBB Cargo AG mit OR-Vertrag erhalten jährlich eine vertraglich vereinbarte Erfolgsprämie. Damit ist bereits eine Erfolgsbeteiligung der Mitarbeitenden mit OR-Verträgen gewährleistet».

Für den KVÖV ist diese Begründung nachvollziehbar. Zur Information: Hier der [Link zum erwähnten Newsletter vom 4. September 2019](#).

9. SBB AG: Erhöhung des «OR-Kontingents» per 1.1.20

Seit 2010 kann die SBB Mitarbeitende nicht nur zu Anstellungsbedingungen gemäss dem gültigen Gesamtarbeitsvertrag GAV anstellen, sondern auch per Einzelarbeitsvertrag gemäss Obligationenrecht OR. Das UVEK als Aufsichtsbehörde setzte dabei eine Obergrenze von 5% des gesamten Personalbestandes. Da das «OR-Fenster» inzwischen praktisch ausgeschöpft ist, will die SBB diese Quote auf neu 7.5% erhöhen.

Ausgangslage

Seit dem 1. Juli 2010 erlaubt das UVEK den Regiebetrieben des Bundes, u.a. der Post und der SBB, bei der Anstellung von Kaderangestellten vermehrt marktfähige Regeln anzuwenden, wie sie auch bei Konkurrenten möglich sind. Obligationenrechtliche Anstellungsverhältnisse gab es aber höchstens für 5 Prozent des gesamten Personalbestandes. Die Regelung betrifft ausdrücklich das obere und das mittlere Kader, soweit dies von der Führungs- und Fachverantwortung her gerechtfertigt ist, sowie Spezialisten in der Informatik und anderen Schlüsselbereichen.

Als Gegenleistung hat die SBB AG mit den Partnern der Verhandlungsgemeinschaft eine «Vereinbarung betreffend Stabilisierungsmassnahmen der Pensionskasse SBB» ausgearbeitet. Diese sieht vor, dass die SBB AG einen Einschuss von 50% der effektiven Kosten zur Verstärkung der Altersguthaben der PK SBB tätigt, falls die PK SBB innerhalb der nächsten 5 Jahre eine Sanierung vornehmen muss, wenn sie zur Abfederung der Leistungseinbussen für ihre Versicherte die Altersguthaben erhöhen muss.

Diese Regelungen zur Garantienstellung der SBB gegenüber der PK SBB erhalten auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens des erhöhten OR-Kontingents hin Gültigkeit per 1.1.2020 (vorbehältlich Genehmigung durch das UVEK) und gelten sowohl für die SBB AG wie auch für SBB Cargo AG.

Aktueller Stand und Abfederungsmassnahmen

Die SBB hat zusammen mit den VG-Partnern ein Gesuch an das UVEK für die Erhöhung des OR-Kontingents auf neu 7.5% deponiert. Die zusätzliche Quote von 2.5% entspricht rund 650 Vollzeitstellen. In der Begründung zum Gesuch werden wichtige Punkte, die dem Schutz der Arbeitsbedingungen für Kader dienen, aufgeführt:

- Es werden Kader zu OR-Verträgen rekrutiert, die
 - als mittleres Kader Einfluss auf den finanziellen Erfolg haben, sowie es von der Führungs- und Fachverantwortung her gerechtfertigt ist;
 - spezielle Anforderungen gerecht werden müssen, namentlich in der Informatik und in Schlüsselbereichen.
- Die Erhöhung der OR-Quote erfolgt grossmehrheitlich mittels Neuanstellungen über die nächsten 2-3 Jahre.
- Wo bestehenden GAV-Mitarbeitenden ein Vertragsangebot für einen OR-Vertrag gemacht wird, erfolgt die Überführung auf freiwilliger Basis.
- Bei Stellenverlusten infolge von Restrukturierungen von OR-Kadern verpflichtet sich die SBB zu freiwilligen Austrittsleistungen.
- Ebenso wird ein Schutzmechanismus vorgesehen für Kader, deren GAV-Vertrag infolge der Quotenerhöhung in einen OR-Vertrag umgewandelt wurde, wenn sie bei der Kündigung mindestens 58 Jahre alt sind und 10 Dienstjahre haben.

Zudem wird in einer Vereinbarung auch geregelt, wie bei der Umwandlung von bestehenden GAV- in OR-Verträge zur Berechnung des neuen Salärs vorgegangen wird.

Die Meinung des Kaderverbandes KVÖV

Der KVÖV anerkennt, dass der Markt um Spezialisten und obere Führungskräfte zunehmend härter wird, und dass die SBB gleichlange Spiesse braucht, sprich gleichgute Arbeitsbedingungen anbieten muss wie andere Unternehmen auch.

Da einerseits gute Abfederungsmassnahmen für die OR-Kader ausgehandelt werden konnten und andererseits die Garantenstellung der SBB gegenüber der PK SBB allen Mitarbeitenden und Versicherten dient, konnte der Kaderverband des öffentlichen Verkehrs dem Antrag der SBB zustimmen.

Weiteres Vorgehen

Aktuell gilt es, den Entscheid des UVEK abzuwarten und die Vorbereitungen zur Kommunikation voran zu treiben. Der Kaderverband KVÖV wird auch hier eingebunden sein und natürlich laufend informieren.

10. Salärmassnahmen für 2020 - Übersicht

Bundverwaltung

Die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung erhalten 2020 eine Lohnerhöhung von insgesamt einem Prozent. Diese besteht aus einem Teuerungsausgleich von 0,5 Prozent und einer Realloohnerhöhung von 0,5 Prozent. Dies hat der Bundesrat an seiner Sitzung vom 27. November 2019 beschlossen. Er bestätigt damit das Verhandlungsergebnis der Sozialpartner vom 13. November 2019. Vorbehalten bleibt die Zustimmung der eidgenössischen Räte zum Voranschlag 2020.

login Berufsbildung AG

Die Lohnsumme für 2020 wird um 0.8 Prozent erhöht.

- Generell erhalten alle Mitarbeitenden 0.15 Prozent für den AHV Ausgleich.
- Im Weiteren stellt login 0.65 Prozent für individuelle Lohnerhöhungen gemäss GAV zur Verfügung.
- Die Überprüfung der Lohngleichheit 2018 hat ergeben, dass diese gewährleistet ist. login stellt sicher, dass die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau auch weiterhin gewahrt ist.

SBB / SBB Cargo

- GAV**
- Keine generelle Lohnerhöhung. Für individuelle Lohnerhöhungen stehen insgesamt 0.8% der Lohnsumme bereit.

In den vier Jahren 2017- 2020 werden individuelle Lohnerhöhungen gemäss Beschlussprotokoll zu den GAV-Verhandlungen 2015 von je 0.8 Lohnprozenten ausgerichtet und es wird auf generelle Lohnerhöhungen verzichtet.

Gespräche über zusätzliche Lohnerhöhungen finden statt, falls die Jahresteuern 1.2% übersteigt.

- OR**
- Für individuelle Lohnerhöhungen stehen 0.8 Lohnprozent zur Verfügung.

SBB Cargo International AG

- +1% indiv. Erhöhung.
- Dazu kommen weitere individuelle Anpassungen zur Stabilisierung der Lohnstruktur.

Zugleich wurde vereinbart, dass 2020 der seit 2012 bestehende Gesamtarbeitsvertrag GAV überarbeitet werden soll, mit Gültigkeit ab 1.1.21.

Schweizerische Südostbahn SOB AG

Empfehlung des Kaderverbandes für OR-Kader Lohnrunde 2020

Der Kaderverband des öffentlichen Verkehrs ist zwar noch nicht in Sozialpartnerschaft mit der SOB AG. Im Interesse unserer Mitglieder, die bei der SOB AG unter Vertrag stehen, gibt der Kaderverband eine Empfehlung zur Lohnrunde für das Jahr 2020 ab.

Der Kaderverband des öffentlichen Verkehrs ist der Meinung, dass allen Kadern, insbesondere den Kadern mit Arbeitsvertrag nach OR, ein grosses Dankeschön für den grossen Einsatz und die gute Arbeit gebührt. Der Kaderverband empfiehlt als Anerkennung für diese Leistungen für alle OR-Kader eine nachhaltige, individuelle Lohnerhöhung von mindestens 0.7 bis 1.2%.

Unsere Empfehlung lehnt sich an die Prognosen des SECO an, nach denen die mittlere Teuerung 2019 für private Haushalte 1.1% beträgt.

BLS AG

- GAV**
- eine generelle Lohnerhöhung von 0.5% plus eine Einmalzahlung von CHF 1'100 pro Person mit einem Beschäftigungsgrad von 100%.
- OR**
- Der Kaderverband des öffentlichen Verkehrs hat eine Empfehlung zur Lohnrunde für das Jahr 2020 abgegeben und empfiehlt als Anerkennung eine nachhaltige, individuelle Lohnerhöhung von mindestens 0.7 bis 1.2%.

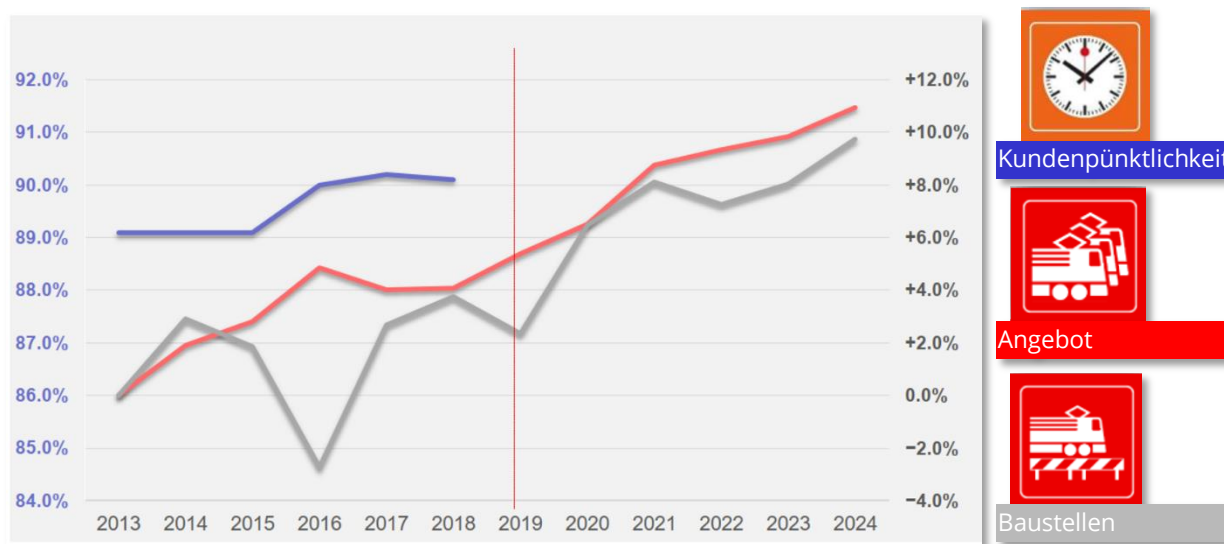
- Diese Empfehlung lehnt sich an die Prognosen des SECO an, nach denen die mittlere Teuerung 2019 für private Haushalte 1.1% beträgt.

Die Antwort seitens BLS AG ist aktuell noch ausstehend.

11. SBB Infrastruktur Fahrbahnerneuerung

Über die nächsten Jahre steigt das Bauvolumen von SBB Infrastruktur weiter an. Bei Fahrbahnerneuerungen werden das Zusammenspiel von SBB-eigenen und externen, angemieteten Ressourcen neu aufgegleist. Damit soll das SBB-Know-how erhalten und ausgebaut werden. Zugleich soll der eingemietete externe Unternehmer Verantwortung für seine Leistung übernehmen.

Die Herausforderung: Angebot und Bauvolumen nehmen mittelfristig massiv zu:



Das gesamte Bauvolumen der SBB nimmt in den kommenden Jahren massiv zu. Die Fahrbahnerneuerung ist mit CHF 500 Mio. pro Jahr das grösste wiederkehrende Bauvolumen.

Die SBB-eigenen Personalressourcen sind bereits heute an der Auslastungsgrenze. Deshalb wird ein Grossteil der Leistungen durch externe Ressourcen (Personal und Maschinen) erbracht werden müssen.

In den kommenden Jahren kommt es zu einer Verschiebung und Fokussierung der SBB-eigenen Leistungen:

2019	2025
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die SBB führt ihre Projekte bisher mit einem Anteil von ca. 45% an externem Personal und mit eingemieteten Maschinen aus. ▪ Die Lieferanten tragen keine unmittelbare Leistungsverantwortung. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zukünftig tragen die Unternehmer vermehrt die Ausführungsverantwortung. ▪ Bisherige Einzelmandate werden durch mehrjährige Rahmenverträge ersetzt. ▪ Die SBB lastet ihr eigenes Personal für die Umsetzung neuralgischer Weichen und für die Beistelleleistungen voll aus

- Seit 2015 werden bei internen Auslastungsspitzen Projekte in aufwändigen Einzelmandaten an Bau-Subunternehmen vergeben.
- Dieser Anteil extern eingemieteter Ressourcen wird reduziert.

Fokussierung in Fahrbahnerneuerung auf Kernkompetenz und Kooperation

Fokussierung auf das SBB Bahn-Know-how

- Die SBB behält das Bahn-Know-how intern und baut es weiter aus
- Eigene Fachkräfte fokussieren sich auf neuralgische Netzabschnitte und komplexe Weichenzonen, wo Störungen und Verzögerungen grosse Auswirkungen auf die Kunden hätten.
- Mit der Ausführung dieser komplexen Projekte wird die Interventionsfähigkeit bei den regionalen Teams weiter gestärkt und dadurch die rasche Störungsbehebung im Ereignisfall sichergestellt.

Anpassung des Kooperationsmodells mit externen Partnern: Verantwortung von A – Z

- Es werden leistungsbezogene Gesamtpaket in Form von mehrjährigen Rahmenverträgen vergeben.
- Mit neuen Kooperationsmodellen führen die Partner Fahrbahn-Erneuerungen mit hohem Standardisierungscharakter aus und verantworten dabei die Ausführung von A bis Z.
- Die Zusammenarbeit mit dem Kooperationspartner wird optimiert und die Effizienz in der Umsetzung des Bauvolumens im Fahrbahnbereich verbessert.
- Die Partner erhalten mehrjährige Auftragsicherheit. Damit erwartet die SBB verstärkte Innovationskraft und mehr Wettbewerb im Markt.
- Die ersten Ausschreibungen (350 Weichen über 3 – 5 Jahre) wurden bereits publiziert.

12. «Léman Express» offiziell eröffnet

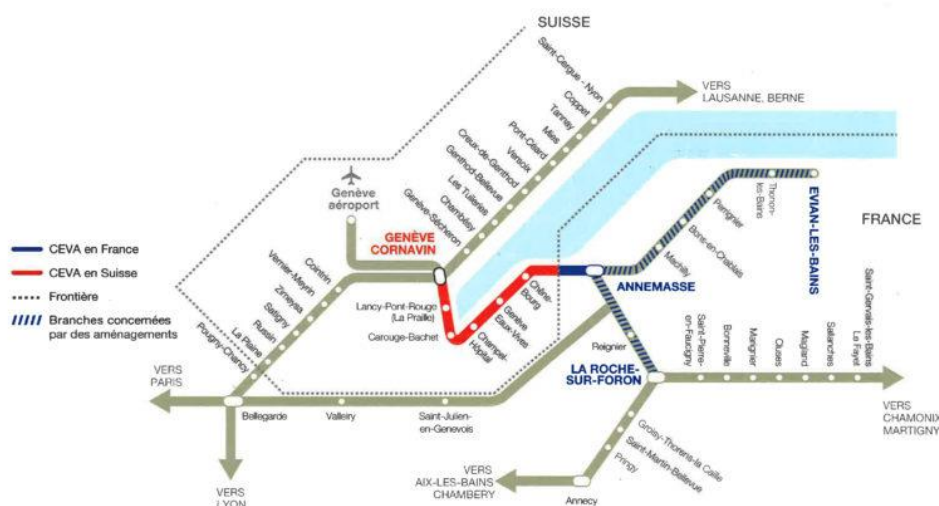
Mit dem Fahrplanwechsel vom 15. Dezember 2019 ging ein weiteres Grossprojekt offiziell «auf Schiene»: Die grenzüberschreitende S-Bahn rund um Genf wurde eröffnet.

Die S-Bahn nahm am 11. Juni 2018 ihren Teilbetrieb auf. Am 9. Dezember 2018 erhielten die Linien ihre endgültige Nummerierung. Die Linien 1 bis 4, die die Neubaustrecke Genf-Cornavin–Eaux Vives–Annemasse bedienen sollen, enden bis zu ihrer Inbetriebnahme in Lancy-Pont Rouge im Süden von Genf.



Mit dem Fahrplanwechsel vom 15. Dezember 2019 nun nahm die S-Bahn Léman unter dem Namen «Léman Express» im Raum Genf als das grösste grenzüberschreitende S-Bahn-Netz Europas ihren fahrplanmässigen Vollbetrieb auf. Die ganze S-Bahn umfasst sechs Linien von total 230 Kilometern Länge, hält an 45 Stationen in den Kantonen Genf und Waadt sowie in den französischen Départements Haute-Savoie und Ain.

Die Vollenbetriebnahme des «Léman Express» als Rückgrat des öffentlichen Verkehrs im Grossraum Genf verändert das Angebot in der Region grundlegend. Rund 50 städtische und regionale Bus- und Tramlinien werden an die Bahnhöfe des «Léman Express» angebunden. Gleichzeitig wird eine Entlastung der Autoströme von französischen Pendlern nach und von Genf erwartet.



Im Kanton Genf werden über 80 Prozent der Einwohnerinnen und Einwohner und rund 86 Prozent der Arbeitsplätze weniger als eineinhalb Kilometer vom nächsten Bahnhof entfernt sein.

Für die Mitarbeitenden stellt sich eine zentrale Frage: welche Gesellschaft wird das Netz betreiben und welche Arbeitsbedingungen werden gelten?

In einem ersten Schritt werden es die jeweiligen Hausregeln sein. Die Betreibergesellschaft Lémanis wird von SNCF (40 %) und SBB (60 %) nach Schweizer Recht gemeinsam geführt, aber die Lokführerinnen und Lokführer arbeiten nur im eigenen Land, obwohl sie beide Fahrbewilligungen haben. Dies macht einen Lokführerwechsel jeweils in Annemasse nötig.

Gemäss Absichtserklärung der Behörden beider Länder vom 1. Februar 2019 bietet nämlich dem einheitlichen Betreiber die Möglichkeit einer «eventuellen Ausschreibung der Bahnleistungen des Léman Express auf dem gesamten einbezogenen Gebiet der Schweiz und Frankreichs am Ende der zehnjährigen Konzession, mit einer Ausstiegsklausel nach sechs Jahren, die dem Betreiber auf dem Schweizer Netz zugestanden wird». Im Zeitraum 2025–2029 könnte das Netz also gesamteuropäisch ausgeschrieben werden. Derzeit bereitet sich die Europäische Union auf die Liberalisierung des Fernverkehrs (2020) und des Regionalverkehrs (2026) vor.

13. Betriebliche Mitwirkung SBB: Peko hat sich konstituiert

Am 11./12. November sind alle Vertreter der neuen Personalkommission PeKo in Sursee zusammengekommen, um sich zu konstituieren. Dazu gehörte insbesondere die Besetzung der Präsidien und die Verteilung der übrigen Funktionen.

Rund 10'000 Mitarbeitende der SBB waren für die Wahl ihrer PeKo-Vertreter stimmberechtigt. Die Wahlurnen für die Wahl der PeKo wurden am 25.10.19 geschlossen. Die Wahlkommission hat am 28.10.19 alle Gewählten bestätigt. Damit war der Weg für die Konstituierung der Peko vom 11. Und 12. November frei. Hier ist die Liste der KVÖV-Vertreter in der Peko SBB ab 1. Januar 2020 mit allen Funktionen:

Wahlkreis	Vertreter KVÖV	Funktion
TPO	Manuel Kobler	Präsident PEKO TPO
Öffentl. Sicherheit OES	Martin Kohler	Mitglied PEKO

Der KVÖV gratuliert den gewählten KVÖV-Peko-Vertretern und bietet ihnen an, sie nach Bedarf zu unterstützen.

Bemerkung: Bei SBB Infrastruktur werden die Peko im Frühjahr 2020 gewählt.

Anlässlich der Wahlen hat die Wahlkommission Unregelmässigkeiten festgestellt, die aber nicht ergebnisverfälschend waren. Die Wahlkommission hat eine Untersuchung eingeleitet und wird für die nächsten Wahlen die entsprechenden Anpassungen im Wahlprozess und im System vornehmen.

14. Neuer Chef der französischen Staatsbahn SNCF

Jean-Pierre Farandou soll künftig SNCF führen. Der 62-Jährige muss bei dem französischen Staatskonzern eine Reform durchsetzen, die es in sich hat.

Der neue Vorstandschef ist ein echter Eisenbahner. Einer, der seine komplette Karriere beim französischen Bahnkonzern SNCF verbracht hat. Jean-Pierre Farandou, 62 Jahre alt und bislang Leiter der Tochtergesellschaft Keolis, soll ab Januar 2020 den Chefposten beim Staatskonzern SNCF in Paris übernehmen.



Präsident Emmanuel Macron hat sich für den Ingenieur Farandou ausgesprochen. Er soll *auf* Guillaume Pepy folgen. Doch auf dem Neuen lasten sehr hohe Erwartungen. Er soll die „SNCF 2020“ organisieren, eine Reform, die es in sich hat. Denn künftig wird es in Frankreich mehr Wettbewerb auf der Schiene geben, die SNCF mit ihren rund 270.000 Mitarbeitern muss sich gegenüber der Konkurrenz beweisen. Und: Es sollen keine Mitarbeiter mehr mit privilegiertem Beamtenstatus eingestellt werden. Proteste dagegen gab es zuletzt mehr als genug.

Farandous Vorteil: Er kennt das Unternehmen bestens, ist seit 38 Jahren Bahn-Manager. Der aus Bordeaux stammende Franzose führt seit 2012 das franko-kanadische Verkehrsunternehmen Keolis, das zu 70 Prozent der SNCF gehört. 2018 erreichte er eine Umsatzsteigerung von zehn Prozent.

Der neue CEO gilt bei SNCF-Mitarbeitern als sehr beliebt, er könne gut zuhören, heisst es. Ihm wird daher auch zugetraut, dass er den Wandel behutsam durchsetzt. Der Elysée-Palast lobt vor allem Farandous «Erfahrung im Bahnbereich».

15. Tiefe Zinsen belasten Pensionskassen und die Versicherte

Die tiefen Zinsen und die zunehmende Lebenserwartung der Rentenbeziehenden bringen die Pensionskassen immer mehr in eine schwierige Lage. Die Höhe der Altersrente ist von zwei Faktoren abhängig: vom Umwandlungssatz zum Zeitpunkt der Pensionierung und von der Verzinsung des Altersguthabens während eines Arbeitslebens von etwa 40 Jahren.

Eine grosse Herausforderung für die Pensionskassen ist die Langlebigkeit. Das Rentenalter (Frauen 64, Männer 65) ist in der Schweiz seit 1985 unverändert geblieben. Zwar hat der Bundesrat mit der Reform AHV 21 die Angleichung des Referenzalters für Frauen auf 65 Jahre beantragt, doch stösst dieser Vorschlag auf Widerstand. Die Lebenserwartung der Männer ist auf 80 Jahre, jene der Frauen auf 84 Jahre gestiegen. Die Versicherten beziehen also immer länger eine Rente, das dafür angesparte Kapital wurde jedoch für eine kürzere Bezugsdauer gebildet. Laufende Renten dürfen nicht gekürzt werden. Die Pensionskassen reagieren auf diese Entwicklung, indem sie die Umwandlungssätze senken. Diese bilden die Brücke vom angesparten Kapital zur Rente. Sinkende Umwandlungssätze führen zu tieferen Renten.

Die von der Pensionskasse erzielte Rendite ist der «dritte Beitragszahler»

Arbeitgeber und Arbeitnehmer entrichten monatlich Sparbeiträge, um das Altersguthaben in der Pensionskasse zu finanzieren. Einen grossen Einfluss auf die Höhe des Altersguthabens hat die Verzinsung. Diese wiederum ist abhängig von der Rendite, welche die Pensionskasse auf ihren Kapitalanlagen im Geschäftsjahr erzielte. Sie wird auch der dritte Beitragszahler genannt. Die Finanzkrise 2008 veranlasste die Notenbanken zu einer Geldschwemme und zu einer Politik der tiefen Zinsen. Deswegen mussten die Aussichten auf Rendite in den letzten Jahren nach unten korrigiert werden. Im Spannungsfeld von Rendite und Sicherheit wird es für die Pensionskassen immer schwieriger, eine gute Rendite auf dem Anlagevermögen zu erzielen. Experten sprechen von einem Anlagenotstand. Die von Pensionskassen erzielte Rendite muss ausreichen, um alle ihre Verpflichtungen zu erfüllen. Zu diesen gehört unter anderem der auf den Altersgut haben zu entrichtende Mindestzins, der jährlich vom Bundesrat festgelegt wird.

Abwärtsspirale bei den Zinsen Im Jahre 2008 betrug der Mindestzinssatz 2,75 Prozent, in den Jahren 2009 bis 2011 waren es noch 2,0 Prozent. Mit 1,5 Prozent in den Jahren 2012 und 2013 sank er unter die Schwelle von 2 Prozent und mit 1,0 Prozent für 2017 wurde der bisherige Tiefpunkt erreicht: eine dramatische Entwicklung, deren Ende leider noch nicht abzusehen ist.

16. Bundesrat: Altersguthaben-Verzinsung bleibt bei 1%

Die Guthaben im obligatorischen Teil der beruflichen Vorsorge werden auch 2020 zu mindestens 1 Prozent verzinst. Das hat der Bundesrat am 6. November beschlossen. Er folgte damit der Empfehlung der Eidgenössischen Kommission für berufliche Vorsorge.

In dem Gremium, in dem auch Versicherungen und Sozialpartner vertreten sind, hatte die Empfehlung für eine Kontroverse gesorgt. Die von der BVG-Kommission angewendete Formel ergab nämlich einen Wert von weniger als 1 Prozent. Trotzdem empfahl die Mehrheit, beim aktuellen Mindestzinssatz zu bleiben. Als Grund dafür gab die Kommission unter anderem an, damit das Vertrauen in die 2. Säule stärken zu wollen.

Positive Aktien-Performance

In einer Mitteilung verweist der Bundesrat einerseits auf die tiefe Rendite der Bundesobligationen. Der Zins für 10-jährige Bundesobligationen ist derzeit negativ. Andererseits berücksichtigte der Bundesrat die positive Performance von Aktien, Anleihen und Liegenschaften. Der Swiss-Performance-Index habe bis Ende September 2019 um 24,4 Prozent zugelegt, schreibt er.

Aufgrund der guten Entwicklung der Finanzmärkte bei gleichzeitig tiefer Mindestverzinsung sei eine Senkung des Mindestzinssatzes nicht gerechtfertigt. Die gegenwärtig tiefen Zinsen am Kapitalmarkt legten jedoch auch keine Erhöhung des Satzes nahe.

Dennoch fordert der Kaderverband KVÖV eine Erhöhung der Verzinsung der Sparguthaben in der PK SBB um 0.5% - 1% über den definierten Mindestzins. Der KVÖV hat dazu die entsprechenden Gremien informiert.

17. Bundesrat will grenzüberschreitenden Bahnverkehr weiter stärken

Dem Bundesrat ist wichtig, dass der grenzüberschreitende Bahnverkehr möglichst hindernisfrei funktioniert. Er sieht deshalb vor, die sogenannte technische Säule des vierten EU-Eisenbahnpakets zu übernehmen. Diese bringt europäisch vereinheitlichte Verfahren und damit einen tieferen Aufwand für Bahnen und Rollmaterialhersteller im internationalen Verkehr. In einem ersten Schritt hat der Bundesrat an seiner Sitzung vom 6. November 2019 zu diesem Zweck die Eisenbahnverordnung angepasst.

Rollmaterialhersteller und Bahnunternehmen wollen neue Züge oft in mehreren Ländern einsetzen. Bisher mussten sie dafür in jedem betroffenen Land ein Zulassungsverfahren durchlaufen. Mit der sogenannten technischen Säule des vierten Eisenbahnpakets hat die EU solche Verfahren harmonisiert und vereinfacht: Seit Mitte Juni 2019 ist die europäische Eisenbahnagentur (ERA) für Zulassungen von Rollmaterial für den grenzüberschreitenden Verkehr zuständig. Sie erteilt auch einheitliche Sicherheitsbescheinigungen. Für die Unternehmen reicht es somit aus, für Mehrländerzulassungen nur noch ein einziges Gesuch bei der ERA einzureichen. Der administrative Aufwand sinkt dadurch erheblich.

Die Schweiz hat ein grosses Interesse daran, dass der grenzüberschreitende Eisenbahnverkehr möglichst reibungslos und hindernisfrei funktioniert. Dies dient den Unternehmen und Passagieren und stärkt die Verlagerung des alpenquerenden Güterverkehrs auf die Schiene. Der Bundesrat will deshalb die technische Säule des vierten EU-Eisenbahnpakets in zwei Schritten in das schweizerische Recht übernehmen:

- In einem ersten Schritt sollen bis Ende 2019 die Verfahren der EU und der Schweiz bei Fahrzeugzulassungen für den internationalen Verkehr sowie für Sicherheitsbescheinigungen harmonisiert werden. Dafür hat der Bundesrat an seiner Sitzung vom 6. November 2019 die Eisenbahnverordnung (EBV) angepasst. Ergänzend ist ein Beschluss des gemischten Ausschusses Schweiz-EU zum Landverkehrsabkommen erforderlich.
- In einem zweiten Schritt sollen die Verfahren der Schweiz und der EU zusammengelegt werden. Dafür will der Bundesrat dem Parlament eine Botschaft für die Anpassung des Eisenbahngesetzes unterbreiten. Damit soll die technische Säule des vierten EU-Eisenbahnpakets vollständig ins schweizerische Recht übernommen werden.

18. WEKO prüft Übernahme von SBB Cargo vertieft

Die Wettbewerbskommission (WEKO) prüft die geplante Übernahme von SBB Cargo durch die SBB, Planzer und Camion-Transport vertieft. Es bestehen Anhaltspunkte, dass dieser Zusammenschluss auf verschiedenen Märkten eine marktbeherrschende Stellung begründet oder verstärkt.

Die SBB erbringen Dienstleistungen im öffentlichen Verkehr und den damit zusammenhängenden Bereichen. Planzer und Camion-Transport bieten ihrerseits verschiedene Dienstleistungen im Bereich der Logistik an. Mit dem Zusammenschluss wollen Planzer und Camion-Transport ihre Logistikkenntnisse zur Optimierung bestehender und zur Entwicklung neuer Produkte in SBB Cargo einbringen. Damit beabsichtigen die SBB und die Logistikunternehmen die Wirtschaftlichkeit und die Wettbewerbsfähigkeit von SBB Cargo zu verbessern.

Die vorläufige Prüfung dieser Übernahme hat ergeben, dass Anhaltspunkte für eine marktbeherrschende Stellung bestehen. Dies betrifft verschiedene Märkte in den Bereichen Schienengüterverkehr, Operateur-Leistungen und Umschlagsleistungen. Weiter bestehen Anhaltspunkte für die Begründung einer kollektiven Marktbeherrschung im Bereich der Umschlagsleistungen.

Aus diesen Gründen prüft die WEKO vertieft, wie sich der geplante Zusammenschluss auf den Wettbewerb auswirken würde. Die Prüfung hat innerhalb der gesetzlichen Frist von vier Monaten zu erfolgen.

19. Der Oberbahnarzt der SBB geht in Pension: Adieu Dr. med. Pierre-Albert Voumard



Dr. Pierre-Albert Voumard wurde als Eisenbahnersohn am 16. August 1956 geboren. Er schloss sein Medizinstudium 1981 in Lausanne ab und wurde 1987 von der Universität Basel zum Dr. med. ernannt. Nachdem er als Assistenzarzt verschiedenen Orts berufliche Erfahrung gesammelt hatte, trat er 1989 in den damaligen Ärztlichen Dienst der Bundesverwaltung, der PTT und SBB ein.

1990 erlangte er den Titel eines Spezialisten FMH in allgemeiner Medizin und 1994 in Arbeitsmedizin. Seit Mai 1996 ist er Leiter und Chefarzt des MedicalService der SBB. Im Jahr 2005 wurde er zum Präsidenten des Internationalen Verbandes der bahnärztlichen Dienste gewählt.

Er verlässt die SBB per Ende 2019. Wir wünschen Pierre – dem Eisenbahner mit Herzblut – gute Fahrt auf all den vielen kommenden Bahnexkursionen ...!

20. Bleiben wir in Kontakt

Sie wechseln den Arbeitgeber, oder ziehen Sie um? Vergessen Sie dabei bitte nicht, uns über die neue Kontaktdaten und Ihre neuen Mailadresse zu informieren.

Sie können uns ganz einfach informieren, wenn ihre Daten ändern. Auf unserer Home-Seite www.kvoev.ch finden Sie rechts den Button «Adressänderung melden». Indem Sie dort klicken, Ihre Kontaktdaten angeben und absenden, stellen Sie sicher, dass Sie auch weiterhin unsere Informationen und Angebote erhalten.

Besten Dank für Ihre Mitarbeit.

ADRESSÄNDERUNG



21. Beidhändige Führung - Ambidextrous Leadership

Das Modell der Unternehmen der Zukunft ist die so genannte Two-Speed Organisation, auch als Ambidextrous Organisation bezeichnet, zu Deutsch «zweihändige Organisation». Diese Organisationsform muss sowohl innovativ wie nach festen Regeln arbeiten, sich für Neues öffnen und **bei der Produktion Standards einhalten können – alles gleichzeitig.**

So definieren Raisch und Birkinshaw die organisationale Ambidextrie als eine organisatorische Fähigkeit, um ausgerichtet und effizient bei den heutigen betriebswirtschaftlichen Belangen und gleichzeitig anpassungsfähig hinsichtlich Umweltveränderungen zu sein. Nach O'Reilly III und Tushman ist die Ambidextrie die Fähigkeit eines Unternehmens, gleichzeitig forschen (Exploration) und optimieren (Exploitation) zu können, um langfristig anpassungsfähig zu sein.

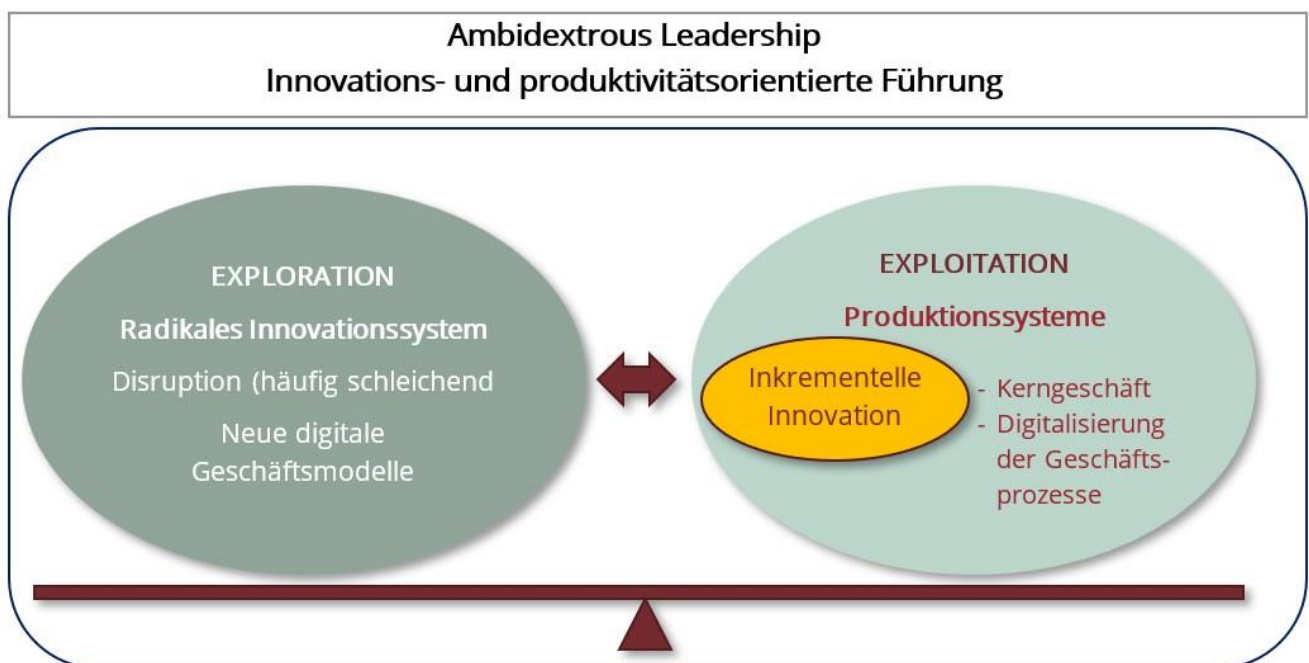
Aufbau der «beidhändigen Organisation»

Auf der einen Seite stehen schnelle agile Teams, die mit einem innovativen «transformationalen» Mindset neue Produkte entwickeln und damit die Zukunft des Unternehmens sichern (= Exploration).

Auf der anderen Seite steht eine stabile Product Factory mit Führungskräften mit einem vorwiegend «transaktionalen Mindset», welche die entwickelten und als Prototypen auf dem Markt geprüften Produkte prozesssicher skalieren und inkrementell verbessern (= Exploitation).

Die sogenannte beidhändige, ambidextre (zugleich produktivitäts- und innovationsorientierte) Führung schafft die Balance zwischen dem Produktivitätssystem des Unternehmens und einem radikalen Innovationssystem, aus dem neue, digitale Opportunitäten und Geschäftsmodelle entstehen.

Konzept der beidhändige Führung - Ambidextrous Leadership



Von Führungskräften wird heutzutage erwartet, dass sie sowohl transaktional als auch transformational führen können.

Wir befinden uns in Zeiten der Digitalen Transformation und der damit einhergehenden permanenten Veränderungen. Das zwingt die Unternehmen dazu, flexibel und agil zu sein und auf die sich ständig ändernden Anforderungen in den Märkten zu reagieren. Das hat auch Auswirkungen auf die Erwartungen an die Führungskräfte.

Erwartet wird, dass Führungskräfte beidhändig führen. Doch was ist mit dieser Beidhändigen Führung gemeint?

Herausforderungen

Führungskräfte in innovativen Unternehmen ebenso wie Führungskräfte in Firmen, die in sich rasch verändernden Umwelten agieren, stehen vor besonderen Herausforderungen: Sie müssen nicht nur ihr Tagesgeschäft meistern, sondern auch gezielt Innovationen und Veränderungen vorantreiben.

Spannungsfelder

Daraus resultieren häufig Spannungsfelder in der Arbeit von Führungskräften und ihren Teams. Beispielsweise ist es für Innovation und Veränderung notwendig, kontinuierlich Neues zu lernen bei gleichzeitiger Forderung nach starken Leistungen.

Auch die Generierung neuer Ideen, welche ein hohes Mass an Kreativität verlangt, und die systematische und effiziente Umsetzung der Ideen stellen teilweise widersprüchliche Anforderungen.

Weitere Spannungen ergeben sich im Umgang mit Autonomie vs. Kontrolle, Flexibilität vs. Effizienz oder Zukunfts- vs. Vergangenheitsorientierung. Führen mit beiden Händen: Das verbirgt sich hinter dem Begriff «Ambidextrous Leadership».

Bewusster Umgang

Erfolgreiche Führungskräfte müssen diese Spannungen bewusst wahrnehmen, agil sein und das Verhalten ihrer Teams entsprechend der Innovations- bzw. Veränderungsprozesse steuern.

Kreative Phase, Entwicklung von Ideen (Exploration)

So ist es in der Ideenentwicklungsphase wichtig, den Mitarbeitern notwendige Freiräume zu gewähren, kritisches Denken und Kreativität anzuregen, sie zu ermutigen, Risiken einzugehen und mit Fehlern tolerant umzugehen.

Umsetzungsphase (Exploitation)

In der Umsetzungsphase des Innovationsprozesses muss hingegen der Fokus auf effizienter Umsetzung, Präzision und gemeinsamer Regelbefolgung liegen.

Beidhändige Führung - Herausforderung für Führungskräfte

Führungskräfte müssen agil und fähig sein, mit ihrem Verhalten zu «Öffnen», d.h. Raum für eigene Ideen geben, Autonomie gewähren, Risiken und Fehler zulassen und den Mitarbeitenden ihren Beitrag zum grossen Ganzen aufzuzeigen. Diese Verhaltensweisen führen zu mehr Variabilität im Verhalten der Mitarbeiter.

«Schliessendes Verhalten» zur Förderung der Exploitation / Umsetzung von Ideen, wie z.B. Routinen etablieren, Fehler vermeiden, für Ziele sorgen, delegieren und kontrollieren. Diese Verhaltensweisen führen zu mehr Konformität im Verhalten der Mitarbeiter.

Führungskräfte benötigen heutzutage diese Flexibilität, zwischen den beiden Verhaltensweisen zu wechseln, je nachdem, was die Situation und Phase erfordert.

Agiles Führen mit beiden Händen: Was die Führungskraft dafür braucht

Führen mit beiden Händen verlangt den Führungskräften einiges ab. Sie müssen in der Lage sein, mit Widersprüchen umgehen zu können, Multitasking zu betreiben und ständig ihr Wissen und ihre Fähigkeiten zu erweitern.

Wichtige Fähigkeiten und Eigenschaften der Führungskräfte sind daher die kognitive Fähigkeit zum Umgang mit Komplexität, d.h. das Vermögen, sich mit Widersprüchen und Spannungen auseinander zu setzen, diese anzunehmen und neue Möglichkeiten daraus zu entwickeln. Gleichzeitig bedarf es eines hohen Masses an Zuversicht: die innere Stärke, Risiken einzugehen und unter Unsicherheit zu agieren, ohne ängstlich oder ablehnend zu sein. Ein bewusster Umgang mit Konflikten ist notwendig, um aus gegensätzlichen Meinungen kreative Lösungen zu entwickeln.

Von entscheidender Bedeutung ist auch eine gute Kommunikation: Die Mitarbeiter müssen verstehen, wie die Führungskraft denkt und entscheidet, sie sollten effektiv in Entscheidungsprozesse eingebunden werden, um in dem Wechselspiel der Phasen und Anforderungen mithalten zu können. Ausserdem sind die Mitarbeitenden angewiesen, dass die Führungskraft auch sensibel auf ihre Erwartungen, Befürchtungen und Sichtweisen eingeht.

22. Privatrechtsschutz für die ganze Familie – enorm günstig

 **rechtsschutz**
einfach anders.

Eine vergleichbare Privat-Rechtsschutzversicherung, die die ganze Familie versichert, kostet – je nach Anbieter – gut und gerne CHF 250 bis 400 pro Jahr.

Dank Ihrer Mitgliedschaft beim Kaderverband des öffentlichen Verkehrs ist das Angebot für Sie unschlagbar günstig. **Seit 2016 beträgt die Jahresprämie unverändert: CHF 138.**

Hier können Sie weitere Informationen erhalten und sich mit einem [*Klick auch gleich online verschern*](#). Sie gelangen auf die Anmeldeseite unseres Partners Angestellte Schweiz. Als KVöV-Mitglied haben Sie dieselben Vergünstigungen.

23. BusinessPoint im Bahnhof Bern – 2 Stunden gratis

 **WITZIG**
THE OFFICE COMPANY

KVöV-Mitglieder erhalten gegen Vorzeigen des Mitgliederausweises zwei Stunden pro Tag kostenfreie Nutzung eines Arbeitsplatzes im Witzig BusinessPoint Bern.

Kaffee, Tee, Mineralwasser, Früchte sowie ein drahtloser Internetzugang (WLAN) sind im Angebot inbegriffen. Der Preis für einen Einzelarbeitsplatz oder für einen Meeting- und Büroraum beinhaltet den Aufenthalt in der Begegnungszone.

24. 2 Monatsprämien geschenkt beim Abschluss der Zusatzversicherung Mivita!



atupri
Der Gesundheitsversicherer

Schliessen Sie bis zum 31. Dezember 2019 die Mivita Zusatzversicherung ab und erhalten Sie zwei Monatsprämien geschenkt.

Mivita ist die Zusatzversicherung für alle Lebenslagen:

Mivita bietet für jede Altersstufe den optimalen Versicherungsschutz, denn sie passt sich automatisch der jeweiligen Lebenssituation und dem Geschlecht an. So sind Sie immer sinnvoll versichert, ohne sich selber aktiv um allfällige Anpassungen Ihrer Versicherung kümmern zu müssen.

Nebst spezifischen Leistungen für jeden Lebensabschnitt gibt es bei Mivita natürlich auch solche, die in jeder Lebensphase wichtig sind: So wird etwa Alternativmedizin in jedem Alter grosszügig finanziell unterstützt.

Die intelligente Zusatzversicherung Mivita können Sie bis zum Alter von 70 Jahren abschliessen.

KVÖV-Mitglieder profitieren von attraktiven Vergünstigungen: Rufen Sie uns an und lassen Sie sich überraschen!

- Mehr Informationen über alle Produkte und Leistungen für KVÖV-Mitglieder.
- Berechnen Sie Ihre Prämie unverbindlich
(der KVÖV-Rabatt auf die Zusatzversicherung sowie weitere Rabatte sind in der Offerte noch nicht enthalten. Sie werden später in Abzug gebracht).
- Gerne stellen wir Ihnen eine persönliche Offerte zu. Bitte füllen Sie dazu das Formular aus.
- Gerne beraten wir Sie auch persönlich am Telefon.
Rufen Sie uns einfach gratis an: **0800 200 888**.

25. Mitglieder-Angebot unseres Partners VOLVO Switzerland SA



ZEIT, UMZUSCHALTEN.

ALLE VOLVO MODELLE SIND JETZT AUCH ALS PLUG-IN HYBRID ERHÄLTICH.

Wir bei Volvo sind davon überzeugt, dass Fortschritt und Nachhaltigkeit sich perfekt vereinen lassen. In einem Antrieb, der mehr bewegt als nur das Fahrzeug. Deshalb bieten wir Ihnen jedes Modell ab sofort auch als Plug-in Hybrid an. So können Sie mit nur einem Knopfdruck auf den rein elektrischen und vollkommen emissionsfreien Modus umschalten. Gleichzeitig sind Sie auf längeren Strecken unabhängig von Ladestationen.

AB SOFORT MIT 12 MONATEN GRATIS-STROM*

MEHR ENTDECKEN AUF VOLVOCARS.CH/HYBRID



+ VOLVO SWISS PREMIUM®
10 JAHRE/150 000 KM GRATIS-SERVICE
5 JAHRE/150 000 KM VOLL-GARANTIE

INNOVATION MADE BY SWEDEN.

* Bei Kauf eines neuen Volvo Plug-In Hybrid ab dem 16. Oktober 2019 bei einem offiziellen Volvo Vertreter. Gültig für Fahrzeuge, die im Abrechnungszeitraum, der frühestens in der KW 20/2020 beginnt, ein ganzes Jahr gefahren werden. Einmalige Rückerstattung der Kosten für das Stromtanken nach Ablauf des Jahres. Die Abrechnung erfolgt ausschliesslich über die Volvo On Call App und unter Berücksichtigung des tatsächlichen, in der Volvo On Call App ausgewiesenen Stromverbrauchs (Pure Mode) zu einem Ansatz von 25 Rappen/kWh. Die Erstattung erfolgt über die Volvo On Call App. Nicht gültig für Mietwagen. Gültig bis auf Widerruf. Volvo Swiss Premium® Gratis-Service bis 10 Jahre/150 000 Kilometer, Werksgarantie bis 5 Jahre/150 000 Kilometer und Verschleissreparaturen bis 3 Jahre/150 000 Kilometer (es gilt das zuerst Erreichte). Nur bei teilnehmenden Vertretern. Abgebildete Modelle enthalten ggf. Optionen gegen Aufpreis.

Details zu Mitgliederbedingungen KVÖV: <https://www.kvoev.ch/de/dienstleistungen/volvo>

26. Dienstleistungen des KVÖV für Mitglieder – Geld wert

Alle Informationen und laufende Updates: <https://www.kvoev.ch/de/dienstleistungen>

Rechtsberatung KVÖV	<ul style="list-style-type: none">▪ Unentgeltliche Beratung, Unterstützung und Vertretung für KVÖV-Mitglieder in allen Fragen des Arbeits- und des Sozialversicherungsrechts. www.kvoev.ch/rechtsberatung
Privatrechtsschutz	<ul style="list-style-type: none">▪ Coop-MULTI-Rechtsschutz: Verkehrs- und Privatrechtsschutz für die ganze Familie des gleichen Haushaltes mit Geltung in ganz Europa und mit Deckung Internet-Rechtsschutz. www.kvoev.ch/dienstleistungen/privatrechtsschutz
Krankenkassen	<ul style="list-style-type: none">▪ KVÖV-Mitgliederkonditionen mit bis zu 20% Prämienrabatt für die ganze Familie bei Krankenkassen-Zusatzversicherungen.▪ Nur bei unserem Partner Atupri verbleiben Sie auch nach Alter 65 in der Kollektivversicherung. www.kvoev.ch/dienstleistungen/krankenkassen
Mobilität	<ul style="list-style-type: none">▪ Basisrabatt von 12% auf Volvo-PKWs, Aktionsrabatte. www.kvoev.ch/de/dienstleistungen/volvo
Versicherungen	<ul style="list-style-type: none">▪ ZurichConnect und Generali: Prämienrabatt auf Hausrat-, Privathaftpflicht und Motorfahrzeugversicherung.▪ Die Europäische: Reise- und Freizeitversicherung. www.kvoev.ch/dienstleistungen/Versicherungen
Zeitschriften/ Publikationen	<ul style="list-style-type: none">▪ KVÖV-Bulletin plus KVÖV-Newsletters. www.kvoev.ch/Information/aktuell▪ Wirtschafts- und andere Publikationen, von Ringier Axel Springer Schweiz AG, 30% günstiger als am Kiosk.▪ Verschiedene Illustrierte von AboandMore im Abonnement 35% günstiger als am Kiosk. www.kvoev.ch/dienstleistungen/Zeitschriften
Bank CLER	<ul style="list-style-type: none">▪ Rabatt auf Hypotheken, Courtage und Depotgebühren. Zahl- und Kreditkarten mit Rabatt auf Jahresgebühr. www.kvoev.ch/dienstleistungen/Bankprodukte
Diverse Rabatte	<ul style="list-style-type: none">▪ „Witzig“ BusinessPoint im Bahnhof Bern: Gratisnutzung während 2 Stunden https://www.kvoev.ch/de/dienstleistungen/diverse

Mehr Information und laufende Updates auf www.kvoev.ch/de/dienstleistungen

27. Bulletin des Kaderverbandes des öffentlichen Verkehrs

<p>Herausgeber Kaderverband des öffentlichen Verkehrs KVöV Postfach 3001 Bern</p>	<p>Webmaster und Mailversand Online-Version dieXperten GmbH, 8812 Horgen</p> <p>Versand der gedruckten Version Eigenleistung KVöV</p>
<p>Redaktion Heinz Wiggenhauser info@kvoev-actp.ch</p>	<p>Druck Druckerei Haller & Jenzer AG Burgdorf</p>
<p>Gestaltung & Layout Heinz Wiggenhauser Leiter Marketing & Kommunikation KVöV</p>	<p>Übersetzung der französischen Version UTS Übersetzer Team Saarbrücken GmbH</p>
<p>Mutationen / Adresswechsel</p>	<p>Bitte teilen Sie uns Adressänderung, Pensionierung, Austritt umgehend mit. Am einfachsten nutzen Sie den <u>Button</u> auf unserer Website www.kvoev.ch dazu.</p> <p>Oder Sie senden uns Ihre Mitteilung per Post an KVöV, Postfach, 3001 Bern, oder per Mail an info@kvoev-actp.ch.</p>
<p>Austritt aus dem KVöV</p>	<p>Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus dem KVöV auch den Wegfall von Dienstleistungen und den damit verbundenen Vergünstigungen / Rabatten (z.B. Atupri, KPT, Zurich Connect, Multi-Rechtsschutz, etc.) zur Folge hat.</p>
<p>Pensionierung</p>	<p>Wussten Sie schon, dass Sie alle Vorteile der Mitgliedschaft auch als Pensionierter behalten können – und dies 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.</p>