

März 2019



# KVÖV-Bulletin No. 90 März 2019

## 1. Ihre Ansprechpersonen im KVÖV

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

## Liebe Mitglieder

### Schwerpunkte und Anlässe 2019

Der KVÖV hat die Schwerpunkte seiner Tätigkeit für 2019 verabschiedet. Ebenso sind die Termine und Referenten für die KVÖV-Anlässe 2019 festgelegt worden. Alle Details erfahren Sie in diesem Bulletin in den ersten beiden Artikeln.

### Entwickeln Sie neue, zusätzliche Kompetenzen

Die **Digitalisierung als Chance nutzen**: Sie wird Ihre Arbeitswelt verändern. Aber keine Angst davor – nutzen Sie die Veränderungen zur Weiterentwicklung. Werden Sie Gestalter des Wandels! Glück kann man nicht erzwingen, aber herausfordern – es kommt auf die Einstellung an!

**Resilienz entwickeln**: Können Sie dem Druck stetig steigender Anforderungen standhalten? Resilienz wird als die Fähigkeit bezeichnet, sein inneres Gleichgewicht selbst wieder zu finden und es auch beizubehalten. Resiliente Menschen sind in der Lage, aus Krisensituationen gestärkt hervorzugehen. Wir alle können unser Selbstvertrauen weiter entwickeln und resilient werden. Auch dazu ein Beitrag in diesem Bulletin im Artikel 4.

### Die Digitale Bahn

Mit **SmartRail 4.0** machen die SBB, die BLS, die Südostbahn, die Rhätische Bahn und der Verband öffentlicher Verkehr gemeinsame Sache und wollen die Bahn in die digitale Zukunft führen. Sie arbeiten gemeinsam an der Entwicklung eines neuen Verkehrsmanagement-Systems für die durchgängige Planung und Steuerung des Zugverkehrs. Damit sollen Kosten gesenkt, Kapazitäten erhöht und die Pünktlichkeit und Sicherheit gesteigert werden. Die Arbeiten dazu haben 2017 begonnen. Nun hat SmartRail 4.0 erstmals mit einer Simulation die Machbarkeit aufgezeigt. Das neue System geht jetzt in die Realisierung. Dieses soll bis 2028 in Etappen umgesetzt werden und die heutigen Systeme ablösen.

### Ist Verbandsarbeit noch zeitgemäss?

Verbände gibt es, seit sich Menschen zusammenfinden und gemeinsam für Ihre Anliegen einstehten. Der KVÖV will mit seinen Mitgliedern Veränderungen mitzugestalten. Wichtig dazu ist **die stete Mitgliedergewinnung**. Viele Mitglieder bedeuten eine starke Stimme und mehr Möglichkeiten, Ihre Anliegen und Ideen einbringen. Helfen auch Sie mit, **überzeugen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen, dem KVÖV beizutreten** – herzlichen Dank. Lesen Sie dazu den Artikel 6.



**Herzlich danken** möchte ich meinem motivierten Team im Vorstand, besonders auch Hans-Peter Leu und Heinz Wiggenhauser, welche den Jubi-Anlass vom November 2018 perfekt organisierten!

Ich wünsche Ihnen eine gute Zeit.

Markus Spühler, Präsident

## Inhalt

---

1. Ihre Ansprechpersonen im KVÖV	2
2. Schwerpunkte KVÖV 2019	4
3. Anlässe KVÖV 2019	5
4. Ist Resilienz lernbar?	6
5. Neuer GAV SBB / SBB Cargo (6. GAV)	8
6. Mitglied sein beim KVÖV – es lohnt sich!	11
7. Unternehmerische Ausrichtung für SBB Cargo	12
8. BLS AG: Sozialplan für Best Way erstellt	13
9. Zentralbahn (zb)	14
10. Kreuzungsstelle: Einigung BLS und IG «Leissigen Futura»	15
11. BLS erhält Preis für energieeffiziente Züge	16
13. Im SBB-Lufttaxi vom Bahnhof nach Hause	17
14. Technik: Fluor – das aggressivste Element	18
15. 20 % Rabatt: Mivita Zusatzversicherung von Atupri	20
16. BusinessPoint im Bahnhof Bern – 2 Stunden gratis	20
17. Mitgliederangebot: Zeitschriften mit 35% Abo-Rabatt	21
18. MULTI-Rechtsschutz: Ideale Ergänzung zur Mitgliedschaft	21
19. VOLVO: PARTNERSCHAFT MIT KVÖV - MINDESTENS 12% MITGLIEDERRABATT	22
20. Verkehrshausreise: Japan – Bahnland der Superlative	23
21. Bulletin des Kaderverbandes des öffentlichen Verkehrs	24

## 2. Schwerpunkte KVÖV 2019

---

Im vergangenen Jahr war der Fokus unserer Arbeit klar vorgegeben: Die GAV-Verhandlungen mit der SBB standen terminlich und auch bezüglich der Ressourcen klar im Vordergrund. Für das laufende Jahr sind wir wieder selbstbestimmt.

### Schwerpunkte 2019

Der KVÖV hat sich für 2019 folgende Schwerpunkte in den Fokus seiner Verbandsarbeit gestellt:

- RailFit 20/30
- SBB agil2020
- und die Digitalisierung der Mobilität
- Best Way der BLS
- WEP Weiterentwicklung Personenverkehr SBB

Diese gilt es professionell zu begleiten und die berechtigten Anliegen und Sorgen der Betroffenen einzubringen.

## SBB-Projekt «WEP»: Tempo versus Qualität

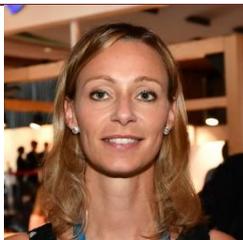
Mit der neusten Phase im Projekt «Weiterentwicklung Personenverkehr» (WEP) will die SBB diverse Geschäftsbereiche zusammenlegen oder auftrennen. Für mindestens 400 Mitarbeitende soll der Arbeitsort ändern. Obwohl manche Anpassungen aus KVÖV-Sicht berechtigt sind, werden aber auch pannenanfällige Vorhaben vorangetrieben, was für die betroffenen Mitarbeitenden und Kunden sehr ärgerlich ist. Um eine mögliche Abwanderung von Knowhow abzuwenden und die vielen offenen Fragen zu klären, fordert der KVÖV, dass sich die Projektverantwortlichen die benötigte Zeit zur Klärung der neuen Strukturen nehmen und den zu ambitionösen Zeitplan anpassen. Qualität kommt vor Termineinhaltung! Mehr Zeit bringt auch Lösungen für jene, die von Arbeitsortwechseln betroffen sind. Die SBB tut gut daran, dem Risiko eines grossen Knowhow-Abflusses entgegenzuwirken.

## 3. Anlässe KVÖV 2019

---

Zu den Anliegen des KVÖV gehört es, Information und Wissen zu vermitteln und Plattformen zur Pflege und Erweiterung Ihres Netzwerkes zu schaffen. Wir haben einmal mehr spannende Anlässe aufgleisen können und freuen uns, diese bekannt zu geben.

Im Moment arbeiten wir noch an der Feinplanung. Sie können sich aber gerne folgende Daten schon vormerken:



### CH-Anlass 1 / 2019

«Strategie Fernverkehr SBB»  
Mit Cornelia Mellenberger,  
Leiterin Fernverkehr SBB

Mittwoch, 03. April 19  
im Wylerpark SBB, Bern  
ab 17:30 h



### DV-Anlass 2019

«Die Herausforderungen der  
BVB heute und morgen»  
Mit Milan Sedlacek,  
Leiter Unternehmensstab BVB  
Basler Verkehrsbetriebe

Mittwoch, 17. April 19  
Basel, Hotel Victoria



### Anlass RG Mittelland / Jura

«Unterwegs zuhause – Multilo-  
kales Wohnen und Mobilität»  
Referate von Dr. Nicola Hilti (FH  
St. Gallen) und Dr. Cédric  
Duchêne-Lacroix (Uni Basel)

Donnerstag 9. Mai 2019  
SBB WylerPark Bern



**Anlass RG Mittelland / Jura**  
**«Aktuelle Herausforderungen  
der BLS Netz AG»**  
Präsentation von Daniel Wyder,  
Leiter Infrastruktur / BLS Netz  
AG

Mittwoch **18. Sept. 2019**  
Novotel Bern



**CH-Anlass 2/2019**  
Mit **Jacques Boschung**,  
Leiter Infrastruktur SBB

Dienstag, **12. Nov. 2019**  
Bern

## 4. Ist Resilienz lernbar?

**«Resiliente Menschen können nicht alles, aber sie entwickeln Fähigkeiten und das Vertrauen, den Herausforderungen begegnen zu können».**

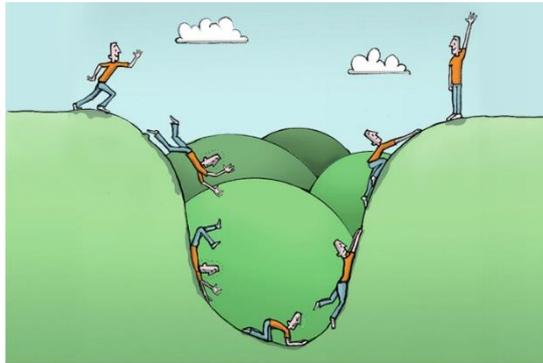
### Was ist Resilienz?

Resilienz bezeichnet die Fähigkeit eines Menschen, mit den Herausforderungen des Lebens umzugehen. Wir alle sind früher oder später mit Stress konfrontiert, müssen Krisen überwinden, Rückschläge wegstecken oder lernen, mit Schicksalsschlägen umzugehen. Nicht jedem Menschen gelingt das gleich gut. Auf einen Jobverlust beispielsweise reagieren die einen mit Selbstzweifeln und sozialem Rückzug, während andere ihr Netzwerk aktivieren und sich nach Weiterbildungsmöglichkeiten umsehen.

Der Unterschied liegt unter anderem in der individuellen Resilienz. Das Wort stammt aus dem Lateinischen (resilire) und bedeutet so viel wie «abprallen» oder «zurückspringen». Vom resilienten Menschen springen Schwierigkeiten des Lebens also gewissermassen ab, er lässt sich von ihnen nicht kaputt machen, sondern geht unbeirrt seinen Weg. «Niederlagen» akzeptiert er als Teil des Lebens und entwickelt die Fähigkeit, immer wieder aufzustehen und ggf. sogar besser zu werden. Lange wurde der Begriff Resilienz vornehmlich in der Biologie und in der Materialkunde verwendet, wo er überlebens- und anpassungsfähige Systeme beschreibt oder Stoffe, die auch nach starken Verformungen stets in ihren ursprünglichen Zustand zurückkehren.

In der Psychologie ist Resilienz seit einem knappen Jahrhundert ein Begriff. In den letzten Jahren gewann er gerade im Zusammenhang mit der gestiegenen Komplexität und Volatilität der modernen Arbeitswelt zunehmend an Bedeutung. Resilienz wird als Potenzial betrachtet, Handlungsstrategien für den Umgang mit Phänomenen zu entwerfen, auf die das Individuum keinen Einfluss hat (z. B. die Dynamisierung der Arbeitswelt).

## Ist Resilienz lernbar?



Wer Kreativität liebt, übt sich darin, neue Wege zu gehen. Wird man als Mensch resilient geboren? Nein. Sicherlich ist ein Teil der individuellen Widerstandsfähigkeit auf die genetische Veranlagung zurückzuführen. Aber auch die Erfahrungen im Kindesalter sowie erlernte Strategien und Kompetenzen spielen eine wichtige Rolle. «Selbstwirksamkeit» nennen Psychologen die Fähigkeit, Herr und Meister seiner Handlungen zu sein, etwas beeinflussen zu können, also positive Lernerfahrungen zu verinnerlichen und daraus abzu-

leiten, sich kompetent und im besten Fall auch selbstsicher zu fühlen. Resilienz beinhaltet Persönlichkeitseigenschaften, aber auch Denk- und Verhaltensmuster, die für Stabilität im Umgang mit herausfordernden Situationen sorgen. Sie wird unter anderem in der Reflexion mit sich selbst und im Austausch mit anderen Menschen erworben, aufgebaut und kann bis ins hohe Alter (weiter-) entwickelt werden.

Da der Mensch aus Warte der Hirnforschung lernfähig bleibt, geht es stark auch darum, die neuronalen Strukturen ein Leben lang aktiv zu halten und dadurch stets neue Muster zu etablieren.

## Also kann jeder lernen, resilienter zu werden?

Grundlegend ja, denn dank der neuronalen Plastizität unseres Gehirns sind wir Menschen geradezu dafür geschaffen, uns immer wieder zu verändern, uns anzupassen und neue Kompetenzen erwerben zu können. Die Wissenschaft hat im Laufe der Jahre auch herausgefunden, welche Denk- und Verhaltensweisen der Resilienz besonders förderlich sind. Dazu gehören beispielsweise Akzeptanz und Optimismus. Wem es gelingt, eine Krise als natürlichen Bestandteil eines erfüllten Lebens zu betrachten und in ihr eine Chance für eine positive Veränderung zu sehen, kann besser mit Rückschlägen umgehen.

Auch Selbstachtsamkeit und Selbstverantwortung gehören zu diesen resilienzfördernden Faktoren; also die Kompetenzen, Verständnis und Wertschätzung für das eigene Tun und Verhalten zu entwickeln und Verantwortung dafür zu übernehmen. Perfektionismus wirkt meist hemmend; ebenso, übertriebenen Ansprüchen genügen zu wollen. All das ist also lernbar.

## Warum ist das Thema Resilienz auch für Unternehmen wichtig?

Globalisierung, Digitalisierung und Automatisierung bilden sich im beruflichen Alltag der Arbeitnehmenden ab: Anforderungsprofile verändern sich, Berufsbilder verschwinden, Karrieren lösen sich auf und die Unsicherheit der Arbeitnehmenden, was ihre berufliche Zukunft betrifft, wird grösser. Ein kompetitives und als Arbeitgeber attraktives Unternehmen tut gut daran, in die Resilienz der Mitarbeitenden zu investieren. Dabei bedarf es mehr als Merkblätter und Workshops.

Die Förderung von Resilienz in einem Unternehmen ist auch Führungssache. Das Verhalten wird stark durch selbst Erlebtes und eigene Erfahrungen geprägt. Dessen sind sich Funktionen mit Vorbildcharakter oft zu wenig bewusst. Unsichere und überforderte Chefs sind nicht in der Lage, die Mitarbeitenden in ihrem Resilienzverhalten zu fördern. Leider ist Überforderung in

den wenigsten Unternehmen ein bewusstes Thema, obwohl die Dynamisierung der Arbeitswelt zu Stress- und Überforderungssituationen führt.

Die Komplexität nimmt stetig zu und der Mensch ist nicht auf Veränderung ausgerichtet, sondern auf Bewahren. Hier setzt Resilienz an: Indem sie nämlich den Menschen auf Augenhöhe mit dem Wandel bringt. Resiliente Menschen können nicht alles, aber sie entwickeln Fähigkeiten und das Vertrauen, den Herausforderungen begegnen zu können. Und das heisst auch, eigenes Nichtgenügen und punktuell Versagen zu ertragen.



### Und was kann ich tun?

Zuallererst: Sorgen Sie gut für sich. Ein stabiles Selbstvertrauen und sich selber wertschätzen sind beste Voraussetzungen dafür, resilient durchs Leben gehen zu können.

Finden Sie Antworten auf die Frage, was Ihr Leben sinn- und lebenswert macht – und handeln Sie danach! Übernehmen Sie Verantwortung und vertrauen Sie darauf, dass die Zukunft Gutes mit sich bringt. Scheuen Sie sich aber auch nicht davor, Dinge loszulassen und so zu akzeptieren, wie sie sind. Investieren Sie in tragfähige Beziehungen zu Ihren Mitmenschen.

Und entwickeln Sie eine Haltung der Offenheit, Neugier und Lernbereitschaft.

## 5. Neuer GAV SBB / SBB Cargo (6. GAV)

---

Die neuen Gesamtarbeitsverträge (GAV) für alle Mitarbeitenden von SBB AG und SBB Cargo AG treten am 1.5.2019 in Kraft. Sie gelten drei Jahre bis mindestens 30.4.2022. Während der Laufdauer werden Verhandlungen über ein neues Lohnsystem geführt, ebenso, ob die vereinbarten Zulagen in der Pensionskasse PK versichert werden können.

Der KVöV ist mit dem erzielten Ergebnis zufrieden – wenn man die Ausgangslage und das Umfeld, in denen die teils zähen Verhandlungen geführt wurden, berücksichtigt. So konnten wichtige Elemente des «alten» GAVs in den neuen transferiert werden. Insgesamt ist der neue GAV 19 für den KVöV ein Verhandlungserfolg dank geschickter Vorarbeit und Verhandlungsführung.

Eine gewisse Unsicherheit besteht, da sich SBB Cargo eine Laufzeit von nur drei Jahren ausbedungen hat. Bekanntlich sollen in dieser Zeit die Tore für neue Miteigentümer geöffnet werden. Somit können während der Laufdauer punktuelle Verhandlungen für den GAV SBB Cargo anberaumt werden. Sie finden die Veränderungen zum laufenden GAV im Überblick. Alle Details entnehmen Sie dem GAV, der in Kürze verfügbar sein wird.

### Kompensation Krankheitskosten

In jeder Unternehmung (ausser Bund) zahlt der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eine **Taggeldversicherung**. Bisher wurden die Kosten von ca. 82 Mio. Fr. pro Jahr allein durch die SBB ge-

tragen. Neu werden die Kosten paritätisch getragen, also für SBB 60% und für die Mitarbeitenden 40%. Zur Kompensation dieser Mitarbeitenden-Beiträge werden die oberen Grenzwerte der Lohnbänder um 1,2% (über drei Jahre je 0,4%) angehoben, das Spektrum steigt von 145% auf neu 146,2%.

## Statt Lohnverhandlungen erleichterter individueller Aufstieg



Die individuelle Lohnerhöhung ILE mit einem Anteil von 0,8% der Lohnsumme wird mindestens bis 2022 weitergeführt, das hilft vor allem jungen Kollegen beim Lohn-Aufstieg. Einmalig wird die ILE im 3. Jahr (2021) auf 0,9% angehoben, als Kompensation für Abbau der Lohngarantien (ToCo 2011).

Der einmalige Leistungsanteil ELA wird ab 1.5.2020 auf 0.4% pro Jahr begrenzt. Dafür gehen neu 0.15% mehr in die ILE

## Abbau Lohn-Garantien ToCo

Die Garantien aus der Umgestaltung des Lohnsystems «ToCo 2011» werden gestrichen, sofern der Anteil der Garantien den Betrag von Fr. 5'000 Fr. übersteigt.

### Berechnung der abzubauenen Garantien 2011

1. Der Grenzwert beträgt CHF 5'000
2. Stichtag für die Berechnung der Kürzung ist der 1.5.2020. Die Berechnung erfolgt auf der Basis von 100% Beschäftigungsgrad.
3. Vom Höchstwert des Lohnbandes des jeweiligen Anforderungsniveaus werden 5% berechnet. Dies entspricht dem Kürzungsbetrag.
4. Maximal wird der Garantiebetrug um den Kürzungsbetrag bis zum Grenzwert von CHF 5'000 gekürzt.

### Staffelung Abbau Garantie 2011

Der Abbau erfolgt in 2 Schritten zu jeweils 50% des berechneten Betrages per 1. Mai 2020 und per 1. Januar 2022 auf Basis des per 1.5.2020 berechneten Kürzungsbetrages.

### Weitere Bestimmungen

Die Garantien sind ad personam und werden unabhängig des jeweilig geltenden GAVs weitergeführt. Die Garantien werden weiterhin separat als Garantie 2011 ausgewiesen.

Die Ausrichtung einer generellen Lohnerhöhung bei Mitarbeitenden mit einer Garantie 2011 wird nicht weitergeführt. Die gekürzten Garantien 2011 bleiben bestehen.

Die Bestimmungen von GAV 2015 Art 102 (Behandlung von Garantien bei Funktionswechsel und Änderungen des Beschäftigungsgrades) gelten weiterhin.

## Peko Neuorganisation

Die Neuorganisation der PeKo wird per 1.1.2020 umgesetzt. Wahlen der Peko-Vertreter erfolgen im Sommer 2019.

## Digitalisierung

Das Thema Digitalisierung wird erstmals vertieft in einem SBB-GAV aufgenommen – auf Drängen der Verhandlungsgemeinschaft. Neu eingeführt wird der sog. «**Boxenstopp**»: Neu eingeführt wird der sog. «Boxenstopp»: Er bietet die Chance, sich – begleitet von Fachpersonen – mit seiner persönlichen und beruflichen Situation sowie mit seiner Zukunft auseinanderzusetzen.

Der KVÖV sieht das als eine gute Möglichkeit für die Mitarbeitenden, wenn das Bedürfnis nach einer Auslegeordnung besteht. Der Boxenstopp kann von den Mitarbeitenden anonym verlangt werden, d.h. ohne Wissen des Vorgesetzten. Der Boxenstopp ist freiwillig. Nach Eintritt SBB erstmals nach 7 Jahren, danach alle 5 Jahre möglich oder auch früher bei einschneidenden Lebenssituationen.

## Recht auf Nichterreichbarkeit in der Freizeit

In der Präambel zum neuen GAV wird erstmals festgeschrieben, dass die Mitarbeitenden ein Recht auf Nichterreichbarkeit während ihrer Freizeit haben. Dies als Antwort auf die Möglichkeit, auch zuhause geschäftliche Mails prüfen und bearbeiten zu können – aber nicht zu müssen.

## Zukunftsmodell Flexa

Bisher konnten pro Jahr 400 Stunden auf das Konto übertragen werden. Die SBB hat damit ein Problem, wenn viele Bezüge zum gleichen Zeitpunkt erfolgen – der Betrieb steht still. Neu ist nur noch eine Ansparung bis zu 150 Stunden im Jahr möglich.

Da die SBB das Modell Flexa per Ende 2019 hätte kündigen können war der KVÖV grundsätzlich kompromissbereit.

Neu: Die Treueprämie ist nicht mehr auf das Flexa-Konto übertragbar.

## Regionalzulage

Diese Zulagen bleiben vorerst bestehen. Die Verhandlungsgemeinschaft hat der SBB zugesagt, dieses Thema zusammen mit dem Lohnsystem in den nächsten drei Jahren zu prüfen.

## Revision des Arbeitszeitgesetzes AZG

Mindestens 1 ganzes Wochenende pro Monat wird als Freitage gewährt. Im BAR für das Lokpersonal der Division P sind pro Jahr 13 freie Wochenenden garantiert.

## Arbeitsende vor Ferien

Auf Wunsch des Mitarbeitenden dauert die Schicht vor Ferienbeginn bis längstens 20h.

## Pause auswärts

Ab Fahrplanwechsel 2019/20 beträgt die Entschädigung für Auswärtspausen 15% statt 30%.

## Weitere Anpassungen und Verbesserungen:

### Treueprämie

Bleibt wie bisher, allerdings ist der Übertrag ins Flexa nicht mehr möglich.

### Vaterschaftsurlaub

Neu 20 Tage statt 10 Tage.

### 7. Ferienwoche ab 60 Jahren

Keine Veränderung.

### 115 Freitage arbeitsfreie Tage / Jahr

Keine Veränderung.

### Priora / Valida

Keine Änderungen

### Berufliche Reintegration

Neu wird Lehre bei der SBB nicht an die Arbeitsjahre angerechnet.

## 6. Mitglied sein beim KVÖV – es lohnt sich!

---

Die Ergebnisse des neuen GAV zeigen, dass der Einsatz des KVÖV und der übrigen Verhandlungspartner Sinn macht. Für die Mitarbeitenden gute Vertrags- und Arbeitsbedingungen fallen nicht einfach so vom Himmel. Dazu brauchen wir immer wieder neue Mitglieder. Helfen Sie uns bei der Mitgliederwerbung.

### Macht Verbandsarbeit heute noch Sinn?



Die Ergebnisse der GAV-Verhandlungen können sich sehen lassen. In einigen Punkten konnte für die Mitarbeitenden ein weiterer **Ausbau** der Arbeitsbedingungen erzielt werden, so z.B. im AZG und sicher mit der Verdoppelung der Anzahl Tage Vaterschaftsurlaub.

Ein **grosser Fortschritt** ist sicherlich, dass erstmals die Digitalisierung und ihre Auswirkungen auf das Arbeitsumfeld im neuen GAV Eingang gefunden haben. Dazu gehört das «Recht auf Nicht-Erreichbarkeit» in der Freizeit und auch die Einführung des sog. «Boxenstopps» zur gezielten, regelmässigen Standortbestimmung.

Auch die Weiterführung der «Vereinbarung zur Förderung und Entwicklung der Mitarbeitenden» darf durchaus als **Erfolg gewertet** werden. Daneben hat der KVÖV mit der Verhandlungsgemeinschaft erreicht, dass ein namhafter Abbau von bereits erreichten Vereinbarungen **verhindert** werden konnte.

### Die Mitgliedergewinnung ist eine Daueraufgabe

Die Beispiele oben zeigen: Ein starker Verband mit vielen engagierten Mitgliedern nach wie vor wichtig und nötig!

### Was bringt mir der KVöV?

- Sozialpartnerschaftliche Vertretung gegenüber dem Arbeitgeber
- Kostenlose Rechtsberatung und -Vertretung zu Arbeits- und Sozialrecht
- Mitgliederangebote als geldwerte Vorteile mit Rabatten
- Netzwerk, Information, Weiterbildung.

Und eines ist klar: Je mehr Mitglieder unser Verband hat, desto mehr wird seine Stimme gehört und auch beachtet.

### Unsere Bitte also an Sie:

Unterstützen Sie uns bei der Mitgliedergewinnung, überzeugen Sie Kolleginnen und Kollegen in Ihrem Umfeld von einer Mitgliedschaft beim KVöV. Und die Anmeldung geht über den Button auf unserer Website [www.kvoev.ch](http://www.kvoev.ch) ganz einfach und schnell.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

## 7. Unternehmerische Ausrichtung für SBB Cargo

Die SBB löst die bisherige Division Güterverkehr aus dem Konzern und führt sie seit Anfang Jahr als eine eigenständige Konzerngesellschaft. Die Entflechtung der SBB Cargo AG vom SBB Konzern erfolgt im Jahr 2019 schrittweise. Damit legt die SBB die Basis, um die Drittbeteiligung an der SBB Cargo AG noch in diesem Jahr zu realisieren.

Zentral ist, den Kunden im Güterverkehr ein weiterhin hochstehendes Angebot zu bieten und das Unternehmen wettbewerbsfähig auszurichten. Erste Erfolge sind bereits sichtbar. Nach dem finanziellen Rückschlag im Jahr 2017 konnte die Division Güterverkehr das Ergebnis 2018 stark verbessern.



Die SBB will die Wettbewerbsfähigkeit der SBB Cargo AG im Markt weiter erhöhen und mit Partnern zusammen die Vorteile der integrierten Bahn nutzen. Deshalb ist SBB Cargo seit Anfang Jahr neu eine eigenständige Konzerngesellschaft; Grundlage dafür war die Gründung der privatrechtlichen Aktiengesellschaft SBB Cargo AG im Jahr 1999. Die weitere Entflechtung vom SBB Konzern erfolgt nun schrittweise im Verlauf von 2019.

Als eigenständige Konzerngesellschaft wird es SBB Cargo möglich sein, die angekündigte finanzielle Minderheitsbeteiligung (vgl. Medienmitteilung vom 20. September 2018) einfacher umzusetzen. Diese ermöglicht der SBB Cargo AG und den Minderheitsinvestoren eine stärkere Mitgestaltung bei der künftigen Ausrichtung des Güterverkehrs auf der Schiene.

### Voraussetzungen geschaffen für Partnerschaft im Jahr 2019

Aufgrund der Ausgliederung der SBB Cargo AG gehört der Leiter der Güterbahn nicht mehr der SBB Konzernleitung an; er wird neu über den Verwaltungsrat von SBB Cargo geführt. Er verfügt

aber in der SBB Konzernleitung über ein Mitspracherecht bei allen Themen, die den Güterverkehr betreffen, wie z.B. Leistungsvereinbarungen mit dem Bund, Netz- und Fahrplanplanung, Ausbauschnitte, «smartrail4.0» oder Gebiets- und Arealentwicklungen. Ausserdem wird der Verwaltungsrat der SBB Cargo AG erneuert mit dem Ziel, die Gesellschaft stärker nach aussen zu öffnen. Ein neues externes Verwaltungsratsmitglied soll im Frühjahr 2019 eingesetzt werden, die Suche läuft. Die Ernennung des neuen Verwaltungsratspräsidenten ist für die Zeit nach dem Einstieg des neuen Partners bzw. der neuen Partner vorgesehen.

Die Marktansprache für eine Partnerschaft mit SBB Cargo hat Interessenten aus dem In- und Ausland angezogen. Die Offerten werden derzeit geprüft und verhandelt. Entscheide werden im Verlauf des Jahres fallen.

### Ergebnis bereits zwei Jahre früher wieder positiv

Die SBB Cargo AG will für ihre Kunden auch in Zukunft einen nachhaltigen und zukunftsfähigen Güterverkehr auf der Schiene sicherstellen und den System-Wagenladungsverkehr in Wirtschaftsräumen mit grossen Gütermengen weiter stärken. Dieser hat sich mit einem leichten Umsatzwachstum von 1.7% im Vergleich zum Vorjahr positiv entwickelt. Der kleinteilige Einzel-Wagenladungsverkehr nahm gegenüber Vorjahr erneut um 2.4% ab und steht immer stärker unter Druck. Deshalb überprüft SBB Cargo aktuell gemeinsam und vorausschauend mit ihren Kunden, ob es Alternativen zu einer fixen täglichen Bedienung gibt. Dabei ist die SBB auf viel Verständnis gestossen; Überraschungen wird es keine geben.

Nach dem Rückschlag im Jahr 2017 hat die Güterbahn nicht nur im ersten Halbjahr 2018 einen Gewinn verzeichnen können, sie schliesst auch gesamthaft das Jahr 2018 deutlich besser als im Vorjahr ab und ist wieder zurück in den schwarzen Zahlen. Damit stabilisiert SBB Cargo AG ihr Ergebnis und steigert es bereits zwei Jahre vor der ursprünglichen Zielsetzung des Sanierungsplans markant. Die Zahlen zeigen, dass das aktuelle Sanierungs- und Weiterentwicklungsprogramm greift. Damit will SBB Cargo auch die in diesem Jahr wegfallenden Abgeltungen ausgleichen. Ziel ist, bis 2023 nachhaltig reinvestitionsfähig zu werden.

## 8. BLS AG: Sozialplan für Best Way erstellt

---



**Der Sozialplan für das BLS-Sparprojekt «Best Way» bietet von einer Kündigung betroffenen Mitarbeitenden angemessene Massnahmen.**

Die Verhandlungen wurden im Dezember letzten Jahres aufgenommen und konnten nun nach zwei intensiven Monaten mit einem akzeptablen Resultat abgeschlossen werden. Die Thematik der Über-50-Jährigen war denn auch der grösste Punkt der Diskussionen.

Die BLS bemüht sich, den betroffenen Mitarbeitenden wo immer möglich eine zumutbare Stelle innerhalb des Unternehmens anzubie-

ten. Für die Definition der Zumutbarkeit werden die bisherige Tätigkeit, der aktuelle Beschäftigungsgrad, die Arbeitsmarktfähigkeit und das Alter, aber auch der bisherige Lohn berücksichtigt. Die BLS unterstützt die Betroffenen zudem bei der Stellensuche und Neuorientierung.

## Die Massnahmen

Die vom Abbau betroffene Mitarbeitende haben **ab dem 50. Altersjahr** bei Eignung die Möglichkeit, einen Lehrabschluss in einer neuen Funktion nachzuholen, der es ihnen erlaubt, bei der BLS weiterzuarbeiten.

Für Mitarbeitende im Alter von **56 und 57 Jahren und mindestens 20 Dienstjahren** bei der BLS können wählen zwischen einem internen zumutbaren Stellenangebot und einem Outplacement (professionelle externe Unterstützung zur beruflichen Neuorientierung).

Für Mitarbeitende **ab dem 58. Altersjahr** werden für vier Jahre, beziehungsweise bis 63 bei der BLS weiterbeschäftigt.

Bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses steht ein maximales Kostendach für diverse Leistungen zur Verfügung. Der Leistungsumfang bemisst sich aufgrund des Alters und der Anstellungsdauer bei der BLS. Das Kostendach kann in Form einer **Verlängerung der Kündigungsfrist** gewährt werden und dient beispielsweise der Stellensuche. Das Kostendach kann auf Wunsch auch für **Aus- und Weiterbildungsmassnahmen** verwendet werden.

Das zur Verfügung stehende Kostendach kann dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin auf Wunsch **zur Hälfte ausbezahlt** werden. Mitarbeitende, die in die **Selbstständigkeit** übertreten wollen, können sich auf Gesuch den gesamten Betrag auszahlen lassen.

## Härtefälle

Während der Dauer des Sozialplans wird eine Paritätische Kommission eingesetzt, bestehend aus drei Vertretern beider Parteien (Verhandlungsgemeinschaft und BLS). Die Kommission kann in Härtefällen von den Bestimmungen des Sozialplans abweichen und bei Bedarf zusätzliche finanzielle Beiträge sprechen.

Die BLS hat sich dazu verpflichtet, dass der nun vorliegende Sozialplan für allfällige weitere Kündigungen, die bis Ende 2023 aus wirtschaftlichen Gründen erfolgen, zur Anwendung kommt.

## 9. Zentralbahn (zb)



**Bei der Zentralbahn wurden die Lohnverhandlungen am 12. Februar 2019 erfolgreich abgeschlossen – im zweiten Anlauf.**

Auf den 1. Mai 2019 werden folgende Massnahmen umgesetzt:

- ❑ 1 % individuelle Lohnerhöhung für die Angestellten im Aufstieg bzw. mit Entwicklungspotenzial.

- ❑ 0,7 % für eine von der Zentralbahn finanzierte Verbesserung der Pensionskasseneinlage, um die geplante Senkung des Umwandlungssatzes abzufedern. Diese Anpassung ist wiederkehrend und nachhaltig. Im neuen Wahlplan können die Mitarbeitenden bei Bedarf ihren eigenen Sparanteil ebenfalls erhöhen. Die Detailinformationen zur Einführung des Wahlplans folgen in den nächsten Wochen.
- ❑ 0,9 % als Einmalprämie von CHF 800.- bei 100% Beschäftigungsgrad, bzw. anteilmässig weniger entsprechend dem jeweiligen tieferen Pensum, für alle MA in ungekündigtem Arbeitsverhältnis.
- ❑ Die Prämie wird von der Zentralbahn als Wertschätzung für das erfolgreiche Geschäftsjahr 2018 gewährt – netto. Somit übernimmt, die Zentralbahn den Sozialversicherungsanteil. Damit steigt die Lohnsumme insgesamt um 2,6 Prozent!

## 10. Kreuzungsstelle: Einigung BLS und IG «Leissigen Futura»

---

**Die Gespräche zwischen der BLS, der Gemeinde Leissigen und der Interessengemeinschaft «Leissigen Futura» zur doppelspurigen Kreuzungsstelle und der neuen Rangieranlage ergaben drei konkrete Verbesserungen für Leissigen.**

Die folgenden Ergebnisse wurden erzielt:

- ❑ Die BLS verzichtet auf die Begradigung einer Kurve und somit auf die Erhöhung der Streckengeschwindigkeit von 75 km/h auf 90 km/h. Dadurch ist das Versetzen einer Stützmauer bei einem Wohnhaus nicht mehr notwendig.
- ❑ Eine bereits existierende Stromleitung wird entlang der Gleise in die Erde verlegt.
- ❑ Die Rangieranlage in Leissigbad wird nur um eines statt um zwei neue Gleise erweitert.

### Was bringt das Projekt?

Die BLS plant eine doppelspurige Kreuzungsstelle in Leissigen am Thunersee zwischen Spiez und Interlaken für 400 Meter lange Fernverkehrszüge. Die Kreuzungsstelle ermöglicht zusammen mit weiteren Ausbauten im Raum Bern direkte Verbindungen von Interlaken nach Zürich Flughafen. Die Gleise in Leissigen werden zudem erneuert und neu angeordnet. Durch die Verlegung von Rangiermanövern von Leissigen nach Leissigbad wird die Strecke Spiez-Interlaken entlastet werden. Die Investitionen belaufen sich insgesamt auf rund 62 Millionen Franken. Die BLS will 2021 mit den Bauarbeiten beginnen.

### Wo lag das Problem?

Gegen das Projekt der BLS gab es bereits früh Widerstand. Einerseits, weil gleichzeitig der Grosse Rat des Kantons Bern entschieden hatte, den Regionalverkehr zwischen Spiez und Interlaken-Ost von Bahn auf Bus umzustellen. Andererseits aufgrund baulicher Auswirkungen des Infrastrukturprojektes auf angrenzende Grundstücke. 2018 wurde die IG «Leissigen Futura» gegründet.

### Wie geht es weiter?

Die öffentliche Auflage der Pläne erfolgt im Frühsommer 2019. Die BLS will 2021 mit den Bauarbeiten beginnen.

## 11. BLS erhält Preis für energieeffiziente Züge

Das Bundesamt für Energie verlieh der BLS den Schweizer Energiepreis Watt d'Or in der Kategorie energieeffiziente Mobilität. Die BLS freut sich sehr über diese Anerkennung für eine ihrer vielen Massnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz.

Will man Energie einsparen, muss man zunächst einmal den Verbrauch detailliert messen. Mit der Idee, eine solche Messkampagne in Schienenfahrzeugen durchzuführen, stiess der emeritierte

Physiker Prof. Dr. Peter Oelhafen bei der BLS AG auf offene Ohren. Die eindrücklichen Messresultate haben zu einem umfassenden Modernisierungs-Programm der 36 NINA S-Bahn-Züge geführt. Neben mehr Komfort für die Fahrgäste sind dabei technische Verbesserungen zur Reduktion des Energieverbrauchs ein wichtiger Bestandteil. So hat die BLS für die NINA-Flotte einen energiesparenden Schlumberbetrieb für geparkte Züge eingeführt. Ebenfalls werden die Züge dank CO<sub>2</sub>-Sensoren neu bedarfsgerecht mit Frischluft versorgt. Dazu kommen wärmedämmende Fensterscheiben, neues Isoliermaterial und eine Innenbeleuchtung mit der neuesten LCC-Technologie. Letztere benötigt noch weniger Energie als LED-Beleuchtung. Das Modernisierungsprogramm wird noch dieses Jahr abgeschlossen. Mit den Massnahmen konnte die BLS den Energieverbrauch der NINA-Flotte um 5 Millionen Kilowattstunden pro Jahr senken. Das entspricht dem durchschnittlichen Energieverbrauch von rund

1'100 Haushalten. Zusammen mit den Energiesparmassnahmen, die bei weiteren BLS-Zügen umgesetzt werden, resultiert eine jährliche Energieeinsparung von 13 Millionen Kilowattstunden, dem Jahresverbrauch von rund 3'000 Haushalten.



Die BLS freut sich über die Anerkennung des Bundesamtes für Energie und fühlt sich bestärkt, ihre Anstrengungen zur Senkung des Energieverbrauchs weiterzuführen. Viele der erwähnten Massnahmen setzt die BLS auch in den 52 neuen FLIRT-Zügen von Stadler um, die ab 2021 schrittweise eingesetzt werden.

Das nächste grosse Modernisierungsprogramm der bestehenden Flotte findet ab 2024 für die 25 Züge der Lötschberger-Flotte statt.

### «Eco-Drive» für Züge

Auch die benötigte Traktionsenergie – also Strom zum Beschleunigen der Züge – will die BLS senken. Bis 2020 werden die Lokführer auf allen rund 130 Personenzügen der BLS zusätzliche

Fahrempfehlungen über eine Software erhalten. Informationen zu Geschwindigkeit und Fahrstil werden es den Lokführern erleichtern, möglichst energieeffizient zu fahren und dabei den Fahrplan einzuhalten. Dadurch wird die BLS 10 Prozent der Traktionsenergie einsparen.

## 12. Ausbau der Bahnlinie St. Gallen - St. Margrethen

---

**Der Bundesrat hat eine Finanzierungsvereinbarung im Umfang von 23,3 Millionen Franken gutgeheissen. Sie ermöglicht den Eisenbahn-Doppelspurausbau zwischen Goldach und Rorschach Stadt auf der Linie St. Gallen – St. Margrethen.**

Mit der Vereinbarung zwischen dem Bund und der SBB werden Projektierung und Realisierung des Doppelspurausbaus zwischen Goldach und Rorschach Stadt und des behindertengerechten Ausbaus des Bahnhofes Rorschach Stadt finanziert. Das Geld stammt aus dem Kredit zum Anschluss der Schweiz an das europäische Eisenbahn-Hochleistungsnetz, den das Parlament 2005 beschlossen hatte.

Die Plangenehmigungsverfügung (Baubewilligung) für den Ausbau ist nach der Abweisung einer Beschwerde durch das Bundesgericht seit Anfang September 2018 rechtskräftig. Der Baubeginn soll spätestens im März 2019 erfolgen.

## 13. Im SBB-Lufttaxi vom Bahnhof nach Hause

---

Aus «Sonntagszeitung», 13.1.19, gekürzt

**Das Bahnunternehmen schmiedet futuristische Pläne. Und vernachlässigt die Probleme auf der Schiene, sagen Politiker.**

Vielleicht dient das Dach des Hauptbahnhofes Bern in ein paar Jahren als Landeplatz für fliegende Taxis. Reisende in Eile könnten direkt vom Zug in drohnenartige Kabinen einsteigen. Das von Elektromotoren angetriebene Fluggefährt trägt die Passagiere hoch über den dicht gedrängten Agglomerationsverkehr hinweg direkt ans Ziel. Reisen in solchen futuristischen Transportmitteln, eines Tages gar ohne Piloten, wollen die SBB in Zukunft zusätzlich zur Bahn anbieten. Ein Prototyp existiert bereits. Die Kapsel bietet Platz für fünf Personen. Das Besondere: Das Fluggerät ist nicht auf Flugplätze angewiesen, weil es senkrecht starten und landen kann. Wegen der leisen Elektromotoren ist es für den Betrieb in Städten geeignet.

SBB-Sprecher Raffael Hirt bestätigt: «Die SBB und das Flugtaxi-Unternehmen Lilium führen derzeit Gespräche über eine Zusammenarbeit. Sie haben eine Absichtserklärung unterzeichnet, damit neue Mobilitätsträger entstehen, welche das Mobilitätsangebot der SBB ergänzen können.»

### Politiker stellen Prioritätensetzung infrage

Im Verkehrsdepartement wundert man sich über die Prioritätensetzung angesichts der grossen Probleme der SBB in ihrem Kerngeschäft: Missstände bei der Zugbeschaffung, zunehmende Verspätungen, mangelnde Rentabilität.

Auch bei Verkehrspolitikern stösst das luftige Projekt auf Widerstand. FDP-Nationalrat Thierry Burkart findet die Pläne der SBB «seltsam und irritierend». Es dürfe nicht sein, «dass ein subventioniertes Unternehmen mit dem Auftrag, den öffentlichen Verkehr auf der Schiene sicherzustellen, in völlig fremden Gebieten tätig wird», meint Verkehrskommissionsmitglied Burkart. Ähnlich sieht es der Berner Verkehrsdirektor Christoph Neuhaus: «Die SBB sollen als Service-public-Unternehmen für den Schienenverkehr die grossen Probleme auf der Schiene lösen, statt sich in utopische Luftverkehrspläne zu flüchten.»



Die SBB sind dagegen überzeugt von ihrem Kurs: «Gefragt sind zunehmend individualisierte, intermodale Mobilitätslösungen für unsere Kunden. Digitalisierung und neue Technologien bieten Chancen, die einzelnen Elemente der integrierten Bahn besser zu vernetzen und die letzten Meilen effizienter zu erschliessen.» Die beiden Projekte, Lufttaxi und Platooning (eng geführte Sammel-Lastwagenkolonnen) seien beste Beispiele für dieses Potenzial.

## 14. Technik: Fluor – das aggressivste Element

Das unter Normalbedingungen gasförmige Fluor gehört zur Gruppe der Halogene, was «Salzbildner» bedeutet. Tatsächlich entstehen Salze bei der Reaktion von Fluor mit praktisch allen Metallen. Das Calciumsalz des Fluors ist das am weitesten verbreitete Fluoridmineral. Man nennt es Fluorit oder Flussspat (Calciumfluorid,  $\text{CaF}_2$ ); es bildet prachtvolle, manchmal riesengrosse oktaedrische Bipyramiden.

### Moissans Kraftakt

In reiner Form ist Fluorit farblos, doch kommt es auch in allen Farben des Regenbogens vor. Der schwarze Fluorit ist so merkwürdig, dass er einen eigenen Namen erhielt: Stinkspat. Wird er zerkleinert, so tritt nämlich ein sehr unangenehmer, stechender Geruch auf, der auf winzige Einschlüsse von elementarem Fluor zurückzuführen ist. Stinkspat enthält Spuren von Uran, dessen ionisierende Strahlung die Zersetzung des Calciumfluorids zu den Elementen Fluor und Calcium bewirkt. Letzteres gibt dem Mineral seine dunkle Färbung.

Die Flusssäure (HF) kannte man schon im 17. Jahrhundert. Sie entstand beim Aufschluss von Flussspat mit Schwefelsäure und diente vor allem zum Ätzen von Glas. Bis weit über die Mitte des 19. Jahrhunderts hinaus wusste man zwar, dass es ein aggressives Halogen namens Fluor geben musste, doch alle Versuche, es darzustellen, schlugen fehl. Erst der französische Chemiker Henri Moissan (man kennt ihn für seine Versuche zur Diamantsynthese) kam im Rahmen geradezu heroischer Experimente 1886 zum Ziel. Dabei zersetzte er Kaliumfluorid in flüssigem

Fluorwasserstoff elektrolytisch bei  $-55\text{ °C}$ , unter Einsatz von Platinelektroden und eines Platingefässes. Platin wird nämlich vom Fluor nur bei Rotglut angegriffen.

In der Form des Fluoridions  $F^-$  ist Fluor in der Natur überall spurenweise zu finden, insbesondere im Trinkwasser. Je nach dem durchströmten Gestein kann Quellwasser bis zu 40 Milligramm Fluorid pro Liter aufnehmen. Es verursacht weisslich-gelbe Flecken auf den Zähnen, doch Karies wird fast vollständig verhindert, selbst bei vernachlässigter Zahnhygiene. Dies ist auf die Umwandlung des Hydroxylapatits im Zahnschmelz in den hochresistenten Fluorapatit zurückzuführen. Dieselbe Wirkung haben fluoridhaltige Zahnpasten. Auch Knochen, Blut und Magensaft enthalten Fluorid: Fluor gehört zu den lebenswichtigen Spurenelementen.

### Das stärkste Oxidationsmittel

Fluor produziert man heute noch ähnlich, wie es schon Moissan tat, durch Elektrolyse einer Lösung von Kaliumfluorid in wasserfreier Flusssäure bei  $60\text{ °C}$  mit Grafit Elektroden. Die Apparaturen bestehen aus gewöhnlichem Stahl, der nicht angegriffen wird. Es entsteht nämlich ein Eisenfluoridfilm, der ähnlich wie der Passivfilm auf Edelstählen das Metall vor weiterem Angriff schützt. Dies ist auch bei Nickel, Aluminium, Magnesium und Kupfer der Fall.

Fluor ist das absolut stärkste Oxidationsmittel: Die sich nahe beim Kern befindende Elektronenhülle des Fluoratoms umfasst sieben Elektronen; mit einem zusätzlichen Elektron entsteht ein sehr stabiles sogenanntes Oktett – wie bei dem im Periodensystem benachbarten Edelgas Neon. Fluor hat demzufolge eine sehr starke Tendenz, dieses zusätzliche Elektron von praktisch jedem anderen Element zu übernehmen, unter Einschluss von Platin (doch erst bei Rotglut). Selbst mit den Edelgasen Krypton, Xenon und Radon bildet Fluor Verbindungen, die allerdings sehr instabil sind und sich beim Erhitzen auf explosive Weise zersetzen. Wasser «verbrennt» in Fluor mit einer hellen Flamme.

### Vom Flussmittel zum Teflon

Weil Fluorit so schöne Kristalle bildet, fiel er schon in der Antike auf; man fand auch früh seinen Nutzen als Flussmittel beim Verhütten von Eisenerz. Flussspat setzt nämlich den Schmelzpunkt der Eisenschlacke herab und macht sie dünnflüssig. Dabei erhält man einen wirkungsvollen Schutz des flüssigen Metalls vor Luftsauerstoff. Heute werden diese Eigenschaften vorwiegend in Schweisselektroden genutzt, deren metallischer Kern von einem Flussmittelmantel umgeben ist. Weltweit werden pro Jahr rund fünf Millionen Tonnen Fluorit gewonnen, mehr als die Hälfte davon in China. Weitere wichtige Produzenten sind Mexiko, Russland, Frankreich und Deutschland.

Strategisch ausserordentlich wichtig wurde Fluor im Zweiten Weltkrieg. Zum Bau von Kernwaffen wurde mit dem Isotop  $U-235$  stark angereichertes Uran benötigt. Man setzte Uranhexafluorid ein, die einzige leichtflüchtige Uranverbindung. Wenige Jahre später erlangten fluorierte organische Polymere eine Bedeutung. Dazu gehörten vor allen die extrem hitze- und wetterfesten Kunststoffe Polytetrafluorethylen (Teflon) und Polyvinylidenfluorid (PVDF). Die damit beschichteten Bratpfannen machten Furore. Die früher als Kühlmittel eingesetzten Fluorchlorkohlenwasserstoffe sind so inert, dass sie Chlor bis in die Stratosphäre transportierten und dort die vor UV-Strahlung schützende Ozonschicht zerstörten. Remedur brachten chlorfreie fluorierte Kohlenwasserstoffe; in Grossanlagen kehrte man zum altbewährten Ammoniak zurück.

## 15. 20 % Rabatt: Mivita Zusatzversicherung von Atupri



**Jetzt profitieren: Wer die Zusatzversicherung Mivita abschliesst, erhält mehr als 20% Rabatt.**

Sie sind auf der Suche nach einer neuen Zusatzversicherung? Als KVÖV-Mitglied profitieren von bis zu über 20 % Rabatt auf die Zusatzversicherung Mivita:

Mivita	Rabatt
Generell für KVÖV Mitglieder	10 %
Mit 3 Jahresvertrag	2 %
Mit 5 Jahresvertrag	4 %
Mit Grundversicherung Sparmodelle HMO oder FlexCare	10 %
Mit Grundversicherung Sparmodelle TelFirst oder CareMed	5 %

### Mivita ist die clevere Zusatzversicherung

Sie möchten in jedem Alter den optimalen Versicherungsschutz, sich aber nicht um administrative Dinge kümmern? Dann liegen Sie mit der Zusatzversicherung Mivita genau richtig. Die *Mivita* Leistungen richten sich nach Alter und Geschlecht – das heisst, Sie bezahlen gewisse Leistungen nur dann, wenn Sie diese im Leben auch wirklich brauchen. So ist im höheren Alter etwa Sturzprävention ein Bedürfnis, während Verhütung nur in jungen Jahren ein Thema ist. Nebst altersspezifischen Leistungen gibt es bei Mivita natürlich auch Leistungen, die in jeder Lebensphase wichtig sind: So wird etwa Alternativmedizin in jedem Alter grosszügig finanziell unterstützt.

### Weitere Informationen

1. Prämienrechner – Berechnen Sie Ihre Prämie unverbindlich (die 10 % KVÖV-Rabatt auf die Zusatzversicherung sind in der Offerte noch nicht enthalten).
2. Offerte – Gerne stellen wir Ihnen eine persönliche Offerte inklusive 10 % Rabatt zu.
3. KVÖV & Atupri – informiert über alle Produkte und Leistungen für KVÖV-Mitglieder.
4. Persönliche Beratung – Gerne beraten wir Sie auch persönlich am Telefon. Rufen Sie uns einfach gratis an: 0800 200 888.

## 16. BusinessPoint im Bahnhof Bern – 2 Stunden gratis

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

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



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 auch den Aufenthalt in der Begegnungszone.

Sie können gerne einfach spontan vorbeikommen, oder reservieren Sie online unter dem Link <https://witzig.wufoo.com/forms/p16uvuft03xxuog/>

## 17. Mitgliederangebot: Zeitschriften mit 35% Abo-Rabatt

Unser Partner Abo-and-More hat sein Angebot deutschsprachiger Magazine auf über 100 Titel weiter ausgebaut, von «Bahn extra» bis zum «Stern».

Gönnen Sie sich selbst oder Ihrer Familie / Ihren Freunden als Geschenk ein Jahres-Abonnement Ihrer Lieblingszeitschrift. Wählen Sie aus aktuell **über 100 Titeln** und profitieren Sie von 35 % Rabatt.

- ❑ 35% Rabatt dauerhaft auf jedem Jahresabonnement
- ❑ kein Porto – pünktlich, bequem nach Hause geliefert
- ❑ Zahlung gegen Rechnung

Bestellen Sie Ihr Abonnement einfach hier über das Zugangsportal für den KVöV bei Abo-and-More: <https://www.aboandmore.ch/kaderverband-des-oeffentlichen-verkehrs/>. Sie erhalten binnen Tagen ein Bestätigungsschreiben Ihrer Bestellung mit Rechnung.

Geben Sie bei der online-Bestellung im Warenkorb Ihre KVöV-Mitgliedernummer ein. Die Zeitschrift wird Ihnen – oder dem Beschenkten – pünktlich und bequem nach Hause geliefert.



## 18. MULTI-Rechtsschutz: Ideale Ergänzung zur Mitgliedschaft

Als Mitglied des KVöV geniessen Sie automatisch Rechtsschutz im Arbeits- und das Sozialversicherungsrecht. Diese Fälle bearbeitet der Rechtsdienst unseres Partners Angestellten Schweiz.

Der MULTI-Rechtsschutz ist die ideale Ergänzung dazu. Die Leistungen des MULTI-Rechtsschutzes erbringt Coop Rechtsschutz. Er bietet umfassenden Verkehrs- und Privatrechtsschutz für Sie und Ihre Familie, damit Sie auch in anderen Bereichen des Alltags auf rechtliche Unterstützung zählen können. Ob bei Streitigkeiten als Verkehrsteilnehmer, Mieter, Konsument, Patient, Reisender, ja sogar als Internet-Nutzer – Sie sind auf der sicheren Seite.

## Die wichtigsten Vorteile auf einen Blick

- ❑ Kein Kostenrisiko: Übernahme der Kosten bis CHF 300'000 für Anwalt, Expertisen, Gerichts- und Verfahrenskosten, Parteientschädigung, Vorschuss für Kautionen
- ❑ Weltweite Deckung für Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen
- ❑ Weltweiter Internet-Rechtsschutz bis CHF 50'000 automatisch mitversichert
- ❑ Europaweite Deckung für alle übrigen Bereiche
- ❑ Spezielle Leistungen für Opfer von Gewaltverbrechen
- ❑ Rechtliche Unterstützung durch Spezialisten, freie Anwaltswahl
- ❑ Unschlagbar günstige Jahresprämie: Nur CHF 138.



Hier ganz einfach online anmelden: Klicken Sie den Link an, um via unseren Partner Angestellte Schweiz zur Anmeldeseite zu gelangen. Als KVÖV-Mitglied geniessen Sie dieselben Vergünstigungen.

## 19. VOLVO: PARTNERSCHAFT MIT KVÖV - MINDESTENS 12% MITGLIEDERRABATT

---

Sicherheit, das nüchterne skandinavische Design - gleich zwei Gründe für eine Partnerschaft mit Volvo Cars Schweiz AG.

Zum **ständigen Rabatt von 12%**, einlösbar beim Volvo-Händler Ihrer Wahl, kommen darüber hinaus **zusätzliche lukrative Aktionen**.

Sie finden alle Angaben zur Partnerschaft auf unserer Website hier: [www.kvoev.ch/dienstleistungen/Volvo](http://www.kvoev.ch/dienstleistungen/Volvo)

Die ganze Modellpalette von Volvo Car Switzerland AG finden Sie unter [www.volvocars.com/de-ch](http://www.volvocars.com/de-ch).



## 20. Verkehrshausreise: Japan – Bahnland der Superlative

---



Erleben Sie das Bahnland Japan  
in Begleitung von zwei Bahn- und  
Verkehrsexperten:

Martin Bütikofer, Direktor Verkehrshaus  
Schweiz, und Oskar Stalder, Bahnexperte.

Die Reise findet vom **9. – 20. November 2019** statt und bietet dank dem guten Beziehungsnetz der beiden Reiseleiter einmaligen Zugang zur Bahnwelt in Japan.

Finden Sie alle weiteren Angaben zur Reise im *Flyer* oder im *Detailprogramm hier*.

Eine Reise von Background Tours und dem Verkehrshaus Schweiz.

BACKGROUND  TOURS

 verkehrshaus.ch

## 21. Bulletin des Kaderverbandes des öffentlichen Verkehrs

<b>Herausgeber</b> Kaderverband des öfftl. Verkehrs Postfach, 3001 Bern	<b>Webmaster und Mailversand Online-Version</b> dieXperten GmbH, 8812 Horgen  <b>Versand der gedruckten Version</b> Eigenleistung KVÖV
<b>Redaktion</b> Heinz Wiggenhauser <a href="mailto:info@kvoev-actp.ch">info@kvoev-actp.ch</a>	<b>Druck</b> Druckerei Haller & Jenzer AG Burgdorf
<b>Gestaltung &amp; Layout</b> Heinz Wiggenhauser Leiter Marketing & Kommunikation KVÖV	<b>Übersetzung der französischen Version</b> Liingo Sàrl Translation Services, Genève
<b>Mutationen / Adresswechsel</b>	<p>Bitte teilen Sie uns Adressänderung, Pensionierung, Austritt umgehend mit. Am einfachsten nutzen Sie den <u><a href="#">Button</a></u> auf unserer Website <u><a href="http://www.kvoev.ch">www.kvoev.ch</a></u> dazu.</p> <p>Oder Sie senden uns Ihre Mitteilung per Post an KVÖV, Postfach, 3001 Bern,          oder per Mail an <u><a href="mailto:info@kvoev-actp.ch">info@kvoev-actp.ch</a></u>.</p>
<b>Austritt aus dem KVÖV</b>	<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>
<b>Pensionierung</b>	<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>