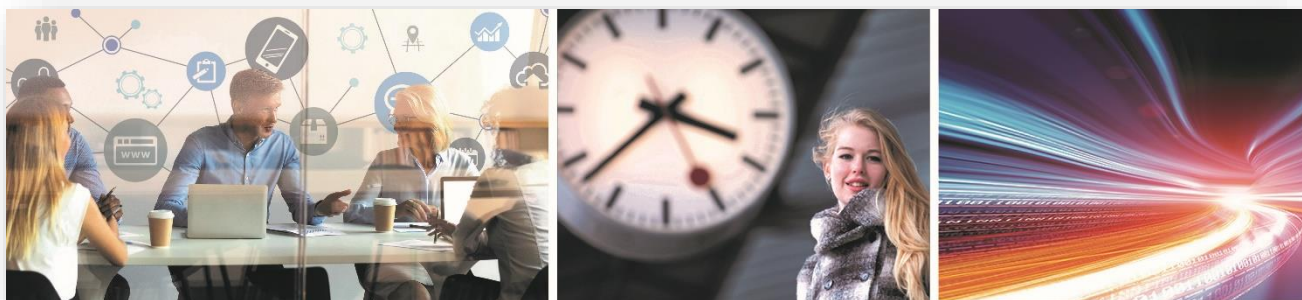


Bulletin
Juni / Juli 2020



Kaderverband des öffentlichen Verkehrs KVÖV
Associazione dei quadri dei trasporti pubblici AQTP
Association des cadres des transports publics ACTP
www.kvoev.ch www.actp.ch



Kaderverband des öffentlichen Verkehrs KVÖV-Bulletin Juni / Juli 2020

Nr. 95

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 Kaderverband des öfftl. Verkehrs KVÖV

Auskünfte und Information	Geschäftsstelle KVÖV	Tel. 079 223 05 25	info@kvoev-actp.ch
	Rechtsfragen	Tel. 044 360 11 11	recht@angestellte.ch
Zentralvorstand 2020 - 2022	Zentralpräsident	Markus Spühler	markus.spuehler@kvoev-actp.ch
	Vizepräsident	Hans Schwab	hans.schwab@kvoev-actp.ch
	Finanzen & Partnerschaft BAV	Heidi Kalbfuss	adelheid.kalbfuss@gmx.ch
	Bereich Infrastruktur SBB	Stefan Hess	stefan-hess@bluewin.ch
	Arbeitsverträge nach OR	Marionna Lutz	marionna.lutz@sbb.ch
	Marketing, Kommunikation & PR	Heinz Wiggenhauser	heinz.wiggenhauser@kvoev-actp.ch
	Sozialpolitik & Partnerschaft BLS	Markus Spühler a.i.	markus.spuehler@kvoev-actp.ch
	Partnerschaft SOB	Heinz Wiggenhauser	heinz.wiggenhauser@kvoev-actp.ch
	Mitgliederwerbung	Marco Böttrich	marco.boettrich@sbb.ch
Vertreter Gdl	Dr. Hans Meiner	mmeiner@hispeed.ch	

Präsidenten der Regionalgruppen	Mittelland / Jura	Marionna Lutz	marionna.lutz@sbb.ch
	Suisse Romande / Valais	Michel Mermoud	michel.mermoud@sbb.ch
	Zentral-, Nordwestschweiz, Tessin	Heinz Inderbitzin	heinz.inderbitzin@sbb.ch
	Zürich / Ostschweiz	Markus Spühler	markus.spuehler@kvoev-actp.ch

Geschätzte Kolleginnen, geschätzte Kollegen

Unsicherheiten allenthalben – wir lernen, damit zu leben

Ich hoffe, Ihr seid wohlauf und habt Euch mit den geltenden Einschränkungen einigermaßen arrangieren können.

Schwierige Zeiten erfordern Anpassungsfähigkeit – von allen. Wir alle sind von der herrschenden Unsicherheit betroffen. Unsicherheit herrscht ja nicht nur in medizinischer Hinsicht, sondern hat sich in praktisch allen Lebensbereichen eingenistet. Mit einer Pandemie, wie wir sie gerade erleben, hatte niemand gerechnet. Nirgends ist ausdrücklich festgeschrieben, wie mit ihren Folgen umzugehen ist, wir haben keine To-Do- oder Checkliste dafür, wo doch sonst alles schön geregelt ist.

Es gibt hoffnungsvolle Anzeichen, dass sich die Lage bald entspannt. Dennoch sind wir alle aufgerufen, bei der Suche nach Lösungen mitzuarbeiten, die sowohl kurzfristig helfen wie auch nach der Pandemie weiter Bestand haben werden. Dazu gehören als Beispiel auch die BAG-Vorgaben, Abstand zu halten und sich immer wieder die Hände zu waschen.

Anlässe

Leider sah sich der Kaderverband des öffentlichen Verkehrs KVÖV aufgrund der bundesrätlichen Verordnung betreffend dem Versammlungsverbot gezwungen, alle im ersten Halbjahr 2020 geplanten **KVÖV-Anlässe** ausfallen zu lassen. Wir werden, wenn es die Lage zulässt, die Anlässe für den Herbst 2020 neu planen. Es würde mich sehr freuen, wenn Ihr alle wieder mit dabei sein werdet.

Herzlichen Dank für Eure grosse Flexibilität und Verständnis.

Herzliches Dankeschön an unsere zurücktretenden Vorstandsmitglieder und herzlich willkommen dem neuen Vorstandsmitglied

Im Zentralvorstand des Kaderverbandes hatte sich ein Wechsel angekündigt, der während der 21. Delegiertenversammlung vollzogen wurde: **Hans-Peter Leu** langjähriger Verantwortlicher für die Finanzen und **Hans Leuch**, auch er langjähriger Ressortleiter «Arbeitsverträge nach OR», danke ich im Namen des alten und neuen Vorstandes für ihre ehrenamtliche und vorbildliche Tätigkeit zum Wohle des Kaderverbandes.

Neu in den Zentralvorstand wurde **Marco Böttrich** gewählt – zuständig für «Mitgliederwerbung», und **Heidi Kalbfuss**, welche zusätzlich zum Ressort BAV auch die neue Finanzverantwortliche ist.

Grosses Dankeschön an Euch für die geleistete, grosse Unterstützung. Und ein herzliches Willkommen den neuen Funktionsträgern im Vorstand.

+Aktion 1'555+ «Mitglieder werben Mitglieder»

Auch dieses Jahr wieder wollen wir unseren Mitgliederbestand ausbauen. Unsere Werbeanstrengungen wurden aber durch die Pandemie mit Versammlungsverbot und Home-Office arg torpediert. Aktuell sind wir dabei, die bekannte **+Aktion 1'555 «Mitglieder werben Mitglieder»** auf die Beine zu stellen. Wir planen für Ihre Unterstützung bei der Aktion sowohl eine Prämie für Sie als Werber, als Werberin, wie auch für das von Ihnen geworbene Neumitglied ein. Macht euch doch schon Gedanken,

wer in eurem Umfeld als Kandidat für eine Neumitgliedschaft in Frage kommt. Wir werden Sie zudem rechtzeitig mit Werbematerial versorgen.

Gemeinsam sind wir stärker – danke für Ihre Unterstützung – machen Sie wieder mit.

Die gute Nachricht zum Schluss: Unsere neue Webseite steht!

Wir haben einiges an Zeit, Geld und Hirnschmalz investiert, um unseren Internetauftritt anzupassen und an neue technische wie Sicherheitsbedürfnisse anzupassen. Vor allem aber wollen wir Ihnen als User, Userin ein noch besseres Lesevergnügen bereiten. Immer rasch informiert – auch dank unserer Website auf www.kvoev.ch. Schauen Sie doch mal vorbei. Wir freuen uns auch über Kommentare und Rückmeldungen.

Herzliche Grüsse und schöne Sommertage. Gute Gesundheit und bis bald.



Markus Spühler
Präsident Kaderverband

Inhalt

1.	Planung läuft an: KVÖV-Anlässe im Herbst?	5
2.	Delegierten-Anlass KVÖV 2020	5
3.	Wahlen Stiftungsrat der Pensionskasse SBB	6
4.	Neue Website des KVÖV jetzt live: www.kvoev.ch	7
5.	Personalkommission SBB: Wir gratulieren Lutz Willms, I-EN	8
6.	Mitgliederwerbung nehmen wir zukünftig noch wichtiger	8
7.	SBB: Vollzugskostenbeitrag steigt ab Mai	9
8.	Wechsel an der Spitze von SBB Div. Infrastruktur	10
9.	Neues Modell: Produktionspool SOB – SBB in Erstfeld	11
10.	Austausch zwischen KVÖV der BLS	13
11.	Vereinbarung zur Kurzarbeit mit SBB Cargo Intl. unterschrieben	14
12.	Corona: Die Nachfrage im Bahnverkehr im 1Q20 deutlich gebremst	15
13.	Motion: Ertragsausfälle im öffentlichen Verkehr kompensieren	15
14.	Dialog für einen fairen Zugang zum Bahnnetz	16
15.	Bundesrat: Zusätzliche Mittel für das Schienennetz	17
16.	Weiterhin hohe Qualität im öffentlichen Regionalverkehr	19
17.	Unbeliebtes Thema: Das Mitarbeitergespräch	20
18.	Tipps für achtsame Führungskräfte – langfristig erfolgreich	21
19.	Dienstleistungen des KVÖV für Mitglieder – Geld wert	23
20.	Bulletin des Kaderverbandes des öffentlichen Verkehrs	24

1. Planung läuft an: KVÖV-Anlässe im Herbst?

Am 16. März hat der Bundesrat die «Ausserordentliche Lage» ausgerufen. Zur Bekämpfung der Corona-Pandemie werden damit unter anderem alle öffentlichen und privaten Veranstaltungen verboten.

Deswegen sah sich der Zentralvorstand des KVÖV gezwungen, alle bis auf eine Veranstaltung im ersten Halbjahr 2020 abzusagen.

Wir bedauern diese Absagen – doch Ihre und unsere Gesundheit haben Vorrang! Es hätte uns auch Gelegenheit gegeben, unsere Mitglieder wieder einmal persönlich zu sehen und uns mit Ihnen auszutauschen. Und natürlich hätte es uns ermöglicht, weitere noch-nicht-Mitglieder von einem Beitritt zum KVÖV zu überzeugen.

Wir beobachten die Situation nun sehr genau und sind bestrebt, wenigstens einige Anlässe für den Herbst 2020 auf die Beine zu stellen und wiederum attraktive Veranstaltungen und Referate zu organisieren. Selbstverständlich halten wir Sie dazu auf dem Laufenden.

Was aber schon feststeht: Der für den Oktober vorgesehene Pensionierten-Anlass 2020 wird leider definitiv nicht stattfinden können. Wir freuen uns dann umso mehr auf den 2021er-Anlass.

2. Delegierten-Anlass KVÖV 2020

Der diesjährige Delegiertenanlass des KVÖV war ein Novum: Anstelle als Delegiertenversammlung fand er wegen der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Beschränkungen erstmals auf dem Zirkularweg statt. Hier die wichtigsten Entscheide und Beschlüsse.

In Luzern hätten wir uns getroffen und uns rege über das vergangene und das laufende Jahr mit den Delegierten und den Vertretern der Regionalgruppen ausgetauscht und die DV mit den Traktanden gemäss Statuten absolviert. Bekanntlich kam es anders. Der Zirkularweg, d.h. der Versand aller Traktanden, Wahl- und Abstimmungsunterlagen per Mail sowie darauffolgend der Rückversand der Wahl- und Stimmzettel, ebenfalls per Mail, ging dank akkurater Vorbereitung problemlos über die Bühne. So konnte sichergestellt werden, dass der Verband auch mit neuen Mandatsträgern handlungs- und entscheidungsfähig bleibt.

Wechsel im Zentralvorstandes – Wahlen für die Periode 2020 – 2022

Hans-Peter Leu langjähriger Verantwortlicher für Finanzen und die Öffentlichkeitsarbeit, und **Hans Leuch**, auch er langjähriger Ressortleiter «Arbeitsverträge nach OR», traten zurück.

Neu in den Zentralvorstand wurde **Marco Böttrich** gewählt – zuständig für «Mitgliederwerbung». **Heidi Kalbfuss** übernimmt neu zum bisherigen Ressort BAV auch das Ressort Finanzen.



Im Namen aller Mitglieder sprechen wir unser grosses Dankeschön an die Zurücktretenden für ihre über Jahre geleistete grosse Unterstützung in der Verbandsführung aus. Und sagen ein herzliches Willkommen den neuen Funktionsträgern im Vorstand.

Annahme der Jahresrechnung 2019, Décharge-Erteilung an den Zentralvorstand

Statuarisch ein wichtiges Traktandum: Die Jahresrechnung wurde von einer externen Revisionsstelle geprüft und für korrekt befunden. Entsprechend folgten die Delegierten dem Antrag des ZV, die Jahresrechnung anzunehmen und dem ZV die Décharge zu erteilen.

Tätigkeitsbericht des KVÖV 2019

Der vom Präsidenten zuhanden der DV erstellte Bericht, der das Engagement und das Wirken des KVÖV im letzten Jahr beleuchtet, wurde von der DV angenommen und ist auf unserer Website unter <https://kvoev-actp.ch/ueber-uns/jahresberichte/> ersichtlich.

Die nächste DV findet in Zürich statt – hoffentlich wieder im normalen Rahmen!

3. Wahlen Stiftungsrat der Pensionskasse SBB

Im laufenden Jahr wird der Stiftungsrat der Pensionskasse neu gewählt. Die Amtsperiode geht am 31. Dezember 2020 zu Ende und die neue Amtsperiode wird vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2024 dauern.

Wenn keine zusätzlichen Kandidaturen eintreffen, sind die Kandidaten auf der gemeinsamen Wahlliste der GAV-Sozialpartner automatisch gewählt (stille Wahl). Andernfalls findet anschliessend eine offene Wahl statt. Ab 24. August 2020 finden Sie auf unserer Website die Information, ob es zu einer offenen Wahl kommt oder ob die Kandidaten der GAV-Sozialpartner still gewählt wurden. Im Falle einer offenen Wahl die PK SBB zur gegebenen Zeit über den Wahlablauf informieren.

Der KVÖV ist mit **René Knubel** (bisher) im Stiftungsrat sehr gut vertreten. Renés Motivation für die Wiederwahl: *«Ich möchte meine Arbeit als Arbeitnehmervertreter im Stiftungsrat der PK SBB weiterführen, weil ich die Zukunft unserer PK zum Vorteil der heutigen und zukünftigen Versicherten weiterhin und auch in schwierigen Zeiten aktiv mitgestalten will»*. Ersatzkandidat ist Markus Spühler, Präsident des KVÖV.

→ Der KVÖV empfiehlt mit den übrigen Sozialpartnern ihren bisherigen Kandidaten, René Knubel, zur Wiederwahl.



Folgende Kandidaten stehen auf der gemeinsamen Liste, die der KVÖV zur Wahl empfiehlt:

Name / Vorname	Arbeitgeber	Verband	Beruf
Cambi Aroldo, 1968	SEV	SEV	Finanzverwalter
Schneider Franziska, 1971	SEV	SEV	Gewerkschaftssekretärin
Eggenberger Hans-Peter, 1963	SBB AG	SEV	Schichtleiter SBB Cargo
Klatt Marjan David, 1966	SBB AG	SEV	Lokführer Kat. B und First Level Support Traktion TCC Bern
Ruf Daniel, 1967	SBB AG	VSLF	Lokomotivführer Kat B Personenverkehr
Knubel/René, 1963 (bisher)	SBB AG	KVÖV	Senior Squad Member und Squad Coach

Eine kurze Biografie aller Kandidaten sowie die Liste der Ersatzkandidaten finden Sie auf der Website der PK SBB <https://www.pksbb.ch/ueber-uns/wahlen>.

4. Neue Website des KVÖV jetzt live: www.kvoev.ch

Wir freuen uns, Ihnen die neue Website des Kaderverbandes des öffentlichen Dienstes vorstellen zu dürfen. Sie macht die Navigation nicht nur einfacher, sondern entspricht auch dem neuesten Stand betreffend Sicherheitsanforderungen für ein vor Hackern und Malware sichere Internetseite.

In Zusammenarbeit mit unserem Webmaster von dieXperten haben wir die Architektur, die Navigation und auch die Lesbarkeit unserer beiden Internetseiten auf Deutsch www.kvoev.ch und auf Französisch www.actp.ch erneuert. Die ins Auge springende Änderung ist die Navigation, die neu horizontal verläuft. Dadurch gewinnen wir mehr Breite und können auf dem PC die Einstiegseite mit gleich 4 aktuellen News-Meldungen nebeneinander anzeigen: Alles auf einen Blick – schnell informiert.



Unten finden Sie vier Service-Boxen: Mit einem Klick können Sie sich als neues Mitglied anmelden, Adressänderungen oder die Pensionierung melden und auch gleich unseren Gratis-Rechtsschutz anfordern.

Die neue Website ist nicht nur nutzerfreundlich und besser lesbar, sie ist auch sicherer. Jetzt können wir Sie als User und Gast auf unserer Website mit der im Hintergrund laufenden neuesten Generation der Website-Technologie noch besser vor Hackerangriffen und Malware schützen.

Wir sind gespannt auf Rückmeldungen und Ihre Meinung zur neuen Website auf info@kvoev-actp.ch. Vielen Dank im Voraus.

5. Personalkommission SBB: Wir gratulieren Lutz Willms, I-EN

Für den Wahlkreis Infrastruktur Energie wurde Lutz Willms, Mitglied des Kaderverbandes in die Peko gewählt. Herzliche Gratulation!

Lutz wohnt mit seiner Familie in Bern, ist verheiratet und hat zwei Kinder, 9 und bald 7 Jahre alt. Aufgewachsen ist er in Dresden, Deutschland.

An der TU Dresden bildete er sich zum Diplom-Verkehringenieur aus und kam im Februar 2007 in die Schweiz. Bei der SBB ist er seit August 2014, in der PeKo seit April 2017. Seit November letzten Jahres arbeitet er bei SBB Infrastruktur Energie als Bauportfoliomanager.

Hobby: Fussballschiedsrichter, Gesellschaftsspiele, Familie, Reisen.

Der Kaderverband wird Lutz bei seiner Arbeit gerne unterstützen und wünscht ihm viel Erfolg bei seinen ehrenamtlichen Aufgaben.



*Lutz Willms, Peko
Fläche Infrastruktur
Energie*

6. Mitgliederwerbung nehmen wir zukünftig noch wichtiger

An der Delegiertenversammlung 2020 wurde beschlossen, Marco Böttrich als Verantwortlichen für die Mitgliederwerbung in den Zentralvorstand zu wählen. In der Folge präsentiert er erste Ideen, wie er seine neue Funktion im KVÖV angehen möchte. Er arbeitet bei SBB Division Personenverkehr Operating im Engineering und ist seit 12 Jahren bei der SBB als systemverantwortlicher Ingenieur für Radatzmaterial tätig.



*Marco Böttrich,
Ressort Mitglieder-
werbung*

Als allererstes möchte ich mich für das Vertrauen des Vorstandes und der Delegierten bedanken, dass ich das Ressort Mitgliederwerbung übernehmen darf. Das neu geschaffene Ressort wird eine interessante Herausforderung werden, auf die ich mich riesig freue. Aus anderen Bereichen (z.B. Sportvereinen oder als ehrenamtliche Helfer) bringe ich die Erfahrung mit, dass es nicht einfach ist, Leute für einen Verband zu begeistern. Meist ist es dann aber so, dass genau diese Personen nachher die engagiertesten sind, wenn sie erkennen, wie wertvoll der Eintritt in die Gemeinschaft war.

Wir brauchen uns als KVÖV nicht verstecken und können genügend Beispiele bringen, warum eine Mitgliedschaft im KVÖV richtig wertvoll ist. Unsere kostenlosen Rechtsauskünfte und -vertretung, die Anlässe, Bulletins und Newsletters wie auch unsere Zusatzangebote sind die grossen Werte. Aber unsere grösste Stärke ist unser Netzwerk. Und dort möchte ich ansetzen!

In der Vergangenheit haben wir die Aktion «Mitglieder werben Neumitglieder» oder «Aktion 1'555+» gestartet. Wir werden mehrere Mittagsanlässe für unsere Mitglieder an ausgewählten Standorten zu aktuellen Themen durchführen, um die Möglichkeit zu schaffen, unser Netzwerk zu intensivieren.

Hier können Mitglieder interessierte Nichtmitglieder in die KVÖV-Welt ent- und einführen und reinschnuppern lassen. Vielleicht bekommt die/der eine oder andere Interessierte Lust, bei einem der hochgradigen Abendanlässe teilzunehmen und den Wert einer Mitgliedschaft zu erkennen?!

Eine meiner Prioritäten wird sein, eine Kooperation mit der Zielgruppe der Trainees aufzubauen, denn auch hier hat es Interessierte, die/der gerne bei den Abendanlässen Einblicke in die verschiedenen Fachthemen erhalten möchte und sich auch durch den Verband vertreten lassen möchte.

Das Ressort Mitgliederwerbung wird sehr stark mit dem Ressort Marketing, Kommunikation und PR zusammenarbeiten, wobei hier schon die ersten Schritte im Rahmen eines Pilot-Mittaganlasses gemacht wurden. Weiterhin werde ich mich natürlich offiziell als Ansprechpartner für die Interessierten zu allen Mitgliedsfragen zur Verfügung stellen.

7. SBB: Vollzugskostenbeitrag steigt ab Mai

Sven Muster arbeitet bei der SBB und hat einen GAV-Arbeitsvertrag. Nun ist er empört, dass ihm mit der Salärabrechnung per Mai 2020 statt bisher CHF 10 neu sogar CHF 11 Vollzugskostenbeitrag abgezogen werden. Was ist der Vollzugskostenbeitrag, und was bedeutet die Änderung für die KVÖV-Mitglieder?

Grundlage für den Abzug

Basis für den Vollzugskostenbeitrag, den die SBB von den Mitarbeitenden erhebt, ist Artikel 8 des geltenden Gesamtarbeitsvertrags der SBB: «Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche keinem der vertragsschliessenden Verbände angehören, leisten einen Vollzugskostenbeitrag von monatlich CHF10 – neu CHF11. Der Vollzugskostenbeitrag wird direkt vom Lohn abgezogen».

Wozu dient der Vollzugskostenbeitrag?

Im GAV steht weiter: «Er dient zur Deckung der mit der Anwendung und Durchsetzung des GAV entstehenden Kosten, unter anderem zur Aus- und Weiterbildung der Mitglieder der PeKo. Der Vollzugskostenbeitrag wird den vertragsschliessenden Personalverbänden zur Verfügung gestellt.»

Die Summe der Vollzugskostenbeiträge wird nach einem von SBB und den Verbänden ausgearbeiteten Schlüssel, der die Mitgliederzahl berücksichtigt, an die vertragsschliessenden Verbände ausbezahlt. Der Kaderverband erhebt jährlich seinen prozentualen Aufwand für die GAV-SBB Leistungen und führt darüber Buch.

Zur Kontrolle der vertragsgemässen Verwendung lässt der Kaderverband seine verschiedenen Vollzugskostenfonds von einer Revisionsstelle überprüfen und legt diesen Bericht seinen Vertragspartnern offen.

Auch Nichtmitglieder profitieren

Die von den Verbänden ausgehandelten GAV-Bestimmungen gelten für alle Mitarbeitende. Damit profitieren Nichtmitglieder von denselben Verhandlungsergebnissen (z. B. über die Löhne) wie Verbandsmitglieder. Allerdings zahlen sie keinen monatlichen Beitrag dafür – man kann von «Trittbrettfahrern» sprechen. Zum Ausgleich werden deshalb im GAV Vollzugskostenbeiträge vereinbart, also monatliche Beiträge der nicht organisierten Mitarbeitenden an die Kosten der Erarbeitung und

Umsetzung von sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen.

Was bedeutet das für Mitglieder des KVÖV?

Wer Mitglied des KVÖV ist, ist gemäss GAV von der Bezahlung des Vollzugskostenbeitrags befreit. Er oder sie bezahlt ja den Mitgliederbeitrag direkt an den KVÖV. Der Mitgliederbeitrag des KVÖV wird jeweils von der Delegiertenversammlung festgelegt und bleibt für 2020 / 2021 gemäss DV-Beschluss unverändert.

Der Aufschlag hat aber dennoch eine -positive- Bedeutung: Die Differenz zwischen dem ohnehin zu bezahlenden Vollzugskostenbeitrag und dem monatlichen Mitgliederbeitrag für den KVÖV wird geringer. Das wiederum ist ein **gutes Argument, Kolleginnen und Kollegen von einer Mitgliedschaft zu überzeugen!** Nutzen sie es, wenn wir bald die +Aktion 1'555+ «Mitglieder werben Mitglieder»-Aktion starten!

Hintergrund der Anhebung des Vollzugskostenbeitrags

Vor zwei Jahren vereinbarten SBB und die Sozialpartner, dass die PK SBB die per 1.1.19 vorgenommene Senkung des technischen Zinssatzes von 2% auf 1.5% abfedern würde. Ohne Abfederung hätten alle PK-Versicherten eine Leistungseinbusse von 6.5% erlitten. Darum erfolgte eine Einmaleinlage der PK SBB in die Konten der Versicherten von CHF 600 Mio. Um diese Kosten verkraften zu können, erklärte sich die SBB zu einer Garantiestellung zugunsten der PK SBB bereit, falls sie eine Sanierung vornehmen müsste.

Im Gegenzug wurde vereinbart, dass die SBB das Kontingent an Arbeitsverträgen nach OR auf 7.5% erhöhen kann. Weil damit Kader, die bisher einen GAV-Vertrag erhielten und damit Vollzugskosten bezahlten, neu einen OR-Vertrag ohne Vollzugskostenabgabe erhielten, sank die Summe der Vollzugskosten. Und um die Summe, die für die oben angegebenen Zwecke verwendet wird, auf einem in etwa ähnlichen Stand zu halten, wird nun der Beitrag um CHF 1 pro Monat erhöht.

Meinung des KVÖV

Der KVÖV hat dem komplexen Vorgang rund um Pensionskasse, Garantieleistung und Erhöhung des OR-Kontingents zugestimmt. Grund dafür waren die Vorteile der von der PK SBB beantragten und von der SBB unterstützten Abfederungsmassnahmen für alle PK-Versicherten und damit auch für die Mitglieder des KVÖV. Gegenüber diesen Vorteilen für alle ist für den KVÖV die Erhöhung des Vollzugskostenbeitrags für Nicht-Verbandsmitglieder um 1 Fr. pro Monat akzeptabel.

8. Wechsel an der Spitze von SBB Div. Infrastruktur

Peter Kummer übernimmt per Mitte August die Leitung von SBB Infrastruktur. Der heutige IT-Chef der SBB (CIO) folgt auf Jacques Boschung, der sich entschieden hat, die SBB zu verlassen.



Jacques Boschung

Nach knapp eineinhalb Jahren als Leiter der Division Infrastruktur tritt Jacques Boschung Ende dieses Monats zurück und verlässt die SBB.

Peter Kummer, seit 2010 Chief Information Officer (CIO) der SBB und seit 2013 Mitglied der Konzernleitung wird Nachfolger von Jacques Boschung und übernimmt seine neue Aufgabe Mitte August. In der Zwischenzeit leitet der heutige stellvertretende Leiter von SBB Infrastruktur, Rudolf Büchi, die Division interimistisch. Die Leitung der SBB



Peter Kummer

IT wird Jochen Decker interimistisch übernehmen, heute stellvertretender CIO und Leiter der Abteilung «Digitalisierung und Architektur».

Peter Kummer, 54-jähriger Betriebswirt und Informatiker (Universität Bern) übernimmt mit der Leitung von SBB Infrastruktur die Führung von rund 10 000 Mitarbeitenden. Diese Division ist verantwortlich für Unterhalt, Bau und Betrieb der Schienen-, Bahnstrom- und Telekommunikationsnetze der SBB.

Position des Kaderverbandes des öffentlichen Verkehrs KVöV

Der KVöV nimmt Kenntnis vom -nach knapp eineinhalb Jahren- überraschenden Abgang des Divisionsleiters Infrastruktur der SBB, Jacques Boschung. Gleichzeitig bedauern wir, dass er das Unternehmen verlässt, haben wir ihn doch als aufgeschlossenen, neugierigen und interessierten Gesprächspartner mit klaren Visionen und gewinnendem Auftreten kennen gelernt. Wir danken ihm für die gute Zusammenarbeit und wünschen ihm alles Gute für seine persönliche Zukunft.

Gleichzeitig stellt sich schon die Frage: Was ist geschehen, was ist schiefgelaufen, dass Knall auf Fall ein Mitglied der Konzernleitung das Unternehmen verlässt?

Der KVöV gratuliert Peter Kummer zu seiner neuen Aufgabe und wünscht ihm einen raschen und gelungenen Einstieg in die neue Position. Wir hoffen, in ihm einen Gesprächspartner zu finden, dem die Mitarbeitenden und die Sozialpartnerschaft so wichtig sind wie seinem Vorgänger.

9. Neues Modell: Produktionspool SOB – SBB in Erstfeld

Bei der Ausschreibung der Fernverkehrskonzession war es der SBB wichtig, die Konzession integral für weitere 10 Jahre behalten zu können. Um dieses Ziel erreichen zu können, lässt die SBB einige Fernverkehrs-Linien durch Konzessionspartner betreiben. Ein erster «Produktionspool Zugführung» kommt für den Standort Erstfeld ab Fahrplanwechsel 2020/21 zur Anwendung. Die entsprechende Vereinbarung konnte am 15. Juni 2020 unterzeichnet werden.

Die SBB hat mit den Verbänden und Gewerkschaften KVöV, SEV, VSLF und Transfair und sowie unter der Teilnahme von SOB-Vertretern erfolgreich den Produktionspool für die Zugführung in Erstfeld beschlossen. Die Vereinbarung wurde am 15. Juni 2020 von den Partnern unterschrieben, die Umsetzung erfolgt per Fahrplanwechsel im Dezember 2020.

Bei der Ausarbeitung der Vereinbarung lag der Fokus aller Parteien auf einer gemeinsam vertretbaren Lösung zugunsten der betroffenen Mitarbeitenden. Mit dem «Pooling», sprich dem Zusammenlegen von SBB- und SOB-Lokpersonal, bleiben alle bestehenden SBB Lokpersonalstellen in Erstfeld erhalten. Damit kann die SBB am Standort Erstfeld weiterhin abwechslungsreiche Einsätze bieten.

Hintergrund war die Ausschreibung der Fernverkehrskonzession 2017. Der Erhalt der Fernverkehrskonzession für weitere zehn Jahre war für die SBB essenziell. Als Folge kam es zur nun eingegangenen Partnerschaft mit der SOB. Sie ist für beide Seiten eine gute Lösung. Doch die Umsetzung stellte die Partner vor einige Herausforderungen.

Seit Juni 2018 haben die SBB und die SOB an einer gemeinsamen Lösung für die gesamte schweizerweite Kooperation gearbeitet. Parallel sind die Sozialpartner und die betroffenen Mitarbeitenden in regelmässigen Abständen informiert worden.

Win-win mit dem Produktionspool Erstfeld für SOB wie SBB

In Erstfeld sah sich die SOB vor der anspruchsvollen Aufgabe, in einem ländlichen Gebiet Stellen aufzubauen. Demgegenüber hätte die SBB nach dem Leistungswegfall die Anzahl Lokführerstellen reduzieren und einzelnen Mitarbeitenden einen neuen Arbeitsort zuweisen müssen. So entstand die Idee, alle bestehenden SBB Lokführerstellen in Erstfeld mit der SOB im Rahmen eines «Poolings» zusammenzulegen. Für sämtliche beteiligte Parteien ist ein Produktionspool in dieser Form Neuland. Entsprechend aufwändig gestalteten sich die Vorarbeiten.

Die am 15.6.20 unterzeichnete Vereinbarung zum Produktionspool ermöglicht es, für die Lokführereinsätze im Regionalverkehr attraktiv mit Fernverkehrsleistungen zu verknüpfen. Und für die SBB-Lokführer konnte ein Wechsel zu einem anderen Depot verhindert werden.

Rechtlich-vertraglich handelt es sich um einen Personalverleih des SBB Lokpersonals in Erstfeld an die SOB. Die aktuelle Anstellung bei der SBB bleibt für die SBB-Lokführer weiterhin gewährleistet. Zur Vereinheitlichung der Einsatzplanung gelten die Arbeitszeitregelungen der SOB. Für die Personaleinsatzplanung des gesamten Lokpersonals in Erstfeld wird die SOB zuständig sein. Natürliche Abgänge von SBB Mitarbeitenden werden so lange durch Neuanstellungen bei der SOB ersetzt, bis die Anzahl an SOB-Mitarbeitenden im Produktionspool dem Personalbedarf zur Deckung der SOB-Leistungen entspricht.

Seit längerem setzt die SBB auf die Zusammenarbeit auch in anderen Bereichen, sowohl mit nationalen wie internationalen Partnern. Jüngstes Beispiel ist die gemeinsame Rollmaterialausschreibung von SBB, Turbo und RegionAlps.

Konzeptentscheide, Arbeitsstand

Basis zu den Linienentscheiden ist der Kooperationsvertrag von 2017 zwischen SBB und SOB.

- Die Linie Zürich/Basel – Arth-Goldau-Locarno wird ab Fahrplan 2021 im Auftrag von SBB im Rahmen ihrer Fernverkehrskonzession durch SOB stündlich mit dem kupferfarbenen «Traverso» über die Gotthard-Bergstrecke nach Locarno geführt.

- ❑ Die Linie Chur – Zürich – Bern wird ab Fahrplan 2022 durch die SOB geführt.
- ❑ Die SOB produziert die Leistungen auf den InterRegio-Strecke Chur – Zürich mit Einsatz von SOB-Lokführern.
- ❑ Auf der InterRegio-Strecke Zürich - Bern führen SBB-Lokführer alle Züge.
- ❑ Die Kundenbegleiter SOB begleiten sämtliche Leistungen mit SOB-Rollmaterial. Die SBB-Kundenbegleiter begleiten alle Leistungen mit SBB-Rollmaterial.



10. Austausch zwischen KVÖV der BLS

Im April 2020 haben sich der KVÖV mit der BLS AG über die aktuelle Arbeitssituation im Zeichen der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Beschränkungen im öffentlichen Verkehr ausgetauscht. Auch die veränderten Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden war Thema. Hier eine Auswahl der besprochenen Themen.

Corona-Lockdown: Auswirkungen auf Betrieb, Mitarbeitende und Arbeits- / Anstellungsbedingungen

Die BLS wurde unterschiedlich vom Corona-Lockdown betroffen: Hohe Auswirkungen sind im Bereich Schifffahrt, Reisezentren, Autoverlad zu verzeichnen. Dagegen gibt es im Betriebsbereich wie Bahnproduktion oder bei den Unterhaltsarbeiten eine eher normale Auslastung.

Kurzarbeit, Lohnzahlung bei angeordneter Kurzarbeit

Die BLS hat Anträge auf Kurzarbeit in Bereichen mit einem hohen Ausfall in der Produktion gestellt. Im Bereich Schiff wurde die Kurzarbeit bestätigt, andere Bereiche sind bei der kantonalen Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion noch in Abklärung. Der Umgang mit Zeitsaldi, Zeitrückstände, Minusstunden etc. wird dazu in einer gemeinsamen Vereinbarung zwischen der BLS AG und den Sozialpartnern geregelt.

Taskforce Corona / BLS: Ziele, Aufgaben, Tätigkeiten

Auch die BLS hat zur Bewältigung der Corona-Krise eine Taskforce eingesetzt. Sie verfolgt laufend die Lage und leitet daraus die Konsequenzen für die BLS ab. Der CEO erhält täglich ein Update zur Lage. Die Taskforce entwickelt abgestimmte Massnahmen zur Bewältigung der Krise und beauftragt und koordiniert die Massnahmen. Bisher konnte die Krise gemeinsam gut bewältigt werden.

Standortentscheid Verlegung Geschäftssitz

Die Geschäftsleitung BLS hat den Entscheid für einen neuen Standort des BLS-Geschäftssitzes verschoben. Das Projekt wird neu als Transformationsthema geführt. Mit der Neulancierung wird auch der Zeithorizont verschoben. Frühester Zügeltermin ist nach heutigem Kenntnisstand 2025. Am Plan «alle an einem Standort» hält die GL fest.

Fortschritt Unterhaltsanlage Chliforst

Für den Bau der neuen Werkstätte fanden im März und April entsprechende Sondierungen statt. Anhand von Bodenproben wurde das Projekt auch bezüglich Umweltschonung weiter konkretisiert. Geklärt wird, was an Humus, Gestein, Kies oder anderem Material im Gebiet vorhanden ist und für den Bau genutzt werden kann. Somit lässt sich besser einschätzen, was zusätzlich an Material angeliefert werden muss. Das Bauprojekt soll im ersten Halbjahr 2021 öffentlich aufgelegt werden. Im Jahr 2023 will die BLS mit dem Bau der Werkstätte beginnen.

11. Vereinbarung zur Kurzarbeit mit SBB Cargo Intl. unterschrieben

Aufgrund der Coronakrise brach bei SBB Cargo International (SBB CINT) der grenzüberschreitende Güterverkehr um bis zu 25% ein. Deshalb hat CINT beim Kanton Solothurn für vier Unternehmens-teile Kurzarbeit angemeldet, was inzwischen durch das Amt für Wirtschaft und Arbeit bewilligt wurde.

Darauf aufbauend hat SBB CINT mit den Sozialpartnern in einer Vereinbarung als Zusatz zum GAV beschlossen, dass der Lohn nach wie vor zu 100% ausbezahlt wird.



Weiter wird in der Vereinbarung geregelt, dass die Arbeitszeit für die Dauer der Kurzarbeit mindestens zu 80% gewährt wird. Damit ist sichergestellt, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter beschäftigt werden können und es zu keinen Härtefällen kommt. Der GAV gilt ansonsten weiterhin vollumfänglich.

Weitere wichtige Punkte in der Vereinbarung sind der Umgang mit Zeitkonten und Minus-stunden.

Alle Details dazu finden Sie in der gemeinsamen Mitteilung zum Abkommen auf unserer Website unter www.kvoev-actp.ch/informationen/newsletter/.

Position des Kaderverbandes des öffentlichen Verkehrs KVÖV

Für die Mitarbeitenden wurde in diese Zeit der Unsicherheit dank dem Zusatz und der Lohngarantie Sicherheit geschaffen.

Der KVÖV begrüsst den Entscheid des Kantons Solothurn ausdrücklich, ebenso natürlich den Abschluss der Vereinbarung mit SBB CINT, der eine Weiterzahlung der Löhne zu 100% vorsieht.

Mit dieser Vereinbarung haben das Unternehmen und die Verbände gezeigt, dass sie auf Krisen schnell und überlegt reagieren können.

12. Corona: Die Nachfrage im Bahnverkehr im 1Q20 deutlich gebremst

Das Coronavirus macht dem Eisenbahnpersonenverkehr zu schaffen: Seit der Bundesrat die ausserordentliche Lage ausgerufen hat, ist ein markanter Nachfragerückgang festzustellen. Für das ganze erste Quartal 2020 ergibt sich deshalb bei den Personenkilometern eine Abnahme von 9,9 Prozent im Vergleich zum Vorjahresquartal. Die Nettotonnenkilometer des Schienengüterverkehrs sind im gleichen Zeitraum um 4 Prozent zurückgegangen.

Die Ausrufung der ausserordentlichen Lage infolge der Corona-Pandemie durch den Bundesrat am 16. März 2020 stellt für den Eisenbahnpersonenverkehr in der Schweiz eine Zäsur dar. Während im Januar und Februar 2020 die Personenkilometer noch in einem ähnlichen Rahmen wie im Jahr 2019 wuchsen, kam es insbesondere in der zweiten Hälfte März zu einem markanten Rückgang der Nachfrage im Eisenbahnpersonenverkehr. Bezogen auf das ganze erste Quartal 2020 nahmen die Personenkilometer gegenüber dem Vorjahr um 9,9 Prozent ab.

Auch der Schienengüterverkehr hat im ersten Quartal 2020 weniger transportiert: Die Verkehrsleistung sank gegenüber dem Vorjahresquartal um 4 Prozent auf 2,96 Milliarden Nettotonnenkilometer. Weil jedoch bereits im Schlussquartal 2019 die Verkehrsleistung des Schienengüterverkehrs sank, ist nicht klar, wie stark sich die Corona-Pandemie auf die Zahlen des ersten Quartals ausgewirkt hat.

In der Entwicklung der Trassenkilometer schlägt sich die Corona-Pandemie noch kaum nieder, denn das Angebot im Personenverkehr wurde erst ab dem 26. März in vollem Masse reduziert, also kurz vor Quartalsende. Personen- und Schienengüterverkehr haben im ersten Quartal 2020 insgesamt 49,48 Millionen Trassenkilometer in Anspruch genommen, 0,1 Prozent weniger als im Vorjahresquartal.

Verkehrsleistung	1. Quartal 2020	Veränderung zum Vorjahresquartal
Personenkilometer (Mrd.)	4.61	-9.9%
Nettotonnenkilometer (Mrd.)	2.96	-4.0%
Trassenkilometer (Mio.)	49.48	-0.1%

13. Motion: Ertragsausfälle im öffentlichen Verkehr kompensieren

Der Lockdown in der Corona-Krise hatte einschneidende Folgen für den öffentlichen Verkehr. Rund 80 Prozent der Einnahmen sind weggebrochen. Auf Geheiss von Bund und Kantonen waren 70 bis 80 Prozent des Angebots aufrechtzuerhalten, obwohl die Nachfrage ausblieb. Im Personenverkehr sind dadurch monatliche Ertragsausfälle im dreistelligen Millionenbereich entstanden. Der Bundesrat muss nun darlegen, wer diese Kosten tragen soll.

Die Verkehrskommission des Nationalrats hat an ihrer Sitzung vom 28. April eine entsprechende Motion eingereicht. Die Situation der ÖV-Transportunternehmen, so die Kommission, könne in einem wesentlichen Punkt nicht mit derjenigen in anderen Industrien verglichen werden: Auf Geheiss der Besteller –Bund und Kantone– sei das Angebot im öffentlichen Verkehr um «nur» rund 20 Prozent

reduziert worden. Gleichzeitig habe der Bundesrat die Bevölkerung aber aufgerufen, im Lockdown den ÖV zu meiden. Das bedeutete: Die Transportunternehmen hatten fast unverändert hohe Kosten, während 80 bis 90 Prozent ihrer üblichen Einnahmen wegbrachen. Die Lage dürfte sich so schnell kaum normalisieren: Seit dem 11. Mai verkehren Bahnen, Busse und Trams wieder im Normalbetrieb. Doch die Kundinnen und Kunden dürften nur zögerlich zum öffentlichen Verkehr zurückkehren.

Kurzarbeit als Instrument ungenügend

Das Instrument der Kurzarbeit wird in der Motion als ungenügend bewertet, um die Ertragsausfälle zu entschärfen. Denn ein Grossteil der ÖV-Mitarbeitenden sei auch während des Lockdowns im Einsatz gewesen. Nur so war das Grundangebot respektive die gesetzliche Transportpflicht aufrechtzuerhalten. Hinzu komme, dass die Transportunternehmen des öffentlichen Verkehrs von Gesetzes wegen keine Gewinne erwirtschaften dürfen, mit denen sie in Zukunft die Verluste kompensieren könnten. Deshalb sieht das Parlament den Bundesrat in der Pflicht.

Mögliche Lösungen aufzeigen

Mit der Motion wird der Bundesrat verpflichtet, zusammen mit den Kantonen und Transportunternehmen eine Gesamtsicht zu den Auswirkungen der Corona-Krise auf die Transportunternehmen (z.B. Liquidität, Kurzarbeit, Ertragsausfälle) auszuarbeiten. Basierend auf diesen Daten sollen Finanzierungsmassnahmen für den gesamten ÖV (Personen, Güter, Infrastruktur) erarbeitet werden. Zu dessen baldiger finanziellen Wiedererstarkung fordert die nationalrätliche Verkehrskommission eine ausgewogene Lösung zwischen Transportunternehmen, Kantonen, Städten und Bund. Das sei für die ganze Volkswirtschaft zentral.

Auch die Einnahmen im Schienengüterverkehr – speziell im alpenquerenden – sind deutlich gesunken. Schätzungen rechnen mit einem Rückgang von 20 bis 30 Prozent. Auch hier soll der Bundesrat zeigen, wie er Einnahmeausfälle kompensieren möchte.

Der Nationalrat hat die Motion gegen den Willen des Bundesrats mit 114 zu 72 Stimmen überwiesen, der Ständerat mit 35 zu 6 Stimmen.

14. Dialog für einen fairen Zugang zum Bahnnetz

Die Schiedskommission im Eisenbahnverkehr (SKE) zeigt in ihrem heute veröffentlichten Tätigkeitsbericht auf, wie sie sich mit proaktiver Marktaufsicht dafür einsetzt, allen Eisenbahnverkehrsunternehmen einen diskriminierungsfreien Zugang zum Schienennetz zu gewährleisten. Im stetigen Dialog mit der Bahnbranche ist die SKE bestrebt, potenzielle Diskriminierungen zwischen Infrastrukturbetreiberinnen und Eisenbahnverkehrsunternehmen frühzeitig zu erkennen und gemeinsam mit den betroffenen Akteuren Lösungen zu finden.

Proaktive und begleitende Marktaufsicht

«Wir pflegen eine enge Zusammenarbeit mit der Bahnbranche und werden nicht erst aktiv, wenn Klagen oder Anzeigen eintreffen», betont Patrizia Danioth Halter, Präsidentin der SKE. Ein kontinuierli-

cher Austausch mit der Bahnbranche ist für sie von zentraler Bedeutung, damit die SKE ihre Aufgaben effizient wahrnehmen kann. Der heute veröffentlichte Tätigkeitsbericht zeigt beispielsweise, wie die SKE die SBB in einem Projekt begleitet, welches zum Ziel hat, Mitarbeitende der Division Personenverkehr in den Betriebszentralen der Division Infrastruktur anzusiedeln. Um die damit verbundenen Diskriminierungsrisiken zu reduzieren, vereinbarten die SKE und die SBB 2019 ein Massnahmenpaket.



*SKE-Präsidentin
P. Danioth Halter*

Fachtagung Digitalisierung im Eisenbahnverkehr

Ein weiteres Beispiel für die proaktive Herangehensweise der SKE ist die Fachtagung, mit welcher sie bereits in der Konzeptphase des Innovationsprogramms smartrail 4.0 eine Austauschplattform schuf und den Dialog initiierte. Rund 40 Teilnehmende aus der Bahnbranche, Verwaltung und Wissenschaft diskutierten in verschiedenen Workshops über die Herausforderungen, welche die Digitalisierung und insbesondere das Programm smartrail 4.0 für die Gewährleistung eines diskriminierungsfreien Zugangs zum Bahnnetz mit sich bringen. Dazu gehören beispielsweise Unterschiede zwischen kleinen mitspracheberechtigten Unternehmen und der Systemführerin in der Expertise bei komplexen technischen Themen oder potenziell steigende Kosten für die Transportunternehmen durch die Verschiebung von Funktionalitäten der Infrastruktur auf die Züge.

Umschlagsanlagen des kombinierten Verkehrs

Nebst dem Eisenbahnnetz gehören auch die privaten Umschlagsanlagen des kombinierten Verkehrs und deren Anschlussgleise zum Aufgabenbereich der SKE. Der Bund knüpft Subventionen für solche Anlagen an die Bedingung, allen Unternehmen diskriminierungsfrei Zugang zu gewähren. Eine zentrale Voraussetzung dafür ist, dass die Anlagenbetreiber ihre technischen, betrieblichen und ökonomischen Zugangsbedingungen offenlegen. 2019 stellte die SKE sicher, dass alle betreffenden Anlagen ihre Zugangsbedingungen mittels vorgegebener Standards auf ihrer Webseite publizieren.

SKE wird zu RailCom – Vorankündigung neuer Name

Voraussichtlich im Sommer 2020 wird das Gesetzespaket «Organisation der Bahninfrastruktur» (OBI) in Kraft treten. Die SKE wird in RailCom umbenannt und erhält neue Kompetenzen bei den Systemführerschaften und Mitwirkungsrechten.

15. Bundesrat: Zusätzliche Mittel für das Schienennetz

Der Bundesrat beantragt dem Parlament für die Periode 2021-2024 einen Zahlungsrahmen von 14,4 Milliarden Franken für Erhalt und Modernisierung des Schienennetzes. Den Bahnen stehen dadurch 1,2 Milliarden mehr zur Verfügung als in der laufenden Vierjahresperiode. Die zusätzlichen Mittel dienen unter anderem dazu, Bahnhöfe und Haltestellen behinderten-gerecht anzupassen. Sie sollen auch dazu beitragen, die Verfügbarkeit und die Qualität des Netzes zu verbessern und somit den Bahnverkehr zu stabilisieren. Mit der gleichen Botschaft beantragt der Bundesrat einen Rahmenkredit von 300 Millionen Franken zur Mitfinanzierung von Güterverkehrsanlagen in den Jahren 2021-2024. Die finanziellen Folgen der Corona-Pandemie werden separat aufgearbeitet und sind nicht Gegenstand dieser Vorlage.

Mit dem Zahlungsrahmen stellt der Bund den Bahnen die Mittel zur Verfügung, damit diese beispielsweise Gleisabschnitte, Brücken oder Signalanlagen sanieren können, welche in die Jahre gekommen sind. Dadurch können die Bahnen die Substanz des Schienennetzes erhalten, es bei Bedarf modernisieren und es auf den aktuellen Stand der Technik bringen. Die vom Bundesrat vorgesehene Aufstockung gegenüber der laufenden Periode dient hauptsächlich dazu, den gestiegenen Bedarf bei der Fahrbahn, den Bahnhöfen, den Sicherungsanlagen, den Brücken und Tunnels sowie bei den Anforderungen des Behindertengleichstellungsgesetzes und des Umwelt- und Naturschutzes zu decken. Die zusätzlichen Gelder sollen die Bahnen auch dabei unterstützen, die Verfügbarkeit und die Qualität des Netzes zu verbessern und somit den Bahnverkehr zu stabilisieren.

Vorbehältlich der abschliessenden Bereinigung der Leistungsvereinbarungen mit den einzelnen Bahnen sind rund 7,6 der 14,4 Milliarden Franken für die SBB geplant. Rund 5,9 Milliarden sind für die Leistungsvereinbarungen mit den übrigen Bahnen («Privatbahnen») bestimmt. Weitere rund 0,3 Milliarden sind als Reserve für unvorhersehbare Ausgaben vorgesehen, wie zum Beispiel grössere Schäden durch Naturereignisse. Weiter sind im Zahlungsrahmen rund 0,5 Milliarden Franken für sogenannte Systemführerschaften finanziert, d. h. netz- und unternehmensübergreifende Aufgaben, welche die SBB zum Beispiel bei der Kundeninformation, dem Zugbeeinflussungssystem ETCS, dem Bahnstrom und in weiteren Bereichen für das gesamte Bahnsystem wahrnimmt.



Zusammen mit dem Zahlungsrahmen legt der Bund die Ziele für den Betrieb, die Erhaltung und technische Entwicklung der Eisenbahninfrastruktur fest. Er erwartet von den Bahnen, dass sie auf dem Schienennetz die Sicherheit gewährleisten und die Leistungsfähigkeit des Netzes sicherstellen. Weiter beauftragt er die Bahnen, eine optimale Nutzung der vorhandenen Kapazitäten zu gewährleisten, für einen langfristigen Werteverhalt zu sorgen und eine hohe Produktivität sicherzustellen.

Mit der Vorlage zur Finanzierung der Bahninfrastruktur informiert der Bundesrat das Parlament auch über den Anlagenzustand sowie die Belastung und Auslastung der Eisenbahninfrastruktur. Insgesamt ist die Bahninfrastruktur bei hoher Belastung in einem ausreichenden bis guten Zustand.

Die Ausgaben für den Betrieb und den Substanzerhalt der Bahninfrastruktur werden vollumfänglich aus dem Bahninfrastrukturfonds des Bundes finanziert.

Mit der gleichen Botschaft beantragt der Bundesrat einen Rahmenkredit von 300 Millionen Franken für Investitionsbeiträge an private Güterverkehrsanlagen in den Jahren 2021–2024. Dieser dient der Fortführung der bisherigen Förderung des Gütertransports auf der Schiene und der Verlagerung des Güterverkehrs durch die Alpen. Dies wird wie bisher mit Mitteln der zweckgebundenen Mineralölsteuer und weiteren für den Strassen- und Luftverkehr zweckgebundenen Mitteln finanziert.

16. Weiterhin hohe Qualität im öffentlichen Regionalverkehr

Die Qualität im regionalen Personenverkehr (RPV) ist weiterhin insgesamt hoch. In den allermeisten Fällen reisten die Passagiere im Jahr 2019 in ordentlichen Bussen und Zügen, in denen selten Abfälle und Zeitungen herumlagen und das Mobiliar und die Einrichtungen in gutem Zustand und funktionsfähig waren. Dies gilt für alle Regionen der Schweiz und unabhängig von der Grösse der Betreibergesellschaft. Im Vergleich zum Vorjahr wurden bei der Kundeninformation und der Sauberkeit Fortschritte erzielt, doch besteht in diesen Bereichen nach wie vor das grösste Verbesserungspotenzial.

Zu diesen Ergebnissen kommt der Bericht 2019 über das Qualitätssystem im regionalen Personenverkehr (QMS RPV), den das Bundesamt für Verkehr (BAV) heute veröffentlicht hat. Insgesamt bleiben die Werte im Vergleich zu jenen im Jahr 2018 gut und stabil. Die Indikatoren Ordnung (z. B. keine Abfälle oder liegengelassenen Zeitungen) und Schadensfreiheit (guter Zustand der Sitze und Abfallbehälter, funktionstüchtige Toiletten und Billettautomaten usw.) erhalten nach wie vor die besten Noten: Sie fallen gegenüber dem Vorjahr sogar leicht höher aus. Dies gilt sowohl für Züge und Busse als auch in geringerem Masse für Haltestellen.

Die grössten Herausforderungen stellen sich bei der Sauberkeit (z. B. keine Flecken, kein Staub, kein Schmutz) und der Kundeninformation (Durchsagen, Aushang von Liniennetz- und Fahrplänen). Im vergangenen Jahr wies der Indikator Sauberkeit an der Haltestelle erneut den niedrigsten Gesamtwert auf. Bei den Fahrzeugen bleiben die Aussenhaut der Busse und Züge, die Glastrennwände und -türen sowie die Fenster die am wenigsten gut bewerteten Elemente. Eine Verbesserung wurde jedoch bei den Toiletten in den Zügen erreicht.

Auch bei der Kundeninformation gibt es noch Spielraum für Verbesserungen, obschon hier seit drei Jahren kontinuierlich Fortschritte verzeichnet werden. Insbesondere die Sprachdurchsagen an den Haltestellen sind besser geworden.

Schliesslich zeigen die Ergebnisse, dass die Werte der Transportunternehmen in den Bereichen Zug und/oder Bus im vergangenen Jahr in der Hälfte der Kantone höher ausfielen. Dahingegen erhielten die Haltestellen in den meisten Kantonen tiefere Noten.

Der Bericht 2019 beruht auf den Qualitätserhebungen, die von Testkundinnen und -kunden in der ganzen Schweiz durchgeführt wurden. Letztes Jahr nahmen sie rund 48 000 Messungen in Fahrzeugen und 55 000 Messungen an Haltestellen auf etwa 1200 Bahn- und Buslinien vor.

Jährlich zwei Milliarden Franken öffentliche Mittel

Der RPV wird von Bund und Kantonen bestellt und von diesen mit derzeit rund zwei Milliarden Franken pro Jahr mitfinanziert. Mit dem QMS können die öffentlichen Besteller die Qualität der Leistungen im RPV beurteilen, dokumentieren und schweizweit nach einer einheitlichen Methode vergleichen. Die Ergebnisse der Unternehmen werden regelmässig analysiert. Sie können als Grundlage dienen, um gegebenenfalls via Ziel- und Angebotsvereinbarungen Verbesserungen von den im RPV tätigen Unternehmen zu verlangen.

Das seit 2016 eingesetzte QMS RPV wird laufend weiter ausgebaut. Zusätzlich zu den Qualitätsmessungen durch die Testkundinnen und -kunden sollen Pünktlichkeitsmessungen ins QMS einfließen, die von den Transportunternehmen selbst durchgeführt werden. Diese werden in eine spätere Ausgabe des Berichts aufgenommen. Tatsächlich reichen Quantität und Qualität der bisher von den Unternehmen bereitgestellten Pünktlichkeitsmessungen nicht aus, um über statistisch repräsentative Daten und Ergebnisse für diesen Qualitätsbereich zu verfügen.

17. Unbeliebtes Thema: Das Mitarbeitergespräch

Interview mit Beat Hiltbrand, Inhaber der hi-cons GmbH in Bern (hicons.ch).

Beat Hiltbrand, in vielen Unternehmen finden einmal pro Jahr Mitarbeitergespräche (MAG) statt. Wie laufen die typischerweise ab?

Die Unterschiede zwischen den Unternehmen sind riesig. Tendenziell stelle ich fest, dass in immer mehr Unternehmen die Entwicklung des Mitarbeiters im Zentrum steht. Es geht also nicht mehr primär um die Beurteilung der Leistung, sondern um das Planen der Zukunft. Es gibt sogar Betriebe, die ganz wegkommen von einer Beurteilung mit Kreuzchen oder Noten. Sie merken, dass sie einfach Leute brauchen, die für die kommenden Aufgaben fit sind. Daher führen sie Entwicklungsgespräche.

Welche Rolle spielt der Lohn im Zusammenhang mit dem MAG?

Ich finde es legitim, dass es einen Zusammenhang zwischen Arbeitsleistung und Lohn gibt. Eine direkte Verknüpfung des Lohns mit dem MAG hat sich aber nicht bewährt. Betriebe, die die Leistungsbeurteilung in Worten machen, die also die Qualität des Mitarbeiters und seine Wirkung konkret beschreiben, haben viel zufriedener Mitarbeiter. Gut geführte MAG haben positive Auswirkungen auf die Gesundheit und die Motivation der Mitarbeitenden.

Welches sind die häufigsten Fehler der Chefs beim Führen der MAG?

Dass sie nicht zuhören. Vorgesetzte haben manchmal den Anspruch, das ganze Gespräch zu bestreiten und eine umfassende Beurteilung abzugeben. Sie hören gar nicht zu, was die Mitarbeitenden über ihre Arbeit zu berichten haben. Führungspersonen sollten sich in der Kommunikation sicher fühlen, zuhören, zusammenfassen und sich klar ausdrücken. Die Anforderungen an die Vorgesetzten sind sehr hoch.

Wann ist ein Mitarbeitergespräch erfolgreich?

Erfolgreich ist ein MAG dann, wenn man das Wissen des Mitarbeiters abholen kann. Jeder arbeitende Mensch weiss selbst am meisten über seine Arbeit! Er kennt seine Grenzen, und erkennt die Momente, in denen er im Flow ist. Man muss dem Mitarbeiter auch die Gelegenheit geben, sich vorzubereiten. Er sollte sich vor dem Gespräch überlegen, was ihm bei der Arbeit Freude macht, wo er Schwierigkeiten hat und wie er sich weiterentwickeln möchte. Das Persönliche finde ich entscheidend für ein erfolgreiches MAG.

Dabei generiert man für jeden Mitarbeiter jedes Jahr einen neuen, individuellen Leitfaden mit denjenigen Fragen, die zu diesem Menschen und zur aktuellen Situation passen.

Trotz aller Individualität ist das MAG aber etwas Formelles.

Ja, es ist etwas Formelles, und es muss auch eine Struktur haben. Bestimmte Aspekte müssen thematisiert werden. Aber eine 25-jährige Mitarbeiterin hat andere Fragen als eine Mitarbeiterin, die in zwei Jahren pensioniert wird. Für alle wichtig ist der Rückblick, also zurückzuschauen, wie es letztes Jahr gelaufen ist, welche Höhepunkte es gegeben hat, wo man schwierige Situationen erlebt hat, wie man damit umgegangen ist. Das MAG ist eine Gelegenheit, den «Film» vom letzten Jahr noch einmal gemeinsam anzuschauen. Ausserdem relevant bleibt die Beurteilung der Leistung und insbesondere die Einschätzung der Schlüsselkompetenzen: Die Art und Weise, wie sich eine Mitarbeiterin im Team verhält, wie sie mit Kunden umgeht und wie sie Herausforderungen bewältigt, das sind die Themen, die am meisten hergeben.

Also ein Standortgespräch.

Einerseits. Andererseits ist der Vorgesetzte auch dafür verantwortlich, die Ziele des Betriebs zu verfolgen. Er muss im Blick haben, mit welchen Herausforderungen im nächsten Jahr zu rechnen ist, was

die Rolle der Mitarbeiterin sein wird und wo diese noch Unterstützung braucht. Vielleicht muss auch besprochen werden, welche Kompetenzen die Mitarbeiterin weiterentwickeln muss, um den Herausforderungen gewachsen zu sein.

Wenn man einander regelmässig Feedbacks gibt, braucht es dann überhaupt ein MAG?

Im Alltag ist es häufig so, dass der Vorgesetzte mit einigen Leuten in sehr engem Kontakt ist, sie begleitet, ihnen Feedback gibt – also all das macht, was zu seinem Führungsauftrag gehört. Bei schwierigen Mitarbeitenden oder bei solchen, zu denen er nicht so einen guten Draht hat, vergisst er das manchmal. Das MAG nimmt ihn in die Pflicht, sich auch vertieft mit diesen Mitarbeitenden auseinanderzusetzen.

Welches sind die häufigsten Fehler der Mitarbeitenden im MAG?

Dass sie davon ausgehen, der Chef, die Chefin sage ihnen dann schon, was Sache sei. Ein Fehler ist auch, sich zu defensiv zu verhalten. Vielleicht will die Mitarbeiterin den Ball flachhalten, um nicht in einen Konflikt mit dem Vorgesetzten zu geraten. In den MAG zeigt sich immer auch die Beziehung zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten. Ein Grossteil der Vorgesetzten führt mit einem Grossteil der Mitarbeitenden diese Gespräche gerne. Es sind die paar wenigen Gespräche, die einem auf dem Magen liegen, die das Prozedere immer wieder in Frage stellen.

Was empfehlen Sie bei langjährigen Mitarbeitenden?

Es gibt Funktionen, in denen man ständig im Wandel ist, wo es immer wieder Projekte und Veränderungen gibt. Dort fällt es leicht, vorwärtszuschauen, neue Perspektiven aufzuzeigen, Weiterbildungswünsche entgegenzunehmen. Aber ein grosser Teil der Angestellten macht repetitive Aufgaben. Von diesen höre ich immer wieder: «Wozu soll dieses Mitarbeitergespräch dienen, ich mache ja immer etwa das Gleiche, und zwar nicht schlecht. Und jedes Jahr müssen wir doch ein MAG machen.» Um diesen Mitarbeitenden gerecht zu werden, muss man diejenigen Aspekte besprechen, die jemand gut macht. Und dieses Gute beizubehalten, wird zum Ziel für das nächste Jahr. Dabei sollte man möglichst genau beschreiben, was die Qualität und die Wirkung dieses Mitarbeiters im Alltag ist. Das erhöht die Motivation ungemein.

18. Tipps für achtsame Führungskräfte – langfristig erfolgreich

Achtsamkeitstraining gewinnt in der aktuellen "Corona-Zeit" mit Home-Office und virtuellen Meetings mehr und mehr an Bedeutung. Ein gewinnender Weg, im hektischen Berufsalltag rasch abzuschalten und die inneren Batterien wieder aufzutanken. Mehr noch: Mitarbeitende können sich während der Arbeit besser auf das Wesentliche konzentrieren und arbeiten dadurch fokussierter und effizienter das hohe Arbeitsvolumen ab.

Die Wertschätzung für sich und ihr Umfeld (Kunden, Teamkollegen, Vorgesetzte) wächst und erlaubt ein produktives Wir-Gefühl in Teams. So viele Vorteile mit nur einer Technik.

Achtsame Führungskräfte, Projektleitende und Teams unterscheiden sich von anderen durch ihre Widerstandsfähigkeit und ihre Flexibilität. Sie schaffen es, selbst in turbulenten Zeiten und Krisen, entschlossen und zuversichtlich zu handeln. Sie verstehen es, mit Druck und Rückschlägen gelassener umzugehen und können dadurch ihre Energie für Lösungen einsetzen. Alles in allem leben sie gesünder, zufriedener und selbstbestimmter.

Achtsamkeit als Führungsinstrument

Eine gute Stresskompetenz zu entwickeln und in sich selbst verankert zu sein, ist lernbar. Die Achtsamkeitspraxis ist ein wirkungsvolles Tool, das in Amerika bereits seit vielen Jahren zum normalen Arbeitsalltag von Führungspersonen zählt und in betrieblichen Gesundheitsmanagements verankert ist. Man gewinnt ein hohes Mass an Persönlichkeitsstärke und kann in Schwierigkeiten erfolgreich wachsen. Wenn Herausforderungen als Lerngeschenke erkannt werden, können sie als Wachstumschancen genutzt werden.

Dabei unterstützt eine geistige Stabilität, sich im Spannungsbogen von Erfolg und Scheitern zuversichtlich weiter entwickeln zu können. Das ist für Führungskräfte, Projektleitende und das ganze Team wirksam. Achtsamkeit ist ein entschleunigendes Tool, um die eigene Selbstwirksamkeit zu verstärken und trotz ausgeprägten Druckes und hohem Arbeitsvolumen gesund zu bleiben und sich von Geschehnissen rasch zu erholen, während andere unter vergleichbaren Bedingungen anfällig auf Stress sind. Denn das Ziel ist: Gesundere Angestellte, die sich mit Motivation und Teamgeist ins Unternehmen bringen.

Der Nutzen im Führungsalltag

Achtsamkeit stellt ein ausgezeichnetes Mittel dar zur täglichen Wiederherstellung der Balance zwischen unserem hektischen Tätigsein und unserer inneren Ruhe. Als würde man einen «Reset»-Knopf drücken, entspannen sich Körper und Geist in einer «Business-Meditation», und die inneren Batterien werden wieder aufgeladen. Nach nur wenigen Minuten Training fühlt man sich energetisiert, das Weiterarbeiten fällt einem einfacher.

Darüber hinaus fördert Achtsamkeitstraining die Führungs-, Selbst-, Kommunikations-, Sozial- und Gesundheitskompetenzen. Konkret bedeutet das u.a.. eine effiziente Arbeitsweise im Führungsalltag, besseres Zeitmanagement, Steigerung der Kommunikations- und Beziehungsfähigkeit, Förderung rascher Lösungsfindung.

7 Tipps für achtsame Manager

1. Vermeiden Sie zu viele eigene Überstunden.
2. Holen Sie klare Ziele und Erwartungen bei Ihren Vorgesetzten ein.
3. Geben Sie konstruktive Rückmeldungen zur realistischen Erreichbarkeit von Unternehmenszielen und argumentieren Sie diese.
4. Kommunizieren Sie klar mit Ihren Mitarbeitenden.
5. Machen Sie Teamerfolge sichtbar und gehen Sie wertschätzend mit sich und Ihren Mitarbeitenden um.
6. Räumen Sie sich Zeitfenster für den Austausch und das Erleben mit Ihrer Familie/Partner/Freunde ein.
7. Vereinbaren Sie regelmässig ein «Date mit sich selbst».

Es gibt im Internet abertausende Tipps für Managers. Im Gespräch mit vielen Führungskräften zeigte sich, dass diese 7 Tipps Sinn machen, einfach zu beherzigen sind und Sie sich damit einen guten Gefallen tun, indem Sie sie in Ihrem Berufsalltag umsetzen.

19. 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 | <p>„Witzig“ BusinessPoint im Bahnhof Bern: Gratisnutzung während 2 Stunden
https://www.kvoev.ch/de/dienstleistungen/diverse</p> |
| MIVO Mitgliedervorteile | <ul style="list-style-type: none">■ MIVO: Attraktive mit Rabatte bis zu 60 %. Das Angebot wird laufend erweitert und umfasst Autos Reisen Hotels Mode Sport & Gesundheit Essen & Trinken Haus & Garten Elektronik
https://angestellte.ch/angebote/mitgliedervorteile/ |

Angebot Mivita-Zusatzversicherung:
www.atupri.ch/kvoev

20. Bulletin des Kaderverbandes des öffentlichen Verkehrs

Herausgeber

Kaderverband des öffentlichen
Verkehrs KVÖV
Postfach
3001 Bern

Webmaster und Mailversand Online-Version
dieXperten GmbH, 8812 Horgen

Versand der gedruckten Version
Eigenleistung KVÖV

Redaktion

Heinz Wiggenhauser
info@kvoev-actp.ch

Druck

Druckerei Haller & Jenzer AG
Burgdorf

Gestaltung & Layout

Heinz Wiggenhauser
Leiter Marketing & Kommunikation
KVÖV

Übersetzung der französischen Version

UTS Übersetzer Team Saarbrücken
GmbH

Mutationen / Adresswechsel

Bitte teilen Sie uns Adressänderung, Pensionierung, Austritt umgehend mit.
Am einfachsten nutzen Sie den Button auf unserer Website www.kvoev.ch
dazu.

Oder Sie senden uns Ihre Mitteilung per Post an KVÖV, Postfach, 3001 Bern,
oder per Mail an info@kvoev-actp.ch.

Austritt aus dem KVÖV

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.

Pensionierung

Wussten Sie schon, dass Sie von allen Vorteilen der Mitgliedschaft auch als
Pensionierter weiterhin profitieren 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.