

Bulletin
Nr. 99 | Juli / Aug 2021

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

Bulletin
Juli / August
2021

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 öffentlichen Verkehrs KVÖV

Auskünfte und Information	Geschäftsstelle KVÖV	Tel. 079 223 05 25	info@kvoev-actp.ch
	Rechtsberatung für Mitglieder	Tel. 062 836 00 00	info@cooprecht.ch
Zentral-vorstand 2020 - 2022	Zentralpräsident	Markus Spühler	markus.spuehler@kvoev-actp.ch
	Vize-Präsident	Hans Schwab	schwab.sonja@bluewin.ch
	Mitgliederwerbung	Marco Böttrich	marco.boettrich@sbb.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@bav.admin.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
	Vertreter GdI	Dr. Hans Meiner	mmeiner@hispeed.ch
Präsidenten der Regionalgruppen	Mittelland / Jura	Marionna Lutz	marionna.lutz@bav.admin.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

Liebe Kolleginnen, geschätzte Kollegen

Unsicherheiten allenthalben

Ich hoffe, Ihr seid wohlauf und habt Euch mit den geltenden Einschränkungen einigermaßen arrangieren können und freut Euch auf die Lockerungen in der Stabilisierungsphase.

Schwierige Zeiten erfordern Anpassungsfähigkeit – von allen. 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 geregelt, wie mit ihren Folgen umzugehen ist.

Doch gerade in der sehr schwierigen Zeit hat der ÖV –das sind wir alle, die in irgendeiner Form für den ÖV arbeiten– bewiesen, welcher Leistungswille und -Freude in uns stecken.

Obwohl wir alle hoffen, dass sich die Lage bald entspannt, tut man gut daran, langfristige Lösungen zu suchen, die auch die Zeit nach der Pandemie einschliessen.

Sparmassnahmen SBB / Weiterentwicklung Lohnsystem SBB

Die Verhandlungen zu den Corona-bedingten Sparmassnahmen bei SBB AG und SBB Cargo waren insofern befriedigend für den Kaderverband, dass schlussendlich dank unserer Eingabe auch die Mitarbeitenden in den Anforderungsniveaus H und I eine individuelle Lohnerhöhung erhielten. Bei der Weiterentwicklung des Lohnsystems GAV SBB wurden ebenfalls dank unserem Einsatz die Lohnskalen bereits ab dem Anforderungsniveau I angehoben. Mehr dazu in diesem Bulletin.

Neue Struktur für SBB Cargo Produktion: Projekt PN 2.0

SBB Cargo G PN 2.0: Innerhalb von zwei Jahren wird wieder die Produktion (vor allem die Planung) umstrukturiert, weil dort nach kurzer Zeit festgestellt wurde, dass «One Ops» auf der ganzen Linie gescheitert ist. Dass SBB Cargo in finanzieller Schieflage ist und gehandelt muss, ist klar. Wie geht SBB Cargo mit den unrentablen Verkehren um? Werden die Bestellprozesse genau eingehalten? Die definierten Prozesse müssen gelebt werden. Mehr erfahren Sie in diesem Bulletin

FVP-GA

FVP: Dieses Thema kommt nicht zur Ruhe. Diesmal ist neben dem BAV und dem VöV neu auch das UVEK am Tisch. FVP für Pensionierte und Angehörige haben heute eine Ermässigung von 50%. Das BAV hat die Ermässigung massiv reduziert. Neu ist das UVEK mit einem neuen Vorschlag zur möglichen Lösung gekommen. Unser Ziel ist, dass die heutigen Besitzer den, Besitzstand wahren können! Dafür setzen wir uns ein.

Delegiertenversammlung 2021

Leider muss der Kaderverband des öffentlichen Verkehrs die Delegiertenversammlung 2021 wieder elektronisch durchführen. Es würde mich sehr freuen, wenn Ihr alle wieder mitmacht, so wie schon letztes Jahr.

Herzlichen Dank für Eure grosse Treue und Verständnis. Aus diesem Grund fällt leider auch der im Anschluss an die DV geplante Anlass mit Dieter Schwank, CEO AlpTransit Gotthard AG, aus.

+Aktion 1555+ «Mitglieder werben Mitglieder»

Auch dieses Jahr wieder wollen wir unseren Mitgliederbestand ausbauen. Wir haben für Ihre Unterstützung bei der Aktion „Mitglieder werben Mitglieder“ ansprechende Werbeprämien für Sie als Werber, als Werberin, bereitgestellt. Und das von Ihnen geworbene Neumitglied profitiert davon, dass der Kaderverband die Mitgliederprämie für 2021 übernimmt. Mehr dazu in unserem Artikel «+Aktion 1'555+ - Mitglieder werben und Prämien gewinnen

und auf unserer [Website](#).

Auch an unsere Mitglieder von BLS und SOB – bitte unterstützt uns bei der Mitgliederwerbung.

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



Ich wünsche Euch gute Gesundheit und bis bald. Herzliche Grüsse und schöne Sommertage.



Markus Spühler
Präsident Kaderverband des öffentlichen Verkehrs

Inhalt

1.	Ausblick auf KVöV-Anlässe 2021	5
2.	+Aktion 1'555+ - Mitglieder werben und Prämien gewinnen	5
3.	Lohnumfrage 2020 des Kaderverbandes – Austausch mit SBB AG	6
4.	Verhandlungserfolg des Kaderverband bei der Weiterentwicklung des Lohnsystems GAV SBB (WeLo)	9
5.	SBB AG: Einigung bei Verhandlungen zu Sparmassnahmen	11
6.	Zusammenführung der Lohnskalen der SBB AG	12
7.	Teilzeitarbeit / Reduktion Beschäftigungsgrad für CLP / PEX	12
8.	SBB: Für Frauen Anspruch auf Weiterbeschäftigung bis 65	14
9.	Homeoffice benötigt eine moderne Gesetzesgrundlage	14
10.	BLS-Finanzchef Luca Baroni wechselt in die Energiebranche	15
11.	BLS: Bau der-Werkstätte Chliforst bei Bern verzögert	16
12.	SOB: Neues Stellwerk – bald mit 90 km/h in den Bahnhof	16
13.	SBB Cargo: Reorganisation Produktion PN2.0	17
14.	Finanzchef Christoph Hammer verlässt SBB Konzernleitung	18
15.	Eisenbahn-Ausbauprogramme: Wichtige Ziele erreicht	19
16.	Betreuungsurlaub – Neue gesetzliche Regelung ab 1.7.2021	19
17.	Vier-Meter-Korridor: Das bremst die Verlagerung auf die Schiene	20
18.	AtupriFit Digital Talk – Krafttraining vs. Ausdauersport	21
19.	Mitgliederangebot: LOKI Spezial «Die Eisenbahnen am Monte Ceneri»	22
20.	Dienstleistungen des KVöV für Mitglieder – Geld wert	23
21.	Bulletin des Kaderverbandes des öffentlichen Verkehrs	24

1. Ausblick auf KVöV-Anlässe 2021



Krafttraining vs. Ausdauersport

Digital-Event unseres Partners Atupri
Gesundheitsversicherung

Mehr Info in unserem Artikel 18 unten.

Talkrunde mit, Profisportlerinnen und Profisportlern. Moderation: Tama Vakeesan.

Anmeldung und weitere Info:

<https://www.atupri.ch/de/gesund-leben/events/atuprifit/training>

Do 24. Juni 2021
ab 19.30h
Live-Stream



«Die SBB in Coronazeiten: Rückblick, Ausblick und Führen auf Distanz»

Referent Vincent Ducrot,
CEO der SBB AG

Achtung: Aufgrund der Corona-Schutzmassnahmen begrenzte Anzahl Plätze. Vergabe in der Reihenfolge der Anmeldungen.

Die Einladung mit allen Details folgt. Der Anlass findet hybrid sowohl vor Ort wie im Netz statt.

Mo 5. Juli 2021
ab 18.00h
Bern
Novotel + Live-Stream

Absage DV-Anlass

Den geplanten Anlass anschliessend an die Delegiertenversammlung vom 24. August 2021 in Zürich-Altstetten mit dem CEO von AlpTransit Gotthard AG, Dieter Schwank, müssen wir leider absagen. Der Referent hat eine Terminkollision mit einem anderen grossen ÖV-Anlass.

Weitere Anlässe

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

2. +Aktion 1'555+ - Mitglieder werben und Prämien gewinnen

Mitmachen und Prämien gewinnen: Die +Aktion 1555+ des Kaderverbandes KVöV noch bis Ende Monat. Jetzt beginnt der Endspurt!



Mit der beginnenden Rückkehr der Kolleg:innen aus dem Homeoffice zurück ins Büro ergeben sich nochmals Chancen, für den Kaderverband Neumitglieder zu werben und Werbepremien zu gewinnen!

Helfen Sie mit, neue Mitglieder zu gewinnen!

Wer weiss besser über die Vorteile einer Mitgliedschaft beim Kaderverband

Bescheid als Sie! Helfen Sie mit, gewinnen Sie Kolleginnen und Kollegen als Mitglied.

Unser Prämien als Dank:

- ❑ Für jedes durch Sie gewonnene Mitglied erhalten Sie eine **Danke-Prämie von CHF 60** in REKA-Checks.
- ❑ Ab mindestens **3 Neumitgliedern** erhalten Sie zudem eine **Extraprämie von nochmals CHF 60** REKA-Checks. 3 neue Mitglieder bringen Ihnen also CHF 240 ein.

Anmeldung online:

- ❑ Am einfachsten meldet sich das neue Mitglied online an. Das geht ganz leicht: Klicken Sie auf unserer Website ganz unten den Button «[Jetzt Mitglied werden](#)» an.
- ❑ Achten Sie bei der Anmeldung darauf, dass Ihr Name unter «Ich wurde geworben durch» erscheint, damit wir die Prämien zuordnen können.
- ❑ Die Mitgliedschaft gilt ab dem nächsten Ersten des Folgemonats, mit Anspruch auf alle Leistungen.



Willkommensgeschenk für das Neumitglied:

- ❑ Für das Neumitglied übernimmt der Kaderverband als **Willkommensgeschenk den Mitgliederbeitrag für das laufende Jahr 2021**.

Alle Details zur +Aktion 1555+ und eine [Support-Dokumentation für die Werbung finden Sie hier](#) und auf unserer Seite zur +Aktion 1555+ auf <https://www.kvoev.ch/de/aktion1555>.

**Gemeinsam sind wir stärker –
Danke für Ihre Unterstützung und viel Erfolg beim Werben.**

3. Lohnumfrage 2020 des Kaderverbandes – Austausch mit SBB AG

Letztes Jahr machte der Kaderverband eine Umfrage zu Lohnentwicklung- und -Zufriedenheit und möglichen Verbesserungsvorschlägen. Unsere anonymisierte Auswertung daraus haben wir mit der Leitung von SBB HR erörtert. Sie diente uns auch als Positionspapier für die inzwischen abgeschlossenen Verhandlungen zur Weiterentwicklung des Lohnsystems im Gesamtarbeitsvertrag GAV der SBB AG.

Ziele der Umfrage



Wie ist die Zufriedenheit unserer Mitglieder mit ihrem Lohn? Empfinden sie ihren Lohn als «richtig» - oder wie hoch müsste er denn sein? Wie soll sich der Lohn weiterentwickeln: Sind auch Fringe Benefits (nicht monetäre, dennoch geldwerte Leistungen) eine Option? Die Umfrage vom letzten Herbst gab uns Antworten auf diese Frage. Sie flossen wiederum in die Verhandlungen zur Weiterentwicklung des Lohnsystems im GAV SBB AG ein.

Auswertung der Lohnumfrage

Inzwischen ist die Auswertung in Form eines Résumés auf unserer Website zu finden. Hier der Link dazu: <https://kvoev-actp.ch/informationen/dossiers/sondage/>.

Besprechung der Ergebnisse mit SBB HR

Am 12.5.2021 fand ein Gespräch mit den SBB-Vertretern Sibylle Hug, Leiterin HR-Beratung & Personalpolitik, und Stefan Schweizer, Leiter HR-Policies statt. Nachfolgend die Zusammenfassung der Antworten, die auf Fragen und Kritikpunkte von den Teilnehmenden an der Umfrage gestellt wurden:

- ❑ Den SBB-Vertretern war klar, dass vor allem der obere Bereich der Lohnskalen für Informatiker, Ingenieure und anderen höhere Fachspezialisten an die Marktbedingungen angepasst werden muss. Das geht auch aus unserer Umfrage klar hervor. Sowohl der Kaderverband wie die SBB AG sahen die Notwendigkeit, die Lohnbänder der Anforderungsniveaus J, K, L und M im Rahmen der Weiterentwicklung des Lohnsystems anzuheben. Der Kaderverband forderte zusätzlich, dass auch das Lohnband des Anforderungsniveaus I anzuheben ist. Dies wurde dann auch in den Verhandlungen übernommen.
- ❑ Dass neu eintretende Fachkader eine Entwicklung – auch lohnmassig – voraussetzen, war ebenfalls unbestritten. So sieht die SBB für Uni-Abgänger vielfach den Einstieg auf einem tieferen Anforderungsniveau vor. Danach besteht in der Regel die Möglichkeit, mit zunehmender Erfahrung / Verantwortung in höhere Anforderungsniveaus aufzusteigen.
- ❑ Das Bahn-Knowhow bzw. die Fachkompetenz werden nach wie vor von der SBB als sehr wichtig erachtet und haben gemäss dem für die Bewertung massgebenden Bewertungskreis einen Stellenwert von teilweise bis zu einem ¼ bei der Zuordnung der Funktion zu einem Anforderungsniveau.

- ❑ Längerdauernde Zusatzaufgaben – z.B. als Leiter a.i. –sollen grundsätzlich abgegolten werden. Die SBB sieht hierzu Prämien vor – mit welchen besondere Leistungen auch belohnt werden. Die Führungskraft für die Gewährung verantwortlich. Bei Unklarheiten können sich Betroffene direkt bei der Führungskraft oder beim Kaderverband melden.
- ❑ Höherbewertung von Aufgaben in der Zentrale ggü. solchen in der Fläche: Die SBB-Vertreter erklärten die Gründe dafür. Basis für die Zuordnung zu einem Anforderungsniveau bildet die Stellenbeschreibung. In der Regel sind bei Funktionen in der Zentrale höhere Anforderungen an die Fachführung, die übergreifende Koordination und / oder die Kommunikationsfähigkeit verbunden. Diese und weitere Kriterien wirken sich schlussendlich auf die Einstufung aus.
- ❑ Sollte der SBB-Lohn nicht dem im externen Arbeitsmarkt Gebotenen entsprechen, empfiehlt der Kaderverband, das Gespräch mit der Führungskraft zu suchen. Die SBB vergleicht regelmässig die Löhne mit dem externen Markt. Die Initiative liegt bei den Mitarbeitenden. Der Kaderverband unterstützt dich dabei.
- ❑ Führung vs. Fach- / Projektverantwortung: Die SBB ist überzeugt, dass die Gewichtung in den Stellenbeschreibungen richtig ist und beides angemessen entlohnt wird.
- ❑ Unterschiede der Einreihung zwischen den SBB-Divisionen: Unterschiedliche Einstufungen werden durch die SBB AG nicht ausgeschlossen, wobei die jeweilige Stellenbeschreibung die Basis für die Zuordnung des Anforderungsniveaus bildet. Das gestartete Projekt «Funktionsarchitektur SBB» zielt darauf ab, sämtliche Funktionen innerhalb der SBB durch generische Funktionsumschreibungen zu beschreiben und dadurch die Funktionen vergleichbarer zu machen. . Das Projekt ist ein grösseres Vorhaben und wird mehrere Jahre dauern.
- ❑ Zu tiefe Wertung finanzieller Verantwortung im Vergleich zu Führungsverantwortung: Die finanzielle Verantwortung, d.h. die mögliche Einflussnahme auf Finanzergebnisse, ist in der Stellenbeschreibung abgebildet, direkt relevant für die Bewertung ist dies jedoch nur bei OR-Anstellungen
- ❑ Attraktivität der Einzelarbeitsverträge **nach OR** im Vergleich zu GAV-Verträgen: Die SBB ist überzeugt, dass die OR-Verträge den Marktbedingungen entsprechen oder im Vergleich sogar sehr gut dastehen. Sie betonen, dass immer wieder ein Nachvollzug von Verbesserungen aus dem GAV-Bereich erfolgt.
- ❑ Fringe Benefits: Die SBB sieht wenig Handlungsbedarf, zusätzlich zu monetären Leistungen auch weitere nicht-monetäre Leistungen anzubieten. Im Übrigen weist die SBB darauf hin, dass das FVP-GA ein sehr geschätzter Fringe Benefit ist, ebenso die Mitarbeiter-Benefits, die regelmässig angepasst werden.

Insgesamt schlägt die SBB vor, bei Fragen oder Unklarheiten zu Lohn und Einreihung das Gespräch mit der Führungskraft zu suchen. Der Kaderverband unterstützt diesem Vorschlag und steht Ihnen gerne zur Verfügung.

Wir danken allen Mitgliedern, die sich an der Umfrage beteiligten, für die vielen wertvollen Rückmeldungen. Sie waren für uns als Kaderverband bei der Weiterentwicklung des Lohnsystems sehr wertvoll.

Besten Dank auch an Sibylle Hug und Stefan Schweizer für das wertvolle Gespräch und die Unterstützung.

4. Verhandlungserfolg des Kaderverband bei der Weiterentwicklung des Lohnsystems GAV SBB (WeLo)

Am 3. Mai 2021 haben sich die Verhandlungsdelegation der SBB und die Personalverbände –dabei auch der Kaderverband des öffentlichen Verkehrs– zur letzten Verhandlungsrunde getroffen. Dank Kompromissen auf beiden Seiten konnten die letzten Differenzen bereinigt und gemeinsam eine gute Lösungen für ein zukunftsorientiertes, leistungs- und anforderungsge-rechtes Lohnsystem gefunden werden. Das neue Lohnsystem wird per 1. Juni 2022 eingeführt.

Markus Spühler, Präsident des Kaderverbandes, formuliert die Prioritäten des KVöV so:

1. Die Lohnskalen für die Kader der Anforderungsniveaus AN I bis M werden angehoben, wie dies sowohl vom Markt wie auch von der Lohnumfrage des KVöV gefordert und gerechtfertigt wurde. Insbesondere der Einbezug des AN I wurde vom Kaderverband gefordert und musste erkämpft werden.



2. Die Führungskräfte erhalten vermehrt die Möglichkeit, gute Leistungen individuell zu honorieren.

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick:

- ❑ **Lohnentwicklung** unabhängig von Gesamtergebnis der Personalbeurteilung:
Der direkte Zusammenhang zwischen der Personalbeurteilung und der Lohnentwicklung wird aufgehoben. Dies erlaubt Führungskräften wie Mitarbeitenden eine freiere Gesprächskultur in den Entwicklungsgesprächen.
- ❑ **Mechanismus für die jährliche Lohnentwicklung:**
Neu liegt der Entscheid über die Lohnentwicklung stärker bei der Führungskraft: Sie erhält dafür ein Teambudget. Das Teambudget setzt sich aus individuellen Budgetanteilen zusammen. Die Budgetanteile berechnen sich nur aufgrund der Position der einzelnen Löhne in Bezug auf die sogenannte Steuerungslinie im Lohnband sowie der Erfahrung. Somit sind vorerst die individuelle Leistung und das Verhalten noch nicht berücksichtigt. Je nach AN sind diese Budgetanteile ganz oder teilweise gesichert:

AN A–D: 100% gesichert

AN E–H: 65% gesichert

AN I–M: 20% gesichert

«Gesichert» bedeutet, dass dieser Anteil grundsätzlich fix als Lohnmassnahme übernommen wird; dieser darf nur bei mangelnder Leistung oder bei Fehlverhalten unterschritten werden. Die verbleibenden Mittel des Teambudgets werden durch die Führungskraft unter Berücksichtigung von individueller Leistung und Verhalten auf die Mitarbeitenden verteilt.

❑ **Erhöhung der Lohnskalen ab Anforderungsniveau I bis M:**

Um den Marktgegebenheiten besser Rechnung zu tragen, werden die Lohnbänder ab Anforderungsniveau I bis M erhöht. Dies wird der SBB insbesondere die Rekrutierung für entsprechende anspruchsvolle Funktionen massgeblich erleichtern. Die Erhöhungen betragen:

Anforderungsniveau I:	CHF 522.-	Anforderungsniveau J	CHF 1'424.-
Anforderungsniveau K:	CHF 2'823.-	Anforderungsniveau L:	CHF 4'363.-
Anforderungsniveau M:	CHF 6'061.-	Die bisherigen AN N-O werden aufgehoben	

Damit wurde die Kernforderungen des Kaderverbandes erfüllt, auch der Einbezug des AN I, wofür wir uns speziell eingesetzt haben.

❑ **Prämien für sehr gute Leistungen:**

Für besonders gute Leistungen von Mitarbeitenden können die Führungskräfte zusätzliche Mittel aus einem Sonderbudget beantragen.

❑ **Jährliche Lohngespräche:**

Die Führungskräfte kommunizieren und besprechen mit ihren Mitarbeitenden die definitiven Erhöhungen jeweils vor der Lohnrunde im Mai in einem individuellen Lohngespräch.

❑ **Integration Lohnskala Lokpersonal Personenverkehr:**

Die Lohnskala Lokpersonal wird in die Basislohnskala integriert, was das Lohnsystem vereinfacht. Ausserdem wird dem Lokpersonal der Kategorie B ein beschleunigter Lohnaufstieg ermöglicht. Damit trägt die SBB den Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt Rechnung. Siehe dazu auch den 12 unten.

❑ **Überführung ins neue Lohnsystem:**

Der aktuelle Lohn jeder und jedes Mitarbeitenden wird unverändert in das neue System überführt. Bestehende Lohngarantien werden weitergeführt, sofern sie nicht aufgrund der Erhöhung der Lohnskalen in den Lohn integriert werden.

Die gesamten Mittel für die Lohnentwicklung werden, wie bisher, jährlich zwischen der SBB und den Sozialpartnern verhandelt. Hierbei spielt die finanzielle Situation der SBB eine gewichtige Rolle. - Bis zur Einführung im Juni 2022 informiert die SBB schrittweise über die Details zum neuen Lohnsystem. Die ersten Lohnmassnahmen nach dem neuen Prozess erfolgen im Mai 2023.

Wertung des Kaderverbandes

Der Kaderverband des öffentlichen Verkehrs ist zufrieden mit dem Ergebnis: Unsere wichtigste Forderung, die Anhebung der Lohnskalen für die Kader in den AN I – M, wurde erfüllt. Diese Priorität stammt auch aus der letztjährigen Mitgliederbefragung.

Weiter haben die Vorgesetzten mit dem erweiterten Lohnsystem noch mehr Möglichkeiten, die Leistungen ihrer Teammitglieder zu honorieren. Insgesamt ein gutes Ergebnis, das zeigt, dass sich die Mitgliedschaft beim Kaderverband lohnt!

5. SBB AG: Einigung bei Verhandlungen zu Sparmassnahmen

Die SBB und die Sozialpartner hatten sich nach intensiven Verhandlungen auf personalrelevante Sparmassnahmen geeinigt. Das Paket, das im Mai 2021 umgesetzt wurde, enthält für die Mitarbeitenden der SBB mit einem GAV (ohne SBB Cargo) folgende Punkte:

- ❑ **Individuelle Lohnmassnahmen (ILE):** 0.3% der Lohnsumme der SBB für den Aufstieg der Mitarbeitenden in den GAV-Anforderungsniveaus A bis I (anstatt 0.9% wie früher vereinbart für alle Mitarbeitenden). Dank KVöV Ausweitung auch für AN H und I.
- ❑ Auf die **Zusatzeinheit für einen schnelleren Aufstieg** für Mitarbeitende im 1. und 2. Drittel gemäss Beschluss anlässlich der letzten GAV-Verhandlungen wird verzichtet.
- ❑ Auf die Ausschüttung von **einmaligen Leistungsanteilen ELA** (bei Gesamtergebnis A oder B bei der Personalbeurteilung 2020) wird 2021 verzichtet.
- ❑ Auszahlung einer ausserordentlichen **Einmal-Prämie im Jahr 2021:** Mitarbeitende mit GAV-Vertrag der SBB mit ununterbrochenem Anstellungsverhältnis seit mind. dem 1.7.20 und die per 31.5.21 in ungekündigtem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten im Jahr 2021 eine Einmalprämie von CHF 200 (Beschäftigungsgrad 50 – 100% sonst die Hälfte).
- ❑ Es werden für das Jahr 2021 **keine Ferientage gestrichen.**

Als Gegenleistung für die Einwilligung zum vorliegenden Sparpaket haben sich die Parteien darauf geeinigt, den **GAV 2019 ab 1. Mai 2022 um drei Jahre zu verlängern**. Ausserdem werden SBB und die Personalverbände gemeinsam, wie bereits kommuniziert, bis im April 2021 die Weiterentwicklung des aktuellen Lohnsystems verhandeln.

Aus Sicht des Kaderverbandes des öffentlichen Verkehrs sind die herausfordernden Verhandlungen zu den Sparmassnahmen mit der SBB sehr gut abgeschlossen worden.

Der Sparbeitrag der Mitarbeitenden der SBB ist in der sehr angespannten finanziellen Situation für die SBB willkommen und gleichzeitig ein positives Zeichen an die Öffentlichkeit. Die 0.3% der gesamten Lohnsumme, welche Mitarbeitenden der AN A bis I für die ILE zur Verfügung gestellt werden, und v.a. die GAV-Verlängerung um weitere 3 Jahre, sind ein gutes Ergebnis.

Speziell zufrieden sind wir, dass dank unserer Intervention es möglich wurde, auch noch die AN H und I in die Vereinbarung einzuschliessen.

6. Zusammenführung der Lohnskalen der SBB AG

2010 wurde eine separate Lohnskala für Lokführende der SBB eingeführt, für die übrigen GAV-Beschäftigten galt die Basis-Lohnskala. Im Rahmen der Verhandlungen zur Weiterentwicklung des Lohnsystems GAV SBB in den Jahren 2020/2021 haben die Parteien beschlossen, diese separate Lohnskala in die Basis-Lohnskala des GAV SBB zu integrieren. Dies wird in der nun vorliegenden Vereinbarung geregelt.

Die Lokpersonal-Lohnskala für das Kader besteht heute aus den Anforderungsniveaus H und I. Eine Überführung ist nur für jene Anforderungsniveaus notwendig, welchen effektiv Funktionen zugeordnet sind. Die Anforderungsniveaus der Lokpersonal-Lohnskala werden bei der Zusammenführung um eine AN-Stufe erhöht, d.h. aus dem Niveau H und I der LP-Skala wird das AN I und J der Basis-Skala.

Damit wurde eine wichtige Forderung des Kaderverbandes erfüllt, das Kader des Lokpersonals wieder korrekt einzureihen.

Mit der Anpassung erfolgen keine Änderungen in Bezug auf das Pensionierungsmodell Priora. Alle Mitarbeitenden, welche bisher Anspruch auf Priora hatten, sind weiterhin berechtigt.

Diese Massnahme tritt am 1. Juni 2022 in Kraft und ersetzt die Regelung Lokpersonal vom 25. November 2010. SBB Cargo AG ist von der vorliegenden Vereinbarung ausgenommen.

Details dazu finden Sie in [unserem Newsletter vom 17.5.2021 hier](#).

Der Kaderverband ist zufrieden mit dem Ergebnis der Verhandlungen zum neuen Lohnsystem SBB: Unsere wichtigen Forderungen, die Integration der separaten Lokpersonal-Lohnskala in die Basis-Lohnskala und damit verbunden die Anhebung der AN der CLP, PEX (inkl. Infra) und ABL um eine AN-Stufe haben wir erreicht. Damit wird für den Kaderverband die Struktur zwischen dem Lokpersonal und den CLP / PEX / ABL richtig gestellt.

Insgesamt ein sehr gutes Ergebnis, das zeigt, dass sich die Mitgliedschaft beim Kaderverband lohnt!

7. Teilzeitarbeit / Reduktion Beschäftigungsgrad für CLP / PEX

Um den lange vorherrschenden Lokführermangel endlich zu beheben, hat der Personenverkehr die Lokführerrekrutierung und -ausbildung massiv verstärkt. Die verantwortlichen Chefs Lokpersonal (CLP) und Prüfungsexperten (PEX) des Personenverkehrs sind durch die Vielzahl der Auszubildenden einer massiven Belastung ausgesetzt. – Der Kaderverband half bei der Lösungsfindung mit durch ein Gespräch mit Claudio Pelletieri, Leiter SBB PP-ZFR.

Ausgangslage für das Gespräch waren die vermehrten Wünsche nach Teilzeitarbeit von PEX / CLP, gestützt auf den Artikel 54, Ziffer 1 des GAV SBB, der definiert: «Teilarbeit wird auf allen Stufen und in allen Formen gefördert».

Der Leiter ZFR anerkannte, dass die Mitarbeitenden in den Bereichen Personalführung, Aus- und Weiterbildung sowie Prüfungen, allen Fachfragen im Bereich Vorschriften, Fahr- und Fahrzeugtechnik sowie Sicherheit und Qualität (und nicht nur) aktuell einer sehr intensiven –bis an die Grenzen gehenden– Belastung ausgesetzt sind. «Von allen involvierten Personen wird momentan sehr viel abverlangt. Dies ist speziell getrieben durch die vielen Ausbildungsklassen. Noch nie hatten wir so viele Lokführerinnen und Lokführer gleichzeitig in Ausbildung», sagt Claudio Pellettieri. Und dies werde sich in laufenden Jahr nochmals steigern.

Der Leiter ZFR ist sehr froh, hier auf gutem Weg zu sein und die Unterbestände beim Lokpersonal SBB Personenverkehr füllen zu können. Allerdings läuft die Organisation unter Volllast – und das schon über einen längeren Zeitraum. Für den Kaderverband stellt sich auch die Frage der Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitenden!

Beschlossene Massnahmen

- ❑ Zur Reduktion der Arbeitsbelastung werden als Sofortmassnahme temporär vier zusätzlich PEX sowie einige Ausbildungslokführer (ABL) mehr eingestellt werden, um die Arbeitslast besser zu verteilen.
- ❑ Zur Forderung nach Teilzeitarbeit meint Claudio Pellettieri: «Unter dem Aspekt dieser grossen Menge an Lokführer-Anwärtern ist es momentan leider nicht möglich, Teilzeit zu gewähren. Dies wird sich, sobald die grosse Ausbildungswelle im Jahr 2021 und Anfang 2022 vorbei ist, wieder geprüft werden können. Wir bieten dann gerne Hand, den interessierten Mitarbeitenden entgegenzukommen».
- ❑ Der Leiter PP-ZFR Claudio Pellettieri hat zugesichert, die dadurch resultierenden und fehlenden Stellenprozente (Personalplanung) mit neuen CLP und PEX zu kompensieren.

Der Kaderverband KVöV empfiehlt allen interessierten PEX und CLP, bereits jetzt diese Perspektive zur Reduktion des Arbeitspensums zu nutzen und dem zuständigen Teamleiter einen möglichen Teilzeitwunsch (Reduktion Beschäftigungsgrad BG) zu melden. So können diese Wünsche frühzeitig in die Planung einbezogen werden.

Wir freuen uns, dass wir das Thema dank der Kooperation von Claudio Pellettieri zufriedenstellend lösen konnten.

8. SBB: Für Frauen Anspruch auf Weiterbeschäftigung bis 65

Die SBB vollzieht einen wichtigen Schritt zur Gleichstellung von Frauen bezüglich dem Rentenbezug ohne Einbussen: Die Weiterbeschäftigung bis zum vollendeten 65. Altersjahr ist gesichert und wird im GAV verbrieft.

Gemäss GAV Ziff. 169 werden Mitarbeiterinnen bei der SBB – gestützt auf das AHV-Gesetz – mit Erreichung des 64. Altersjahres pensioniert. Die Pensionskasse SBB geht bei ihren Berechnungen für Männer wie für Frauen nach wie vor von einem Pensionierungsalter 65 aus. Da gemäss GAV eine Mitarbeiterin keinen rechtlichen Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach Vollendung des 64. Altersjahrs hat, müssen Mitarbeiterinnen eine Rentenkürzung in Kauf nehmen und können im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen keine «volle» Rente erzielen.

Damit die Mitarbeiterinnen keine unerwünschte Renteneinbüsse in Kauf nehmen müssen, wird ihnen neu das Recht gewährt, über das gesetzlich vorgesehene Pensionierungsalter von 64 Jahren zu arbeiten. Dies erfolgt auf Wunsch der Frauen mittels Unterzeichnung eines befristeten Anschlussvertrags. Dieses Recht wird nun im GAV SBB verankert.

Die Verhandlungsgemeinschaft inklusive Kaderverband begrüsst das Vorgehen sehr und stimmt dem Antrag der SBB zu.

Anpassung des Gesamtarbeitsvertrages

Im GAV SBB wird der Art. 169 Abs. 2 mit einem weiteren Absatz ergänzt: «Die SBB kann mit einzelnen Mitarbeiterinnen eine befristete Beschäftigung über die Altersgrenze gemäss dem Reglement der Pensionskasse vereinbaren».

Mit der nächsten GAV-Anpassung wird der neue Abs. 2 im GAV aufgenommen. Es wird damit eine vollständige Gleichstellung von Frau und Mann angestrebt, mit sämtlichen Konsequenzen, z.B. bei Langzeitkrankheit.

SBB Cargo AG wird ebenfalls den Nachvollzug vornehmen und nimmt das Thema im nächsten Austausch mit den Sozialpartnern auf.

9. Homeoffice benötigt eine moderne Gesetzesgrundlage

Das Arbeiten im Homeoffice hat sich im Zuge der Corona-Pandemie branchenübergreifend etabliert und findet insbesondere bei Berufsleuten in Dienstleistungs- und Wissensberufen grossen Zuspruch. Damit Homeoffice langfristig und über die aktuelle Krisensituation hinaus für die Mehrheit der Schweizer Arbeitnehmenden tragfähig wird, müssen die gesetzlichen Grundlagen erst noch geschaffen werden.

Entsprechend fordert die Plattform* eine Modernisierung des geltenden Arbeitsgesetzes ArG und Ergänzungen im Obligationenrecht OR. Damit sich Arbeitgeber und Arbeitnehmende künftig auf gemeinsame Grundlagen berufen können und über die notwendige Rechtssicherheit für die Ausübung von Homeoffice verfügen.

So sollen im OR die Eckpunkte einer Homeoffice-Vereinbarung definiert werden. Darunter fallen beispielsweise der Umfang der Arbeit im Homeoffice, die Erreichbarkeit, die allfällige Übernahme der mit der Verrichtung von Homeoffice verbundenen Ausgaben, die Bereitstellung von Hard- oder Software sowie Versicherungen und Datensicherheit. Auch muss auf die Bestimmungen zu Arbeits- und Ruhezeit, Gesundheitsschutz und allfällige Arbeitszeiterfassung hingewiesen werden. Nur so können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmende künftig auf gemeinsame Grundlagen berufen und verfügen über die notwendige Rechtssicherheit für die Ausübung von Homeoffice.

Daniel Jositsch, Präsident des Kaufmännischen Verbands Schweiz – dem Gründungsmitglied der Plattform, hat am 10. Juni 2021 eine entsprechende Motion im Parlament eingereicht. Details zu den Forderungen der Plattform entnehmen Sie der Medienmitteilung im Anhang oder: <https://die-plattform.ch/aktuell/details/homeoffice-benoetigt-eine-moderne-gesetzesgrundlage>.



Der Kaderverband als Mitglied von die plattform unterstützt die Motion und stellt sich hinter die Zielsetzungen der Motion Jositsch.

* *Die plattform* ist die politische Allianz unabhängiger und lösungsorientierter Angestellten- und Berufsverbände, darunter auch der Kaderverband des öffentlichen Verkehrs. Sie setzt sich für starke und selbstbewusste Berufsleute in Dienstleistungs- und Wissensberufen ein.

10. BLS-Finanzchef Luca Baroni wechselt in die Energiebranche

Luca Baroni, der vor vier Jahren die Leitung der Finanzen bei der BLS übernommen hat, wird CFO der Alpiq Gruppe. Seine Nachfolge ist noch unklar.



Der Finanzchef des Bahnunternehmens BLS AG, Luca Baroni, verlässt das Unternehmen. Er wird Finanzchef beim Energiekonzern Alpiq. Baroni war gut vier Jahre lang Mitglied der BLS-Geschäftsleitung.

Seine neue Stelle bei Alpiq will Baroni spätestens Anfang November antreten, wie aus einer Mitteilung der BLS hervorgeht. Bei der BLS hat Baroni seit 2017 unter anderem den Bereich Management Services neu aufgebaut und sich für die Neuordnung der Konzernfinanzierung engagiert, wie das Bahnunternehmen weiter schreibt.

11. BLS: Bau der-Werkstätte Chliforst bei Bern verzögert

Die notwendige öffentliche Auflage des Projekts für neue BLS Werkstätte Chliforst verzögert sich.



Das Bundesamt für Verkehr hat die BLS darüber informiert, dass die Vorprüfung des Dossiers für das Plangenehmigungsverfahren der neuen Werkstätte in Chliforst Nord mehr Zeit in Anspruch nimmt als von der BLS erwartet. Dadurch verzögert sich der Start der öffentlichen Auflage. Im Februar 2021 hatte die BLS informiert, dass sie das Dossier für das Plangenehmigungsverfahren der neuen Werkstätte Chliforst Nord

beim Bundesamt für Verkehr (BAV) eingereicht hat.

Nun hat das BAV bekannt gegeben, dass es für die Vorprüfung dieses Dossiers mehr Zeit als ursprünglich vorgesehen benötigt. Dadurch kann das Projekt nicht wie geplant vor den Sommerferien 2021 öffentlich aufgelegt werden. Die BLS hat die Grundeigentümerinnen und -eigentümer über die Verzögerung orientiert.

12. SOB: Neues Stellwerk – bald mit 90 km/h in den Bahnhof

Das Wattwiler Baustellenjahr 2021 betrifft auch den Bahnhof. Der Südkopf wurde mit neuen Weichen versehen, sodass die Züge schneller einfahren und Verspätungen aufholen können. Seit kurzem ist das neue Stellwerk in Betrieb.

Ob Umfahrungsstrasse, Bahnhof- und Poststrasse oder Rietwisareal: Wattwil gleicht in diesem Jahr einer einzigen grossen Baustelle. Zumal dies auch auf den Bahnhof zutrifft. Seit vergangenem Herbst laufen umfassende Sanierungsarbeiten, die rund ein Jahr in Anspruch nehmen und voraussichtlich rund 25 Millionen Franken verschlingen werden.

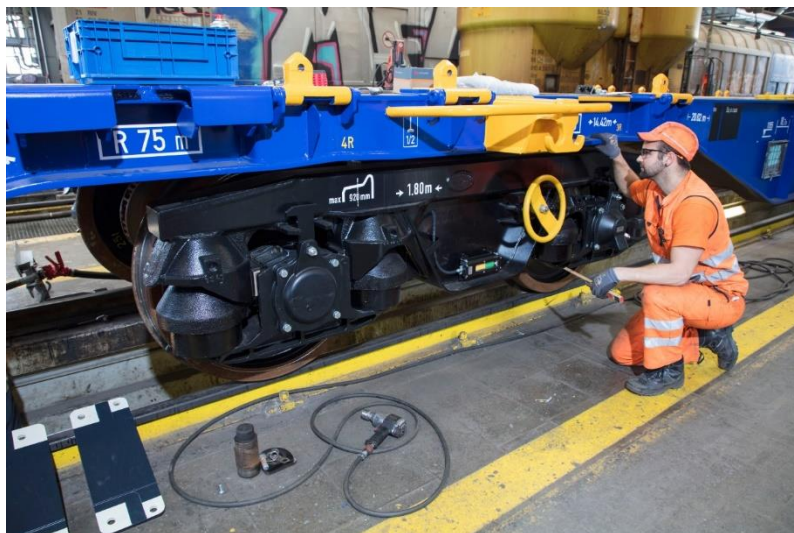
Das Ziel: Alle Züge sollen mit bis zu 90 Stundenkilometer in den Bahnhof ein- und ausfahren können. Bis anhin ist dies nur auf einem Gleis möglich. Bei den anderen Gleisen beträgt die Maximalgeschwindigkeit 40 bis 60 Stundenkilometer.



Erreicht werden soll dies dank Weichen mit einem grösseren Radius von bis zu 1600 Metern, womit diese schneller befahren werden können. Dies alles soll zur Folge haben, dass Verspätungen besser aufzuholen sind. In einer Region, welche wegen diverser einspuriger Streckenabschnitte besonders verspätungsanfällig ist, kommt diesem Aspekt besondere Bedeutung zu.

13. SBB Cargo: Reorganisation Produktion PN2.0

Mit dem Projekt «PN 2.0» reorganisiert SBB Cargo die Produktion seit Ende 2020 neu. Wie in der Vergangenheit oft ausprobiert soll mit neuen Strukturen und Stellenabbau wieder schwarze Zahlen erreicht werden. Doch das Grundproblem bleibt die – unmögliche – Eigenwirtschaftlichkeit.



Bereits per 1. März war in der ersten Phase die neue Grobstruktur festgelegt worden: Einheiten wurden zusammengelegt, die Anzahl der Regionen von sechs auf drei reduziert und sechs Bereichsleiter nicht mehr gewählt: Sie haben gekündigt oder orientieren sich neu.

Die aktuell laufende zweite Phase betrifft die Struktur der verbliebenen drei Regionen und vier Bereiche bis zur Stufe Team, die Wahl der Teamleiter/innen und die Be-

setzung weiterer «Schlüsselstellen» per 1. Juli. In den Regionen gibt es neu je eine/n «Leiter/in Prozesse & Konzepte» und drei bis fünf «Senior Teamleiter/innen». Sie sollen die Zusammenarbeit zwischen der Zentrale in Olten und den Regionen verbessern und «die methodische Kompetenz in den Regionen stärken».

Die Phase 3 soll dann die komplette Detailorganisation der Regionen und die Neubesetzung aller unteren Chargen bringen, wofür zurzeit neue Berufsbilder erarbeitet werden.

In der Phase 2 müssen sich teilweise die Kader neu bewerben und bei einem allfälligen Stellenverlust neu orientieren. Die Verhandlungsgemeinschaft (VG) der Verbände hat auf ein formelles Konsultationsverfahren verzichtet. Dafür wurde ein spezieller Begleitausschuss verlangt und erhalten, in dem Infos ausgetauscht und für Probleme Lösungen gemeinsam erarbeitet werden sollen. Wichtig, und SBB Cargo muss für die dritte Phase wieder eine formelle Konsultation anbieten.

Massiver Stellenabbau – einmal mehr

«Ein Nachteil von PN 2.0 ist, dass es die zweite Organisationsveränderung innerhalb eines Jahres nach «TRAfit» ist», räumte die Leitung PN am 26. März selber ein. Doch entgegen der Zusicherung der Leitung, dass sie etwas Ruhe und Konsolidierung ins Unternehmen bringen will

nach all den Restrukturierungen der letzten Jahre, wird wieder eine tiefgreifende Reorganisation ausgelöst. Und dies, obwohl gewisse Reorganisationen noch nicht abgeschlossen worden sind, wie etwa der Stellenabbau im «Overhead» mit dem Projekt «Struko».

Weil der Güterverkehr generell wächst und damit auch SBB Cargo mehr transportieren sollte, müsste die Stellenzahl trotz mehr Effizienz eigentlich nicht sinken. Doch Cargo will bis 2023 mehrere hundert Stellen abbauen! Überproportional betroffen ist der «Overhead», inklusive Büroarbeiten.

Multifunktionalität als Chance für das Personal

SBB Cargo will die Mitarbeitenden künftig multifunktionaler einsetzen. Job Enrichment heisst nicht nur Mehrbelastung, sondern interessante Arbeit und bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Wir werden den Verlauf sehr genau beobachten und über unseren Sitz im Begleitausschuss unseren Einfluss auf die Entwicklung geltend machen.

14. Finanzchef Christoph Hammer verlässt SBB Konzernleitung

Der SBB-Finanzchef Christoph Hammer gibt seine Aufgabe als CFO und Mitglied der Konzernleitung auf eigenen Wunsch im Verlauf der nächsten Monate ab. Er hat sich im Rahmen seiner persönlichen Laufbahnplanung entschieden, beruflich ausserhalb der SBB nochmals einen Schritt zu machen. Die Suche nach seiner Nachfolge ist intern und extern eingeleitet.



Christoph Hammer, CFO SBB AG

Bis die Nachfolge geklärt ist, bleibt er im Amt. Um einen reibungslosen Übergang sicherzustellen, werden ausgewählte Schlüsseldossiers innerhalb der Finanzorganisation auf mehrere Schultern verteilt.

Christoph Hammer ist seit Anfang 2017 Chief Financial Officer (CFO) bei der SBB. Er hat das Sparprogramm RailFit erfolgreich umgesetzt, die finanzielle Führung und Steuerung neu aufgesetzt sowie Innovationen im Finanzbereich gefördert. Zudem hat er im Rahmen der Corona-Krise die Finanzierung der SBB in Abstimmung

mit dem Bund sichergestellt und das konzernweite Kostenmanagement aufgesetzt. Er hat massgeblich zu einer deutlich besseren betriebswirtschaftlichen Steuerung der SBB beigetragen.

Der Kaderverband des öffentlichen Verkehrs bedauert den Weggang des ausgewiesenen Finanzfachmanns, mit dem wir eine stets gute Zusammenarbeit pflegten. Wir wünschen ihm auf seinem weiteren Berufsweg alles Gute.

15. Eisenbahn-Ausbauprogramme: Wichtige Ziele erreicht

Die Umsetzung der Eisenbahn-Ausbauprogramme war im vergangenen Jahr durch die Inbetriebnahme der Neuen Eisenbahn-Alpentransversalen (NEAT), des 4-Meter-Korridors auf der Gotthard-Achse, des Eppenbergtunnels sowie der elektrifizierten Strecke zwischen Zürich und München geprägt. Bei anderen Grossprojekten, die sich noch in der Planung oder Projektierung befinden, wurden zusätzliche Massnahmen ergriffen, damit der geplante Kostenrahmen eingehalten werden kann. Dies geht aus dem neusten Standbericht des BAV hervor.

Mit dem Standbericht legt das BAV jährlich Rechenschaft ab über den Fortschritt der Eisenbahn-Ausbauprogramme. Dazu gehören die NEAT, der 4-Meter-Korridor, die Ausbauschritte 2025 und 2035, das Programm «Zukünftige Entwicklung der Bahninfrastruktur» (ZEB), das Programm zum Anschluss der Schweiz ans ausländische Bahn-Hochleistungsnetz, die Lärmsanierung und die Ausrüstung des Normalspurnetzes mit dem modernen und europakompatiblen Zugbeeinflussungssystem ETCS. Trotz der Corona-Pandemie war die Umsetzung dieser Programme im Berichtsjahr 2020 grösstenteils auf Kurs.

NEAT plangemäss fertiggestellt und in Betrieb genommen

Mit der Inbetriebnahme des Ceneri-Basistunnels konnte die Gesamt-NEAT gemäss den zeitlichen und finanziellen Vorgaben dem Betrieb übergeben werden. Gleichzeitig wurde der 4-Meter-Korridor auf der Gotthard-Achse vollendet, welcher die Verlagerungspolitik weiter stärkt. Zentrales Element ist hier der neue Bözbergtunnel. Mit Italien konnte im Berichtsjahr ein Abkommen abgeschlossen werden, welches vorsieht, den 4-Meter-Korridor auch auf dem italienischen Teil der Simplonachse auszubauen. Im Berichtsjahr ging weiter der Eppenbergtunnel mit dem Vierspurausbau zwischen Olten und Aarau in Betrieb. Die von der Schweiz unterstützte Elektrifizierung eines grösseren Streckenabschnitts in Deutschland ermöglichte zudem auf den Fahrplanwechsel Ende 2020 hin eine deutliche Fahrzeitverkürzung für die Züge zwischen Zürich und München.

Vorgaben zur Kostenreduktion beim Ausbauschritt 2035

Bei allen Ausbauprogrammen setzte sich das BAV im Berichtsjahr dafür ein, dass die vom Parlament beschlossenen Vorgaben eingehalten werden. Alle bisherigen Programme sind kostenmässig auf Kurs. Das Programm ZEB dürfte sogar deutlich weniger kosten als geplant. Derweil wird beim Ausbauschritt 2035, der 2019 vom Parlament beschlossen worden ist, der beschlossene Finanzrahmen gemäss aktuellem Planungsstand noch nicht eingehalten. Deshalb hat das BAV für dieses Programm eine systematische Kostenreduktionsmethodik festgelegt. Bereits bekannte Kosteneinsparungspotenziale sollen umgesetzt werden. Zudem wird das BAV im Rahmen der Phasenfreigaben (Vorprojekt, Bauprojekt) systematisch Ziele zur Kostenreduktion in Auftrag geben.

16. Betreuungsurlaub – Neue gesetzliche Regelung ab 1.7.2021

Per 01.07.2021 tritt der Urlaub für die Betreuung von wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kinder (Betreuungsurlaub) in Kraft.

Betreuungsurlaub für die Betreuung schwer erkrankter oder verunfallter Kinder

Eltern, die ein Kind betreuen, das wegen einer Krankheit oder eines Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, erhalten eine Betreuungsentschädigung, welche über die EO finanziert wird. Der Betreuungsurlaub dauert maximal 14 Wochen innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten. Ab Anspruchsbeginn gilt ein Kündigungsschutz während sechs Monaten, und die Ferien dürfen nicht gekürzt werden.

Der Urlaub kann maximal 14 Wochen dauern und es besteht die Möglichkeit, ihn zwischen den Eltern aufzuteilen. Der Bezug kann innert der 18-monatigen Rahmenfrist tageweise oder am Stück erfolgen.

Auf der Basis der gesetzlichen Bestimmungen hat die SBB die Ausführungsbestimmungen in einer Weisung und einem Merkblatt verankert.

17. Vier-Meter-Korridor: Das bremst die Verlagerung auf die Schiene

Der Vier-Meter-Korridor auf der Gotthardachse hat den Bahntransport von grossen Lastwagenanhängern ermöglicht. Doch nicht alle Anhänger sind fit für die Schiene.

Der Güterverkehr soll von der Strasse auf die Schiene verlagert werden. Deshalb plant und baut der Bund seit den 1990er-Jahren die Neue Eisenbahn-Alpentransversale (Neat). Um die Verlagerungswirkung der Neat-Achse zu verstärken und die Lastwagenfahrten durch die Alpen zu reduzieren, wurde auch die Gotthardstrecke ausgebaut – für eine Milliarde Schweizer Franken. Seit vier Monaten können bis zu vier Meter hohe Lastwagenanhänger auf Züge verladen und durch den sogenannten Vier-Meter-Korridor transportiert werden.

Doch die Kapazitäten des Korridors werden erst teilweise genutzt. Aktuell befahren ihn rund 150 Güterzüge pro Tag – ausgelegt ist er für doppelt so viele. Ein Grund, wieso der Korridor weit unter seiner Kapazität bleibt: Erst gut ein Zehntel der Lastwagenanhänger, sogenannte Sattelaufleger oder Trailer, sind so konstruiert, dass sie sich überhaupt per Kran auf die Bahn verladen lassen.



icht Kranbares kranbar machen

Da die Kranfähigkeit von Anhängern für das Verlagerungsziel entscheidend ist, ist laut Hupac-Gruppe, dem grössten Schweizer Anbieter für kombinierten Transport, die Politik gefragt. «Was

wir jetzt noch brauchen, ist der Wille der Industrie und der Politik, alle Trailer kranbar zu machen. Und dann auch zu sagen, nicht kranbare Trailer fahren halt nicht mehr durch die Schweiz», sagt Konzernchef Michail Stahlhut.

Eine Initiative dieser Art würde einen Innovationsschub seitens der Hersteller auslösen. Andere Länder wie Deutschland unterstützten die Konvertierung von Flotten in kranbare Sattelaufleger. Das Bundesamt für Verkehr sagt auf Anfrage, das Anliegen der Hupac würde geprüft.

18. AtupriFit Digital Talk – Krafttraining vs. Ausdauersport

Würden Sie lieber 42 km rennen oder 42 kg stemmen? Im nächsten AtupriFit Digital Talk am 24. Juni 2021 diskutieren Experten darüber, worauf Sie beim Sport achten müssen und machen Sie fit in Sachen Trainingsplanung.

Partner-Anlass
vom 24. Juni 21,
ab 19:30h

Die Talkrunde mit Gesundheitsbotschafter Niklaus Jud, Profisportlerinnen und Profisportlern sowie Leuten aus dem Freizeitsport diskutiert mit Moderatorin Tama Vakeesan darüber, wie Sie beim Training die richtige Balance zwischen Kraft und Ausdauer finden.

Die Profisportlerinnen und Profisportler geben zudem Einblick in ihre Trainingsgewohnheiten und teilen starke Tipps und Tricks mit Ihnen, die Ihrer Motivation neue Kraft verleihen.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann melden Sie sich noch heute kostenlos an. Alle Informationen finden Sie unter:

<https://www.atupri.ch/de/gesund-leben/events/atuprifit/training>



19. Mitgliederangebot: LOKI Spezial «Die Eisenbahnen am Monte Ceneri»

Das LOKI Spezial «Die Eisenbahnen am Monte Ceneri» erzählt die wechselhafte Geschichte der Monte-Ceneri-Linie innerhalb der Gotthardbahn.



Ein Stück Bahn der Zukunft ist Wirklichkeit geworden. In knapp zwei Stunden und im Halbstundentakt fahren Reisende nun von Zürich HB durch den Ceneri-Basistunnel (CBT) nach Lugano. Und der Kanton Tessin erhält fast über Nacht eine eigene «Metro» für die «Città Ticino». Die direkten S-Bahn-Verbindungen halbieren die Fahrzeiten, und die umständliche Fahrt über Giubiasco oder Bellinzona entfällt.

Antwerpen und Mailand rücken näher zusammen: Bis zu 750 Meter lange Güterzüge können mit nur noch einer Lokomotive direkt von Antwerpen über Chiasso bis in die lombardische Tiefebene fahren.

Mit dem LOKI Spezial Nr. 48 «Die Eisenbahnen am Monte Ceneri» wird eine 150-jährige Verkehrsgeschichte aufgearbeitet. Sie zeigt auf, dass beim Warenfluss von und nach Italien nicht nur der Berg ein Hindernis darstellte.

15%
KVÖV -
Rabatt

Mitglieder des Kaderverbandes des öffentlichen Verkehrs erhalten das reich bebilderte LOKI Spezialheft mit einem **Mitgliederrabatt von 15% und inklusive Porto für CHF 25.40** (normaler Verkaufspreis CHF 29.90).

Für die Bestellung benutzen Sie bitte direkt den Link www.staempfliver-lag.com/ceneri, dann wird der Rabatt automatisch abgezogen.

Die Details zum Buch und zur Bestellung:

Roland Arnet, Walter G. Finkbohner

LOKI Spezial Nr. 48

«Die Eisenbahnen am Monte Ceneri. Der Ceneri-Basistunnel – 150 Jahre lang eine Zitterpartie»

ISBN 978-3-7272-6117-6

Verkaufspreis CHF 29.90 - **Mitgliederpreis KVÖV CHF 25.40**

20. Dienstleistungen des KVöV für Mitglieder – Geld wert

Alle Informationen und laufende Updates: <https://kvoev-actp.ch/dienstleistungen/>

Rechts- beratung KVöV	□ Unentgeltliche Beratung, Unterstützung und Vertretung für KVöV-Mitglieder in allen Fragen des Arbeits- und des Sozialversicherungsrechts. https://kvoev-actp.ch/dienstleistungen/rechtsberatung/
Privatrechts- schutz	□ Coop-MULTI-Rechtsschutz: Verkehrs- und Privatrechtsschutz für die ganze Familie des gleichen Haushaltes mit Geltung in ganz Europa und mit Deckung Internet-Rechtsschutz. https://kvoev-actp.ch/dienstleistungen/privatrechtsschutz/
Kranken- kassen	□ 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. https://kvoev-actp.ch/dienstleistungen/krankenkasse/
Mobilität	□ Basisrabatt von 12% auf Volvo-Neuwagen, zusätzliche Aktionsrabatte. https://kvoev-actp.ch/dienstleistungen/pkw/pkw/volvo/ □ Flottenangebot Audi MemberPlus: Rabatte auf Audi-Neuwagen https://kvoev-actp.ch/dienstleistungen/dienstleistungen/pkw/audi/
Versicherun- gen	□ ZurichConnect und Generali: Prämienrabatt auf Hausrat-, Privathaftpflicht und Motorfahrzeugversicherung. □ Die Europäische: Reise- und Freizeitversicherung. https://kvoev-actp.ch/dienstleistungen/versicherungen/
Bank CLER	□ Rabatt auf Hypotheken, Courtage und Depotgebühren. Zahl- und Kreditkarten mit Rabatt auf Jahresgebühr. https://kvoev-actp.ch/dienstleistungen/bankprodukte/
MIVO Mit- gliedervor- teile	□ 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/verguenstigungen/details/mivo-mitgliedervorteile

21. 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

Erscheint viermal im Jahr.

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.