

## Kaderverband des öffentlichen Verkehrs - Jahresbericht 2020

---

### 1 Verband

#### 1.1 Zentralvorstand und DV

Der Zentralvorstand führte im Berichtsjahr 7 Sitzung sowie die 21. ordentliche Delegiertenversammlung durch, um die anstehenden Aufgaben anzugehen und die nötigen Beschlüsse zu fassen.

Die DV, ursprünglich als Präsenz Anlass in Luzern geplant, wurde aufgrund der Pandemie und der damit verbundenen Planungsunsicherheit erstmals auf elektronischem Weg durchgeführt.

### 2 Mitglieder

#### 2.1 Mitgliederbestand und -entwicklung

Unser Verband zählte Ende 2020 rund 1'500 Mitglieder, davon etwa 2/3 berufsaktive und 460 Pensionierte.

Die Mitgliederentwicklung zeigt netto eine leichte Steigerung im Vergleich zum Vorjahr. Das bedeutet aber, dass die Summe der Abgänge übers Jahr mehr als kompensiert werden konnte.

#### **Gründe für das langsame Anwachsen der Mitgliederzahlen sind:**

- ❑ Vielzahl der Reorganisationen (Bsp. WeP, NORS, SBB Cargo) führen zu Austritten von Berufsaktiven, welche den ÖV-Bereich verlassen;
- ❑ Viele vorzeitige Pensionierungen (PK SBB mit laufenden Leistungsreduktion);
- ❑ Neupensionierte treten vielfach aus dem Verband aus;
- ❑ Weniger Interesse an Verbandszugehörigkeit bei Jüngeren – eventuell sogar Befürchtungen für berufliches Weiterkommen?

## 2.2 Mitgliederwerbung

### Persönliche Werbung

Im Bereich der Mitgliederwerbung zeigt sich nach wie vor: Der beste und wichtigste Werbeträger ist das aktive Mitglied. Es kann überzeugend die Vorteile einer Mitgliedschaft aufzeigen → +Aktion 1555+ «Mitglied wirbt Mitglied» und so Kolleginnen und Kollegen für den Verband werben.

Aber genau diese persönliche Präsenzwerbung wurde im Jahr 2020 infolge der Corona-Pandemie stark erschwert: Es gab bei der Zielgruppe, die für eine Verbandsmitgliedschaft in Frage kommt, praktisch keine Büropräsenz, sondern Homeoffice.

### Begrüssung Neueintretende bei SBB

Im Jahr 2020 wurden erstmals alle Neueintretenden in die SBB mit einem E-Mail begrüsst und auf den Kaderverband mit seinen Dienstleistungen aufmerksam gemacht. Dies wurde möglich, da SBB und die Verbände vereinbart hatten, in die Einführungstage der SBB auch eine kurze Information zu den Personalverbänden zu geben und dabei auf freiwilliger Basis die Mailadressen der weiter Interessierten zu erheben, die regelmässig an die Verbände weitergegeben wurden.

### Newsletters und Mailings

Da der persönliche Kontakt ab Herbst 2020 sehr schwierig war (Home-Office), setzte unser Verband vermehrt auf den Kontakt per Newsletter und persönliche Mailings. Erstmals wurden auch zielgruppenspezifische Informationen gezielt an Teile der potenziell Interessierten weitergegeben und dabei gleichzeitig für einen Beitritt zum Verband geworben, bspw. Informationen zu SBB Cargo nur an alle Mitarbeitende von SBB Cargo.

### Zusammenarbeit mit dem SBB Trainee Alumni Club TAC

Um vor allem die Zielgruppe «Junge, gut ausgebildete Neueintretende» für den Verband zu gewinnen, wurde die Zusammenarbeit mit dem SBB Trainee Alumni Club TAC aufgebaut, was die Reichweite des Kaderverbandes stark erhöhte.

## 3 Anlässe

Leider mussten –aufgrund der Pandemielage und der damit verbundenen behördlichen Auflagen– die weiteren physischen Aktivitäten wie die Durchführung von CH-, Pensionierten- und DV-Anlässen schweren Herzens abgesagt werden. Vor der gleichen Ausgangslage standen auch die Regionalgruppen, die ebenfalls keine Anlässe durchführen konnten, mit Ausnahme der RG Zürich/Ostschweiz.

Vorgesehen und in der Planung fortgeschritten waren u.a.:

- ❑ der CH-Anlass 1 vom 17. März 2020: «Herausforderungen der BLS AG 2020», mit Bernard Guillelmon, CEO der BLS AG,
- ❑ der CH-Anlass 2 vom 19. Mai 2020: «Die Strategie der BLS AG», mit Dr. Rudolf Stämpfli, Präsident des Verwaltungsrates der BLS AG,

- ❑ der DV-Anlass vom 06. Mai 2020: «AlpTransit», mit Dieter Schwank, CEO der AlpTransit AG
- ❑ der 9. Pensionierten-Anlass 2020;
- ❑ sowie zahlreiche für 2020 geplante Mittagsanlässe in den Arbeitsräumen von SBB und BLS.

## 4 Dienstleistungen für Mitglieder

Der Zusammenarbeit mit «Angestellte Schweiz», die einen Teil des Dienstleistungspakets für Mitglieder, war weiterhin sehr gut.

Die Überarbeitung der Website wurde im Jahr 2020 erfolgreich abgeschlossen.

### Dienstleistungspaket für KVÖV-Mitglieder:

- ❑ Unentgeltliche Rechtsberatung und Rechtshilfe in Berufsangelegenheiten für Mitglieder
- ❑ Unentgeltliche Rechtsberatung in Sozialversicherungsfragen für Mitglieder
- ❑ Vergünstigter Privat- und Verkehrs-Rechtsschutz für die ganze Familie
- ❑ Vergünstigungen bei Krankenkassen und Versicherungen
- ❑ Vergünstigungen bei Bankgeschäften
- ❑ Rabatt auf Zeitschriften (erweitert)
- ❑ Rabatt auf Volvo-Fahrzeuge

Die aktuelle Information zu den Dienstleistungen findet sich auf unserer Website <https://kvoev-actp.ch/dienstleistungen/>.

## 5 Sozialpartnerschaft

### 5.1 Umfrage zu Lohn und Lohnentwicklung

Eine wichtige Aufgabe des Kaderverbandes ist die Vertretung seiner Mitglieder an Verhandlungen zu Lohn und Arbeitsbedingungen im Rahmen der Gesamtarbeitsverträge.

Um eine breit abgestützte Grundlage für die Verhandlungsmandate zu erhalten, führte der Kaderverband erstmals eine Mitgliederbefragung zur Zufriedenheit mit Lohn und Lohnentwicklung durch.

Die Resultate sind auf unserer Website zu finden: <https://kvoev-actp.ch/informationen/dossiers/sondage/>. Sie wurden auch den Verantwortlichen der SBB vorgestellt und besprochen und dienten v.a. als Basis im Projekt WeLo der SBB (siehe unten).

### 5.2 Verhandlungserfolg des Kaderverband KVÖV «Weiterentwicklung Lohnsystem SBB (WeLo)»

Dem Kaderverband war es sehr wichtig, dass die Mitarbeitenden in den Anforderungsniveaus AN «I» bis «M» marktgerecht entlohnt werden und die bisherigen Lohnskalen

entsprechend angepasst wurden. Die Richtigkeit dieser Forderung wurden durch Marktvergleiche und auch durch die Lohnumfrage des Kaderverbandes bestätigt.

### Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick:

**Lohnentwicklung unabhängig von Gesamtergebnis der Personalbeurteilung:** 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. Das Lohnsystem berechnet aufgrund der Position der einzelnen Löhne in Bezug auf die sogenannte Steuerungslinie im Lohnband einen Lohnvorschlag, ohne Berücksichtigung von individueller Leistung und Verhalten. Je nach Anforderungsniveau 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.

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.

**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.

**Mittel für die Lohnentwicklung:** Die gesamten Mittel für die Lohnentwicklung werden wie bisher jährlich mit den Sozialpartnern verhandelt. Hierbei spielt die finanzielle Situation der SBB eine gewichtige Rolle.

### Integration Lohnskala Lokpersonal Personenverkehr

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

### Erhöhung der Lohnskalen ab Anforderungsniveau I bis M:

Um den Marktgegebenheiten besser Rechnung zu tragen, wird die Lohnskala ab Anforderungsniveau I bis M leicht erhöht. Dies wird der SBB insbesondere die Rekrutierung für entsprechende anspruchsvolle Funktionen massgeblich erleichtern.

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 AN N-O werden aufgehoben	

### 5.3 Gegen personalwirksame Sparmassnahmen bei SBB Cargo AG

Einmal mehr will die Leitung von SBB Cargo bei den Mitarbeitenden sparen. Dagegen wehrt sich der Kaderverband KVÖV. Er kämpft für Bundeshilfe zum Ausgleich der Verluste wegen Covid-19 und für bessere Rahmenbedingungen für den Schienengüterverkehr. Er erwartet von der Cargo-Leitung, dass auch sie sich dafür einsetzt – statt mit Massnahmen auf dem Rücken des Personals die illusorische Eigen-wirtschaftlichkeit erreichen zu wollen.

#### Inakzeptables Personalopfer

SBB Cargo AG ist aufgrund der Covid-19-Krise in einer schwierigen Situation, wie viele Bereiche der Wirtschaft heute. Die Leitung reagiert darauf mit der Ankündigung von Sparmassnahmen beim Personal: Dieses soll auf zugesicherte Lohnmassnahmen für 2021 und zwei Ferientage verzichten. Zudem will die Leitung den Grenzwert für die Minussaldi per Ende Jahr auf minus 40 Stunden erhöhen, «damit die Arbeit im nächsten Jahr erbracht werden kann». Letztere Massnahme soll erfolgen, nachdem SBB Cargo AG bereits einseitig Regelungen der Arbeitszeit während des Covid-19 Lockdowns getroffen hat, die nachteiliger sind als die an den Telefonkonferenzen mündlich für den ganzen SBB-Konzern vereinbarten Regelungen. Dieses Vorgehen widerspricht einer transparenten Sozialpartnerschaft und ist ungerecht gegenüber den Cargo-Mitarbeitenden.

Der Kaderverband KVÖV wird sich gegen Sparmassnahmen auf dem Rücken des Personals wehren, zumal sie das grundlegende Problem von SBB Cargo nicht lösen: Die Erreichung der Eigenwirtschaftlichkeit bleibt unter den gegebenen Rahmenbedingungen unrealistisch.

Schon in den letzten Jahren haben Abbaumassnahmen mit bemerkenswerten Opfern der Mitarbeitenden nie den gewünschten Erfolg gebracht. Das Personal mit Videobotschaften für die schwierige Lage verantwortlich zu machen, ist weder gerechtfertigt noch zielführend und motivierend.

## 6 Konzessionierte Transportunternehmen / KTU

### 6.1 Südostbahn SOB

#### Kooperation SOB / SBB: Erfolgreiche Verhandlungen über Produktionspool Zugführung

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. Der Produktionspool wurde per Fahrplanwechsel im Dezember 2020 umgesetzt. Mit dem «Pooling», sprich dem Zusammenlegen von SBB- und SOB-Lokpersonal, bleiben alle bestehenden SBB Lokpersonalstellen in Erstfeld bis auf Weiteres erhalten. Damit kann die SBB am Standort Erstfeld weiterhin abwechslungsreiche Einsätze bieten.

Der Erhalt der Fernverkehrskonzession für weitere zehn Jahre ist für die SBB essenziell. Die eingegangene Partnerschaft mit der SOB ist für beide Seiten eine gute Lösung. Doch die Umsetzung stellte die Partner vor einige Herausforderungen.

Vertraglich wird es einen Personalverleih des SBB Lokpersonals in Erstfeld an die SOB geben. Die aktuelle Anstellung bei der SBB bleibt damit weiterhin gewährleistet, es gelten aber die Arbeitszeitregelungen der SOB. Für die Personaleinsatzplanung des gesamten Lokpersonals in Erstfeld wird die SOB zuständig sein.

## 6.2 BLS AG

Die Kontakte mit v.a. der Leitung HR der BLS AG wurden wiederum intensiviert. Auch fanden mehrere Treffen mit KVöV-Mitgliedern der BLS und dem Vorstand des Kaderverbandes statt. Leider vereitelte einmal mehr die Corona-Massnahmen die Durchführung von geplanten, BLS-spezifischen Anlässen.

Auch wurde die Mitgliederwerbung durch die Abwesenheiten im Home-Office und die Kontaktbeschränkungen praktisch verunmöglicht.

Erschwert wurden die Massnahmen zudem, als der Fokus der BLS-Mitarbeitenden nach dem unfreiwilligen Rücktritt des CEO Bernard Guillelmon im September 2020 rund um die Vorwürfe um zu viel bezogene Abgeltungen sich stark nach Innen richtete.

## 7 Pensionskasse SBB Wahlen in den Stiftungsrat

2020 wurde der Stiftungsrat der Pensionskasse für die neue Amtsperiode vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2024 gewählt.

Wir freuen uns, dass unser Kandidat René Knubel, Jahrgang 1963, bei der SBB AG als Squad Member und Squad Coach, wiedergewählt wurde.

Als sein Ersatz / Stellvertreter wurde unser Präsident Markus Spühler, Jahrgang 1960, wiedergewählt.

## 8 Diverses

### 8.1 Covid-19 ÖV-Gesetz: Der Kaderverband begrüsst den Entscheid des Parlaments

Die Corona-Krise hat den ÖV sehr hart getroffen. Die Erträge sind in allen Verkehrssegmenten eingebrochen, im touristischen Verkehr aufgrund der verordneten Betriebseinstellung sogar vollständig. Umgekehrt konnten die Kosten aufgrund der Bund angeordneten weitgehenden Aufrechterhaltung des Angebots nur in begrenztem Masse gesenkt werden. Dies hatte zur Folge, dass für den ganzen ÖV-Sektor mit hohen Ertragsausfällen und Defiziten zu rechnen ist. Der Kaderverband begrüsst vor diesem Hintergrund ausdrücklich den Parlamentsentscheid betreffend das dringliche Bundesgesetz über die Unterstützung des ÖV in der Covid-19-Krise.

### Massnahmen pro Sparte

Für die einzelnen Sparten sind u.a. konkret folgende Massnahmen vorgesehen:

- ❑ Bund und Kantone decken im Regionalen Personenverkehr (RPV) die Defizite, die in der Jahresrechnung 2020 ausgewiesen werden. Die Unternehmen müssen sich mit der Auflösung ihrer zweckgebundenen Spezialreserven an den Kosten beteiligen.
- ❑ Um negative Effekte im alpenquerenden Kombinierten Verkehr abzufedern, wird der Abbau bei den Abgeltungen im kombinierten Güterverkehr für die Jahre 2020 und 2021 ausgesetzt. Im übrigen Schienengüterverkehr und bei anderen für die Verlagerung wichtigen Unternehmen sollen die Einnahmehausfälle mit einem einmaligen Beitrag kompensiert werden.
- ❑ Unterstützungen im Güterverkehr, im touristischen Verkehr und beim Autoverlad werden nur gewährt, wenn in den Jahren 2020 und 2021 keine Dividenden ausgeschüttet werden.

Mit diesem dringlichen Bundesgesetz wird aus Sicht des Kaderverbandes KVÖV sichergestellt, dass das Gesamtsystem ÖV weiterhin einen grossen Nutzen als Grundversorger stiftet. Und weil der ÖV auch ein wichtiger Wirtschaftszweig für die Schweiz ist – mit rund 100'000 Personen, die in irgendeiner Form für den ÖV arbeiten – ist das Gesetz ebenso eine notwendige Massnahme zur Stärkung der Wirtschaft.

## 8.2 Der öffentliche Verkehr sichert 100'000 Arbeitsplätze für die Schweiz

Die Coronakrise hat es in aller Deutlichkeit gezeigt: Der öffentliche Verkehr gehört zu den Grundfesten der Schweiz. Auch während des Lockdowns fuhr der öffentliche Verkehr in der Schweiz fast uneingeschränkt. Der öffentliche Verkehr stiftet nicht nur als Grundversorger grossen Nutzen – er ist auch ein wichtiger Wirtschaftszweig für die Schweiz: Rund 100'000 Personen arbeiten in irgendeiner Form für den ÖV. Eine neue Studie von LITRA und Swissrail zeigt, welchen volkswirtschaftlichen Beitrag der öffentliche Verkehr und die Bahnindustrie leisten.

Der volkswirtschaftliche Beitrag des öffentlichen Verkehrs in der Schweiz wird in drei Segmenten erarbeitet:

- ❑ ÖV-Verkehrsleistungen (v.a. Bahn-, Tram- und Busunternehmen),
- ❑ ÖV-Investitionen im Inland (z.B. Rollmaterial, Infrastrukturbauten) und
- ❑ Bahn-Exportindustrie.

Diese drei Segmente generieren eine jährliche Wertschöpfung von mehr als CHF 13 Mia. und Investitionen von durchschnittlich CHF 5.3 Mia. pro Jahr. Insgesamt gehen 92'600 Vollzeitstellen auf das Konto des öffentlichen Verkehrs, was rund 100'000 beschäftigten Personen entsprechen dürfte. Und der öffentliche Verkehr leistet einen ähnlich grossen Beitrag an das inländische Bruttoinlandprodukt wie die Energieversorger oder die Telekommunikation und beschäftigt ähnlich viele Leute wie die Pharmabranche.

## ÖV -Unternehmen mit 12.2 Mia. Wertschöpfung

Allein die Bahn-, Tram- und Busunternehmen erbringen mit ihren Leistungen CHF 12.2 Mia. Wertschöpfung und damit den grössten Teil der Wertschöpfung des gesamten ÖV-Sektors.

Das sind 1.8 Prozent des Bruttoinlandprodukts (BIP). CHF 9.3 Mia. werden direkt und weitere CHF 2.9 Mia. indirekt über Vorleistungen erarbeitet. Hohe 96 Pro-zent der Wertschöpfung fallen im Inland an. Bei den ÖV-Unternehmen arbeiten rund 42'000 Personen. Weitere 20'000 Beschäftigte erbringen beispielsweise im Marketing, in der Textilindustrie und bei Versicherten Vorleistungen für die Transportunternehmen.

## 9 Dank

Den Mitgliedern des Zentralvorstands, den von den Regionalgruppen gewählten Delegierten, den Mitarbeitern von Angestellte CH sowie allen Vertretern des Kaderverbandes in den verschiedenen Gremien wird an dieser Stelle der herzliche Dank für das grosse und nicht selbstverständliche Engagement, für die geleistete Arbeit und die sehr gute Zusammenarbeit aus gesprochen.

Auch möchte ich unseren Mitgliedern herzlich danken, welche unermüdlich in den Diensten des KVÖV werben und die Vorzüge einer Mitgliedschaft aufzeigen. Machen Sie in diesem Sinne weiter – viele Mitglieder sind für einen starken KVÖV wichtig! Danke!

Markus Spühler

Präsident KVÖV