

Kaderverband des öffentlichen Verkehrs - Jahresbericht 2021

1 Verband

1.1 Zentralvorstand und DV

Der Zentralvorstand führte im Berichtsjahr 7 Sitzung sowie die 22. ordentliche Delegiertenversammlung durch, um die anstehenden Aufgaben anzugehen und die nötigen Beschlüsse zu fassen.

Die DV, ursprünglich als Präsenz Anlass in Zürich 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 2021 rund 1'500 Mitglieder (davon etwas über 2/3 berufsaktive und knapp 1/3 Pensionierte).

Herausforderungen bei der Mitgliederwerbung:

- ❑ Vielzahl der Reorganisationen (Bsp. WeP, NORIS, 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;
- ❑ Generell weniger Interesse an Verbandszugehörigkeit bei Jüngeren.

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. Mit der +Aktion 1555+ «Mitglied wirbt Mitglied» konnten wiederum Kolleginnen und Kollegen für den Verband geworben werden.

Aber genau diese persönliche Präsenzwerbung wurde im Jahr 2021 infolge der Corona-Pandemie stark erschwert: Es gab bei der Zielgruppe, die für eine Verbandsmitgliedschaft in Frage kommt, praktisch keine Büropräsenz, sondern Homeoffice.

Newsletters und Mailings

Da der persönliche Kontakt ab Herbst 2021 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.

3 Anlässe

Trotz der Pandemielage und der damit verbundenen behördlichen Auflagen – konnten die weiteren physischen Aktivitäten wie die Durchführung von CH-, Pensioniertenanlass – teilweise durchgeführt werden, auch in hybrider Form. Der DV-Anlass musste schweren Herzens abgesagt werden. Vor der gleichen Ausgangslage standen auch die Regionalgruppen, die ebenfalls keine Anlässe durchführen konnten, mit Ausnahme der RG Zürich/Ostschweiz.

Folgende Anlässe waren geplant / wurden durchgeführt:

- ❑ Durchgeführt: CH-Anlass 1 vom 05. Juli 2021: «Die SBB in Covid-19 Zeiten: Rückblick, Ausblick und Führen auf Distanz», mit Vincent Ducrot, CEO der SBB AG,
- ❑ Durchgeführt: CH-Anlass 2 vom 16. November 2021: «Zukunft Schienengüterverkehr», mit Désirée Bär SBB AG, und Michail Stahlhut, CEO Hupac AG,
- ❑ Der DV-Anlass 2021 musste leider Pandemie bedingt abgesagt werden,
- ❑ Durchgeführt: Der 10. Pensionierten-Anlass 2021 konnte mit eingeschränkter Teilnehmerzahl durchgeführt werden – Dampfschiffahrt mit dem «DS Stadt Luzern» auf dem Vierwaldstättersee,
- ❑ Durchgeführt: Mittagsanlass ««Diversity und Führung» mit Markus Jordi Leiter HR und Konzernleitungsmitglied SBB AG.
- ❑ Zahlreiche weitere für 2021 geplante Mittagsanlässe in den Arbeitsräumen von SBB und BLS mussten abgesagt werden.

4 Dienstleistungen für Mitglieder

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

Weitere Anpassungen der Website wurde im Jahr 2021 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-, Ford und Audi Fahrzeuge

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

5 Sozialpartnerschaft

5.1 GAV – Verhandlung mit SBB Cargo International AG

Mit GAV-Verhandlung wollten die Sozialpartner im Jahr 2020 starten. Doch die Pandemie macht Verhandlungen unmöglich. Deshalb begannen diese im Jahr 2021. Es wurden sehr schwierige Verhandlungen, welche sich über das Jahr 2021 hinauszogen. Das Ergebnis steht noch aus. Unsere Anliegen, die Lohnskalen nach ca. 10 Jahren anzupassen wurde angenommen, ebenso unsere Forderung, «Zukunftsmodelle» zu erarbeiten.

5.2 Verhandlungserfolg des Kaderverband KVöV «Weiterentwicklung / Übernahme des Lohnsystem SBB Cargo AG»

Dem Kaderverband war es sehr wichtig, dass die Mitarbeitenden von SBB Cargo 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 bei SBB Cargo AG

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.

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	

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 neuen 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.

Daniel Schafer, der CEO von Energie Wasser Bern (EWB), übernimmt mit der Wahl durch den Verwaltungsrat der BLS die Leitung des Berner Verkehrsunternehmens BLS. Er trat sein Amt am 1. September 2021 an.

Dirk Stahl wird wieder die Leitung von BLS Cargo übernehmen, teilte die BLS mit.

7 Pensionskasse SBB

2021 konnte der Stiftungsrat der Pensionskasse den Zins für die Altersguthaben der Aktiv-Versicherten vom Mindestzinssatz für das Jahr 2021 von 1% auf 2.5% anheben.

Die Pensionskasse SBB (PK SBB) senkt per 1. Januar 2023 den Umwandlungssatz. Für Versicherte, die im Jahr 2023 das 65. Lebensjahr vollenden, sinkt der Umwandlungssatz von 4,72% auf 4,54%.

Die Hauptgründe sind das lang andauernde Negativzinsniveau sowie PK-SBB-spezifisch der äusserst hohe Rentneranteil im Bereich von rund 60%. Letzterer erhöht die zu erzielende Rendite, die die Pensionskasse braucht, um den Deckungsgrad stabil zu halten. Die Umwandlungssätze fallen zwar im Bereich von 4 %, doch die PK SBB federt dies mit einem umfassenden Massnahmenpaket ab. Die Vertretung der Arbeitnehmenden im Stiftungsrat, mit ihnen der Kaderverband, hat eine umfassende Abfederung verlangt. Der Gesamtstiftungsrat ist der Forderung denn auch nachgekommen. Dabei wurde das Ziel verfolgt, das Massnahmenpaket so zu gestalten, dass nicht nur einzelne Altersgruppen davon profitieren, sondern alle.

Die wesentlichen Massnahmen sehen so aus:

- ❑ Zum einen wurde eine 4 %-Verstärkung sämtlicher Altersguthaben beschlossen, deren Effekt sich vor allem bei älteren Jahrgängen entfaltet (Einzahlung 1.1.2023). Kurz vor der Pensionierung stehende Versicherte werden somit keine bis nur geringfügige Rentenkürzungen erfahren.
- ❑ Zum anderen wird die Verzinsung der Alterskapitalien aller Aktiven systematisch erhöht. Diese Massnahme kommt allen Mitarbeitenden zugute. Die Generationengerechtigkeit

ist ein grosses Anliegen. Mit der hier geschilderten Lösung kann diese berücksichtigt werden. Die Pensionskasse SBB finanziert das Massnahmenpaket selbst.

8 Diverses

8.1 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 Ausbauschnitt 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 Ausbauschnitt 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.

8.2 Ein längst überholtes Arbeitsgesetz

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren rasant verändert. Während die Digitalisierung mobiles Arbeiten, vor allem in Wissensberufen, möglich gemacht hat, verlangt die Post-Corona-Gesellschaft neue Beschäftigungsformen und -grade. Selbstständigkeit, Crowdworking und Gig-Ökonomie nehmen zu. Erwerbstätige sind immer weniger an einen fixen Arbeitsplatz gebunden und können gleichwohl im Büro, im Zug, von zuhause aus oder in Coworking-Spaces arbeiten.

Das gegenwärtige Arbeitsgesetz jedoch stammt aus dem Industriezeitalter und ist auf fixe Arbeitszeiten im Betrieb ausgelegt. Gesellschaften verändern sich und mit ihr auch die traditionellen Arbeitsmodelle. Der klassische Nine-to-five-Büro-Job kommt immer seltener vor. Und doch ist das örtlich flexible Arbeiten immer noch nicht gesetzlich geregelt. Im Gegenteil: Eine immer agilere Gesellschaft blickt derzeit auf ein starres Arbeitsgesetz, welches Homeoffice aussenvorlässt. Dies gilt es dringend zu ändern.

Flexible Arbeitsmodelle bringen klare Vorteile

Erwerbstätige aus dem Dienstleistungssektor und den Wissensberufen machen mit 80% die Mehrheit der Arbeitnehmenden aus (Vgl. Wirtschaftsstruktur BfS) und gehören zur derzeit am stärksten wachsenden Berufsgruppe der Schweiz. Homeoffice bietet ihnen eine grosse Flexibilität in der Arbeitsgestaltung und kann die Motivation, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Gesundheit fördern, solange betroffene Arbeitnehmende einen erhöhten Gestaltungsspielraum geniessen und die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen klar definiert sind.

Dies bestätigen aktuelle arbeitsmedizinische Studien: Flexibilität, Gestaltungsfreiraum und klare Regeln gleichen Stressoren, welche aus der Arbeit oder dem Privatleben resultieren, wieder aus. Berufsleute aus Dienstleistungs- und Wissensberufen schätzen das Arbeiten im Homeoffice. Aus einer Umfrage von die plattform*) geben rund 96% fast ausnahmslos an, gut von zuhause aus arbeiten zu können. Bis zu 63% möchten künftig mehr im Homeoffice arbeiten und weitere 45% möchten mehr virtuelle Sitzungen durchführen. Für die Mehrheit der Schweizer Arbeitnehmenden ist Homeoffice seitdem Realität geworden und regelmäßige Homeoffice-Tage sind auch für viele Firmen eine Selbstverständlichkeit geworden. Eine langfristige Lösung ist daher vonnöten, wenn auch künftig im Homeoffice gearbeitet wird und das Modell nicht mehr nur eine zeitlich begrenzte Alternative in einer Krisensituation ist.

8.3 Die Gesetzesgrundlage für Homeoffice muss dringend angepasst werden

Die die plattform, wo auch der Kaderverband des öffentlichen Verkehrs Mitglied ist, fordert deswegen eine Modernisierung des geltenden Arbeitsgesetzes und Ergänzungen im Obligationenrecht. Es braucht eine klare Definition der Arbeit – nicht nur innerhalb, sondern auch ausserhalb des Betriebs. Vor allem müssen dabei die Arbeits- und Ruhezeiten geregelt und abgegrenzt werden. Gerade bei Homeoffice ist der Vollzug des Arbeitsrechts schwieriger. Es reicht daher



nicht aus, sich auf ein Gesetz aus dem Industriezeitalter zu berufen, welches für ganz andere Bedingungen geschaffen wurde und zu hoffen, dass es eingehalten wird. Homeoffice beruht auf gegenseitigem Vertrauen und auf vertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden. Ein besonderes Augenmerk gilt auch dem Gesundheitsschutz im Homeoffice, denn das betriebliche Gesundheitsmanagement deckt das Arbeiten von zuhause aus nicht ab. Zeitliche Flexibilität und individuelle Präventionsmassnahmen, welche psychosoziale Risiken angemessen berücksichtigen, sollen deshalb die gesetzliche Grundlage für Homeoffice darstellen.

Ausserdem sind Ergänzungen im Obligationenrecht OR vonnöten, um die Eckpunkte einer Homeoffice-Vereinbarung zu definieren. 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.

8.4 5 Jahre SBB QueerNet: Vielfalt als Stärke

Im Herbst 2016 gründeten einige engagierte queere Mitarbeitende der SBB mit Unterstützung der Konzernleitung das LGBTI*-Netzwerk «SBB QueerNet». Dieses interne Netzwerk setzt sich für Akzeptanz und Toleranz der LGBTI*-Community ein und ist für alle SBB Mitarbeitenden offen. Damit unterstützt SBB QueerNet den Austausch zwischen Menschen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung und/oder Geschlechtsidentität und erhöht das gegenseitige Verständnis. Dies steht auch im Einklang mit der offenen SBB Unternehmenskultur, unabhängig von Geschlecht, Sprache, Herkunft, Alter, Religion, Kultur, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität, wofür sich das Unternehmen schon seit Jahren einsetzt.

Die sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität von Mitarbeitenden wird zwar häufig als nicht unternehmensrelevant und Privatsache bezeichnet. Tatsache ist jedoch, dass wir einen grossen Teil unseres Lebens bei der Arbeit und im Job verbringen. Daher unterstützt die SBB im Rahmen von Diversity die Weiterentwicklung von SBB QueerNet.

Neben der Organisation von verschiedenen internen Anlässen unter dem Titel «QueerTalk» ist SBB QueerNet seit 2017 auch jährlich an den verschiedenen Pride-Veranstaltungen in Zürich, Genf oder Lugano mit dabei und wird von SBB Top-Kadern als «Ally» (Verbündete) aktiv unterstützt. Daneben ist SBB QueerNet auch der kompetente Ansprechpartner für LGBTI*-Themen innerhalb der SBB und unterstützt Führungskräfte in diesem Themenbereich. Und seit 2018 sitzt auch eine Vertretung von SBB QueerNet im Diversity & Inklusion Council der SBB zur Verbesserung und Verankerung des Themas in den Divisionen und Konzernbereichen und um «blinde Flecken» in der Organisation zu entdecken, zu besprechen und erste Lösungsansätze zu entwickeln. Wichtig ist auch die Vernetzung mit anderen LGBTI*-Firmennetzwerken, login, Gewerkschaften und Kaderverbänden.

Am 26. März 2019 hat die SBB auch das «Swiss LGBTI Label» erhalten. Mit dem Label werden Unternehmen ausgezeichnet, die eine offene und inklusive Organisationskultur leben und die Inklusion von LGBTI*-Menschen fördern. SBB QueerNet hat hier auch wesentlich dazu beigetragen, dass die SBB dieses Label erhalten hat.

Obwohl also SBB QueerNet in den letzten fünf Jahren schon einiges erreicht hat, gibt es noch Luft nach oben - auch bei der SBB. Noch immer müssen sich queere Mitarbeitende in gewissen Personalkategorien verletzende oder diskriminierende Sprüche anhören. Sei es direkt oder hinter dem Rücken, wie zum Beispiel: «Wer von euch ist der Mann in der Beziehung und wer die Frau?» oder «Was? du bist lesbisch, Du siehst ja gar nicht danach aus!» oder «Ach, ihr bekommt in einer eingetragenen Partnerschaft wirklich auch 3 Tage Urlaub für die «Eintragung»? Weitere Themen, auf die wir ein Auge drauf haben sind die gendergerechte Sprache, gendergerechte Bildwelten oder «Pinkwashing».

Kurz: Auch nach 5 Jahren gibt es noch einiges zu tun in Sachen LGBTI* bei der SBB.

Alle sind wir unterschiedlich – gemeinsam sind wir einmalig.

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 ausgesprochen.

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