

Herunterladen ganz einfach: PDF-Version unter <http://kvoev-actp.ch/aktuelles-kvoev-bulletin.html>

## **KVöV - Bulletin August 2013**

### **Liebe Kolleginnen und Kollegen**

Die Betroffenheit nach dem Unfall von Granges-près-Marnand war gross, sowohl bei Kollegen und Eisenbahner wie auch schweizweit in der Öffentlichkeit. Ebenso gross war über Wochen das Medienecho. Die Leserbriefseiten der diversen Zeitungen füllten sich. Unzählige teils selbsternannte Experten gaben schon ihre feste Meinung ab, währendem der Kran noch den Unfallplatz räumte.

Auch die Leitung der SBB nahm sich dieses Unfalls in bisher beispielloser Art an und war omnipräsent, sowohl bei den Angehörigen wie auch am Unfallort, und natürlich in den Medien.

Der Unfall war aber leider nicht der einzige Unfall im Schienenverkehr mit tödlichem Ausgang oder mit schwerverletzten Menschen. In all diesen Fällen war das Echo eher klein. Gibt es in der Wertevorstellung der SBB verschiedene Massstäbe?

Verstehen Sie mich nicht falsch, liebe Kolleginnen und Kollegen: Jeder Unfall ist einer zu viel und trotzdem werden wir sie nie ganz ausschliessen können. Mein Mitgefühl ist beim betroffenen Lokführer, den Angehörigen der beiden Lokführer und den Verletzten sowie deren Familien. Die Frage muss aber erlaubt sein: Wie viel Anteilnahme muss mit den Medien geteilt werden, wie viel behalten wir für den kleinen Kreis der Betroffenen, ohne den Journalisten im Nacken zu haben?

Aber wir sind nach wie vor überzeugt: Die Eisenbahn ist ein sehr sicheres und wertvolles System. Dank Ihnen, liebe Kolleginnen und Kollegen, ist es das, was heute weltweit beschrieben wird, immer noch „die beste Bahn“! Und das muss so bleiben.

Ich wünsche Ihnen weiterhin gute und erlebnisreiche Sommertage...

Markus Spühler, Präsident

## 0. Inhalt

1.	Kommende KVÖV-Anlässe 2013: Bitte schon vormerken.	2
2.	Kader mit OR-Vertrag	3
3.	Pensionskasse SBB	4
4.	Diskret im Hintergrund – der neue Dienstleister für den KVÖV	5
5.	PEKABA – Personenkapazitäten Bahnhöfe Schweiz	6
6.	BLS Pensionskasse Symova	7
7.	Wahlen in den Stiftungsrat der Pensionskasse SBB	8
8.	Revidiertes Bundespersonalgesetz ab 1. Juli 2013 in Kraft	9
9.	Bundesrat genehmigt Geschäftsreglement der Schiedskommission im Eisenbahnverkehr	10
10.	Arbeitsrecht - Wie sich Arbeitsverträge ändern lassen	11
11.	Errungenschaften der Technik	12
12.	Impressum	13

## 1. Kommende KVÖV-Anlässe 2013: Bitte schon vormerken.

Von Heinz Wiggenhauser

Hier ein Update der nächsten geplanten KVÖV Anlässe. Merken Sie sich doch die Termine schon einmal vor. Auf unserer Website [www.kvoev-actp.ch](http://www.kvoev-actp.ch) finden Sie unter «[Veranstaltungen](#)» immer die aktuellste Version. Mehr erfahren Sie, wenn Sie den jeweiligen Link im Text anklicken, oder direkt auf die Website gehen.

Anlass	Datum
<b>OR-Anlass: «Wie führe ich als OR-Kader eine Lohnverhandlung?»</b> @ Restaurant Veranda, Bern Mit Andreas Haller, Leiter Topkader und Konzernbereiche SBB HR, und Bob Schneider, iek Institut für emotionale Kompetenz AG <a href="#">Programm und Anmeldung</a>	DI 10.09.2013
<b>Dampfbahnfahrt Furka-Oberalp. Anlass der RG Zentralschweiz / Tessin</b> @ Treffpunkt Bahnhof MGB, Realp, 12:00h Dampfbahnfahrt über die Furka-Berg strecke via Gletsch bis zum Bahnhof Oberwald RGB. <a href="#">Programm und Anmeldung</a>	Fr 20.09.2013



<p><b>Pensionierten-Anlass 2013: Besichtigung Flugzeugwerke Stans</b></p> <p>@ Treffpunkt Bahnhof Stans um 09:30h          Besichtigung der Heimat der berühmten Pilatus-Porter Flugzeuge, inkl. Imbiss. Dauer bis ca. 14h  <u><a href="#">Programm und Anmeldung</a></u> – Achtung, limitierte Teilnehmerzahl</p>	DI 15.10.2013
<p><b>CH-Doppelanlass 2/2013</b></p> <p><b>Ueli STÜCKELBERGER, Präsident VöV: «Tarifsysteme Schweiz» + Peter JEDELHAUSER, GPL PONS «Projektorganisation Nord-Süd»</b></p> <p>@ Hotel Kreuz, Zeughausgasse 41, 3011 Bern          Am Mittwoch, 13. November 2013          Start 18:00h mit einem Apéro – Ende ca. 21:00h</p>	MI 13.11.2013
<p><b>Manifestation groupe régional Suisse romande / Valais</b></p> <p>Nous sommes en train d'organiser une manifestation en Suisse romande, avec la participation de <b>Georges Oberson, CEO MOB</b>.</p> <p>Les détails suivront en les prochaines semaines, ensemble avec l'invitation envoyée aux membres ACTP de langue maternelle française.</p>	Fin novembre 2013

## 2. Kader mit OR-Vertrag: Einschränkung FIP

Von Markus Spühler

Für das OR-Kader gelten bezüglich dem Bezug von Ausland-Freifahrtscheine ab 1.1.2014 neue Bedingungen.

Bis anhin galt die Regelung: „Unbegrenzte Anzahl Fahrten im Ausland“. Neu gilt die Regelung analog dem GAV noch für eine Fahrt pro Jahr und Land.

Der KVöV ist klar der Meinung: Hierbei handelt es sich um eine markante Verschlechterung gegenüber der jetzigen Regelung. Die zusätzlichen Freifahrten stellten eine Art „Fringe Benefit“ dar, das jetzt ohne Gegenleistung einseitig entzogen wird. Deshalb wurde der KVöV bei der SBB vorstellig, um die Situation wieder zu verbessern. Wir haben der SBB Vorschläge unterbreitet, welche jetzt geprüft werden.

Sobald wir mehr wissen, werden wir Sie informieren.

### 3. Pensionskasse SBB

---

Von Markus Spühler

Keine Denkverbote zur Sicherung der beruflichen Vorsorge – aber auch keine vorschnellen Experimente – so zusammengefasst die Meinung des KVöV zu zweigeteilten PK-Renten.

Die auf diversen Umwegen an die Öffentlichkeit gelangten Pläne, bei der SBB-Pensionskasse von fixen Renten abzurücken, sorgen für heftige Diskussionen. Nicht nur bei den Destinatären der PK SBB, den zukünftigen Rentenbezüglern, sondern auch bei anderen PK-Versicherten ausserhalb der SBB. Bisher sind Gedankenspiele rund um die Pensionen nicht gern gesehen und schon fast tabu. Um die berufliche Vorsorge aber langfristig zu sichern, sind neue Modelle zwingend. Leider.

Worum geht es bei der „zweiteiligen Rente“?

Um der finanziellen Verfassung der Pensionskasse (gemessen als „% Deckungsgrad“), Rechnung zu tragen, steht ein Modell zur Debatte, das nur noch 80 oder 90 Prozent der Rente fest als sogenannten Fixteil garantiert. Der restliche Teil würde als variabler Teil schwanken und sich nach der Ertragslage der Pensionskasse richten. Also: Geht es der Kasse gut, erhalten die zukünftigen Rentner mehr variable Rente – sonst weniger.

Ob die SBB-Pensionskasse mit 56'000 Versicherten, die in der Regel über ein eher bescheidenes Einkommen verfügen, für solche Überlegungen das richtige Objekt ist, wage ich zu bezweifeln. Grundsätzlich plädiere ich aber dafür, im Interesse der künftigen Sicherung der beruflichen Vorsorge neue Lösungsansätze vorurteilslos zu diskutieren und zu prüfen. Denkverbote darf es nicht geben, denn die Zukunftsaussichten der 2. Säule sind alarmierend.

Der heute im Vergleich mit den erzielbaren Anlagegewinnen zu hohe Umwandlungssatz führt dazu, dass bei den meisten Pensionskassen eine Umverteilung aus den Einlagen der Aktiven zugunsten der Rentenbezüglern stattfindet. Diese nimmt ständig zu, je älter die Bevölkerung wird. Die demografische Entwicklung wird dazu führen, dass die Belastung für die aktive Generation viel zu hoch wird, wenn nichts dagegen getan wird. Vor dem gleichen Problem steht natürlich auch die AHV.

Aktueller Deckungsgrad der PK SBB, Stand 31. Juli 2013: 101,3 Prozent.

#### Zusammengefasst die Haltung des KVöV:

- Der offene Gedankenaustausch über neuartige PK-Modelle ist zu begrüßen und wird vom KVöV unterstützt
- Keine vorschnellen Experimente mit unserer PK - auf Kosten von Rentenbezüglern, die auf Renten angewiesen sind, die ihre Lebenshaltungskosten decken
- Keine vorschnellen Experimente mit unserer PK - auch nicht auf Kosten aller (zukünftigen) Rentner, nur damit sich die PK SBB als besonders innovativ auszeichnen kann, solange die Modelle nicht wirklich feuer- und wasserdicht sind.

## 4. Diskret im Hintergrund – der neue Partner

Von Heinz Wiggerhauser

### Neu arbeitet der KVÖV mit „Angestellte Schweiz“ AS zusammen

Der KVÖV wird die Zusammenarbeit mit dem bisherigen Dienstleister SKO per Ende 2013 beenden. An seine Stelle tritt der Berufsverband Angestellte Schweiz ([www.angestellte.ch](http://www.angestellte.ch)).

Für unsere KVÖV-Mitglieder besteht weiterhin ein umfangreiches Leistungspaket, welches sogar erweitert werden konnte. Von diesen Angeboten können Sie sofort profitieren.

### Hier das zukünftige Leistungspaket: Geld- „werte“ Angebote – KVÖV-Mitglieder sparen Geld


<b>Rechtsberatung</b>	Nach wie vor bleibt die <b>Rechtsberatung</b> in allen Fragen, die mit Arbeits- und zusätzlich mit Sozialversicherungsrecht zu tun haben, für die KVÖV-Mitglieder <b>kostenlos und unentgeltlich</b> . Zusätzlich steht Ihnen einmal pro Kalenderjahr eine Rechtsauskunft zu (z.B. Mietrecht etc.). Geniessen Sie zusätzlich den Coop-Multi-Rechtsschutz, stehen Ihnen zwei jährliche Rechtsauskünfte zu.
<b>Coop-Multi-Rechtsschutz</b>	Für Fragen und Problemen ausserhalb des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts, z.B. als Verkehrsteilnehmer, Mieter, Eigenheimbesitzer, Konsument, usw. empfiehlt sich der bewährte Coop-Multirechtsschutz.  Die Jahresprämie schliesst nicht nur das KVÖV-Mitglied, sondern auch seine im gleichen Haushalt lebenden Familienangehörige.
<b>Weiterbildung</b>	Selbstverständlich werden wir weiterhin zusammen mit unserem Partner AS ein ausgedehntes Weiterbildungsprogramm anbieten. Das neue Jahresprogramm für 2014 erscheint im September, wir werden separat darauf hinweisen, wenn es soweit ist.
<b>Sach-Versicherungen</b>	Neu stehen neben Angeboten von ZurichConnect auch solche von Generali und Die Europäische (Reise- und Freizeitversicherung) im Angebot.
<b>Krankenkassen</b>	Auch das Angebot an Krankenkassen mit Mitgliederrabatten für KVÖV-Mitglieder konnte erweitert werden. Neben den bewährten Angeboten unserer Partner atupri und KPT gibt es Kollektivversicherungsangebote von Concordia, EGK-Gesundheitskasse, Groupe Mutuel, Helsana, Sanitas, Swica, Sympany, Visa-na.  Einzelheiten dazu folgen Anfang September in einem Mailing, damit noch genügend Zeit bleibt, vor der Ankündigung der Krankenkasse sich allenfalls neu zu orientieren.
<b>Bank</b>	Die Bank Coop bietet weiterhin ihre Leistungen zu KVÖV-Mitgliederpreisen an: Kontoführung, Zahlkarten, Wertschriftendepot, Hypotheken, etc.
<b>Reisen und Freizeit</b>	Neu werden Sie in den Genuss von Interhome-Angeboten kommen.  Ebenso neu ist die Hotelcard, die gegen eine Jahresgebühr in 500 Hotels in Deutschland, Österreich und der Schweiz von * bis ***** Hotelübernachtungen mit 50% Rabatt bietet – quasi das „Halbtax-Abo“ fürs Hotelbett.

Das war eine kurze Reise durch das weiterhin umfangreiche Angebot an Leistungen, die Ihnen als KVÖV-Mitglied offen stehen. Wir sind dabei, die Details zu klären, die Information in unsere neue Website abzuspeichern, die Links richtig zu verbinden. Wir informieren Sie gerne, wenn Sie die Details einsehen können. Wer weiss – vielleicht findet sich auch noch die eine oder andere weitere Leistung – Überraschungen sind nicht ausgeschlossen. Es wird sich lohnen, im Angebot zu stöbern!

## 5. PEKABA – Personenkapazitäten Bahnhöfe Schweiz

Das Wachstum der Reisendenvolumina in den kommenden Jahren ist so hoch, dass Kapazitätsprobleme an den Bahnhöfen entstehen. Das prognostizierte Wachstum an Ein- und Aussteigern pro Tag liegt bei den 70 kritischsten Schweizer Bahnhöfen zwischen 7% und 153% bis ins Jahr 2040.

Die Massnahmen zur Beseitigung der Kapazitätsprobleme lassen sich unterscheiden in kurz-, mittel- und langfristige Massnahmen.

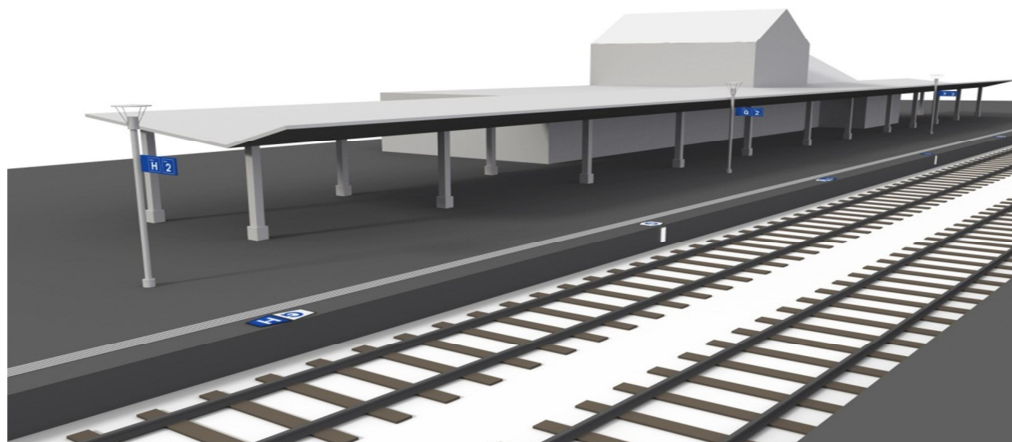
Kurzfristig 2012 – 2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kurzfristige Massnahmen ohne umfangreiche bauliche Anpassungen</li> <li>▪ Organisatorische und produktionsseitige Massnahmen</li> <li>▪ Verifizierung von Quick-wins an Pilotbahnhöfen</li> </ul>	
Mittelfristig 2015 – 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gezielte bauliche Massnahmen an bis zu 20 Bahnhöfen</li> <li>▪ Investitionsbedarf ca. CHF 500 Mio.</li> <li>▪ Kapazitätsengpässe in kritischen Bahnhöfen werden nur ungenügend beseitigt</li> </ul>	
Langfristig Bis 2040	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vollständige, systematische und nachfrageorientierte Dimensionierung der kritischen Bahnhöfe</li> <li>▪ Investitionsbedarf ca. CHF 2 – 3,5 Mrd.</li> <li>▪ Finanzierung (teilweise) über FABI</li> </ul>	

Basierend auf den Erfahrungen von China- und Japan-Reisen des Managements der SBB sowie den Arbeiten des Bereichs Bahnzugang liegen erste Ideen zur Kapazitätsoptimierung vor, die sich zumindest ansatzweise auf die Situation in der Schweiz übertragen lassen sollten. PEKABA soll nun kurzfristig messbare Massnahmen evaluieren („quick wins“).

### Kurzfristmassnahmen

Das Ziel des Projektes PEKABA ist die Erarbeitung und Evaluation von kurzfristig umsetzbaren Massnahmen zur Kapazitätsoptimierung an Bahnhöfen ohne umfangreiche bauliche Massnahmen (quick wins).

Massnahmen am Prototypen



Aufgrund der Erkenntnisse aus Untersuchungen von Problemzonen am Bahnhof Laufen wurden folgende Massnahmen definiert:

- Einteilung und Einführung einer 50m-Sektorierung.
- Anzeige der Sektorgrenzen anstatt Sektormitten.
- Parallelnutzung der Sektortafeln als Halteorttafeln für die Lokführer.
- Anbringen zusätzlicher 25m-Halteortmarkierungen für den Lokführer in der Sektormitte.
- Information über den Halteort auf den Führerstand mittels LEA.
- Auftragen optischer Perronmarkierungen für die einzelnen Sektoren.
- Anpassung des Perronanzeigers auf das neue Sektorenraster.
- Erarbeitung eines durchgehend einheitlichen Ein- und Abfahrtsprozesses.

## 6. BLS Pensionskasse Symova

---

### Sammelstiftung senkt Umwandlungssatz und schießt Rückstellungen ein

Der Stiftungsrat der Pensionskassen-Sammelstiftung Symova hat beschlossen, aufgrund der der längeren Lebenserwartung und tieferen Anlagerenditen den technischen Zins auf Ende 2013 von 3,5 auf 2,75 Prozent zu senken. In der Folge wird auch der Umwandlungssatz gesenkt.

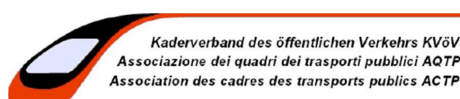
Gleichzeitig wird eine Gutschrift auf den persönlichen Altersguthaben, um Renteneinbussen zu verhindern, einbezahlt. Um das heutige Rentenniveau längerfristig sichern zu können, müssen auch die Sparbeiträge erhöht werden.

Der wichtigste Entscheid für die Versicherten ist die Senkung des Umwandlungssatzes auf 6,25 Prozent im obligatorischen Bereich und auf 5,7 Prozent für Männer und 5,9 Prozent für Frauen im überobligatorischen Bereich. Dies würde zwangsläufig zu entsprechend tieferen Renten führen. Um diese Reduktion auszugleichen, beschloss der Stiftungsrat, das auf Ende Jahr die Sparguthaben für Männer um bis zu 8,7 Prozent und für Frauen um bis zu 8,2 Prozent erhöht werden, dies zulasten des Deckungsgrades und von Rückstellungen der einzelnen Vorsorgewerke.



Um das Rentenniveau auch langfristig zu sichern, also auch für Leute, die heute noch weiter von einer Pensionierung entfernt sind, schlägt die PK Symova den Vorsorgekommissionen der einzelnen angeschlossenen Unternehmen vor, die Sparbeiträge um 10,5 Prozent des heutigen Beitrages zu erhöhen. Dies bedeutet je nach Alter der Versicherten und Höhe des Lohnes voraussichtlich einen höheren Lohnabzug von rund 0,3 bis 0,6 Prozent. Dieser Entscheid liegt in der Verantwortung der einzelnen Vorsorgekommissionen.

## 7. Wahlen in den Stiftungsrat der Pensionskasse SBB



Liebe Kolleginnen und Kollegen

Der Stiftungsrat der Pensionskasse SBB ist für die Amtsperiode 2014-2016 neu zu wählen. Der Stiftungsrat setzt sich paritätisch aus je sechs Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter zusammen. Weil erstmals der Organisationsgrad des Personals unter 65% gesunken ist und sich Mitglieder der PK SBB zur Wahl stellen, kommt es erstmals zu offenen Wahlen für die Vertreter der Arbeitnehmerseite.

Die Mitglieder der GAV-Verhandlungsgemeinschaft –SEV, transfair, KVÖV und VSLF– haben eine gemeinsam beschlossene Wahlliste eingereicht. Die Personalkommission SBB sowie einzelne Destinatäre haben mittels Unterschriftensammlung eigene Wahlvorschläge eingereicht und somit kommt es zu „echten Wahlen“.

**Die Sozialpartner empfehlen die offizielle Wahlliste der GAV-Verhandlungsgemeinschaft VG, da nur die VG**

- von Arbeitgebern (SBB AG, login etc.) unabhängig ist
- über finanzielle Mittel für Rechtsgutachten verfügt
- über finanzielle Beteiligungen der SBB AG betreffend Pensionskasse und Salärmassnahmen gleichzeitig verhandeln kann (zBsp. Finanzierung über Lohnmassnahmen)
- über genügend Erfahrungen verfügt (auch aus andern Pensionskassen).

Die Pensionskasse SBB wird allen Versicherten anfangs September die Wahlunterlagen zustellen mit der Aufforderung, von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen.

Die Verhandlungsgemeinschaft SEV, transfair, KVÖV und VSLF empfehlen euch die offiziell nominierten Vertreter und Vertreterinnen auf der VG-Wahlliste zur Wahl:

### Wahl in den Stiftungsrat der PK SBB

Daniel Ruf Vizepräsident PK SBB	VSLF	bisher
Joseph Böni	transfair/ <b>KVÖV</b>	bisher
Brigitte Aegerter	SEV	bisher
Werner Amrein	SEV	bisher
Aroldo Cambi	SEV	bisher



René Windlin	SEV	neu
--------------	-----	-----

### Und als Ersatzmitglieder:

Stephan Gut	VSLF	neu
Peter Jedelhauser	<b>KVöV</b> /transfair	neu
Andreas Menet	SEV	neu
Markus Rüeegsegger	SEV	neu
Sia Lim	SEV	neu
Franziska Schneider	SEV	neu

Die Mitarbeit im Stiftungsrat der Pensionskasse ist äusserst anspruchsvoll. Wir sind daher froh, dass wir euch mit genannten Kandidaten bewährte und ausgewiesene Kräfte empfehlen können. Sie verstehen die komplexe Materie der Personalversicherung und setzen sich uneingeschränkt für die wichtigen Interessen der Versicherten ein. Und das ist gerade in der heutigen Zeit von grösster Bedeutung. Wir dürfen nichts dem Zufall überlassen. Jede einzelne Stimme von Euch zählt!

Mit kollegialen Grüssen



Christoph Furrer  
Branchenleiter ÖV transfair



Markus Spühler  
Präsident KVöV



Hubert Giger  
Präsident VSLF

## 8. Revidiertes Bundespersonalgesetz ab 1. Juli 2013 in Kraft

Die Änderungen des Bundespersonalgesetzes (BPG) im Überblick:

- **Bei Adoption dürfen neu fünf Tage bezahlter Urlaub bezogen werden.**  
Ein Adoptionsurlaub gab es bisher nicht. Die Neuerung gilt für das gesamte Personal, unabhängig von GAV-, oder OR-Vertrag.
- **Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen nicht länger als drei Jahre dauern.**  
Bisher war eine Ausdehnung auf längstens fünf Jahre im Rahmen von Projekten möglich (GAV SBB Ziff.18, Abs. 2).
- **Die SBB-interne Beschwerdeinstanz (Konzernrechtssdienst) wird aufgehoben. Beschwerden gegen Verfügungen gehen neu direkt ans Bundesverwaltungsgericht.**  
Damit entfällt für die Mitarbeitenden auch die bisherige Möglichkeit, beim Konzernrechtssdienst eine spezielle Beschwerde wegen Nichtigkeit der Kündigung einzureichen (GAV SBB Ziff. 184).

- **Eine Beschwerde gegen eine Kündigung hat nur noch dann aufschiebende Wirkung, wenn die Rekursinstanz (Bundesverwaltungsgericht) sie anordnet.**
- **Wird eine Kündigung durch die Beschwerdeinstanz aufgehoben, führt dies in den allermeisten Fällen nur noch zu einer Entschädigung und nicht mehr zur Weiterbeschäftigung.**  
Grund: Bei einer ungerechtfertigten Kündigung **gibt es keine Wiedereinstellungspflicht mehr, ausser in folgenden Ausnahmefällen**, die eher selten sind (BPG Art. 34c):
  - Kündigung wegen Whistleblowing oder Zeugenaussagen;
  - Kündigung ist „missbräuchlich“ nach OR Art. 336 (u.a. Kündigung wegen gewerkschaftlicher Tätigkeit oder Militärdienstes);
  - Kündigung erfolgt „zur Unzeit“ gemäss OR Art. 336c Abs. 1 (u.a. während der Schwangerschaft oder bis 16 Wochen danach);
  - Kündigung ist diskriminierend nach dem Gleichstellungsgesetz.
- **Die Probezeit dauert drei Monate und darf nicht verlängert werden.**  
Bisher war eine Verlängerung auf höchstens sechs Monate möglich (GAV SBB Ziff. 22).
- **Kündigungen können zukünftig aus jedem „sachlich hinreichenden Grund“ ausgesprochen werden.**  
Als Gründe für die ordentliche Kündigung gelten **insbesondere**:
  - Die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;
  - Mängel in der Leistung oder Verhalten;
  - Mangelnde Eignung, mangelnde Tauglichkeit oder mangelnde Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten;
  - Mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;
  - Der Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung;
  - Bisher war diese Liste von Gründen für die ordentliche Kündigung durch die SBB abschliessend (GAV SBB Ziff. 182).

Auf **Entlassungen aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen** verzichtet die SBB weiterhin – zumindest während der Vertragsdauer des geltenden GAV SBB 2011 (GAV SBB Ingress).

## 9. Bundesrat genehmigt Geschäftsreglement der Schiedskommission im Eisenbahnverkehr

---

Der Bundesrat hat heute das Geschäftsreglement der Schiedskommission im Eisenbahnverkehr (SKE) genehmigt. Die SKE kann neu nicht nur auf Klage hin tätig werden, sondern auch von Amtes wegen. Ihre Aufgabe ist, über die diskriminierungsfreie Gewährung des Netzzugangs zu wachen. Die Betreiber der Schieneninfrastruktur haben alle Verkehrsunternehmen gleich zu behandeln.

Mit dem zweiten Schritt der Bahnreform 2, der am 1. Juli 2013 in Kraft tritt, wird die Position der Schiedskommission im Eisenbahnverkehr (SKE) gestärkt. Die SKE entscheidet über Streitigkeiten, welche die Gewährung des Netzzugangs, die Netzzugangsvereinbarungen und die Berechnung des Entgelts für die Benützung der Infrastruktur betreffen. Neu kann sie nicht nur auf Klage hin tätig werden, sondern auch von Amtes wegen einschreiten, wenn der Verdacht besteht, dass der Netzzugang verhindert oder nicht diskriminierungsfrei gewährt wird. Die SKE ist eine ausserparlamentarische Kommission. Ihre Mitglieder müssen unabhängige Sachverständige sein. Sie dürfen nicht Angestellte von Eisenbahnunternehmen sein

oder deren Organen angehören. Die SKE wird seit dem 1. Januar 2013 von der Urner Juristin Patrizia Danioth präsiert.

## 10. Arbeitsrecht - Wie sich Arbeitsverträge ändern lassen

---

Damit ein Arbeitsverhältnis entsteht, braucht es eigentlich wenig: Es genügt, wenn eine Person von einer anderen in ihrem Dienst Arbeit auf Zeit entgegennimmt, von der nach den Umständen anzunehmen ist, dass sie nur gegen Lohn geleistet wird (Art. 320 Obligationenrecht). Im Allgemeinen tauschen jedoch – wie bei anderen Verträgen – auch Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorher übereinstimmende Willenserklärungen aus und legen ihre wechselseitigen Rechte und Pflichten in einem individuellen Arbeitsvertrag schriftlich nieder. Nicht selten verweisen sie dabei auf allgemeine Anstellungsbedingungen, die im Unternehmen gelten.

### Weisungsrecht

Hinzu kommen häufig Vorschriften aus einem anwendbaren Gesamtarbeitsvertrag, die immer dann individuellen Abreden vorgehen, wenn diese im betreffenden Punkt für den Angestellten keine günstigere Regelung vorsehen. Da sich die Bedürfnisse und Anforderungen in einem Arbeitsverhältnis ändern können, stellt sich die Frage, wie sich Rechte und Pflichten im Arbeitsvertrag daran anpassen lassen.

Aus der Sicht derjenigen Vertragspartei, die den Arbeitsvertrag anpassen möchte, wäre es am einfachsten, wenn sie dies einseitig tun dürfte. Arbeitgeber berufen sich deshalb zuweilen auf ihr Weisungsrecht, um gewisse Veränderungen im Arbeitsverhältnis vorzunehmen. Das Weisungsrecht dient ihnen dazu, den Inhalt des Arbeitsvertrages zu konkretisieren, findet darin jedoch seine Grenze. Der Arbeitgeber darf kraft seines Weisungsrechtes daher die Lage vertraglich nicht festgelegter Arbeitszeiten bestimmen. Einen vertraglich fixierten Arbeitsort hingegen kann er nicht mittels Weisung nach Gutdünken verlegen. Dazu bedarf es der Zustimmung des Arbeitnehmers. Auch darf darin, dass ein Angestellter sich einer zu weitgehender Weisung ohne Widerspruch fügt, noch nicht auf eine konkludente Vertragsänderung geschlossen werden. Der Arbeitgeber muss erkennen können, dass es sich um ein Änderungsangebot handelt. Zudem kann sein Stillschweigen auf ein Angebot, das eine Verschlechterung seiner Rechtsstellung mit sich bringt, nur unter besonderen Umständen als Einverständnis angesehen werden.

In Arbeitsverträgen, die auf allgemeine Anstellungsbedingungen verweisen, findet sich die Abrede, dass auch inskünftig die jeweils neuste Fassung dieser Vertragsbedingungen Gültigkeit hat. Dem Arbeitgeber soll dadurch eine laufende Anpassung von Vertragspunkten ermöglicht werden, die nicht individuell geregelt sind. Verschlechtert er dabei deutlich die Rechtsstellung des Arbeitnehmers, so werden die geänderten Bedingungen erst wirksam, wenn dieser sie erhalten und gebilligt hat, was auch konkludent geschehen kann. Wird hingegen ein auf das Arbeitsverhältnis anwendbarer Gesamtarbeitsvertrag durch die Gesamtarbeitsvertragsparteien geändert, so findet der geänderte GAV ohne weiteres mit seinem Inkrafttreten auf die daran beteiligten Angestellten und Arbeitgeber Anwendung.

Wer sich der Zustimmung der Gegenpartei zu einer Vertragsänderung nicht sicher ist oder eine Änderung in einer Vielzahl von Arbeitsverhältnissen auf einen bestimmten Zeitpunkt hin herbeiführen möchte, wird zum Mittel der Änderungskündigung greifen. Es handelt sich um eine Vertragskündigung, die im Zusammenhang mit einer Änderungs-offerte steht und zumeist mit ihr kombiniert ausgesprochen wird. Allerdings können Änderungskündigung nach Art. 336 OR missbräuchlich sein, was zu Entschädigungsfolgen zugunsten der gekündigten Vertragspartei führt. Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung trifft dies auf eine Verknüpfung von Offerte und Kündigung dann zu, „wenn die Kündigung als Druckmittel dient, um eine für die Gegenseite belastende Vertragsänderung herbeizuführen, die sich sachlich nicht rechtfertigen

lässt“. Entscheidend ist dabei, ob die Vertragsänderung für die andere Partei auf eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen hinzielt, die für sie unbillig ist und wofür weder betriebliche noch marktbedingte Gründe bestehen (BGE 123 III 246).

### **Konsultationspflicht**

Missbräuchlich ist auch eine Änderungskündigung, die deshalb erfolgt, weil der Arbeitnehmer einer Vertragsänderung nicht zustimmt, die nach dem Willen des Arbeitgebers sofort oder jedenfalls ohne Einhaltung der Kündigungsfrist wirksam werden soll. Gleiches gilt für eine Kündigung, die als Reaktion auf die Weigerung des Arbeitnehmer ausgesprochen wird, einen Arbeitsvertrag abzuschliessen, der gegen zwingende Vorschriften aus Gesetz, eines GAV oder eines Normalarbeitsvertrages verstösst. Bei Änderungskündigungen, die die Kriterien einer Massenentlassung nach Art. 335d OR erfüllen, sind vorher die Angestellten oder ihre Vertretung gemäss Art. 335f OR zu konsultieren. Andernfalls erweisen sich derartige Änderungskündigungen ebenfalls als missbräuchlich.

## **11. Errungenschaften der Technik**

---

### **Die Swatch nach 30 Jahren und 400 Millionen Stück**

Am 1. März 1983 wurde in Zürich die Swatch lanciert: An jenem Tag kehrte der Wind für die damals am Boden liegende Schweizer Uhrenindustrie fast schlagartig. Der Event war ein wahrer Triumph: Geschäfte, die Swatch-Uhren führten, waren innerhalb kürzester Zeit leer gekauft. In den folgenden Jahren wurde die Swatch weltweit zum Kultobjekt, überall riss man sich um die zweimal jährlich erneuerte Kollektion.

### **Gehäuse aus Kunststoff**

Ein kurzer Telefonanruf hatte diese Revolution am 27. März 1980 vormittags um 11 Uhr ausgelöst. Ernst Thomke, damaliger Generaldirektor der Uhrenfabrik ETA in Grenchen, liess den 26-jährigen Mikrotechnik-Ingenieur Elmar Mock wissen, dass er ihn um 13 Uhr zu sprechen wünsche. Mock ahnte, worum es ging: Als Verantwortlicher für die Anwendung von Kunststoff im Uhrwerk hatte er den Kauf einer sehr teuren Präzisions-Spritzgiessmaschine beantragt. Eine solche Investition konnte nur der Generaldirektor bewilligen. Es blieben also knapp zwei Stunden, um überzeugende Argumente für den Kauf der Maschine zu finden. Mock rannte zu seinem Arbeitskollegen und Freund Jacques Muller, einem sehr erfahrenen Uhrwerkkonstrukteur, mit dem er seit langem über die Technik der Uhr von morgen debattierte.

Ein ganzer Strauss früherer „Schnapsideen“ konkretisierte sich nun im Konzept eines aus Kunststoff spritzgegossenen Gehäuses, in das ein Quarzwerk mit völlig unorthodoxer Architektur und einem Minimum an Teilen integriert würde. Auf der Innenseite des Gehäusebodens, der als Teil des Werks funktionierte, würden alle Komponenten durch Ultraschallschweissen auf dem Kunststoff befestigt. Der vereinfachte Schrittschaltmotor sollte als tragendes Element für das Räderwerk dienen. Das Werk würde von unten nach oben aufgebaut, was eine automatische Montage ermöglichte. Zum Schluss würde man das Plastic-Uhrglas wasserdicht mit dem Gehäuse verschweissen. – Kurz vor 13 Uhr war eine einfache Zeichnung der künftigen Swatch fertiggestellt, mit der sich Mock beim grossen Chef einfand. Diesem schwebte seit langem eine preiswerte, aber hochwertige Quarzuhr vor, mit der man die vor kurzem weggefegte mechanische Billiguhr des Roskopf-Typs ersetzen könnte. Er gab die Weisung, dass Mock und Muller ab sofort die neue Uhr vollamtlich entwickeln würden – innerhalb von sechs Monaten war ein funktionierender Prototyp abzuliefern. Die Produktionskosten sollten höchstens zehn Franken pro Stück betragen, 60 Prozent weniger als im Fall der damals billigsten Quarzuhr.

Trotz 18-stündigen Arbeitstagen tickte erst im Dezember 1980 ein handgebautes Prototyp. Ganz fehlerfrei war er nicht, denn die Zeiger liefen in der falschen Richtung. Ein weiteres Jahr war erforderlich, bis die definitive, äusserst einfache und robuste Konstruktion feststand. Doch schon Monate zuvor war bei ETA ein umfangreiches Team am Werk, um die vollautomatische Produktion der Swatch vorzubereiten. Die Koordination langer Ketten von Präzisionsrobotern und Kontrollinstrumenten lag im Grenzbe- reich des damals Machbaren und verschlang einen hohen zweistelligen Millionenbetrag.

### Verzögerte Differenzierung

Natürlich verkaufte sich die Swatch nicht wegen der extrem vereinfachten Werk-Architektur oder wegen des verschweissten Plasticgehäuses. Die Kauflust wurde durch das von Bernard Muller und Maryse Schmidt ausgearbeitete definitive Design ausgelöst: Man erwarb eine Swatch als preiswertes Mode- Accessoire, weil sie lustig, frech oder gar verrückt aussah. Die Form der Uhr blieb immer genau gleich: Die ständig erneuerten Kollektionen unterschieden sich nur durch Farbe und Musterung von Gehäuse, Arm- band, Zifferblatt, Zeiger und Datumscheibe.

Das extrem einfache und formneutrale Grunddesign diente als Vektor für endlos variierbare Far- be und Grafik. Bei der Montage konnten auf derselben Linie Dekors, Farben oder Logos integriert werden. Man nennt dies „verzögerte Differenzierung“, sie schafft mit geringem Aufwand erstaunlich viel Mehr- wert. Das von Franz Sprecher und Max Imgrüth signierte, äusserst erfolgreiche Marketingkonzept war auf Jugendlichkeit und Lebensfreude ausgerichtet.

Dreissig Jahre und 400 Millionen Stück nach der Schweizer Lancierung wird die Swatch weiterhin produziert. Doch hat sie sich immer wieder neu erfinden müssen: Auf die klassische Swatch folgte eine grosse Fülle von Modellen mit neuen Formen, Grössen und Funktionen. Die nachhaltigste Wirkung der Swatch war jedoch die automatische Montage, die sehr bald auf konventionelle, massenproduzierte Quarzwerke übertragen wurde – natürlich auch in Asien. Der Gewinn an Produktivität und Qualität war spektakulär, der Preis sank von weit über zehn Franken pro Uhrwerk auf deutlich unter einem Franken.

## 12. Impressum

---

Bulletin des  
Kaderverbandes des öffentlichen Verkehrs  
KVöV

Herausgeber  
Kaderverband des öffentlichen Verkehrs  
Postfach 457  
3000 Bern 7

Redaktion

Heinz Wiggenhauser  
Leiter Marketing und Kommunikation

Publikation und Mailversand der Online-Version  
dieXperten GmbH, 8812 Horgen

[www.kvoev-actp.ch](http://www.kvoev-actp.ch) [info@kvoev-actp.ch](mailto:info@kvoev-actp.ch)

Layout  
Heinz Wiggenhauser

Erscheint 6 mal pro Jahr, zweimonatlich