

Herunterladen ganz einfach: PDF-Version unter <http://www.kvoev.ch/information/aktuell.html>

KVÖV – Bulletin Dezember 2017

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Zu dieser Zeit im Jahr finden traditionellerweise Lohngespräche zwischen den Sozialpartnern statt. Es zeigt sich eine gewisse Entspannung, entsprechend zufriedenstellend sind die mit SBB Cargo International und Login erzielten Resultate. Unsere Verbandsarbeit trägt Früchte!

Mit dieser Ausgabe des Bulletins verabschiedet sich **Pierre-Yves Udriot** aus dem Redaktionsteam des KVÖV-Bulletins. Seit 2009 diente er dem KVÖV als Übersetzer Deutsch – Französisch und als Mitredaktor der französischen Bulletin-Ausgabe. Vor seiner Zeit hatten wir sprachlich gemischte Versionen der Website und des Bulletins, mit einem Schwergewicht der deutschen Sprache. Dank seiner freiwilligen Mitarbeit konnten wir für unsere Mitglieder französischer Muttersprache eine schnelle und gleichwertige Information sicherstellen.

Lieber Pierre-Yves, herzlichen Dank für dein Engagement, deine Loyalität und natürlich für dein Talent, nicht nur die Worte, sondern auch den tieferen Inhalt unserer Texte zu übersetzen. Dank auch deiner Familie, die wohl manchen Abend ohne dich verbringen musste, weil du mit Le Petit Robert und online Übersetzerdiensten für den KVÖV beschäftigt warst!

Pierre-Yves ist ein leuchtendes Beispiel einer leider aussterbenden Species: Leute, die sich freiwillig in ihrer Freizeit im Milizsystem für etwas engagieren. Lesen Sie dazu auch den Artikel «Ehrenamt und Milizsystem» weiter unten.

Weihnachtsgrüsse

Zum Jahresausklang wünsche ich Ihnen angenehme Stunden in fröhlicher und besinnlicher Runde im Kreis der Familie, aber auch Ruhe und Zeit zum Entspannen. Gleichzeitig wünsche ich einen guten Start über die Brücke ins neue Jahr und viel Glück und Erfolg bei all Ihren Projekten und Plänen.

Ich bedanke mich für die Treue, die Sie uns entgegenbringen und wir freuen uns darauf, auch im nächsten Jahr für SIE da zu sein. Bis dahin: „Auf Wiederlesen“ im neuen Jahr 2018.

Herzliche weihnachtliche Grüsse und schöne, besinnliche Feiertag.



Markus Spühler
Präsident KVÖV

Inhalt

1.	Die nächsten Anlässe – Agenda	2
2.	Ehrenamt und Milizsystem	3
3.	Wieso ist eine KVÖV-Rekrutierung so schwierig?	4
4.	KVÖV am Kaderrapport der SBB Transportpolizei TPO	5
5.	SBB gibt Kadern mehr Spielraum für Abteilungen	6
6.	SBB Personenverkehr: Lösung für PEX beim Auslagenersatz	7
7.	SBB Infrastruktur: Neue BAR für die Intervention	7
8.	Erfolgreiche Lohnverhandlung mit SBB Cargo International für 2018	7
9.	Login: Guter Lohnabschluss für 2018	8
10.	BAV-(fast-) Entscheid zur Fernverkehrskonzession	8
11.	SBB: Informationen – kurz, aber wichtig	9
12.	BLS vertieft Planung für eine neue IH-Anlage im Westen Berns	10
13.	Definierte Qualität und mehr Orientierung für die Kunden	11
14.	SBB: Neue Regelung zur Definition der Feiertagsbrücken	11
15.	SBB Cargo International: Leiter Human Resources HR geht	12
16.	Bundesrat will SBB Cargo nicht verselbständigen	13
17.	Neuer Leiter Unternehmensentwicklung der RhB	13
18.	ÖBB: Die neuen Nachtzüge florieren: 1,4 Millionen Nachtzug-Tickets	14
19.	Neuer Anlauf für die Sicherung der Altersvorsorge	14
20.	Keine Überprüfung des Mindest-Zinssatzes für PK	16
21.	Reduziertes Arbeitspensum – Ferien und Feiertagsentschädigung?	16
22.	KPT – Vorerst keine Änderungen am Kollektivvertrag für 2018	17
23.	MAMMUT: Entdecke die schönsten Ecken Luzerns – jeden Donnerstag	18
24.	Mit Atupri gesund ins neue Jahr starten	19
25.	Unser Kontakt und wichtige Informationen	20
26.	Bulletin des Kaderverbandes des öffentlichen Verkehrs - Impressum	20

1. Die nächsten Anlässe – Agenda

Das Jahr geht dem Ende entgegen, und wir arbeiten an der Vorbereitung der grossen Anlässe 2018. Wir sind bereits mit namhaften Referenten in Kontakt, um Themen und vor allem die Daten zu fixieren – ihre Agenda ist bereits schon ziemlich voll.

Wir freuen uns, schon den ersten Anlass bekanntgeben zu können:

CH-Anlass 1 / 2018: « Wie die Armee uns alle schützt »



Referat mit dem designierten Chef Kommando
Operationen der Schweizer Armee,
Korpskommandant Aldo Schellenberg.

Der Ort (Raum Bern) und die Details sind noch
in Vorbereitung.

Reservieren Sie sich schon mal das Datum.

**Dienstag,
10. April 2018**

Ab 18h

Bern tbd

Eines können wir Ihnen aber schon jetzt verraten: Im nächsten Jahr **begeht der KVÖV seinen 20. Geburtstag.** Auch dazu sind wir bereits daran, einen würdigen Anlass zu gestalten. Die Arbeiten sind angelaufen. Was wir bereits schon sagen können: Der Jubiläums-Anlass wird in Bern stattfinden, und die Themenwahl dreht sich um einen Rückblick zu den Anfängen des KVÖV, eine Bestandsaufnahme und einen Blick in die Zukunft der Arbeitnehmervertretungen.

Auch hier werden wir zeitig informieren, damit Sie sich den denkwürdigen Anlass schon in Ihrer Agenda reservieren können.



2. Ehrenamt und Milizsystem

Ohne Ehrenamt keine Vereine oder Verbände – zunehmend sehen sie sich nicht nur mit der Schwierigkeit konfrontiert, neue Mitglieder zu finden, sondern auch, ihre Vorstände zu besetzen.

In der Schweiz gibt es mehr als 100 000 Vereine. Die meisten von ihnen verfügen nicht über die finanziellen Mittel, um eine professionelle Geschäftsstelle zu unterhalten. Die Kernaufgaben, insbesondere die Führung des Vereins durch den Vorstand, werden von Mitgliedern in freiwilliger und meistens kaum entschädigter Tätigkeit erledigt. Die in der Regel unentgeltliche Arbeit in einem Vorstand eines Vereins wird als Ehrenamt oder als Arbeit im Milizsystem bezeichnet. Ehrenamtliche Tätigkeiten werden, parallel zu Beruf und Familie, vorwiegend in der Freizeit ausgeübt.

Der KVÖV arbeitet im Milizsystem

Auch die Mitglieder des Zentralvorstandes und der Vorstände der Regionalgruppen des Kaderverbandes des öffentlichen Verkehrs arbeiten nebenamtlich und meist in der Freizeit. Im Organ wirken sowohl Angestellte des öffentl. Verkehrs als auch Pensionierte mit. Deshalb bezeichnet sich der KVÖV als Milizorganisation. Die Tätigkeit in den Organen des KVÖV wird mit einer eher bescheidenen Jahrespauschale entschädigt. Nur dank diesem Engagement im Milizsystem kann der KVÖV ihren Mitgliederbeitrag tief halten (198 Fr. für Aktive und 66 Fr. für Pensionierte) und ihren Mitgliedern trotzdem interessante Dienstleistungen, wie eine Rechtsschutzversicherung anbieten.

Es mangelt an Freiwilligen, die sich engagieren wollen

In den letzten Jahren ist es immer schwieriger geworden, Stellen und Chargen im KVÖV zu besetzen. Die Bereitschaft, sich nebenamtlich zu engagieren, schwindet vor allem bei der jüngeren Generation: das Milizsystem ist in Gefahr. Gründe dafür sind unter anderem eine zunehmende Belastung im Beruf und Ansprüche

der Familie. Zudem werden ehrenamtliche Tätigkeiten oft wenig geschätzt und anerkannt: ein Ehrenamt bringt selten Ehre.

Nutzen eines Engagements

Arbeit in einem Verein bedeutet immer Teamarbeit. Man hilft sich gegenseitig und lernt voneinander. Jedes Mitglied bringt sein Wissen und Können, seine Erfahrung ein. Aus dem Zusammenwirken ergibt sich der Erfolg. Die Mitarbeit in einem Verein bietet die Chance, neue Einblicke zu gewinnen und Projekte mitzugestalten.

Wer sich in einem Verein engagiert, lernt auch neue Personen kennen, kann ein neues Netzwerk aufbauen. Gerade diese Netzwerke und Kontakte aber sind wichtig, wenn man sich beispielsweise beruflich neu orientieren möchte

Wer sich in den verschiedenen Organen des KVÖV betätigt, sei es auf regionaler oder nationaler Ebene, wirkt an der Gestaltung der Personalpolitik im öffentlichen Verkehr und der beruflichen Vorsorge für Arbeitnehmende mit. Der KVÖV vertritt, als einzige Organisation, die beruflichen und wirtschaftlichen Interessen der Führungs- und Fachkader des öffentl. Verkehrs. Er versteht sich als Personalverband, nicht als Gewerkschaft.

Der KVÖV ist einer von vier Organisationen, die auf Seite der Arbeitnehmer zu den anerkannten Sozialpartnern der SBB und weiterer Unternehmen des ÖV Schweiz gehören. Ihre eigenständige Stimme wird von den Arbeitgebern gehört und beeinflusst ihre Entscheide zugunsten der Mitarbeitenden.

Sich jetzt melden - im Frühjahr 2018 einsteigen!

An den Mitgliederversammlungen anfangs 2018 werden jeweils die Mitglieder des Regional- und des Zentralvorstandes für eine Amtsdauer von zwei Jahren gewählt. Der KVÖV ist darauf angewiesen, dass sowohl Aktive als auch Pensionierte sich bereit erklären, sich zu engagieren.

Es gibt auch unterstützende Chargen wie jene der Übersetzer Deutsch – Französisch, für wir immer gerne auf die Mitarbeit von Freiwilligen zählen.



Fassens Sie sich ein Herz - der Zentralpräsident und die Mitglieder der Geschäftsleitung sind gerne bereit, interessierte Personen über die Mitarbeit in unserer Organisation zu informieren. Sie können uns jederzeit auf info@kvoev-actp.ch erreichen und ein Gespräch vereinbaren.

3. Wieso ist eine KVÖV-Rekrutierung so schwierig?

Regelmässig führen wir Mitglieder-Werbekampagnen durch – bekannt ist die +Aktion 1'555+. Es gelingt uns, damit gerade die Fluktuation abzudecken und den Bestand zu halten oder bestenfalls leicht zu erhöhen. Warum gelingt es den Personalverbänden und Gewerkschaften nicht, einen höheren Organisationsgrad zu erreichen? Der Personalverband des Bundes PVB / APC hat diese Frage untersucht.

Die Gründe für das Abseitsstehen von 70 Prozent der Angestellten des Bundes sind vielschichtig. Sicher spielt die Individualisierung der Gesellschaft eine Rolle: Wo der Einzelne sich ins Zentrum stellt und sich selber verwirklichen will, bleibt kein Platz für Bindungen an einen Verein oder Verband. Gefragt wird einzig nach dem persönlichen Nutzen und Profit, es geht nicht mehr um Solidarität.

Je höher der Bildungsgrad, desto geringer ist die Bereitschaft, sich in einem Personalverband zu organisieren. ABER aufgepasst: Heute sind auch leitende Angestellte bei allen Unternehmen von Umstrukturierungen betroffen und müssen dann ihre individuellen Interessen selber vertreten. Manche sind gezwungen, den Rat von Anwälten einzuholen, wenn es darum geht, die Angemessenheit einer Abgangsvereinbarung zu beurteilen. Dabei verfügt die Kaderorganisation KVÖV über das entsprechende Knowhow und bietet es seinen Mitgliedern kostenlos an. Wer selber erlebt hat, wie durch betriebliche Umwälzungen die eigene Position und sogar die Anstellung bedroht wird, weiss, dass externe Hilfe in diesem Moment äusserst wichtig ist und eine enorme Erleichterung darstellt.

Viele Angestellten verbinden Personalverbände mit einem negativen Image: Personalverbände gelten als konservative Organisationen, die vor allem bestehende Errungenschaften verteidigen. Zudem stört man sich am lautstarken Auftritt der Gewerkschaften, die als «linke» Organisationen wahrgenommen werden. Auch wenn der KVÖV als Verband und nicht als Gewerkschaft versteht, ist er von diesem Image mitbetroffen.

Motive für eine Mitgliedschaft beim KVÖV: Risikoversicherung?

Der KVÖV bietet seinen Mitgliedern – aufgrund von Kollektivverträgen – seit vielen Jahren mit Erfolg einige günstige Dienstleistungen an: Krankenkasse, Versicherungen, Automobile (Volvo) und Zugang zu Hypotheken. Diese Vorteile haben sich offensichtlich noch zuwenig herumgesprochen.

Andere Mitglieder verstehen ihre Mitgliedschaft bei beim KVÖV als Schlechtwetter- oder Hagelversicherung mit einer günstigen Prämie – der KVÖV als Risikoversicherung.

Bei Problemen am Arbeitsplatz bietet der KVÖV Rechtsberatung und auch Rechtsvertretung an, sei es gegenüber dem Arbeitgeber oder allenfalls juristischen Instanzen. Bei schweren Turbulenzen im Arbeitsverhältnis wie Administrativuntersuchung, Disziplinaruntersuchung oder Kündigung kann das Mitglied auf die Dienste der Rechtsschutzversicherung zählen – und das schnell, unbürokratisch und kostenlos!

Sagen Sie das doch einfach weiter – auch im neuen Jahr sind wir froh um neue, engagierte Mitarbeiter.

4. KVÖV am Kaderrapport der SBB Transportpolizei TPO

Der Präsident des KVÖV hatte im November Gelegenheit, am Kaderrapport der SBB Transportpolizei TPO den KVÖV vorzustellen und die Vorteile einer Mitgliedschaft dazulegen.

In Absprache mit dem Kommandanten der TPO hatte Markus Spühler, Präsident des KVÖV, am 20. November Gelegenheit, seinem Kader den KVÖV vorzustellen.

Ziel der Vorstellung war es, zusätzlich den Kadern der TPO die Vorteile einer Mitgliedschaft direkt beim KVÖV darzulegen. Der KVÖV ist schliesslich der einzige Verband, der direkt und **ausschliessliche** die Interessenvertretung der Kader -ob GAV- oder OR-Kader- wahrnimmt.



Als grosser Trumpf steht die kostenlose Rechtshilfe und Rechtsvertretung bei Angelegenheiten von arbeits- und sozialrechtlichen Fragen im Vordergrund. Das Netzwerken, die Information allgemein und die zahlreichen Vergünstigungen, die KVÖV-Mitglieder geniessen, fehlen in der Aufzählung genauso wenig.

Im Anschluss durfte sich Markus Spühler über die positiven Worte von Kommandant Jürg Monhart zur Zusammenarbeit mit dem KVÖV freuen. Die zahlreichen Fragen und die intensive Diskussion bezeugten das rege Interesse der TPO-Kader. Besten Dank dafür.

5. SBB gibt Kadern mehr Spielraum für Abgeltungen

SBB-Vorgesetzte haben nun genug Spielraum, um Mitarbeitende, die vorübergehend ihre Stellvertretung ausüben, angemessen zu entschädigen.

Vorgesetzte können neu über Entschädigungen bis maximal 500 Franken für ausserordentliche Leistungen von Mitarbeitenden selber entscheiden. Für Belohnungen zwischen 500 bis maximal 2000 Franken ist die Zustimmung des nächsthöheren Vorgesetzten nötig. Bisher brauchten die Vorgesetzten für Entschädigungszahlungen immer eine Bewilligung durch das HR.

Mit dieser Ausweitung der Kompetenzen für Kader wird ein lang gehegter Wunsch erfüllt. Bisher wurde es als selbstverständlich angesehen, dass Mitarbeitende, die ihre Vorgesetzten vertreten, während diese in den Ferien, im Militär, krank oder unfallbedingt abwesend sind, nicht entschädigt werden.

GAV Art. 96 sieht das allerdings anders vor. Im Artikel «Zulagen in Form von Prämien und Belohnungen für besondere Leistungen» steht, dass «die vorübergehende Übernahme einer Funktion mit *deutlich höheren Anforderungen*» mit Prämien und Belohnungen honoriert werden kann. Die Geister schieden sich bisher in der Definition des Begriffs «*deutlich höhere Anforderungen*». Deshalb wohl haben die Vorgesetzten von dieser Möglichkeit bisher viel zu wenig Gebrauch gemacht. Zudem konnte die SBB mit einer restriktiven Praxis auch Geld sparen.

Die Möglichkeit ist nun gegeben, spezielle Leistungen monetär zu entschädigen. Die Kader sollen diesen neuen Freiraum nutzen: Einmal als «Geber», andererseits aber auch als Empfänger, indem sie nach der Erbringung solcher Leistungen ihr Recht einfordern.

6. SBB Personenverkehr: Lösung für PEX beim Auslagenersatz

Mitarbeitende von Operating Zugführung klagten, dass die Leitung immer wieder den Auslagenersatz in Frage gestellt habe.

Der KVÖV ist diesen Klagen nachgegangen und hat sich mit nachfolgendem Ergebnis mit der SBB verständigt:

«Für die Prüfungsexperten bei Personenverkehr Zugführung gilt für den Ersatz von Auslagen der Anhang 7, Ziffer 4 des GAV SBB». Somit werden für berufliche Einsätze ausserhalb des vertraglich festgelegten Arbeitssortes die Auslagen ersetzt.

Den entsprechenden Passus im GAV-Anhang der SBB (Anhang 7, Ziffer 4, Seite 145) [finden Sie hier](#).

7. SBB Infrastruktur: Neue BAR für die Intervention

Seit März 2017 hat der SBB-Bereich Intervention eine neue Organisation und eine neue Einsatztaktik. Im Nachgang handelten die Sozialpartner eine neue bereichsspezifische Arbeitszeitregelung (BAR) aus, die per 1. Januar 2018 in Kraft tritt.

Die Mitarbeiter Intervention greifen bei Bahnereignissen wie beispielsweise Kollisionen mit Tieren, Personenunfällen etc. vor Ort ein und organisieren alles Nötige, damit die Züge schnellstmöglich wieder fahren. Nachdem Organisation und Einsatztaktik der Intervention auf März 2017 geändert wurden, mussten ebenfalls die beiden bestehenden BAR «5×24-Stunden-Standorte» und «7×24-Stunden-Standorte» überarbeitet werden. Ziel war es, diese zu vereinheitlichen und in einem gemeinsamen Dokument zusammenzuführen.

Die Arbeitsgruppe bestand aus Standortleitern Intervention, Vertretern der Verhandlungsgemeinschaft (mehrheitlich Praktiker, nämlich Einsatzleiter und Lokführer) sowie Spezialist/innen für Arbeitsrecht. Sie erarbeiteten in weniger als sechs Monaten eine für alle Beteiligten überzeugende neue Regelung, die inzwischen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite unterschrieben wurde.

Ausgewogene, gute Regelung

Die wichtigsten Anpassungen sind unter anderem die einheitliche Zeitvergütung für beide Arbeitsmodelle, die Regelung von Arbeits- und Mittagszeit, das Vorgehen bei Nachtübungen.

Das partnerschaftliche Zusammengehen hat sich gelohnt. Die neue BAR ist eine faire, praxisgerechte Regelung, die den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden wie auch jenen der SBB Rechnung trägt. Zudem konnte durch die Zusammenführung der bisherigen 2 Regelungen eine Vereinfachung erreicht werden. Gleichzeitig hat die Arbeitsgruppe auch Dinge aufgenommen, die im Arbeitsablauf die Zusammenarbeit erleichtern.

8. Erfolgreiche Lohnverhandlung mit SBB Cargo International für 2018

Am 25. November 2017 haben sich die Personalverbände KVÖV, SEV, transfair und VSLF mit SBB Cargo International (SCI) zu Lohnverhandlungen getroffen. Das Ergebnis ist zufriedenstellend. Die im Juni 2016 vereinbarten Massnahmen zur Lohnerhöhung konnten betätigt werden.

Individuelle Lohnerhöhung

GAV Mitarbeitende erhalten gemäss Regelungen im GAV Ziff. 74 ff und Anhang 6 sowie Regelwerk SBB Cargo International, 0,8% Lohnerhöhung. Zusätzlich wurden folgende Punkte vereinbart:

Als Dankeschön für den ausserordentlichen Einsatz während der Zeit von „Rastatt“ gewährt SBB Cargo International dem Personal einen zusätzlichen Ferientag im 2017, der innerhalb der nächsten drei Monate (bis spätestens Ende Februar 2018) zu beziehen ist. Dies gilt für GAV- und OR-Mitarbeitende. Gleichzeitig haben sich die Verhandlungsparteien darauf geeinigt, im Kalenderjahr 2018 die Sistierung des Ferientages aufgrund der Abfederungsmassnahme der Sanierung der Pensionskasse aufzuheben. Der Feriensaldo für das Kalenderjahr 2018 beträgt für GAV-Mitarbeitende 26 Tage (bzw. 31 oder 36 Tage) und für OR-Mitarbeitende 25 Tage (bzw. 30 Tage).

In der Vereinbarung 2015 zur Arbeitszeiterhöhung wurde folgendes geregelt:

Die GAV-Mitarbeitenden mit Zeitaufschreibung haben einen Anspruch auf einen kompensatorischen Bonus von 1,7% der Lohnsumme (2015 GAV-Mitarbeitende) als eine einmalige Prämie. Eine Hälfte wird im Dezember 2017, die andere Hälfte im Januar 2018 ausbezahlt.

Der KVÖV begrüsst die Anerkennung des von den Mitarbeitenden erbrachten Efforts durch SCI mit dem zusätzlichen Ferientag für „Rastatt“ und dankt für die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit.

9. Login: Guter Lohnabschluss für 2018

Auch mit Login konnte ein zufriedenstellender Abschluss der Lohngespräche für 2018 erzielt werden. Login richtet individuelle Lohnerhöhungen von 0.6% aus.

In der Lohnrunde für 2018 wird die Lohnsumme um 0.6% erhöht. Diese Erhöhung stellt Login für individuelle Lohnerhöhungen gemäss GAV zur Verfügung. Mindestens 50% der Login-Mitarbeitenden profitieren davon.

Im Rahmen der Lohnverhandlungen haben die Sozialpartner das Thema Lohngerechtigkeit zwischen Mann und Frau traktandiert. Dabei wurde folgendes festgehalten: Login stellt sicher, dass die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern jederzeit gewährt ist. Falls nötig, wird Login dafür zusätzliche Mittel zur Verfügung stellen.

Sowohl die Geschäftsleitung Login als auch die Arbeitnehmervertreter in der Verhandlungsgemeinschaft begrüssen die Einigung und sind mit dem Resultat zufrieden.

10. BAV-(fast-) Entscheid zur Fernverkehrskonzession

Das Bundesamt für Verkehr (BAV) hat entschieden, die bestehende Fernverkehrskonzession der SBB bis zum Fahrplanwechsel Ende 2019 zu verlängern. Die angehörten Kantone, Verbände und Transportunternehmen hatten sich zu diesem Vorhaben vorwiegend positiv geäussert. Über die sich teilweise

überschneidenden Gesuche von SBB und BLS für die Fernverkehrskonzession ab Ende 2019 wird das BAV bis Mitte 2018 entscheiden.

Die Fernverkehrskonzession

Die Fernverkehrskonzession ist das Recht und die Pflicht, die der Bund einem Transportunternehmen zur Be-
treibung der in der Konzession enthaltenen Fernverkehrslinien vergibt. Das BAV erteilte der SBB am 25. Feb-
ruar 2000 erstmalig diese Konzession, rückwirkend ab 01. Januar 1999. Sie wurde im Dezember 2007 um 10
Jahre erneuert. Die neue Konzession wird ab dem 10. Dezember 2017 gültig sein.

Konzessionsgesuch FV (Fernverkehr)

Früher war es eine Formsache, die Konzession zu erhalten. Ende 2017 läuft die FV-Konzession aus. Die Ab-
grenzung Fernverkehr - Regionalverkehr ist schwierig. Das BAV forderte auch andere Bahnen auf, sich eben-
falls an der Ausschreibung um die FV-Konzession zu beteiligen. Die SOB und BLS haben daraufhin ein eigenes
Konzept präsentiert. Der Ausschreibungswettbewerb wurde gestartet.

- Die SBB haben am 08. September 2017 das Konzessionsgesuch für 15 Jahre, für das gesamte eingespielte
FV-Netz, eingereicht. Die SBB hat sich im Gesuch bereit erklärt, auch Mischverkehr FV/RV im Fernverkehr
zu übernehmen.
- Die SOB hat kein eigenes Konzessionsgesuch eingereicht.
- Die BLS hat ein FV-Konzessionsgesuch für die rentablen Strecken Basel-Interlaken/Basel-Brig eingereicht.
„Mehr Wettbewerb ist gut für den Kunden“. Die Meinungen gehen auseinander. Der Wettbewerb im Fern-
verkehr bringt kaum Kundennutzen. Ein wichtiges Marketing-Tool, die Preisgestaltung, ist im Rahmen von
ch.direct nicht frei. Die Vergabe der FV-Konzession an verschiedene Player birgt ein finanzielles Risiko. Das
wiederum zieht schlussendlich eine Erhöhung der Tarife nach sich.

Der aktuelle Stand

Das Bundesamt für Verkehr (BAV) wollte ursprünglich bis zum aktuellen Fahrplanwechsel am 10.12.17 über
das Gesuch entscheiden. Dies verzögert sich nun. Das BAV hat Änderungen im Verfahren für die Erteilung
der Fernverkehrskonzessionen bekannt gegeben.

Die bestehenden Konzessionen sollen um zwei Jahre bis Ende 2019 verlängert und angepasst werden. Das
BAV hat angekündigt, den Entscheid zu den ab Fahrplanwechsel 2020 gültigen Fernverkehrskonzessionen bis
im Sommer 2018 zu treffen. Im ersten Halbjahr 2018 wird die Vernehmlassung zu den eingereichten Offer-
ten der BLS und der SBB durchgeführt. Die materielle Verfügung verzögert sich damit um rund ein halbes
Jahr.

Reaktion der Gesuchsteller

Die beiden Konzessionsersucher SBB und BLS sind über die Vertagung des Entscheids nicht glücklich. Der nun
für Juni 2018 in Aussicht gestellte Konzessionsentscheid des BAV erfolgt spät und erlaubt keine weitere Ver-
zögerung. Sollte beiden Konzessionsgesuchen stattgegeben werden und die BLS per 2020 wieder in den
Fernverkehr einsteigen, benötigt sie für dazu eineinhalb Jahre Vorlaufzeit. Auch die SBB würde für die Einlei-
tung von Reduktionsmassnahmen Zeit benötigen.

Selbstverständlich bleiben wir am Ball und werden weiter informieren.

11. SBB: Informationen – kurz, aber wichtig

**Hier zusammengefasst wichtige Informationen zusammengefasst, die die Mitarbeitenden der SBB betref-
fen:**

Wechsel an der Spitze von SBB Personenverkehr: Jeannine Pilloud tritt als Leiterin Personenverkehr zurück. An ihre Stelle tritt Toni Häne, der bisher im Personenverkehr die Organisation „Verkehr“ leitet. Frau Pilloud übernimmt Anfang 2018 die neue Aufgabe als «SBB Delegierte für öV-Branchenentwicklung». Details finden Sie auf unserer Website www.kvoev.ch/home.

Der KVÖV wünscht beiden viel Erfolg und gutes Gelingen in ihren neuen Aufgaben.

Wechsel bei SBB HR: Markus Jordi, Leiter Human Resources HR, hat eine neue Stellvertreterin: Frau Doris Matyassy. Sie behält gleichzeitig ihre bisherige Aufgabe als Leiterin HR der Division Personenverkehr. Wir wünschen Ihr viel Erfolg bei der neuen Aufgabe. Eveline Mürner, ihre Vorgängerin, wird 2018 hauptsächlich mit den Verhandlungen zum neuen GAV beschäftigt sein. Zudem baut sie das Performance Camp für die gesamte SBB Führung auf.

Viele **Berufsbilder sind in Überarbeitung**; insbesondere bei P-OP führt dies zu grosser Unstimmigkeit und Unzufriedenheit. Auch wird immer wieder bei P-OP-ZF die berechnete Spesenaufschreibung unterlaufen – es gilt die Weisung zur Spesenregelung und ist anzuwenden.

In **Renens werden 2 neue SBB-Gebäude** östlich des Bahnhofs für ca. 800 Mitarbeitende (grösstenteils von I) gebaut. Die Mitarbeitenden von Infrastruktur, die aktuell in Lausanne arbeiten, werden zu 90% nach Renens umziehen. Baubeginn voraussichtlich Sommer 2018; geplanter Bürobezug Herbst 2020.

Stand der **Pensionskasse SBB** vom 30.9.: Der Deckungsgrad beläuft sich auf 106.2%. Die Rendite beträgt 3,8%.

PK SBB: Die Gespräche zwischen der SBB und der Verhandlungsgemeinschaft als Arbeitnehmervertreter betreffend **Abfederungsmassnahmen** zur Kompensation der Umwandlungssatz-Senkung (von 5.22% auf 4.73) haben trotz bisher 8 Gesprächsrunden noch kein Ergebnis gebracht. Ohne Einigung wird es massive Verschlechterungen für die Mitarbeitenden geben. Der KVÖV setzt sich klar für die Abfederungsmassnahmen ein und ist der Meinung, dass die SBB als Arbeitgeber in der Pflicht ist, hier namhaft mitzuhelfen.

12. BLS vertieft Planung für eine neue IH-Anlage im Westen Berns

Parallel zum Sach- und Richtplanverfahren vertieft die BLS die Planung für einen Werkstatt-Neubau in Bern Chlifforst Nord. Damit ist sie bereit, bei einem Entscheid des Bundesamtes für Verkehr zu Gunsten dieses Standorts das Bauprojekt bis 2025 zu realisieren.

Ab 2025 fehlen der BLS Werkstattkapazitäten, um den Betrieb der S-Bahn Bern gewährleisten zu können. Deshalb treibt sie die Planungsarbeiten für einen Neubau im Westen Berns voran. Die BLS schrieb kürzlich einen Studienauftrag öffentlich aus. Mit diesem Verfahren sucht die BLS Generalplaner-Teams, welche die Planung für einen Neubau am Standort Chlifforst Nord detailliert ausarbeiten. Damit stellt die BLS sicher, dass sie bei einem Entscheid des Bundesamtes für Verkehr zu Gunsten dieses Standorts den Neubau realisieren und 2025 in Betrieb nehmen kann.

Planung unter Berücksichtigung raumplanerischer Vorgaben

Den Planungsauftrag vergibt die BLS in zwei Schritten. In einem ersten Schritt wählt sie aus den Bewerbern drei bis fünf Generalplaner-Teams, die aus Architekten, Landschaftsarchitekten, Bauingenieuren und weiteren Fachplanern zusammengesetzt sind. Jedes dieser Teams arbeitet bis Oktober 2018 unter Berücksichtigung der raumplanerischen Vorgaben ein Projekt für einen Werkstatt-Neubau detailliert aus.

In einem zweiten Schritt wählt die BLS zusammen mit einer externen Jury das Siegerprojekt. Das Generalplaner-Team mit der besten Lösung wird mit der weiteren Planung und einer allfälligen Realisierung des Werkstattneubaus beauftragt. Die BLS bezieht die Anwohnenden und die vom Neubau betroffene Bevölkerung auch in diesem Planungsschritt mit ein. Die dafür geschaffene Dialoggruppe Chliforst wird bei der Ausarbeitung der Grundlagen für den Planungsauftrag miteinbezogen.

Parallel zu den Planungsarbeiten der BLS werden auf kantonaler und eidgenössischer Ebene die raumplanerischen Voraussetzungen für einen Neubau im Westen Berns geschaffen. Im Rahmen einer öffentlichen Mitwirkung und Anhörung stellt das Bundesamt für Verkehr die Standorte Chliforst Nord und Niederbottigen einander gegenüber.

BLS schafft kein Präjudiz für einen Werkstatt-Standort

Mit der Vertiefung der Planung schafft die BLS kein Präjudiz. Die Begleitgruppe «Werkstätte» klärt derzeit ab, ob die SBB-Werkstätten in Biel als mögliche Alternative für einen Neubau von der BLS mitbenutzt werden können. Die Resultate dieser Abklärungen hat die Begleitgruppe im Frühling 2018 in Aussicht gestellt. Die BLS wird die Resultate in ihre Standortbeurteilung einfließen lassen.

13. Definierte Qualität und mehr Orientierung für die Kunden

Der Fernverkehr SBB will per Fahrplanwechsel 2017/18 das Produktangebot straffen und ein klares Angebot auf dem ganzen Netz anbieten. Deshalb wird eine Liniennetznummerierung eingeführt.

Das sind die Neuerungen:

- Es gibt im FV noch zwei Zugkategorien: IC und IR (kein ICN und RE mehr im FV).
- Es wird pro Zugskategorie genau definierte Leistungen geben. Die Umsetzung erfolgt bis 2022:
 - Verpflegungsangebot in allen IC.
 - 2:1-Bestuhlung in der 1. Klasse im gesamten FV.
- FV-Züge sind durch Zugpersonal begleitet. Die Details dazu werden noch erarbeitet.

Zur zusätzliche Orientierung der Kunden erfolgt eine Neunummerierung der Fernverkehrslinien (analog dem Autobahnnetz):

IC 1	Genève-Aéroport – Bern – Zürich HB – St. Gallen
IC 2	Zürich HB – Zug – Lugano
IC 3	Basel SBB – Zürich HB – Chur
IC 4	Zürich HB – Schaffhausen
IC 5	Genève-Aéroport – Lausanne – Biel – Zürich HB (-St. Gallen)

14. SBB: Neue Regelung zur Definition der Feiertagsbrücken

Ab 2018 erfolgt die Festlegung der Feiertagsbrücken nach einem immer gleichen Muster. Sie umfassen jährlich mindestens fünf Tage.

Im Detail wurde folgendes festgelegt:

- **Auffahrt:** Der Freitag nach Auffahrt ist generell ein Brückentag.
- **Weihnachten:** Die Arbeitstage zwischen Weihnachten und Neujahr sind Brückentage. Je nach Lage von Weihnachten/Neujahr sind dies drei bis fünf Tage. Bei fünf Tagen beträgt das Total der Brückentage in diesem Jahr somit sechs Tage, was alle sechs Jahre der Fall ist.

Weitere Brückentage: Je nach Lage von Weihnachten und Neujahr werden weitere Brückentage wie folgt festgelegt:

- Umfasst die Weihnachtsbrücke nur drei Arbeitstage und fällt der Nationalfeiertag auf einen Dienstag oder Donnerstag, wird zusätzlich der Montag, 31. Juli bzw. der Freitag, 2. August als weiterer Brückentag festgelegt.
- In allen anderen Fällen, in welchen die Weihnachtsbrücke nur drei Tage umfasst, wird der 24. Dezember als weiterer Brückentag definiert.

Geltungsbereich

Die Feiertagsbrücken gelten für alle Mitarbeitenden der SBB in den Konzernbereichen (ausgenommen Organisationseinheiten, welche einen operativen Betrieb sicherzustellen haben) und den zentralen Bereichen der Divisionen sowie dort, wo dies aus betrieblichen Gründen möglich und sinnvoll ist.

Für Mitarbeitende ohne Zeiterfassung gelten die Brückentage als erarbeitet. Alle Mitarbeitenden mit voller oder vereinfachter Zeiterfassung bauen ihre Zeitguthaben ab respektive beziehen Ferientage oder Überzeit.

15. SBB Cargo International: Leiter Human Resources HR geht

Massimo Carluccio, Leiter Human Resources und Mitglied der Geschäftsleitung, wird SBB Cargo International per Ende Dezember 2017 verlassen, um eine neue Herausforderung anzunehmen. Bis zu diesem Datum wird er seine Tätigkeiten vollumfänglich wahrnehmen. In seiner fast 10-jährigen Tätigkeit für die SBB war Massimo Carluccio zuerst im Personenverkehr als Personalleiter Schweiz tätig, bevor er im August 2010 zum Geschäftsbereich SBB Cargo International wechselte. Als Leiter Human Resources und Mitglied der Geschäftsleitung war er für den Aufbau eines professionellen Human Resources verantwortlich. Nebst der Sicherstellung der operativen Prozesse, vom Eintritt bis zum Austritt sowie die Salarierung setzte sich Massimo Carluccio insbesondere für die Entwicklung des Personals und vor allem in der Gestaltung der Unternehmenskultur und der Förderung der länderübergreifenden Zusammenarbeit ein.

Das Unternehmen bedankt sich bei **Massimo Carluccio** ausserordentlich für seinen Einsatz und sein Engagement für die SBB und vor allem für SBB Cargo International und wünscht ihm für seine Zukunft alles Gute. Zur Sicherstellung der internen Services wird ab dem 1.1.2018 die HR-Leitung interimistisch besetzt.

Auch der KVÖV schliesst sich dem Dank an Massimo Carluccio für die Zusammenarbeit an. Es gab einige nicht immer einfache Sitzungen zwischen ihm und der Verhandlungsgemeinschaft als Arbeitgebervertreter. Immer aber konnten tragbare und annehmbare Lösungen gefunden werden. Alles Gute in der Zukunft, sowohl beruflich wie privat!

16. Bundesrat will SBB Cargo nicht verselbständigen

Der Bundesrat will SBB-Cargo nicht verselbständigen. Der Verwaltungsrat soll die Geschicke des Unternehmens aber unabhängiger vom SBB-Konzern lenken können.

SBB Cargo soll Teil des SBB-Konzerns bleiben. Das Unternehmen soll aber mehr Freiheiten bekommen. Das schreibt der Bundesrat in einem Bericht, den er im Auftrag des Ständerats verfasst und am Mittwoch veröffentlicht hat. Es galt zu klären, welche alternativen Eignermodelle für die 100-prozentige SBB-Tochter in Zukunft in Frage kommen.



Konkret geprüft hat der Bundesrat den Status Quo, die Auslagerung aus dem SBB-Konzern und die teilweise oder vollständige Privatisierung.

Die letzte Variante hat laut Bundesrat schlecht abgeschnitten. Seiner Meinung nach birgt die vollständige Privatisierung oder eine Mehrheitsbeteiligung Dritter das Risiko, dass das Angebot von SBB Cargo aus wirtschaftlichen Überlegungen abgebaut wird. Das hätte nachteilige Folgen nicht nur für die Wirtschaft, sondern

auch für die Umwelt- und die Verkehrspolitik der Schweiz, wie es im Bericht heisst.

Vorstellen kann sich der Bundesrat hingegen eine Minderheitsbeteiligung Dritter und die Aufwertung des Verwaltungsrats von SBB Cargo. Dieser soll eigene Kompetenzen in strategischen Fragen bekommen. Zudem sollen Personen im Gremium Einsitz nehmen, die von der SBB unabhängig sind. Das könnten zum Beispiel Vertreter von Grosskunden sein, die über eine substantielle Minderheitsbeteiligung verfügen.

Davon verspricht sich der Bundesrat unternehmerische Impulse und eine bessere Kundenorientierung, ohne dass die verkehrs- und staatspolitischen oder die volkswirtschaftlichen Ziele vernachlässigt werden.

Als sekundär beurteilt er die Frage, ob SBB Cargo weiterhin zum SBB-Konzern gehört oder dem Bundesrat direkt unterstellt ist. Die Regierung gibt jedoch zu bedenken, dass der Aufwand einer Auslagerung gross wäre, ohne dass sich daraus konkrete Vorteile ergäben. Sie spricht sich daher grundsätzlich für den Verbleib im SBB-Konzern aus.

Die Privatisierung von SBB Cargo ist ein alter Zankapfel zwischen National- und Ständerat. Die grosse Kammer hat sich schon mehrmals für die Auslagerung des Gütertransportunternehmens aus dem SBB-Konzern ausgesprochen, zuletzt im Rahmen der Vorlage zur Organisation der Bahninfrastruktur. An der verselbständigten Gesellschaft sollten sich auch private Unternehmen beteiligen können.

Der Ständerat trat jeweils auf die Bremse. 2015 bestellte er vom Bundesrat den nun vorliegenden Bericht. Gestützt darauf wird die Verkehrskommission des Nationalrats nun über das weitere Vorgehen beraten.

17. Neuer Leiter Unternehmensentwicklung der RhB

Die Rhätische Bahn (RhB) hat Andreas Willich (45) als neuen Leiter Unternehmensentwicklung und Mitglied des Höheren Kadern gewählt. Er wird Nachfolger von Dr. Marco Lüthi, der die RhB am 31. Dezember

2017 verlässt und zur Sihltal Zürich Üetliberg Bahn (SZU) als Leiter Infrastruktur und Mitglied der Geschäftsleitung wechselt.

Nach dem Studium der Geographie und Verkehrsplanung an der University of Oxford begann Andreas Willich 1997 seine Laufbahn bei der britischen Eisenbahngesellschaft Thames Trains. 1999 wechselte er zum Fernverkehr der SBB, wo er den Bereich der strategischen Angebotsplanung aufbaute und ab 2005 das Produktmanagement leitete. Seit 2006 war er stellvertretender Leiter des Fernverkehrs der SBB.

2011 stiess Andreas Willich als Leiter Personenverkehr und Mitglied der Geschäftsleitung zur BLS, wo er die Ausrichtung und Entwicklung des BLS Personenverkehrs massgeblich prägte. In seine Amtszeit fielen unter anderem die erfolgreiche Umsetzung des grössten Rollmaterial-Beschaffungsprojektes der BLS-Geschichte und die Entwicklung der digitalen Vertriebskanäle der BLS. Zudem hatte er wesentlichen Anteil an der Erarbeitung des kürzlich beim Bundesamt für Verkehr eingereichten Fernverkehrskonzepts.



Andreas Willich wird seine Tätigkeit bei der RhB ab 1. Mai 2018 aufnehmen.

18. ÖBB: Die neuen Nachtzüge florieren: 1,4 Millionen Nachtzug-Tickets

Mit der DB schlaflos durch die Nacht. Kann ein Spruch gemeiner sein? Die „Grüne Liga“, ein Zusammenschluss ökologisch orientierter Organisationen, hat ihn öffentlich gemacht. Das muss die deutsche Staatsbahn doppelt treffen. Sie hat Ende 2016 ihr Nachtzug-Netz, die City Nightline-Züge, gekappt, weil es für sie, angeblich, nicht mehr rentabel war. Die ebenfalls staatlichen Österreichischen Bundesbahnen haben es zu Teilen übernommen – und fahren nicht nur volle Züge, sondern auch Gewinn ein. Nachtzugchef Kurt Bauer erklärte, dass die ÖBB in diesem Jahr in Deutschland bereits 1,4 Millionen Nachtzug-Tickets verkauft haben. Im Schnitt gebe es eine Auslastung von 60 Prozent der Plätze. Der Erfolg kommt in blauer Farbe mit einem roten Streifen daher.

Seit Januar rollen die „Nightjet“-Schlafwagen auf sechs Verbindungen. Täglich von Hamburg und Düsseldorf nach München und Innsbruck. Von Hamburg und Berlin geht es nach Zürich, München, Venedig und Rom. Dreimal pro Woche können auch Autos befördert werden. Die Fahrgastzahlen haben sich sehr positiv entwickelt.

19. Neuer Anlauf für die Sicherung der Altersvorsorge

Quelle: Medienmitteilung Angestellte Schweiz

Die Angestelltenverbände Angestellte Schweiz, Kaufmännischer Verband, Schweizer Kader Organisation SKO und der Zürcher Gesellschaft für Personal-Management (ZGP) fordern einen mehrheitsfähigen Vorschlag zur Sicherung der Altersvorsorge. Sie setzten sich an der Aussprache des Bundesrats als Brückenbauer mit einem Kompromissvorschlag für eine schlanke und faire Lösung ein. Dazu braucht es Finanzierungsmassnahmen in der ersten und zweiten Säule und eine Verbesserung der Renten für niedrige Einkommen durch die Abschaffung des Koordinationsabzuges.

Nach dem Nein zur Reform der Altersvorsorge vom 24. September 2017 hat Bundesrat Alain Berset diverse Interessensvertreter zu einer Aussprache eingeladen. Diese fand am 27. Oktober in Bern statt. Im Vorfeld der Aussprache haben sich gewisse Parteien bereits öffentlich mit Verbesserungsvorschlägen geäußert:

- FDP und SVP plädieren für eine Aufspaltung der Vorlage mit voneinander unabhängigen Revisionsmassnahmen für die erste und zweite Säule. Bei der AHV sollen eine Angleichung des Rentenalters für Frauen und eine Mehrwertsteuererhöhung vorgeschlagen werden.
- Die CVP hat sich diesem Vorschlag angeschlossen, möchte aber zusätzlich eine minimale soziale Abfederung für kleine Einkommen, eine Erhöhung der Ehepaarrente sowie die gleichzeitige Sanierung der zweiten Säule. Wie diese Massnahmen aussehen sollen und ob die bürgerlichen Partner damit einverstanden wären, ist zurzeit noch offen.
- Die SP deutete an, dass auf eine Erhöhung des Frauenrentenalters verzichtet werden könnte und dass die SP das Referendum gegen eine reine Sparvorlage der Bürgerlichen ergreifen würde.

Die Arbeitnehmersverbände als Brückenbauer

Die Arbeitnehmersverbände verlangten an der Aussprache einen mehrheitsfähigen Vorschlag der Parteien. Dieser muss die finanzielle Lage der Vorsorgeeinrichtungen der ersten und zweiten Säule auf ein gesundes Fundament stellen sowie die Renten für jetzige und kommende Generationen sichern. Die Arbeitnehmersverbände schlagen vor, die dringendsten Probleme in der AHV und in der beruflichen Vorsorge in einem ersten Schritt mit einer schlanken und fairen Vorlage anzupacken. Dazu müssen Massnahmen in der ersten und zweiten Säule zwingend verbunden werden.

Es braucht Finanzierungsmassnahmen in der ersten und zweiten Säule

Ein Kompromiss zu den jetzigen Vorschlägen der Parteien wäre, das Frauenrentenalter anzugleichen und dafür den Koordinationsabzug zu streichen. Das würde der AHV mehr Geld bringen, keine Kompensation in der ersten Säule fordern und trotzdem die finanzielle Situation von wenig Verdienenden (v.a. Frauen) nach der Pensionierung verbessern. Auch die zunehmende Zahl von Teilzeitarbeitenden könnte so ihre Rente verbessern. Dazu müssten beide Reformelemente gleichzeitig verabschiedet werden. Auf den 70-Franken-Zuschlag und die Erhöhung des Ehepaarplafonds könnte verzichtet werden, genauso wie auf die Erhöhung des AHV-Lohnbeitrags. Ob der Mehrwertsteuerzuschlag dann noch wie beim Vorschlag Ständerat auf 1% zu erhöhen ist, um die AHV längerfristig zu entlasten, ist zu prüfen.

Wichtig für die Arbeitnehmersverbände sind folgende Massnahmen:

Erste Säule:

- Vordringlich ist in der AHV das Finanzierungsproblem durch eine Erhöhung der Mehrwertsteuer zu lösen (+ 0.6% bis 1%).
- Die Angleichung des Rentenalters von Frauen an dasjenige der Männer ist der zweite Schritt zur finanziellen Sanierung der AHV. Sie muss zeitlich befristet und sozial abgedeckt werden.

Damit müssen weitere Entscheide in der zweiten Säule verbunden sein:

- In der zweiten Säule ist der Umwandlungssatz den effektiven Verhältnissen anzupassen.
- Der Koordinationsabzug ist ganz zu streichen. Eine Senkung der Eintrittsschwelle BVG soll nochmals geprüft werden.

Diese vier Massnahmen sind als Gesamtpaket möglichst rasch anzugehen. Die restlichen Reformelemente könnten aus unserer Sicht auch in einem zweiten Reformschritt eingeleitet werden.

Als übergeordnete Ziele gilt es, das Vertrauen der Bevölkerung in die Altersvorsorge zu stärken, die finanzielle Sicherung der ersten und zweiten Säule zu gewährleisten und die unhaltbare Umverteilung in der zweiten Säule von den Aktiven zu den Rentnern stoppen. Unabhängig von Beschäftigungsgrad und Zivilstand, sollen die Schweizerinnen und Schweizer auf eine angemessene Rente zählen können.

Das Erreichen der Lohngleichheit ist nach wie vor eine Priorität für die Verbände der Arbeitnehmerverbände. Die Vorschläge des Bundesrats im Rahmen der Vernehmlassung für das Gleichstellungsgesetz sind ein erster Schritt dazu. Das Referenzalter für Frauen tiefer zu belassen, erachtet die Arbeitnehmerverbände jedoch nicht als zielführend, um Lohngleichheit in der Schweiz zu erreichen.

Die Arbeitnehmerverbände werden sich in der weiteren politischen Beratung im Sinne ihrer Mitglieder für diesen Vorschlag einsetzen.

20. Keine Überprüfung des Mindest-Zinssatzes für PK

Die Eidgenössische Kommission für berufliche Vorsorge (BVG-Kommission) empfiehlt dem Bundesrat, in diesem Jahr keine Überprüfung des Mindestzinssatzes vorzunehmen.



Der Bundesrat hat entschieden, dass der Satz unverändert bei 1 Prozent bleibt. Mit dem Mindestzinssatz wird bestimmt, zu welchem Satz das Vorsorgeguthaben der Versicherten im BVG-Obligatorium mindestens verzinst werden muss.

Die Verzinsung des Altersguthabens ist, neben dem Umwandlungssatz, entscheidend für die Höhe der späteren Rente aus der Pensionskasse.

Die Entwicklung des Mindestzinssatzes seit 1985 – Inkrafttreten des Gesetzes über die berufliche Vorsorge – gleicht einer Abwärtsspirale, die im Jahre 2017 ihren bisherigen Tiefpunkt erreichte.

Hier der Verlauf der Zinssätze seit 2002:

4 %	von 1985 bis 2002	2 %	von 2009 bis 2011
3,25 %	im Jahr 2003	1,5 %	in den Jahren 2012 und 2013
2,25 %	im Jahr 2004	1,75 %	in den Jahren 2014 und 2015
2,5 %	von 2005 bis 2007	1,25 %	im Jahr 2016
2,75 %	im Jahr 2008	1 %	im Jahre 2017

21. Reduziertes Arbeitspensum – Ferien und Feiertagsentschädigung?

Frage: Ich arbeite seit Kurzem 70 % bei einem normalen Wochenpensum. Nun ist der Arbeitgeber der Meinung, obwohl die Ferien mit 70% ausbezahlt werden, dürften auch die vertraglichen 5 Wochen auf 17,5 Tage reduziert werden. Wie sieht nun die rechtliche Lage aus. Kann der Arbeitgeber den Lohn um 30% kürzen und zusätzlich noch die Ferientage?

Der Arbeitnehmer hat gestützt auf unterschiedliche rechtliche Bestimmungen Anspruch auf bezahlte Freitage. Dabei ist zu unterscheiden zwischen Ferienanspruch, freie Stunden und Tage sowie Feiertagsregelungen. Betreffend Ferien hat jeder Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag den vollen Anspruch auf bezahlte Ferien – dies gilt auch für Teilzeitangestellte, Aushilfen, Saisoniers sowie bei Arbeit auf Abruf. Gemäss Art. 329a OR beträgt der bezahlte Ferienanspruch nach dem vollendeten 20. Altersjahr «wenigstens vier Wochen» Ferien. Vertraglich kann davon zu Gunsten des Arbeitnehmenden abgewichen werden, jedoch nicht zu dessen Ungunsten (Art. 362 OR). Somit muss auch bei Teilzeitangestellten eine Ferienwoche jeweils mit 5 Arbeitstagen abgerechnet werden, unabhängig davon, wie der Teilzeitarbeitnehmende sein Pensum normalerweise erarbeitet.

Zusätzlich zum Ferienanspruch werden gestützt auf Art. 329a OR i.d.R. auch freie Stunden und Tage für ausserordentliche Ereignisse und Anlässe wie z.B. Geburten, Wohnungswechsel, Arztbesuch u.v.m. gewährt, detailliert geregelt im GAV.

Auch die Gewährung von Feiertagen als «übliche freie Tage» wird aus Art. 329 Abs. 3 OR abgeleitet. Lediglich betreffend Nationalfeiertag besteht ausdrücklich auch ein Anspruch auf Bezahlung (Art. 110 Abs. 3 BV) – die übrigen Feiertage fallen in Verbindung mit Art. 20a Arbeitszeitgesetz ArG in die Zuständigkeit der Kantone und gewähren lediglich Anspruch auf Freizeit. Dies kommt bei Arbeitnehmenden im Stundenlohn zum Tragen: Da es das Bundesgericht abgelehnt hat, den UNO-Pakt 1 über die «Vergütung gesetzlicher Feiertage» für direkt anwendbar zu erklären, besteht (vorerst) in der Schweiz noch keine Pflicht zur Entschädigung von Feiertagen gegenüber Angestellten im Stundenlohn, mit Ausnahme des 1. Augusts, sofern dieser auf einen Tag fällt, an dem tatsächlich gearbeitet worden wäre.

Für die Feiertagsentschädigung von Teilzeitarbeitnehmenden hingegen ist zu unterscheiden, ob die Person regelmässig an konkret definierten Wochentagen oder wechselnd an unterschiedlichen Tagen bzw. zu einem reduzierten Sollstundensatz an fünf Wochentagen arbeitet. Denn soweit Feiertage nicht auf einen Arbeitstag fallen, sondern z.B. auf einen Sonntag oder einen arbeitsfreien Tag, besteht kein Anspruch auf Nachgewährung. Deshalb kann beispielsweise eine Arbeitnehmerin, die regelmässig jeweils Dienstag bis Freitag arbeitet, einen auf Montag fallenden Feiertag nicht kompensieren. Derjenige Teilzeitarbeitende, der täglich zu einem reduzierten Sollstundensatz arbeitet, kann sich für denselben Feiertag hingegen die tägliche reduzierte Sollstundenzahl gutschreiben lassen. Diejenige Arbeitnehmende schliesslich, die immer Montag, Mittwoch und Freitag die volle Sollstundenzahl arbeitet, kann sich die gesamte Sollstundenzahl gutschreiben lassen. Fallen Feiertage hingegen in die Ferien, zählen diese nicht als Ferienbezug – und zwar für keinen der oben genannten Arbeitnehmenden.

22. KPT – Vorerst keine Änderungen am Kollektivvertrag für 2018

Unser langjähriger Partner, die Krankenkasse KPT, teilt uns mit, dass sie die Zusammenarbeit, sprich die Rabatte bei den Zusatzversicherungen, im Laufe des Jahres 2018 prüfen wird.

Die Gesamtvergünstigung im Rahmenvertrag setzt sich zusammen aus einem versicherungstechnisch gerechtfertigten Prämienrabatt und einer zusätzlichen Vergünstigung durch die KPT. Rabatt und Vergünstigung werden jährlich überprüft und können angepasst werden. Sie gelten jeweils für ein Kalenderjahr. 2018 erhalten Sie als KPT-Versicherte die gleiche Vergünstigung wie 2017.

Wir werden unsere Mitglieder im ersten Halbjahr 2018 informieren, welche Resultate die Gespräche über die Zusammenarbeit für 2019 mit der KPT erreicht wurden.

23. MAMMUT: Entdecke die schönsten Ecken Luzerns – jeden Donnerstag

Wandern mit Mammut – wandern mit Christian! Christian Werder ist diplomierter Wanderleiter des Bergführerverbands, Baumschulist, Gärtner und Naturkenner. Als Luzerner weiss er um die Schönheiten nahe der Stadt ganz besonders.

Entdecke mit ihm auf Genusswanderungen die schönsten Ecken und Flecken.



Das wichtigste zusammengefasst:

Region	Luzern, Zentralschweiz
Wann	Ab 7. Dez. 2017, 10-mal immer am Donnerstag, garantierte Durchführung!
Dauer	1 Tag, jeweils von 10.00 – ca. 16.00 Uhr
Treffpunkt	Bahnhof Luzern
Anforderungen	einfache Wanderungen von 2-3h Gehzeit, 300-400 Höhenmeter
Ausrüstung	Wanderausrüstung für jedes Wetter. Schneeschuhe und Lawinenausrüstung können im Mammut Store Luzern kostenlos ausgeliehen werden.
Details und Anmeldung	http://alpineschool.mammut.ch/de/wandern-mit-mammut/buchungsformular-wmm-1-wanderung.html

Übrigens: Bestellungen online bei MAMMUT werden kostenlos zugeschickt. Geschenkvorschläge finden Sie hier: <https://ch.mammut.com/cat/220/geschenke/>



24. Mit Atupri gesund ins neue Jahr starten

Skitour, Freeride, Langlauf oder doch lieber Schneeschuhwandern? Für Atupri Versicherte beginnt das Jahr 2018 so richtig sportlich.



Wer bei Atupri die Grund- oder Zusatzversicherung abgeschlossen hat, profitiert immer wieder von kostenlosen AtupriFit Sportangeboten. Diesen Winter geht es ab in den Schnee:

Unter kundiger Anleitung von Bergprofis machen Teilnehmende – je nach Vorkenntnissen – erste Sportarterfahrungen, feilen an Ihrer Technik oder lernen neue Tricks. Nebst Sport lernt man an den AtupriFit Events viele neue Leute kennen und geht mit einem gefüllten Wissensrucksack heim, zum Beispiel über Lawi-

nenkunde.

Und das i-Tüpfelchen: Auch um die Ausrüstung muss man sich nicht sorgen – das Material kann direkt vor Ort kostenlos gemietet werden.

Entdecken Sie die AtupriFit Events

Zusatzversicherungen: KVöV-Mitglieder profitieren von über 20% Rabatt

Nebst der kostenlosen AtupriFit Teilnahme lohnt sich eine Versicherung bei Atupri auch sonst für KVöV-Mitglieder:

- Als Mitglied erhalten Sie 10% Vergünstigung auf die Mivita Zusatzversicherung.
- Also optimale Ergänzung zu Mivita empfehlen wir Ihnen die ebenfalls vergünstigte Spitalversicherung Comforta.
- Im Mehrjahresvertrag und in Kombination mit einer Atupri Grundversicherung können Sie sogar von über 20% Rabatt profitieren.

Rabatt Zusatzversicherung	Mivita	Comforta
KVöV Aktivmitglied	10 %	10 %
3 Jahresvertrag	2 %	2 %
5 Jahresvertrag	4 %	4 %
Mit Grundversicherung Sparmodelle HMO oder FlexCare	10 %	10 %
Mit Grundversicherung Sparmodelle TelFirst oder CareMed	5 %	5 %

Informieren Sie sich jetzt über die Atupri Gesundheitsversicherung:

KVöV & Atupri – Informiert über alle Produkte und Leistungen für KVöV-Mitglieder **Prämienrechner** – Berechnen Sie Ihre Prämie unverbindlich (die 10 % KVöV-Rabatt auf die Zusatzversicherung sind in der Offerte noch nicht enthalten).

Offerte – Gerne stellen wir Ihnen eine persönliche Offerte inklusive Rabatt zu.

Persönliche Beratung – Gerne beraten wir Sie auch persönlich am Telefon. Rufen Sie uns einfach gratis an: **0800 200 888**.

25. Unser Kontakt und wichtige Informationen

Kontakte	KVöV, Postfach, 3001 Bern info@kvoev-actp.ch	Website www.kvoev.ch Deutsch www.actp.ch Französisch
Auskünfte	Geschäftsstelle KVöV, Tel. 079 223 05 25, Email info@kvoev-actp.ch Rechtsfragen Tel. 044 360 11 11, Email recht@angestellte.ch	
Mutationen	Bitte teilen Sie uns Adressänderung, Pensionierung, Austritt umgehend mit. Am einfachsten nutzen Sie den Button auf dem Internet 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. KPT, Zurich Connect, Multi-Rechtsschutz, etc.) zur Folge hat.	
Pensionierung	Wussten Sie schon, dass Sie alle Vorteile der Mitgliedschaft auch als Pensionierter behalten können – und das 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.	

26. Bulletin des Kaderverbandes des öffentlichen Verkehrs - Impressum

Herausgeber Kaderverband des öffentlichen Verkehrs Postfach, 3001 Bern	Publikation und Mailversand der Online-Version dieXperten GmbH, 8812 Horgen
Redaktion Heinz Wiggenhauser Leiter Marketing und Kommunikation info@kvoev-actp.ch	Druck und Versand der gedruckten Version Eigenleistung KVöV
Gestaltung Heinz Wiggenhauser	Redaktionsadresse Kaderverband des öffentlichen Verkehrs KVöV Postfach, 3001 Bern info@kvoev-actp.ch
Fotos Hans Schwab, KVöV	

Erscheint 6-mal pro Jahr, zweimonatlich