

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

KVöV - Bulletin Oktober 2011

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Die Sommerferien sind schon lange vorbei! Die Alltagshektik hat wieder mehr Raum eingenommen. Und so geht's weiter:

Zum neuen **SBB Salärssystem**: Über 2/3 der GAV-Mitarbeitenden der SBB haben bis zum vorgesehenen Termin die unterschriebenen Vereinbarungen zurück gesandt. Knapp 1/3 hat Einsprache erhoben und ist mit der durch die SBB vorgenommenen Zuordnung in eine Anforderungsstufe und dem damit verbundenen Salär nicht einverstanden.

Sicher verliert in einer ersten Phase niemand Geld. Doch die neuen Zuordnungen werfen Fragen auf: unter welchen Bedingungen sind sie zustande gekommen, wer hat die Stellenbeschreibungen aufgesetzt, wer sie redigiert, wer sie schlussendlich bewilligt? Dies Fragen lassen diese Umsetzung in ein anderes Licht rücken. Unglaublich und unwürdig finde ich, wenn Mitarbeitende zur Unterschrift genötigt werden – in welchem Land leben wir eigentlich? Die Geschäftsleitung SBB ist gefordert, denn die Menschen wollen Bestätigung und Wertschätzung erfahren, und ich meine zu Recht – das ist der Schlüssel zur Motivation!

Es bleibt uns die Hoffnung, dass mit der Neuorganisation des SBB Salärsystems und den zukünftig professionelleren MA-Beurteilungen auch die Stellenbeschriebe endlich den Wert erhalten, den sie in anderen Firmen schon lange haben: ein Instrument, das gemeinsam von Vorgesetztem und Mitarbeitenden erstellt wird, worauf alle wissen, wovon sie reden...!

Der KVöV war im September bei der **BLS** eingeladen und hatte Gelegenheit zu einem Gedankenaustausch mit Herrn Bernard Guillelmon (CEO) und Frau Franziska Jerman (Leiter Human Resource) zum Thema, wie eine sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeiten aussehen könnte. Neu sind wir in Kadergeschäfte eingebunden und können uns auch für die Mitglieder in der BLS engagieren, wenn vorerst auch leider der Einbezug als GAV-Sozialpartner abgelehnt wurde. Haben Sie Fragen / Anregungen dazu, teilen Sie mir das bitte mit (markus.spuehler@sbb.ch).

Herzliche Gratulation an Herr **Ralph Huber (I-PJ-ROT-FG-GIS) - KVöV-Mitglied** - zum Wahlerfolg in der PeKo Infrastruktur Fläche SBB. Der KVöV wünscht ihm viel Erfolg und einen ausgewogenen aber auch kritischen Blick für die anstehenden, interessanten Geschäfte.

Ich wünsche allen einen schönen Herbst und weiterhin eine gute und interessante Zeit.

Markus Spühler
Präsident KVöV

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

0. Inhalt

In dieser Nummer finden Sie folgende Beiträge:

- | | | |
|-----|---|--|
| 1. | Neue Image- und Werbebroschüre des KVöV | Ideal für die Mitgliederwerbung. Nutzen Sie das neue Tool |
| 2. | Anpassungen OR-Kaderreglement | Kein grosser Wurf |
| 3. | GAV-Verhandlungen bei login | Abschluss erreicht |
| 4. | Leistungsreduktion der PK SBB | Brauchen Sie Hilfe? Info-Anlass geplant – jetzt Fragen einsenden! |
| 5. | Salärrunde 2012 für GAV-Mitarbeitende eröffnet | Die Verbände haben ihre Position für die Salärrunde 2012 bekannt gegeben |
| 6. | Restrukturierung bei SBB Cargo | Der KVöV zu den bekannt gegebenen Restrukturierungsmassnahmen |
| 7. | Laufbahn bei Infrastruktur Betrieb | Neues Laufbahnmodell für ZVL am Entstehen |
| 8. | SBB Cargo International | Wieder ‚freie Fahrt‘ nach Stillstand bei GAV-Verhandlungen |
| 9. | Arbeitsrecht | Freistellung, Ferien-Mussbezug |
| 10. | Budget im Griff | „Budgetkurs“ – das eigene Portemonnaie entlasten |
| 11. | „Mais im Bundeshaus“ | Voravis: Anlass für KVöV-Pensionierte |
| 12. | DB Deutsche Bahn | Die Frauenquote für Kader der DB hält Einzug |
| 13. | Krankenkassen-Prämien | Dem Anstieg ein Schnippchen schlagen |

Auch Ihre Meinungen und Feedbacks zu der neuesten Ausgabe des Bulletins wie immer an info@kvoev-actp.ch oder an direkt an <mailto:heinz.wiggenhauser@kvoev-actp.ch>

Heinz Wiggenhauser
Marketing & Kommunikation

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

1. Neue Image- und Werbebroschüre des KVöV

Von Heinz Wiggenhauser



Seit kurzem liegt eine neue Werbe- und Imagebroschüre des KVöV, je in Deutsch und Französisch vor.

Diese Broschüren eignen sich besonders für die Werbe- und Überzeugungsarbeit bei KollegInnen, die noch nicht Mitglied beim KVöV sind. Sie fassen kurz und bündig die Ziele, Aufgaben, Organisation und vor allem die Leistungen für die Mitglieder zusammen. Am Schluss ist ein austrennbares Anmeldeformular für Neumitglieder zu finden.

Benützen Sie doch dieses wertvolle Werkzeug zur effektiven Mitgliederwerbung!

Bestellen können Sie die Broschüre bei der Geschäftsstelle des KVöV in Zürich unter info@kvoev-actp.ch — Lieferfrist: 1 Woche.

Eine beschränkte Anzahl kann auch direkt beim Präsidenten Markus Spühler am Bollwerk 4 in Bern oder im Wylerpark WYPB bei Heinz Wiggenhauser abgeholt werden.

2. Anpassungen OR-Kaderreglement

Von Markus Spühler

Die Kaderreglemente der Hierarchieebene 1 (Top Kader) und der Hierarchieebene 2 (Mittleres Kader, Basiskader und Fachspezialist/innen mit OR Vertrag) wurden überarbeitet und von der KL genehmigt. Sie treten per 1.1.2012 in Kraft.

Die neuen Kaderreglemente bringen —nach Meinung der SBB— attraktivere Anstellungsbedingungen für alle nach OR angestellten Fach- und Führungskräfte. Gezielte Erweiterungen sollen neue Anreize für die OR-Kader schaffen und damit die Wettbewerbsfähigkeit der SBB auf dem Arbeitsmarkt erhöhen. Die wichtigsten Verbesserungen, für die sich selbstverständlich auch der KVöV eingesetzt hatte, sind:

- Vaterschaftsurlaub: Erhöhung von 2 auf neu 10 Tage

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

- Erziehungsurlaub: Neu kann auf Antrag der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters ein unbezahlter Erziehungsurlaub von bis zu 3 Monaten gewährt werden.
- Zusätzliche Ferienwoche ab dem 60. Altersjahr: Mitarbeitenden ab dem 60. Altersjahr gewährt die SBB neu 7 (statt bisher 6) Ferienwochen pro Jahr.
- Leistungen bei Krankheit und Unfall: Neuaufnahme einer Regelung zur beruflichen Reintegration.

Angesichts der Erweiterungen und Anpassungen der Anstellungsbedingungen, die für die bisherigen OR-Vertragsinhaber keine Verschlechterung bringen, müssen keine neuen Einzelarbeitsverträge ausgestellt werden.

Die OR-Kader erhalten vor Inkrafttreten Anfang 2012 ein persönliches Informationsschreiben sowie das neue Kaderreglement Hierarchieebene 1 oder Hierarchieebene 2.

Meinung des KVöV:

Für den KVöV sind diese Anpassungen nur ein erster, kleiner Schritt in die richtige Richtung, aber kein grosser Wurf. Zahlreiche Chancen wie Pauschalspesen, Einmalzahlungen in die PK für alle OR-Kader, grosszügige Regelungen für Reka-Checks und kombinierte Mobilität wurden nicht umgesetzt. Ob die SBB damit das Ziel besserer Chancen am Arbeitsmarkt erreicht, bleibt abzuwarten. Der KVöV wird am Ball bleiben und Ihre berechtigten Anliegen weiterhin einbringen.

3. GAV-Verhandlungen bei login abgeschlossen

Von Markus Spühler

Nach intensiven und in sehr konstruktivem Klima geführten Diskussionen mit den Sozialpartnern ist es nun soweit:

Auf den 1. Januar 2012 erhält login einen neuen GAV. Die grösste Neuerung: login führt die 41-Stunden-Woche ein. Die Erhöhung der Arbeitszeit wird mit sechs Tagen mehr Ferien und einer generellen Lohnerhöhung von 2.4% abgegolten. Zu den weiteren Veränderungen zählen ein Vaterchaftsurlaub von fünf Tagen, eine Neuregelung der Sonntagsarbeit sowie klare Kriterien für individuelle Lohnerhöhungen. Eine weitere Erhöhung der Lohnsumme von 0.3% wurde für die Einführung eines neuen Lohnsystems reserviert.

Neues Lohnsystem

Aufgrund der im letzten Jahr erarbeiteten Kompetenzmodelle wurde das Lohnsystem überarbeitet. Neu basieren die Lohnbänder nicht mehr auf regionalen oder geschäftsbereichsspezifischen Berufsgruppen, sondern auf login-weiten Funktionen. Die Lohnbänder sind den gestiegenen Anforderungen entsprechend verlängert worden und bieten bessere Entwicklungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden.

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

Die durch die Steigerung der Wochenarbeitszeit verursachten 2.4% generelle Lohnerhöhung wurden auf die neuen Lohnbänder addiert sowie die Lohnsumme um 0,3% erhöht. Letzteres dient der Überführung in das neue System. Damit sind die Lohnverhandlungen für 2012 bezüglich direkter Lohnmassnahmen abgeschlossen. Im ersten Quartal 2012 werden aber noch Verhandlungen zu den anstehenden Veränderungen bei der Pensionskasse geführt und integriert.

Die Ausgestaltung der Lohnbänder wird derzeit ausgearbeitet und bis Ende November kommuniziert. Bis Mitte Dezember werden alle Mitarbeiter/innen brieflich über ihre persönliche Einstufung informiert.

4. SBB-Pensionskasse reduziert Leistungen

Steigende Lebenserwartung und anhaltend tiefe Zinsen am Finanzmarkt haben Folgen. Deshalb senkt die SBB Pensionskasse auf den 1. Oktober 2012 den technischen Zins von 3,5 auf 3 Prozent und den Umwandlungssatz von 6,515 auf 5,848 Prozent. Die Folgen für die aktiven Versicherten mildert eine einmalige Altersgutschrift. Zudem haben SBB und Sozialpartner Verhandlungen aufgenommen, um den Wechsel auf die neuen Grundlagen sozialverträglich abzufedern.

Der KVöV wird sich dafür einsetzen, dass diese Massnahmen mindestens paritätisch durch die SBB als Arbeitgeber mitgetragen werden, und dass, wenn immer möglich, eine Verschiebung zur Entlastung unserer Mitglieder zustande kommt.

Für viele Kolleginnen und Kollegen drängt sich nun angesichts der deutlichen Verschlechterung der zukünftigen Renten die Frage auf, ob sie sich noch zu den aktuellen Bedingungen vorzeitig pensionieren wollen / können.

Informationsanlass geplant – Senden Sie uns Ihre Fragen!

Um hier Hilfestellung zu geben, plant der KVöV einen Informationsanlass noch diesen Winter durchzuführen, mit der Unterstützung von namhaften PK-Experten.

Bitte an alle, die sich mit diesem Thema auseinandersetzen: senden Sie Ihre Fragen zum Thema an info@kvoev-actp.ch, damit wir uns bereits jetzt vorbereiten können.

In jedem Fall stehen wir auch parallel zum Info-Anlass für individuelle Fragen zur Verfügung, unter derselben Mailadresse.

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

5. Lohnforderungen SBB 2012

Lohnforderungen für 2012

Die Verhandlungsgemeinschaft GAV SBB haben der SBB die folgenden Forderungen für die kommenden Lohnverhandlungen eingereicht:

- Generelle Lohnerhöhung um 2 Prozent mit entsprechender Anhebung der Lohnbänder ;
- Volle Schadloshaltung des Personals beim Leistungsabbau der Pensionskasse ;
- 0,75 Prozent der Lohnsumme für systembedingte Anstiege .

Revendications salariales pour 2012

La communauté de négociations de la CCT CFF ont présenté aux CFF les revendications suivantes pour les prochaines négociations salariales:

- Augmentation générale des salaires de 2 pour-cent avec hausse correspondante des plages salariales;
- Dédommagement complet du personnel dans le cadre de la baisse de prestations de la caisse de pensions;
- 0,75 pour-cent de la masse salariale pour les promotions liées au système.

6. Restrukturierung bei SBB Cargo

Von Markus Spühler

SBB Cargo setzt ein weiteres Paket von Sanierungsmassnahmen um. Die Massnahmen mit einer erhofften Wirkung von 80 Millionen Franken sind laut Leitung SBB Cargo nötig, um den weiter gestiegenen unternehmerischen Risiken entgegenzuwirken und bis 2013 ein ausgeglichenes Ergebnis zu erreichen, wie es mit dem Bund als Eigner vereinbart wurde.

Teil des Massnahmenpakets ist die Reduktion der Strukturkosten, also aller Kosten, die unabhängig vom Transportvolumen anfallen. Diese sind deutlich höher als sonst in der Gütertransportbranche üblich, besonders die Personalkosten in Administration und Verwaltung. SBB Cargo muss hier sparen und will das durch eine Reduktion der Anzahl Stellen in diesen Bereichen tun. Einfachere, unternehmensweit standardisierte Abläufe sollen den Wegfall von Arbeitsplätzen kompensieren, vor allem in der Finanz- und Vertriebsabteilung sowie in der Informatik.

Mit diesen und weiteren Massnahmen werden über die nächsten Jahre, ein grosser Teil davon bis 2013, rund 200 Stellen in Administration und Verwaltung abgebaut – vor allem am Hauptsitz von SBB Cargo in Basel, vereinzelt auch in den Regionen.

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

Wie bei der SBB üblich, wird es im GAV-Bereich keine Entlassungen geben. Der Stellenabbau soll so weit als möglich über natürliche Fluktuation erfolgen. Mitarbeitende, die dennoch ihre Stelle verlieren, werden bei der Stellensuche und beruflichen Neuorientierung durch die SBB unterstützt.

Nach Auskunft von SBB Cargo sind wenige Stellen mit Einzelarbeitsvertrag nach OR betroffen. Hier sind dem KVöV individuelle Massnahmen zur Neuorientierung versprochen worden.

Auch die Produktion organisiert sich neu. In einem ersten Schritt wird per Anfang 2012 der Bereich Fahrplanplanung und -Steuerung entlang der Produktelogik aus dem Schlüsselprojekt FITS aufgestellt. Damit liegt die Kostenverantwortung künftig in den beiden Bereichen Wagenladungsverkehr und Ganzzugsverkehr.

In einem zweiten Schritt richtet sich die Produktion per Fahrplanwechsel im Dezember 2012 nicht mehr nach Regionen sondern nach ihren Hauptaufgaben aus: Die Regionale Cargo Produktion, das Lokpersonal und Operations.

Leiter Produktion ist nach wie vor der sehr ausgewiesene und kompetente Ruedi Büchi.

Meinung des KVöV

Der KVöV nimmt von den Massnahmen Kenntnis. Wir werden die Umsetzung eng begleiten. Den Cargo-Mitarbeitenden steht der KVöV gerne zur Verfügung. Bei Fragen oder wenn Sie Unterstützung benötigen wenden Sie sich bitte an markus.spuehler@sbb.ch.

7. Neue Laufbahn bei Infrastruktur Betrieb

Von Markus Spühler

Karrieren / Laufbahnen ZVL

Die klassische SBB-Laufbahn vom Betriebsdisponenten zum Bahnhofsvorstand entspricht nicht mehr der aktuellen Situation. Damit den Mitarbeitenden ihre Perspektive innerhalb I-B aufgezeigt werden kann, wird die Laufbahn „Betrieb“ neu erarbeitet. Im Rahmen der Kommunikation des neuen Lohnsystems wurde dies bereits angekündigt.

In einem 1. Schritt wurde der Fokus auf die Verkehrssteuerung gelegt (im speziellen ZVL BZ). Das Ziel ist, bis Ende 2011 für den ganzen Geschäftsbereich Infrastruktur Betrieb die Laufbahn neu zu erstellen. Das Vorgehen sieht so aus:

- Soll-Zustand definieren, wenn MA die 2. Ausbildung ZVL abgeschlossen haben;
- Fokus „Verkehrssteuerung“ ist relativ weit entwickelt. Neu kann eine Fachkarriere transparent aufgezeigt werden;
- BAN, INT, RB, TEZ werden im nächsten Schritt vertieft erarbeitet;

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

Der PeKo I, dem stellvertretenden Leiter BZ und ZVL/DBV wurde die Laufbahn vorgestellt und ihre Meinung dazu abgeholt.

Inputs / Fragen :

FRAGE: Was passiert, wenn ein ZVL (p) keine Bereitschaft für eine der definierten Rollen für den ZVL (s) zeigt?

- Wenn die Bereitschaft nicht vorhanden ist, wird der Mitarbeiter im Anspruchsniveau AN „G“ bleiben. Grundsätzlich sind die Mitarbeit in Projekten und die Bereitschaft, auch die Instruktion und allfällig anschliessende Ablösungen in einer der aufgeführten Rollen zu machen, eine Voraussetzung für den „automatischen“ Aufstieg.

FRAGE: Ist es möglich, die Anzahl FTEs je Funktion in der Laufbahn aufzuzeigen?

- Bei den Funktionen „I“ und höher wäre dies möglich. Jedoch ist wichtig, dass dieses Mengengerüst nicht als Kontingent angeschaut wird. Bis zum AN „H“ besteht ein Automatismus in den Sektoren und die Anzahl ist dementsprechend variabel.

FRAGE: Müssen die heute nominierten Leiter Kommandoraum alle aufgeführten Weiterbildungen nachholen?

- Die nominierten Mitarbeitenden übernehmen die Funktion gemäss der Nomination BZ. Mit dem Vorgesetzten wird geklärt, welche Weiterbildungen allenfalls noch angegangen werden, damit die Funktion optimal ausgeführt werden kann.

FRAGE: Beim Automatismus bis ins AN „H“ wird seitens Personalverbände die aufgeführten Kriterien in Frage gestellt. Aus ihrer Sicht entspricht dies nicht den Abmachungen ZVL „H“.

- Dies wird von I-B noch geklärt.

FRAGE: Werden alle ZVL (Senior) mit der Rolle DBV automatisch ZVL (Experte) oder besteht ein Kontingent?

- Es wird nur eine bestimmte Anzahl ZVL (Experte) geben. Die Anzahl ist abhängig von den nötigen Ablösungen der Leiter Kommandoraum.

OR-Vertrag für L Sektor im BZ:

Die Leitung Betrieb hat am 17. Oktober und das Gremium KooGAV am 19. Oktober, unter der Leitung des Leiters SBB HR Markus Jordi, dem Antrag des KVöV zugestimmt. Die betroffenen Mitarbeitenden werden im November durch die SBB angeschrieben und erhalten eine entsprechende Offerte. Immer unter Einhaltung der 5%-Klausel und Freiwilligkeit.

Der KVöV wird Sie weiter informieren. Bei Fragen wenden Sie sich an markus.spuehler@sbb.ch.

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

8. SBB Cargo International

Von Markus Spühler

Zuerst das Erfreuliche

Cargo International hat an ihrem neuen Standort – in Olten - den Betrieb aufgenommen und den Start mit seinen Mitarbeitenden, inkl. den Mitarbeitenden der Geschäftsbereiche Deutschland und Italien, sehr kreativ gefeiert. Der KVöV wünscht der jungen Unternehmung viel Erfolg!

Jetzt aber das weniger Schöne

Die Erarbeitung des neuen GAV mit Cargo International gestaltet sich dagegen eher mühsam und schwierig!

Der Grund war Uneinigkeit in der Unterstellung nach GAV oder OR. Der KVöV zeigte sich in dieser Frage offen, wenn eine Lösung logisch und nachvollziehbar sei. Am 20. Oktober kam die Verhandlungsgemeinschaft nach klärendem Gespräch mit der Leitung zum Schluss, die Verhandlungen weiter zu führen.

Wiederaufnahme der Verhandlungen

Die SBB Cargo International sowie auch die Gewerkschaften / Verbände sind bereit, die Verhandlungen zum GAV wieder aufzunehmen und den Unterbruch zu beenden.

Wegen unterschiedlichen Standpunkten im Thema „Geltungsbereich“ wurden die Verhandlungen am 17. August 2011 unterbrochen. Die Gewerkschaften/Verbände verlangten das Thema auf einer höheren Stufe eskalieren zu lassen. Die Arbeiten in allen Unterarbeitsgruppen wurden weitergeführt.

Unter Berücksichtigung der Interessen von sowohl Unternehmung und der Gewerkschaften / Verbände wird auch der Geltungsbereich offen verhandelt.

Das gemeinsame Ziel ist es, schlussendlich einen gleichwertigen GAV zum gegenwärtig anwendbaren GAV SBB Cargo AG (Gesamtarbeitsvertrag 2007 – 2010) abzuschliessen.

Wir werden Sie in diesem Geschäft weiterhin auf dem Laufenden halten.

9. Arbeitsrecht

Ferienbezug oder Stellensuche?

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

Werden Arbeitsverhältnisse gekündigt, stehen dem Arbeitnehmer oft noch Ferientage zu, die er nicht bezogen hat. Falls der Arbeitgeber auf die Arbeit des Angestellten verzichten kann, so ist er – daran nicht zuletzt, um Lohnkosten zu sparen – daran interessiert, dass Ferienguthaben bis zum Vertragsende möglichst abgebaut werden. Häufig stellt er den Arbeitnehmer daher von der weiteren Arbeit frei und teilt ihm mit, dass damit sämtliche Ferienansprüche abgegolten seien. Zahlreiche Angestellte wehren sich dagegen, weil sie befürchten, dass ihnen neben dem Ferienbezug nicht mehr genügend Zeit zur Stellensuche verbleibt.

Das Verbot der Geldzahlung

Ferien dienen der Erholung des Arbeitnehmers und sind daher während des Arbeitsverhältnisses als bezahlte Ferienzeit zu gewähren. Das Obligationenrecht verbietet, dass sie einfach durch Geldzahlung abgegolten werden. Dieses Verbot gilt nicht, sofern und soweit die Ferien bis zum Vertragsende faktisch gar nicht mehr bezogen werden können. Aber auch wenn ein Ferienbezug rechnerisch noch möglich ist, kann dieser dem Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung nur bedingt zugemutet werden.

Einer Ferienanordnung steht der Zweck der Kündigungsfrist entgegen. Denn diese soll es dem Angestellten ermöglichen, in dieser Zeit eine neue Arbeitsstelle zu suchen. Die Stellensuche geht einem Ferienbezug vor. Zudem hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, seine Ferien angemessen vorzubereiten. Der Angestellte ist daher nur bei längeren Kündigungsfristen, die sein Ferienguthaben deutlich überschreiten, verpflichtet, seine restlichen Ferien einzuziehen. Massgebend sind dabei jeweils die konkreten Umstände des Einzelfalles. – Falls und sobald der Arbeitnehmer bereits eine neue Arbeitsstelle gefunden hat, ist er nicht mehr durch eine Stellensuche daran gehindert, seine Ferien während der restlichen Kündigungsfrist zu beziehen.

Gerichtspraxis uneinheitlich

Ob dem Angestellten ein Ferienbezug zuzumuten ist, hängt zudem davon, ob der Arbeitgeber ihn von der weiteren Arbeit freistellt. Während einer unbedingten Freistellung ist ein Ferienbezug eher zumutbar. Massgebend ist dabei das im konkreten Fall bestehende Verhältnis zwischen Freistellungsdauer und Länge des Ferienguthabens. Die Gerichtspraxis dazu ist allerdings nicht einheitlich.

Damit eine Freistellung ein Ferienguthaben konsumieren kann, muss die Freistellungszeit mindestens das Doppelte der offenen Ferientage betragen. Je kürzer hingegen eine Kündigungsfrist ist, desto weniger kann eine Freistellung in dieser Zeit jene Wirkung entfalten. Zu berücksichtigen ist ferner, ob der Arbeitnehmer nur während der eigentlichen Kündigungsfrist, die nach Gesetz oder Vertrag einzuhalten ist, von der Arbeit befreit ist. Falls die Freistellungszeit jedoch bereits für eine freiwillig verlängerte Kündigungsfrist gilt, so steht dem Ferienbezug eine Stellensuche nicht entgegen, weil der Anspruch darauf erst während der eigentlichen Kündigungsfrist gegeben ist.

10. Budgetkurs: «Mit dem Einkommen auskommen»

Von SBB Personalfürsorge

Das eigene Portemonnaie fest im Griff? Dabei hilft eine persönliche Einnahmen- und Ausgabenplanung. Warum ein eigenes Budget führen? Wie gestaltet man sein Budget? In welche Schulden-

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

fallen kann man stolpern? Diese und andere Fragen rund um das persönliche Budget werden im Kurs «Mit dem Einkommen auskommen» beantwortet. Eine Sozialberaterin oder ein Sozialberater der SBB Sozialberatung leitet den Budgetkurs. Der Kurs unterstützt Ihre Finanzplanung ohne Ihre Brieftasche zu belasten: die Stiftung Personalfonds SBB bezahlt die Kurskosten. Der Kurs wird in der Freizeit besucht. Die Teilnahme des Partners oder der Partnerin wird empfohlen.

2011 – Anmeldung bis 10. 11. 2011

Datum	Zeit	Ort	Adresse	Sprache
18. 11. 2011	13.30–16.30	Lausanne	Avenue de la Gare 43	Französisch
24. 11. 2011	13.30–16.30	Bern	Bollwerk 8	Deutsch
29. 11. 2011	13.30–16.30	Zürich	Kasernenstrasse 97	Deutsch
1. 12. 2011	13.30–16.30	Olten	Tannwaldstrasse 48	Deutsch

2012 – Anmeldung bis 10. 1. 2012

Datum	Zeit	Ort	Adresse	Sprache
18. 1. 2012	13.30–16.30	Bern	Bollwerk 8	Deutsch
18. 1. 2012	9.00–12.00	Bellinzona	FFS Gestione Immobili, Palazzo Stazione	Italienisch
20. 1. 2012	13.30–16.30	Zürich	Kasernenstrasse 97	Deutsch
26. 1. 2012	13.30–16.30	Basel	Das Neue Rialto Birsigstrasse 45	Deutsch
31. 1. 2012	14.00–17.00	Sargans	SBB Baudienstzentrum, Ragazerstr. 53	Deutsch

Anmelden im Intranet unter <http://hr.sbb.ch/budgetkurs>

Auskünfte unter sozialberatung@sbb.ch oder Telefon 051 220 37 34

11. Anlass für KVöV-Pensionierte - Terminblocker

Von Hans Schwab

„Mais im Bundeshaus“

Am 17. Januar 2012 findet ein Anlass speziell für KVöV-Pensionierte statt. Soviel sei verraten – er findet in Bern statt.

Details und Anmelde-möglichkeit folgen. Reservieren Sie sich das Datum schon mal.

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

12. **Frauenquote: Deutsche Bahn will mehr Frauen in Top-Positionen**

Die bundeseigene Deutsche Bahn (DB) will mehr Frauen in Top-Positionen bringen. Bis 2015 solle jede fünfte Führungskraft weiblich sein, teilte der Konzern am Sonntag mit.

Derzeit seien es 16 Prozent. In der gesamten Belegschaft soll der Frauenanteil auf 25 Prozent steigen. Aktuell sind rund 33.000 der 192.000 Mitarbeiter der DB Deutschland Frauen, das sind rund 17 Prozent. "Wir wollen mehr Vielfalt bei der DB. Das ist entscheidend für eine gute Zusammenarbeit und für die Entwicklung einer Unternehmenskultur, in der sich alle wertgeschätzt fühlen", hieß es in der Erklärung von Bahn-Personalvorstand Ulrich Weber.

Das Unternehmen hat dazu ein umfassendes Programm aufgesetzt. Dazu gehört unter anderem die Absicht, kurzfristig Frauen als Aufsichtsratsmitglieder zu benennen. Zudem müsse künftig für jede Führungsposition mindestens eine Frau vorgeschlagen werden. Ein Mentoring-Programm soll Frauen und Männer bei der Rückkehr aus der Elternzeit in den Beruf unterstützen. Darüber hinaus will das Unternehmen an Schulen und Hochschulen verstärkt weiblichen Nachwuchs für die traditionell männerdominierte Mobilitätsbranche anwerben.

Um eine Frauenquote in den Chefetagen der Top-Unternehmen geht es auch bei einem Spitzentreffen von Vertretern der Bundesregierung mit den Personalvorständen der 30 Dax-Konzerne an diesem Montag in Berlin. In einem gemeinsamen Zielkatalog wird eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils auf mittlerer und höherer Führungsebene angekündigt - je nach Unternehmen bis 2020 auf bis zu 30 Prozent. Die Worte "Vorstand" oder "Aufsichtsrat" kommen aber nicht vor. Dies sorgte bereits für breite Kritik.

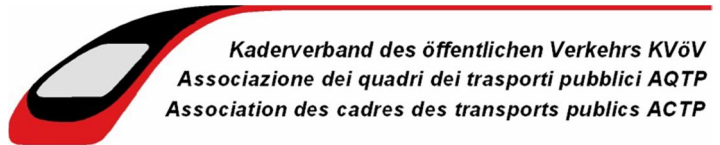
13. **Dem Prämien-Anstieg ein Schnippchen schlagen.**

Von Urs Meier

Die Krankenkassen-Prämien steigen wieder deutlich — profitieren Sie darum jetzt von einem Kollektivrabatt!

Mit den steigenden Krankenkassen-Prämien ist es wichtig, das eigene Versicherungsportefeuille mal wieder unter die Lupe zu nehmen. Nutzen Sie wirklich schon alle Einsparmöglichkeiten, die sich Ihnen bieten?

Über unsere Partnerin, die Schweizer Kader Organisation SKO können Sie z.B. von bis zu 30% Rabatt auf den Zusatzversicherungen ihrer Partner-Krankenkassen profitieren. Wussten Sie das schon? Bei folgenden Krankenkassen haben Sie die Möglichkeit von einem Kollektivrabatt zu profitieren: CONCORDIA, CSS (inkl. Arcosana, Auxilia), Helsana (inkl. avanex, Progres, sansan), ÖKK,



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

SWICA, Visana. Zusätzlich bietet auch die KTP Spezialkonditionen für die MitgliederInnen des KVöV.

Das Beste daran ist – nicht nur Sie profitieren davon. Auch Ihr/e Partner/in und Kinder (im gleichen Haushalt lebend und unter 25) können vom gleichen Rabatt profitieren.

Lassen Sie sich Ihre bisherige Deckung im Falle einer Mitgliedschaft bei obigen Kassen mit dem Kollektivrabatt offerieren und Sie sehen schnell, es lohnt sich. Dafür müssen Sie nur Ihre Krankenkasse kontaktieren (Agentur oder Kundendienst) und diese darum bitten, Ihnen eine Offerte zu den Kollektivkonditionen der SKO zu unterbreiten (der KVöV-Mitgliederausweis und die Mitgliedernummer sind massgebend).

Wenn Sie daran denken, allenfalls auch die Kasse zu wechseln: lassen Sie sich jedenfalls Offerten von den KVöV- / SKO-Partnerkassen erstellen, Sie werden positiv überrascht sein!

Für weitere Fragen zu diesem Thema steht Ihnen Hr. Marc Schällebaum von der SKO gerne zur Verfügung: Tel. 043 300 50 65 – Mail : m.schaellebaum@sko.ch.