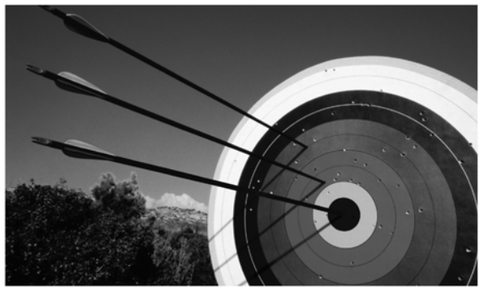
Exklusives Mitgliederangebot: privaLex®

Profitieren Sie jetzt von 50% Rabatt bei privaLex®, der Global-Rechtsschutzversicherung für Privatpersonen und Familien!

Rechtsschutz
Protection juridique
Protezione giuridica

Spezial-Rabatt 50%!



Ein Rechtsschutz-Volltreffer.

Egal, ob Sie als Konsument, Verkehrsteilnehmer, Urlauber, Arbeitnehmer, Patient, Sportler oder sonst wie zu Ihrem Recht kommen wollen:
privaLex® setzt Ihre Interessen weltweit durch.

privaLex® wirkt umfassend.

Damit Sie nicht nur Recht haben, sondern auch Recht bekommen: CAP hilft Ihnen schnell und effizient!
Und erst noch ohne dass Sie tausende von Franken für Anwälte, Gerichtskosten und Expertisen aufs Spiel setzen müssen.
Günstiger kommen Sie nirgends zu Ihrem Recht!

privaLex® trägt die anfallenden

- Anwaltshonorare
- Expertisenkosten
- Gerichts- und Untersuchungskosten
- Prozessentschädigungen
- Strafkautionen
- Mediationskosten.

Meine Anmeldung.

Ich habe die Allgemeinen Bedingungen (AB) auf www.cap.ch gelesen, bin Mitglied von VSLF (Verband Schweizer Lokomotivführer und Anwärter) und schliesse den Global-Rechtsschutz ab für:

Mieter Familie ☐ CHF 173.30 statt CHF 346.50 — Eigentümer Familie ☐ CHF 227.90 statt CHF 455.70
Mieter Einzel ☐ CHF 144.90 statt CHF 289.80 — Eigentümer Einzel ☐ CHF 199.50 statt CHF 399.00

Vertragsdauer: 1 Jahr, mit jährlicher, stillschweigender Erneuerung, wenn nicht 3 Monate vor Verfall gekündigt wird.
Zahlbar: Jährlich im Voraus
Gültig ab: _____ (frühestens 1 Tag nach Posteingang bei der CAP)

Name/Vorname: _____

Adresse/PLZ/Ort: _____

Telefon/Mobile: _____ **Geburtsdatum:** _____

Datum Verbandsbeitritt/Mitgliedschafts-Nummer: _____

Ort, Datum: _____ **Unterschrift:** _____

Einsenden direkt an: CAP Rechtsschutz, Spezialgeschäft, Baslerstrasse 52, 8048 Zürich, Tel. 058 358 09 09, hugo.nuss@cap.ch

Es gelten die Allgemeinen Bedingungen (AB) privaLex®, Global-Rechtsschutz für Mieter/Eigentümer, Ausgabe 06.2009. Der Rechtsschutz im Zusammenhang mit der statutarischen Tätigkeit des Verbandes VSLF wird ausschliesslich über die Grunddeckung von VSLF gewährt.
Ihre Daten werden absolut vertraulich behandelt. Bei der Bearbeitung und Aufbewahrung von Personendaten beachten wir die Vorschriften des Bundesgesetzes über den Datenschutz (DSG) und seiner Verordnung. Die Daten werden nur für die gewünschten Zwecke genutzt (z.B. Erstellen einer Offerte/Police oder Zustellung von Unterlagen) und nicht an Dritte weitergegeben. Wir behalten uns aber vor, Ihre Daten im Zusammenhang mit Produkteoptimierungen und für interne Marketingzwecke zu bearbeiten. Sie haben ein Recht auf Auskunft sowie unter bestimmten Voraussetzungen ein Recht auf Berichtigung, Sperrung oder Löschung Ihrer elektronisch gespeicherten oder im Dossier abgelegten Daten.

Editorial

Hubert Giger; Präsident VSLF

Geschätzte Kolleginnen und Kollegen

Der grösste GAU (grösster anzunehmender Unfall) ist mittlerweile eingetroffen, die Sanierungsmassnahmen der PK SBB sind beschlossene Sache und der Bund hat noch nicht entschieden, ob er uns überhaupt unterstützt und falls ja, mit welchem Betrag.
Die Dimensionen dieser Sanierungsmassnahmen ab nächstem Jahr werden vom Personal nur bedingt wahrgenommen, nicht zuletzt weil auf dem Lohnzettel keine zusätzlichen Abzüge aufgeführt sein werden. Mit der Nullverzinsung des Kapitals der zweiten Säule wird erst im Alter festgestellt werden, dass das Kapital keine feudale Pension ergibt und eine vorzeitige Pension sich praktisch niemand mehr leisten kann.
Bei der PK Ascoop ist es nicht besser, die Bahnen zahlen nach Kräften in ein grosses schwarzes Loch. Es ist eine Frage der Zeit, bis die ersten Verkehrsunternehmen den Konkurs anmelden müssen.
Interessanterweise wurde die aufschiebende Wirkung der Klage gegen die Eidgenossenschaft durch den Bund anerkannt und im Gegenzug hat der Stiftungsrat der PK SBB die Zusicherung gegeben, drei Jahre nicht zu klagen. Somit hat der Bundesrat und das Parlament keinen Druck, das Geschäft PK SBB und Ascoop anzugehen, warum auch!? Die Frage ist erlaubt, wann wir unser Schicksal und das unseres öffentlichen Verkehrs selber in die Hand nehmen müssen. Nur durch vorauseilenden Gehorsam mit Sanierungsmassnahmen, welche ihren Zweck nach menschlichem Ermessen sowieso nie erfüllen werden, erreichen wir offensichtlich nicht, dass der Bund seine Verantwortung für die Pensionen seiner ehemaligen Beamten übernimmt.

Bei der BLS AG ist der vom VSLF nicht unterzeichnete GAV (ohne unser Zutun) weiterentwickelt worden, viel mehr Fleisch am Knochen hat es trotzdem immer noch nicht. Die Sektion BLS des VSLF hat die Mitglieder befragt und das Resultat zeigt, dass die Basis eine Unterzeichung des GAV durch den VSLF wünscht, damit der VSLF bei der BLS nicht nur bei den Geschäften der Abteilung Z, sondern bei allen Geschäften mit am Tisch sitzt. Der Auftrag ist klar und es ist eine Chance, auf diesem Weg aktiv Verbesserungen zu erreichen; die jetzigen GAV Partner der BLS haben dies bisher nicht erreicht. Die BLS, SEV und transfair haben wir bereits bezüglich der Modalitäten eines Beitritts angefragt; zur Geschichte des GAV BLS ist ein Text in diesem Heft.

Nach der Kündigung der Vision 2010 bei SBB P lud die SBB-Spitze zu diesbezüglichen Gesprächen ein, welche als positiv bezeichnet werden können. Oder sagen wir es anders, wir haben an diesen zwei Tagen mehr geregelt als in den gesamten letzten drei Jahren. Die Einreihung der Lokführer bleibt provisorisch bestehen, ist aber ab Neujahr 2010 grundsätzlich offen. Und sollte das Projekt ToCo sich im nächsten Sommer als Ente entpuppen, beginnen wir ganz von vorne mit der Festlegung der Entlöhnung des Lokpersonals. Mehr zu diesem Thema in diesem Heft. Ich bin nach wie vor überzeugt, dass die Kündigung der Vision 2010 notwendig und richtig war.

Der freie Markt für Lokführer hat infolge der sich bereits konsolidierenden Finanz- und Wirtschafskrise in der Schweiz seltsame Blüten getrieben. Einerseits wird offen über Entlassungen von Lokführern nachgedacht, andererseits versucht man dringend Lokführer auszubilden und zum Tiefstlohn anzustellen. Notabene, Personen über 40 Jahren werden nicht mehr zur Ausbildung zugelassen und neuerdings bedient man sich wie selbstverständlich des jahrelangen totgesagten flexiblen Einsatzes auf Güter- und Personenzügen. Unsere Konsequenz muss es sein, unser Recht auf Freizeit und Freitage einzufordern, damit der Markt zu spielen beginnt, denn das Angebot regelt die Nachfrage (oder umgekehrt).

Mit grosser Sorge erfahren wir über immer unhaltbarere Zustände in der Ausbildung junger Kolleginnen und Kollegen. Man kann mittlerweile nicht mehr von Ausbildungen sprechen, sondern eher von zusammengebastelten Kurzinstruktionen. Das Führen eines Zuges bei den Schweizerischen Eisenbahnen ist mittlerweile *Learning by Doing* im laufenden Betrieb. Der VSLF hat dies beim BAV beanstandet, die Antwort ist so dürftig wie es nicht anders zu erwarten war. Dass zusätzlich das Mindestalter auf dem Führerstand heruntergesetzt werden soll (neue VTE) und gleichzeitig keine abgeschlossene Lehre oder Matura mehr verlangt wird, rundet das Bild ab. Es ist nur logisch, dass ausser dem VSLF als Berufsverband für Lokomotivführer, alle Beteiligten ein Interesse daran haben, die Grundanforderungen möglichst tief zu halten, damit jeder Einwohner die Möglichkeit hat, Lokführer zu werden (siehe dazu auch die Berichte zum Thema in diesem Heft).

Persönlich belasten mich diverse Gespräche mit älteren Lokführern, welche in die Mühlen von Reintegrations-Massnahmen durch Gesundheitsmanagement-Projekte geraten sind. Der Ansatz, dass durch Massnahmen die Absenzen verringert und das Personal sich besserer Gesundheit erfreuen soll, ist sehr gut. Die Ausführung dazu gleicht mehr einer Hetzjagd und schürt berechtigte Existenzängste. Selbstverständlich sind keinerlei Mittel und Ressourcen (z.B. für eine entsprechende Dienstplangestaltung) vorhanden, um effektiv auf notwendige Verbesserungen für den Mitarbeiter einzugehen. So werden einzig Stellen in der Verwaltung gerechtfertigt und durch die Verunsicherung älterer Mitarbeiter der Bahnbetrieb gefährdet sowie die durch den unregelmässigen Dienst ohnehin grosse Belastung noch weiter erhöht. Ich erinnere mich noch genau, als die Projektleiterin eines Gesundheitsmanagement-Projekts die SBB mit der Begründung verlassen hat, dass die gute Grundidee durch die geplante Umsetzung durch die SBB das Gegenteil bewirken wird. Sie hat leider Recht behalten.

Zwischen dem 12. und 28. November finden die Generalversammlungen der einzelnen Sektionen statt. Ich werde alle Versammlungen besuchen und stehe zu eurer Verfügung. Nutzen wir die Gelegenheit, uns auszutauschen und das weitere Vorgehen des VSLF zu bestimmen.

Euer
Hubert Giger
Präsident VSLF

Sockelbeiträge

Vorstand VSLF

Sockelbeiträge bei Lohnforderungen

In den letzten Jahren wurden an den Lohnverhandlungen, auch bei diversen Bahnen, vermehrt Sockelbeiträge gefordert. Sockelbeiträge sind feste Frankenbeträge, welche versichert sind und allen Angestellten gleichermassen zugutekommen.
Diese Sockelbeiträge sind für die unteren Einkommen ein Vorteil, da sie prozentual zu ihrem Einkommen grösser ausfallen als bei den oberen Einkommen. Sie stellen also ein Instrument zum tendenziellen Ausgleich der Löhne und Gehaltsstufen dar.
Bei den meisten Bahnen wird einerseits über eine Lohnerhöhung für den Teuerungsausgleich verhandelt (welcher theoretisch auch ausgleichend auf die Löhne und Gehaltsstufen wirkt) und andererseits werden individuelle Lohnerhöhungen ausgehandelt, damit junge Angestellte in ihrer jeweiligen Gehaltsstufe aufsteigen und ihr Lohnziel erreichen. Es müssen immer beide Bereiche gespiesen werden, damit zum einen alle Angestellten möglichst die Teuerung erhalten und zum andern die jungen Angestellten in ihrer Gehaltsstufe nicht stehen bleiben und ihre wachsende Erfahrung berücksichtigt wird.

Durch die Forderung von Sockelbeiträgen stehen somit weniger Mittel für die älteren Angestellten (Teuerung) wie auch für die jungen Angestellten (Aufstieg) bereit. Dadurch verlieren besonders die Jungen und die Älteren ab einer mittleren Einkommenstufe, was weder sozial noch solidarisch ist.
Soziale Forderungen sind durch die GAV Verhandlungen in den jeweiligen Lohnsystemen abgebildet oder andernfalls dort einzufordern und nicht an den Lohnverhandlungen zu verlangen.
Die gemeinsam ausgehandelten Lohnsysteme können mit Sockelbeiträgen auch bei genügend vorhandenen Mitteln nicht eingehalten werden; dies besonders zu ungunsten der jungen Angestellten.

Der VSLF setzt sich an den Lohnverhandlungen gegen Sockelbeiträge ein.

Kündigung Vision 2010 durch den VSLF

Vorstand VSLF

Entstehung Vision 2010
Die Vision 2010 war das Folgeprojekt des gescheiterten Projekts Z (Z wie Zukunft/Zufriedenheit/Zusammenarbeit) aus dem Jahre 2003. Aufgrund der Forderung der SBB nach einem billigen Lokführer für den Regionalverkehr entstand der Kompromiss, durch die Öffnung der FS (Funktionsstufe) 11 und 12 den Regionalverkehr billiger anbieten zu können und gleichzeitig auf die Einführung von Regionallokführern zu verzichten. Nach 4 Workshops der Verbände mit dem Lokpersonal in der ganzen Schweiz im Jahre 2005 begannen die Verhandlungen mit der SBB über das Projekt 2010, welches ein neues Berufsbild und eine neue Entlöhnungsstruktur beinhalten sollte. Am 26. September 2005 wurde die Vision 2010 unterzeichnet.

Inhalt der Vision 2010
Die Vision 2010 regelt als Kern den Aufstieg der Lokführer ausgehend von der FS 11 bis zur FS 15 (mit der Möglichkeit ein paar LF in die FS 16 zu befördern). Die Depotstandorte wurden unterteilt in Depots mit keinem, mittlerem und grossem Aufstiegspotential, was der FS 12, 14 und 15 entsprach. Die Depotzuteilungen wurden aufgrund der befahrenen Strecken, Fahrzeuge und der Komplexität der Leistungen definiert; sie müssen teilweise als politische Einstufungen bezeichnet werden. Der LF Z200 und Z 140 wurde durch den LF Kat. D nach VTE abgelöst und jeder Lokführer fährt grundsätzlich alle Strecken und Fahrzeuge seines Depots. Weiter wurde dem Lokpersonal eine persönliche Weiterentwicklung im Kadernachwuchspool, eine Selbsteinteilung und die BBT-Anerkennung des Lokführerberufes zugesichert.
Die Personalbeurteilung (PB) für das Lokpersonal wurde durch ein standardisiertes Führungs- und Entwicklungsgespräch ersetzt und alle LF gemäss dem PB-Wert C beurteilt.

Entwicklung der Vision 2010
Nach der Unterzeichung der Vision 2010 fanden regelmässige Treffen in einem Begleitausschuss mit der Leitung P-OP statt, um die Umsetzung der vorgesehenen Punkte anzugehen und die vielen nicht genau definierten Prozesse zu regeln.
Im Begleitausschuss Vision 2010 konnten selten nachhaltige Lösungen gefunden werden und oft wurde einfach auf Zeit gespielt. Die stetige Zunahme von ungelösten Problemen lassen den Schluss zu, dass die SBB an Lösungen grundsätzlich nicht interessiert gewesen sind.
Mit der seit Herbst 2008 geplanten Einführung von Regionallokführern in Basel im Frühling 2009 und mittlerweile in der ganzen Schweiz hat die SBB die Grundlage der Vision 2010 gebrochen. Mittlerweile war keinerlei Vertrauensbasis mehr vorhanden und der VSLF war nicht gewillt sind, seinen Teil der Abmachungen auf dieser Basis weiterhin zu erfüllen. Seit Inkrafttreten der Vision 2010 im September 2005 vermochte die Vereinbarung nie zu befriedigen und im Laufe der Zeit kamen immer komplexere Problemstellungen dazu.
Folgende Punkte waren Mitte 2009 noch nicht gelöst:

Schweizweite Rangliste
Die Verteilung der 25% FS 11-15 erfolgte nicht nach schweizweiter Rangliste, wovon der VSLF immer ausgegangen war, sondern pro Depot. Dadurch wurden Lokführer in Depots mit vielen älteren Kollegen diskriminiert. Dieses System, das erst bei der Redaktion der Vision 2010 durch die SBB eingeflochten wurde, verunmöglichte die Abgeltung eines gerechten Erfahrungsanstiegs. Heute haben Lokführer mit wesentlich weniger Dienstjahren die FS 15, während erfahrenere Kollegen in der FS 14 verbleiben. Erst durch langjährige Intervention des VSLF wurde vor einem Jahr auf die schweizweite Rangliste umgestellt – leider viel zu spät, das Chaos war schon angerichtet.

FS 16 / Zulage für Auslandfahrten
Für die in der Vision 2010 vorgesehene Zuteilung der FS 16 konnten keine Lokführer mit zusätzlichen Aufgaben ermittelt werden. Eine Umwandlung in Zulagen für Lokführer mit einer Auslandlizenz stellte einen Kompromiss dar, welchen beide Parteien anerkannten. Es wurde von beiden Seiten je ein Vorschlag präsentiert, die SBB setzte danach keinen von beiden um, sondern diktierte eine nicht nachvollziehbare ungerechte Billigversion. Verhandlungen fanden nicht statt und die Vision 2010 wurde abermals verletzt.

Zuteilung der Depots nach Aufstiegspotential
Die Depotstandorte wurden nach Anforderungen in drei Kategorien aufgeteilt. Diese Aufteilung erfolgte weder nach nachvollziehbaren Kriterien noch stellte sie uns zufrieden. Es muss von einer politischen Zuteilung gesprochen werden. Eine Überprüfung der Depotzuteilung wurde immer herausgeschoben und somit ist die Zuteilung an diversen Standorten nicht begründbar und entspricht nicht dem Sinn der Aufteilung nach Anforderungen.

Lokführer Ausbildung
Die SBB hat die Ausbildung zum Lokführer auf Standorte mit kleinem Streckenrayon und wenig zu fahrenden Fahrzeugtypen verschoben. Das Ziel war eine möglichst billige Ausbildung, leider auf Kosten der Qualität. Wichtige Elemente des Systems wurden vernachlässigt, so brachte der Wechsel in ein grösseres Depot einen Lokführer in unsichere Situationen. So musste er da Zugtypen führen - zum Beispiel schwere Intercity-Züge mit hoher Geschwindigkeit -, auf denen er weder ausgebildet noch geprüft war. Die mangelhafte Präsentation eines neuen Ausbildungskonzepts zeigt wiederum die Konzeptlosigkeit in der Abteilung Zugführung.
Eine modulare Ausbildung, bei welcher der Zeitpunkt, in welchem die einzelnen Module unterrichtet werden, nicht festgelegt, sondern nach Gutdünken der SBB bestimmt wurde, widerspricht der Vision 2010. Es ist nur eine Ausbildung zum Lokführer Kat. D VTE mit dem vollumfänglichen Depotprofil ohne Spezialfahrzeuge (ICE, TGV, CIS) vorgesehen.

Aktuelle Ausbildung in Basel
Die bereits beschlossene Ausbildung einer Klasse in Basel im Regionalverkehr, welche von der SBB angeordnet wurde, entspricht dem Lokführer Z 140, welcher explizit durch die Vision 2010 abgelöst wurde. Auch dies verletzt die Vision 2010.

Anzahl Stellen nach FS / Überzählige nicht im System berücksichtigt
Da die Vision 2010 die Stellen je Funktionsstufe nach dem Bedarf an Lokführern verteilt, muss man annehmen, dass der Bedarf künstlich tief gehalten wird. Die Auswirkungen sehen wir jeden Tag mit viel zu wenigen Lokführern auch bei ausgeglichenem Bestand. Zudem werden Ziele in die Bedarfsrechnung 2009 aufgenommen z.B. die Abwesenheit bei Krankheit oder Unfall. Dieses Ziel ist um 2 Tage tiefer angesetzt als die effektive durchschnittliche Abwesenheit von 2008. Auf das ganze Lokpersonal gerechnet sind dies alleine über 4000 Tage oder 20 Lokführer, die dann real fehlen. Aber die SBB kann so den Aufstieg von 5 Kollegen in die 15 FS verhindern. Ist der Bestand des Lokpersonals über dem Bedarf – z.B. Bedarfsrechnung 2007 – ist nirgends geregelt, wie diese Überzähligen einzureihen sind. Gemäss Vision 2010 haben sie gar keine Stelle. Ausserdem wurden diverse Mitarbeiter bei der Bedarfsrechnung vergessen, sie sind als Lokführer angestellt, aber nicht in dieser Funktion vollumfänglich tätig. Auch dies senkte den Bedarf und in der Realität fehlen weitere Lokführer.

Laufbahnmodell
Das Laufbahnmodell der Funktionsstufen 11–15 kann nur funktionieren, wenn neue Lokführer rekrutiert werden, welche ihre Laufbahn in der FS 11 beginnen. Somit ist der Aufstieg für die bestehenden FS 11 Lokführer in die FS 12 usw. möglich. Durch die Einstellung von ausgebildeten Lokführern in eine höhere FS als die FS 11 wird dies verunmöglicht, sie fallen im System sogar zurück. Die Auslagerung von Arbeit anstelle der Anstellung von neuen Lokführern verzögert das System des Laufbahnmodells zusätzlich. All diese Faktoren verunmöglichen das Laufbahnmodell und diskriminieren unsere jungen Kollegen. Mit einer korrekten Entlöhnung hat dies nichts mehr zu tun.

Lokführer in der FS 12
Es sind bereits heute Lokführer in der FS 12 angestellt, obwohl dies nach Vision 2010 nicht möglich ist, solange nicht 25% des Bestandes in der FS 11 eingereiht ist. Werden bilaterale Beförderungen entgegen Vision 2010 gemacht?

BBT-Anerkennung
In der Vision 2010 ist vereinbart, dass die SBB eine Anerkennung des Lokführerberufs beim Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) anstreben. Bisher haben weder die SBB noch der Verband öffentlicher Verkehr (VöV) beim BBT ein Anerkennungsgesuch eingereicht.

Selbsteinteilung
Nach über zwei Jahren war die SBB nicht im Stande, ein brauchbares Modell für eine Selbsteinteilung zu präsentieren. Ein allfälliger Versuch scheiterte an der Bedingung der SBB, nach dem Versuch das gewählte System schweizweit einzuführen. Da eine Steigerung der Zufriedenheit des Lokpersonals nicht absehbar war und beim Lokpersonal eine grosse Ablehnung und Misstrauen gegenüber der Selbsteinteilung herrschte, lehnten wir die Einführung in der vorgesehenen Form ab. Die budgetierten Kosten für die Selbsteinteilung wurden bis heute nicht zu Gunsten des Lokpersonals eingesetzt.

Wertschätzende Personalführung
Der Führung des Lokpersonals ist nach Vision 2010 ein hoher Stellenwert einzuräumen. Die massiven Probleme mit der Personalbeurteilung wurden durch die von unserer Seite geforderte Umwandlung in ein Führungs- und Entwicklungsgespräch entschärft. Von einer ernstzunehmenden, wertschätzenden Personalführung ist leider bis heute nichts zu spüren.

Kündigung der Vision 2010 durch den VSLF
An der Generalversammlung vom 28. März 2009 in Brig hat die Basis dem Antrag des Vorstands VSLF zugestimmt, die Vision 2010 zu kündigen. Die Kündigungsmitteilung an die SBB und die anderen Sozialpartner erfolgte im Juni 2009 auf den 31. Dezember 2009 hin. Die Parteien haben die Kündigung durch den VSLF auf Ende 2009 akzeptiert.
Mit der Kündigung ist das Berufsbild des Lokführers und die Entlöhnung bei SBB P grundsätzlich ab 1. Januar 2010 nicht mehr geregelt. ■

«Retraite» Treffen mit den SBB Personenverkehr

Hubert Giger; Präsident VSLF

Aufgrund der Kündigung der Vision 2010 durch den VSLF, der diversen ungelösten Probleme beim Lokpersonal SBB P, den daraus folgenden Spannungen zwischen dem VSLF und der SBB, welche sich auch in einer vermehrten Medienpräsenz des VSLF zeigte, und den mittlerweile blockierten Gesprächen im Begleitausschuss Vision 2010 hat die SBB ein Spitzen-Treffen «Retraite» mit allen Parteien unter Einbezug des Personalchefs SBB einberufen. Die Treffen fanden am 11. und 28. September 2009 in Bern statt.

Ergebnisse:

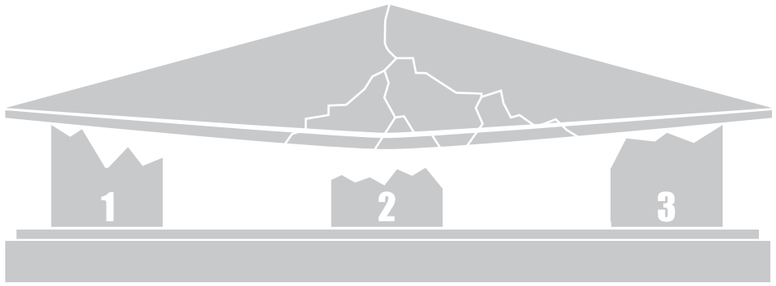
- **Führungs- und Entwicklungsgespräch (FEG):** An Stelle der Personalbeurteilung nach GAV soll im Bereich Lokpersonal P weiterhin das FEG geführt werden analog Vision 2010.
- **Berufsbild:** Berufsbild Lokpersonal ist neu mit der PeKo zu definieren. Die Ausbildung der Kat. D erfolgt nach VTE.
- **BBT-Anerkennung:** Die BBT-Anerkennung soll angestrebt werden, es wird ein Projektplan erstellt und in Zusammenarbeit mit dem Verband öffentlicher Verkehr wird im Januar 2010 über das weitere Vorgehen informiert.
- **Grundausbildung:** Es ist mit der PeKo der Zeitraum zu definieren, wann ein/e Lokführer/in in einer modularen Ausbildung das entsprechende Depotprofil des Ausbildungsstandorts erreicht haben soll. Die Strecken und Fahrzeuge sind zu definieren.
- **Entlöhnung während der Ausbildung:** Ausbildungslohn soll in einer Vereinbarung mit den Sozialpartnern festgelegt werden und abgeklärt werden, ob Zulagen weiterhin pauschal abgegolten werden.
- **Anfangslohn nach Ausbildung:** Erstellen einer Vereinbarung mit den Sozialpartnern für das Übergangsjahr 2010. Heutige FS-Struktur (FS11 bis 15) bleibt bis Abschluss ToCo bestehen.
- **Auslandentschädigung:** LokführerInnen, welche ins Ausland (zur Zeit Bellegarde, Frasne, Singen) fahren, werden in die FS15 eingereiht. Lokführer/innen, welche bereits in der FS 15 eingereiht sind, erhalten eine einmalige Prämie für 2009/10. Mit ToCo werden die Anforderungen neu bewertet, das Ergebnis wird in den neuen Anforderungsniveaus (ToCo) abgebildet.
- **Besuch von Kursen (z.B. LEA2):** Für zukünftige Ausbildungen analog der LEA-Schulung werden die Prozesse und allfällige Zeitgutschriften vorgängig mit der PeKo P geklärt. Somit sollten dank der Intervention des VSLF Kurse in der Freizeit und ausserhalb der Dienstschicht Geschichte sein.
- **BAR-Verhandlung:** Arbeitsgruppe 1. Aufsetzer «sofort änderbar»/Auslegeordnung gemeinsames Verständnis Okt. 2009 / BAR-Verhandlungen bis Juni 2010
- **Einhaltung der Bandbreiten (JAZ 150 Std.):** Klage des VSLF beim Schiedsgericht wird vorläufig aufrechterhalten. SBB zahlt hohe Zeitkonten zu 100% aus. Der VSLF verlangt im Minimum die Akzeptierung als Überzeit und die Ausbezahlung zu 125%.
- **Monatseinteilung:** Künftig sollen in der Monatseinteilung am 20. des Vormonats 90% eingeteilt sein. Am letzten Arbeitstag vor Ferien und arbeitsfreien Tagen gemäss Jahreseinteilung sind die Einsätze für den ersten Arbeitstag danach bekannt. Im Gegenzug ziehen VSLF und SEV ihre diesbezügliche Klage beim Schiedsgericht zurück.
- **Arbeitsbeginn:** Es wird ein Ein- und Aussetzpunkt pro Standort (PB oder Depot) definiert. Der Ein- und Aussetzpunkt ist in dem Bahnhofteil, wo sich die Garderobenkasten befinden. An allen Standorten erhält jeder LF einen Garderobenschrank.
- **Arbeitsbeginn auswärtige Ablösungen:** VöV hat beim BAV interveniert und empfiehlt seinen Mitgliedern, die bisherige Berechnung beizubehalten (Mehraufwand). SBB behält heutige Regelung bei.

Bei den Ergebnissen muss berücksichtigt werden, dass die SBB Mitte 2010 mit dem Projekt ToCo (Total Compensation) alle Einreihungen im Konzern SBB neu festlegen will, womit gewisse Entscheide als Übergangsregelungen zu verstehen sind. Über die Einführung von ToCo entscheiden die Sozialpartner mit.
Die Kündigung der Vision 2010 war wichtig und richtig. Sollte mit dem Entlöhnungssystem ToCo keine korrekte Entlöhnung der Lokführer vollzogen werden, sind Neuverhandlungen notwendig.
Bezüglich des grossen Unterbestands an Lokführern bei SBB P wurden keine Lösungen gefunden, womit die Aufrechthaltung des Anrufes des Schiedsgerichts eine logische Konsequenz ist. Mit einer Auszahlung der grossen Zeitkonten zu 100% gibt sich der VSLF nicht zufrieden.

Mit diesen zwei «Retraite»-Arbeitstagen ist eine neuen Vertrauensbasis gebildet worden. Werden alle offenen Punkte zügig und korrekt umgesetzt und bleibt die Bereitschaft der SBB für nachhaltige Lösungen erhalten, haben wir bei SBB P ein anständiges Niveau der Sozialpartnerschaft gefunden. ■

Sanierungsfall Pensionskasse SBB

Richard Widmer; CO-Redaktor Loco Folio



Jetzt ist es offiziell: Mit Schreiben vom September 2009 hat uns der Stiftungsratspräsident und Personalvertreter Erwin Schwarb sowie der abtretende Geschäftsführer Rudolf Stampfli über die – vor allem für die aktiven Versicherten – schmerzhaften Sanierungsmassnahmen informiert. SBB-Angestellte müssen demnach ab Januar 2010 erneut Sanierungsbeiträge von 2%, ab Juli 2010 von 2,5% des beitragspflichtigen Lohnes bezahlen. Zusätzlich wird das Altersguthaben im Jahr 2009 gar nicht und bis 2019 nur minimal verzinst, dazu wird das Rentenzielalter von 63,5 auf 65 Jahre erhöht.
Es ist dies eine Kombination verschiedener Massnahmen, von welchen jede für sich schmerzhaft ist, alle zusammen aber einschneidende Auswirkungen auf unseren Lohn und unsere zukünftigen Renten haben. Für die Rentenbezüger ändert sich mit dem neuen Sanierungskonzept nichts: Sie erhalten weiterhin keinen Teuerungsausgleich.
Was empfindet der Lokführer/die Lokführerin angesichts dieser Massnahmen? Wut? Enttäuschung? Frustration? Will sich mancher gar nicht mit dieser unangenehmen Thematik befassen nach dem Motto: «Kopf in den Sand»? Zahlreiche Betroffene

Viele Kollegen und Kolleginnen sind sehr verärgert und machen die Faust im Sack.

haben offenbar den Ernst der Lage erkannt, wie die beeindruckende Teilnahme an der »Kundgebung gegen den Pensionskassenbschiss» vom 19. September 2009 zeigte. Viele Kollegen und Kolleginnen sind sehr verärgert und machen die Faust im Sack.
Gewiss wird durch solche Tiefschläge weder Motivation noch Zufriedenheit der Mitarbeiter gefördert – ganz im Gegenteil! Das Ausmass der Einbussen für die aktiven Versicherten ist beträchtlich. Um dies abzuschätzen, lohnt es sich, bei Gelegenheit die Rentenaussichten auf dem letzten Pensionskassenausweis (Stand 01. 01. 2009) mit dem Ergebnis der aktuellen Rentenberechnung (www.pksbb.ch) zu vergleichen. Im Vergleich zum Modellzins von 3,5% auf dem PK-Ausweis ergeben sich gravierende Abweichungen von mehr als CHF 1000 pro Monat. Auch der Vergleich mit der Variante «BVG-Zins 2%» ist ernüchternd! Ich empfehle jedem Kollegen, diese Rentenberechnung vorzunehmen und seine persönlichen Zahlen zu vergleichen. Das Resultat wird manchen - im negativen Sinne - überraschen.
Alleine die Nichtverzinsung des angesparten Kapitals im Jahr 2009 hat gravierende Auswirkungen. Je mehr Geld ein Mitarbeiter auf seinem Konto hat, umso schlimmer wirkt sich diese Massnahme aus. Die Rechnung ist einfach: Bei einem Betrag von CHF 400'000 und einer Verzinsung von 2,75% (Zinssatz 2008) entgehen dem Versicherten CHF 11'000! Es folgen gemäss Sanierungsplan 10 Jahre mit minimaler Verzinsung zum BVG-Mindestsatz von aktuell 2% (immer zu beachten: Nötig für das Erreichen des Rentenzieles ist eine Verzinsung von 3,5%!).
Zusätzlich ist der Lohnverlust durch die Abzüge für den Sanierungsbeitrag zu berücksichtigen.
Unabhängig von der desolaten Lage der PK SBB ist die Diskussion um den Umwandlungssatz auf der politischen Ebene im Gange. Auch hier zeichnet sich ab: Die zukünftigen Altersrenten werden sinken. Mit dem Umwandlungssatz wird im Beitragsprimat die Höhe der Rente auf Grund des vorhandenen Kapitals berechnet (früher 7,2%, aktuell 7,05%, sinkt bis 2014 auf 6,8%; eine Reduktion auf 6,4% ist jedoch bereits vorgesehen). Basis dieser Diskussionen ist die steigende Lebenserwartung der Menschen. Martin Janssen, Professor für Finanzmarkttheorie, macht seit Jahren darauf aufmerksam, dass die aktuellen Renten 30-40% zu hoch sind (d.h. die aktiven Mitarbeiter zahlen für die überhöhten Renten der Bezüger). Er erachtet einen Umwandlungssatz von 5-5,5% für realistisch (Tages Anzeiger vom 24.09.09). Zu erwarten ist, dass dieser für die Rentenhöhe entscheidende Wert in den nächsten Jahren sinken wird. Die Simulation auf www.pk.sbb geht von einem Satz von 6,515% aus, was langfristig gesehen als zu optimistisch einzuschätzen ist.

Fazit
Für die aktiven Versicherten ist die Situation deprimierend: Massiv schlechtere Rentenaussichten, dazu die riesige Last der Sanierungsmassnahmen – alles muss durch sie und das Unternehmen SBB finanziert werden. Der in Aussicht gestellte und an sich unzureichende Betrag des Bundes von CHF 1,15 Mrd ist zudem noch keineswegs gesichert, da die Beratung darüber im Parlament noch hängig ist. Kaum auszudenken, was für Folgen es für uns hätte, wenn auch noch diese Nachzahlung des Bundes wegfallen würde!
Wir Lokführerinnen und Lokführer sind bei unserer beruflichen Arbeit gewohnt, Verantwortung für unsere Tätigkeit zu übernehmen. Für Fehlentscheidungen werden wir zur Rechenschaft gezogen. Angesichts der gravierenden Schieflage unserer PK SBB (Fehlbetrag per Ende

Es ist unverständlich, dass für solche Ergebnisse niemand gerade stehen muss!

2008 CHF 2'982 Mio – alleine im Jahr 2008 wurde ein Jahresverlust von CHF 1'882 Mio verzeichnet) stellt sich die Frage nach den Verantwortlichkeiten für den jetzigen Zustand der Kasse. Es ist unverständlich, dass für solche Ergebnisse niemand gerade stehen muss! Wenn dann noch der Ende Oktober 2009 in Rente gehende Geschäftsführer Rudolf Stampfli dafür gelobt wird, dass er die Pensionskasse SBB «aufgebaut und mit einem qualifizierten Team von Mitarbeitenden über die letzten 11 Jahre erfolgreich geführt habe» (nachzulesen in einem bezeichnenderweise nicht unterschriebenen Brief an die Versicherten vom September 2009), dann muss man dem unbekannten Verfasser zumindest eine blühende Fantasie attestieren.
Wir als Betroffene, welche die angerichtete Suppe auslöffeln müssen, können über solche Verdrehung von Tatsachen nur ungläubig staunen. ■

(Quellen: Info zur Pensionskassensanierung vom September 2009; Informationen des VSLF zur Sanierung der PK SBB vom 07. September 2009; Tages Anzeiger vom 24. September 2009)

Prüfungskriterien für Triebfahrzeugführende

Briefwechsel VSLF mit dem BAV

Bundesamt für Verkehr BAV
3003 Bern

Zürich, den 19. Juni 2009

Mangelhafte Prüfungskriterien für Triebfahrzeugführende nach VTE

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Verband Schweizer Lokomotivführer und Anwärter VSLF hat nach eingehenden Abklärungen festgestellt, dass diverse Eisenbahnverkehrsunternehmen EVU die Lokführerausbildung und insbesondere die Bewertungs- und Beurteilungskriterien für die praktische Fähigkeitsprüfungen der LokführerInnen zum Erhalt der Lizenzen Kategorie C und D nicht nach den geltenden Richtlinien des UVEK ausführen und das BAV als Aufsichtsbehörde dieses Vorgehen akzeptiert.
Insbesondere die Richtlinie nach Artikel 33-42 und 50-52 der Verordnung des UVEK über die Zulassung zum Führen von Triebfahrzeugen der Eisenbahnen (VTE1) wird nach unserer Auffassung nicht eingehalten.

Auszug aus der Richtlinie:
1.4 Prüfungsinhalte
1.4.1 Allgemeines
Bei jeder Prüfung wird anhand von Stichproben kontrolliert, ob der Kandidat oder die Kandidatin die gestellten Anforderungen erfüllt. Jede Prüfung muss - ob mündlich, schriftlich oder praktisch - die Eigenschaften einer guten Stichprobe aufweisen. Deshalb sind die Kenntnisse der zu prüfenden Person immer in einer «angemessenen Bandbreite» zu prüfen, damit ein möglichst objektives Bild für den Prüfungsentscheid vorliegt (…).
2.1.1 Grundsätze für die Fähigkeitsprüfung
(…) Zur systematischen Planung gehören die vorgängige Analyse der zu prüfenden Fähigkeiten aufgrund des bisherigen Ausbildungsverlaufes einerseits und der Art der Prüfung (mündliche, schriftliche oder praktische Prüfung bzw. Nachprüfung) andrerseits. Die Planung der praktischen Prüfung muss im Weiteren aussagekräftige, relevante Strecken (Einspur-, Doppelspur- und Wechselbetriebstrecken, je nach Unternehmung) und Zugskompositionen sowie die für die Kategorie relevanten minimalen Vorgaben bezüglich Höchstgeschwindigkeit und Streckenlänge berücksichtigen (…).
2.5 Praktische Prüfung
2.5.1 Allgemeines
(…) Der Schwierigkeitsgrad der praktischen Prüfungsfahrt bemisst sich an der zu prüfenden Kategorie und den in der Praxis nach der Prüfung eigenständig zu erbringenden Leistung (…).
Dabei werden konkret folgende Punkte nur teilweise beachtet und widersprechen sich grundsätzlich:
(…) Der Schwierigkeitsgrad der praktischen Prüfungsfahrt bemisst sich an der zu prüfenden Kategorie und den in der Praxis nach der Prüfung eigenständig zu erbringenden Leistung (…).
Grundsätzlich dürfen nach der Prüfung mit der Lizenz D sämtliche in der Schweiz zugelassenen Züge der Kategorie Personenzüge oder/und Güterzüge auf dem ganzen Normalspurbereich der Schweiz geführt werden (Ausnahmen z.B. ETCS, Strecken ohne Block).
Wie die EVU die Lokführer kurz nach der Ausbildung einsetzen möchte, darf keinen Einfluss auf den Umfang und den Schwierigkeitsgrad der praktischen Prüfungsfahrt haben, da eine unbegrenzte Lizenz erteilt wird und nicht ein beschränkte Lizenz für nach der Prüfung vorerst vermuteten zu erbringenden Leistung. Die Lokführer können die EVU unmittelbar nach bestandenen Fähigkeitsprüfungen wechseln oder die EVU kann den Einsatzbereich ihrer Lokführer jederzeit ändern (Depotwechsel, Fahrzeuginstruktion, Leistungsverschiebungen).
Das verändert zweifelsfrei die «eigenständig zu erbringenden Leistung» ohne dass weitere Prüfungen für die dazu nötige Fähigkeit zu absolvieren sind.
(…) Jede Prüfung muss - ob mündlich, schriftlich oder praktisch - die Eigenschaften einer guten Stichprobe aufweisen. Deshalb sind die Kenntnisse der zu prüfenden Person immer in einer «angemessenen Bandbreite» zu prüfen. (…)
Es ist offensichtlich, dass praktische Prüfungsfahrten mit kurzen und leichten Regionalzügen auf einigen wenige Nebenlinien keine angemessene Bandbreite ist, um eine Lizenz zu erteilen welche die Erlaubnis beinhaltet, lange und schwere Fernverkehrszüge auf anspruchsvollsten Strecken mit hoher Geschwindigkeit zu führen. Ebenso sind praktische Prüfungsfahrten mit kurzen Post- und Güterzügen keine angemessene Bandbreite für das spätere Führen von schweren Güterzügen, teilweise mit Gefahrengut.
Von einer «guten Stichprobe» kann bei solchen Prüfungsfahrten keine Rede sein. Auch der Strecken-Rayon ist bei Prüfungsfahrten oftmals unangemessen klein. Auf die Problematik der erteilten P- oder G-Module und das Führen von gemischten Zugsgattungen, welche einfach als Postzüge bezeichnet werden, gehen wir bewusst nicht ein.
Unsere Abklärungen ergaben, dass für eine Lizenz Kategorie D Personenverkehr bei der praktischen Prüfung mindestens folgende Fähigkeiten zwingend überprüft werden müssen:
Fehlerfreies und sicheres Befahren von:
- Strecken mit Kurzblock
- Strecken mit starken Gefällen und schweren Zügen
- Strecken welche mit 160 km/h befahren werden
- komplexen Strecken mit hoher Dichte an Signalen und Geschwindigkeitsschwellen (z.B. Knotenbahnhöfe)
- komplexen Bahnhöfen

Fehlerfreies und sicheres Führen von Zügen:
- die über 800t schwer sind
- die über 300m lang sind
- die fahrdienstlich begleitet sind
- die fahrdienstlich nicht begleitet sind
- die von einer Lok gezogen werden (inkl. Stufenschalterlokomotiven)
- die nicht von einer Lok gezogen werden (Triebzüge und Pendelzüge)
- bei maximaler Geschwindigkeit (entsprechend der jeweiligen Kategorie)
- bei Tag und bei Nacht
- die auf Notfahrt eingestellt sind
- mit V-Regler
- ohne V-Regler

Fehlerfreies und sicheres Handhaben von Störungen und alltäglichen Situationen:
- Kuppeln von Triebfahrzeugen und Wagen
- Indirektes Führen von Zügen und Rangierfahrten
- Beheben von Bremsstörungen
- Durchführen von Bremsproben «vom Boden aus»

Um den Betrieb nicht zu stören, können folgende Fähigkeiten auch auf einem realitätsnahen Simulator geprüft werden:
- Sämtliche Punkte die auf dem Sammelformular «Befehle» aufgeführt sind
- Rangieren auf der Strecke
- Verhalten bei gezogener Notbremse
- Verhalten bei Personenunfall
- Verhalten bei einem Brand im Zug

In den Bewertungs- und Beurteilungskriterien für die praktische Prüfung (Anhang 3 VTE) werden die oben aufgeführten Prüfungsthemen nicht explizit vorgegeben und werden demzufolge nicht zwingend geprüft. Dies ermöglicht den EVU die praktischen Prüfungen zum Erhalt der Lizenz Kategorie D möglichst einfach zu gestalten und nach Erhalt der Lizenz durch Fahrzeug- und Streckeninstruktionen den Schwierigkeitsgrad der Einsätze ohne Kontrolle durch das BAV massiv zu erweitern. Dieser Umstand ist der Sicherheit und der Leistungsfähigkeit der Eisenbahnen klar abträglich und garantiert in kleinster Weise das sichere Führen aller Züge nach VTE durch die Lokomotivführer.
Für den VSLF ist es nicht nachvollziehbar, wieso das BAV die Kompetenz beim Umfang der abzulegenden Prüfung für die Zulassung von Triebfahrzeugführenden den EVU überlässt.

Wir sehen die Verantwortlichkeit klar beim BAV.

Der VSLF erwarten vom BAV eine Stellungnahme zur geschilderten Problematik.

Freundliche Grüsse
Hubert Giger
Präsident VSLF

Kopie:
UVEK-Generalsekretär Dr. Hans Werder

Neues Mitteilungsformular für Lokführer-AnwärterInnen

Der VSLF ist interessiert an der Ausbildung der Lokführer-Anwärter/innen. Mit einem neuen Formular im Internet können uns Probleme, Fragen, Kritik und Bemerkungen zur Ausbildung mitgeteilt werden. Durch die Meldungen der LF-Anwärter/innen kann der VSLF konkrete Forderungen und Vorschläge bei den Ausbildungsfirmen, den Bahnen und dem BAV vorbringen.

www.vslf.com / KONTAKT / Mitteilung LF-Anwärter

Antwort BAV

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation

Bundesamt für Verkehr

CH-3003 Bern, BAV

Verband Schweizer Lokomotivführer
und Anwärter
z.Hd. Herrn H. Giger
Hardhof 38
8064 Zürich

Referenz/Aktenzeichen: 431.1; 2009-07-08/32
Ihr Zeichen:
Unser Zeichen: jek
Sachbearbeiter/in: Karl Jetzer
Bern, 13. Juli 2009

Prüfungskriterien für Triebfahrzeugführende nach VTE

Sehr geehrter Herr Giger

Wir danken Ihnen für Ihr Schreiben vom 19. Juni 2009 betreffend die Prüfungskriterien nach VTE und nehmen dazu wie folgt Stellung:

Im Jahr 1999 wurden mit der Bahnreform Voraussetzungen für einen freien Netzzugang auf dem schweizerischen Schienennetz geschaffen. Im Jahr 2003 erfolgte die Inkraftsetzung der Verordnung über das Führen von Triebfahrzeugen der Eisenbahnen (VTE). Damit wurden einheitliche Kriterien für die Grundanforderungen und standardisierte Kategorien für die Triebfahrzeugführenden der verschiedenen Eisenbahnunternehmen der vielfältigen „Bahnlandschaft Schweiz" geschaffen. Dem Trend zur Ausrichtung von spezifischen Transportbedürfnissen wurde entsprechend mit den Modulen für Personen- und Güterzüge Rechnung getragen. Mit den verbindlichen Vorgaben für die psychologische Tauglichkeit wurde überdies die Gewähr erhöht, dass im Normalfall die Ausbildung und Prüfung zum Streckenlokführer der Kategorie C oder D erfolgreich abgeschlossen und zu einem späteren Zeitpunkt auch ein erweiterter Einsatz auf mehreren Netzen oder im grenzüberschreitenden Verkehr bewältigt werden kann.
Die Ausbildungsverantwortung ist bei den Eisenbahnunternehmen geblieben, während die Prüfungskriterien durch das BAV festgelegt worden sind.

Die verkehrliche und technische Entwicklung ist auch am Rollmaterial nicht spurlos vorbeigegangen, sodass die Richtlinien-Vorgabe dem gesamten Spektrum von Nostalgiezügen mit Dampftraktion über die klassischen lokomotivbespannten Reisezüge bis zu den neuesten Entwicklungen (Neigezüge, Triebzüge für den Nah- und Fernverkehr) oder von Rangierbewegungen im Anschlussgleis über Nahgüterzüge bis zu internationalen Ferngüterzügen Rechnung zu tragen hat.

Somit war klar, dass nur einfache Minimalkriterien festgelegt werden konnten, damit die Umsetzbarkeit ermöglicht und die Vielfalt der verschiedenen EVU berücksichtigt werden konnten. So wurde generell auf eine Vorgabe von Achszahlen, Anhängelasten sowie auf Bauart- und Bedienungsunterschiede von Triebfahrzeugen verzichtet. Eine Abgrenzung war in der Abstufung zwischen den beiden Strecken-Kategorien C und D erforderlich mit zusätzlichen Gewichtseinschränkungen der Anhängelast für das Befahren von starken Neigungen für die Kategorie C.

Sie verweisen in Ihrem Schreiben auf Fälle mehrerer EVU, welche sich nicht an die Vorgaben der Richtlinie Fähigkeits- und periodische Prüfungen halten würden. Wir überprüfen die Einhaltung der Vorgaben durch sporadische Begleitungen von Prüfungen durch die Fachexperten des BAV sowie durch die Kontrolle der Prüfungsprotokolle. Für solche Hinweise auf möglichen Verstösse sind wir Ihnen dankbar. Damit das BAV aufsichtsrechtlich tätig werden kann, sind jedoch konkrete Hinweise zwingend. Wir bitten Sie deshalb um Mitteilung, welche Prüfungen von welchen Unternehmen nachweislich nicht den Richtlinienvorgaben entsprochen haben. Ihre Angaben werden wir vertraulich behandeln.

Der Entwurf der VTE 2010 befindet sich aktuell in der Anhörung bei den EVU und weiteren interessierten Kreisen. Sie haben diesbezüglich auch ein Schreiben erhalten. Wir laden Sie ein, zum Entwurf Stellung zu beziehen.

Freundliche Grüsse

i.V. M. Ehrll

Dr. Max Friedli, Direktor

Eindrücke der Ausbildung Lokführer in Basel SBB Personenverkehr

Lokführerklasse Basel

Professionalität der Ausbilder von *login*
Gemäss Infoveranstaltung vor Beginn der Ausbildung verfügen alle Ausbilder über eine entsprechende Ausbildung. Leider nein, was sich mit wenigen Ausnahmen in der grossen Unsicherheit und der kaum vorhandenen Erfahrung im Umgang mit einer Klasse zeigte.
Am Re 420-Kurs, nachdem die Vielfachsteuerung eingerichtet war, (notabene durch eine Kursteilnehmerin, die restlichen Teilnehmer durften nicht helfen und standen etwas verloren um die Lok herum => methodisch-didaktische Erfahrung Ausbilder?) musste ein Klassenmitglied dem Ausbilder erklären, wie die Vielfachsteuerung nun getestet wird. Spätere Erklärung von *login* zu dem Fall: besagter Ausbilder arbeitet bei der BLS und kennt die SBB-Vorschriften diesbezüglich nicht.
Instruktionstag Bahnhofskenntnisse Olten /Delémont: der Ausbilder war überhaupt nicht vorbereitet, wusste nicht, welche Strecken wir befahren und wollte uns somit das AS Richtung Aarburg zeigen. Hallo, wir fahren die S3 von Basel?!? Dieser Tag wurde ca. 2 Monate, nachdem wir mit der Streckenkenntnis begonnen hatten, eingeplant und brachte zu diesem Zeitpunkt so gut wie gar nichts mehr. Ideal wäre zu Beginn der Streckenkenntnis gewesen.

Organisation generell
Über die gesamte Ausbildung betrachtet wirkte die Organisation sehr laienhaft. In der Basisausbildung (erste drei Monate), war durch die SBB entschieden, dass wir noch in der Zugvorbereitung ausgebildet werden sollen und somit auf allen Fahrzeugen ausser ICE und CIS instruiert werden. Diese Kurse wurden im Juni reingequetscht, mit dem Fazit, dass nach dem zweiten Kurs alle genug von Luftschemas hatten und kaum jemand mehr aufnahmefähig war. Am ICN-Kurs kam eine Hilfslok (zum Kuppeln mit der Hilfskupplung) um dann gleich wieder zu verschwinden: die Lokleitung hatte interveniert und benötigte das Fahrzeug, es folgte ein Telefon-Marathon des Ausbilders mit *login* und Lokleitung. Nach einer Stunde kam dann wieder eine Lok (an die falsche Seite des ICN…). Wir müssen sagen, dass uns diese Fahrzeugkurse bei weitem nicht ausreichen, um diese bedienen zu können. Die Anzahl Teilnehmer waren zu gross, man bekam gar nicht soviel mit. Wir mussten den Kurs quasi in der Freizeit nochmals wiederholen.
Rund zwei Wochen vor der praktischen Manöver- und Triebfahrzeugprüfung müssen wir sagen, dass wir nicht sicher sind, ob unser Wissen ausreicht, diese Prüfung zu bestehen! Wir gingen nun an den Wochenenden nochmals auf alle Fahrzeuge und arbeiteten diese durch.
Die Fahrpraxis auf Re 420/NPZ: Rasch merkten wir, dass wir nicht sehr oft zum Fahren auf diesen Fahrzeugen kamen. Doch genau hier fehlte die Praxis! Als wir dies im Ausbildungszentrum Löwenberg AZL dem anwesenden PEX mitteilten, ja sogar erklärten, dass viele Angst oder grossen Respekt vor diesen Fahrzeugen und deren Bedienung hätten, erwiderte der PEX, dass es in unserer Verantwortung liege, dass wir genügend Fahrpraxis auf diesen Fahrzeugen erlangten! Es kann doch nicht sein, dass in einer Ausbildung die Lernenden für so etwas verantwortlich sind! Unsere Klassenausbilder stellten daraufhin freiwillig spezielle Re 420-NPZ-Touren zusammen.

Simulatoren
Am Anfang der Ausbildung verbrachten wir unzählige Stunden am Tischsimulator, wobei der grosse Teil aus Rangierübungen auf einer Diesellok bestand. Im Sommer dann das Highlight: Re 420-Simulator! Dieser brachte sehr viel, was wir auch rückmeldeten. Es wäre nochmals ein Tag auf diesem Simulator geplant, war dann die Antwort. Gut, jetzt, rund einen Monat vor der Fahrprüfung dürfen wir wieder in den Simulator. Aber 420-Simulator? Fehl am Platz! Der Tischsimulator sollte es sein, es folgt der reguläre Instruktionstag der Lokführer. Es würde wirklich jedem mehr bringen, nochmals auf dem Re 420-Simulator üben zu können. Wir verbrachten zudem insgesamt 6 Tage im AZL wo wir auf dem Re 460-Simulator waren, obwohl wir dieses Fahrzeug erst in rund einem halben Jahr im Streckendienst fahren werden. Es war zwar sehr gut, einmal wirklich auf sich alleine gestellt zu sein in dieser Kiste und fahrdienstliche Sachen üben zu können. Wenn dann aber plötzlich ein Drehgestell weniger war, wusste keiner von uns wirklich weiter. Auch wurde uns unterschwellig mitgeteilt, dass wir zuwenig Interesse und Eigeninitiative zeigen würden. Die Tage im AZL begannen um 07:30 Uhr und endeten um 20:30 Uhr! Lerntechnisch gesehen ist das absoluter Schwachsinn. Auch wurde nicht verstanden, dass wenn man Montag bis Freitag zu 100% in Touren arbeitet, kaum mehr lernen mag und ein regelmässiger «Lerntag» (z.B. alle zwei Wochen ein Tag) nicht daneben wäre. Denkbar wäre auch, dass an diesem Tag in einem Raum ein Ausbildner da ist, und alle, die noch Lücken haben, diese dort auffüllen können, bzw. diejenigen, die lieber selber lernen, dies zu Hause tun. Unstimmigkeit zwischen *login* und SBB herrschte auch in Bezug auf den Prozentsatz zum Bestehen einer Prüfung. Laut *login* ist dies 60%, laut unseren Vorgesetzten 68%. Interessanterweise wusste bei *login* niemand etwas davon und bis jetzt wissen wir eigentlich nicht so genau, welcher Prozentsatz nun gültig ist.

Unser Fazit
Wenn wir an die grosse Verantwortung denken, die ein Lokführer trägt, so fragen wir uns, ob diese Ausbildung in so kurzer Zeit all das benötigte Wissen vermitteln kann. Dass eine Ausbildung nicht einfach ist und viel Zeit benötigt, ist klar. Doch in dieser Ausbildung wird an allen Ecken und Enden gespart. Sei es an Zeit oder an Material (die Arbeitsblätter sind völlig unbrauchbar). Wir wären sehr froh gewesen, wenn noch ein oder zwei Monate mehr Zeit zur Verfügung gestanden hätte, um Fahrpraxis zu sammeln. Wir haben Bedenken, wenn wir daran denken, ab November alleine unterwegs zu sein und in dem was wir machen, nicht 100% sicher zu sein! Und das allerschlimmste ist, sollte uns dann mal ein Fehler passieren, dann wird es sicher heissen: Aber das wurde in der Ausbildung behandelt, das müsst Ihr können oder wissen! Das gleiche wird vermutlich auch mit dem Fernverkehr-Modul der Fall sein: auf den Fahrzeugen wurden wir instruiert, dass wir diese im Moment nur im Manöver bedienen, spielt keine Rolle. Also müssen wir nur noch Streckenkenntnis Fernverkehr machen. Bedienung und Störungen kennen wir ja schon. Nur fragen wir uns, wenn dann wirklich etwas auf der Strecke passiert, ob wir dann wirklich Herr der Lage wären? Wir finden, wir tragen eine zu grosse Verantwortung und wir sollten wissen was wir tun! ■

Die Zielvereinbarung

Daniel Hurter; Redaktor Loco Folio

Nach den bereits sattsam bekannten Kündigungsandrohungen, welche für alle möglichen «Vergehen» wie zum Beispiel das Nichttragen von Sicherheitsschuhen ausgesprochen wurden, hat nun bei P-OP-ZF ein weiteres Führungsinstrument Hochkonjunktur: die Zielvereinbarung. Ein Fall für eine Zielvereinbarung kann zum Beispiel das Überfahren eines komplett mit Schnee zugedeckten und absolut unsichtbaren Zwergsignals sein, wie es im letzten Winter in Luzern zweimal vorgekommen ist. Mit Zielvereinbarungen abgedeckt werden können aber auch Missstände in Bezug auf nicht dem GAV entsprechende Zustände wie zum Beispiel überhöhte Jahresarbeitszeitkonti.

Nachdem der VSLF in den letzten Monaten wegen dem grossen Lokführermangel und den daraus resultierenden unhaltbaren Zuständen einige Male an die Presse gelangt war und wir daraufhin mit grossem Erstaunen die offizielle Ansicht unseres Arbeitgebers zur Kenntnis nehmen mussten, dass der Personalbestand ausgeglichen und der Abbau der Zeitguthaben auf Kurs sei, ist bei den SBB nun offenbar eine gewisse Hektik ausgebrochen. Auslöser ist wohl die vom VSLF veranlasste Klage beim Schiedsgericht wegen den nicht den GAV-Normen entsprechenden Saldi der Jahresarbeitszeitkonten. Aber schnell wurde eine Lösung gefunden: Die Zielvereinbarung. Nachdem das Lokpersonal dauernd mit RE-Anfragen bestürmt wird und miterleben muss, dass praktisch alle seine Rasttagsgesuche abgelehnt werden, sollen nun diejenigen Lokführerinnen und Lokführer, deren Jahresarbeitszeitsaldo mehr als 150 Stunden beträgt, mit ihrer Unterschrift unter die Zielvereinbarung eine Mitverantwortung für den nicht GAV-konformen Zustand übernehmen. Gleichzeitig sollen die Betreffenden damit auch noch ihr Einverständnis abgeben, dass der GAV weiterhin verletzt wird, denn die Zielvereinbarung sieht einen Zeitabbau erst per 31. Dezember 2010 auf 150 Stunden vor. Im GAV-Artikel 66 Absatz 1 steht aber: *«Als Grenzwert am Ende der Abrechungsperiode gilt ein Plussaldo von 75 Stunden bzw. ein Minussaldo von 30 Stunden.»*
Und GAV-Artikel 65 Absatz 1 sagt aus: *«Als Abrechungsperiode gilt in der Regel das Kalenderjahr.»*
Es ist ohnehin rätselhaft, wie das Lokpersonal auf einen Zeitabbau hinwirken soll, wenn offenbar die SBB selber gewisse interne Probleme mit der Durchsetzung der Forderung der Geschäftsleitung nach einem Zeitabbau haben. Die Zielvereinbarung soll nämlich gemäss Begleitschreiben auch dazu dienen, *«um dieser Forderung gegenüber RP und der Leitung genügend Nachdruck zu geben.»*

Übrigens, die Rhätische Bahn hat auch einen Unterbestand an Lokführern. Dort nützt man die Gunst der Stunde und beschäftigt vorübergehend Lokpersonal BLS. ■

Anzeige

Entstehungsgeschichte des GAV BLS

Andreas Jost; Leiter KTU/BLS VSLF und Hubert Giger; Präsident VSLF

BLS RABe 535 Loetschberger

Anfang 2004 beschlossen die damalige BLS Lötschbergbahn AG und die Gewerkschaften SEV, transfair und VSLF, die bisherigen einzelarbeitsvertraglichen Bestimmungen in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) zusammenzufassen. Die drei Gewerkschaften schlossen sich zu einer Verhandlungsgemeinschaft zusammen, um die Arbeitnehmer der BLS Lötschbergbahn AG effizient vertreten zu können.
Die GAV Verhandlungen zogen sich über Monate ohne greifbare Resultate dahin. Erschwerend kam hinzu, dass im Hinblick auf die geplante Fusion der BLS Lötschbergbahn AG mit der RM Regionalverkehr Mittelland AG der GAV zusätzlichen Anforderungen gerecht werden sollte. In den letzten beiden GAV Sitzungen vom Juli 2005 wurden die bestehenden Differenzen unter enormem Zeitdruck verhandelt. Das Verhandlungsresultat wurde parafiert und ging bei allen Verbänden in die Gremien zur Vernehmlassung.

Das Ergebnis des GAV war, dass neben den vier zusätzlichen Freitagen für alle Mitarbeiter vor allem Verschlechterungen der arbeitszeitrechtlichen Regelungen und Kürzungen bei den Abgeltungen für unregelmässige Arbeitszeit in Kauf genommen werden musste. Die Verlierer des neuen BLS GAV waren und sind die unregelmässig arbeitenden Eisenbahner.
Der VSLF führte im Sommer 2005 eine Urabstimmung unter seinen aktiven Mitgliedern bei der BLS durch. Das Resultat der Abstimmung beim im VSLF organisierten BLS Lokpersonal war mit 94% Nein-Stimmen bei einer Stimmbeteilung von 87% ein klarer Auftrag an den Vorstand VSLF, den GAV nicht zu unterzeichnen. Die wichtigsten bemängelten Punkte im GAV-BLS sind die arbeitszeitrechtlichen Regelungen im GAV-BLS, welche eine Verschlechterung gegenüber den aktuell gültigen Regelungen darstellten sowie die Friedenspflicht, welche im GAV-BLS neu festgehalten wurde, ohne dass das Personal einen gleichwertig Gegenwert in Form eines Kündigungsschutzes aus wirtschaftlichen Gründen analog SBB erhielt.
In der Folge forderte der VSLF Verbesserungen, auf welche weder die BLS AG noch die beiden Partnergewerkschaften eintraten. Aus diesem Grund konnte der VSLF den ersten GAV BLS nicht unterzeichnen.
Am 20. September 2005 wurde der Gesamtarbeitsvertrag zwischen der BLS Lötschbergbahn AG und dem SEV und transfair unterzeichnet; der VSLF blieb der Unterzeichnung fern.

Der erste mögliche Kündigungstermin des GAV BLS auf den 31. Dezember 2007 hin wurde vom SEV und transfair wie auch von der BLS nicht wahrgenommen. Es wurden Verhandlungen für eine Weiterentwicklung beschlossen, welche infolge Nichtkündigung für beide Seiten ohne Abschlusszwang waren. Der VSLF war nicht an den Verhandlungen beteiligt.
Der VSLF hat als Personalvertreter einer grossen Anzahl Lokomotivführer bei der BLS bezüglich dieser Verhandlungen konkrete Forderung zur Verbesserungen der Anstellungsbedingungen von SEV und transfair verlangt. Ein grosser Teil der Forderung konnte nicht umgesetzt werden. Der weiterentwickelte GAV erfuhr ausser dem Einbau neuer Punkte infolge neuer Rechtsgrundlagen keine wesentlichen Veränderungen. Die ausgehandelten Neuerungen traten am 1. Juni 2009 in Kraft.

Durch die seit der Unterzeichnung des GAV im September 2005 erhofften Verbesserungen durch Verhandlungen mit der Leitung Z haben sich bis heute nicht erfüllt; genauso wenig wie durch die Verhandlungen über eine Weiterentwicklung des GAV Anfang 2009.
Trotzdem haben 70% der VSLF Mitglieder diesen Herbst bei der durch die VSLF Sektion BLS durchgeführten Abstimmung bei einer Stimmbeteiligung von 66% dafür votiert, dass der VSLF den bestehenden GAV unterzeichnen soll.

Der Vorstand VSLF hat bei der BLS AG wie auch bei SEV und transfair Anfragen über das weitere Vorgehen, mit den Ziel einer Unterzeichung durch den VSLF, gemacht.

AZG, AZGV und GAV BLS

Thomas Krebs; AZK Sektion BLS

Nachstehend sind die wichtigsten Punkte zu diesem Thema für das Lokpersonal BLS aufgelistet:

Arbeitstag
Ein Arbeitstag besteht aus der Dienstschicht und aus der Ruheschicht.
Die Dienste werden wie folgt eingeteilt:
- Frühdienst: Dienst, der zwischen 4 Uhr und 6 Uhr beginnt.
- Mitteldienst: Dienst, der ganz in den Zeitraum fällt, der um 6 Uhr beginnt und um 20 Uhr endet.
- Spätdienst: Dienst, der zwischen 20 Uhr und 24 Uhr endet.
- Nachtdienst: Dienst, der ganz oder teilweise in den Zeitraum fällt, der um 24 Uhr beginnt und um 4 Uhr endet.

Arbeitszeit
Die tägliche Arbeitszeit beträgt im Durchschnitt von 28 Tagen höchstens sieben Stunden.
Die Höchstarbeitszeit innerhalb einer einzelnen Dienstschicht beträgt 10 Stunden; sie darf jedoch im Durchschnitt von sieben aufeinanderfolgenden Arbeitstagen 9 Stunden nicht überschreiten. Die Höchstarbeitszeit kann in Ausnahmefällen, und sofern betrieblich notwendig, um die Reisezeit – jedoch höchstens um 40 Minuten – überschritten werden.
Definition der Anrechnung von Reisezeiten mittels separater Regelung, nicht im GAV geregelt (siehe *Regelung Reisezeit ab 1 Juli 2009* und *Regelung A W 010709* im Intranet)
Kann aus betrieblichen Gründen die Arbeit nicht zum vorgesehen Zeitpunkt aufgenommen werden, wird die Arbeitszeit gleichwohl ab der vorgesehen Arbeitsaufnahme berechnet, es sei denn, die Mitarbeitenden konnten vor Arbeitsbeginn, spätestens vor Verlassen des Domizils, rechtzeitig informiert werden.
Erfolgt die Arbeitsaufnahme nach einer Pause aus den gleichen Gründen, wie gemäss vorhergehendem Absatz, verspätet, so wird die Wartezeit als Pause betrachtet, sofern die Benachrichtigung über den neuen Arbeitsantritt vor Beginn der Pause stattgefunden hat. War dies nicht möglich, wird nur die 30 Minuten überschreitende Wartezeit als Pause betrachtet.
Ausgleichstage werden zum Errechnen der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit mitgezählt.

Überzeit
Wird die vorgeschriebene Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen bis 30 Minuten überschritten, so gilt dies als Arbeitszeit. Wird die vorgeschriebene Arbeitszeit um mehr als 30 Minuten überschritten, so gilt die gesamte Überschreitung als Überzeit.
Im Kalenderjahr dürfen höchstens 150 Stunden Überzeitarbeit durch Geldleistungen abgegolten werden.
Weist das Zeitkonto am Ende der Abrechnungsperiode ausnahmsweise einen Minussaldo aus, und hat der oder die Mitarbeitende noch Überzeit, kann das Zeitkonto im Einvernehmen mit dem oder der Mitarbeitenden bis zum Stand Null mit Überzeit ausgeglichen werden.

Überschreitung der Höchstarbeitszeit
Erfordern zwingende Gründe, wie höhere Gewalt oder Betriebsstörungen, eine Überschreitung der festgesetzten Höchstarbeitszeit um mehr als 10 Minuten, so ist die gesamte über 10 Stunden hinausgehende Arbeitszeit innerhalb der folgenden 3 Arbeitstage durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Ferner ist eine Barvergütung auszurichten.
Die Zeitzuschläge für Nachtdienst gelten nicht als Arbeitsleistung im Sinne der Höchstarbeitszeit. Die höchstzulässige Arbeitszeit wird daher nicht überschritten, wenn beispielsweise die Dauer der reinen eingeteilten Arbeitszeit 600 Minuten beträgt und die Tour ganz oder teilweise in die Zeit von 20 Uhr bis 4 beziehungsweise 5 Uhr fällt.

Dienstschicht
AZG: Die Dienstschicht besteht aus der Arbeitszeit und den Pausen; sie darf im Durchschnitt von 28 Tagen 12 Stunden nicht überschreiten. An einzelnen Tagen kann die Dienstschicht bis auf 13 Stunden verlängert werden.
GAV: Die Dienstschicht darf im Durchschnitt von 28 Arbeitstagen oder in einem geschlossenen Tourenablauf 11 Stunden nicht überschreiten. An einzelnen Tagen kann sie bis auf 12 Stunden verlängert werden (an mehreren Tagen nacheinander möglich).
Mit Zustimmung der beteiligten Mitarbeitenden oder deren Vertretung darf jedoch die Dienstschicht im Durchschnitt von 28 Tagen oder in einem geschlossenen Tourenablauf bis auf 13 Stunden verlängert werden
Mit Zustimmung der beteiligten Mitarbeitenden oder deren Vertretung darf die Dienstschicht ausnahmsweise bis auf 15 Stunden verlängert werden, darf jedoch im Durchschnitt von drei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen 12 Stunden nicht überschreiten:
- wegen Personalmangels als Folge von obligatorischem Dienst, Betriebswehr
- Krankheit oder Unfall
- zur Bewältigung ausserordentlicher und vorübergehender Aufgaben

Ausgleichstage sind bei der Berechnung der durchschnittlichen Arbeitsschicht nicht mitzuzählen.

Pausen
Nach ungefähr der Hälfte der Arbeitszeit ist eine Pause zu gewähren, welche die Einnahme einer Mahlzeit erlaubt. Sie soll in der Regel wenigstens eine Stunde betragen und, soweit es der Dienst gestattet, am Wohnort zugebracht werden können. Im Einvernehmen mit den Mitarbeitenden oder deren Vertretung kann diese bis auf 30 Minuten gekürzt werden.
Bei Dienstschichten von mehr als 9 Stunden muss eine Pause eingeteilt werden.
Bei Dienstschichten von 9 oder weniger Stunden darf an Stelle einer Pause eine Arbeitsunterbrechung von 20 Minuten eingeteilt sein.
Eine ununterbrochene Arbeitszeit von mehr als 5 Stunden ist nicht zulässig.

Arbeitsunterbrechungen
Wenn keine Hauptmahlzeit eingenommen wird, kann eine Arbeitsunterbrechung von 20 Minuten, die als Arbeitszeit zählt, eine Pause ersetzen, wenn gleichzeitig die drei folgenden Bedingungen erfüllt sind:
- die durchgehende Arbeitszeit dauert mehr als 5 Stunden, aber nicht mehr als 9 Stunden
- die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, am Arbeitsplatz oder in der Nähe (Aufenthaltsraum, Personalrestaurant und dergleichen wie beispielsweise Rucksackverpflegung) eine Zwischenverpflegung einzunehmen
- die Zustimmung der beteiligten Mitarbeitenden oder deren Vertretung liegt vor

Ruheschicht
Die Ruheschicht umfasst den Zeitraum zwischen zwei Dienstschichten und muss im Durchschnitt von 28 Tagen oder in einem geschlossenen Tourenablauf mindestens 12 Stunden betragen. Sie darf einmal zwischen zwei Ruhe – resp. Ausgleichstagen auf 11 Stunden gekürzt werden.
Die Ruheschicht kann mit Zustimmung der beteiligten Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter in folgenden Fällen bis auf zehn

Stunden für das Lokpersonal verkürzt werden, muss aber im Durchschnitt von drei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens 12 Stunden betragen:
Einmal in der Woche beim Übergang:
- vom Nacht- zum Mittel- oder Spätdienst, sofern der Nachtdienst nicht länger als bis 2 Uhr dauert
- vom Spät- zum Früh-, Mittel- oder Spätdienst
- vom Mittel- zum Früh- oder Mitteldienst
- vom Früh- zum Frühdienst
- bei auswärtigen Ruheschichten
- bei Personalmangel als Folge von Militär-, oder Zivilschutzdienst, Krankheit oder Unfall
- zur Bewältigung ausserordentlicher und vorübergehender Aufgaben

Das heisst nun, dass zwischen zwei Ruhe- resp. Ausgleichtagen die Ruheschicht einmal bis auf elf Stunden und einmal sogar bis auf zehn Stunden gekürzt werden kann, unter Berücksichtigung der oben erwähnten Einschränkungen.

Nachtarbeit
Als Nachtarbeit gilt die Beschäftigung zwischen 24 und 4 Uhr.
Nachtarbeit darf dem Lokpersonal nicht mehr als fünf Mal hintereinander und innerhalb von 28 Tagen an höchstens 14 Tagen zugeteilt werden.
Beim Lokpersonal dürfen mehr als eine Stunde Nachtarbeit höchstens an vier aufeinanderfolgenden Nächten zugeteilt werden.

Ausgleichs- und Ruhetage:
Es besteht ein Anspruch auf 63 Ruhe- und 52 Ausgleichstage.
Pro Kalendermonat sind mindestens vier Ruhetage und zwei Ausgleichstage zu gewähren. Abstände von mehr als zehn Tagen zwischen zwei Ausgleichs und/oder Ruhetagen sind soweit möglich zu vermeiden. Abstände von mehr als zwölf Tagen sind nur im Einvernehmen mit den Mitarbeitenden oder deren Vertretung erlaubt. Abstände über 14 Tage sind nicht gestattet.
Pro Kalendermonat sind mindestens ein arbeitsfreier Sonntag und pro Kalenderjahr mindestens 20 arbeitsfreie Sonntage zu gewähren.
Abstände von mehr als 21 Tagen zwischen zwei arbeitsfreien Sonntagen sind nicht gestattet. Ausnahmen (maximal 28 Tage) bedürfen der Zustimmung der Mitarbeitenden oder deren Vertretung.
Fallen Feiertage auf einen Wochentag, ist bei der Gestaltung der Arbeitseinteilung darauf zu achten, dass – soweit beruflich möglich – nicht an drei aufeinanderfolgenden Sonn- und Feiertagen gearbeitet werden muss.
Ein Ruhetag umfasst 24 aufeinanderfolgende Stunden und muss am Wohnort zugebracht werden können. Dem Ruhetag hat eine Ruheschicht voranzugehen, die im Durchschnitt von 42 Tagen mindestens 12 Stunden beträgt. Die Ruheschicht darf aber nicht weniger als 10 Stunden dauern. Werden zwei oder mehr aufeinanderfolgende Ruhetage gewährt, so bezieht sich diese Bestimmung nur auf den ersten Ruhetag.
Ein Ausgleichstag umfasst 24 Stunden. Ausgleichstage sind in der Regel zusammen mit Ruhetagen einzuteilen. Mit Zustimmung der Mitarbeitenden oder deren Vertretung können zwei ungekürzte Ausgleichstage ohne Ruhetag vereinbart werden.
Werden ein oder mehrere Ruhetage zusammen mit ein oder mehreren Ausgleichstagen eingeteilt, so kann einer der Ausgleichstage mit Zustimmung der Mitarbeitenden oder deren Vertretung auf 22 Stunden gekürzt werden.
Ein einzelner Ausgleichstag darf nicht gekürzt werden!

Vergütungen
Einbau einer Ferienentschädigung von pauschal 10% unabhängig des Alters bei den Nacht- und Sonntagszulagen.
Erhöhung des Ansatzes Nacht von Fr. 6.– auf Fr. 6.40.– pro Stunde.
Erhöhung des Ansatzes Sonn- und Feiertag von Fr. 13.– auf Fr 14.– pro Stunde. ■

BLS Lokpersonalüberbestand

Andreas Jost; Leiter KTU/BLS VSLF

Die BLS wird dem Lokpersonal 2010 die Zulagen für Nacht- und Sonntagsarbeit zu 50% in Form von Zeit entgelten.
Es kann nicht sein, dass nur eine Personalkategorie alleine für die Fehlberechnungen von BLS Cargo geradestehen soll! Gerade diese Personalkategorie hat mit tausenden von rückständigen Rasttagen und einer Flexibilität sondergleichen (Versetzungen, Einsätze am Gotthard, usw.) es überhaupt erst möglich gemacht, dass die BLS AG in diesem Ausmass wachsen konnte. Wenn das Lokpersonal auf seine Zulagen verzichten soll, dann hat es zwar mehr Freizeit zur Verfügung, kann aber mit dieser weder Steuern noch Miete bezahlen!
In der Natur ist es so, dass wenn die Tochter schwächelt die Mutter mit Entbehrungen und Fürsorge der ganzen Familie schaut, so dass diese wieder auf die Beine kommt (funktioniert offenbar in der Wirtschaft nicht). Das heisst, dass wenn ein Geschäftsbereich der BLS AG eine Krise durchmacht, müsste eigentlich der ganze Konzern daran beteiligt werden und mithelfen, dass diese möglichst schadlos überstanden wird. In guten Zeiten wird ein Gewinn auch auf alle verteilt, so sollte dies auch bei einem Verlust sein.
Mit dem Inkrafttreten des ersten BLS GAV hat das Lokpersonal mit der Umwandlung der Zulagen vier zusätzliche Ferientage für das ganze BLS Personal bezahlt! Jetzt wäre es an der Zeit, dass wir dafür entschädigt werden und dass z. B. jeder andere BLS Mitarbeiter solidarisch auf einen kleinen Teil seines Lohnes verzichten würde. Mit dem so eingesparten Geld könnte das Lokpersonal trotz Überbestand sinnvoll weiterbeschäftigt werden.
Im Weiteren ist zu bedenken, dass eine Lokführerausbildung die BLS über 100'000 Franken kostet. Wenn die BLS jetzt 55 Lokführer entlassen müsste, wäre auch ein Betrag von 5,5 Mio.Franken verspielt, wenn diese zu einem späteren Zeitpunkt wieder ausgebildet werden müssten.
Würden in Bern und Spiez grosse Reservegruppen gebildet, könnten diese wechselweise in der Werkstatt beim Unterhalt mitwirken, so dass die Fahrpraxis nicht verloren geht. Das hat ausserdem den Vorteil, dass die Kenntnisse der Triebfahrzeuge vertieft würden und somit in der Praxis die Qualität steigt, was bei der heute kurzen Ausbildungsdauer sicher sinnvoll wäre. Zudem kann so dem Qualitätsproblem, dass die BLS beim Rollmaterial hat, entgegengetreten werden. Nebenbei sind einige Re 420 weggestellt. Genau diese Loks müssten doch jetzt in einen vernünftigen betriebsfähigen Zustand gebracht werden, so dass sie bei einem allfälligen Anziehen der Cargoleistungen sofort einsetzbar sind, und nicht wieder teure Loks zugemietet werden müssten.
Ein weiterer Nachholbedarf besteht bei den Instruktionen generell. Diese sollten jetzt beginnen, damit bei einem Aufschwung alle ihre «Hausaufgaben» gemacht haben. Dies wäre sogar mit eigenem Personal möglich und müsste nicht teuer eingekauft werden! ■

Redaktion Loco Folio

Stephan Gut; Ex-Redaktor Loco Folio

Vor gut 10 Jahren wurde ich von der damaligen Vizepräsidentin VSLF, Gabriela Arnold, angefragt, ob ich bereit wäre, dass Layout und die Produktion des Loco Folio zu übernehmen. Auf mich aufmerksam wurde sie durch meine «Asterix bei den Eisenbahnern»-Geschichten, die ich als Anzeigen für den Lokführer-Speisewagen in Zürich gestaltete. Es war – auch computertechnisch – eine andere Zeit als heute. Mein Vorgänger Alex Wicker warnte mich vor den Tücken und Schwierigkeiten, so übertrug er das fertige Produkt mangels geeigneter Speichermedien per ISDN-Leitung an die Druckerei, d. h., er drückte abends um 18h auf «senden», und hoffte am nächsten Morgen, dass die Daten alle übertragen wurden; was in der Regel nach dem 3. Anlauf sogar funktionierte. Tempi passati. Ich nahm an, mit der Bedingung, ein paar Änderungen vorzunehmen. So wechselte unser Verbandsorgan vom sperrigen A3 in das praktischere A4-Format; die Sprachen wurden für die bessere Lesbarkeit getrennt (politisch korrekt in stets wechselnder Reihenfolge, damit niemand die ewige Nr. 2 oder gar Nr. 3 sein muss) und das Erscheinungsbild wurde modernisiert. Nachdem Werner Schachtler, der damals die Redaktion mit viel Engagement und Herzblut führte, sein Amt niederlegte, folgte eine schwierige Ära des Wechsels. Die zunehmenden Möglichkeiten des Internets für eine schnelle und überall abrufbare Informationsquelle verdrängte das gedruckte Wort. Das Loco Folio wurde von 6 auf 2 Ausgaben pro Jahr gekürzt, der Inhalt musste neu ausgerichtet werden und der Job der Redaktion war öfters faktisch verwaist. Vor 4 Jahren entschloss ich mich, die Redaktion selber zu übernehmen; nicht aus Begeisterung – ich schreibe lieber mit Bildern – sondern aus rein pragmatischer Überlegung.
Nun ist es Zeit für einen Wechsel. Es war nicht einfach, jemanden für den Job als Redaktor zu begeistern, denn es ist Knochenarbeit. Wesentliche Elemente für die spannende Gestaltung einer Zeitung wie das Loco Folio ist die Lust, etwas zu bewegen und der Wille, Zusammenhänge zu schaffen. Denn so schnell das Internet auch ist, das gedruckte Wort wiegt schwerer.
Ab dieser Ausgabe übernimmt Daniel Hurter, SBB-Lokführer in Zürich, die Aufgabe als Redaktor des Loco Folio. Richard Widmer, ebenfalls SBB-Lokführer in Zürich, unterstützt ihn als «freier Mitarbeiter» der VSLF-Verbandszeitschrift. Ich werde dem Loco Folio weiterhin als Gestalter und Produktionsverantwortlicher erhalten bleiben und wünsche dem neuen Redaktions-Team viel Erfolg.
Und zuletzt noch eine Bitte: Eine interessante Verbandszeitschrift lebt von den Voten und Meinungen seiner Mitglieder und Leser. Der VSLF bietet mit dem Loco Folio eine Plattform an. Nützt sie und sendet euren Beitrag an locofolio@vslf.com. ■

72x drücken/bestätigen

Stephan Gut; Sektionspräsident Ostschweiz

Anzahl Handlungen (H) eines Lokführers zwischen Übernahme und Abfahrt eines Zuges, Bsp.: Zürich-Luzern (EW4-Pendel; Zeit: 5 Minuten): Schlüssel einschalten 1H, Parkstellung ausschalten 1H, DMI 1: 30H, DMI 2: 10H, Bordcomputer 041: 1-10H, Bremsprobe: 7H, Natel: 10H, Tel. mit ZP: 3H; macht zusammen: **63-72H** (vor 10 Jahren mit Re 420: 15H).
Schuld an dieser wahnwitzigen Drückerei sind die nicht-kompatiblen Computersysteme; alleine die Zugnummer muss 3x eingegeben bzw. bestätigt werden.

Zusätzlich zu diesen Handlungen kommt nun das LEA 2: Auspacken: 10 sek., Aufstarten: 15 sek., Passwort eingeben: 10 sek., Bildschirm drehen - Verschluss richten - zuklappen - umdrehen - aufspannen - Bildschirm richten - Stromkabel: 25 sek.; zusammen: 1 Minute (LEA 1: 3 Sekunden). Es ist schon erstaunlich, dass wir von modernsten Technologien mit Kapazitäten von 100'000 Rechenoperationen pro Sekunde umgeben sind, die uns aber die Arbeit massiv erschweren anstatt erleichtern. Zu 95% braucht der Lokführer das LEA 2 zum arbeiten, also «Dienst» und «Fahren». Diese Informationen abzurufen dauern im Vergleich zum LEA 1 aus dem Ruhezustand 30x (!) länger (beim ersten Start: 70x länger). Ausserdem ist es nicht mehr möglich, schnell im Stehen oder Gehen eine Zug- oder Gleisnummer nachzuschauen. Was bedeutet, dass die Lokführer wieder – wie anno Tobak – ihre Dienste ausdrucken müssen. Ein peinlicher Anachronismus. Die restlichen 5%, die von den Verantwortlichen stets als Innovation und massive Verbesserung angepriesen werden, sind lediglich entbehrliche *Goodies* oder – mit allem Respekt – heutiger Standart. Dazu kommen das gesundheitsschädigende Gewicht und die wegen der Grösse des LEA's unergonomische Platzierung in Haltern mit Klettverschlüssen.

Ich rechne nicht damit, das alle Beteiligten inkompetent bei der definitiven Auswahl waren; also ist es Kalkül. Wem dient das neue LEA? Sicher nicht dem Endbenutzer, unsere Bedürfnisse waren bei der Auswahl offensichtlich nicht einmal sekundär. Denn ein Computer sollte vor allem benutzerfreundlich sein, damit man weniger Zeit mit Eingaben vergeudet, und mehr Zeit für die effektive Nutzung hat. Dies dient nicht zuletzt auch der Sicherheit. Das neue LEA erfüllt diese Kriterien definitiv nicht.

LEA 2

Aufruf an das Lokpersonal

Mittlerweile haben wohl fast alle Lokführerinnen und Lokführer von SBB Personenverkehr das neue LEA 2-Gerät erhalten. Der unter seltsamen Umständen erfolgte Modellentscheid hat dem Lokpersonal ein Gerät beschert, welches die im Pflichtenheft vorgeschriebene Gewichtslimite von 2 Kilogramm um mehr als ein halbes Kilogramm überschreitet. Auch andere Details, wie zum Beispiel die Befestigung des Geräts an den Haltern überzeugen nicht restlos. Da jedoch absehbar ist, dass wir nun einige Jahre mit diesem Gerät leben müssen, interessiert sich die Locofolio-Redaktion für Eure Erfahrungen, Feststellungen sowie positiven und negativen Kritiken.

Meldet uns diese an locofolio@vslf.com. Vielleicht habt Ihr auch den einen oder anderen Verbesserungsvorschlag.

VSLF

KPT CPT
Einfach gut versichert.

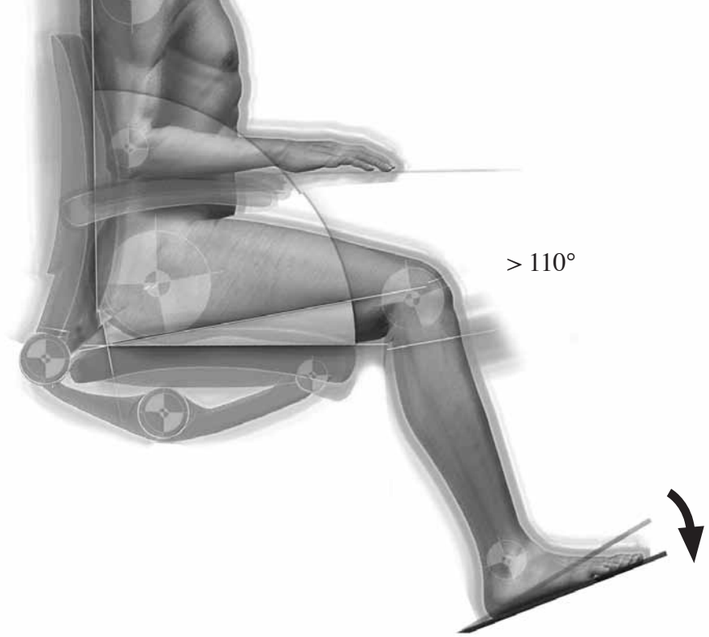
MIT DER ONLINE-KOLLEKTIVVERSICHERUNG DES VSLF VON SCHOTTISCHEN PRÄMIEN PROFITIEREN.
IHR VERBAND UND DIE GÜNSTIGE KRANKENKASSE KPT SPANNEN ZUSAMMEN: WWW.VSLF.KPT.CH

Als Mitglied des VSLF erhalten Sie bei der Krankenkasse KPT Zusatzversicherungen zu schottischen Preisen. Nämlich mit **mehr als 25 % Rabatt.** Und Sie profitieren von exklusiven Dienstleistungen wie VitaClic - die Gesundheitsplattform mit persönlicher Notfallakte. Lassen Sie sich unverbindlich und persönlich beraten: Telefon 058 310 98 70. Oder berechnen Sie schnell und einfach Ihre schottische Online-Kollektivprämie: www.vslf.kpt.ch

Übrigens: Die KPT ist als Genossenschaft organisiert. Das heisst, Überschüsse geben wir an Sie weiter. Sie profitieren so von stabilen und günstigen Prämien bei einer gesunden Kasse.

Richtig Sitzen im Führerstand

Hubert Giger; Präsident VSLF



SBB Personenverkehr hat einmal mehr eine Empfehlung für das richtige Sitzen im Führerstand an die Lokführer abgegeben. Ziel ist es, gesund zu arbeiten und gesund zu bleiben. Dieses Ziel der SBB deckt sich zu 100% mit den Zielen einer jeden Lokomotivführerin und eines jeden Lokomotivführers. Das Problem ist, dass wir nicht die Möglichkeit haben, die Empfehlung während der täglich Arbeit anzuwenden: Der Lokführer hat während der Fahrt dauernd das Totmannpedal der Sicherheitssteuerung zu drücken. Das Pedal hat einen Winkel von ca. 20° und ist nicht unmittelbar vor dem Sitz montiert sondern ca. 10-20 cm nach vorne versetzt. Zusätzlich ist eine Kraft x von mehreren Kilos für das Herunterdrücken des Pedals mit der Fussspitze zu erzeugen.

Bei diversen ausländischen Fahrzeugen (TGV) ist es möglich, die Anwesenheit des Lokführers während der Fahr durch einfaches Berühren von Metallplatten mit dem Finger zu kontrollieren, womit die Sitzposition individuell gewählt werden kann und die Empfehlungen der SBB und der SUVA somit problemlos erfüllt werden können. Jeder Mediziner kann bestätigen, dass die Sitzposition, welche wegen dem Betätigen des Totmannpedals gewählt werden muss, nicht förderlich für die Gesundheit ist.
Es ist an der Zeit, dass die Bahnen den Einbau von modernen Präsenzkontrollinstallationen prüfen. Die Kosten für den Einbau werden durch Einsparungen von durch Rückenprobleme verursachten Abwesenheits- und Krankheitstagen mehr als wettgemacht und das Lokpersonal hätte weniger Schmerzen. ■

SBB CFF FFS
Division Personenverkehr

Info Arbeitssicherheit

Dossier Sitz Lokführer

➢ ***Ereignisse***

Durch unerwartetes Kippen der Rückenlehne des Stuhles auf einer 460, verletzte sich ein Lokführer im Monat März am Rücken (heftige Schmerzen auf Höhe der Lenden). Dies hatte eine Absenz von 10 Tagen zur Folge. In diesem Monat ist bereits der zweite Unfall unter diesen Umständen zu beklagen.

➢ ***Wie Risiken vermindern***

Wenn Sie in einem Führerstand Platz nehmen welcher mit einem Grammer-Stuhl (**460, 560, Bt VU 4 et Bt Desto**) ausgerüstet ist, beachten Sie bitte folgende Regeln:

- **kontrollieren ob der graue Hebel auf der linken Seite ausgeklinkt oder abgebrochen ist**

- **mit einem Druck auf die Rückenlehne testen ob der Stuhl gut eingerastet ist**
- **Bei einem fehlerhaften Stuhl einen Vermerk auf dem Führerstand und eine Meldung an 1832 machen**
- **Eine Meldung an Ihren CLP machen mit der Nummer der Lokomotive und deren des Führerstandes**

➢ ***Technische Massnahmen***

Die Verantwortlichen für die verschiedenen Flotten wurden bereits über die Probleme informiert, sowie eine Anfrage zu einer Kontrolle und einer raschen Überprüfung der betreffenden Fahrzeuge wurde deponiert.

➢ ***Persönliche Massnahmen***

Wir bitten Sie von den folgenden Informationen über das Einstellen des Sitzes Kenntnis zu nehmen. So können sie auch einen korrekt ergonomischen Arbeitsplatz einrichten.

Prozesseigner: P-OP-ZF Erstellt durch: P-OP-ZF West, Sico J-M. Wahler Aushang: 30.09.2009
Gültig ab: 24.07.2009 Freigeber: P-OP-ZF, C.Pellettieri

SBB CFF FFS
Division Personenverkehr

Info Arbeitssicherheit

Richtig Sitzen im Führerstand
Stellen Sie den Sitz vor der Abfahrt richtig ein

Gehen sie bei der Einstellung schrittweise vor. Am besten in der unten empfohlenen Reihenfolge. Verfügt Ihr Sitz nicht über alle genannten Verstellmöglichkeiten, überspringen Sie den betreffenden Punkt.

- Zunächst auf dem Sitz so weit nach hinten sitzen, dass Becken und Rücken voll an der Rückenlehne anliegen
- Sitzhöhe und -distanz so einstellen, dass die Beine bei gedrücktem Pedal leicht angewinkelt sind
- Sitzneigung so einstellen, dass die Oberschenkel auf der ganzen Länge locker aufliegen
- Zwischen Sitzkante und Kniekehle sollte noch Platz für 2-3 Finger sein
- Neigung der Rückenlehne so einstellen, dass der Winkel zwischen Oberschenkel und Oberkörper 90° oder mehr bildet
- Sitzposition so wählen, dass die wichtigsten Bedienungselemente mühelos mit leicht abgewinkelten Armen erreicht und bedient werden können
- Seitenführung* für Rücken so einstellen, dass keine Beengung am Rücken, aber trotzdem genügend Seitenhalt bei Querbewegungen besteht
- Kopfstütze* so einstellen, dass die Oberkante ungefähr auf Höhe der Augenbrauen liegt und der Abstand zum Hinterkopf bei bequemer Kopfhaltung ca. 2-4 cm beträgt
- Fluchtweg freihalten und testen ob Flucht hindernisfrei erfolgen kann
- Körpergewicht* einstellen und durch Wippbewegung kontrollieren
- Bei schwergängigem und defektem Sitz bitte eine Meldung erstellen

* (falls Sitz entsprechend ausgerüstet)

Dieses Merkblatt wurde in Zusammenarbeit mit der Suva entwickelt.

SBB CFF FFS **Gesund arbeiten. Gesund bleiben.**

Prozesseigner: P-OP-ZF Erstellt durch: P-OP-ZF West, Sico J-M. Wahler Aushang: 30.09.2009
Gültig ab: 24.07.2009 Freigeber: P-OP-ZF, C.Pellettieri

Bremsproben mit nicht ausgebildetem Personal

Ruedi Gfeller; Sektionspräsident Basel

…oder es ist alles eine Frage der Interpretation.
Seit die Unterhaltsanlage Wolf in Basel (auch PZR genannt) ihren Betrieb aufgenommen hat, gab es immer wieder Differenzen im Bezug auf die Vorgehensweise bzw. den Ablauf einer Bremsprobe, wenn Unterhaltspersonal daran beteiligt war. Dabei ist der genaue Ablauf im R 300.5 sowie in der Anlage zum R 300.5 festgehalten und lässt eigentlich keine Räume für irgendwelche Interpretationen zu. Stellvertretend möchte ich die jüngsten Geschehnisse um den ETR 470 schildern, welche nichts mit seiner Zuverlässigkeit zu tun haben.
Der ETR 470 benötigt am Morgen wie viele andere Zugseinheiten eine örtliche Hauptbremsprobe. Diese wurde von Anfang an durch Visiteure durchgeführt, später wurde dafür Zugspersonal eingesetzt. Die Variante mit den Visiteuren war mir sehr sympathisch, weil diese mir mit ihrem geschulten Auge auch noch gleich allfällig erkannte mechanische Schäden meldeten. Mit der Einführung der Fahrplanperiode 08/09 änderten sich die Umläufe der Triebzüge. Frühmorgens wird jetzt eine leere Einheit von Basel nach Zürich überführt.
Etwas erstaunt waren wir schon, als plötzlich Personal vom Unterhalt mit uns die Bremsprobe machen sollte. Das wäre ja soweit in Ordnung, wenn wir uns nicht zuerst als Instruktoren hätten betätigen müssen. Die verschiedenen Mitarbeiter der Unterhaltsanlage Wolf hatten jedoch weder eine Ahnung vom genauen Ablauf der Bremsprobe noch von den Bremsprobensignalen. Es ist nachvollziehbar, dass ein grosser Zeitaufwand durch das Zugspersonal generiert wird, wenn dieses um 3.30 auf einen halbstündigen Weg in die PZR geht, mit uns zusammen eine Hauptbremsprobe durchführt und anschliessend wieder eine halbe Stunde Wegzeit zurück in den Bahnhof benötigt. Wir können grundsätzlich die Bremsprobe selber machen, haben aber dafür etwa 20 Minuten mehr Zeitaufwand (doppelte Wege). Den will man aber dem Lokpersonal nicht gewähren, weil offensichtlich das Unterhaltspersonal in der PZR früh am Morgen zu wenig ausgelastet ist. Nur so lässt es sich erklären, warum das Unterhaltspersonal unterstützend zur Verfügung gestellt wird für Arbeiten, welche nach eigenen Angaben gar nicht vorgesehen sind. Anlässlich wiederkehrender Unregelmässigkeiten, bekam ich den Auftrag, Abklärungen zum Ausbildungsstand bei der Durchführung von Bremsproben durch das Unterhaltspersonal zu machen. Nachfolgend ist der Mailverkehr, welcher die Unregelmässigkeiten und getroffenen Massnahmen beschreibt.

Sali XXX
an unserer letzten Sektionsvorstandssitzung hatten wir eine rege Diskussion betreffend der Durchführung von Bremsproben in der PZR Basel. XXX meinte ich solle mich an Dich wenden. Worum geht es konkret? In der Regel

Pilatus-Bahn

machen wir selten mit dem Unterhaltspersonal Bremsproben in der PZR. Nicht so beim Cisalpino! Dieser wird als Leermaterialzug am Morgen nach Zürich überführt, folglich macht das Unterhaltspersonal mit uns zusammen eine Hauptbremsprobe. Unsere Feststellung ist nun, dass Einzelne MA keine Ahnung haben wie die Bremsprobe richtig durchgeführt werden muss. Angefangen dass die Achsen zuerst gelöst sein müssen mit entsprechender Kontrolle, bis zu den Signalen für die Bremsprobe. Auch mit der Meldung Bremse gut happert es! Die Firma Cisalpino bzw. der Unterhalt in Italien trennte in der Vergangenheit einzelne Achsen wegen Problemen mit dem Gleitschutz ab. Teilweise wurde dieser Umstand im Scheda Rosso eingetragen. Bevor mir Bremse gut gemeldet wird, sollte ich schon informiert werden, ob wirklich alle Achsen Bremsen! Ansonsten kann ich nochmals kontrollieren und muss gegebenenfalls das BV anpassen. Da es wiederum andere MA gibt die es völlig korrekt machen, stellt sich die Frage ob hier Alle gleich instruiert worden sind oder nur Einzelne. Notabene wurde die Bremsprobe auch schon vergessen, so dass der LF sie selber machen durfte.

Das Mail wurde weitergeleitet:
Salü XXX
Ein Problem für die Fachgruppe Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Da es sich um mehrere betroffene Teilnehmer handelt, sollte dieses Problem auf PeKo Stufe Division gelöst werden. Es geht nicht darum, jemanden vom Unterhalt zu beschuldigen, sondern eine Ausbildung für das betroffene Unterhaltspersonal, ev. zusammen mit dem LP Cisalpino, durchzuführen. Du kennst sicherlich auch die entsprechenden Chefs und Kontaktpersonen oder sonst weiss XXX an wen Du Dich wenden musst. Abzuklären ist auch, ob jemand ohne entsprechende Schulung überhaupt Hauptbremsproben durchführen darf. Eine Bremsprobe ist sicherheitsrelevant! Aber das weisst Du ja als Fahrzeugdiagnostiker. Gib bitte Ruedi Gfeller, VSLF Basel, ein Feedback was in dieser Sache unternommen wird.
Vielen Dank und Gruss XXX

Das weitergeleitete Mail durchlief verschiedene Stellen bis nachfolgende Antwort kam:
Sehr geehrte Herren
Es scheint hier wahrlich ein Missverständnis vorzuliegen. Der Cisalpino ist der einzige Zug an dem im PZR Basel eine Hauptbremsprobe mit dem Lokführer durchgeführt wird. Die Verantwortung für eine korrekte Durchführung der Bremsprobe liegt beim Lokführer, da das Personal nicht für eine Hauptbremsprobe ausgebildet ist. Wir stellen unsere Mitarbeiter nur unterstützend zur Verfügung. In Anbetracht der Situation und Gewährleistung der Sicherheit, sollten wir eine Regelung finden die für alle Beteiligten auch durchführbar ist. Da die Lokführer entsprechen ausgebildet sind, wäre es meiner Meinung nach sinnvoll, sie würden uns einen Ablaufplan zur Verfügung stellen. So hätten wir einen einheitlichen Ablauf, den Grundstein für eine geregelte und sichere Zusammenarbeit. Unterstützend für die Kommunikation bzw. Rückmeldungen zwischen unserem Mitarbeiter und dem Lokführer kann das Telefon/Natel genutzt werden.
Ich hoffe sehr, hiermit einen Teil zur Klärung beigetragen zu haben und die Arbeit ohne grössere Störungen fortgesetzt werden kann.
Freundliche Grüsse XXX

Diese Antwort passte mir nun gar nicht, so reichte ich eine allgemeine Anfrage zu diesem Thema über den Fachkontakt beim BAV ein:
Guten Tag, meine Fragen beziehen sich auf den Ausbildungsstand beziehungsweise Prüfungsstand von Personen die an Bremsproben aktiv beteiligt sind. Wie müssen Angestellte einer EVU ausgebildet (müssen sie dafür ausgebildet sein?) und geprüft sein (müssen sie dafür geprüft sein?) wenn sie Bremsproben vornehmen oder allenfalls zur Vornahme deren mithelfen?
Hintergrund ist, dass die SBB in der Unterhaltsanlage Wolf in Basel Werkstattpersonal zur Vornahme von Hauptbremsproben zur Verfügung stellt. Auf Grund von Unregelmässigkeiten bei der Vornahme der Bremsprobe(mangelnde oder gar keine Kenntnisse über den genauen Ablauf der Bremsprobe/Meldung sowie mangelnde oder gar keine Kenntnisse über Bremsprobensignale) stellte sich die Frage nach der Ausbildung. Uns wurde schriftlich bestätigt, dass das zur Verfügung gestellte Personal nicht für die Vornahme von Bremsproben ausgebildet worden ist. Ist dies so zulässig? Ist dies zulässig, wenn ein ausgebildeter Lokführer im Führerstand anwesend ist?
Besten Dank für Ihre Nachricht.
Freundliche Grüsse
R.Gfeller

Folgende Stellungnahme des BAV zu diesem Thema:
Sehr geehrter Herr Gfeller
Gerne nehmen wir zu Ihrer Frage wie folgt Stellung:
Grundsätzliches:
Die Verordnung des UVEK über die Zulassung zum Führen von Triebfahrzeugen der Eisenbahnen(VTE), regelt die Zulassung von Personen zum Führen von Triebfahrzeugen der Eisenbahnen. Art 1 Bst.a der VTE.
Alle Tätigkeiten die nicht unter dieses Führen von Triebfahrzeugen direkt oder indirekt fallen unterstehen nicht der VTE.
Für Personen die nicht unter die VTE fallen gelten aber immer noch die EBV z.B. EBV Art. 14 oder FDV R 300.1 Ziffer 2.1.7
EBV Art. 14
Personal für Betrieb und Instandhaltung.
Betrieb und Instandhaltung dürfen nur entsprechend ausgebildetem Personal übertragen werden. Soweit die Sicherheit des Betriebes besondere Anforderungen stellt, sind Dienstkenntnisse und Gesundheitszustand periodisch zu überprüfen.
FDV R 300.1 Ziffer 2.1.7
Die Prüfung und der Einsatz richtet sich nach den Schweizerischen Fahrdienstvorschriften FDV R 300.1, Ziffer 2.1.7 Einsatz und Verhalten des Personals.
Die Verantwortung für die Ausbildung, Prüfung sowie die Überprüfung liegt bei den Eisenbahnunternehmen.
Antworten zu den Fragen:
Nur die Tätigkeit der örtlichen Bremsprobe wie in der untenstehenden Frage geschildert, fällt nicht unter die Verordnung (VTE).
Die Prüfung und der Einsatz richtet sich nach den Schweizerischen Fahrdienstvorschriften FDV R 300.1 Ziffer 2.1.7
Das Personal muss also ausgebildet und geprüft sein. Daher ist es auch nicht zulässig, dass nur der Lokführer ausgebildet ist, wenn weiteres Personal fahrdienstliche Aufgaben übernimmt gemäss den Schweizerischen Fahrdienstvorschriften FDV R 300.1 Ziffer 2.1.7.
Ich hoffe Ihnen mit diesen Antworten geholfen zu haben.
Freundliche Grüsse XXX
Fachexperte UVEK
BAV Abteilung Infrastruktur

Alles klar? Mitnichten! Mit dieser Stellungnahme informierte ich entsprechende Stellen:
Sali XXX
Du kennst den Knatsch mit den Bremsproben in der PZR Basel.
Vor einiger Zeit habe ich via Peko über den Ausbildungsstand der zur Verfügung gestellten Mitarbeiter nachgefragt. Den Mailverkehr kannst Du einsehen. Am 4.Mai 2009 bestätigte eine xxxxx xxxxxx, dass das betreffende Unterhaltspersonal nicht für Bremsproben ausgebildet ist. Gemäss Auskunft BAV ist dies nicht zulässig(Mail) Diesbezüglich muss eine Lösung gefunden werden: Entweder es wird instruiertes und geprüftes Personals zur Verfügung gestellt oder wir machen die Bremsprobe selber, was ca. 20' mehr Zeitaufwand benötigt. Ich bitte Dich entsprechende Massnahmen einzuleiten.
Gruss Ruedi

Mail wurde entsprechend weitergeleitet:
Sali XXX
hast Du von dieser Problematik etwas gehört? Wenn ja, wie ist der Stand des Geschäftes?
Freundlich grüsst Dich XXX

Antwort:
Hallo XXX
Wir sind nur für die Funktionsprüfung berechtigt, nicht für die Bremsprobe, und haben sonst auch keine Fahrzeuge welche Bremsproben bei uns erfordern würden. Der Lokführer ist für die Bremsprobe verantwortlich, wir stellen jedoch Leute um ihm dabei zu unterstützen.
Sorry, dass ich nicht helfen kann.
Gruss XXX

Es ist sehr interessant zum x-ten Mal von anderer Stelle zu lesen, dass der Lokführer verantwortlich ist für die Bremsprobe.
Weiterer Mailverkehr dazu:
Salli Zämme
XXX, danke für Deine rasche Antwort. Eine Zusatzfrage habe ich noch. Bezieht sich Deine Antwort nur auf den CIS oder auf alle Fahrzeuge?

XXX & XXX
Meine Nachfrage beim Leiter Unterhalt im Lokdepot Basel hat ergeben, dass das Unterhaltspersonal für die Durchführung der Bremsproben nicht geschult und geprüft ist (siehe unten).
Diese Tatsache hat für uns Folgen. Da wir uns in einem grauen Bereich befinden, müssen wir rasch nach gangbaren Lösungen suchen.
Wenn der Lokführer die Bremsprobe selber durchführen muss, ist in der Einteilung ersichtlich sein, dass der Lokführer die Bremsprobe selber machen muss und die dazu notwendige Zeit ist einzuteilen. Dies trifft zur Zeit auf den CIS zu.
Mit freundlichen Grüssen XXX

Zwischenzeitlich schaltete sich auch der PEX gerade wegen der BAV-Stellungnahme ins Geschehen ein. Auf Grund seiner Schilderung der Vorgänge beim BAV ist man offenbar zum Schluss gekommen, dass das Personal welches zur Unterstützung gedacht ist, weiterhin nicht für Bremsproben und die entsprechenden Vorschriften ausgebildet sein muss.
Dagegen sprechen klar die Vorschriften von FDV R 300.1 Ziffer 2.1.7 wie in der Stellungnahme des BAV beschrieben, sowie FDV R 300.5 Ziffer 3.2.2 Abschluss einer Bremsprobe: Die Meldung über den Abschluss der Bremsprobe darf erst nach abgeschlossener Zugsvorbereitung erfolgen. Sie ist für den gesamten Zug durch den zuständigen Zugsvorbereiter dem Lokführer gemäss den Vorschriften «Signale» oder quittungspflichtig mit der Meldung:»Zug... Bremse gut» bekannt zu geben.

- Der Mitarbeiter des Unterhaltes hat hier vorübergehend die Funktion eines Zugvorbereiters.
- Er muss wissen wie und wann er «Zug ...Bremse» gut melden darf.
- Er muss auch wissen, wie diese Meldung vom Lokführer zu quittieren ist.

Dazu folgende Unregelmässigkeiten im September 2009. Der Mitarbeiter des Unterhaltes kommt um 3.45 zu mir und erkundigt sich nach der Bereitschaft zur Bremsprobe. Ich löse die automatische Bremse des Zuges, warte bis die Bremse fest Lampe löscht und gebe Ihm anschliessend mein OK, dass er mit der Bremsprobe beginnen könne. Er erkundigte sich bei mir über die Handsignale bei der Bremsprobe. Kurze Erklärung meinerseits, so geht Bremsen und so geht Lösen. Danach ging er zur ersten Achse und ich erwartete den Auftrag Bremsen!
Ohne etwas zu sagen lief er den Zug entlang, am Ende angekommen zeigte er mir das Handsignal Lösen! Da stimmt etwas nicht, dachte ich und bremste den Zug. Anschliessend lief er wieder den Zug entlang. Bei mir angekommen hielt er den Daumen in die Höhe, wohl um zu zeigen, dass die Bremse gut sei. Beim folgenden Test des Gleitschutzes auf den einzelnen Wagen, musste ich feststellen, dass eine Laufachse ausgeschaltet war. Eine Kontrolle ausserhalb des Wagens bestätigte die Anzeige im Wagen. Nach Ansicht einiger Personen, wäre es meine Aufgabe gewesen den Mitarbeiter des Unterhaltes richtig zu unterweisen. Dies notabene in meiner knapp bemessenen Vorbereitungszeit!
Offenbar ist es einfacher, immer wieder zu betonen, dass der Lokführer die Verantwortung hat, anstatt die Mitarbeiter professionell auszubilden.

Wenn schon das Lokpersonal die Verantwortung trägt, warum wird uns nicht eine entsprechende Zeitgutschrift gewährt und wir machen die Bremsprobe in Zukunft selber.
Sicherheit geht alle etwas an!

Die Unfalluntersuchungsstelle Bahnen und Schiffe UUS

Daniel Hurter; Redaktor Loco Folio

LRZ der BLS vor dem Interventionszentrum Frutigen

Wahrscheinlich die meisten Lokführerinnen und Lokführer haben bereits etwas von der Unfalluntersuchungsstelle Bahnen und Schiffe (UUS) gehört. Viele haben auch schon die im Internet eingestellten Untersuchungsberichte gelesen. Aber was sich hinter dieser Stelle verbirgt, wie sie funktioniert und was ihre Aufgaben sind, wissen wohl die wenigsten unter uns. Und wenn es zu einem näheren Kontakt mit ihr kommt, geschieht dies in der Regel in eher unangenehmen Situationen. Es lohnt sich deshalb, einen Blick auf die UUS und ihre Wirkungsweise zu werfen. Mit der Öffnung der schweizerischen Bahninfrastrukturanlagen für weitere Anbieter ergab sich die Notwendigkeit, eine von der Aufsichtsbehörde unabhängige Unfalluntersuchungsstelle Bahnen und Schiffe einzurichten. Gesetzliche Grundlage ist das revidierte Eisenbahngesetz sowie die Verordnung über die Meldung und die Untersuchung von Unfällen und schweren Vorfällen beim Betrieb öffentlicher Verkehrsmittel. Die UUS ist in das Generalsekretariat des Eidgenössischen Departements für Energie, Verkehr, Umwelt und Kommunikation (UVEK) eingegliedert und nahm ihre Tätigkeit am 1. Oktober 2000 auf. Ihre Aufgabe ist es, Unfälle, schwere Vorfälle sowie angedrohte und ausgeführte Sabotageakte bei Eisenbahnen, Seilbahnen, Strassenbahnen und Schiffen zu untersuchen. Zweck der Untersuchungen ist die Verhütung von weiteren Unfällen und damit die Verbesserung der Sicherheit bei den Transportunternehmen. Tritt ein meldepflichtiges Ereignis ein, so muss dieses der UUS über die Alarmzentrale der REGA gemeldet werden. Meldepflichtig sind folgende Ereignisse:

Unfälle
- mit einer Schadenhöhe von mehr als CHF 100'000.–
- mit Toten
- mit Schwerverletzten (länger als 24 Stunden Spitalaufenthalt nötig)
- mit mehr als 10 Leichtverletzten

Schwere Vorfälle
- Zugsgefährdungen (ausser einfache Signalfälle sowie Fälle, bei denen die normalen Sicherheitseinrichtungen eine mögliche Kollision verhindert haben
- Brände von Fahrzeugen

Ereignisse gemäss Störfallverordnung (Chemieunfälle)

Angedrohte, vermutete und ausgeführte Sabotageakte bei Eisenbahnen, Seilbahnen, Strassenbahnen und Schiffen.

Ob eine Untersuchung eingeleitet wird, entscheidet der Untersuchungsleiter aufgrund telefonischer Abklärungen. Die UUS kann auf eine Untersuchung verzichten, wenn der Aufwand im Verhältnis zu den zu erwartenden Ergebnissen unverhältnismässig gross ist. Bei den Untersuchungen gilt der Grundsatz so gut wie nötig, nicht so gut wie möglich. Die Eisenbahninfrastrukturunternehmen sind verpflichtet, auch Beinaheunfälle zu melden, welche durch die UUS ebenfalls untersucht werden. Jedoch hat die UUS keine Kompetenz, ohne Unregelmässigkeit aktiv zu werden, sie kann lediglich das Bundesamt für Verkehr (BAV) auf Schwachpunkte hinweisen.

Die UUS verfügt über drei hauptamtliche sowie weitere nebenamtliche Untersuchungsleiter. Bei den nebenamtlichen Untersuchungsleitern handelt es sich teilweise um frühpensionierte, teilweise noch im aktiven Berufsleben stehende Fachleute. Die Untersuchungsleiter verfügen über verschiedene berufliche Erfahrungen, so beispielsweise als Betriebschef oder als Leiter Rollmaterialunterhalt von Privatbahnen oder als Betriebsleiter eines SBB-Industriewerks.

Der Untersuchungsleiter verfügt über Unterlagen mit Netzkarten und Angaben über BLZ-Rayons und BF-Regionen, Stellwerktypen, Fahrleitungsspannungen, Zugkontrolleinrichtungen sowie Datenaufzeichnungsmedien auf Fahrzeugen (Blackbox, Streifen). Für den Ablauf der Untersuchung ist eine Checkliste vorhanden. Für Befragungen kann der Untersuchungsleiter auf standardisierte Fragen zurückgreifen. Der Untersuchungsleiter bietet bei Bedarf weitere Untersuchungsleiter auf und entscheidet, ob externe Sachverständige oder Experten beigezogen werden müssen.

Wenn es die Aufklärung des Sachverhaltes erfordert, kann die UUS Hausdurchsuchungen, Beschlagnahmungen, Autopsien und das Erstellen von Gutachten anordnen sowie Zeugen und Auskunftspersonen vorladen, vorführen lassen und einvernehmen. Die Vorladung erfolgt über den Vorgesetzten, die UUS zieht aber die Kooperation mit den Betroffenen vor. Die beteiligten Personen werden in der Regel koordiniert mit der Polizei befragt, wobei sich der Untersuchungsleiter auf fachliche Fragen spezialisiert. Die Plausibilität der Aussagen wird untersucht. Routinemässig wird ein Alkoholtest durchgeführt. Dieser erfolgt zum Schutz des Personals, damit allfälligen späteren Vorwürfen begegnet werden kann. Der Alkoholtest kann verweigert werden, dies wird jedoch im Untersuchungsbericht erwähnt. Die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes wird ebenfalls standardmässig überprüft.

Von einem Ereignis betroffene Fahrzeuge werden unter Umständen erst zu einem späteren Zeitpunkt - beispielsweise in einer Unterhalts- oder Abstellanlage – untersucht. Die UUS hat aber die Kompetenz, einen Zug an der Weiterfahrt zu hindern indem der Zug beschlagnahmt wird. Registrierstreifen und –farbscheiben nimmt die UUS mit, Daten von elektronischen Weg- und Geschwindigkeitsmessanlagen müssen durch das Eisenbahnverkehrsunternehmen ausgelesen und der UUS als Rohdaten und in ausgewerteter Form zur Verfügung gestellt werden. Die örtlichen Verhältnisse werden falls zweckmässig, ebenfalls erst später untersucht.

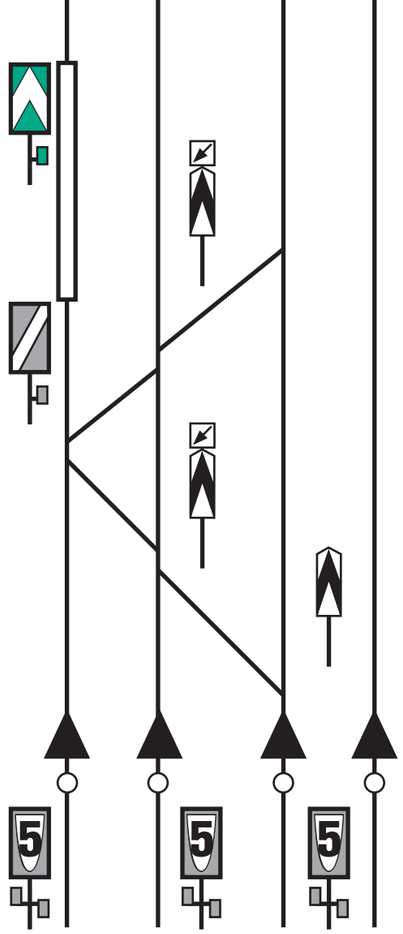
Für die Untersuchungen gilt vollständig das Territorialprinzip. Für ein Ereignis beispielsweise in Jestetten sind ausschliesslich die deutschen Untersuchungsbehörden zuständig. Diese können aber die schweizerische UUS für fachliche Unterstützung beiziehen. Ebenso fällt ein Ereignis im SNCF-Bahnhof Genève-Eaux-de-Vives ausschliesslich in die Kompetenz der schweizerischen Untersuchungsstelle, welche ihrerseits die französischen Behörden zur Unterstützung beiziehen kann. Allgemein hat die Komplexität mit dem freien Netzzugang zugenommen. So war ein Unfall in Basel Badischer Bahnhof zu untersuchen, an dem die DB als Netzbetreiber und Besitzer der Infrastruktur, die SBB Cargo als Trassenbesteller, die Häfen und Güterbahn Köln AG (HGK) als Betreiber der von der Firma Adtranz geleasten Lok, ein weiteres Unternehmen als Vermieter des Lokführers sowie private Wageneinsteller beteiligt waren.

Die Untersuchungsergebnisse werden in einem im Internet einsehbaren Untersuchungsbericht zusammengefasst. Die darin enthaltenen Sicherheitsempfehlungen richten sich an das BAV, welches seinerseits über deren Umsetzung entscheidet und diese anordnen kann. Falls das BAV auf eine Umsetzung verzichtet, hat es dies plausibel zu begründen. In der Regel werden die Sicherheitsempfehlungen von SBB Personenverkehr und SBB Cargo umgesetzt, bei SBB Infrastruktur ist dies nicht immer der Fall. Die UUS ihrerseits trägt keine Verantwortlichkeiten für die Umsetzung der Sicherheitsempfehlungen und zeigt auch keine betroffenen Personen an. Das Ziel der UUS ist das Verhindern von weiteren Unfällen. Deshalb steht sie auch jederzeit für Fragen zur Verfügung und nimmt auf formlose Art Meldungen über Zwischenfälle entgegen. Des Weiteren führt die UUS auch Informationsveranstaltungen durch.

Ich danke dem Leiter der Unfalluntersuchungsstelle Bahnen und Schiffe, Herrn Walter Kobelt, für die erteilten Auskünfte. ■

Langsamfahrstellen

Oliver Altdorfer; Technikgruppe VSLF



Am 25.06.2009 trafen sich Hubert Giger und Oliver Altorfer, stellvertretend für den VSLF mit Vertretern von SBB Infrastruktur im Bern. Von Seite SBB waren anwesend: Georg Schmalz Leiter Fahrwege I-FW, Heinz Pfarrer I-FW-SI, Thomas Küchler I-UB, Andreas Rufener P-OP-RSQ.
Thema war die Handhabung, Aufstellung und Pflege der Langsamfahrstellen auf dem SBB Netz.
Anlässlich der vielen Reklamationen und Hinweisen von diversen Lokführern in Form von ESI-Meldungen über nicht korrekt aufgestellte Langsamfahrstellen, ersuchte der VSLF bei SBB Infrastruktur um eine Gesprächsplattform. Zur Aussprache kamen folgende Punkte:
- Falsch aufgestellte LFS
- Nicht vollständig aktivierte/deaktivierte LFS (vergessene Tafeln)
- Defekte Beleuchtung bei Dunkelheit
- Bremswegdistanzen teils sehr knapp bemessen
- Ungeeignete Standorte für Tafeln (Grösse / Montagehöhen)
- Die angesprochenen Mängel sind bei SBB Infrastruktur teilweise bekannt und es wurden bereits erste Anstrengungen unternommen.
- SBB Infrastruktur verfügt über eine Arbeitsgruppe für Langsamfahrstellen, welche derzeit mit der Entwicklung neuer, flexibler Langsamfahrsignale mit ETM-Überwachung beschäftigt ist. Diese Signale können den Bedürfnissen entsprechend ferngesteuert werden und sind individuell programmierbar. Das Projekt ist aktuell aber noch in der Entwicklungsphase.
- Grundsätzlich sollten immer die grossen Signaltafeln (50 x 70cm) Verwendung finden, kleine Tafeln (30 x 70cm) sind nur in Ausnahmefällen in denen das Lichtraumprofil keine grösseren Masse zulässt gestattet.
- Die Lokführer der Infrastruktur führen vor der Freigabe der Langsamfahrstelle eine Kontrollfahrt durch, für welche sie speziell sensibilisiert werden.

Ein anderer Gesprächspunkt war die unvollständige Aktivierung/Deaktivierung der Langsamfahrstellen. Solange die aktuelle Signalisierungstechnik praktiziert wird, kann leider nicht vollständig ausgeschlossen werden, dass dies vorkommt. Es darf nicht vergessen werden, dass eine durchschnittlich grosse Langsamfahrstelle schnell Dutzende von Signaltafeln benötigt. Die unbefriedigende Beleuchtung ist ebenso ein bekanntes Problem. Die Blitzleuchten verfügen über Dimmschalter zur automatischen Aktivierung. So ist es je nach Lichtverhältnissen möglich, dass nicht beide Blitzleuchten gemeinsam einschalten.
Man hat während des Gesprächs festgestellt, dass auf beiden Seiten ähnliche Probleme bestehen und dass man mit dem gegenwärtigen Zustand unzufrieden ist. Man bemüht sich, Zwischenfälle möglichst auszuschliessen. Als sehr erfreulich haben wir es empfunden, dass SBB Infrastruktur unsere Anliegen sehr ernst nahm und dass man sich für die Kooperation und das Feedback anschliessend an das Gespräch bedankt hatte. Wir hoffen nun auf Innovationen von Seiten SBB Infrastruktur, damit die Probleme beseitigt werden können. ■

Angesichts der Probleme mit der Signalisierung der Langsamfahrstellen rufen wir das Lokpersonal auf, für falsch aufgestellte Langsamfahrsignale immer eine ESI-Meldung zu erstellen und dem VSLF eine Kopie zuzustellen indem Ihr, wenn Ihr die Meldung mit dem LEA erstellt, im Feld "Zusätzliche E-Mail» die entsprechende Adresse einfügt: fm@vslf.com

Notwendigkeit der Nahrungsaufnahme während einem Arbeitstag

Brief VSLF an den Medical Service

Dr. med. Pierre-Albert Voumard
Chef-Mediziner SBB AG, MedicalService

Zürich, den 6. August 2009

Notwendigkeit der Nahrungsaufnahme während einem Arbeitstag

Sehr geehrter Herr Voumard

Mit SBB Personenverkehr haben wir eine Diskussion, ob es notwendig ist, während eines Arbeitstages bei Arbeitszeiten von über 8 Stunden eine Pause einzulegen und dabei Nahrung aufzunehmen. Die betroffenen Angestellten arbeiten im sicherheitsrelevanten Bereich und gehören zur Gruppe 1 nach Z 162.1 Anlage 1.
Wir bitten Sie, uns ihre professionelle Meinung über die Notwendigkeit der Nahrungsaufnahme während eines Arbeitstages im Bezug auf die Gesundheit und die Leitungsfähigkeit, insbesondere bei sicherheitsrelevanten Tätigkeiten, offiziell bekannt zu geben.

Wir danken Ihnen dafür.
Freundliche Grüsse
Hubert Giger
Präsident VSLF

Antwort Medical Service

MedicalService
Ärztliche Kompetenz für Unternehmen
Compétence médicale pour entreprises

Bern, 01. September 2009
ST/ms

Notwendigkeit der Nahrungsaufnahme während eines Arbeitstages
Ihre Anfrage vom 06.08.2009

Sehr geehrter Herr Giger

Vielen Dank für Ihre Anfrage bezüglich der Notwendigkeit von Nahrungsaufnahme während eines Arbeitstages, insbesondere bei sicherheitsrelevanten Tätigkeiten. Wir nehmen dazu wie folgt Stellung:

Zur Erfüllung sicherheitsrelevanter Anforderungen im Berufsleben, sind neben einem grundsätzlich guten Gesundheitszustand, ausreichender psychomentaler Leistungsfähigkeit und guter beruflicher Qualifikation sicher noch mehrere Dinge notwendig. Bezogen auf die Leistungsfähigkeit zu einem ganz konkreten Zeitpunkt, ist u.a. auch der aktuelle Zustand der körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit und -bereitschaft notwendig. Gemäss RZ 162.1 Pkt 6.1 ist jeder Lokführer im Übrigen auch aufgerufen, vor jedem Arbeitsantritt eine Selbstprüfung vorzunehmen und für den Fall, dass er selbst deutliche Einschränkungen feststellt, ist dies sofort der vorgesetzten Stelle zu melden mit der Bitte um Entbindung von der Leistungserbringung.

Eine ausreichende Versorgung des Körpers und insbesondere des Gehirns mit Flüssigkeit und Nährstoffen ist ebenfalls Voraussetzung einer ausreichenden Leistungsfähigkeit. Die Vorgaben des AZG über Pausen und Arbeitsunterbrechungen zielen u.a. auch darauf ab, Mitarbeitenden Gelegenheit zum Trinken und zur Nahrungsaufnahme zu geben.

Aus medizinischer Sicht liegen keine zwingenden Gründe vor, dass z.B. nach einer gewissen Dauer der Arbeitstätigkeit zwingend eine Nahrungsaufnahme zu erfolgen hat. Sicherlich ist zu sagen, dass eine regelmässige Zufuhr von Flüssigkeit, insbesondere an heissen Tagen zur Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit zu empfehlen ist.

Die Art. 33 und 35 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz regeln auch nicht die Nahrungsaufnahme und das Trinken an sich, sondern die notwendigen Voraussetzungen, die der Arbeitgeber zu schaffen hat, damit die Nahrung in angemessener Umgebung zu sich genommen werden kann und Getränke in hygienisch einwandfreier Weise eingenommen werden können.

Auch aus allgemein-medizinischer Sicht lässt sich eine Forderung nach zeitlichen Vorgaben schwerlich ableiten. Die individuelle Variationsbreite und Bedürfnislage ist zwischen verschiedenen Individuen sehr gross. Aus unserer Sicht sind Verhaltensweisen zur Nahrungsaufnahme zwischen „einmal am Tag eine Hauptmahlzeit" bis hin zu „Nahrungsaufnahmen in kurzen Zeitabständen" vertretbar und medizinisch unbedenklich.

Zusammenfassend möchten wir sagen:

- Die verbindlichen Regelungen zu Pausen und Arbeitsunterbrechung finden sich im AZG
- Der Arbeitgeber hat gemäss Art. 33 und 35 die Voraussetzungen zu schaffen, dass die Aufnahme von Nahrung und Getränken in adäquater Weise möglich ist.
- Es bestehen keine normativen oder vernünftige medizinische Vorschriften, in welcher Weise und in welchen Mindestabständen Mitarbeitende Nahrung und Getränke zu sich nehmen müssen.

Das SECO hat eine informative Broschüre „Pausen und Ernährung" für Nacht- und Schichtarbeitende herausgegeben. Die darin enthaltenen Information sind explizit als Ratschläge zu werten und nicht als Vorschriften. Wir möchten einschränkend auf unseren oben genannten Punkt hinweisen, dass persönliche Vorlieben und Gewohnheiten diese Musterempfehlungen sicherlich in weitgehendem Masse modifizieren werden.

Wir hoffen, Ihnen mit diesen Auskünften weitergeholfen zu haben.

Freundliche Grüsse
MedicalService

Dr. med. Pierre-A. Voumard
Leiter und Chefarzt

Dr. med. Klaus Stadtmüller
Bereichsleiter Betrieblicher Gesundheitsschutz

Das Angebot der Nachbetreuung

Christiane Dubuis; Leiterin Nachbetreuung SBB HR Konzern Soziales Netz - Nachbetreuung

«Bei der Kurvenausfahrt – vor Einfahrt in den Bahnhof X – habe ich eine Person erkannt, die sich Anfang Perron an der Perronkante aufhielt. Durch die eingeschränkte Sicht der Kurve war ich bereits sehr nahe bei der Person (ca. 200 Meter). Ich begann sofort Achtungssignale zu geben, als diese in die Mitte des Gleises hinunter stieg, mir den Rücken zuwandte und sich kauerte. Ich leitete die Schnellbremsung ein. Der Unfall war nicht zu verhindern.»
So oder ähnlich tönt es in vielen Schilderungen von Lokführern* nach einem Personenunfall. Leider muss jeder Lokführer davon ausgehen, dass er einmal während Ausübung seines Berufes eine Person überfährt. Danach beginnt nicht selten der beschwerliche Weg zurück auf den Führerstand. Früher wurde der Lokführer in der Bewältigung des Vorfalls alleine gelassen. Heutzutage hat man mehr Kenntnis darüber, welche Massnahmen zur Verarbeitung solcher Ereignisse und zur Wiedererlangung der nötigen Fahrkompetenz nötig und hilfreich sind.

Bereits in den 90er Jahren entstand auf Initiative einiger Lokführer der SBB die Laienhilfe, welche die Lokführer nach einem traumatisierenden Ereignis in Anspruch nehmen konnten. Im Jahr 2002 hat die damalige Geschäftsleitung entschieden, allen Mitarbeitenden der SBB nach traumatischen Ereignissen die Möglichkeit für eine Nachbetreuung anzubieten. Dies war der Startschuss für die heutige Nachbetreuung. Das Angebot der Nachbetreuung wurde später neu konzipiert (s. Abbildung) und mit dem Fundament präventive Schulungen von Mitarbeitenden und Vorgesetzten gefährdeter Berufsgruppen ergänzt. So werden seit ein paar Jahren zum Beispiel angehende Lokführer in der Grundausbildung während eines ganzen Tages zum Thema Stressverarbeitung und adäquate Bewältigung nach einem Extremereignis geschult. Somit kann gewährleistet werden, dass die tragenden Elemente des Nachbetreuungskonzepts ihre volle Wirkung entfalten können. Eine tragende Säule der Massnahmen stellt die Unterstützung durch Nachbetreuerinnen und –betreuer dar. Diese Säule wird flankiert von den beiden Säulen «Support durch Vorgesetzte» und «Selbsthilfe». Das Dach des Nachbetreuungskonzepts bildet das Angebot weiterführender Massnahmen. Mittels dieser weiterführenden Massnahmen können die vorgesehenen Säulen der Unterstützung von Betroffenen jeweils wenn nötig spezifisch und individuell ergänzt werden.

Wer sind die Nachbetreuerinnen und -betreuer?
Das Team der Nachbetreuung rekrutiert sich aus Kolleginnen und Kollegen aus der Fläche aller Geschäftsbereiche der SBB, u.a. Lokführer, Zugbegleiter, Verkaufspersonal, Mitarbeiter der Betriebswehr, sowie aus den Sozialberatenden. Alle haben eine Ausbildung absolviert und werden von einer psychologischen Fachperson betreut, die sich in Notfallpsychologie weitergebildet hat. Die Kolleginnen und Kollegen der Nachbetreuung haben max. 10% ihrer Arbeitszeit für die Nachbetreuung zur Verfügung.

Wie läuft eine Nachbetreuung ab?
Die Erstbetreuung führt im Normalfall der Vorgesetzte oder dessen Stellvertreter in den ersten Stunden unmittelbar nach einem Ereignis durch. In diesem Gespräch wird der Betroffene auch auf die Nachbetreuung hingewiesen. Ob er die Nachbetreuung in Anspruch nimmt, entscheidet allein der betroffene Mitarbeiter. Damit ist gemeint, dass das Angebot freiwillig ist und der Betroffene sich selber bei der Nachbetreuung melden muss. Mögliche Vorgehensweisen sind:
- Er kennt einen Nachbetreuer, zu dem er das Vertrauen hat, und meldet sich direkt telefonisch bei ihm.
- Er wählt einen Nachbetreuer aus der Liste der Ansprechpersonen aus, die er sich aus dem Intranet heruntergeladen hat (PersonalProdukte&ServicesNachbetreuung), und ruft diesen an.
- Er meldet sich bei der zentralen Nachbetreuungsnummer und lässt sich an einen Nachbetreuer vermitteln (051 220 69 69) Diese Nummer ist ausserhalb der Bürozeiten auf ein Natel umgeschaltet, damit auch abends und an Wochenenden eine Vermittlung möglich ist).
- Er schreibt eine E-Mail an die Nachbetreuung (Adresse: xpe039@sbb.ch) und lässt sich auf schriftlichem Weg einen Nachbetreuer vermitteln.

Die Gespräche werden absolut vertraulich geführt, d.h. was miteinander besprochen wird, wird nicht weiter erzählt. Es soll dem Betroffenen helfen, das Vorgefallene zu verarbeiten. In der Regel werden nicht mehr als ein bis zwei Gespräche geführt, denn die Haltung der Nachbetreuenden ist folgende: So wenig wie möglich – so viel wie nötig. Das Angebot der Nachbetreuung ist als Hilfe zur Selbsthilfe gedacht und ist auf keinen Fall eine Therapie.

Was ist der Nutzen für den Mitarbeiter?
Der Mitarbeiter kann mit Unterstützung der Nachbetreuung seine Selbstkompetenz schnell wieder erreichen und somit rascher wieder in den Arbeitsprozess zurückkehren. Das Wissen über Trauma auslösende Faktoren und deren Folgen helfen ihm, gezielte Massnahmen zur Bewältigung zu ergreifen. Belastungen können somit frühzeitig erkannt und mögliche Spätfolgen vermieden werden. Oberstes Ziel aller Massnahmen soll sein, dass der Mitarbeiter sich wieder sicher und wohl fühlen kann.

** Für die bessere Lesbarkeit wurde die männliche Schreibform gewählt. Das weibliche Geschlecht ist aber immer mit eingeschlossen.*

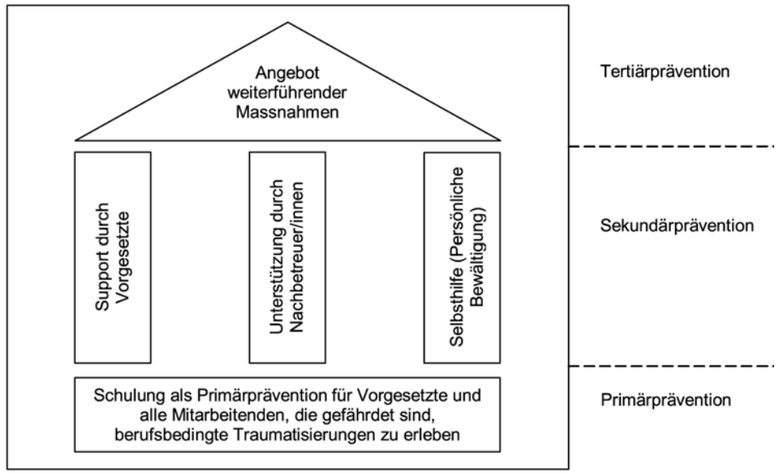


Abbildung: Bausteine des Konzepts in Anlehnung an das notfallpsychologische Konzept für die Schweizer Luftwaffe (nach A. Müller)

GRAND RESORT
Bad Ragaz
*****

Restaurants

Mit insgesamt 45 GaultMillau-Punkten, aufgeteilt auf drei Restaurants, ist das Grand Resort Bad Ragaz nun auch in diesem Bereich führend in der Schweiz: Das Gourmetrestaurant Äbtestube ist bereits mit 17, die internationale Spa-Cuisine im Bel-Air mit 15 GaultMillau-Punkten geadelt. Insgesamt bieten sieben verschiedene Restaurants eine exquisite Vielfalt auf höchstem kulinarischem Niveau. Darüber hinaus hat GaultMillau das neue asiatische Restaurant Namun, das original thailändische und chinesische Küche zelebriert, mit 13 GaultMillau-Punkten ausgezeichnet.

Gourmetrestaurant Äbtestube
(17 Punkte GaultMillau)
Innovative Gourmetküche

Öffnungszeiten
Dienstag bis Samstag
18.30–22.00 Uhr

Restaurant Olives d'Or
Leichte mediterrane Küche
zelebriert wie am Mittelmeer.
Grosse Sonnenterrasse.

Öffnungszeiten
12.00–22.00 Uhr

Restaurant Bel-Air
(15 Punkte GaultMillau)
Internationale Spa Cuisine, erweitert durch ein attraktives japanisches Angebot. Sonnenterrasse.

Öffnungszeiten
12.00–14.00 Uhr
19.00–22.00 Uhr

Restaurant Namun
(13 Punkte GaultMillau)
Authentische, asiatische Küche und ein Feuerwerk an frischen, würzigen und zitronigen Aromen

Öffnungszeiten
Montag bis Freitag
18.00–22.00 Uhr
Samstag und Sonntag
12.00-14.00 Uhr und
18.00-22.00 Uhr

Restaurant Zollstube
Lockt mit regionalen und Schweizer Spezialitäten. Fonduespezialitäten.

Öffnungszeiten
Donnerstag bis Montag
18.00-22.00 Uhr

Tischreservationen nehmen wir jederzeit gerne unter 081 303 30 30 oder reservation@resortragaz.ch entgegen.

Tamina Therme

Öffentliches Thermalbad

Mit verschiedenen Innen- und einem Aussenbecken, zahlreichen Sprudelliegen, Whirlpools, einem Wasserfall und Strömungskanal. Geniessen Sie Ruhe und Erholung in der schönen Saunawelt und ihrem Aussenbereich. Ein vielfältiges Massage- und Beauty-Angebot lädt zur Entspannung ein.

Preise und Wellness-Angebote finden Sie unter www.taminatherme.ch. Gerne beraten wir Sie telefonisch unter 081 303 27 40.

Casino Bad Ragaz

Spiel & Unterhaltung an der Quelle.

Unser Hauseigenes Casino wurde mit dem Prädikat „Freundlichstes Casino der Schweiz" ausgezeichnet. Es ist ein aufregender Treffpunkt, nicht nur für das Glücksspiel. Die elegant geschwungene „Golden Wave Bar" bietet bei einem kühlen Cocktail einen faszinierenden Blick auf die Spieltische mit American Roulette, Black Jack, Stud Poker und Texas Hold'em. An 136 Slots bieten wir traditionelle Walzenspiele, Poker, moderne Video-Slots und elektronisches Roulette an. www.casinoragaz.ch

Grand Resort Bad Ragaz AG · 7310 Bad Ragaz · Switzerland · Tel. 081 303 30 30 · Fax 081 303 30 33 · reservation@resortragaz.ch · www.resortragaz.ch

Resolution der ALE

Autonome Lokomotivführergewerkschaften Europas

Resolution der ALE zur Einbeziehung in relevante Entscheidungs- und Gesetzgebungsverfahren der Europäischen Union in Bezug auf Lokomotivführer und weiteres Fahrpersonal der Schiene

Die ALE befand sich in den vergangenen zwei Jahren in intensiven Verhandlungen mit der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF / Arbeitnehmervertreter aller Eisenbahner in Europa). Ziel war eine Beteiligung der ALE im Sektoralen Sozialen Dialog Eisenbahn. Die ETF hat jedoch eine unflexible Haltung in dem Sinne eingenommen, dass sie eine Aufnahme der ALE in den Sozialen Dialog Eisenbahn nur über eine Kooperation mit der ETF anbot. Die Konstruktion beinhaltete keine direkte Anerkennung der ALE als Sozialpartner, sondern die ALE sollte sich quasi in die Organisations- und Entscheidungsstrukturen der ETF eingliedern.
Die ALE lehnt eine so gestaltete Beteiligung ab, da sie die Auffassung vertritt, dass ihr dadurch ein Stück eigene Identität genommen würde. Die Sichtbarkeit als repräsentative Organisation im europäischen Eisenbahnbereich wäre damit nicht mehr gegeben, genauso wenig wie anderslautende Auffassungen der ALE nach aussen nicht mehr verbreitet und vertreten werden könnten.

Die ALE wird also keine Kooperation mit der ETF eingehen. Sie wird allerdings als Organisation, welche die Mehrheit der Lokomotivführer der Europäischen Union vertritt, nicht länger ihren Ausschluss aus den Foren zulassen, in denen wesentliche Entscheidungen für die von ihr vertretenen Arbeitnehmer getroffen werden. Und selbstverständlich wird ALE auf keinen Fall akzeptieren, dass ihre Beteiligung mittels Delegierung über andere Organisationen stattfindet.

In den letzten Jahren ist es europaweit zu wichtigen Entwicklungen im Eisenbahnsektor gekommen, was die Verabschiedung von Normen und Richtlinien anbelangt. Diese betreffen in erster Linie Lokomotivführer, möglicherweise zukünftig auch Zugbegleiter, denn deren grenzüberschreitenden Arbeits-, Sozial- und Sicherheitsbedingungen sind im Fokus der Gesetzestexte. Die Bahnen sind international, also müssen auch die Lösungen international sein. Als europäischer Verband von Lokführer-Gewerkschaften fordert die ALE die Gemeinschaft der Europäischen Bahnen (CER / Community of European Railway) sowie die Europäische Kommission auf, sie direkt zu konsultieren, und zwar vor allem zu folgenden Themen:
- Arbeitszeitbedingungen im grenzüberschreitenden Verkehr
- Mindestnormen für die Qualifikation von Lokomotivführern und deren Prüfungsabnahme.
- Ergänzung und Präzisierung der derzeitigen EU-Lokführerschein-Richtlinie.

In diesem Sinne rufen wir die zuständigen nationalen und internationalen Institutionen und Behörden dazu auf, die ALE bei ihrem Anliegen zu unterstützen, als Verhandlungspartner der EU-Kommission und der CER anerkannt zu werden. Die ALE ist bemüht, einen Konsens im Dialog zu erreichen. Sollte sich im Ergebnis eine Verstetigung der Ausgrenzung aus den Entscheidungsgremien der EU herauskristallisieren, sehen sich die ALE, wie auch die einzelnen nationalen Gewerkschaften gezwungen, die Interessenvertretung für Lokomotivführer im direktem Weg mit der CER herbeizuführen. Die ALE-Mitgliedsgewerkschaften verfolgen diesen Weg gemeinsam und koordiniert.

ALE, Rom, im Mai 2009

Ein diesbezügliches Schreiben des VSLF an die BLS AG und SBB AG als Mitgliedsbahnen der CER (Community of European Railway) wurde von beiden positiv beantwortet.
Die BLS betont, dass sie als kleines Unternehmen innerhalb der CER nur einen geringen Einfluss nehmen kann, wäre aber selbstverständlich bereit, die Aufnahme der ALE in den Kreis der »notified bodies» (benannte Stellen) zu unterstützen.

Die SBB befürwortet die Anerkennung der ALE durch die CER und ist ebenfalls bereit, bei einer eventuellen Vernehmlassung bei der CER, eine Empfehlung für die Erweiterung der »notified bodies» um die ALE abzugeben.

Info zur ALE: www.ale.li
Info zur CER: www.cer.be

Die Mitgliedsgewerkschaften der ALE:

FAST Ferrovie – Federazione Autonoma die Sindacati die Trasporti (Italien)
FML – Federatia Sindicatelor Mecanicilor de Locomotiva din Romania (Rumänien)
FS CR – Federace strojvudcu Ceske republiky (Tschechien)
FS SR – Federácia Strojvodcov Slovenskej Republiky (Slovakei)
GDL – Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (Deutschland)
MOSZ – Mozdonyvezetök Szakszervezete (Ungarn)
NSMS – Nezavisni Sindikat Masinovoda Srbije (Serbien)
P.E.P.E. – Panelinia.Enossi.Prosopikou.Elxis (Griechenland)
SACT – Syndicat Autonome des Conducteurs de Train (Belgien)
SEMAF – Sindicato Espanol de Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios (Spanien)
SMAQ – Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses (Portugal)
SSH – Sindikat Strojovoda Hrvatske, Railroad Engineer Trade Union of Croatia, (Kroatien)
ULDB – Union of Locomotive Drivers in Bulgaria (Bulgarien)
VSLF – Verband Schweizer Lokomotivführer und Anwärter (Schweiz)
VVMC – Vakbond Voor Rijdend Personeel (Niederlande)
ZZM – Zwiazek Zawodowy Maszynistow Kolejowych W Polsce (Polen)

Event am 18. September 2009
Am Nachmittag des 18. Septembers trafen sich eine gut gelaunte Schar Frauen mit ihren pensionierten oder noch aktiven Lokführern vor dem Bahnhof Biel zum diesjährigen Gewerkschaftsausflug.
Der Bus brachte uns zur Talstation der Biel-Leubringenbahn, wo Frau Lehner von Biel Tourismus bereits auf uns wartete. Sie führte uns in einer guten Stunde durch die Altstadt von Biel.

Biel wurde zwischen 1220 und 1230 auf dem Kalksteinhügel der Römerquelle als südliche Grenzbefestigung der Ländereien des Fürstbischofs von Basel gegründet. Der Name der Stadt leitet sich vom keltischen Sonnengott Belenus ab, dem hier eine Kultstädte gewidmet war. Die beiden gekreuzten Beile auf rotem Grund sind durch die Fehlinterpretation des Namens Biel ins Stadtwappen gelangt.

Vor den Resten der fürstbischöflichen Burg erzählte uns Frau Lehner vom Stadtbrand von 1367. Nach einem Streit zwischen der Stadtbevölkerung und der bischöflichen Burgbesatzung riefen die Bürger ihre Verbündeten aus Bern zu Hilfe. Bevor es zum Kampf kam, zogen sich die fürstbischöflichen Soldaten zurück und setzten die Burg in Brand. Durch Funkenflug und Wind wurde das Feuer in die Stadt getragen und fand in den Holzhäusern reichlich Nahrung. Als das Bernerheer in Biel eintraf, war hier nichts mehr zu holen, so wurden kurzerhand die Dörfer östlich der Stadt gebrandschatzt und ausgeplündert.
Glücklicherweise sind die Bieler aber nicht nachtragend, und man wird als Berner, wie ich aus eigener Erfahrung weiss, freundlich aufgenommen.
Nur im Kampf gegen überhebliche Berner Hockeyspieler schlagen die Bieler auf einheimischem Eis erbarmungslos zurück.

Durchs Bäse- oder Bisetöri betraten wir die Altstadt. Frau Lehner führte uns durch ein schmales Gässchen, um uns den typischen Hausbau mit Vorder- und Hinterhaus zu zeigen. Im Vorderhaus wurde gearbeitet und im Hinterhaus gewohnt.
Auf dem Ring sei früher zu Gericht «gesessen» worden. Ringsum sind und waren Handwerker ansässig. Wer nicht Recht tat, wurde mitunter beim nahen Kircheneingang angekettet und von Passanten und Kirchgängern angespuckt und aufs Übelste beschimpft.
Im finsteren Mittelalter heiterten sich die Bieler mit täglich 2 Litern Wein auf. Auch heute werde in Biel noch viel Rebensaft getrunken, meint unsere Stadtführerin. Tja, die Einen wappnen sich mit Tamiflu gegen die Schweinegrippe, die Bieler hingegen desinfizieren vorbeugend mit Wein.
Weiter ging es vorbei am Engelbrunnen und den schmucken Häuserfronten der Obergasse.
Auf der Höhe des Fürstenhauses markiert, wie in drei andern Altstadtgassen auch, ein über der Strasse hängendes Bielerwappen den Standort eines ehemaligen Stadttores. Gedenktafeln weisen darauf hin, dass wir nicht die ersten Besucher Biels waren.
Johann Wolfgang von Goethe logierte im Herbst 1779 zwei Tage in der Alten Krone an der Obergasse 1.
Jean-Jacques Rousseau hielt es 1765 keine Woche in der Dachkammer an der Untergasse 12 aus, die Leute seien unfreundlich, gar feindlich gesinnt zu ihm und es stinke ihm zu streng hier. So ging er via Basel und Strassburg über den Jordan… – pardon – über den Ärmelkanal nach England.
Heinrich Pestalozzi betreute vom Herbst 1767 bis Frühjahr 1768 im Haus an der Untergasse 4 verschiedene Male den jüngeren Bruder von Pfarrer Lavater. Er konnte aber gegen die Flegelhaftigkeit und das unsittliche Verhalten von Hans Heinrich Lavater nichts ausrichten. Tja, auch ein Bieler-Schädel ist ein «Berner-Gring» und die sind bekanntlich nicht aus Plastik!
Ob wegen uns nach unserem Sektionsausflug in die Bieler-Altstadt auch eine Gedenktafel aufgehängt wird, ist noch ungewiss!
Sollte dies jedoch geschehen, wird die breite Öffentlichkeit vom Vorstand der VSLF-Sektion Bern über all ihm zur Verfügung stehenden Medien informiert!
Durch die Hintertür gelangten wir in den E-Graben (Exkrementengraben) hinter den Hinterhäusern. Laut Vorschrift musste der E-Graben mindestens so breit sein, dass sich ein Schwein darin wenden konnte. Saukomisch war für uns auch, dass dieser Ort an dem wir nun standen, nur einmal im Jahr gesäubert wurde. Es muss hier saumässig gestunken haben!
«1411 l'eau de Bienne, le Parfum médiéval», und wer spricht da noch von der guten alten Zeit?!
Nur um falschen Gerüch(t)en zuvor zu kommen, der E-Graben wurde aufgeschüttet und ist heute nicht mehr im Gebrauch! Dafür brauchen wir heute E-Mails, die stinken zwar nicht, aber man sollte sie gleichfalls mehr als einmal jährlich ausmisten! Auch kann man manche E-Mails so oft drehen und wenden wie man will, und trotzdem versteht kein Schwein, was der Absender von einem will!
In Biel lagen Himmel und Hölle nahe beisammen, denn in dem Hang unterhalb der Kirche wurde eine unterirdische Schmiede betrieben, in der das Feuer in der Esse Tag und Nacht brannte. Heute befindet sich die älteste Metzgerei Biels in den Räumlichkeiten der ehemaligen Schmiede.

Von der Untergasse zum Burgplatz und dem Gerechtigkeitsbrunnen, wo unser Rundgang endete, war es nur ein kurzer Weg. Dass wir aktiven Lokführer diese interessante Altstadtführung so unbelastet geniessen konnten, war nicht zuletzt dem Umstand zu verdanken, dass uns keine Login-Lernkontrolle im e-tutor bevorstand

und wir das positive Feedback direkt bei Frau Lehner, die uns auf sympathische Art und Weise Biel näher brachte, anbringen konnten.

Die Zeit verging wie im Zug! Übrigens ist die Zeit der Grund, wieso Biel auch Bienne ist. Als ab 1842 die Uhrenindustrie in Biel Fuss fasste, fehlte es an ausgebildeten Fachkräften. Die von der Gemeinde Biel beschlossenen Vergünstigungen für neu zugezogene Uhrmacher bewogen etliche Fachleute aus Le Locle und La Chaux-de-Fonds nach Bienne zu ziehen. So wurde Biel/Bienne wortwörtlich «mit der Zeit» zweisprachig.
Nachdem wir uns bei Frau Lehner bedankt und verabschiedet hatten, ging es mit unserer Ausflugsgruppe bachab. Der Schüss entlang spazierend, erreichten wir nach einer halben Stunde die Schiffländte, wo die BSG-Hoch-Seejacht (Bielersee 429 m ü.M.) für uns bereitstand.
Kaffee und Crémeschnitten sorgten dafür, dass nach dem Kopf auch der Bauch gefüllt wurde. Mit der Anzahl Crémeschnitten habe ich mich etwas vertan, ich danke hiermit all den Kollegen, die sich aufopfernd der Vernichtung der gemein-gefährlichen Kalorienbomben angenommen hatten.
Dank dem Ausbleiben des Joran (Wind) wurde niemand grün im Gesicht und da an diesem Tag auch niemand blau war, blieben die von mir mitgeführten Plastiksäcke unbenutzt.
In Twann verliessen wir den Boden der Stadt Biel / Ville de Bienne und begaben uns zum Apéro zur Vinothek Pfropfhüsli.
Im Kampf gegen die Reblausplage wurden um 1910 auf die einheimischen Rebenarten laus-resistente Hölzer aus den USA, im eigens dafür gebauten Häuschen, aufgepfropft.
So kam das Pfropfhaus zu seinem Namen. Die gemütliche Rebenlaube animierte einige Kollegen zum Planen eines Nachbaus vor dem eigenen Heim. Als aber das Alter der schattenspendenden Rebe (ca. 100 jährig) bekannt wurde, zerschlugen sich diese Pläne schlagartig!
Neben Rot- und Weisswein schenkte man uns auch Oeil-de-Pedrix in die Gläser und wer von uns Rosé bestellte, wurde sofort von der Pfropfhüsli-Leiterin, Frau Scholer, zurechtgewiesen, Oeil-de-Pedrix sei nicht einfach Rosé, sondern werde ausschliesslich aus Pinot Noir-Trauben gekeltert.
Wenn auch kaum einer von uns je vorher ein Rebhuhn gesehen hat, werden wir in Zukunft den Vogel an den roséfarbenen Oeil-de-Pedrix sicher erkennen können.

Schliesslich liessen wir den diesjährigen Sektionsausflug beim Nachtessen im Restaurant Bären ausklingen.
Ich danke Allen, die am Ausflug teilnahmen, fürs gemütliche Zusammensein und hoffe, dass es ihnen ebenso viel Spass gemacht hat wie mir.

Andreas Herren
Lyss, 12. Oktober 2009

22. Generalversammlung

Datum:	Dienstag 24. November 2009
Ort:	Restaurant Gotthard, Goldau
Zeit:	14.15 – 17.30 Uhr
Apéro:	ca. 15.15 – 15.45 Uhr
Nachtessen:	ab 18.00 Uhr (mit PartnerInnen)

Der erste Teil ist für die Gäste Claudio Pellettieri, Bereichsleiter P Mitte, und Jens Blättler, LLP Goldau, reserviert.
Im zweiten Teil stehen Vorstandswahlen sowie die Wahl eines GRPK-Mitgliedes und des APK-Mitgliedes an.
Zudem gibt es neues vom Verband durch Hubert Giger und Philipp Maurer.

Damit die Sektion auch noch in einem Jahr besteht, sind dringend Nachwuchskräfte gesucht. Bei der gegenwärtigen Unzufriedenheit ist das die Gelegenheit, aktiv im Vorstand mitzumachen und dafür zu sorgen, dass in Zukunft wieder ein besseres Arbeitsklima beim Lokpersonal herrscht!

Einladung, Traktandenliste, eingegangene Anträge, Anmeldung Nachtessen usw. werden im Programmheftchen, welches Anfang November 2009 erschienen ist, ersichtlich sein.

Auf eine grosse Teilnehmerzahl freut sich der Vorstand und

Hansruedi Niederhäuser
Sektionspräsident

Bericht Präsident Sektion Luzern-Gotthard
In diesem Jahr habe ich die Suche nach einem neuen Sektionspräsidenten intensiviert. Ein gutes Dutzend Mitglieder wurde ausserdem schriftlich angefragt, ob sie ein Vorstandsamt übernehmen. Leider ist das Echo mehr als dürftig. Es haben nur 3 Personen mit mir Kontakt aufgenommen, alle sind negativ verlaufen. Die Wahrscheinlichkeit, dass spätestens ab Nov. 2010 kein Sektionsvorstand vorhanden ist, wird wohl Realität. Ich bitte daher dringend, etwas Zeit für den Verband zu investieren und aktiv im Vorstand mitzumachen.

Mitgliederversammlung 26. Mai 2009 in Erstfeld
Am Morgen fand unsere Mitgliederversammlung statt. Obwohl wir Raphael Weber vom BAV als Gast begrüssen konnten, der uns Aufschluss gab, was eigentlich das BAV beim Lokpersonal prüft, war der Mitgliederaufmarsch dürftig! Der Vorstand hat nun beschlossen, dass ab dem nächsten Jahr auch die Mitgliederversammlungen in Goldau statt Erstfeld stattfinden.
Am Nachmittag besuchten wir die NEAT-Baustelle in Erstfeld.

Einteilungen P Depot Luzern ab Fahrplanwechsel
Anfang Jahr wurden von 2 VSLF-Lokführern Unterschriften gesammelt, weil sich das Lokpersonal bei der jetzigen Einteilung übergangen fühlt. Dank den vielen Protest-Unterschriften wurde nun im Juni eine Abstimmung durchgeführt, leider ohne Vorschlag von V. Stalder und Th. Lisibach! Anhand der Fragenauswahl war schon vorher absehbar, dass es keine wesentliche Änderung geben wird. Leider scheinen im Moment die Umgangsformen gegenseitig verletzend zu sein.

Vorbereitung Verbands-GV 13. März 2010
Unsere Sektion ist momentan stark damit beschäftigt, die Verbands-GV auf die Beine zu stellen. Folgende Mitglieder sind im OK und nehmen regelmässig an den Sitzungen teil: Brunner Joe als Leiter, Bisig Hansruedi, Müller Bruno, Niederhäuser HR, Suter Edwin, Stegmüller Urs, Tschopp Paul. Jeder von ihnen betreut ein verantwortliches Ressort. Dies sind zum Beispiel: Organisatorisches, Sponsoring, Rahmenprogramm, Begleitprogramm usw.

Hansruedi Niederhäuser
Sektionspräsident

Neuer CEO
Nachdem Dr. Guido Schoch überraschend auf den 01. September 2009 die Führung der VBZ (Verkehrsbetriebe Zürich) übernahm, wurde Bruno P. Melnik, Verwaltungsrat SOB, interimistisch die Führungsverantwortung in der Rolle als Delegierter des Verwaltungsrates mit allen Kompetenzen übertragen. Der Verwaltungsrat wählte Herrn Thomas Küchler – Lehmann zum neuen Vorsitzenden der Geschäftsleitung SOB. Der Bauingenieur HTL/FH ist seit 1998 bei der SBB tätig und leitet ab 2005 die Geschäftseinheit «Unterhalt Bau und Logistik». Er wird seine neue Aufgabe am 01. Januar 2010 antreten.

BAR
Nach 3 Verhandlungsrunden über das Nachfolgepapier zum Z 303/03 (Arbeitszeitregelung für Fahrpersonal) konnten am 10. September 2009, die letzten Einigungen erzielt werden. Die neue Vereinbarung gilt nun für das ganze unregelmässig arbeitende Personal.
Erfreut darf zur Kenntnis genommen werden, dass das unter der Federführung vom VSLF erarbeitete Grundlagenpapier wesentlich zu diesem Verhandlungsergebnis beigetragen hat. Mit den Sozialpartnern zusammen, konnte ein doch sehenswertes Ergebnis herbeigeführt werden.

Die wichtigsten Regelungen lauten:
Arbeitszeit: Die durchschnittliche Soll-Arbeitszeit beträgt 492 Minuten.
Vorgeleistete Arbeitszeit: Guthaben können in Form von Minuten, Stunden oder ganzen Tagen ausgeglichen werden.
Zeitzuschläge: Die Zeitzuschläge werden in zusätzlichen arbeitsfreien Tagen (ZZ-Tag) ausgeglichen. Der Bezug erfolgt auf Gesuch des Mitarbeiters.
Mindestarbeitszeit: Es werden keine Dienstschichten mit weniger als 360 Minuten effektiver Arbeitszeit eingeteilt.
Arbeitsunterbrechungen/Kurzpausen/Pausen: Werden bis 49 Minuten voll als Arbeitszeit angerechnet. Bei 50 bis 59 Minuten gelten 20 Minuten als Arbeitszeit.
Arbeitsfreie Tage: Zusätzlich zu den Ferien besteht der Anspruch auf 63 Ruhetagen plus effektiver Anzahl Samstage (52/53) = Ausgleichstage.
Bezug von Ausgleichstagen: Im Einvernehmen mit dem Personal können Ausgleichstage einzeln eingeteilt werden.
Ruhesonntage: Abstände von mehr als 21 Tagen zwischen Ruhesonntagen sind nicht gestattet. Es darf maximal an 4 Ruhesonntagen nacheinander gearbeitet werden.
Ferien: Die Ferien beginnen grundsätzlich an einem Montag und enden an einem Sonntag. Auf Wunsch des Mitarbeiters wird der vorangehende Sonntag und Samstag frei gewährt, sofern dies mindestens 2 Monate vor Beginn der Ferien mitgeteilt wird. Am letzten Arbeitstag vor den Ferien ist spätester Arbeitsschluss um 22 Uhr.
Wir sind überzeugt, dass die Umsetzung dieser neuen Bestimmungen von einer grossen Mehrheit der betroffenen Mitarbeitenden mitgetragen wird und die unzähligen Diskussionen über Interpretation und Anwendung von AZG und AZGV der Vergangenheit angehören werden.

Pensionskasse ASCOOP
Das Jahr 2008 geht als eines der schwärzesten Anlagejahre weltweit in die Geschichte ein. Das schlägt sich leider auch in den Performancezahlen der Pensionskassen nieder. Die Pensionskasse ASCOOP erzielte im Jahr 2008 eine Performance von -10.63%. Der Deckungsgrad des Vorsorgewerkes SOB betrug am 31.12.2008 bedenkliche 68.35%. Ende 2009 muss der Deckungsgrad von 81.23% auch von der SOB zwingend erreicht werden. Dies ist auf dem Sanierungspfad der ASCOOP vorgeschrieben. Um dieses Ziel zu erreichen fehlen rund CHF 20.4 Mio. Diese Differenz ist wohl im Abschluss 2008 zurückgestellt, aber der Betrag ist nicht «flüssig». Es bleibt also die zentrale Frage, wie bringt die SOB diesen Betrag auf.
Da viele der kantonalen Pensionskassen ebenfalls eine Unterdeckung aufweisen, werden sich die Kantone prioritär um die Sanierung der eigenen Vorsorgewerke bemühen. Ende Juni 2009 wurde auch bekannt, dass sich der Bund nur an einer teilweisen Hilfe der SBB-Pensionskasse beteiligen wird. Es ist zu befürchten, dass die ASCOOP «leer» ausgehen wird.
Zwangsläufig hat die Sanierung durch die Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu erfolgen. Dazu wurde ein Ausschuss innerhalb der paritätischen Vorsorgekommission gegründet. Diese hat den Auftrag verschiedene Varianten auszuarbeiten. Ohne Tabus müssen auch schmerzhafte Lösungsansätze sowohl für Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeber diskutiert werden. Auf November 2009 sind neue Informationen in Aussicht gestellt worden.

Situation beim Lokpersonal
Die in Kraft getretenen GAV-Änderungen auf 2009 und mit dem Abschluss der BAR-Verhandlungen konnte ein Beitrag zur Klimaberuhigung beim LP beigesteuert werden. Die angespannte Personalsituation wird sich spürbar entschärfen, sobald die 12 Lf Kat. D in Ausbildung das P-Modul abgeschlossen haben. Bis Mitte November 2009 sollten alle selbständig im Personenverkehr einsatzbereit sein. Anschliessend werden sie bis Ende Jahr noch zusätzlich im G-Modul ausgebildet.
Für die Betreuung des Lokpersonals wurden 2 Olf-Stellen ausgeschrieben. Nach einem zweistufigen Wahlverfahren wurden Heinz Jäger und Daniel Thoma gewählt. Beide neuen Mitarbeiter haben sich nach der Lehre als Elektromonteur / Elektroniker zum Elektroingenieur HTL/FH weitergebildet und zahlreiche Jahre bei den SBB im Bereich Lokpersonal gearbeitet.
Mit grosser Spannung werden wir verfolgen, ob den Lf-Anliegen in Zukunft mehr Beachtung geschenkt wird.

Nachfolge von LEA I
SBB P wechselt bekanntlich zum LEA II. Da stellte sich auch bei der SOB die Zukunftsfrage wie es weitergehen soll. Nach der BLS hat sich auch die SOB für das RailOpt-Zusatzmodul RailOpt DIS (Lokführer Dienst Informations-System) entschieden. Damit kann die SOB die Auftragsdokumente für ihr Lokpersonal selber aufbereiten. Bisher wurde bei der SOB das LEA I der SBB verwendet. Bereits seit 2005 plant und disponiert die SOB Personal und Rollmaterial mit der Software RailOpt der Qnamic AG. Diese RailOpt-Anwendung wird nun mit dem Lokführer Dienst Informations-System DIS ausgebaut.
RailOpt DIS lässt sich einfach in die bestehenden RailOpt-Applikationen der SOB integrieren. Auf den Fahrplanwechsel im Dezember 2009 stehen dem SOB-LP über RailOpt alle relevanten Informationen aus Fahrordnung und Streckendaten elektronisch auf dem mobilen Endgerät zur Verfügung. Die Informationen der Streckendaten werden in einer eigenen RADN-Datenbank verwaltet. Als Endgerät wird das Netbook DELL Inspiron Mini 10 zur Anwendung kommen. Die Verbindung zum Zentralrechner erfolgt mit dem neuen Netbook über das UMTS-Netz statt über Kabelanbindung im Personalzimmer. Damit kann jederzeit von einem beliebigen Standort mit GSM-Abdeckung ein Update der Fahrordnungen durchgeführt werden. Ein Touchpad ermöglicht mit den Fingern die Maus zu bedienen. Die wichtigsten Funktionen werden statt über Touch-Screen direkt über Tasten aufgerufen.
Zwischenzeitlich hat sich in der Computerwelt das Bildschirmformat 16:9 durchgesetzt. Dadurch sind die neuen Netbook in der Breite gewachsen. Dieser Umstand bewirkt, dass die LEA I – Halterungen nicht mehr ohne Anpassungen für das DIS übernommen werden können. Die umgebauten Halterungen erlauben neben dem DIS-Netbook, in aufgeklapptem Zustand auch das deutlich grössere SBB LEA II Gerät zu platzieren.

Mitgliederversammlung
Von der inzwischen auf 37 Mitglieder angewachsenen VSLF-SOB Gruppe folgten 12 der Einladung zur 2. Mitgliederversammlung SOB nach Wattwil. Die beiden Präsidenten Hubert Giger und Stephan Gut informierten über aktuelle Geschäfte. Das Hauptinteresse galt aber den Ausführungen von Daniel Ruf zu den vor Wochenfrist erfolgreich abgeschlossenen BAR-Verhandlungen. Beim anschliessenden "Zvieri-Teller» wurde heftig weiter diskutiert.

Ruedi Brunner
Leiter SOB
Sektion Ostschweiz

SEKTION OSTSCHWEIZ

Diesen Herbst erhielten wir das neue LEA. Es sei mir erlaubt, dies allegorisch zu kommentieren: Wir brauchen ein neue Autos für unsere Flotte. Voraussetzungen: Es wird im Stadtverkehr gebraucht, muss also klein, leicht, stabil, zuverlässig und wendig sein. Wir erhalten einen Hummer auf Dacia-Basis. Leider säuft er ziemlich viel, und nach 2 Stunden Stadtverkehr muss bereits wieder getankt werden; Trick: man kann 2 Kerzen herausdrehen und bei der Abwärtsfahrt den Motor ausschalten. Leider ist er ein wenig unhandlich und schwer zu manövrieren im Stadtverkehr und beim Parkieren, und leider nicht so stabil, wie er gross ist. Es sind viele Extras eingebaut, die aber leider noch nicht funktionieren und statt einer Handbremse muss das Auto mit einem Klettverschluss gesichert werden. Ausserdem kostet der jährliche Service ein Heidengeld (8 Mio. Franken?!), denn statt eines Mechanikers werden vor allem IT-Spezialisten für die noch nicht funktionierenden Gadgets benötigt.
Obwohl sich kein einziger Verantwortlicher positiv äussert über diese Beschaffung heisst die offizielle Devise: «Ein tolles Gerät, ihr müsst jetzt stolz sein, Freude herrscht.» Wer unangenehme Fragen stellt, oder gar die Frechheit besitzt, die Funktionalität oder Batterielaufdauer mit privaten (z.B. 5-jährigen Laptops) in Frage zu stellen, wird als notorischer Nörgler verunglimpft.
Wieder einmal stehen nicht die Bedürfnisse des Endnutzers im Vordergrund, sondern die Spielwiese der IT-Spezialisten. Dies darf man getrost als Arbeitsbeschaffungskriminalität bezeichnen.

Stephan Gut
Sektionspräsident

Seit etwa 10 Jahre bekleide ich nun in der einen oder anderen Form diesen Job in der Sektion Ostschweiz. Darum ist es für mich langsam Zeit, einem der zahlreichen und drängelnden Nachfolger, nicht länger im Weg zu stehen.
Die Zusammenlegung der Sektionen Zürich und Säntis war für mich der Start in die Verbandstätigkeit als Regionalleiter Ostschweiz. Wenn ich nun alle meine verfassten Jahresberichte so betrachte, sehe ich drei Punkte, die immer wieder zu heftigen Diskussionen führten. Arbeitszeitprobleme, Personalressourcen und Mitarbeiterzufriedenheit.

Bei der Arbeitszeit stehen wir bei jeder neuen Fahrplanperiode wieder am Anfang einer Himalayaexpedition. Ärgerlich vor allem, wenn man zuwenig Arbeitszeit eingeteilt hat. Noch ärgerlicher, wenn dies schon das 3. Jahr in Folge ist. Auch die genaue Kontrolle und Beanstandung der Fahrplan-Entwürfe hilft da nicht weiter. Man interveniert und bekommt jeweils die Antwort: Problem erkannt und es wird behoben. Am Fahrplanwechsel steht man wieder am Fusse des RP- Berges und der Marsch beginnt von vorne. Schade, dass man scheinbar nicht gross gewillt ist, dieses Problem zu lösen. Unhaltbar, dass die zum Teil hohen Arbeitszeitkonten quasi «systembedingt» dadurch runter gefahren werden!

Die Personalressourcen sind auch immer wieder ein Toppthema. Es ist leider nicht so, dass unser Job auf der Strasse noch grosse Begeisterung auslöst. Dazu wurde das Berufsbild in den letzten Jahren zu sehr auseinander gepflückt. Da wird die Unternehmung ziemlich schnell gefordert sein, Lösungen zu präsentieren. Ich würde einmal behaupten, dass hier Massnahmen schlicht verschlafen wurden und mit der ewigen Lohndrückerei wurde auch kein zusätzlicher Anreiz geschaffen. Jetzt pressiert es natürlich wieder und wir hören aus dem Hause ZF, dass genügend Bewerber vorhanden sind. Wollen wir es hoffen, ansonsten laufen wir in einen beträchtlichen Personalunterbestand. Vielleicht noch ein kleiner Hinweis auf die beachtliche Anzahl der Pensionierungen in den nächsten 10 Jahren.

Die Zufriedenheit steht und fällt mit dem Berufsbild und dem Lohn. An beiden Positionen gab es in den letzten Jahren keine grossen Erfolgsgeschichten. Die VISION 2010 kommt nicht vom Fleck und wurde sehr SBB-lastig umgesetzt. Zum Glück hat der VSLF die Bremse gezogen und diesen Vertrag gekündigt.

Beim Lohn konnte eine Lösung für Lokführer, die ins Ausland fahren, gefunden werden. Natürlich müsste auch bei den übrigen Leuten wieder etwas mehr in die Geldbörse fliessen. (Wertschätzung!)

Ziemlich aktuell ist die LEAII Einführung. Hier kann von einem Schnellschuss gesprochen werden. Als sehr gutes Beispiel sei die SBB-KIS-Schulung erwähnt. Dort wurde das Lokpersonal aus der Ostschweiz in Zürich aus dem Dienst genommen und konnte die Schulung absolvieren. Danach gings wieder weiter mit der Arbeit. Dies war wirklich eine vorbildliche Instruktion ohne AZG, AZGV oder BAR-Verletzung.

Beim LEAII hingegen musste scheinbar alles sehr schnell gehen. Die Leute wurden aufgefordert sich in Listen einzuschreiben. 3 Wochen später machte der Leiter ZF sie aufmerksam, dass selbstverständlich alle Lokführer selber verantwortlich seien, dass AZG/AZGV/GAV/BAR eingehalten werden. Für den Fall, dass man an einem Freitag gehen will, verzichtet man mit dem Eintrag in die Liste auf die Mindestarbeitszeit und bekommt dafür sagenhafte 90 Min. gutgeschrieben. Mir fehlen die Worte...

Jetzt kann man ja einwenden, dass die Auslieferung sehr schnell gehen musste. Dafür sehe ich auch Anfangs Oktober noch keinen Anlass. Noch immer fährt man sehr gut mit LEAI. Anfangs Juli starteten die Kurse und seitdem wurde der offizielle Start schon zwei Mal verschoben. Ab Oktober sollte das Kabellose-Update möglich sein, somit wären wir wieder bei den 4 Monaten, welche für eine ordentliche Instruktion während der Arbeitszeit nötig gewesen wäre.

Die Pensionskasse SBB dürfte noch hohe Wellen schlagen. Scheinbar wurden grobe Fehler bei der Ausfinanzierung gemacht und fast die Hälfte des Parlaments und der Kantone schert sich nicht darum. Ich begreife auch nicht, wieso dazumal unsere Rentner nicht in die Rentnerkasse des Bundes aufgenommen wurden.

Sicher ist, der Frust beim Personal wird mit diesen angekündigten Sanierungsmassnahmen und weiteren Sparmassnahmen der SBB weiter anwachsen. Die Personalzufriedenheit wird nächstes Jahr wohl ein historisch, tiefes Ergebnis zu Tage bringen. Ich frage mich, wie lange schauen wir noch zu?

Kay Rudolf
Vizepräsident SBB P
Sektion Ostschweiz

Wir haben die schmerzliche Pflicht, Euch über den Hinschied unseres langjährigen und allseits geschätzten Aktiv-Mitgliedes

Daniel Messerli
Lokomotivführer Bern

in Kenntnis zu setzen.

Daniel Messerli verstarb am 13. Juli 2009, im Alter von 44 Jahren nach langer geduldig ertragener Krankheit.

Wir verlieren in unserer Sektion ein kompetentes und am Zeitgeschehen interessiertes Mitglied, welches uns durch seine Hilfsbereitschaft und seine Freundlichkeit in Erinnerung bleiben wird.

Wir bitten Euch, Daniel Messerli ein ehrendes Andenken zu bewahren und Ihm die letzte Ehre zu erweisen.

In stiller Anteilnahme

VSLF
Sektion Bern
Der Präsident
Gerhard Siegrist

SEZIONE TICINO

Mercoledì 29 aprile, alle ore 17:30, presso il ristorante Gamper di Bellinzona, si è tenuta l'assemblea dei membri per discutere del futuro della Sezione Ticino del VSLF. Il VSLF ha dimostrato in passato che lavora bene e che è necessario un Sindacato indipendente che si occupi dei problemi del personale viaggiante. Alla fine di quest'anno, l'attuale Presidente si ritira per motivi di salute. Nel corso dell'assemblea, l'attuale Vicepresidente, Sergio Morelli, si è dichiarato disposto ad assumere l'incarico. Quindi sono state poste le condizioni di base per continuare con la sezione. Nel frattempo abbiamo trovato nella persona di Mario Cigardi un nuovo Vicepresidente che si occuperà delle questioni riguardanti il personale viaggiatori e TILO.
Alla riunione di coordinamento del 5 e 6 ottobre 2009, il comitato centrale ha deciso di accogliere un membro ticinese e un membro romando nel comitato centrale per rappresentare meglio le minoranze e avere un contatto diretto con la dirigenza del sindacato. Siamo alla ricerca di una persona interessata a ricoprire quest'importante incarico.
In primavera si svolgerà il congresso dell'ALE a Barcellona. In quest'occasione, il Presidente della Sezione Ticino, si ritira dall'incarico di cassiere ALE. Il cassiere del Sindacato, Karl Liechti, ha accettato la proposta di svolgere in futuro questo compito in seno all'ALE.
L'assemblea generale della Sezione Ticino del VSLF si terrà il 21 novembre 2009. Il comitato spera in una massiccia partecipazione per eleggere i nuovi candidati.

Herbert Nezosi
Presidente VSLF Sezione Ticino

ADHÉSION / ADESIONE / BEITRITTSERKLÄRUNG

Adhésion online:
Adesione online:
Beitrittserklärung online:
www.vslf.com > contact > contatti > Kontakt

34.– p. mois / p. mese / p. Monat

Nom et prénom Cognome e nome Name und Vorname		Rue + No Via + No Strasse + Nr	
NPA + Lieu NAP + Luogo PLZ + Ort		Date de naissance Data di nascita Geburtsdatum	Langue maternelle Lingua madre Muttersprache
E-Mail		Fax	
Tel.		Mobile	
AHV/AVS No.	Personal No.	Depot	P ☐ G ☐

Assurance protection juridique professionnelle VSLF (Assurance de base) y compris dès 1 avril 2008
Protezione giuridica professionale VSLF (Assicurazione di base) compresa da 1° aprile 2008
Berufs-Rechtsschutzversicherung VSLF (Grundversicherung) inbegriffen seit 1. April 2008

Complément assurance privé*	Propriétaire	Locataire	dès	non
Supplemento assicurazione privata*	☐ Proprietario	☐ Inquilinio	da	☐ no
Zusätzlich Privatrechtsschutz*	Eigentümer	Mieter	ab	nein

Déjà assuré juridiquement chez:	Police No:	non
Sono già assicurato presso:	Polizza No:	☐ no
Schon berufsrechtsschutzversichert bei:	Police Nr.:	nein

Je désire information à l'assurance collectif	CPT	Assurance Zurich	non
Desidero informazione sull'assicurazione collettiva	☐ CPT	☐ Assicurazione Zurigo	☐ no
Ich wünsche Information über die Kollektivversicherung	KPT	Zürich Versicherung	nein

Apprentissage	Durée de formation	Employeur actuel	Entrée de
Formazione prof.	Anni di formazione	Attuale datore di lavoro	Entrata il
Gelernter Beruf	Ausbildungsdauer	Jetztiger Arbeitgeber	Eintrittsdatum .....

In formation	non	oui	jusqu'au	Quel formation de méc. (Z140, Z200, LC…)
In formazione	☐ no	☐ si	fino a	Quale formazione di macch. (LC, LCN…)
In Ausbildung	nein	ja	bis	Welche Lf-Ausbildung (Z200, Z140, LCN…) .....

Adhésion au VSLF à partir de	tout de suite	comme	Membre actif	Sympathisant
Adesione al VSLF a partire dal	☐ subito	come	☐ Membro attivo	☐ Sostenitore
Beitritt zum VSLF per	sofort	als	Aktivmitglied	Gönner

Actuellment organisé par	☐ SEV	Autres	jusqu'au	non organisé
Attualmente organizzato presso	☐ TRANSFAIR	☐ Altri	fino a	☐ non organizato
Jetzt organisiert im	☐ VPOD	Andere	bis	nicht organisiert

Les nouveaux membres du VSLF qui adhèrent encore à un autre syndicat et dont la démission a été donnée pour le prochain terme légal, sont dispensés de cotisations jusqu'à l'extinction de leur affiliation dans l'autre syndicat.
I nuovi membri del VSLF che attualmente sono organizzati in un sindacato e ne hanno trasmesso il ritiro per il prossimo termine possibile, sono esonerati dalla quota di affiliazione del VSLF fino alla scadenza dell'affiliazione che è stata disdetta.
Bereits organisierte Neumitglieder des VSLF, welche bereits in einer Gewerkschaft organisiert sind und ihren Austritt auf den nächstmöglichen Termin eingereicht haben, werden vom Mitgliederbeitrag beim VSLF befreit, bis die bestehende Mitgliedschaft erlischt.

*Propriétaire: CHF 220.50 au lieu de CHF 441.00 / Locataire: CHF 160.15 au lieu de CHF 320.30
Dans tous les deux, la protection juridique de traffic est inclus.
*Proprietario: CHF 220.50 anziché CHF 441.00 / Inquilino: CHF 160.15 anziché CHF 320.30
In entrambi i prodotti di protezione giurdica privata è inclusa la prot. giuridica del traffico.
*Eigentümer: CHF 220.50 statt CHF 441.00 / Mieter: CHF 160.15 statt CHF 320.30
In beiden Produkten Privat-RS ist der Verkehrsrechtsschutz inbegriffen.

Les anciens contrats restent valides (primes inchangés). Pour les nouveaux contrats, les conditions du nouveau produit sont applicables. On peut bénéficier de la protection juridique de personne privée pour autant qu'il existe déjà une protection juridique professionnelle (à l'exception des retraités).
I contratti già stipulati decorrono normalmente (prezzo invariato). I contratti nuovi: solo il nuovo prodotto. La protezione giuridica privata è possibile solo abbinata alla protezione giuridica professionale (esclusi i pensionati)
Alte Verträge laufen normal weiter (unveränderter Preis). Neue Verträge: nur noch das neue Produkt. Privatrechtsschutz nur erhältlich, wenn auch Berufsrechtsschutz vorhanden (ausser Pensionierte).

Date
Data
Datum .....

Signature
Firma
Unterschrift .....

Manuela Krebs
Gyrisbergstrasse 144
3400 Burgdorf

Koordinationssitzung

An der Koordinationssitzung des VSLF vom 5./6. Oktober 2009 in Schönenwerd, an der nebst dem Vorstand auch alle Sektionspräsidenten anwesend waren, wurden unter anderem folgende Beschlüsse gefasst.

Auf die nächste Generalversammlung des VSLF am 13. März 2010 in Luzern hin wurde beschlossen, dass sich der Vorstand erweitert. Neu sollen die Regionen Tessin und Westschweiz besser im Vorstand vertreten sein und je ein Vorstandsmitglied stellen. Die Sektionen Lausanne, Genève und Ticino sind aufgerufen, Kandidaten zu melden.

Der Vorstand hat das positive Resultat der Abstimmung bei den Mitgliedern der Sektion BLS über die Unterzeichung des BLS GAV durch den VSLF zur Kenntnis genommen. Der VSLF wird das Gespräch mit dem CEO BLS Bernard Guillelmon aufnehmen.

Der VSLF wird sich dafür einsetzen, das die unterbrochenen Pausen in einer Tour nicht mehr übermässig lange sind, bei den entsprechenden Bahnen sind begehren einzureichen. Begründung: In den aktuellen Touren gibt es unterbrochene Pausen von zwei Stunden und mehr. Diese verlängern die Arbeitsschicht unnötig und sollen in der Regel 90 Min. nicht mehr übersteigen.

Für Neumitglieder im VSLF wird ein USB-Stick als Begrüssungsgeschenk beschafft. Weiter wurde beschlossen, eine grosse Anzahl von VSLF Überzugswesten zu bestellen.

Der erweiterte Vorstand hat bekräftigt, dass das Abwerben von organisierten Lokführern mittels Sammelkündigungsbriefen nicht der Strategie des VSLF entspricht.

Unser langjähriger Schatzmeister bei der ALE Herbert Nezosi legt sein Amt auf den nächsten ALE-Kongress im Frühling 2010 in Barcelona nieder. Der VSLF schlägt der ALE unseren Verbandskassier K. Liechti für dieses Amt vor.

Séance de coordination

Les 5/6 octobre 2009, une séance de coordination s'est déroulée à Schönenwerd en présence du Comité central et des Présidents de toutes les sections. Les résolutions suivantes ont été prises.

Lors de la prochaine assemblée générale du VSLF qui se déroulera le 13 mars 2010 à Lucerne, le Comité central devrait s'élargir. Les régions de Suisse occidentale et du Tessin devraient être mieux représentées au sein du Comité et chaque région est priée de mettre à disposition un représentant. Un appel est donc fait aux sections Lausanne, Genève et Ticino afin que celles-ci proposent des candidats.

La Comité central a pris connaissance du résultat positif de la consultation effectué auprès des membres de la section BLS concernant la signature de la CCT BLS par le VSLF. Le VSLF va amorcer un dialogue avec le CEO du BLS Bernard Guillelmon.

Le VSLF va tenter d'intervenir auprès de certaines compagnies ferroviaires qui ont tendance à placer des pauses « trait coupé » parfois démesurées dans les tours de service. Motif: Dans les tours actuels il y a des pauses de 2 heures et parfois plus. Cela rallonge le temps de service inutilement et ces pauses ne devraient plus dépasser les 90 minutes en règle générale.

Les nouveaux membres se verront offrir une clé USB en guise de cadeau de bienvenue. En outre il a été prévu de commander une grande quantité de vestes de protection VSLF.

Le Comité élargi a souligné avec insistance que le débauchage de mécaniciens syndiqués par le biais le lettres de démission collectives ne correspondait pas à la stratégie du VSLF.

Notre trésorier de longue date auprès de l'ALE, Herbert Nezosi a décidé de remettre son mandat pour le prochain congrès de l'ALE qui se déroulera au printemps 2010 à Barcelone. Le VSLF propose que cette charge soit reprise par le caissier actuel du VSLF, K. Liechti.

Riunione di coordinamento

In occasione della riunione di coordinamento del VSLF del 5/6 ottobre 2009 a Schönenwerd dove, oltre ai membri del comitato direttivo, erano presenti anche tutti i presidenti di sezione, tra le varie cose sono state prese anche le seguenti decisioni.

Per la prossima Assemblea generale del VSLF, prevista per il 13 marzo 2010 a Lucerna, si è deciso di ampliare il comitato direttivo. In futuro le regioni Ticino e la Svizzera occidentale dovranno essere meglio rappresentate in seno al comitato e ciascuna dovrà poter disporre di un proprio membro in seno allo stesso. Le sezioni di Losanna, Ginevra e Ticino sono pertanto caldamente invitate a notificare i propri candidati.

Il comitato direttivo ha preso atto dell'esito positivo della votazione promossa presso i membri della sezione BLS in merito alla sottoscrizione da parte del VSLF del CCL della BLS. A questo proposito, il VSLF intende prendere contatto con il CEO della BLS, Bernard Guillelmon.

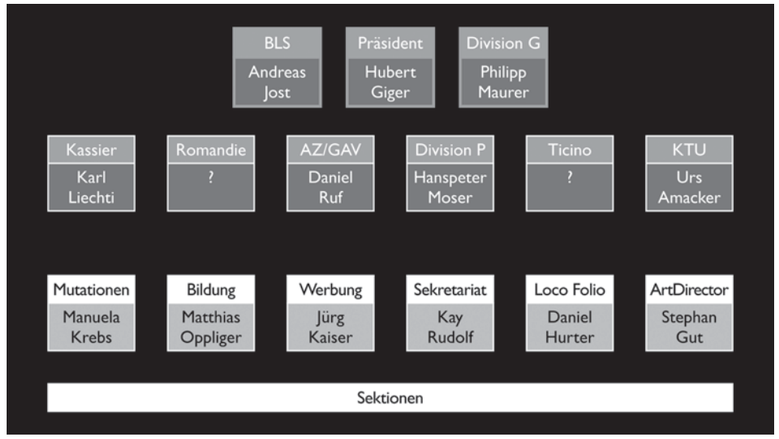
Il VSLF farà tutto il possibile affinché i turni di servizio non prevedano più delle interruzioni delle pause eccessivamente lunghe, per cui intende inoltrare una richiesta in tal senso presso le ferrovie in questione. Motivazione: i turni di servizio odierni prevedono delle interruzioni di due o più ore, ciò che li va a prolungare inutilmente, nel mentre di norma non dovrebbero superare i 90 minuti.

Per i nuovi membri del VSLF si prevede l'acquisto di un memory stick USB come regalo di benvenuto. Inoltre si è deciso di acquistare un certo numero di giubbotti VSLF.

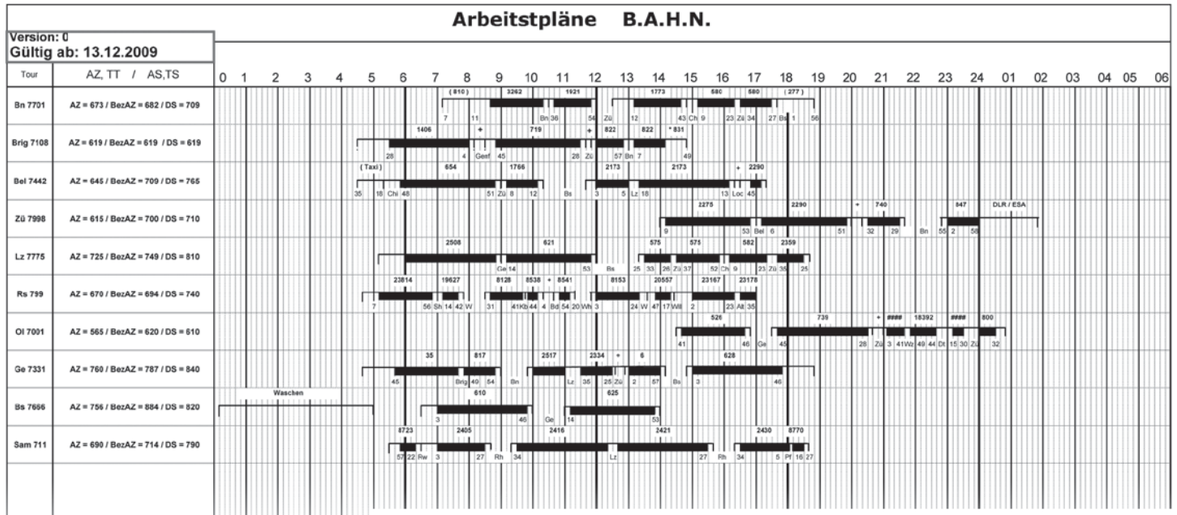
Il comitato direttivo esteso ha ribadito che l'accaparramento di macchinisti organizzati mediante lettere circolari non rientra nella strategia del VSLF.

Il nostro tesoriere di lunga data presso l'ALE, Herbert Nezosi, si dimetterà dalla sua carica in occasione del prossimo congresso dell'ALE previsto per la primavera 2010 a Barcellona. Per questa carica il VSLF propone all'ALE il nostro cassiere K. Liechti.

Herbert Nezosi; langjähriger Sektionspräsident Ticino und Schatzmeister der ALE.



Die neue Struktur des Vorstands und der Administration VSLF gemäss den Beschlüssen der Koordinationssitzung im Oktober 2009.



Oben: Die für Übungszwecke kreierten fiktiven Dienstpläne von Philipp Maurer gaben einiges zu reden.
Links: Die Ausgangslage der Verhandlungen als Blickschlagzeile.
Unten: Ebenfalls zur Übung wurden Verhandlungen geübt, anhand von 10 verschiedenen Themen konnten sich die Funktionäre mit 5 Vorstandsmitgliedern messen, wobei diese die B.A.H.N. repräsentierten.