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
Mieter Einzel ☐ CHF 144.90 statt CHF 289.80
Eigentümer Familie ☐ CHF 227.90 statt CHF 455.70
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

Nach einem ruhigen Sommer fordern diverse Geschäfte wieder unseren vollen Einsatz an allen Fronten.
Dieses Jahr haben wir bereits einen Sitz im Stiftungsrat der PK SBB erreicht und die Grenze von 1'400 aktiven VSLF-Mitgliedern wurde überschritten. Das Schiedsgericht über die Zeitkonten-Bandbreiten bei der SBB Personenverkehr am 28. Oktober 2010 ist kein Ziel des VSLF gewesen, doch wenn ernsthafte Einigungsgespräche und Verhandlungen sowie die Einhaltung von Abmachungen unserem Gegenüber nicht opportun erscheinen, müssen wir unsere Möglichkeiten als unabhängiger Berufsverband und Sozialpartner wahrnehmen. Kontinuierliche Arbeit und Verlässlichkeit sind unser Markenzeichen und dasselbe erwarten wir auch von unseren Verhandlungspartnern.
Zur Unterzeichung des GAV BLS Anfang 2011 sind wir auf der Zielgeraden, vorbehältlich begründeter Einwände von Seiten SEV und transfair. Nach der anfänglichen Nichtunterzeichnung des GAV durch den VSLF im Jahr 2005 und den Verhandlungen 2009 haben die Lokführer unserer Sektion BLS beschlossen, den GAV jetzt zu unterzeichnen und als aktiver Sozialpartner Einfluss zu nehmen. Die Übernahme der sozialpartnerschaftlichen Verantwortung für den Vorstand und die Sektion BLS beginnt mit der Unterzeichnung.
Der Verband öffentlicher Verkehr (VöV) hat bekannt gegeben, dass er auf eine BBT-Anerkennung des Berufsbildes Lokomotivführer hin arbeiten will. Eine solche Anerkennung des Lokführerberufes durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT ist eine alte Forderung des VSLF und auch im Interesse der Eisenbahnen, um eine klar strukturierte Ausbildung zu garantieren und die Qualität auf dem Führerstand zu erhalten.
Zum Dauerproblemfall Pensionskasse SBB haben wir bereits ausführlich berichtet. Ich habe «Führerstands-Werbefahrten» mit National- und Ständeräten gemacht, um sie für unser Problem zu sensibilisieren und ihnen die Eisenbahn als geniales Verkehrssystem live zu präsentieren. Neben dem Warten und Hoffen auf einen guten Entscheid im Parlament könnte es durchaus sein, dass auch wir als VSLF Anfang 2011 bei Goodwill-Aktionen Präsenz auf den Bahnhöfen zeigen müssen. Entscheide stehen noch aus.
Bei den ToCo-Lohnsystem-Verhandlungen mit der SBB sind erste, ansehnliche Abmachungen für das Lokpersonal getroffen worden. Ob die Ergebnisse bis zur Unterzeichung kommen, hängt auch mit der Strategie SBB P Zugförderung zusammen. Wir vertreten das Lokpersonal und dazu gehören Lohn, Anstellungs- und Einsatzbedingungen sowie die Ausbildung als Gesamtpaket. Dieses Paket ist ein wesentlicher Teil unseres Berufes, die seit Jahren steigende Belastung am Arbeitsplatz ein anderer. Der CEO der Thurbo AG, Herr Dr. Ernst Boos, eröffnete mir, dass er in Bezug auf die Belastung in den Touren beim Lokpersonal eine Schwelle erreicht sieht, welche nur mit Ausgleich von Freizeit überschritten werden darf. Dem bleibt nichts hinzuzufügen.
Durch die Entgleisung des Glacier-Express der Matterhorn Gotthard Bahn MGB mit einem Todesopfer, die Beinaheentgleisung eines Inter-City Zuges der SBB und den Fernsehbericht in «10vor10» über den Widerstand von VSLF und LPV gegenüber den neuen Vorschriften zum Prüfen der Sicherheitseinrichtungen wurde das Thema Sicherheit, zumindest bei den SBB und in der Öffentlichkeit, wieder top aktuell. Ausführliche Berichte dazu in diesem LocoFolio.
In diesen Themenbereich gehört auch die Information an Euch, dass ich nach 20 Jahren als Lokomotivführer meinen ersten Signalfall hatte - ein wahrlich schlechtes Gefühl. Doch es gab keine Zuggefährdung und ein solcher Vorfall ist eine Chance, daraus zu lernen. Mit aller Deutlichkeit wird einem nach diesem Ereignis bewusst, dass – trotz allen Überwachungseinrichtungen – die sichere Führung des Zuges in der Verantwortung des Lokführers/der Lokführerin liegt.
Die Regelung, dass ein Lokführer nach einem Signalfall nicht weiterfahren darf, erachte ich als sehr wertvoll. Die Einvernahme und alle weiteren Massnahmen verliefen korrekt und ohne vorwurfsvollen Unterton. Das ist Professionalität und hat Zukunft. Dazu braucht es gute und nicht viele Vorgesetzte.

Ich wünsche Euch allen immer eine sichere Fahrt und die Kraft und den Stolz, die grosse Verantwortung tagtäglich zu tragen oder nötigenfalls in Eurem und im Interesse der Sicherheit nein zu sagen. Wir stehen hinter euch!

Euer Präsident
Hubert Giger

Schiedsgericht Arbeitszeit

Newsletter VSLF Nr. 300

Schiedsgericht stellt GAV-Verletzung der SBB im Bereich Arbeitszeiten beim Lokpersonal P fest

Das Schiedsgericht nach GAV, welches der VSLF nach gescheiterten Einigungsgesprächen 2009 angerufen hat, tagte am 28. Oktober 2010. Mit dem Richterspruch wurde definitiv festgestellt, dass die SBB mit einem Unterbestand an Lokomotivführer arbeitet. Der schriftliche Richterentscheid stellt fest, dass die SBB dem Lokpersonal P zu viel Arbeit zugeteilt hat und der GAV somit verletzt wurde. Die ausserhalb der Bandbreiten nach GAV erarbeitete Zeit erachtet das Gericht als Überzeit und wird erstmals am 31.12.2010 in solche umgewandelt. Dieses Urteil gilt grundsätzlich für alle MA nach GAV SBB AG (P+I).

Ausgangslage

Die SBB haben bei einer Jahresarbeitszeit von 2050 Std. (=41 Std. Woche) die Bandbreite der Arbeitszeitkonten von +150 Std. unterjährig und +75 Std. beim Jahreswechsel seit Jahren verletzt, obwohl 2007 die Wochenarbeitszeit bei den SBB von 40 auf 41 Std. erhöht wurde, was eine sofortige Entlastung von 2,5% bedeutete.

Anfangs Jahr hatten von 2'300 Lokführern bei SBB Personenverkehr über 330 Lokführer mehr als 150 Stunden, und gut 670 Lokführer über 75 Stunden auf ihren Zeitkonten. Im Durchschnitt haben im Jahr 2009 alle der 2'300 Lokführer weit über 150 Stunden auf ihren Zeitkonten gehabt.

Die SBB hat sich an Einigungsgesprächen im Jahr 2008 nicht dazu bereit erklärt, Zeitguthaben über den im GAV vorgesehenen Grenzen als Überzeit nach OR 321 anzuerkennen. Der Personalmangel beim Lokpersonal wurde damals von den SBB grundsätzlich nicht anerkannt; in den Pressemitteilungen der SBB las man sogar mehrfach von einem kleinen Überbestand des Lokpersonals.

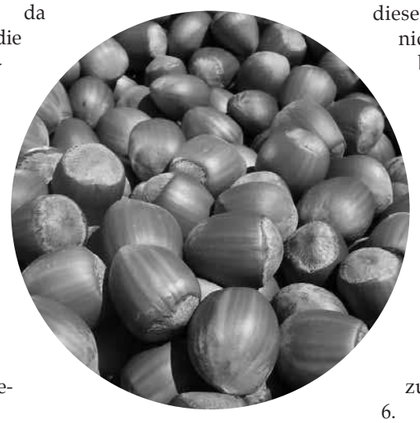
Schiedsgericht

Der VSLF hat 2009 das Schiedsgericht aufgerufen, um neutral beurteilen zu lassen, ob ein Personalmangel beim Lokpersonal SBB Personenverkehr besteht; ob der GAV durch die SBB durch Überschreiten der Grenzen bei den Zeitkonten verletzt wurde und wie diese Zeit über den Grenzwerten zu betrachten ist. Der SEV hat sich der Klage des VSLF angeschlossen.

Unsere Begehren an das Schiedsgericht waren:

1. festzustellen, ob die Beklagte (SBB) die Grenzwerte gemäss Art. 66 Abs. 1 GAV SBB nicht einhält.
2. festzustellen, ob die ende Jahr über den Grenzwert von 75 Stunden gem. Art. 66 Abs. 1 GAV geäufneten Stunden Überstunden im Sinne von Art. 321 c Abs. 3 OR sind.
3. festzustellen, ob die Beklagte die Jahressollstunden gemäss Art. 50 GAV SBB nicht respektiert.
4. dass die Beklagte (SBB) zu verpflichten sei, die diesbezüglichen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen unverzüglich einzuhalten.
5. in Anwendung von Art. 11 Abs. 2 lit. a GAV die Beklagte (SBB) zu verwarnen sei.
6. Dass die Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten der Beklagten (SBB) gehe.

Die SBB argumentierte vor Gericht, dass die hohen Zeitkonten des Lokpersonals schon seit Jahren bestehen (schon vor 2005) und somit nicht als ausserordentliche Situation zu betrachten sei. Auch habe das Lokpersonal an der Ansammlung der hohen Zeitkonten eine Mitverantwortung, da es laut Gesetz für die Führung der Zeitkonten mitverantwortlich sei. Durch die Einstellung von Lokführerklassen und der Ausbezahlung von Arbeitszeit zu 100% habe die SBB grosse Aufwendungen betrieben, um dem Überbestand entgegen zu wirken.



Weiter führte die SBB aus, dass – analog zu den Bundesbeamten – die Lokführer eine «Eichhörnchen-Mentalität» hätten und Arbeitszeit wie Nüsse sammeln, anstatt diese Zeit in Freizeit zu beziehen. Die SBB habe Abbaubänder eingerichtet und den Bezug von Freitagen angeboten, was vom Lokpersonal aber nicht oder nur widerwillig genutzt wurde.

Die Argumentation der SBB befremdet. Es wurde versucht den Eindruck zu erwecken, dass wir Lokführer an der Ansammlung von Arbeitszeit selber schuld seien und die Klage des VSLF angesichts der Bemühungen von Seiten SBB ungerechtfertigt und nicht im sozialpartnerschaftlichen Sinne sei.

Eine solche Betrachtung der Situation durch die SBB gegenüber dem Lokpersonal – welches durch die Mehrleistungen an Freitagen über Jahre den Betrieb aufrecht gehalten hat – zeugt leider nicht von einer zeitgemässen, nachhaltig intelligenten Personalführung.

Schiedsspruch

Das Schiedsgericht GAV SBB Bandbreiten Arbeitszeitkonten / 41-Stundenwoche hat entschieden:

1. Es wird festgestellt, dass die SBB die Grenzwerte gemäss Ziffer 66 Absatz 1 GAV nicht einhält.
2. Es wird festgestellt, dass die Ende Jahr über den Grenzwert von 75 Stunden gemäss Ziffer 66 Absatz 1 GAV hinaus geäufneten Stunden in subsidiärer Anwendung von Artikel 321c OR Überstunden sind.
3. Es wird festgestellt, dass die Jahrs-Soll-Arbeitszeit gemäss Artikel 50 GAV teilweise nicht eingehalten wird.
4. Die SBB wird verpflichtet, die genannten Bestimmungen des GAV einzuhalten.
5. Es wird festgestellt, dass die Mitarbeitenden für die Handhabung ihrer Zeitkonti mitverantwortlich sind und dass die SBB, wenn sie diese Mitverantwortung nicht wahrnehmen, berechtigt ist, den Ausgleich von Überstunden durch Freizeit anzuordnen, wobei der Zeitpunkt des Ausgleichs mit dem einzelnen Arbeitnehmer bzw. der einzelnen Arbeitnehmerin zu vereinbaren ist.
6. Die Kosten des Verfahrens, insgesamt Fr. 9'041.10 ausmachend, werden im Umfang von Fr. 6'780.85 der SBB und im Umfang von Fr. 2'260.25 dem VSLF/SEV auferlegt.
7. Die Parteikosten des VSLF/SEV belaufen sich auf insgesamt Fr. 12'372.75. Die SBB hat sie ihnen in der Höhe von Fr. 9'279.55 zu ersetzten.

Der Schiedsspruch des Schiedsgerichts mit der Begründung des Entscheids kann beim VSLF bezogen werden:
schiedsgericht@vslf.com

Sicherheitskultur bei den SBB

Hubert Giger; Präsident VSLF

«10 vor 10»-Bericht über die neuen Vorgaben zur Prüfung der Sicherheitseinrichtungen / Sicherheitskultur bei den SBB

Die Nachrichtensendung «10 vor 10» des Schweizer Fernsehens berichtete am 16. September 2010 über die neuen Vorgaben, wonach die Sicherheitseinrichtungen nicht mehr vor der ersten Zugsfahrt, sondern im Verlaufe des Tages oder sogar erst bei Arbeitsschluss zu prüfen sind (siehe www.vslf.com/514).
LPV und VSLF kritisierten die neuen Vorgaben und forderten den Rückzug der entsprechenden Weisungen, welche nie mit der Personalkommission besprochen wurden.
Tags darauf äusserte sich Nationalrat Max Binder, Präsident der Nationalrätlichen Verkehrskommission im Fernsehen dahingehend, dass er die Forderung der Lokführer unterstützt, die Sicherheitseinrichtungen vor der ersten Fahrt zu kontrollieren.
VSLF und LPV forderten alle Lokführer auf, im Interesse der Sicherheit die Prüfungen konsequent vor der ersten Zugsfahrt zu machen.

Die SBB lud LPV und VSLF in der Folge zu einer Aussprache ein und erklärte, dass Fragen der Sicherheit nicht in die Medien gehören und die Treuepflicht des Mitarbeiters gegenüber der Unternehmung einzuhalten sei.
Die SBB erklärten die folgenden internen Meldestellen als zuständig - auch für den Bereich der Sicherheit:

1. Ansprechperson ist immer der / die direkte Vorgesetzte.
2. Ist es nicht möglich, sich Gehör zu verschaffen, kann der/die nächst höhere Vorgesetzte informiert werden.
3. Für Spezialthemen (z.B. auch im Sicherheitsbereich) stehen SBB-intern weitere Ansprechstellen zur Verfügung.
4. In ihrer Funktion als Sozialpartner haben die Personalverbände zusätzlich die Möglichkeit, ihre Themen bei der entsprechenden HR-Funktion anzubringen. Die Verbände wurden ausführlich über diese informiert.
5. Wenn alle Stricke reissen, gibt es bei den SBB einen Ombudsmann, der für alle Anliegen, die nicht auf direktem Linien-Weg geklärt werden können, zuständig ist.

VSLF und LPV teilten den SBB schriftlich ihre Sicht zum Sachverhalt mit:

1. Der erwähnte Medienauftritt geschah in der Funktion als Präsident / Zentralpräsident des jeweiligen Verbandes.
2. VSLF und LPV vertreten nach wie vor die Ansicht, dass die SBB durch die neuen Vorschriften mit dem vermehrten Ausnutzen der Vorgaben des BAV bis an das mögliche Limit, die Sicherheit des Bahnbetriebs vermindert. Der Grund ist einzig die Einsparung von Arbeitszeit im Minutenbereich. VSLF und LPV werden diese Sicht weiterhin intern wie öffentlich vertreten.
3. Den Grundsatz der Treuepflicht nach SBB GAV Ziffer 35 ff. sowie OR Art. 321 a sehen wir als nicht verletzt.
4. Die internen Ansprechstellen haben wir zur Kenntnis genommen und werden diese konsequent anwenden und auch so intern kommunizieren.
5. Den Aufruf an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, einer Weisung des Unternehmens nicht Folge zu leisten, erachten wir im konkreten Fall als unsere Pflicht, um die bisherige Sicherheit im Bahnbetrieb beizubehalten und um das Konzernziel «keine Einsparungen auf Kosten der Sicherheit» zu erfüllen.
6. Wir halten fest, dass in diversen Fällen Meldungen im Bezug auf die Sicherheit des Bahnbetriebes von den SBB nicht beachtet oder umgesetzt wurden.
7. Wir halten fest, dass diverse Prozesse in Bezug auf die Sicherheit des Bahnbetriebes Lücken aufweisen und somit den Betrieb gefährden. Diese Mängel werden wir konsequent intern melden.
8. Wir fordern die SBB offiziell auf, die Prüfung der Sicherheitseinrichtungen nach den Dokumenten P 20004921 (P 2000851) und Form. SBB 952-50-15 einzuhalten und anderslautende Weisungen aufzuheben.

Konsequenzen für den VSLF aus dem Gespräch mit den SBB:

1. Schriftliche Meldungen sind via ESI oder direkt dem Vorgesetzten zukommen zu lassen. Eine Kopie ist aufzubewahren und eine Kopie der Meldung dem VSLF zuzuleiten: fm@vslf.com.
2. Die/der Vorgesetzte ist verantwortlich, dass die entsprechenden Stellen innerhalb der SBB informiert werden und die beanstandeten Sachverhalte bearbeitet werden.
3. Ist der/die Vorgesetzte schriftlich Informiert, gilt der gesamte Konzern als in Kenntnis gesetzt und ist somit verantwortlich.
4. Auch allgemeine Meldungen im sicherheitsrelevanten Bereich, wie mangelnde Ausbildung junger Lokführer/innen, Kompetenzprobleme, schlechter Schienenzustand, unklare Vorschriften u.s.w. sind dem Vorgesetzten schriftlich zu melden. ■

SBB-Zeitung 19/2010.

Markus Jordi, Leiter Human Resources, über Diskussionen am falschen Ort

CHEFSACHE

Sicherheit zuerst

Sicherheit bedeutet Vertrauen. Das Vertrauen, dass wir Menschen und Güter sicher an ihr Ziel bringen. Dass Mitarbeitende in der SBB sicher ihren Tätigkeiten nachgehen können. Dieses Vertrauen ist kostbar. Deshalb steht die Sicherheit für Kunden, für Mitarbeitende und für die Umwelt an erster Stelle – ohne Kompromisse. Sicherheit ist als ein zentrales Konzernziel fest im Fokus der Konzernleitung. Täglich setzen sich Tausende Mitarbeitende konsequent dafür ein.

Sicherheit bedingt Vertrauen. Um unsere hohen Sicherheitsansprüche zu gewährleisten, müssen wir darauf vertrauen können, dass Mitarbeitende unsichere Handlungen oder Zustände umgehend beheben oder melden. Und dass Vorgesetzte derartigen Hinweisen sofort nachgehen und gegen Sicherheitsmängel vorgehen. Werden Sicherheitsfragen nicht mehr direkt, innerhalb der SBB angesprochen und angegangen, sondern nach aussen getragen, schadet dies unseren Sicherheitsbemühungen. Es verunsichert unsere Kundschaft und verunglimpft die Bemühungen aller Mitarbeitenden.

Die Gewerkschaften haben bis anhin diese Auffassung mitgetragen. Ich kenne unsere Lokführer als extrem zuverlässig und sicherheitsorientiert; das beweisen sie täglich. Ich wünsche mir auch von den Spitzen ihrer Gewerkschaften, mit denen wir in engem Kontakt stehen, dass sie mit uns am gleichen Strick ziehen und Mängel zuerst innerhalb der SBB adressieren. Dass Sicherheit nicht zum Spielball der Gewerkschaftspolitik wird: Darauf vertrauen 28000 Mitarbeitende und täglich fast eine Million Reisende.

Im Intranet SBB:

Zu locker mit der Sicherheit?

Rudolf Eichenberger, SBB Zeitung: **Das Schweizer Fernsehen kritisiert gelockerte Bestimmungen für die tägliche Sicherheitsprüfung. Stellen Sie den Fahrplan über die Sicherheit?**

Andreas Rufener, Sicherheitsmanagement, Operating Personenverkehr: Nein, bei der Sicherheit macht die SBB keine Kompromisse. Es werden auch keine Bestimmungen gelockert; wir machen gleich viele Kontrollen. Die einzige Änderung betrifft den Zeitpunkt der täglichen Kontrollen, nämlich nicht mehr zwingend bei der ersten Inbetriebnahme des Führerstands. Die Bremsen, Instrumente und Meldelampen werden vor jeder Fahrt kontrolliert.

Weshalb überhaupt diese Weisung?

Durch das Trennen von Triebzug- und Pendelzugeinheiten bzw. beim Abhängen von Verstärkungspaketen befinden sich auch untertags ungeprüfte Führerstände an der Zugspitze. Da dieses Trennen bei normalen Halten durchgeführt wird, führten die Prüfungen immer wieder zu Verspätungen. Die Sicherheitseinrichtungen später zu prüfen, ist seit der Einführung der S-Bahn Zürich bereits Praxis. Nun gehen wir im dichtesten Eisenbahnnetz der Welt überall so vor.

Ist diese Praxis durch die Aufsichtsbehörde gedeckt?

Die Anforderungen des BAV sind klar: täglich mindestens eine Sicherheitsprüfung nach den Vorgaben des Eisenbahnverkehrsunternehmens. Die aktuelle Weisung präzisiert diese Vorgabe.

fm@vslf.com

Sicherheits-Check

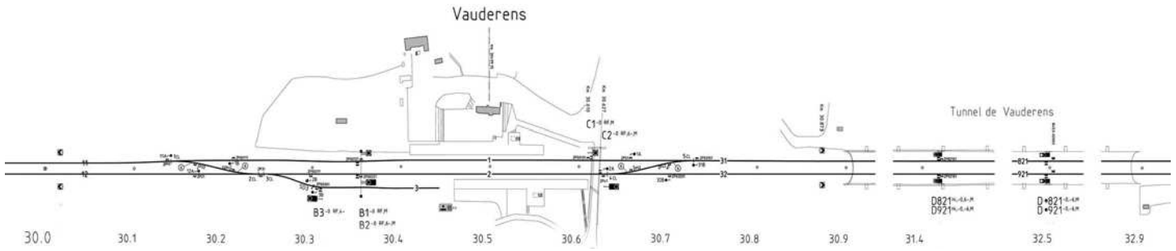
Brief von Peter Fehr; pens. Depotinspektor Zürich

Sehr geehrter Herr Giger
Soeben habe ich im Fernsehen DRS *«10 vor 10»*, einen Beitrag über eine neue SBB-Weisung gesehen, welche die «Sicherheits-Checks» der Fahrzeuge nicht mehr der täglichen ersten Inbetriebnahme zuordnet, sondern diese auf den ganzen Tag «verteilt». Nach meiner – möglicherweise veralteten – Auffassung ist diese Weisung unlogisch. Einige der Prüfungen können ja ohnehin nur im Stillstand gemacht werden, z.B. die Haltauswertung der Zugsicherung oder die Prüfung des ZUB, neuerdings auch des ETCS.
Und einige mussten seit jeher während der Fahrt gemacht werden, z.B. der Langsamgang der Sicherheitssteuerung bei älteren Lokomotiven oder das Ansprechen der Zugsicherung bei «Warnung», oder die Probe der Bremsen auf Wirkung.
Zudem erhebt sich die Frage, wo und zu welchem Zeitpunkt diese Prüfungen nachgeholt werden sollen. Ich denke da an die kurzen Wendezeiten den Züge in Kopf- und Wendebahnhöfen und an die knappen Vor- und Nacharbeitszeiten bei Lokpersonal-Wechseln.
Oder etwa in Bahnhofhallen, mit all den Hauptschalterauslösungen und der darauf folgenden Entlüftung der Hauptleitung durch die Schnellbremsventile bzw. -beschleuniger?.
Welches Genie hat diese Weisung herausgegeben, und aus welchem Grund?
Ich vermute, entgegen den Aussagen des Pressesprechers SBB, dass dieser Grund einzig im «Abzwacken» von einigen Minuten Vorbereitungszeit des Lokomotivführers bei der täglichen ersten Inbetriebnahme liegt.
Das Prüfen der Sicherheitseinrichtungen hat, auch dies entgegen den Aussagen des Pressesprechers, gar nichts mit dem rechtzeitigen Verkehren der Züge zu tun. Aber dem Lokpersonal muss die nötige Zeit für die Prüfungen eingeräumt werden!
Oder gibt es andere, plausiblere oder handfestere, Gründe?
In der Fliegerei werden die Checks vor dem Start gemacht. Und bei der Eisenbahn war es bisher auch so und allgemein als richtig anerkannt. Der Vergleich des Fernsehmoderators DRS mit der Fliegerei ist damit eindeutig gegeben.
Jedenfalls unterstütze ich Ihre Aussage (und auch diejenige des LPV-Präsidenten), dass diese Weisung zurückzunehmen sei.

Freundliche Grüsse
Peter Fehr

Geschwindigkeitsüberschreitung eines IC in Vauderens (FR)

Hubert Giger; Präsident VSLF



Diesen Sommer ist ein IC von Zürich nach Genève mit massiv überhöhter Geschwindigkeit in die Kurve am Ende des Bahnhofes Vauderens gefahren (Streckengeschwindigkeit 140 km/h, Ausfahrgeschwindigkeit 95 km/h, Streckengeschwindigkeit nach Vauderens 85 km/h). Die Fahrt im Bahnhof war in dieser Richtung wohl mit ZUB überwacht gewesen, die ZUB-Koppelspule war jedoch falsch programmiert, weshalb das System ZUB die massive Geschwindigkeitsüberschreitung nicht verhindern konnte.

Uns liegt eine schriftliche Lokführermeldung vor, mit welcher am 9. Dezember 2005 die Überwachung mit ZUB verlangt wird. In der Antwort von SBB-Infrastruktur wurde erklärt, dass für Ende 2006 / Anfang 2007 die Ausrüstung mit ZUB vorgesehen ist. Eine schriftliche Lokführermeldung vom 5. Juli 2008 bemängelt, dass die Zugbeeinflussung falsch programmiert ist und die 95/85 km/h nicht überwacht werden. Die Antwort von P-OP-RSQ hielt fest, dass die Programmierung korrekt sei und vom Lokführer auf dem Bild 07 nicht kontrolliert werden könne.

Eine weitere schriftliche Lokführermeldung vom Oktober 2009 kritisierte denselben Umstand. Eine neue Programmierung der ZUB-Daten wurde innerhalb von 6 Wochen vorgesehen.

Anlässlich des KVP-Zirkels in Bern, Interlaken Ost, Fribourg (Kontinuierlicher Verbesserungsprozesses) vom 23. April 2009 wurde die mangelhafte Überwachung im Bahnhof Vauderens von den Lokführern thematisiert:

«Die Zirkelmitglieder schlagen vor, die Geschwindigkeitsschwelle in Vauderens von 140 Km/h auf 95 Km/h mit ZUB zu überwachen. Diese Situation wird als gefährlich erachtet, muss man doch beachten dass die Geschwindigkeitsschwelle im Grunde genommen von 140 km/h auf 85 km/h ist. Bei der DB, ÖBB oder SNCF zum Beispiel werden solche Geschwindigkeitsschwellen grundsätzlich mit den entsprechenden Sicherheitssystemen überwacht.»

Die SBB vertraten die Meinung, die ZUB sei richtig «eingestellt» und die Lokführer sollten endlich wegen der Sache Ruhe geben (einen Teil der Lokführer-Meldungen hat uns der LPV verdankenswerterweise zur Verfügung gestellt). Mitte August 2010 war es dann soweit: Knapp einen Monat nach dem Unglück bei der Matterhorn-Gotthard-Bahn MGB mit einem Todesopfer und vierzig Verletzten fuhr Mitte August ein IC mit 140 km/h in die Kurve 95 km/h im Bahnhof Vauderens. Dass der Zug nicht entgleiste, kann nur als Glücksfall bezeichnet werden. Die Präsidenten des LPV und des VSLF sind im Zug gesessen, ansonsten wäre die Meldung über den Vorfall wohl kaum bis zur Konzernleitung vorgestossen. Vielleicht ist es an der Zeit, dass von weit oben her die Sicherheitskultur in der Unternehmung belebt wird und auf ein Niveau zurückgebracht wird, wie es von einer Europäischen Vollbahn erwartet werden kann. Die fehlbaren Personen sind seit Jahren bekannt.

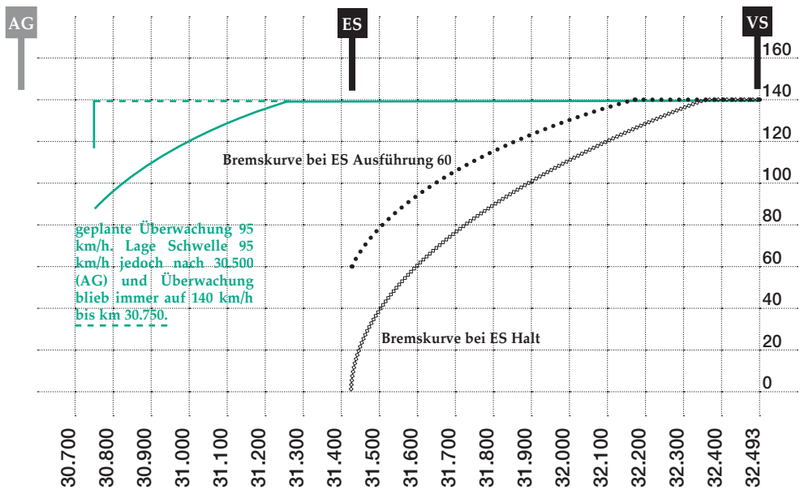
Die Kultur, Meldungen der Lokführer nicht ernst zu nehmen, ist heute Tatsache und zeigt die wahre «Sicherheitskultur» explizit auf. Und es ist eine unglaubliche Geringschätzung einer Berufsgruppe, welche tagtäglich für die Sicherheit im Bahnbetrieb eine Schlüsselfunktion hat oder hätte. Zum Dienst des Lokführers des IC ist zu bemerken, dass er vermutlich um 3 Uhr morgens aufgestanden ist, um seinen Dienst um 4.20 Uhr beginnen zu können. Um ca. 14.20 Uhr, also 10 Stunden nach Arbeitsbeginn, hat offenbar für einen kleinen Moment die Aufmerksamkeit nachgelassen. Humane, anständige Dienste sind kein Luxus der Unternehmungen für das Lokpersonal, sondern ein wichtiger Faktor für die Sicherheit im Bahnbetrieb. Die von der SBB immer wieder in den Vordergrund gehobenen Belastungsindexe müssten auch konsequent bei allen Diensten umgesetzt werden - auch für Dienständerungen und Reservelokführer.

Wir habe eine Grenze der Belastbarkeit im Führerstand erreicht. Weitere Steigerungen der Belastung gehen zulasten der Sicherheit. ■

Tour: www.vslf.com/607.html

EuroZUB-P44
Grafik aus ZUBTEL (Überwachungskurven)

VÖV UTP — Verband öffentlicher Verkehr / Union des transports publics / Unione dei trasporti pubblici



Sicherheit bei SBB Personenverkehr

Kay Rudolf; Sekretär VSLF

Zwischen Landquart und Chur war am letzten Fahrplanwechsel (13.12.2009) die Streckengeschwindigkeit für Züge der Zug- und Bremsreihe R135 und R150 im LEA (Lokführer Elektronik Assistent) mit 160 km/h angegeben. Das RADN in Papierform schreibt jedoch nur 140 km/h vor.

Auf eine ESI-Meldung reagierte SBB Personenverkehr in folgender Form:

Der CLP in Sargans verschickte «seinen» Lokführern in Ziegelbrücke, Sargans und Chur am 15.12. eine SMS, um über diesen Fehler im LEA zu informieren.

Ab 16.12. wurde in den Lokführer-Aufenthaltsräumen mittels Aushangs darauf aufmerksam gemacht.

Jedoch wurde zu keinem Zeitpunkt von Seiten SBB Infrastruktur ein Sammelformular Befehle abgegeben, um die direkt betroffenen Lokführer gemäss FDV über die tiefere Geschwindigkeit zu verständigen.

Am 17.12. war die Geschwindigkeit im LEA wieder im Einklang zum RADN in Papierform. Es war jedoch durchaus möglich, dass jemand am 16.12. sein Update zu Hause machte und dadurch erst beim nächsten Update am 19.12. mit den richtigen Daten beliefert wurde! Ab Fahrplanwechsel gerechnet, wären dies 6 Tage mit falschen Angaben im LEA!

Kurz nach Jahreswechsel am 4. Januar 2010 schickte das Sicherheitsmanagement Personenverkehr (P-OP-RSQ) meinem Vorgesetzten ein Mail mit der Antwort, dass dieser Fall aufgerollt wird, damit solche Fehler nicht mehr passieren.

Jedoch war darin auch zu lesen: Die Infrastruktur gibt jedoch sicher keinen Sammelbefehl heraus, da das RADN in diesem Fall korrekt war und nur das LEA einen Fehler produzierte. Das LEA ist in der Verantwortung von SBB P und G. Im Rahmen der Aufarbeitung des Falles werden wir auch die Verständigung des Lokpersonals bei LEA-Fehlern besprechen.

Mittlerweile war aus anderen Quellen zu erfahren, dass die fehlerhafte Geschwindigkeitsangabe vermutlich durch einen Serverabsturz am 7.12. produziert wurde.

Egal, Fehler können passieren, die Frage ist, was nach der Feststellung eines solchen Missgeschickes unternommen wird, damit die Sicherheit stets gewährleistet ist. Wir sprechen immerhin von einer Geschwindigkeitsdifferenz von 20 km/h in diesem Fall!

Auf ein Mail vom 20. Mai an P-OP-RSQ, um etwas über den Stand der «Aufarbeitung» zu erfahren, erfolgte keine Antwort. Auf einen 2. Versuch am 6. Juli kam einen Tag später folgendes Mail: die Verständigung erfolgt in der Regel via LEA-Meldung, bei Gefahr wird die Helpdesk Rollmaterial die Lokführer verständigen.

Wir wollten zuerst via «Info Operating» das Vorgehen vorstellen, beschlossen dann jedoch keine Werbung für solche Fehler zu machen.

Diese Antwort ist unbrauchbar, denn damit stellt sich die Frage, ob anstelle des Fahrdienstleiters plötzlich das Helpdesk auch für andere fahrdienstliche Belangen zuständig ist.

Auf eine Weiterleitung des gesamten Mailverkehrs am 14. Juli an die Personalkommission P Lokpersonal zur Weiterbearbeitung ist bis Ende September keine Antwort eingegangen.

Fazit

Sind Prozessabläufe bei Fehlern im LEA vorhanden? Die Sicherheit ist in solchen Fällen klar nicht gewährleistet und wird wohl wegen der Kostenfrage an eine Abteilung delegiert, welche dafür nicht zuständig ist.

Übrigens, am 15.03. war im LEA nochmals eine Differenz zum RADN zu finden: Zürich PB - Z Aussersihl 80 km/h, Z Aussersihl-Kollerwiese 60 km/h statt 80 km/h. Auf eine ESI-Meldung ist bis heute keine Antwort eingegangen! ■

ZUB

Technikgruppe VSLF

ZUB – Von einer Sicherheitsausrüstung zum Überwachungssystem

Das System ZUB wurde nach einem Unfall in Zürich-Oerlikon am 8. August 1992, welcher ein Todesopfer forderte, sukzessive schweizweit aufgeschaltet und in Betrieb genommen. Bis zur kompletten Ausrüstung aller Fahrzeuge wurde im Kernbereich der S-Bahn Zürich sogar zweimännig gefahren! Seither wurde die ZUB ständig auf weitere Gefahrenpunkte erweitert und nach und nach wurden fast alle Normalspur-Fahrzeuge in der Schweiz damit ausgerüstet.

Wir erinnern uns noch genau, dass bei Einführung der ZUB hoch und heilig versprochen wurde, dass es NIE ein Überwachungsinstrument zur Kontrolle der Lokführer werden würde und dass es einzig der Überwachung der Zugfahrten dienen soll.

SBB, SBB Cargo, Thurbo und weitere Bahnen fordern seit längerem von ihren Lokführern, dass sie sich auch bei nicht sicherheitsrelevantem Ansprechen der Zwangsbremsung selbst anzeigen und Meldung erstatten. Bei SBB Cargo, Thurbo und weiteren Bahnen werden unterlassene Meldungen sogar in die Personalbeurteilung einbezogen und sind somit lohnrelevant.

Dass die Eisenbahnen die Fahrt der Lokführer überprüfen, ist richtig und ihr gutes Recht oder sogar ihre Pflicht. Dafür einzig die ZUB-Daten zu verwenden ist jedoch inkonsequent und unprofessionell, da zum einen die ZUB nur einkanalig aufgebaut ist und somit nicht signaltechnisch sicher arbeitet und zum andern nur ein Bruchteil der Gefahrenpunkte einer Fahrt zur Beurteilung kommt. Und der Lokführer muss der EVU sogar melden, wo die Daten zu suchen sind…

Wollten die Bahnen eine Kontrolle über die Fahrweise ihrer Lokführer, so müsste jede Bremsung mit einem Hauptleitungsdruck von weniger als 3 bar untersucht werden, da jede solche Bremsung nicht grundlos geschieht und nicht mehr der normalen Führung eines Zuges entspricht (die SNCF wendet dieses Vorgehen konsequent an).

Jeder Lokführer muss selber entscheiden, ob er sich nach einem Ansprechen des ZUB mit Zwangsbremsung selbst anzeigt. Die Bahnen haben die Anschuldigungen an die Lokführer nicht nur einseitig aufgrund von ZUB-Daten abzustützen, sondern konsequent die gesamte Fahrleistung zu kontrollieren und auszuwerten. Alles andere ist laienhaft und entspricht einem konzeptlosen und lückenhaften Prozess. ■

Strategie ZF

Stellungnahme der Gewerkschaften

Sehr geehrte Damen und Herren
Am 2.September wurden SEV, transfair und VSLF darüber informiert, dass es beim Lokpersonal eine Entflechtung von RVund FV-Leistungen geben soll. Konkret wurde uns das Projekt «Strategie ZF» vorgestellt. Gleichzeitig haben Sie das Projekt als «wesentlich» gemäss Richtlinie Z 174.1, «Leitfaden über die Information und Konsultation der Personalverbände bei wesentlichen Reorganisationen», Ziffer 2, deklariert.
Fristgerecht haben wir Ihnen am 8.September 2010 mitgeteilt, dass wir das Projekt «Strategie ZF» ebenfalls als wesentlich deklarieren. Noch an dieser Sitzung haben wir Ihnen unsere Vertreter genannt. Es sind dies: Jürg Hurni, SEV, Rinaldo Zobele, LPV, Marjan Klatt, LPV, Hubert Giger VSLF, Daniel Ruf, VSLF und Hans Bortis, transfair. Wir starteten somit die Konsultationsphase am 11. September 2010, sie läuft bis zum 11. Oktober 2010, Frist für Ihre Antwort ist der 18. Oktober 2010. Wir haben weiter vorgemerkt, dass Sie anlässlich einer Sitzung vom 25. Oktober 2010 in dieser Angelegenheit ein Zeitfenster von 1 Stunde vorsehen, wonach der Leiter P a.i. Urs Schlegel, der Leiter OP, Thomas Brandt, die Strategie persönlich besprechen möchten. In der Folge wurden drei Sitzungen auf 17. und 28. September 2010 sowie 5. Oktober 2010 einberufen, um offene Fragen zu klären. Nachstehend unterbreiten wir Ihnen zu den geänderten Einsatzprofilen an den Standorten Winterthur, Rapperswil, Ziegelbrücke und Zug unsere Stellungnahme:

Unsere Feststellungen:
Im Rahmen der erwähnten drei Anlässe haben wir diverse Fragen eingereicht, welche zum Teil nicht beantwortet werden konnten. Aus unserer Sicht wäre es für die SBB zwingend gewesen, solche Fragen bereits im Vorfeld grundsätzlich zu stellen und zu beantworten. Ein Businessplan mit allen Chancen und Risiken scheint nicht zu existieren. Die Strategie setzt im wesentlichen darauf, Ausbildungen im Fernverkehr in die Zukunft zu schieben und linienreine Touren einzuteilen. Die Qualität der Produktion darf in keiner Weise verschlechtert werden. Es sollte eigentlich das Ziel sein, besser zu werden. Nur mit Spitzenqualität sind wir in der Lage, die Leistungen zu halten, den Preisdruck zu minimieren und das Angebot auszubauen. Wir sind der Meinung, dass die neue Strategie ZF diesen Bedürfnissen nicht gerecht werden kann.

Depot Zürich-Altstetten
Dass man die künftigen Betriebskosten für die gesamte Infrastruktur bei der Eröffnung des Depots Zürich Altstetten nicht beziffern und mit den Kosten des HB Zürich, die weiterhin bestehen bleiben, den genannten Einsparungen nicht gegenübergestellt hat, wirft die Frage der betriebswirtschaftlichen fundierten Projekt und Umsetzungskosten auf. Diese ist aber nicht beantwortet. Der Sinn von zwei Depotstandorten innerhalb von 5 Kilometern ist aus betriebswirtschaftlichen Überlegungen nicht als Einsparung zugunsten der Strategie zu finden.

Ausbildung
Das Ausbildungsmodul im Fernverkehr soll gemäss Angaben der SBB sieben Wochen dauern und CHF 33'000 kosten. Die genaue Zusammensetzung der Kosten ist uns nicht bekannt, diese Frage wurde uns nicht beantwortet. Der Lohn eines Auszubildenden während dieser sieben Wochen fällt kaum ins Gewicht. Der grosse Teil wird für die Fahrzeugkurse sowie für zusätzliche Theorietage anfallen. Da die Ausbildung durch Login durchgeführt wird, mit Ausbildern die bei der SBB Teilzeitverträge als Lokführer besitzen, stellt sich die Frage ob hier nicht viel zu teuer eingekauft wird. Weshalb bilden wir nicht selbst diese Zusatzmodule aus? Die Kosten könnten auf jeden Fall gesenkt und die Ausbildungen den Bedürfnissen der SBB angepasst werden. Die Rücksichtnahme auf die Kapazitäten von Login würde entfallen. Bei der Grundausbildung macht vielleicht Sinn diese einzukaufen, die Zusatzausbildungen, spezifisch auf SBB-Fahrzeugen im Regionalverkehr oder Fernverkehr, wohl kaum. Das Knowhow der SBB geht immer mehr verloren und die Abhängigkeiten werden grösser. Wechseln Umläufe von Fahrzeugen, kann man schneller reagieren und das betroffene Lokpersonal ohne vierfarbige Einladungen ausbilden. Da der Bedarf an Lokpersonal ständig variiert, könnten bei einem kurzfristigen Überbestand, sofort Fahrzeugkurse ohne lange Vorlaufzeit angeordnet werden, was wiederum Kosten sparen würde. Anstatt an den Modulen und einzelnen Fahrzeugausbildungen zu sparen, ist somit die Ausbildung zuerst zu optimieren. Wieso haben wir die Ausbildungen fremdvergeben, wenn wir sie besser und günstiger selber machen könnten? Das Potenzial liegt hier eindeutig bei der Optimierung der Ausbildung und keinesfalls beim Verzicht. Es ist bei den jährlichen Instruktionstagen noch anzumerken, dass keine Kontrolle darüber besteht, wer welchen Kurs besucht hat. Solche Leerläufe werfen doch einige Fragen auf.
Bei neu Auszubildenden eine stufenweise Ausbildung einzuführen, kann durchaus Sinn machen. Es ist wichtig, das Erlernte anzuwenden und zu festigen. Dies soll aber im Rahmen der Grundausbildung stattfinden. Früher wurden die Lokführer während der Ausbildung dem Ausbildungstand entsprechend produktiv eingesetzt. Die Qualität jedes einzelnen konnte besser beobachtet werden. Sollte ein Aspirant nicht den Bedürfnissen der SBB entsprechen oder das Potenzial für die zukünftigen Aufgaben fehlen (Einsatz im gemischten Verkehr) ist ein vorzeitiges Einschreiten möglich. Befristete Arbeitsverträge wegen Qualitätsmängeln nach der Ausbildung werden überflüssig. Kosten entfallen grösstenteils, falls ein Lokführer nicht reüssieren kann.

Wegfall Fernverkehr an vier Standorten
Motivation ist ein wesentlicher Punkt, damit sich das Personal mit der SBB sowie mit dem Produkt identifizieren kann. Diese kann nur dadurch erreicht werden, dass der Arbeitsinhalt dem Personal entspricht, sowie dessen Fähigkeiten gefördert und genutzt werden. Mit dem Wegfall von Fernverkehrsleistungen an den vier Standorten Winterthur, Rapperswil, Ziegelbrücke und Zug kann dieses Ziel nicht erreicht werden. Das dort beschäftigte Personal hat die Ausbildung im Fernverkehr genossen und setzt diese täglich in hoher Professionalität um. Die Abschreibung der Ausbildungskosten würde nach heutigem Stand CHF 7'986'000 (242 Mitarbeitende à CHF 33'000) betragen. Um nicht sämtliche Ausbildungen abschreiben zu müssen, wären die Lokführer gezwungen, in ein Depot mit Fernverkehr zu wechseln. Dabei wären die Depots Zürich und Luzern am wahrscheinlichsten. Da diese beiden Standorte jedoch selbst von Veränderungen betroffen sind (Luzern-West durch BLS und ZürichAltstetten als neues Depot) und dadurch lediglich eine geringe Anzahl Stellen anfallen, sind die Chancen für einen Wechsel an diese Standorte sehr gering. Jeder Depotwechsel löst Kosten für Instruktionsfahrten, Fahrzeugkurse und Ausbildungen auf der Neubaustrecke aus. Kosten, welche ohne die neue Strategie nicht anfallen würden. Natürlich ist ein effizienter Personaleinsatz wichtig und der Wechsel zum Fernverkehr muss gut geplant sein. Im Fall der vier genannten Depots ist dies durchaus möglich. Ein Vergleich mit anderen Regionen, an denen es reine Regionalverkehrsdepots bereits gibt erachten wir als kurzsichtig. Die Region Zürich ist wirtschaftlich die stärkste in der Schweiz, die Möglichkeiten bei der Berufswahl sind vielfältig und die Personalgewinnung wird dadurch noch mehr erschwert. Gerade auch die Konkurrenz in der Ostschweiz mit Thurbo und SOB sollte nicht ausser Acht gelassen werden. Beide Firmen operieren im Regionalverkehr mit eventuell attraktiveren Einsatzmöglichkeiten. Die Arbeitsbedingungen sind fast identisch, die Firmenstrukturen sind aber überschaubarer und familiärer. Da die Strategie keine klaren Perspektiven aufweist, ist ein möglicher Einsatz im Fernverkehr nach Jahren kaum ein Argument für einen Wechsel zur SBB. Soll dieser Vorteil unseren Konkurrenten gegenüber preisgegeben werden?

Regionalgruppen an Standorten mit Fernverkehr
Mit der Einführung von Regionalgruppen an Standorten, welche auch Fernverkehrsleistungen haben, verzögern sich einzig die Ausbildungskosten um ein paar Jahre. Diese Strategie hat weder Zukunft noch wird sie den Anforderungen gerecht. Eine optimale kostengünstige Produktion kann nur erreicht werden, wenn in der Personaleinsatzplanung höchste Flexibilität herrscht. Der unterschiedliche Ausbildungstand erschwert das Zuteilen der Leistungen. Bei vollausgebildetem Lokpersonal können Touren so gebildet werden, dass keine unnötigen und überlangen Pausen innerhalb der Tour geplant werden müssen bis die Lokführer wieder ins Konzept passen. Insbesondere im Bereich von Grossanlässen ist eine möglichst hohe Fahrzeugund Streckenkundigkeit unerlässlich. Können die zur Verfügung stehenden Mitarbeitenden die anfallenden Leistungen nicht fahren, müssen zusätzlich Lokführer in den Dienst gerufen werden, obwohl die Anzahl der verfügbaren Lokführer ausreichen würde. Dies geschieht heute schon bei den Spezialgruppen. Das junge, örtlich und zeitlich hoch flexible Lokpersonal ist im Regionalverkehr eingesetzt. Die älteren Lokführenden sind gezwungen Reserveleistungen zu übernehmen. Junge Lokführer haben am ehesten Möglichkeiten, die SBB nach kurzer Zeit wieder zu verlassen. Das Risiko von höheren Fluktuationskosten wurde in der Strategie ZF nirgends berücksichtigt. Bei Personalmangel ist es eine wichtige Voraussetzung, dass sich die Depots gegenseitig aushelfen, damit in jeder Situation alle Leistungen gefahren werden können. Standesgemäss wurden diese Leistungen von den jüngeren Lokführern übernommen. Die Abwechslung wurde geschätzt und die Kosten waren tiefer, da diese Mitarbeiter eher im unteren Segment des Lohnbandes angesiedelt sind. Die dadurch ausgelösten Dienstfahrten werden so ebenfalls günstiger. Mit der Umsetzung der SBB, die Ausbildung auf die kleineren Standorte zu konzentrieren, wird auf Vorteile verzichtet, die früher genutzt werden konnten. Ausbildungen an grossen Standorten haben den Vorteil, dass sämtliche Einsatzmöglichkeiten anfallen und ausreichend geschult werden können. Die Mängel fallen heute aber erst auf, wenn Lokführer ihren Standort wechseln. Sei dies im Rangier mit Lokomotiven und Kompositionen oder in der Bedienung von Lokomotiven mit Stufenschalter. Die Routine beschränkt sich auf Pendelzüge im Regionalverkehr mit Geschwindigkeitssteuerung. Eine Qualitätssicherung ist nicht vorhanden.

Natürliche Leistungszuteilung und linienreine Touren
Die natürliche Leistungszuteilung mag grösstenteils Sinn machen, eine konsequente Umsetzung, birgt aber grosse Risiken. Der Normalbetrieb der SBB kann mit dieser Strategie ohne Probleme sichergestellt werden. Gemessen wird das Unternehmen aber bei Störungen, sei dies an Fahrzeugen oder bei der Infrastruktur. Die Betriebsführung verfügt über hunderte ortsorientierte Checklisten welche im Ereignisfall zur Anwendung kommen. Bei Unterbrüchen werden Züge umgeleitet und es müssen Strecken befahren werden, die bei der natürlichen Leistungszuteilung nicht befahren werden. Da in solchen Situationen schon genug Herausforderungen anfallen, sollte das Lokpersonal flexibel reagieren können und nicht Teil des Problems werden. Es muss daher sichergestellt werden, dass die Streckenkundigkeiten vorhanden sind und das regelmässige Befahren garantiert ist. Ereignischecklisten machen keinen Sinn, wenn sie nicht umgesetzt werden können. Steckensperrungen ziehen immer dieselben Auswirkungen mit sich. Ein Teil der Lokführenden kann deswegen nicht ersetzt werden, weil er abgeschnitten ist. Demgegenüber sammelt sich ein Teil in den Depots an, der seine Leistungen nicht erbringen kann und somit andere Leistungen übernehmen muss. Gerade in diesen Situationen ist es wichtig, auf flexibel einsetzbares Personal zurückgreifen zu können. Es genügt in diesen Fällen, sich auf Spezialleistungen zu konzentrieren und nicht die Kundigkeit jedes einzelnen überprüfen zu müssen. Linienreine Einsätze machen zum Teil Sinn. Sicher ist es möglich, produktivere Touren zu gestalten. Dies sollte aber dadurch geschehen, dass nach einer Pause nicht wieder dieselben Linien gefahren werden müssen. Rein produktiv bringt dies keine Vorteile. Wie weit sich Monotonie auf die Leistung und Konzentration der Lokführer auswirkt, ist schwer nachzuweisen. Auf jeden Fall ist klar, dass dies nicht förderlich ist. Die Motivation sinkt auf und damit leidet die Freude am Beruf. Die persönliche Einstellung dem Produkt gegenüber verändert sich zum Negativen. Die Voraussetzungen, die geforderte Qualität zu erbringen, werden für das ganze Unternehmen erschwert. Monotone Tourengestaltungen bringen somit absolut keine Qualitätsvorteile, eher das Gegenteil ist der Fall. Ist die Strategie einmal umgesetzt und sie stellt sich als falsch heraus, wird es fast nicht mehr möglich sein zum Ist-Zustand zurückzukehren. Die Ausbildungsdefizite zu eliminieren würde überproportionale Ressourcen absorbieren.

Einflüsse auf den Lokführer
Die Strategie ZF beeinträchtigt das Lokpersonal und die Produktion enorm. Unterbestände auszugleichen, Mitarbeitende zu motivieren, auf Frei-Tage zu verzichten, um monotone langweilige Touren zu fahren, wird schwer. Die Einteilung der Lokführer erschwert sich zudem, sobald die offenen Leistungen nicht mit dem zur Verfügung stehenden Personal abgedeckt werden können. Eine humane Einteilung ist teilweise heute schon schwer zu erreichen. Ist aber die Menge verfügbarer Lokführer, welche eine Leistung übernehmen können noch eingeschränkter, verschlechtert sich dies noch mehr. Die Belastung wird höher und die Morbidität kann steigen. Die Wochenendproblematik verschärft sich zusehends. Während im Regionalverkehr am Wochenende Einschaltzüge, Verstärkungen und Schwächungen von Einheiten entfallen, werden im Fernverkehr des öfters Zusatzzüge angeordnet. Das Verhältnis stimmt nicht mehr. Wünsche des Personals werden schwerer zu erfüllen sein, was wiederum zurückschlägt bei Personalengpässen. Werden Wünsche kaum erfüllt, helfen die Lokführer auch weniger aus. Der wunschgerechte Ferienbezug in kleinen Depots stellt schon heute grosse Probleme dar. Nun ebenso an grossen Standorten solche Probleme zu fördern macht keinen Sinn. Die Feriengruppen müssen zwangsläufig so gebildet sein, dass das nur das im Regionaleinsatz tätige Personal zusammen auf einer Liste ist. Der Vorteil durch die altersgemischten Gruppen entfällt, die Konzentration von Lokführern mit Kindern im schulpflichtigen Alter in derselben Feriengruppe wird dadurch gefördert. Bei jungen Lokführer/innen wird die Abwanderung nach den Verpflichtungsjahren stark zunehmen. Die Morbidität wird sich sehr negativ auf die anderen Mitarbeitenden auswirken. Diese Strategie erachten wir klar

als Verschlechterung der Arbeitsbedingungen beim Lokpersonal, welche sich auf die Motivation, Morbidität, Abwanderung von jungem Lokpersonal und die Zufriedenheit auswirken wird.

Fazit
Die «Strategie ZF» ist weder zukunftsorientiert noch nachvollziehbar. Die letzten Vorteile der heutigen Produktion werden zunichte gemacht. Es wirkt auf uns befremdend, wenn Sie mit der «Stragie ZF» eine Zukunft fördern, bei der das Personal minimal ausgebildet und vorhandene Ausbildungen verfallen sollen. Von der Substanz zu leben hat noch nie eine Firma weitergebracht. Gerade die SBB müsste sehr daran interessiert sein und beweisen, dass nur ein universeller Einsatz des Personals es möglich macht, die S-Bahn Zürich kostengünstig zu betreiben. Der nächste Schritt wäre die Auslagerung und diese sollte im Interesse der SBB nicht angestrebt werden.

Da seit dem Start des Projekts eine Zeitspanne von rund einem Jahr vergangen ist, ist es sehr enttäuschend, dass man uns heute Fragen mit «kann man noch nicht sagen», «müssen wir noch überprüfen», «werden wir in unsere Überlegungen noch einfliessen lassen» oder «werden wir noch bekannt geben» beantwortet. Dies zeigt, dass man nicht die notwendige Zeit investiert hat, um ernsthaft die ganze Wirtschaftlichkeit dieser Strategie im Detail zu berechnen und zu belegen.
Forderung
1. Die Standorte Winterthur, Rapperswil, Ziegelbrücke und Zug sind weiterhin in den Fernverkehr zu integrieren.
2. Die Ausbildung kann in Modulen angeboten werden. Die Gewerkschaften sind hierbei sehr interessiert, daran mithelfen zu können, damit die Qualität verbessert und die Kosten eingehalten werden.
3. Verzicht auf Regionalgruppen an Standorten mit Fernverkehr.

Wir danken Ihnen für die eingehende Prüfung unserer Festhaltungen und Forderungen. Selbstverständlich sind wir für eine weitere mündliche Begründung unserer Vorstösse im Rahmen einer konferenziellen Behandlung bereit. Grundsätzlich sind wir offen dafür, mit der SBB Lösungen zu suchen, um dem Kostendruck entgegenzuwirken. Gehen wir doch gemeinsam die Herausforderungen an, denn unsere Mitglieder kennen die Schwachpunkte im täglichen Einsatz am besten und nur eine gemeinsame Lösung mit dem Personal bringt uns weiter.

Freundliche Grüsse

Hubert Giger; Präsident VSLF
Daniel Ruf; VSLF
Manuel Avallone; Vizepräsident SEV
Jürg Hurni; Gewerkschaftssekretär SEV
Rinaldo Zobele; Zentralpräsident LPV
Hans Bortis; transfair

Stellungnahme SBB zu Stellungnahme VG Strategie ZF

Personenverkehr · WylerPark · Wylerstrasse 123-125 · 3000 Bern 65

SBB CFF FFS

An die Vertreter der Sozialpartner während
dem Konsultationsverfahren zur Umsetzung
Strategie Zugführung

Bern, 18. Oktober 2010

Stellungnahme SBB zu Ihrer Stellungnahme Strategie Zugführung vom 11. Oktober 2010

Sehr geehrte Herren

Anlässlich der Eröffnungssitzung vom 2. September 2010 haben wir Sie über die geplanten Änderungen im Zusammenhang mit der Umsetzung der Strategie Zugführung informiert. Diese wurden von Ihrer und unserer Seite gemäss Leitfaden 174.1 als wesentlich deklariert, was zu einem Konsultationsverfahren führte.

Im Rahmen dieses Verfahrens haben am 16. und 28. September sowie am 5. Oktober 2010 drei Diskussionsrunden stattgefunden, um offene Fragen Ihrerseits zu klären. Aufgrund dieser Fragerunden haben Sie uns am 11. Oktober 2010 Ihre Stellungnahme termingerecht eingereicht.

Wir anerkennen Ihr Engagement und dass Sie sich mit den zur Verfügung stehenden Informationen eingehend auseinander gesetzt haben. In Ihrer Stellungnahme gehen Sie auf einzelne Themen ein, die bereits anlässlich der oben genannten Fragerunden ausführlich diskutiert wurden.

Zum Punkt Einsparungen nehmen wir gerne nochmals abschliessend Stellung: Die zu erwartenden Einsparungen durch die Umsetzung der Strategie Zugführung bzw. die konsequente Umsetzung der natürlichen Leistungsverteilung belaufen sich auf sechs bis acht Millionen CHF jährlich wiederkehrend. Die während den Fragerunden diskutierten Zusatzkosten wie beispielsweise die Eröffnung neuer Depotstandorte sind im Verhältnis zu den Einsparungen daher vernachlässigbar.

Im Hinblick auf die Begleitmassnahmen für die Umsetzung der Strategie Zugführung nehmen wir zu Ihren Anregungen wie folgt Stellung:

- **Regionalgruppen an Standorten mit Fernverkehr**
  Aufgrund der heute gültigen Rangfolgeregelung würden tatsächlich die älteren Lokführer oftmals in Reservegruppen eingeteilt. Bereits heute sind ältere Lokführer oft freiwillig auf der Reserve und verzichten damit auf eine Tourenzuteilung. Es besteht jedoch die Möglichkeit, auf die persönlichen Wünsche des Lokpersonals einzugehen und die Gruppen zu wechseln. Schon heute sind in verschiedenen Standorten in der Schweiz integrierte Reserven umgesetzt, welche eine entsprechende Entlastung ermöglichen.

- **Ferienplanung**
  In Sachen Ferienplanung teilen wir Ihre Meinung, dass dieses Thema von grosser Bedeutung ist und detailliert analysiert werden muss. Bereits heute existieren schon Spezialgruppen in einzelnen Depots, bei denen die Ferienplanung problemlos abgewickelt werden kann. Durch die Umsetzung der Strategie wird die Situation nicht verschlechtert. Wir sind bereit, mögliche Lösungsvarianten in der Umsetzungsplanung gemeinsam zu diskutieren.

- **Modulausbildung**
  Die Einführung einer modularen Ausbildung bringt viele Vorteile mit sich. Zum einen kann gezielter auf die individuellen Fähigkeiten eines Lokführers eingegangen werden, zum anderen kann sich der Lokführer intensiver auf ein spezielles Ausbildungsmodul konzentrieren. Dies wirkt sich auch auf die Sicherheit aus, da die verschiedenen Kenntnisse stufenweise erlernt werden und den Lokführern somit mehr Zeit für die Umsetzung in die Praxis verbleibt. Auch hier streben wir mit Ihrer Unterstützung eine rasche Realisation einer Ausbildung in Modulen an. Die Einführung einer modularen Ausbildung führt dazu, dass die Einsätze passend zur Ausbildung geplant werden. Ihre konstruktiven Inputs zur Qualitätsverbesserung und Kostensenkung nehmen wir gerne entgegen. An dieser Stelle weisen wir darauf hin, dass die Ausgestaltung der Personalentwicklung (GAV Ziffer 125) Teil der betrieblichen Mitwirkung mit Mitsprachemöglichkeit ist (gemäss GAV Anhang 11, Ziffer 7).

- **Einflüsse auf den Lokführer / Problematik Wochenende**
  Die Schwierigkeiten bezüglich der überproportionalen Anzahl an Wochenendtouren sind bereits heute bekannt und zum Teil in der Tat problematisch. Die Umsetzung der Strategie Zugführung beeinflusst die Wochenendproblematik jedoch nicht zusätzlich. Dennoch ist es wichtig, dieses Thema möglichst rasch anzugehen, damit die Situation entschärft werden kann. Wir sind gerne bereit, in dieser Situation gemeinsam eine Lösung zu finden – gerne profitieren wir auch hier von Ihren Kenntnissen.

- **Einflüsse auf das Lokpersonal / Fluktuation und Morbidität**
  Wir haben uns zum Thema Fluktuation und Morbidität intensiv Gedanken gemacht. Aufgrund der bisherigen Erfahrungen gehen wir davon aus, dass sich durch die Umsetzung der Strategie weder Morbidität noch Fluktuation erhöhen werden. Die Fluktuation ist bei Zugführung unterdurchschnittlich tief. Die bisherigen Erfahrungswerte geben uns keinen Anlass, für die Zukunft höhere Fluktuationskosten zu budgetieren.
  Auch die Morbiditätszahlen lassen uns positiv in die Zukunft blicken. Seit Jahren konnten diese kontinuierlich gesenkt werden.

- **Einflüsse auf das Lokpersonal / Personalzufriedenheit**
  Die Personalzufriedenheit beim Lokpersonal ist seit Jahren tief. Die Zugführung hat im letzten Jahr Massnahmen eingeleitet, die die Zufriedenheit in den nächsten Jahren nachhaltig erhöhen soll.

Die Strategie Zugführung trägt dem zukünftigen Kostendruck Rechnung und deren Umsetzung ist daher für die langfristige Sicherstellung der Arbeitsplätze unabdingbar. Wir sind bereit, diese mit der notwendigen Sorgfalt und sozialpartnerschaftlich anzugehen. Die geplante Umsetzung per Fahrplanwechsel 2012 lässt dazu noch genügend Zeit. Einen besonderen Fokus werden wir dabei auf jene Lokführer richten, die gemäss Strategie für den RV vorgesehen sind, aber weiterhin gerne im Fernverkehr tätig wären. Damit die Umsetzung gelingt, sind alle Beteiligten, Zugführung, Lokführer, PeKo und Sozialpartner, gefordert und dazu aufgerufen, ihren konstruktiven Beitrag zu leisten. Wir sind überzeugt, dass wir in gegenseitiger Zusammenarbeit eine für beide Parteien zufrieden stellende Lösung finden werden.

Das Konsultationsverfahren gemäss „Leitfaden über die Information und Konsultation der Personalverbände bei wesentlichen Reorganisationen" wird anlässlich der Sitzung vom 25. Oktober 2010 und mit dieser Stellungnahme offiziell abgeschlossen.

Gemäss Leitfaden 174.1 ist bis zum Abschluss des Konsultationsverfahrens vom 25. Oktober 2010 keine Kommunikation vorgesehen und die Vertraulichkeit ist sicher zu stellen.

Eine ausführliche Kommunikation zur Umsetzung der Strategie Zugführung wird nach Abschluss des Konsultationsverfahrens seitens Zugführung erfolgen. Der vorgesehene Newsletter wird am 25. Oktober 2010 besprochen.

Für Ihre Kenntnisnahme bedanken wir uns.

Freundliche Grüsse

Thomas Brandt
Leiter Operating

Thomas Müller
HR Businesspartner

Wertschätzung und Identifizierung mit den SBB

Markus Heer; Sektionspräsident Lausanne

Markus Heer, Präsident der VSLF-Sektion Lausanne hat Herrn Markus Jordi, Leiter von SBB-HR nachstehenden Brief geschickt. Auf diesen hat er nie eine Antwort erhalten.

Sehr geehrter Herr Jordi,
Zu den zwei oben genannten Themen möchte ich Ihnen an Hand von vier Situationen aufzeigen welche Diskrepanz besteht, zwischen kommunizierter Wertschätzung unserer Unternehmung und den realen Fakten, mit denen das «Fussvolk» (in diesen Beispielen Lokomotivführer gemeint) konfrontiert ist.
Situation 1: Lokomotivführer A, schon über 20 Dienstjahre auf dem Zähler, arbeitete im vergangenen Jahr 2009 noch zu 100% bei der Division P. Im Februar 2010 trat er zu 60% bei Login ein und bleibt für die restlichen 40% bei P.
Trotz seines zu 100% geleisteten Beitrages zum guten Geschäftsergebnis 2009, erhält er nach R 140.3 nur CHF 325.- anstelle der sowieso schon kleinlich ausgelegten Einmalprämie von CHF 650.-
Die Logik, welche einen Neueintretenden (vor 1.1.2010), der nichts zum Betriebsergebnis 2009 beigetragen hat, mit CHF 650.- belohnt und einen Wegziehenden «bestraft» obwohl er die volle Leistung im 2009 geliefert hat, ist nicht nachvollziehbar. Die Wertschätzung bleibt da auf der Strecke und von Corporate Identity brauchen Sie diesem Mitarbeiter nichts mehr zu erzählen…
Situation 2: Lokführer B, junger Familienvater, zehn Dienstjahre mit Lohnaufstieg im Rahmen seiner Funktionsstufe.
Mit Ungeduld erwartete er den Mai-Lohn und die damit verbundene Lohnzulage von ca.CHF 200.-/Mt.wie in den vergangenen Jahren.
Statt Freude machte sich Enttäuschung und Ärger bemerkbar, als er feststellen musste, das sich die Aufstiegs-Lohnzulage nur gerade auf CHF 80.- belief. Dies trotz einem Super-Jahresergebnis 2009, was die höheren Kader dieser Firma dazu bewog, sich ungeniert mit Bonus-Häppchen zu bedienen.
Nach Abzug der zusätzlichen Solidaritätsleistungen zum Pensionskassendebakel hat dieser Lokführer fürs 2010 mehr verloren als gewonnen.
Solche Lokführer mit den Schlagworten wie «Wertschätzung» und «Firmenidentität» zu konfrontieren empfinden sie als zynischen Witz…
Situation 3: Lokführer C, über 20 Dienstjahre, über 50 Jahre alt, merkt, dass ihm die langen Tourenfolgen und die extremen Frühdienste langsam aber sicher zu schaffen machen. Er entscheidet sich, nach Absprache mit seiner Familie, vom SBB-Teilzeitangebot Gebrauch zu machen, als Präventivmassnahme für seine persönliche Gesundheit. Das Ziel, die langen Tourenfolgen zu kürzen und die jeweils extremste Frühtour mit Teilzeittagen abzugleichen.
Der Gewinn für die SBB, ein fitter und noch gesunder Mitarbeiter für die nächsten Jahre.
Leider machen ihm die immer chaotischere Personalführung/Resourcenplanung zwei bis dreimal pro Jahr einen Strich durch die Rechnung. Man verweigert ihm kurzerhand die angefragten Teilzeit-Tage.
Lokführer C fühlt sich verschaukelt, er wird zum Spielball einer kurzsichtigen, unkohärenten Personalpolitik, wo Werbung gemacht wird für Teilzeitarbeit, aber die Ressourcen nicht der neuen Situation angepasst werden.
Dieser Lokführer mag das SBB-Schlagwort «Wertschätzung» schon gar nicht mehr hören…
Situation 4: Lokführer D, 65 jährig, 45 Dienstjahre auf dem Buckel aber seit 10 Jahren nur noch 75% beschäftigt aus medizinischen Gründen. Seine Pläne, als extrem unregelmässig arbeitender Lokführer, etwas frührer in den wohlverdienten Ruhestand zu treten, liessen sich nicht verwirklichen. Das SBB-Pensionskassendebakel hat ihm einen Strich durch die Rechnung gemacht. Er ist müde und psychisch in depressiver Stimmung und zählt die letzten Tage bis zu seiner Pensionierung.

Ich habe diesen Lokführer vor 20 Jahren als SBB-Enthusiasten kennen gelernt. Er schwärmte von seinem Beruf und erzählte jedem, der es hören wollte, dass er wieder Lokführer wählen würde.Leider hat ihm «die neue SBB» langsam aber stetig den Gusto am Eisenbahnerleben genommen. Er identifiziert sich nicht mehr mit dieser Firma, die von einer «grossen Familie» zu einer divisionalisiert geführten Holding geworden ist,wo sich kleine und grosse, ambitiöse «Chefs» Wettbewerbskrieg auf dem Buckel des Fussvolks liefern.
Schade… Während wir uns früher alleine mit der Ausübung unseres Berufes beschäftigen konnten/durften und täglich Qualität und Zusammenarbeit lebten, müssen wir uns heute mit administrativem Krimskrams auseinandersetzen, wenn wir verhindern wollen, das wir nicht tagtäglich übers Ohr gehauen oder abgezockt werden.
Das unter diesen Umständen «Wertschätzung» und «Identifikation mit der Unternehmung» nur leere Phrasen bleiben, versteht sich von selbst.
Diese Zeilen als Denkanstoss von ganz unten, von dort wo man noch täglich Bahnkilometer für unsere Kunden produziert…

Mit freundlichen Grüssen,
Markus Heer

SBB-P-OP-ZF

Felix Traber; Lokführer Zürich

Wo sparen wir wie viel?
Wo geben wir wie viel aus?

Produktivitätssteigerung, wachsende Konkurrenz im «Markt», zu viele Krankheitstage, zu teure Lokomotivführer, zu teure Aus- und Weiterbildungen, und so weiter. Darum soll nun beim Lokpersonal noch mehr gespart werden. Weitere Auftrennung RV-FV, lediglich RV-Ausbildung für neue Lokomotivführer und mehr linienreine – also noch monotonere – Touren sind uns allen ein Begriff.

Diese Massnahmen sollen gemäss ZF jährlich Einsparungen von 5 bis 8 Mio. Franken bringen. Warum diese Zahlen nicht genauer festgelegt werden können, erscheint etwas schleierhaft. Sind es eher 5 oder 8 Mio. Franken pro Jahr? Wie fundiert sind Berechnungen, wenn die Differenz des Einsparpotentials um bis zu 40% variiert? Die Kosten für ein paar Jahre später stattfindende Weiterbildungen, z.B. die Schulung des FV-Moduls, Streckenkenntnisfahrten IF usw. sind in diesen «Einsparungen» nicht eingerechnet. Ob es dann immer noch 5 bis 8 Mio. Franken pro Jahr sein werden? Den Verlust an betrieblicher Flexibilität, z.B. im Störungsfall oder bei den zahlreichen Events, will man gar nicht erst in Betracht ziehen. Ebenso wie die personalpolitischen Probleme durch erschwerte Tourenzuteilung und Einsätzen in Auswärtsdepots.

Das vermeintlich Einzusparende wird bereits jetzt wieder ausgegeben, mit der Verdopplung der Vorgesetzten der untersten Führungsstufe beim Lokpersonal. Jedem sollte das Rechnen selbst möglich sein. Welcher Mehrwert wird durch die neuen Stellen geschaffen? Das Kosten-Nutzen -Verhältnis dieser neuen Organisationsstruktur ist fragwürdig. Bezahlen dafür wird in jedem Fall das Lokpersonal, denn anfallende Kosten werden mit Sicherheit auf «unserem Konto» verbucht. ■

Potentialvernichtung

Stephan Gut; Sektionspräsident Ostschweiz

Sollte unsere Abteilung Zuförderung eine Strategie zur Kostenverminderung unseres Produktes Eisenbahn haben, weiss sie es geschickt zu verbergen. Seit 5 Jahren nun leben wir mit den Auswirkungen der Vision 2010, welche ursprünglich zum Ziel hatte, den Billig-Lokführer zu kreieren. Dies konnte damals erfolgreich unterbunden werden, weil die SBB keine Logik im System geltend machen konnte. In den laufenden GAV- und ToCo-Verhandlungen wurde uns bestätigt, dass auch in Zukunft betreffend Lohn keine Unterschiede gemacht werden zwischen einem Regional- und einem Fernverkehr-Lokführer.

Und trotzdem erleben wir zur Zeit eine Weichenstellung für die grösste Potentialvernichtung seit der Trennung P/G. Mit der linienreinen Leistungszuteilung sollen jährlich 5-8 Mio Franken eingespart werden. Vor 4 Wochen waren es noch 2-5 Mio Franken, wenn diese Inflation der Zahlen so weitergeht, können wir mit diesen Einsparungen bald die Pensionskasse sanieren. Linienreine Leistungszuteilung bedeutet gemäss ZF geringstmögliche Abwechslung der zu befahrenden Strecken und Fahrzeuge pro Depotstandort; plus Minimierung der Streckenvielfalt pro Arbeitstag inkl. volle Ausnützung der gesetzlichen maximalen Lenkzeiten; plus Unterteilung von Regional- und Fernverkehrsgruppen in Grossdepots oder Auslagerung von Regionalleistungen in neugebildete Aussendepotstandorte (ZAS).

Dass mit diesen Massnahmen Geld gespart werden kann, bezweifelt niemand. Allerdings lösen in einem geschlossenen System Verschiebungen von Parametern weitere Veränderungen aus, die das System zum Kollaps führen können, werden sie nicht im Voraus genau berechnet. Dazu gehört in erster Linie gut ausgebildetes Lokpersonal. Ein kleiner Denkfehler eines einzelnen Lokführers kann innerhalb von 10 Sekunden Kosten von Dutzenden Millionen Franken auslösen und/oder Menschen töten. Die fahrlässigen Einsparungen durch verkürzte Ausbildungen sind marginal im Vergleich zu den negativen Auswirkungen derselben. Und auch wenn es mantramässig wiederholt wird: Gestes Métier und eine repressive Personalpolitik kompensieren die Probleme nicht, sie verschärfen sie zusätzlich.

Warnungen von Seiten kompetenter Login-, PEX- und CLP-Mitarbeitenden werden vom ZF regelmässig in den Wind geschlagen, sind sie doch (noch) nicht mit Zahlen beweisbar und damit untauglich für den Mittelfristplan. Von den sogenannt weichen Faktoren wie Personalzufriedenheit wollen wir gar nicht reden, obwohl diese für jeden modernen Betrieb von erheblicher Relevanz sind, da darin sehr viele Folgekosten versteckt sein können wie z. B. erhöhte Fluktuation – und damit steigende Ausbildungskosten – und eine erhöhte Morbidität. Ein demotiviertes Personal kostet die Produktion viel Geld. Eine frisierte Exceltabelle wird diese Kosten nicht decken können. Weitere negativen Auswirkungen der Strategie ZF sind eine Verschärfung der Ferienplanung, die steigende Problematik der Wochenenden für die Ressourcenplanung, eine massive Verschlechterung des Störungsmanagements (also mehr Verspätungen) sowie der Attraktivitätsverlust für potentielle Interessenten unseres Berufes; und dies bei zu ersetzenden 1000 Lokführern in den nächsten 8 Jahren.

Geradezu kafkaesk mutet es an, dass diese Abwärtsspirale seit Jahren steigende Kosten verursacht, weil man statt langfristig plant und intelligent investiert, lediglich selbstverschuldete Löcher stopfen muss. Beim Lokpersonal wird im Sinne der Wettbewerbsfähigkeit jede Minute kontrolliert und wenn möglich gestrichen, aber zugleich bläht man über uns eine sinnlose Bürokratie mit neuen Filialleitern und CLP's auf. Wofür? Eine bessere Betreuung? Wer betreut uns denn zwischen 17h abends und 7h morgens? Wer betreut uns zwischen Weichnachten und Neujahr, wo alle die Brücke machen? Und warum fällt der Betrieb in dieser Zeit nicht zusammen? Darf der ZF ungestört die Eisenbahn verteuern?

Die Einarbeitungszeit für Herrn Thomas Brandt, neuer Leiter P-OP – und damit Chef über der Abteilung ZF –, ist mittlerweile vorbei. Es wird sich bald zeigen müssen, ob er in seinem Verantwortungsbereich eine nachhaltige Strategie fahren möchte, mit gut ausgebildetem, motiviertem und weiterhin sehr flexiblem Lokpersonal. Wir Lokführer sind unter dem Dach ZF angestellt; alles, was das Haus jetzt braucht, ist ein wenig Schleifpapier, ein bisschen Farbe und eine kleine Investition in die Fundamente. Oder eben nicht. Dann werden bald die Würmer unser Haus übernehmen. Und dann wird es erst richtig kosten. ■

Linienreine Leistungszuteilung bei SBB P

Kay Rudolf; Sekretär VSLF

Offenbar will die Abteilung Zugführung die linienreine Leistungszuteilung in ihren Depots einführen. Ich finde dies, ein absoluter Affront gegenüber dem Lokpersonal SBB. Die Abteilung ZF spielt mit dem Arbeitsfrieden und schaut ihre Mitarbeiter als reinen Kostenfaktor an! Die viel zitierte Wertschätzung einmal mehr nur ein Lippenbekenntnis an Mitarbeitergesprächen.
Dies passiert in einer Zeit, wo die Pensionskasse immer noch auf der Intensivstation dahin vegetiert und verständlicherweise beim Lokpersonal zu vielen hitzigen und emotionalen Diskussionen führt. Weitere offene Positionen, das neue Lohnsystem TOCO und der erweiterte GAV.
Was ist bitte mit der Mitarbeiter-Zufriedenheit welche vom Eigner(Bund) immer noch vorgeschrieben ist und endlich einmal etwas angehoben werden sollte. Zudem werden einmal mehr, vorhandene Triebfahrzeug und Streckenkenntnisse und das vorhandene Potential der Lokführer depotübergreifend einsatzfähig zu sein, kläglich und dilettantisch verschwendet. Der Personalmangel lässt ein weiteres Mal grüssen. Wir bewegen uns mit riesigen Schritten weit davon weg, von einem übergreifenden und einander aushelfenden Betrieb, hin zu einem auf den jeweiligen Depotstandort bezogenes autonomes Kleinunternehmen.
Gleichzeitig wird jedoch die Führungsstruktur des Lokpersonals grosszügig und mit fadenscheinigen Argumenten ausgebaut. Die vielen, neuen CLPs wurden unter anderem von Cargo und Infrastruktur übernommen. Was ganz sicher auch zu übermässigen Kosten führen wird, um diese Leute Personenverkehr tauglich zu machen. Was bringts? Hohe Kosten. Und wohl einmal mehr Vorgesetzte, welche für die Überwachung und Kontrolle des Lokpersonals zuständig sind. Braucht es dies wirklich, um die SBB schlanker und wettbewerbsfähiger gegenüber den viel zitierten privaten Anbietern zu machen?
Weiter baut Zugführung seine Filialen auf 6 Regionen aus. Auch dort ist kein Sparpotential gegenüber der heutigen Situation zu erkennen. Dies mit dem Argument, um näher beim Kunden/Besteller zu sein. Dies ist ja wohl Lachhaft. Was wünscht denn der Kunde/Besteller von den SBB, doch nur die beste Leistung zum niedrigsten Preis.
Dann will man beim Lokpersonal die Kosten um 20% senken. Wie soll dies erreicht werden? Durch linienreine Leistungszuteilung? Durch teure Projekte(Forum ZF, Umbau Ressourcenplanung, Uniform fürs Lokpersonal), welche keinen Mehrwert generieren, aber dem Lokpersonal wieder verrechnet werden können?
Was ist mit dem neuen LEA? Ich erinnere daran, die SBB wollten diese Laptop Luxus-Variante! Jetzt ist das ganze wieder viel zu teuer und man will die Kosten um 50% herunterfahren. War dies nicht vorhersehbar? Lebensarbeitszeitmodell, Selbsteinteilung, Vision2010 sind alles grosse und teure Projekte welche am Ende dem reellen oder virtuellen Papierkorb zugeführt wurden. Es ist langsam beschämend, mit welchem Leistungsausweis die Führungsstufe im ZF an der Arbeit ist.
Das Lokpersonal hat langsam genug von den unsäglichen Projekten welche in Bern, natürlich nur zu unserem Wohle, ausgetüftelt werden, um ein paar Franken in den Regionen einzusparen oder vielleicht auch nur, um uns für Dumm zu verkaufen!
Sehen wir es einmal sportlich, wenn eine Spitzenmannschaft eine Zeit lang keinen Erfolg hat, müsste man vielleicht auch mal über einen Trainerwechsel nachdenken! ■

Umfrage zur Personalzufriedenheit SBB AG

Die diesjährige Umfrage zur Personalzufriedenheit bei der SBB AG ist nun vorbei. Der VSLF hofft, dass sich das Lokpersonal zahlreich daran beteiligt hat, denn Umfragebogen, welche im Papierkorb landen, helfen ganz sicher nicht mit, die Personalzufriedenheit zu verbessern. Dagegen können möglichst zahlreiche, objektiv und kritisch ausgefüllte Fragenbogen dazu beitragen, dass ein repräsentatives Ergebnis zustande kommt, welches die Schwachpunkte im Verhältnis zwischen SBB und Lokpersonal aufzeigt.
Der VSLF wartet nun gespannt auf die Resultate der Umfrage und wird diese genau analysieren. Wir werden auch genau verfolgen, welche Erkenntnisse die SBB aus den Resultaten gewinnen und wie und ob sie die notwendigen Massnahmen treffen, um die Personalzufriedenheit zu verbessern. Wir bleiben dran.

Arbeitsmittel

Fernando Lerch; Lokführer P Basel

Seit 21 Jahren bin ich Lokführer in Basel. Ich habe mich bisher nie beschwert über Einteilungen. Nun ist aber leider die Situation im Moment irgendwie am «ausarten».

So wie es im Moment scheint, ist der Personalbestand in Basel im Moment eher etwas im Plus statt im Minus. Man kann wieder vermehrt frei nehmen. Nun ist es aber leider so, dass man ja nicht immer frei braucht und logischerweise auch nicht die Freitage dazu hat. Sehr häufig ist darum auf der Reserve auch keine Leistung / Tour eingeteilt in der eigentlich festgelegten Frist. Das heisst, der Kurzfristeinteiler kreiert irgendeinen Reservedienst. Dieser beinhaltet dann eine kleine Leistung, hinzu kommt noch etwas Reserve und damit hat es sich.

So gibt es leider im Moment extrem viele Dienste, die dann häufig weniger als 400 Minuten bezahlte Arbeitszeit geben, so dass man extrem Minus macht. In einer Woche zum Beispiel hatte ich gleich zweimal solche «Dienstchen». Ich finde einfach, das zeugt nicht gerade von viel Wertschätzung und Fairness. Jahrelang habe ich - wie beinahe das ganze Lokpersonal - praktisch «alles» gemacht, damit der Betrieb am Laufen blieb. Und nun wird man so unfair behandelt, was ich nicht in Ordnung finde - und das muss nun doch einmal gesagt werden.

Ich muss noch erklären, dass ich mit meinem CLP und der Ressourcenplanung eine Vereinbarung betreffend meiner Einteilung habe, welche noch bis März 2011 läuft. Ich bin als Trainer in einem Handballverein tätig und arbeite deshalb mehrheitlich im Frühdienst. Im Rahmen dieser Vereinbarung musste ich unterschreiben, dass ich die Arbeitszeit allenfalls mit zusätzlichen RE bringe, da die Frühdiensttouren tendenziell weniger bezahlte Arbeitszeit umfassen. Dazu bin ich ja auch bereit und habe dies auch schon getan. Aber eben, in der letzten Zeit wurde mir diese Zeit dann leider wieder mit solchen Einteilungen «gestohlen».

Der aktuelle Zustand mit diesen kurzen «künstlichen» Diensten ist sehr unbefriedigend. Und ich weiss aus Gesprächen mit anderen Lokführern, dass ich bei weitem nicht der einzige bin, der davon betroffen ist. Ich hoffe, dass man in Zukunft wieder mehr als Mensch und nicht nur als Arbeitsmittel betrachtet wird. ■

Fähige Einteiler

Peter Schneider; Lokführer Zürich

Nach langer Zeit war wieder einmal meine Lieblingsband auf Tournee. Diese wollte ich unbedingt sehen. Da meine Familie immer wieder grosse Entbehrungen infolge meines Jobs auf sich nehmen muss, hatten wir uns entschlossen, ein langes Wochenende zu machen. Am betreffenden Datum hatte ich Arbeit eingeteilt. Ich wollte auf Nummer sicher gehen und bot andere gleichwertige Tage zum Arbeiten an. Als letzte Absicherung schrieb ich ein Mail an den Einteiler. Ich bekam keine Antwort. Da es noch drei Monate bis zum Konzert ging, nahm ich an, dass mein Wunsch vorgemerkt und irgendwann im System angepasst würde. Die Tickets wurden gekauft und das Hotel gebucht. Die Vorfreude war riesig.
Dann, oh Schreck, einen Monat vor dem Termin bemerkte ich - der Tourentausch wurde abgelehnt - infolge Personalmangel! Und jetzt? Gleich den Einteiler anrufen und ihm alle Schande an den Kopf werfen? Oder aber selber einen Kollegen suchen, der einspringen könnte? Ich entschloss mich zuerst einmal für letzteres. Was sicher nicht in Frage kam, war ein Aushang im Reservezimmer mit Anreiz eines Geldbetrages, wie es auch schon vorgekommen war.
Ich schrieb mit der internen SBB-Adresse ein Mail an die Kollegen meiner Gruppe. Wie ich feststellen musste, wurde dies nicht von allen geschätzt: Neben den ständigen SMS des Einteilers kommen jetzt auch noch Mails von Kollegen. Auch fand sich niemand, der mit mir kurzfristig tauschen konnte. Das Ganze war natürlich sehr frustrierend.
Aber schlussendlich konnte ich mit meiner Familie doch noch ans Konzert: Mit einem fähigen Einteiler wurde eine befriedigende Lösung gefunden. Wie sich herausgestellt hatte, gab es tatsächlich einen Personalmangel, aber die Zahl der fehlenden Lokführer war an beiden Daten (das heisst sowohl am Tag, für welchen ich meinen «Frei-Wunsch» deponierte als auch an jenem, an welchem ich zusätzlich zur Arbeit erschienen wäre) genau gleich gross.
An dieser Stelle danke an die Einteiler, welche immer innerhalb ihrer Möglichkeiten für gute Lösungen schauen. ■

Rasttagswünsche

Ueli Bühler; Lokführer Zürich

Ein weiterer Beitrag zum leidigen Thema abgelehnte Rasttagswünsche:

Ich nehme seit Jahren an zwei Veranstaltungen aktiv teil und bin dabei zum Teil auch im dazugehörigen Organisationskomitee tätig. Um an diesen Tagen auch wirklich frei zu haben, gebe ich diese Daten schon früh bekannt und es war bis anhin nie ein Problem, die nötigen Rasttage zu erhalten. Für dieses Jahr gab ich meine Wünsche bereits im November 2009 bekannt. Als 2 Monate vor den gewünschten Rasttagen immer noch kein definitiver Eintrag im Piper ersichtlich war, fragte ich telefonisch nach. Mir wurde dann mitgeteilt, dass man die Fristen gemäss Weisung abwarten muss.

Nach Abwarten dieser Frist vor der ersten Veranstaltung stellte ich fest, dass mir die gewünschten und benötigten Freitage nicht gewährt wurden. Als sich trotz meiner Intervention abzeichnete, dass keinerlei Chance bestand, etwas am negativen Entscheid zu ändern, musste die ganze Veranstaltung ohne meine Mitwirkung durchgeführt werden, was nur mit viel Aufwand und grosser Mühe mit telefonischer Unterstützung möglich war.

Dies sollte beim zweiten Anlass nicht der Fall sein. So bemühte ich mich im Vorfeld darum, dass ich definitiv frei erhalten würde. Dies klappte denn aber im ersten Anlauf ebenso wenig. Erst nach einer Intervention über den Filialleiter wurden mir die Freitage gewährt…

Es kann nicht sein, dass Rasttagswünsche für wichtige Anlässe, welche man über ein halbes Jahr vorher bekannt gibt, nicht berücksichtigt werden können. Letztendlich hat man als Privatperson nicht nur ein Leben bei der Bahn. Andere Aktivitäten und soziale Kontakte sind ebenso wichtig und können mit unserem Beruf ohnehin nur sehr schwer gepflegt werden. ■

«Unsere Zufriedenheit ist sicherheitsrelevant!»

Junglokführer im Interview

Dieter Bachmann studierte einige Semester Jura, jobbte unter anderem als Kellner, als Redaktionsassistent beim Blick und in diversen Funktionen bei Swisscom bevor er sich nach einem kurzen Abstecher zur Migros mit 38 entschloss, Lokführer zu werden. Das war vor dreieinhalb Jahren. Inzwischen hat er die Ausbildung abgeschlossen und ist seit gut einem Jahr Lokführer Personenverkehr in Zürich. LocoFolio konnte mit ihm über seine Motivation, seine ersten Erfahrungen und seine Wünsche sprechen.

Loco Folio: **Dieter, was hat dich mit 38 dazu bewogen, Lokführer zu werden?**
Dieter Bachmann: Mitte 30 merkte ich, dass ich beruflich auf zu viele Dinge verzichten musste, die mir eigentlich wichtig sind. Und es schien mir, dass das gerade als Lokführer anders sein würde.

Was ist dir beruflich denn wichtig?
Ich bin ein Einzelkämpfer. Ich habe gerne klare Ziele und Vorgaben, die ich dann vorwiegend in Eigenregie erreichen kann. Auf dem Weg dorthin will ich möglichst wenig Kontrolle, da ich mich sowohl selbst motivieren als auch selbst disziplinieren kann. Ich schätze gute Chefs und Arbeitskollegen, muss sie aber nicht täglich um mich herum haben. Grossraumbüros und Teamsitzungen sind mir deswegen ein Gräuel. Last but not least stellten sich damals auch einige Sinnfragen: Kann ich das, womit ich mein (gutes) Geld verdiene, noch als redliche Arbeit verstehen? Will ich mich weiter täglich für Produkte einsetzen, mit denen ich mich nicht wirklich identifizieren kann?

Und, wurden deine Erwartungen erfüllt?
Absolut. Ich schätze es total, wie weitestgehend selbständig ich hier meine Arbeit verrichten kann. Ich bin ein (momentan noch) unentbehrlicher Teil im System öffentlicher Verkehr, über dessen Sinn ich keinen Gedanken verschwenden muss. Natürlich, die Vorschriften sind sehr zahlreich. Und für einen Berufseinsteiger oft auch sehr komplex. Aber wer sich daran hält, hat im Gegenzug auch ein recht angenehmes und berechenbares Berufsleben. Ich habe den Schritt bisher noch keine Minute bereut!

Was hat dich bei der Bahn überrascht?
Überrascht hat mich, wie viele ältere Lokführer offenbar sehr unzufrieden sind mit ihrer Situation bzw. mit ihrem Arbeitgeber. Einiges davon kann man selbst als «Greenhorn» verstehen. Und da fragt man sich, weshalb sich diese (ja oft gewerkschaftlich organisierte) Masse nicht bemerkbar macht und für ihre berechtigten Anliegen einsteht. Anderes aber kommt mir sehr seltsam vor und ich frage mich, ob diese langjährigen Lokführer eigentlich wissen, wie die Welt da «draussen» heute aussieht und tickt.

Hast du Beispiele?
Die Planung sieht sich offenbar genötigt, vermehrt fünf Stunden Arbeitszeit ohne Arbeitsunterbrechung einzuteilen. Das ist zwar legal. Als Lokführer ist man dann aber damit konfrontiert, dass man in diesen fünf Stunden keine Zeit zur Verfügung hat, eine Toilette aufzusuchen oder sich irgendwo einen Kaffee oder eine Zigarette zu gönnen. Betriebswirtschaftlich macht das natürlich Sinn. Von grosser Wertschätzung zeugt es aber nicht. Im Gegenteil. Jetzt kann man als Lokführer darüber lamentieren oder man kann sich das Recht herausnehmen, seine menschlichen Bedürfnisse bei Bedarf zu artikulieren und zu befriedigen. Sobald genügend Verspätungen eingefahren sind, weil sich genügend viele Lokführer fahrplantechnisch unpassend erleichtern mussten, wird sich die Situation von selbst verbessern. Aber natürlich ist es schade, dass man diesen Druck von unten überhaupt so aufbauen muss. Von einem fortschrittlichen Arbeitgeber würde ich da mehr soziale Kompetenz erwarten.
Wo mir das Verständnis hingegen teilweise abgeht ist, wenn sich ältere Kollegen über ihre Lohnsituation beklagen. Aus Erfahrung weiss ich, was es in der Regel braucht, bis «draussen» 100'000 Franken eingebracht sind. Entweder diese Angestellten sind entsprechend hoch qualifiziert und/oder ihr Salär beinhaltet die (natürlich ungeschriebene) Pflicht, 7x24h für das Unternehmen verfügbar zu sein. Solche Menschen sind in der Regel früh im Büro und spät wieder zu Hause. Eine 12-Stunden-Ruhe-Regel kennen sie nicht, ihr Chef steht permanent im Kontakt mit ihnen, ihre Mailbox ist ständig am überquellen und ihr Lohn pro aufgewendete Stunde ist in der Regel kleiner als jener eines (älteren) Lokführers. Übrigens träumen einige von ihnen davon, mal fünf Stunden am Stück ungestört arbeiten zu können. Sie können das in der Regel nur nachts oder am Wochenende.
Versteht mich nicht falsch: Mir scheint es gerechtfertigt, dass ein Lokführer 100'000 Franken verdient: er hat eine konkrete Verantwortung für Leib und Leben, er verzichtet durch seine Schichtarbeit auf einen Grossteil von Freiheiten, die anderen selbstverständlich sind und er geht Risiken ein, die andere Berufszweige nicht kennen: Die Schichtarbeit kann ihm die Gesundheit ruinieren. Und was macht er, wenn er aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr fahren darf?
Aber für mich als Junglokführer scheinen diese 100'000 Franken in diesem Leben gar nicht mehr erreichbar. Momentan verdiene ich knapp 70'000 Franken. Mit allen Zulagen ca. 80'0000. Und da frage ich mich: Haben die Kunden, die mit meinem Zug unterwegs sind tatsächlich weniger hohe Erwartungen punkto Sicherheit, Pünktlichkeit und Fahrkomfort als jene, die mit einem erfahreneren Lokführer unterwegs sind? Oder andersrum: Ich wäre sicher bald nicht mehr Lokführer, wenn ich nicht die annähernd gleiche Leistung bringe wie meine älteren Kollegen. Ich hoffe, dass das Projekt ToCo hier Gegensteuer geben wird!

Was beschäftigt dich sonst noch?
Ganz klar die desolate Situation unserer Pensionskasse. Da fühle ich mich als einzelner sehr machtlos und frage mich, wie weit ich selbst gehen würde, um unsere berechtigten Ansprüche einzufordern. Es versteht sich von selbst, dass ich hier von meinem Arbeitgeber beziehungsweise dem Bund als Eigentümer mehr als enttäuscht bin.
Als diplomierter PR-Redaktor steht mir zudem oft das Resthaar zu Berge, in welcher Tonlage uns Lokführern Dinge mitgeteilt werden. Da wähne ich mich hier oft in einer Strafkolonie. Und ich hoffe, dass das mehr Unvermögen denn Kalkül ist.
Und dann wäre da noch das ganze Thema Planung: Wir verzichten in unserem familiären Umfeld und in unserem Freundeskreis für unsere Kunden wie erwähnt auf Vieles durch unseren Beruf. Da wäre eine Planung, die auf Wünsche etwas flexibler reagieren könnte mehr als wünschenswert.

Dein grösster Wunsch?
(überlegt lange…) Dass die Arbeitszufriedenheit des Lokpersonals als Sicherheitskomponente erkannt wird und von jenem Budget alimentiert wird. Schliesslich fährt zufriedenes Lokpersonal mit Garantie sicherer, pünktlicher, komfortabler und wirtschaftlicher. ■

Ausweis

Hans-Georg Wiget; Lokomotivführer St. Gallen

Brief an Herrn Andreas Meyer, Vorsitzender der Geschäftsleitung SBB AG.
Sehr geehrter Herr Meyer
Wir Lokomotivführer absolvieren jeweils in einem Abstand von 5 Jahren eine Prüfung über unsere theoretischen Kenntnisse. Im Juni dieses Jahres legte ich turnusgemäss diese Prüfung ab. Um uns bei einem Audit durch das BAV ausweisen zu können, erhalten wir neuerdings eine Bescheinigung zum Führerausweis für Triebfahrzeug-Führende mit aufgeführten Kenntnissen der Lokomotiven, Streckenkenntnissen etc. im Papierformat A4. Weiter erhalten wir einen BAV Triebfahrzeugführerausweis im Kreditkartenformat.
Diesen Ausweis im Kreditkartenformat erhalten wir per Post, gleichzeitig mit der Rechnung von Fr. 100.-, zugeschickt. Laut dem Schreiben von Personenverkehr – Human Resources – Ausbildungsservice soll nun jeder Lokomotivführer diese Rechnung selbst bezahlen und den Betrag via E-Spesen (Beiblatt Rückerstattung der Kosten) von der SBB wieder zurückfordern. Dieser ganze Ablauf ist meines Erachtens äusserst ineffizient und verursacht unnötige Kosten, wenn die ganze Zeit der damit beschäftigten Personen (Lokomotivführer, CLP, Lohnbüro) gerechnet wird. Dies ist meines Erachtens ein reiner Selbstverwaltungszirkus.
Nur schon beim Personenverkehr absolvieren pro Jahr im Durchschnitt cirka 500 Lokomotivführer diese Prüfung und brauchen somit einen neuen Ausweis. Also die nächsten 5 Jahre pro Jahr etwa 500 Mal das Prozedere mit den E-Spesen!
Ich denke, in der heutigen Zeit sollte es möglich sein, dass ein Konzern wie die SBB mit dem BAV eine einfachere und kostengünstigere Zahlungsmodalität vereinbaren kann. Aus Protest gegen einen derartigen Verwaltungsaufwand bin ich daher nicht bereit, diesen Betrag selbst zu begleichen und per E-Spesen zurückzufordern. Ich lege Ihnen daher meine Rechnung zur Begleichung durch die SBB bei.
Die heutige Zeit erfordert gleichermassen von allen SBB-Abteilungen ein kostenbewusstes Denken. Ich hoffe, Sie können hier einen Anstoss geben.
Gleichzeitig möchte ich anregen, die Höhe der Kosten von Fr. 100.- pro Ausweis überprüfen zu lassen. Ein Führerausweis im Kreditkartenformat fürs Auto kostet im Kanton St. Gallen Fr. 60.-. Der Ausweis des BAV kostet also 40% mehr. Diese Differenz verlangt aus meiner Sicht eine Erklärung des BAV.

Mit freundlichen Grüssen
Hans-Georg Wiget

Bern, 29. Oktober 2010

SBB CFF FFS

Ihr Schreiben vom 25. September 2010 betreffend Triebfahrzeugführerausweis

Sehr geehrter Herr Wiget

Vielen Dank für Ihren Brief vom 25. September 2010 an unseren CEO, Andreas Meyer. Er hat uns gebeten, Ihnen direkt zu antworten.

Sie haben Recht. Auch wir sind der Meinung, dass es sich bei diesem Ablauf für das Bezahlen der Ausweiskosten um einen unnötigen administrativen Aufwand handelt. Leider lässt die aktuelle Gesetzgebung keinen anderen Weg zu. Die Rechnung für den Ausweis ist gleichzeitig eine Verfügung und kann nur der betroffenen Person zugestellt werden.

Wir haben im Rahmen der Umsetzung der neuen Vorschriften das Bundesamt für Verkehr darauf hingewiesen, dass die Rechnungsstellung gemäss der neuen Verordnung für die Betroffenen einen Mehraufwand bedeutet und eine Anpassung notwendig wäre. Leider erfolglos. Wir bitten Sie deshalb, die Rechnung entgegen Ihrer Absicht zu bezahlen, da Sie sonst eine Mahnung bzw. Betreibung durch das BAV riskieren. Verrechnen Sie die Kosten anschliessend über das Informatiktool 'E-Spesen'.

Wir bedauern, Ihnen keine bessere Antwort geben zu können, versichern Ihnen aber, dass wir das Thema im Rahmen unserer regelmässigen Kontakte mit dem Bundesamt für Verkehr erneut einbringen werden.

Freundliche Grüsse

Urs Schlegel
Leiter Personenverkehr a.i.
Mitglied der Konzernleitung

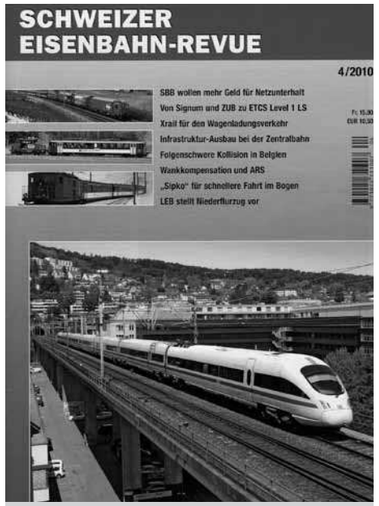
Langsamfahrstellen

Brief an Leiter Infrastruktur

Aufstellung von Langsamfahrstellen durch die SBB Infrastruktur
Sehr geehrter Herr Gauderon
Am 25. Juni 2010 haben wir uns von Seiten des VSLF mit Vertreten von SBB Infrastruktur und P-OP betreffend der Thematik «Langsamfahrstellen» getroffen und dringende Verbesserungen bezüglich der Aufstellung und Koordination derselben bei Ihnen deponiert. Die Aufstellung und Verwendung der Langsamfahrsignale war zum Teil unbefriedigend; ebenfalls waren Aufstellungsorte nach FDV und qualitative Aspekte bei In- und Ausserbetriebsetzungen Thema. Wir kamen nach einem konstruktiven Gespräch zum Schluss, dass SBB Infrastruktur ihr Personal und die verantwortlichen Instanzen weiter sensibilisieren wird um zukünftig die Qualität der Baustellensicherung und somit ein wichtiger Teil der Sicherheit aller Beteiligten (namtlich der Gleisarbeiter, Lokomotivführer und auch Reisenden/Güter) weiter zu steigern. Konkret wurde uns zugesagt, dass grundsätzlich die normalen Signaltafeln zu den Langsamfahrstellen zur Anwendung kommen und einzig in Tunneln und bei sehr beengten Verhältnissen die kleinen, schmalen Tafeln. Leider muss der VSLF aktuell feststellen, dass sich die Situation rund um die Thematik «Langsamfahrstellen» im laufenden Betrieb nicht wesentlich verbessert hat. Auch im vergangenen Jahr fielen zahlreiche Langsamfahrstellen negativ auf, welche teils mangelhaft signalisiert waren. Die Nichteinhaltung der Signalaufstellungen wie sie in den FDV 300.2, Beilage 1 vorgegeben sind, ist nicht akzeptabel. Dies betrifft insbesonders die Aufstellung von Wiederholungssignalen rund um Haltepunkte an Haltestellen und Bahnhöfen und das Aufstellen von kleinen, schmalen Signaltafeln ohne zwingende Gründe.
Wir möchten Sie daher abermals auffordern, Ihr Personal entsprechend zu sensibilisieren und der Wichtigkeit einer richtigen und reglementarisch korrekten Aufstellung von Langsamfahrstellen die nötige Priorität einzuräumen.
Zu schnell befahrene Langsamfahrstellen birgen sehr grosse Gefahr für den Eisenbahnverkehr.

Freundliche Grüsse
Hubert Giger
Präsident VSLF
Oliver Altorfer
Technikgruppe VSLF, PeKo Fläche P

Infra SBB lud zu einem Gespräch am 4.11.10. ein. Infos im Internet.



Erscheinungsweise:
monatlich

Preis:
Jahresabonnement (11 Hefte) für die Schweiz (inkl. Porto) Fr. 145.80

Preis für VSLF Mitglieder:
Reduktion 10% ab nächstem Jahr (Fr. 131.20)

Das Abonnement verlängert sich stillschweigend um ein Jahr, sofern nicht bis zum 30. September des Lieferjahres gekündigt wird.

VSLF Mitglieder, welche bereits ein Schweizer Eisenbahn-Revue Abonnement besitzen, erhalten die Reduktion auf den Preis ab der nächsten Rechnung (Anmeldung bis spätestens 30. September).
Bei einem Austritt aus dem VSLF erlischt die Preisreduktion von 10%.

Das verbilligte Abonnement der Schweizer Eisenbahn-Revue für VSLF Mitglieder entstand auf Anfrage des VSLF. Wir danken der Minirex AG für dieses Angebot.

http://www.vslf.com/153.html

SPEZIALANGEBOT

Probeabonnement
VSLF Mitglieder haben die Möglichkeit, die restlichen Ausgaben der Schweizer Eisenbahn-Revue, die in diesem Jahr noch erscheinen werden zum vergünstigten Probeabonnement mit 10% Rabatt auf den anteiligen Jahrespreis zu beziehen.

Die PK SBB vor wichtiger Weichenstellung

Richard Widmer; Co-Redaktor Loco Folio

Ein für die PK SBB äusserst wichtiger Entscheid im Parlament steht in nächster Zeit an (vgl. Editorial in diesem Locofolio): Es geht um die vom Bundesrat bei den eidgenössischen Räten beantragten 1'148 Millionen Franken zur Sanierung der PK SBB. Eine Beteiligung des Bundes ist für die Sanierung unserer Vorsorgeeinrichtung unerlässlich, wurde die PK SBB doch 1999 ohne Wertschwankungsreserven in die Selbständigkeit entlassen. Seit 2003 leisten Unternehmen sowie aktive Versicherte enorme finanzielle Beiträge im Rahmen der Sanierungsmassnahmen. Alleine können sie das in Schieflage geratene Vorsorgewerk mit einem Rentneranteil von über 52% nicht auf Kurs bringen: Die Lücke von CHF 2'215 Millionen bis zu einem Deckungsgrad von 100% (Stand Ende 2009) ist einfach zu gigantisch! - Es ist erfreulich, dass der Bundesrat in seinem Entscheid eine Mitverantwortung des Bundes für die missliche Situation der PK SBB anerkennt und mit dieser Hilfe zu einer Lösung beitragen will – hoffen wir, dass es auch die National- und Ständeräte in ihren Beratungen tun werden! (Die Finanzkommission des Ständerates hat das Geschäft mit einem Stimmenverhältnis von 11 zu 1 durchgewunken).
Per Anfang Juli 2010 schon wieder «bad news» von unserer Pensionskasse: Der erhöhte Sanierungsbeitrag von neu 2,5% und die Erhöhung des Rentenzielalters auf 65 Jahre machen sich bei uns allen auf Versicherungs- und Lohnausweis bzw. im Portemonnaie bemerkbar. In meinem Fall sinkt die gemäss Ausweis vom Juli 2010 im Alter von 65 Jahren monatlich zu erwartende Rente im Vergleich zum Versicherungsausweis Januar 2010 beim Modellzins um CHF 278.-, beim BVG-Zins um CHF 218.-. Jährlich vermindert sich dadurch die voraussichtliche Rente erneut um CHF 3'336.- bzw. CHF 2'616.- - eine happige Reduktion innert eines halben Jahres! Zusätzlich erfahren wir einen grösseren Lohnverlust durch den auf 2,5% erhöhten Satz bei den Sanierungsbeiträgen (Sanierungseiträge sind auf Lohn- und Versicherungsausweis aufgeführt – wie immer sind die Ausweise der PK allen zum Studium empfohlen – es handelt sich für die meisten von uns wohl um den bedeutensten Betrag, der auf einem «Sparkonto» liegt).
Erfreulich ist, dass sich die Verantwortlichen der PK SBB auch am diesjährigen ausführlichen Pensionskassen-Rating des «Tages-Anzeigers» beteiligt haben, obwohl ein schlechtes Abschneiden erwartet werden musste. Nur 29 von schweizweit 2'300 Vorsorgewerken stellten sich diesem Vergleichtest – und die PK SBB gehört dazu – Chapeau! Unsere PK gelangte in diesem Vergleich auf Rang 23 von 29, beim Deckungsgrad landetet sie auf dem zweitletzten Platz (vgl. Tages Anzeiger vom 13. September 2010).
Der VSLF darf endlich auch den ihm zustehenden Sitz im PK-Stiftungsrat einnehmen. Mit unserem kompetenten Vertreter Daniel Ruf werden wir in Zukunft die Interessen unserer Mitglieder auch in diesem Gremium einbringen und die Entscheide zur Zukunft unserer Pensionkasse mitbeeinflussen können.

Sitz des VSLF im Stiftungsrat PK SBB

Seit der Umwandlung der PK SBB in eine Stiftung am 1. Januar 1999 sind die sechs Arbeitnehmervertreter im Stiftungsrat durch die Personalverbände SEV, transfair und Kaderverband (KVöV) gestellt worden. Im Zuge von rechtlichen Abklärungen zu den Sanierungsmassnahmen der PK SBB hat der VSLF im Mai 2009 Anspruch auf einen Sitz im Stiftungsrat gestellt. In der Folge hat der Stiftungsrat das erste Wahlreglement der PK SBB zur Bestellung des Stiftungsrates erstellt. Dieses sieht unter anderem eine Vertretung aufgrund der Anzahl der in der PK SBB versicherten Mitglieder der Sozialpartner vor.
Dank seiner Mitgliederstärke hat der VSLF neu ab dem 1. Januar 2011 Anspruch auf einen Sitz im Stiftungsrat PK SBB. Der erweiterte Vorstand VSLF wählte Daniel Ruf, Vorstand VSLF und Lokführer in Zürich P, zum Vertreter im Stiftungsrat PK SBB.

Planung

Markus Künzi; Leiter B-100 Zürich

2 Instruktionstage und 1 Störungstag Flirt & GTW in Basel für nichts!
Die letzte B-100 Klasse in Zürich (C-1118) durften während ihrer Ausbildung 3 Tage nach Basel reisen um die Fahrzeuge Flirt und GTW kennen zu lernen, da sie diese Fahrzeuge kennen müssen für die Umstellmanöver im Depot G in Zürich. Nach der Instruktion hatten sie nur leider nicht die Möglichkeit, diese Fahrzeuge zu bedienen da kein B-100 Führer in Zürich fahrzeugkundig ist, weil der bestellte Bedienerkurs für alle bestehenden B-100 der Gruppe 21 Zürich in Bern gestrichen wurde. Nun hatten sie wohl eine gute Instruktion, aber die Fahrzeuge dürfen sie jetzt trotzdem nicht führen (Aussage CLP bei der Diplomübergabe). Das zeigt uns wieder mal die gute Planung bei der SBB. Von den Kosten wollen wir gar nicht sprechen! ■

Herzliche Gratulation unseren B-100 Kollegen:

Jäger Andreas (VSLF)
Auf der Mauer Daniel (VSLF)
Rudloff Jens (VSLF)
Schoch Martin (VSLF)
Kastner Michael (VSLF)
Cappelletti Marcel (VSLF)
Schiller Riccardo (VSLF)
Salvucci Tullio (VSLF)
Latifi Ramiz (SEV)
Hubschmid Fabian (VSLF)

zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung in Zürich PB! Wir wünschen Euch viel Spass bei Eurer neuen Tätigkeit und stets profilfreie Fahrt!

Leiter B-100 Zürich
Markus Künzi

ETCS Kurs von Login

Philipp Maurer; Leiter VSLF G

Anlässlich des besuchten ETCS Kurses bei Login (Altstetten) wurden die nachfolgenden Punkte / Themen, zuhanden von SBB Cargo Ausbildung aufgelistet:
Leider gibt es einiges an dem ETCS Kurs von Login zu bemängeln, was nicht heisst, dass man nichts lernt. Die Atmosphäre zwischen den Teilnehmern und Kursleiter (kommt aber auf den jeweiligen Kursleiter an) kann als positiv erwähnt werden.

Zu bemängeln sind insbesondere:
- Schlechte Vorbereitung durch Login (Teilnehmer hatten zum Teil keine Berechtigung um auf E-Tutor zuzugreifen, was einen enormen Zeitverlust nach sich trägt.)
- Die Unterlagen (ETCS Handbuch) sind nicht auf dem neusten Stand.
- Die Unterlagen sind teilweise nicht sehr hilfreich, da auf essentielle Fragen nicht direkt eingegangen wird. Eine Erarbeitung der richtigen Vorgehensweise ist nur über verschlungene Wege möglich. Es sollte heutzutage möglich sein (insbesondere bei Unternehmungen, welche sich als professionelle und zukunftsorientierte Ausbildungs-Dienstleister bezeichnen), lösungsorientierte und anwenderfreundliche Unterlagen bereitzustellen.
- Bei Fragen zur aktuellen Lektion (1. Tag) wird zu oft auf den 2. Tag verwiesen. Dies ist kontraproduktiv, denn die Zeitverteilung zwischen dem 1. und 2. Tag ist sehr unausgewogen. Am 1. Tag hat man mehr als genug Zeit, demgegenüber ist die Zeit des 2. Tages zu kurz bemessen. Somit wäre es vorteilhaft, wenn man bereits am 1. Tag gewisse Lektionen des 2. Tages einbauen würde und vor allem auf die im Raum stehenden Fragen anhand von Beispielen und Reglementen eingehen würde.
- Die Zeit zwischen dem 1. und 2. Ausbildungstag, von einem Monat ist zu lang bemessen.
- Die abgegebenen CDs sind in mehreren Versionen erhältlich und es kommt vor, dass der Kursleiter nicht weiss, welche Version er gerade verteilt hat (hat Auswirkung auf die Erläuterung). Hier sollte ausgemistet werden und nur die aktuelle Version verteilt werden, sonst wird es einmal vorkommen, dass eine gänzlich veraltete CD abgegeben wird.
- Die Hygiene an den Laptoparbeitsplätzen ist sehr bedenklich. Die verwendeten Kopfhörer waren entweder extrem verschmutzt oder aber es fehlten die Kopfhörerschutzbezüge gänzlich

Fazit
Die von SBB Cargo durchgeführten Ausbildungstage (nur Tag 1) sind von einer hochwertigeren Qualität als der ETCS Kurs, erbracht durch Login.
Ich bin überzeugt, dass SBB Cargo die Ausbildung ETCS selber bei niedrigeren Kosten und in besserer Qualität erbringen könnte.
Selbst die bedenklichen hygienischen Verhältnisse an unseren täglichen Arbeitsplätzen sind nicht derart ekelerregend wie die Kopfhörer bei Login. Es gibt gesetzliche Bestimmungen, welche eigentlich auch Login einhalten sollte (Hygiene am Arbeitsplatz). ■

Stell Dir vor...

… es gibt Manager die behaupten, der Personalbestand bei den Lokführern in Deinem Standort sei ausgeglichen.
… die Einteilung hat grösste Mühe, trotz SMS, Telefonen und E-Mails alle Leistungen abzudecken.
… die Zeitkonten der Lokführer steigen und steigen und die Ueberzeitkonten können auf unbestimmte Zeit nicht abgebaut werden.
… die massiven Ueberzeiten sollen ohne übliche Zuschläge ausbezahlt werden nachdem die Personalsituation ausser Kontrolle geraten ist, werden mit grosser Verspätung neue Lokführer ausgebildet.
… diesen Manager müsstest Du das Vertrauen schenken, denn sie wären in deinem Betrieb angestellt!

Christian Feigenwinter
Lokführer P-OP-ZF-M-BS

Rasttagseinbusse

André Alder; Leiter VSLF Romandie DH

Rasttagseinbusse: Mithelfen oder boykottieren, das ist die Frage
Unter dem Titel «Wird es einen Lokführer in der Lokomotive haben?» schrieb ich Ende 2007 einen Leserbrief in einer Westschweizer Zeitung. Darin kritisierte ich schon damals die mangelnde Weitsicht und das langsame Vorgehen der SBB bei der Anstellung von Lokführeranwärtern, um den chronischen Lokführermangel in der Westschweiz zu lindern. Die Zukunft hat mir recht gegeben. An der Sitzung mit der Filialleitung vom 29. Juni 2010 hat man uns darüber unterrichtet, dass die Ressourcenplanung entschieden hat, zusätzliche Rasttagbänder zu öffnen, um die Zeitguthaben der Lokführer so rasch als möglich abbauen zu können. In einem ersten Schritt waren diese Rasttagbänder für diejenigen 12% der Kollegen mit einem Jahresarbeitszeitsaldo von mehr als 150 Stunden bestimmt, in einem zweiten Schritt profitierten diejenigen 10% unter uns, welche über ein Guthaben von mehr als 75 Stunden verfügten. Das zeigte, dass sich bei beinahe einem Viertel des Lokpersonals die Jahresarbeitszeitkonti ausserhalb der zulässigen GAV-Limiten befanden. Die vom VSLF eingereichte Klage beim Schiedsgericht betreffend des Überzeitzuschlags von 25 % bei der Auszahlung der Jahresarbeitszeitguthaben war zweifellos nicht unentscheidend für das plötzliche Handeln der SBB.
In Folge dieser Sitzung beschloss die Sektion Genf des VSLF mit den SBB zusammenzuarbeiten, um die zu grossen Jahresarbeitszeitguthaben wieder auf die im GAV erlaubten Bandbreiten zurückzuführen. Um dieses ambitiöse Ziel zu erreichen, waren unsere Mitglieder gezwungen, nicht mehr auf die häufigen telefonischen Anfragen der Ressourcenplanung für Rasttagseinbussen zu reagieren.
Weil die Ressourcenplanung in Lausanne nicht mehr auf telefonischem Weg mit den Lokführern in Kontakt treten konnte, entschied sie sich, ihnen eingeschriebene Briefe zu senden. Das Lokpersonal konnte diesen entnehmen, welchen Dienst man ihm an seinem Rasttag aufzwang! Diese Vorgehensweise löste mehrere Reaktionen aus, angefangen mit einem Artikel mit einem Beweisstück in der Westschweizer Zeitung «Le Matin» vom 30. Juli
Zu keiner Zeit wollte die Ressourcenplanung einen Personalmangel anerkennen. Der SBB-Pressesprecher widersprach sich in diesem Artikel sogar selbst, in dem er einerseits behauptete, dass der Unterbestand an Lokführern in der Westschweiz nur 2,5 Personen auf 800 Lokführern betrage und dass sich andererseits die Situation gegenüber früheren Jahren klar verbessert habe, weil die SBB in der Westschweiz seit 2007 über 100 Lokführer eingestellt hätten. Ich überlasse Euch das Nachrechnen. Das würde heissen, dass in den Vorjahren in jedem Fall 10 bis 12 Lokführer pro Tag gefehlt haben… Dennoch, in keinem Moment hat man uns gefragt, ob wir einverstanden wären, Rasttagseinbussen zu Gunsten der Kollegen mit einem zu grossen Jahresarbeitszeitsaldo erbringen. Wir hatten eher den Eindruck, dass diese willkürliche Methode, die Dienste abzudecken, vielmehr dazu diente, den effektiven Personalmangel auszugleichen – und das konnten wir nicht akzeptieren. Da die Kosten für die unzähligen Dienstfahrten, Taxibenützungen und Hotelübernachtungen der auswärtigen Lokführer (im Vergleich zu den von uns verlangten 25% Überzeitzuschlag) offenbar immer weniger ein Problem für die Ressourcenplanung darstellten, baten wir die Präsidenten der VSLF-Sektionen Bern und Brig, ihre Solidarität mit den Genfer Kollegen zu zeigen und ihre Mitglieder dazu aufzurufen, keine Dienste mehr für das Depot Genf zu fahren. Dadurch konnten wir die Wirkung unserer Aktion verstärken. Danke für Eure Unterstützung!
Die Abweisung all unserer Begehren durch die Ressourcenplanung löste eine Petition des LPV aus, welche durch einen grossen Teil des Lokpersonals von Lausanne und Genf unterstützt wurde – ungeachtet der Verbandszugehörigkeit. Ein erster Dialog war anlässlich des Treffens mit dem Leiter P-OP, Herrn Brandt, und seiner siebenköpfigen Delegation möglich. An diesem Treffen waren die LPV- und VSLF-Sektionen Genf und Lausanne vertreten, unterstützt von drei SEV-Funktionären und dem VSLF-Verbandspräsidenten Hubert Giger.
Obwohl nicht alles geregelt wurde, führte dieses Treffen dem Leiter P-OP vor Augen, mit welchem Mangel an Respekt und Dialog die Ressourcenplanung gegenüber dem Lokpersonal auftritt. Das war auch die Gelegenheit für uns, die willkürlichen Methoden der Ressourcenplanung zu bemängeln, welche weniger einer üblichen Diensteinteilung sondern mehr einer Befehlsausgabe entsprechen. Das Problem mit den Touren des Depots Lausanne sowie die dem Lokpersonal aufgezwungenen Änderungen von Dienstbeginnen und Dienstschlüssen (in Anwendung von sehr diskutablen internen Weisungen) wurden als Beispiel aufgeführt. Dieses Treffen diente auch dazu, die Kompetenzen der Ressourcenplanung wie auch die es Leiters der Filiale West festzulegen. Letzter, soeben frisch gewählt, musste bei dieser Gelegenheit eingestehen, dass täglich fünf Lokführer fehlen!
Unser Wunsch nach einer Entschädigung für jede offerierte Rasttagseinbusse ist immer noch aktuell und wir erwarten eine zweite Stellungnahme der SBB, insbesondere auch weil das Schiedsgericht kürzlich seinen Entscheid betreffend die zu hohen Zeitguthaben gefällt hat.In der Zwischenzeit haben wir zweimonatige Treffen zwischen dem Filialleiter, der Ressourcenplanung und den Sozialpartnern durchgesetzt. Das Ziel ist, Unstimmigkeiten dieser Art so rasch als möglich zu regeln, im Wissen, dass in der Westschweiz bis Ende 2011 600 Tage Überzeit abzubauen sind. Im Falle ungelöster Probleme ist unser nächster Gesprächspartner künftig der Leiter P-OP, Herr Brandt, und nicht mehr Herr Hofstetter (oder sein Stellvertreter) und das gilt für eine Periode von 6 Monate.
Ich schliesse meine Ausführungen, in dem ich an meine Aussage im letzten Artikel in der «Tribune de Genève», welcher dem Lokführerberuf gewidmet war, erinnere. Dieser diente als Mittel um zu zeigen, dass die Suche nach demjenigen, welcher den Artikel im «Le Matin » ausgelöst hat, sinnlos ist: Wir werden immer einen Zugang zu den Medien haben.
Voilà, der Rahmen ist abgesteckt. Es ist nun an Euch, Eurem Sektionspräsidenten alle Unregelmässigkeiten, welche Ihr im Verkehr mit der Ressourcenplanung feststellt, zu melden, damit diese Fälle an mich weitergeleitet werden und ich diese so schnell wie möglich regeln kann. Ich danke unserem Präsidenten Hubert Giger für seine Unterstützung und seine Professionalität während den Verhandlungen, welche mehr als 4 Stunden gedauert haben - weit entfernt von seinem Wohnort Zürich… ■

Versuch einer konstruktiven Kritik

Christian Klutinus; Lokführer Zürich

Vom 1.August 2009 bis zum 7.Juni 2010 absolvierte ich die Ausbildung zum Lokführer. Während dieser Zeit sind mir verschiedene Schwachpunkte im Ausbildungskonzept aufgefallen, welche ich in den nachfolgenden Zeilen aufführe. Ich verstehe diese Auflistung als konstruktive Kritik und hoffe, damit zu einer Verbesserung der Lokführerausbildung beitragen zu können – vor allem in denjenigen Bereichen, welche durch Login verantwortet werden.

Am sogenannten Kick-Off erhielten wir ein Dossier, welches gemäss Aussagen von Login als Wegweiser und als Hilfsmittel zur Vorbereitung auf die Ausbildung, aber auch als Unterstützung während der Ausbildung dienen sollte. Abgesehen von der Tatsache, dass es grundsätzliche inhaltliche Fehler hat, ist es ein Konvolut, welches ohne höhere Schulbildung bzw. entsprechende mathematische, physikalische und technische Vorkenntnisse eine völlige Überforderung für die Lokführeranwärter darstellt. Weiterhin stellt sich dann im Verlauf der Ausbildung heraus, dass etwa die Hälfte des Inhaltes nicht benötigt oder einfach nicht behandelt wird. Daraus folgt für mich die Frage, ob nicht bei der Auswahl der Kandidaten entsprechende Kenntnisse geprüft werden sollten und bei ungenügenden Resultaten in den entsprechenden Fächern, aber sonstiger Eignung für den Lokführerberuf, ein entsprechender Vorkurs angeboten werden sollte. Es wäre auch zu prüfen, ob dieses Dossier so überarbeitet werden kann, dass es als Hilfsmittel für den effektiv vermittelten Lehrstoff dienen kann.

Es ist eine Tatsache, dass in den Lokführerklassen ein weites Spektrum an fachlichem und beruflichem Vorwissen vorhanden ist. Umso wichtiger wäre es, dass sich die Lokführeranwärter bei Bedarf vorgängig das nötige Hintergrundwissen aneignen (können), damit die von den Ausbildnern vermittelten Lerninhalte, wie zum Beispiel der Aufbau von Drehgestellen oder die Funktionsweise der Hauptschalter, für alle verständlich sind. Auch sollte darauf geachtet werden, dass technische Zeichnungen verstanden werden. Nach derzeitiger Praxis werden eben auch Anwärter ohne jede technische Vorbildung ausgebildet. Eine weitere wichtige Voraussetzung ist natürlich ein fundiertes Hintergrundwissen der Ausbildner, damit diese Lerninhalte entsprechend vermittelt werden können.

Die Ausbildner sollten über Kenntnisse des jeweiligen Eisenbahnverkehrsunternehmens (EVU), von welchem die Lokführeranwärter angestellt wurden, verfügen. Es ist vorgekommen, dass spezifische Fragen von Anwärtern nicht beantwortet werden konnten, weil die Ausbildner von anderen EVU stammten.

Elektronische Hilfsmittel wie der E-Tutor sind grundsätzlich eine gute Sache. Allerdings sollte es nicht vorkommen, dass die Lokführeranwärter das zu behandelnde Thema zuerst am E-Tutor «einfach» durchlesen und dieses dann im Präsenzunterricht nochmals von Anfang an behandelt werden muss. Die Arbeit mit dem E-Tutor ist so eine reine Zeitverschwendung. Ausserdem haben wir den Eindruck bekommen, dass wir nicht in erster Linie den Prüfungsstoff lernen, sondern auf die Prüfungsfragen mit ihren speziellen Eigenheiten gedrillt werden. Überdies ist es leicht herauszufinden, dass die Lernkontrollen die gleichen Fragen enthalten wie die Prüfungssequenzen der einzelnen Lerneinheiten, die beliebig oft wiederholt werden können. Damit erfolgt ein stumpfes Auswendiglernen der richtigen Antworten anstatteiner vertieften Auseinandersetzung mit dem Stoff . Angesichts der Existenz von Phönix und der Tatsache, dass dort auf privater Basis mit minimalem Personaleinsatz ein funktionierendes Programm mit entsprechend korrekten Querverweisen auf Vorschriften usw. bei falschen oder auch richtigen Antworten existiert, muss man ernsthaft die Frage stellen, warum eine Firma wie Login nicht in der Lage ist, die E-Tutorsoftware auf einem einwandfreien und aktuellen Stand zu halten. Es ist mehrmals vorgekommen, dass ich als Anwärter teils gravierende Fehler meinen Ausbildnern gemeldet habe und dann noch insistieren musste, bis diese endlich korrigiert wurden.

Die ersten drei Monate sind ausschliesslich auf FDV ausgerichtet und bei jeder Frage zu weitergehenden Bestimmungen wird dann auf die Vertiefungsausbildung verwiesen. Leider ist es jedoch so, dass es oft genug bei den Verweisen bleibt, das heisst, es wird auf die Infrastrukturbestimmungen sowie die Betriebsvorschriften längst nicht so vertieft eingegangen, wie es sein müsste. Sicherlich wäre es auch kein Fehler, wenn z.B. bei der Behandlung des Fahrleitungsaufbaus auch der Stromabnehmer und die daraus resultierenden Vorschriften in den Infrastrukturbestimmungen mit erklärt würden. So könnten die Anwärter diese Gebiete logisch miteinander verknüpfen.

Es gibt diverse Kurstage, wo ich grundsätzlich den Zeitansatz in Frage stelle. So musste beispielsweise beim Thema Elektrotechnik die ganze Spannbreite vom Ohmschen Gesetz über Parallel- und Reihenschaltung bis zum Magnetismus/Elektromagnetismus innert lediglich zweier halber Tage behandelt werden. Für Anwärter mit entsprechender Erstausbildung reicht dies zur Auffrischung vorhandener Kenntnisse aus, aber für gelernte Köche, Zimmerleute usw. genügt dies keineswegs und führt zu einem Gefühl völliger Überforderung.

Auch bei der praktischen Schulung sind etliche Fragezeichen zu setzen. Ist eine Rangiereinschulung, welche darin besteht, mit einem RBe in Zürich Herdern hin- und herzufahren, sinnvoll? Was ist von einer Einschulung im Begleitdienst zu halten, wo den Anwärtern erklärt wird, wie man sich als Beimann zu verhalten hat, wenn der Ausbildner selber nicht streckenkundig ist.

Login hat Ausbildermangel
Absage Instruktionstag per SMS

Original-Text

Ins gleiche Kapitel gehört das Thema der Lehrlokführer. Vor allem im Depot Aarau, welches laut SBB ein Ausbildungsdepot sein soll und auch weiterhin bleiben soll, ist die Situation besonders unangenehm. Es gibt dort wenige erfahrene Lokführer und ebenso wenige «Lehrlokführer», was dazu führt, dass die Anwärter mit Lokführern unterwegs sind, welche selbst frisch ausgebildet sind und somit in erster Linie noch für sich selbst Erfahrung sammeln müssen, statt dass sie bereits anderen etwas vermitteln können - von der Tatsache abgesehen, dass es sich verhält wie beim Kopieren von einer Kopie der Kopie der Kopie.... Wie soll jemand, der selbst noch nicht wirklich weiss, wie man mit einer Stufenschaltermaschine umgeht, diese einem Anwärter näherbringen? Oder wie soll jemandem das Bremsen unter schwierigen Bedingungen, wie z.B. im Herbst, beigebracht werden, wenn man das selber noch gar nicht erlebt oder erfahren hat? Es ist sicher auch keine schlechte Sache, wenn der didaktische Aspekt nicht völlig ausser Acht gelassen wird und die Lehrlokführer eine entsprechende Schulung erhalten. Dies sollte natürlich auch schon bei der Auswahl Lehrlokführer eine Rolle spielen, damit diejenigen Lokführer, welche keine Anwärter ausbilden wollen oder können, erst gar nicht in die Situation kommen, Auszubildende dabei zu haben. Wobei es doch eine Auszeichnung sein sollte, Anwärter ausbilden zu dürfen - oder?

Von allen Seiten hört man, dass jemand der nicht «schwarz» gefahren ist, die praktische Prüfung nicht oder nur mit grossen Schwierigkeiten besteht. Ich frage mich deshalb, warum man nicht einen «sanften» Einstieg macht - beispielsweise im Depot Aarau, wo der Anwärter den GTW-Kurs als erstes absolvieren könnte und dann in Nebenzeiten, nach Einschätzung des Lehrlokführers, schon offiziell selbst fahren darf. Darauf aufbauend könnte die Ausbildung analog mit dem NPZ usw. weitergeführt werden, bis dann die QS 2 - Prüfung absolviert ist und komplette Dienste selbst gefahren werden dürfen.

Die Anwärter würden so eine fundiertere Ausbildung erhalten und hätten schlussendlich eine grössere Sicherheit im Umgang mit den Fahrzeugen. Bedingung ist natürlich, dass der Lehrlokführer auch entsprechend einschätzen kann, wie weit und wie belastbar der Anwärter ist, was wieder zur Qualifikation des Lehrlokführers führt.

Soweit meine Gedanken zur Lokführerausbildung bei den SBB – schön wäre es, wenn sie zu Verbesserungen beitragen, damit wir auch in Zukunft mit Stolz sagen können, ich bin Lokführer bei den Schweizerischen Bundesbahnen!

Eindrücke Weiterbildung Fernverkehr

Christina Martin; Lokführerin Basel

Am 12. Juli 2010 startete ich mit Weiterbildung Fernverkehr der Klasse 1053 Basel. Die Grundausbildung noch nicht ganz vergessen, steckte ich meine Erwartungen allerdings nicht zu hoch. Es wurde ein nur mit der Lupe lesbares, grafisch dargestelltes Programm abgegeben. Dies sollte als Leitfaden dienen.

Ebenso der Ausdruck der Karte mit dem Rayon Basel aus dem Intranet, welcher eher schlecht als recht lesbar war. Umleitungsstrecken waren gar nicht eingezeichnet. Diese musste ich mir im Laufe der Ausbildung selbst heraussuchen. Weiter mussten die gefahrenen Leistungen, egal ob Streckenkenntnis- oder Praxisfahrten, täglich an die Einteilung zwecks Nachtrag im Piper via Mail gemeldet werden. Dies natürlich in der Freizeit, Selbsteinteilen von NA war nicht gestattet. Wurde dann die Soll-Arbeitszeit nicht erreicht, meldete sich die Einteilung und forderte noch RE an Freitagen, was ich jedoch dankend ablehnte.

Weiter musste auf die Lokführeranwärter der neuen Basler Klasse Rücksicht genommen werden - die Lehrlokführer standen prioritär der neuen Klasse zur Verfügung. Weil diese Lokführeranwärter nicht im PIPER erfasst waren, konnte mich bei meiner Planung nicht darauf abstellen. Dies hatte zur Folge, dass ich vor einer geplanten Leistung immer beim eingeteilten LF nachfragen musste, ob schon jemand mitkomme - auch dies wiederum in der Freizeit.

Weiter warte ich bis heute auf eine Erklärung, warum in unserer Gruppe von drei Personen für das gleiche Streckenrayon eine unterschiedliche Anzahl Streckenkenntnistage zur Verfügung standen (8-12 Tage).

Auch konnte ich zwei Krankheitstage während der Streckenkenntnisphase nur auf Kosten von zwei Praxisfahrtagen nachholen, obwohl der CLP zu Beginn erwähnte, dass dies eine äusserst flexible Ausbildung sei. Ebenso wurde der Kurs «Energiesparende Fahrweise» bei Login vergessen, die Gruppe reiste vergebens nach Olten. Dieser Kurs wurde dann auf Kosten eines weiteren Fahrpraxistages nachgeholt, obwohl alle den Kurs schon mindestens zum zweiten Mal besuchten.

Es scheint auch, dass Tischsimulator-Übungen wichtiger sind als Fahrpraxis zu erlangen. Somit wurde eine ursprünglich ca. 9 Wochen dauernde Ausbildung um gut eine Woche «verkürzt». Der Abschluss bildete eine sogenannte Qualitätssicherung - keine Prüfung zwar, aber man kann durchfallen... Wie auch immer, ich bin sehr froh, alles hinter mir zu haben und mit dem Fernverkehr mehr Abwechslung in meiner Tätigkeit zu haben.

Positiv möchte ich erwähnen, dass wir die geforderten Fahrzeug-Refreshkurse für 460 und ICN bekommen haben. Ebenso wurden alle Bahnhofskenntnis-Kurse von sehr kompetenten Ausbildnern erteilt. Danke!

Als Verbesserung wäre mein Vorschlag:

1. Fahrpraxistage bei 2-3 Lokführern machen (jeweils im Wechsel). Somit wird der Stress des «Nicht-Willkommen-sein» auf dem Führerstand minimiert, ebenso muss dann nicht immer der ganze Werdegang erläutert werden.
2. Es braucht Zeit zum Lernen für das ETCS! Es ist kein Pappenstiel und es liegt wohl im Interesse des Unternehmens, dass alle den Test gut abschliessen. Hier sollte Zeit zur Verfügung stehen!
3. Spezialzüge (lokbespannte Züge mit Re420) mussten in der Freizeit herausgesucht werden. Etwas mehr Unterstützung, z.B. vom Backoffice oder den CLP wäre wünschenswert (erstellen einer Liste mit den Zügen, diese bleiben ja gleich). Diverse Lokführer bestätigten mir, dass dies früher gemacht worden sei.
4. Aufgrund der kurzen Zeit war die Belastung extrem hoch. Auch diese Weiterbildung ist zeitlich am absoluten Limit!

Dienstunfähig – Was nun?

Vorstand Sektion BLS

Immer häufiger tritt die Frage auf, wie verhalte ich mich als Lokführer im Falle einer Dienstunfähigkeit richtig. Grundsätzlich gelten für den Lokführer die rechtlichen Vorschriften, wie

- FDV 300.1, 5.1: *Wer sich krank fühlt, wegen Übermüdung, Einwirkung von Alkohol, Medikamenten oder Drogen oder aus einem anderen Grund in der Ausübung seiner Funktionen beeinträchtigt ist, darf keine sicherheitsrelevanten Funktionen ausführen.*
- GAV 2.5 Soziales, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Art.67[1]: *Die Mitarbeitenden haben die Arbeit in einem Zustand anzutreten, der es ihnen erlaubt, die Aufgaben sicher und einwandfrei zu erfüllen.*
- Art. 69[2]: *Die betroffene Person ist verpflichtet, aktiv im Prozess des Absenzenmanagements und der beruflichen Reintegration mitzuwirken und alles zu unterlassen, was diesen Prozess gefährdet oder verzögert.»*

Für den Lokführer ergeben sich daraus folgende grundsätzliche Verhaltensregeln:

- So bald als möglich den Arbeitgeber über die Dienstunfähigkeit informieren.
- Bei der BLS ist es üblich, dass der betreffende Mitarbeiter ab dem 4. Absenztag ein Arztzeugnis, innert nützlicher Frist, abzugeben hat (siehe Formular 52 - Meldung einer Arbeitsunfähigkeit).
- Während der Absenz sind alle Aktivitäten, die eine rasche Genesung gefährden oder verzögern untersagt.
- Das Ende der Absenz ist dem Arbeitgeber so früh als möglich mitzuteilen.

Ist für den Lokführer zum Zeitpunkt der Krankmeldung nicht absehbar wie lange seine Absenz dauern wird, ist mit dem Disponenten der Einteilung das weitere Vorgehen abzusprechen (wann nächste Meldung über die Dauer der Absenz, Arztbesuch, etc.).

Für die Zeit der Absenz ist es nicht in jedem Fall erforderlich, nur zu Hause zu sein. Der Aufenthalt im Freien ist oftmals auch medizinisch gewollt, weil für die Genesung von Vorteil. Der zeitliche und örtliche Rahmen des Aufenthaltes ausser Haus richtet sich nach der Art und Schwere der Erkrankung/Unfall. So ist es auch durchaus möglich, während der Zeit zum Beispiel an einem Geburtstagsfest teilzunehmen. Wir empfehlen jedoch in so gelagerten Fällen, stets kurze Rücksprache mit dem zuständigen ZLL oder dem Leiter ZL zu nehmen. Gerade letzteres ist zum vermeiden von unnötigem Ärger mit dem Arbeitgeber von grosser Wichtigkeit. Nicht selten sind in Vergangenheit aufgrund solcher Vorfälle zu Unrecht Kündigungen angedroht, oder sogar ausgesprochen worden. Doch bis es zu einer rechtlich einwandfreien Kündigung kommen kann, sind einige Vorbedingungen nötig. Grundlagen in diesem Bericht bilden 2 Fälle, in denen zum einen das Bundesgericht am 21. Dezember 2006 und zum anderen die Personalrekurskommission (PRK) des Kantons Basel-Stadt am 26. September 2006 entschieden haben. In beiden Fällen wurde den Beklagten fristlos gekündigt wegen:

- «Verlassen der Arbeitsstelle» und OR Art. 337[2]: *Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.*

Beides sind mögliche Kündigungsgründe, die einem Lokführer begegnen können, wenn er von seinem Arbeitgeber (Vorgesetzten) während seiner Absenzzeit ausser Haus angetroffen wird. Im BLS GAV steht folgendes:

- Art.18[3]; Fristlose Auflösung:
  - *a. Aus wichtigen Gründen kann die BLS wie die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Jede Partei kann von der andern eine schriftliche Begründung verlangen.*
  - *b. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.»*

Wenn das passiert, ist der Arbeitgeber überzeugt, dass der Lokführer zu Unrecht krank geschrieben ist, und sich so zusätzliche bezahlte Freitage erschleichen will. Eine kostspielige Sache für den Arbeitgeber, da er zur Lohnzahlung während einer gewissen Zeit verpflichtet ist:

- OR Art. 324a: *Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.*
- GAV BLS Art. 73[1]: *Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall besteht grundsätzlich Anspruch auf Lohn und allfällige Betreuungszulagen gemäss den geltenden Gesetzen und Reglementen.*

Daher sind solche Reaktionen durchaus möglich, wenn auch nicht grundsätzlich richtig. Als erstes muss immer die Unschuldsvermutung stehen. Das Bundesgericht hat in seinem Urteil folgendes dazu festgehalten:

Wird das Verlassen der Arbeitsstelle mit einer Krankheit begründet und bestehen Zweifel daran, ob der Arbeitnehmer tatsächlich krank ist, kann der Arbeitgeber nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung nicht einfach die Kündigung aussprechen, sondern er hat den Arbeitnehmer zur Wiederaufnahme der Arbeit oder zur Einreichung eines Arztzeugnisses anzuhalten, es sei denn, aufgrund der gesamten Umstände erscheine dies von vornherein als sinnlos (Bundesgerichtsurteil 4C.327/1994 vom 3. Januar 1995, E. 2b/bb). Diesen im Zusammenhang mit einer Kündigung aufgestellten Überlegungen zum Verlassen der Arbeitsstelle kommt auch bei der Frage Bedeutung zu, wie das Verhalten des Arbeitnehmers nach dem Vertrauensprinzip zu deuten ist. Muss der Arbeitgeber nach Treu und Glauben erkennen, dass die Abwesenheit des Arbeitnehmers mit behaupteten gesundheitlichen Problemen zusammenhängt, darf er, selbst wenn der Arbeitnehmer nicht sofort ein Arztzeugnis beibringt, daraus allein nicht auf ein Verlassen der Arbeitsstelle schliessen. Er muss vielmehr die Möglichkeit in Betracht ziehen, dass der Arbeitnehmer es lediglich versäumt hat, seiner Pflicht zur Einreichung des Arztzeugnisses nachzukommen oder dazu nicht in der Lage war. Erst wenn diesbezüglich durch die Aufforderung zur Einreichung des Arztzeugnisses beziehungsweise zur Wiederaufnahme der Arbeit oder aufgrund weiterer zur blossen Abwesenheit hinzutretender Umstände Klarheit besteht, erscheint der Schluss auf ein Verlassen der Arbeitsstelle gerechtfertigt (vgl. Bundesgerichtsurteil 4C.327/1994 vom 3. Januar 1995, E. 2b/bb).

Die PRK hat seinerseits festgehalten:

Nach Lehre und Rechtsprechung ist eine fristlose Auflösung eines Arbeitsvertrages gemäss Art. 337 OR eine «ultima ratio». Sie kann nur aus wichtigen Gründen ausgesprochen werden. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. Dabei fallen vor allem schwere oder wiederholte vertragliche oder gesetzliche Pflichtverletzungen in Betracht. Bei minder schweren Pflichtverletzungen (verspäteter Arbeitsantritt, private Telefongespräche) ist eine vorherige Verwarnung erforderlich.

Im Weiteren hat die PRK ebenfalls festgestellt: *Unentschuldigtes Fernbleiben oder verspätetes Erscheinen am Arbeitsplatz sowie unerlaubte Arbeitsunterbrüche sind für sich allein zu wenig schwerwiegend, um eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen zu können. Sie erlangen jedoch bei Wiederholung trotz Abmahnung das für eine fristlose Entlassung notwendige Gewicht.*

Da die unverschuldete Verhinderung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters an der Arbeitsleistung in keinem Fall eine fristlose Entlassung rechtfertigt, kann diese nur ausgesprochen werden, wenn der Arbeitgeber die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter erfolglos aufgefordert hat, entweder ein Arztzeugnis einzureichen oder die Arbeit wieder aufzunehmen.

Wir sehen, wenn ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber während seiner Absenzzeit ausser Haus angetroffen wird, ist erst ein vernünftiges und klärendes Gespräch der beiden Parteien fällig. Ist für den Arbeitgeber anschliessend der Arbeitnehmer subjektiv gesund oder zur Arbeit fähig, muss er zuerst die Einreichung eines Arztzeugnisses oder die Wiederaufnahme der Arbeit vom Arbeitnehmer verlangen (eingeschrieben, aus Beweisgründen), bevor er das Wort Kündigung überhaupt erwähnt. Unbedingt zu vermeiden sind seitens des Arbeitgebers mündliche Angstmachereien, die zu existentiellen Ängsten und einer kaum verkraftbaren Stresssituation beim Arbeitnehmer führen.

Kommt es letztlich zu einer Verwarnung, so hat die in schriftlicher Form zu erfolgen. Beinhalten muss sie das Ungenügen sowie Ziele und eine angemessene Frist zur Verbesserung. Ebenso muss gegebenenfalls, in verständlicher Form, auf eine mögliche Kündigung im Wiederholungsfall hingewiesen werden:

- GAV BLS Art. 18[2]: *Kündigt die BLS aufgrund von ungenügenden Leistungen oder mangelhaftem Verhalten, hat vorab eine schriftliche Mahnung zu erfolgen. Darin ist das Ungenügen zu begründen, sind Ziele und eine angemessene Frist zur Verbesserung zu setzen sowie auf eine mögliche Kündigung hinzuweisen.*

Bei der BLS, Abteilung Z, ist gängige Praxis, bei einem Fehlverhalten eines Mitarbeiters eine gesamthafte Beurteilung vorzunehmen. Dazu gehören zum Beispiel seine Arbeitsleistungen, sein Verhalten gegenüber anderen Mitarbeitern, seine Einsatzbereitschaft sowie im konkreten Fall der Dienstunfähigkeit, die Häufigkeit seiner Absenzen…etc.

Abschliessend muss festgehalten werden, dass wenn sich alle Beteiligten mit gesundem Menschenverstand an die eingangs aufgeführten Regeln halten, viel unnötiger Ärger und Umtriebe vermieden werden kann. ■

AU-Tage in der Einteilung

Vorstand Sektion BLS

Seit kurzer Zeit wird in der Einteilung auch die Möglichkeit eines AU-Tages (Ausgleichstag Unternehmung) berücksichtigt. Verschiedentlich ist nun in diesem Zusammenhang die Befürchtung des Lokpersonals zutage getreten, ihre Jahresarbeitszeit nicht mehr zu erreichen und auch Ihrer Mitverantwortung dafür nicht mehr wahrnehmen zu können.

Es entstand der Eindruck, dass ZE nun beginnt willkürlich Freitage einzuteilen. ZE hat in ihrem Z-Info Nr. 4 + 5 dazu Stellung genommen, aus unserer Sicht aber zu wenig ausführlich.

Um ein wenig Klarheit zu schaffen, hier nun eine kurze und allgemein gehaltene Erklärung der AU-Tage:

Grundsatz:

- Jeder Mitarbeiter hat Anrecht auf 115 Freitage, egal wie wir diese Tage benennen. (GAV BLS)
- Auch AU-Tage dürfen nicht ohne Einverständnis des MA einzeln eingeteilt werden.(GAV BLS)
- Voraussetzung damit ein AU-Tag eingeteilt wird:
- Fehlen sämtlicher Fahrleistungen innerhalb eines eingeteilten Dienstes während Festtagen und Ferragosto usw. Dem betroffenen Lokführer wird ein Ausgleichstag – Unternehmung eingeteilt und er kommt so in den Genuss eines freien Tages (ev. auch mehrere nacheinander möglich).

Wer kommt für diesen Tag auf:

- Er wird mit 492 Minuten den laufenden Arbeitszeitkonto belastet.
- Ende Jahr wird jeder Fall gesondert angeschaut. Besitzt der Lokführer Ende Jahr trotz dieser AU-Tage noch einen positiven Saldo, wird die Firma nichts nachvergüten!
- Fällt ein Lokführer Ende Jahr ins Minus wird im Einzelfall genau abgeklärt wie diese entstanden ist, z.B. aus AU-Tagen, zu kurzen Diensten oder zu vielen Freitagsgesuchen. Ebenfalls wird berücksichtigt ob und in welchem Umfang er sich bemüht hat, seinen durch Freitagsgesuche entstandenen Minussaldo zu kompensieren. All diese Faktoren bestimmen, wie viel dieser «Fehlzeit» zu Lasten der Unternehmung gehen.
- Für darüber hinausgehende, selbstverschuldete Minuszeit, muss der Lokführer, wie bis anhin, selber einstehen.

Dies ist eine Massnahme, die es der Abteilung Zugförderung erlauben, zusätzliche finanzielle Einsparungen zu erzielen, ohne das Lokpersonal weiter finanziell zu belasten. Ein Effekt, der aus unserer Sicht nur begrüssenswert ist.

Gleichzeitig erwarten wir von ZE, dass im Gegenzug auch alle Freigesuche bewilligt werden! ■

SOB

Ruedi Brunner; Leiter SOB

Lohnklagen
Leider ist die SOB noch nicht bereit, die vertraglich individuell zugestandenen Lohnerhöhungen und im GAV verankerte Laufbahnentwicklung der Lokführer im Aufstieg für das Jahr 2010 zu gewähren. Die strittige Lohnsumme wurde vollumfänglich zur Sanierung der Pensionskasse herangezogen.
13 im VSLF organisierte Kollegen haben sich entschlossen, mit Unterstützung vom VSLF, auf rechtlichem Weg ihr Geld einzufordern. Da alle betroffenen Kollegen eine ähnliche Sachlage vorlegen können und es rechtlich wenig Sinn macht jede Klage einzeln einzureichen, treten vorerst 4 Kollegen als Kläger auf. Mitte September hat der Anwalt die Klage bei der Schlichtungsstelle eingereicht. Kommt keine Einigung zustande, wird das Arbeitsgericht zu entscheiden haben.

Pensionskasse Symova
Per 1. Juli 2010 wurde der Übertritt von der ASCOOP zur Symova vollzogen. Um den auf dem vorgegebenen Sanierungspfad geforderten Deckungsgrad von 81.23% erreichen zu können, musste auf dem freien Kapitalmarkt ein Darlehen von CHF 12 Mio. aufgenommen werden. Die Laufzeit der Amortisation ist auf 10 Jahre festgelegt. Dadurch wird die Erfolgsrechnung jährlich mit CHF 1.4 Mio. (Amortisation und Zins) belastet.

LokführerDienst-Informations-System (DIS)
Das seit dem Fahrplanwechsel vom 13. Dezember 2009 für den Lokführer operativ in Betrieb stehende RailOpt Driver Information System (RailOpt DIS) erfüllt seine Erwartungen. Optimierungen sowohl in der Anwenderoberfläche als auch in den verfügbaren Dokumenten werden laufend vorgenommen. Die nötigen Updates werden durch Kabelanbindung im Personalzimmer übermittelt. Die über UMTS empfangbaren und tabellarisch dargestellten Dienste können mit hilfreichen Zusatzinformationen versehen werden. Alle zur Zugführung notwendigen Angaben stehen tagesaktuell zur Verfügung.
Nach bald einjähriger Betriebszeit möchte eine grosse Mehrheit der Lokführer nicht mehr auf die Vorteile des RailOpt DIS verzichten.

Umstrukturierung
Die Umstrukturierungswelle hat auch die SOB erfasst. Unser neuer CEO Thomas Küchler, der sein Amt am 01.01.2010 mit diesem Auftrag vom Verwaltungsrat angetreten hat, gibt ein rasantes Tempo auf diesem Weg vor. Die Unternehmung SOB wird in zwei Hauptzweige aufgeteilt:
- Verkehr
- Infrastruktur

Ab 01.01.2011 soll die neue Struktur greifen. Dass ein Strukturwandel in diesem Umfang und in so kurzer Zeit viele Ressourcen beansprucht versteht sich von selbst. Dass genau in dieser Phase mit Ausnahme der eigenen Abteilung PN, auf die Dienste der Fachkommission Lokpersonal verzichtet wird, stösst beim LP auf grosses Unverständnis. In der Vergangenheit konnten deren Mitglieder ihre Meinungen in beratender Funktion und neue Ideen einbringen. Bei abteilungsübergreifenden Angelegenheiten werden ihre Einwände und Vorschläge nun ignoriert. Mit Mehraufwand müssen Entscheide nachträglich korrigiert werden. Hier ein Beispiel: Signale wurden trotz frühzeitiger Intervention (erkennbare Sockel am Fahrbahnrand) von Seiten FAKO LP aufgestellt, mussten dann aber doch wieder umplatziert werden. Die neuen Standorte wurden wiederum ohne Miteinbezug der meldenden Kollegen bestimmt. Trotz veränderten Aufstellungsorten erfüllen nicht alle Signale die vom BAV vorgegebene Mindestsichtbarkeit von 6 Sekunden. Auch die Signaldistanzen lassen Diskussionen aufkommen. Jedenfalls hat eine Überprüfung der SOB dazu geführt, dass als Sofortmassnahme bei einzelnen Bremsreihen die Geschwindigkeiten im RADN per 19. September 2010 herabgesetzt wurden. Wem die Kosten der zusätzlichen Aufwendungen angelastet werden entscheiden andere. Dank der unbeirrten Vorgehensweise einiger Kollegen und aus Überzeugung zur Sache konnte im Sinne der Sicherheit etwas bewegt werden.
Auch in anderen Angelegenheiten sind Veränderungen sichtbar geworden und man darf nicht von Alibiübungen sprechen. Die Tatsache, dass bereits nach 9 Monaten bekannt ist, dass 3 ehemalige Geschäftsleitungsmitglieder die SOB verlassen haben oder noch werden, führt unumstösslich zu einem Umbau.

Mitglieder
Von den 113 Lf Kat. B der SOB (Stand 30.09.2010) sind 44 Mitglied im VSLF. In der ersten Hälfte 2010 durften wir 7 Neumitglieder begrüssen.

Mitgliederversammlung
Ausser 18 SOB Lokführern durften wir auch Hubert Giger (Präsident VSLF), Stephan Gut (Präsident Ostschweiz), Daniel Ruf (Vorstand VSLF) und Willy Scherrer (Leiter VSLF-Thurbo) zur Mitgliederversammlung vom 16. September 2010 in Wattwil begrüssen.
Im 2. Block wartete unser CEO SOB Thomas Küchler, der von Olf Heinz Jäger begleitet wurde mit interessanten Infos zur Zukunftsplanung auf.
Zwei Bemerkungen seien hier speziell erwähnt:
- Die offene und verständliche Art der Kommunikation von CEO Thomas Küchler kommt beim LP gut an.
- Seine «Volksnähe» zum Lokpersonal ist für uns etwas Neues, wird aber sehr positiv bewertet.

Mit dem JA in der kantonalen Volksabstimmung vom 26. September 2010, zur Erweiterung der S-Bahn St.Gallen, werden neue Perspektiven geöffnet. Weitere ÖV-Konzepte im Einzugsgebiet der Eignerkantone lassen uns optimistisch in die Zukunft blicken. ■

Jahresbericht Thurbo AG

Willy Scherrer, Martin Reist, Hubert Giger; Verantwortliche Thurbo

Lohnverhandlungen Thurbo für 2010
Der VSLF forderte im Herbst 2009 die Anpassung von 2,2% der Lohnsumme. Im Jahr 2010, wo Verluste durch Mindereinnahmen befürchtet werden, sind einschneidende Sparmassnahmen bei den Arbeitszeitregelungen vorgesehen.
Bezüglich der Aufteilung der Gehaltssumme forderte der VSLF die Speisung des leistungsbezogenen Anteils und einen Verzicht auf den generellen Anteil. Folgende Überlegungen zu dieser Forderung: Damit die Werte gem. GAV eingehalten werden können, ist das Gehaltssystem entsprechend zu speisen. Die geforderte Erhöhung der Gesamtlohnsumme basiert auf den Zahlen der letzten Lohnerhöhung. Die verteilte Summe entsprach ca. 90% der benötigten Mittel für die vollständige Speisung des Systems. Ein Matrixpunkt entsprach ca. 0.9 Lohnprozent. Die systembedingte Höhe wäre 1 Matrixpunkt = 1 Lohnprozent. Der Aufstieg muss erfüllt werden, um die Logik im Lohnsystem aufrecht zu erhalten. Besonders die jungen Mitarbeiter werden durch die Prämienerhöhung der Krankenkassenerhöhungen überdurchschnittlich belastet. Eine weitere Verzögerung im Aufstieg kann den Mitarbeitern bei der Thurbo AG nicht mehr zugemutet werden. Da die individuelle Lohnerhöhung erst ab Juli 2010 ausgerichtet wird, belastet diese Forderung das Budget von Thurbo in diesem Jahr «nur» um 1.1 Lohnprozent.
Im Zusammenhang mit den geplanten Sparmassnahmen, die zu einem grossen Teil das Lokpersonal zu tragen hat, waren wir der Meinung, dass wir eine faire und sozialverträgliche Forderung zustellten.

Ergebnis
Der GAV bietet dafür gemäss Ziffer 9.5 die Möglichkeit, sporadisch eine Erfolgsprämie auszuschütten. Diese ist umso gerechtfertigter, als die Mitarbeitenden von Thurbo mit Blick auf unvermeidliche Sparmassnahmen für die künftigen Jahre Hand für Massnahmen geboten haben (Effizienzsteigerungen der Dienstpläne von Lokomotiv- und Zugbegleitpersonal). Die Lohnsumme wird mit Wirkung auf den 1. Juli 2010 um 0.6 Prozent erhöht. Die Verteilung erfolgt individuell nach den Regeln des GAV. Die Mitarbeitenden erhalten mit dem Januarlohn 2010 eine Prämie von jeweils CHF 800. Die Erhöhung der Lohnsumme bewegt sich im Branchendurchschnitt. Im Gegenzug stimmen die Sozialpartner der Übergangsregelung der BAR Lokomotivführende zu. Sie gilt bis Ende 2011 und verkürzt die Überlappungszeit bzw. verzichtet auf Rundungen bei Dienstbeginn, -unterbrechungen und -ende.

Lohnverhandlungen Thurbo für 2011
Nach Diskussionen mit SEV und transfair konnten wir keine gemeinsame Lohneingabe einreichen, da SEV einen Teil als generellen Anteil forderte und auch die Möglichkeit sieht, Freitage zu fordern. Somit hat der VSLF mit transfair zusammen eine Eingabe eingereicht: Die Thurbo AG hat wider Erwarten ein erfolgreiches Geschäftsjahr 2010 zu verzeichnen. Nach den eher trüben Prognosen ist das sehr erfreulich. Auch für 2011 zeichnen sich bei der wirtschaftliche Situation positiven Tendenzen ab. Anders sieht es bei der Teuerung aus. Obschon sie sich aktuell im neutralen Bereich verhält, sind für 2011 teils massiv steigende Lebensunterhaltskosten zu erwarten. VSLF und transfair fordern für das Jahr 2011 eine Erhöhung der Lohnsumme um 2,2%. Wir sehen die Verteilung der Summe vollständig leistungsbezogen.
Bezüglich des an den letzten Lohverhandlungen ausgehandelten Paketes zugunsten des Personals, welches Thurbo gerne zur Ausfinanzierung der PK verwenden würde, finden noch interne Gespräche statt. Die Verhandlungen finden am 22. Oktober 2010 statt.

Diverse Geschäfte Thurbo
Der VSLF hat die Mitglieder bei Thurbo mit Brief vom 1. Juni 2010 ausführlich über die laufenden Geschäfte informiert.
Weitere Informationen:
Änderung GAV
Nach Verhandlungen über GAV Anpassungen (SEV forderte ein neues Lohnsystem, reichte aber keine konkreten Vorschläge ein) einigte man sich, dass GAV 6.2 (Erstmaliger Signalfall nicht in PB / wird in der Praxis entgegen GAV gehandhabt) beibehalten wird, also ein erster Signalfall nicht PB relevant wird. Im Gegenzug ist Thurbo bereit, den VSLF Vorschlag umzusetzen, dass die Matrixpunkte im Wert C um 0,5% erhöht wird, um den grossen Unterschied von B zu C zu mildern und somit den Druck der Leistungsbeurteilung etwas abzuschwächen. Eine komplette Abschaffung der Leistungsbeurteilung lehnte Thurbo ausdrücklich ab.

Personalvorsorgestiftung
Es wurde beschlossen, dass künftig in den Lohnverhandlungen keine Pensionskassen-Themen mehr in eine Gesamtwürdigung einbezogen werden, da diese in die Entscheidungskompetenz des Stiftungsrates fallen.

Bahnärztliche Untersuchungen
Ernst Boos informierte, dass voraussichtlich die bahnärztlichen Untersuchungen ab 01.01.2011 durch Vertrauensärzte in der Region erfolgen sollen. Der VR lehnte die Form der Untersuchung ab. Thurbo will aber das Projekt weiterverfolgen.

Ausnahmeregelungen BAR 2010/11
Die BAR Ausnahmeregelungen 2010/2011 sind ein grosses Entgegenkommen der Verbände. Der VSLF hatte diesen nur zähneknirschend zugestimmt. Eine Verlängerung über 2011 ist nicht realistisch. Im Anbetracht der zu erwarteten Wirtschafskrise Ende 2009 konnte die Forderung von Thurbo nachvollzogen werden, nach aktueller Wirtschaftslage ist sie aber nicht mehr gerechtfertigt. Die Ausnahmeregelungen waren mit den Lohnverhandlungen 2010 verknüpft.

Gutschrift LEA Update
Der VSLF hat wiederholt auf die sehr langen oder nicht funktionierende Updates des LEA I hingewiesen und Arbeitszeit gefordert. Thurbo lehnt generelle Gutschriften ab und sieht bei individuellen Gutschriften keinen Bedarf… Aber das Thema wird von Thurbo weiterverfolgt und eventuell beim Fahrplanwechsel neu beurteilt. Der VSLF bleibt dran.

Personelles
Willy Scherrer tritt als Leiter VSLF Thurbo zurück. Wir danken ihm für seinen Einsatz für den VSLF und die Lokführer. Wir hoffen, bald einen Ersatz zu finden, Interessierte melden sich bitte. Martin Reist unterstützt weiterhin Hubert Giger bei den Lohnverhandlungen. ■

Stellenausschreibung für Teilzeiteinsätze bei der jeweils anderen Division

Daniel Hurter; Redaktor Loco Foliio

Zum Jahresende 2009 wurden – offenbar auf Anregung des CEO – für das Lokpersonal Teilzeiteinsätze im Umfang von 30-40% bei der jeweils anderen Division ausgeschrieben. Für das Lokpersonal der Division P wurden Einsätze in praktisch allen G-Lokpersonalstandorten offeriert, Anmeldeschluss war der 4. Januar 2010. Nach der termingerechten Eingabe der Stellenbewerbung warteten die hoffnungsvollen Bewerber mehrere Wochen auf eine Eingangsbestätigung von HR oder sonst auf irgendeine Reaktion.

Im März war es dann soweit, das untenstehende Schreiben 1 traf ein.

Die Bewerber warteten also weiter. In der Zwischenzeit war auf inoffiziellem Weg zu erfahren, dass die Gründung von SBB Cargo International Grund für die Verzögerung sei. Mitte Mai kam dann die kalte Dusche in Form des Schreibens 2.

Leider war das Share-Service-Center von HR nicht in der Lage, die Absage zu begründen, aber der abfällige Stil des Schreibens, der wohl kaum den selbstgestellten Ansprüchen des HR-SSC an Qualität und Einheitlichkeit zu genügen vermag, lässt keinen Zweifel daran, dass es sich bei diesem Bewerbungsverfahren um eine lästige, von oben eingebrockte Zusatzarbeit handelte, die man möglichst schnell – es dauerte dann halt doch über 4 Monate - und mit möglichst wenig Aufwand hinter sich bringen wollte. Übrigens: Ein Vorstellungsgespräch fand keines statt, der Kontakt beschränkte sich auf die beiden Briefe. Eine Nachfrage nach dem Grund der Absage blieb bis heute unbeantwortet.

Von inoffizieller Seite war dann zu vernehmen, dass lediglich in Erstfeld und Basel RB – also ausgerechnet in den allenfalls von der Gründung von SBB Cargo International am meisten betroffenen Standorten – P-Lokführer für einen Teilzeiteinsatz bei Cargo gewählt worden seien. Im Fall der Region Zürich läge das Problem darin, dass bei P keine Bewerbungen von Cargo-Lokführern aus dem RBL eingegangen seien und deshalb umgekehrt keine P-Lokführer für einen Teilzeiteinsatz bei Cargo hätten berücksichtigt werden können.

Keine Bewerbungen aus dem RBL? 3 Lokführer der Kategorie B aus dem RBL bewarben sich termingerecht für einen Teilzeiteinsatz bei P in Zürich. Die Bewerber hörten dann 4 Monate nichts, bis sie dann zu einem Vorstellungsgespräch bei einem mittlerweile nach Basel gewählten CLP und einer HR-Vertreterin eingeladen wurden. Während des Gesprächs stellte sich heraus, dass diese beiden nicht einmal die Bewerbungsunterlagen studiert hatten. Es war dann entgegen der Stellenausschreibung auch nicht mehr die Rede von einem Einsatz in Zürich sondern von einer Beschäftigung als Regionallokführer in Ziegelbrücke und Brugg.

Nach diesem Vorstellungsgespräch warteten die Bewerber weitere zwei Monate. Dann erhielten sie eine telefonische Absage in arrogantem und abfälligem Stil, ebenfalls ohne Begründung. Auf wiederholtes Nachfragen wurde dann dem einen Bewerber mitgeteilt, dass er zuwenig teamfähig sei, dem zweiten, dass er nicht ins Team passe und dem dritten, dass es ihm an genügender Motivation fehle. Nach einem weiteren Monat wurden den Bewerbern die Unterlagen kommentarlos zurückgeschickt - die durch den CLP versprochene schriftliche Begründung fehlte (3).

Nun was können wir aus dieser ärgerlichen und frustrierenden Geschichte schliessen?

- Es herrscht ein erbitterter Machtkampf zwischen dem CEO und dem mittleren Kader – und dieses sitzt am längeren Hebel.
- Die Versprechungen von HR, dass mit der Einrichtung des Share-Service-Center bei der SBB eine professionelle und qualitativ hochstehende Behandlung von Personalgeschäften Einzug halten werde, haben sich als Schall und Rauch erwiesen.
- Im mittleren Kader von Personenverkehr und Cargo herrscht eine panische Angst vor auch nur der geringsten Aufweichung der Divisionalisierung. Jeder Anlauf für eine weitergehende Zusammenarbeit zwischen den Divisionen wird schon in den ersten Ansätzen mit allen Mitteln und den absurdesten Begründungen im Keime erstickt - was eigentlich auch nicht weiter erstaunt, wenn man an die vielen durch die Divisionalisierung geschaffenen angenehmen und gutbezahlten Posten denkt. Und wer will sich den seinen schon gerne wegnehmen lassen?

Und das Lokpersonal? Es wurde wieder einmal Opfer und Zuschauer einer der vielen bizarren Tragödien, welche im Hause SBB immer öfter gegeben werden und sein ohnehin schon sehr geschrumpftes Vertrauen in die Führungskräfte ist weiter geschwunden. ■

SBB CFF FFS Cargo

Freiburg, 10. März 2010

Ihre Bewerbung als Lokführer in Teilzeit bei SBB Cargo

Sehr geehrter Herr Hurter

Wir beziehen uns auf Ihre Bewerbung als Lokführer in Teilzeit bei SBB Cargo. Vielen Dank für Ihr Interesse an dieser Ausschreibung.

Es hat uns sehr gefreut festzustellen, dass dieses Angebot beim Lokpersonal auf ein reges Interesse gestossen ist. Die grosse Anzahl eingegangener Bewerbungen für einen Teilzeiteinsatz bei Cargo oder Personenverkehr haben erfreulicherweise unsere vorgängigen Einschätzungen bei weitem übertroffen.

Wir sind mit Hochdruck daran Lösungen zu suchen, damit möglichst vielen interessierten Lokführern ein Teilzeiteinsatz angeboten werden kann. Aus diesem Grund bitten wir Sie noch um etwas Geduld.

Wir danken Ihnen für Ihr Verständnis und werden Sie baldmöglichst über die nächsten Schritte informieren.

Freundliche Grüsse

Vanessa Kaufmann
HR Shared Service Center

1

SBB CFF FFS Cargo

Freiburg, 19. Mai 2010

Ihre Bewerbung

Guten Tag Herr Hurter

Ihre Bewerbung auf die Stelle als **Lokführer Güterverkehr Kat. D in Teilzeit** wurde geprüft.

Leider können wir Ihre Bewerbung für diese Stelle nicht berücksichtigen. Beiliegend retournieren wir Ihnen Ihre Bewerbungsunterlagen.

Für Ihr Interesse danken wir Ihnen herzlich und wünschen Ihnen für die Zukunft alles Gute.

Freundliche Grüsse

Caroline Disler
HR Shared Service Center

2

SBB CFF FFS

Fribourg, 11. Juni 2010

Stellenbewerbung als Lokführer Kat. D Teilzeit (30% - 40%)

Sehr geehrter Herr Maurer

Wir beziehen uns auf unser Telefongespräch vom 20.5.2010. Anbei erhalten Sie die uns freundlicherweise zur Verfügung gestellten Unterlagen zurück. Für Ihr Interesse danken wir Ihnen nochmals und wünschen Ihnen alles Gute für Ihre weitere berufliche Zukunft.

Wir freuen uns, wenn Sie sich weiterhin über unsere aktuellen Stellenangebote informieren.

Freundliche Grüsse

i.A. Raffael Buonopane
Teamleiter Shared Services

i.A. Carole Rawyler
Shared Services

3

Umfassende Betreuung

Qualitygroup VSLF

Die Erhöhung der Zahl der CLP (Chef Lokpersonal) bei SBB Personenverkehr begründet die Leitung der Zugförderung ZF mit der Notwendigkeit, dem Lokpersonal eine umfassende Betreuung zu bieten.

Wir machten nun die Probe aufs Exempel wie es mit dieser Betreuung steht und versuchten am Freitagabend, 20. August 2010, zwischen 17.55 und 18.10 Uhr mit den neu auf das Mobiltelefon geladenen CLP-Telefonnummern einen CLP zu erreichen. Zu dieser Zeit war der abendliche Berufsverkehr noch in vollem Gange, der Wochenendverkehr hatte bereits eingesetzt und es waren zahlreiche Extrazüge für das Eidgenössische Schwing- und Älplerfest in Frauenfeld unterwegs.

Das Ergebnis dieses Versuchs:

X = Niemand ging ans Telefon (*«Die Person mit der Nebenstelle XY ist nicht erreichbar.»*)
1 = CLP erreichbar

CLP Bellinzona	X	
CLP Brugg	X	
CLP Biel	X	
CLP Bern	X	
CLP Brig	1	(es sei Zufall, er sei am Licht löschen)
CLP Basel	X	
CLP Chiasso	X	
CLP Genève	X	
CLP Interlaken Ost	X	
CLP Lausanne	X	
CLP Luzern	X	
CLP Olten	X	
CLP Rapperswil	X	
CLP Sargans	X	
CLP St.Gallen	X	Nummer ungültig
CLP Winterthur	X	
CLP Zug	1	Nummer auf sein Handy umgeschaltet

Trotz des an diesem Abend herrschenden Grossverkehrs sind keine nennenswerten, durch das Lokpersonal verursachten Unregelmässigkeiten und Verspätungen bekannt. Dies obwohl - wie der obenerwähnte Versuch zeigt – keinerlei Betreuung durch CLP erfolgte. Und es ist kaum anzunehmen, dass jemandem vom Lokpersonal diese fehlende Betreuung überhaupt aufgefallen ist.

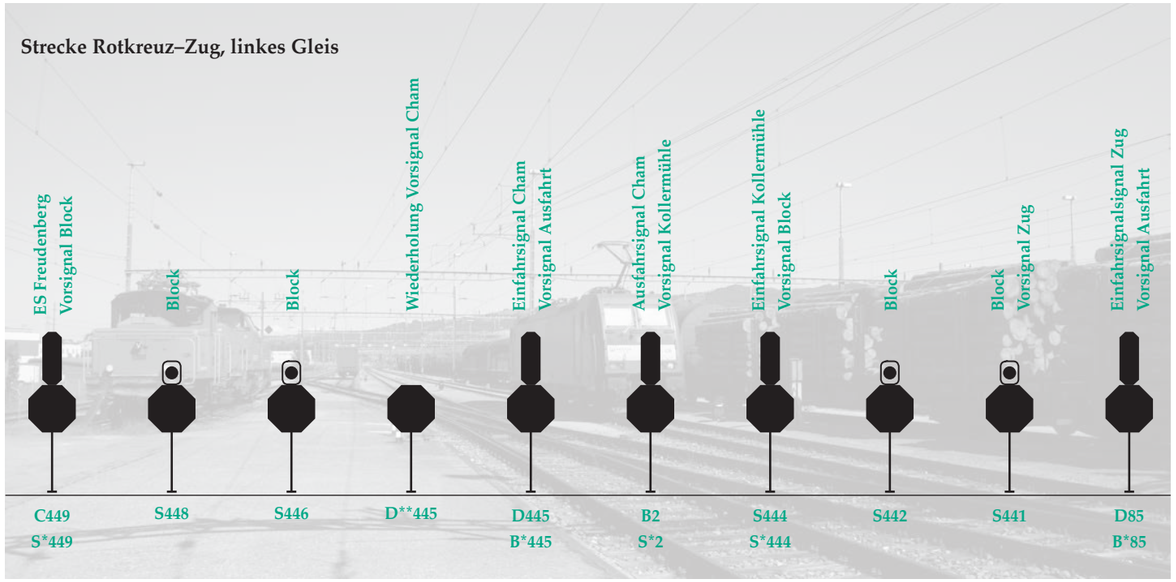
Es stellt sich nun tatsächlich die Frage nach dem Nutzen eines nun sogar noch verdoppelten Bestands an CLP von 30 auf 65-70 Personen. Die beim Lokpersonal wohl aufwendigste Betreuungsaufgabe – die der Dienstplangestaltung – wird durch die Ressourcenplanung wahrgenommen, die fachliche Unterstützung erfolgt durch die Prüfungsexperten PEX, für administrative Aufgaben, wie das Erstellen von Mutationsmeldungen, Kranken- und Unfallpapieren usw. stehen die Sekretariate zur Verfügung und bei einem Wunsch nach beruflicher Veränderung kann sich das Lokpersonal an die entsprechenden HR-Stellen wenden. Eine Personalbeurteilung gibt es beim Lokpersonal nicht, auf das von kaum jemandem ernst genommene Führungs- und Entwicklungsgespräch kann getrost verzichtet werden und ob die Präsenz eines CLP auf einem Unfallplatz – wenn er dann tatsächlich erscheint – sehr hilfreich ist, hängt stark von dessen Person ab. Eine psychologische Betreuung – falls sie tatsächlich notwendig ist - durch ausgebildetes Fachpersonal würde in denn meisten Fällen wohl mehr helfen. Was mit viel Energie umgesetzt wird, sind die Kümmergespräche des Gesundheitsmanagements, da entgegen allen Beteuerungen jeder CLP nach dem Erfolg dieser Gespräche beurteilt wird.

Für was braucht es denn nun die CLP? Um dies herauszufinden, schlagen wir das Schaffen einer CLP-losen Gruppe vor. Falls sich bei dieser Gruppe wider Erwarten nach einem Fahrplanjahr ein Bedürfnis nach (zusätzlicher) Betreuung einstellen sollte, kann in erster Linie immer noch auf die Unterstützung durch die entsprechenden Fachstellen abgestellt werden. Auf jeden Fall wäre eine solche Gruppe ein interessantes Experiment – und eines ist sicher, an mangelndem Interesse des Lokpersonals wird das Bilden der CLP-losen Gruppe nicht scheitern. Und sollten trotzdem alle Stricke reissen, kann immer noch auf die allerletzte Notmassnahme zurückgegriffen werden – die Unterstellung der Gruppe einem CLP.

Jährlich über CHF 6 Mio. wiederkehrende Mehrkosten für welchen Gegenwert? ■

Signalbezeichungen entgegen FDV

Technikgruppe VSLF



Bei neuen Stellwerken werden die Signale nach einem neuen System bezeichnet. Diverse Strecken und Signale sind schon damit beschriftet.
Die Vorgaben werden im Regelwerk Technik Eisenbahn beschrieben (http://www.voev.ch/RTE_R.html). Die SBB Infrastruktur meldete und auf den Hinweis hin, dass die Signale (Haupt- und Vorsignale) werden nach den Vorgaben RTE 25027, Absatz 1.3, bezeichnet sind. Zitat Gleisnummer: *«Signale sind mit der Nummer des vor dem Signal liegenden Gleises oder Fahrstrassenstützpunktes zu bezeichnen, von wo aus das Signal betrachtet wird.»*

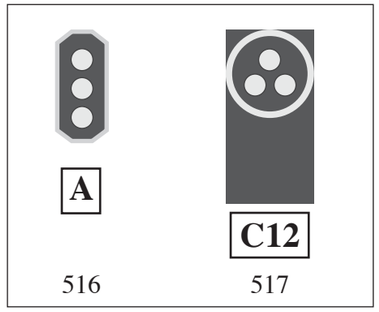
Das Ergebnis sind Signalbezeichungen wie zwischen Rotkreuz und Zug (Darstellung Freundenberg – Zug linkes Gleis) wo am selben Signalmasten dieselbe Bezeichnung für das Hauptsignal und das Vorsignal angebracht sind (Bild 1).

Die Fahrdienstvorschriften FDV regeln klar, dass das Vorsignal die Bezeichnung des nachfolgenden Hauptsignals ergänzt mit einem hochgestellten Stern trägt (Bild FDV).

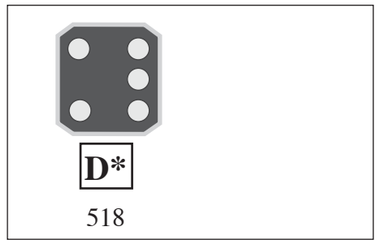
Der VSLF wird sich dafür einsetzen, dass sie Signale wieder nach FDV logisch und nachvollziehbar bezeichnet werden.

Signale R 300.2

5.1.7 Kennzeichnung der Signale



Das Hauptsignal ist mit einem Buchstaben bezeichnet. Diesem ist allenfalls eine der Gleiszugehörigkeit entsprechende Zahl nachgestellt.



Das Vorsignal trägt die Bezeichnung des nachfolgenden Hauptsignals, ergänzt mit einem hochgestellten Stern, Wiederholungssignale mit zwei, bzw. drei Sternen.

Anmerkung der Locofolio-Redaktion:
Zum Thema der verwirrenden Signalbezeichnungen liegen dem VSLF Lokführermeldungen sowie entsprechende Antworten/Begründungen von SBB-Seite vor. - Leider haben die Verfasser der Antwortschreiben einer Veröffentlichung ihrer Ausführungen im Locofolio nicht zugestimmt. Wir müssen sie der Leserschaft daher vorenthalten. ■

G-32649

Philipp Maurer; Leiter VSLF G

Wenn Lokführer eine Beziehung zu Prellböcken aufbauen oder wenn es der Abteilung Qualitätssicherung langweilig ist
Mit dem Dokument G-32649 versucht die Abteilung Qualitätssicherung den Mitarbeitern im Betrieb, den korrekten Umgang mit Prellböcken zu vermitteln.
Es ist wohl allen klar, dass im Normalfall vor Prellböcken anzuhalten ist. Wie man aber auf die Idee kommt, dass ein Prellbock nicht mit eine Fahrzeug gleichgestellt werden kann, ist doch sehr erstaunlich, haben wir bis heute doch tatsächlich angenommen, dass Prellböcke Räder haben und fahren können.
Artikel 3.2: *Das Vorlegen von Hemmschuhen ist in kurzem Zeitabstand, d.h. bei jedem Manöver von neuem zu tätigen*, wirft die Frage auf: was haben vorgelegte Hemmschuhe mit einem Prellbock zu tun? Ist der Prellbock nun doch ein Fahrzeug und kommt als Manövern gefahren?
Auch Begriffen neu zu kreieren, scheint ein Hobby der Abteilung Qualitätssicherung zu sein oder hat jemand schon etwas von einem Fehlmanöver gehört? Fehlt da der Rangierer oder gar das ganze Manöver?
Das Lokpersonal bedankt sich jedenfalls für das nicht mit dem FDV abgeglichene belustigende Dokument, welches unter lautem Gelächter den Kästen entnommen werden durfte. Wenigstens müssen sich die Mitarbeiter bei SBB Cargo keine Sorgen machen, dass nicht alles unternommen wird, um ein gutes Arbeitsklima zu schaffen und freuen uns auf weitere solche Publikationen. ■

Funktionsbezeichungen in der SBB-Zeitung

Die SBB-Personalzeitung führt bei den Mutationen neuerdings keine Funktionsbezeichungen mehr auf. Begründet wurde dies mit Problemen wegen fehlerhaften Angaben durch die Human Ressources (HR). Es ist schon erstaunlich, dass bei der SBB nicht mehr klar ist, wer was arbeitet oder dass HR zumindest keinen Überblick hat. Der Verdacht liegt nahe, dass damit vermehrte Einstellungen im Overhead wie auch die grosse Anzahl der Austritte von Lokführeranwärtern während der Ausbildung vertuscht werden sollen. Dass damit eine weitere Verminderung der Identifikation der Mitarbeiter mit der SBB erreicht wird, sei nur am Rande erwähnt.

D | G-32649 | SBB Cargo

Herausgeber:	Ausgabedatum:	Inkrafttreten:	Zuordnung:	Klassifikation:
G-CH-PN-QS	23.09.2010	11.10.2010		SBB-intern
Erarbeitet durch: G-CH-PN-QS-SQ Gilbert Kurt	**Genehmigung:** L G-CH-PN		**Ersatz für:**	

Verteiler: LIDI:
B2 Lokführer (G: Inkl. 2.1/2.2/2.3)
B3 Rangierpersonal (G: Spezialist/in RCP, inkl 3.1.1)
B7 Technische Kontrolleure (G: TKC + CAT, ATP, inkl. 7.1)

Sprachfassungen: d f i
Anzahl Seiten: 3

Umgang mit Prellböcken

1 Ziel dieses Dokuments

1.1 Korrekter Umgang mit Prellböcken

Die Bezeichnung Gleisabschluss enthält grundsätzlich die Funktion des Prellbockes, nämlich Sichtbarmachung eines Gleisendes, sowie Sicherung gegen Überfahren des Gleisendes.
Prellböcke verhindern bei Fehlmanövern, d.h. bei starken Anprällen eine Schadennahme an Fahrzeugen und hinter dem Gleisende liegenden Einrichtungen.

1.2 Geltungsbereich

Für alle Gleisanlagen deren Gleisabschluss mit Prellböcken gesichert sind.

2 Grundsatz

Ist ein Signal nach Bild 203 angebracht, ist bei diesen Prellböcken ein Anfahren untersagt (FDV 300.2 Ziffer 2.2.1).

3 Rangieren gegen Prellböcke

3.1 Stillstand vor dem Prellbock

Gegen ein mit Prellbock gesichertes Gleisende soll derart eingefahren werden, dass Fahrzeuge vor dem Prellbock zum Stillstand gelangen. Diese Regelung gilt für sämtliche Gleisanlagen (SBB, Anschlussgleise, etc.).

- Geschwindigkeit bei der Einfahrt reduzieren: Sicht, örtliche Verhältnisse beachten wie Öl oder mit einem anderen Belag verschmierte Schienen, Rost, etc.
- Fahrweg prüfen: aufgelegte Hemmschuhe, Hindernisse, Halt- Signalscheibe, etc.
- Vor dem Prellbock anhalten: die 5 m Regelung wie im R300.4 Ziffer 2.8.2 „Anfahren an Fahrzeuge“ beschrieben, gilt in diesem Fall nicht.

Zusätzlich beim Befahren von Stumpengleisen (Nebengleisen) mit Fahrleitung:

- Fahrleitungsende prüfen und Standort des Prellbocks vergleichen

3.2 Vorlegen von Hemmschuhen

Das Vorlegen von Hemmschuhen ist in kurzem Zeitabstand, d.h. bei jedem Manöver von Neuem, zu tätigen. Ein Vorlegen von Doppelhemmschuhen ist nicht zu empfehlen.

4 Sichern von Fahrzeugen bei Prellböcken

Die Sicherung von Fahrzeugen hat, wie dies allgemein üblich ist, durch die von der Luft unabhängigen Bremsmittel oder mit Hemmschuhen mit entsprechender Hemmschuhwarntafel zu erfolgen.

5 Unregelmässigkeiten im Zusammenhang mit Prellböcken

Prellböcke, die nach Fehlmanövern mit starken und vom Fahr- bzw. Rangierpersonal bemerkbaren Anprällen verschoben wurden, sind dem Verantwortlichen Prellbockbesitzer unverzüglich zu melden und von diesem in die Grundstellung zurückzusetzen.

- Es ist eine ESI- Meldung zu erstellen und das Ereignis ist im ESI zu erfassen.

SBB Cargo	SBB Cargo
Geschäftsbereich Schweiz, Produktion	Geschäftsbereich Schweiz, Produktion
sig. Ruedi Büchi	sig. Andreas Knecht
Leiter Produktion	Leiter Qualitätssicherung

Kongress der ALE in Barcelona
Congrès ALE à Barcelone
Congresso ALE a Barcellona

Der neu gewählte geschäftsführende Vorstand der ALE mit dem neuen Schatzmeister Karl Liechti (VSLF Schweiz), Vizepräsdient Claus Weselsky (GDL Deutschland), Präsdient Juan Jesús Garcia Fraile (SEMAF Spanien) und Vizepräsident Leszek Mietek (ZZM Polen) v.l.n.r.
Les nouveaux membres de l'organe dirigeant de l'ALE avec le nouveau trésorier Karl Liechti (VSLF Suvisse), le vice-président Claus Weselsky (GDL Allemangne), le Président Juan Jesús Garcia Fraile (SEMAF Espagne) et le vice-président Leszek Mietek (ZZM Pologne) de g à dr.
I nuovi membri dell'organo direttivo dell'ALE formato dal nuovo tesoriere Karl Liechti (VSLF Svizzera), dal vicepresidente Claus Weselsky (GDL Germania), dal presidente Juan Jesús Garcia Fraile (SEMAF Spagna) e dal vicepresidente Leszek Mietek (ZZM Polonia) (da sinistra a destra).

Sven Grünwoldt, Stv. Bundesvorsitzender der GDL (mitte) leitete unterstützt von den Matthias Oppliger (links) und Hubert Giger (rechts) den ALE Kongress.
Sven Grünwoldt, remplaçant du Président central du GDL (milieu) a dirigé le congrès de l'ALE, assisté de Matthias Oppliger (à gauche) et Hubert Giger (à droite).
Sven Grünwoldt, sostituto presidente centrale del GDL (al centro), ha presieduto il congresso dell'ALE, assistito dai rappresentanti del VSLF Matthias Oppliger (a sinistra) e Hubert Giger (a destra).

Der langjährige Schatzmeister der ALE, Herbert Nezosi und seine Frau Francesca wurden vom Kongress verabschiedet.
Le grand trésorier de l'ALE durant de nombreuses années, Herbert Nezosi au moment de prendre congé du congrès.
Il pluriennale tesoriere dell'ALE Herbert Nezosi, accompagnato dalla moglie Francesca, al momento di prendere congedo dal congresso.

Die Autonomen Lokführer-Gewerkschaften Europa ALE hielten am 22. Mai 2010 den alle vier Jahre stattfindenden Kongress in Barcelona ab.
Manfred Schell trat nach über 20 Jahren als erster Präsident und Gründungsmitglied der ALE zurück. Als neuer Präsident der ALE wurde Juan Jesus Garcia Fraile, Vorsitzender der Spanischen Lokführergewerkschaft SEMAF, gewählt; als Vizepräsidenten wurden Leszek Mietek (Polen ZZM) bestätigt und Claus Weselsky (Deutschland GDL) gewählt.
Nach 8 Jahren Tätigkeit als Kassier der ALE hat unser Kollege Herbert Nezosi, langjähriges Vorstandsmitglied und Sektionspräsident im VSLF, seine Aufgabe an den neuen Kassier der ALE, Karl Liechti, Vorstandsmitglied und Kassier im VSLF, übergeben.
Der VSLF ist stolz, weiterhin den Kassier in der ALE stellen zu dürfen und so weiterhin einen Beitrag zur Entwicklung der ALE zu leisten.
Die Mitgliedergewerkschaften der ALE, darunter auch der VSLF, haben die in der CER (Gemeinschaft der Europäischen Bahnen / Communauté européenne du rail) organisierten Eisenbahnunternehmungen angeschrieben, damit sich diese dafür einsetzen, dass die ALE in die für die Lokführer relevanten Entscheidungs- und Gesetzgebungsverfahren der Europäischen Union eingebunden wird. Die ALE erhebt als eigenständige Vertretung von über 110'000 Lokführer zu Recht darauf Anspruch, in das dafür zuständige Gremium aufgenommen zu werden. Immerhin sind 65% aller Lokführer in den Mitgliederländern in den ALE organisiert.

Les syndicats autonomes de mécaniciens de locomotives d'Europe ALE ont tenu leurs assises, qui se déroulent tous les quatre ans, le 22 mai 2010 à Barcelone.
Manfred Schell, en sa qualité de membre fondateur et premier Président, a fait valoir son droit à la retraite. Juan Jesus Garcia Fraile, dirigeant du syndicat espagnol de mécaniciens SEMAF a brillamment été élu pour reprendre le poste de Président de l'ALE. Ses deux vice-présidents seront Leszek Mietek (Pologne ZZM) qui occupait déjà ce poste et Claus Weselsky (Allemagne GDL) nouvellement élu.
Notre collègue Herbert Nezosi, ancien membre du comité central VSLF et Président de section durant de nombreuses années, a aussi demandé à se retirer après un mandat de huit ans aux commandes de la caisse de l'ALE. Il a cédé sa place à Karl Liechti, caissier et membre du comité central du VSLF. Le VSLF est fier de pouvoir mettre son caissier à disposition de l'ALE et de contribuer ainsi au développement fructueux de l'ALE.
Les syndicats membres de l'ALE (dont le VSLF) se sont adressés aux entreprises de transport ferroviaires organisées au sein de la CER (Communauté européenne du rail) afin que celle-ci soutienne le rattachement de l'ALE aux processus de prise de décisions et à l'élaboration des processus juridiques de l'Union européenne. L'ALE considère sa requête de figurer au sein du collège décisionnel comme justifiée dans le sens où elle assure la représentation de plus de 110'000 mécaniciens de locomotives. Il faut dire que ce nombre représente le 65% de tous les mécaniciens actifs dans les états membres de l'ALE.

Il 23 maggio 2010 i Sindacati autonomi europei dei macchinista di locomotiva ALE hanno organizzato a Barcellona il loro congresso che si tiene regolarmente ogni quattro anni.
Dopo vent'anni di attività come primo presidente e membro fondatore dell'ALE, Manfred Schell ha deciso di ritirarsi. Per il ruolo di nuovo presidente dell'ALE è stato nominato Juan Jesus Garcia Fraile, presidente del Sindacato spagnolo dei macchinisti di locomotiva SEMAF; per la vicepresidenza si è riconfermato Leszek Mietek (Polonia ZZM) ed è stato nominato Claus Weselsky (Germania GDL).
Dopo otto di attività come cassiere dell'ALE, il nostro collega Herbert Nezosi, membro di comitato e presidente di sezione del VSLF di lunga data, ha passato il testimone come cassiere dell'ALE a Karl Liechti. Il VSLF è molto orgoglioso di mettere nuovamente a disposizione dell'ALE un proprio cassiere e, pertanto, di poter dare un proprio contributo allo sviluppo dello stesso.

I sindacati membri dell'ALE, tra cui anche il VSLF, hanno scritto alle ferrovie organizzate nel CER (Comunità delle ferrovie europee / Communauté européenne du rail) ribadendo il proprio impegno a favore del coinvolgimento dell'ALE nei processi decisionali e legislativi di rilievo dell'Unione Europea concernenti i macchinisti di locomotiva. Nell'ambito di questo dialogo, giustamente l'ALE rivendica il diritto di essere integrato in qualità di rappresentante indipendente di oltre 110.000 macchinisti, tanto più che il 65% dei macchinisti degli Stati membri sono organizzati nell'ALE.

Besuch BLZ Spiez und Besichtigung Lötschberg- Basistunnel

Am 13.09 organisierte die Sektion Brig einen Besuch der BLZ Spiez (DOLS) mit einer anschliessenden Besichtigung des Lötschbergbasistunnels (LBT).
9 Lokführer trafen sich gut gelaunt um 13.10 Uhr auf dem Perron 2 in Brig.
Pünktlich verliessen wir mit dem ETR 610 das sonnige Wallis und trafen ebenso pünktlich im regnerischen Spiez ein.
Dort stiess unser Lötschentaler Kollege Seeberger Josef ebenfalls zu unserer Truppe.
Am Eingang zur BLZ wurden wir von Martin Wyss empfangen.
Als erstes zeigte uns Herr Wyss die sogenannte «Folterkammer», in der die Fahrdienstleiter ihre jährliche Störungssimulationen durchführen, ähnlich dem Loksimulator Re 460 in Löwenberg.

Dann hiess es Treppen steigen hinauf ins Nervenzentrum der BLZ. Aus der Dispositiv-Operativen Leitstelle Spiez (DOLS) der BLS wird der gesamte Verkehr der Lötschberg-Simplon-Achse südlich von Bern sowie der BLS-Strecken im Berner Oberland gesteuert und überwacht. Ausserdem erfolgt von Spiez aus auch die Fernsteuerung und Überwachung der zahlreichen Anlagen im Lötschbergbasistunnel.

Herr Wyss zeigte uns mit Engagement die verschiedenen Bereiche mit ihren Arbeitsplätzen.
Seine Bemerkung, dass alle Züge, unabhängig des Operateurs, gleich behandelt werden, löste insbesondere bei unseren Cargo-Lokführern ein kleines Schmunzeln aus.
Das gleiche gilt auch für die Personenzüge, die im Gegensatz zum restlichen Streckennetz, nicht bevorzugt werden, d.h dass auch diese Züge, wie alle anderen, ihren sogenannten «Slot» einhalten müssen, ansonsten der verspätete Zug ein nächster freiwerdender «Slot» abwarten muss, was bei einem IC mit 1000 Fahrgästen schon «hart» sein kann.
Als Dankeschön überreichte Organisator Tanner Michel, Herrn Wyss zwei edle Tropfen Walliser Weine, aus dem Keller von Cargo-Lokführer Michel Christian.

Nach dem Besuch der BLZ fuhren wir mit dem «Lötschberger» der BLS weiter nach Frutigen ins BLS- Interventionszentrum, wo wir von Herrn Christian Senn begrüsst wurden.
Als erstes besichtigten wir ein Modell des LBT im Masstab 1:300, bevor wir den Lösch- und Rettungszug bestaunen konnten.

Mit einem Kleinbus fuhren wir dann zum Nordportal und zur Interventionstreppe («die breiteste Treppe Europas»), dann weiter zum Fusspunkt Mitholz im LBT.
Nach einem kleinen Fussmarsch erreichten wir die Versuchsstrecke 1:1, wo uns Herr Wyss mit viel Fachwissen und Begeisterung den Aufbau der Tunnelröhren sowie des Schienenfahrwegs und der Fahrleitung erklärte.

Eindrucksvoll war ebenfalls die Besichtigung einer der 12 Lüftungs- und Betriebszentralen, in denen die bahntechnischen Anlagen untergebracht sind.
Der exklusive Blick - einmal von der anderen Seite - aus dem Spezialfenster im Bahntunnel auf einen mit 200 km/h vorbeibrausenden IC, rundete unseren Besuch ab.

Herrn Senn überreichten wir als Dankeschön für die kompetente Führung ebenfalls zwei Flaschen Walliser Wein.

Ein Nachtessen in Kandersteg rundete diesen gelungenen Ausflug ab.

Tanner Michel

Sektionsbericht VSLF Bern 2010
Als organisierende Sektion der GV 2010 in Thun haben wir uns nach der Jahreswende intensiv um geeignete Räume für deren Durchführung bemüht. Wir glauben, es ist uns gelungen, mit dem Freienhof Hotel und Restaurants in Thun den richtigen Partner zur Durchführung eines Events in dieser Größe gefunden zu haben.
Die VSLF-Sektion Bern war in den Frühjahresmonaten doch etwas von den Geschäften absorbiert, stellten sich doch Präsi und Vize der Periodischen Prüfung.
Sparen, koste es was es wolle: Als Präsident durfte ich mit einem Mitglied an einer Gesprächsrunde teilnehmen.
Thema: E-Spesenabrechnung Parkhaus Spiez bei auswärtigen Diensten.
Deliktbetrag: ca. CHF 20.-
Problem: Der Ticketautomat im Parkhaus Spiez druckt des Öfteren keine Quittungen - und ohne Quittung kein Geld. Es muss ja alles seine Ordnung haben?
Fazit: 90 min Arbeitszeit verplempert um CHF 20.- nicht ausbezahlen zu müssen? Obwohl unser Mitglied die berechtigten Forderungen mittels PIPER-Ausdruck nachweisen konnte.
Schlussendlich hat er sein Geld doch noch erhalten.
Dauer der Verhandlung: 2 mal 45min. da CLP und Stv., der im gleichen Büro anwesend war, nicht weiter arbeiten konnte.
Das Überdenken dieses Sachverhaltes, veranlasste mich, nach 18 Monaten im Amt ein persönliches und durchaus auch selbstkritisches Fazit über meine bisherige Amtszeit zu ziehen.
Es wurde viel versprochen und viel geredet, aber konkret war da nicht viel!
Wir möchte es an dieser Stelle nicht versäumen und wünschen dem Mitarbeiter der DB Bahn AG, welcher seit Januar 2010 krankgeschrieben ist und aus diesem Grunde die Netzteile für die Stromversorgung der LEA II Geräte nicht auf dem ICE einbauen kann «Gute Besserung»! So fahren wir weiterhin «mit» solange der Akku mitmacht, danach «ohne». Alles nach dem Motto Q «Quality our Passion»!
Ich habe für mich entschieden, die Sektion Bern ein wenig härter in den Wind zu stellen. Bekanntlich wird man aus Erfahrung klug. Ich danke nachträglich meinem Vorstand, dass wir gemeinsam die Kursrichtung festlegen konnten. In diesem Sinne habe ich unserem Vorgesetzten ein Schreiben über einige Pendenzen verfasst, welches zugegeben ein paar Grad vom vorbestimmten Kurs abwich, aber dadurch sein Ziel dennoch nicht verfehlte. Über den Stil lässt sich bekanntlich streiten. Was wahr ist, darf gesagt werden, sollte man meinen. Die Erkenntnis: Diese Ansicht teilt nun mal nicht jeder.
RE-Boykott Sektion Genf: Beeindruckt hat uns der Zusammenhalt der Westschweizer Kollegen in dieser Angelegenheit. Eine Sektion ist nur so stark und überzeugend wie die Mitglieder, die dahinter stehen. Als wir uns solidarisch zum Mitmachen entschliessen mussten, war beinahe der ganze Vorstand in den Ferien. Für mich als Präsident war dies letztlich eine Frage der Glaubwürdigkeit. Wir danken denjenigen Mitgliedern, welche sich per Mail/SMS gemeldet haben und die Entscheidung gestützt haben.
Die Frage, wieso sich nicht alle VSLF-Sektionen hinter dieses Anliegen stellten, bleibt mir bis dato unbeantwortet.
www.vslf.com: Wie wichtig das Internet für uns als Verband VSLF geworden ist, möchte ich an dieser Stelle mit einem Beispiel verdeutlichen. Zufall oder nicht? Das Schreiben RE-Boykott Sektion Bern wurde von unserem Präsidenten um ca. 11:30h online auf der Sektionsseite aufgeschaltet. Die Reaktion darauf ließ nicht bis Mittag auf sich warten. Bei der nachfolgenden Aussprache wurde stets ein «print-screen» davon als Dokumentation verwendet.
Somit hatten wir uns eine Zeitlang mit dem Vorwurf «Aufruf zum passiven Streik» zu beschäftigen.
Mitglieder: Wie bereits erwähnt, eine Sektion kann nur überzeugen und ist so stark wie deren Mitglieder, die hinter dessen Themen stehen. In diesem Zusammenhang möchten wir unsere Sektionsmitglieder ermutigen, wieder wacher am Verbandsgeschehen teilzunehmen. Letztlich bleibt uns oftmals nur die Ernüchterung, wenn wir erfahren, in welchen Arten und Formen sich Kollegen Sonderkonditionen ausbedingen, welche gemäss unserer Einschätzung ausschließlich dem Eigennutz dienen. Dass sich diese Konditionen oft völlig diametral zu den Anstrengungen unseres Berufsverbandes verhalten, ist leider Tatsache und selbstredend. Einige solcher «Flexibilitätsbezeugungen» sind uns auch 2010 im Hals stecken geblieben.
Dass der Vorstand der Sektion Bern gleichzeitig auch das OK GV 2010 Thun ist, war keineswegs beabsichtigt! Es ist uns aber gelungen dennoch einige Kollegen zum Mitmachen im OK zu gewinnen. Besten Dank
Berufsschuhe: Einige Kollegen haben sie schon erhalten, die schriftliche Ermahnung weil sie bei 35° die hohen Sicherheitsschuhe nicht getragen haben. Wir stellen dazu fest, jeder ist seines Glückes Schmied!
Datenschutz: Dass es in Luzern neu einen CLP gibt, der nur ähnlich heißt wie der Sektionspräsident VSLF Bern ist eigentlich nebensächlich. Der VSLF Sektion Bern möchte es jedoch nicht unterlassen, Geri Sigrist zu seiner Wahl zu gratulieren.
Der Inhalt von Mails, welche nun irrtümlich an mich gesandt werden, von Lf-Kollegen, die ihm zur Wahl gratulieren, gehören für mich jedoch in die Kategorie Duckmäuser, Leisetreter und ..s..k…c..r?! Das Erhalten von zum Teil vertraulichen Mails sei hier nicht speziell und nur am Rande erwähnt. Interessant sind diese zum Teil allemal.

Rücktritt Vizepräsident Martin Egli: Tinu hat entschieden, sich an der GV nicht mehr für eine weitere Amtszeit wiederwählen zu lassen. Wir bedauern seinen Entscheid, können diesen jedoch nachvollziehen. Die VSLF-Sektion Bern dankt Martin und seiner Frau Silvia für 9 Jahre souveräne und ausgezeichnete Arbeit im Vorstand der Sektion Bern. Wir werden mit Tinu einen Macher und Schaffer verlieren, aber genau so sicher sind wir uns, dass wir nun ein unbequemes und forderndes Mitglied gewinnen werden. Eine Nachfolge zu präsentieren, betrachte ich nachträglich als Parforceakt. Jedoch erfüllt es mich mit Stolz dass an der Sektions-GV ein Kollege zur Wahl antritt, welcher unser aller Vertrauen genießt und verdient.
Im Moment setzen wir die meisten Ressourcen in die VSLF-GV 2010 in Thun, um euch eine gelungene und erfolgreiche GV präsentieren zu können.
See you in Thun 12.03.2011

VSLF-Sektion Bern
Der Präsident
Gerhard Siegrist

Mitgliederversammlung vom 10.06.2010 in Zäziwil

Da verschiedene Geschäfte noch nicht abgeschlossen sind können sie hier nicht schriftlich dokumentiert werden. Die Versammlungsteilnehmer wurden mündlich orientiert.
Im Moment sind dies die aktuellsten Geschäfte in der Abteilung Z:
28 Dostozüge sind bei Stadler Rail AG durch die BLS bestellt worden.
In den **einzelnen Geschäften** ist noch nichts entschieden und der VSLF wird aktiv versuchen fürs Lokpersonal bestmögliche Lösungen zu erarbeiten.
Mitteilungen des Verbands-Präsidenten:
Pensionskasse BLS Ascoop/Symova: Zu diesem Thema teilte uns Hubert Giger mit, dass der VSLF auch eine Kandidatur für den Stiftungsrat Symova aufstellt, um im Stiftungsrat zu nehmen. Es wird dies in der Person von Karl Liechti, Lf Spiez, sein.
Aktuelle Mitgliederzahlen VSLF
Stand Aufnahme VSLF GAV BLS
Auch zu diesem Thema gibt es nicht viel neues, der SEV vertröstet uns auf Herbst 2010 und der transfair will uns erst bei Neu- oder Ergänzungsverhandlungen mit in die VG aufnehmen. Der VSLF hat transfair erneut angeschrieben, um auch sein Einverständnis für die Aufnahme des VSLF noch in diesem Jahr zu ermöglichen.
Mitteilungen von Martin Leu, Stv. Leiter Z, BLS AG:
Projekt Operating
Dies soll die Ressourcenlage und Planung, die Konjunkturmassnahmen, die Tagesprobleme, alles was Kommunikation betrifft und das SAP in der Anwendung derselben beinhalten. Hier wird auch versucht das «Planungs X» der heute verschiedenen Abteilungen der Lokpersonalplanung zu optimieren, um die heutigen Schnittstellen zu eliminieren. (Jahresplanung bei P/G, dann ZE und der laufender Dienst wieder bei P/G).
Operating ist im Moment nur ein Planungsauftrag, welcher anschliessend analysiert wird.
Beschlossen ist noch nichts und die Prozesse werden laufend weiterentwickelt. Entscheide werden frühestens im Spätherbst 2010 zu erwarten sein. Betroffen wären ca. 2/3 des Personals der BLS AG. Für das Lokpersonal würden die Auswirkungen trotzdem nur marginal sein.
Konjunkturmassnahmen
Im Moment sind noch immer 55 Lf zu viel bei der BLS. Ausgemietet sind 17 Lokführer (ca. 2,6%), der Rest hat Frei zuhause. Dies ist rein rechnerisch zu verstehen, denn der Abteilung Z wurde das Geld für 55 Stellen entzogen. Mit all den getroffenen Massnahmen kann der Personalbedarf ausgeglichen gestaltet werden und die 55 Stellen können erhalten werden. Gemäss heutigem Planungstand wird ca. Mitte 2013 der Bedarf mit dem Bestand ausgeglichen sein.
Zeitabrechnung
Diese muss ganz klar transparenter werden. Martin Leu versicherte uns, dass das Problem erkannt ist und auch angegangen wird, nur wird es in kleinen Schritten vorangehen. Vor allen das Visualisieren des Zeitmanagements bereitet grosse Mühe.
Zu diesem Thema entwickelte sich eine angeregte Diskussion.
Standort Luzern
Die BLS AG eröffnet einen Lokpersonalstandort Luzern. An diesem Standort wird ein ansprechendes Streckennetz angeboten. Im Moment haben sich bereits 15 Lokführer gemeldet, womit noch 7 Lokführer, damit der Anfangsbestand von 22 Lokführern erreicht ist.
elo/DIS
Das Gerät ist ein 10,1» hp Netbook mit Windows 7, einer 250GB Harddisk und einer Akkulaufzeit von ca. 8,5h. Die BLS rechnet mit hohen Kosten, alleine der EDV Unterhalt wird auf ca. 800.000.- CHF pro Jahr geschätzt.
Pausenraum Kerzers
In Kerzers steht in Kürze ein neuer Pausenraum zur Verfügung. Es konnte eine entsprechende Lokalität im Hotel Jura gemietet werden, welches sich ebenfalls unmittelbar beim Bahnhof befindet.
VSLF wieder an Präsidentenkonferenz
Martin Leu informierte uns, dass der VSLF an den Gesprächen über die Konjunkturmassnahmen 2011 im Juli 2010 wieder mit am Tisch sitzen wird. Über eine definitive Aufnahme wird die Leitung Z, anschliessend an diese Gespräche, entscheiden. Auch bestätigt er uns ein weiteres mal, dass die BLS AG nach wie vor an einer sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit mit dem VSLF interessiert ist und würde eine Unterschrift des BLS GAV begrüssen.

Wir bitten Euch, folgenden Kollegen ein ehrendes Andenken zu bewahren und Ihnen die letzte Ehre zu erweisen.
Nous vous prions d'honorer le souvenir des collègues suivants et de leur rendre un dernier hommage.
Vogliamo onorare la memoria dei nostri colleghi che ci hanno lasciato e rendiamo loro l'estremo saluto.

Theo Schnider	Hans Weber	Karl Ankele	Oskar Walker
* 13.5.1928	* 25.4.1928	* 24.4.1921	* 10.4.1918
† 6.4.2010	† 12.8.2010	† 15.6.2010	† 2.8.2010

In stiller Anteilnahme
Vorstand VSLF und alle Kollegen
Un recueillement silencieux
Comité central VSLF et tous les collègues
Dedichiamo loro qualche attimo di raccoglimento.
Il comitato centrale del VSLF e tutti i colleghi

Notizie in breve sull'Assemblea generale del 10.06.2010 a Zäziwil
Comunicazioni da parte del presidente di sezione:
Qui di seguito le questioni di maggiore attualità trattate dal reparto Z:
Dal momento che varie pendenze non sono ancora completamente evase, al momento non siamo in grado di documentarle per iscritto. I partecipanti all'assemblea sono tuttavia stati informati verbalmente.
- La BLS ha ordinato **28 treni Dosto** presso la Stadler Rail AG.

Per alcune questioni non sono ancora state prese delle decisioni definitive, ma il VSLF farà tutto il possibile per trovare le soluzioni migliori per tutelare il personale di locomotiva.
Comunicazioni da parte del presidente del sindacato:
- **Cassa pensioni BLS Ascoop/Symova**: A questo proposito, Hubert Giger ci ha comunicato che il VSLF intende presentare una candidatura per entrare a far parte anche del Consiglio di fondazione della Symova. Il delegato preposto sarà Karl Liechti, macchinista di Spiez.
- **Cifra attuale dei membri del VSLF**
- **Stato attuale circa la partecipazione del VSLF al CCL BLS**: Anche su questo argomento non ci sono molte novità; il SEV parla di autunno 2010, nel mentre transfair intende integrarci nella Comunità di negoziazione solo successivamente alle nuove trattative o a quelle complementari. Il VSLF ha nuovamente scritto a transfair per avere anche il suo consenso in merito ad una sua adesione ancora nel corso di quest'anno.

Comunicazioni da parte di Martin Leu, sostituto capo Z, BLS SA:
Project Operating
- Esso si occupa dello stato e della pianificazione delle risorse, delle misure congiunturali, dei problemi correnti, come pure di tutto ciò che riguarda la comunicazione e il sistema SAP. Qui si cerca anche di ottimizzare la „pianificazione X" dei vari reparti per la pianificazione del personale, al fine di eliminare le attuali interfacce (pianificazione annuale per V/M, ZE e i servizi attuali presso V/M).
- Operating attualmente consiste unicamente in un mandato che successivamente dovrà essere analizzato a fondo.
- Finora non si è ancora deciso niente, per cui i vari processi dovranno essere ulteriormente sviluppati. Dovremmo attenderci delle decisioni verso la fine dell'autunno 2010. Questo concernerebbe circa i 2/3 del personale della BLS SA. Le ripercussioni dovrebbero tuttavia essere solo marginali per il personale di locomotiva.

Misure congiunturali
- Al momento ci sono ancora 55 macchinisti in eccesso presso la BLS. In affitto ci sono 17 macchinisti (ca. 2,6%), nel mentre il restante personale non ha sede fissa. Questo va visto unicamente da un punto di vista matematico, dal momento che non è più stato concesso al reparto Z il denaro per la gestione dei 55 posti di lavoro. Grazie alla serie di misure adottate finora, gli effettivi del personale possono essere gestiti in modo equilibrato, per cui i 55 posti potranno essere mantenuti. In base alla pianificazione attuale, verso la metà del 2013 si potrà raggiungere un buon equilibrio tra il fabbisogno e gli effettivi del personale.

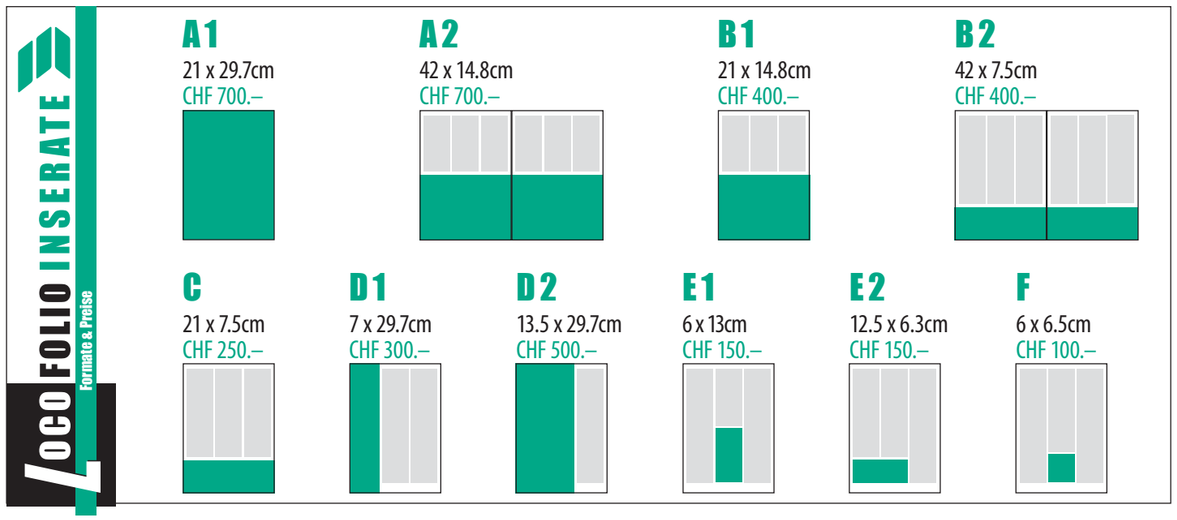
Calcolo dei tempi
- Chiaramente dovrà diventare più trasparente. Martin Leu ci ha assicurati che si è a conoscenza del problema e che lo si sta affrontando, anche se a piccoli passi. È in particolar modo la visualizzazione della gestione dei tempi a creare problemi non indifferenti.
- La discussione sull'argomento è attualmente molto accesa.

Sede di Lucerna
- La BLS SA aprirà a Lucerna una nuova sede per il personale di locomotiva, in grado di offrire un'allettante rete ferroviaria. Finora si sono già annunciati 15 macchinisti di locomotiva, per cui ne mancano ancora 7 per raggiungere il previsto numero iniziale di 22 macchinisti.

elo/DIS
- Si tratta di un Netbook hp 10,1" con Windows 7, hard disk da 250GB e ricarica della batteria di ca. 8,5 ore. La BLS prevede costi alquanto elevati; si stima che la sola manutenzione EDP si aggirerà intorno a 800'000.- CHF all'anno.

Locale pausa di Kerzers
- A Kerzers prossimamente il personale potrà disporre di un nuovo locale pausa. Si è potuto affittare un locale adatto presso l'Hotel Jura, che si trova nelle immediate vicinanze della stazione.

Il VSLF partecipa nuovamente alla Conferenza dei presidenti:
- Martin Leu ci ha comunicato che in luglio 2010 il VSLF parteciperà ancora una volta al dibattito sulle misure congiunturali 2011. La direzione Z deciderà in merito ad una sua integrazione subito dopo questi colloqui. Ci ha inoltre confermato nuovamente che la BLS SA è sempre interessata ad una collaborazione partenariale con il VSLF e che auspica una sua sottoscrizione del CCL BLS.

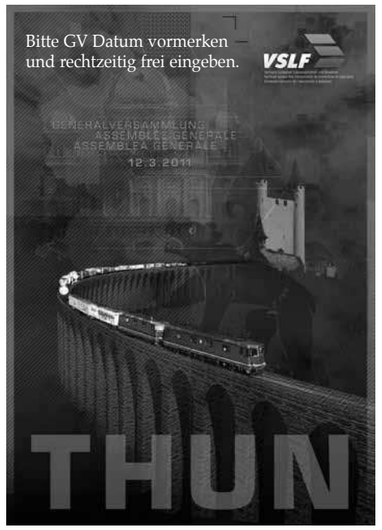


Goldgräberstimmung für jene die in einer Leitungsfunktion bei der SBB arbeiten dürfen, Katzenjammer, für diejenigen wie wir Lokführer, die immer wieder die alte Leier von «ZU TEUER» und «LEISTUNGSSTEIGERUNG» hören. Wieso diese zwei unterschiedlichen Wahrnehmungen? Ist der Lokführer etwa selber schuld, wenn er hinterfragt, wieso gerade er immer die Zielscheibe jeder Kostenwahrheit sein soll. Gleichzeitig aber werden ganze Armeen von neuen CLP rekrutiert. Sollte das regelmässige Weiterbefördern unserer Chefs in neue und noch besser bezahlte Lohnklassen an uns spurlos vorbei gehen? Ja, Chefs die 2-3 Jahre auf irgendeinem Posten gearbeitet haben, brauchen dringen eine neue Beförderung! In diesen 3 Jahren nahmen wir Lokführer aber einen Verlust der Rente in der Pensionskasse von fast CHF 1000 monatlich hin. Es darf sich jeder Lokführer selber ausrechnen, um welchen Betrag er bei der Pensionskasse betrogen wird. Wieso werden wir gezwungen, in der Pensionskasse SBB zu verbleiben, welche unser Vermögen schamlos vernichtete und dabei keiner der Chefs zur Verantwortung herangezogen wurde?! «Weiterbefördern» war die Devise der Leitung und «die Sanierung auf dem Buckel der Angestellten durchziehen»! Es gäbe hier noch eine lange Liste, welche die unterschiedlichen Wahrnehmungen aufzeigen könnte. Im Minutentakt wird bei den Lokführern abgerechnet, gleichzeitig aber betreiben viele ein «Homeoffice» oder sind während der Arbeitszeit auf dem Heimweg oder bereits zuhause. Ja, die Kultur von Arbeiten und Arbeitszeiten ist bei den Vorgesetzen ganz unterschiedlich wahrnehmbar. Drücke bei den Lokführern jede Minute aus der Zitrone und verteile den davon erwirtschafteten Ertrag wieder in der Führungscrew des Unternehmens. So lautet die Devise von Meier & Co!
Einfach wegschauen und sich etwas vorgaukeln --- ich habe ja Arbeit! Ja, viele unserer Kollegen gehen diesen Weg und haben innerlich gebrochen mit der SBB. Die Ergebnisse der Personalumfragen, welche seit Jahren im Keller herum dümpeln, haben noch keine Verbesserungen hervorgebracht. Die heutige Wertschätzung heisst, als anonyme Nummer mit Kostenanalyse und Leistungssteigerung verbucht und verwaltet zu werden. Immer wird dem Lokführer der Lohn vorgehalten. Schade ist nur, dass genau jene Vorgesetzten nicht in den Spiegel schauen und sich fragen, was sie mit ihrem Lohn dazu beitragen. Der Lohn als Lokführer ist in der Hierarchie der Lohnpyramide der SBB in der unteren Hälfte anzutreffen. Doch Tatsache ist, Rechnungen und Lebenshaltungskosten werden nun einmal mit dem Lohn bezahlt. Dies sollte sich die obere Hälfte der Lohnempfänger einmal hinter die Ohren schreiben!
Fazit eines Berufsverbandes VSLF: Wer sich aufgibt, gibt denen Recht, welche immer noch viel Saft in der Zitrone wittern. Diese werden nicht locker lassen und weiter pressen, soweit, bis jeder - ja wirklich jeder massiv leidet und Folgen davon bis ins Familienleben hinein trägt. Lassen wir dies nicht zu! Wehren wir uns und machen wir keine gewerkschaftlichen Pausen. Sie werden schamlos ausgenützt. Jeder Lokführer trägt nebst der täglichen Verantwortung auch dazu bei, wie das zukünftige Arbeitsumfeld aussehen wird. Darum, jetzt erst recht, gemeinsam stark!

Jahresrückblick 2009-2010 der Sektion Luzern-Gotthard
Ein Rückblick auf ein anstrengendes Jahr, mit dem Höhepunkt der VSLF-GV im März in Luzern - dies wäre in einem Satz der Jahresbericht. So kurz aber ist diese Rückblende nur für jene Mitglieder, welche leider immer wieder glänzen durch Abwesenheit. Viele interessieren sich nur noch beiläufig für die gewerkschaftliche Arbeit. Dabei war das Jahr geprägt durch viele Aktivitäten des Vorstandes und der Sektion. An der letzten Sektions-GV in Goldau wechselte das Präsidium vom langjährigen Präsidenten Hansruedi Niederhäuser an den neuen Präsidenten Joe Brunner. Hansruedi, wir danken dir recht herzlich für deine Arbeit, welche nicht immer einfach war. In einer schwierigen Zeit der Umstrukturierungen, dem ständigen Druck auf die Lokführer, effizienter zu arbeiten, mit Sprachzertifikaten, Rayonverkleinerungen und dem stetig wachsenden Desinteresse der Mitglieder, war das Führen der Sektion Luzern-Gotthard nicht einfach. Dafür, dass du Hansruedi den Kopf nicht hängen gelassen hast, dankt dir die Sektion.
Letztes Jahr im November waren wir mitten in der Vorbereitung der Generalversammlung des VSLF in Luzern. Ein tolles und auch hochmotiviertes Team arbeitete daran, eine gute und auch schöne GV dem VSLF bereitzustellen. Als OK-Präsident wusste ich, dass eure Arbeit immer ein 100%-Einsatz war und die GV im Hotel Schweizerhof kommen konnte. Und der Tag der Vorbereitungen kam am 13. März 2010 und der Einsatz wurde belohnt. Alles klappte so wie wir es planten. Viele positive Echos von Verbandseite, Mitgliedern, aber auch von vielen Partnern des Begleitprogramms. Viel Lob, welches ich gerne an das OK weiter gebe. So macht Arbeit Spass!
Kurzer Terminkalender des Vorstandes / Präsidenten der Sektion Luzern Gotthard im Jahre 09/10:
7 OK-Sitzungen für GV 2010
11. Januar Vorstandssitzung beim Präsi
13. März GV in Luzern VSLF
30. März Sozialpartnersitzung in Luzern
10. Mai Vorstandssitzung beim Vizepräsidenten Beat Rüfenacht in Silenen
19.Mai Verbandsvorstandssitzung
22. Juni Mitgliederversammlung in Goldau & Nachmittags Besichtigung Altstadt Zug
24. Juni Sozialpartnersitzung in Luzern
13.+14. Oktober Koordinationssitzung VSLF-Vorstand
19.-21. Oktober Vorstandssitzung «wie weiter» in Bratsch/VS im Chalet von Joe
29. November Sektions-Generalversammlung in Luzern / Café SOWIESO
Daneben hatte ich viele Telefonate und Gespräche mit Mitgliedern, welche nebst Problemen auch Positives berichteten. Mir fehlte in diesem Jahr einzig den Kontakt zu vielen Mitgliedern, welche immer ihren Beitrag bezahlen, aber sich kaum gewerkschaftlich engagieren. Ist das Umfeld der Arbeit als Lokführer euch nicht mehr wichtig? Gebt euch doch wieder einmal einen Ruck und nehmt wieder aktiv teil an der Gestaltung eures Arbeitsplatzes und Umfeldes.

So schaue ich gerne auf die geleistete Arbeit zurück und freue mich auf den Kontakt mit euch. Zum Schluss möchte ich noch meinen Vorstandsmitgliedern für ihre Mithilfe danken, denn ohne sie ginge es nicht.
Wir suchen wieder neue Vorstandsmitglieder!

Joe Brunner
Sektionspräsident Luzern-Gotthard

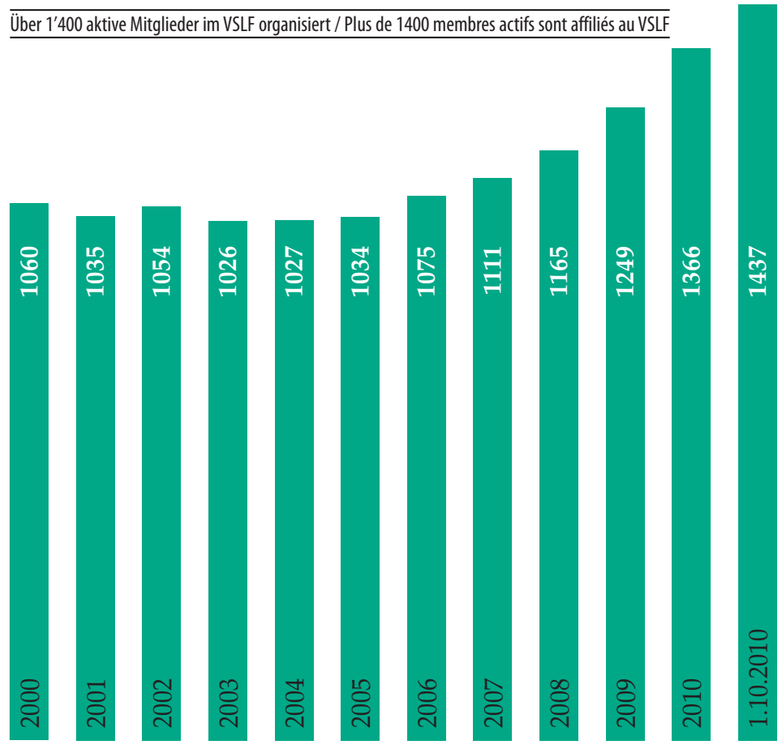


Geschätzte Kollegen
Es ist schon fast ein Jahr her, seit meinem Amtsantritt als Vize-Präsident P der Sektion Ticino. Ich muss zugeben, dass es teilweise leichte, teilweise schwierige Probleme zu lösen gab. Ich bin mir bewusst, dass in der ganzen Schweiz im Bereich der Lokführer viele Veränderungen anstehen, teilweise zu unseren Gunsten, viele andere von fragwürdigem Interesse.
Wir sind zunehmend mit Vorgesetzten konfrontiert, welche massive finanzielle Einsparungen vornehmen wollen und nichts von unserem Beruf wissen. Zudem haben wir immer weniger Zeit für unsere Aufgaben zur Verfügung.
Dies ist sicherlich nicht der richtige Weg um die Zufriedenheit der Lokführer zu steigern.
Eine mögliche Lösung wäre, wenn es ein ernsthaftes, schwerwiegendes Problem zu lösen gibt, dass Gespräch auch mit den anderen Gewerkschaften vertieft zu pflegen. Sinnvoll wäre auch eine größeres Mitsprache gegenüber unserer Unternehmung. Es ist klar, dass dieser Weg schwierig ist, jedoch nicht unmöglich. Offensichtlich haben wir Manager an die Spitze, die offensichtlich dazu neigen, Geld zu sparen und es ist sehr schwierig, diesem Trend entgegenzuwirken.
Aus diesem Grund bin ich der Meinung, müssen wir uns mehr Gehör verschaffen, damit wir zu unseren Rechten kommen. Wir dürfen auch die internen Probleme vom jeweiligen Depot nicht vernachlässigen. Berücksichtigt man dieses erste Jahr für die Einarbeitung, werde ich mich bemühen die anfallenden Probleme in Zukunft zu lösen. Trotz der guten Kommunikation des Verbandes und den Bemühungen und den großen Anstrengungen die Probleme in den Griff zu bekommen, hört man allzu oft den Satz: «*Aber was macht die Gewerkschaft???*» Es ist unbedingt notwendig, etwas zu unternehmen.
Abschließend danke ich allen für die Zusammenarbeit im Jahr 2010.

Mario Cigardi
Vizepräsident Sektion Ticino P
Italiano: pagina 83

1400+

Über 1'400 aktive Mitglieder im VSLF organisiert / Plus de 1400 membres actifs sont affiliés au VSLF



Im Juni 2010 hat der VSLF die 1400-Grenze der aktiven Mitglieder überschritten, dies nachdem bereits im Sommer 2009 das tausendste Mitglied bei der SBB begrüsst werden konnte.
Der erfreuliche Mitgliederzuwachs ist zurückzuführen auf die konsequente Vertretung des Lokpersonals und das beharrliche Hinwirken auf Verbesserungen in allen Bereichen. Leider ist der Erfolg der Arbeit des VSLF oftmals einzig das Verhindern von Verschlechterungen, was die Basis aber durchaus auch anerkennt.
Der VSLF ist am Puls der Lokführer, da alle Mitglieder im Vorstand und in den Sektionsvorständen aktive Lokführer und somit vor Ort erreichbar für alle Kollegen sind.

Zum Erfolg beigetragen haben ebenfalls die Klassenbesuche mit professionellen Präsentationen durch unseren Artdirector Stephan Gut (Präsident Sektion Ostschweiz).
Insbesondere der konsequente Einsatz für die jungen Kolleginnen und Kollegen trägt Früchte und immer mehr Junge schenken dem VSLF das Vertrauen.
Die Zahlen bestärken uns in unseren Tun und Handeln. Ein Dankeschön an alle.

Für den Vorstand VSLF
Hubert Giger
Präsident VSLF

Le VSLF a dépassé le seuil des 1400 membres actifs en juin 2010. Rappelons que le nombre de 1000 mécaniciens actifs aux CFF avait été atteint en été 2009.
La progression réjouissante du nombre de membres est à imputer à la représentation conséquente des mécaniciens et à la pression acharnée en vue d'une amélioration dans tous les départements. Malheureusement, le résultat du travail du VSLF se limite parfois à limiter les dégâts! Ce travail est toutefois aussi apprécié par la base.
Le VSLF est au plus près des mécaniciens car tous les membres du comité et des comités de sections sont eux-mêmes mécaniciens actifs, ce qui les rend atteignables sur place en tout temps par leurs collègues.
Les visites de classes ont aussi contribué à notre succès avec des présentations professionnelles élaborées par notre Artdirector Stephan Gut (Président de la section Ostschweiz).
L'engagement conséquent en faveur des nos jeunes collègues porte ses fruits et de plus en plus de jeunes font confiance au VSLF.
Ces chiffres nous confortent dans notre façon de faire et dans nos actions. Un grand merci à tous.

Pour le comité VSLF
Hubert Giger
Président VSLF