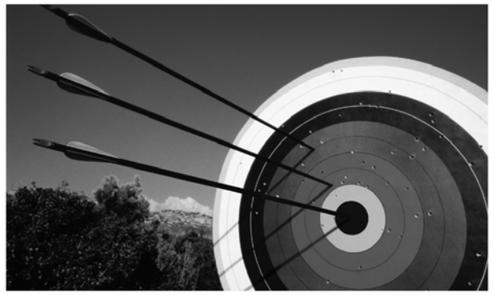
Exklusives Mitgliederangebot: privaLex®

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

Daniel Hurter, Redaktor Loco Folio

Ob dieser Satz auch eine Wertung erzielt, steht in den Sternen. Der Einleitungssatz des letzten Editorials erreichte immerhin die Wertung «Der richtigste Satz». Dies kann im Artikel «Wie uns andere sehen» in diesem Heft nachgelesen werden. Nebst dieser Nabelschau berichten wir in dieser Ausgabe natürlich auch über verschiedene Themen, welche das Lokpersonal beschäftigen. Auch wenn wir immer noch in der ersten Hälfte des Jahres stehen, wissen wir jetzt schon, dass 2013 für uns als eher bewegtes Jahr in die Geschichte eingehen wird. Mehr als die Serie von Zwischenfällen auf dem SBB-Netz zu Anfang Jahr beschäftigt uns die Erkenntnis, dass nun auch in der Schweiz Lokpersonal vom Stellenabbau betroffen ist. Noch wissen wir nicht, wie die Zukunft der Kollegen von der BLS aussieht, die wegen des Wechsels von DB-Schenker-Leistungen zu SBB Cargo ihre Stelle verlieren werden. Und ebenso unklar ist das Schicksal der SBB-Depotstandorte Brig und Sargans wegen der (möglichen) Übernahme von bisher durch die SBB erbrachten Regionalverkehrsleistungen durch BLS, SOB und THURBO. Im Gegensatz zu den osteuropäischen Ländern, wo Entlassungen von Lokführern wegen des dramatischen Bedeutungsverlusts der Eisenbahn beinahe zur Tagesordnung gehören, sind die Probleme in der Schweiz vor allem hausgemacht. Wir berichten darüber in verschiedenen Artikeln.

Ein weiteres Thema in diesem Heft ist die Personalzufriedenheit bei den SBB. Seit der Umfrage von 2010 ist diese gestiegen. Über die Ursache dieses Anstiegs kann gerätselt werden. Liegt sie vielleicht darin, dass viele der Unzufriedenen mit den Füssen abgestimmt haben und die SBB in der Zwischenzeit verlassen haben?
Wir berichten auch über die alltäglichen Absurditäten innerhalb der (nach wie vor) staatlichen SBB, die ganz nach diesem Zitat handeln: «Jede staatliche Organisation entwickelt ein Eigenleben, bläht sich auf und verbraucht den grössten Teil der Mittel zur Selbsterhaltung.»
Unseren Leserinnen und Lesern wünschen wir eine anregende Lektüre.

STADLER
Clevere Lösungen auf der Schiene

Auf der Schiene der Zeit!

Stadler Rail Group
Ernst-Stadler-Strasse 1
CH-9565 Bussnang, Schweiz
Telefon +41 (0)71 626 21 20
stadler.rail@stadlerrail.com

www.stadlerrail.com

Die Stimme des Präsidenten

Hubert Giger, Präsident VSLF

Geschätzte Kolleginnen und Kollegen
Als ich am Ostermontag, 1. April, um 22 Uhr einen Telefonanruf vom CEO der BLS, Herrn Guillelmon, erhalten habe mit der Botschaft, dass die BLS Cargo einen grossen Teil des Güterverkehrs über den Gotthard auf Ende Jahr verlieren werde, dachte ich mir: «Jetzt ist es soweit. Auf einen Schlag werden etwa 50 bis 60 Lokführer ihre Arbeit verlieren und es wird Entlassungen geben.» Sofort rechnete ich mir aus, wie die DB Schenker die Lokführerleistungen von Deutschland aus mit einem damit beauftragten Schweizer Eisenbahnverkehrsunternehmen bewerkstelligen könnten – für uns ein Worst-Case-Szenario.
Am nächsten Tag um 10 Uhr informierte SBB Cargo, dass sie diesen Verkehr über den heiligen Berg übernehmen werden. Also doch kein Schlimmster-Fall-Szenario, da die Leistungen immerhin in der Schweiz verbleiben. Der VSLF hat im Mai Informationsveranstaltungen für die BLS-Kollegen organisiert und ist in laufendem Kontakt mit allen Bahnen. Selbstverständlich werden wir auch bei der Erarbeitung eines Sozialplans mitverhandeln. Wer hätte beim Inkrafttreten des ersten BLS-GAV im Jahre 2005 gedacht, dass das Fehlen eines Kündigungsschutzes aus wirtschaftlichen Gründen so schnell Folgen haben wird? Wir waren damals allein mit dieser Forderung und haben konsequent die Unterzeichnung des GAV abgelehnt.
Was lernen wir aus den Geschehnissen im Güterverkehr am Gotthard? Die Liberalisierung im Güterverkehr ist Tatsache und spätestens mit der Eröffnung der NEAT 2016 ist es jederzeit möglich, vom benachbarten Ausland heraus durch die Schweiz zu fahren. Seit längerer Zeit bearbeiten wir im VSLF-Vorstand die Themen Entsendegesetz und SECO-Vorgaben (Staatssekretariat für Wirtschaft) zum grenzüberschreitenden Lokführereinsatz. Wir bleiben dran, doch dürfen wir nicht zu viel erwarten. Weitere Baustellen in Bezug auf Lokführerstandorte sind die Region Chur/Sargans im Hinblick auf die S-Bahn St. Gallen und in Brig der Kampf zwischen SBB und BLS um die Leistungen durch den Simplontunnel nach Domodossola. Auch hier sind Gespräche mit den Bahnen am Laufen und der VSLF bringt sich aktiv ein, um für die Lokführer gute Lösungen zu finden.
Grundsätzlich muss festgehalten werden, dass Lokpersonal in der Schweiz nach wie vor ein rares Gut ist. Allein bei den SBB werden in den nächsten 15 Jahren rund ein Drittel aller 29 000 Angestellten pensioniert (gemäss Geschäftsbericht SBB bereits bis 2017; dies dürfte aber ein Druckfehler sein). Originaltext im SBB-Geschäftsbericht: *Qualifizierter Nachwuchs und gut ausgebildete Fachkräfte bleiben bei der SBB deshalb gefragt: vor allem in den Bahn-, Ingenieur- und Informatikberufen sowie bei den mechanischen oder elektronischen Handwerksleuten und beim Büropersonal. In diesen Funktionen sucht die SBB Personal.* Lokpersonal zählt wohl zu den Bahnberufen.
Sollten junge und fähige Menschen für unseren Beruf motiviert werden, zählen die Arbeitsbedingungen und die Entlöhnung. Den Anforderungen und der Qualität des Lokpersonals wird wieder vermehrt Beachtung geschenkt, wozu auch unsere permanenter Druck auf allen Ebenen beigetragen hat und was nach den Unfällen der letzten Zeit nur eine logische Konsequenz ist. Der Arbeitsmarkt beim Lokpersonal beginnt zu spielen und dies muss nicht nur zu unseren Ungunsten sein. Unsere Aufgabe ist die Kontrolle der Einhaltung der vereinbarten Spielregeln und der Erhalt des Niveaus. Die geplante offizielle Anerkennung des Lokomotivführerberufs als Zweitausbildung durch das SBFI, Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (ex. BBT), wird diese Bestrebungen unterstützen.
Nach den diversen glimpflich verlaufenden Unfällen seit Anfang dieses Jahres kam auch das Thema mit den ununterbrochenen fünfstündigen Lenkzeiten erneut zur Sprache. Die Problematik ist bekannt und unsere Forderungen auch. Nicht zuletzt geht es hier neben der Sicherheit auch um die Gleichbehandlung im Betrieb und schlicht um Anstand.
Aussagen der SBB in der Presse, dass die fünf Stunden am Stück bei rund 10 bis 15% der Touren des Lokpersonals ein reales Problem darstellen, decken sich mit unserer Wahrnehmung. Hier stellt sich die Frage, warum diese Dienste nicht angepasst werden. Wartet man auf die nächste Papstwahl? Offenbar müssen wir in den BAR-Verhandlungen wieder komplizierte Vorgaben und betriebsfeindliche Limiten fordern, worauf uns wie immer der Untergang des Konzerns prognostiziert wird. Werden aber die Grenzen der Sicherheit konsequent ausgenutzt, müssen wir in der Folge die Limiten neu setzen.
Wir brauchen Lösungen für anständige Dienste und keine Ernährungstipps, die bei unseren unregelmässigen Arbeitszeiten eher als Hohn empfunden werden. Der Personalchef der SBB steht persönlich gerade, dass die SBB ein sozialer Arbeitgeber bleibt. Möge er die Kraft haben, dies auch durchzusetzen.
Zum Schluss etwas Erfreuliches: Ein Kollege bei der BLS in Erstfeld verbrachte infolge eines Krankheitsfalls in der Familie viel Zeit zuhause bei den Kindern und geriet mit der Arbeitszeit massiv ins Minus. Die VSLF-Sektion BLS hat eine Zeitsammelaktion für den Kollegen organisiert und nach Koordination mit der BLS konnten dem Kollegen zehn Arbeitstage gutgeschrieben werden.
Und es gibt sie also doch, die gelebte Solidarität. Und es gibt auch ihn, den aktiven Berufsverband der Lokomotivführer der Schweiz. Immer gut Profil und danke für eure Treue zum VSLF.

Euer Präsident
Hubert Giger

Alles in *einem*.
Für Familien und Paare.

Gemeinsam unterwegs mit UBS Family, der umfassenden Banklösung für alle Bedürfnisse rund ums Zahlen, Sparen, Finanzieren, Vorsorgen und Anlegen. Profitieren Sie zudem von attraktiven Vorteilen mit dem Bonusprogramm UBS KeyClub und einmaligen Freizeitangeboten dank der Partnerschaft mit Schweiz Tourismus.

Erfahren Sie mehr in jeder UBS-Geschäftsstelle, unter 0848 848 052 oder auf **www.ubs.com/family**

Wir werden nicht ruhen UBS

www.ubs.com

© UBS 2012. Alle Rechte vorbehalten.

Generalversammlung VSLF in Bern

Referat von Hubert Giger, Präsident VSLF

Geschätzte Gäste unserer GV
Sehr geehrte Damen und Herren der Presse
Liebe Kolleginnen und Kollegen

Der Verband Schweizer Lokomotivführer und Anwärter wurde 1876 als einer der ersten Berufsverbände in der Schweiz gegründet – also vor 136 Jahren. Unter Berücksichtigung eines Unterbruchs von 1933 bis 1957 dürfen wir auf 113 Jahre Verbandsgeschichte zurückschauen.
Unsere Generalversammlung hat sich zu einem fixen Punkt in der Agenda vieler Verantwortlicher bei den Bahnen, Behörden und Weiteren entwickelt. Das freut uns und darauf dürfen wir stolz sein.
Als Erstes lassen Sie mich bitte, wie alle Jahre, erklären, warum von über 1600 Aktivmitgliedern im VSLF nur gegen 170 hier anwesend sind. Rund 70% meiner Kolleginnen und Kollegen sind heute und jetzt auf ihrer Arbeit.
Von den möglichen 480 Mitgliedern haben folglich über 30% den Weg aus allen Landesteilen an unserer Generalversammlung gefunden. Und das an einem der wenigen Samstage im Jahr, an den wir arbeitsfrei haben. Das zeigt das Interesse unserer Mitglieder an unserem Berufsverband und deren Arbeit. Danke an meine Kolleginnen und Kollegen.

GAV
Bei einem ersten Telefongespräch mit Herrn Daum im Zuge der Vorbereitungen zu dieser GV kam unser Gespräch auf das Thema Gesamtarbeitsvertrag (GAV). Ich erwähnte gegenüber Herrn Daum, dass ein GAV noch so gut sein kann, er aber seinen Wert verliert, wenn wir für dessen Einhaltung kämpfen müssen. Ich spürte sein Erstaunen darüber. Und ich war sehr erstaunt, dass er erstaunt war.
Es ist nicht unbedingt so, dass die Regelungen in den GAV nicht eingehalten werden, aber sie werden teilweise sehr phantasievoll ausgelegt und umgangen. Wenn z. B. ausgehandelt wird, dass eine Regelung nur bei Dunkelheit gilt, so wird einfach eines schönen Tages behauptet, dass es im Bahnhof ja eine Beleuchtung hat und es somit nicht dunkel ist. Wenn die beiden Parteien nicht dasselbe Grundverständnis haben und die Auslegung von logischen Grundsätzen bis ins Detail festgehalten werden muss, belastet dies die Sozialpartnerschaft unnötig. Es sollte nicht unser Interesse sein, Anwälte und Schiedsgerichte zu beschäftigen. Das Aufrufen der Schiedsgerichte und Aufsichtsbeschwerden erfolgt immer erst als letzte Konsequenz nach dem Ausschöpfen aller Gesprächsmöglichkeiten. Und wir erhielten bisher immer recht.
Wir attestieren, dass im obersten Teil der Hierarchien erste positive Tendenzen in Richtung einer guten und gelebten Sozialpartnerschaft festzustellen sind. Diese Verbesserungen werden aber durch das Handeln der mittleren Hierarchieebenen nur zu oft neutralisiert.
Im Zusammenhang mit dem Projekt Wandel Zugführung bei SBB Personenverkehr haben wir zusammen mit den SBB festgestellt, dass eine gemeinsame Produktion der Lokführerleistungen mit Regional- und Fernverkehr günstiger ist als eine Aufteilung des Lokpersonals. Wir haben sogar errechnet, dass eine integrale Planung aller Lokführerleistungen der SBB und der Tochterfirmen Thurbo, TILO und RegionAlps noch effizienter und somit für Bund und Kantone noch günstiger wäre. Mit Erstaunen stellen wir fest, dass trotz

unserer gemeinsamen Ergebnisse weitere Aufteilungen der Produktion – also des Lokpersonals – geplant sind; wie z. B. bei der CEVA in Genf! Das macht ökonomisch keinen Sinn. Die Zusammenlegung des Lokpersonals für die zu produzierenden Zugsleistungen würde für die öffentliche Hand, für die Unternehmungen und auch für uns Lokführer nur Vorteile bringen. Also eine Win-win-win-Situation. Wenn mit bestehenden Synergien weiterhin so fahrlässig umgegangen wird, muss ernsthaft die Frage gestellt werden, ob die Mittel der öffentlichen Hand wirklich effizient eingesetzt werden. Die Erhaltung von Verwaltungen ist wohl nicht das, was der Besteller sich von den SBB erhofft.

Für uns als Sozialpartner stellt sich in diesem Zusammenhang noch eine ganz andere Frage: Warum bitte sollen wir weiterhin Projekte begleiten, wenn kosteneinsparende Ergebnisse keine Korrekturen auslösen? Ich frage den Unternehmer Herrn Giezendanner, ob sich eine Unternehmung im freien Wettbewerb so etwas leisten kann.

Im Krieg gilt die Devise: Die Wahrheit stirbt zuerst. Und bei allem Respekt, auch wir können von solchen Vorkommnissen berichten. Oftmals wird von uns erwartet, dass wir in Verhandlungen alle Ideen der Gegenpartei akzeptieren. Weil sonst die Eisenbahn stirbt. Oftmals wird von uns erwartet, dass wir mithelfen, die Ideen der Gegenpartei so zu formulieren, dass wir sie selber glauben. Weil sonst die Eisenbahn stirbt. Und oftmals wird von uns nichts erwartet – nur zuhören. Zwei Tage später lesen wir, dass wir massgeblich beteiligt waren an der Durchsetzung dieser oder jener unpopulären Massnahme.

Wir sind als loyale Angestellte der Unternehmung und somit dem öffentlichen Verkehr verpflichtet – nicht den sich konkurrenzierenden Abteilungen. Damit die Eisenbahn nicht stirbt.

Genauso entspricht die öffentliche Aussage einer ehemaligen SBB-Verwaltungsrätin aus Genf, die den VSLF als frauenfeindlich betitelte, weil wir das System der Teilzeit-Lokführerausbildung bemängelten, nicht der Wahrheit. Ob diese Aussage aus mangelnder Fachkenntnis oder wegen ideologischer Grundsätze erfolgte, wissen wir nicht. Tatsache ist, dass der Frauenanteil beim SBB-Lokpersonal etwa 2,3% beträgt, der Frauenanteil bei den VSLF-Mitgliedern hingegen 3,1% – dies zu meiner persönlichen Freude.

Wimmis

In diesem Jahr feiert die BLS und mit ihr unsere Sektion BLS das 100-jährige Bestehen. Wir gratulieren an dieser Stelle offiziell herzlich zu diesem runden Geburtstag. Als neuesten Wurf konnte die BLS die neuen Doppelstock-Triebzüge von Stadler Rail in Betrieb nehmen. Ein fürwahr schönes und starkes Fahrzeug, das auch unsere Agenda dieses Jahr ziert. Schöne und starke Fahrzeuge sind teuer, wie festgestellt wurde. Und es ist ein Zug, der im Gegensatz zu den vergleichbaren Zügen der SBB zwei statt nur ein WC aufweist; zwar ohne Klebefolie für 14 Millionen Franken, aber mit Wickeltisch.

Der VSLF ist seit ziemlich genau einem Jahr offizieller Sozialpartner der BLS AG.

Es liegt nicht in unserem Interesse, gegen Bahnen vorzugehen. Wir erfüllen einzig unsere Aufgabe als Vertreter des Lokomotivpersonals.

Wir vertreten über 200 Lokführerinnen und Lokführer bei der BLS, was etwa 7,2% des gesamten Personalbestands ausmacht. Nach meinen Informationen hat sich die junge Sozialpartnerschaft bisher als gut erwiesen, obwohl oder gerade weil nicht unerhebliche Probleme gemeinsam zu bewältigen waren und sind – Stichwort Gipfelstürmer.

Ich weiss: Der VSLF hat gegen aussen ein bestimmtes Image. Und genau dieses Image trifft auch zu. Wir sind nicht da, um geliebt zu werden. Doch der VSLF ist auch ein konstruktiver und verlässlicher Sozialpartner. Und wir sind die Partei am Verhandlungstisch, die direkt von der Basis kommt, die Problematik des Eisenbahnbetriebs bestens kennt und auch Lösungen einbringt. Zum Wohle aller Eisenbahner. Dies wird uns vom Gegenüber auch so attestiert.

Aktuell beschäftigen wir uns mit dem Eisenbahnunfall bei der BLS in Wimmis, der sich im Jahre 2009 ereignete und bei dem eine Reisende mittelschwer verletzt wurde. Der Lokführer ist angeklagt, mit offener Türe abgefahren zu sein. Im Untersuchungsbericht der schweizerischen Unfalluntersuchungsstelle SUST wird als Unfallursache festgehalten: Der Zug war zu lange und das Perron zu kurz. In den Vorschriften des BAV an die Bahnen ist dies untersagt, sofern die Bahn nicht Sicherheitsmassnahmen ergreift wie z.B. die Begleitung des Zugs durch Zugpersonal. Solche Massnahmen wurden aber erst nach dem Unfall ergriffen und trotzdem ist einzig der Lokführer angeklagt. Warum hat die Staatsanwaltschaft des Kantons Bern nicht auch die Eisenbahn-Verkehrsunternehmung EVU und die Aufsichtsbehörde angeklagt, die durch ihre Betriebsführung laut SUST mitverantwortlich am Unfall waren? Der VSLF als der Berufsverband der Lokomotivführer wird zukünftig auch die Verantwortlichkeiten der Eisenbahn-Verkehrsunternehmungen und der Aufsichtsbehörde bei solchen Vorkommnissen einfordern.

Bereits steht der Gedanke im Raum, dass beim zu langen Unfallzug von Wimmis der Lokführer die Fahrt nicht hätte antreten dürfen. Sollten also wir Lokführer die Ausführungsbestimmungen für die Betriebsführung an die EVU einhalten müssen, führen wir dies gerne aus. Wir halten in diesem Fall vorsorglich jetzt schon fest, dass dies nicht eine Arbeitsverweigerung im Sinne des Arbeitsvertrags darstellen würde, sondern die Umsetzung der Vorschriften des BAV an die EVU durch das Lokpersonal.

Es liegt nicht in unserem Interesse, gegen Bahnen vorzugehen. Wir erfüllen einzig unsere Aufgabe als Vertreter des Lokomotivpersonals. So haben wir mit der SBB diverse Geschäfte offen. Hier seien die bevorstehenden Verhandlungen über die bereichsspezifischen Arbeitszeitregelung (BAR) bei SBB Personenverkehr erwähnt. Warum das Zugpersonal nach 4,5 Stunden seine Arbeit unterbrechen kann und das Lokpersonal erst nach 5 Stunden, stellen wir aus Sicht der Gleichbehandlung in der Unternehmung und aus dem Gesichtspunkt der Sicherheit zur Diskussion.

Und aktuell läuft ein vom VSLF angestrengtes Schiedsgerichtsverfahren bei der Thurbo AG infolge nicht gewährter Dienstübergabezeiten auf der Lok. Eine Dienstübergabe ist, wie jedem der hier Anwesenden bestens bekannt, in den eidgenössischen Fahrdienstvorschriften FDV unter 300.13 Artikel 2 Ziffer 2.1.2 vorgeschrieben und folglich auch auszuführen. Für diese Arbeit ist Zeit zu gewähren, auch im Interesse der Sicherheit.

Zum Thema «Arbeiten in der Freizeit gegen Zeitgutschrift» ist vom VSLF beim BAV eine Aufsichtsbeschwerde wegen Verstosses gegen das Arbeitszeitgesetz AZG gegen die SBB eingereicht worden. Wir haben den Entscheid des BAV am 13. März 2012 mit einer Aufsichtsbeschwerde gegen das BAV an das UVEK weitergezogen. Seither warten wir auf den Entschied des UVEK. Diese Aufsichtsbeschwerde hat für den VSLF Präjudizcharakter.

Eisenbahnunfälle

Die Entgleisungen und Unfälle seit Anfang dieses Jahres haben die SBB veranlasst, vor 14 Tagen eine Pressekonferenz einzuberufen. Es wurde auch die Frage nach der Überlastung der Lokomotivführer gestellt. Von Seiten der SBB wurde, wie zu erfahren war, darauf hingewiesen, dass die Lokführer im Fern- und im Regionalverkehr eingesetzt werden und wir somit genügend Abwechslung hätten und nicht immer dieselben Strecken befahren müssen. Es gebe also keine Anzeichen von Überlastung.

Diese Aussage ist falsch. Und sie widerspricht den von der SBB und anderen Bahnen verfolgten Tendenzen. Als Beispiel sei das neu geschaffene und unwirtschaftliche Regionalzugdepot in ZürichAltstetten, direkt neben dem Abstellfeld der Fernverkehrszüge, erwähnt. Die Problematik neuer Tochterfirmen im Regionalverkehr mit getrennter Produktion habe ich bereits erwähnt. Der VSLF wird diese Aufteilung der Lokführerleistung mit allen Mitteln zu verhindern wissen, auch im Interesse der Sicherheit.

Erneut weisen wir darauf hin, dass die effektive Lenkzeit mit jedem Fahrplanwechsel neue Spitzenwerte erreicht.

Bemerkenswert ist, dass von Seiten der SBB das erste Mal offiziell ein Zusammenhang zwischen Abwechslung resp. Monotonie und Sicherheit anerkannt wird. Zusätzlich wurde zugesagt, dass die Lokführersituation ohne Tabu zu überprüfen sei. Und genau hier stellt sich die Frage, ob analog zum Projekt Wandel Zugförderung die Umsetzung der Ergebnisse an den Kosten scheitert und die Erkenntnisse lediglich dem Gestalten von PowerPoint-Präsentationen dienen.
Erneut weisen wir darauf hin, dass die effektive Lenkzeit mit jedem Fahrplanwechsel neue Spitzenwerte erreicht. Zudem ist die Belastung während der Fahrt selber wegen höherer Geschwindigkeiten und grösseren Beschleunigungsvermögens der Fahrzeuge ebenfalls gestiegen. Dies sind Tatsachen und keine gefühlten Ungerechtigkeiten. Die Aufsichtsbehörde BAV wie auch die Eisenbahnunternehmungen sind mit in der Verantwortung, dem entgegenzuwirken.
Gleichzeitig wird in Boulevardblättern und Eisenbahn-Gewerkschaftszeitungen die Frage gestellt, ob es denn in Zukunft überhaupt noch Lokomotivführer brauche. Die Frage beantworten die Bahnen selber, indem sie immer grössere Anstrengungen unternehmen müssen, um für die stetig steigenden Anforderungen qualifizierten Nachwuchs zu finden und zu halten.
Der wesentliche Garant für die Sicherheit auf dem Schienennetz ist eine qualitativ höchststehende Ausbildung des Lokomotivführers. Aber diese braucht Zeit. Eine verkürzte und auf das Notwendigste reduzierte Ausbildung kann mit flankierenden Massnahmen wie Gestes-métier-Prozessabläufen, Verdoppelung der Vorgesetzten usw. nicht kompensiert werden. Das sind keine Massnahmen zur Steigerung der Professionalität im Führerstand, sondern reine Augenwischerei. Und da das Anforderungsniveau für unseren Beruf sehr hoch sein muss, sollte das Potenzial nach der Ausbildung auch maximal genutzt werden, ansonsten schleichen sich bald Monotoniefehler ein.
Die glimpflich verlaufenen Unfälle der letzten Monate, wie die Installation einer Fischtreppe in Cossonay durch zwei Lokführer einer externen Firma im Führerstand, ist das eine. In den letzten 18 Monaten erlebten wir jedoch einige viel schwerwiegendere Eisenbahnunfälle in der Schweiz: eine Frontalkollision in Döttingen im Sommer 2011, eine Flankenfahrt zweier S-Bahn-Züge in Olten im November 2011, eine mit nur 3 Metern Abstand knapp verhinderte Frontalkollision in Couvet im Val de Travers am 10. Dezember 2012, zwei Tage später eine Flankenfahrt in Lenzburg mit einem unbesetzten Reisezug und einen Monat später eine Frontalkollision in Neuhausen.
Bei allen fünf Vorfällen hat der Lokführer ein Halt zeigendes Signal überfahren. Und in allen Fällen ist es reines Glück gewesen, dass wir keine Särge über die Gleise tragen mussten.
Die Eisenbahn wird immer sicherer, obwohl die Anzahl der Züge laufend steigt. Und doch mehren sich äusserst bedenkliche Vorfälle auf der Schiene. Wir wissen über alle diese glimpflich verlaufenen Vorkommnisse auf dem Führerstand Bescheid. Die Vorgesetzten auch. Das Buschtelefon funktioniert besser als jedes GSM-R-Netz auf den Zügen.
Die Ausbildung, die Qualifikation und die Arbeitsbedingung der Lokomotivführer und Lokomotivführerinnen sind Garanten für die Sicherheit im Eisenbahnverkehr. Hier wurde im letzten Jahrzehnt massiv gespart. Geld wäre vorhanden. Allein in das ETCS Level 1 Limited Supervision soll in den nächsten vier Jahren 300 Millionen Franken investiert werden. Für die Ausrüstung von 1700 Fahrzeugen mit ETCS werden es bis 2025 weitere 225 Millionen Franken sein. Das gesamte ETCS-System auf den Strecken und Fahrzeugen hat bisher bei den SBB in der Schweiz rund 6 Milliarden Franken verschlungen. Und bereits nach zehn Jahren müssen alle ETCS-Rechner im Lötschberg-Basistunnel ausgewechselt werden.
Wir fordern adäquate Investitionen in die Ausbildung, die Qualifikation und die Arbeitsbedingungen des Lokpersonals zur Aufrechterhaltung der Sicherheit bei der Eisenbahn.
Aktuell haben uns die SBB nach dem Unfall in Neuhausen zu einem Austausch eingeladen. Das ist neu und ein gutes Signal. Wir haben eben diese Forderungen an diesem Treffen platziert. Die Verantwortlichkeit ist klar, nur... es müssen Taten folgen!

EVU
Die Politik hat den Auftrag an die Eisenbahnunternehmungen erteilt, die Eisenbahnen in ganz normalen Unternehmungen umzubauen. Wir sind schon weit fortgeschritten. Zu den Beamtenzeiten war in der militärisch organisierten und hochkomplexen Eisenbahnwelt dank bestens ausgebildeten Personals eine grosse Flexibilität gegeben. Wir haben sie eingetauscht in ein überreguliertes und unflexibles Konstrukt mit Kompetenzgerangel oder besser gesagt: Abgabe der Verantwortung an andere. Wir, die Lokführer können unserer Verantwortung nicht weitergeben; wir wollen dies auch nicht. Es ist unsere Kernkompetenz. Dasselbe erwarten wir auch vom Kader.
In unserer Verbandsarbeit treffen wir des Öfteren auf Problemstellungen, die nicht gelöst, sondern verwaltet werden. Und oft werden uns nach Monaten intensiver Denkarbeit Lösungen präsentiert, die nicht einmal den ersten zwei spontanen Fragen standhalten.
Wenn der Beobachtungsradius nur aus der Zeitspanne von Montagmorgen 8 Uhr bis Freitagnachmittag 15.30 Uhr besteht, wird es schwierig, einen 24-Stunden-Betrieb und seine daraus entstehenden Problemen zu verstehen. Und wir können versichern, dass die Welt morgens um 3 Uhr anders aussieht und sich auch anders anfühlt. Eine moderne und zeitgemässe Unternehmung misst sich an attraktiven Arbeitsbedingen für alle Angestellten – auch für das Lokomotivpersonal. Wir verlangen nicht die Möglichkeit zu Homeworking, aber innerhalb von fünf Stunden Arbeit am Stück wenigstens eine Kurzpause zum Austreten.

ALE Brüssel
Die Autonomen Lokomotivführer-Gewerkschaften Europas ALE, zu deren Gründungmitgliedern der VSLF und auch die Gewerkschaft der Deutschen Lokomotivführer GDL gehören, vertreten rund 75 000 Mitglieder in 16 Ländern. Gesamthaft sind dies über 65% aller Lokführer in den Mitgliedsländern, die in der ALE organisiert sind.
Seit geraumer Zeit strebt die ALE eine Anerkennung als Verhandlungspartner im sozialen Dialog in der Europäischen Union EU an. Unsere Anfragen an die Gemeinschaft der europäischen Eisenbahnen (CER) nach Anerkennung der ALE als Gesprächspartner wurden weitgehend positiv beantwortet. In der Schweiz sind die BLS AG und die SBB AG in der CER organisiert, die beide das Anliegen der ALE und somit des VSLF unterstützen.
Am 9. Januar dieses Jahren traf sich der ALE- Vorstand mit dem EU-Abgeordneten und Vorsitzenden des Ausschuss Transport und Tourismus, Brian Simpson, im EU-Parlamentsgebäude in Brüssel. Die ALE wurde zu diesem ersten offiziellen Treffen eingeladen und Kollege Claus Weselsky präsentierte sehr gekonnt und überzeugend die ALE, unsere Strukturen und unsere Ziele. Ein erster Grundstein ist dafür gelegt, dass die ALE als vollwertigen Partner in den sozialen Dialog für den Eisenbahnsektor einbezogen wird. Im Hinblick auf das 4. Verkehrspaket der EU, das seine Schatten auch auf die Schweiz wirft, wurde die ALE aufgefordert, ihre Anliegen direkt einzugeben.
Bereits offizieller Gesprächspartner in der EU ist die European Transportworkers Federation ETF, die Arbeitergewerkschaften der Eisenbahn, des Strassentransports und der Logistik, des Seeverkehrs, der Häfen und Docks, der Binnenschifffahrt, der Zivilluftfahrt, der Fischerei und der Tourismusdienstleistungen vertritt. Aufgrund dieser Auflistung kann nachvollzogen werden, warum wir Lokomotivführer unsere Anliegen selbst und autonom in der EU wie auch in der Schweiz vertreten möchten und müssen.

BBT
Eines der wenigen durchwegs positiven Geschäfte im Jahr 2012 war das Projekt der Anerkennung unseres Berufs Lokomotivführer durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT, oder neu Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI. Auf Initiative des VSLF lancierte SBB HR Konzern 2012 eine Vorstudie zur Machbarkeit der Anerkennung des Lokführersberufs. Das Vorprojekt wurde von unserem Vorstandsmitglied Benjamin Jelk geleitet und bestätigte die Machbarkeit. Inzwischen unterstützen zahlreiche Bahnen, inklusive verschiedener Schmalspurbahnen, sowie der Verband öffentlicher Verkehr dieses zukunftsgerichtete Projekt und sind nun auch in der Projektarbeit integriert. Leiter des Projektes ist unser Kollege Felix Traber. Er ist wohl der einzige Lokführer in der Schweiz, der einen Schlüssel zum SBB-Hauptsitz an der Hochschulstrasse in Bern besitzt.
Die Probleme stecken bekanntlich im Detail, doch lasse ich keinen Zweifel aufkommen, dass die eidgenössische Anerkennung der Lokomotivführerinnen und Lokführer bis 2014 Realität wird. Dafür danke ich allen Beteiligten.

Intern
Der VSLF kann auch dieses Jahr auf ein erfreuliches Geschäftsjahr zurückblicken. Die Mitgliederzahl entwickelt sich positiv. Unsere Finanzen sind stabil. Sie sind so gut, dass wir im Vorstand Überlegungen angestellt haben, grosszügige Abgangsentschädigungen in Aussicht zu stellen. In Anbetracht, dass heute Nachmittag drei Vorstandsmitglieder zu wählen oder zu bestätigen sind, verzichten wir jedoch darauf.
Dass wir einen neuen Werbeobmann für den VSLF gefunden haben, ist wohl nicht zu übersehen.
Der Vorstand des VSLF hat beschlossen, zukünftig Empfehlungen an die Mitglieder in arbeitsrechtlichen und fahrdienstlichen Belangen bereitzustellen. Dies soll dem Lokpersonal eine Richtschnur geben in den zum Teil widersprüchlichen und unklaren Vorgaben.
Weiter hat der VSLF seine Anstrengungen zur Verbesserung der Sicherheit bei den Fahrzeugen wie auch der Signalaufstellungen und Langsamfahrstellen weitergeführt. Seit über drei Jahren ungelöst ist die Kontrolle der endigenden Reisezüge.
Langsam, ganz langsam beginnen unsere Bemühungen Früchte zu tragen.

Schluss
Zusammenfassend darf festgehalten werden, dass der VSLF noch nie so gut aufgestellt war. Dies verdanken wir dem Vorstand, den Sektionen und allen Aktiven in unserem Verband. Dazu beigetragen haben aber auch unsere Partner der externen Dienstleister, die durch ihre Professionalität uns unterstützen und zur Seite stehen. Und zum Schluss danke ich allen Kolleginnen und Kollegen im VSLF für ihre Treue und ihr Einstehen für ihren Berufsverband.
Ich wünsche allen Anwesenden noch einen schönen Tag in Bern und wir laden Sie gerne zum anschliessenden Mittagessen ein. Und kommen Sie anschliessend sicher nach Hause. Wir Lokomotivführerinnen und Lokomotivführer tragen unseren Teil selbstverständlich dazu bei.

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Interview mit Mani Haller, Leiter Zugführung Personenverkehr

*Mani Haller (MH) stellte sich den Fragen des Loco Folio-Redaktors **(DH)***

DH: Die Personalzufriedenheit bei Zugführung Personenverkehr beträgt 54 Punkte. Was ist deine Meinung zu diesem Resultat?
MH: Ganz klar, 54 Punkte sind kein guter Wert. Positiv ist die Verbesserung um 12 Punkte gegenüber 2010, wobei zu sagen ist, dass es bei einem Resultat von 42 Punkten beinahe unmöglich ist, noch weiter zu fallen. Wir sind auf dem richtigen Weg und am Horizont ist eine gewisse Morgenröte erkennbar.
DH: Die Zufriedenheit mit der Geschäftsleitung von Zugführung beträgt gerade einmal 41 Punkte und dies bei einer Rekordbeteiligung an der Umfrage, so dass also niemand behaupten kann, es hätten nur «chronische Stänkerer» ihr Votum abgegeben. Auch wenn der Vergleich etwas hinkt: In einer periodischen Prüfung würde dieses Resultat als «schwach» bewertet und der Prüfling wäre haushoch durch die Prüfung gefallen.
MH: 2010 betrug die Zufriedenheit 26 Punkte; dass man hier nicht gerade eine 180-Grad-Drehung vornehmen kann, liegt auf der Hand. Ich denke, wir sind auf dem richtigen Weg. Gewiss: 54 Punkte sind ein tiefer Wert, von Ausruhen kann keine Rede sein. Was mich aber wirklich gefreut hat, sind zwei Werte. Der eine ist die Freude an der Arbeit mit 70 Punkten, ein wirklich gutes Resultat mit einer Steigerung um 11 Punkte, sowie die Zufriedenheit mit den direkten Vorgesetzten mit einer Steigerung um 12 auf 67 Punkte. Auch wenn der VSLF kein Freund dieser Chefs Lokpersonal (CLP) ist, herrscht offenbar beim Lokpersonal die Meinung vor, dass die CLP, wenn sie nun schon einmal da sind, wenigstens eine gute Arbeit verrichten.
DH: Hätte angesichts der Verdoppelung der CLP-Stellen, die angeblich zum Wohl des Lokpersonals geschah, nicht eine höhere Zufriedenheit resultieren sollen? Immerhin hat diese Vermehrung von unproduktiven Stellen einen erheblich gestiegenen Verwaltungsaufwand bei Zugführung – man spricht von 6 Millionen Franken – und eine dadurch verminderte Konkurrenzfähigkeit zur Folge.
MH: Die Kosten betragen weniger als 6 Millionen Franken, denn ein Teil der CLP fährt noch zu 20%. Selbstverständlich hätte ich nichts gegen ein besseres Resultat gehabt, aber wie bereits erwähnt, kein anderer Punkt hat eine grössere Steigerung

erlebt als dieser mit 12% und so gesehen ist das Resultat gut. Auch bei der Frage nach der Verbundenheit «Ich engagiere mich gerne für die SBB» erreichen wir 70 Punkte. Bei der Zufriedenheit mit den direkten Vorgesetzten erreichen wir 67, bei der Sicherheitskultur 67, beim Arbeitsklima/Team 66 Punkte. Das sind Werte, die wir, wenn wir sie mit der Umfrage von 2010 vergleichen, akzeptieren können. Bei der Frage «Die Arbeit macht mir Freude» sind wir gegenüber 2010 um 11 auf 70 Punkte gestiegen; auch das ist ein zufriedenstellendes Resultat. Ich denke, der Lokführer an sich ist – zu Recht – eine sehr kritische Person, von daher betrachtet haben mich die Ergebnisse teilweise gefreut. In der Umfrage gibt es Fragen wie «Ich kann meine Arbeit genügend frei gestalten», bei denen es mich nicht erstaunt, wenn sie durch das Lokpersonal mit nur gerade einmal 39 Punkten bewertet werden. Wobei dies immer noch eine Steigerung um 12 Punkte gegenüber 2010 ist. Bei der Frage nach der Mitsprachemöglichkeit erreichen wir 40 Punkte. Wenn ich sehe, dass wir von den monatlich über 5000 Dienständerungswünsche 91 bis 92% erfüllen, bin ich der Meinung, dass die Mitsprachemöglichkeiten relativ gross sind. Aber das ist mein Eindruck; das Lokpersonal muss das selber bewerten. Bei den Löhnen erreichen wir 51 Punkte, 12 Punkte mehr als vor zwei Jahren, obwohl sich die Löhne mehr oder weniger auf der gleichen Höhe bewegen.
DH: Wurden die Ziele, die mit der Verdoppelung des CLP-Bestands verfolgt wurden, erreicht?
MH: Für mich ganz klar ja, wenn ich die Resultate bei den Fragen «Er behandelt mich fair» mit 79 Punkten und «Anerkennt und schätzt gute Leistung» mit 73 Punkten betrachte. Am wenigsten überzeugt der Wert bei «Fördert meine Weiterentwicklung» mit 58 Punkten. Im Rahmen des Führungs- und Entwicklungsgesprächs werden wir dieses Jahr intensiv abklären, bei wem überhaupt der Wunsch nach Weiterentwicklungsmöglichkeiten vorhanden ist. Es liegt auf der Hand, dass Lokpersonal, das keine Karriereabsichten hegt, die Frage «Ich habe Weiterentwicklungsmöglichkeiten» mit «Nein, habe ich nicht» beantwortet. Einerseits will es sich nicht damit beschäftigen und andererseits ist nicht immer offensichtlich, welche Weiterentwicklungsmöglichkeiten bestehen würden, wenn man trotzdem immer noch teilweise fahren möchte.
DH: Begründet wurde die Verkleinerung der Führungsspanne mit dem Ziel, eine Verbesserung der Personalzufriedenheit zu erreichen. Nun gibt es gerade das Beispiel eines relativ kleinen Lokpersonalstandorts mit einem Bestand von knapp über zwanzig Personen, der den Luxus eines eigenen CLP aufweist und gerade dort beträgt die Zufriedenheit mit dem direkten Vorgesetzen gerade einmal bescheidene 50%. Der angebliche Zusammenhang zwischen kleinerer Führungsspanne und grösserer Personalzufriedenheit besteht also offensichtlich nicht.
MH: Man könnte die Frage auch nach der Mehrheit der anderen Standorte stellen. Ich denke, die Zufriedenheit ist auch davon abhängig, wie ein Standort konzipiert ist. Kommen wir zurück zur konkreten Frage; wir wollen nichts verheimlichen. Am erwähnten Standort gibt es zwei klar abgegrenzte Lager. Für die einen sind die Umstände zufriedenstellend, für die anderen sind sie eine Katastrophe. So ergibt sich ein Mittelwert von 50 Punkten. Gerade weil der Standort klein ist und deshalb die Möglichkeit besteht, die Situation genau zu betrachten, ist es wichtig, Verbesserungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Diese sind vorhanden und für mich ist das eine Herausforderung. Übrigens gibt es andere kleine Standorte, an denen die Zufriedenheit mit dem direkten Vorgesetzen massiv über 70 Punkten liegt.
DH: Es besteht bei den SBB ein generelle Druck, vom Lokpersonal mehr Produktivität, mehr Flexibilität, mehr Arbeit in der Freizeit und tiefere Einstiegslöhne zu erreichen. Wer setzt sich innerhalb der SBB überhaupt noch für die Interessen des Lokpersonals ein?
MH: Für das Lokpersonal von SBB Personenverkehr bin grundsätzlich ich verantwortlich und das übrigens sehr gerne. Du hast jetzt Sachen erwähnt, die so nicht stimmen. Die Einstiegslöhne haben wir im Rahmen der Toco/GAV-Verhandlungen festgelegt und verbessert. Zur Frage nach der höheren Produktivität – im Zusammenhang mit der Schattenplanung haben wir das ursprünglich avisierte Ziel einer Produktivität von 55% relativiert und offen, klar und transparent dargestellt, dass mit einer optimalen Leistungsverteilung noch eine Produktivitätssteigerung von 1 bis 1,5% möglich ist. Das werden wir so umsetzen. Zusätzlich ergeben sich noch Produktivitätsgewinne durch den Gotthardbasistunnel sowie durch die Durchmesserlinie Zürich. Die Hauptproduktivitätsgewinne beim Rollmaterial, aber vor allem auch beim Lokpersonal, welche wir in der Vergangenheit erzielt hatten, entstanden durch den Ausbau des Taktfahrplans. Das Thema mit den ununterbrochenen fünfstündigen Tourenblöcken werden wir dann im Rahmen der Verhandlungen über die neuen Bereichsspezifischen Arbeitszeitregelungen (BAR) diskutieren. Schlussendlich muss als Verhandlungsergebnis eine ausgewogene BAR resultieren, bei der beide Seiten Zugeständnisse erbracht haben. Genauso ein Verhandlungsergebnis ist die bestehende BAR und ich finde es nicht ganz fair, jetzt nur die Punkte herauszustreichen, bei denen die Lokpersonalvertreter in den sauren Apfel beissen mussten. Ich habe die Verantwortung, den Spielraum auszunützen, denn bei gewissen Punkten musste unsere Seite auch nachgeben, wie zum Beispiel beim Auffüllen der Arbeitszeitkonti mit einem Minussaldo von über 30 Stunden. Dies kostet uns relativ viel Geld und stösst nicht überall auf Verständnis, aber es ist ein Verhandlungsergebnis und ich muss es ohne eine Diskussion über Plausibilität erfüllen. Im Gegenzug erwarte ich in der Diskussion um die fünfstündigen Tourenblöcke auch eine gewisse Fairness. Die Tatsache, dass die ununterbrochenen Tourenblöcke beim Zugpersonal nur maximal vier Stunden 30 dauern, ist auch ein Verhandlungsergebnis. Man kann sich immer mit jemandem vergleichen, dem es besser geht als einem selber. Ich will grundsätzlich, dass wir ein attraktiver Arbeitgeber sind und wir können es uns nicht leisten, dass solche Zeitungsartikel, wie derjenige in der Berner Zeitung vom 13. April allzu häufig erscheinen. Dies umso mehr, als der betreffende Artikel komplett einseitig ist und sämtliche unsere Antworten, die wir auf die Fragen des Journalisten geben durften, nicht in den Artikel eingeflossen sind.
Es gibt etliche andere Bahnen und Transportunternehmungen, denen es nicht im Traum in den Sinn käme, beispielsweise für irgendwelche Informationsveranstaltungen Zeitgutschriften zu machen. Es gehört dort zu den Erwartungen, dass der

Ich verspreche mir viel von den BAR-Verhandlungen und ich denke, wir können Lösungen finden.

Mitarbeiter tatsächlich in seiner Freizeit erscheint. Man soll sich sicher nicht mit schlechteren Vergleichen, aber mir fehlt ein bisschen der Blick nach links und rechts und die Frage danach, ob der Arbeitgeber versucht, einigermassen fair zu handeln.
Zum Thema dreimonatige Vorbereitung für die periodische Prüfung – das ist auch Freizeitarbeit. Ich glaube, heute kann es sich niemand mehr leisten, an seiner Arbeitsstelle nicht à jour zu bleiben.
DH: Beim Zugpersonal wurde bewusst eine tiefere Produktivität in Kauf genommen, um die Doppelbegleitung einzuführen. Nicht, dass das Lokpersonal eine zweimännige Führung der Züge fordert, aber dass in der bei der gleichen Division angesiedelten Zugführung Personenverkehr eine derartige Produktivitätssteigerungsmanie herrscht, wirkt schon etwas befremdlich. Oder muss das Lokpersonal mit einer grösseren Produktivität die Mehrkosten für die Vermehrung der Filialen und die Aufstockung des CLP-Bestands kompensieren?
MH: Diesen Zusammenhang stellt der VSLF dauernd her, ich sehe das nicht so. Ich glaube, man muss sich Zeit nehmen, um mit den Leuten über die Veränderungen, welche wir dauernd erleben, zu diskutieren. Ich denke zum Beispiel an das aktuelle Thema mit der Übernahme der DB-Cargo-Leistungen durch SBB Cargo, die Zukunft mit der RegionAlps im Wallis sowie mit der SOB in der Ostschweiz. Oder auch an die strategischen Schwerpunkte von Operating mit den Themen liberalisierter Markt, neues Rollmaterial beherrschen, Produktivitäts- und Effizienzsteigerung sowie Sicherheit, Qualität und Nachhaltigkeit, das sind alles Themen, die uns betreffen. Ich möchte nicht, dass man nur mit E-News und über Zeitungen miteinander diskutiert. Ich brauche Ansprechpartner für das Lokpersonal und das ist mit einer Führungsspanne von 80 bis 100 Leuten nicht möglich. Diese Nähe für die Diskussion und um festzustellen, wo der Schuh drückt, ist nötig. Es geht nicht, dass ich dies nur aus der Verbandspresse oder aus den Zeitungen erfahre. Dies ist für mich unter anderem ein Grund, über mehr Chefs Lokpersonal zu verfügen. Ich bin der Meinung, diese Dienstleistung und Diskussionsmöglichkeit muss vorhanden sein.
Im Loco Folio wird sicher auch der Brief des Lokführers von Interlaken in einer gekürzten Form abgedruckt werden. Ich habe diesen Brief als Kopie erhalten und ihn selbstverständlich gelesen und studiert. Ich verstehe viele darin erwähnte Punkte und auch das Anliegen, am Morgen im Frühdienst nach zwei Stunden Dienst Zeit für einen Kaffee und einen Toilettenbesuch zu haben. Die Frage stellt sich jetzt einfach nach der Menge derartiger im Brief erwähnten Dienste und ich stelle auch fest, dass man bei gewissen schönen Diensten sehr gerne auf eine solche Pause verzichtet. Natürlich gibt es, vor allem im S-Bahn-Bereich Dienste mit kurzen Wende- und langen Fahrzeiten, die zu den im Brief erwähnten Situationen führen.
Ich verspreche mir viel von den BAR-Verhandlungen, die Themen fünfstündige Tourenblöcke und zu lange Pausen sind für mich offensichtlich und ich denke, wir können Lösungen finden, die spezifisch auf das Lokpersonal zugeschnitten sind. Einfach mit dem Zugpersonal zu vergleichen, wird dem Lokführerberuf nicht gerecht. Der Arbeitsinhalt des Zugpersonals ist ein anderer als der des Lokpersonals. Und ich denke, das wird man berücksichtigen müssen, auch in einer BAR. Diese Chance haben wir und ich bin zuversichtlich, dass wir uns auf einen guten Kompromiss einigen können, der die beiden Probleme löst.
DH: Jeder Lokomotivführer und jede Lokomotivführerin hat sich alle fünf Jahre einer periodischen Prüfung zu unterziehen mit der einmaligen Möglichkeit, diese zu wiederholen. Wochenlange, sogar monatelange Vorbereitungen sind unumgänglich, die Prüfung ist – zu Recht – hart und sehr anforderungsreich, die Resultate sind trotzdem im Durchschnitt gut bis sehr gut. Nun wird das Lokpersonal, welches seine Fachkompetenz eindrücklich unter Beweis gestellt hat, anlässlich von Begleitfahrten teilweise von solchen CLP «fachtechnisch» beurteilt, die gerade einmal über minimale, an einer Kurzinstruktion vermittelte, nicht geprüfte fahrdienstliche «Kenntnisse» aufweisen. Für das betroffene Lokpersonal ist dies ein Affront sondergleichen und wohl kaum

das, was die Aufsichtsbehörde unter der in den Fahrdienstvorschriften aufgeführten laufenden Überprüfung der Einhaltung der Vorschriften durch Vorgesetzte aller Stufen versteht.
MH: Ich stelle ganz klar fest, mir ist kein Vorgesetzter bekannt, der nicht den nötigen Respekt gegenüber dem Lokführerberuf mitbringt. Ich habe noch nie jemanden aus meinem Kader despektierlich über den Lokführerberuf reden hören. Es ist wirklich ein grosser Respekt vorhanden, insbesondere deswegen, weil permanent eine 100-prozentige Konzentration vorhanden sein muss. Ich denke, dass wir bei den Begleitungen schlussendlich nicht das eigentliche Fahren, aber das Einhalten von Prozessen und vorgegebenen Sequenzen beurteilen. Das Einhalten von Gestes métier, die Themen persönliche Schutzausrüstung und eingeklappte Rückspiegel vor dem Halt zeigenden Signal sind Punkte, die ein CLP kontrollieren kann und muss.
DH: Und denkst du, ein CLP ohne Lokführerausbildung ist auch in der Lage, nach einer Unregelmässigkeit zu beurteilen, was genau zum Vorfall geführt hat? Ich persönlich kann mir das nicht vorstellen.
MH: Wie gesagt, es ist nicht die Aufgabe des CLP, besser zu sein als der Lokführer. Für mich ist der Vorgesetzte nicht der beste Fachmann. Ich erwarte dagegen vom CLP, dass er nach einem Vorfall das Gespräch führt. Was genau passiert ist, weiss der Lokführer und er muss versuchen, dies zu erklären. Ich sehe den CLP vor allem als relativ zentralen Dienstleister und zwar für alle Themen, die den Lokführerberuf umfassen. Ein weiteres Thema ist der Prio-CLP. Wir haben momentan relativ viele Personenunfälle und ich schaue es als wertvoll an, wenn das Lokpersonal in einem solchen Fall einen Ansprechpartner hat, der es auf den Polizeiposten begleitet und vor falschen Fragen im falschen Moment schützt. Dafür muss ein CLP über keine Lokführerausbildung verfügen. Andererseits bin ich mir gerade auch im Zusammenhang mit dem Thema Weiterentwicklungsmöglichkeit für das Lokpersonal bewusst, dass CLP eine der Karrieremöglichkeiten ist. Darum schauen wir während des FEG sehr intensiv die Interessen des Lokpersonals und deren Ziele an und bieten auch die Möglichkeit eines Stage an. Das interessierte Lokpersonal soll sich einen Überblick darüber verschaffen können, ob es in eine fachliche, führungs- oder projektorientierte Richtung gehen will. Ich bin überzeugt, dass es uns in Zukunft gelingt, vakante CLP-Stellen weitgehend mit Lokpersonal zu besetzen, ausser ich habe als Bewerber eine ausgesprochene Führungspersönlichkeit, bei der ich sagen muss, «fremdes Blut» tut auch gut. Ich will nicht kategorisch sagen, als CLP kommt nur noch Lokpersonal in Frage. Aber wenn wir über zwei gleichwertige Bewerbungen auf eine CLP-Stelle verfügen, kommt der Lokführer zum Zug.

Wir haben Tochtergesellschaften die gleich SBB sind - also RA, TILO, THURBO, ZB = SBB RV.

DH: Von einer fahrdienstlichen Führung kann keine Rede mehr sein. Neuerungen werden elektronisch ohne Erklärungen und Instruktionen vermittelt und lösen mehr Fragen als Antworten aus. Wer trägt die Verantwortung für das Niveau des Wissenstands des Lokpersonals?
MH: Fachlich ist dies seit dem 1. September 2012 der Chef Prüfungsexperten. Die ersten 100 Tage sind vorbei, das heisst, nun gilt es ernst und grundsätzlich bin ich mit dem, was sich in diesem Bereich bewegt, zufrieden. Aber es gibt immer noch Dinge, die durchrutschen und ich bin völlig damit einverstanden, dass die abschliessende Qualitätssicherung verbessert werden muss.
DH: In der letzten Zeit wurden mehrere eigenartige Vorfälle bei der Durchführung von Prüfungen in Lausanne und Genf bekannt, elfstündige nur von einer Kurzpause unterbrochene Prüfungsfahrten, ein Prüfling, der im mündlichen Teil einer periodischen Prüfung über 100 Fragen beantworten musste. Ist das der zukünftige Standard bei Zugführung Personenverkehr?
MH: Einer dieser Vorfälle hat sich 2011, der andere 2012 ereignet; beide Fälle sind mir hinlänglich bekannt, elfstündige Prüfungsfahrten gibt es nicht mehr. Im zweiten Fall wurden die genau für den Prüfungskandidaten festgelegte Anzahl gestellt. Für die Tatsache, dass er die Prüfung alleine absolvieren musste, gibt es ganz klare und plausible Erklärungen. Wenn sich am betreffenden Tag zwei andere Kandidaten krank melden, dann ist es ein Abwägen, ob man diese Prüfung trotzdem durchführt, und es ist festzuhalten, der Kandidat wollte diese Prüfung ablegen und er hat sie übrigens auch bestanden.
DH: Ich will an dieser Stelle nicht über die Inbetriebnahmeprozesse im Detail diskutieren, die Tatsache, dass für eine korrekte Inbetriebnahme beispielsweise eines ICN mindestens drei Dokumente P20001444 (Arbeitspläne des Lokpersonals mit PIPER), P 20000728 (Inbetriebnahme, Kontrollen, Prüfungen der Sicherheitseinrichtungen und Remisierung von Zügen) sowie P 20038242 (Inbetriebnahme und Remisierung) konsultiert werden müssen, lässt nicht auf ein strukturiertes Vorgehen der verantwortlichen Personen schliessen. Darf das Lokpersonal in dieser Hinsicht – vielleicht auch dank Massnahmen im personellen Bereich – zukünftig auf mehr Klarheit hoffen?
MH: Diese Kritik notiere ich und kläre sie ab. Ich muss hinzufügen, zu den neuen Inbetriebnahmeprozessen erhalten wir mehrheitlich positive Rückmeldungen. Es wird geschätzt, dass ein Prozess, der schon so lange wie die Eisenbahn existiert, endlich einheitlich geregelt ist und nun auch verbindliche Prüfungsvorgaben vorhanden sind. Mit den neuen Inbetriebnahmeprozessen haben wir eine Basis, auf der wir weiterentwickeln und verbessern können. Zum Thema Unübersichtlichkeit, da bin ich selber auch nicht glücklich. Ich erwarte aber vom Lokpersonal, dass es sich zehn Zeichen merken kann. Wir werden dieses Jahr die Optimierungsworkshops durchziehen und uns überlegen, wie wir eine Tour exakt beschreiben und Änderungen klar kommunizieren. Wir haben da eine gewisse Historie mit PIPER, TOP, LEA, wo man immer wieder einmal etwas Zusätzliches hinzugefügt hat. Ich denke, es ist deshalb wichtig, dass wir einen Schritt zurücktreten und uns einen Überblick darüber verschaffen, wo wir stehen und was der Idealzustand ist. Ist es ideal, wenn wir wie bei den Inbetriebnahmeprozessen jeden Punkt akribisch einzeln aufnehmen oder machen wir eine allgemeine Aussage? Wenn wir allgemein etwas sagen, werden wir bei jedem Punkt diskutieren und streiten, ob er dazu gehört oder nicht und ob er in der Zeit einberechnet ist. Wenn wir es akribisch machen, dann diskutieren wir, ob man im Sommer den Wintermantel aufhängen muss. Das ist ein Abwägen. Unser Ziel ist es, über ein einziges Arbeitsdokument zu verfügen, dass auf dem iPad sauber dargestellt werden kann. Wir werden auch das Thema Nebenarbeitszeit angehen und darüber diskutieren, was darin enthalten ist und was nicht. Das ist ein Ziel für 2013.
DH: Gibt es eine Strategie in Bezug auf den Regionalverkehr oder lagert man einfach alles einmal aus und schaut dann weiter? Fliessen die Ergebnisse der Schattenplanung auch materiell ein oder spielen die Mehrkosten, die durch den Verzicht auf eine integrale Planung entstehen, keine Rolle?
MH: Ich habe an allen Informationstagen und auch den Sozialpartnern gegenüber klar kommuniziert: Wir haben Tochtergesellschaften, die gleich SBB sind – also RegionAlps, TILO, THURBO, Zentralbahn gleich SBB-Regionalverkehr – und somit nicht als ausgelagert gelten. Für das Lokpersonal von SBB Personenverkehr trifft das zwar nicht zu, aber gegenüber den Kantonen und anderen Aussenstehenden sind es grundsätzlich regionale SBB-Töchter. Zum Thema integrale Produktionsplanung haben wir vereinbart, dass wir, sobald wir SOPRE verfügen – SO steht für Simulation und Optimierung –, diese in einem ersten Schritt zusammen mit THURBO durchführen werden, dazu stehe ich. Im Zusammenhang mit der Schattenplanung haben wir festgestellt, dass es nicht möglich ist, für ein einzelnes Depot perfekte Dienstpläne zu erstellen ohne den Gesamtzusammenhang zu betrachten. Die Sozialpartner haben uns damals darauf hingewiesen. Für die Ostschweiz heisst das konkret, dass sich die Planung auf beinahe die ganze Schweiz erstrecken muss und deshalb sind wir auf SOPRE angewiesen.
Die Zusammenarbeit mit RegionAlps und mit TILO in Bezug auf eine optimale Tourengestaltung ist übrigens intensiv. In der Ostschweiz dagegen haben wir eine relativ klare Trennung. Dort herrscht die Philosophie, dass der Lokpersonal- vom Fahrzeugeinsatz abhängig ist – also GTW gleich THURBO-Lokführer. Leistungen wie die erste und letzte Fahrt im Tösstal erbringt Zugführung Personenverkehr nicht mehr weil diese uns keinen Nutzen bringen.
DH: Teilweise offerieren die SBB (Mutterhaus) nicht einmal mehr für den Regionalverkehr auf Strecken, den sie gegenwärtig noch selber durchführen, dies mit den entsprechenden gravierenden Folgen für das Lokpersonal in Chur, Sargans, Brig, Genf und demnächst vielleicht noch an anderen Standorten, das erst im Nachhinein informiert wird. Ist das die versprochene, offene Kommunikationspolitik von Zugführung?
MH: Beginnen wir einmal mit Brig. Das Konzept der BLS erschien zu einem Zeitpunkt in der Presse, als die BLS noch gar nicht hätte kommunizieren dürfen. Der Grund ist, dass wir vom BAV den Auftrag erhalten haben, den Simplonverkehr bis 2017 durchzuführen. Die BLS hat zusammen mit dem Kanton Wallis dagegen Rekurs beim Bundesverwaltungsgericht eingelegt. Trotz des laufenden Verfahrens hat die BLS ihr Konzept vorgestellt und so kommuniziert, dass sie die Leistungen ab 2015 fahren würde und alles schon geregelt sei. Das stimmt einfach nicht. Die Situation ist klar: Bis 2017 fahren wir den Verkehr, ausser das Bundesverwaltungsgericht heisst diesen Rekurs gut. In diesem Fall sind wir in der Situation, dass wir offerieren werden und zwar zusammen mit RegionAlps und dies aus einem ganz klaren politischen und taktischen Hintergrund. Eine kleine lokale, im eigenen Kanton verankerte Firma ist schlicht und einfach attraktiver als die böse SBB von Bern.

Wir werden auch das Thema Nebenarbeitszeit angehen und darüber diskutieren.

Damit wir mit dem Standort Brig und dem dort stationierten Lokpersonal weiterhin produktive Leistungen im Fernverkehr anbieten können, benötigen wir Regionalverkehrsleistungen. Diese werden wir mit dem Produktionschef der RegionAlps intensiv aushandeln und auch produzieren. Das ist ganz klar vereinbart. Eine andere Situation herrscht, wenn die BLS den Zuschlag erhält. Dann besteht beim Lokpersonal in Brig ein Überbestand. In diesem Fall treten die Regeln des GAV in Kraft und wir schauen, wie wir die Überbestandssituation in den Griff bekommen. Zum Thema SOB und zur Frage weshalb die SBB nicht offeriert – im ganz konkreten Fall Sargans und Chur ist die Situation so, dass wir mit dem günstigsten Fahrzeug über das die SBB verfügen offeriert haben und das ist der THURBO-GTW. Dass die Leistungen durch THURBO-Lokpersonal erbracht werden, ist strategisch definiert. Wir überlegen intensiv, wie wir mit dem Lokpersonalüberbestand in Sargans unter Berücksichtigung des GAV umgehen können, so dass für das Lokpersonal vor

neidhart + schön = PRINT-TO-WEB SPEZIALISTEN

Gedrucktes geht online. Mit der Lösung ns.connect von Neidhart + Schön verbinden Sie das gedruckte Produkt mit der digitalen Welt. Zentrales Element dabei ist der QR-Code.

Ihre Vorteile? Sie realisieren Multichannel Publishing.
Sie sind innovativ. Sie bieten einen Informationsmehrwert.

Interessiert? Wir sind Ihre Spezialisten in der Realisierung und Optimierung von Herstellungsprozessen für gedruckte und digitale Kommunikationslösungen. Kontakt:

Anspruch verbindet

www.nsgroup.ch

Ort eine klare Situation besteht und wir es beschäftigen können. Die Auswirkungen können wir erst berechnen, wenn wir den Zuschlag haben und wissen, was produziert wird.
Für mich ist es wichtig festzuhalten, dass wir ein Verkehrswachstum haben. Der Regionalverkehr wird von einem Stunden- zu einem Halbstundentakt ausgebaut. Der Intercity-Verkehr Zürich-Chur wird ausgeweitet, das hat Vorteile für die

Mit dem Thema Chur/Sargans beschäftigen wir uns zusammen mit den Sozialpartnern.

Depots Chur und Zürich, die wir auch in die Waagschale werfen müssen. Im Depot Sargans herrscht seit dem Bestehen der Schlaufe Unsicherheit über die Zukunft des Standorts. Wir haben die verschiedenen Petitionen und Anfragen beantwortet und stehen mit Infoveranstaltungen permanent Red und Antwort. Der zuständige Filialleiter ist sehr präsent und wir werden den Leitfaden für Fahrplanprojekte mit grossen Auswirkungen anwenden müssen, damit wir zusammen mit den Sozialpartnern eine optimale Lösung finden. Mit dem Thema Chur/Sargans beschäftigen wir uns zusammen mit den Sozialpartnern und der Personalkommission seit letztem Sommer. Es ist also nicht so, dass wir einfach untätig bis zur Erteilung des Zuschlags gewartet haben. Wir sind hier weniger überrascht als vom BLS-Konzept am Simplon.

DH: Die Konkurrenzfähigkeit des SBB-Regionalverkehrs leidet wegen der 15% Verwaltungskosten, die auf jeden Fahrkilometer daraufgeschlagen werden. Wie viele Stellen werden bei Regionalverkehr durch die Auslagerungen zu Thurbo/Tilo und RegionAlps eingespart? Wo spart Zugführung bei den Verwaltungskosten, nachdem man die Produktivität von Zugführung wegen der Aufstockung des CLP-Bestands um 100%? verschlechtert hat?

MH: Der Regionalverkehr ist personell ein ganz kleiner Bereich, insgesamt beschäftigt er gesamtschweizerisch etwa zwischen 50 und 70 Personen Bei der Flottenentwicklung hat man in letzter Zeit personell aufgestockt. Wenn ich sehe, wie viel Geld für die Entwicklung des Regionalverkehrs in Genf oder Basel in die Hände genommen wird oder die Grenzgürtelstrategie und die TILO-Ausweitung betrachte, denke ich, das ist richtig so.

DH: Die Aufstockung der Anzahl Filialen wurde mit der grösseren Nähe zum Regionalverkehr vor Ort begründet. Nun zeichnet es sich mit der fortschreitenden Auslagerung des Regionalverkehrs ab, dass ganze Filialbereiche «SBB-regionalverkehrsfrei» werden. Einer Reduzierung der Anzahl ZF-Filialen und somit einer Reduktion der Verwaltungskosten steht somit nichts im Wege?

MH: Wir haben wie bereits erwähnt ein Wachstum, mit der Durchmesserlinie gibt es ein massives Wachstum an Zugverkehrsleistungen im Raum Zürich, einerseits mit der S-Bahn Zürich, die immer weiter Richtung Ostschweiz hinausgreift, aber auch mit dem Ausbau von Regio-Express-Verbindungen. Und nicht zu vergessen, der Regionalverkehr dem Walensee entlang und nach Linthal verbleibt nach wie vor bei den SBB. Es besteht also kein Anlass für eine Reduktion bei der Anzahl Filialen.

DH: Die Leitung Zugführung hält unbeirrbar an einer Uniformierung des Lokpersonals fest, auch wenn diese Kosten in Millionenhöhe und damit eine verminderte Konkurrenzfähigkeit zur Folge hätte. Die BLS als zweitgrösste Anbieterin von Regionalverkehrsleistungen im Schienenverkehr hat im Rahmen ihres Sparprogramms «Gipfelsturm» die Uniformierung des Lokpersonals gestoppt und der VSLF weiss aus erster Hand, dass der mit Abstand grösste Besteller von SBB-Regionalverkehrsleistungen, der Zürcher Verkehrsbund, wegen den damit verbundenen Mehrkosten uniformiertes Lokpersonal strikte ablehnt. Was bezweckt Zugführung mit dieser Uniformierung – eine weitere Demütigung des Lokpersonals oder eine Beschäftigungsmassnahme für Verwaltungspersonal?

MH: Es ist interessant. Von den VBZ weiss ich, dass man im Rahmen eines Sparprogramms auf das Berufskleid verzichten wollte. Da liefen die Sozialpartner Sturm. Ich weiss von den SNCF-Lokführern, dass sie das Berufskleid unbedingt wollen, um zu zeigen, «ich bin der Lokführer, der mit 320 km/h fährt». Es ist sehr unterschiedlich, ich denke an die Deutsche Bahn, aber es gibt auch in der Schweiz Bereiche, die eine Uniformenkultur kennen und in der es selbstverständlich ist, dass man die Uniform trägt. Ich habe das Gefühl, der VSLF hat sich da ganz einfach in dieses Thema hineinverbissen, dass er nun bekämpft. Der Lokführer erhält gratis Kleider, dass erspart ihm mindestens 1000 Franken pro Jahr und der VSLF wehrt sich dagegen, dass die Mitarbeiter 1000 Franken sparen könnten. Die Tatsache, dass sich nur 18% des Lokpersonals mit Wahlmöglichkeit für die Uniformierung entschieden haben, muss unter dem Gesichtspunkt des hohen Gruppendrucks beim Lokpersonal betrachtet werden – es gibt verbale Angriffe, teilweise sogar unter der Gürtellinie, entsprechende Diskussionen habe ich schon mitverfolgt. Aber ich halte fest, wenn der Fernverkehr und der Regionalverkehr diese Uniformierung nicht wollen und auch nicht finanzieren, dann ist das Thema obligatorische Ausrüstung mit Berufskleidern bei Zugführung gestorben. Was nicht in Frage kommt, ist eine Ausrüstung mit Berufskleidern und eine Kompensation an anderen Orten, um das Budget einhalten zu können. Und ich halte klipp und klar fest, sollte wegen den Berufskleidern der Dienstbeginn und -schluss am Garderobenschrank ein Thema werden, ist das Ganze nicht finanzierbar. Ich muss nochmals darauf hinweisen, die Dienstkleider sind keine Lumpen. Es gibt Kleidungsstücke, welche verbessert werden müssen, es gibt aber auch Kleidungsstücke, welche geschätzt werden und um die man sich schon fast reisst. Wir führen jetzt die BAR-Verhandlungen erfolgreich durch, anschliessend schauen wir mit Fern- und Regionalverkehr, was definitiv gewünscht wird und was die Besteller mitfinanzieren wollen. Darauf aufbauend werden wir dieses Jahr einen Entscheid fällen.

Der Lokführer erhält gratis Kleider, dass erspart ihm mindestens 1000 Franken pro Jahr.

DH: Dein direkter Vorgesetzter, der Leiter Operating Personenverkehr, hat anlässlich des Mediengesprächs betreffend der Zwischenfälle im Bahnverkehr von Anfang Jahr erklärt, dass die Lokführer im Fern- und Regionalverkehr eingesetzt würden und somit Abwechslung hätten und nicht immer die gleichen Strecken fahren. Endlich wurde von Seiten SBB endlich einmal bestätigt, dass ein Zusammenhang zwischen Abwechslung im Dienst und Sicherheit besteht. Leider sieht die Realität etwas anderes aus, es gibt etliche Standorte, an denen das Lokpersonal Leistungen entweder ausschliesslich im Fern- oder dann im Regionalverkehr erbringt. Darf das Lokpersonal damit rechnen, dass innert nützlicher Frist die notwendigen Massnahmen ergriffen werden, dass die Aussage deines Chefs nächstens der Realität entspricht?

MH: Es gibt eine gewisse journalistische Freiheit und dieser Auszug aus dem Interview wurde aus dem Zusammenhang gerissen. Wir wissen, dass es Dienste gibt, in denen man die gleiche Strecke drei Mal befährt und dass dies dem Lokpersonal nicht dient. Häufig findet dies am Wochenende statt, wo man darauf schaut, dass möglichst wenige Leute in den Dienst kommen sollten. Wir haben nach wie vor das Interesse, dass innerhalb einer Tour möglichst viele Strecken befahren werden können. Die Fragestellung des Journalisten war: «Haben diese Ereignisse einen Zusammenhang mit der Dienstplangestaltung?» und die Antwort ist gewesen: «Nein». Was mich in dieser Diskussion ärgert ist, dass die falschen Leute gefragt wurden, denn kein einziges dieser Ereignisse ist auf einen Lokführer von SBB Personenverkehr zurückzuführen. Ich kann lediglich darauf hinweisen, dass das Lokpersonal von SBB Personenverkehr, dort wo es involviert war, hervorragend reagiert hat. Gerade auch bei der in das Ereignis von Neuhausen involvierten THURBO, welche ein Streckennetz von etwa 400 Kilometer befährt, wird auf eine möglichst grosse Streckenvielfalt beim Lokpersonal geachtet. Der Zusammenhang zwischen Ereignis, Fehler und Tourenplanung wollen wir jetzt mit einer sauberen und einigermassen wissenschaftlichen Untersuchung anschauen, denn diese Diskussion führen wir schon seit langer Zeit. Es gibt die Position des Lokpersonals mit dem Ziel einer grossen Fahrzeug- und Streckenvielfalt und somit besteht Interesse, mit der Aussage «je mehr Vielfalt desto weniger Ereignisse» einen Zusammenhang herzustellen. Ich beziehe mich auf alle Ereignisse und kann sagen, diese Aussage stimmt nicht. Wir alle machen Fehler, meine Fehler im Büro sind deutlich weniger folgenschwer, ein kleiner Fehler beim Lokpersonal dagegen kann gravierende Auswirkungen zur Folge haben. Und wie gesagt, ich habe grossen Respekt davor, wie unsere Lokführer arbeiten und hier bewegen wir uns nach wie vor auf einem sehr hohen Qualitäts- und Sicherheitsniveau.

DH: Seit Jahren besteht bei Zugführung Personenverkehr das Problem mit der hohen Wochenendbelastung, die garantierte Anzahl dienstfreier Sonntage kann, wenn überhaupt, nur mit Mühe und Not gewährt werden. Mit dem zu erwartenden weiteren Ausbau des Nachtangebots an den Wochenenden und der absehbaren Umwandlung von sporadisch verkehrenden Zügen in täglich verkehrende S-Bahn-Linien wird sich das Problem weiter verschärfen. Die kürzlich getroffenen Massnahmen wie der Verzicht auf samstägliche Kurse sind deshalb wohl nicht mehr als hilflose Beschwichtigungsversuche?

MH: Zusammen mit der PEKO Lokpersonal beschäftigen wir uns tatsächlich mit dem Thema Ich habe jedoch festgestellt, dass wir gerade dieses Jahr am Samstag eine Entspannung erreicht haben. Im Weiteren werden wir im Rahmen der

VSLF-Empfehlungen

Um dem Lokpersonal in Situationen, die nicht alltäglich sind, eine Entscheidungshilfe bieten zu können, erarbeitet der VSLF seit diesem Jahr Empfehlungen und schaltet diese auf seiner Homepage in einer eigenen Rubrik «Empfehlungen» auf.
Diese Empfehlungen ersetzen keine gültigen Vorschriften, sondern ergänzen diese im Sinne von «Ausführungbestimmungen».
www.vslf.com/EMPFEHLUNGEN

Vorstand VSLF

VSLF-Agenda

Verschiedene Mitglieder teilten uns mit, dass sie die VSLF-Agenda nicht mehr benötigen. Wenn keine VSLF-Agenda mehr gewünscht wird, bitten wir um eine entsprechende Meldung unter agenda@vslf.com.
Vielen Dank.

Kay Rudolf, Sekretär VSLF

BAR-Verhandlungen versuchen, unsere Möglichkeiten und die Forderungen der Sozialpartner in ein Gleichgewicht zu bringen. Ich beziehe mich konkret auf das Beispiel des Samstags, 29. Juni, an dem wir in Zürich einen Überbestand von 20 Lokführern haben. Das hängt damit zusammen, dass wir dieses Datum bereits im Voraus für Rasttagsgesuche gesperrt haben, um eine nachträgliche Personalsuche verhindern zu können. Ich denke, dass Samstags- und Sonntagsproblem erscheint dem Lokpersonal deshalb akut, weil dauernd Personal für Rasttagseinbussen gesucht werden. Und jetzt stellt sich die Frage, wollen wir «zu vielen» frei geben und dann Personal für Rasttagseinbussen suchen oder wollen wir nur restriktiv frei geben und dafür keine Arbeitswilligen suchen. Über die Jahre hinweg stellen wir fest, dass es das Lokpersonal vorzieht, dass möglichst grosszügig Rasttagsgesuche bewilligt und entsprechend Leute für Rasttagseinbussen gesucht werden, als dass man im Nachhinein sagt: «Du hättest frei haben können, aber wir haben uns schon anders eingerichtet.» Wir gehen das Risiko ein, dass man uns vorwirft, das System nicht im Griff zu haben. Aber es ist absolut unmöglich, tageweise, wochenweise, monateweise exakt über den Personalbestand zu verfügen, der dem Bedarf entspricht. Die Tatsache, dass dieses Problem schon seit Jahren besteht, beweist, dass eine Lösungsfindung nicht einfach ist. Ich versichere, alles was einfach zu lösen ist, machen wir. Das liegt auch in unserem Interesse. Zentral für mich ist, dass wir die Strategie wählen, die dem Lokpersonal am meisten dient. Ich habe das Gefühl, grosszügiger frei geben und danach Leute zu suchen, ist besser als umgekehrt. Wir sagen auch, Teilzeitbeschäftigte erhalten anteilsmässig nicht mehr freie Wochenenden als Vollzeitbeschäftigte, diese Regel ist klar und unumstösslich. Es kommt nicht in Frage, dass ein Teilzeitpensum nur von Montag bis Freitag dauert. Falls man über Arbeitszeitmodelle mit ausschliesslicher Wochenendarbeit nachdenkt, stellt sich die Frage nach der Mindestfahrpraxis, damit der Dienst sicher ausgeübt werden kann. Wir haben ja schon mehrere Versuche mit unterschiedlichem Erfolg durchgeführt. Im Übrigen denke ich, dass wir eine gewisse Sättigung im Wochenendverkehr erreicht haben. In Regionen ausserhalb des Grossraum Zürichs stehen eher Nachtbus- als Nachtzugkonzepte im Vordergrund. Im Weiteren haben wir auch am Wochenende kurze Touren, die häufig daraus entstehen, dass Taktlücken vorhanden sind. Ich denke, dass sich diese Situation mit der Umwandlung von gegenwärtig am Wochenende nur sporadisch verkehrenden Angeboten, wie zum Beispiel der Glarner-Sprinter, in Taktverkehre verbessert. Das heisst, Lokpersonal, das am Wochenende im Dienst ist, erarbeitet wenigstens genügend Arbeitszeit.

DH: Es werden immer längere Pausen eingeteilt, in Zürich gibt es beispielsweise eine Tour mit einer Pause von mehr als drei Stunden Dauer. Gerade in Zürich, wo praktisch im Minutentakt Züge abfahren, gäbe es genügend Möglichkeiten, die Pausen auf maximal 60 bis 70 Minuten zu beschränken. Das Lokpersonal empfindet diese langen Pausen, die dazu führen, dass trotz einer zehn- oder gar elfstündigen Dienstschicht nicht einmal die durchschnittliche Arbeitszeit erbracht wird, nur noch als schikanös. Auch hier die Frage, wo bleibt da die Wertschätzung und wie soll da eine höhere Personalzufriedenheit erzielt werden?

MH: Ich kenne diese konkrete Tour nicht, aber ich bin überzeugt, dass sie ist nicht besser planbar ist und mit der Arbeitsplankommission und dem Gruppenobmann diskutiert wurde. Und ich wiederhole, im Rahmen der BAR-Verhandlungen versuchen wir das Thema fünfstündige Dienstteile und lange Pausen zu regeln, wobei ich festhalten muss, dass Zugeständnisse von unserer Seite, welche Kosten auslösen durch Zugeständnisse von Personalseite kompensiert werden müssen. Dies sind laufende Verhandlungen, in die ich mich nicht allzu sehr einmischen möchte, aber ich bin überzeugt, man findet eine Lösung. Ich möchte noch etwas feststellen. Der Wunsch nach einem Verzicht auf fünfstündige Dienstteile, welche Arbeitszeit geben, und auf lange Pausen ist ein Widerspruch zu den Bestimmungen in der geltenden BAR. Einfach nur einen Strich ohne hinterlegte Arbeit zu zeichnen ist nicht die Lösung und das weiss wohl auch das Lokpersonal.

Im Rahmen der BAR-Verhandlungen versuchen wir das Thema 5-stündige Dienstteile und lange Pausen zu regeln.

DH: Auch wenn das Lokpersonal einen Rasttagswunsch mehrere Monate vorher eingibt, weiss es erst frühestens am 10. des Vormonats, ob es am betreffenden Tag frei erhält. Im Gegenzug ist es keine Seltenheit, dass die Ressourcenplanung das Lokpersonal ohne mit der Wimper zu zucken Anfragen für Rasttagseinbussen am nächsten oder sogar noch am gleichen Tag stellt. Es gibt Firmen, die kennen für jeden Mitarbeiter eine gewisse Anzahl «Jokertage», also Rasttagswünsche, die mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit erfüllt werden. Bei Zugführung dagegen wird dauernd am Wunscheingabeverfahren herumgeschraubt, mit dem Ergebnis, dass das ganze Prozedere immer bürokratischer und die Unzufriedenheit damit immer grösser wird. Wann darf das Lokpersonal endlich einmal mit einer Verbesserung rechnen?

MH: Gerade jetzt verlangst du auch ein neues System, denn jede Verbesserung ist auch eine Veränderung. Ich weiss nicht, ob sich das Lokpersonal bewusst ist, wie hoch der Erfüllungsgrad seine Dienstplanwünsche ist. Er beträgt über 90%, bei den VBZ liegt er zwischen 82 und 85% und bei der Swiss habe ich von einem ähnlich hohen Wert gehört. Wir haben also einen hohen Erfüllungsgrad. Leider haben wir einen ganz kleinen Prozentsatz an Lokpersonal, welcher das System ausnützt. Bei diesen Leuten sind wir natürlich zum Schutz der anderen zurückhaltend. Darum denke ich, ist die Ressourcenplanung im Kreuzfeuer der Kritik, das ist gar nicht anders möglich. Die Ressourcenplanung macht eine gute Arbeit und die Zufriedenheit mit den Ansprechpartnern ist ein wichtiger Faktor. Ich konnte feststellen, dass deren Arbeit geschätzt wird.

DH: Die Ressourcenplanung schaltet und waltet immer mehr nach eigenem Gutdünken. Es wird versucht, Überlappungszeiten nicht mehr zu gewähren (Beispiel S16 Zürich Flughafen), irgendwo wird wieder eine zu kurze Inbetriebnahme- oder Wegzeit eingeplant, Höchstarbeitszeitregelungen werden sowieso als anzustrebendes Optimum angeschaut, Kurstage und periodische Prüfungen werden ohne den Mitarbeiter zu fragen an Rasttagen eingeteilt usw. Ist dies das, was die Leitung Zugführung unter Wertschätzung versteht?

MH: Im Beispiel der fehlenden Überlappungszeiten der S16 war der zuständige Planer überzeugt, richtig zu handeln. In einem solchen Fall schaut man das Problem zusammen an und trifft dann eine Entscheidung. Wenn AZG, BAR und Weisungen nicht eingehalten werden, ist das ein Fehler, genauso wie wenn an einem Rasttag eine Prüfung eingeteilt wird, ohne den Betreffenden zu fragen. Dafür möchten wir uns entschuldigen. Aber es gibt natürlich auch Differenzen bei der Auslegung von AZG-, GAV-, und BAR-Artikeln. Das sind sich beide Seiten bewusst, auch der VSLF, der immer wieder nachfragt oder sogar Rekursverfahren anstrengt. Momentan beschäftigt sich das UVEK mit dem Thema Freizeitarbeit. In diesem Fall hat das BAV unser Vorgehen klar gutgeheissen. Ich weise den Vorwurf, dass in der Freizeit gearbeitet wird, zurück. Wenn wir Vorbereitungsarbeiten anordnen, geben wir eine Zeitgutschrift und eine Zeitgutschrift ist keine Freizeitarbeit. Aber ich respektiere es, dass der VSLF bemüht ist, für das Personal und seine Mitglieder das Beste herauszuholen.

DH: Wie bereits erwähnt, lässt sich der Eindruck nicht wegwischen, dass die Ressourcenplanung nach eigenem Gutdünken schaltet und waltet. Liegt das Problem eventuell darin, dass der Leiter Ressourcenplanung gleichzeitig als dein Stellvertreter wirkt und damit eine gewisse Machtballung vorhanden ist?

MH: Mit Macht hätte ich diese Aufgabe nie in Verbindung gebracht. Macht ist ja, sowie die Frage gestellt ist, etwas Negatives, im Sinne davon, dass jemand die Möglichkeiten, die er besitzt, ausnützt. In diesem Fall sehe ich das definitiv nicht so. An unseren Leitungssitzungen, an denen auch die Filialleiter und der Chef PEX teilnehmen, führen wir zum Beispiel gemeinsame Diskussionen über unsere Ziele für 2014 bis 2016, über Strategien bezüglich Fahrzeug- und Streckenvielfalt und das Ausbildungsbudget. Der Leiter Ressourcenplanung setzt danach unsere Beschlüsse um. Mit der Aufwertung der APK und den Infotheken haben wir in den letzten zwei Jahren klare Fortschritte in Sachen Transparenz erreicht.

DH: Der KVP-/ Kaizen-Verantwortliche von Zugführung und dein Stellvertreter, der Leiter Ressourcenplanung, machen im Rahmen von Kaizen eine zweiwöchige Dienstreise nach Japan – eine Destination ohne Billigflüge und mit mindestens so hohen Lebenshaltungskosten wie in der Schweiz. Wie passt dies zur rigorosen Sparpolitik von Zugführung (im Sinne der Konkurrenzfähigkeit im Regionalverkehr) und welche Wertschöpfung wird erwartet. Wir wollen dabei nicht über Erkenntnisse sprechen, die man innerhalb von drei Minuten googeln kann. Sarkastisch gesprochen, erwartet und rüstet sich Zugführung Personenverkehr für einen Tsunami?

MH: Diese Frage kommt für mich nicht ganz unvorbereitet. Operating möchte sich in der Philosophie Kaizen weiterbilden. Die Kaizen-Coaches und die Linienvertreter von Operating haben eine intensive Schulung über die Philosophie und die Denkart besucht. Ich denke, um die Kultur Kaizen verstehen zu können, ist es sinnvoll, diese in dem disziplinierten Umfeld zu erleben, in dem sie entstanden ist. Es ist sicher nicht das Ziel, aus uns Japaner zu machen, aber wir möchten die Philosophie Kaizen in unsere Kultur, auch in unsere Unternehmenskultur, übertragen.

Im zweiten Teil der Reise stand der Besuch von Bahnunternehmungen auf dem Programm. Ich hatte den Auftrag, zu studieren, wie das Lokpersonal ausgebildet, geführt wird, wie die Dienstplangestaltung aussieht und wie man mit dem Thema Sicherheit umgeht.

DH: Du bist nun seit zweieinhalb Jahren Leiter von Zugführung, was konntest du in dieser Zeit bewirken und was hat sich nach deiner Meinung bei ZF gegenüber früher geändert?

MH: Ich bin ein Eisenbahner in einem grossen Räderwerk und ich glaube nicht, dass ein einzelner darin sehr viel bewegen kann. Ich denke, wir haben mittlerweile eine offenere Diskussionskultur. Mit der Schattenplanung konnten wir die Grenzen der Produktivität aufzeigen. Wir haben die Ausbildung mit mehr Fahrpraxis, vor allem auch im Rangierdienst, neu gestaltet. Der Vorwurf übrigens, dass wir sie verkürzt hätten, trifft nicht zu. Ein wichtiger Schritt ist auch die Einführung von LEA 3. Wir wollen grundsätzlich dauernd verbessern. Es gibt jedoch auch Veränderungen aufgrund von Infrastrukturausbauten, beispielsweise mit der Durchmesserlinie, die möglicherweise negative Auswirkungen auf einzelne Depots zur Folge haben können. In diesem Fall versuchen wir, das betroffene Personal rechtzeitig zu informieren und einzubeziehen. Ich denke, das wird uns auch gelingen.

DH: Mani, ich bedanke mich vielmals für das ausführliche Gespräch.

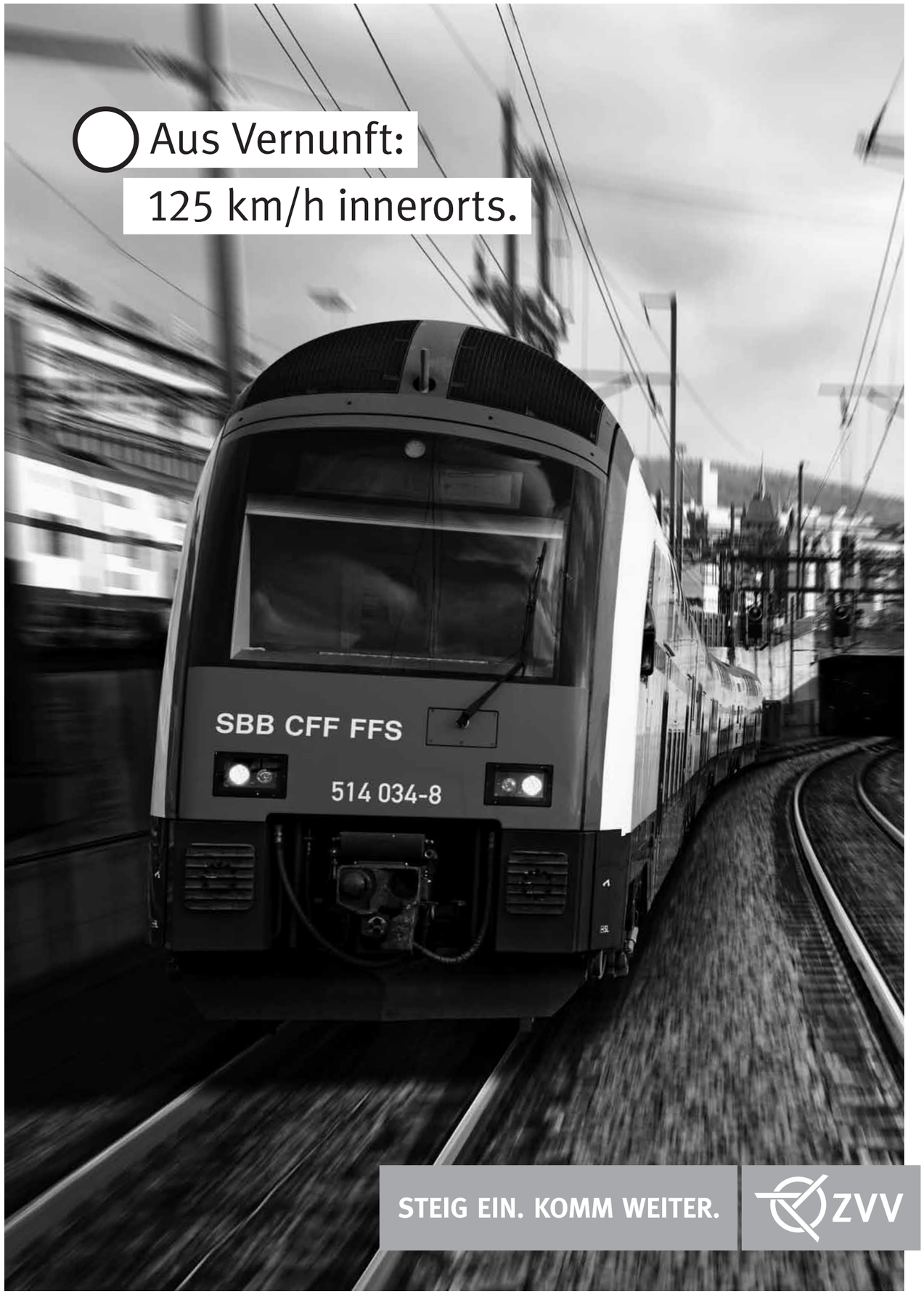
Sie können als VSLF-Mitglied von der Kooperation mit Allianz Suisse Versicherungen profitieren. Sowohl für Ihr Auto und Motorrad als auch für alles rund um Ihren Haushalt stehen Ihnen attraktive Spezialkonditionen zu.

Lassen Sie sich beraten, damit Sie sich im entscheidenden Moment auf die Leistungen der Allianz Suisse verlassen können.

Verlangen Sie jetzt eine Beratung oder Offerte:
vergünstigungen@allianz-suisse.ch
Tel. 058 358 50 50 oder direkt bei Ihrem Berater.

An Ihrer Seite von A–Z.

Allianz



SBB Personenverkehr – Odyssee im Regionalverkehr?

Jahr für Jahr verlangt SBB Personenverkehr seinem Personal Produktivitätssteigerungen ab und stösst dennoch immer mehr an seine Grenzen. Allen Warnungen und Lösungsvorschlägen zum Trotz halten die Verantwortlichen jedoch bisher an dieser Praxis fest und schaden damit dem gesamten Konzern. *Von Benjamin Jelk, Vorstand VSLF*

Symptombekämpfung statt Ursachenforschung

Jahr für Jahr sieht sich das Lokpersonal von SBB Personenverkehr mit Produktivitätssteigerungen konfrontiert. Aus wirtschaftlicher Sicht und aus Loyalität, aber ebenfalls aus Gründen der Nachhaltigkeit (auch für das Lokpersonal?), ist gegen diese Forderungen seitens des Arbeitsgebers grundsätzlich nichts einzuwenden, schliesslich geht es um den direkten Erfolg des Konzerns auf dem Markt. Wenn aber diese Produktivitätssteigerungen nur noch der Symptombekämpfung dienen und alternative Lösungsvorschläge nicht erhört oder überprüft werden, sind sie inakzeptabel. Die SBB täte – ihrem eigenen Wohl zuliebe – gut daran, nach den Ursachen für die ungenügende Produktivität zu forschen.

Selbstverschuldet schlechte Marktposition im Regionalverkehr

Arbeitgeber müssen permanent versuchen, neue Aufträge zu akquirieren. Das sind sie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern schuldig. Dieses Prinzip gilt offenbar nicht für SBB Personenverkehr, denn Tatsache ist, dass für ausgeschriebene Regionalverkehrsleistungen, wie z. B. im Sarganserland oder auch in Brig, nicht einmal mehr Offerten eingereicht werden. Stattdessen gibt die Abteilung Regionalverkehr schon von Beginn weg forfait und überlässt das Spielfeld den SBB-Tochtergesellschaften RegionAlps und Thurbo. SBB Personenverkehr sei in gewissen Regionen ganz einfach zu wenig verankert, lautet die Begründung von Kaderpersonen, und gerade in ländlichen Gebieten werden die SBB als arrogantes Konstrukt aus Bern wahrgenommen. Diese Auffassung entspricht natürlich in keiner Weise der Realität.

Viel ausschlaggebender für den sekundären Erfolg der SBB auf dem Regionalverkehrsmarkt sind eher selbstverzerrte Marktverhältnisse innerhalb des Konzerns: Ungeachtet der Bahnunternehmung kostet das Lokpersonal grundsätzlich immer gleich viel. Es ist ein fixer Personalaufwand, der in der Rechnung durchaus vernachlässigbar ist: Bei 5% Lokpersonalkosten pro Kilometer würde es nicht einmal einen grossen Unterschied machen, ob eine Bahnunternehmung mit Gratislokführern fährt. Einen Vorteil für die Tochtergesellschaften findet sich hingegen beim Rollmaterial: Gewisse SBB-Töchter verfügen über deutlich billigere Fahrzeuge, während sich die Mutter mit schwerem und teuer renoviertem Rollmaterial herumschlägt. Der jedoch massivste Nachteil der SBB gegenüber ihrer Tochtergesellschaften liegt in den Verwaltungskosten: 15% werden den SBB bei Offerten nämlich dafür zusätzlich verrechnet, den Tochtergesellschaften hingegen nicht. SBB Personenverkehr scheint aber gar nicht gewillt zu sein, diese Verwaltungskosten überhaupt zu senken. Immerhin hat die Firma bereits 20% ihres für den Regionalverkehr benötigten Lokpersonals ausgelagert. Als Konsequenz wären also auch Anpassungen in den Abteilungen SBB Regionalverkehr und SBB Zugführung notwendig, doch davon ist man weiter denn je entfernt: Die Verwaltung blüht weiter, eine doppelte Anzahl Vorgesetzter Chef Lokpersonal (CLP) beschäftigt sich mit der Verwaltung selbstverschuldeter Probleme, und natürlich wird kräftig «gekaizent», beispielsweise an Workshops in Japan.

«RegionAlps gleich SBB»

Mit der Aussage «RegionAlps gleich SBB» versuchte eine SBB-Kaderperson zu erklären, weshalb die Tochtergesellschaft an Stelle des Mutterhauses für den Regionalverkehr um Brig offerieren sollte. Damit diese Aussage allerdings auch nur ansatzweise als Grundsatz vertreten werden kann, müssten die Tochtergesellschaften erstmals in den GAV der SBB integriert werden. Im Fall von Thurbo wäre zusätzlich noch die Überführung in die Pensionskasse der SBB notwendig. Von einer Gleichbehandlung à la «RegionAlps gleich SBB» ist der Konzern also weit entfernt.

Dass gleichzeitige Offerten von SBB Regionalverkehr und einer Tochterfirma quer in der Landschaft stehen und verschiedene Fragen nach sich ziehen würden, ist nachvollziehbar. Durch den zurückhaltenden oder teilweise unterlassenen Auftritt von SBB Personenverkehr auf dem Regionalverkehrsmarkt und der Bevorteilung der Tochtergesellschaften kannibalisiert sich das Mutterhaus jedoch selbst: Die Zerstückelung der Leistungen verunmöglicht – beim Regional- und Fernverkehr – eine produktive Planung und verteuert somit die Produktion. Zudem kann die nach GAV vorgeschriebene Jahresarbeitszeit beinahe nicht mehr generiert werden. Alleine beim Lokpersonal mussten beispielsweise im vergangenen Jahr mehrere Millionen Franken für nicht erbrachte Arbeitszeit abgeschrieben werden. Mit jeder unterlassenen Auftragsakquisition und jeder Leistungsauslagerung an eine Tochtergesellschaft verschärft sich diese Problematik zusätzlich.

Die Vermarktungslabels der Töchter, die der regionalen Verankerung dienen, sind erfolgreich und gut für die Bahn. Die Produktion muss jedoch unbedingt zurück zum Mutterhaus, denn nur so kann SBB Personenverkehr künftig kostengünstiger produzieren und auf dem Markt bestehen. Der VSLF hat bereits mehrfach auf die Problematik der ausgelagerten Lokführerleistungen hingewiesen und eine integrale Planung und Produktion der Zugführung innerhalb von SBB Personenverkehr vorgeschlagen (siehe auch Loco Folio 02/12).

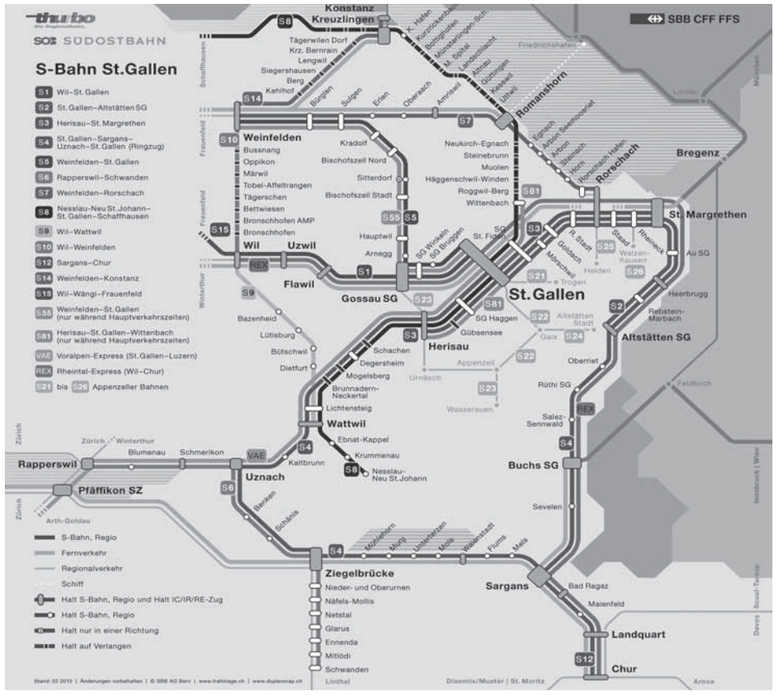
Alle könnten nur gewinnen

Die Vorteile einer integralen Planung und Produktion aller Lokführerleistungen durch SBB Zugführung liegen auf der Hand: Erstens können massive Kosten eingespart werden, denn die Produktion erfolgt günstiger. Zweitens erhöht sich durch die Vereinigung des Lokpersonals die Flexibilität der Unternehmung an diversen Standorten, was wiederum ein künftiges Angebot von zeitgemässen Arbeitszeitmodellen ermöglicht; dies auch im Hinblick auf die Gesundheit der Mitarbeitenden in den immer extremer werdenden Früh- und Spätdiensten. Und drittens erhöhen sich mit einer integralen Produktion für das Lokpersonal diverser Standorte das Streckenrayon und die Fahrzeugvielfalt, was sich wiederum in der Personalzufriedenheit widerspiegelt. Mit einer integralen Planung und Produktion der Lokführerleistungen gewinnen somit alle.

Im April hat nun die Leitung SBB Personenverkehr den Sozialpartnern zugesichert, die von uns eingebrachte Problemstellung zu überprüfen. Auf die Ergebnisse dürfen wir gespannt sein und ihnen zuversichtlich entgegenblicken, denn die wirtschaftlichen Einsätze von Thurbo-GTW mit SBB-Lokpersonal auf der alten Hauensteinlinie Olten–Sissach sowie zwischen Baden und Zurzach bzw. Waldshut zeigen, dass das Unmögliche jederzeit möglich ist.

Brief an CEO Meyer

Die Ostschweiz steht bahnlandschaftlich im Umbruch und die SBB stehen im Regionalverkehr abseits, frei nach dem Motto «Raus aus dem subventionierten Regionalverkehr». Oder vielleicht konzentriert man sich ja auch nur auf die Kernkompetenz (Wunschkompetenz?) Fernverkehr. *Unterschrieben vom Lokpersonal SBB der Depots Sargans und Chur*



Die Strecke Sargans–Chur wurde ausgeschrieben und die SBB reichten nicht einmal eine Offerte dazu ein. Konsequenz: Thurbo hat die Ausschreibung gegen die SOB gewonnen und darf nun diese Linie betreiben. Auswirkung auf den SBB-Standort Sargans: minus 50% der Arbeit oder minus 15 Stellen, falls Thurbo die Leistungen selber betreibt und SBB Cargo nicht mehr mit SBB Personenverkehr zusammenarbeiten möchte. Chur dürfte durch den Wegfall von Früh- und Spätzügen bis zu sechs Stellen verlieren.

Dazu Folgendes: Die Konkurrenzfähigkeit von SBB Regionalverkehr ist wohl nicht auf Rosen gebettet. Anders formuliert: Die vermeintlich mangelnde Konkurrenzfähigkeit der SBB im Regionalverkehr ist hausgemacht und offenbar sogar gewollt. Aus Angst vor Drittanbietern nimmt sich die SBB selber aus dem Markt, indem Leistungen an eigene Tochtergesellschaften ausgelagert werden, die keine Verwaltungskosten ausweisen müssen. Und um den Schein aufrechtzuerhalten, wird auch die Produktion – also die Leistungen des Lokpersonals – strikte getrennt. Die Mehrkosten für diesen nachweislich ökonomischen Unsinn soll dann wieder das Lokpersonal kompensieren, mit Produktivitätssteigerung und erhöhter Flexibilität.

Am vielzitierten Lokführerlohn kann die mangelnde Konkurrenzfähigkeit nicht liegen, da Thurbo- und SOB-Lokführer identische Lohnbezüge vorweisen können. Bei den Fahrzeugen fährt man mit «günstig, modernisierten» NPZ-(Domino)Zügen, bestückt mit neuen Niederflurzwischenwagen. Scheinbar ist SBB Regionalverkehr auch mit dieser Variante gegenüber den Mitanbietern schlicht nicht konkurrenzfähig. Erinnerungen werden wach an die 90er-Jahre mit den Mirages, wo der Fahrzeugumbau nur eine künstliche Arbeitsbeschaffung für unsere Hauptwerkstätten war. Wenige Jahre später wurden diese frisch revidierten Züge stillgelegt.

In den letzten 25 Jahren wurden S-Bahn-Fahrzeuge von drei verschiedenen Anbietern bestellt. Inkompatibilität, dreifache Ersatzteilbewirtschaftung, dreifacher Instruktionsaufwand usw. kosten eine Menge Geld. Auch hier müssten die Abteilungen Regionalverkehr und Operating dringend über die Bücher, falls man auch in Zukunft die Eisenbahnlandschaft Schweiz mitgestalten möchte.

Leider ist es bei unserer Unternehmung einmal mehr so, dass die Divisionsleitungen nicht miteinander reden und noch schlimmer, nicht einmal innerhalb der Divisionen macht man sich Gedanken, welche Konsequenzen die getroffenen Entscheidungen in der eigenen Division auslösen könnten. Aber vielleicht liegt der Grund für die Auslagerungen auch gar nicht in der Konkurrenzfähigkeit von SBB Regionalverkehr, sondern es ist bewusst gewollt, dass man gewisse Linien, die nicht zu einem S-Bahn-Verbund gehören, einfach den Tochterunternehmen zuschieben möchte. Auch die im Projekt «Schattenplanung» aufgezeigten Sparmassnahmen durch eine integrale Planung werden leichtfertig mit nichtidentischen Zahlen abgehandelt. Dabei wäre dies die kostengünstigste Variante, vorausgesetzt, man möchte überhaupt divisionsübergreifend denken, handeln und sparen.

Das Depot Chur wurde in den letzten zwölf Jahren regelrecht aufgebläht und der Personalbestand um über 60%! erhöht. Sogar, als die Cargo-Leistungen verloren gingen, wurden weitere Lokführer nach Chur gewählt. Das Depot Chur hatte zeitweise eine prozentual grössere Reservebewirtschaftung als das Depot Zürich! Mahnende Stimmen wurden mit dem Argument der hohen Arbeitszeitkonti und der bewilligten Stellen für den Standort schlicht nicht zur Kenntnis genommen.

Das Depot Sargans war im Jahr 2006 schon einmal von einem Abbau betroffen. Die Division Cargo gründete das Depot Buchs und die Cargo-Leistungen wurden von Sargans abgezogen. Damals musste für 13 Lokführer eine andere Lösung gesucht werden, u. a. wechselten ein paar Lokführer nach Chur. Mittlerweile sind in Sargans wieder annähernd gleich viele Lokführer beschäftigt – sogar auf den letzten Fahrplanwechsel wurden noch zusätzliche Lokführer in Sargans eingestellt.

Eine gewisse Weitsicht sollte man von den verantwortlichen Stellen erwarten dürfen. Schade, denn jetzt trifft es mit Chur und Sargans zwei Depots weit weg von alternativen Möglichkeiten, um die Lokführer weiter zu beschäftigen. Es kann einfach nicht sein, dass treues und flexibles Personal mit einer hohen Fachkompetenz (Railjet, SBB Cargo, S-Bahn Zürich) die Fehler oder das Unvermögen einiger Abteilungen ausbaden muss.

Feststellungen zu den Lokomotivführertouren

Jede Planung, welche die Realität und die natürlichen Grenzen der Produktionsfaktoren (hier: die menschliche Leistungsfähigkeit als Arbeitskraft) nicht mit einbezieht, kann nicht Erfolg haben und ist deshalb im Voraus zum Scheitern verurteilt. Ein offener Brief an meinen CLP. *Von Konrad Moser, Lokomotivführer SBB Depot Interlaken Ost*

Guten Tag Stephan

Feststellungen zu den Lokomotivführertouren:

Allerspätestens jetzt sind die Touren endgültig viel zu anstrengend!

Um als Lokomotivführer jederzeit eine sichere Zugführung gewährleisten zu können, bedarf es u. a. unbedingt einer hohen Konzentration, sehr bewussten Handelns sowie einer ausserordentlichen Aufmerksamkeit. Dies stellt in der Summe eine ausgesprochen starke psychische Beanspruchung dar, die in der Folge zu einer überdurchschnittlichen, vorzeitigen Ermüdung führt. Dieser Aspekt wird durch die unregelmässigen Dienste einerseits und der fast permanenten Arbeitszeiten ausserhalb der üblichen Tageszeiten andererseits noch zusätzlich verstärkt.

Bereits mit der Einführung der Aus- und Neubaustrecke mussten wir eine quantensprungähnliche Mehrbelastung erfahren; seither geht es Hack um Hack so weiter mit der permanent zunehmenden Mehrbelastung und ein entsprechendes Ende ist nicht mehr abzusehen!

Neben all dem einseitig profitorientierten Effizienzsteigerungswahn geht allerdings schlicht vergessen, dass der «Kostenfaktor» Lokführer ganz real aus Menschen besteht: mit all seinen Fähigkeiten, aber auch mit seiner begrenzten Leistungsfähigkeit und seinen urmenschlichen Grundbedürfnissen wie Erholung (Pausen, Schlaf), Ernährung (Essen und Trinken) sowie der unausweichlichen Erledigung der Notdurft.

Der direkte Zusammenhang zwischen der Gesamtbelastung der Touren einerseits und der Zunahme der ZUB-, Signal- und Unglücksfälle in der Summe ist nicht nur offensichtlich, sondern vor allem auch logisch. Analysiert man die Gesamtbelastung des Lokomotivpersonals, ist es eigentlich erstaunlich, dass nicht noch viel mehr passiert.

Unisono sind sich alle Lokführer darin einig, dass die Touren nun definitiv zu streng sind. Es ist nicht möglich, dass sich das gesamte Lokpersonal irrt. Da einerseits die Intensität markant gestiegen ist und andererseits die Dauer ebenfalls auf das Äusserste gesetzlich Zulässige ausgeweitet wurde, ergibt dies in der Summe eine nicht mehr zu verantwortende Belastung. Eine Belastung, die unserer speziellen Verantwortung und einem sicheren Eisenbahnbetrieb nicht mehr gerecht wird.

Die Tourengestaltung sollte derart sein, dass sie neben den reglementarischen Restriktionen (Höchstgrenzen!) ebenfalls auf die humanen Bedürfnisse und Leistungsfähigkeiten Rücksicht nimmt. Damit man sie als human, ergonomisch und – vom Sicherheitsaspekt her gesehen – als korrekt bezeichnen könnte, d. h. dass mit der Tourengestaltung wieder Rahmenbedingungen geschaffen werden müssen, die uns eine sichere und korrekte Arbeitserledigung im Grundsatz ermöglichen. Das noch aus Zeiten vor der Verpendelung der Züge stammende Bundesgesetz über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Arbeitszeitgesetz und Verordnung zum Arbeitszeitgesetz) berücksichtigt die extrem gestiegene Mehrbelastung in keiner Art und Weise mehr.

Jede Planung, welche die Realität und die natürlichen Grenzen der Produktionsfaktoren (hier: die menschliche Leistungsfähigkeit als Arbeitskraft) nicht mit einbezieht, kann nicht Erfolg haben und ist deshalb im Voraus zum Scheitern verurteilt!

Es ist rasch ersichtlich, dass einige wenige Touren alle Bedingungen an eine humane, ergonomisch korrekte und akzeptable Diensteinteilung erfüllen. Somit ist der Beweis erbracht, dass es sehr wohl möglich wäre, anständige, sichere Touren zu gestalten, die trotzdem einen beachtlichen Fahranteil aufweisen. Der grosse Teil der Touren aber weist Mängel auf. Wiederum einige wenige sind derart krass, dass sie schlicht inakzeptabel sind.

Zusammenfassend muss festgehalten werden, dass die aktuellen Arbeitsbedingungen des Lokpersonals einer Unternehmung wie der SBB nicht würdig sind. Die Touren können nicht mehr als genügend human und ergonomisch bezeichnet werden und setzen damit einen stabilen und – vor allem – einen sicheren Eisenbahnbetrieb sowie die Gesundheit der Lokführer und der Mitreisenden aufs Spiel.

Bei allem Respekt und Verständnis um einen effizienten Eisenbahnbetrieb muss eindeutig die Sicherheit höher gewichtet werden. Die SBB setzen mit der Zunahme der tragischen Unglücksfälle nicht nur ihren guten Ruf aufs Spiel.

Ich erwarte, dass die allerschlimmsten Touren per sofort entschärft werden. Bei diversen Touren mit einzelnen Mängeln sind punktuell mit geringfügigem Aufwand vernünftige Anpassungen vor¬zunehmen, damit auch diese die Rahmenbedingungen einer sicheren und menschenachtenden Tour erfüllen würden.

Die Sicherheit hat ihren Preis; dieser muss bezahlt werden!

Ich danke allen, die sich in diesem Sinne für adäquate Arbeitsbedingungen für das Lokpersonal einsetzen, damit die Touren wieder ergonomisch vertretbar werden und ein sicherer Eisenbahnbetrieb wieder gewährleistet werden kann.

Mit freundlichen Grüssen
Konrad Moser

Mit 900 Mitarbeitenden an drei Standorten verbindet Bombardier den Bodensee mit dem Genfersee.

In **Zürich** ist der weltweite Hauptsitz für Verkauf, Marketing, Entwicklung, Einkauf und Projektleitung der Geschäftsbereiche Lokomotiven und Antriebstechnik sowie der Basisstandort für unsere Services Dienstleistungen.

In **Winterthur** ist das Kompetenzzentrum für Drehgestelltechnologie und im Werk **Villeneuve** werden Personenverkehrszüge, Niederflurwagen sowie Strassen- und Stadtbahnen für die Schweiz gefertigt. **Oberwil** ist verantwortlich für den Unterhalt der Tramflotte der BLT und dient als Reparaturzentrum für Bahnelektronik.

www.bombardier-transportation.ch

BOMBARDIER
the evolution of mobility

Wie der Regionalverkehr künftig finanziert werden soll

Tages Anzeiger vom 31. 3. 2013

Die Löcher in den Kassen des Regionalverkehrs werden immer grösser. SBB-Chef Andreas Meyer fordert deshalb eine neues System für die Finanzierung. Auch die Erhöhung der Billettpreise ist wieder ein Thema.

Der Ausbau der Bahninfrastruktur verschlingt Milliarden, insbesondere im Regionalverkehr wird das Finanzloch immer grösser. Nun fordert SBB-Chef Andreas Meyer ein neues Finanzierungssystem für den regionalen Ausbau der Bahn. «*Ein Drittel der Kantone, welche Zugsverbindungen im Regionalverkehr bestellt haben, können jetzt ihre Abgeltungen für diese Leistungen nicht bezahlen. Das ist ein Alarmzeichen*», warnt Meier im Interview mit der «SonntagsZeitung».

Es gebe einen grossen Handlungsbedarf beim Bestellsystem. Beim künftigen Ausbau müsse die öffentliche Hand berücksichtigen, welche Kosten in den Folgejahren auf sie zukommen. «*Wenn ich die heutigen Abgeltungslücken sehe, wurde das offensichtlich nicht gemacht.*» Es sei, als ob man sich ein Haus kaufen würde, ohne dass man sich Gedanken darüber mache, ob man genug Geld habe für Heizkosten oder Unterhalt.

Finanzierung nach Vorbild Fabi

Darum brauche es ein neues System, welches sich das Fabi (Finanzierung und Ausbau der Bahninfrastruktur) genannte Modell für die Finanzierung der Langstrecken zum Vorbild nehme. «*Wir brauchen für den Regionalverkehr eine Finanzierungslösung, mit der man den weiteren Ausbau planen und die Finanzierung von Bau, Betrieb und Unterhalt sicherstellen kann*», so Meyer.

Auf die Frage, ob ein Finanzierungsmodell für den Regionalverkehr wie das Fabi auf einem Fonds basieren soll, sagt Meyer: «*Ein Fonds hätte den Vorteil, dass er längerfristig kalkulierbar ist. Die Unternehmen des öffentlichen Verkehrs kaufen ihre Züge für 25 Jahre. Die Budgets der öffentlichen Haushalte hingegen können von einem auf das andere Jahr gekürzt werden.*»

Meyer: Mobilität ist wertvoll

Einer nachträglichen Umstellen von Bahnlinien auf Busbetrieb hingegen steht der SBB-Chef kritisch gegenüber. «*Wenn die Infrastruktur einmal gebaut ist und die Fahrzeuge gekauft sind, erreicht man mit solchen Massnahmen nur noch Kostenkosmetik.*» Deshalb müsse man sich solche Fragen stellen, bevor man investiere. Bei aller Diskussion um die Kosten dürfe man aber nicht vergessen, dass Mobilität wertvoll sei: «*Sie hat viel zum Wohlstand dieses Landes beigetragen.*»

Erneut Tariferhöhungen?

Inmitten der Diskussion um die Kosten des Regionalverkehrs werden auch die Billettpreise wieder ein Thema. Entgegen den ursprünglichen Absichtserklärungen steht im Dezember 2013 aller Voraussicht nach wieder eine Tariferhöhung im öffentlichen Verkehr an. BLS-Chef Bernard Guillelmon sagt in der Zeitung «Schweiz am Sonntag»: «*Wir fordern eine weitere, massvolle Preiserhöhung. Sie ist wegen der Abgeltungslücke und wegen der höheren Trassenpreise notwendig.*»

Auch SBB-Chef Andreas Meyer schliesst gegenüber der Zeitung eine erneute Preiserhöhung nicht aus: «*Es gibt eine Vereinbarung der Unternehmen des öffentlichen Verkehrs mit dem Preisüberwacher: ohne Teuerung und ohne Abgeltungslücke keine Preiserhöhung.*» Somit müsse die Situation der einzelnen Kantone und Unternehmen genau angeschaut werden. Dann könne man eruieren, ob eine Preiserhöhung notwendig ist.

Stiftungsrat der PK SBB

Der Stiftungsrat der PK SBB hat unseren Vertreter Daniel Ruf zum Vizepräsident ab 1. Juli 2013 gewählt. Daniel ist im Vorstand VSLF und seit 2011 im Stiftungsrat der PK SBB.

Wir gratulieren Daniel zur Wahl zum Vizepräsidenten der PK SBB und wünschen ihm viel Erfolg bei der Vertretung der Destinäre für eine solide und nachhaltige Zukunft in unserer gemeinsamen Pensionskasse.

Hubert Giger
Präsident VSLF

Chur / Sargans / St. Gallen

Newsletter VSLF Nr. 404, 31. Mai 2013 SG

Infoveranstaltungen SBB P ZF Personalbestand Standorte Chur / Sargans / St. Gallen

SBB P ZF veranstaltete Informationsanlässe am 23. Mai in Sargans und am 30. Mai in St. Gallen. Anwesend waren von Seiten SBB Manfred Haller Leiter ZF, David Fattebert Leiter RP (nur SA) und der Filialleiter Ostschweiz Boris Tanner. Für die Thurbo AG war CEO Ernst Boos anwesend. Infolge der S-Bahn St. Gallen, der Ringbahn der SOB um den Säntis und der Verpendelung der Schnellzüge St. Gallen–Chur zeichnet sich in den SBB Depotstandorten Chur, Sargans und St. Gallen ein leichter Überbestand beim Lokpersonal ab.

Den Zuschlag für die Linie S12 CH-SA erhielt Thurbo, wird aber von Sargans SBB gefahren werden. Dank dieser Lösung entspannt sich die Situation in Chur und Sargans, Thurbo wird keinen Standort Sargans eröffnen. Nach denselben ökologischen Kriterien erhält Thurbo als Naturalausgleich einen von vier Umläufen der Linie REX (SBB) zwischen Wil (SG) und Chur.

Nach aktueller Planung beträgt der provisorische Überbestand in Chur +3,5 FTE, Sargans +4 FTE und St. Gallen +5 FTE. Die SBB sind bereit, allfällige Leistungen von anderen Standorten mit einzubeziehen, z.B. Ziegelbrücke. Personalverschiebungen sind keine vorgesehen.

An allen Standorten ist noch offen, wie viele SBB Cargo Leitungen im 2014 noch gefahren werden können. Dieser Umstand hat je nach dem zusätzlich Einfluss auf den Personalbestand.

Die SBB betont, dass SBB P und Thurbo im selben Konzern zuhause sind und zusammen die SBB darstellen. Die nun beschlossene Zusammenarbeit zwischen den Bahnen begrüssen wir ausdrücklich. Die Möglichkeit, durch gemischten Einsatz des Lokpersonals die Effizienz zu steigern, betrieblich logische Leistungen zu planen und laufende Verschiebungen des Personals zu vermeiden muss in Zukunft in allen Regionen weiterverfolgt werden.

Anfangslohn nach Abschluss der Lokführer-Ausbildung

Brief von Gabriel Berweger, Lokführer Ziegelbrücke an Manfred Haller, Leiter ZF

Manfred Haller, Gabriel Berweger und Ulrich Gygi bei der Übergabe des Briefes

Sehr geehrter Herr Haller

Via VSLF habe ich vernommen, dass die älteren Absolventen der Lokführerausbildung nach ihrem Abschluss finanziell besser gestellt werden, als es bis jetzt der Fall war. Nur wird meine Klasse (2009 bis 2010) dabei nicht berücksichtigt. Bei Ausbildungsschluss war ich 35 Jahre alt und hatte einen Lohn von 65'000 Fr.

Bei der ersten Lohnerhöhung im 2011 wurde mein Lohn auf Fr. 69'006 angehoben und dieses Jahr auf Fr. 71'059. Das ist fast gleich viel wie ein 3 Jahre jüngerer Lf verdient, der dieses Jahr abschliesst und nächstes Jahr auf diese 71'000Fr. angehoben wird. Ich habe dagegen 2 Jahre Berufserfahrung, die aber nicht berücksichtigt werden.

Beim Stellenwechsel von Zb nach Sh wurde mir vom Filialleiter im Beisein meines CLP versprochen, dass bei diesem Wechsel eine Lohnanpassung *drin liege* da ich ja zu unterst auf der Lohnskala stehe. Da ich bis 3 Monate vor dem Stellenantritt in Sh noch immer keinen neuen Arbeitsvertrag erhalten hatte, habe ich meine Zb Stelle vorsorglich gekündigt. Wir hatten den Umzug schon geplant und unsere Wohnung in Zb war bereits gekündigt mit dem Vermerk, dass ich mich freue, in Sh per 1.August anzufangen.

Während einer Pause in Zürich habe ich mich darauf nochmals mit Boris Tanner getroffen und er hat mir dann mitgeteilt, dass es nicht möglich sei, am Lohnsystem etwas zu ändern. Leistung oder Alter hin oder her. Wenn ich mehr Lohn wolle, solle ich eine andere Stelle suchen. Traurig bestieg ich danach meinen Zug...

Nun sehe ich, dass es eben doch möglich ist, am Lohnsystem zu drehen.

Mein Vorschlag wäre, dass mein Lohn bei der nächsten Lohnerhöhung im Mai 2013 ebenfalls um Fr. 3'500 angehoben wird, analog den Lf, welche noch unter dem Basiswert sind.

Das Positive für die SBB wäre, dass sie einen Lf mehr hätte der zufrieden ist. Ich denke, dass die «Absolventen 2012», welche von diesen Massnahmen profitieren, der SBB längere Zeit treu bleiben werden als z.B. die Leute unserer Klasse, von denen nur noch 8 von 12 bei der SBB als Lf tätig sind.

Mit freundlichen Grüssen
Gabriel Berweger

Lohnaufstieg junger SBB Mitarbeiter

Newsletter VSLF Nr. 405, 4. Juni 2013 HG

Sehr viele junge Kollegen, welche neu bei den SBB AG arbeiten und sich im Lohnaufstieg befinden, sind frustriert und enttäuscht über die diesjährige Lohnerhöhung. Nachdem bereits in den letzten Jahren bei den individuellen Lohnerhöhungen für den Aufstieg bei den Lohnverhandlungen keine guten Abschlüsse erzielt werden konnten, hat der Abschluss vom letzten Jahr mit der Auszahlung im Mai 2013 das Fass zum überlaufen gebracht. Der GAV SBB Art. 94 regelt: Der Lohnanstieg vom Basis- zum Höchstwert (von 100 auf 145 %) soll 20 Jahre nicht übersteigen. Mit den individuellen Lohnmassnahmen der letzten Jahre (2011: 0,9% / 2012: 0.5% / 2013: 0.5%) ist es offensichtlich, dass dieses Ziel nicht erreicht wird. An den Lohnverhandlungen Herbst 2011 für 2012 wurden u.a. beschlossen, dass die Lohnbänder für alle Anforderungsniveaus um 2x 0.5% erhöht werden im 2012 und 2013. Die Folge davon ist, dass einerseits bei den Mitarbeitern mit Lohngarantien infolge der neuen Zielwerte ihr «Garantiebetrag» verschwindet, womit sie sich wieder im Aufstieg innerhalb des Lohnbandes befinden. Folglich befinden sich alle SBB-Angestellten im Aufstieg, somit sich die Mittel für individuelle Lohnerhöhung nicht nur unter den jungen Mitarbeiter verteilt sondern abgestuft über alle Mitarbeiter (die individuellen Mittel speisen auch die Personalbeurteilung alle MA).

Zu erwähnen ist, dass im Jahr 2012 Einlagen in die Pensionskasse von 2% (=1,5% der Lohnsumme) von den SBB übernommen wurde. Dieses Geld kommt ebenfalls allen Mitarbeitern zugute und steht nicht zur Auszahlung über die Lohnmassnahmen zur Verfügung. Dass bei der gesamten Pensionskassen-Problematik die Jungen und Aktiven gegenüber den DIenstälteren und Pensionierten aktuell benachteiligt werden, erhöht den Druck in diesem brisanten Themenbereich.

Für den VSLF ist klar, dass vorläufig auf weitere Erhöhung der Lohnbänder bei den nächsten Lohnverhandlungen zu verzichten ist und die individuellen Lohnanteile kräftig zu speisen sind. Der GAV und die selbstdeklarierte Verpflichtung zu einem sozialen Arbeitgeber verpflichten die SBB AG dazu, Hand zu bieten. Dass das Lokpersonal nur bedingte berufliche Aufstiegschancen hat, verpflichtet zu einem anständigen Lohnaufstieg der jungen Kolleginnen und Kollegen. Als Vorbereitung zu den Lohnverhandlungen im Herbst 2013 fordern wir die Mitglieder des VSLF auf, uns ihre Meinungen, Überlegungen und Eingaben zuzusenden:
lohn@vslf.com. Merci.

Thurbo

Bei Thurbo hat sich in den letzten Monaten einiges getan. Wir kämpfen ständig gegen Verschlechterungen im Arbeitsalltag – sei es bei der Dienstplangestaltung, beim Lohnsystem oder dass immer mehr Arbeiten in die Nebenarbeitszeit gepackt werden. In vielen Dingen ist jedoch Geduld gefragt, da die Mühlen bei der Bahn langsam mahlen. *Von Sämi Gmür, Leiter THURBO Sektion Ostschweiz*

Bei Thurbo hat sich in den letzten Monaten einiges getan. Wir kämpfen ständig gegen Verschlechterungen im Arbeitsalltag – sei es bei der Dienstplangestaltung, beim Lohnsystem oder dass immer mehr Arbeiten in die Nebenarbeitszeit gepackt werden. In vielen Dingen ist jedoch Geduld gefragt, da die Mühlen bei der Bahn langsam mahlen.

Am 19. April 2013 trafen sich die Sozialpartner und Thurbo zum regelmässig stattfindenden sozialpartnerschaftlichen Austausch. Dabei wurden auch einige der folgenden Themen behandelt.

Lohnmassnahmen 2013

Bei den Lohnverhandlungen im Herbst 2012 einigte man sich auf eine Lohnsummenerhöhung von 1%. Diese wird vollumfänglich individuell nach den Vorgaben des Lohnsystems verteilt. Dieses eine Prozent reicht jedoch bei Weitem nicht, um den im Lohnsystem vorgesehenen Aufstieg der Jungen zu gewähren.

Zur Milderung der Auswirkungen der Senkung des Rentenumwandlungssatzes werden die Beiträge an die Sparguthaben der Pensionskasse für ein Jahr um 1% erhöht. Thurbo übernimmt die Hälfte und finanziert diese aus der Arbeitgeberreserve. Sollte Thurbo 2013 wider erwarten ein positives Ergebnis erwirtschaften, werden die Mitarbeiter angemessen daran beteiligt.

Jahresrechnung 2012/Budget 2013

Ein grosses Thema ist der von Thurbo erzielte Gewinn von 1,4 Millionen Franken (bei einer budgetierten roten 0). Dieser resultiert zu einem grossen Teil aus dem Umbau der Stammlinie. Dieser konnte kostengünstiger als geplant abgeschlossen werden. Aus gesetzlichen Gründen fliesst ein grosser Teil des Gewinns in den Infrastrukturfonds und in die Reserven/Rückstellungen. Der verbleibende Betrag wird zur Minderung des für die Rechnung 2013 zu erwartenden Fehlbetrags verwendet.

Das Budget sieht für 2013 ein Defizit von 2 Millionen Franken vor, hauptsächlich deshalb, weil das BAV für 2014 linear über alle EVU Effizienzmassnahmen von 2,5% fordert, ungeachtet der bisherigen Sparbemühungen.

S-Bahn St. Gallen 2013

Ein wichtiger Meilenstein für den öffentlichen Verkehr in der Ostschweiz ist die neue S-Bahn St. Gallen, die am 15. Dezember 2013 ihren Betrieb aufnimmt. Mit dem neuen Fahrplan entstehen neue Linien, andere werden miteinander verknüpft. Die Leistungen werden unter den drei Beteiligten EVU SBB, SOB und Thurbo neu vergeben.

Thurbo übernimmt im Toggenburg den Betrieb der Züge nach Nesslau sowie aller Züge der S9 zwischen Wil und Wattwil; zwischen Chur und Sargans rollen ab Dezember 2013 ebenfalls Thurbo-Züge. Leider entfällt dafür der Werdenberg-Shuttle zwischen Buchs und Sargans, da aufgrund fehlender Kapazitäten auf der mehrheitlich einspurigen Strecke keine zusätzlichen Regionalzüge mehr verkehren können.

Auf der Achse (Zürich–)Sargans–Chur wird das Angebot neu strukturiert: Thurbo übernimmt die Verantwortung der neu halbstündlich verkehrenden Regionalzüge Sargans–Chur. Dazu werden zwei GTW-AKL eingesetzt. Das Lokpersonal stammt jedoch sowohl von Thurbo wie auch von den SBB. Noch ist unklar ist, in welchem Verhältnis Thurbo und die SBB die Leistungen untereinander aufteilen. Auch noch nicht geklärt ist, was die SBB Thurbo als «Ausgleich» anbietet. Thurbo möchte einen Naturalausgleich. Dies bedeutet, dass allenfalls schon bald Thurbo-Personal auf SBB-Maschinen fährt.

Die neue S-Bahn SG hat auch personelle Auswirkungen. Während es heute einen Personalüberhang von 13 Lokführern (jedoch bei 18 offenen Abbaubändern) gibt, fehlen 2014 nach heutigen Berechnungen zehn Lokführer und Lokführerinnen.

Für 2014 ist wieder eine Ausbildungsklasse vorgesehen. Ebenfalls soll bereits ausgebildetes Lokpersonal auf dem Markt gesucht werden. Schon heute ist klar, dass es kein Thurbo-Depot Sargans geben wird. In den anderen Depots sind keine grösseren Verschiebungen von Leistungen und Personal geplant.

Schiedsgericht

Am 29. November 2012 tagte das vom VSLF, SEV und Transfair aufgerufene Schiedsgericht bezüglich der «Überlappungszeiten». Thurbo teilt seit Dezember 2012 keine Überlappung von fünf Minuten gemäss BAR LP Thurbo mehr ein. In extremen Fällen sehen sich der ankommende und der abgehende Lokführer nicht mehr; (quittungspflichtige) Befehle können so nicht mehr übergeben werden. Auch die restlichen Vorkommnisse über die bisherige Fahrt können nicht ausgetauscht werden. Das Schiedsgericht, unter Vorsitz von Alt-Ständerat Dr. Eugen David, hat an diesem Tag keinen Entscheid gefällt. Es hat die beiden Parteien jedoch beauftragt, sich nochmals an einen Tisch zu setzen und gemeinsam eine Lösung zu finden und diese bis spätestens 30. April 2013 dem Gericht zu präsentieren. Am 21. März und am 23. April 2013 fanden Gesprächsrunden statt. Aufgrund des laufenden Verfahrens können wir hierzu noch keine weiteren Informationen bekannt geben.

Gesundheitsschutz Lokpersonal

Ein bisher vernachlässigtes Problem hat sich mit der Ablieferung der nachbestellten Fahrzeuge 526 791-805 verschärft. Vor einiger Zeit hat ein Kollege während der Fahrt Lärmmessungen im Führerstand sowohl mit offenen als auch mit geschlossenen Fenstern durchgeführt. Die Werte sind erstaunlich hoch. Viel Lärm könnte wohl durch den Einbau eines schallschluckenden Bodenbelags verhindert werden. In diesem Bereich bleiben wir am Ball. Ein viel gravierenderes Problem sind die neuen Lautsprecher im Führerraum, welche die Töne der Zugsicherung und der Sifa ausgeben. Diese haben im Gegensatz zu den Bestandfahrzeugen kein Potentiometer mehr und sind nach unserer Meinung zu laut (rund 95 Dezibel). Lautsprecher-Abklebeaktionen wurden von der Firma umgehend per Aushang gestoppt und verboten. Das Abkleben der Lautsprecher ist gemäss Meinung von Thurbo eine sicherheitsrelevante Manipulation – ein so vorgefundenes Fahrzeug würde vom BAV sofort aus dem Verkehr gezogen. Dies, obwohl die typischen Geräusche der Sicherheitseinrichtungen nach wie vor deutlich zu hören sind und die Funktion der Einrichtungen erhalten bleibt. Unterdessen haben wir erfahren, das andere Bahnen dasselbe Problem haben. Mitte Mai 2013 ist ein Treffen der betroffenen Bahnen mit SIEMENS und dem BAV anberaumt.

Verunfallte Fahrzeuge

Bei den Unfällen in Kradolf und Neuhausen wurden bei den Fahrzeugen 526 781 und 526 750 je ein Endwagen irreparabel beschädigt. Beide Fahrzeuge erhalten deshalb je einen neuen Endwagen – der Motorwagen kann in beiden Fällen wieder hergerichtet werden. Das Fahrzeug 526 752 erlitt im Sommer 2012 einen Schwelbrand im Bereich der Scheinwerfer. Dies verursachte einen so grässlichen Gestank, dass selbst nach diversen Reinigungsversuchen noch störende Gerüche wahrgenommen werden. Das Lokpersonal beschwert sich nach wie vor über auftretende Kopfschmerzen und Atemprobleme. Versuche, den betreffenden Führerstand bei Doppeltraktionen «eingeklemmt» verkehren zu lassen, scheiterten jeweils nach kurzer Zeit an der Fahrzeugdisposition. Im April 2013 ist das Fahrzeug im Rahmen einer Gesamtüberholung nochmals bei STADLER. Wir hoffen, dass das «Stinkproblem» dann nochmals angegangen und endgültig beseitigt wird.

Dienstplangestaltung/Pausen

Seit Längerem werden zugunsten der Produktivität immer mehr Pausen – vor allem im Heimatdepot – eingeteilt. Im Depot Winterthur herrscht seit dem Fahrplanwechsel jedoch ein regelrechter «Pausenwahn». Viele Dienste enthalten Pausen von 100 oder mehr Minuten am Stück. Einige Dienste weisen sogar zwei unbezahlte Pausen von jeweils gut einer Stunde auf. In manchen Fällen wird so bei einem zehnstündigen Dienst nicht mal mehr die Sollarbeitszeit von 468 Minuten erreicht. Thurbo erachtet dies nicht als allzu grosses Problem. Wir werden diese Problematik im Auge behalten und verstehen auch die Kollegen, die unter diesen Umständen keine Rasttagseinbussen mehr anbieten. Sollte die Sollarbeitszeit nicht erreicht werden, werden wir umgehend bei Thurbo vorstellig werden.

Mit der S-Bahn St. Gallen entstehen neue Linien. Darunter auch solche mit nur rund 20 Minuten Fahrzeit. Zu gross sind die Befürchtungen, dass dort linienreine Shuttledienste gezeichnet werden. Die Befürchtungen konnten an der Sozialpartnersitzung vom 19. März 2013 nicht entkräftet werden. Ziel sei es, dort, wo sinnvoll, Linien zu verknüpfen – so fahren bereits heute durchgehende Züge Weinfelden–Wil–Wattwil. Vorübergehend kann es jedoch zu einigen Einschränkungen in der Streckenvielfalt kommen.

Weitere Themen, die uns in letzter Zeit beschäftigt haben:

Personalbeurteilung: Die Führung von Thurbo hat in einer Klausur im März 2013 die Personalbeurteilung (PB) als wichtiges Führungsinstrument erkannt und möchte daran festhalten – so soll die PB auch weiterhin lohnrelevant bleiben.

Kommunikation: Diese Thematik schneidet in den Personalzufriedenheitsumfragen jedes Mal sehr schlecht ab. Thurbo ist jedoch bemüht, neue Wege zur Kommunikation mit dem (Lok-)Personal zu finden. Allenfalls werden zukünftig auch neue Medien den Weg in den Arbeitsalltag finden. Die Personalkommission wird Thurbo beim Entscheidungsprozess beratend zur Seite stehen.

Arbeitszeitmodelle: 2014 wird wieder das ganze Lokpersonal von der vollen Bandbreite der Jahresarbeitszeit (1850–2050 Stunden) Gebrauch machen können (2013 waren keine Erhöhungen der JAZ bewilligt worden).

Auslandlinien: Thurbo wird 2014 nicht nach Bregenz fahren, da keine abschliessende Einigung mit den ÖBB und dem Land Vorarlberg gefunden werden konnte. Zu gross sind heute die Anforderungen an das einzusetzende Rollmaterial sowohl auf Schweizer wie auch auf österreichischer Seite. Das Projekt wird aber weiterverfolgt. Für den Betrieb nach Erzingen (Klettgauerlinie) werden einige deutschlandtaugliche RABe 526 2/6 (AK) an SBB Deutschland GmbH vermietet. Diese fahren mit eigenem Personal.

Fünfte Ferienwoche: Thurbo ist offen für eine fünfte Ferienwoche. Es wird jedoch sicher kein Geschenk von Thurbo sein. Die Sozialpartner suchen unter Leitung von Transfair nach Möglichkeiten.

Neue (1.-Klasse-)FVP-Preise: Thurbo hat mit dem VöV (Verband öffentlicher Verkehr) ein Abkommen, dass dessen Preisvorgaben 1:1 übernommen werden. Thurbo ist nicht gewillt, dieses neu zu verhandeln und verweigert deshalb jegliche Diskussion über FVP-Preise. Nächstes Jahr werden die Preise voraussichtlich nochmals kräftig ansteigen.

Die Möglichkeit, Ehepaare und gefestigte Konkubinatspartnerschaften gleich zu behandeln, wird geprüft. Allenfalls gibt es formelle Hürden seitens des VöV.

FIS-Online: Für die «Schulung» des neuen Kundeninformationssystem wurde dem Lokpersonal einzig eine 32-seitige sehr technische Broschüre abgegeben. Der VSLF Thurbo forderte für das Studium der Unterlagen eine Zeitgutschrift. Über Umfang derselben wurde noch nicht diskutiert. Thurbo hat das Anliegen aufgenommen, aber noch nichts entschieden.

Da einige Tasten auf dem Eingabegerät im Führerstand nicht mehr die aufgedruckte Funktion haben, wird ein Ersatz derselben oder eine Lösung mit Überkleben geprüft.

Fotobroschüre: Der VSLF Thurbo hat von der Existenz einer Foto-/Namensbroschüre erfahren. Diese Broschüre wird den Gruppenleitern abgegeben und trägt das Prädikat «streng vertraulich». Das Dokument enthält ein Foto des Mitarbeiters (Lokführers) und dessen Name. Auf Anfrage hat uns Thurbo die Existenz dieser Broschüre bestätigt: «Die Fotos stammen aus der Datenbank des BAV, die Vorgesetzten bekommen Foto und Name der Mitarbeitenden (selbstverständlich mit dem Hinweis auf höchste Vertraulichkeit), um sicher zu sein, dass sie deren Namen alle kennen und ihnen dadurch Wertschätzung entgegenzubringen.»

Vorstand VSLF: Zur Verstärkung unseres Vorstandteams suchen wir noch ein bis zwei Kollegen, die uns bei den gewerkschaftlichen Aufgaben sowie den Verhandlungen mit Thurbo unterstützen möchten. Wenn du Interesse an einer Tätigkeit im Vorstand hast, setze dich bitte mit Sämi Gmür, René Zöllig oder Michi Burri in Verbindung.

SOB

Ein zusätzliches Zeichen des zur Zeit guten sozialpartnerschaftlichen Einvernehmens darf von der Tatsache abgeleitet werden, dass von der SOB eine beachtliche Delegation der Einladung zur Generalversammlung in Bern am 23. März 2013 gefolgt sind. *Von Ruedi Brunner, Leiter SOB Sektion Ostschweiz*

Sozialpartnerschaftliche Beziehung VSLF/SOB

Die sozialpartnerschaftliche Beziehung zwischen VSLF und SOB hat sich inzwischen zum Guten gewendet. Mit Bestimmtheit hat auch die erfreuliche Entwicklung auf dem Weg zur Sanierung des Vorsorgewerks ihren Beitrag dazu geleistet. Die unermüdlichen Bemühungen der SOB, gangbare Wege zu finden, die eine erfolgreiche Sanierung ermöglichen, ohne dass die Mitarbeitenden finanziell zusätzlich belastet werden, sollen speziell hervorgehoben werden.

Ein zusätzliches Zeichen des zurzeit guten sozialpartnerschaftlichen Einvernehmens darf von der Tatsache abgeleitet werden, dass von der SOB eine beachtliche Delegation, angeführt von Thomas Küchler (CEO), in Begleitung von Heinrich Güttinger (Leiter Verkehr), Frank Kirberg (Leiter Finanz- und Human Resources) und Stephan Brändli (Leiter Lokpersonal) der Einladung zur VSLF-Generalversammlung in Bern am 23. März 2013 gefolgt war.

Die in der Zwischenzeit auf 58 Mitglieder angewachsene VSLF-SOB-Gruppe kann auf eine erfolgreiche fünfjährige Sozialpartnerschaft mit der SOB zurück blicken. Mitte 2008 wurde der VSLF als Sozialpartner bei der SOB anerkannt.

Lohnmassnahmen per 1. Januar 2013

In Anbetracht des wirtschaftlichen Umfelds war eine generelle Lohnerhöhung für 2013 nicht umsetzbar. Die SOB hat im Quervergleich mit anderen Bahnunternehmen und der öffentlichen Hand bezüglich der Altersvorsorge Nachholbedarf. Daher wurde in Übereinstimmung mit den Sozialpartnern eine Verbesserung der Altersgutschriften beschlossen. Jeder Arbeitnehmer wurde über seine persönliche Anpassung informiert.

Periodische Prüfung

Für die Terminierung und Durchführung einiger periodischer Prüfungen (PP) im Herbst 2012 kann vom Personal kaum Verständnis aufgebracht werden. Die Gültigkeit der Bescheinigung für Triebfahrzeugführende endet bei einigen betroffenen Kollegen im November 2013, doch wurden sie schon im Oktober 2012, also mehr als zwölf Monate vor Ablauf der Bescheinigung, zur PP aufgeboten. Obwohl vorgängig durch den VSLF auf geltende Bestimmungen (VTE Art. 3; Abs. 4) und auf die Tatsache, dass dadurch ein Jahr verloren gehe, hingewiesen wurde, hielt die SOB am Termin fest (neue Gültigkeit = Prüfungsdatum plus fünf Jahre und nicht Ablaufdatum Bescheinigung plus fünf Jahre). Dass das Ablaufdatum der Bescheinigung oftmals auch direkten Einfluss auf die geplante Pensionierung des Mitarbeiters ausübt, muss nicht näher erläutert werden. Das absichtliche Nichtbestehen der PP und eine entsprechende Terminverzögerung durch die fällige Nachprüfung wäre eine Möglichkeit zur Schaffung der ursprünglichen Zeitintervalle der PP gewesen. Auf Grund der Vorjahressituation, als bei zwei Kollegen auch die Nachprüfung negativ verlief, wurde verständlicherweise davon abgesehen.

Im April 2013 wurde informiert, dass es beim Durchführmodus der PP in Zukunft eine Änderung geben werde. Von der bis anhin normalerweise nur einmal jährlich und ausschliesslich im Herbst stattfindenden PP werde auf einen zweimal jährlich durchzuführenden Rhythmus (Frühling/Herbst) übergegangen.

Der Systemwechsel findet leider für die betroffenen Kollegen zu spät statt.

S-Bahn St. Gallen 2013

Im März 2013 konnte die Standortzuteilung des SOB-Lokpersonals Kategorie B und der Lokführer in Ausbildung vorgenommen werden. Als Basis für die Grössen der zukünftigen Depotstandorte gilt das voraussichtliche Angebot für den Fahrplan 2015 (das Fahrplanjahr 2014 wird mit einem weiteren Zwischenfahrplanwechsel im Juni 2014 zu einem «Start- und Übergangsjahr»). Der Fokus in der neuen Dienstortzuteilung beim Lokpersonal wird demnach bereits auf das Jahr 2015 ausgelegt.

Die künftigen Depotstandorte des Lokpersonals Kat. B der SOB werden nach Stand vom 12. März 2013 wie folgt aussehen:

Depot	Ist 1.2.13	Soll/ neu	Differenz
Romanshorn	7	0	-7
Herisau	41	42	+1
Rapperswil	11	18	+7
Samstagern	34	13	-21
Einsiedeln	13	21	+8
Arth-Goldau	5	13	+8
Sargans	0	18	+18
Total	111*	125**	+14

* 111 Lf (exkl. 12 Lf in Ausbildung)
** 125 Lf-Stellen (zu je 100%)

Ergebnis:

- Alle Lokführer (inklusive Lokführer in Ausbildung) konnten gemäss der Umfrage vom Oktober 2012 dem erwünschten Depotstandort zugeteilt werden.
- Mehr als 20 Lokführern kann der gewünschte Depotwechsel ermöglicht werden.
- Für die Depotstandorte mit Unterbestand können die nötigen Lokführerstellen gezielt ausgeschrieben werden.

Im März 2013 wurden sämtliche SOB-Lokführer persönlich über ihren künftigen Depotstandort schriftlich informiert. Das erfreulich wirkende Ergebnis täuscht über die Tatsache hinweg, dass die meisten Lokführer mit heutigem Dienstort Romanshorn zwangsweise ihren Dienstort wechseln müssen, wenn sie bei der SOB weiterhin als Lokführer tätig sein möchten. Somit muss das Gesamtresultat relativiert werden, denn für diese Kollegen handelt es sich beim neuen Dienstort um einen Ersatzdienstort. Ihre persönliche Situation Wohnort/Dienstort wird verschlechtert und das Wort «Zwangsversetzung» könnte bei diesen Kollegen wohl angeführt werden.

Alle zwölf Lokführer in Ausbildung haben mit einer Zwischenprüfung die Basisausbildung erfolgreich abgeschlossen. Nun werden sie bis im September/Oktober den praktischen Ausbildungslehrgang im Führerstand durchlaufen und sollten rechtzeitig auf den Fahrplanwechsel einsatzbereit sein.

Die Ergänzung der Fahrzeugflotte mit den zwölf Einheiten der zweiten Serie des FLIRT geht planmässig voran. Im Dreiwochentakt wird jeweils eine neue Komposition in Betrieb genommen.

Leitfaden Ferienplanung

Der Leitfaden Ferienplanung Fahrpersonal SOB zeigt nach intensiver Verhandlung ein durchaus sehenswertes Ergebnis. Eine Arbeitswoche gilt grundsätzlich von Montag bis Sonntag. Das Zugeständnis auf garantierte arbeitsfreie Wochenenden bei rechtzeitiger Eingabe (mindestens zwei Monate vor Beginn) nicht nur vor Ferien, sondern neu auch vor DAG- und Bandbreitenmodell-Wochen darf als markante Verbesserung bezeichnet werden. Diese Benachteiligung gegenüber regelmässig in einer Fünftagewoche arbeitenden Mitmenschen gehört somit der Vergangenheit an.

Leitung Lokpersonal

Im Januar und März 2013 konnten einige schon lange anstehende Angelegenheiten abschliessend behandelt werden. Die Ergebnisse wurden mit Aushang bekannt gemacht. Grössere Themen, die aus Sicht VSLF noch auf eine Einigung warten, sind:

- kalter Zeitabbau,
- gewerkschaftlicher Bildungsurlaub nach GAV 8.2 l.

Leider führen nicht alle Entwicklungen in die positive Richtung. So sollte beispielsweise die Umsetzung für eine vor einiger Zeit gegen den Willen der Dispo-Leitung erkämpfte Anwendungsregelung, die Anfang 2013 erneut in Erinnerung gerufen wurde, weiter auf sich warten lassen. Selbst nach nochmaliger Intervention des VSLF wurde an der Verzögerung festgehalten, wofür kein Verständnis aufgebracht werden kann. Wenn schlussendlich der Miteinbezug einer anderen Abteilung notwendig wird, um Abmachungen durchzusetzen, stimmt das nachdenklich. Ein anderes Problemfeld zeigen die ausbleibenden Reaktionen bei einzelnen Anfragen. Auch hier ist der VSLF aktiv geworden.

SOB SÜDOSTBAHN

Zwischen Bodensee und Vierwaldstättersee ist die SÜDOSTBAHN mit rund 500 Mitarbeitenden im Personenverkehr und im Tourismus tätig. Die SOB unterhält und erweitert ihre Gleisanlagen, und die eigenen Werkstätten betreuen das Rollmaterial der SOB und Dritter. Eine moderne Bahn mit Zukunft, die durch die S-Bahn St. Gallen 2013 stark wachsen wird.

Per sofort oder nach Vereinbarung suchen wir für die **Standorte Sargans und Rapperswil** für Einsätze im Personenverkehr zwischen Bodensee und Vierwaldstättersee

Lokomotivführer Kat. B (m/w)

Ihr Profil:
Sie sind ausgebildeter Lokomotivführer Kat. B und verfügen über mehrjährige Berufserfahrung als Lokomotivführer in der Schweiz.

Wenn Sie an der Spitze unserer neusten Fahrzeuggeneration FLIRT sowie des Voralpenexpress unsere Kunden sicher, freundlich und pünktlich ans Ziel fahren möchten, dann nehmen Sie mit uns Kontakt auf.

Nähere Auskünfte erteilen Ihnen gerne Herr Daniel Thoma, Oberlokführer, Tel. 051 282 72 02, oder Herr Stephan Brändli, Leiter Lokpersonal, Tel. 071 353 37 74.

Wir bieten Ihnen attraktive Arbeitsbedingungen in einem abwechslungsreichen und spannenden Tätigkeitsbereich sowie interessante Entwicklungsmöglichkeiten. Wenn Sie sich angesprochen fühlen und gerne in einem dynamischen Unternehmen arbeiten, freuen wir uns auf Ihre aussagekräftige Bewerbung, bevorzugt per Email an bewerbung@sob.ch.

Schweizerische Südostbahn AG
Human Resources
Bahnhofplatz 1a
9001 St. Gallen
www.sob.ch

VSLF-Funktionäre

Wir setzen unsere Reihe mit der Vorstellung der VSLF-Funktionäre fort und stellen in dieser Ausgabe unseren Präsidenten Hubert Giger vor.

Interview: Daniel Hurter, Redaktion Loco Folio

Hübi, wie ist dein beruflicher Werdegang?
Aufgewachsen bin ich an der wichtigen Bahnlinie Paris–Sargans–Wien am idyllischen Walensee. Nach der Schule folgten der Landdienst auf einem Bauernhof in der Westschweiz und danach vier Jahre Lehre zum Elektromechaniker in der SBB-Hauptwerkstätte Zürich. Nach der Rekrutenschule in Freiburg und einem halben Jahr Arbeit als Zugassistent (Zass) auf der damals neuen S-Bahn Zürich begann die Lokführerausbildung. Mit 21 Jahren war ich damals einer der sehr jungen Lokführer.

Wie verlief deine «Karriere» im VSLF bis zur Wahl zum Präsidenten?
Nach der Auftrennung des Lokpersonals in Personen- und Güterverkehr begann ich aktiv im VSLF mitzuarbeiten. 2004 wurde ich als Kommunikations-Koordinator (KoKo) in den Vorstand gewählt und zwei Jahre später zum Präsidenten vorgeschlagen. Mittlerweile darf ich seit sieben Jahren dieses Amt bekleiden.

Wie gross ist dein Arbeitsaufwand für den VSLF?
Gross – ich bin zu 100% als Lokführer bei den SBB angestellt. Für die Verbandsarbeit erhalte ich vom VSLF etwa 35 Urlaubstage im Jahr, die wir von den SBB für Gewerkschaftsarbeiten erhalten oder teilweise kaufen. Der Rest der Arbeit ist Freizeit. So sind täglich durchschnittlich zwei bis drei Stunden Einsatz für den VSLF neben dem Dienst normal. Jeder Funktionär im Milizsystem VSLF investiert viel Freizeit für den Verband!

Wie gross ist dein Fahrpensum?
Ungefähr 75% im Jahr 2012.

Worin besteht deine Arbeit für den VSLF genau?
Die Koordination aller Geschäfte ist eine wichtige Aufgabe. Der Präsident muss über alle Geschäfte Bescheid wissen und eine grosse Dossierkenntnis haben. Allein das Verwalten der Einladungen zu Sitzungen und Projekten, die Eingabe von Themen und das Absprechen im Vorstand und mit den Sektionen ist nicht zu unterschätzen. Eine gute Sitzungsvorbereitung gehört dazu. Die Öffentlichkeits- und Pressearbeit ist heutzutage zeitaufwändig und benötigt stählerne Nerven. Repräsentative Aufgaben an Festanlässen sind eher selten und nicht nur reines Vergnügen. Sie sind aber sehr wichtig, um das Kontaktnetz zu pflegen und zu erweitern.

Intern obliegt mir die Leitung der Vorstandssitzungen. Der Besuch aller Generalversammlungen der Sektionen im Herbst ist für mich selbstverständlich, um vor Ort zu informieren und den direkten Kontakt zu erhalten. Unsere jährliche Generalversammlung mit vielen Gästen, Kolleginnen und Kollegen ist für mich jeweils ein Feedback für unsere Arbeit und eine Bestätigung, dass sich unser Einsatz lohnt.
Strategische Grundsatzüberlegungen mit den Kollegen im Vorstand sind wichtig, um auch zu agieren und nicht nur zu reagieren. Mir liegt es am Herzen, mich auch um die direkten Anliegen der Mitglieder zu kümmern und diese an den richtigen Stellen einfliessen zu lassen. Dazu kommen noch Begleitungen zu Gesprächen, Klassenbesuche, Stellvertretung an Sitzungen usw.

Beneidest du nicht manchmal deinen Amtskollegen Claus Weselsky von der GDL (Gewerkschaft Deutscher Lokführer), der sein Amt hauptberuflich ausübt und sich auf einen vollamtlichen Verwaltungsapparat abstützen kann?
Klar hätte das viele Vorteile. Doch der Kontakt mit den Kollegen auf der Arbeit und das Ajourbleiben mit den Bahnvorschriften und den Belangen auf dem Führerstand schaue ich als sehr wertvoll an. Unsere Forderungen bestehen nicht einfach aus Anträgen der Basis, die wir «gegen oben» weiterleiten, sondern resultieren aus unseren eigenen Erfahrungen im Betrieb. Professionelle Hilfe holen wir uns jederzeit von Anwälten und Spezialisten in Zusammenarbeit mit der CAP. Und: Ein Anwalt kann nur gut arbeiten, wenn wir ihm erklären, worum es geht. Die Zusammenhänge in der Eisenbahnwelt sind für externe und leider oftmals auch interne Personen nicht einfach zu verstehen. Und ich persönlich möchte nicht zu 100% im Büro tätig sein, da würde ich unseren Beruf doch vermissen.

Kann der VSLF nach deiner Meinung auch in Zukunft mit seinen Milizstrukturen erfolgreich agieren?
Ja. Es gibt immer wieder Stimmen, dass wir uns professionalisieren sollten. Es bestätigt sich jedoch, dass unsere Milizstruktur ein Garant dafür ist, dass alle im VSLF wissen, wovon sie sprechen und was tagtäglich geschieht. Die Strategie und das Wissen, was wir wollen und vor allem das Berufs- und Bahnwissen sind unsere Kernkompetenz und machen uns zu einem unverzichtbaren Verhandlungspartner. Sollten z. B. Arbeiten an einen externen Sekretär oder eine externe Sekretärin vergeben werden, sind die Kosten hoch und trotzdem fehlen die bahnspezifischen Kenntnisse. Somit ist es viel sinnvoller, diese Arbeiten einem Sekretär zu übertragen, der selbst Lokführer ist.

Wie bewältigst du den Spagat, einerseits als Präsident eines Sozialpartners auf Augenhöhe mit der SBB-Konzernleitung zu verhandeln, andererseits als «gewöhnlicher» Lokführer ganz unten an der Basis zu arbeiten?
Es gibt keinen Spagat. Ich bin Lokomotivführer und trete im Auftrag der Mitglieder des VSLF als Präsident an den Verhandlungstisch. Im Gegenteil werden wir Lokführer vom VSLF zu Recht als «Interne» und nicht als «Externe» behandelt.
Gute Vorbereitung, Absprachen mit dem Vorstand und fundierte Fachkenntnis sind unsere Stärken. Und bezüglich Loyalität zur Eisenbahn und unseren Arbeitgebern sind wir – im Gegensatz zu einzelnen Personen, die uns am Verhandlungstisch gegenübersitzen – nichts schuldig.

Führt dies nicht zu Konflikten? Immerhin hast du einen ganz anderen Zugang zur SBB-Hierarchie als z. B. dein direkter Vorgesetzter.
Nein. Ich nehme mir als normaler Lokführer im Alltag nichts heraus, dies würde mir auch zutiefst widerstreben. Und ich werde von den direkten Vorgesetzen und der Ressourcenplanung auch nicht anders behandelt als jeder andere Lokführer. Im Gegenteil: Wir erhalten sogar Wünsche und Anregungen, die wir nach «oben» mitnehmen sollen.

Wie hat sich die Zusammenarbeit mit den SBB und den anderen Bahnen in den letzten Jahren entwickelt – positiv oder negativ?
Es gibt zwei Tendenzen: Ganz «oben» versucht man ernsthaft, eine Sozialpartnerschaft zu pflegen. Vergessen wir nicht: Für die Bahnen ist es immer noch neu, über GAV und Löhne zu verhandeln. Im Gegensatz dazu wird «unten» in der Hierarchie immer mehr nach eigenen Regeln und für die persönlichen Ziele gearbeitet sowie Druck auf die Basis ausgeübt. Verschlechterungen und Unzulänglichkeiten lassen sich nicht mit Wohlfühlparolen lösen und wegzaubern. Es ist nicht auszuschliessen, dass dieser Druck von unten an die Basis gewünscht ist, jedenfalls erzeugt er Gegendruck, auch durch uns.

Dem VSLF wird vorgeworfen, er sei aggressiv und nicht kompromissbereit. Wie siehst du das?
Wir sind nicht aggressiv, sondern konsequent, nachhaltig und geradlinig. Natürlich suchen wir die Grenzen, das ist unsere Aufgabe, und ich glaube, dass wir jeweils das Maximum des Möglichen und Realistischen herausholen.

Wie verläuft die Zusammenarbeit mit den anderen Personalverbänden?
Besser als auch schon, bei einem Teil der Themen und Zielen besteht grosse Übereinstimmung. Die Zusammenarbeit geht aber nur soweit, wie es unsere Grundsätze und Ziele zulassen. Und Ideologien teilen wir nicht. Die Basis jedenfalls hat die unnützen Sticheleien unter den Verbänden satt.

Hast du eine Vision für den VSLF und wie sieht diese aus?
Eine Vision ist eine Erscheinung oder eine Sinnestäuschung und vernebelt den klaren Blick. Ich glaube, Kontinuität ist wertvoll und hat Zukunft. In diesem Sinn: weiter wie bisher.

Was bereitet dir Freude und was macht dir Sorgen im Zusammenhang mit dem VSLF?
Am meisten freut mich das Vertrauen der Kolleginnen und Kollegen in den VSLF und unsere Arbeit. Dieses Vertrauen haben wir uns erarbeitet und verpflichtet uns. Ich weiss von verschiedenen kurzen Gesprächen auf der Lok, dass viele unsere Arbeit schätzen und dankbar sind für die Gewissheit, dass sie nicht alleine gelassen werden. Das macht unseren Berufsverband wertvoll.
Sorgen macht mir die menschliche Eigenschaft, sich zurückzulehnen, wenn es gut läuft. Die Lokomotivführerin und der Lokomotivführer müssen wieder vermehrt Berufsstolz und allgemeine Professionalität erlangen, um der allgemeinen Laissez-faire-Mentalität zu begegnen. Der Druck auf unsere Personalkategorie ist von allen Seiten und Stufen sehr hoch und lässt nicht nach; wir haben wenig Verbündete, die unsere Interessen unterstützen.

Welches sind die zukünftigen Herausforderungen für den Berufsverband VSLF?
Die grössten Probleme für die Organisierung von uns Lokführern sind die unregelmässige Arbeitszeit und die geografische Ausdehnung. Es ist nicht möglich, nach Arbeitsende um 17 Uhr eine Versammlung einzuberufen, an der auch alle Mitglieder teilnehmen können. Moderne Kommunikationsmittel können dies nicht wettmachen, umso mehr, als sie auch dafür mitverantwortlich sind, dass alles immer schneller geht. Hier sind schnelle und gut abgestützte Entscheide gefragt.

Wie sieht es aus mit dem Nachwuchs im VSLF für die zukünftige Besetzung der Ämter?
Gute Leute zu finden, die bereit sind, auch persönlichen Einsatz zu leisten, ist überall schwierig. Ein paar Jahre Berufserfahrung sind notwendig, um den Betrieb und die Kultur der Firma kennenzulernen. Es ist erfreulich, dass sich in den Sektionen, Depotstandorten und in weiteren Funktionen immer wieder motivierte Funktionäre finden lassen. Unter den jungen Kolleginnen und Kollegen sehe ich ein paar fähige Kandidaten für die Zukunft.

Danke an den Kollegen, welcher an den Endstation der S5 in Niederweningen am 4. Februar 2013 einen Gruss im Schnee hinterlassen hat. HG

Wo siehst du den VSLF in zehn Jahren? Braucht es ihn dann noch oder gibt es dann eine einzige Lokführergewerkschaft?
Den VSLF wird es noch so lange geben, wie es Lokomotivführer gibt! Und er wird seine Selbstständigkeit und Unabhängigkeit bewahren, zumal eine Fusion des VSLF weder angedacht noch statuarisch vorgesehen ist. In welcher Form sich der VSLF weiter entwickelt, wird sich weisen.

Wie hat sich die Bahnliberalisierung auf die Tätigkeit des VSLF ausgewirkt?
Die Bahnliberalisierung mit der Abkehr vom Beamtentum war wohl die wahre Geburtsstunde der Eisenbahngewerkschaften. Den Lohn bestimmt nicht mehr das Parlament und die Arbeitsbedingungen sind seither selber auszuhandeln. Der VSLF hat diesen Wandel schnell und flexibel vollzogen, nicht zuletzt dank seiner Grösse und klaren Struktur.

Wird der VSLF zukünftig auch bei anderen Bahnen, z. B. bei der RhB, Fuss fassen?
Wir missionieren nicht, wir können mit unserer Grösse gut leben. Falls Kollegen bei weiteren Bahnen unsere Struktur und unsere Möglichkeit, selber am Verhandlungstisch zu sitzen, nutzen möchten, sind sie herzlich willkommen. Sie müssen sich aber bewusst sein, dass sie ihre Arbeit zum grossen Teil selber machen müssen und auch die Verantwortung dafür zu tragen haben. Wir sind keine Firma.

Wird sich der VSLF möglicherweise analog der GDL auch für andere Berufskategorien, z. B. für das Zugpersonal, öffnen oder würdest du es eher vorziehen, dass diese ihre eigenen autonomen Personalverbände gründen? Dürften sie in diesem Fall auf die Unterstützung des VSLF zählen?
Ich wiederhole, dass wir nicht wachsen müssen. Eine Öffnung des VSLF für andere Berufskategorien hätte die Basis zu genehmigen und die Anfrage dazu müsste von den betreffenden Kollegen selber kommen. Möchten sich andere Berufskategorien selbstständig vertreten, dürfen sie sicher mit unserer Unterstützung für den Aufbau rechnen.

Wie lange bleibst du noch Präsident des VSLF?
Das bestimme nicht ich: An der nächsten Generalversammlung besteht für jedes Mitglied die Möglichkeit, mich abzuwählen. Gerne würde ich meine Arbeit weiterführen und bin nach wie vor motiviert. Falls jemand ein ernsthaftes Interesse an der Übernahme meiner Funktion hat, bin ich gerne bereit, ihn oder sie gehörig einzuschulen. In diesem Sinne: Freiwillige vor! Ich kann mir sehr gut vorstellen, in der zweiten oder dritten Reihe weiter für den VSLF tätig zu sein.

Signalaufstellungen links/rechts

Die Situation der vom VSLF an die Division Infrastruktur der SBB gemeldeten Signale, die rechts vom dazugehörigen Gleis aufgestellt sind, wurde im Auftrag von höchster Stelle durch Operating Personenverkehr und durch I-AT-FB beurteilt. Alle gemeldeten Fälle betreffen rechts vom dazugehörigen Gleis aufgestellte Signale, bei denen sich weiter rechts noch weitere Gleise befinden. *Von Hubert Giger, Präsident VSLF*

Ausgangslage
Nach Signalreglement R 300.2 Ziffer 1.1.2 der Fahrdienstvorschriften ist dies nicht zulässig und auch das Regelwerk RTE *[Regelwerk Technik Eisenbahn RTE 25000, Kompendium Sicherungsanlagen, Regelungssammlung des VöV (Verband öffentlicher Verkehr)]* sieht keinerlei Ausnahmen vor. Der VSLF verlangte nicht eine Neuaufstellung der Signale, sondern lediglich die Montage von Hinweispfeilen an den Signalen im Sinne einer pragmatischen Kompromisslösung.
Der VSLF bemängelte die Aufstellung von über 35 Signalen. In fünf Fällen gaben die SBB dem VSLF Recht. Diese Signale wurden nun zusätzlich mit Hinweispfeilen ausgerüstet. Nach einer erneuten Intervention von Seiten des VSLF sollen nun weitere Signale mit Hinweispfeilen ausgerüstet werden. SBB Infrastruktur hat zugesichert, neu zu definieren, welcher Abstand zwischen einem im Sinne der Fahrdienstvorschriften R 300.2 Ziffer 1.1.2 als «rechtes äusserstes» geltendem Gleis und einem weiteren rechts davon liegenden Gleis zu bestehen hat. Der VSLF erachtet einen Abstand von mindestens 10 Metern als Grundlage.
Die Beurteilungen durch die verantwortlichen Stellen lassen tief Einblick nehmen in die Philosophien, die der fehlerhaften Aufstellung von Signalen zugrunde liegen. Eine Auswahl:

Einfahrt NBS in Rothrist: Gleis rechts, CAP Tafel ist rechts montiert: Pfeil notwendig
Beurteilung P-OP: Die Merktafeln Hauptsignal auf dem rechten Gleis sind ebenfalls rechts aufgestellt. Weitestgehend wurde auf der NBS die Aussenaufstellung realisiert. Das Personal wird in der Ausbildung mit entsprechenden Plänen detailliert informiert. Die Aussenaufstellung auf zweigleisigen Strecken ist seit Jahren legal und ein grosser Vorteil gegenüber in Fahrleitungshöhe aufgehängten Signalen, die dort teilweise verdeckt werden. Die derzeitige Welle von Pfeilforderungen ist auf wirklich begründbare Fälle zu reduzieren. Ansonsten ist eine zunehmende Verunsicherung gegenüber der Rechtsaufstellung zu befürchten. Bleibt anzumerken, dass ein Pfeil an einem Signalmast bedeutend später erkannt wird als das leuchtende Signal. Die Zuordnung erfolgt somit im Normalfall bedeutend früher als ein Pfeil erkennbar ist. In einzelnen Fällen bei kurzer Sichtzeit oder unklarer Zuordnung auf Grund mehrerer Streckengleise kann ein Pfeil jedoch unbestritten hilfreich sein.
Beurteilung I-AT-FBI: Mit dem vorhandenen Gleisachsabstand, Höhenunterschied und Anmeldeprozess ETCS L2 ist die Sicherheit und Zuordnung gewährleistet, Signalisierung durch BAV genehmigt, keine Beanstandungen seitens EVU seit Inbetriebnahme ETCS L2, mit zwingendem Anmeldprozess für L2 bzw. fehlendem Anmeldeprozess auf der Stammlinie eindeutige Zuscheidung und Überwachung, Rückbau der Aussensignalisierung der NBS ist geplant und wird Differenzierung zusätzlich verbessern.
Entscheid: Keine Massnahme erforderlich
Entscheid AT-SAL: Keine Massnahme erforderlich

Oensingen–Niederbipp: Einfahrsignal Niederbipp, Gleis rechts, Signal ist rechts montiert, unmittelbar rechts Gleis vorhanden: Pfeil notwendig
Beurteilung P-OP: Das rechts aufgestellte Signal der ASM ist für einen auf der SBB-Strecke fahrenden Lokführer kein Problem. Normalerweise wird bei uns auf dem linken Gleis gefahren. Selbst wenn nach quittungspflichtiger Verständigung rechts gefahren wird, ist das Signal deutlich weiter rechts aufgestellt. Eine Verwechslung ist nicht zu befürchten. Mit dem beantragten Pfeil für das ASM-Signal könnte das Problem ohnehin nicht gelöst werden. Bis ein Pfeil erkannt wird, ist auch offensichtlich, dass zwischen dem Signal und dem auf dem rechten Gleis fahrenden Zug ein weiteres Gleis (ASM-Gleis) liegt. Zudem ist der Gleisachsabstand zwischen SBB und ASM massiv erweitert.
Beurteilung I-AT-FBI: Einfahrsignal A646 wird im Oktober 2013 in Betrieb genommen. Durch die Verlängerung der Meterspur ASM von Niederbipp nach Oensingen, die im Dezember 2012 ihren Betrieb aufnimmt, hat es rechts ein neues Gleis mit einem Gleisachsabstand von 6,49 m. Das beanstandete neue Einfahrsignal ist rechts aufgestellt, jedoch deutlich auskragend gegen das SBB Gleis. Mit der durchgehenden Links-/Rechtsaufstellung der Signale ist die einwandfreie Signalzuordnung zum SBB Gleis gewährleistet, keine Verwechslungsgefahr.
Entscheid: Keine Massnahme erforderlich
Entscheid AT-SAL: Keine Massnahme erforderlich

Reichenburg Richtung Bilten: Rangierhaltsignal/Signal für Streckentrennung rechts aufgestellt: Pfeile fehlen
Beurteilung P-OP: Keine Massnahme notwendig
Beurteilung I-AT-FBI: Streckentrennungstafeln werden an den Fahrleitungsmasten montiert und sind nicht für jedes Gleis vorhanden. Mit dem grösseren Gleisachsabstand zum Anschlussgleis ist die eindeutige Zuordnung des Rangierhaltsignals gewährleistet.
Entscheid: Keine Massnahme erforderlich
Entscheid AT-SAL: Keine Massnahme erforderlich

Opfikon Schutzstreckensignale: Diverse rechts aufgestellt: Pfeile fehlen
Beurteilung P-OP: Keine Massnahme notwendig
Beurteilung I-AT-FBI: Schutzstreckensignale sind in der Regel beleuchtet und werden daher meistens in beiden Richtungen genutzt. Wenn sie immer links stehen müssten, würde dies die Anzahl praktisch verdoppeln.
Entscheid: Keine Massnahme erforderlich
Entscheid AT-SAL: Keine Massnahme erforderlich

Wil SG Richtung Sirnach: Ortsfestes Signal für Abfahrerlaubnis Gleis 3 Ende Perron rechts aufgestellt: Pfeil fehlt
Beurteilung P-OP: Keine Massnahme notwendig
Beurteilung I-AT-FBI: Sichtbarkeit ist auf Gleis 3 ausgerichtet
Entscheid: Keine Massnahme erforderlich
Entscheid AT-SAL: Keine Massnahme erforderlich

Winterthur Seen–Winterthur Grueze: Einfahrsignal Winterthur Grueze rechts aufgestellt: Pfeil fehlt
Beurteilung P-OP: Keine Massnahme notwendig
Beurteilung I-AT-FBI: Die Situation besteht schon seit Jahren und wird demnächst nicht ändern. Zu bemerken ist, dass das danebenliegende Industriegleis ohne Fahrleitung ist und somit die Zuordnung klar ist (wurde auch nie beanstandet und es sind keine Unregelmässigkeiten wegen falscher Signalzuordnung bekannt).
Entscheid: Signal wird mit Tafel mit Pfeil ergänzt
Entscheid AT-SAL: Ausrüsten

Streckenkenntnis
Der Hinweis auf Streckenkenntnis muss als Ausrede bezeichnet werden. Was die Streckenkenntnisse des Lokführers genau beinhalten sollten, konnte das Bundesamt für Verkehr (BAV) auf Anfrage des VSLF nicht beantworten. Vorgeschrieben ist der Erwerb der Streckenkenntnis, nicht jedoch deren Inhalt. Das Wissen um den Standort aller Signale und die Interpretation über deren mögliche Gültigkeit für das befahrene Gleis können nicht als Kriterium für den Erhalt der Streckenkenntnis vorausgesetzt werden. Umso mehr, als es dem Lokpersonal im Störungsfall erlaubt ist, auch ihm unbekannte Stecken zu befahren.

Zusammenfassung
Die Eisenbahn hat sich in den letzten Jahrzehnten grundlegend gewandelt. Um die Sicherheit aufrechterhalten zu können, sind klare Vorgaben durch das BAV erlassen worden, die durch alle Beteiligten einzuhalten sind. Der Hinweis auf frühere Zeiten, als es noch einen Bruchteil der heutigen Anzahl Signale gab, lässt darauf schliessen, dass den zuständigen Stellen die Kenntnisse über die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen des Lokpersonals mit immer komplexeren Anlagen, die mit immer höheren Geschwindigkeiten befahren werden, abgehen.

Am 10. April 2013 präsentierte sich die Situation mit der Ausfahrt aus dem Bahnhof Chur wie folgt:
- Das Hauptsignal C42 ist korrekt aufgestellt und trägt zur klaren Zuordnung trotzdem einen Hinweispfeil und zusätzlich eine Sichtabdeckung nach links.
- Das Vorsignal Langsamfahrstelle des linken Normalspurgleises trägt zur klaren Zuordnung zusätzlich einen Hinweispfeil, das Vorsignal des rechten Normalspurgleises dagegen nicht. Die Zuordnung dieses Vorsignals ist folglich nicht eindeutig.
SBB Infrastruktur hat nach vielen Interventionen des VSLF zugesagt, dass alle Langsamfahrsignale im Interesse der Sicherheit mit Hinweispfeilen ausgerüstet werden. Offenbar wird diese Anordnung nicht umgesetzt.

Überfahren eines Halt zeigenden Signals

Für jeden Lokführer und für jede Lokführerin ist das Überfahren eines Halt zeigenden Signals ein an Tragik kaum zu überbietendes Ereignis. Und so setzt wohl das ganze Lokpersonal alles daran, dass ihm ein solches nicht zustösst. Leider werden diese Bemühungen durch das immer mehr um sich greifende plan- und gedankenlose Aufstellen von neuen Signalen hintertrieben. *Von Daniel Hurter, Redaktion Loco Folio*

Vor einigen Monaten überfuhr ein Lokzug das neu aufgestellte Einfahrsignal von Genève La Praille mit geringer Geschwindigkeit. Vor der Vorbeifahrt am zugehörigen Warnung zeigenden Vorsignal leitete der Lokführer die Bremsung ein, um eine Annäherungsgeschwindigkeit von 10 bis 15 km/h zu erreichen. Dennoch wurde er vom Signal überrascht und überfuhr es trotz sofort eingeleiteter Schnellbremsung. Wir alle vom Lokpersonal können die Gefühlslage des betroffenen Lokführers nachvollziehen. Selbstverständlich wurde auch dieser Fall eingehend aufgearbeitet. Als Erkenntnis wurde unter anderem daraus gewonnen, dass der Lokführer nicht darauf gefasst war, dass sich mehrere Signale gehäuft unter dem Tunnelgewölbe befanden und von den Jochen verdeckt waren.
Immerhin gibt man von Seiten der SBB indirekt zu, dass die Signale unglücklich angebracht sind. Dennoch ist kaum zu erwarten, dass die dafür verantwortlichen Personen zur Rechenschaft gezogen werden oder dass die Aufstellung der Signale korrigiert wird. Die Schuld liegt einmal mehr ausschliesslich beim Lokführer.

In den «alten» SBB-Zeiten wurde die Aufstellung von neuen Signalen durch den Zugförderungsdienst akribisch genau auf eine genügende Sicht- und Erkennbarkeit geprüft und sehr oft wurden die Pläne zur Überarbeitung an die Ersteller zurückgewiesen – auch unter Inkaufnahme des Rufs, eine «sture Abteilung» zu sein.
Leider ist dies alles Vergangenheit; nach all den Divisionalisierungs- und Reorganisationsübungen gibt es bei den SBB niemanden mehr, der den Willen oder die Macht hat, Änderungen bei Projekten mit unübersichtlichen Signalisierungen zu erzwingen. Als grösste Eisenbahnverkehrsunternehmung innerhalb des SBB-Konzerns müsste Operating Personenverkehr diese Rolle übernehmen.

Allerdings besteht kaum Hoffnung, dass sich die kaum spürbare, kraft- und willenlose Führung von Operating dazu aufraffen könnte. Wozu auch, im Falle eines Signalfalls auch in einer noch so unübersichtlichen Anlage steht der Schuldige schon jetzt fest: Der Lokführer oder die Lokführerin.

Regelwerk

Technik Eisenbahn RTE 25000

Herausgegeben vom Verband öffentlicher Verkehr (VöV)

RTE 25027
Kompendium
Sicherungsanlagen Teil II
7. Hauptsignale

3 Regeln über den Standort

3.3 Gleiszuordnung AB-EBV 39.3.b Ziff. 1.2.3 und 2.1
1.2.3 Ortsfeste Signale müssen grundsätzlich eindeutig einem Gleis zugeordnet sein.
2.1 Ortsfeste Signale sind grundsätzlich auf der linken Seite des Gleises aufzustellen.
In folgenden Fällen kann von diesem Grundsatz abgewichen werden bzw. können die Signale auch rechts aufgestellt werden:
a) auf einspurigen Strecken zur Verbesserung der Sichtbarkeit,
b) die Signale des äussersten rechten Gleises auf zweigleisigen oder mehrspurigen Abschnitten,
c) in zweigleisigen Tunneln können beide Signale zwischen den Gleisen im Scheitel des Tunnels angeordnet werden.
Die Bezeichnungen links und rechts gelten jeweils im Sinne der Fahrrichtung.

3.4 Erkennbarkeit
Bei der höchsten zugelassenen Geschwindigkeit muss dem Lokführer für die Bestimmung des Signalbildes und der Gleiszuordnung eine Beobachtungszeit von 6 s bzw. 10 s gemäss AB-EBV 39.3.b Ziffer 2.3 zur Verfügung stehen.

Altersdemografische Untersuchung von Signalfällen

Im November des vergangenen Jahres hat die Abteilung Zugführung bei SBB Personenverkehr die Altersdemografie der verzeichneten Signalfälle analysiert und veröffentlicht. Mit dieser Statistik wird erstmals ein kausaler Zusammenhang zwischen der Berufserfahrung des Lokpersonals und dem Risiko eines Signalfalls eingestanden. *Von Benjamin Jelk, Vorstand VSLF*

Trotz stetig steigender Verkehrszunahme und immer mehr zurückgelegter Kilometer nehmen die Signalfälle – also das Überfahren Halt zeigender Signale – ab. Diese erfreuliche Tendenz lässt die SBB nicht ausruhen und es wird nach möglichen Ursachen für die Signalfälle gesucht. Dies ist absolut richtig und unumgänglich, denn wir alle wissen: Jeder Signalfall ist einer zu viel und hinter jedem Fall steckt auch ein persönliches Schicksal.

Altersdemografie der Signalfälle
Nebst der Analyse über die Art der überfahrenen Haltsignale (Haupt- oder Zwergsignale) sowie möglicher Fehlerquellen (z. B. missverstandenes Sammelformular «Befehle») hat die Abteilung Zugführung auch die Altersdemografie des betroffenen Lokpersonals untersucht und anlässlich des Forum ZF vom vergangenen November präsentiert. Kernbotschaft: Ein Drittel der Signalfälle wurde von jungen Lokführerinnen und Lokführern mit maximal fünf Dienstjahren verursacht, der Rest fällt auf die Dienstälteren. Eine genauere Analyse der Statistik – und man darf davon ausgehen, dass auch P-OP-ZF diese durchgeführt hat – zeigt jedoch ein ganz anderes Bild: 428 junge Kolleginnen und Kollegen – nämlich 17% des gesamten Lokpersonals bei SBB Personenverkehr – verursachen 33% aller Signalfälle. Ihnen gegenüber stehen über 2000 dienstältere Lokführerinnen und Lokführer, die sich für die restlichen zwei Drittel der Signalfälle zu verantworten hatte. Stellt man nun diese Zahlen gegenüber, zeigt sich Erschreckendes: Die jungen Kolleginnen und Kollegen tragen ein fast 2,5-mal grösseres Risiko, einen Signalfall zu erleiden, als ihre dienstälteren Kollegen.

Erkenntnisse
Diese «neue» Sichtweise der altersdemografischen Statistik führt zwangsläufig zu zwei Schlussfolgerungen:
1. Mangelnde Erfahrung beim Lokpersonal erhöht das Risiko für Unregelmässigkeiten um ein Vielfaches. Da ein wichtiger Teil der Erfahrung bereits während der Ausbildung gesammelt werden kann, darf eine weitere Verkürzung der Ausbildungszeit keinesfalls in Erwägung gezogen werden; vielmehr ist im Sinne der Sicherheit eine Verlängerung anzustreben.
2. Standardisierte Arbeitsprozesse sind unbestrittenermassen dienlich, sie können jedoch die mangelnde Erfahrung des Personals nicht ausgleichen: Gerade die jungen Kolleginnen und Kollegen, die seit Beginn ihrer Laufbahn mit den Gestes métier vertraut sind, tragen ein viel höheres Risiko für Unregelmässigkeiten.

Massnahmen
Seit September 2012 wird das Lokpersonal bei SBB Personenverkehr nach einem neuen Ausbildungskonzept ausgebildet. Inhaltlich verspricht der neue Lehrgang einige Verbesserungen: So werden beispielsweise Theorie und Praxis wieder verzahnt vermittelt statt wie bisher komplett voneinander getrennt. Dies dient sicherlich dem besseren Verständnis und der praxisnahen Veranschaulichung des eben im Klassenzimmer vermittelten Lernstoffs. Weiter absolvieren die Anwärter unter Aufsicht eine minimale Anzahl Rangiertouren, um die ersten Erfahrungen mit der Dynamik von Zügen zu machen, wobei sich diese Touren keinesfalls nur auf den Heimatbahnhof beschränken. Die Berner «Pilotklasse» beispielsweise absolvierten ihre Rangiertouren grösstenteils in Brig, in einem Bahnhof ohne Zwergsignale, sowie in den Grossbahnhöfen Basel und Zürich.
Der VSLF ist überzeugt, dass diese ersten Verbesserungen der Lokführerausbildung einen richtigen Ansatz bilden. Es steht jedoch ausser Frage, dass weitere griffige und vor allem nachhaltige Massnahmen getroffen werden müssen, um das Lokpersonal vor Signalfällen zu schützen - ungeachtet seines Alters.

SBB CFF FFS

Analyse der Signalfälle

Berufserfahrung: Altersdemographie wurde untersucht

Altersdemographie ZF

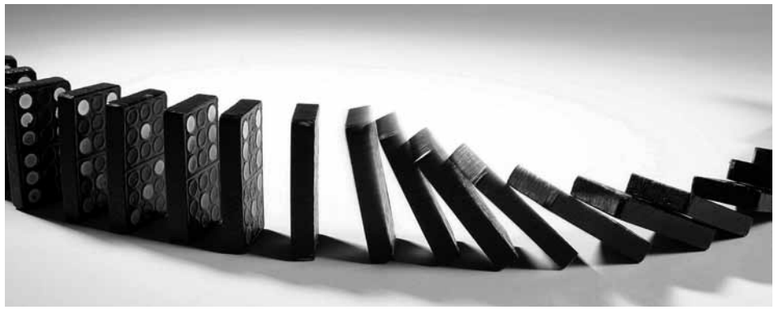
Anzahl Dienstjahre	Anzahl LF
1-5 Dienstjahre	428
6-10 Dienstjahre	219
11-15 Dienstjahre	114
16-20 Dienstjahre	82
21-25 Dienstjahre	623
26-30 Dienstjahre	427
31-35 Dienstjahre	347
36-40 Dienstjahre	170
41-45 Dienstjahre	54
45-50 Dienstjahre	2

1/3 der Signalfälle fällt in diese Gruppe (17%)

2/3 der Signalfälle fällt in diese Gruppe (83%)

Die Domino-Tragödie

Mittlerweile verkehren die Domino seit gut drei Jahren mehr oder weniger erfolgreich auf unseren Strecken. Das Modernisierungsprogramm – grundsätzlich eine ausgezeichnete Idee – basiert auf den zuverlässigen, robusten und angenehm zu fahrenden NPZ (Neuer Pendelzug). *Von Jean-Luc Gremaud, Mitglied der Personalkommission Lokpersonal, Lausanne*



Leider muss man nun feststellen, dass das Resultat den Erwartungen nur teilweise entspricht. Wir erhofften uns eine Verbesserung der alten Fahrzeuge, aber die Domino erweisen sich als störungsanfällig, sind mit einer unzuverlässigen Bremsausrüstungen ausgerüstet und mit Führerständen versehen, die zwar modernisiert und klimatisiert, aber auch anfällig für unangenehme Blendungen und Lichtspiegelungen sind. An Mängeln (wovon einige bereits auf dem Weg zur Behebung sind) sind zu nennen: langsame Ausführung der Fahr- und Bremsbefehle, fehlerhafte Anzeigen der Mano- und Ampèremeter, schlechte Qualität des VST 9-Kabel, mangelhafte elektrische Verkabelung, schadhafte Bandagen, WC, elektronische Steuerung, Stromabnehmer, Zwischentüren, Kundeninformationssystem mit falschen Anzeigen und Durchsagen, ungenau montierte Fensterstoren, abgetrennte Fahrmotoren.

Unsere Kunden müssen mit einem 1.-Klasse-Abteil von spartanischem Komfort vorlieb nehmen. Die Abfallbehälter lassen sich nur mit zwei Händen öffnen und an den Fenstern fehlen die Storen. Die PC-Steckdosen sind ungünstig platziert, die Sitze sind schmal und hart, die Armlehnen lassen die Ellenbogen schmerzen, in den Spitzenzeiten sind die Platzverhältnisse ungenügend und das einzige WC ist öfters defekt als benutzbar. Mehrere SBB-Kaderleute, die diese Züge oft benützen (und nicht zitiert werden wollen, denn Kritik und Offenherzigkeit werden sehr schlecht belohnt), haben mir gesagt, dass diese Zustände beschämend und eine Verhöhnung unserer Kunden seien. Die Züge wären allenfalls zumutbar für kurze Strecken im Regionalverkehr, aber nicht für Fahrtzeiten von einer Stunde und mehr.

Die unglücklichen Entscheide sind getroffen, einige davon mit der Zustimmung der Personalkommission, aber es gilt zu bedenken, dass ein solch komplexes Projekt mit einer Vielzahl von zu beachtenden Parametern und heiklen Entscheidungen schwierig auszuführen ist. Was wir aber nicht verstehen können, ist die Tatsache, dass man an den zuständigen Stellen die gemachten Fehler nicht zugeben kann und nichts zu deren Behebung unternimmt. Weil es zum Beispiel nicht gelingt, die Übertragung der Steuerbefehle von den Steuerwagen zu beschleunigen wird die Arbeitsweise der Steuerung der Triebwagen verlangsamt. Das Eingeständnis, dass die Fahr- und Bremssteuerung langsam reagiert wäre nötig. Wenigstens ist dies nun sowohl auf dem Trieb- als auch auf dem Steuerwagen gleichermassen der Fall.

Mit meinen Kollegen von der Personalkommission musste ich während zweier Jahre ununterbrochen darauf drängen, dass man endlich zugibt, dass die Bremswirkung unbefriedigend ist, dass das Lokpersonal durch Lichteinfall geblendet wird usw. Ich bin überzeugt, dass hin und wieder einmal ein Inova-Zwischenwagen nicht bremst, was bei dreiteiligen Dominozügen viel störender als bei fünfteiligen ist. Ein Kollege vom Helpdesk sagte mir, als ich ihm eine Störung meldete, dass man wisse, dass die dreiteiligen Domino nur ungenügend bremsten. Die Magnetschienenbremsen wurden nach im Jura durchgeführten Versuchsfahrten angepasst, aber an den Druckluftbremsen wurde nichts geändert, obwohl man feststellte, dass die klimatischen Bedingungen (Kälte, Feuchtigkeit) ähnlich wie bei den zweiachsigen Postwagen vor einigen Jahren einen negativen Einfluss ausüben.

Verschiedene Mängel wurden während der diversen Sitzungen protokolliert, aber leider wurden sie bis jetzt nicht behoben und werden es ziemlich sicher auch in Zukunft nicht. Das ist enttäuschend, denn in der Eigenschaft als PEKO-Vertreter ist es unsere Aufgabe, auf nicht funktionierende Dinge hinzuweisen, aber leider müssen wir einsehen, dass es momentan sehr schwierig ist, sich bei den zuständigen Stellen Gehör zu verschaffen.

Mit der Einführung des Fahrplans 2013 hat sich die Situation wegen der Vereinigungs- und Trennungsmanöver erheblich verschlechtert, sowohl mit automatischen als auch mit konventionellen Kupplungen. Es vergeht beinahe kein Tag, ohne dass in der Westschweiz ein Domino störungsbedingt ausfällt. Es ist bedauerlich, dass man die schlechten Erfahrungen der RegionAlps nicht berücksichtigt hat.

Aber nun ist das Projekt Domino abgeschlossen und es sind keine weiteren Investitionen in diese Fahrzeuge mehr vorgesehen; die Bremsausrüstung bleibt, wie sie ist. Das Projektziel wird als erfüllt betrachtet und allfällige Änderungen werden nun nur noch im Rahmen von Störungsbehebungen oder der Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen (KVP) behandelt. Die SBB sind so auf dem besten Weg, Kunden oder Leistungen (TPF, CEVA) zu verlieren. Wir haben an mehreren Zusammenkünften vorgeschlagen, eine Task Force einzurichten, um die verschiedenen Mängel und die häufigen Störungen zu behandeln. Dies erfolgte endlich im Februar 2013. Man sagte uns, dass sich die Situation bessert, aber wir können dies nicht eindeutig erkennen.

Ich richte meinen Dank an die Visiteurkollegen sowie an die Handwerker und Techniker in den Werkstätten, die alles dafür unternehmen, um die Einsatzfähigkeit dieser Fahrzeuge sicherzustellen. Ich denke auch an unsere Kollegen in den Betriebszentralen und in den Lokleitungen, die sich mit den Fahrzeugstörungen, den Verspätungen sowie mit wegen steckengebliebener Dominozügen gesperrten Gleisen herumschlagen müssen, sowie an das Lokpersonal der diversen Depots, die viele Leistungen mit den Domino erbringen müssen.

Ich habe Mani Haller, Leiter von P-OP-ZF, eingeladen, sich ein Bild über die verschiedenen Mängel zu machen. Er hat mich am 15. April 2013 zwischen Palézieux und Romont begleitet, wofür ich mich bedanke. Wie durch ein Wunder ereignete sich an diesem Tag keine Störung (allerdings blieb mir eine solche am Folgetag nicht erspart). Aber er konnte den Trennungsvorgängen beiwohnen und feststellen, was die Folgen sind, wenn diese misslingen. Ich habe ihn auch gebeten, mit den Kunden zu diskutieren. Diese erzählten ihm von ihren durchwegs negativen Erfahrungen wegen der Fahrzeugstörungen, mit den im Fahrplan 2013 verschlechterten Leistungen, den Verspätungen, den verpassten Anschlüssen und dem mangelnden Komfort in der 1. Klasse. Einer von ihnen beabsichtigt sogar, sein 1.-Klasse-Abonnement nicht mehr zu erneuern. Wir hörten auch von einer Reisenden, dass sie wegen eines misslungenen Trennungsmanövers in Romont statt in Palézieux in Bulle landete. Ich weiss von verschiedenen Kunden, die auf die Benützung der Eisenbahn verzichten, weil sie sich nicht mehr darauf verlassen können, rechtzeitig am Arbeitsplatz einzutreffen. Das einzige Positive an dieser Geschichte ist, dass sich eine Führungsperson auf Initiative eines Lokführers an Ort und Stelle die Meinung unserer Kunden anhörte.

Mani Haller ist auch Lokführern begegnet, welche die gleichen Feststellungen mitteilten und Lösungsvorschläge überbrachten, zum Beispiel solche, die den Verzicht auf die meisten Kupplungs- und Trennungsmanöver und dadurch eine beträchtliche Einsparung von unproduktiver Arbeitszeit ermöglichten und die Fahrpläne für die Reisenden von Romont und Palézieux verbesserten.

Als Folge dieses Besuchs erwarten das Lokpersonal sowie unsere Kunden Qualitätsverbesserungen bei den Domino-Zügen sowie bei unseren Dienstplänen.

Ich wünsche euch allen gute Fahrt.

Stellungnahme des VSLF

Der VSLF bedauert, dass das Umbauprojekt Domino abgeschlossen worden ist, obwohl die Bremsausrüstung Probleme bereitet und die Führerstände keine optimalen Bedingungen für eine sichere und einwandfreie Zugführung bieten.

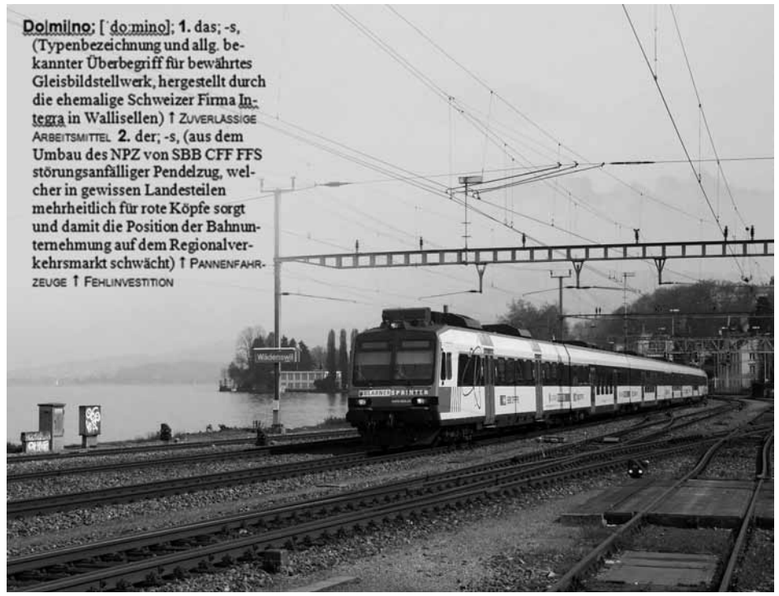
Der VSLF empfiehlt dem Lokpersonal, im Falle einer ungenügenden Bremswirkung eine Hauptbremsprobe vom Boden aus vorzunehmen und eine ESI-Meldung zu erstellen. Eine defensive Fahrweise ist in jedem Fall angebracht und bei Annäherung gegen ein Halt zeigendes Signal und ungenügender Bremswirkung soll nicht gezögert werden, eine Schnellbremsung einzuleiten.

Der VSLF hat die SBB-Konzernleitung im Sommer 2012 offiziell darüber informiert, dass das Bremsverhalten der Domino unakzeptabel ist und Massnahmen einzuleiten sind. Auch die nicht aktivgeschaltete Notbremsüberbrückung bei diesen Fahrzeugen hat er kritisiert.

In Bezug auf die Führerstände empfehlen wir dem Lokpersonal, bei Unzufriedenheit KVP-Vorschläge einzureichen.

Domino und andere Sorgenkinder

Um die aus den Achtziger- und Neunzigerjahre stammenden «Neuen Pendelzüge» (NPZ) für ihre zweite Lebenshälfte rüsten und den geänderten Kundenanforderungen anzupassen zu können, ist das Projekt «Domino» gestartet worden. *Von Daniel Hurter, Redaktion Loco Folio*



Die bis anhin verwendeten Einheitswagen I/II werden durch neubeschaffte «Innova»-Zwischenwagen ersetzt, die Trieb- und Steuerwagen einer umfassenden Aufarbeitung unterzogen. Um das rasche Kuppeln und Trennen von Flügelzügen zu ermöglichen, ist ein Teil der Domino-Züge mit automatischen Kupplungen versehen. Ziel war es, einen Zug zu gewinnen, der den zeitgemässen Ansprüchen genügt und dessen Kosten unter denen eines Neufahrzeugs liegen.

Schon bald nach der Inbetriebnahme der ersten modernisierten Fahrzeuge liessen Berichte des Lokpersonals über eine schlechte Bremswirkung vor allem bei winterlichen Verhältnissen aufhorchen. In den Leserkommentarspalten der Online-Zeitungsausgaben finden sich immer wieder Klagen über lästige Durchzugsgeräusche bei den Übergangstüren der Zwischenwagen. Sehr oft bleiben die Domino-Züge schlicht und einfach stecken und müssen abgeschleppt werden. Und nun ist auch noch eine Task Force für das Beheben der Probleme mit den automatischen Kupplungen gebildet worden, denn sehr oft misslingt das Vereinigungsmanöver der Flügelzüge wegen Kupplungsstörungen. Zeitweise wurde dafür eigens ein Reservelokführer am Vereinigungsbahnhof stationiert, der im Fall eines Kupplungsversagens die Aufgabe hatte, den zweiten Teilzug separat an den Zielbahnhof zu bringen.

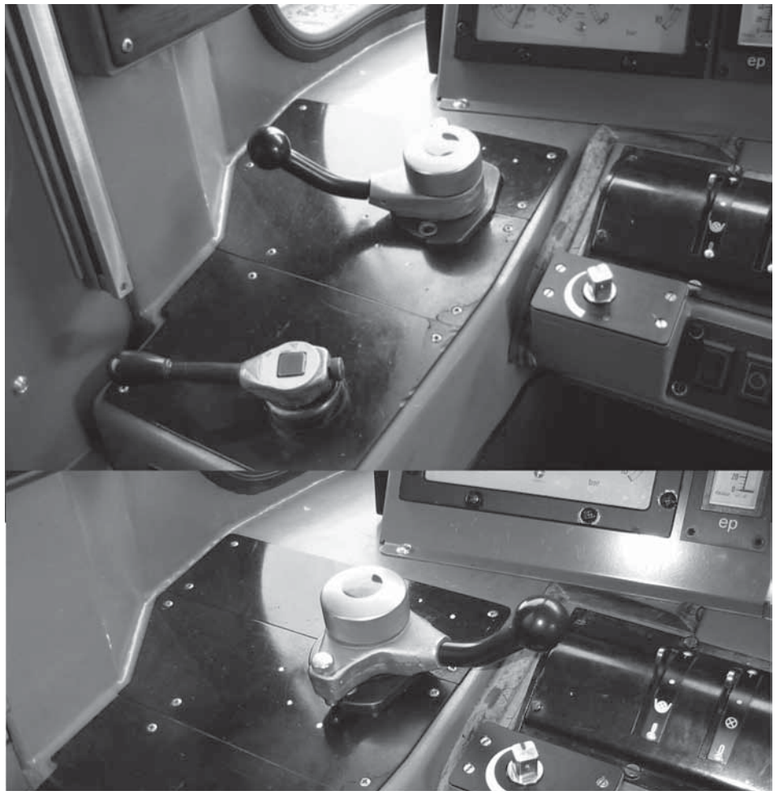
Das kürzlich durchgeführte Ausschreibungsverfahren für den Regionalverkehr in der Region Chur/Sargans lässt darauf schliessen, dass offenbar auch das Ziel eines kostengünstigen Fahrzeugs verfehlt wurde, denn in diesem Fall konnten die SBB nur dank der Gelenktriebwagen (GTW) ihrer Tochtergesellschaft THURBO eine konkurrenzfähige Offerte abgeben.

Leider sind die Domino-Züge nicht das einzige Beispiel für eine Verwandlung eines einstmals zuverlässigen Fahrzeugs in ein Sorgenkind durch Personenverkehr Operating. Die Zuverlässigkeit der Euro-City-Wagen hat sich seit ihrem «Refit», für deren Konzeption eigens ein Engineeringbüro aus Deutschland beigezogen werden musste – wahrscheinlich wegen nicht mehr vorhandenen Fachwissens innerhalb der SBB – verschlechtert.

Für jeden engagierten Eisenbahner ist es sehr bedauerlich, wenn er feststellen muss, dass bei den SBB durch die endlosen Umstrukturierungen und wegen der fehlenden fachlichen Führung in den vergangenen Jahren viel eisenbahnspezifisches Wissen verlorengegangen ist und es stellt sich die Frage, wie die SBB in einem – wie es der SBB-CEO dauernd beschwört – härter werdenden Marktumfeld bestehen wollen.

Die Notbremse für den Lokomotivführer

Das Führerbremsventil auf dem Führerstand dient der Regelung des Drucks in der Hauptleitung und somit zur Bremsung des Zugs. Zugleich ist es das Notbremsventil für den Lokführer (neuere Fahrzeuge besitzen Notbremspilze). *Von Hubert Giger, Präsident VSLF*



Von den Ae 3/6 und Ae 4/7 über die Ae 6/6, RBe 4/4, Re 4/4 I, II, III, IV bis zu den Re 6/6 ist oder war das Lokführerbremsventil FV4a von OERLIKON montiert. Die BLS verwendete das artverwandte Ventil FV5, beim früheren Regionalverkehr Mittelland sowie auf den BDe 4/4 und Mirages wurde das FV3b eingesetzt. Diese Führerbremsventile wurden auf zahllosen Lokserien in der ganzen Welt eingesetzt; allein in der Schweiz waren über 900 Lokomotiven und Triebwagen damit ausgerüstet.

Allen Führerbremsventilen ist gemeinsam, dass sie aus der Fahrstellung (Bild 1) mit einer Drehung um ca. 170° in die Schnellbremsstellung (Bild 2) gebracht werden können und somit eine 20-mm-Bohrung die Hauptleitung entlüftet. (Daher rührt der Ausdruck: 20er-Bohrung benutzt.) Wenn die Hand des Lokführers den Griff des Ventils umfasst, kann mit einer einzigen Drehung mit Hilfe der Handfläche mit maximaler Kraft die Schnellbremsung ausgelöst werden.

Bei den umgebauten Re 4/4 II für die Hauptverkehrszeit Züge HVZ der S-Bahn Zürich wurde unnötigerweise eine elektropneumatische Bremse mit Bedienkonsole eingebaut. Nach dem Einbau wurde festgestellt, dass bei der Bedienung der Schnellbremsstellung mit dem FV4a Verletzungsgefahr besteht. Als Lösung wurde, nach Rücksprache mit der Personalkommission des Lokpersonals, der Griff des Ventils um ca. 45° nach oben gebogen.

Somit ist es nicht mehr möglich, eine Schnellbremsung mit einer Bewegung einzuleiten, ohne sich das Handgelenk zu brechen. Von der ungünstigen arbeitsergonomischen Haltung beim dauernden Halten des Griffs in der Fahrtstellung ist schon gar keine Rede.

Ganze Generationen von Lokführern fanden auch im Dunkeln reflexartig den Griff des Führerbremsventils. Nun greift man ins Leere oder schlägt sich die Finger an. Solche Lösungen kann man dem eigenen Personal zumuten; Fremdaufträge gewinnt man so nicht.

Re 420 «LION»

Re 420 «LION» – mangelhafte Sicherheitssteuerung. *Von Hubert Giger, Präsident VSLF*

30 Re 4/4 II werden für die neuen Hauptverkehrs-Züge HVZ im Industriewerk Bellinzona umgebaut und umfassend erneuert. Unter anderem erhalten sie eine neue Vielfachsteuerung 6c für den Betrieb mit den Doppelstockwagen. Die alte Vielfachsteuerung IIId bleibt vollumfänglich erhalten. Die Sicherheitssteuerung zur Kontrolle der Arbeitsfähigkeit des Lokführers arbeitet über die v-Messanlage Teloc 1500.

Ein Lokführer hat herausgefunden, dass bei Fernsteuerung der Lok von einem Steuerwagen über die Vielfachsteuerung IIId der Sicherheitsapparat auf der Lok nicht aktiv ist. Weil die EW-I/II-Steuerwagen über keinen eigenen Sicherheitsapparat verfügen, verkehrt der Zug somit ohne Sicherheitssteuerung. Im Weiteren ist eine Rückstellung der neuen Sicherheitseinrichtung über die klassische VST IIId nicht möglich, da neben dem Pedal nun zusätzlich auch die Entpannungstaste beim v-Messer zu betätigen ist.

Bei der Planung und Ausführung der neuen Einrichtungen auf den HVZ Loks wurden offenbar elementare Prüfungen und Kontrollen nicht durchgeführt oder schlicht und einfach vergessen. Es zeigt sich einmal mehr, dass das Betreiben einer Eisenbahn nicht ganz so einfach ist, wie es sich viele SBB-«Führungskräfte» vorstellen und dass trotz der vielen für die Fahrzeugtechnik verantwortlichen Personen fehlerlose und einwandfreie Umbauten von Fahrzeugen für SBB Personenverkehr ein wohl zu schwieriges Betätigungsfeld darstellen.

DPZ Plus

Bei den umgebauten Re 450 der S-Bahn Zürich (DPZ Plus) wurde eine neue Geschwindigkeitsanzeige montiert. In der Dunkelheit blendet diese dauernd den Lokführer im Zentrum seines Blickfelds.

Zusätzlich ist die Positionsmarke des V-Soll-Reglers mittels einer roten LED dargestellt. Bei keinem Auto leuchtet ein rotes Licht den Fahrer fortwährend an, während alles im grünen Bereich ist. Bei den SBB dagegen schon.

Literaturbesprechung

Die SBB-Fachstelle für Denkmalschutzfragen und die Gesellschaft für Schweizerische Kunstgeschichte GSK gaben im Lauf der letzten Jahre eine Buchreihe «Architektur- und Technikgeschichte der Eisenbahnen in der Schweiz» heraus, die aus vier Bänden besteht. *Von Daniel Hurter, Redaktion Loco Folio*

Ergänzt werden diese im Spätsommer 2013 mit einem Band 5 «Schweizer Eisenbahnbrücken» und für das Frühjahr 2014 ist die Herausgabe eines Bands über den Bahnhof Zürich geplant.

Erschienen sind die Bücher im Verlag Scheidegger & Spiess AG in Zürich (www.scheidegger-spiess.ch). Wie es der Titel ausdrückt, handelt es sich bei dieser Buchreihe nicht um klassische Eisenbahnliteratur, bei der in erster Linie das Rollmaterial und allenfalls auch noch die Streckengeschichte im Mittelpunkt stehen, sondern der «Schienenblick» weitet sich und befasst sich in erster Linie mit den Bauwerken.

Band 1
Max Vogt – Bauen für die Bahn 1957–1989

Der Band 1 befasst sich mit dem Wirken des SBB-Architekten Max Vogt. Dieser prägte zwischen 1957 und 1989 massgeblich den Hochbau im ehemaligen SBB-Kreis III (Zürich/Ostschweiz). Viele markante Gebäude wie das Zentralstellwerk im Zürcher Hauptbahnhof, aber zum Beispiel auch die Bahnhofgebäude in Effretikon, Zürich Altstetten und Wil SG tragen seine Handschrift. Auch unscheinbare Dienstgebäude und sogar Brunnen wurden durch ihn geschaffen. Auf 112 Seiten wird sein gesamtes Werk vorgestellt.

Ruedi Weidmann und Karl Holenstein.
Fotografien von Heinrich Helfenstein
2. Auflage, 2010
Gebunden, 22 x 27 cm
112 Seiten, 25 farbige und 215 schwarz-weisse Abbildungen und Pläne
ISBN 978-3-85881-185-1
Architektur- und Technikgeschichte der Eisenbahnen in der Schweiz, Band 1, CHF 49.–

Band 2
Die obere Hauensteinlinie

Der Band 2 behandelt die Geschichte der alten Hauensteinlinie Sissach–Läufelfingen–Olten, die 1858 auf der gesamten Streckenlänge eröffnet wurde und befasst sich mit deren Bauwerken. Viele schöne Detailaufnahmen und alte Zeichnungen aus der Bauzeit rücken auch unscheinbare Dienstgebäude, Brückenbauwerke und sonstige Details dieser ältesten Schweizer «Gebirgsbahn» mit ihren langen 26-Promille-Rampen in das ihnen gebührende Licht. Es ist immer wieder erstaunlich festzustellen, welche Infrastruktur zumindest in den Anfangszeiten der Eisenbahn benötigt wurde. Das Buch befasst sich auch mit der Erstellung des Hauensteinscheiteltunnels, des ältesten längeren Eisenbahntunnels in der Schweiz, sowie des bekannten Rümlingerviadukts mit den damaligen bescheidenen Mitteln. Nach der Lektüre dieses Werks wird man die alte Hauensteinlinie mit Bestimmtheit mit anderen Augen befahren.

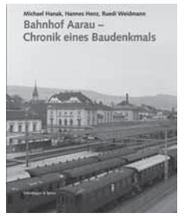
Mit Beiträgen von Thomas Frey, Dorothee Huber, Othmar Birkner und Ruedi Weidmann sowie einem Fotoessay von Guido Baselgia
1. Auflage, 2009
Gebunden, 22 x 27 cm
152 Seiten, 133 farbige, 86 Duplex- und 22 schwarz-weisse Abbildungen, 3 Grafiken
ISBN 978-3-85881-287-2
Architektur- und Technikgeschichte der Eisenbahnen in der Schweiz, Band 2, CHF 59.–

Band 3
Bahnhof Bern 1860–2010

Der Band 3 stellt den heutigen Bahnhof Bern und seine Vorgänger vor. Das Buch deckt die Geschichte vom ersten Kopfbahnhof von 1860 bis zur Teilmodernisierung des aktuellen dritten Bahnhofs ab. Wer schon immer wissen wollte, wie sich die Situation im Bahnhof Bern vor 1959 präsentierte oder die Überlegungen und die Vorgeschichte kennenlernen wollte, die zum Bau des heutigen, von vielen als monströs empfundenen Bahnhofs führten, kommt mit diesem Werk auf seine Rechnung. Viele historische Pläne und Fotos einerseits zeigen die frühere Situation auf, die ausführliche Vorstellung des aktuellen Bahnhofs andererseits öffnen die Augen für dessen in der Regel nicht auf den ersten Blick erkennbaren Reize. Das Buch befasst sich auch mit den in den letzten Jahren durchgeführten Teilmodernisierungen und Ergänzungen sowie mit den geplanten Ausbaumassnahmen.

Werner Huber. Mit Fotografien von Thomas Jantscher und Übersichtsplänen von Werner Huber
1. Auflage, 2010
Gebunden, 22 x 27 cm
224 Seiten, 118 farbige und 129 schwarz-weisse Abbildungen, 117 Pläne, 3 Übersichtskarten
ISBN 978-3-85881-316-9
Architektur- und Technikgeschichte der Eisenbahnen in der Schweiz, Band 3, CHF 69.–

Band 4
Bahnhof Aarau
Chronik eines Baudenkmals



Der Band 4 beschäftigt sich mit der Geschichte des alten Bahnhofs Aarau, der im Jahr 2008 dem heutigen Aufnahmegebäude weichen musste, und befasst sich ausführlich mit den verpassten Chancen, die eine attraktive Gestaltung der Bahnhofumgebung unter Einbezug des historischen Gebäudes ermöglicht hätten. Auch der Blick auf die benachbarte Bebauung fehlt nicht. Einmal mehr wird deutlich, dass ein Bahnhof mehr darstellt als ein lediglich dem Bahnbetrieb dienendes Gebäude und dass die Eisenbahnunternehmungen eine wichtige städtebauliche Verantwortung tragen. Viele mehrheitlich historische Bilder und Pläne lassen den alten Bahnhof Aarau nochmals aufleben, aber auch der neue Bahnhof wird ausführlich dargestellt.

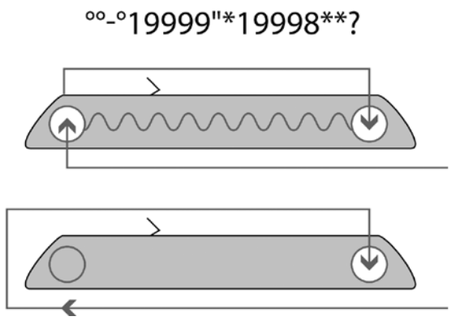
Michael Hanak, Hannes Henz, Ruedi Weidmann. Mit Fotografien von Hannes Henz und einem Gespräch zwischen Felix Fuchs, Uli Huber und Jürg Bossardt
1. Auflage, 2011
Gebunden, 22 x 27 cm
136 Seiten, 64 farbige und 80 schwarz-weisse Abbildungen, 62 Pläne, 2 Übersichtskarten
ISBN 978-3-85881-338-1
Architektur- und Technikgeschichte der Eisenbahnen in der Schweiz, Band 4, CHF 59.–

Für alle diejenigen unter uns, die sich gerne auch mit dem etwas erweiterten Arbeitsumfeld befassen oder ein Faible für Architektur aufweisen, sind diese Bücher eine lohnenswerte Anschaffung. Ihren auf den ersten Blick nicht gerade geringen Preis sind sie allesamt Wert.

Selbstlob im Land der Selbstbeschäftigung

Die Information zur Einführung der optimierten Inbetriebnahme- und Remisierungsprozesse muss man sich langsam auf der Zunge zergehen lassen. Die vorgesetzten CLP sind sich einig, dass der neue Prozess *gut akzeptiert und auch angewendet* wurde. Wie könnte es auch anders sein? *Von Hubert Giger, Präsident VSLF*

Tatsache ist, dass der neue Prozess eine Arbeitsanweisung ist, die das Lokpersonal zu beachten hat, egal ob es ihm gefällt oder nicht. Es wäre interessant zu wissen, ob das Lokpersonal zukünftig die Wahl hat, Arbeitsanweisungen zu akzeptieren oder eben nicht... Überhaupt fällt es auf, dass innerhalb der SBB laufend über die Akzeptanz der getroffenen Massnahmen und Anweisungen durch das auszuführende Personal geurteilt wird – ist man auch an den anordnenden Stellen nicht immer von deren Sinnhaftigkeit überzeugt? Vielleicht deshalb herrscht innerhalb der SBB seit Längerem eine permanente und penetrante Selbstlobkultur, die nicht einmal einen bescheidenen Ansatz von Kritik zulässt. Eine Pussy-Riot-Musikband würde bei den SBB nicht in Untersuchungshaft genommen und vor Gericht gestellt, sondern durch eine andauernde Positivpropaganda zu Tode gelobt.
Dass ein neuer Arbeitsprozess mit Kaffee und Gebäck ab 3:45 Uhr verkauft werden muss: Lässt das vermuten, dass die Möglichkeit einer Nichtakzeptanz durch das Lokpersonal erwartet wurde? Spontan stellt sich die Frage, wo zwischen Arbeitsantritt und erster Zugsleistung noch Zeit vorhanden ist, um den Kaffee und das Gebäck einzunehmen. Gibt es doch noch Einsparungspotenzial oder wird erwartet, dass in der Freizeit frühmorgens (oder mitten in der Nacht) vor Arbeitsbeginn freundliche Dialoge über die Inbetriebnahme- und Remisierungsprozesse geführt werden? Das Zürcher Lokpersonal jedenfalls hat die «Inbetriebnahme-Hotline» nie genutzt. Es wäre interessant festzustellen, ob dies daher rührt, dass die neuen Prozesse klar sind, oder ob eher die weitverbreitete Resignation über die dauernden Änderungen die Ursache ist.



Die Steigerung der Produktivität durch die Straffung der Prozesse wird mittelfristig wirksam. Ein Optimierungsworkshop, in Verbindung mit KAIZEN, dient der Optimierung der Abläufe. Eine daraus resultierende Produktivitätssteigerung – oder, anders gesagt: Einsparung ist möglich, sollte jedoch nicht der primäre Zweck sein. Offenbar war aber gerade die Steigerung der Produktivität das Ziel der neuen Prozesse und nicht die Optimierung der Arbeitsprozesse. Ein Schelm, wer Böses dabei denkt.

Information SBB P OP ZF

Die Einführung der optimierten Inbetriebnahme- und Remisierungsprozesse bei Zugführung ist geglückt.

Freitag, 21. Dezember 2012, 9.33, von Saghi Gholipour

Am 1. Dezember 2012, also eine Woche vor dem Fahrplanwechsel, wurden die optimierten Inbetriebnahme- und Remisierungsprozesse bei ICN, Flirt, Domino, Regio-Dosto, DTZ und DPZ eingeführt.
In der Einführungsphase wurden die Lokführerinnen und Lokführer von ihren Vorgesetzten unterstützt. In Olten beispielsweise stellten die drei CLP ein «Inbetriebnahmezelt» auf und waren am ersten Wochenende jeden Morgen ab 3.45 Uhr vor Ort, haben Kaffee und Gebäck verteilt und waren bereit, bei Fragen oder Unsicherheiten das Lokpersonal zu unterstützen. Für das Zürcher Lokpersonal wurde eine «Inbetriebnahme-Hotline» eingerichtet, die zwar täglich bedient, aber nie genutzt wurde.
Die optimierten Inbetriebnahme- und Remisierungsprozesse wurden alles in allem vom Lokpersonal gut akzeptiert und auch angewendet; darüber sind sich alle befragten CLP einig. Seit dem Fahrplanwechsel wurden die Prozesszeiten in Piper angepasst, die für den optimierten Arbeitsablauf gerechnet sind.
Die Steigerung der Produktivität durch die Straffung der Prozesse wird mittelfristig wirksam: Sie leistet einen Beitrag zur Erhöhung unserer Wettbewerbsfähigkeit, einen wertvollen Beitrag zum Konzernergebnis und zu weniger stark steigenden Billettpreisen.

Weitere Optimierungsworkshops (OWS) im 2013
Im ersten Quartal 2013 werden die Neuerungen analysiert und Mitte Jahr die notwendigen Anpassungen gemacht. Zudem finden weitere OWS statt. Behandelt werden Re 460-Pendel, GTW, HVZ D und TGV-POS. In den letztjährigen OWS wurden die Fahrzeuge in Einfachtraktion untersucht und die Prozesszeiten wurden für die Mehrfachtraktion ausgerechnet. Im 2013 sollen die Prozesse für Pendel- und Triebzüge in Mehrfachtraktion optimiert werden.
Auch bei der Ressourcenplanung (RP) und den CLP werden OWS stattfinden. Einerseits sollen die Prozesse bei RP in Lausanne und Zürich abgestimmt und andererseits die Kommunikation von Arbeitsplanänderungen an das betroffene Lokpersonal überprüft und verbessert werden. Bei den CLP geht es um die Optimierung der administrativen Arbeiten.

Mani Haller, Leiter Zugführung
Beat Rappo, KVP-Verantwortlicher ZF

Dass wir Lokomotivführer dank der optimierten Prozesse einen so grossen Beitrag zur Erhöhung unserer Wettbewerbsfähigkeit leisten, dass sogar die Billettpreise weniger stark steigen, erfüllt uns schon fast mit Stolz und nur mit Mühe können wir eine Träne der Rührung in den Augen zurückhalten oder es ist schlicht und einfach zum Weinen.
Im ersten Quartal 2013 werden die Neuerungen analysiert und Mitte Jahr die notwendigen Anpassungen gemacht. So wird garantiert, dass die Optimierungsabteilungen für alle Zeiten immer genügend Arbeit haben. Und das Lokpersonal hat die dauernde Pflicht, die fortlaufenden Anpassungen in der Freizeit zu studieren. Müssten für jede Änderung die Kosten für deren Studium durch 2400 Lokführer einberechnet werden, entstünde grosser Druck, die Prozesse nur einmal, dafür sauber und nachhaltig zu erarbeiten. Laufende Optimierungen, wie wir sie gegenwärtig bei den SBB beobachten, können auch als dauernde Bastelei bezeichnet werden. Die Optimierung der Re-460-Pendelzüge wurde bisher noch nicht angegangen, weil diverse unklare Prozessabläufe vorhanden sind. Die Tatsache, dass für die sicherheitsrelevante Zuginbetriebnahme überhaupt unklare Prozesse existieren, ist Ausdruck für das seit Jahren vorherrschende Chaos in der Vorschriftenerstellung. Sogar die Prüfungsexperten PEX werden hilflos alleine gelassen.
Die geplanten OWS auch bei der Ressourcenplanung (RP) und den CLP lassen aufhorchen. Bei der Ressourcenplanung zu optimieren, sprich einzusparen, lässt nichts Gutes für die Qualität der Planung erwarten, umso mehr, als die meisten Kollegen in der Planung schon jetzt an der Grenze der Belastbarkeit arbeiten. Die Optimierung der Kommunikation von Arbeitsplanänderungen an das betroffene Lokpersonal heisst übersetzt nichts anderes, als dass die Bringschuld des Arbeitgebers in eine Holschuld des Lokpersonals umgewandelt wird – das Lokpersonal bedankt sich an dieser Stelle jetzt schon dafür.
Dass die Optimierung der administrativen Arbeiten bei den CLP ein grosses Einsparpotenzial vermuten lässt, liegt auf der Hand, da bekanntlich im Jahre 2010 die Zahl der CLP mit einer Steigerung von 30 auf 65 mehr als verdoppelt wurde – veranlasst durch CEO Andreas Meyer aufgrund irgendwelcher Führungsspanne-Vorgaben. Würde man die CLP von den ihnen in letzter Zeit aufgebürdeten und oftmals sinnlosen administrativen Arbeiten wieder befreien und im Gegenzug ihre Zahl wieder auf den ursprünglichen Bestand zurückführen, wäre der Einspareffekt grösser, als wenn die Ergebnisse irgendwelcher Optimierungsworkshops umgesetzt werden.

Brief an die BLS

Stellenabbau Lokpersonal am Gotthard / Lösungen und Forderungen an die BLS AG. *Von Andreas Jost; Präsident Sektion BLS, Hubert Giger; Präsident VSLF, Armin Wipf; Depotobmann Erstfeld/ Chiasso, Johannes Uhl; Depotobmann Haltingen*

An
Bernard Guillelmon
Vorsitzender der Geschäftsleitung BLS AG
Genfergasse 11
3001 Bern

Erstfeld, den 1. Juni 2013

Sehr geehrter Herr Guillelmon

Der Verkehrsverlust der BLS im Güter-Transitverkehr ist eine Tatsache. Wir BLS Lokomotivführer der Depotstandorte Erstfeld, Bellinzona, Chiasso und Haltingen (D) haben die in der Folge geplanten Entlassungen zu Kenntnis genommen.
Viele von uns arbeiten zum Teil seit Jahrzehnten für die BLS AG. Unsere Arbeit für die BLS an der Transitachse machen wir Lokomotivführer mit Freude, uns gefällt die Arbeit wie auch der Arbeitgeber. Unsere Loyalität zur BLS AG drückt sich durch unsere ausgesprochene Flexibilität und die Qualität unserer Arbeit aus.
Offenbar wird dieses Verhältnis für einen Teil von uns beendet werden. Dies bedauern wir ausdrücklich.
Der Druck durch die geplanten Entlassungen nach der Suche für eine neue Beschäftigung und die oftmals damit verbundene örtliche Flexibilität ist für viele von uns leider nicht neu. Ein déjà-vu Effekt stellt sich ein. Uns ist aber bewusst, dass diese Herausforderung angenommen werden muss.
Von unserem Arbeitgeber erwarten wir in der aktuellen Situation einen ebenso loyalen Einsatz für pragmatische Lösungen.
Nach unserer Ansicht sind noch nicht alle Würfel gefallen: Es muss eine Zusammenarbeit z.B. in Form von Personalverleihung an SBB Cargo geprüft werden. Ihr Sozialpartner VSLF bietet dafür seine volle Unterstützung an.
Sollten dennoch unter Ausschöpfung aller Möglichkeiten Entlassungen unausweichlich werden, erwarten wir einen unseren Leistungen entsprechenden grosszügigen Sozialplan, der die Unternehmenskultur der BLS AG spiegelt. Der Arbeitgeber BLS AG wird in Zukunft daran gemessen werden, auch gegen aussen.

Freundliche Grüsse

Anhang:
Unterzeichnende Lokomotivführer BLS AG

Kopie an:
Herr Walter Thurnherr,
UVEK-Generalsekretär
Herr Michele Barra,
Direttore dipartimento del territorio, canton Ticino
Frau Dr. Eva Herzog,
Regierungsrätin Kanton Basel Stadt
Herr Markus Indergand,
Amtsvorsteher Amt für Arbeit und Migration des Kanton Uri
Herr Jérôme Hayoz,
SEV Gewerkschaftsfunktionär
Herr Urs Mächler,
Zentralpräsident LPV-SEV
Herr Bruno Zeller,
transfair Rayonleiter öffentlicher Verkehr

Und noch einmal: die kochende Verwaltungsrätin

Im SEV-Interview vom 5. Juli 2012 unterstellte Ex-SBB-Verwaltungsrätin Christiane Brunner dem VSLF Frauenfeindlichkeit. Wie es scheint, hat – einmal mehr (?) – politisches Temperament über eisenbahnerischen Sachverstand gesiegt. Eine Entgegnung. *Von Philipp Kunz, Rechtsanwalt*

Philipp Kunz ist für den VSLF als Rechtsanwalt in der Sache Christiane Brunner tätig. Er hat die vorliegende Entgegnung einer Auseinandersetzung vor Gericht vorgezogen.

Sie «koche noch immer vor Wut», sagte die abtretende SBB-Personalvertreterin Christiane Brunner im Gespräch mit der Gewerkschafterzeitung kontakt.sev, wenn sie an die Stellungnahme des VSLF gegen die Teilzeitausbildung für Lokführer/innen denke. Der VSLF sei dagegen gewesen, weil er «letztlich in dieser Funktion keine Frauen will».

Das ist selbstverständlich grober Unfug. In Loco Folio 2/2011, Seite 97, hielt der VSLF schon fest: «Vor 20 Jahren begegneten viele Lokführer der Öffnung ihres ‹Männerberufs› für Frauen mit Skepsis. Heute sind Frauen auf den Lokomotiven Alltag – und das ist richtig so. (…) Die erste Lokführerin bei den SBB ist von Anbeginn Mitglied des VSLF. Der VSLF setzt sich seit jeher für die Gleichstellung der Arbeitnehmer, ungeachtet des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Herkunft, der ethnischen Zugehörigkeit und des Alters ein.»

Zu den Fakten betreffend Teilzeitausbildung: Der VSLF hat zu keinem Zeitpunkt und in keiner Form gegen die Teilzeitausbildung Stellung bezogen. Er kritisierte lediglich das von den SBB bestätigte Ziel, dass die Lernenden den Stoff vermehrt in der Freizeit sollen festigen können. Dies belegt, dass die normale Lokführerausbildung zu kurz ist. Der VSLF wehrt sich gegen eine vermehrte «Ausbildung in der Freizeit», was eine klassische Forderung der Gewerkschaften darstellt.

Weshalb also die Aufregung? Wie kommt eine gestandene Gewerkschafterin, eine Politikerin von nationaler Ausstrahlung, dazu, einem Berufsverband (!) Frauenfeindlichkeit zu unterstellen?? Mit Schreiben vom 10. August 2012 forderte der VSLF Frau Brunner auf, ihre Aussage zurückzunehmen und in der Zeitung kontakt.sev zu berichtigen. Eine Antwort ist bis heute ausgeblieben. Also muss der VSLF sich die Antwort selbst geben.

Der Schlüssel zu den Äusserungen von Frau Ex-Bundesratskandidatin Brunner dürfte im allerersten Satz ihres Gesprächs mit der Zeitung liegen. Sie sagte wörtlich: *«Ich bin nicht wirklich eine Spezialistin für die Arbeit bei der Bahn geworden, habe aber meine gewerkschaftliche und politische Erfahrung einbringen können, zum Beispiel auch meine Kenntnisse des Arbeitsrechts und der Zweiten Säule.»*

Ach so: Madame ist nicht vertraut mit der Komplexität der Umsetzung von Arbeitszeitmodellen in einem 24-Stunden-Betrieb mit unregelmässigen Arbeitszeiten. Die Frage muss erlaubt sein: Was machte Frau C. B. während sieben Jahren im Verwaltungsrat der SBB? Wie konnte sie Interessen von Arbeitnehmern vertreten, deren Arbeit sie nicht verstand?

Diese Fragen sollen hier nicht vertieft werden. Sie interessieren auch nicht wirklich, nachdem Frau Brunner ihr Interesse offensichtlich anderen Tätigkeitsgebieten zugewandt hat und nun andere Organisationen mit ihren Kenntnissen des Arbeitsrechts und der Zweiten Säule beglückt. Als Lehre aus dem Trauerstück bleibt: Politischer Feuereifer ersetzt Sachverstand nur selten. Im konkreten Fall hat er Flurschaden angerichtet, ohne für irgendjemanden bzw. für irgendeine Frau von Nutzen zu sein.

zur … dar 20… orchest… …ie die Gründung der «kleinen» Gewerkschaft unia für die Branchen Verkauf, Gastgewerbe und Banken.

Privat ist Christiane Brunner aktive Grossmutter und geniesst mit ihrem Mann Jean Queloz ihre zurückgewonnene Freizeit, möglichst oft in ihrem Chalet im Vallée de Joux.

e… …d die Anstrengung… langfristig aufrechterhalten we… Was die Krippen betrifft, sind die ersten immerhin schon geplant. Und die SBB beteiligt sich am Lohngleichheitsdialog, den die Eidgenossenschaft und die Sozialpartner zusammen lanciert haben.

Welche Verbesserungen müssten aus deiner Sicht vorgenommen werden, damit die SBB-Mitarbeitenden Beruf und Privatleben noch besser unter einen Hut bringen können?

Teilzeitarbeit für Männer ist im öffentlichen Verkehr noch nicht sehr verbreitet, nicht wahr? Die SBB muss noch grosse Anstrengungen unternehmen, um sowohl den Frauen wie den Männern Teilzeitstellen anbieten zu können. Das Thema kommt zur Sprache, doch die konkrete Umsetzung scheitert noch an der Tradition und den Schwierigkeiten der Stellenplanung. Obgleich es offensichtlich ist, dass die Teilzeitarbeit eines der besten Mittel darstellt, um für Personen mit Familienverpflichtungen das Berufsund Privatleben vereinbar zu machen und um nicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verlieren, die für die komplexen Abläufe des Bahnverkehrs schon ausgebildet sind.

Ich koche noch immer vor Wut über die Stellungnahme der Standesorganisation der Lokführer (VSLF) gegen die Einführung der Teilzeitausbildung für Lokführer/innen. Sie war dagegen, weil sie letztlich in dieser Funktion keine Frauen will.

Was ist deine schönste Erinnerung aus deiner Zeit im Verwaltungsrat SBB?

Braucht es in Zukunft noch Lokomotivführer?

Nach dem Unfall in Neuhausen Mitte Januar dieses Jahres begann in der Presse die übliche Diskussion über die Sicherheit bei der Eisenbahn. Schnell war klar, dass ein Lokführer ein Halt zeigendes Signal überfahren hat. Und wie das Amen in der Kirche folgte die Diskussion, ob es überhaupt noch einen Lokführer braucht und warum nicht die Technik die Züge führt. *Von Hubert Giger, Präsident VSLF*

Für den VSLF als Berufsverband der Lokomotivführerinnen und Lokomotivführer ist klar, dass eine solche Frage nur aus absoluter Unkenntnis des aktuellen Eisenbahnverkehrs in der Schweiz erfolgen kann.

Blick vom 17. Januar 2013

Braucht es in Zukunft keine Lokführer mehr? Automatik wird immer besser

ZÜRICH – Kurz nach dem Frontalcrash in Neuhausen gaben die SBB bekannt, Millionen in ein Verkehrssicherheitssystem zu investieren. Die technische Entwicklung bringt den Beruf des Lokführers zunehmend unter Druck. (…)

Mehr und mehr übernehmen diese automatischen Systeme die Aufgaben des Lokführers. Da kommt unweigerlich die Frage auf: Braucht es ihn bald gar nicht mehr? (…) Nach Expertenmeinungen ist es nur noch eine Frage der Zeit, bis der vollautomatische Zugverkehr ohne Lokführer sich durchsetzt. Zuerst im Güterverkehr und dann bei der Personenbeförderung. Mit nur wenigen Umstellungen im System könne bereits heute ein IC führerlos von Hamburg nach München fahren. (…)

SBB-Sprecher Christian Ginsig schreibt auf Anfrage: «Lokführer haben eine verantwortungsvolle Aufgabe. Es stehen keinesfalls ein Abbau oder solche Diskussionen im Raum.» Es sei auch in Zukunft nicht erstrebenswert für die SBB, auf Lokführer zu verzichten.

SEV-Zeitung Kontakt vom 31. Januar 2013

Der Unfall in Neuhausen von Anfang Jahr ist darauf zurückzuführen, dass der eine Lokführer das geschlossene Signal überfahren hat. Kritische Fragen an LPV-Präsident Urs Mächler. (…)

Frage Peter Moor, SEV: Technisch wäre ein Betrieb ohne Lokführer und -führerinnen möglich. Ist das auch die Zukunft in der Schweiz?

Antwort Urs Mächler, Zentralpräsident LPV: Der Aufwand wäre riesig, deshalb müssen wir uns im Moment sicher keine Sorgen machen, dass das kommt.

NZZ vom 24. Januar 2013

Ein Symposium in Zürich zeigt Wege zu Automatisierung und Effizienzsteigerung bei der Eisenbahn auf. (…)

Automatisiertes Fahren: Voranschreiten wird die Automatisierung nicht nur in den Betriebszentralen, sondern auch in den Führerständen der Lokomotiven. Adaptive Lenkung heisst das Zauberwort, mit dem die SBB ihre Lokomotivführer vor und an Knotenpunkten mit mehr Informationen versorgen wollen, etwa über die geeignete faktische Geschwindigkeit, so dass sich Halte vor geschlossenen Signalen vermeiden lassen.

Dieses Verfahren, das auch den Energieverbrauch reduzieren hilft, so der Tenor am Symposium, könnte im Verlaufe der Zeit zu einer automatischen Führung der Züge an Knotenpunkten weiterentwickelt werden. Durch die auf diese Weise zu erreichende Präzision liessen sich die Zugfolgezeiten von heute 120 auf 100 Sekunden senken – weniger ist aus physikalischen Gründen nicht möglich. In den Perspektiven der Fachleute ist aber auch nach wie vor Platz für die Lokomotivführer. Sie gehen davon aus, dass Züge zwischen den Knotenpunkten weiterhin «von Hand» geführt werden.

Sollte es also dereinst möglich sein, die Züge führerlos fahren zu lassen, bittet der VSLF um rechtzeitige Benachrichtigung, damit sich das Lokpersonal beruflich neu orientieren kann.

Melden von Änderungen

Wir bitten unsere Mitglieder, alle Adressänderungen, Depotwechsel und Arbeitgeberwechsel der VSLF-Mutationsstelle via mutation@vslf.com oder über die VSLF-Homepage unter der Rubrik Kontakt/Kontakt Mitglieder/Adressänderung zu melden und bedanken uns für die Mitarbeit.

mutation@vslf.com

KVP-Vorschlag: Immobilienkosten halbieren

Wenn man abends und am Wochenende SBB-Räumlichkeiten betritt, fällt einem auf, dass ausser in den Personalzimmern des Lok- und Zugpersonals kein Licht in den diversen anderen Büros brennt. Die SBB haben das Potenzial erkannt und propagieren seit Neuestem Homeworking und verschobene Arbeitszeiten. Doch es geht konsequenter. *Von Stephan Gut, Sektionspräsident Ostschweiz*

In der aktuellen Leistungsvereinbarung zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft und der Aktiengesellschaft SBB werden die Ziele für die Jahre 2013–2016 festgelegt. Als Gegengeschäft für die Garantie von fairen Wettbewerbsbedingungen und einem adäquaten unternehmerischen Freiraum erwartet der Bund von den SBB eine stetige Steigerung der Produktivität.

Diese Leistungsvereinbarung gilt für alle Abteilungen der SBB. Auch die Abteilung ZF unterliegt dem Spardruck und sucht Mittel und Wege, Kosten einzusparen. Mit der integralen Planung der Lokführerleistungen aller Tochterunternehmen und dem Stammhaus können viele Millionen eingespart werden, sofern dieses Potenzial auch genützt wird.

Das neue LEA wird die Produktivität des ZF enorm steigern, da es in der Anschaffung einen Fünftel und im Unterhalt bloss einen Bruchteil kostet.

Nicht so erfolgreich ist die Minutenhuberei beim Lokpersonal. Die Touren wurden zum Teil dermassen verdichtet, dass teilweise die minimale Jahresarbeitszeit nicht mehr erreicht wurde und die fehlenden Stunden von den SBB abgeschrieben werden mussten. Ein Nullsummenspiel, das allerdings viel Goodwill verspielte.

Punktuelle Einsparungen sind oft mit Folgekosten verbunden, da sich die Funktionalität eines komplexen Systems durch einseitige Veränderungen oftmals verschlechtert und wieder teuer repariert werden muss. Das System muss integral bei den Ursachen verändert werden, damit ein maximaler Nutzen resultiert; punktuelle Symptombekämpfungen schaden oft mehr, als sie nützen.

In diesem Sinne entstand eines späten Abends bei der Arbeit die Idee für einen KVP-Vorschlag. Wenn man sich am frühen Morgen oder am Abend in den Räumlichkeiten der SBB aufhält, ist es meist sehr ruhig. Die Büros sind zu den Randzeiten, in der Nacht und am Wochenende mehrheitlich leer. Die Kosten für die Arbeitsplätze der SBB, die durchschnittlich nicht einmal zu 30% ausgelastet werden, sind dementsprechend hoch. Würde man diese Arbeitsplätze konsequenter auslasten, könnte man jährlich Dutzende von Millionen Franken einsparen.

Obwohl man in der Schweiz noch sehr zurückhaltend ist mit flexiblen Arbeitsformen, ist ein unaufhaltsamer Trend zu beobachten: Unregelmässige Arbeitszeiten oder Schichtbetrieb wird das Arbeitsmodell der Zukunft. Ist der Arbeitsschutz gewährleistet, bieten flexible Arbeitsformen durchaus interessante Möglichkeiten. So kann sich der Mitarbeiter bei einem gleitenden Zweischichtenbetrieb für den freien Morgen oder freien Nachmittag entscheiden und der Arbeitsweg ist immer noch mit dem öffentlichen Verkehr – ausserhalb der Rushhour – machbar.

Die SBB können einen Teil der Einsparungen in hervorragende Arbeitsbedingungen für ihr Personal investieren, was sie in Zukunft zu einem begehrten Arbeitgeber macht. Der Platzbedarf pro Mitarbeiter sinkt und damit sogar auch die Heizkosten und der CO2-Austoss. Grüner gehts nicht.

Eingabe KVP 088 13 ZUE 90
Stephan Gut, LF Zürich, 3. 3. 2013

Immobilienkosten halbieren

Was ist das Problem (Situationsbeschreibung)?

Die Büroräumlichkeiten der SBB werden nur zu 30% ausgelastet (ca. 50 von 168 Std.). Das enorme Potential wird nicht annähernd ausgeschöpft.

Was ist die Lösung (Verbesserungsvorschlag)?

Durchgehende Besetzung der Büros oder gleitender 2-Schichtenbetrieb (zB. 4-12h, 12-20h) während 7 Tage die Woche. Vorteile:

- Massive Reduktion der Immobilienkosten, frei werdende SBB-Liegenschaften könnten gewinnbringend vermietet werden (z. B. attraktive Lagen wie Bahnhöfe etc.).
- Neue, moderne und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, inkl. Teilzeit.
- Entlastung der Züge in der Rushhour.

Vorschlag beeinflusst folgendes:
(x) Produktivitätssteigerung
(x) Direkte Kosteneinsparung
(x) Erhöhung Kundenzufriedenheit
(x) Erhöhung Mitarbeiterzufriedenheit
(x) Arbeitumfeld
(x) Fahrplanstabilität

Bearbeitung KVP 088 13 ZUE 90
Thomas Lüthi, KVP-Coach, 19. 3. 2013

Herzlichen Dank für den Vorschlag. Wird bilateral von CLP zu LF gelöst.
Status: abgeschlossen

Die SBB haben das Potenzial erkannt und prüfen Alternativen zu den gängigen Arbeitszeiten. Allerdings noch sehr vorsichtig.

Der KVP-Vorschlag «Immobilienkosten halbieren» (siehe Kasten) wurde zunächst abgelehnt, da die Siebentagewoche und die Nachtarbeit als kaum umsetzbar gelten. Allerdings war der Vorschlag bewusst als Maximalvariante formuliert, dessen Potenzial auch nach Ausschliessen der Randzeiten noch immer enorm hoch ist. Dieses Potenzial wurde mittlerweile erkannt und der Vorschlag wird durch die SBB eingehend geprüft.

Aufgrund der Reaktionen auf den KVP-Vorschlag haben wir uns entschlossen, bei den SBB nachzufragen. Freundlicherweise haben sich Beat Rappo, SBB-P-ZF-KVP, und Stefan Kull, SBB-P-HR, für ein Interview bereit erklärt.

Ein Drittel der SBB-Belegschaft arbeitet zu unregelmässigen Arbeitszeiten oder Schicht. Ein Grossteil arbeitet gleitend von acht bis fünf, die restlichen 15 Stunden des Tages werden Tausende von Quadratmetern Bürofläche nicht genutzt. Erstaunlich für einen 24-Stunden-Dienstleistungsbetrieb wie die SBB. Hier liegt ein gewaltiges Potenzial brach.

Einseitig betrachtet könnte man zu diesem Schluss kommen. Die Nutzung von Büro- oder Gebäudeflächen wäre aus dieser Optik allerdings ein globales Wirtschaftlichkeitsthema. Die Diskussion könnte so weit führen, dass beispielsweise Schulräume auch im Schichtbetrieb genutzt würden und Gemeinden keine zusätzliche Schulhäuser erstellen müssten.

Ein grosser Teil der Arbeitsleistung bei der SBB wird jedoch nicht im Schichtbetrieb erbracht, was es erlaubt, in der Nacht und am Wochenende. in den Büroräumlichkeiten Energie zu sparen. Bei einem 24-Stunden-Betrieb wäre dies nicht möglich.

Laut dem Bundesamt für Statistik (BfS) arbeiten bereits über eine halbe Million Arbeitnehmer in der Schweiz am Wochenende, abends oder in der Nacht. Tendenz steigend. Der normale Arbeitstag von acht bis fünf scheint ein Auslaufmodell zu sein. Auch die SBB machen Ernst mit der Flexibilisierung der Arbeitsplätze. Die Entfernung der Infrastruktur wie Festnetztelefone deuten auf unpersönliche Arbeitsplätze, also Desktopsharing hin.

Die Konzernleitung der SBB hat entschieden, zwischen 2014 und 2018 schrittweise ein differenziertes Desksharing einzuführen. Desksharing bedeutet, dass sich die Mitarbeitenden eine gewisse Anzahl Büroarbeitsplätze teilen. Dabei wurde eine moderate durchschnittliche Rate von 1,2 bestimmt. Das heisst, dass sich zwölf Mitarbeitende zehn Arbeitsplätze teilen.

Das Ziel ist, angemessen auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden einzugehen. Dies bedeutet beispielsweise, dass Mitarbeitende, die auf einen fixen Arbeitsplatz angewiesen sind, auch in Zukunft einen solchen haben werden. Dieser differenzierte Desksharingansatz wird dadurch gestärkt, dass die einzelnen Teams künftig über eine sogenannte Homebase verfügen. Die ganze Abteilung wird also im gleichen Gebäudesektor sitzen.

In den Bürogebäuden Bern Wankdorf und Olten Energy wird Desksharing mit dem Einzug schrittweise gestartet. In Zürich Westlink wird Desksharing zu einem späteren Zeitpunkt, der noch nicht bestimmt ist, eingeführt. Der Grund dafür ist, dass man die Bedürfnisse der Mitarbeitenden angemessen abklären und sie auch entsprechend vorbereiten will. Desksharingvorbereitungen werden aber, soweit möglich, bereits jetzt ins Projekt integriert.

Sonntagsarbeit wird aufgrund der gesetzlichen Grundlage wohl kaum durchführbar sein. Auch die Nachtschicht von 22 bis 6 Uhr dürfte bei den Mitarbeitern wohl eher selten auf Gegenliebe stossen, obwohl sie mit öV machbar wäre. Aber bei vielen Verwaltungsaufgaben, die nicht tagestermingebunden sind, sollte sich Desktopsharing von Montag bis Samstag planen lassen. Im Zweischichtenbetrieb wären das z. B. Arbeitszeiten von 6 bis 14 Uhr und 14 bis 22 Uhr. Die Problematik des fehlenden direkten Kontakts besteht bereits heute schon, z. B. bei Teilzeitarbeit und Homeworking, und ist lösbar. Erforderliche Kontakte können weiterhin im Team geplant werden.

Mit Einführung des Desksharings und den bereits seit Längerem eingeführten flexiblen Arbeitszeiten ermöglicht die SBB einem Grossteil der Mitarbeitenden schon heute den Gebäudezugang rund um die Uhr. In gewissen Bereichen mit Kundenkontakt sind Blockzeiten jedoch unumgänglich. Mit der Einführung von Desksharing versuchen die SBB, dem zunehmenden Bedürfnis der Mitarbeitenden an flexiblen Arbeitsmodellen bei der Einrichtung der Büroräumlichkeiten gerecht zu.

Welche Erfahrungen machen die SBB mit dem neuen «working@home» (entgegen dem Trend beorderte Yahoo ihre Heimarbeiter bereits wieder zurück ins Büro)?

In der Aprilausgabe der Mitarbeiterzeitung der SBB Unterwegs ist ein ausführlicher Bericht zum Thema «Neue Arbeitsformen» erschienen. Darin wird Larissa Mayer, die Chefin von Yahoo, zitiert, die dazu argumentiert habe, dass kreative Zusammenarbeit in Teams nur funktioniere, wenn sich die Teammitglieder regelmässig persönlich treffen. Hartmut Schulze, Leiter des Instituts für Kooperationsforschung und -entwicklung an der Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW, der das Projekt Work@Anywhere der SBB begleitet hat, ist der Meinung, dass ein Verbot des Homeworkings nichts bringt, wie er im Interview in derselben Ausgabe *Unterwegs* mitgeteilt hat. Selbstverständlich erfordere Kreativität eine intensive Zusammenarbeit. Doch viele kreative Ideen entstehen ausserhalb des Arbeitsplatzes. Im Home Office oder in einer ungestörten Arbeitssituation lassen sie sich Ideen sehr gut ausformulieren oder dokumentieren. Der richtige Mix zwischen Home Office und Präsenz im Büro ist entscheidend. Anfang Juli stehen die Auswertungen aus dem Projekt Work@Anywhere zur Verfügung und werden dann entsprechend kommuniziert.

In Bern wurde von den SBB ein Businesspoint für Kunden eingerichtet, wo Meetingräume und Arbeitsplätze gemietet werden können. Zitat: *«Der SBB Businesspoint ergänzt die Mobilitätskette ideal. So kann Wartezeit als Arbeitszeit genutzt und Sitzungen können zentral am Bahnhof abgehalten werden. Zudem gibt er Unternehmen die Möglichkeit, ihre eigene Infrastruktur zu entlasten oder zu erweitern.»* Besteht bereits ein Überschuss an Arbeitsplätzen?

Die Einrichtungen der Businesspoints ist ein Bedürfnis unserer Kunden. Die Businesspoints werden in den grösseren Bahnhöfen eingerichtet. Dabei gehen weder SBB-Büroarbeitsplätze verloren, noch werden überzählige kompensiert oder eingespart.

Welches sind die Erwartungen an den KVP und welche Ziele werden bezweckt?

Mittels unserer KVP-Kultur (KVP = kontinierliche Verbesserung) bezwecken wir, dass alle Mitarbeiter aufgefordert sind, aktiv in ihrem Bereich nach Verbesserungen zu suchen und diese mit ihren Vorgesetzten zu besprechen, resp. ihre Inputs mittels eines KVP-Vorschlages bekannt zu geben. Dinge, die jeder Einzelne bei sich oder in seinem Bereich verbessern kann, sollen sofort umgesetzt werden. Bedingung ist natürlich, dass die Verbesserung aus unternehmerischer Sicht Sinn macht. Zusätzlich zu diesen Kleinverbesserungen führen wir dieses Jahr etwa zehn Optimierungsworkshops durch, bei denen Standards gesetzt oder optimiert werden. Ziel ist auch hier die qualitative und wirtschaftliche Optimierung unseres Geschäftsauftrags, der Zugführung. Bei Workshops können insbesondere Schnittstellen innerhalb und ausserhalb der Zugführung direkt durch die Betroffenen bearbeitet werden.

Bei der Durchsicht der KVP-Vorschläge im Intranet fällt auf, dass viele lokale Inputs mit geringem Einsparpotenzial bearbeitet werden müssen. Warum werden diese nicht von den Verantwortlichen vor Ort direkt bearbeitet?

Wie schon erwähnt ist wichtig, dass die direkten Vorgesetzten die Verantwortung für lokale Problemstellungen haben. Es geht nicht nur um finanziellen Einsparungen, sondern auch um die Verbesserung von Abläufen. Betreffen diese einen Standort, liegt die Umsetzungsverantwortung natürlich bei den Chefs vor Ort. Der Grossteil der eingehenden Vorschläge betrifft unseren Bereich Zugführung insgesamt oder andere Bereiche von Operating, ein Teil betrifft die SBB insgesamt. Diese Vorschläge werden nicht vor Ort durch den Vorgesetzten abgeklärt, sondern innerhalb unserer Fachgruppen oder durch Fachspezialisten. Unsere Fachgruppen bestehen aus CLP, PEX und Leitungsmitgliedern ZF. Viele Themen werden auch innerhalb der erwähnten Optimierungsworkshops bearbeitet. Bei diesen nehmen je nach Thema auch Mitarbeiter des Zugpersonals, Rangiers, Unterhalts sowie des Vorschriftenwesens teilnehmen. Die grundsätzliche Behandlung aller KVP-Vorschläge durch die direkten Vorgesetzen hätten vermehrte Mehrfachabklärungen zur Folge. Mit der Zuscheidung der Themen durch drei sehr gut vernetzte KVP-Coaches wird der Anteil an Mehrfachabklärungen klein gehalten. Auch können gestützt auf das breite Wissen der KVP-Coaches viele Vorschläge auch ohne nochmalige Beauftragung weiterer Stellen beantwortet werden.

Wie sieht die Kosten-Nutzen Rechnung von KVP aus?

Unser finanzielles Jahresziel im Bereich KVP/Kaizen bei Zugführung für 2013 sind Einsparungen von insgesamt 2,5 Millionen Franken, aufgeteilt nach Einsparungen innerhalb der Optimierungsworkshops (1,5 Millionen) und den KVP-Vorschlägen (1 Million). Zurzeit sind wir insgesamt gut auf Zielkurs. Regional gibt es aber durchaus noch Potenzial. Rein bezogen auf den finanziellen Nutzen lohnt sich der Aufwand von 4,2 Mitarbeiterstellen sowie der Aufwand von Workshops und KVP-Tool. Neben diesem finanziellen Nutzen ist der bereichsübergreifenden Optimierungsnutzen der konsequenten, konzernweiten KVP/Kaizenkultur zu erwähnen. Ich konnte dieses Jahr beispielsweise bei General Electrics (GE Health) den Nutzen des konsequenten, konzernweiten Lebens der Kaizenkultur am Beispiel der Herstellung von Computertomografen erleben. Dies bestärkt mich, dass wir mit dem Leben der KVP/Kaizenkultur weltweit die beste Eisenbahn und insbesondere auch die beste Zugführung werden können.

Aussagen damals und heute

Versprechungen von 1990: 200km/h ohne ETCS, ADL und weiteren Kosten.

SBB Magazin 3/90

Die Erfahrungen mit dem neuen SBB-Signalsystem (N) überzeugen; dessen Einführung ist mit kleinen Änderungen beschlossen. Zwischen Leuk und Visp, in Zollikofen und im Bereich der S-Bahn Zürich ist es schon so weit. Diese «Signalisierungsinseln» sollen wachsen und bisherige Signale (System 82) allmählich verdrängen.

Leistungsfähigkeit

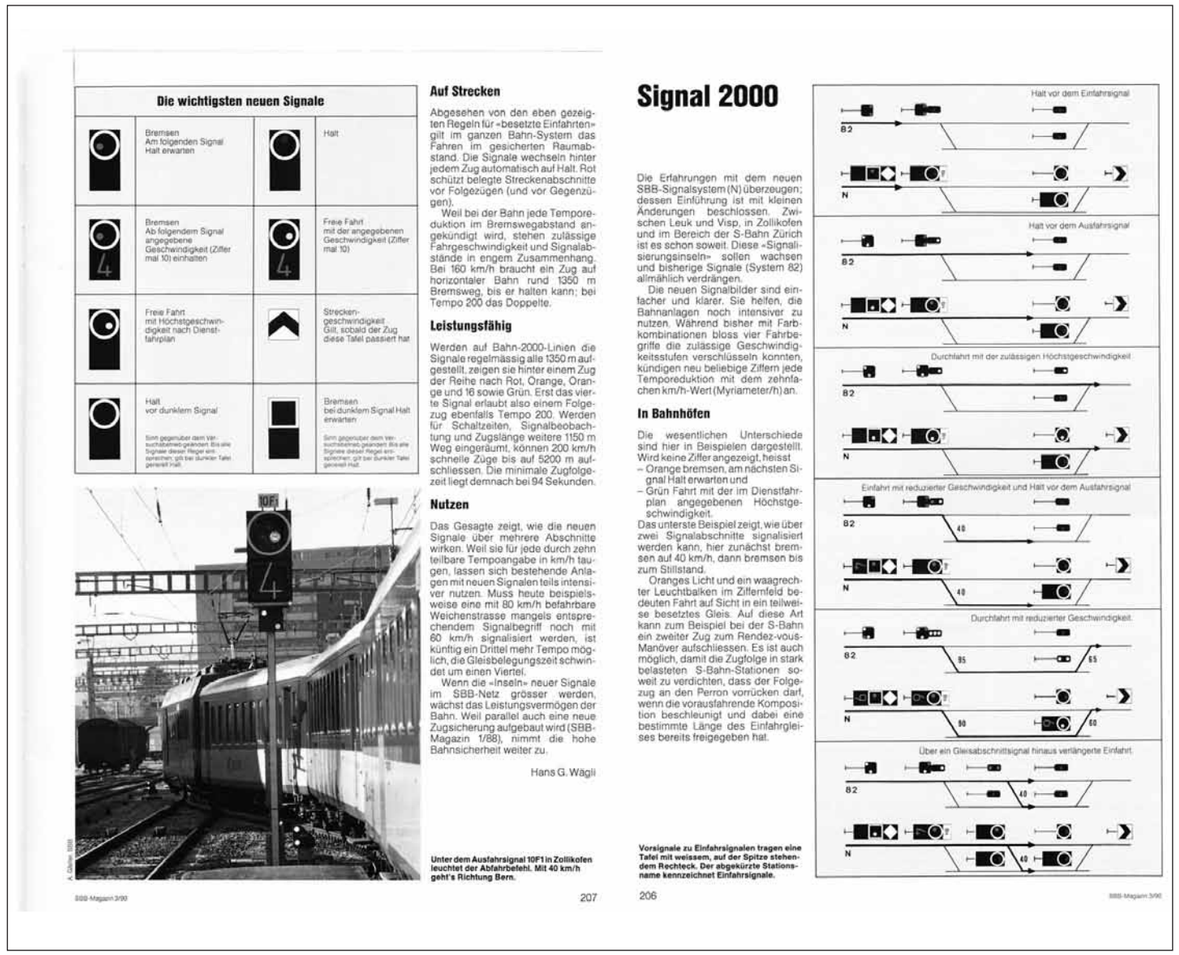
Werden auf Bahn-2000-Linien die Signale regelmässig alle 1350 m aufgestellt, zeigen sich hinter einem Zug der Reihe nach Rot, Orange, Orange und 16 sowie Grün. Erst das vierte Signal erlaubt, also einem Folgezug ebenfalls Tempo 200. Werden für Schaltzeiten, Signalbeobachtung und Zuglänge weitere 1150 m Weg eingeräumt, können 200 km/h schnelle Züge bis auf 5200 m aufschliessen. Die minimale Zugfolgezeit liegt demnach bei 94 Sekunden.

Homepage SBB 2013

Zugsicherung ETCS

Momentan wird in der Schweiz die Führerstandssignalisierung ETCS Level 2 ausschliesslich auf Strecken mit Geschwindigkeiten grösser als 160 km/h eingesetzt.

(…) Die SBB ist somit die erste Bahn Europas, die ein ETCS-Level-2-System im fahrplanmässigen Vollbetrieb bei Zugfolgezeiten von zwei Minuten erfolgreich umgesetzt hat.



Die wichtigsten neuen Signale

	Bremsen Am folgenden Signal Halt erwarten		Halt
4	Bremsen Ab folgendem Signal angegebene Geschwindigkeit (Ziffer mal 10) einhalten	4	Freie Fahrt mit der angegebenen Geschwindigkeit (Ziffer mal 10)
	Freie Fahrt mit Höchstgeschwindigkeit nach Dienstfahrplan		Streckengeschwindigkeit Gilt, sobald der Zug diese Tafel passiert hat
	Halt vor dunklem Signal Sinn gegenüber dem Versuchsbetrieb geändert: Bis alle Signale dieser Regel entsprechen, gilt bei dunkler Tafel generell Halt.		Bremsen bei dunklem Signal Halt erwarten Sinn gegenüber dem Versuchsbetrieb geändert: Bis alle Signale dieser Regel entsprechen, gilt bei dunkler Tafel generell Halt.

SBB-Magazin 3/90

Auf Strecken

Abgesehen von den eben gezeigten Regeln für «besetzte Einfahrten» gilt im ganzen Bahn-System das Fahren im gesicherten Raumabstand. Die Signale wechseln hinter jedem Zug automatisch auf Halt. Rot schützt belegte Streckenabschnitte vor Folgezügen (und vor Gegenzügen).

Weil bei der Bahn jede Temporeduktion im Bremswegabstand angekündigt wird, stehen zulässige Fahrgeschwindigkeit und Signalabstände in engem Zusammenhang. Bei 160 km/h braucht ein Zug auf horizontaler Bahn rund 1350 m Bremsweg, bis er halten kann; bei Tempo 200 das Doppelte.

Leistungsfähig

Werden auf Bahn-2000-Linien die Signale regelmässig alle 1350 m aufgestellt, zeigen sie hinter einem Zug der Reihe nach Rot, Orange, Orange und 16 sowie Grün. Erst das vierte Signal erlaubt also einem Folgezug ebenfalls Tempo 200. Werden für Schaltzeiten, Signalbeobachtung und Zuglänge weitere 1150 m Weg eingeräumt, können 200 km/h schnelle Züge bis auf 5200 m aufschliessen. Die minimale Zugfolgezeit liegt demnach bei 94 Sekunden.

Nutzen

Das Gesagte zeigt, wie die neuen Signale über mehrere Abschnitte wirken. Weil sie für jede durch zehn teilbare Tempoangabe in km/h taugen, lassen sich bestehende Anlagen mit neuen Signalen teils intensiver nutzen. Muss heute beispielsweise eine mit 80 km/h befahrbare Weichenstrasse mangels entsprechendem Signalbegriff noch mit 60 km/h signalisiert werden, ist künftig ein Drittel mehr Tempo möglich, die Gleisbelegungszeit schwindet um einen Viertel.

Wenn die «Inseln» neuer Signale im SBB-Netz grösser werden, wächst das Leistungsvermögen der Bahn. Weil parallel auch eine neue Zugsicherung aufgebaut wird (SBB-Magazin 1/88), nimmt die hohe Bahnsicherheit weiter zu.

Hans G. Wägli

Unter dem Ausfahrsignal 10F1 in Zollikofen leuchtet der Abfahrbefehl. Mit 40 km/h geht's Richtung Bern.

207

Signal 2000

Die Erfahrungen mit dem neuen SBB-Signalsystem (N) überzeugen; dessen Einführung ist mit kleinen Änderungen beschlossen. Zwischen Leuk und Visp, in Zollikofen und im Bereich der S-Bahn Zürich ist es schon soweit. Diese «Signalisierungsinseln» sollen wachsen und bisherige Signale (System 82) allmählich verdrängen.

Die neuen Signalbilder sind einfacher und klarer. Sie helfen, die Bahnanlagen noch intensiver zu nutzen. Während bisher mit Farbkombinationen bloss vier Fahrbegriffe die zulässige Geschwindigkeitsstufen verschlüsseln konnten, kündigen neu beliebige Ziffern jede Temporeduktion mit dem zehnfachen km/h-Wert (Myriameter/h) an.

In Bahnhöfen

Die wesentlichen Unterschiede sind hier in Beispielen dargestellt. Wird keine Ziffer angezeigt, heisst

- Orange bremsen, am nächsten Signal Halt erwarten und
- Grün Fahrt mit der im Dienstfahrplan angegebenen Höchstgeschwindigkeit.

Das unterste Beispiel zeigt, wie über zwei Signalabschnitte signalisiert werden kann, hier zunächst bremsen auf 40 km/h, dann bremsen bis zum Stillstand.

Oranges Licht und ein waagrechter Leuchtbalken im Ziffernfeld bedeuten Fahrt auf Sicht in ein teilweise besetztes Gleis. Auf diese Art kann zum Beispiel bei der S-Bahn ein zweiter Zug zum Rendez-vous-Manöver aufschliessen. Es ist auch möglich, damit die Zugfolge in stark belasteten S-Bahn-Stationen soweit zu verdichten, dass der Folgezug an den Perron vorrücken darf, wenn die vorausfahrende Komposition beschleunigt und dabei eine bestimmte Länge des Einfahrgleises bereits freigegeben hat.

Vorsignale zu Einfahrsignalen tragen eine Tafel mit weissem, auf der Spitze stehendem Rechteck. Der abgekürzte Stationsname kennzeichnet Einfahrsignale.

206

SBB-Magazin 3/90

Wie uns andere sehen

In der Rubrik «Kiosk» der Online-Ausgabe von *Das Magazin* werden regelmässig Fachzeitschriften vorgestellt. Kürzlich war das Loco Folio an der Reihe. *Gefunden von Daniel Hurter, Redaktion Loco Folio*

Noch mehr «Kiosk»-Trouvaillen: Von den meisten wissen wir gar nicht, dass es sie gibt. Dabei machen Fachmagazine unglaublich viel Spass – selbst wenn man kein Experte ist. Wir stellen eine weitere Auswahl vor.

Loco Folio: Bahnhof verstehen

Das Loco Folio ist ein Fachblatt für Ferrosexuelle. Ein Magazin für Menschen, die lieben, was sich auf Schienen bewegt, und diese Liebe zum Beruf gemacht haben. Es ist das offizielle Organ des Verbands Schweizer Lokomotivführer und -anwärter.

Inhalt und Layout: Diesen gewerkschaftlichen Hintergrund merkt man Loco Folio an. Es ist kein Hochglanzprospekt, aus dem der «Unterwegs zu Hause»-Ohrwurm summt. Mit vielen Buchstaben und Fotos ohne Farbe kommt es wie ein Fahrplan daher. Dafür bringt es Themen auf den Tisch, welche die SBB aus Imagegründen lieber darunter behalten. Und Themen, von denen der Laie manchmal nur Bahnhof versteht.

Der komplizierteste Satz: «Das Projektteam im Teilprojekt Produktivität hatte zur Aufgabe, die Lenkzeit des Lokpersonals von den heutigen 50,9% auf die geforderten 55% bis 2016 zu bringen.» Der Laie fragt sich: Ist das die Ausgabe von 2012 oder doch schon die von 2016?

Der richtigste Satz: «Wieder einmal ist es so weit. Die neueste Ausgabe des Loco Folio ist fertiggestellt.» Der Laie nickt, er hält die Ausgabe ja in den Händen.

Die schönste Überschrift: Die Rubrik mit dem Titel «Die Stimme des Präsidenten». Man hört sie in Sätzen wie: «Die Spatzen pfeifen es von den Dächern: Für die S-Bahn Genf soll eine neue Tochterfirma gegründet werden.» Der Laie fragt sich: Waren es Westschweizer Spatzen? Wie persönlich der Ton ist, zeigt der Gruss des Präsidenten: «Ich wünsche euch allen allzeit gute Fahrt durch die dunkle und stille Jahreszeit.»

Das schlimmste Kapitel: «Berufsrisiko Personenunfall?» Hinter der spröden Headline versteckt sich die grösste Angst des Lokführers. Dass sich jemand vor den Zug schmeisst. Eine Lokführerin beschreibt das Fahren danach so: «Ich bekam Panikattacken bei Durchfahrten durch einen Bahnhof. Jeder Mensch auf dem Perron war ein möglicher Suizidkandidat.»

Die grosse Frage: Was tragen Lokomotivführerinnen? Das Loco Folio enthüllt: Frauenkleider! Denn, so berichtet eine Lokpilotin, mittlerweile gebe es auch Damenjeans im Sortiment. Vorher hätten sie die Herrenjeans oder die Stoffhosen des Zugpersonals tragen sollen. Der Laie schliesst auf einen gewissen Widerstand und freut sich, dass es nun auch erste Tragversuche für die Damenversion des Poloshirts gibt.

Besuch im Wylerpark

Service Federer - Return - Smash Federer - Breakdown Server SBB. *Von Daniel Hurter, Redaktion Loco Folio*

An einem Freitag im vergangenen Februar nahm eine Gruppe von Feldtestern an der LEA-3-Instruktion im SBB-Verwaltungsgebäude Wylerpark teil. Für den Einsatz im Führerstand mussten die Geräte noch mit verschiedener Anwendungssoftware, auch Apps genannt, versehen werden. Das Herunterladen dieser Apps gestaltete sich wegen des überlasteten hausinternen Servers sehr zeitaufwändig und musste dann, als dieser endgültig abstürzte, unterbrochen werden. Die anwesenden IT-Fachleute liessen es sich nicht nehmen, die Ursache für diese Schwierigkeiten abzuklären. Es stellte sich heraus, dass an diesem Vormittag am Fernsehen ein Tennismatch mit Roger Federer übertragen wurde, den sich viele Mitarbeitende im Wylerpark nicht entgehen lassen wollten und auf dem Bildschirm am Arbeitsplatz mitverfolgten. Dies führte zur Überlastung und schliesslich zum Absturz des hausinternen Servers. Nicht in Erfahrung bringen liess sich leider, wann im Wylerpark – wo sich übrigens auch die Leitung der Zugführung befindet – die Workshops für die Optimierung der Verwaltungstätigkeiten stattfinden werden.

iPad Lokpersonal

Vorstand VSLF

Das Lokpersonal von SBB Cargo und SBB Personenverkehr wurde oder wird mit einem iPad ausgerüstet. Wir empfehlen unseren Mitgliedern, den VSLF-Newsletter auch auf die SBB-E-Mail-Adresse zu bestellen: www.vslf.com/INFO/Newsletter

Sichere Gehwege?

Folgende Situation traf man bis Ende März dieses Jahres auf unserem «sicheren» Dienstweg zum Dienstparkplatz Europaallee in Zürich HB beim offiziellen Durchgang neben dem Zentralstellwerk ZSW an. *Von Andreas Cadosch, Lokführer Zürich*

Von der «Bahnhofseite» schien alles ganz normal zu sein …
… erst sehr spät realisierte man aber, dass die doch an die 50 cm hohe Kante nur über eine halbe Treppe mit zwei Tritten erschlossen ist. Auch keine sichere Lösung war die kurzzeitige Verbreiterung der Treppe mit zwei Holzbohlen (die Spuren dieser Einrichtung sind noch erkennbar), denn das Holzbohlenprovisorium war wackelig und bei Nässe ausgesprochen rutschig.
Das Ganze hatte aber unglaubliches Steigerungspotenzial, nämlich dann, wenn eine Baumaschine den Weg versperrt: Dann führte der sichere Weg unter dem Gegengewicht der Baumaschine hindurch.

In der Nacht was es «nur» ungemütlich, am Tag, wenn die Maschine auch noch in Betrieb gewesen war, dann schon sehr unangenehm.

Instr. Tag SBB P

Thomas Thurnheer, Lokführer Schaffhausen

Mir ist rätselhaft, welchen Schluss ich aus den am Weiterbildungstag 1-2013 geschilderten Unregelmässigkeitsfällen (z. B. Überfahren eines Halt zeigenden Zwergsignals durch eine begleitete geschobene Rangierbewegung) ziehen soll. Zu allen drei Vorkommnissen kam es hauptsächlich durch das Versagen einer anderen Organisationseinheit (Fahrzeugunterhalt, KIS Unterhalt/Infrastruktur/Zugvorbereitung). Die Verfehlungen der Lokführer, die als das letzte Glied in der Kette beteiligt waren, waren vergleichsweise gering. Die so geäusserte, suggestive Kritik an den betroffenen Kollegen lässt auf Praxisferne bei der Auftrag gebenden Stelle schliessen und sollte vom Lokpersonal in aller Form zurückgewiesen werden.

WC-Welten

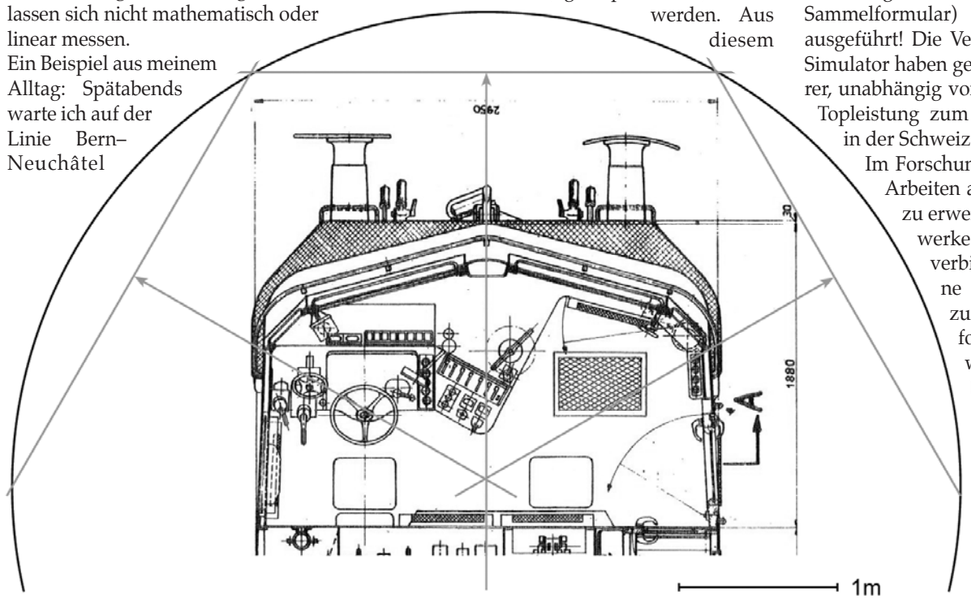
Daniel Hurter, Redaktion Loco Folio

Im Rahmen des Projekts «WC-Welten» verschönern die SBB rund 700 Toiletten der ICN- und IC2000-Flotte mit Folien und geben dafür einen zweistelligen Millionenbetrag aus. Wir wollen an dieser Stelle nicht über den Mehrwert eines Toilettenaufenthalts in einer vorgetäuschten Landschaftsidylle diskutieren, sind aber überzeugt, dass die SBB-Kunden für solche, aber auch andere ähnlich sinnvollen Projekte gerne weiterhin beinahe jährlich kräftige Preisaufschläge in Kauf nehmen. Ebenso gerne trägt das Lokpersonal mit ebenfalls jährlichen Produktivitätssteigerungen seinen Teil an die Finanzierung solcher Massnahmen bei. Wir finden es im Weiteren auch bemerkenswert, dass ein Mitglied der SBB-Konzernleitung, dessen Lohn den eines Bundesrats bei Weitem übersteigt, Zeit und Musse fand, am 4. Februar in das Reparaturzentrum Altstetten zu fahren, um den Medienschaffenden die mit Folien beklebten Toiletten zu präsentieren.

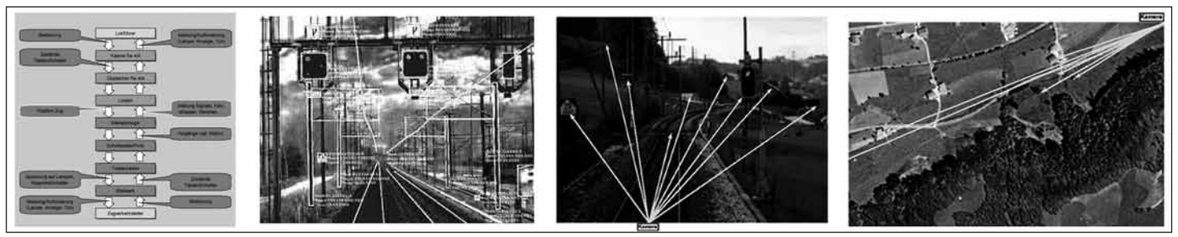
Dynamisches Eisenbahn-System Modell (DESM)

Der im Jahr 1997 gebaute Re 460-Simulator der SBB hatte für den ursprünglichen Zweck im Jahr 2011 ausgedient und wurde durch die SBB für Untersuchungen zur Verfügung gestellt. Die gesamte Simulationsanlage wurde vom Löwenberg ins Forschungslabor in Deisswil bei Bern verlegt.
Von Mike von Aesch, Sektion BLS

Der im Jahr 1997 gebaute Re-460-Simulator der SBB hatte für den ursprünglichen Zweck im Jahr 2011 ausgedient und wurde von den SBB für Untersuchungen zur Verfügung gestellt. Die gesamte Simulationsanlage wurde vom Löwenberg ins Forschungslabor in Deisswil bei Bern verlegt. Das Labor unseres Vereins DESM enthält weitere Loksimulatoren sowie ausgewählte Stellwerke, mit denen die Methoden und theoretischen Ansätze nachgewiesen werden sollen, da komplexe Problemstellungen oftmals nur mittels Simulatoren untersucht werden können.
Der Fokus der ersten Untersuchungen im März und April 2013 liegt auf den Schnittstellen zwischen Mensch und Maschine am Beispiel der beiden Berufe Lokführer und Zugverkehrsleiter. Der Einfluss der eigenen Entscheidungen beim Lokführer (z. B. das Verringern der Geschwindigkeit aufgrund der Fahrplanlage oder andauerndes Fahren mit Vmax) oder die persönlichen Entscheidungen des Zugverkehrsleiters lassen sich nicht mathematisch oder linear messen.
Ein Beispiel aus meinem Alltag: Spätabends warte ich auf der Linie Bern–Neuchâtel beim Übergang der Doppelspur zum einspurigen Abschnitt Rosshäusern-Gümmenen auf die Kreuzung des TGV aus Paris. Die Fahrordnung meiner S-Bahn sieht vor, dass ich im Bahnhof vier Minuten warte. So kommt es, dass ich nach dem letzten fahrplanmässigen Halt mit der Hälfte der vorgeschriebenen Geschwindigkeit weiterfahre, um eine «schlanke Kreuzung» zu erwirken und meinen Zug nicht unnötig anhalten muss. Diese Entscheidung habe ich selbst getroffen, ohne dem Zugverkehrsleiter etwas mitzuteilen. Dieser wiederum teilt mir auch nicht mit, dass die Kreuzung infolge Verspätung des TGV verlegt wird. Quintessenz der Geschichte: Ich habe unnötig Zeit verloren, der TGV wartet am nächsten Bahnhof längere Zeit auf die Kreuzung und die Kommunikation zwischen Lokführer und Zugverkehrsleiter hat nie stattgefunden.
Diese «menschlichen» Aspekte können mit keinem Fahrplansimulationsprogramm (vgl. Open Track) erfasst werden. Aus diesem Grund haben wir im Forschungslabor mit freiwilligen Lokführern, unabhängig vom Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU), intensive Versuchsfahrten unternommen. In zwei verschiedenen und realitätsnahen Übungen wurden sicherheitsrelevante Wahrnehmungen, Entscheidungen und Handlungen untersucht. Dabei ist das Gesamtresultat aller Probanden von Interesse, die ausgewerteten Daten und Ergebnisse lassen keine Rückschlüsse auf einzelne Personen zu. In einem zweiten Schritt werden aus den gewonnenen Erkenntnissen entsprechende Handlungsempfehlungen abgeleitet und den interessierten EVU präsentiert.
Derzeit sind wir immer noch an der genauen Auswertung aller Messdaten. Eines sei hier verraten: Von rund 580 sicherheitsrelevanten Handlungen (Signalbeachtung, Verhalten bei Warnung zeigendem Vorsignal und/oder Halt zeigendem Signal, Umgang mit Gruppensignalen sowie Handlungen bei Fahrt mit Hilfssignal oder Sammelformular) wurden 98% korrekt ausgeführt! Die Versuchsfahrten auf dem Simulator haben gezeigt, dass wir Lokführer, unabhängig vom EVU, tagtäglich eine Topleistung zum sicheren Bahnverkehr in der Schweiz erbringen.
Im Forschungslabor stehen weitere Arbeiten an, um die Simulatoren zu erweitern, wie z. B. die Stellwerke aller Generationen zu verbinden und eine «kleine Betriebsleitzentrale» zu betreiben. Weitere Informationen sind unter www.desm.ch abrufbar, Besucher sind jederzeit willkommen.



Eisenbahnsystemmodell
Skizze für Projektion der Lok-Simulation



Gesprächsaufzeichnung für die Zugverkehrssteuerung SBB

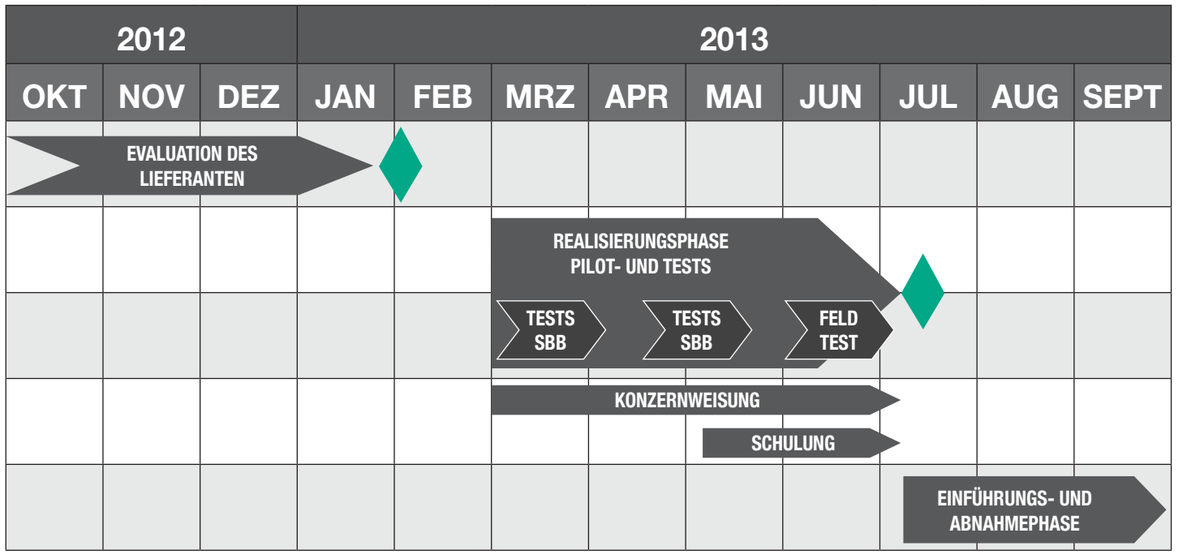
Die SBB führen die Gesprächsaufzeichnung für die Zugverkehrssteuerung ein. Mit der Einführung der Gesprächsaufzeichnung erfüllen die SBB die Empfehlungen des Bundesamtes für Verkehr (BAV) und der Unfalluntersuchungsstelle (SUST). Alle umliegenden Bahninfrastrukturbetreiber (inkl. BLS) arbeiten bereits mit der Gesprächsaufzeichnung. *Von Daniele Guidetti, Fachspezialist Anforderungsmanagement SBB Infrastruktur*

Die Gespräche werden automatisch gespeichert und nach sieben Tagen gelöscht. Nur nach einem Ereignis, das zu einem Unfall oder einer gefährlichen Situation geführt hat, werden die aufgezeichneten Gespräche abgehört und analysiert. Ein anderer Verwendungszweck ist nicht erlaubt. Zugriff auf das System haben nur ausgewählte Analysespezialisten. Die Personalkommission (PeKo) begleitet das Projekt. Der Daten- und Persönlichkeitsschutz wird gewährleistet.
Zeitablauf: Herbst 2012 bis Frühling 2013: Evaluation des Lieferanten (öffentliche Ausschreibung)/Frühling 2013: Realisierung und Testphase/Sommer 2013: Einführung der Gesprächsaufzeichnung.

FAQs – die häufigsten Fragen zur Gesprächsaufzeichnung

1. Welche Gespräche werden aufgezeichnet?
Grundsätzlich werden mit wenigen Ausnahmen (Frage 5) alle ankommenden und abgehenden Gespräche, die über die Betriebstelefonie (BTA Frequentis) sowie vordefinierte Gesprächsverbindungen, die über GSM-R geführt werden, aufgezeichnet. Die separate Grafik zeigt alle Verbindungen, die aufgezeichnet werden.
2. Was genau wird aufgezeichnet?
Einerseits werden die eigentlichen Gespräche aufgezeichnet (Sprache). Andererseits werden Verbindungsdaten wie Typ, die Gesprächsteilnehmenden sowie die Start- und Endzeit des Gesprächs gespeichert. Diese Liste ist noch nicht definitiv bestimmt, sie ist abhängig vom Systemanbieter und von den Zuliefersystemen (BTA-FRQ und GSM-R), welche die Gesprächsaufzeichnung technisch umsetzen werden.
3. Was geschieht mit den aufgezeichneten Gesprächen?
Die aufgezeichneten Gespräche werden während sieben Tagen im Aufzeichnungssystem gespeichert. Werden diese für eine Analyse benötigt, so werden sie speziell gesichert. Ansonsten werden die Gespräche automatisch und endgültig gelöscht.
4. Wozu werden die aufgezeichneten Gespräche genutzt?
Nach einem Ereignis, welches zu einem Unfall oder zu einer gefährlichen Situation geführt hat, findet jeweils eine Ursachenanalyse statt. Wird dabei festgestellt, dass es in der Kommunikation zu Ungereimtheiten gekommen ist – beispielsweise steht Aussage gegen Aussage – können die aufgezeichneten Gespräche abgehört und analysiert werden. Die so gewonnenen Erkenntnisse sollen helfen, das Ereignis komplett zu rekonstruieren und solche oder ähnliche Ereignisse in Zukunft zu vermeiden.
5. Wird mein privates Gespräch ebenfalls aufgezeichnet?
Alle auf der Betriebstelefonie (BTA Frequentis) oder GSM-R geführten Gespräche werden aufgezeichnet. Externe Gesprächsteilnehmende werden mit einer kurzen Ansage darauf aufmerksam gemacht. Auch abgehende Gespräche zu privaten Personen dürfen aus rechtlichen Gründen nur aufgezeichnet werden, wenn diese vorgängig darüber informiert werden. Da solche Gespräche für die SBB nicht relevant sind, wird hier auf die Aufzeichnung verzichtet. Dabei unterscheidet das System zwischen Telefonnummern auf einer so genannten Einschlussliste und nicht erfassten Gesprächsteilnehmenden.
6. Sind die aufgezeichneten Gespräche relevant für meine Personalbeurteilung?
Nein, die Linienvorgesetzten werden keinen direkten Zugang auf die aufgezeichneten Daten und Gespräche haben. Sie können auch keine Auskünfte über das Verhalten am Telefon einholen.
7. Wer hat Zugriff auf die aufgezeichneten Gespräche und die Verbindungsdaten?
Ein mehrstufiges Berechtigungssystem regelt sehr detailliert den Zugriff auf verschiedene Ebenen des Aufzeichnungssystems. Zugriff auf die aufgezeichneten Gespräche haben die definierten Analysespezialisten des Betriebs(I-B-SBE) und zwar nur, wenn es die Ursachenanalyse eines Ereignisses erfordert. Ein weiterer Zugriff auf das System wird spezialisierten Technikern von Telecom gewährt um den korrekten Betrieb der Anlage sicherzustellen. Der Fachbus von I-B wird für Konfigurationen und Hilfestellungen auf die Verbindungsdaten zugreifen können. Er wird aber keine Gesprächsinhalte abhören können.
8. Kann ich meine geführten Gespräche selber abhören?
Nein.
9. Wird das Gespräch automatisch aufgezeichnet? Oder habe ich die Möglichkeit, die Aufzeichnung zu verhindern bzw. zu ermöglichen?
Die definierten Gesprächsbeziehungen werden immer automatisch gespeichert (siehe Frage 4). Die Gesprächsteilnehmenden können nicht selber eingreifen.
10. Wird mein Chef die von mir geführten Gespräche abhören?
Nein, der Linienvorgesetzte wird keinen direkten Zugang auf die aufgezeichneten Daten und Gespräche haben. Das gilt auch für die Befragung durch den Vorgesetzten nach einem Ereignis.
11. Wird jemand überprüfen, wie oft ich private Gespräche führe?
Nein. Das System kann inhaltlich nicht zwischen Privat und Geschäft unterscheiden. Es gibt auch keine Möglichkeit zu überprüfen, wie oft eine private Nummer gewählt wurde, da die abgehenden Gespräche nicht aufgenommen werden.
12. Wird protokolliert, wenn jemand Daten aus dem Aufzeichnungssystem abhört?
Ja, jede Tätigkeit im Aufzeichnungssystem wird protokolliert.
13. Was sagt der Datenschutz zum Projekt? Wie sieht es mit dem Datenschutz generell aus?
Sämtliche Anforderungen zur Gesprächsaufzeichnung wurden mit dem Datenschutzbeauftragen des Konzerns abgesprochen. Das ausgewählte System erfüllt alle Anforderungen des Datenschutzes.
14. Was sagt die PeKo zu diesem Projekt?
Die PeKo begleitet das Projekt bereits seit 2006 und hat wichtige Vorgaben für die Umsetzung gemacht.
15. Wird die Aufzeichnung zu Verzögerungen im Kommunikationsablauf führen?
Nein, die Gespräche werden parallel zu den laufenden Gesprächen aufgezeichnet. Dadurch entstehen keine Verzögerungen. Einzige Ausnahme: Bei ankommenden Rufen wird denjenigen Anrufern, welche im System nicht bekannt sind, ein Hinweistext «Ihr Gespräch wird zu Rekonstruktionszwecken bei Ereignissen aufgezeichnet» eingespielt. Dies wird aber nur bei ca. 5% der Anrufe der Fall sein.

Der VSLF begrüsst die Einführung der Gesprächsaufzeichnung bei den SBB. Sie kann das Lokpersonal im Falle von Ereignissen schützen. Da der Lokführer seine Arbeit alleine ausführt, kann die Gesprächsaufzeichnung seine Aussagen bestätigen.



Schlüssel

Daniel Hurter, Redaktion Loco Folio

Wenn der Begriff «grosser Schlüsselbund» fällt, denkt man in der Regel an einen Nachtwächter oder an einen Gefängniswärter. Mit dem verbreiteten Einzug von elektronischen Schliesssystemen heisst es aber wohl Abschied nehmen von diesem althergebrachten Bild. Nicht aussterben wird aber der grosse Schlüsselbund an sich, in Zukunft wird man ihn jedoch mit einem anderen, ebenfalls altbekannten Beruf in Verbindung bringen müssen – nämlich mit dem eines Lokführers der SBB. Diese Berufsleute benötigen für ihre Tätigkeit eine umfangreiche Sammlung an verschiedenen Schlüsseln. Irgendwann begann wohl alles einmal mit einem Vierkantschlüssel, zu dem sich Jahrzehnte später ein unförmiger Schlüssel für das Öffnen der KESO-Abdeckung, der das altbekannte Vierkantschloss vor unbefugtem Zugriff schützen soll, gesellte. Zutritt zu den verschiedenen Diensträumen verschafft dem Lokführer der «Zürich»-Schlüssel und weil die SBB doch auch ein bisschen modern sein wollen und an gewissen Orten elektronische Schliesssysteme eingeführt haben, trägt der Lokführer an seinem Schlüsselbund auch einen moderneren Bruder des «Zürich»-Schlüssels, den «Legic-Badge». Auch das persönliche Gardarobenkästchen will mit einem eigenen Schlüssel geöffnet werden und irgendwann muss einem Fahrzeughersteller wohl der althergebrachte Vierkantschlüssel verleidet sein und er entwickelte eine originellere Version, nämlich einen Sechskantschlüssel. Und diejenigen unter dem Lokpersonal, die ein Spezialfahrzeug führen, dürfen ihre eindrückliche Schlüsselsammlung noch mit einem weiteren Exemplar bereichern. Und so tragen die Lokführerinnen und Lokführer der SBB für ihre Dienstausübung ein lustiges Potpourri von sechs bis sieben ganz unterschiedlichen Schlüsseln mit sich herum und fragen sich vielleicht, ob diese konzept- und zusammenhanglose Schlüsselsammlung nicht am Ende ein getreues Abbild der SBB-Organisation darstellt.

Führungsqualität

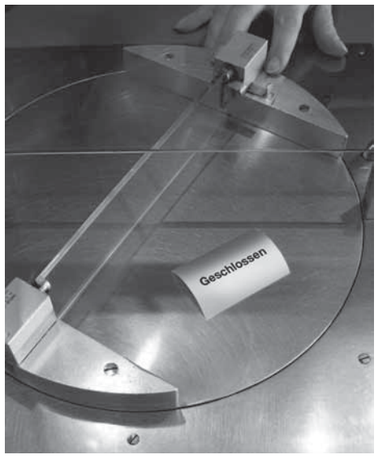
Daniel Hurter, Redaktion Loco Folio

Seltsames trug sich während des vergangenen Jahreswechsels an einem Depotstandort von Zugführung Personenverkehr zu. Wegen eines gravierenden Vorfalls im privaten Umfeld musste sich ein Lokführer am Vorabend von seinem Frühdienst abmelden – so weit kein aussergewöhnliches Ereignis. Speziell in diesem Fall war die Tatsache, dass nicht die Ressourcenplanung die Ersatzstellung vornahm, sondern sich ein Chef Lokpersonal in dieses Geschäft einmischte und es in einer Art und Weise ausführte, die beim dortigen Lokpersonal zu grossem Unmut führte. Der betreffende CLP versuchte daraufhin, sein Vorgehen zu rechtfertigen und schreckte dabei auch nicht vor Unwahrheiten zurück. Unter anderem erwähnte er eine Ressourcenknappheit beim Lokpersonal. Auch Dienstplanänderungswünsche von Lokführern, die nicht existierten, wurden ins Spiel gebracht.
Der Sektionspräsident verlangte daraufhin beim zuständigen Filialleiter eine Aussprache und deren Protokollierung. Nur widerstrebend gestand der Filialleiter dies zu und veröffentlichte zwei Wochen nach der Aussprache ein Protokoll, dass den Gesprächsverlauf nur sehr lücken- und mangelhaft wiedergab, dafür aber mit allerlei Gemeinplätzen wie *«L ZF … als Arbeitgeber trägt die Verantwortung mit seinem Team, dass alle Touren bzw. Züge gefahren werden. Dies vor allem auch im Zusammenhang mit der Kundenorientierung. Wir fahren für unsere Kunden. Wir sind alle Dienstleiter. Der Kunde bezahlt sein Geld für unsere Leistung.»* gefüllt war.
Der Ärger beim Sektionspräsidenten und beim betroffenen Lokpersonal ist gross und einmal mehr zeigt sich, dass der Verdoppelung der Anzahl Filialen und CLP zwar eine Steigerung der Kosten, aber keinesfalls eine Steigerung der Führungsqualität gegenübersteht.

Kundennutzen

Schliessung der Billetschalter bei SBB Personenverkehr. *Von Daniel Hurter, Redaktion Loco Folio*

In der Personalzeitung Unterwegs vom Dezember 2012 verkündete die Leiterin von SBB-Personenverkehr im Zusammenhang mit einer Diskussion über die Schliessungen von Billettschaltern: «Wir müssen unser Geld dort einsetzen, wo es den Kunden am meisten bringt.»
Dieser Aussage schliesst sich der VSLF ohne Wenn und Aber an. Gerne würden wir jedoch erfahren, was den Kunden z. B. der gestiegene Verwaltungsaufwand von Zugführung Personenverkehr infolge der Verdoppelung der Anzahl Filialen und Chefs Lokpersonals bringt. Ebenso sehr würde es uns interessieren, welchen Nutzen die Kunden aus der Existenz des Forums Zugführung ziehen.
Das Forum Zugführung, von dem kaum jemand weiss, auf welcher Grundlage seine Existenz beruht, ist eine geheimnisumwitterte Einrichtung, über dessen Sinn und Zweck wohl niemand eine klare Vorstellung hat, von dem beim «gewöhnlichen» Lokpersonal nicht bekannt ist, wer ihm angehört und nach welchen Kriterien seine Mitglieder rekrutiert werden. Bekannt ist lediglich, dass jährlich zwei- bis dreimal zweitägige Treffen stattfinden. Über die Erkenntnisse, die aus diesen Zusammenkünften gewonnen werden, wird so gut wie nicht informiert, und was die Existenz dieses Forums den SBB-Kunden – um eine Verbindung zur eingangs erwähnten Aussage der Divisionsleiterin herzustellen – bringen soll, weiss wahrscheinlich nicht einmal der Allmächtige. Gewiss ist einzig, dass dieses Forum ZF nicht unerhebliche Kosten auslöst, die schliesslich über die Billettpreise gedeckt werden müssen.



Schöne Sommerferien

Die SBB ersucht das Lokpersonal des Personenverkehrs um zusätzliche Wochenenarbeitseinsätze, damit der Verkehr für die vielen Grossevents des kommenden Sommers bewältigt werden kann (Quelle SBB P Intranet). *Vorstand VSLF*

Die SBB ersucht das Lokpersonal des Personenverkehrs, das ohnehin schon nur über ein Minimum an arbeitsfreien Wochenenden verfügt, um zusätzliche Wochenenarbeitseinsätze, damit der Verkehr für die vielen Grossevents des kommenden Sommers bewältigt werden kann.

In diesem Sinn wünscht der VSLF allen, die nicht im unregelmässigen Schichtdienst arbeiten, einen angenehmen Sommer und schöne Ferien.

Grossevents 2013	
	Frauenlauf Bern 9. Juni
	Turnfest Biel 13.–23. Juni
	Greenfieldfestival Interlaken 14.–16. Juni
	Konzert Muse in Bern 15. Juni
	Openair St. Gallen 27.–30. Juni
	Sonisphere Festival, Basel 27./28. Juni
	Albanifest Winterthur 28.–30. Juni
	Blues'n'Jazz, Rapperswil-Jona 28.–30. Juni
	Luzerner Fest 29. Juni
	Zuger Seefest 29. Juni
	Bon Jovi, Bern 30. Juni
	SlowUp Jura 30. Juni
	Züri-Fäscht 5.–7. Juli
	Moon and Stars, Locarno 4.–14. Juli
	Gigathlon 7.–13. Juli
	Open-Air Frauenfeld 12.–14. Juli
	Montreux Jazz Festival 5.–20. Juli
	Paléo-Festival, Nyon 23.–28. Juli
	Streetparade, Zürich 9.–11. August
	Seenachtsfest Rapperswil 10./11. August
	Filmfestival Locarno 7.–17. August
	Open-Air Zürich 29. August–1. September
	Eidg. Schwing- und Älplerfest, Burgdorf 30. August–1. September

Bildungsangebote VSLF 2013 / 2014

01/2013 Kommunikation und Psychologie für den (Berufs-)Alltag:
Einfacher, gelassener und glücklicher leben
Datum: 03. bis 04. Dezember 2013

02/2014 FDV + ETCS (d):
Auffrischung und Vertiefung des Wissens über FDV, Ausführungsbestimmungen und Betriebsvorschriften, inklusive ETCS.
Datum: 29. Januar bis 01. Februar 2014

03/2014 FDV (ohne ETCS) (d):
Auffrischung und Vertiefung des Wissens über FDV, Ausführungsbestimmungen und Betriebsvorschriften.
Datum: 30. Januar bis 01. Februar 2014

04/2014 DB mit LZB & PZB 90 (d):
Auffrischung und Vertiefung der DB – Vorschriften für Kolleginnen und Kollegen welche nach Deutschland fahren, inklusive LZB & PZB 90 Lektionen.
Datum: 03. bis 05. Februar 2014

05/2014 DB (ohne LZB & PZB 90) (d):
Auffrischung und Vertiefung der DB – Vorschriften für Kolleginnen und Kollegen welche nach Deutschland fahren.
Datum: 03. bis 05. Februar 2014

06/2014 FDV + ETCS (d):
Auffrischung und Vertiefung des Wissens über FDV, Ausführungsbestimmungen und Betriebsvorschriften, inklusive ETCS.
Datum: 02. bis 05. April 2014

07/2014 FDV (ohne ETCS) (d):
Auffrischung und Vertiefung des Wissens über FDV, Ausführungsbestimmungen und Betriebsvorschriften.
Datum: 03. bis 05. April 2014

08/2014 FDV + ETCS (d):
Auffrischung und Vertiefung des Wissens über FDV, Ausführungsbestimmungen und Betriebsvorschriften, inklusive ETCS.
Datum: 07. bis 10. Mai 2014

09/2014 FDV (ohne ETCS) (d):
Auffrischung und Vertiefung des Wissens über FDV, Ausführungsbestimmungen und Betriebsvorschriften.
Datum: 08. bis 10. Mai 2014

10/2014 FDV + ETCS (d):
Auffrischung und Vertiefung des Wissens über FDV, Ausführungsbestimmungen und Betriebsvorschriften, inklusive ETCS.
Datum: 18. bis 21. Februar 2014

11/2014 FDV (ohne ETCS) (d):
Auffrischung und Vertiefung des Wissens über FDV, Ausführungsbestimmungen und Betriebsvorschriften.
Datum: 19. bis 21. Februar 2014

SBB/SBB Cargo gewährt, im Umfang gemäss GAV Anhang 6, Artikel 6, für die VSLF Seminare Bildungsurlaub. Teilnehmer anderer Bahnen erkundigen sich über Bildungsurlaub, bzw. beantragen diesen bei Ihrem Arbeitgeber.

Anmeldung und weitere Informationen unter: vslf.com / Bildung

Hans Utzinger-Rüegg

Abschied vom Gründungsmitglied Hans Utzinger-Rüegg, Lokomotivführer in Zürich. *Vorstand VSLF*

Wie wir erfahren haben, ist unser pensionierter Kollege Hans Utzinger-Rüegg, Lokomotivführer in Zürich, letzten Sommer verstorben. Hans Utzinger war die treibende Kraft für die Neugründung des VSLF, nachdem die von ihm vorgeschlagenen Statutenrevisionen am SEV-Kongress im Jahre 1956 scheiterten. Nach vielen von Hans organisierten Vorbesprechungen fand am 26. November 1957 die Neugründungsversammlung des VSLF in Zürich unter Beteiligung von Lokomotivführern aus der ganzen Schweiz statt.
Sein Einsatz für eine unabhängige Vertretung des Lokomotivpersonals in der Schweiz hat Früchte getragen. Für seinen Mut und seine Beharrlichkeit danken wir Hans herzlich.
Wir werden Kollege Hans Utzinger stets ein ehrendes Gedenken bewahren.

Die GV VSLF
für das Geschäftsjahr 2013
findet am Samstag,
22. März 2014
in
Neuchâtel
statt.

Die Kolleginnen und Kollegen Simon Richard, David Lüdin, Natalie Zysset, Alexandra Wenzler, Marcel Narjes, Mike Strebel, Levent Morandini, Andreas Müller, Marco Zuin und Marcel Hämmerli haben im ersten Quartal 2012 ihre Lokführerprüfung erfolgreich bestanden. Dazu will ich nachträglich gratulieren. Ursprünglich sollte die Klasse nur im Regionalverkehr ausgebildet werden, was so gar nicht dem Depotprofil Basel entspricht. Mir ist nicht bekannt, von wem genau die «Idee» stammte, die neuen Kollegen und Kolleginnen nur auf NPZ/Flirt und Bo'Bo' fahren zu lassen, sie jedoch gleichzeitig auf anderen Fahrzeugen zu schulen, um so eine gewisse Flexibilität im Rangierdienst zu erhalten. Die Gruppe und ich sind zufrieden, dass es anders gekommen ist als geplant.

Im Februar 2013 hat eine neue Klasse ihre Ausbildung in Basel nach dem neuen Konzept begonnen. Neu gewählte Ausbildungslokführer werden sie schulen und betreuen. Wie weit das neue Ausbildungskonzept erfolgreich sein wird, hängt sicher auch von unserem Einsatz und Wissen ab.

Nebst den vierteljährlichen Sozialpartnersitzungen mit der Leitung ZF Nord hatte ich im abgelaufenen Geschäftsjahr eine erhöhte Frequenz an bilateralen Gesprächen mit Führungsvorgesetzten. Nachfolgendes Beispiel: Ende 2011 Jahres wurde ich von einem Kollegen gebeten, ihn bei einer protokollarischen Einvernahme zu begleiten. Stinkender, beissender Geruch auf einem Führerstand führten bei ihm zu Kopfweh und Übelkeit. Trotz Massnahmen konnte nur kurzzeitig eine Verbesserung herbeigeführt werden und er verlangte, ausgetauscht zu werden. Wegen Mangels an kundigen Lokführern waren anschliessend zwei Teilausfälle von Zügen zu beklagen. Gewisse Führungskräfte sahen die Massnahme des Kollegen als Exempel, das sie anschliessend an ihm statuieren wollten. Die Grundsatzfrage lautete: Darf die Unternehmung unter Androhung arbeitsrechtlicher Massnahmen einen Lokführer zwingen, seinen Dienst bei auftretender Übelkeit weiterführen zu müssen? Wer übernimmt in einem solchen Fall die Verantwortung bei Unregelmässigkeiten? Die Führung ZF reagierte entsprechend und folgte zum Glück nicht unsachgemässen Ansichten und Meinungen Dritter. Apropos Leitung ZF, besser Leiter ZF Manfred Haller: Er ist sehr bemüht, Ordnung und Ruhe in die Zugführung zu bringen. Ob das schon alle seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemerkt haben?

Ein anderes Thema, das die scheinbare Ruhe zu stören beginnt, sind die Dienstkleider. Nach GAV 161 Absatz 1 können die SBB ihre Mitarbeiter verpflichten, Berufskleider zu tragen. Näheres wird im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung geregelt (GAV 164 Absatz 3). Dienstkleider oder Uniformen haben Kennzeichnungscharakter und dienen der Corporate Identity. Mit den Dienstkleidern und unserer Beschilderung schafft unser Arbeitgeber gegen aussen einen klaren Kennzeichnungscharakter, wenn auch unterschiedlich zum Zugpersonal. Das Zugpersonal in seiner Uniform hat eine klassische Berufskleidung, mit der es wahrgenommen wird – auch nach der Arbeit und ohne Namensschild. Wir sollen auch nach aussen klar erkennbar sein, aber nur oder meistens beim unbegleiteten Verkehr! Wie soll das gehen? Der Kunde unterscheidet nicht, ob begleitet oder unbegleitet. Im Loginkurs zum Thema persönlicher Schutz wurde gesagt, dass der Kunde ja nicht auf dich persönlich schlecht zu sprechen sei, sondern auf die Uniform, welche die Unternehmung vertritt. Wir sind gespannt, was die Corporate Identity – auch CI genannt – der Unternehmung wert ist.

Die Sektion Basel des VSLF hat in ihren Reihen zwei pensionierte Kollegen, die im letzten Jahr ein halbes Jahrhundert Mitgliedschaft im VSLF feiern konnten. Es sind dies Fritz Schneider und Karl Locher. Der ebenfalls pensionierte Peter Dellsperger durfte letztes Jahr das 40-Jahr-Mitgliedschaftsjubiläum feiern. Hans-Peter Reutener, Eduard Marbach, Kurt Eggenschwiler, Mäni Bornhauser und Reini Truffer feierten 35 Jahre VSLF-Mitgliedschaft. Die zwei letztgenannten Kollegen sind nach wie vor aktive Lokomotivführer. Manfred Zima und Peter Streun konnten auf ein Vierteljahrhundert Mitgliedschaft zurückblicken. An dieser Stelle will ich allen für ihr langjähriges Vertrauen in den VSLF danken.

Ruedi Gfeller
Sektionspräsident Basel

Wir bitten euch, folgendem Kollegen ein ehrendes Andenken zu bewahren und ihm die letzte Ehre zu erweisen.
Nous vous prions d'honorer le souvenir du collègue suivant et de lui rendre un dernier hommage.
Vogliamo onorare la memoria del nostro collega che ci ha lasciato e gli rendiamo l'estremo saluto.

Adolf Müller	Hans Utzinger Rüegg	Max John
Sektion Ostschweiz	Sektion Ostschweiz	Sektion Ostschweiz
*1923	*1925	*1924
† 20.12.2012	† 6.8.2012	† 6.5.2013

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

Bericht BLS-Fachausschuss

Im letzten Jahr wurden die NINA 525 und die Lötschberger 535 mit einer neuen Bremssoftware ausgerüstet, die es erlaubt, die elektropneumatische und die elektrische Bremse gleichzeitig zu betätigen. Leider wurde das Lokpersonal erst nach Abschluss des Updates darüber verständigt.

Der Fachausschuss hat für das Refit der NINA 525 eine umfangreiche Liste mit Verbesserungsvorschlägen erstellt. Wie viel davon umgesetzt wird, bleibt abzuwarten (Sparprogramm Gipfelsturm). Die Kupplungen werden laufend revidiert, wobei Verbesserungen einfliessen sollen, u. a. eine grössere Heizleistung. Der Fachausschuss hat darauf aufmerksam gemacht, dass das Anbringen wie das Entfernen der Schutzhaube nicht ungefährlich sind und eigentlich nur ein Provisorium sein dürfen.

Bei den Lötschbergern 535 soll die Klimaanlage im Führerstand verbessert werden. Zu diesem Zweck werden die Software angepasst und im unteren Bereich der Scheibe Luftleitbleche montiert, um die störende Zugluft zu reduzieren.

Die GTW verlassen die BLS auf Ende 2013 und werden von den SBB übernommen.

Bei den RBDe 565 wurde die Steuerung des Hilfskompressors angepasst. Bei den RBDe 566 II gibt es immer noch Probleme mit der Heizung im Führerstand. Nun werden bei diesen Fahrzeugen die Führerstandstüren abgedichtet.

Die MUTZ 515 sind auf gutem Wege, doch auch hier wird es noch Anpassungen geben. Das Fahrgast-Informations-System (FIS) wurde komplett neu aufgebaut, wobei hier der Arbeitsaufwand etwas unterschätzt wurde. Dies ist auch der Grund für die aktuellen Probleme. Für Ende März/Anfang April ist ein Update vorgesehen, das Abhilfe schaffen sollte. Die Firma Annax ist offenbar nicht in der Lage, die Systeme in einer Qualität zu liefern, wie sie zu wünschen wäre. Geplant ist ein FIS, wie es z. B. bei den SBB in Betrieb ist, mit Anzeigemöglichkeit von Anschlüssen und Verspätungen. Das FIS soll auch auf Störungsfälle ausgerichtet werden, wie z. B. vorzeitiges Wenden von Zügen usw. Es ist eine Studie in Arbeit, die aufzeigen soll, wie die restliche Flotte auf einen mit dem MUTZ 515 kompatiblen Stand gebracht werden kann.

Im Bereich der BLS soll das ETCS mit dem Level 1LS zuerst im Aaretal und auf der Lötschberg-Bergstrecke eingeführt werden, als Teststrecken sind die Bahnhöfe Spiez und Blausee ausgerüstet worden.

Thomas Krebs
Co-Aktuar Sektion BLS

DENK AN MICH
Ferien und Freizeit für Behinderte

89687
VSLF-Verband Schweizer Lokomotivführer und
Fahrdienstwärter
Dorfstrase 19
3646 Einigen

16. April 2013

Spendenbestätigung

Sehr geehrte Damen und Herren

Herzlichen Dank für Ihre Solidarität mit Menschen mit einer Behinderung. Damit helfen Sie mit, dass die Stiftung Denk an mich unvergessliche Ferien- und Freizeiterlebnisse, aber auch Verschnaufpausen für Eltern und Angehörige sowie zahlreiche Integrationsprojekte ermöglichen kann.

Gerne bestätigen wir Ihre schöne und grosszügige Spende von

Fr. 1'000.00

Was Ihre Spende auslöst zeigen diese Zeilen, die uns erreicht haben:
„Ihr Beitrag ist für uns überaus wertvoll! Er ermöglicht den Bewohnerinnen und Bewohnern unseres Wohnheims unvergessliche Ferienmomente. Der Aufenthalt in einer fremden Umgebung weckt ihre Neugierde und vermittelt ihnen neue Impulse. Der Unterbruch der alltäglichen Routine bringt immer wertvolle Erlebnisse ins Leben dieser Menschen. Es werden plötzlich Dinge möglich, die in der gewohnten Umgebung nicht denkbar wären."

Und diese Wertschätzung gebührt auch Ihnen. Herzlichen Dank.

Mit freundlichen Grüssen
Stiftung Denk an mich

Catharina de Carvalho
Geschäftsführerin

Stiftung Denk an mich
Geschäftsstelle Zürich
Brunnenhofstrasse 22
Postfach
8042 Zürich
T 044 366 13 13
F 044 366 13 12
info@denkanmich.ch
www.denkanmich.ch
PC 40-1855-4

Schweizerische Stiftung für das cerebral gelähmte Kind
Fondation suisse en faveur de l'enfant infirme moteur cérébral
Fondazione svizzera per il bambino affetto da paralisi cerebrale
cerebral

Bern, 15. April 2013 MH/gru

VSLF-Verband Schweizer
Lokomotivführer und
Fahrdienstanwärter
Herr Karl Liechti
Dorfstrasse 19
3646 Einigen

Ein herzliches Dankeschön!

Sehr geehrter Herr Liechti
Sehr geehrte Damen und Herren

Ihre Spende von CHF 1'000.-- hat mich sehr gefreut, und ich danke Ihnen herzlich dafür. Wir werden Ihren wertvollen Beitrag dort einsetzen, wo er gerade am dringendsten gebraucht wird.

Die Eltern eines cerebral bewegungsbehinderten Kindes stossen oft an die Grenzen ihrer Belastbarkeit, denn die Betreuung und Pflege ihres Schützlings braucht Geduld und viel Kraft. Mit ihrem Angebot „Entlastung" ermöglicht die Stiftung Cerebral betroffenen Eltern ein paar Tage der Erholung und Entspannung. Eine kurze, wirkungsvolle Pause mobilisiert neue Kräfte, um die Herausforderungen eines schwierigen Alltags wieder mit frischem Mut angehen zu können.

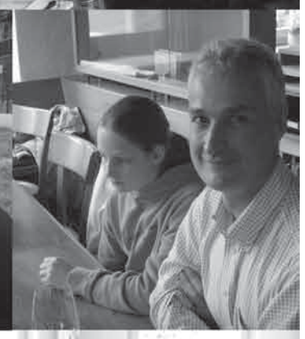
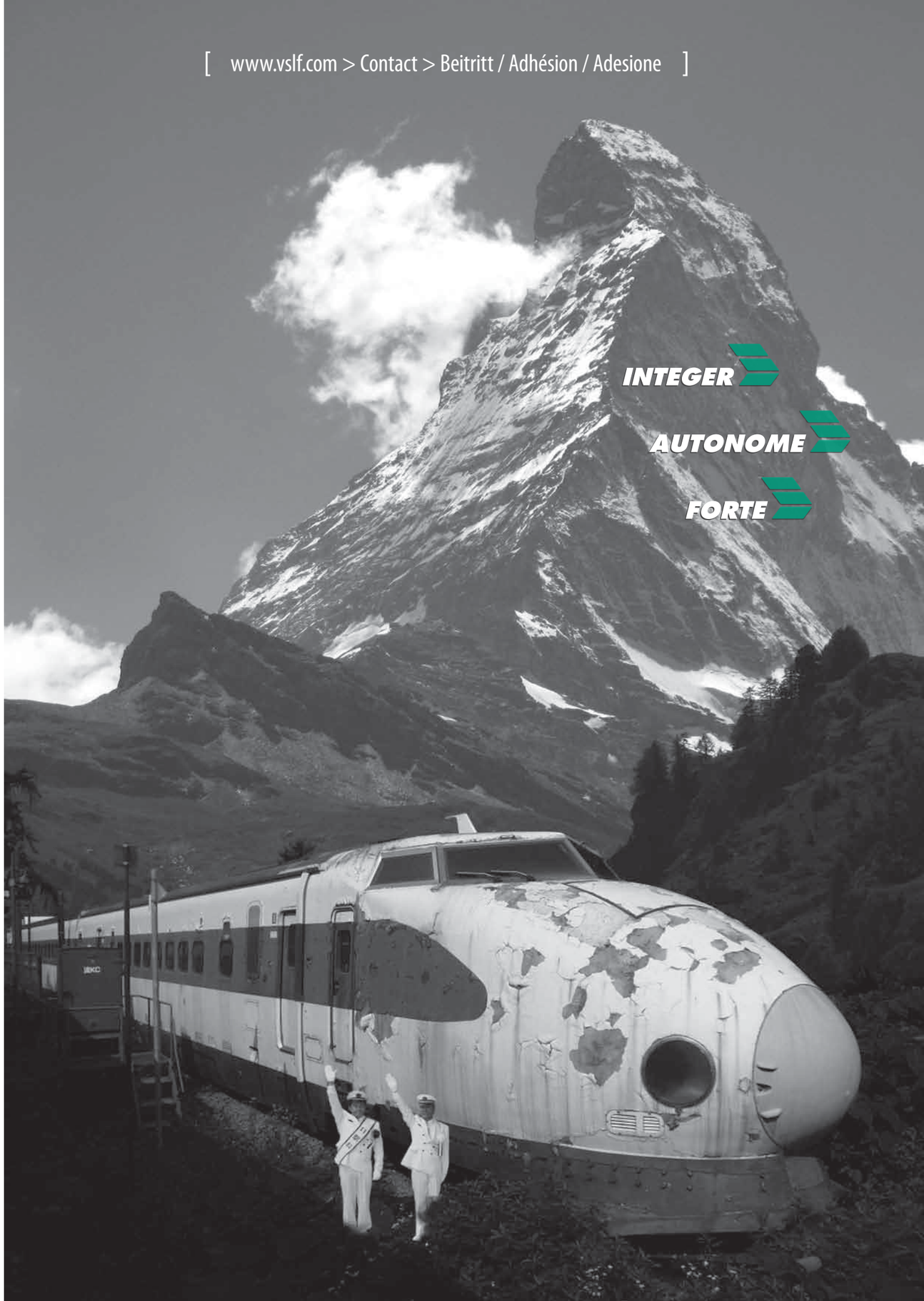
Im Namen betroffener Familien danke ich Ihnen nochmals ganz herzlich. Ihre Spende ist ein persönliches Zeichen des Beistehens, das wichtig und sehr wertvoll ist.

Freundliche Grüsse

Schweizerische Stiftung für
das cerebral gelähmte Kind

Michael Harr
Geschäftsleiter

Erlachstrasse 14, Postfach 8262, 3001 Bern, Postkonto 80-48-4
Tel. 031 308 15 15, Fax 031 301 36 85, www.cerebral.ch, cerebral@cerebral.ch
Enge Zusammenarbeit mit der Vereinigung Cerebral Schweiz

Der diesjährige Mitgliederausflug führte uns zur Rega nach Gossau/SG. In einer beeindruckenden Führung erklärte uns der pensionierte Gründer der Rega-Basis 7 sämtliche technischen und organisatorischen Eckdaten des Rettungskonzepts. Abgerundet wurde der meteorologisch erstaunlich stabile Mai-Wintertag (!) durch einen perfekt auf Ende der Führung getimten Einsatz und Start des Helikopters, sowie dem feinen Mittag- und Nachtessen im Restaurant Quellenhof mit angeregten Diskussionen. Herzlichen Dank an alle Beteiligten und vor allem an Vreni Bürgler für die – wie immer – perfekte Organisation des Anlasses.

Stephan Gut
Sektionspräsident Ostschweiz