www.cap.ch – a company of Allianz

Exklusives Angebot für Mitglieder des Verbandes Schweizerischer Lokomotivführer und Anwärter (VSLF)

3 gute Gründe dafür, den CAP Privat- und Verkehrsrechtsschutz privaLex® abzuschliessen.

Bei einem durchschnittlichen Stundenansatz eines Rechtsanwaltes von CHF 300.– und den anfallenden Kosten (siehe unten) kann ein Rechtsfall sehr teuer werden. Damit Sie als Konsument, Verkehrsteilnehmer, Urlauber, Arbeitnehmer, Patient oder Sportler nicht nur Recht haben, sondern auch zu Ihrem Recht kommen, lohnt sich eine Versicherung in jedem Fall.

Mit der CAP haben Sie ausgewiesene Spezialisten an Ihrer Seite, die Ihnen schnell und effizient helfen. Zudem trägt die CAP die folgenden Kosten:

- Anwaltshonorare
- Gerichts- und Untersuchungskosten
- Kosten für Expertisen
- Prozessentschädigungen
- Strafkautionen
- Mediationskosten

1 Günstige Prämie – 50% Spezialrabatt

2 Geldleistung bis CHF 600 000.– pro Schadenfall

3 Weltweite Deckung

Rechtsschutz
Protection juridique
Protezione giuridica

Ich habe die Allgemeinen Bedingungen (AB) auf www.cap.ch gelesen, bin Mitglied des Verbandes Schweizerischer Lokomotivführer und Anwärter (VSLF) und schliesse den privaLex® Global-Rechtsschutz ab:

☐ Mieter Familie	CHF 175.90 statt 351.80/Jahr	☐ Mieter Einzeln	CHF 148.10 statt 296.10/Jahr
☐ Eigentümer 1 LS* Familie	CHF 199.50 statt 399.–/Jahr	☐ Eigentümer 1 LS* Einzeln	CHF 171.70 statt 343.40/Jahr
☐ Eigentümer mehrerer LS* Fam.	CHF 232.10 statt 464.10/Jahr	☐ Eigentümer mehrerer LS* Einzeln	CHF 204.20 CHF 408.50/Jahr

* Die Höhe der Mehrprämie für Wohneigentümer (Haus- bzw. Stockwerkeigentümer) hängt davon ab, ob Sie Eigentümer einer oder mehrerer selbstbewohnter Liegenschaften (z.B. Ferienhaus, Zweitwohnung) sind.

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	Mitgliedschaftsnummer
Ort/Datum	Unterschrift

Einsenden an: CAP Rechtsschutz, Spezialgeschäft, Postfach, 8010 Zürich, **Kontakt:** Tel. 058 358 09 09, capoffice@cap.ch

Es gelten die Allgemeinen Bedingungen und Zusatz Bedingungen (AB/ZB) privaLex®, Global-Rechtsschutz, Ausgabe 02.2014. Der Rechtsschutz im Zusammenhang mit der statutarischen Tätigkeit des VSLF wird ausschliesslich über die Grunddeckung des 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 LocoFolio

Ich will es nicht verschweigen: Die letzte Ausgabe löste teilweise heftige Reaktionen aus. Ein ehemaliger VSLF-Sektionspräsident und nunmehriger Chef Lokpersonal äusserte gar die Befürchtung, das LocoFolio verkomme zu einem drittklassigen Satireblatt. Um es gleich klarzustellen: Das LocoFolio will weder ein erst- noch ein drittklassiges Satireblatt sein, sondern soll ungeschminkt über den Alltag und die Herausforderungen des Lokführerberufs berichten. Dass leider allzu vieles, was in den diversen Verwaltungsstuben ausgebrütet und dem Lokpersonal zugemutet wird, wie (drittklassige) Satire wirkt, kann jedoch nicht der LocoFolio-Redaktion angelastet werden. Für Liebhaber unkritischer Berichterstattung über die SBB steht im Übrigen eine Alternative in Form der Personalzeitschrift *«Unterwegs»* zur Verfügung.

Am 9. Februar dieses Jahres stimmten die Schweizer Stimmbürger mit klarem Mehr der FABI-Vorlage zu. Auch der LocoFolio-Redaktor konnte sich nach langem Hin und Her zu einem Ja durchringen. Aber die Befürchtung, dass ein allzu grosser Anteil der Finanzmittel im Verwaltungsapparat versickert oder für sinnfreie Projekte verschleudert wird, ist bei ihm immer noch vorhanden. Auch stellt sich die Frage, wer die mit den FABI-Geldern finanzierten Investitionsvorhaben unterhalten bzw. betreiben soll. Wer sich an der Basis umhört, vernimmt von grossen Schwierigkeiten, genügend geeignetes Personal zu rekrutieren, egal ob es sich um Stellwerkmonteure, Zugverkehrsleiter oder Spezialisten für den Fahrzeugunterhalt handelt. Dem Vernehmen nach harzt es auch bei der Rekrutierung von Lokpersonal, was angesichts des bereits heute bestehenden Personalunterbestands und der zu erwartenden Pensionierungswellen bei den zuständigen Stellen erhebliche Anstrengungen zur Verbesserung der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen auslösen sollte. Leider ist gerade das Gegenteil der Fall: Das Lokpersonal wird mit immer mehr unausgereiften Projekten konfrontiert – die zuständigen Projektabteilungen müssen ihre Daseinsberechtigung beweisen – und der Überwachungs- und Repressionsapparat wird unter dem schönfärberischen Titel «Verkleinerung der Führungsspanne» weiter ausgebaut. Bereits ist die Rede von einer «Misstrauenskultur». Auf der Strecke bleibt in zunehmendem Mass auch die Ausbildung. Weiterbildungstage fallen aus und die Instruktion zur neuen Durchmesserlinie in Zürich erfolgte nur sehr rudimentär und ziemlich unprofessionell.

Ob den grossen Herausforderungen auf diese Weise begegnet werden kann, ist eher fraglich. Generell herrscht der Eindruck vor, dass die Führungskräfte den Kontakt zur Basis verloren haben und in einer Welt leben, die mit derjenigen des alltäglichen Betriebs an der «Front» so gut wie keine Schnittstellen mehr aufweisen. Wie lässt sich dieser Umstand erklären? Ein Zitat des Fotografen Peter Lindbergh, welches sich zwar auf die Modebranche bezieht, aber ebenso auch auf die Verhältnisse bei den SBB zutrifft, gibt Auskunft: *«Da ist gar nichts zu erklären, weil viele Leute Positionen haben, die sie nicht haben sollten, weil sie nicht begreifen, was sie machen.»*

Zu verschiedenen der angesprochenen Themen finden sich in dieser Ausgabe des LocoFolio entsprechende Artikel. Ich wünsche viel Vergnügen beim Lesen.

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.

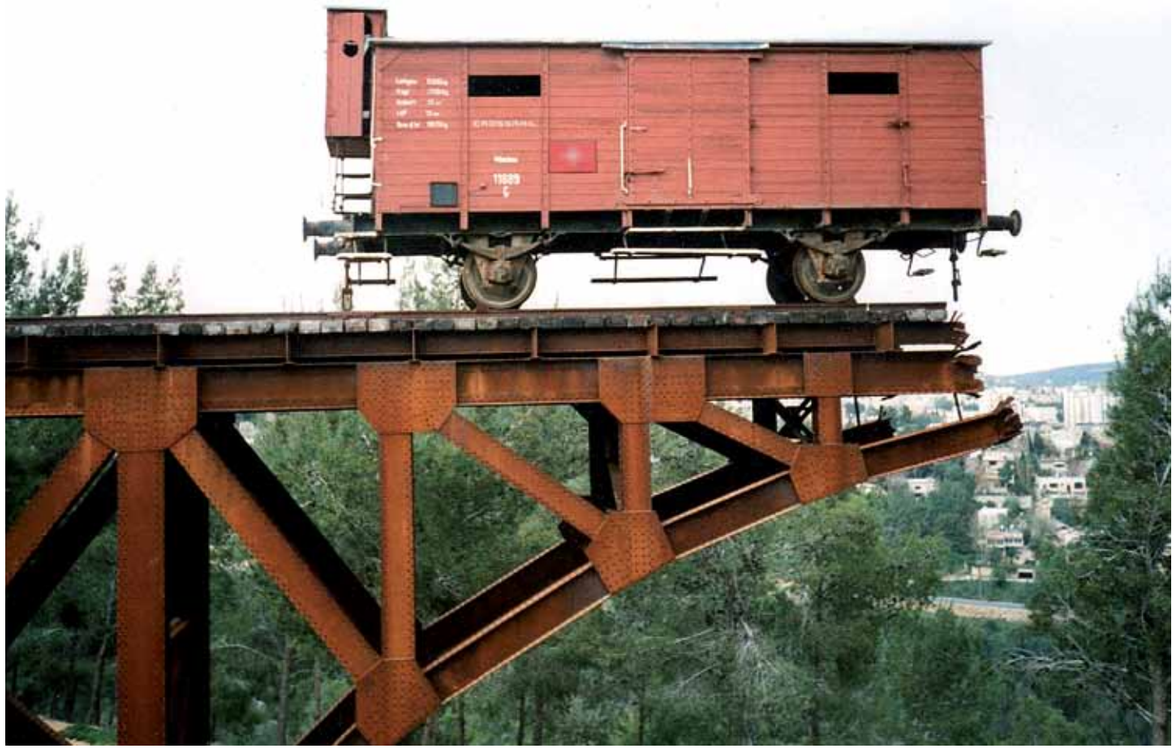
Verlangen Sie jetzt eine Beratung oder Offerte:
vergünstigungen@allianz.ch
Tel. 058 358 50 50 oder direkt bei Ihrem Berater.

An Ihrer Seite von A–Z.

Allianz

Die Stimme des Präsidenten

Hubert Giger, Präsident VSLF



Geschätzte Kolleginnen und Kollegen

Der Fall «Crossrail», in dem für Lokomotivführer aus Italien Arbeitsverträge in der Schweiz für einen Monatslohn von weniger als CHF 4000 angeboten werden, ist dicke Post. Unsere gute und zuverlässige Arbeit ist weit mehr wert. Die Branchenüblichkeit der Anstellungsbedingungen ist im Eisenbahngesetz vorgegeben, für deren Einhaltung sind Aufsichtsbehörden und ihre Beamten verantwortlich.
Das Vorgehen von «Crossrail» im Wallis führt uns ungefiltert die Problematik der verschiedenen Anstellungsbedingungen in Italien und der Schweiz vor Augen: absoluter Kündigungsschutz und zweimänniger Lokführerdienst zum einen, zugesicherter Arbeitsfrieden und bedingter Kündigungsschutz zum andern. Man kann sogar sagen, dass hier zwei Wirtschaftssysteme aufeinandertreffen. Die sich daraus ergebenden Fragestellungen sind komplex. Hier helfen uns die Kontakte und die Unterstützung innerhalb der Autonomen Lokführergewerkschaften Europas (ALE), deren Mitglied wir sind. Sicher ist, dass es auch in unserem liberalen Arbeitsmarkt und im liberalisierten Schienenverkehr Regeln gibt, die auszuhandeln und einzuhalten sind. Und in einem Rechtsstaat haben auch ausländische Cargo-Firmen Gesetze einzuhalten.
Überhaupt passiert gegenwärtig viel im Bereich des Güterverkehrs. So wurden vor einem Jahr bei der BLS Lokführerkollegen entlassen und heute werden ebenso viele wieder eingestellt. War das Ganze also demnach eher eine Depotbereinigung als ein Abbau des Überbestands an Lokpersonal? Die Gerüchte um die im Güterverkehr tätige Coop-Tochterfirma «railCare», um den Cargo-Bereich der BLS sowie um den Postverkehr in der Schweiz hängen eng zusammen und reissen nicht ab. Derweilen hat SBB Cargo endlich die «schwarze 0» erreicht und SBB Cargo International verfügt nun über ihr eigenes Lokpersonal; in Bellinzona hat sie gleich das gesamte Lokpersonal von SBB Cargo übernommen. Diese Entwicklung bereitet uns keine Freude und doch ist sie Tatsache. Wie die Zukunft im Güterverkehr, sowohl national wie international, aussieht, ist schwer abzuschätzen. Eines steht fest: Auch mit anständigen Arbeitsbedingungen lässt sich im Güterverkehr Geld verdienen.

Die um sich greifende Liberalisierung auf den Schienen muss von gesetzlichen Vorgaben begleitet werden, die das Weiterführen des heutigen Anstellungsniveaus des Lokpersonals sicherstellen. Durch hohe Grundanforderungen und einheitliche Prüfungsvorgaben kann unser Standard gehalten werden. Davon profitiert unser Beruf, aber vor allem auch die Sicherheit im Eisenbahnbetrieb. Mit der angestrebten eidgenössischen Anerkennung des Lokomotivführerberufs verfolgen wir dieses Ziel und werden dabei von den Bahnen unterstützt, die bereits heute über einen hohen Sicherheitslevel verfügen und diesen ebenfalls halten möchten.
Die Arbeit wird uns nicht ausgehen, für eure Unterstützung bedanke ich mich.
Ich wünsche euch immer gute und sichere Fahrt.

Euer Präsident
Hubert Giger

Rede anlässlich der Generalversammlung am 22. März 2014 in Neuchâtel

Hubert Giger, Präsident VSLF

Meine Damen und Herren
Liebe Kolleginnen und Kollegen
Ich empfinde eine grosse Freude, wenn ich sehe, wie viele eingeladene Gäste und wie viele Kolleginnen und Kollegen den Weg an unsere Generalversammlung gefunden haben. Ihre Anwesenheit ist ein Beweis für die Wertschätzung, die Sie unserm Verband entgegenbringen. Wir danken Ihnen dafür. Ich richte auch einen grossen Dank an unsere Rednerinnen und Redner für ihre zweifellos interessanten Ausführungen, welche diese Veranstaltung bereichern.
Wir halten heute die 56. Generalversammlung des VSLF seit seiner Wiedergründung im Jahr 1957 ab. Die erste Gründung unseres Verbands reicht ins Jahr 1876 zurück, so dass der VSLF der älteste Berufsverband in der Schweiz ist.

Wer sind wir? Wie erreichen wir als Sozialpartner unsere Ziele?
Erstens, wir müssen uns keiner Ideologie beugen. Wir sind keine Firma, welche sich Probleme schaffen muss, um eine Daseinsberechtigung zu erhalten. Unser Beruf ist das Führen der Züge und für das Einbringen unserer Lösungen bei Verhandlungen verlassen wir unsere Haupttätigkeit nur temporär. Dies macht uns unabhängig.
Zweitens dürfen wir uns keine Ideologie leisten. Die Grundhaltung der typischen Opferrolle funktioniert in der Schweiz nicht wirklich nachhaltig. Medienwirksame Kampfparolen sind nicht immer zweckdienlich, sollten sie denn das eigentliche Hauptziel, nämlich das Wohl der Mitglieder, anstreben. Unser Erfolg begründet sich darin, dass wir das Selbstverständnis als gleichberechtigter Partner wahrnehmen und es auch einfordern. Das Lokpersonal ist eine loyale und darum auch kritische Personalgruppe. Probleme betrachten wir als Herausforderungen, um zusammen mit den Eisenbahnverkehrsunternehmungen optimale Lösungen auf Augenhöhe zu erarbeiten. Deshalb können wir uns Integrität leisten.
Und drittens müssen wir die Verhandlungsergebnisse nicht nur verkaufen, sondern auch unter ihnen arbeiten. Unsere Motivation für nachhaltige Ergebnisse ist dementsprechend hoch. Dies macht uns stark.
Der VSLF: integer, autonome, forte.

Dank an Mitglieder
Die Mitgliederanzahl im VSLF hat sich in den letzten 8 Jahren auf heute 1'844 Mitglieder beinahe verdoppelt. Wir scheinen auf dem richtigen Weg zu sein. Ihr, die Mitglieder, und eure aktive Mitgestaltung im Verband seid die Basis unseres Erfolges. Darauf dürfen wir zu Recht stolz sein, herzlichen Dank!
In fünf von unseren zehn Sektionen wurden im letzten Herbst die Sektionspräsidenten neu gewählt und sämtliche Vorstandsfunktionen konnten problemlos besetzt werden. Dies ist in der heutigen Zeit keine Selbstverständlichkeit mehr. Es freut uns sehr, dass sich auch junge Kolleginnen und Kollegen für Aufgaben im Verband motivieren lassen und bereit sind, sich aktiv für die Interessen der Eisenbahn einzusetzen. Ich wünsche allen viel Erfolg und Zufriedenheit in ihrer Funktion.

GV-intern
Heute Nachmittag haben wir im internen Teil der Generalversammlung eine grosse Anzahl von Anträgen zu behandeln und diverse Vorstandsmitglieder sind zu bestätigen. Auch meine Amtszeit als Präsident läuft dieses Jahr ab. Nach zehn Jahren im Vorstand und davon acht Jahren als Verbandspräsident stelle auch ich mich der Wiederwahl. Ich bin nach wie vor motiviert und mit Elan an der Arbeit. Es ist mir eine Freude und Ehre, den VSLF als Präsident zu leiten und zu repräsentieren. Zusammen werden wir die weitere Richtung des VSLF bestimmen.

VSLF-Lok «Eule»
Etwas ist jedoch neu im VSLF: Seit dem 22. November 2013 sind wir auch auf dem Schweizer Schienennetz präsent. Auf einer Länge von 18,5 Meter, mit 84 Tonnen und mit bis zu 200 km/h. Und wir sehen mit den grossen Augen alles noch genauer: Unsere Werbelokomotive Re 460 105. An dieser Stelle nochmals ein herzliches Dankeschön an Jeannine Pilloud und an die CAP-Rechtsschutz-Versicherung für ihre freundliche Unterstützung bei der Realisierung dieser wunderschönen Lokomotive. Dank auch an unseren Kollegen und Grafiker Stephan Gut für die Gestaltung dieses einmaligen Designs. Noch in diesem Sommer wird die Lok als Märklin-Modell exklusiv hergestellt. Die Bestellung kann heute Nachmittag hier aufgegeben werden.

Granges-Marnand
Auch im vergangenen Geschäftsjahr 2013 war der VSLF äusserst aktiv. Mit dem tragischen Tod unseres Kollegen und Mitglieds Jonathan Bourdon beim Unfall in Granges-Marnand wurde uns allen wieder vor Augen geführt, dass das einzig wirklich Wichtige bei der Eisenbahn die Sicherheit ist. Und wenn ein junger Mensch mit Jahrgang 1989 so brutal aus dem Leben gerissen wird, fehlen uns die Worte.
Es war eine schöne und wichtige Geste gegenüber der Familie von Jonathan, dass alle Lokführerinnen und Lokführer in der Schweiz, und sogar im benachbarten Ausland, zum Zeitpunkt der Beisetzung mit den Lokomotiven zum letzten Gruss gepfiffen haben.

BLS, Wimmis
Zu den wichtigsten Geschäften 2013 zählten die Betreuung der Kollegen und das Verhandeln eines Sozialplans bei der BLS AG, dies in Folge des Personalabbaus mit Kündigungen durch die BLS in Erstfeld, Bellinzona und Haltingen. Der viel beschworene Markt hält auch beim Lokpersonal Einzug. Dass er sich ausgerechnet mit den negativen Folgen etabliert, nehmen wir mit Sorge zur Kenntnis.
Weiter haben wir viel Energie in die Unterstützung eines BLS-Kollegen gesteckt, welcher nach dem Unfall mit einer Reisenden in Wimmis angeklagt wurde. Obwohl der Kollege schuldig gesprochen wurde, hat sich unser Einsatz massgeblich positiv auf das Strafmass ausgewirkt. Hier hat sich unser Wissen über die Technik, die Vorschriften und den Betriebsablauf sowie die Kombination dieser Faktoren vorteilhaft bemerkbar gemacht.

BAR SBB
Während der Verhandlungen über die Bereichsspezifischen Arbeitszeitregelungen (BAR) bei SBB Personenverkehr, welche der VSLF verlangt hatte, konnten einige Fortschritte erreicht werden. Insbesondere wurde neu der Grundsatz der ununterbrochenen Lenkzeit auf maximal 4,5 Stunden fixiert. Diesen Grundsatz gilt es im Interesse der Sicherheit sukzessiv bei allen Bahnen durchzusetzen.

PK-Stiftungsrat
Unser Kollege Daniel Ruf wurde für die Jahre 2014–2016 zum Präsidenten des Stiftungsrates der Pensionskasse SBB gewählt. Es ist mir eine grosse Ehre, Daniel Ruf an dieser Stelle offiziell zu seiner Wahl zu gratulieren.
Wir freuen uns immer, wenn unser schlummerndes Potenzial erkannt und wenigstens punktuell genützt wird. Die Möglichkeit, dass ein aktiver Lokomotivführer eine so verantwortungsvolle Funktion bei einer der grössten Pensionskassen der Schweiz übernehmen kann, zeigt, dass eine Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe keine Illusion ist. Wir alle wünschen Daniel Ruf viel Erfolg in seiner Tätigkeit.

Produktivitätssteigerung
Wie jeden Winter beginnt mit der Adventszeit nicht nur die Vorfreude auf Weihnachten, sondern es ist auch die Zeit des Fahrplanwechsels im öffentlichen Verkehr. Dank der Eröffnung der S-Bahn St. Gallen am 15. Dezember 2013 fahren in der Ostschweiz auf einen Schlag 15% mehr Züge. Und dies mit exakt demselben Personalkörper. Unabhängig davon, wie diese Produktivitätssteigerung realisiert wurde, eine Tatsache bleibt: Die Lokführer fahren in derselben Zeit 15% mehr. Das ist eine Steigerung im zweistelligen Bereich und dies bereits das zweite Mal innert 10 Jahren.

Lohnaufstieg
In Anbetracht dieser stetigen Mehrbelastungen des Lokpersonals sind auch die Lohnaufstiege der jungen Kolleginnen und Kollegen in den Lohnsystemen zu überdenken. Jede junge Lokführerin und jeder junge Lokführer leistet zu 100% dieselbe Arbeit wie die Altgedienten. Wenn sich einem jungen Lokführer keine reelle Perspektive bietet, wird er sein Potenzial anderweitig anbieten.
Der Lokführermarkt beginnt immer mehr zu spielen und wie überall auf der Welt besteht am Markt nur, wer zu gutem Personal Sorge trägt. Es darf nicht sein, dass sich die Eisenbahnunternehmungen gegenseitig kannibalisieren und die Mehrkosten auf das Personal oder die Allgemeinheit abschieben.

Ausländisches Lokpersonal
Schweizer Unternehmen, die zum grössten Teil der Allgemeinheit gehören und von dieser auch kräftig finanziert werden, stehen in der Verpflichtung, primär den Schweizer Arbeitsmarkt zu konsultieren. Das Abstimmungsresultat der FABI-Abstimmung werte ich als diesbezüglichen Auftrag. Wenn in Genf bei einer neuen Lokführer-Klasse über 60% der Anwärter aus Frankreich kommen, verstehe ich, dass sich Unbehagen einstellt. Und wohlverstanden, die neuen Kolleginnen und Kollegen stammen nicht aus dem Departement Haute-Savoie, sondern aus der Region Paris, aus Lyon und sogar aus der Bretagne. Und wenn man sich vor Augen hält, dass in Regionen wie im Wallis oder im Tessin plötzlich die Kollegen der italienischen Bahnen unsere Arbeit machen und bis Brig und Bellinzona fahren, dann sind bestimmte Abstimmungsresultate besser zu verstehen. Die Schweizer Eisenbahnunternehmungen sind im Sinne ihres volkswirtschaftlichen Auftrages in der Verantwortung.

Cargo international
Mit Genugtuung dürfen wir mitteilen, dass wir diesen Monat eine Vereinbarung mit SBB Cargo International unterzeichnet haben, welche regelt, dass die Kilometer-Leistungen des Lokpersonals im jeweiligen Ausland zu je 50% im Ausgleich erfolgen. Diese Vereinbarung hat Vorbildcharakter für alle Bahnen in der Schweiz oder sogar europaweit.

Tochtergesellschaften, Schattenplanung
Der Ingress GAV SBB hält fest: «Die SBB hat sich zum obersten Ziel gesetzt, ihre Marktposition durch Steigerung der Produktivität und durch Entwicklung zu einem konkurrenzfähigen Verkehrskonzern konsequent auszubauen.» Wenn dann die Bahnen Tochterunternehmen gründen, um sich in den Regionen besser zu verankern, mag dies ein kluger Schachzug sein. Wenn diese Unternehmungen aber aus ei-

ner guten Idee ein Gärtchen-Denken machen, indem sie die Produktion, also das Lokpersonal, aufteilen, verstehen wir die Grundidee nicht mehr.
In der Schattenplanung, einer fiktiven Planung des Lokpersonaleinsatzes bei SBB Personenverkehr, haben wir zusammen mit der Unternehmung festgestellt: Durch die integrale Planung der SBB-Leistungen und ihrer Tochterfirmen kann die Produktivität gesteigert werden. Diese logische Erkenntnis würde sogar bis hin zu einer Vermischung mit Cargo-Leistungen funktionieren, so zum Beispiel in Basel, Brig und St. Gallen – analog der BLS AG. Durch grössere Personalkörper mit flexibleren und wirtschaftlicheren Einsätzen kann zudem auf die Bedürfnisse älterer Mitarbeiter in der Dienstplangestaltung Rücksicht genommen werden. Dies ist ein, nach meiner Auffassung, zentraler Punkt, um bei den steigenden Belastungen im unregelmässigen Dienst die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeiter aufrechtzuerhalten. Und als wichtiger Nebeneffekt hätte das Lokpersonal die oft geforderte Abwechslung bei seiner Arbeit wiedergewonnen.
Warum dies nicht umgesetzt werden kann, und im Gegenteil das Lokpersonal mit fiktiven Leistungsabtauschen zwischen den Bahnen verunsichert wird, ist uns schleierhaft. Dies umso mehr, als die von uns und den Verantwortlichen der SBB vorgeschlagene Lösung erheblich flexibler und auch wesentlich produktiver wäre. Am Ziel der integralen Planung des Lokpersonals werden wir festhalten.

Südostbahn (SOB)
Im Zuge der Liberalisierung auf dem Schienennetz wird immer öfters die eine oder andere Linie nach einem Fahrplanwechsel durch ein anderes Eisenbahn-Verkehrsunternehmen betrieben. So wurde mit der Einführung der S-Bahn St. Gallen und dem Ringzug um den Säntis herum der Bahnhof Uznach zum neuen Pausenort der SOB-Lokführer. Ihnen wurde erlaubt, während der Pause eine Toi-Toi WC-Kabine der Postauto AG im ungeheizten Vorraum des Güterschuppens mit zu benutzen. Der geheizte Pausenraum war leider infolge Wassereinbruchs nicht benutzbar … Es dauerte doch zwei Monate, bis das Problem gelöst und ein anständiger Pausenraum mit echtem WC zur Verfügung gestellt wurde.
Mit welchem Aufwand auch hier die interne Verrechnungsproblematik zwischen den Bahnen bewirtschaftet wird, löst Kopfschütteln aus. Auf den Bahnhöfen sind Angestellte diverser Firmen zu finden, Personal von Strassen- und Überlandbahnen, PostAuto Schweiz, privaten Busbetrieben, diversen Sicherheitsfirmen,

allerlei Stichkontrollpersonal, etliche Reinigungsfirmen usw. Zeitweise herrschen kriegsähnliche Zustände in Bezug darauf, welche Angestellten von welcher Firma welche Räume und welche Toilette benutzen dürfen. Mit etwas gutem Willen wären schnelle und pragmatische Lösungen möglich – sofern der Verantwortliche nicht eine Excel-Tabelle ist.

Kommunikation
Immer öfters stellen wir an der Basis fest, dass sich die offizielle Kommunikation und die Praxis auseinanderbewegen. Die durchwegs positiven Mitteilungen über gelungene Prozessabläufe stehen oft in einem bösen Kontrast zur erlebten Wirklichkeit. Wenn die Leitung SBB Infrastruktur in einer Präsentation bekanntgibt, dass noch nie eine so hohe Kundenpünktlichkeit im Januar erreicht wurde wie in diesem Jahr, dann ist das kein Leistungsausweis, sondern Wetterglück. Und zu guter Letzt soll das schlechte Image von SBB-Infrastruktur unter anderem auch auf die Presseauftritte der Lokpersonalvertreter zurückzuführen sein. Sind die Lokführer wirklich verantwortlich für Stellwerkstörungen, die auch der Öffentlichkeit nicht verborgen geblieben sind? Offenbar geht es je länger, je weniger um Eisenbahn, dafür um Management- und Kommunikationsoffensiven.
So ziert das Logo der Baugigantin Implenia eine weisse Blume, obwohl Baufirmen grundsätzlich Blumenwiesen zubetonieren. Die Zugführung (ZF) bei SBB Personenverkehr hat den neuen Slogan kreiert: «ZF 2020, wir fahren alles.» Heisst das analog der Implenia-Logik übersetzt, dass wir nicht mehr alles fahren dürfen und immer monotoner eingesetzt werden? Ansonsten sind, wie früher, wieder alle Lokführer-Anwärter umfassend auszubilden und auch einzusetzen, inklusive jener der Tochterfirmen.

Bahn-Know-how
Das fehlende Bahnwissen zieht sich wie ein roter Faden durch die Unternehmungen bis in den Führerstand. So ist es heute die Infrastruktur, welche Vorgaben für den Verkehr machen will. Lassen Sie mich aus unserer Praxis erzählen:
Beim Projekt Personenkapazitäten auf Bahnhöfen (PEKABA) wurde schon zu Beginn die Kundenlenkung auf den Perrons mit den Halteorten der Züge vermischt. Dies ist unsinnig und würde unbezahlbare Halteort-Signalisationen in der ganzen Schweiz nach sich ziehen. Das bestehende und gut funktionierende System mit den bereits existierenden Halteorttafeln könnte problemlos ausgebaut werden. Wir wären schon froh, wenn auf allen Bahnhöfen Halteorttafeln nach Reglement montiert wären, zum Beispiel in Biel. Fragen Sie beim anschliessenden Apéro irgendeinen Lokführer hier im Saal – er wird Ihnen eine billigere und praxisorientiertere Lösung für das Problem vorschlagen.
Die neue Adaptive Zuglenkung (ADL), welche seit Jahren nicht zum Funktionieren gebracht wird, verursacht eine zusätzliche Ablenkung im Führerstand. Und als neuste Erfindung der Infrastruktur soll eine Warnungs-Applikation «WarnApp» den Lokführer im elektronischen Fahrplan erinnern, dass er nicht bei Rot abfahren darf.
Wo ist das Veto der EVU-Verantwortlichen in den Projekten, welche das Know-how über das Führen von Zügen noch haben sollten? Eigentlich ist es nicht unsere Aufgabe, bei nicht zu Ende gedachten Projekten die Notbremse zu ziehen.

Infrastruktur
Die Infrastruktur möchte bitte die Langsamfahrstellen und Rangiergrenzen richtig signalisieren, die Hauptsignale gut sichtbar aufstellen und Stellwerkanlagen so programmieren, dass sie a) dem Fahrdienstreglement und b) der Logik und der Unverwechselbarkeit entsprechen. Diesbezügliche Eingaben beim BAV haben keine Folgen, da die Behörde ihre Aufsichtspflicht elegant an die Bahnen delegiert hat. Jedermann darf heutzutage dem Lokpersonal unausgegorene, nicht vernetzte technische Spielereien auf seinen Arbeitsplatz pflanzen. Die IT-Abteilungen boomen. Und das alles, obwohl das Bundesamt für Verkehr (BAV) nach dem Unfall von Granges-Marnand die Bahnen zu Recht angewiesen hat, dafür besorgt zu sein, dass es keine zusätzlichen Ablenkungen für den Lokführer im Führerstand geben darf.
Unsere Arbeit auf der Lok lässt sich erst nach langjähriger Erfahrung richtig verstehen. Kein Pilot würde akzeptieren, wenn ihm ein Vorgesetzter, der irgendeinen 2-wöchigen Einführungskurs über das Flugwesen absolviert hat, Tipps zum Fliegen gibt und ihn nachher aufgrund einfach messbarer Kriterien beurteilt. Und dies können wir Lokführer genauso wenig akzeptieren. Das Wissen des Lokpersonals

über die Eisenbahn und das Bereitstellen und Führen von Zügen werden in absehbarer Zeit zum wertvollen Gut werden. Der VSLF bietet sein Wissen gerne an, aber er dient nicht als Feigenblatt für gescheiterte Projekte.

18-polige UIC-Türsteuerung
Die Weiterbildung ist beim Lokpersonal seit einigen Monaten erneut ein Thema. Vor neun Monaten wurde bei lokbespannten Reisezügen der 18-polige UIC-Betrieb der Türsteuerung zusammen mit der Notbremsanforderung eingeführt. Als Instruktion und Ausbildung wurden dem Personal sieben Reglemente mit über 50 Seiten als PDF-Dateien auf den Rechner geladen – anzuwenden per sofort.
Am Instruktionstag 2014 war es nicht möglich, eine diesbezügliche Schulung einzubauen. Das Erstellen eines Schulungsblocks übersteigt offenbar die Flexibilität der Ausbildungs-Verantwortlichen der SBB und von Login. Wenn das Personal an der Front sich im Laufe der Monate selber instruiert, brauchen wir irgendwann keine Ausbildungshäuser mehr, egal bei wem diese gerade momentan angesiedelt sind. Als letzter Notnagel wird aktuell, nach neun Monaten, ein «Marktstand» eingerichtet, welcher in der Freizeit gegen 30 Minuten Zeitgutschrift besucht werden kann. Wie lange braucht man für das Einbinden eines aktuellen Themas in den Instruktionstag, wenn offenbar 30 Minuten genügen, um die Anwender mit der Thematik vertraut zu machen.

Sicherheitsbericht SBB
Nach den Eisenbahnunfällen 2012 und 2013 wurden von der SBB externe Sicherheitsberichte in Auftrag gegeben. Diese Berichte bestätigen zum grössten Teil unsere Ansichten und Einschätzungen. Die Stichworte sind: Ausbildungszeit, pädagogischen Fähigkeiten der Instruktoren, Überprüfung bei Kontrollfahrten, Aufarbeitung von Signalfällen, Tourenplanung und Arbeitsschichten, Messsystem Sicherheitskultur, steigende Automatisation, Führungsspanne, ungünstige Signalaufstellung usw.
Erlauben Sie mir, eine Schlüsselaussage aus dem Gutachten «Arbeitsumfeld Lokpersonal» zu zitieren: «Unternehmenskultur versus Sicherheitskultur: In der ausformulierten Version ‹Unser Versprechen› erscheint das Wort ‹sicher› erst im dritten Abschnitt und ist dem Wohlbefinden hintangestellt. Daraus kann geschlossen werden, dass die Sicherheit als gegeben betrachtet wird, obwohl sie jeden Tag von neuem, auch unter widrigen Umständen erbracht werden muss. Für die Lokführer steht Sicherheit bei ihrer täglichen Arbeit an erster Stelle. Sie empfinden jedoch die steigende Anzahl von Sicherheitsvorschriften als Hemmnis und Bevormundung. Zum Teil besteht das Gefühl, dass Verantwortung delegiert wird und dass Vorschriften entwickelt werden, um infrastrukturelle Schwachstellen zu kompensieren.»
Dem bleibt nichts hinzuzufügen. Die ausführliche Stellungnahme des VSLF zu den Sicherheitsberichten bildet die Grundlage unserer zukünftigen Stossrichtung. Und es erstaunt mich nicht, dass es dieselbe Stossrichtung ist, welche wir seit vielen Jahren verfolgen. Das Metier des Lokomotivführers ist über 150 Jahre alt und gewisse Vorgaben haben sich nicht grundsätzlich geändert. Die Herausforderungen an das Lokpersonal und deren Vertreter aber schon.
Erlauben Sie mir noch einen Ausblick auf das laufende Jahr:

Pensionskasse
Bei der Pensionskasse der SBB besteht nach wie vor ein grosser Handlungsdruck, um eine nachhaltige Finanzierung zu erreichen. Abwarten ist keine Option. So erfolgten sämtliche Sanierungen der Vergangenheit zu Lasten der SBB respektive der aktiven Versicherten und somit der jüngeren Mitarbeiter. Deren künftige Renten sind mit über 20% erheblich gesunken. Aktuell prüft der Stiftungsrat unter anderem auch ein variables Rentenmodell, um alle Betroffenen an den Risiken und Chancen zu beteiligen. Die Umsetzung solcher Massnahmen ist mit erheblichen Kosten für die Pensionskasse verbunden. Sie kann dies nicht aus eigener Kraft erreichen. Eine finanziell stabile Pensionskasse ist auch im Interesse der SBB. Der VSLF appelliert deshalb an die SBB, den Stiftungsrat zum Wohle der Pensionskasse in seinen Bemühungen zu unterstützen.

SBFI (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation)
Das Projekt der eidgenössischen Anerkennung des Lokomotivführerberufs als Zweitausbildung läuft seit zwei Jahren. Eines der wichtigsten Ziele des Projekts ist, dass wir unseren Beruf auch im Bildungssystem verankern können und mit einem eidgenössischen Fachausweis den Zugang zu zahlreichen Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten. Mittlerweile steht die gesamte Branche mit der BLS, der RhB, der MOB, RAILplus, der SOB, der TPF, Crossrail, der SBB und diversen weiteren Bahnen hinter dem Projekt und unterstützen es. So hat sich auch der Verband öffentlicher Verkehr (VöV) klar zum Projekt bekannt.
Die aktuell standfindende Lösungsfindung, zusammen mit dem Bundesamt für Verkehr (BAV) und mit dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), ist schwieriger als erwartet. Hier gilt es zusammen eine praktikable Lösung zu finden. Mit gemeinsamen Anstrengungen muss dieses Projekt zum Ziel gebracht werden. Ich bin zuversichtlich.

Geschätzte Gäste,
Sie dürfen von uns Lokomotivführern zu Recht Professionalität erwarten, im Interesse der Bahnen und unserer Kunden. Seien Sie bitte dafür besorgt, dass die nötigen Voraussetzungen geschaffen werden, damit wir den Erwartungen auch gerecht werden können. Ich bedanke mich recht herzlich für Ihre Aufmerksamkeit und wünsche Ihnen einen schönen Tag.

Generalversammlung in Neuchâtel

Hubert Giger, Präsident VSLF

Gerne denke ich an unsere Generalversammlung in Neuchâtel zurück. Der Nachmittag ist vollgeladen mit Anträgen aus der Basis gewesen, welche wir speditiv abarbeiteten. Die Professionalität, der Vorausblick und der Realitätssinn, mit denen die Anträge diskutiert, und die Art und Weise wie darüber abgestimmt wurde, waren bemerkenswert. Strategie vor Emotionen, das ist Professionalität. Der VSLF: integer, autonome, forte.
Bei den Wahlen wurden unser Kassier Karl Liechti, die Vorstandsmitglieder Roberto Kraschitz (Ticino) und André Alder (Romandie) sowie Fredy Oertel und Christina Engler von der GRPK bestätigt. Es ist gut, dass wir in diesem Team weiterarbeiten können.
Für meine Wiederwahl zum Präsidenten des VSLF bedanke ich mich bei euch. Um die Motivation für die nächste Amtszeit aufrechtzuerhalten, halte ich mich an Konfuzius: Fordere viel von dir selbst und erwarte wenig von den anderen. So wird dir Ärger erspart bleiben.

Resultate der Abstimmung über die Anträge an die GV 2013 am 22. März 2014:

Antrag 1:	einstimmig angenommen.
Antrag 2:	mehrheitlich angenommen.
Antrag 3:	mehrheitlich abgelehnt.
Antrag 4:	mehrheitlich abgelehnt.
Antrag 5:	mehrheitlich abgelehnt.
Antrag 6:	mehrheitlich abgelehnt.
Antrag 7:	mehrheitlich abgelehnt.
Antrag 8:	mehrheitlich abgelehnt.
Antrag 9:	mehrheitlich abgelehnt.

Externes Gutachten «Arbeitsumfeld Lokführer» und «Zugbeeinflussung»

Stellungnahme VSLF zum Gutachten der SBB AG vom 13. November 2013. *Hubert Giger, Benjamin Jelk und Stephan Gut*

Grundsätzliche Bemerkungen
Auf Einladung der Konzernleitung SBB und im Sinne dem von Bundesrätin Leuthard, Vorsteherin des Departement UVEK, geforderten Einbezug des Lokmotivpersonal zu den Themenbereichen Sicherheit bei den Bahnen, nimmt der VSLF zu den Gutachten «Arbeitsumfeld Lokführer» und «Zugbeeinflussung» Stellung.
Der VSLF vertritt über 1'600 Lokomotivführer der Kategorien B und B100 bei mehreren Bahnen in der Schweiz. Alle für diesen Bericht verantwortlichen Funktionäre VSLF sind zudem als aktive Lokomotivführer tätig. Die von uns vorgeschlagenen oder bemängelten Punkte sind somit breit abgestützt, da wir die Problematik aus erster Hand und aus Hunderten von Gesprächen in unserem Arbeitsumfeld kennen.
In dieser Stellungnahme werden primär die Problemfelder beschrieben, die einen hohen Stellenwert im Bezug auf die Sicherheit haben oder deren Schlussfolgerungen sich nicht mit denen des VSLF decken.

Gutachten «Arbeitsumfeld Lokführer»
Da sich das Gutachten «Arbeitsumfeld Lokführer» mit der Berufskategorie des Lokpersonal befasst, nimmt der VSLF dazu ausführlich Stellung. Die vom Lokpersonal vorgeschlagenen oder bemängelten Punkte können dabei sehr breit abgestützt wiedergeben werden.
Zusammenfassend erachtet der VSLF dieses Gutachten als sehr wertvoll. Die Überlegungen über Sicherheit und Arbeitstätigkeit wurden offenbar mit einem umfangreichen wissenschaftlichen und arbeitspsychologischen Basiswissen erarbeitet. Spezifische Punkte im Gutachten, welche sich auf einzelnen Führerstandsfahrten sowie Interviews mit wenigen Lokführern stützen, müssen jedoch als nicht-repräsentativ bezeichnet werden.

Gutachten «Zugbeeinflussung»
Das Gutachten «Zugbeeinflussung» wird durch den VSLF nicht ausführlich kommentiert. Die finanziellen und technischen Vorgaben sind in diesem Bereich prioritär, womit die Wünsche und Empfehlungen von Seiten des Lokpersonals einen sehr geringen Einfluss haben dürften.

Für Rückfragen und Erläuterungen steht der VSLF gerne zur Verfügung:
www.vslf.com
Die Originaltexte aus dem externen Gutachten werden nachfolgend in blauer *Schrift* hervorgehoben.

2 Expertenbasierte Bewertung
2.1 Methodisches Vorgehen
2.2 Ausbildung, Tranig, Erfahrung
2.2.3 Key Findings Entwicklungsfelder
Ob die stark verkürzte Ausbildungszeit einen Einfluss auf die Arbeitsqualität hat, kann noch nicht abschliessend beurteilt werden.
Die zunehmende Spezialisierung bezüglich Fahrzeuge, Fahrwegbenützung und Betriebsabläufen wird durch eine verkürzte Ausbildung gefördert wenn nicht gar initiiert. Die Folgen sind unter anderem:
- Verlust von kostengünstigen Synergien im Betrieb, dessen Mehrkosten im Arbeitsumfeld des Lokführers kompensiert werden, zu Ungunsten der Arbeitsqualität.
- Mehrkosten durch betrieblich notwendige Nachausbildung bei Depotwechsel oder Leistungsabtausch, ebenfalls mit Kompensation zu Ungunsten der Arbeitsqualität.
- Die anspruchsvolle Ausbildung zum Lokomotivführer verlangt ein gewisses Grundpotential. Wird dieses nach der verkürzten Ausbildung und der damit verbundenen Spezialisierung nicht annähernd genützt, setzt schnell einmal Langeweile und Unterforderung ein, was sich wiederum negativ auf die Arbeitsqualität auswirkt. Die modulare Weiterbildung mit Wechsel in ein anspruchvolleres Depot ist mit Kosten verbunden (Folgen: siehe oben).

Eine Verkürzung der Ausbildung, welche primär durch eine Verminderung der praktischen Begleitfahrten erreicht wird, senkt die Arbeitsqualität zusätzlich, namentlich bei der Beherrschung von seltenen sowie ausserordentlichen Situationen.

2.2.4 Empfehlungen
Ein spezielles Augenmerk ist dabei dem Umstand zu schenken, dass die verkürzte Ausbildungszeit einer steigenden Komplexität des Bahnverkehrs gegenübersteht.
Ein mögliches Entwicklungsfeld in dieser Hinsicht wäre die Zusammenarbeit Lokführer – Fahrdienstleiter.
Im zunehmend automatisierten Betrieb kommt dem Einsatz des Simulators eine ständig wachsende Bedeutung zu.
Die Folgerung, dass die Schulung von verschiedenen wichtigen Betriebssituationen vermehrt an Simulatoren erfolgen soll, deckt sich mit den Einschätzung des VSLF. Bei Zugsfahrten regeln immer mehr Signale den Verkehr. Konkrete Möglichkeiten einer vermehrten Zusammenarbeit zwischen Lokführer und Fahrdienstleiter sieht der VSLF im Alltag daher nur bedingt.

2.3 SAT
2.3.3 Key Findings Entwicklungsfelder
SAT stellt hohe Anforderungen an die pädagogischen Fähigkeiten der Instruktoren. Vor allem Lokführer mit langjähriger Erfahrung stehen dem Inhalt des SAT kritisch gegenüber und betonen die Spannungsfelder zwischen dem theoretischen Lehrstoff und dem Berufsalltag der Lokführer (z.B. im Bereich Schlafmanagement oder Verpflegungsmöglichkeit im Schichtbetrieb).
Dass SAT hohe Anforderungen an die Fähigkeiten der Instruktoren stellen sollte, ist richtig; nicht nur im pädagogischen Bereich. Leider wurden die vergangenen SAT-Kurse dieser Vorgabe nicht gerecht.
Falsch ist, dass das Lokpersonal dem Inhalt der SAT-Kurse kritisch gegenüber steht, im Gegenteil: die hochinteressanten Überlegungen für ein sicheres und befriedigendes Arbeitsumfeld decken sich überwiegend mit unseren Erfahrungen. Leider besteht ein grosses Delta zwischen den Vorgaben SAT und der Realität. So werden z. B. gesundes Essen und entspannte Ruhepausen propagiert, aber nicht die nötigen Voraussetzungen dazu geschaffen. Wenn schon die Vorgesetzten die Vorgaben SAT aus Kostengründen nicht erfüllen können oder wollen, verkommt ein SAT-Kurs zur Farce und wird obsolet.

2.4 Gestes métier
2.4.2 Key Findings positiv
Die Regelwerkversion DP 20003401 ist in der heutigen Fassung nach einer Überarbeitung kurz gefasst und gut verständlich. Die fünf standardisierten Arbeitsmethoden alltäglicher Prozesse: Rangierbewegung, Abfahrt, Bremsprobe auf Wirkung, Warnung zeigendes Signal und Halt zeigendes Signal, wurden in positiver Zusammenarbeit zwischen Eisenbahnexperten und Arbeitspsychologen entwickelt. Bei Schulungen und Kontrollfahrten ist deren Einhaltung überprüfbar.
Aus Sicht VSLF sind die Gestes métier für die Schulung der Lokführer in Ausbildung ein sinnvolles und hilfreiches Mittel.
Generell sollte Gestes métier im Interesse der Sicherheit wieder den ursprünglichen Charakter einer Hilfe für den strukturierten Ablauf erlangen. Stures Abarbeiten gemäss Liste mag eine Erleichterung sein für nicht fahrdiesttaugliche Personen, die Kontrollfahrten durchführen; dies hat aber im Zusammenhang mit der Sicherheit keine Relevanz.

2.4.3 Key Findings Entwicklungsfelder
So einfach die Überprüfung bei Kontrollfahrten, so schwierig ist die Sicherstellung der Handhabung im Normalbetrieb. Störungen beim Abarbeiten der Checklisten (z.B. durch Telefonanrufe) können zu Fehlern führen.
Eine spezifische Problematik weist die «Geste métier» Abfahrt auf. Diese Checkliste nennt ausserordentliche Fälle: «Zustimmung zur Fahrt ohne Sicht auf das Hauptsignal im Bahnhof», «Abfahrt auf einer Haltestelle ohne Sicht auf das Hauptsignal» und die Bemerkung: Die ZUB-Anzeige ist nur zu beobachten. «Abfahrt mit Anzeige 0 in einzelnen Fällen erlaubt». Eine abschliessende Auflistung dieser 'einzelnen Fälle' ist nicht vorhanden.
Werden die Gestes métier im Betrieb bei Störungen konsequent angewendet, ist der Lokführer von An- und Rückfragen zu verschonen, da diese den Druck erhöhen und folglich zu Fehlern führen können (Korrektur Prozesse Ereignis).
Prioritätssetzungen und Anwendung von Gestes métier im Betrieb bei Störungen müssen regelmässig an Simulatoren geübt werden können.

2.4.4 Empfehlungen
Die Einhaltung der Gestes métier im täglichen Gebrauch ist kaum überprüfbar. Die heutigen Gegebenheiten lassen eine weitere Optimierung dieser Checkliste nicht zu.
Nach jahrelanger Berufserfahrung sind diese alltäglichen Handlungsabläufe eingelebt. Ausserordentliche Situationen können durch das Gestes métier nur bedingt abgedeckt werden (Siehe 2.2.4 Ausbildung, Training, Erfahrung / Empfehlung (Simulatoren)).
Die Prozesse bei verhinderter normaler Weiterfahrt sind hingegen genauer zu betrachten. Innert Minuten wird der Lokführer auf dem Führerstand zum Ansprechpartner von diversen Personen und Dienststellen, womit die Arbeitsbelastung massiv steigt und ein ruhiges sicherheitsrelevantes Arbeiten, auch mit Checklisten, erschwert wird. Der Lokführer müsste in einer solchen Situation einen einzigen Ansprechpartner haben, welcher als «Relais-Station» die weiteren Stellen koordiniert und informiert.

2.5 Aufarbeitung Signalfälle
2.5.3 Key Findings Entwicklungsfelder
Signalfälle sind - auch in der Wahrnehmung der Lokführer - sehr schwerwiegende Ereignisse. Ausnahmslos werden sie von dieser Berufsgruppe als GAU bezeichnet. Trotzdem gilt es bei Vielen noch als Tabuthema. Die vom «fehlbaren Lokführer» zu unterzeichnende Zielvereinbarung mit einer Bewährungszeit wird als Bedrohung und Strafe wahrgenommen. Dadurch erzeugt sie Stress und fördert weiterhin die Tabuisierung. Weiter negativ wird das Meldeverhalten von Beinahe-Ereignissen beeinflusst, geht doch auch dieser Meldeweg über den direkten Vorgesetzten. Das neu etablierte vertrauliche Meldewesen öffnet eine neue Möglichkeit, um zu umfangreicheren Erkenntnissen im Bereich Beinahe-Ereignisse zu gelangen.
Jeder Lokführer reagiert individuell auf einen Signalfall. Manche verarbeiten ihn besser, wenn sie die Strecke sobald als möglich wieder abfahren (begleitet oder als Begleiter), andere begrüssen die verordnete Zwangspause. Gemeinsam ist beiden das Gefühl der Bedrohung und der Stress, stellt doch ein Wiederholungsfall innerhalb eines Jahres evtl. die Fahrdiensttauglichkeit und damit die Existenzgrundlage in Frage. In einer solch belastenden (Lebens-)Sitauation ist individuelle und professionelle Unterstützung notwendig. Dies auch im Interesse der Unternehmung.

2.5.4 Empfehlungen
Erstbefragungen nach einem Signalfall sollten durch einen neutralen Vertreter der Safety-Organisation RSQ durchgeführt werden. Der direkte Vorgesetzte, der CLP, könnte sich somit auf die Betreuung konzentrieren. Dieser Aspekt ist zentral wichtig, da der Lokführer durch einen Signalfall in seinem Selbstverständnis tief getroffen, und das Selbstvertrauen angeschlagen ist. Die Bearbeitung eines Signalfalles ist als Führungselement schlecht geeignet.
Diese Feststellung ist richtig und wichtig. Diese Aufgabe verlangt eine hohe Sozialkompetenz von den Vorgesetzten.
Das Vorgehen mit der zu unterzeichnenden Zielvereinbarung ist zu überdenken. Diese Art Zielvereinbarung wird als Bestrafung wahrgenommen und damit auch als Bedrohung. Sie ist stresserzeugend und hat einen negativen Einfluss auf die operationelle Sicherheit. Es ist ausreichend bekannt, dass Bestrafungen bei Fehlern, die keinen grob fahrlässigen oder vorsätzlichen Hintergrund haben, dem sicheren Arbeitsverhalten nicht dienlich sind.
Die Erkenntnisse und Schlussfolgerungen zu den Signalfällen decken sich mit den Einschätzungen des VSLF. Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen (z. B. über medizinische oder mentale Fahrdiensttauglichkeit) sind allenfalls abzuklären.

2.6 Tourenplanung, Arbeitsschichten, Pausen
Obwohl Tourenplanung und Arbeitsschichten zentrale Aspekte der Arbeit eines Lokführers darstellen, wurde dieses Gebiet von allen Interviewpartnern, wenn überhaupt erwähnt, als Randthema betrachtet.
Es darf davon ausgegangen werden, dass sich die interviewten Kollegen bei ihren Aussagen primär auf fahrdienstliche Aspekte ihrer Arbeit beschränkt haben. Aufgrund der 10'000

jährlich abgegebenen Freitags- oder Arbeitszeitänderungswünschen kann im Gegenteil von einem elementaren Punkt für die Personalzufriedenheit des Lokpersonals gesprochen werden. Die unregelmässigen Arbeitszeiten verursachen grosse soziale Einbussen; für eine maximale Leistungsfähigkeit ist eine optimale Touren- und Arbeitsschichtgestaltung von entscheidender Bedeutung.

2.6.3 Key Findings Entwicklungsfelder

Ein grösserer Kritikpunkt bezog sich auf mehrere aufeinander folgende Frühschicht-Einsätze.

Der VSLF kann bestätigen, dass Frühschichtdienste für das Lokpersonal sehr belastend sind. Nicht zu unterschätzen sind an dieser Stelle aber auch direkte Wechsel von Schichten innerhalb einer Arbeitswoche (z.B. vier Tage Frühschicht anschliessend ein Tag Spätschicht).

Die meisten Lokführer monierten die Reduktion der Abwechslungsvielfalt in der Tourenplanung, welche zu Gunsten einer Effizienzsteigerung stärker in den Vordergrund trete. Hier ist darauf zu achten, dass aus der reduzierten Abwechslung keine Monotonie entsteht (vgl. Kap. 3.6.3 hinsichtlich Monotonie und deren negative Auswirkungen). Eine Optimierung in der Tourenplanung, welche die Flexibilität der Lokführer weiterhin fordert, kann die Sicherheit insofern fördern, als dass dem entgegengewirkt wird.

Der kausale Zusammenhang von Abwechslung und Monotonie ist ein Hauptthema beim Lokpersonal.

2.6.4 Empfehlungen

Mangelnde Abwechslung wird für die Sicherheit erst dann relevant, wenn sie entweder zur oben beschriebenen Monotonie, oder wenn sie zu einer aufmerksamkeitsreduzierenden Routinisierung führt.

Durch den Taktfahrplan und die fortschreitende Monotonie der Arbeit des Lokpersonals durch laufende Reduktion des Einsatzrayons (siehe: Ausbildung) ist eine aufmerksamkeitsreduzierenden Routinisierung klar gegeben. Das Lokpersonal leistet ihre Arbeit über Jahre und Jahrzehnte, entgegenwirkende Massnahmen drängen sich in diesem Bereich klar auf.

Ein Resultat im Projekt «Wandel ZF/ Schattenplanung» zeigte auf, dass durch den flexiblen Einsatz der Lokführer SBB und deren Tochterfirmen Thurbo, Tilo und RegionAlps sowie durch den gemischten Einsatz bei P- und G-Leistungen vielfältigere Touren gebildet werden können; mit dem nicht unangenehmen Nebeneffekt, dass durch das Nutzen der Synergien zusätzlich Geld gespart wird.

Die verschiedenen Arbeitszeitmodelle ermöglichen es, die Leistungsfähigkeit in der dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Zeitraum auf einem hohen Stand zu halten.

Verschiedene Arbeitszeitmodelle sind bei den hohen Fahrleistungen des Personals ein Schlüsselfaktor für motiviertes und somit leistungsfähiges Personal.

Arbeitszeitmodelle sind aber nur möglich, wenn der Personalkörper eine gewisse Grösse hat. Auch aus diesem offensichtlichen Grund ist eine maximale Zusammenführung der Produktion (Lokführerleistungen) innerhalb der SBB und deren Tochterfirmen bis hin zum gemischten Einsatz bei P- und G-Leitungen vorzusehen (siehe nachfolgende Feststellung des externen Gutachtens).

Es bedingt jedoch, dass die Lokführerbestände ein Niveau aufweisen, welches die Vergabe reduzierter Arbeitszeitmodelle zulässt.

Diese Aussage des Gutachtens deckt sich vollumfänglich mit der seit Jahren deponierten Forderung des VSLF, wonach die SBB beim Lokpersonal genügend Ressourcen bereitstellen muss.

2.7 Messsystem Sicherheitskultur / Trendanalyse

2.7.2 Key Findings positiv

Typischerweise wird dabei die Anzahl Vorfälle und Unfälle gezählt. Man geht davon aus, dass eine geringe Zahl von Vorfällen und Unfällen ein Hinweis auf ein sicher operierendes System ist.

Demgegenüber fokussieren proaktive Indikatoren auf die Voraussetzungen sicheren Operierens. Man schaut also nicht nach dem Resultat (z.B.: Anzahl Vorfälle) sondern nach den Ursachen (z.B.: hohes Ausbildungsniveau) sicheren Operierens. Da solche Ursachen zu Sicherheit befähigen, eignen sich entsprechende Indikatoren besser für Aussagen über künftige Entwicklungen. Sie haben aber den Nachteil, dass sie in aller Regel schlechter quantifizierbar und damit auch schwieriger messbar sind, als reaktive Indikatoren.

Die starke Fokussierung auf die reaktiven Indikatoren erhöht den Druck auf das Personal (siehe 2.5.3 Aufarbeitung Signalfälle). So ist bei jeder ZUB Zwangsbremsung Rechenschaft abzulegen, womit das ZUB von einer «Ultimo Ratio»-Sicherheitseinrichtung zu einem bürokratischen Kontrollinstrument degradiert wird, obwohl das ZUB ein punktuell-erfassendes System ist, das nicht immer die Realität abbildet und oft überbrückt werden muss.

Die Sicherheitskultur der SBB besteht nach unseren Erfahrungen zum grössten Teil aus reaktiven Indikatoren, für deren Bewirtschaftung immer mehr Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

2.8 Vergleich mit anderen Berufsbildern

2.8.1 Beurteilungsgrundlage

Es muss jedoch festgehalten werden, dass Vergleiche zwischen der Arbeit in einem Führerstand und derjenigen in einem Cockpit, am Radarschirm, einer Leitstelle oder im Kontrollraum eines Kraftwerkes, auf Grund eines ausschlaggebenden Punktes stark zu relativieren und daher sehr eingeschränkt sind. Der Lokführer in seinem Führerstand ist allein, er kann sich vor Ort nicht auf eine menschliche Redundanz abstützen.

Das korrekte – zwangsläufig selbstständige – Arbeiten wird zunehmend erschwert durch eine kaum zu bewältigende Anzahl Vorschriften und Änderungen zu Vorschriften, sowie auf das Minimum reduzierte Instruktionen (die zum Teil mit reaktiven Indikatoren oder Konzernzielen gefüllt werden) und der Tatsache, dass durch die heutigen Möglichkeiten der Elektronik jede Abteilung Anweisungen verfasst, elektronisch versendet und als gelesen, verstanden und angewendet erachtet. Erzwungene Quittierung von Unterlagen mit der sofortigen Übertragung der Verantwortung ohne die Möglichkeit des Studiums und klaren Vorgaben über Anwendung der Vorgaben sind unakzeptabel. Berechtigtes Meldungen über diesen Missstand werden aufgrund der fehlenden Möglichkeit der Absprache im Team mit Berufskollegen systematisch relativiert und zerstreut.

Die dazu berufenen Institutionen wie die Personalkommission und die Berufsverbände werden ignoriert und Probleme lediglich verwaltet.

2.8.2 Key Findings positiv

Die Lokführer sind sich ihrer Situation als «Einzelkämpfer» wohl bewusst. Dieser Umstand wird auch mit einem gewissen Stolz wahrgenommen. Der Lokführer arbeitet in der Regel zuverlässig, konzentriert und detailgenau.

Zur zuverlässigen, konzentrierten und detailgenauen Arbeit sind klare und logische Vorschriften, sowie die Zeit für deren Verarbeitung unerlässlich. Werden Vorgaben laufend geändert und zunehmend unklar, leidet die Motivation für ein korrektes Arbeiten und der Berufsstolz wandelt sich zum möglichst reibungsfreien Abarbeiten des Jobs. Ein gewaltiger Potenzialverlust und Schaden für die Bahnunternehmung.

2.8.3 Key Findings Entwicklungsfelder

Die steigende Automatisation muss sorgfältig weiterverfolgt werden. Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist unter anderem abhängig von der Möglichkeit, Geschehnisse beeinflussen zu können.Die ausgeprägte Einsamkeit des Lokführers bei der täglichen Arbeit muss als wichtige Rahmenbedingung bei der Beurteilung seiner Arbeitssituation gesehen werden. Dieser Umstand macht es auch sehr schwierig, Parallelen zu anderen Berufsbildern herzustellen.

Hinweise und Beanstandungen des Lokpersonals über sicherheitsrelevante Vorkommnisse in der Praxis sind mit hoher Priorität und schnell zu korrigieren.

2.9 Zusätzliche Auffälligkeiten

2.9.2 Unternehmenskultur versus Sicherheitskultur

In der ausformulierten Version «Unser Versprechen» erscheint das Wort «sicher» erst im dritten Abschnitt und ist dem Wohlbefinden hintangestellt. Daraus kann geschlossen werden, dass die Sicherheit als gegeben betrachtet wird, obwohl sie jeden Tag von neuem, auch unter widrigen Umständen erbracht werden muss.

Für die Lokführer steht Sicherheit bei ihrer täglichen Arbeit an erster Stelle. Sie empfinden jedoch die steigende Anzahl von Sicherheitsvorschriften als Hemmnis und Bevormundung. Zum Teil besteht das Gefühl, dass Verantwortung delegiert wird, und dass Vorschriften entwickelt werden, um infrastrukturelle Schwachstellen zu kompensieren.

Die verschiedenen Divisionen der SBB und die Tochtergesellschaft THURBO scheinen kein deckungsgleiches Verständnis von Sicherheitskultur zu haben.

Das Vertrauen in die Sicherheit des Lokpersonals gilt grundsätzlich als erfüllt, womit sich die Abteilungen der SBB den Luxus leisten können, «weiche Faktoren» zu überbewerten und diese entsprechend grosszügig zu verwalten. Dies ist für die Tätigkeit des Lokomotivführers nicht dienlich.

Grundsätzlich sind die Vorschriften und Vorgaben juristische Abhandlungen, deren Bestimmungen der Lokführer selber zu eruieren hat. Teils widersprüchliche Vorgaben oder nicht erfüllbare Vorgaben erzeugen Misstrauen und motivieren nicht zu korrektem Arbeiten. Zudem werden Vorgaben zunehmend als Empfehlungen oder als situativ anzuwendende Wünsche verfasst. Dies wiederspricht klaren Vorgaben.

2.9.3 Just Culture

Auch wenn auf verschiedenen Führungsebenen recht differenziert mit dem Thema Fehler und Strafe umgegangen wird, ist in der Fläche die Meinung vorhanden, dass in der SBB eine bestrafende Kultur vorherrsche. Dass Bestrafungen, sofern der Hintergrund nicht grob fahrlässig oder vorsätzlich ist, grundsätzlich keinen Gewinn an Sicherheit ergeben, ist auf den meisten Ebenen wohlbekannt und auch verbal akzeptiert. Trotzdem wird weiterhin an dieser Form von Sanktionierung festgehalten. Lokführer zumindest haben das Gefühl, für Fehler bestraft zu werden.

Das Problem liegt, wie weiter oben beschrieben, in der schlechteren Messbarkeit der proaktiven Indikatoren. Auch die direkten Vorgesetzten werden aufgrund der reaktiven Indikatoren beurteilt und diese bilden grundsätzlich die Basis für eine Problemlösung. Dies wird oft als nicht-lösungsorientiert empfunden. Proaktive Lösungen werden nicht favorisiert.

2.9.4 Menschenbild Lokführer

Einerseits hält er sich genau an Vorschriften. Sind diese jedoch für ihn schwer nachvollziehbar, so bekundet er Mühe in der Akzeptanz und Umsetzung. Sehr schwer tut er sich mit neuen Vorschriften, welche aus seiner subjektiven Betrachtungsweise seinen Entscheidungs- und Handlungsspielraum einschränken (siehe Gestes métier, Uniform, Sicherheitsschuhe usw.). Der typische Lokführer scheint eine stark bewahrende und kritische Grundeinstellung zu haben, was einem sicheren Arbeitsverhalten nicht abträglich sein muss.

Die kritische Haltung des Lokpersonals beinhaltet auch die Überprüfung von neuen Vorschriften auf Praxistauglichkeit. Eine massgebende Rolle dabei spielt die Qualität: Nicht selten werden Vorschriften erlassen, deren Praxisfremdheit vom Lokpersonal bemängelt werden muss.

Ein weiterer Kritikpunkt bezüglich neuer Vorschriften betrifft aber auch deren Quantität: die überdurchschnittlich hohe Anzahl neu erlassener Vorschriften, öfters fehlerhaft und teilweise mit äusserst knapp bemessener Inkrafttretungszeit, verhindern ein seriöses Studium.

2.9.5 Spannungsfeld Lokführer - Management

Seine Bezugsperson ist der CLP, welcher seinerseits mit 40 – 50 Direktunterstellten eine sehr grosse Führungsspanne hat. Diese ausgesprochen grosse Führungsspanne des CLP kann dazu führen, dass die mitarbeiterorientierte Coaching- Funktion der Führung im Gegensatz zur fachlichen und zur organisatorischen Führungsfunktion zu kurz kommt.

Die Darstellung der Funktion der CLP im Gutachten entspricht nicht der Realität: Die fachliche Führung des Lokpersonals obliegt bei den Prüfungsexperten, für detaillierte technische Fragen ist der CLP gemäss Anforderungsprofil (keine fahrdienstliche Tauglichkeit nötig) nicht vorgesehen. Die organisatorische Führung betreffend Änderungen im Tourenplan obliegt der Ressourcenplanung.

Der Lokführer fährt Ø 217 Tage im Jahr selbstständig und systemgesteuert. Aufgrund der ihm übertragenen Verantwortung für täglich über 1000 Kunden und Dutzende von Millionen Franken Rollmaterial und den negativen Folgen bei Fehlentscheiden wäre es garadezu fahrlässig von den EVU, den Lokführer nur während 3 Tagen zu kontrollieren, wenn das Vertrauen in seine Fähigkeiten fehlt. Wenn das Vertrauen besteht, sind Kontrollfahrten lediglich nice-to have's, die allerdings mit viel Personalaufwand betrieben werden.

Für die verbleibende Coaching-Funktion eines CLP's ist daher die Führungsspanne von 40–50 Direktunterstellten als eher klein zu beurteilen, sofern seine Kompetenzen nicht massiv erhöht werden.

Bei der heutigen Vorgehensweise in der Bearbeitung von Signalfällen gerät der CLP in eine Zwickmühle. Einerseits sollte er den betroffenen Lokführer betreuen, da dessen Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen stark tangiert ist. Er sollte ihm also mit seiner Erfahrung helfen können, die Lokführertätigkeit enttraumatisiert wieder aufzunehmen. Anderseits muss er ihn mit einer belastenden Aktennotiz bestrafen, in welcher für den Wiederholungsfall in einem bestimmten Zeitraum einschneidende Sanktionen angedroht werden. Wenn der CLP aus diesem Spannungsfeld herausgelöst werden könnte, wäre dies seiner Akzeptanz in der Fläche sicher dienlich.

Eine Auftrennung der Aufgaben zur Lösung dieses Dilemmas wäre bestimmt förderlich. Allerdings muss in der Folge die Führungsspanne der Coaches massiv erhöht werden, damit keine kontraproduktive Überbetreuung entsteht.

Das Anforderungsprofil des Lokführers beinhaltet die Selbstständigkeit. Der Coach sollte eine Anlaufstelle sein und in den seltensten Fällen proaktiv intervenieren.

Um das Spannungsfeld Management – Lokführer positiv beeinflussen zu können wird empfohlen, als erster Schritt, auf hohem Niveau mit den drei Präsidenten der Lokführergewerkschaften in einen konstruktiven Dialog zu treten, um die Beziehungsebene zu stärken. Die Vertreter aller drei Lokführergewerkschaften haben grundsätzlich ein Interesse daran, zusammen mit dem Management an einer Verbesserung des Vertrauensverhältnisses konstruktiv zu arbeiten.

Für ein Vertrauensverhältnis müssen zuerst die Grundlagen geschaffen werden: klare Kompetenzen, keine Meldeläufer-Coaches ohne Verantwortlichkeiten, nivelliertes Potential.

Den höheren Vorgesetzten, mit wichtigen Ausnahmen, wird das Verständnis der Sorgen und Nöte der Lokführer grundsätzlich abgesprochen.

Die höheren Vorgesetzten haben wenig direkten Kontakt zu den Sorgen des Lokpersonals; das ist auch nicht ihre Aufgabe.

Es sollte der Auftrag des unteren und mittleren Kaders sein, Unzulänglichkeiten hinaufzutragen und Verbesserungen zu

fordern. Leider fehlt es oft an den dazu notwendigen Fachkenntnissen oder man will sich im System nicht proaktiv exponieren, da Forderungen nach grundlegenden Veränderungen oft mit Angst verbunden sind; ein Zustand, der, beispielsweise in der Luftfahrt, undenkbar ist und deshalb beim Lokpersonal auf grösste Kritik stösst.

2.9.6 Safety Management System und Safety Organisation

Die divisionalen Sicherheitsorganisationen werden nicht direkt von der Leitung Konzernsicherheit geführt, sondern sind in der Linie integriert, also den Linienvorgesetzten unterstellt. Zu überdenken ist jedoch die Linienabhängigkeit...

Im Sinne einer internen Qualitätskontrolle und der Prozessbeherrschung wäre es sinnvoll, die Sicherheitsorganisationen von der Linie zu trennen. Die Sicherheitsorganisationen müssen die Möglichkeit haben, direkt auf Vorgaben Einfluss zu nehmen.

2.10 Zusammenfassende Interpretation

Dabei ist auch partizipativ vorzugehen, indem beispielsweise in Zusammenarbeit mit Lokführern Abweichungen von Vorschriften, sogenannte «workarounds», identifiziert und eliminiert oder zumindest reduziert werden.

Dies deckt sich mit unseren Einschätzungen. Siehe auch 2.8.1 Beurteilungsgrundlage.

Die Tourenplanung ist ein Instrument welches die Arbeitszufriedenheit stark beeinflussen kann. Ein abwechslungsreicher Einsatz wird nicht nur von den Lokführern geschätzt. Er ist auch insofern sicherheitsrelevant, als dass er einer steigenden Monotonie entgegenwirken kann.

Der VSLF stützt diese Aussage des Gutachtens vollumfänglich. Seihe auch 2.6.4 Tourenplanung, Arbeitsschichten, Pausen.

3 Analysebasierte Bewertung

3.1 Methodisches Vorgehen

3.2 Usability der Schnittstellen

3.2.3 Key Findings Entwicklungsfelder

DMI 1: Die Steuerung des Geräts bei ETCS L2-Störungsfällen wird als anspruchsvoll und kompliziert wahrgenommen. Eine der Hauptursachen scheint in der großen Anzahl von möglichen ETCS L2-Modi und der nur geringen Erfahrung des Lokpersonals mit diesen Modi zu liegen. Das ETCS L2 arbeitet sehr stabil und störungsfrei. Die Bewältigung von Störungen und die Arbeit mit den Störungsmodi wurden während einer 4-tätigen ETCS L2-Schulung trainiert. Doch auch nach der Schulung fühlten sich die LF im Umgang mit den Störungsmodi unsicher.

Das ETCS-L2 arbeitet tatsächlich sehr stabil. Die wenigsten Lokführer

Eulenlok in der Herdern

wurden bislang mit der Anwendung der Vorschriften im Störungsfall konfrontiert. Dies bedeutet, dass der Lokführer ein vor Jahren gelerntes theoretisches Wissen im Ereignisfall per sofort anwenden muss; und dies unter erhöhtem Druck.

Eine jährlich durchgeführte ETCS-Simulatorenschulung um die Beherrschung der verschiedenen ETCS-Prozesse sicherzustellen wäre sicher wünschenswert.

3.2.4 Empfehlungen

Es sind keine schwerwiegenden Usability-Probleme im Führerstand identifiziert worden.

Die Aussagen im Gutachten beziehen sich primär auf den Führerstand der Re 460 und haben keinerlei repräsentativen Charakter.

3.3 Ergonomie im Führerstand

3.3.2 Key Findings positiv

Der Führerstand wird unter ergonomischen Aspekten von den LF im Allgemeinen als positiv betrachtet.

- *Der Arbeitsraum bietet eine ausreichende Bewegungsfreiheit, auch der Beinfreiraum ist ausreichend groß.*
- *Die Luftfeuchtigkeit ist angenehm und der Arbeitsraum ist weitgehend frei von Zugluft.*
- *Die am Arbeitsplatz teilweise vorhandene Lärmbelastung wird von den LF nicht als Problem betrachtet.*

Die Aussagen decken sich nicht mit den Erkenntnissen des VSLF und der Personalkommission PeKo.

- Die Beinfreiheit wird relativiert durch die starre Sitzhaltung aufgrund des dauernden Drückens des Totmannpedals. Ein Ersatz des Totmannpedals durch ergonomischere Möglichkeiten der Überwachung wurde von uns eingegeben (Kontrolle der Augen-Iris/Finger-Berührungsflächen).
- Infolge fehlenden statischen Heizungen muss die Klimaanlage das ganze Jahr eingeschaltet sein und die dauernde Umwälzung der Luft reizt die Augen und fördert Erkältungen.
- Die Lärmbelastung hat mit den neuen Fahrzeugen merklich abgenommen. Leider wurde diese durch das unangenehm laute und monoton einschläfernde Brummen der Klimaanlage neutralisiert.

3.3.4 Empfehlungen

Der Führerstand ist weitgehend ergonomisch befriedigend gestaltet. Die Analyse zeigte einige Defizite, die dem LF die Ausführung seiner Aufgaben erschweren bzw. mehr Aufwand als notwendig kosten. Dies erhöht einerseits das Fehlerrisiko und lenkt andererseits von der Ausführung anderer wichtiger Operationen ab. Es wird empfohlen, die sicherheitsrelevanten Sichteinschränkungen durch Verschmutzung der Frontscheibe zu reduzieren.

Die Aussagen sind zu relativieren, da verschiedenste Führerstände im Einsatz sind. Die Anfragen im Gutachten beziehen sich mehrheitlich auf die Re 460. Von Seiten Personal wird – auch auf neuen Führerständen – bemängelt: Zugluft durch Klimaanlagen, Lärmbelastung durch nicht regelbare akustische Signale, keine Alternativen zum Totmannpedal der Sicherheitssteuerung und ausgeleierte Sitze.

3.5 Signalisation

3.5.2 Key Findings positiv

Sicherheitsrisiken, die aus ungünstiger Signalaufstellung resultieren, können durch sehr gute Streckenkenntnisse und das Einhalten der Gestes métier eingedämmt werden.

Der VSLF stützt diese Aussage des Gutachtens nur bedingt. Tatsächlich sind für das Lokpersonal sehr gute Streckenkenntnisse erforderlich. Das Einhalten der Gestes métiers hingegen kann Unregelmässigkeiten aufgrund ungünstiger Signalaufstellungen nicht vollumfänglich verhindern, da diese zu allgemein formuliert sind und nicht jede Spezialität abdecken können. Zudem können während der Fahrt keine Checklisten abgearbeitet werden. Als einzige griffige Massnahme gilt das generelle Verhindern von ungünstigen Signalaufstellungen. Hierzu sind die massgebenden Fahrdienstvorschriften vollumfänglich anzuwenden sowie die PEX und das betroffene Lokpersonal miteinzubeziehen.

3.5.3 Key Findings Entwicklungsfelder

Die Signale sind den LF zufolge zum Teil ungünstig positioniert, was deren Erkennung und Interpretation erschwert.

- *Signalaufstellung kurz hinter Brücken oder Tunnels,*
- *Gemischte Aufstellung der Signale (d.h. Signale für ein Gleis befinden sich teilweise auf der rechten und teilweise auf der linken Seite) erschwert die Zuordnung zum eigenen Fahrweg.*

Bemerkenswert ist, dass aus Sicht der LF die Zahl der suboptimalen Signalaufstellungen wächst.

Der VSLF hat die SBB bereits mehrfach auf diese Missstände aufmerksam gemacht. Durch die vermehrten Baustellen und Umbauten häufen sich auch die suboptimalen Signalaufstellungen. Leider werden viele gemeldete Missstände von der Infrastruktur durch das Argument von wirtschaftlichen Zwängen entschuldigt.

3.5.4 Empfehlungen

Die Signalisierung und Positionierung der Signale gehört zu den Faktoren, die das Signalfallrisiko und damit die Sicherheit direkt beeinflussen. Vor der Aufstellung neuer Signale sollten die geplanten Positionen gründlich, unter Berücksichtigung der Perspektive der LF, geprüft werden. Dabei sind zu beachten:

- *Sichtbarkeit (Vermeidung von Verdeckung)*
- *Eindeutigkeit der Zuordnung zum Fahrweg*

Die Empfehlung des Gutachtens deckt sich vollumfänglich mit der bereits mehrfach geäusserten Forderung des VSLF. Für die Prüfung möglicher Signalaufstellungen müssen die Prüfungsexperten in Verantwortung gezogen werden. Diese sind mit umfangreichen Kompetenzen auszustatten, unabhängig von infrastrukturellen Überlegungen.

3.6 ETCS L2 Einführung

3.6.3 Key Findings Entwicklungsfelder

Bei der vollen Zugüberwachung weiß der LF, dass seine Handlungen jederzeit überwacht und ggf. korrigiert werden. Die Verantwortung für die Sicherheit des Zuges wird auf das System übertragen, wodurch negative Auswirkungen auf das Verantwortungsempfinden der LF möglich sind. Mögliche Folgen auf Seiten der LF sind:

- *reduzierte Aufmerksamkeit und reduziertes Situationsbewusstsein,*
- *Nachlassen des Verantwortungsgefühls,*
- *Verminderung der Arbeitszufriedenheit.*

Monotonie entsteht wenn (a) hohe Aufmerksamkeit gefordert wird, und wenn (b) eine gedankliche Auseinandersetzung mit der Tätigkeit nicht mehr stattfindet.

Ein interessanter Ansatz. Ergänzend ist anzumerken: Das Spannungsfeld zwischen der systemgesteuerten Nullverantwortung im Regelfall und der komplexen Ereignisbewältigung im (seltenen) Störungsfall lädt geradezu ein, den gefährlichen Symptome der Monotonie zu erliegen: *«Spezifische Beanspruchungsfolge, die sich als Zustand herabgesetzter psychophysischer Aktiviertheit – als Art von «Dämmerzustand» – manifestiert (Aktivierung), subjektiver Zustand von Schläfrigkeit mit Herabsetzung der Leistungs- und Reaktionsfähigkeit und reduzierter Vigilanz.* (Quelle: Ulich, E. (1994). Arbeitspsychologie (3. Aufl.). Stuttgart: Schaeffer-Poeschel.)»

In den Befragungen gaben sie an, die angebotene 4-tätige Ausbildung zu ETCS L2 sei zu kurz um eine gute Beherrschung der unterschiedlichen Betriebsmodi zu erreichen.

Wie bereits erwähnt, sollen als Massnahme gegen die geschilderte Situation jährliche Weiterbildungs- und Refresherkurse für das betroffene Lokpersonal organisiert werden.

3.8 Zusammenfassende Interpretation

3.8.3 Key Findings Entwicklungsfelder

Kritische Arbeitssituationen in Bezug auf Signalfälle:

Die Einfahrt und Ausfahrt aus einer Station sind die Situationen, die den LF beanspruchen. Während dieser Augenblicke muss der LF mehr Informationen verarbeiten und sich an Prozeduren halten, die komplizierter sind als diejenigen während der Fahrt. Ablenkung kann bei der Ausfahrt dazu führen, dass die Gestes métier durch den LF nicht eingehalten werden, was das Signalfallrisiko erhöht. Ablenkend auf den LF können Ausnahmen, Störfälle, Hektik bei Fahrtvorbereitung (zu wenig Zeit), Anrufe/kurzfristige Absprachen u.ä. sein.

100% Kongruenz. Leider werden Vorschläge zur Verminderung dieses Sicherheitsrisikos regelmässig ignoriert. Forderungen des BAV, die als Massnahme des tragischen Bahnunglücks im Sommer 2013 erstellt und an die Schweizer Bahnen verschickt wurde, behandelt man lediglich als Empfehlung. Ineffiziente und teure Projekte wie ADL und PEKABA mit zweifelhaftem Nutzen für den Bahnbetrieb belasten zusätzlich sicherheitsrelevante Prozesse.

3.9 Synthese

3. Defizite, die zur Senkung der Leistungsfähigkeit beitragen und das Risiko von Fehlverhalten fördern: suboptimale Temperatur im Führerstand, begrenzte Möglichkeiten der Toilettennutzung, Zeitdruck bei Fahrtvorbereitung als Folge von Automatisierung, reduzierte Aufmerksamkeit, Verantwortungs- oder Kompetenzverlust.

Die Effizienz des Lokpersonals wird mit der Stoppuhr gemessen. Jegliche nicht ausgewiesene Zeit wird wenn möglich gestrichen. Insbesondere bei Dienstantritt wurde die Reserve der Vorbereitungszeit auf 0 Minuten gekürzt. Die Grundhaltung eines mit Berufsstolz operierenden Lokführers, den Zug auch im Störungsfall rechtzeitig zu führen, verändert sich durch diese Massnahmen zunehmend in Richtung der undifferenzierten Haltung der Planer, Verantwortlichkeiten abzuschieben. Oder der Zeitdruck veranlasst Unterlassungen bei der Fahrtvorbereitung. Beim effektiven Eintreten einer Störung vergrössert sich das Risiko dann um ein Vielfaches.

4 Schlussbemerkung, Fazit

Fühlen sich die Lokführer mehr fremdgesteuert, so wird dieser Umstand auch Auswirkungen auf die Bereitschaft haben Verantwortung zu übernehmen.

Die Verantwortung ist ein zentrales Thema. Einerseits wird dem Lokpersonal enormes Vertrauen entgegengebracht, Züge selbstständig und sicher zu führen; kleinste Unaufmerksamkeiten können enormen Schaden anrichten. Andererseits beschäftigen sich immer mehr Personen mit dem Controlling und proaktiven Coaching des Lokpersonals., und dies oft unter dem Aspekt der Hierarchiestufen. Dieses Spannungsfeld wir von vielen Lokführern als Affront empfunden.

Das gesamte externe Gutachten kann als pdf heruntergeladen werden:
www.vslf.com > Dienste

Gedanken zum Weiterbildungstag 1/2014

Ich möchte hier meine Eindrücke zum Weiterbildungstag (WB) 1/2014 aufzeichnen, vielleicht ging es anderen ja ähnlich. Mitte Januar hatte ich den «Weiterbildungstag 1/2014 mit DML» in Zürich Altstetten eingeteilt, dessen Thema gemäss Einladung «Sicherheitsrelevantes Handeln» war. *Dario Bai, Lokführer Depot Zürich*

Letzigrabenbrücke im Bau

Darunter versteht man scheinbar alles, von Streckenkenntnis und Infos rund um die Tunnelrettung bei der Durchmesserlinie Zürich (DML) über das Rangieren auf die Strecke bis zum Umgang mit Gewalt und Aggression durch die Kundschaft. Kleine Anmerkung: Wenn ich es mir recht überlege, führe ich als Lokführer eigentlich den ganzen Tag ausschliesslich sicherheitsrelevante Handlungen aus.

Aber nun wieder zurück zum eigentlichen Thema. Es fing damit an, dass ein pünktlicher Beginn leider nicht möglich war. Die eingeteilte Dienstfahrt kam planmässig um 8.09 Uhr in Altstetten an und um 8.15 Uhr sollte der Kurs bei Login starten. Leider reichte die eingeteilte Wegzeit von sechs Minuten auch dieses Mal nicht dafür aus, um vom Bahnhof zum Login-Gebäude zu gelangen und dort auch noch den richtigen Kursraum zu finden. Die letzten Teilnehmer tauchten schliesslich kurz nach 8.30 Uhr auf – deren Dienstfahrt hatte allerdings Verspätung.

Normalerweise spielt eine Verzögerung zu Beginn dieser Kurse keine grosse Rolle und der Rückstand lässt sich aufholen. Dieses Jahr war es für einmal aber nicht so. Der Teil am Morgen war meiner Meinung nach völlig überladen. Nach einer kurzen Einführung wechselte meine Gruppe an den Fahrsimulator, wo einmal mehr das Thema «Rangieren auf die Strecke» repetiert wurde. Ohne Auffrischen der Theorie ging es gleich los mit der Übung. Für einmal etwas neues, wurde doch bis anhin bei solchen Themen jeweils zuerst die Theorie wiederholt und dann am Simulator in die «Praxis» umgesetzt. Weil dieses Thema in schöner Regelmässigkeit an den Weiterbildungstagen auftaucht, war dies jedoch kein allzu grosses Problem für uns und bei der Besprechung gab es keine grossen Fragen. Fazit: Dieser Teil war nicht dringend notwendig. Eine anständige Checkliste im Lokführerhandbuch (Stichwort «Zielpunkte bei einer Rangierbewegung auf die Strecke») würde den gleichen Zweck wohl einfacher und kostengünstiger erledigen.

Danach ging es zurück ins Schulzimmer, wo während des «Selbstorganisierten Lernen» (Zitat Login) die Streckenkundigkeit auf der Durchmesserlinie Altstetten – Oerlikon erreicht wurde. Diese Methode mag zum Büffeln der Fahrdienstvorschriften während der Grundausbildung vielleicht passend sein. Aber um die Streckenkenntnis auf einer neuen Strecke zu erlangen, finde ich sie absolut ungeeignet! Insbesondere deshalb, weil bisher an den Weiterbildungstagen im «Frontalunterricht» unterrichtet wurde, ist dieser Wechsel vom einen Extrem ins andere – unabhängig vom Thema – mehr als unglücklich. Die zur Verfügung gestellten Unterlagen waren in meinen Augen bezüglich Informationsgehalt und Nutzen für uns Lokomotivpersonal eher bescheiden und die eingeplante Zeit, um diese Unterlagen zu sichten und verarbeiten, war viel zu kurz. Sagenhafte zehn Minuten waren vorgesehen, um die Führerstandsfahrten-Filmchen anzuschauen (Zitat: «mindestens die Abschnitte Bahnhof Löwenstrasse und Einschnitt Oerlikon in einer Fahrrichtung»), danach ist man streckenkundig. Zur Erinnerung: Gemäss Fahrdienstvorschriften muss eine Lokführerin / ein Lokführer eine Strecke mindestens viermal pro Richtung, davon wenn möglich einmal bei Dunkelheit, befahren damit sie/er streckenkundig ist und danach alleine Züge über diese Strecke führen darf. Nun soll plötzlich das einmalige Anschauen eines Filmchens einer Teilstrecke (!) in nur einer Fahrrichtung (!) genügen ... Vielleicht habe ich mit meinen sieben Dienstjahren doch noch zu wenig erlebt, um das zu verstehen.

Insgesamt waren 30 Minuten veranschlagt, um sich mit der DML vertraut zu machen. Allerdings beinhaltet die ausgehändigte Broschüre, das nennt man heutzutage «Reader», 27 Seiten, über die man sich in fünf Minuten einen Überblick verschaffen sollte, um danach in den verbleibenden 25 Minuten die weiteren Aufträge zu erledigen. Fast ein Ding der Unmöglichkeit. Die Qualität der Grafiken in der abgegebenen Broschüre ist zudem mehr als bescheiden. Bei nahezu allen Grafiken sind die Symbole und Texte unscharf und mindestens eine ist unbrauchbar, da der Text schlicht nicht lesbar ist (Seite 20, Reader Version 1.0). Auf Seite 19 wurde zudem ein Signal falsch beschriftet. Und diese Aufzählung hat nicht den Anspruch, komplett zu sein.

Ein Chef Lokpersonal (CLP) war als Teilnehmer auch noch mit von der Partie. Er hat auf die grossen Neigungen (effektiv bis zu 41‰) hingewiesen, nachdem in einer Übung von einer «Effektiven Neigung» von 23‰ die Rede war. Dummer Zufall, dass die «Massgebende Neigung» auf der DML zumindest gemäss Schulungsunterlagen ebenfalls 23‰ beträgt? Verwirrend dieser kleine, aber feine Unterschied zwischen massgebender und effektiver Neigung. Aber es spielt eben schon eine Rolle, ob mein Zug – nehmen wir doch das Beispiel aus besagter Übung –, bestehend aus Re 460 + IC 2000 (10 Wagen) + EW IV-Modul (2 Wagen) mit 788 t Zuggewicht, in einer Steigung mit 23‰ oder 41‰ zum Stillstand kommt. Je nachdem sind nämlich 37 t oder eben 71 t Stillhaltebremsgewicht nötig, um den Zug während der ersten beiden Stunden zu sichern. Wenn es länger dauern sollte, bis man die Störung beheben oder den Zug abschleppen kann, wären es sogar 92 t respektive 176 t. Gerade in diesem wichtigen Punkt hätte ich mehr erwartet! Zum Beispiel ein Längenprofil der Strecke mit den eingezeichneten Standorten der verschiedenen Signale, damit wir klar hätten sehen können, welche Signale im Gefälle sind und wie steil es an jenen Stellen konkret ist. Diese Informationen sind schliesslich nicht unerheblich, sollte man einmal auf ein solches Signal hin bremsen müssen. Bei normalen Instruktionsfahrten (IF) schaut man sich nebst anderem schliesslich auch genau dies an. Im Video sieht man leider nicht sehr gut, ob die Trasse steigt oder fällt.

Auch den Sicherungsanlagen-Plan (SA-Plan) hätte man uns zeigen dürfen. So hätte man gesehen, welche Signale in Kurven liegen und deshalb eventuell spät gesehen werden können. Die Auskunft des CLP lautete: Der SA-Plan steht erst ungefähr im April 2014 zur Verfügung ... Ausserdem sollte es doch möglich sein, aktuelle Fotos zur Verfügung zu stellen und nicht solche aus der Bauzeit, auf denen man den halbfertigen Bahnhof bestaunen kann. Man hätte diese Fotos auch aus der Perspektive des Lokführers aufnehmen dürfen und nicht vom einen Perron halbschräg zum anderen hinüber, so dass weit und breit keine Signale sichtbar sind. Das Foto, auf dem man in erster Linie die neue Rolltreppe sieht, ist auch sehr aussagekräftig ... Ja, man müsste nicht einmal spezielle Fotos machen! Ein Standbild aus dem vorhandenen Film würde es schliesslich auch tun und man sähe erst noch die Signale (sofern man es denn schafft, den Film zur rechten Zeit zu stoppen ...).

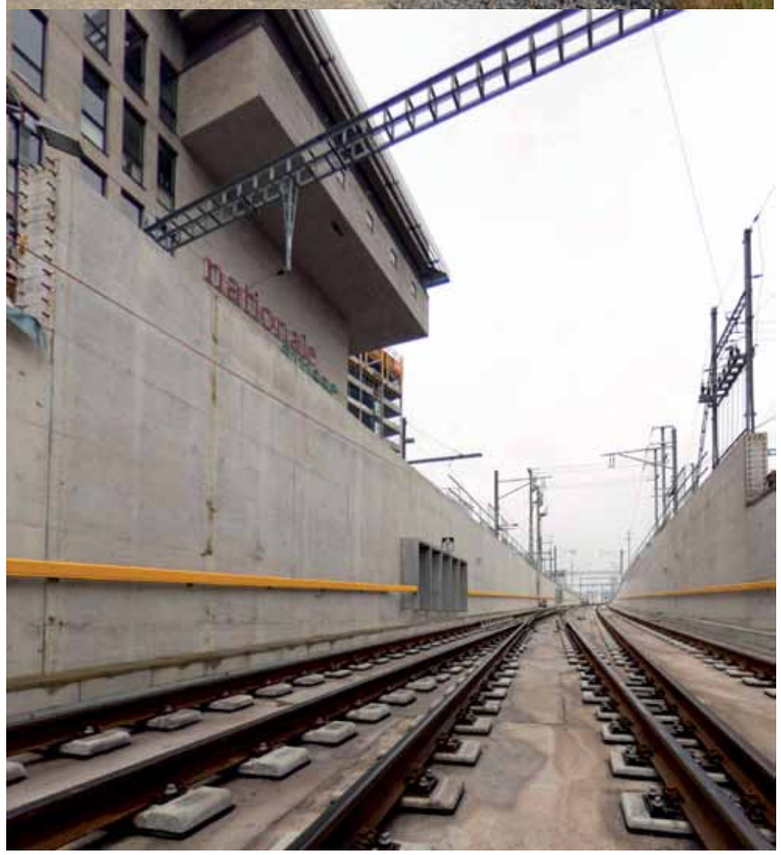
Es würde mich interessieren, ob die Peko LP oder sonst eine Instanz von Lokpersonal-Vertretern – allenfalls sogar das Bundesamt für Verkehr, BAV, (schliesslich geht es um einen Prozess, der in den FDV geregelt ist) – die Schulungsunterlagen und das Kursprogramm im Voraus gesehen hatten und allenfalls Änderungsvorschläge einbringen konnten. So wie sich die Unterlagen und das Kursprogramm jedoch präsentieren, denke ich nicht, dass dies der Fall war. Oder war dieser Kurs doch noch nicht alles in Sachen Streckenkundigkeit auf der DML? Ich fühle mich jedenfalls noch nicht streckenkundig, zumindest nicht so, wie wenn ich ganz konventionell viermal hin- und hergefahren wäre. Dass dies im Fall der DML nicht ganz einfach zu bewerkstelligen ist, sehe ich ein, unmöglich erscheint es mir jedoch nicht. Dazu müsste man aber seitens SBB auch wollen. Meinetwegen hätte es in diesem Fall auch ein Mix zwischen Film und Fahren respektive Besichtigen vor Ort sein können. Ich frage mich grundsätzlich, was das BAV eigentlich vorschreibt, um die Streckenkundigkeit zu erlangen, wenn man nicht viermal hin und her fahren kann? Gibt es eine solche Vorschrift überhaupt?

Oben: Erkennen Sie, wo das Gleis auf die Kohlendreieckbrücke führt?! Für genau diesen Zweck der Instruktion wurde die Aufnahme gemacht. Eigentlich. Unten: Neue Rolltreppen

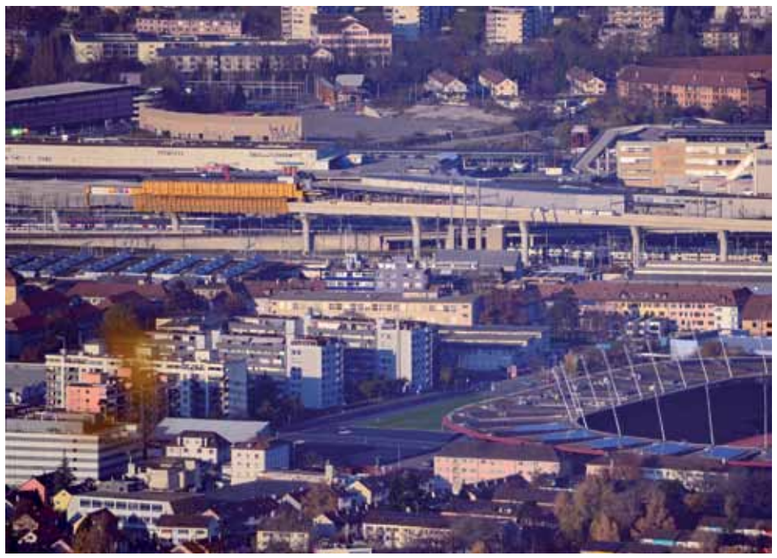
Noch viel besser als alle Filme und Fotos wäre natürlich eine Besichtigung des Bahnhofs Löwenstrasse gewesen – sagen wir zumindest von Weiche zu Weiche. So hätte man einen Eindruck von den Gegebenheiten vor Ort erhalten: Signalstandorte, allfällige schlecht sichtbare Signale beziehungsweise Verwechslungsgefahr von Signalen wegen Kurven, Rangiergrenzen, Halteorte, Notausgänge (!), Neigungsverhältnisse usw. Das sollte sich doch in einer guten Stunde erledigen und auch mit den noch anfallenden Bauarbeiten vereinbaren lassen. Führungen für Besucher werden ja auch während der Bauarbeiten durchgeführt. Vielleicht gelingt es ja noch, eine solche Begehung in die Touren einzubauen, analog der KIS (Kundeninformationssystem)-Schulung, die seinerzeit ebenfalls in die Touren integriert wurde. Schliesslich wären am Morgen, zumindest im Depot Zürich, genügend (zu) kurze Tourenteile vorhanden, welche geeignet wären, um sie mit einer Besichtigung zu ergänzen. Eine Bahnhofbesichtigung wäre doch genau das Richtige, um nach einer Fahrleistung von etwa vier Stunden den Arbeitstag abzurunden und damit eventuell sogar noch die minimale Arbeitszeit von sechs Stunden zu erreichen.

Zum Verhalten bei Notfällen auf der DML kann man in den Unterlagen lesen, dass wenn immer möglich bis zum Tunnelportal gefahren werden soll – auf Seite Oerlikon noch besser bis in den Bahnhof. In unserer Gruppe kamen danach Fragen auf, wo denn das Portal Seite Zürich sei. Höhe Zentralstellwerk oder doch im Bahnhof Löwenstrasse?! Der Kursleiter konnte in diesem Punkt schliesslich für Klarheit sorgen. Die Kommunikation liesse sich viel-

leicht verbessern, wenn man klar sagte, dass nach Möglichkeit bis in die Bahnhöfe Oerlikon oder Löwenstrasse gefahren werden soll. Analog zum Verhalten auf den beiden Brücken, wo man nach Altstetten oder Löwenstrasse fahren soll.
In welchem Abstand sind die Taster, um die Tunnelnotbeleuchtung einzuschalten, angebracht? Noch so eine Frage, auf die wir keine Antwort erhielten. Das muss ich ja nicht auf den Meter genau wissen, aber ob zwei oder 20 Taster vorhanden und wo sie ungefähr angebracht sind, wäre im – hoffentlich nie eintreffenden – Notfall schon gut zu wissen. Man hätte auch erläutern dürfen, was man mit deren Betätigung damit alles auslöst. Wenn man diese Taster zum Beispiel im Zürichbergtunnel (Stadelhofen–Stettbach) ohne Verständigung des Fahrdienstleiters drückt, wird nämlich Grossalarm bei den Feuerwehren von Stadt und Flughafen Zürich ausgelöst. So wurde es uns wenigstens in der Ausbildung vor sieben Jahren erklärt.
Die verschiedenen Handlungssimulationen führten schliesslich zu weiteren Diskussionen im Stil von: «Was ist am besten zu tun, wenn…?» Die meisten wurden ohne befriedigende Klärung respektive Lösungsvorschlag («Es gibt nicht für jede Situation DIE richtige Lösung.») um 12.30 Uhr beendet und es wurde zum neuerdings wieder bezahlten Mittagessen verschoben. Endlich wieder eine unkomplizierte Lösung. Vielen Dank dafür!
Zum Nachmittag habe ich nicht viel anzumerken, man kann die vermittelten Inhalte gut oder schlecht finden beziehungsweise ihnen eher positiv oder eben negativ begegnen. Dass man einmal die Sicht von Securitrans/Transportpolizei/SBB Sicherheit sah, fand ich nicht schlecht. Und der Securitrans-Referent konnte sich auch einmal direkt mit Lokführern unterhalten und nicht nur mit unseren Vorgesetzten in den verschiedenen Fachgruppen. Da dürfte er wohl auch Neues und vor allem Ungeschöntes aus unserem Alltag erfahren haben. Das Ganze ging aus meiner Sicht gut und klar über die Bühne.
Kurz und knapp zusammengefasst: Mir war der Morgen zu voll gepackt und schlecht organisiert. Bei einem so wichtigen Thema wie der Streckenkundigkeit, die ich zum ersten Mal per Video erlangen soll (Zimmerbergtunnel und NBS waren schon in Betrieb, als ich Lokführer wurde), hätte ich einen Kursleiter erwartet, der durch die Filme führt und selbst schon vor Ort war, also streckenkundig ist. Oder ich hätte mir zumindest kommentierte Videos, die auf spezielle Dinge wie beispielsweise Neigungen, schlecht sichtbare Signale und Rangiergrenzen aufmerksam machen, gewünscht. Zudem wurde von Seiten Login kein Feedback zum Kurs eingeholt. Unsere Zufriedenheit mit den Kursteilen DML und Rangieren auf die Strecke konnten wir zwar auf der «Zielscheibe» einzeichnen, aber besprochen, weshalb und warum wir so und nicht anders geurteilt haben, wurde dann doch nicht.



Ausserdem hat mir das Thema NBA / 18pol (Notbremsanforderung/Türsteuerung im 18-poligen UIC-Betrieb) gefehlt. Dieses Thema gehört an einen Weiterbildungstag! Am meisten würde es nützen, wenn solche Themen einigermassen zeitnah vor der Einführung solcher neuer Prozesse behandelt würden, und zwar bei allen beteiligten Personalkategorien, beispielsweise am Weiterbildungstag 2, wenn ein Prozess auf den Fahrplanwechsel eingeführt werden soll. Ich hoffe sehr, dass dieses Thema behandelt wird, bevor wir an einem der nächsten Kurse wieder Durchsagen üben sollen (diesbezügliche Gerüchte machen bereits die Runde). Man braucht kein Hellseher zu sein, um vorauszusagen, wie eine solche Übung beim Personal ankommen würde, sollte sie denn tatsächlich wahr werden. «Wie soll ich eine Durchsage machen, wenn ich selbst keine Informationen erhalte?!» wäre wohl noch der netteste Kommentar.
Einerseits ist man nicht in der Lage, für den Vormittag einen zweiten Ausbildner zu stellen, damit beide Gruppen optimal unterrichtet werden können, und am Nachmittag sitzt der Login-Referent dann unbeteiligt auf dem Zug und hört den Ausführungen des Securitrans-Referenten mit halbem Ohr zu (verständlich, er hört sie ja kaum zum ersten Mal) und nebenbei erledigt er andere Dinge. Da wäre es in meinen Augen besser am Morgen zwei Login-Ausbildner zu stellen (oder auf den Fahrsimulator-Teil zu verzichten) und am Nachmittag dafür nur noch den Securitrans-Referenten einzusetzen. Den Weg von der Kantine in die Abstellfeldanlage Herdern und wieder zurück fänden wir Lokführerinnen und Lokführer sicher auch ohne Login-Begleitung.
Zur leidigen Diskussion wegen der Sicherheitsschuhe am Weiterbildungstag – und überhaupt ganz generell – nur kurz: Wir sind erfahrene Lokführerinnen und Lokführer und trotz aller gegenteiligen Befürchtungen unserer Vorgesetzten selbstständige, zuverlässige, erwachsene und durchaus zurechnungsfähige Menschen, bei denen die Sicherheit immer an erster Stelle steht. Wir führen millionenteure Züge und mit jedem dieser Züge Hunderte von Fahrgästen durch die Schweiz – jeden Tag, fast rund um die Uhr. Das traut man uns (durchaus zu Recht) zu: und manchmal hat man sogar ein klein wenig das Gefühl, dass unser Einsatz geschätzt wird. Da sollte uns doch auch zugetraut werden können, dass jede und jeder für sich selbst einschätzen kann, welche Schuhe für die Ausübung seiner Arbeit geeignet sind.
Zum Schluss noch eine Bitte, liebe Kolleginnen und Kollegen: Solltet Ihr z. B. den WB 1 ähnlich erlebt haben oder sonst einmal mit etwas nicht ganz einverstanden sein: Lasst es Eure Vorgesetzten wissen! Auch wenn es Euch unnütz erscheint und Ihr diese fünf Minuten für eine Meldung nicht investieren wollt, wir ticken nämlich alle ziemlich gleich bei diesen sensiblen Punkten. Das ist zumindest mein Eindruck, den ich aus den Pausengesprächen mit Euch gewonnen habe. Nur so können wir verhindern, dass es von Seiten der SBB immer heisst: «Wir wissen von nichts und Du bist der Erste, der sich bei uns beschwert.» Eine ESI-Meldung (bzw. im besten Fall dann mehrere) kann manchmal mehr bewirken, als man glaubt.



Weitsicht

Die weitsichtige Personalplanung von ZF-P.

Hubert Giger, Präsident VSLF

Wieder einmal ist es so weit, dass es an Lokpersonal mangelt. Offenbar drückt das Problem so sehr, dass in die Zauberkiste gegriffen werden musste und deshalb der Weiterbildungstag 2/2014 für die ca. 2300 Lokführerinnen und Lokführer von SBB Personenverkehr kurzerhand gestrichen wurde.
Dass es aber gleichzeitig möglich ist, 34 Lokführerinnen und Lokführer sowie 16 Leitungsmitglieder für ein zweitägiges «Forum Zugführung» in Winterthur freizustellen, zeigt, wie unqualifiziert die Entscheidungsträger der Eisenbahnunternehmungen ihre Prioritäten festlegen. Wie mögen sich wohl die Kolleginnen und Kollegen der Ressourcen-Planung fühlen, wenn sie einerseits verzweifelt SMS versenden und das Lokpersonal während seiner Freizeit mit Anfragen um Rasttagseinbussen stören müssen, damit der laufende Betrieb aufrechterhalten werden kann, während andererseits die Leitung von Zugführung eine zweitägige Nabelschau durchführt, deren Sinn und Zweck sie bis heute nicht erklären kann? Dass der erneute Lokpersonalmangel auch mit der immer schwieriger werdenden Rekrutierung von geeigneten Lokführer-Anwärtern zusammenhängt, darf vermutet werden.
Interessant ist die Art und Weise, wie der Ausfall des Weiterbildungstags im internen Informationsportal «Zuführung aktuell bekanntgegeben wird, denn er wird mit keinem Wort erwähnt.

Fokussierung bei der Division Personenpersonenverkehr – Auswirkungen bei ZF. *Donnerstag, 1. Mai 2014*

Der nächste Weiterbildungstag (WB 1 2015) startet im Dezember 2014. Zugführung leistet damit einen finanziellen Beitrag zum Ergebnis des Personenverkehrs. Auch innerhalb Zugführung wird damit Druck abgebaut, was die Personalengpässe betrifft. Und es ermöglicht der neuen Bildung SBB sich in ihrer Organisation zu stabilisieren.
Bis Ende 2014 sind allerdings umfangreiche individuelle Weiterbildungen (vermehrte Fahrzeugausbildungen, zusätzliche Rekrutierung von Lokpersonal etc.) geplant. (...)
Die ursprünglich geplanten Themen «Vertiefung Betrieb 13-/18-polig, NBA/NBÜ und die Qualitätswerkstatt Kundeninformation» werden für den WB 1 2015 priorisiert und, wenn noch aktuell, ins Programm aufgenommen.

Relevanz I

Brief eines Lokführers an den CLP nach dem Instruktionstag.

Instruktionstag 1/2014: TIS und Securitrans waren wirklich gut. Die IF DML spottete jeder Beschreibung! Die Videos waren gar noch nicht vorhanden. Ansonsten wurden zur DML Unmengen von Papier abgegeben für folgende 3 Punkte:

- Reduzierte Traktion/Info FDL (als ob man das bisher nicht gemacht hätte)
- Grüne Welle verlangen bei schlechter Adhäsion/ Info FDL (Wenn ich den Zug im Keller übernehme, weiss ich nicht, ob draussen gerade ein extrem plötzlicher Wetterumschwung im Gange ist. Falls das Wetter schon eine halbe Stunde entsprechend ist, so hat der Fdl dies sicher auch im Flughafen schon festgestellt, da nämlich die vorherigen Züge nicht über die Buckelpiste kamen…)
- Stillhaltebremsgewicht bei 40‰ (wir fahren seit 20 Jahren mit bis zu 40‰ Zürich-Stadelhofen. Wozu das Theater bei der DML? Werden analoge Übungen für die Strecke Zue-ZSth, Überwerfungen Hürlistein, Killwangen oder Nidelbad geplant?)

Habe heute die Videos auf Avendoo gefunden. Sie sind leider völlig unbrauchbar:

- Ruckartig, trotz schneller Internetverbindung
- Geschwindigkeit ist zwar frisiert, entspricht aber trotzdem nicht der Realität
- Auflösung so mies, dass kein Signal erkannt wird. HS werden zwar zusätzlich eingeblendet, aber was ist mit der Kilometrierung, den Neigungsanzeigern und was da sonst noch alles in den Pixelhaufen verschwamm?
- Signalbilder entsprechen nicht der Realität. Ich will wissen, was die Signale zeigen bei freier Fahrt und bei Standartsituationen: zB: Halt vor ZOer und in Zue, ablenkende Weichen in Zue bei Ein- und Ausfahrt.
- Die Fahrt ZOer-Zue fand auf dem falschen Gleis statt. Vermutlich findet die «Normal-rechts Fahrt» nur zwischen Ende Letzigrabenbrücke und Überwerfung Killwangen statt.

Ich hoffe sehr, dass vor der Inbetriebnahme brauchbare Videos nach obigen Kriterien aufgeschaltet werden.
Diese werde ich mir dann im Juni (und nicht ein halbes Jahr vorher!) anschauen.
Ansonsten bezeichne ich mich nicht als streckenkundig und bestehe auf konventionelle IF, sobald die DML offen ist. Im Interesse der Sicherheit.

Relevanz II

Weiterbildungstag und Sicherheit. *Ueli Amrein, Sektionspräsident Luzern-Gotthard*

Es wäre langsam an der Zeit, dass unser Arbeitgeber versteht, um was es geht… so kann es nicht weitergehen, die Weiterbildungstage müssen den Bedürfnissen des Lokpersonals angepasst werden. Nachstehend aufgelistet sind einige Beispiele für Themen, welche an einem Weiterbildungstag tatsächlich von Interesse für die Ausübung unseres Berufes wären:
- 18-poliger-UIC-Betrieb/NBÜ/NBA
- Siemens-ETCS-Bediengerät
- Waschanlage Zürich
- NDW-Zwischenwagen der S-Bahn Zürich

Immer mehr Neuerungen werden im «Virtuellen Anschlag-Raum» (VAR) bequem als PDF-Dateien publiziert und per sofort eingeführt. Vielfach sind diese Neuerungen jedoch noch unausgereift und nicht betriebsbereit (z.B. der 18-polige UIC-Betrieb!). Wenn dann noch offiziell von der Leiterin der Ausbildung von Zugführung Personenverkehr publiziert wird, «Die ursprünglich geplanten Themen ‹Vertiefung Betrieb 13-/18-polig, NBA/NBÜ und die Qualitätswerkstatt Kundeninformation› werden für den WB 1 2015 priorisiert und, wenn noch aktuell, ins Programm aufgenommen», fehlen einem schlicht und einfach die Worte. Warum soll überhaupt noch ausgebildet werden, wenn nach einem Jahr die Schulung voraussichtlich nicht mehr aktuell ist? Und neuerdings muss das Lokpersonal in Zürich die neue Waschanlage «richtig» bedienen können, ohne dass irgendeine Instruktion erfolgt. Die im VAR publizierte Gebrauchsanweisung hat zu genügen.
Alle die erwähnten Neuerungen gehören zu unserem Aufgabenkreis und sollten auch dementsprechend Instruiert werden. Nur so kann sichergestellt werden, dass sich alle Mitarbeiter auf dem gleichen Level befinden und wir unsere Arbeit in einer Qualität erbringen können, wie wir sie auch von uns selber erwarten (die ISO-Zertifizierung lässt grüssen). Es nützt den SBB wenig, wenn viel Geld für externe Studien betreffend Sicherheit und Personalzufriedenheit ausgegeben wird, das Ganze in den Medien gross aufgemacht wird, aber schlussendlich auf die Inhalte und Empfehlungen in keiner Weise eingegangen wird. Es gibt sehr viele Kollegen welche «noch» dafür motiviert sind, sich für eine sichere Eisenbahn einzusetzen. Doch leider scheint es so, dass man uns lieber noch mehr Kontrollen (Warn-App) und Prüfungen (Sprachen) aufzwingen will, was letztlich nur mehr Druck erzeugt. Warum gehen immer mehr Lokomotivführer vorzeitig in Pension und nehmen dafür eine kleinere Rente in Kauf? Sicher nicht deshalb, weil Ihnen der Beruf «Lokomotivführer» nicht mehr gefällt!

Relevanz III

Die Fokussierung auf das Wesentliche. *Technikgruppe VSLF*

Apropos Sicherheitsschuh- und Helmtragkontrolleur: Das nachstehende Schreiben beweist, dass diese Funktion äusserst gewissenhaft wahrgenommen wird.

Betreff: Ausbildungstag!!!

Hallo zusammen

Bitte tragt beim WB1 in Ziegelbrücke die Sicherheitsschuhe. Ihr geht am Nachmittag ins Gleisfeld und ohne Sicherheitsschuhe werdet ihr (mit allen Konsequenzen) nach Hause geschickt.

Gruss und viel Erfolg
[CLP]

Schweizerische Bundesbahnen SBB
Personenverkehr Operating Zugführung Ost
Chef Lokpersonal

Offener Brief

Reaktion auf den Artikel «Stelleninserat CLP» im letzten LocoFolio. *Mani Haller, Leiter ZF*

Von: Haller Manfred SBB
Betreff: Offener Brief an den VSLF
Datum: 12. Dezember 2013
An: Hubert Giger, Daniel Hurter
Kopie: Brandt Thomas, Jordi Markus, Matyassy Doris, Pilloud Jeannine, Meyer Andreas

An den Redaktor Daniel Hurter

Der Artikel im neuen Locofolio mit dem «Stelleninserat CLP» hat einen absoluten Tiefpunkt erreicht. Den VSLF nehme ich als professionellen Sozialpartner wahr, der die Interessen seiner Mitglieder ernsthaft wahrnimmt. Was aber in diesem Inserat beschrieben wird, ist nur primitiv!
Sehr schade, dass damit alles, was die aktuellen CLP für ihre Lokführerinnen und Lokführer unternehmen, mit Füssen getreten wird!

Freundliche Grüsse
Mani Haller
Leiter Zugführung
Personenverkehr SBB

Die verflixte Suche nach den richtigen Wörtern

Wer kennt das Problem nicht, man will etwas erklären, aber trotz krampfhaftem Nachdenkens wollen die richtigen Wörter einfach nicht einfallen.
Daniel Hurter, Redaktor LocoFolio

René Margritte 1898-1967

Gezwungenermassen unterschreibt man daraufhin den Sachbestand mit anderen, vielleicht etwas weniger treffenden Wörtern. So ist es wohl auch den Verfassern der Mitteilung «Fokussierung bei der Division Personenverkehr – Auswirkungen bei ZF» ergangen.
Schon beim Titel musste improvisiert werden: Die Aussage *«Wir brauchen unsere beschränkten Finanzmittel für die Verwaltungstätigkeit, Weiterbildungstage des Lokpersonals sind uns deshalb zu teuer»* wollte ihnen einfach nicht aus der Feder fliessen. Auch die Wörter *«Wir lassen den Weiterbildungstag 2 2014 ausfallen»* waren wohl nicht gerade abrufbar und so steht in der Mitteilung lapidar: *«Der nächste Weiterbildungstag (WB 1 2015) startet im Dezember 2014.»* Bei der Begründung dieses Schritts mussten die Verfasser wiederum zu einer Hilfskonstruktion greifen: *«Zugführung leistet damit einen finanziellen Beitrag zum Ergebnis des Personenverkehrs.»* Wie viel einfacher wäre es doch gewesen, wenn man hätte schreiben können: *«Wir haben im Wylerpark zu viel Geld ausgegeben und jetzt muss das Lokpersonal dafür bluten.»*
Selbstverständlich soll die Mitteilung auch eine positive Note ausstrahlen: *«Auch innerhalb Zugführung wird damit Druck abgebaut, was die Personalengpässe betrifft.»* Noch viel positiver wäre die Wirkung allerdings gewesen, wenn die Verfasser geschrieben hätten: *«Obwohl wir es aus den verschiedensten Gründen einfach nicht schaffen, genügend Lokpersonal zu rekrutieren, müssen wir euch nun mit nicht mehr gar so vielen Anfragen für Rasttagseinbussen belästigen.»* Gerne nehmen wir die Mitteilung zur Kenntnis: *«Und es ermöglicht der neuen Bildung SBB, sich in ihrer Organisation zu stabilisieren.»* Besser verstanden hätten wir es jedoch, wenn wir hätten lesen können: *«Bei der Übernahme der Lokführeraus- und weiterbildung von Login haben wir ein so grosses Chaos angerichtet, dass es uns nun einfach nicht möglich ist, einen sinnvollen Weiterbildungstag 2 2014 zu organisieren.»*
Der Leserschaft wäre es auch leichter gefallen, wenn statt der mühevoll zusammengedichteten Umschreibung *«Die ursprünglich geplanten Themen Vertiefung Betrieb 13-/18-polig, NBA/NBÜ und die Qualitätswerkstatt Kundeninformation werden für den WB 1 2015 priorisiert und, wenn noch aktuell, ins Programm aufgenommen»* schlicht und einfach zu lesen gewesen wäre: *«Wenn ihr begriffsstutzigen Lokführerinnen und Lokführer die läppische Sache mit dem 18-poligen Betrieb und der NBA mit den dazugehörigen sieben Dokumenten bis Ende Jahr immer noch nicht kapiert hat, machen wir halt in Gottes Namen einen Kurs darüber.»*
Aber immerhin haben wir nun bewiesen, dass wir den eigentlichen Sinn der Mitteilung erfasst haben. Sollten wieder einmal Ausdrucksschwächen beim Verfassen von Mitteilungen auftreten, würde die LocoFolio-Redaktion gerne ihre Mithilfe anbieten.

Meine erste adaptiv gelenkte Fahrt

Am Karfreitag führte ich einen InterCity von Zürich nach Bern. Grundsätzlich ist dies zwar weder aussergewöhnlich noch erwähnenswert, aber für mich erfolgte die Fahrt zum ersten Mal adaptiv gelenkt. Und so nahm ich sie erwartungsvoll in Angriff. *Daniel Hurter, Redaktor LocoFolio*

Bis kurz nach Aarau verlief alles im gewohnten Rahmen, doch dann machte plötzlich das LEA mit einem Piepston auf sich aufmerksam. «Vopt 80 km/h bis Rothrist» war da zu lesen. Als pflichtbewusster und bekanntermassen unkritischer Lokführer war es für mich Pflicht und Ehre zugleich, dieser Empfehlung unverzüglich Folge zu leisten. Ebenso gerne setzte ich die darauf folgende Empfehlung «Vopt 85 km/h bis Rothrist», die während der Durchfahrt durch Däniken erschien, um. Erste Selbstzweifel traten auf, als mir die ADL nach der Vorbeifahrt am Einfahrsignal von Olten *«Vopt 65 km/h bis Rothrist»* empfahl, obwohl das nachfolgende Vorsignal Fahrbegriff 3* (Ankündigung 60 km/h) signalisierte. Vollends zerstört war dann der Seelenfrieden, als während der Durchfahrt durch die Bahnhofhalle von Olten das durch die ADL getriebene LEA mich für eine *«Vopt 120 km/h bis Rothrist»* motivieren wollte. Angesichts der Ausfahrgeschwindigkeit von 90 km/h und der nachfolgenden mit 115 km/h zu befahrenden Kurve stand beziehungsweise sass ich diesen Ratschlägen sehr hilflos gegenüber. Unter diesen Umständen ist die Erleichterung wohl nachvollziehbar, welche ich empfunden habe, als ich während der Durchfahrt durch den Borntunnel zwischen Olten und Rothrist die befreiende Mitteilung *«Vopt 130 km/h bis Mattstetten»* entgegennehmen durfte. Endlich konnte ich das tun, was die Leitung von Zugführung Personenverkehr jederzeit vom Lokpersonal erwartet, nämlich Anweisungen ohne zu hinterfragen unverzüglich umzusetzen. Schon beinahe euphorisch nahm ich während der Durchfahrt durch den Murgenthaltunnel die Empfehlung *«Vopt 180 km/h bis Mattstetten»* entgegen. Mittlerweile wurde das fröhliche Piepsen des LEA, welches mir diese Frohbotschaften überbrachte, durch das zufriedene Tröten des ETCS-DMI begleitet, mit dem das Erscheinen von hilfreichen Texten wie *«Halt vermeiden»* akustisch untermalt wird. Trotz der mich umgebenden Dunkelheit im Tunnel ging mir langsam ein Licht auf. Wohl wird die Vielfalt unserer Arbeit wegen unterlassenen Fahrzeuginstruktionen – wenn es das Lokpersonal betrifft, befleissigt sich die Leitung von Zugführung bekannterweise einer geradezu vorbildlichen Sparsamkeit – sowie gewissen freiburgischen Vorgängen bei der Ressourcenplanung immer kleiner, dieser Verlust an Abwechslung wird jedoch mehr als wettgemacht durch die Kurzweil, welche uns all die Spielereien wie ADL, PEKABA, WarnApp usw. bescheren. Und so setzte ich die Fahrt mit Pauken und Trompeten beziehungsweise Piepsen und Tröten fort. Ein schwerer Schlag war dann das Erscheinen der Meldung *«ADL END»* während der Durchfahrt durch den Önzbergtunnel. Die sieben ADL-Meldungen in gut 15 Minuten hatten viel Abwechslung und Würze in die Fahrt gebracht. Insgeheim begann ich zu bedauern, dass sich das Projekt «PEKABA» nicht auf den Bahnhof Bern erstreckt, denn gerne hätte ich die verbleibende Zeit dazu genutzt, den für meinen Zug für den betreffenden Tag individuellen, momentan gerade aktuell gültigen Halteort zu bestimmen. Wie schreibt es doch der mit reichlicher eigener Erfahrung im Führen von Zügen gesegnete Leiter Zugführung in seiner «Info vom Chef» vom 13. November 2013: *«Loks werden nicht mehr im eigentlichen Sinn gefahren, sondern es wird vor allem die fehlerfreie Funktionsweise eines Systems überwacht.»* So überwachte ich meinen Zug bis Bern und stieg nach dessen Ankunft schlicht und einfach am gewohnten Halteort aus. Leider befindet sich dieser weit vom nächsten Hauptsignal entfernt. Schade, denn wie gerne hätte ich mich von der «WarnApp» daran erinnern lassen, dass ich kein Halt zeigendes Signal überfahren darf.

Leider sind erst wenige Kolleginnen und Kollegen von SBB Personenverkehr in den Genuss einer adaptiv gelenkten Fahrt gekommen. Die Mitteilung vom 28. Januar 2014 erklärt, weshalb:

«ADL: Feldtest wird ab sofort ausgesetzt.
Aufgrund von unstabilen Verbindungen zwischen dem Rail Control System (RCS) und dem iPad hat das Projektteam ADL mit den zuständigen Stellen vom Personenverkehr beschlossen, den ADL-Feldtest für die LEA-3-Endgeräte kurzfristig auszusetzen.
Konkret bedeutet dies für das Lokpersonal Personenverkehr, dass keine ADL-Anmeldung mehr möglich ist. Während der Aussetzzeit werden keine ADL-Lenkungen durchgeführt.
Das Drücken des ADL-Knopfs auf dem LEA 3 während der Aussetzzeit kann zu Abstürzen der LEA-App führen. Darum bitten wir Sie, den Knopf bis auf weiteres nicht zu benutzen.»

PS: Die Fahrt mit den sieben ADL-Empfehlungen innert etwa 15 Minuten hat tatsächlich so stattgefunden und ich verfasste eine entsprechende ESI-Meldung, auf die ich folgende Antwort erhalten habe:

«Wie versprochen möchte ich euch noch das Feedback zu dem besprochenen ADL-Fall weiterleiten.
Aus Sicht Lokführer war diese Optimierung nicht optimal, jedoch aus Sicht Disponent war die Optimierung in Ordnung. Wegen vorausfahrenden und nachfolgenden Zügen waren diese Arten von Optimierungen nötig, um die Zugfolgezeiten nicht zu verletzen.

Vopt 80 km/ -> Rothrist
826 war etwas vorzeitig und daher gab es die Geschwindigkeitsanpassung.

Vopt 85 km/ -> Rothrist
Korrektur (ob diese nötig war, das möchte ich mal offen lassen).

Vopt 65 km/ -> Rothrist
Korrektur, damit 826 nicht zum Stehen kommt. Da ADL keine Fahrbegriffe kennt, kann es vorkommen, dass die ADL-Geschwindigkeit höher ist.

Vopt 120 km/ -> Rothrist
ADL-Optimierung wegen vorausfahrendem Zug 277, welcher nach Olten langsamer als geplant (Fahrplan) unterwegs war. Zur Geschwindigkeit: Da ADL keine Bahnhofgeschwindigkeiten und Kurvengeschwindigkeiten kennt, kann es vorkommen, dass die AD-Geschwindigkeit höher ist.

Vopt 130 km/ -> Mattstetten
Korrektur, da der nachfolgende Zug in Rothrist nicht verspätet werden darf.

Vopt 180 km/ -> Mattstetten
Distanz zum vorausfahrenden Zug war vorhanden und daher die Korrektur.
ADL END
Grundsätzlich gilt (Auszug aus den Schulungsunterlagen):
Eine Fahrempfehlung kann in seltenen Fällen höher sein als
Kurvengeschwindigkeit
Signalbegriff
Bahnhofsgeschwindigkeit
Langsamfahrstelle

Eine Fahrempfehlung hat nicht den gleichen Stellenwert wie ein Fahrbegriff eines Signals, sondern den Charakter einer Empfehlung.»

Minderwertigkeitsgefühle oder verordnetes Forfait?

Mit der neuen Strategie «ZF 2020» will die Geschäftseinheit Zugführung von SBB Personenverkehr dem wachsenden Markt im öffentlichen Verkehr begegnen. *Benjamin Jelk, Vorstand VSLF*

Bahnkarte Schweiz

Die entsprechenden Unterlagen erwecken jedoch vielmehr den Eindruck eines prognostizierten Untergangs der Abteilung denn einer Überlebensstrategie. Mittels einer neuen Strategie (ZF 2020; Motto: *«Wir fahren alles»*) versucht die Geschäftseinheit Zugführung von SBB Personenverkehr, dem stetig wachsenden Markt des öffentlichen Verkehrs zu begegnen und sich entsprechend zu positionieren. Beim Studium der internen Unterlagen zur Strategie zeigt sich jedoch ein ganz anderes Bild: Statt vor Tatendrang und Optimismus zu strotzen, vermittelt das Papier vielmehr den Eindruck eines prognostizierten Untergangs der Abteilung P-OP-ZF.

Die Strategie befasst sich mit verschiedenen Themengebieten, so z. B. mit dem künftigen Kostendruck oder dem Personaleinsatz. Je Themengebiet zeigen wiederum drei Szenarien auf, nämlich:

- ein Worst Case-Szenario (der schlimmste anzunehmende Fall),
- ein Basis Case-Szenario (der Normalfall)
- ein Best Case-Szenario (der optimalste Fall),

die mögliche Position von P-OP-ZF im Jahre 2020. Anzumerken gilt, dass bei sämtlichen Themengebieten von der goldenen Mitte, also dem Basis Case, ausgegangen wird.

ZF 2020 – eine Exit-Strategie?

Dass die Geschäftseinheit Zugführung beim Themengebiet «Kostendruck» eine starke Zunahme voraussieht, erstaunt nicht; schliesslich wird dies dem Personal auch bei jeder Gelegenheit mit auf den Weg gegeben. Viel interessanter – um nicht zu sagen: schockierender – gestaltet sich hingegen die Prognose der künftig vorhandenen Konzessionen zum Führen von Zügen (und somit der Arbeit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer):

- Worst Case: Zugführung verliert in den nächsten Jahren mehrere Konzessionen und Linien;
- Basis Case: Zugführung verliert einzelne Konzessionen und Linien;
- Best Case: Die Abteilung Zugführung kann ihre bisherigen Konzessionen und Linien behalten.

Noch ein Mal zur Erinnerung: P-OP-ZF geht jeweils vom Basis Case aus. Damit steht fest, dass Zugführung für die nächsten Jahre den Verlust einzelner Konzessionen und Linien voraussagt. Punkt, Schluss!

Was soll das Personal beim Lesen dieser Annahme denken? Was ist von einer Geschäftseinheit zu halten, deren «strategisches Ziel» im Normalfall (!) einen Arbeitsverlust darstellt? Während jede halbwegs normale Privatunternehmung versucht, ihre Auftragsbücher zu füllen (was gegenüber den Arbeitnehmern nichts anderes als fair ist), gibt die Geschäftseinheit Zugführung von vornherein Forfait. Arbeitet P-OP-ZF wirklich so unprofessionell, dass von Konzessionsverlusten ausgegangen werden muss? Ist der täglich durch zweieinhalb Tausend Lokführerinnen und Lokführer sowie von Mitarbeitern der Ressourcenplanung erbrachte Service wirklich so schlecht, dass die Besteller kein Interesse mehr daran haben? Gut möglich, dass es der Geschäftseinheit Zugführung teilweise an Selbstvertrauen fehlt – besonders gegenüber anderen, internen, Abteilungen. An Minderwertigkeitsgefühlen aber hat sie keinesfalls zu leiden. Wie also ist dann diese pessimistische Grundhaltung zum künftigen Geschäftsfeld zu erklären?

Eine mögliche Erklärung findet man im selben Positionspapier bei den Szenarien zum Thema «Tochtergesellschaften»: Das Best-Case-Szenario beschreibt nämlich, dass keine weiteren Verlagerungen in die Tochtergesellschaften stattfinden werden. Da P-OP-ZF aber auch hier nicht vom besten Fall ausgeht, bedeutet dies im Umkehrschluss, dass die SBB weitere Leistungen an ihre Tochtergesellschaften auslagern wird.

Synergien nutzen

Es darf davon ausgegangen werden, dass die Horrorprognosen der Strategie ZF 2020, welche quasi den schleichenden Tod der Geschäftseinheit Zugführung bedeuten, nicht aus der Feder ihres Leiters, Manfred Haller, stammen – zumindest nicht freiwillig. Vielmehr ist anzunehmen, dass die Abgabe von Konzessionen im Regionalverkehr an andere Bahnunternehmungen, namentlich an Tochtergesellschaften, verordnet worden ist. Die im vergangenen Dezember in der Ostschweiz an eine Tochtergesellschaft verschenkten Regionalzugsleistungen sprechen jedenfalls für diese Theorie.

Dass die SBB mittels Tochtergesellschaften auf dem Markt des öffentlichen Regionalverkehrs auftritt, ist wichtig, denn regionale Verankerungen und Erscheinungsbilder dürfen nicht bagatellisiert werden. Tochtergesellschaften dürfen aber keinesfalls zur Konkurrenzierung oder gar zur Zerstörung von Abteilungen des Mutterhauses missbraucht werden.

Ziehen alle – die Tochtergesellschaften und die Geschäftseinheit Zugführung von SBB Personenverkehr – gemeinsam am selben Strick und werden ihre Synergien gemeinsam genutzt, unterstützen sie damit den gesamten Konzern SBB in seinen Anstrengungen, sich auf dem Markt des öffentlichen Regionalverkehrs auch nachhaltig als Hauptanbieter positionieren und damit kostengünstig produzieren zu können. Ein Erfolg, der wiederum allen Beteiligten, vor allem aber auch den Bestellern, zugute kommt.

Rückblick zum SBB Leistungs- und Stellenabbau in der Ostschweiz

Anfang 2013 wurde der VSLF von Seiten der SBB über einen möglichen Leistungs- und Stellenabbau in der Region Ostschweiz informiert, weil ab Fahrplanwechsel 2013/14 die neue S12 zwischen Sargans und Chur von Thurbo und die ebenfalls neue S4 rund um den Säntis von der Südostbahn (SOB) betrieben wird. *Kay Rudolf, Sekretär VSLF*

Die Auswirkungen auf das Ostschweizer Lokpersonal, zum Beispiel in St. Gallen, sind gravierend.
Das Depot St. Gallen fährt seit der Gründung von Thurbo nur noch nach Zürich oder nach Chur. Sämtliche «künstlichen» Leistungen auf der S-Bahn Zürich sind laut Zugführung Personenverkehr produktivitätsmindernd und werden beim gesamten Lokpersonal kompensiert. Daraus resultiert die Forderung nach Einsparungen bei Inbetriebnahmezeiten, Wegzeiten, Pausenräumen usw. Mit der Abgabe von Rheintal-Express-Leistungen St. Gallen–Chur an Thurbo fiel ein Viertel dieser Leistungen weg. Dies betrifft auch das Lokpersonal von Winterthur. Dieses führte vor zwei Jahren Instruktionsfahrten zur Erlangung der Streckenkundigkeit im Rheintal durch. Nun fallen die Leistungen im Rheintal weg. Das SBB-Lokpersonal von Winterthur darf auch keine Streckenleistungen mehr mit Thurbo-Fahrzeugen erbringen, lediglich Rangierleistungen sind noch erlaubt, obwohl Leistungen mit Dienstzügen zwischen Winterthur und Oberwinterthur in den Dienstplänen vorgesehen sind. Der Grund dafür liegt offenbar in den aufwendigen Kostenzuscheidungen zwischen den einzelnen Eisenbahnverkehrsunternehmungen (EVU).
Auch in Chur und Sargans wird dem Lokpersonal viel zugemutet. Weil angeblich – so haben es die SBB kommuniziert – Thurbo als Folge der Leistungsausschreibungen die Konzession für die S12 Sargans–Chur erhalten hat, fallen nun mit dem daraus resultierenden Leistungsabtausch Leistungen im Rheintal weg. Zusätzlich wurde von Seiten der SBB behauptet, dass die Lokpersonaldepots von Sargans und Chur wegen des Verlusts an Leistungen personell überdotiert seien und ein Personalabbau unumgänglich sei. Eine temporäre Überbrückung zum künstlichen (und kurzfristigen) Erhalt der Depots könne nur mit Personalverschiebungen oder mit dem unentgeltlichen Erbringen von auswärtigen Leistungen erfolgen. Dem Lokpersonal von Sargans wurden zudem viele (vermeintliche) Thurbo-Leistungen Sargans–Chur als Gnadenbrot zugeteilt, was bedeutet, dass 8-mal am Stück hin- und hergependelt werden muss.
Hier läuft ein seltsames Spielchen zu Ungunsten des gesamten Lokpersonals. Es wird vermehrt versucht, das Unternehmungsrisiko und die Folgen von Fehlplanungen auf das Lokpersonal abzuwälzen. Das Unvermögen der Unternehmung SBB, ihre Interessen gegenüber den Kantonen zu behaupten, soll intern kompensiert werden mit Mogeleien gegenüber dem eigenen Personal. Planungsfehler sollen mangels Kompetenzen der Verantwortlichen kostenneutral durch das Lokpersonal ausgebügelt werden. Stellen wir einen Vergleich mit dem für das Zugpersonal zuständigen Geschäftsbereich Verkehrsmanagement an. Mit der Einführung des kondukteurlosen Betriebs zwischen Chur und Zürich hätte er eigentlich umfangreiche Reorganisationen im Bereich des Zugpersonals in Chur vornehmen müssen. Er tat es aber nicht. Und dies ist kein Zeichen von Schwäche des Geschäftsbereichs, sondern ein solches der Stärke. Kurzsichtige Anfälle von Hysterie bei Geschäftsbereichen und -einheiten sind selten unternehmensorientiert, sie sind vielmehr Folge einer selbsterhaltenden Günstlingspolitik zu Ungunsten der Unternehmung – also ein Zeichen der Schwäche, das gnadenlos ausgenutzt werden wird.
Doch kehren wir zur Ausgangslage zurück. Nach Meinung des VSLF standen im Frühjahr 2013, nach der Ankündigung des Leistungsabbaus, zu viele Fragen ungeklärt im Raum. Auch die Zukunftsaussichten in der Region führten zu einigen Sorgenfalten. Die Lokführer der Depots Sargans und Chur haben im März 2013 mit einem Brief an CEO Andreas Meyer und mit einer Unterschriftensammlung reagiert (siehe auch LocoFolio 2/2013)
Eine erste Aussprache mit den SBB erfolgte im April 2013, die mit der klaren Aussage aufwartete, dass man das Lokpersonal in der Region behalten möchte, aber mit einer gewissen Flexibilität des Lokpersonals in Bezug auf den Wechsel zu anderen Unternehmungen (sprich Akzeptanz der negativen Folgen der Fehlplanungen). Die Spielregeln dazu möchte man mit einer Arbeitsgruppe in Sargans besprechen.
Mit der Rhätischen Bahn, der SOB und Thurbo wurden Gespräche durchgeführt. Dabei wurde die SOB offen als Konkurrentin bezeichnet, obwohl diese 4–6 Lokführer für ihren neuen Depotstandort Sargans suchten. Thurbo verlangte einen Leistungsabtausch mit SBB-Leistungen.
Mitte April kam die Antwort von CEO Meyer, in welcher der zunehmende Druck im heimischen Regionalverkehrsmarkt für die Wirren verantwortlich gemacht wurde. Weiter wurde ausgeführt, dass die SBB alles daran setzten, keine weiteren Leistungen zu verlieren, dass sich der Kanton Graubünden wegen des kostengünstigeren Fahrzeugtyps für Thurbo entschieden habe und dass enge Verhandlungen mit der Geschäftsführung von Thurbo liefen, um einen guten Konsens zu finden.
Im April und Mai 2013 wurden gemeinsame Infoveranstaltungen von Thurbo und SBB in der ganzen Ostschweiz durchgeführt. Von Seiten der Zugführung SBB wurde mitgeteilt, dass die SBB-Tochter Thurbo bei den Kantonen eben besser ankomme und sympathischer wirke als die Mutter in Bern, und dass dies eine gute Lösung für das Lokpersonal, die Kantone und die EVU sei. In den e-News von SBB Zugführung vom 22. August 2013 wurde informiert, dass die Konzession für den Regionalverkehr der Linie Sargans–Chur von Thurbo übernommen wurde.
Die Arbeitsgruppe in Sargans traf sich in der Zwischenzeit zu regelmässigen Sitzungen, an welchen verschiedene Varianten betreffend Depotgrösse und anzuwendende Parameter besprochen wurden. Nach gründlicher Diskussion ist die Arbeitsgruppe im September dann zu folgendem einstimmigen Beschluss gekommen: *«Nach aktuellem Planungsstand sehen wir keinen Handlungsbedarf, irgendwelche neue Arbeitsmodelle für das Depot Sargans voranzutreiben. Für uns ist es nach heutigem Wissensstand unmöglich, Varianten, die zu einschneidenden Auswirkungen einzelner Mitarbeiter führen könnten, zu bewerten oder weiter zu verfolgen. Die Zukunftsperspektive für Sargans sehen wir mit der vertieften Zusammenarbeit mit SBB Cargo und Thurbo auch über die kommenden Jahre als logischen und gangbaren Weg.»*
Im Oktober 2013 wurde das Lokpersonal von Thurbo via «GL aktuell» über den Verbleib der Konzession bei SBB informiert. Dagegen erachtete es Zugführung Personenverkehr als nicht nötig, das SBB-Lokpersonal gleichermassen zu verständigen. Eine korrekte Information hätte vermutlich einige kritische Fragen betreffend Leistungsverschiebungen und Druck auf einzelne Depotstandorte zur Folge gehabt.
Im Februar 2014 erschien der folgende VSLF-Newsletter:
«SBB-Leistungen werden verschenkt
Seit Jahren wird den SBB-Lokführern in der Ostschweiz weisgemacht, dass aufgrund verlorener Ausschreibungen im Regionalverkehr immer mehr Leistungen an Thurbo abgegeben werden müssen.
Die Strecke Sargans–Chur (S12) wurde dem Lokpersonal SBB als Austausch gegen REX-Leistungen verkauft, was enorme Personalübungen in den betroffenen SBB-Depots auslöste und weiterhin auslösen wird. Die Abteilung ZF muss einen beträchtlichen Aufwand leisten, um die Leistungsverluste und -verschiebungen sowie die damit entstehende Unruhe und Unzufriedenheit beim Lokpersonal in der Ostschweiz in den Griff zu bekommen.
Bis jetzt gab es keinen Grund, an den Aussagen der SBB über die Konzessionsvergaben zu zweifeln. Nun sind wir im Internet auf das TU-Verzeichnis gestossen, wo die Inhaber der Konzessionen, Bewilligungen und Genehmigungen aufgelistet werden: (bav.admin.ch > Grundlagen > Bewilligungen > Konzessionen > TU-Verzeichnis).
In diesem Verzeichnis wird unter 0585-PBK/Inhaber SBB auch die S12 zwischen Sargans und Chur geführt, und diese Konzession gilt bis zum 14. 12. 2019.
Das bedeutet also, dass die Strecke SA-CH erstens der SBB gehört und nicht der Thurbo, zweitens somit kein Leistungsabtausch sondern eine mutwillige Leistungsabtretung stattgefunden hat, und drittens das Lokpersonal in den betroffenen Depots St. Gallen, Sargans, Chur und Winterthur angelogen wird.
Dies ist absolut inakzeptabel. Das Lokpersonal ist durchaus bereit, Leistungsabtausche im Sinne der Produktivität analog den Vorgaben aus dem Projekt Wandel ZF nachzuvollziehen, aber wir wehren uns gegen sinnlose Personalübungen.
Die SBB lügt uns offenbar betreffend Konzessionen an und nimmt den eigenen Lokführern die Arbeit weg. Die Abteilung ZF kann als Urheber wohl ausgeschlossen werden, da ihr der Verlust an Leistungen lediglich einen Mehraufwand und Probleme mit dem Lokpersonal beschert, welche die Mehrkosten wieder kompensieren müssen.
Wir werden mit aller Schärfe bei der SBB intervenieren.»

Im VSLF-Newsletter ging es ausdrücklich nicht um die Lokführer von Thurbo, sondern um die Unternehmung SBB, welche mit fadenscheinigen Argumenten, Druck auf das Lokpersonal in der ganzen Ostschweiz erzeugte und mit nicht gerade viel Fingerspitzengefühl diese Situation zu bewältigen suchte. Zu erwähnen ist auch noch, dass im Jahre 2014 noch etwa 15 Lokführer für das Depot Ziegelbrücke gesucht werden. Vielleicht wollte die Leitung von Zugführung Personenverkehr lediglich dafür sorgen, dass der Personalbedarf in diesem Depot gedeckt werden kann.
Im Frühjahr 2014 haben weitere Gespräche mit den SBB stattgefunden. Die SBB fanden die Wortwahl in der e-News vom August 2013 unglücklich, sprachen von einem

Missverständnis und sehen momentan keinen weiteren Handlungsbedarf in dieser Angelegenheit.
Der VSLF legte seinen Standpunkt im LocoFolio 2/2013 wie folgt dar:
«Eine integrale Planung würde Leistungen synergetisch nutzen und die Arbeit nach rein ökonomischen Kriterien verteilen. Das neue Planungstool SOPRE, das nächstes Jahr das aktuelle PIPER ablöst, wäre die ideale Gelegenheit für eine Vernetzung.
Es ist unverständlich, dass diese Potenziale nicht transparent beleuchtet werden dürfen. Und es fragt sich, welche Rolle Anna Barbara Remund spielt mit ihren Doppelmandaten als Leiterin SBB Regionalverkehr, Verwaltungsratspräsidentin der Tochtergesellschaft Thurbo sowie Verwaltungsratsvizepräsidentin der Tochtergesellschaft Tilo. Die Problematik der Mehrkosten ist den Verantwortlichen im ZF bekannt und wurde bestimmt schon beim RV thematisiert.
Leistungsabtausche werden zwar punktuell praktiziert, aber das Sparpotenzial wird nicht annähernd genutzt. Und wenn ein Leistungsabtausch stattfindet, dann nur zugunsten der Tochterunternehmen. Unpaarige, unproduktive Leistungen werden gerne bei den SBB entsorgt.
Wie bereits erwähnt, erschwert sich die effiziente Tourengestaltung durch die Trennung der SBB in den Stammbetrieb SBB und deren Tochtergesellschaften. Depots in der Ostschweiz und im Tessin fahren praktisch nur noch Fernverkehr, und im Wallis und in der Romandie wird zu den bestehenden Absplitterungen die Gründung weiterer Regionalverkehrsgesellschaften vorangetrieben.
Die momentane Entwicklung lässt vermuten, dass nach und nach der gesamte Regionalverkehr von den SBB ausgelagert werden soll. Sowohl regionale Ansprechpartner als auch regionales Marketing mögen ja durchaus Sinn machen, um die Eisenbahn kantonal zu verankern. Aber eine Auslagerung der Produktion wäre ein finanzielles Desaster, wie wir bereits mit der heutigen Situation an der Schattenplanung durchgerechnet haben. Dieses Jahr schon würden sich mit einer integralen Planung mehrere Millionen Franken einsparen lassen, notabene auf beiden Seiten, sowohl bei den SBB wie auch bei den Tochterunternehmen.
Da die Tochtergesellschaften und andere Regionalverkehrsunternehmen zum grössten Teil aus Lokführern bestehen, müsste man meinen, dass sie an einer schlanken Produktion sehr interessiert sein sollten. Wenn ohne integrale Planung der Leistungen das Gefäss des Lokpersonals weiterhin verkleinert wird, verschlechtert sich die Tourengestaltung und die Kosten steigen massiv»

Rollenkoflikt

Ich gebe es zu, beim Lesen dieser Aufgabe habe ich leer geschluckt. Mir ist einfach nicht klar, wo ich einen Rollenkonflikt erkennen soll und weshalb ich 9 lange Minuten darüber nachdenken sollte, wie ich ein allfälliges, in der Aufgabe geschildertes Problem lösen sollte. *Daniel Hurter, Redaktion LocoFolio*

Für mich ist es selbstverständlich, dass ich meine dienstfreie Zeit – der Begriff «Freizeit» ist mir unbekannt – für das Studium der vielfältigen dienstlichen Mitteilungen sowie der aufwändig und mit viel Liebe gestalteten Vorschriften, zum Beispiel zum 18-poligen UIC-Betrieb, verwende. Auch hat mich die Leitung von Zugführung glücklicherweise darauf aufmerksam gemacht, dass ich den Virtuellen Anschlagraum «VAR» auch an meinen freien, pardon, an den nicht mit einer Tour versehenen Tagen konsultieren darf. Natürlich ist es mir ein steter Quell der Freude und Dankbarkeit, dass mir die Ressourcenplanung mit ihrer weitsichtigen und raffinierten Personalplanung Gelegenheit gibt, an allen Tagen, die in der Einteilung mit so sinnlosen Zeichen und Abkürzungen wie –, CT, F versehen sind, eine Rasttagseinbusse zu erbringen.

Leider nicht ganz nachvollziehbar ist für mich, welche Probleme mir ein Männergesangsverein bescheren sollte, denn abends darf ich entweder meine Zeit am Arbeitsort verbringen oder gehe frühzeitig ins Bett – das überaus hilfreiche «Situation Awareness Training» hat mich nach mehreren Jahrzehnten unregelmässiger Dienstausübung endlich zur Erkenntnis gebracht, dass ich vor einem Frühdienst meine Nachtruhe rechtzeitig anzutreten habe. Ich bin deshalb der felsenfesten Überzeugung, dass Vereine eine Krücke für Personen mit unausgefüllten Lebensentwürfen, aber sicher nicht für Lokführerinnen und Lokführer sind.

Ich gebe zu, etwas Verständnisprobleme bescherte mir die Aussage «*Sie hat am Wochenende den Anspruch…*». Als Lokomotivführer bei SBB Personenverkehr trifft mich die Qual eines dienstfreien, pardon, nicht mit einer Tour versehenen Wochenendes glücklicherweise nur alle vier Wochen, der ich, wie bereits erwähnt, elegant durch Rasttagseinbussen entfliehen kann. Und vollends absurd ist für mich die Vorstellung, meine Zeit mit Biertrinken zu vergeuden. Die Zeit zwischen zwei Diensten gehört, wie erwähnt, dem Studium von Reglementen, Vorschriften und dem freudenspendenden Lesen von ZF-Mitteilungen.

Beschämt gebe ich zu: Trotz neun Minuten angestrengten Denkens kann ich keinen Rollenkonflikt in der gestellten Aufgabe erkennen und bin deshalb nicht in der Lage, diese zu lösen. Dennoch freue ich mich darüber, dass der Verfasser hoffentlich den Weg von Login zu den SBB gefunden hat und zukünftig mit uns die Erfahrungen mit seinem tugendhaften und sinnreichen Leben teilen wird.

Rollenkonflikte

Ausgangssituation

Sie sind Lokführer aus Leidenschaft. Ihren Dienst bereiten Sie immer sehr genau vor. Um auf dem Laufenden zu bleiben, informieren Sie sich sehr regelmässig – sogar in Ihren Ferien – mittels VAR über Neuigkeiten, nicht erst 72 Stunden vor Dienstbeginn. Auch sind Sie stets bereit, Dienste von Ihren Kolleg/innen zu übernehmen. Sie sind überzeugt, dass ein solches Engagement von jedem Lokführer erwartet wird und sind aufgrund Ihrer Hilfsbereitschaft sehr beliebt. In Ihrer Freizeit sind Sie in einem Männergesangsverein aktiv. Auch hier stellen Sie den Anspruch an sich, bei jeder wöchentlichen Probe präsent zu sein. Als Sie an der letzten Probe gefehlt haben, da Sie einen Dienst übernehmen mussten, haben Sie gemerkt, dass der Chorleiter nicht erfreut war. Und schliesslich ist da noch Ihre Frau: Sie hat den Anspruch, am Wochenende mindestens einen Tag mit Ihnen und Ihrem Sohn zu verbringen. Für Ihren besten Freund, mit dem Sie sich früher noch regelmässig auf ein Bier getroffen haben, bleibt gar keine Zeit mehr. Letztens hat er zu Ihnen gesagt, Sie seien wohl mit Ihrem Job verheiratet.

Aufgabenstellung

- Analysieren Sie mögliche Rollenkonflikte und beschreiben Sie 3 davon in Stichworten.
- Formulieren Sie den Gesprächseinstieg für einen dieser Konflikte wörtlich.

Hinweis zur Lösung

Beachten Sie bei der Formulierung des Gesprächseinstiegs grundlegende Kommunikationstechniken.

Organisation

Für die Bearbeitung dieser Aufgabe haben Sie 9 Minuten Zeit.

DMI

Als Lokführer/in ist dir sicher die Abkürzung «DMI» geläufig. Sie steht für «Driver-machine-interface», zu Deutsch «Mensch-Maschinen-Schnittstelle». Die heutige Bezeichnung ist eine Tarnung für ein geheimes Projekt, das 1991 von SBB und ZVV gemeinsam gestartet wurde. *Markus Leutwyler, Lokführer Depot Zürich*

Die damalige Abkürzung lautete «Driving machine interface» resp. «Maschinenmenschen-Schnittstelle». Es ging um nichts anderes als den Ersatz der Lokführer durch Roboter der zweiten Generation (http://www.zeit.de/2013/22/usa-roboter-produktion-automatisierung/seite-2).

Durch spezielle Umstände gelangte die SBB im Jahr 1991 in den Besitz eines Prototyps aus den USA, der ursprünglich die Bezeichnung «T2» trug. Die Bezeichnung wurde in den internen Dokumenten in «D2» («Driver 2») abgeändert. Den menschlichen Kollegen wurde er als «Noldi» vorgestellt. Sein perfektes Äusseres liess keinen erahnen, dass es sich bei ihm in Tat und Wahrheit um einen Cyborg handelte.

Die Umprogrammierung der Software gestaltete sich schwieriger als ursprünglich angenommen, sodass Teile des tiefsten BIOS beibehalten werden mussten.

D2 hatte gegenüber seinen menschlichen Kollegen vor allem wirtschaftliche Vorteile. Weder benötigte er Pinkelpausen, was Wendezeiten von 75 Sekunden ermöglichte, noch störten ihn monotone Dienste oder Temperaturen von 54 Grad in den damals geläufigen unklimatisierten RBe 540. Seine Leistungsfähigkeit war auch nach fünf Stunden am Stück ungebrochen. Dank dem Tachionen-Echo-Detektor war es dem D2 möglich, Signale auch hinter Hindernissen wie Halteorttafeln oder Fahrleitungsjochen zu erkennen.

Allerdings gab es Probleme, mit welchen das Gremium nicht gerechnet hatte. Vermutlich waren diese auf das BIOS zurückzuführen. D2 reparierte eine pendelnde Tür, indem er sie kurzerhand zuschweisste. Einen renitenten Reisenden ohne gültigen Fahrausweis (RogF) warf er aufs Dach der Lok. Der CDM (Chef Driving Machine) musste ihm in mühsamer Kleinarbeit erklären, wieso man so etwas nicht tut. D2 antwortete stur, nicht er, sondern der elektrische Strom hätte das eigentliche Problem verursacht. Auch die Kühlung eines überhitzten Fahrmotors mit flüssigem Stickstoff wurde als eher unzweckmässig angesehen.

Durchsagen machte der «D2» mit breitestem österreichischem Akzent, was zwar viele Passagiere belustigte, mit der Zeit aber auch zu Reklamationen führte. Die Haltestellen sagte er an mit «Hasta la vista in Niederweningen, Baby!» Auch das ein Softwareproblem, das nicht gelöst werden konnte. Meistens war nach einer Ansage sowieso Schluss, denn die linke Hand des D2 war etwas zu wenig sensibel eingestellt, sodass immer wieder zerdrückte Minitels an die Lokleitung gemeldet werden mussten.

Grosse Hoffnung setzte man in die Entfernung der Blockierung des neuronalen Zentrums. Das hätte den D2 menschlicher machen sollen. Tatsächlich zeigte er plötzlich Gefühle, allerdings entsprach sein neuer Auftritt mit roten Lippen, Lidschatten, wallendem Rock und Stöckelschuhen nicht ganz dem erhofften Resultat. Interessant war aber, dass D2s Sozialkompetenzen auf einen Schlag stark erweitert waren und er mit seinen menschlichen Kollegen über die Chefs zu lästern begann.

Der Abbruch des Versuchs wurde letztlich durch eine folgenschwere Verwechslung seitens D2 erzwungen. D2 interpretierte einen deutschen ICE fälschlicherweise als seinen Widersacher D-1000 und laserte ihm Risse in die Radreifen. Im Juni 1998 kam es dadurch zu einem verheerenden Unglück, D2 musste endgültig aus dem Verkehr gezogen werden.

D2 wurde auf dem induktiven Raderhitzer in der UA Altstetten eingeschmolzen. Er schien mit diesem Vorgehen einverstanden, erhob er doch im letzten Moment seine Hand mit ausgestrecktem Daumen. Seine hochfesten Metalle wurden später für die Verstärkung der Frontpartien der RABe 514 eingesetzt. Das erklärt, weshalb diese bei den zahlreichen Kollisionen mit Strassenfahrzeugen beim Bahnübergang Tiefenbrunnen kaum einen Kratzer davongetragen haben.

Auch wenn das Projekt «D» eingestellt wurde, so geisterten die dahinter stehenden Ideen noch jahrelang in den Köpfen der SBB/ZVV-Verwaltung herum. Erst in letzter Zeit scheint sich – wenn auch sehr gemächlich – die Erkenntnis durchzusetzen, dass menschliche Lokführer nicht mit einem D2 gleichzusetzen sind. Konkret bedeutet das:

- Signale hinter Hindernissen können von menschlichem Lokpersonal nicht erkannt werden.
- Führerstände benötigen eine Klimatisierung, die auch wirklich funktioniert. Bei
  - Temperaturen über 40°C sondern Menschen Schweiss ab (iiih!), der die empfindlichen Geräte im Führerstand rosten lässt.
  - Menschen haben im Gegensatz zum D2 für ihre Energiegewinnung keine Radionuklidbatterie mit einer Halbwertszeit von 73,8 Jahren eingebaut. Sie benötigen Nahrung und Wasser und produzieren Ausscheidungen. Lästig, lästig, aber unumgänglich.
- Wenn der D2 in Zeitnot geriet, stand ihm auf unerklärliche Weise stets ein Motorrad zur Verfügung. Menschen haben es schwerer. Sie gehen zu Fuss und benötigen deshalb angemessene Wegzeiten.
- Menschen können die Probleme nicht einfach aus der Welt ballern. Sie machen
- Verbesserungsvorschläge. Wunderbar, wenn diese auch gelesen werden und nicht mit dem Autoresponder «Wir sehen keinen Bedarf» abgespeist werden.
- Im Gegensatz zum D2 verfügen Menschen nicht über eine spektrale Filterung der
- Umgebungsgeräusche. Schallpegel verursacht durch Lüftungen und Computer, bei denen man sich eher in einer Turbinenhalle eines Kernkraftwerks der 1-GW-Klasse wähnt als in einem Führerstand, stören die Funktionsfähigkeit von Menschen.
- Beim elften Mal Baar–Cham–Baar liegt das Konzentrationsvermögen des menschlichen Gehirns bei nur noch 90%.
- Menschen benötigen Freizeit zur Erholung (wie altmodisch!) selbst dann, wenn der Personalbestand tief im Minus liegt.

Es macht mir Mut, dass selbst eine Maschine den Wert des menschlichen Lebens erkannt hat. Noch mehr Mut macht es mir, dass dies mittlerweile auch in den Führungsetagen der SBB passiert ist!

Funktionäre VSLF

In dieser Ausgabe des LocoFolio stellen wir mit dem VSLF-Kassier Karl Liechti den in vielen Belangen wichtigsten Mann des Verbandes vor, denn wie könnte der VSLF ohne tadellos geführtes Finanzwesen funktionieren. *Interview: Daniel Hurter*

Kari – wie ist dein berufliche Werdegang?
Aufgewachsen und zur Schule gegangen bin ich in Schwarzenegg, das liegt ziemlich genau auf der Grenze zwischen dem Berner Oberland und dem Emmental. Beim Rundschleifmaschinen-Hersteller Studer AG in Steffisburg habe ich die Ausbildung zum Maschinenmechaniker absolviert und dabei gelernt, auf den Tausendstelmillimeter genau zu arbeiten. Meine grosse Leidenschaft galt zu diesem Zeitpunkt allerdings dem Laufsport, wo ich bereit war, alles dafür zu geben. Der Gewinn einer Silbermedaille an der Schweizer Meisterschaft im Mittelstreckenlauf bestärkte mich in meinem Tun und ich erhoffte mir für ein paar Jahre eine Karriere als Läufer. Durch ein Rückenproblem und eine nachfolgende völlig missglückte Rückenoperation musste ich mich mit 24 Jahren neu ausrichten. Zu diesem Zeitpunkt arbeitete ich als Mechaniker in einem Atelier am Flughafen Genf. An einem Sonntagabend bei der späten Anreise mit dem Auto nach Genf hatte ich auf der Autobahn zwischen Lausanne und Genf einen Sekundenschlaf und touchierte deshalb mit hoher Geschwindigkeit links und rechts die Randstreifen. Nach diesem Schock bin ich dann jeweils mit dem Zug hin- und hergependelt. Zu diesem Zeitpunkt fuhr jeweils der Swiss Express nach Genf (die Wagen sind mittlerweile grün und gehören der BLS). Diese Zugfahrten haben für mich den Ausschlag gegeben, den Beruf des Lokführers zu erlernen. Im Jahr 1980 habe ich bei der BLS mit der Ausbildung begonnen. Heute arbeite ich immer noch als Lokführer bei der BLS im Depot Spiez.

Wie bist du zum VSLF gekommen?
Über 20 Jahre war ich im SEV-LPV organisiert. Zu diesem Zeitpunkt waren die Lokführer der BLS praktisch zu 100% Mitglied beim SEV. Ich fühlte mich nie sehr wohl im LPV und es war für mich ein Glück, der frisch gegründeten Sektion BLS des VSLF beitreten zu können. In der Anfangsphase war der Beitritt zum VSLF nicht immer einfach, gab es doch immer wieder Diskussionen um die Zugehörigkeit zur richtigen Organisation. Der Mitgliederzuwachs bei der Sektion BLS des VSLF von damals 30 auf heute 200 Personen zeigt, dass der VSLF nicht auf der falschen Spur fährt.

Seit wann übst du dein Amt als Kassier aus und wie bist du dazu gekommen?

Schon in jungen Jahren führte ich die Buchhaltung für einen Skiclub. Später führte ich die Buchhaltung der Sektion BLS des VSLF. Die Anfrage zum Zentralkassier des VSLF im Jahr 2005 war für mich eine grosse Überraschung und Ehre zugleich. Diese Herausforderung habe ich sehr gerne angenommen. Der frühere Kassier, Manfred Bernhard, «Schmürzeli», hat mich zu Beginn meines Amtes unterstützt.

Welches sind deine Aufgaben als Kassier?
Die Arbeit des Kassiers erfolgt vorwiegend im Hintergrund. Die korrekte Abrechnung der Mitgliederbeiträge mit den Bahnen und Mitgliedern ist eng verknüpft mit der Datenbank, welche ständig überwacht und abgestimmt werden muss. Die ca. 600 Rechnungen pro Jahr für Beitragsinkasso, VSLF-Kurse und Inserate usw. sind reine Fleissarbeit. Neben der Buchführung über die laufenden Geschäfte überwache ich die Einhaltung des Budgets. Zusätzlich gilt es, laufend die Debitoren im Griff zu haben und die Abrechnungen mit den Sektionen, Funktionären und Versicherungen zu erstellen.
Weiter tätige und überwache ich in Zusammenarbeit mit unserer Bank die Anlagen des VSLF-Vermögens nach den Vorgaben des Vorstandes.
Ende Jahr herrscht – wie wahrscheinlich bei jeder Buchhaltung – Hochbetrieb, damit die Unterlagen der externen Revisionsstelle und der Generalversammlung vorgelegt werden können.

Wie viel Zeit wendest du dafür auf?
Ich schätze, dass ich pro Tag rund 2 Stunden für den VSLF aufwende. Dazu kommen noch 10 Tage für die Vorstandssitzungen des VSLF. Darin nicht berücksichtigt sind die Treffen der ALE, welche zweimal pro Jahr stattfinden. Ab und zu kommt noch ein Sondergeschäft dazu, wie beispielsweise die Ablösung der bisherigen Datenbank durch die neue Webling.

Wie sieht die finanzielle Situation des VSLF aus?
Der seit 2006 verantwortliche Vorstand hat es geschafft, das Vermögen des VSLF zu verdoppeln. Wir machen uns im Moment Gedanken darüber, in welcher Form wir unsere Mitglieder an der erfreulichen finanziellen Situation beteiligen können. Es wird sich eher nicht um eine Beitragsreduktion handeln, sondern eher um eine zusätzliche Leistung, welche im monatlichen Beitrag bereits enthalten sein wird.

Was bereitet dir Freude und was eher Sorge im Hinblick auf die VSLF-Kasse?
Überwiegend hat mir die VSLF-Kasse-Betreuung mehr Freude als Sorgen bereitet, durfte ich doch dadurch viele interessante Begegnungen machen und viel in zwischenmenschlichen Belangen lernen. Am meisten Sorge bereitete mir die finanzielle Krise im 2011, als das damalige VSLF-Vermögen arg strapaziert wurde. Mir ist bewusst, dass so eine Krise jederzeit zurückkehren kann; trotzdem bin ich überzeugt, dass wir unseren eingeschlagenen Weg konsequent weiterführen sollten.

Du bist auch noch Kassier der ALE, wie umfangreich ist dieses Amt?
Seit der Gründung der ALE bekleidet der VSLF immer das Amt des Schatzmeisters. Zuerst war dies Fritz Schneider, später Herbert Nezosi, welcher 2010 schwer erkrankte und in der Zwischenzeit leider bereits von uns gegangen ist. Seit 4 Jahren bin ich nun Schatzmeister der ALE. Der Aufwand für die Buchführung ist gering. Der grösste Zeitaufwand beinhaltet die Teilnahme an den Vorstandssitzungen der ALE. Jährlich finden in der Regel zwei Vorstandssitzungen statt. Diese werden abwechslungsweise durch eine der 16 Mitgliedergewerkschaften in ihrem Land organisiert.

Wahrscheinlich herrscht bei der ALE eine andere Kultur als intern beim VSLF?
Ja, die Amtssprache der ALE ist Deutsch. Das Präsidium hat den Sitz in Madrid und arbeitet in spanischer Sprache. Die 16 Mitgliedergewerkschaften kommen aus 15 verschiedenen Sprachgebieten. Das alles unter einen Hut zu bringen, ist enorm schwierig. Vorstandssitzungen werden durch diese Umstände ziemlich träge. Allerdings, wenn es in der Diskussion ums Geld geht, liegen die ALE und der VSLF nicht weit auseinander. Da wie dort geben die finanziellen Punkte nicht wenig zu bereden. Die Mentalität der ALE, zu viel Geld bereits im Voraus auszugeben, haben wir mittlerweile gut in den Griff bekommen.
Ohne gross politisch zu werden – wenn Europa in der Weltwirtschaft bestehen will, müssen wir zusammenstehen und das ist auch in der autonomen Gewerkschaft ALE so.

Was gefällt dir am VSLF?
Die Unabhängigkeit und der direkte Zugang zu den Bahnverantwortlichen und Ämtern finde ich enorm wichtig. Das Milizsystem im VSLF muss bleiben. Die momentan stattfindende Verjüngung der Mitglieder und Funktionäre macht Freude.
Grosse Sorge macht mir die Entwicklung der Sektion Ticino. Wir müssen unbedingt versuchen, die positive Entwicklung, welche wir in den letzten Jahren in der Romandie erzielt haben, auch in der italienischen Schweiz umzusetzen und im Tessin wieder eine grössere Präsenz des VSLF zu erreichen.

VSLF-Werbelok
Zwischen ihrem Rollout im November 2013 und Ende April hat unsere Werbelok Re 460 105-0 158 744 km zurückgelegt. Wir wünschen ihr weiterhin guten Flug.

SBB-Nachrichtenblatt: «Unterwegs»

Ab 1920 erschien monatlich das SBB-Nachrichtenblatt. Ganze Generationen informierten sich darin über Personalmutationen, verstorbene Kollegen, Bestand des Rollmaterials und Geschehnisse im Betrieb. *Hubert Giger, Präsident VSLF*

1984 wurde daraus die SBB-Zeitung, welche immerhin bis 2012 bestand. Die neuste Version der Personalzeitung heisst *«Unterwegs»*.
Ein grosser Teil der Berichte ist derselbe wie in der Kundenzeitschrift *«Via»*, welche seit 1993 in den Zügen an den Kleiderhaken hängt. Dementsprechend sind der Inhalt und die bahnspezifischen Informationen unterhaltend, tendenziös und oberflächlich. Da im *Unterwegs* die Personalmutationen und die Dienstjubiläen ohne Berufsbezeichnungen und die zugehörigen Abteilungen aufgeführt sind, verlieren die Auflistungen einen grossen Teil ihres Informationsgehalts (gemäss SBB HR ist es aufgrund der vom HR-Shared Service Center in Freiburg zur Verfügung gestellten Daten nicht möglich, die Berufsbezeichnungen zu veröffentlichen).
Zusammenfassend ist neben den wenigen Leserbriefen nicht mehr viel Fleisch am Knochen. Das Resultat ist, dass die Personalzeitung der SBB - wenn überhaupt – nur noch mit einem Bruchteil des Interesses gelesen wird wie dies beim alten Nachrichtenblatt der Fall gewesen ist.
Beim Durchblättern der *Unterwegs*-Ausgabe 3/2014 sind mir doch einige bemerkenswerte Textbeiträge ins Auge gestochen:
Das Editorial ist eine sehr gut geschriebene Umschreibung der neuen Konzerndirektive *«Mein Beitrag»*.
Im Artikel zur neuen Serviceanlage in Zürich Herdern werden Superlative verwendet, welche Eisenbahner nicht wirklich aus den Socken hauen: *«Künftige Züge sind 400 Meter lang und 900 Tonnen schwer.»* Güterzüge sind regelmässig 700 Meter lang und über 1600 Tonnen schwer und zwei gekuppelte ICN weisen schon seit je eine Länge von 380 m auf. *«Die Serviceanlage Herdern II setzt Massstäbe für den Boxenstopp von Zügen.»* Ja, eine Fläche von 13'000 m2 ist beeindruckend, das Depot G in Zürich hat auch 11'7800 m2. Erfreulich ist die Aussage eines jungen Handwerksmeisters, dass er meist aufrecht stehen kann beim Arbeiten. Eine unglaubliche Leistung ist offenbar der Umbau der neu automatisierten Waschanlage, welche *«eingeklemmt zwischen zwei Streckengleisen»* in Zürich Vorbahnhof steht. Sie steht seit über 20 Jahren 5 Meter neben den Streckengleisen wie Tausende anderer Gebäude in der Schweiz auch und auf der Südseite ist ein Platz von mindestens 5x70 Meter vorhanden. *«Die Zufahrt zur Baustelle war schwierig.»* Nun, es hat zwei Bahnübergänge über die Südeinfahrt und das Gütergleis Vorbahnhof, dies kann man wohl eher als eine ideale Zufahrt zur Baustelle im Gleisfeld bezeichnen.
Auf Seite 13 ist ein Foto mit dem Coop-CEO Joos Sutter vor der neuen Coop Werbelok (Konfiglas) mit der Bildlegende zu finden: *«Coop arbeitet eng mit der SBB zusammen.»* Hat nicht Coop die Firma «railCare» zu 100% gekauft und betreibt damit direkte Konkurrenz zur SBB?
Ein interessante Aussage ist im Artikel über die adaptive Zuglenkung ADL finden: *«Parallel dazu stellte das Projektteam mittels einer Studie sicher, dass ADL die Lokführer bei ihrer Arbeit nicht ablenkt.»* Folglich werden wir mit noch mehr Studien noch weniger abgelenkt. Das wäre ein KVP!
Im Bericht über unseren Kollegen Jürg Bommer wird schön dargelegt, dass es für einen Lokführer kein Problem ist (oder war), sowohl Personen- als auch Güterzüge zu führen. Die Bildlegende zum Foto im Führerstand besagt: *«In den Siebzigerjahren beförderte Jürg Bommer noch Ziegen und Schafe.»* Das waren noch Zeiten, als man die Kunden als Ziegen und Schafe bezeichnen konnte…
Die Texte im *Unterwegs* sind zweifelsohne interessant für unsere Kunden, um ihnen die Reise kurzweiliger zu gestalten. Wie wertvoll sie für die Eisenbahner an der Front sind, steht auf einem anderen Blatt.

Das Bremsventil der Re 620 065

Wer bremst, ist feige, aber mit einem 1600-Tonnen-Zug im Rücken, beladen mit Gefahrgut, kann es sich dennoch auszahlen, wenn man über eine ordnungsgemäss funktionierende Bremse verfügt. Deshalb hat mich die nun folgende Geschichte doch etwas beunruhigt. *Guido Schmidiger, Lokführer Depot Goldau*

Am kalten 29. November 2013 führte ich einen Güterzug von Arth-Goldau nach Basel. Bei einer Betriebsbremsung musste ich feststellen, dass das Bremsventil den Hauptleitungsdruck viel zu langsam absenkt. Mit einer Schnellbremsung konnte ich den Zug dennoch rechtzeitig zum Stehen bringen. Meine Versuche im Stillstand haben ergeben, dass die Absenkung von 5 auf 3,5 bar 49 Sekunden dauert. Bei einer Zugslänge von etwas über 500 Metern ist dies eindeutig zu lange, würde ich sagen. Ich informierte die Lokleitung, dass die Lok sofort nach Ankunft in Basel in die Reparaturwerkstätte überführt werden muss, was auch umgehend veranlasst wurde. So weit, so gut, würde man meinen. Am 22. Dezember 2013 führte ich einen Güterzug von Arth-Goldau nach Bellinzona. Bei der Talfahrt von Airolo nach Bodio hatte ich das Gefühl, dass sich die Druckabsenkung beim Bremsen jeweils immer etwas zu langsam einstellte, der Zug selber bremste jedoch gut und so habe ich in Bellinzona das Bordjournal konsultiert und siehe da, dieselbe Lok und derselbe Führerstand wie am 29. November 2013. Hinter meinem Eintrag vom 29. November war der Vermerk der Service-Anlage (SA) Basel angebracht: «Fst 1+2 Bremsprobe durchgeführt, Werte sind im Soll.» Nun wenn die Lok eine gewisse Zeit im Depot stand und so auftauen konnte, dann glaube ich sogar, dass die Werte im Sollbereich gelegen haben, als sie gemessen wurden. Das sollte einen Techniker jedoch nicht dazu verleiten zu glauben, dass alles in Ordnung sei, vor allem weil meine Angaben zur Störung sehr genau waren. Oder ist die Person, welche diese Bremsprobe durchgeführt hat, gar kein Techniker? Ist es etwa ein ungelernter Angestellter, ein technischer Laie? Dies könnte durchaus sein, so wie man unsere Firma kennt. Werden also meine detaillierten Angaben zur Störung – ich bin gelernter Maschinenmechaniker mit 12 Jahren Erfahrung als Lokführer, von einem technischen Laien angezweifelt? Dieser Mitarbeiter in der SA hat sicher seine Pflicht getan, eine Bremsprobe durchgeführt und diese war in Ordnung. Aber wer ist nun verantwortlich dafür, dass eine Lokomotive mit nicht richtig funktionierenden Bremsen im Einsatz ist. Letztlich ist es die Konzernleitung. Sie ist nicht in der Lage, die Prozesse so zu gestalten, dass solche Sicherheitsmängel nicht vorkommen, sie ist zu geizig, um an einem so wichtigen Ort wie in einer Unterhaltswerkstätte, oder soll ich schreiben Asset Management, gut ausgebildetes Personal zu beschäftigen, sie setzt die Prioritäten falsch, denn für den Lohn eines ungelernten Sicherheitsschuh- und Helmtragkontrolleurs, sprich Leiter Lokpersonal (LLP), sind einerseits jährliche Lohnkosten von ca. Fr. 120'000.– jährlich nicht zu viel, andererseits werden die vorhandenen Ressourcen bewusst überstrapaziert und Qualitäts- und Sicherheitsmängel in Kauf genommen. Einerseits werden aufwändige Filme zum Thema Sicherheit («Der Experte») gedreht, um vielleicht einen Filmpreis zu gewinnen und sich so in der Öffentlichkeit gut darzustellen, andererseits nimmt man es aber mit der Sicherheit in der Realität nicht so genau. Für Kaderzusammenkünfte an Topadressen, wo sich einige auserwählte Personen auf Staatskosten den Bauch vollschlagen, sind stets Mittel vorhanden, um eine Lok rechtzeitig zu entwässern oder ein Bremsventil zu revidieren, fehlt das Geld dann jedoch. Für zweifellos heitere Anlässe wie Ausflüge mit einem Extraschiff usw. kommen letztlich die Eigner der SBB, ergo die Steuerzahler auf, die uns die riesigen Summen sicher nicht dafür zur Verfügung stellen, damit sie an solchen Anlässen verprasst werden.

Dass der SBB-CEO Andreas Meyer mit dem Thema Bremsen auf Kriegsfuss steht, ist ja spätestens seit dem Zeitpunkt der Auffahrkollision bei der S-Bahn Berlin wegen Bremsversagen bekannt. Doch dies sei hier nur am Rande bemerkt. Die ganze Sache ist eigentlich noch viel komplexer. Es handelt sich hier um ein gesellschaftliches Phänomen. Immer mehr technische Laien, sprich Juristen oder an der Hochschule St. Gallen (nicht) ausgebildete sogenannte Ökonomen, haben in dieser technisch immer komplexer werdenden Welt das Sagen. Das sind Leute, die zwischen der Verlängerung von Unterhaltsintervallen, Kondenswasser in einem Druckluftsystem, Kälte und Sicherheit im Bahnbetrieb keinen Kausalzusammenhang sehen können oder wollen. Es sind Leute, die an ihren (Hoch-)Schulen vor allem eines gelernt haben, nämlich Dinge nach ihrem Gusto zurechtzubiegen. Aber die Physik kann man nicht nach seinem Gusto zurechtbiegen, denn sie ist ehrlich, und wer es trotzdem zu versuchen wagt, der bezahlt es mit seinem Leben oder die heutige Manager-Gilde lässt von anderen bezahlen.

Nun, welche Schlüsse soll der geschätzte Leser aus diesem Text nun ziehen? Wählt keine Juristen oder Personen mit einer ähnlichen Ausbildung in ein politisches Amt. Denn sonst besteht die Gefahr, dass diese Leute wiederum ihre alten Studienkollegen auf Sitze in Verwaltungs- und Stiftungsräte oder in Konzernleitungen hieven, damit diese mithelfen, mit unsinnigen Entscheidungen das Leben der schlussendlich den Wohlstand erschaffenden Leute an der Basis zu erschweren.

Unregelmässigkeit - Basisformular

Meldedatum: 23.12.13

Falls diese Meldung Bezug auf eine frühere Meldung nimmt, deren Meldungsnummer:

Meldungsnummer / Herkunft: M5VDW9 | IMPORT

0	Fakten-erfasser	Name: Systemuser	Vorname: LEA
		Personalnummer: esi005	OE: UEBRIGE-Schnittstellenuser-LEA
1	Meldeperson	Name: Schmidiger	Vorname: Guido
		Personalnummer: 163337	OE: G-PN-LPC-ANS-GD
	Letzter Bearbeiter	Personalnummer: 117959	Datum: 23.12.13

Zugriffs-steuerung	Gruppe	Datum/Zeit	Personalnr.	Name	Begründung
	G		163337	Schmidiger, Guido	

10 Zeitpunkt der Unregel-mässigkeit	Datum: 22.12.13	Zeit (Std., Min.): 11:53
11 Ort der Unregel-mässigkeit / des Unfalles	Wo hat sich die Unregelmässigkeit oder der Unfall ereignet, wo besteht der mangelhafte Zustand oder wo entstand der Schaden?	
	Bahnhof (Gleis Nr., Perron/Sektor, Unterführung, Weiche Nr. usw.) Betriebspunkt: **Bellinzona** Ortsbeschreibung:	
	Strecke (Gleis Nr., Streckenkm, von – bis, Bahnübergang, Blockstelle, Spurwechselstelle, Weiche Nr. usw.) Betriebspunkt von: Betriebspunkt bis: Ortsbeschreibung: Kategorie: Strecken-km von: Strecken-km bis:	
	Signalart	Signalbezeichnung
	Übrige Orte / Adresse (Dienstgebäude, Industriewerk; Serviceanlage, Depot, Büro Nr., Strasse/Platz und Nr. usw.)	

Bahnübergang	Identifikation BUE	Infrastrukturbetreiber	
	Signalisierung	Absperrung	Bahnübergangsbenutzung

Zug	Zug (Nr.).	Rangierbewegung (Nr.)	Zugreihe	Bremsverh	V/max.	Anhängelast A	m	t
	40029			85	100	108	515	900

Fahrzeug	Fahrzeugart	Typ	Fahrzeugnr. oder Kontrollschildnr.	bedient
	Re	Fahrzeug Güterverkehr	11162	ferngesteuert

	Re	Fahrzeug Güterverkehr	620065	bedient

12 Beschreibung der Unregel-mässigkeit: Am 29.11.2013 habe ich die Lok 620065 zur Reparatur geschickt weil das Bremsventil 49sek benötigte um den Hauptleitungsdruck von 5 auf 3.5 bar abzusenken. An diesem Tag herschte Frost. Heute 22.12.2013 war ich wieder mit dieser Lok unterwegs und hatte wieder das Gefühl das die Druckabsenkung zu lange dauert. In Bel angekommen konsultierte ich das Bordjournal und siehe da es war die Selbe Lok wie am 29.11. Habe das der Hedlok gemeldet, der MA sagte mit das die Lok für eine P2 am 30.12 angemeldet ist. Im Bordjournal steht von der SA vermerkt: Fst 1+2 Bremsprobe durchgeführt, Werte im Soll.` Wenn diese Lok vor dieser Bremsprobe für eine gewisse Zeit im Depot auftauen konnte glaube ich das sogar. Es sollte aber einen Techniker nicht darüberhinweg teuschen das im Bremssystehm Schmutz und Kondenswasser sich angesammelt hat und dass das Problem somit noch nicht aus der Welt geeschaffen ist! Desshalb frage ich mich ob die Prozesse in den SA`s die richtigen sind, ob die Techniker über das nötige Fachwissen verfügen... Ich beende meine ausführungen nun besser... [Streifendatum=2013-12-22]

Gefahrgut	Gefahrgut beteiligt: O	Gefahrgut freigesetzt: O	Umweltgefährdende Stoffe beteiligt: O	
13 Witterung	trocken: O	nass, regnerisch: X	windig, stürmisch: O	frostig, eisig: O
14 Sicht-verhältnisse	klare Sicht: O	eingeschränkte Sicht: O infolge:	künstliche Beleuchtung vorhanden: O	künstliche Beleuchtung eingeschaltet: O

20 Sofort-verständigung	Welche Stelle(n) haben Sie verständigt? (SBB-interne und SBB-externe)				
	Name	Ort		Telefonnummer	
21 getroffene Massnahmen	Welche Massnahmen haben Sie getroffen?				
	Folgende Meldung wurde erstellt:	MAZ: X	ETCS: O	ZUB: O	SIP: O	ZKE: O
		ERZU: O	ERZU-Nr			

30 Verspätungen	Welche(r) Zug/Züge wurde(n) um wieviel Min. verspätet? Anzahl verspätete Züge: Verspätungen total (Min): Anzahl Ausgefallener Züge:			
	Zugnummer	Minuten		

Sachschaden	Schadensumme: CHF			
	Wer hat Schaden verursacht?	SBB	Dritte unbekannt	Dritte bekannt
SAP-Nummer				

40 Beobachter / Rettungskräfte	Wurde die Unregelmässigkeit durch andere Personen beobachtet? Welche Rettungskräfte waren vor Ort?				
	Name	Vorname / Rettungskraft	Strasse Nr.	PLZ, Ort	Telefonnummer

Kommentar: Meldung an qsu-zirkel@sbbcargoint & QSU-CH

Zusatz-formulare	Name	Nr.
	Berufsunfall	0
	Nichtberufsunfall	0
	Beinaheberufsunfall	0
	Sachschaden	0
	Unfall Dritte	0
	Security	0
	Störung	0
	Qualität	0
	Feedback	1

Von: Blättler Jens
(G-PN-LPC-ANS-GD)
Datum: 7. Januar 2014
An: Schmidiger Guido
(G-PN-LPC-ANS-GD)
Betreff: FW: ESI-Nr. M5VDW9 - 620065 Rückmeldung noch offen

Guido, wie soeben besprochen.
Danke und Gruss

Jens

From: Blättler Jens
(G-PN-LPC-ANS-GD)
An: Schmidiger Guido
(G-PN-LPC-ANS-GD)
Rückmeldung noch offen

Hallo Guido, ich muss das Ding im ESI einmal abschliessen, da ich dauernd Meldungen von «BERN» vom ESI-Fachbus erhalte, dass ich noch kein Feedback gegeben habe. Weitere Rückmeldungen sobald ich auf den E-Mail-Verlauf von unten etwas höre.

Danke und Guets News,
Jens

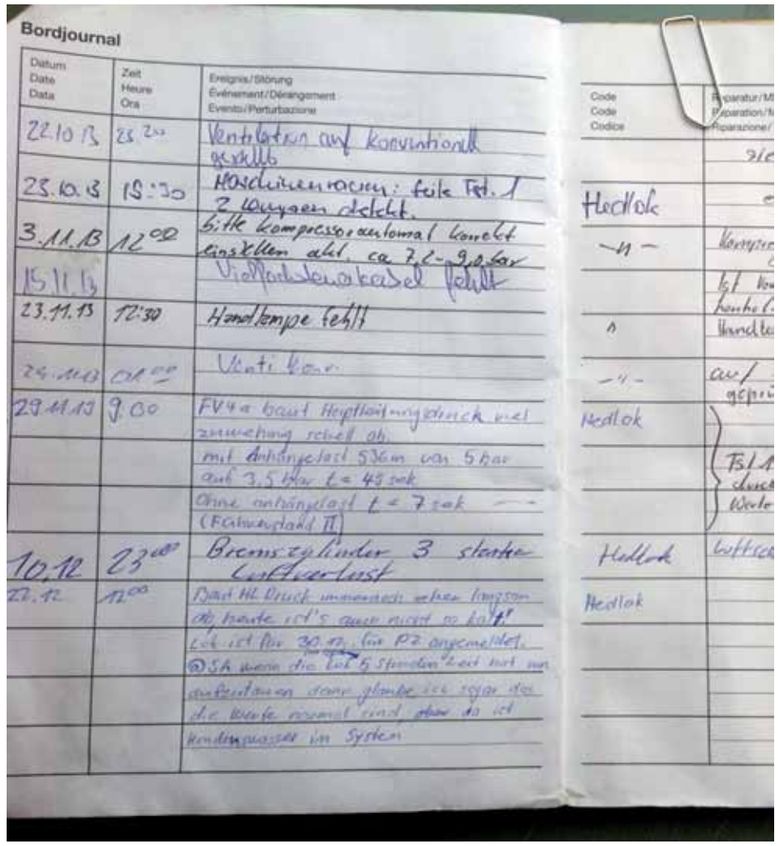
Ciao Dave, kannst du das bitte mit Yves anschauen und Jens eine Rückmeldung geben?
@Jens: auch dir alles Gute fürs 2014 – bitte ab sofort solche Meldungen an David Spichtin senden, er führt neu fachlich die Lokdispo bei uns.

Danke und Gruss
Thomas

From: Blättler Jens
(G-PN-LPC-ANS-GD)
Gesendet: Sonntag, 5. Januar 2014
An: Rothenfluh Thomas
Cc: Müller Eugen
Betreff: ESI-Nr. M5VDW9 - Bremsstörung 620065

Hallo Thomas, noch einmal die Bitte zur Abklärung. Können wir schon eine Aussage über die Ursache machen bzw. darüber, was am Bremsventil nicht sauber war?

Wünsche einen guten Start ins 2014



Führerstandsklimaanlagen

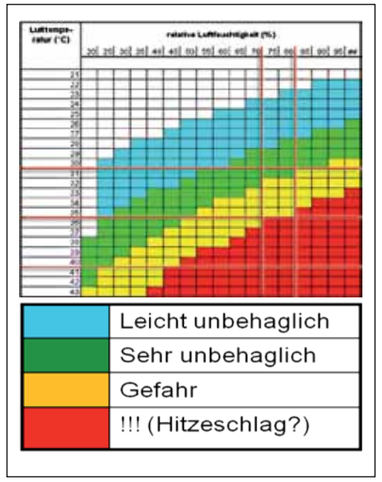
Im letzten LocoFolio veröffentlichte ich eine von mir verfasste «Meldung des Lokomotivführers», in der ich mich über die lange Zeitdauer bis zur Reparatur einer Klimaanlage beschwert hatte. In diesem Zusammenhang wurden auch mehrere zum Teil sicherheitsrelevante Fragen gestellt. *Fredy Oertel, Lokführer Depot RBL*

Nach dem dritten Nachfragen erhielt ich doch tatsächlich eine Antwort. Allerdings bezieht sich diese Antwort weder auf die sicherheitsrelevanten Fragen noch auf die lange Reparaturdauer der Re 420 11313, sondern einzig auf den möglichen erhofften Zeitpunkt, an dem das Lokpersonal mit funktionierenden Klimaanlagen rechnen darf. Zitat: *Konkret ist jetzt für diesen Frühling ein Kontrollauftrag in Planung, um defekte Anlagen zu finden und auszutauschen, damit im Sommer möglichst viele Anlagen betriebsbereit sind. Ich rechne also dieses Jahr mit einer Verbesserung, eine nachhaltige Entspannung erwarte ich erst nächstes Jahr…*

Nicht beantwortet wurde, ob eine Lok mit einer Innenraumtemperatur von 35°C stehen gelassen werden darf bzw. wenn nicht bei 35°C, bei welcher Temperatur denn dann. Offensichtlich will sich niemand an dieser Frage die Finger verbrennen.
Eine erste Antwort findet sich in der «Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz Art. 16: Raumklima»:
Sämtliche Räume sind ihrem Verwendungszweck entsprechend ausreichend natürlich oder künstlich zu lüften. Raumtemperatur, Luftgeschwindigkeit und relative Luftfeuchtigkeit sind so zu bemessen und aufeinander abzustimmen, dass ein der Gesundheit nicht abträgliches und der Art der Arbeit angemessenes Raumklima gewährleistet ist.

Wenn der Gummi(paragraf) nur nicht so weich wäre. Wann also ist das Raumklima nicht mehr der «Art der Arbeit» angemessen? Was zeichnet also unsere Arbeit aus?
Kurz zusammengefasst:
- konzentrationsintensiv
- hohes Gefahrenpotenzial bei Fehlern

Das Raumklima muss also sicherstellen, dass unsere Konzentration nicht beeinträchtigt wird, so dass wir vor Fehlern geschützt sind.
Hilfreich ist hier eine Tabelle der SUVA, welche mir Jürg Meil, Lokführer aus Biel, zur Verfügung gestellt hat. Wissen muss man, dass sich die Durchschnittswerte der relativen Luftfeuchtigkeit in der Schweiz in den Monaten Mai bis Oktober zwischen 73% (Mai) und 84% (Oktober) bewegt (s. Tabelle Durchschnittswerte).

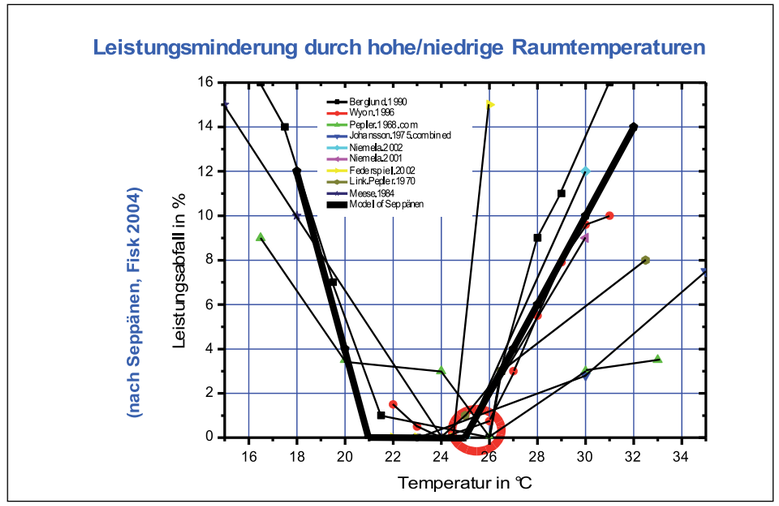


Man kann davon ausgehen, dass der Lokführer grundsätzlich bei «Sehr unbehaglich» noch fahren können sollte, aber bei «Gefahr» und «!!!(Hitzschlag)» aus Sicherheitsgründen maximal noch sehr kurze Kurzstrecken zurücklegen darf.
Gemäss dieser Tabelle sind sogar 30°C kurz vor einem Gewitter (Luftfeuchtigkeit bei 90%) schon kritisch, 35°C eigentlich nur noch bei sehr trockener Luft zu bewältigen. Weitere Interpretationen überlasse ich jedem Einzelnen.
Im Jahr 2002 habe ich im Zeitraum vom 16. Mai bis 31. Juli ein Temperaturprotokoll für mich geführt. Gemessen habe ich mit zwei kleinen Thermometern, welche ich mit Magnetfolie je in der Fussnische des Führertischs und an der Rückwand zum Maschinenraum befestigt habe. Ausserdem habe ich an kühlen regnerischen Tagen auf die Messung verzichtet. Dadurch ist die Auswertung nicht repräsentativ, aber dennoch bezeichnend, was die erreichten Temperaturen angeht.
In die Auswertung eingeflossen sind 57 Züge (inklusive solcher mit funktionierender Klimaanlage), deren Führerstandstemperatur je bei der Abfahrt wie auch bei der Ankunft gemessen wurde.
- Bei Abfahrt war 33 Mal die Temperatur über 35°C, davon 9 Mal über 40°C
- bei Ankunft war die Temperatur noch 29 Mal über 35°C, davon aber 13 Mal über 40°C und 3 Mal über 45°C

Die höchste Temperatur von 49°C wurde auf einer Ae6/6 auf dem Weg vom RBL nach Lausanne Triage gemessen.
Die Zahlen können so nicht direkt auf heute übertragen werden, da es doch ein paar Lokomotiven gibt, bei welchen die Klimaanlage funktioniert. Die Menge der kritischen Züge ist also gesunken, aber die hohen Temperaturen werden bei nicht funktionierender Klimaanlage auch heute noch ohne weiteres erreicht.
Das Problem der zu hohen Temperaturen ist, dass die Leistungswie auch die Konzentrationsfähigkeit mit steigender Temperatur markant zurückgeht. Aufgrund der untenstehenden Grafik ist offensichtlich, dass die optimale Temperatur zwischen 21°C und 25°C liegt. Darüber und auch darunter (Zugluft im Winter) beginnt die Einschränkung. Schon bei 30°C bringt der Mensch nur noch 90% Leistung, bei 40°C sogar nur noch 70%. Bei 49°C ist die Leistungsfähigkeit dementsprechend bei 52% angelangt. Dazu kommt noch das Risiko eines Totalausfalles wegen Hitzschlages.
Und dies ist der Fall in einem Beruf, welcher ein sehr hohes Gefahrenpotenzial bei Fehlern birgt. Hier kann mit gutem Gewissen behauptet werden, dass Art. 16 zur ArGV3 nicht eingehalten wird. Dennoch, (oder darum?) habe ich bis heute keine Antwort seitens SBB Cargo oder SBB Konzern auf die Frage erhalten, ab welcher Lok-Innentemperatur ein Zug stehen gelassen werden darf.

«Sicherheit hat oberste Priorität»
Diesen Spruch kennt jeder von uns. Er wird mit einem geradezu heiligen Ernst heruntergebetet und bei der persönlichen Schutzausrüstung (PSA) bis zur Schikane verfolgt. Erst letzthin hat mich mein Leiter Lokpersonal (LLP) darauf hingewiesen, dass die Weisung besteht, alle Mitarbeiter, welche keine Sicherheitsschuhe tragen, aus dem Gleisfeld und von der Arbeit wegzuweisen seien. Er bzw. SBB Cargo beziehen sich dabei auf Artikel 6 des Arbeitsgesetztes, in welchem der Arbeitgeber verpflichtet wird, alles Erdenkliche zu unternehmen, um die Gesundheit des Arbeitnehmers zu schützen.
Das muss man sich auf der Zunge ganz langsam zergehen lassen. Wir werden zu unserem Schutz von der Arbeit weggewiesen.
- Wann also steht mein LLP neben der Lok, welche ich nehmen soll, informiert mich, dass ich zu meinem Schutz nach Hause gehen kann, da die Klimaanlage nicht funktioniert?
- Wann ruft mich die Lokleitung an, um mir zu sagen, dass ich zu Hause bleiben kann, da die für mich vorgesehene Lok wegen unzumutbarer Zugluft nicht gefahren werden kann. Schliesslich kann mein Arbeitgeber keine schwere Erkältung (bzw. Rheuma, Arthritis, . . .) bei mir riskieren.
- Wann wird eine Lok aus dem Dienst genommen, weil die Führersitze ungenügend federn (ca. 30% aller Re 4/4) und man keinen Rückenschaden riskieren will?
- Wann wird mir mitgeteilt, dass der Zug ausfällt, da die Lok viel zu laut ist? (Das Gesetz sieht hier Massnahmen bei 85 dB und bei 88 dB vor. Gemessen mit iPhone, also nicht besonders genau, habe ich schon über 100 dB. Lärm hat auf die Konzentrationsfähigkeit die gleichen Auswirkungen wie die Temperatur. Genaueres gäbe einen eigenen Artikel.)

Träume sind doch schon was Schönes. Der Inhalt jeder einzelner dieser vier Traumfragen beinhaltet ein x-fach höheres Risikopotenzial als das, welches durch das Tragen der Sicherheitsschuhe auch im optimalsten Fall verringert wird. Dennoch wird das Tragen der Schuhe zur ultimativen Sicherheitsmassnahme hochstilisiert, während die wirklichen Gefahren sogar dann ignoriert werden, wenn mit Vehemenz nachgefragt wird.
Und da wundert sich unsere Chefetage nach jeder Personalbefragung doch tatsächlich darüber, dass die Werte für Vertrauen und Glaubwürdigkeit derart im Keller sind…



Ø Durchschnittswerte

Monat	Abs. Max.	Abs. Min.	Ø Max.	Ø Min.	Relative-Feuchte	Ø Niederschlag	Tage mit Nd. > 1mm	Sonnenschein-dauer
Januar	17 °C	-21 °C	2 °C	-3 °C	85.00%	69.00 mm	11	1.4 h
Februar	19 °C	-24 °C	4 °C	-2 °C	80.00%	70.00 mm	10	2.7 h
März	22 °C	-15 °C	8 °C	1 °C	75.00%	70.00 mm	12	3.8 h
April	30 °C	-6 °C	12 °C	4 °C	72.00%	89.00 mm	12	4.7 h
Mai	33 °C	-2 °C	17 °C	8 °C	73.00%	105.00 mm	13	5.4 h
Juni	36 °C	1 °C	20 °C	11 °C	74.00%	125.00 mm	13	5.9 h
Juli	38 °C	5 °C	22 °C	12 °C	73.00%	118.00 mm	12	6.8 h
August	36 °C	4 °C	21 °C	12 °C	77.00%	135.00 mm	12	6.2 h
September	32 °C	-0 °C	18 °C	10 °C	81.00%	94.00 mm	9	5.3 h
Oktober	27 °C	-6 °C	13 °C	6 °C	84.00%	69.00 mm	8	3.4 h
November	23 °C	-11 °C	7 °C	2 °C	84.00%	82.00 mm	11	1.9 h
Dezember	17 °C	-18 °C	3 °C	-1 °C	85.00%	75.00 mm	11	1.2 h

Langsamfahrstellen

So wie alle Jahre die Blumen aus dem Boden schiessen, spriessen im Frühling in grosser Zahl auch die Langsamfahrstellen. Die Zusage von SBB Infrastruktur, dass alle Langsamfahrsignale zur klaren Gleiszugehörigkeit Pfeile erhalten, wird nur bedingt eingehalten. *Technikgruppe VSLF*

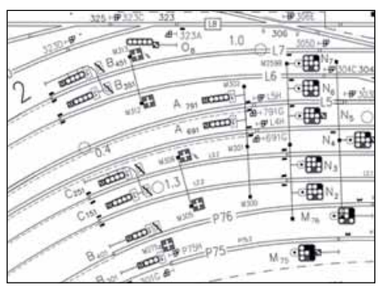
Die neuen Langsamfahrsignale sollen grundsätzlich mit aufklappbaren Pfeilen ausgerüstet sein. Mit klaren Vorgaben, dass jedes Signal Pfeile erhält, wäre das Problem sofort gelöst.
Die folgenden Bilder zeigen den Prototyp eines neuen Vorsignals Langsamfahrstelle mit oben montierten klappbaren Pfeilen.

Das nächste Bild zeigt ein an einem Sonntagnachmittag im März zwischen Genf und Lausanne fotografiertes Endsignal Langsamfahrstelle, welches vergessen wurde zu entfernen. Für jeden Lokführer bedeutet der Anblick eines solchen Signals ein kurzes Stocken des Blutes, da er sich sofort fragt, ob er eine Langsamfahrstelle «verpasst» hat. Die zugelassene Streckengeschwindigkeit an der Stelle beträgt übrigens 140 km/h.

Beim Lokpersonal herrscht deshalb zeitweise der Eindruck vor, dass es nicht möglich ist, Langsamfahrstellen korrekt zu signalisieren. Wir können hier jedoch den fotografischen Beweis erbringen, dass Langsamfahrsignale auch einwandfrei aufgestellt werden können.

5- und 3 ½-Zoll-Anlage des Dampfmodellklubs der Schweiz in Zürich Tüffenwies

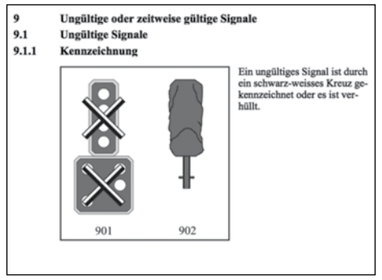
Bahnhofendtafeln/Rangierhaltsignale
Im Dezember 2013 verfasste der VSLF, nach mehreren Gesprächen mit diversen Verantwortlichen, ein Schreiben an SBB Infrastruktur, in welchem die gesamte Problematik mit den Rangiergrenzen Strecke-Bahnhof und deren Ursprung zusammenfasst wurde. Von verschiedener Seite wurde uns bestätigt, dass das Überfahren der Rangiergrenzen vor allem in komplexen Anlagen oft vorkommt, was stets eine grosse Gefahr für den Bahnverkehr darstellt.
Kurz nach dem Absenden des Schreibens wurden in Zürich HB bei fünf gegen die Stecke führenden Gleisen Rangierhaltsignale aufgestellt, so dass an diesen Stellen nun Klarheit herrscht.



Die Frage stellt sich jetzt, ob in Zürich dagegen an allen anderen Rangiergrenzen, die noch nicht mit Rangierhaltsignalen versehen sind, Rangierfahrten gegen die Strecke beziehungsweise in unmittelbar angrenzende Nachbarbahnhöfe ausgeführt werden können.
Das Problem ist noch in keiner Weise gelöst. Der VSLF bereits hat vor drei Jahren davor gewarnt, dass sich mit der vermehrten, nicht korrekt geregelten Montage von Bahnhofendtafeln das Problem verschärft (s. Brief VSLF rechte Seite).

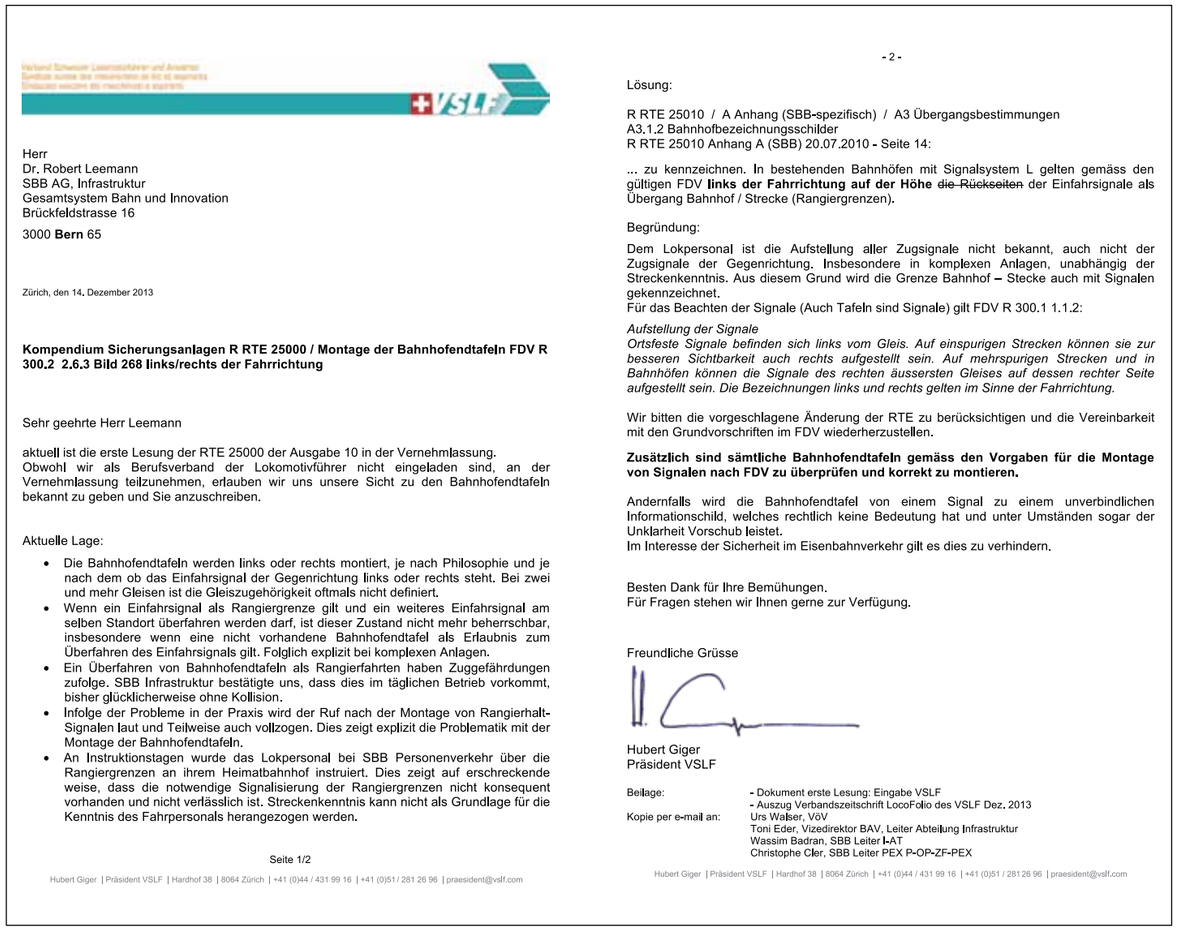
Rückbau Aussensignale NBS
Freitag, 7. Februar 2014
SBB Infrastruktur hat entschieden, den Rückbau der optischen Signalisierung (Rückfallebene) auf der ETCS Level 2 Strecke Mattstetten–Rothrist und Solothurn–Wanzwil–Rothrist zu verschieben. Ursprünglich war geplant, die optischen Signale am 23. Februar 2014 ausser Betrieb zu nehmen und danach zurückzubauen.
Die Verschiebung der Rückbauarbeiten hat keine direkten Auswirkungen auf den Bahnbetrieb auf der Neubaustrecke. Für die EVU und einzelne Bereiche der SBB ergeben sich folgende Konsequenzen:
Die neuen Merkblätter «ETCS-Fahrdienst NBS Merkblätter» erscheinen nicht auf den 23. Februar 2014. Die Unterlagen zur ETCS-Fahrzeugausrüstung von Alstom werden hingegen wie geplant neu in Kraft gesetzt.
Auf den 23. Februar 2014 tritt eine neue Version der Vorschrift D I-B 14/13 in Kraft, welche den Betrieb auf Basis der aktuellen Situation regelt (siehe auch entsprechende VAR-Mitteilung dazu).
Das seit dem 1. Januar 2014 bestehende Verbot der Umschaltung auf Level 0 / optische Signalisierung bleibt bestehen.
Das Abtrennen der fahrzeugseitigen ETCS-Ausrüstung (Isolierung) auf Level-2-Strecken bleibt ebenfalls untersagt und wird nicht mehr rückgängig gemacht.
Die Rückbauarbeiten müssen verschoben werden, da in den letzten Monaten in verschiedenen Tests und Vorarbeiten bedeutende Mängel festgestellt wurden. Die wichtigsten Gründe für die Verschiebung sind:
Projektierung: In Tests wurden Mängel und Fehler in der Projektierung der streckenseitigen ETCS-Komponenten (RBC) festgestellt.
Verfügbarkeit: Es besteht das Risiko, dass sich die nötigen Vorarbeiten und Zwischenschritte für die Ausserbetriebnahme der Signalisierung negativ auf die Verfügbarkeit der Strecke auswirken.
Sicherheit: Es konnten nicht alle Auflagen und Anwendungsbedingungen in der zur Verfügung stehenden Zeit umgesetzt werden, welche eine Betriebsbewilligung ohne Restriktionen erlaubt hätten.
Der aktuelle Zustand der Sicherungsanlagen auf der Neubaustrecke wird bis auf weiteres eingefroren. Der Rückbau wird neu geplant, es wird mit einer Verschiebung von rund sechs Monaten gerechnet. Sie werden zu gegebener Zeit über den weiteren Projektverlauf und die Auswirkungen informiert. Herzlichen Dank für Ihr Verständnis.

Offensichtlich ist es nicht ganz so einfach, eine gewisse Anzahl Signale abzubrechen. Der Rückbau der Aussensignalisierung auf der Neubaustrecke Rothrist–Mattstetten/Solothurn ist eine Auflage des Bundesamts für Verkehr (BAV). Über den Sinn des Abbruchs einer funktionierenden Rückfallebene möchten wir uns hier nicht äussern.
Die Vorgabe, Aussensignale ausser Betrieb zu nehmen und sie trotzdem noch in Betrieb zu lassen, liesse sich sehr einfach lösen, indem über jedes Signal ein Abfallsack gestülpt würde – und schon wäre das Problem gelöst.



Baustellenbrett als Signal
Das Foto aus Kreuzlingen zeigt eine neu angebrachte «Merktafel für Änderung der Höchstgeschwindigkeit». Für das Signal links bediente man sich einer von Hand beschrifteten und mit einem Strick befestigten Schalungstafel. Die rechte Merktafel müsste korrekterweise noch mit einer Zusatztafel mit Hinweispfeil ergänzt werden, da rechts von ihr noch ein weiteres Gleis vorbeiführt, die Merktafel aber für das links an ihr vorbeiführende Gleis gilt. Die Merktafeln mussten angebracht werden, da für den Bahnhof Kreuzlingen Seite Kreuzlingen Bernrain beziehungsweise Tägerwilen-Gottlieben seit einigen Monaten eine abgestufte Ausfahrgeschwindigkeit gilt.

Ausfahrt Kreuzlingen Richtung Tägerwilen–Gottlieben und Kreuzlingen Bernrain



VSLF

Herr
Dr. Robert Leemann
SBB AG, Infrastruktur
Gesamtsystem Bahn und Innovation
Brückfeldstrasse 16

3000 **Bern** 65

Zürich, den 14. Dezember 2013

Kompendium Sicherungsanlagen R RTE 25000 / Montage der Bahnhofendtafeln FDV R 300.2 2.6.3 Bild 268 links/rechts der Fahrrichtung

Sehr geehrte Herr Leemann

aktuell ist die erste Lesung der RTE 25000 der Ausgabe 10 in der Vernehmlassung.
Obwohl wir als Berufsverband der Lokomotivführer nicht eingeladen sind, an der Vernehmlassung teilzunehmen, erlauben wir uns unsere Sicht zu den Bahnhofendtafeln bekannt zu geben und Sie anzuschreiben.

Aktuelle Lage:

- Die Bahnhofendtafeln werden links oder rechts montiert, je nach Philosophie und je nach dem ob das Einfahrsignal der Gegenrichtung links oder rechts steht. Bei zwei und mehr Gleisen ist die Gleiszugehörigkeit oftmals nicht definiert.
- Wenn ein Einfahrsignal als Rangiergrenze gilt und ein weiteres Einfahrsignal am selben Standort überfahren werden darf, ist dieser Zustand nicht mehr beherrschbar, insbesondere wenn eine nicht vorhandene Bahnhofendtafel als Erlaubnis zum Überfahren des Einfahrsignals gilt. Folglich explizit bei komplexen Anlagen.
- Ein Überfahren von Bahnhofendtafeln als Rangierfahrten haben Zuggefährdungen zufolge. SBB Infrastruktur bestätigte uns, dass dies im täglichen Betrieb vorkommt, bisher glücklicherweise ohne Kollision.
- Infolge der Probleme in der Praxis wird der Ruf nach der Montage von Rangierhalt-Signalen laut und Teilweise auch vollzogen. Dies zeigt explizit die Problematik mit der Montage der Bahnhofendtafeln.
- An Instruktionstagen wurde das Lokpersonal bei SBB Personenverkehr über die Rangiergrenzen an ihrem Heimatbahnhof instruiert. Dies zeigt auf erschreckende weise, dass die notwendige Signalisierung der Rangiergrenzen nicht konsequent vorhanden und nicht verlässlich ist. Streckenkenntnis kann nicht als Grundlage für die Kenntnis des Fahrpersonals herangezogen werden.

Seite 1/2

Hubert Giger | Präsident VSLF | Hardhof 38 | 8064 Zürich | +41 (0)44 / 431 99 16 | +41 (0)51 / 281 26 96 | praesident@vslf.com

- 2 -

Lösung:

R RTE 25010 / A Anhang (SBB-spezifisch) / A3 Übergangsbestimmungen
A3.1.2 Bahnhofbezeichnungsschilder
R RTE 25010 Anhang A (SBB) 20.07.2010 - Seite 14:

... zu kennzeichnen. In bestehenden Bahnhöfen mit Signalsystem L gelten gemäss den gültigen FDV **links der Fahrrichtung auf der Höhe** ~~die Rückseiten~~ der Einfahrsignale als Übergang Bahnhof / Strecke (Rangiergrenzen).

Begründung:

Dem Lokpersonal ist die Aufstellung aller Zugsignale nicht bekannt, auch nicht der Zugsignale der Gegenrichtung. Insbesondere in komplexen Anlagen, unabhängig der Streckenkenntnis. Aus diesem Grund wird die Grenze Bahnhof – Stecke auch mit Signalen gekennzeichnet.
Für das Beachten der Signale (Auch Tafeln sind Signale) gilt FDV R 300.1 1.1.2:

Aufstellung der Signale
Ortsfeste Signale befinden sich links vom Gleis. Auf einspurigen Strecken können sie zur besseren Sichtbarkeit auch rechts aufgestellt sein. Auf mehrspurigen Strecken und in Bahnhöfen können die Signale des rechten äussersten Gleises auf dessen rechter Seite aufgestellt sein. Die Bezeichnungen links und rechts gelten im Sinne der Fahrrichtung.

Wir bitten die vorgeschlagene Änderung der RTE zu berücksichtigen und die Vereinbarkeit mit den Grundvorschriften im FDV wiederherzustellen.

Zusätzlich sind sämtliche Bahnhofendtafeln gemäss den Vorgaben für die Montage von Signalen nach FDV zu überprüfen und korrekt zu montieren.

Andernfalls wird die Bahnhofendtafel von einem Signal zu einem unverbindlichen Informationschild, welches rechtlich keine Bedeutung hat und unter Umständen sogar der Unklarheit Vorschub leistet.
Im Interesse der Sicherheit im Eisenbahnverkehr gilt es dies zu verhindern.

Besten Dank für Ihre Bemühungen.
Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Hubert Giger
Präsident VSLF

Beilage: - Dokument erste Lesung: Eingabe VSLF
- Auszug Verbandszeitschrift LocoFolio des VSLF Dez. 2013

Kopie per e-mail an: Urs Walser, VöV
Toni Eder, Vizedirektor BAV, Leiter Abteilung Infrastruktur
Wassim Badran, SBB Leiter I-AT
Christophe Cler, SBB Leiter PEX P-OP-ZF-PEX

Hubert Giger | Präsident VSLF | Hardhof 38 | 8064 Zürich | +41 (0)44 / 431 99 16 | +41 (0)51 / 281 26 96 | praesident@vslf.com

Taste Traktionssperre

Mittels eines bereits 2004 eingegebenen KVP-Vorschlags wurde beantragt, in den Führerständen einen Taster einzubauen, welcher durch das Lokpersonal bei der Vorbeifahrt an Warnung zeigenden Signalen betätigt werden kann. Der aktivierte Taster würde nach vollzogenem Halt am Triebfahrzeug eine Traktionssperre auslösen, was einer Abfahrt gegen Halt zeigende Signale vorbeugen könnte. *Hubert Giger, Präsident VSLF*

Nach mehrmaliger Eingabe dieses Vorschlags, insbesondere nach dem Unfall von Granges-Marnand, wurde dem Verfasser auf Nachfragen die Aktennotiz mit der Begründung zur Ablehnung des KVP-Vorschlags zugestellt.

Aktennotiz: KVP Schutzeinrichtung gegen Abfahrt bei Halt zeigendem Signal
P-OP-RM-FT, Bern, 20.08.2013
Der Vorschlag des Einbaus einer zusätzlichen Sicherheit ist ein guter Ansatz, jedoch müssen für eine Realisierung mittels einer zusätzlichen «Fahrsperren-Taste» folgende Punkte berücksichtigt werden:
- Realisierbarkeit auf gewissen (älteren) Fahrzeugtypen schwierig (einheitliche Handhabung über die ganze Flotte)
- Elektrisch bremsen muss bei betätigter Taste weiterhin möglich sein (Verschleiss, Lärm, Energie, Fahrpraxis etc.). Dies wäre bei älteren Fahrzeugen vermutlich kaum realisierbar (Fahrsperren werden durch Öffnen der Trennhüpfer realisiert)

Anmerkung des Verfassers: Gerade bei älteren Fahrzeugen gestaltet sich die Umsetzung des Vorschlags unglaublich einfach: Einzig das 36-Volt-Steuerkabel Trennhüpfer – Fahren – Vorwärts beim Fahrschalter muss unterbrochen werde, dies hat keinerlei Einfluss auf die elektrischen Bremsen. Das nennt man fundierte Fahrzeugkenntnisse.

- Betätigung des Tasters müsste konsequenterweise im Fahrdatenschreiber aufgezeichnet werden
- Wird die Fahrsperre aus einem bestimmten Grund nicht aktiviert oder wird sie durch erneutes Betätigen nochmals vorzeitig aufgehoben (z.B. zum Vorziehen ans Signal), kann dies dem Lokführer im Ereignisfall unter Umständen zusätzlich zur Last gelegt werden

Die Aufzeichnung ist offenbar zwingend, damit dem Lokführer etwas zur Last gelegt werden kann. Warum sonst müsste er entlastet werden? Aktuell wird das Stellen des Wendeschalters in die «0»-Stellung auch nicht überwacht und aufgezeichnet. In dieser weitverbreiteten Kultur der zwingenden Überwachung, welche ebenfalls im externen Sicherheitsbericht an die SBB deutlich bemängelt wurde, gründet das tiefe Misstrauen und zerrüttete Verhältnis des Lokpersonals gegenüber Neuem.
Der Lokführer soll zu überwachten Handlungen gezwungen werden. Worin begründet sich ein solches Denken? Geht man in weiten Kreisen wirklich davon aus, dass das Lokpersonal ohne Überwachung und Kontrolle aus lauter Freude dauernd über Halt zeigende Signale fahren würde? Haben gewisse Stellen wirklich so wenig Vertrauen in Berufsleute, welche unter Berücksichtigung der Tatsache, dass sie selbständig eine sehr verantwortungsvolle Tätigkeit ausüben, sorgfältig ausgewählt und geprüft worden sind?
Unter solchen Vorzeichen ist es nur logisch, dass das Lokpersonal einer «WarnApp» auf dem LEA, welche Abfahrten bei Halt zeigendem Signal verhindern soll, distanziert gegenübersteht. Dies umso mehr, als eine Aufzeichnung und mögliche Auswertung im Sinne der SBB-üblichen Überwachungskultur wohl als wichtiges Kriterium bereits im Projektauftrag vorgegeben war.
Gerade deshalb, weil die Handlungen des Lokpersonals nicht erzwungen werden können, geschehen Fehler. Das ist der Unterschied zwischen einem Menschen und einer Maschine. Da, wie erwähnt, davon ausgegangen werden darf, dass das Lokpersonal diese Fehler nicht mutwillig begeht, müssen ihm Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt werden, welche es bei seiner täglichen Arbeit unterstützen und nicht überwachen.
Die vorgeschlagene Taste «Traktionssperre» wäre genau so ein Arbeitsmittel, mit dem sich der Lokführer bereits vor dem Halt vor einer Abfahrt gegen ein Halt zeigendes Signal schützen könnte. Dies ist heute nicht der Fall.

Als Alternative wurde die Möglichkeit zur Diskussion gestellt, dass der Wendeschalter bereits beim Quittieren, sprich bei v > 0 km/h, auf null gestellt werden kann. Folgende Überlegungen dazu:
- Es ist unklar, wie sich die Zugsicherungssysteme ZUB und insbesondere ETCS verhalten, wenn bei v > 0 km/h der Wendeschalter auf null gestellt wird (z.B. Rückrollschutz)
- Mit dem Wendeschalter sind diverse weitere Funktionalitäten verbunden, welche bei v > 0 km/h zwingend benötigt werden (z.B. Sander, Spurkranzschmierung, etc.)
- Für die Traktionsseite wäre dies bei modernen Loks vermutlich umsetzbar, bei älteren Fahrzeugen hingegen kaum (Trennhüpferauslösung)
- Es scheint prozessmässig unlogisch, wenn während der Fahrt der Wendeschalter auf null zu stellen ist

Aufgrund dieser alternativen Überlegungen seitens der SBB zeigt sich, dass die Idee, sich bereits WÄHREND DER FAHRT mit dem Erhalt der Information «Ausfahrt Halt» zu schützen, gut und sinnvoll ist. Dass eine Bedienung des Wendeschalters während der Fahrt unlogisch, technisch kaum machbar und mit sehr hohen Kosten verbunden ist, war dem Ersteller des KVP-Vorschlags längst klar. Genau aus diesem Grund ging der Vorschlag hin zu einer «unabhängigen» Taste.

Vielleicht wäre es lösungsorientierter und unkomplizierter, die Ersteller solcher KVP-Vorschläge vor einer vertieften Abklärung zu befragen. Bedingung hierzu wäre allerdings, dass sich gewisse Stellen überhaupt mit solchen Vorschlägen befassen möchten und diese nicht von vornherein als einen Angriff auf ihr «Königreich» betrachten.

Austausch mit P-OP-ZF (Marcel Tonini und Roland Gerber):
P-OP-ZF ist ebenfalls der Ansicht, dass das grundsätzliche Anliegen des KVP sinnvoll ist. Eine zusätzliche Taste wird im Sinne der Einheitlichkeit und der vorhandenen und eingelebten Prozesse aber nicht begrüsst. Weiter wurde in Frage gestellt, ob eine solche Taste die Zugführung nicht negativ beeinflusst, da bei jedem Signal zusätzlich überlegt werden muss, ob diese Taste nun zu betätigen ist oder nicht – auch wenn eine Warnung quittiert wird:
- Bei Ankündigung eines Halts muss die Taste betätigt werden
- Bei Ankündigung einer Geschwindigkeitsreduktion muss die Taste nicht betätigt werden

Die Überlegungen von P-OP-ZF sind nicht schlüssig. Ist alles unerwünscht, was vorhandene, einheitliche Prozesse ändert?
Vor jeder Vorbeifahrt an einem Signal muss sich der Lokführer bewusst sein, ob die Zugsicherung ansprechen muss oder nicht (FDV R 300.9, Ziffer 10.1 / AB FDV Infrastruktur R I-30111 Kapitel 9.10, Ziffer 1.1). Zeigt ein Signal den Begriff «Warnung», ist in jedem Fall ein spezielles Vorgehen vorgeschrieben (Annäherungsgeschwindigkeit R I-30111 Kapitel 14.2, Ziffer 1 und 2).
Die Bedienung der vorgeschlagenen Taste birgt – ganz im Gegenteil – in sich die Chance, das Bewusstsein für die «spezielle» Situation zusätzlich zu unterstreichen.

Kosten
Die angegebenen Kosten von mehreren Fr. 1000.– pro Fahrzeug erscheinen hoch. Sie relativieren sich jedoch, wenn der Einbau anlässlich von Revisionen und Neubestellungen erfolgt. Sicherheit gibt es nicht umsonst.

Fazit
Sollte ein KVP, der die Verhinderung von Abfahrten gegen Halt zeigende Signale zum Ziel hat, aufgrund der Kosten scheitern, ist dies der Entscheid der Unternehmung. Erfolgt die Ablehnung aber wegen der fehlenden Möglichkeit der Überwachung des Lokpersonals haben wir uns, wohl aus Prinzip, eine grosse Chance vergeben.

Misstrauenskultur bei P-OP-ZF?

Im Sommer 2013 geriet der VSLF-Präsident Hubert Giger in die Mühlen der Schweizer Medienlandschaft: Bei der SBB herrsche eine Bestrafungskultur, zitierten die Zeitungen unseren Präsidenten Hubert Giger. *Benjamin Jelk, Vorstand VSLF*

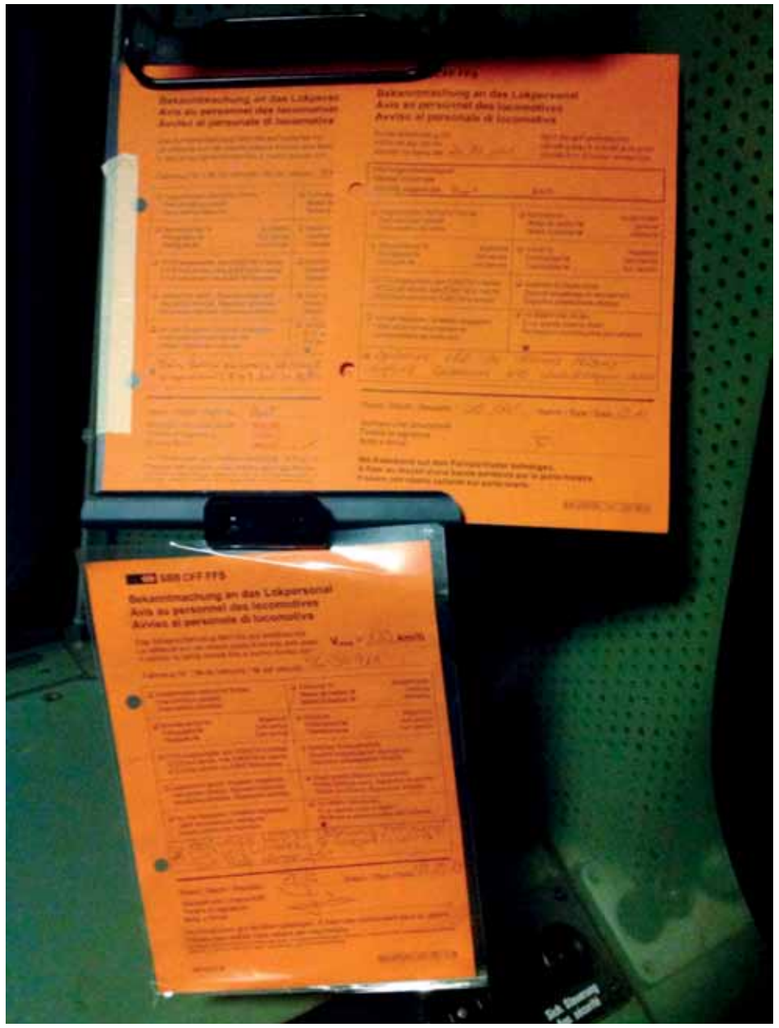
Sie stützten sich dabei – völlig aus dem Zusammenhang gerissen – auf eine einzelne Aussage. In der Folge entschuldigte sich der Präsident des VSLF bei allen SBB-Angestellten für dieses Interview.
Bei der SBB herrscht keine Bestrafungskultur! – dies soll hier noch einmal festgehalten werden. Hört man sich an der Basis um, gibt es aber offenbar Abteilungen, bei denen ein Teil des betroffenen Personals von einer Misstrauenskultur spricht. Das Lokpersonal der Abteilung Zugführung von SBB Personenverkehr (P-OP-ZF) gehört zu diesem Kreis: Nicht wenige Lokführerinnen und Lokführer fühlen sich bzw. ihre Arbeit unter permanenter Hinterfragung und Überwachung. Das konsequente Auslesen der ZUB-Daten sei hierbei als Beispiel genannt oder eben eine erforderliche Aufzeichnung einer vorgeschlagenen freiwilligen Tastenbedienung (siehe Hauptartikel linke Seite).
Spätestens seit im externen Gutachten «Arbeitsumfeld Lokführer» diese permanente Beurteilung aufgrund reaktiver Indikatoren beanstandet wird, muss sich die SBB und deren Geschäftsbereich P-OP dieser für das Lokpersonal belastenden Situation bewusst sein. Gut möglich, dass nur ein paar wenige Schlüsselpositionen Ausschlag für diese gefühlte Misstrauenskultur sind. Ebenso denkbar ist, dass jene Personen nicht primär aus Gründen der möglichen Überwachung handeln, sondern vielmehr zum Zweck der Daseinsberechtigung. Die Erfassung und Bearbeitung von allen möglichen Daten generiert viel Arbeit und rechtfertigt so manche Stelle; und wenn das Ganze dann noch unter die Schirmherrschaft der Sicherheit gestellt wird, erst recht. Ironischerweise generiert diese Überwachungskultur jedoch keinerlei Mehrwert für die Sicherheit, wie durch das erwähnte Gutachten festgehalten wird. Sie führt aber wiederum zu Misstrauen und zu möglichen Bestrafungen. Ein Teufelskreis.

Im Sinne einer Überprüfung und Umsetzung des externen Gutachtens «Arbeitsumfeld Lokpersonal» sollte daher der Frage nach der Existenz einer Misstrauens- bzw. Überwachungskultur und deren allfälligen Ursachen mit den entsprechenden Konsequenzen dringend nachgegangen werden.

Informationswand

Technikgruppe VSLF

Der Fahrplanhalter des Lokführer-Anwärters im Führerstand wird zur Informationswand für Bekanntmachungen an das Lokpersonal (orange Karte). Natürlich ist ein seriöses Studium jeder Karte vor der Abfahrt unbedingt notwendig, damit das Lokpersonal über den Zustand des Fahrzuges informiert ist und sich auf den Verlauf der Fahrt einstellen kann.
Foto: Re 450 Zürcher S-Bahn



HGV-Anschluss

Technikgruppe VSLF

Finanzierungsvereinbarungen für den Anschluss der Schweiz an das europäische Hochgeschwindigkeits-Eisenbahnnetz.
Am 19. Februar 2014 teilte die Medienstelle der Bundesverwaltung mit: «Der Bundesrat hat eine Finanzierungsvereinbarung mit der SBB für den Ausbau der Kreuzungsstationen zwischen Romanshorn und Kreuzlingen Hafen gutgeheissen. Bei der Vereinbarung handelt es sich um das zwölfte Paket von Finanzierungsvereinbarungen für den Anschluss der Schweiz an das europäische Hochgeschwindigkeits-Eisenbahnnetz (HGV-Anschluss). Die HGV-Projekte werden über den FinöV-Fonds finanziert.»
Die Internetseite der SBB meldete: «Durch die Ausbauten werden die regionalen Zentren St. Gallen und Kreuzlingen/Konstanz direkter und schneller verbunden. Darüber hinaus werden (zusammen mit den Ausbauten in Deutschland) verbesserte Anschlüsse in Konstanz von und nach Singen und Stuttgart ermöglicht. Der geplante Verkehr St. Gallen–Romanshorn–Kreuzlingen–Konstanz (Leistungssteigerung): Spangenzug IR St. Gallen–Konstanz ab Fahrplan 2016 zweistündlich, ab Fahrplan 2019 stündlich (HGV-Anschluss Stuttgart).»
Wenn dereinst, analog dem Ausbau der Strecke Bern–Neuenburg zum HGV-Anschluss, keine direkten Züge (mehr) von St. Gallen und Romanshorn ins Ausland verkehren, wird offensichtlich, dass der Ausbau dem nationalen Taktverkehr und nicht dem HGV-Anschluss dient. Dies Ist eigentlich jedem Eisenbahnfachmann bekannt.
Vielleicht werden dennoch dereinst Hochgeschwindigkeitszüge St. Gallen erreichen. Immerhin waren zwischen 2001 und 2003 mit der auf der Strecke Zürich–München eingesetzten DB-Baureihe 605 (ICE-TD) mehrmals täglich Diesel-Hochgeschwindigkeits-Neigezüge zu Gast in St. Gallen.

Netzweites Drei- und Vierschienensystem?

Technikgruppe VSLF

Jeder Lokführerin und jedem Lokführer ist aufgefallen, dass seit über einem Jahr massiv mehr Schienen zum Auswechseln zwischen die Gleise gelegt werden Dies geschieht insbesondere nach der Entgleisung einer Nacht-S-Bahn am 16. Februar 2013 in Schwerzenbach infolge eines Schienenbruchs. An vielen Stellen erweckt es den optischen Eindruck einer durchgehenden Drei- oder Vierschienenanlage.
Dass SBB Infrastruktur nach dem Unfall und aufgrund weiterer Erkenntnisse in noch nie dagewesenem Umfang Schienen erneuert, stärkt das Vertrauen. Das Lokpersonal bedankt sich bei den Kollegen der Infrastruktur für den erhöhten Einsatz.

(Quelle: SBB Geschäftsbericht 2013)
SBB Infrastruktur betreibt das am intensivsten genutzte Bahnnetz der Welt. Die Zahl der zurückgelegten Trassenkilometer ist 2013 erneut gestiegen, um 2,7 Prozent auf 170 Mio. Kilometer. Mehr Züge, höhere Geschwindigkeiten und leistungsfähigeres, vermehrt doppelstöckiges Rollmaterial führen zu einer höheren Belastung der Infrastruktur und damit zu einem höheren Verschleiss der Fahrbahn. Der Verschleisstrend bei der Fahrbahn verschärft sich zusätzlich aufgrund der tiefen Unterhaltsmengen der letzten Jahrzehnte. Dies macht sich nun mit einer Zeitverzögerung von mehreren Jahren bemerkbar.
Bei zu wenig Unterhalt können Schienenfehler entstehen, die sich zu Schienenbrüchen entwickeln können. 2013 erlaubten Messungen mit einem neuen Diagnosefahrzeug, den Schienenzustand präziser zu erfassen. Hinzu kamen Erkenntnisse aus Unfällen.
In der Summe wurden wir vom Umfang und von der Dringlichkeit der notwendigen Arbeiten überrascht, leiteten jedoch umgehend entsprechende Massnahmen ein – im Interesse der Sicherheit und der Kundenpünktlichkeit. Wo nötig, wurden dringende Unterhaltsarbeiten sofort angegangen.
Auf einzelnen, stark beanspruchten Strecken wie etwa auf der Neubaustrecke zwischen Mattstetten und Rothrist mussten wir die Schienen vorzeitig ersetzen.
Bei der Fahrbahn besteht Ende 2013 ein relevanter Nachholbedarf von rund 600 Kilometern (2012: 427 km). Dies entspricht CHF 1275 Mio. (2012: CHF 868 Mio.).
Um die angestrebte Nutzungsdauer der Fahrbahn wieder erreichen zu können, müssen die gegenwärtigen Unterhaltsmengen erhöht werden – dies beim Stopfen (Soll: 925 km, Ist 2013: 420 km) und Schleifen (Soll: 1725 km, Ist 2013: 800 km).

LocoFolio-Tipp!

Hubert Giger, Präsident VSLF

Die Spiele an der Fussball-WM beginnen zum Teil erst, wenn in der Schweiz bereits Mitternacht ist. Gemäss Presseberichten wünschen Schweizer Gewerkschaften einen späteren Arbeitsbeginn nach nächtlichen WM-Spielen. Dies ist natürlich keine wirtschaftsfreundliche Lösung. Hier unser LocoFolio-Tipp:
Das regelmässig arbeitende Personal, insbesondere Kaderpersonal, kann dank dem LocoFolio-Tipp entspannt die Spiele geniessen und doch topfit um 8 Uhr am Arbeitsplatz erscheinen:
Wer um 17 Uhr Feierabend macht und um 18 Uhr zu Bett geht, wird nach exakt 6 Stunden Schlaf den Anpfiff nicht verpassen. Nach dem Spiel kann der Fernsehzuschauer zwischen 4 Uhr und 6 Uhr nochmals zwei Stunden schlafen werden, so dass er insgesamt die erforderlichen 8 Stunden Schlaf erreicht.
Wer jetzt sagt, dass ein geteilter Schlaf nicht dieselbe Erholungsqualität besitzt wie ein Schlaf am Stück, hat selbstverständlich Recht. In diesem Fall empfehlen wir, bereits um 15 Uhr Feierabend zu machen und zwischen 16 Uhr und Mitternacht zu schlafen. Der Fernsehzuschauer kann dann nach dem Spiel mit einem der ersten Züge – diese sind übrigens erfahrungsgemäss nur von wenigen Reisenden mit FVP belegt – zur Arbeit fahren und sein Tagewerk bereits um 6 Uhr aufnehmen.
Voilà: 8 Stunden Schlaf und die Arbeitszeit erbracht – und das Ganze erst noch konform mit dem Arbeitszeitgesetz.
Falls Probleme mit dem Einschlafen um 16 Uhr während des Sommers, Magenübersäuerungen morgens um 3 Uhr oder Schlafattacken tagsüber am Arbeitsplatz auftreten, kann bei jedem Lokführer um Rat angefragt oder Hilfe eingeholt werden unter: ich-kann-nicht-schlafen-und-fuehle-mich-schlapp@vslf.com

Learning by doing

Associated Press (AP)

Pilot von Landung überfordert.
Vor dem tödlichen Flugzeugunglück im Sommer in San Francisco hat sich der Pilot offenbar überfordert gefühlt. Er sei sehr besorgt gewesen, dass er beim Anflug mit der Boeing auf Sicht habe fliegen müssen, heisst es im Untersuchungsbericht zur Bruchlandung der südkoreanischen Asiana Airlines im Juli. Damals waren drei chinesische Mädchen ums Leben gekommen, mehr als 150 weitere Personen wurden verletzt.
Der 46-jährige Pilot Lee Kang Kuk gab an, er habe die grosse Maschine zum ersten Mal in San Francisco gelandet. Der Anflug auf Sicht sei sehr schwierig gewesen. Die automatischen Warnsysteme auf der Landebahn waren zum Zeitpunkt des Unfalls wegen Wartungsarbeiten ausgeschaltet.
Die US-Flugsicherheitsbehörde untersucht auch, ob die zunehmende Automatisierung das Fliegen im Ernstfall unsicherer macht, weil die Piloten sich zu sehr auf die Technik verlassen.

Hürlistein

Daniel Hurter, Redaktor LocoFolio

Das weitere Schicksal des «Fresszettels» vom Hürlistein.
In der Ausgabe 2/2013 des LocoFolio berichteten wir über einen «Fresszettel», welcher im Bahnhof Hürlistein als «Merktafel für Änderung der Höchstgeschwindigkeit» gemäss FDV 300.2 Artikel 2.3.3 angebracht wurde. Einige Zeit nach Erscheinen des LocoFolio 2/2013 wurde er durch eine ordentliche Tafel ersetzt. Leider verlor diese kurz danach ihre Daseinsberechtigung, weil die abgestufte Ausfahrgeschwindigkeit in Hürlistein durch eine generelle Bahnhofgeschwindigkeit ersetzt wurde. Nach einiger Zeit wurde die Tafel folgerichtig wieder entfernt.
Nicht bekannt ist, inwiefern diese kurzlebige Merktafel daran mitschuldig ist, dass sich der von der Division Infrastruktur für das Jahr 2013 budgetierte Jahresgewinn von 48 Millionen Franken schlussendlich in einen Verlust von 72 Millionen Franken verwandelt hat.

Überfall

Technikgruppe VSLF

Überfall auf dem offiziellen «sicheren Gehweg».
Am Silvestertag 2013 nach Mitternacht wurde in Luzern ein Überfall auf einen Lokführer verübt, wobei ihm über mehrere Minuten eine Pistole an den Kopf gehalten wurde. Das Vorkommnis ereignete sich auf einem sogenannten «sicheren Gehweg». Die örtliche Filialleitung von Zugführung Personenverkehr war über den Überfall nicht informiert, die Chefs Lokpersonal waren dagegen im Bild. Ein sicherer Gehweg schützt vor allfälligen Unfällen beim Überqueren von Gleisen, jedoch nicht vor den Auswirkungen der gesellschaftlichen Entwicklungen rund um die Bahnhofareale, welche das Lokpersonal immer alleine und oftmals in der Nacht begehen muss. Auf die Aufforderung des VSLF, zukünftig auch «sichere Gehwege» auf dem Bahnareal zuzulassen, wurde seitens SBB nicht eingegangen. Siehe:
www.vslf.com/Empfehlungen/Gehwege

BÄR BAHNSICHERUNG

CH-8320 Fehraltorf und CH-4600 Olten
personal@baer-ing.ch

WIR PLANEN, BAUEN UND PRÜFEN
EISENBAHN-SICHERUNGSANLAGEN ...

... ERFAHREN SIE MIT UNS DIESE WELT! WWW.BAER-ING.CH/KARRIERE

Medical Service

Hubert Giger, Präsident VSLF

Periodische bahnärztliche Untersuchung des Lokpersonals.
Vor etwa zwei Jahren hatte die Division Personenverkehr der SBB entschieden, dass das Lokpersonal die periodische bahnärztliche Untersuchung zur Abklärung der Fahrtauglichkeit an einem Tag ohne Arbeitsleistung, welcher mit «Nebenarbeitszeit» aufgefüllt wird, absolviert. Nun wird dieses System bereits wieder verlassen und das gleiche Verfahren, wie es für das Personal der Divisionen Cargo und Infrastruktur gilt, angewendet.
Der die Untersuchung durchführende «Medical Service» der SBB teilt dem zu untersuchenden Mitarbeiter über ein halbes Jahr im Voraus einen Untersuchungstermin mit, der sofort zu bestätigen oder abzulehnen ist. Wenn der Mitarbeiter den Untersuchungstermin bestätigt, muss er diesen der Ressourcenplanung mitteilen, damit diese für den betreffenden Tag eine passende Diensttour gestalten kann.
Der bürokratische Aufwand bei diesem System ist sowohl für das Lokpersonal wie auch für die Mitarbeiter der Ressourcenplanung sehr gross. Ein Vorteil gegenüber dem früheren Verfahren ist auch für den «Medical Service» keiner zu erkennen. Man kann deshalb getrost davon ausgehen, dass das gegenwärtig gültige System schon in kurzer Zeit durch einen – hoffentlich einfacheren – Prozess ersetzt wird.
Es wäre grundsätzlich zu begrüssen, dass die bahnärztliche Untersuchung von einem vom Bundesamt für Verkehr anerkannten Vertrauensarzt des BAV durchgeführt würde, wie dies bereits jetzt beim Lokpersonal der Südostbahn der Fall ist. Wenn bei dieser Untersuchung gleichzeitig ein allgemeiner Gesundheits-Check vorgenommen werden könnte, würde dies dem Mitarbeiter und nicht zuletzt auch der Unternehmung dienen. Vielleicht kommt bei den SBB ein kluger Kopf auf diese Idee?

Das ewige Thema Beinwil

Daniel Hurter, Redaktor LocoFolio

Wir erinnern uns: Das Einsatzprofil des Depots Beinwil umfasst nur ein einziges Fahrzeug, den Seetal-Gelenktriebwagen RABe 520, sowie gerade einmal die beiden Strecken Luzern–Lenzburg und Luzern–Brunnen. Es erstaunt deshalb nicht, dass es Zugführung Personenverkehr nicht auf normale Weise gelingt, den dortigen Personalbedarf decken, und wir haben schon zwei Mal über eigentliche Zwangsversetzungen berichten müssen. Um die Unattraktivität dieses Standorts zu vermindern, wurden von der Leitung Zugführung bereits verschiedene Lösungsmöglichkeiten ins Spiel gebracht, so zum Beispiel die Zusammenlegung der Depots Aarau und Beinwil zu einem neuen Depot Lenzburg. Im LocoFolio 2/2013 haben wir über die Einsetzung einer Projektgruppe berichtet, die den Vorschlag eines Tourenabtausches zwischen den Depots Aarau und Beinwil ausarbeitete. Wir haben aber auch darüber berichten müssen, dass die Leitung Zugführung die Umsetzung dieses Vorschlags ablehnt, weil sich die Produktivität des Lokpersonals um 2,5 Prozent vermindert, was jährliche Folgekosten von CHF 220 000 auslösen würde.
Nun vernehmen wir, dass erneut eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen wurde, mit der Aufgabe, den Lokpersonalstandort Beinwil am See attraktiver zu gestalten. Angesichts des Schicksals der bisherigen Lösungsvorschläge lässt sich leicht absehen, dass auch die aktuelle Arbeitsgruppe das Ziel – eine Attraktivitätssteigerung des Depots Beinwil – nicht erreichen wird. Muss deshalb davon ausgegangen werden, dass die Einberufung dieser Arbeitsgruppe vergeblich war? Nein, denn wie unsere Erfahrungen zeigen, ist das eigentliche Ziel von solchen Arbeitsgruppen nicht die Verbesserung eines Zustands, sondern die Selbstbeschäftigung von eigentlich überflüssigem Verwaltungspersonal, das seine Aufgabe nicht darin sieht, Probleme zu lösen, sondern sie zu verwalten. Andernfalls würde es sich seine Daseinsberechtigung selber entziehen. Dazu passt das – leicht abgewandelte – Zitat: *«Es ist eine der Kernkompetenzen der Verwaltung, sich neue Aufgaben und Beschäftigungen zu suchen, die von einer orientierungslosen Unternehmensführung abgesegnet und vom Steuerzahler und Kunden bezahlt werden.»*
Und so wird das Depot Beinwil wohl noch lange auf seine wohlverdiente Attraktivitätssteigerung warten, denn eine solche hätte möglicherweise eine Verringerung der Produktivität zur Folge. Wie wir aber wissen, ist eine hohe Produktivität des Lokpersonals notwendig, um im Markt bestehen zu können – trotz einer hohen Unproduktivität des Verwaltungsapparats mit seinen noch unproduktiveren Arbeitsgruppen.

SOB

Ruedi Brunner, Leiter VSLF-SOB, Sektion Ostschweiz

SOB bei Ebnat Kappel

Fahrplanwechsel Dezember 2013
Die neue S-Bahn St.Gallen hat am 15. Dezember 2013 ihren Betrieb aufgenommen und damit das Bahnangebot mit viel neuem Rollmaterial auf einen Schlag um etwa 30 Prozent erhöht. Der Betrieb läuft zuverlässig und stabil, obwohl die Anzahl der Züge in den Knotenbahnhöfen und den einspurigen Streckenabschnitten massiv zugenommen hat. Für die SOB selber resultiert daraus eine Leistungssteigerung bei den Zugskilometern von 54 Prozent. Mit den 12 rechtzeitig beschafften FLIRT der 2. Serie, die im Hinblick auf die Eröffnung der S-Bahn St. Gallen in Betrieb genommen wurden, zählt die gesamte FLIRT-Flotte nun 23 Einheiten – 21 Kompositionen davon stehen im täglichen Einsatz. 5 Kompositionen decken den Mehrverkehr der neuen S-Bahn St.Gallen ab, 7 FLIRT ersetzen ältere Fahrzeuge. Die grosse Leistungssteigerung wird insbesondere durch die permanent und in beiden Richtungen verkehrende Linie der S4 («Ringzug um den Säntis») erzielt. Die durchschnittliche Kilometerleistung bei der Regionalflotte stieg im direkten Vergleich um 47 Prozent.
Der Fahrplanwechsel hat auch beim Betrieb des Voralpen-Express (VAE) Änderungen mit sich gebracht. So hat die SOB die alleinige Verantwortung fürs Marketing und für den Betrieb übernommen. Er verkehrt nicht mehr vom Bodensee zum Vierwaldstättersee, sondern verbindet stündlich noch die beiden Tourismusstädte St.Gallen und Luzern mit teilweise geänderter Haltepolitik. Die Kompositionen wurden um 50 Meter auf 200 Meter verlängert. Durch die topografischen Gegebenheiten werden auch spezielle Ansprüche an die Traktion gestellt. Die maximale Schiebelast auf den 50-Promille-Rampen beträgt in Fahrtrichtung St. Gallen–Luzern 220 Tonnen und Luzern–St. Gallen 175 Tonnen. Deshalb verkehrt neu sowohl an der Zugspitze als auch am Zugschluss je ein Triebfahrzeug in Vielfachsteuerung. Zusätzliche Verstärkungswagen und der damit verbundene aufwändige Rangier- und Schubdienst gehören der Vergangenheit an.

Leitung Lokpersonal
Die Auswertung der Mitarbeiterbefragung vom Herbst 2013 brachte in Bezug auf unsere Abteilung wie erwartet und in der letzten Ausgabe vom LocoFolio angekündigt keine Überraschung. Aufgrund der Ergebnisse wurde der Handlungsbedarf erkannt und vom CEO Thomas Küchler wie folgt kommuniziert: «Im Geschäftsbereich Verkehr hat sich die Notwendigkeit von strukturellen Änderungen nochmals akzentuiert. Wegen den Herausforderungen des Projekts S-Bahn St. Gallen bewusst zurückgestellt, werden wir im 2014 unter Einbezug der Teams geeignete Lösungen suchen und umsetzen.»
Es bleibt zu hoffen, dass mit den bevorstehenden Änderungen wieder Vertrauen und Ruhe einkehren können. Die Vergangenheit zeigt, dass es ebenso schwer ist, eine nachhaltige und funktionierende Führung aufzubauen wie das stark angeschlagene Vertrauen in die Vorgesetzten zu verbessern. Nachfolgend einige Beispiele, die den Vertrauensschwund begünstigten:

Auf den **Fahrplanwechsel** im Dezember 2013 wurde Uznach zu einem neuen Pausenort erklärt. Die Personal- und Verbandsvertreter haben die Leitung Lokpersonal seit September 2012 wiederholt auf die nötige Infrastruktur hingewiesen. Im Spätsommer 2013 wurde uns für den Notfall ein Baustellen-WC, genannt Toi-Toi, in Aussicht gestellt. Auf den Fahrplanwechsel hin wurde dann der vermeintliche Spass zur Tatsache. Zudem wollte man uns als Pausen- und Aufenthaltsraum eine ebenso unhygienische wie unansehnliche Bauruine schmackhaft machen. Die uns angekündigten vereinzelten Fremdnutzungen durch Mitarbeiter anderer Firmen erwiesen sich schlussendlich als wöchentlich mehrmalige Zutrittsbeschränkung für das SOB-Personal. Nach Interventionen des Personals beim CEO erbarmten sich die Führungskräfte und stellten auf Mitte Februar 2014 eine ansprechende und jederzeit zugängliche Ersatzlösung zur Verfügung.

Im Zusammenhang mit der Eröffnung der neuen **S-Bahn St.Gallen** und der bevorstehenden Sperrung des Rickentunnels im Sommer 2013 starteten bereits im Januar des gleichen Jahrs die ersten Kollegen mit den Instruktionsfahrten für die Erlangung der Streckenkenntnis rund um den Säntis. Wegen der langen Zeitspanne zwischen den Instruktionsfahrten und dem Fahrplanwechsel war abgemacht, dass Lokpersonal, welches sich unsicher fühlte und eine Auffrischung wünschte, die dafür notwendige Zeit gutgeschrieben würde. Im Nachhinein lehnte der Leiter Lokpersonal die Zeitgutschrift für die betroffenen Kollegen ab. Dank Einbezug des Leiters Verkehr konnte der ursprünglichen Abmachung schlussendlich doch noch Nachachtung verschafft werden.

Ein ernsthafter Wille zur sofortigen Beseitigung der immer wieder aufkeimenden Unsicherheiten und Diskussionen betreffend **Arbeitszeitabrechnung**, -umwandlung, -verrechnung und -einteilung ist nicht bei allen Beteiligten sichtbar. Mitte Dezember 2013 konnten im Beisein vom Leiter Verkehr einvernehmliche Lösungen gefunden werden. Nach Absprache mit dem Partnerverband wurde diesen Januar der SOB von unserer Seite ein konkreter schriftlicher Vorschlag vorgelegt. Warum die Bekanntmachung der entsprechenden Anweisungen nach mehr als 3 Monaten immer noch ausstehend ist, entzieht sich meiner Kenntnis.

Am 6. Oktober 2011 hat der VSLF auch die SOB betreffend **«Vorgehen bei einem Suizid im Eisenbahnverkehr»** angeschrieben. Darin werden einheitliche Richtlinien gefordert. SBB und Thurbo haben bereits auf Mitte 2012 im Sinn des Schreibens gehandelt. Bei der SOB wurden nacheinander diverse Personen zur Bearbeitung dieses für das Lokpersonal so wichtigen wie auch sensiblen Thema beauftragt. Die Lösungsfindung wurde nun dem neuen, seit Anfang Februar 2014 amtierenden Leiter HR Markus Frei übertragen.

An einer Lokpersonalvertretersitzung Ende November 2013 wurde auch über das Thema **«Nebendienstort»** oder «2. Dienstort» gesprochen. Den Vertretern wurde zugesichert, dass die SOB in dieser Angelegenheit niemals aktiv werde, sondern die interessierten Mitarbeitenden auf die SOB zukommen müssten. Anfang Februar 2014 wurde dem gesamten Lokpersonal der SOB ein Schreiben mit vorbereitetem Antrag für einen Nebendienstort zugestellt. Nach erfolgter Intervention der Verbände klärte die SOB die Angelegenheit mit dem Bundesamt für Verkehr ab. Der Leiter Verkehr ordnete daraufhin den Abbruch der Übung an und das Schreiben wurde zurückgezogen.

Lokführer-Deltaausbildung
Eine Angebotserweiterung benötigt in den meisten Fällen auch mehr Personal. Umso erstaunlicher ist es, wenn bereits vorher mit einem Unterbestand an Lokpersonal operiert wird. Und noch erstaunlicher sind die Vorkommnisse in der aktuellen Lokführer-Deltaausbildungsklasse. Zu erwarten gewesen wäre ein schnellstmöglicher selbständiger Einsatz der betreffenden Kollegen.
Nachvollziehbar ist es, dass auf eine entsprechende Ausschreibung hin Bewerbungen mit unterschiedlichstem Ausbildungsstand eingehen. Für jeden rekrutierten Anwärter eine individuelle Schulung zu fordern, ist sicherlich nicht verhältnismässig. An einem einheitlichen Ausbildungsgang auf Kosten der Wirtschaftlichkeit festzuhalten und das erst noch bei dieser angespannten Personalsituation lässt kaum Verständnis aufkommen. Ende März wurde das Lokpersonal mit einem Schreiben gebeten, mit Rasttagswünschen zurückhaltend umzugehen, und gleichzeitig aufgefordert, Rasttagseinbussen hinzunehmen. Unglaubwürdig wird das Ganze, wenn Lokpersonal, welches von der SBB übernommen wurde und beim früheren Arbeitgeber mit dem NPZ z.B. den «Glarner-Sprinter» geführt hatte, nun gerügt wird, wenn es ebenfalls mit einem NPZ – notabene unter Begleitung des eingeteilten Lokführers - einen «Voralpen-Express» führt. Als Begründung wird angegeben, dass der Ausbildungsstand das Führen dieses Zuges nicht einmal unter Aufsicht erlaubt – und dies trotz vorhandener Streckenkenntnis. Alles klar?

Vision «Treno Gottardo»
Die SOB hat den Bestellern Bund und Kantonen ein erweitertes Konzept für den wirtschaftlichen Betrieb der Gotthardbergstrecke unterbreitet. Mit der Inbetriebnahme des Gotthardbasistunnels im Dezember 2016 werden auf der Bergstrecke freie Kapazitäten vorhanden sein. Nachdem die im vergangenen Jahr publik gewordene Machbarkeitsstudie kritisiert wurde, überarbeitete und konkretisierte die SOB das Konzept nochmals. Mit dem eingereichten und erweiterten «Konzept Gotthardbergstrecke – Treno Gottardo» zeigt die SOB interessante und umsetzbare Ideen auf.
Das SOB-Angebot beinhaltet eine stündliche Direktverbindung von Arth-Goldau nach Lugano mit optimalen Anschlusssituationen und Umsteigezeiten in den Knoten. Das Angebot kann sowohl mit Übergangslösungen als auch nach Inbetriebnahme der beiden Basistunnel Gotthard und Ceneri im Dezember 2019 realisiert werden.
Das vorgesehene Rollmaterial soll sowohl für den Pendler- wie auch für Tourismusverkehr geeignet sein. Auch sind auf den durchgehenden Zügen Zugbegleiter vorgesehen.

Pensionskasse
Die Pensionskasse der SOB hat sich per 31. Dezember 2013 sehr positiv entwickelt. Der Deckungsgrad konnte dank einer schweizweit überdurchschnittlichen Rendite auf das Gesamtvermögen von 6,7% und mit Hilfe der Sanierungsbeiträge von 11% (2% Arbeitnehmer und 9% Arbeitgeber) auf 93,33% erhöht werden. Das entspricht einer Erhöhung von rund 1,1% im Vergleich zum Vorjahr (92,19%). Das Ergebnis ist als umso erfreulicher zu beurteilen, da die Absenkung des technischen Zinssatzes im 2013 über 5 Prozentpunkte gekostet hat. Für das Schliessen der noch offenen Deckungslücke bis zum gesetzlich vorgegebenen Minimalziel von 100% bis 2020 hat die SOB ausreichende Vorkehrungen getroffen. Es darf davon ausgegangen werden, dass die Ausfinanzierung vor dem vorgeschriebenen Zeitpunkt abgeschlossen werden kann. Was dann noch bleibt, ist der Aufbau einer Wertschwankungsreserve.

Thurbo

Sämi Gmür, Leiter VSLF-Thurbo, Sektion Ostschweiz

Lohnmassnahmen 2014
Die Lohnsumme von Thurbo wurde um CHF 400'000 erhöht, was einem Gegenwert von etwas mehr als 1,1 Prozent entspricht. Die Verteilung der Lohnsumme erfolgte ausschliesslich individuell nach den Regeln des GAV. Zusätzlich richtete Thurbo eine einmalige Prämie von CHF 400 pro Mitarbeitenden aus.

Jahresrechnung 2013/Budget 2014
Das Jahr 2013 war aus finanzieller Sicht das schlechteste Jahr seit Bestehen der Firma Thurbo. Dazu führten unter anderem folgende Faktoren: praktisch kein Wachstum, weniger Einnahmen bei den Abgeltungen (insbesondere Z-Pass), viele Krankheitsabsenzen, Lohnverhandlungen über Budget, grosser Schulungsaufwand und hoher Fahrzeugunterhalt.

Das Jahr 2014 ist durchzogen-positiv gestartet. Tendenzen sind jedoch schwierig abzuschätzen.

BAR-Verhandlungen
Leider konnten wir die Verhandlungen bisher nicht aufnehmen, da es bis vor kurzem Differenzen unter den Beteiligten gab, wie viele Personen der Verhandlungsgemeinschaft angehören sollen. Auch die Datumssuche bereitet wesentlich grössere Probleme als angenommen. Wir hoffen, die Verhandlungen im Mai/Juni aufnehmen zu können. Die Einführung der BAR auf den Fahrplanwechsel im Dezember 2014 ist jedoch unter diesen Umständen gefährdet.

Schiedsgerichtsverfahren «Umsetzung Lohnsystem Thurbo»:
SEV und VSLF rufen das Schiedsgericht an. Transfair verzichtet auf eine Teilnahme. Das Schiedsgericht soll klären, ob die in Anhang 1 zum GAV definierten Aufstiegsziele für die Mitarbeitenden erfüllt werden müssen oder nicht. Das Thema wird bereits seit Jahren ungelöst mitgeschleppt.

Kürzungsregel bei Krankheitstagen nach Personenunfall
Die Sozialpartner haben erreicht, dass für das Lokpersonal von Thurbo dieselben Regeln wie bei der SBB gelten. Das heisst konkret: Nach einem Personenunfall werden dem Lokführer die ersten drei «Freitage» NICHT mehr in die Kürzungsregel bei Krankheit einbezogen werden.

Weitere Themen, die uns in den letzten Monaten beschäftigt haben
- Personalbestand: Neueintritte und Kündigungen/Pensionen halten sich ungefähr die Waage. Die beiden Ausbildungsklassen 2014 (Januar/Juni) mit je 12 Lokführeranwärtern bringen ab 2015 eine leichte Entspannung bei der Personalsituation. Per Januar 2015 gibt es eine weitere Ausbildungsklasse. Auch werden weiterhin bereits ausgebildete Lokführer auf dem Arbeitsmarkt gesucht.
- 5. Ferienwoche: Thurbo ist offen für die Einführung einer 5. Ferienwoche im Tausch gegen Rasttage (heute 125 resp. 126 Tage). Leider bestehen unter den Sozialpartnern noch immer Differenzen über die Umsetzung dieses Begehrens, so dass die Mitarbeitenden wohl frühestens ab 2016 von einer Woche mehr Ferien profitieren können.
- Personalräume und Kantine Winterthur: Die SBB-Lokführer ziehen per Herbst/Winter 2014 ins Postgebäude am Bahnhofplatz um. Thurbo ist zurzeit auf der Suche nach neuen Personalräumen. Die Kantine bleibt nach eigenen Aussagen bis im 1. Quartal 2016 bestehen. Wie es weitergeht, ist noch unklar.

Interview mit Dr. Ernst Boos, THURBO

Dieses Interview führte der Redaktor des LocoFolio (DH) mit dem Geschäftsführer von Thurbo, Herrn Dr. Ernst Boos (EB) sowie mit dem Präsidenten des VSLF, Hubert Giger (HG).

DH: Herr Dr. Boos, seit wann sind Sie Geschäftsführer bei Thurbo?
EB: Seit der Gründung von Thurbo bin ich deren Geschäftsführer, meine Funktion habe ich am 1. November 2001 angetreten. Das erste Jahr verwendeten wir für den Aufbau des Unternehmens, Ende 2002 sind wir operativ tätig geworden.

DH: Wie sieht Ihr Werdegang aus?
EB: Nach Abschluss des Studiums arbeitete ich acht Jahre im Bundesamt für Verkehr, wo ich mich unter anderem mit den parlamentarischen Beratungen, welche die SBB betrafen, beschäftigte, das heisst mit Budget, Rechnung und Leistungsaufträgen. Danach wechselte ich als Direktor zur damaligen Südostbahn und nach deren Fusion mit der Bodensee-Toggenburg-Bahn übernahm ich meine heutige Funktion als Geschäftsführer der Thurbo. Daneben übe ich noch einige Verwaltungsratsmandate aus, so bei den Zugerland Verkehrsbetrieben, bei der Schifffahrtsgesellschaft Untersee und Rhein sowie bei der Management-Gesellschaft Bus Ostschweiz, einem Busunternehmen im Rheintal, mit dem Thurbo zusammenarbeitet. Im Weiteren amtiere ich noch als Vorsitzender der Verwaltung des Tarifverbunds Ostwind. Lange Zeit hatte ich Einsitz im Vorstand des Verbands öffentlicher Verkehr und war Verwaltungsratspräsident der LOKOOP AG.

DH: Welches sind die wichtigsten Firmengrundsätze von Thurbo? Sie legen offenbar viel Wert auf schlanke Unternehmensstrukturen.
EB: Ob das ein Firmengrundsatz ist, bleibe dahingestellt, aber dies trifft zu. In der Zentrale sind nur relativ wenige Personen beschäftigt, schlanke Strukturen sind mir wichtig. Im Weiteren lege ich Wert auf die Nähe zu den Mitarbeitenden. Deshalb haben wir uns so organisiert, dass die Führungsspannen relativ klein sind. Unsere Gruppenleiter betreuen 20 bis 25 Lokführer. Anfänglich war dies beim Lokpersonal nicht unumstritten, mittlerweile wird die Notwendigkeit einer guten Betreuung vor allem im Ereignisfall anerkannt.

DH: Die Gruppenleiter üben auch noch ein Fahrpensum aus?
EB: Sie fahren mindestens zu 40 bis 60 Prozent. Ein mit dem Ereignismanagement beschäftigter Gruppenleiter fährt ab 60%, Bürogruppenleiter und Fachreferenten ab 40%.

DH: Könnten Sie sich vorstellen, einen Gruppenleiter einzustellen, der selber nie Lokführer war?
EB: Ich könnte mir das vorstellen, aber konkret ist das noch nie vorgekommen. Ich muss aber hinzufügen, dass eine externe Person, die bei Thurbo eine Führungsfunktion übernehmen möchte, über sehr überzeugende Qualifikationen verfügen müsste, denn Kenntnisse des Eisenbahnbetriebs sowie Verständnis für das Lokpersonal sind in einer solchen Funktion unabdingbar. Für einen Quereinsteiger wäre dies eine grosse Herausforderung, aber grundsätzlich würde ich nicht nein sagen.

DH: Der Grund für meine Frage ist die Tatsache, dass bei den SBB Chefs Lokpersonal arbeiten, die über keine Lokführerausbildung verfügen.
EB: Massgebend ist natürlich die auszuführende Aufgabe. Je näher sich eine Betreuungsperson am eigentlichen Berufsbild bewegt, desto eher drängen sich die entsprechenden Vorkenntnisse auf. Bei Thurbo, wo wir einseitig auf das Fahren ausgerichtet sind, ist die Funktion des Gruppenleiters eine Weiterentwicklungsmöglichkeit für das Lokpersonal, die wir dem eigenen Personal vorbehalten möchten

DH: Hubert, wie beurteilst du die Möglichkeit, einen Gruppenleiter zu wählen, der Lokführer führt, selber aber noch nie gefahren ist? Wie soll sich der in die Situation des Lokpersonals hineinversetzen können, wenn es eine Unregelmässigkeit gibt?
HG: Ich verweise auf den Sicherheitsbericht der SBB, der extern erstellt wurde. Dort ist explizit erwähnt, dass es in der Regel vom Lokpersonal nicht akzeptiert wird und von der Systematik und der Logik her keinen Sinn macht, Führungsaufgaben beim Lokpersonal wahrzunehmen, wenn man diesen speziellen Beruf nicht kennt. In der Luftfahrt wäre es undenkbar, wenn ein Vorgesetzter von Cockpitpersonal selber über keine Pilotenausbildung verfügen würde. Der Ansatz von Thurbo, dem Lokpersonal eine Weiterentwicklungsmöglichkeit anzubieten, obwohl es ein sehr spezialisiertes Unternehmen ist, finde ich sehr interessant und durchaus sinnvoll. Und persönlich bin ich überzeugt, dass die Mischung von einerseits selber fahren und andererseits eine Vorgesetztenfunktion auszuüben sicher die Akzeptanz des Führungspersonals beim Lokpersonal steigert.

EB: Wie bereits erwähnt, ich will nicht ausschliessen, dass jemand ohne Lokführerausbildung erfolgreich als Gruppenleiter tätig sein könnte, aber ich verstehe natürlich, dass das andere naheliegender ist. Lokführer ist selbstverständlich ein sehr spezialisierter Beruf, aber ein ehemaliger Zugbegleiter oder Fahrdienstleiter bringt in Bezug auf das Sicherheitsverständnis sehr grosse Kenntnisse mit. Von daher gesehen wäre eine Besetzung einer Gruppenleiterstelle mit einer solchen Person sicher denkbar.

HG: Die administrative Führung kann durchaus auch eine berufsfremde Person ausüben. Aber die Belastung am Arbeitsplatz kann nur jemand beurteilen, der selber schon einmal im unregelmässigen Dienst und eventuell auch alleine gearbeitet hat. Auch die fahrdienstlichen Kenntnisse spielen eine grosse Rolle.

EB: Das kann ich nachvollziehen, wir stellen selber fest, dass vor allem Personen im Lokführerberuf scheitern, die grosse Mühe mit den unregelmässigen Diensten, mit den sehr speziellen Abläufen in der Tätigkeit und mit der sehr einsamen Arbeit bekunden. Ich verstehe, dass dies die grossen Herausforderungen des Lokführerberufs sind.

DH: Sie haben es bereits angesprochen, Thurbo ist in erster Linie ein «Fahrunternehmen», das heisst, das Lokpersonal umfasst etwa 75 bis 80 Prozent des gesamten Thurbo-Personals. Sie kennen von der SOB her eine integrierte Eisenbahn, wie wirkt sich das auf die Kultur aus?
EB: Wir sind sozusagen ein Busbetrieb auf Schienen, uns fehlt der ganze Infrastrukturteil. Die Infrastruktur ist von den Aufgaben her etwas Handfestes und Dauerhaftes, dort ist kurzfristige Flexibilität nicht gefragt. Wir sind von daher vielleicht eher als integrierte Unternehmen in der Lage, auch einmal etwas Neues in Bezug auf Führungsstruktur und Führungsphilosophie auszuprobieren. Dabei lassen wir aber die Sicherheit nie aus den Augen. Wir setzen uns angesichts des grossen Lokführeranteils natürlich auch vermehrt mit lokpersonalspezifischen Fragen auseinander.

DH: Ein wesentlicher Unterschied zwischen dem Lokpersonal von Thurbo und dem der SBB ist die lohnwirksame Personalbeurteilung. Sie sind ein energischer Befürworter der lohnwirksamen Personalbeurteilung.
EB: Ich befürworte, dass Leistung auf eine geeignete Art honoriert wird; auf welche Art und Weise, ist für mich zweitrangig. Wir wenden unser Modell seit über zehn Jahren an. Es hat sich in der Mehrheit der Fälle bewährt und zu sehr guten Gesprächen geführt. Wichtig erscheint mir, dass sich das Personal mit der Art und Weise, wie es seine Arbeit verrichtet, auseinandersetzt, denn zum einen kann nur so eine hohe Qualität erreicht werden. Zum anderen bin ich ein Gegner einer rein automatischen Lohnentwicklung. Ist es bei den SBB wirklich so, dass es beim Lokpersonal keine Leistungsbeurteilung gibt?

DH: Die lohnrelevante Personalbeurteilung wurde durch ein Führungs- und Entwicklungsgespräch ohne Einfluss auf die Entlöhnung ersetzt. Das bringt mich zur nächsten Frage. Wie kann ein Lokführer Pluspunkte erreichen? Wir befürchten, dass ein Lokführer nur Minuspunkte mit Fehlern erzielen kann.
EB: Ich finde es tragisch, wie in unserer Branche Fehler stigmatisiert werden. Es herrscht die Meinung vor, dass ein Lokführer einfach keine Fehler machen darf. Ich habe schon immer die Meinung vertreten, dass ein einzelner Fehler keiner, aber zwei Mal der gleiche Fehler ein Fehler ist. Natürlich ist ein Signalfall in jedem Fall ein Fehler. In diesem Spannungsfeld einen guten Weg zu finden, ist eine grosse Herausforderung, denn das Ziel sollte sein, herauszufinden, wie es zu einem Fehler gekommen ist und wie ein solcher in Zukunft möglichst vermindert ((oder eher: verhindert)) werden kann.

DH: Hubert, wie stehst du zur lohnrelevanten Personalbeurteilung beim Lokpersonal?
HG: Der VSLF ist überzeugt, dass das Lokpersonal ohnehin eine gute Leistung erbringt und für diese eher knapp entlöhnt wird. Von daher rennt man offene Türen ein, wenn man die Leistung zusätzlich entlöhnen will. Wir mussten feststellen, dass sich die Leistung des Lokpersonals praktisch nicht individuell beurteilen lässt, weil es systemgeführt ist. Der VSLF hat sich deshalb dafür eingesetzt, dass die lohnrelevante Personalbeurteilung durch das Führungs- und Entwicklungsgespräch ersetzt wird, mit dem man mittlerweile gute Erfahrungen gemacht hat.
Bei Thurbo könnte ich mir eine zusätzliche Entlöhnung für das Fahren ins Ausland vorstellen. Grundsätzlich wird die lohnrelevante Personalbeurteilung vom Thurbo-Lokpersonal abgelehnt, aber soweit ich es abschätzen kann, gibt es doch einige Lokführer, die überzeugt sind, dass sie vom heutigen System profitieren können.

EB: Ich habe keine fundamental andere Position zu diesem Thema, aber ich bin überzeugt, dass viele Lokführer die lohnrelevante Personalbeurteilung als vorteilhaft ansehen. Selbstverständlich umfasst der sicherheitsrelevante Bereich einen grossen Teil des Lokführerberufs und dort gibt es tatsächlich einfach ein Falsch oder Richtig. Aber es gibt auch noch Bereiche, wo der einzelne Lokführer einen Spielraum hat, dies betrifft den Umgang mit den Kunden. Da gibt es tatsächlich Unterschiede und gute Leistungen in diesem Bereich möchten wir honorieren. Zu berücksichtigen ist, dass der bewegliche Teil lediglich etwa ein bis zwei Prozent des Gesamtlohns umfasst. Immer wieder zu Diskussionen führt die Tatsache, dass der bewegliche Teil einen dauerhaften Einfluss auf die Lohnentwicklung hat. Ich denke über eine Systemanpassung nach, damit die Leistungsbeurteilung wirklich nur einen einmaligen Effekt hat.

HG: Es ist eine Stärke des VSLF, dass er nicht bei allen Unternehmungen die gleichen Forderungen und Begehren stellt. Es ist vor allem Sache unserer Lokführerkollegen von Thurbo, zum Thema Leistungsbeurteilung bei Thurbo und zu einer allfälligen Anpassung dieses Systems Überlegungen anzustellen. Ich stelle einfach fest, dass Herr Dr. Boos betreffend das Thema lohnrelevante Personalbeurteilung gegenüber früher gesprächsbereiter ist.

EB: Ich bin offen für eine neue Lösung, die den bisherigen Grundsätzen entspricht und nicht einfach eine automatische Lohnentwicklung umfasst. Ich gebe zu, dass ich auch in dieser Beziehung eine gewisse Flexibilitätsentwicklung gemacht habe.

DH: Der VSLF stellt die Forderung nach einer zentralen Planung des Lokpersonals über den ganzen SBB-Konzern hinweg, inklusive Töchterfirmen sowie vermehrte Leistungsabtausche und einen flexibleren Einsatz des Lokpersonals. Herr Dr. Boos, wie sehen Sie das?
EB: Einem sinnvollen Leistungsabtausch mit vorgängig definierten Regeln stehen wir unvoreingenommen gegenüber, das haben wir im Fall Sargans–Chur auch so dokumentiert. Was ich aber völlig ablehne, ist eine zentrale Planung. Das wichtigste Arbeitsinstrument für unser Lokpersonal ist ein sinnvoller Dienstplan, und somit ist der Dienstplan auch das wichtigste Führungsinstrument für uns. Es kann ja nicht sein, dass Sie das wichtigste Führungsinstrument nicht selber in den Fingern halten. Andernfalls benötigen Sie eine völlig neue Struktur, wobei ich nicht behaupten will, dass unsere momentanen Strukturen dauerhaft das Richtige sind. Im Moment

sind wir meiner Meinung nach aber gut aufgestellt und ich würde mich einer Änderung dezidiert entgegenstellen. Ausgehend von klaren Regeln und Rahmenbedingungen bin ich bereit, über sinnvolle Leistungsabtausche zu diskutieren, aber letztlich muss dies zum Wohle unserer Kunden geschehen, und das sind nicht nur unsere Fahrgäste, sondern auch die, die uns finanzieren. Es ist sicher unsere Aufgabe, Lösungen zu finden, die unter dem Strich tatsächlich mehr bringen. So etwas soll nicht an unserem Ego scheitern.

HG: Wenn im Idealfall die Zusammenarbeit so klappt, dass man durch einen flexibleren Personaleinsatz bessere Dienstpläne erstellen kann, gibt es dadurch sicher auch ein gewisses Sparpotenzial. Dabei ist es für uns unerheblich, welches Unternehmen welche Planung macht. Es ist richtig, dass diese Planung eine gewisse Nähe zum Personal haben muss. Darauf legen auch wir Lokpersonalvertreter grossen Wert. Ich glaube, das ist ein längerfristiges Geschäft und es ist richtig: Wir alle können nur gewinnen. Das Beispiel mit der S12 Sargans–Chur bzw. mit dem Rheintal-Express ist der Tatbeweis, dass ein Leistungsabtausch möglich ist, und wir wünschen uns, dass es in dieser Richtung auch bei TILO und RegionAlps weitergeht. Ein flexibler Einsatz und eine Zusammenführung des Lokpersonals wären ein Gewinn für alle.

EB: Es setzt einfach voraus, dass jeder mit seinem Portefeuille zu arbeiten beginnt und dann den Kontakt sucht, wenn er den Eindruck hat, es gäbe es eine Möglichkeit zu einem Leistungsabtausch. Allerdings dürfen wir nicht vergessen, dass es auch Personen gibt, die wegen der lokalen Verankerung bei Thurbo arbeiten. Für diese ist es wichtiger, in einer kleinen, überschaubaren Einheit tätig zu sein, als über eine grosse Abwechslung bei der Arbeit zu verfügen. Ich denke, das eine tun und das andere nicht lassen ((ist das Wort „nicht“ hier nicht zu viel und ändert den Sinn?)) ist vielleicht auch hier nicht ganz falsch.

DH: Wie eng ist der Kontakt zu Zugführung Personenverkehr der SBB?
EB: Dieser ist sehr eng. Unser Chef des Lokpersonals, Urs Sennhauser, hat einen dauernden, institutionalisierten Kontakt mit dem Leiter der ZF-Filiale Ostschweiz, Boris Tanner. Meine Hauptansprechperson ist Mani Haller. Wir sehen uns vierteljährlich und durch seine Funktion als Chef ZF gibt es automatisch einen engen Kontakt, in dessen Rahmen Fachdiskussionen und Fachkontakte stattfinden. Es gibt einerseits Berührungspunkte, andererseits verschiedene Philosophiethemen, bei denen es wichtig ist, dass man einander zuhört, um herauszufinden, wie der eine auf diese Idee kommt und warum auf eine andere. ((bitte die Satzausssage bzw. Logik prüfen, da stimmt etwas nicht)) Wir wehren uns aber dagegen, wenn sich der Vertreter der Mutterfirma auf den Standpunkt stellt, seine Idee sei einfach deshalb richtig, weil er die Mutter vertritt. Da würde ich ungehalten, aber der Gedankenaustausch funktioniert meines Erachtens.

DH: Wo gibt es unterschiedliche Philosophien?
EB: Kürzlich sind zum Beispiel zwei Themen aktuell geworden. Zum einen haben wir unserem Personal, nicht zuletzt aus medizinischen Gründen und angesichts unseres speziellen Arbeitsumfelds, offene Arbeitsschuhe erlaubt. Wir haben vorgängig bei der SUVA abgeklärt, ob dies zulässig ist. Die Folge waren grössere Auseinandersetzungen mit den SBB-Vertretern. Wir haben vielleicht unterschiedliche Ansatzpunkte, aber meiner Meinung nach muss man darüber reden können, was sinnvoll ist und was nicht.
Das andere Thema ergab sich aus der Zusammenarbeit im Rheintal. Offenbar hat man bei den SBB mit den Rückspiegeln einen anderen Ablauf, als er bei uns üblich ist, weil wir überblickbarere Verhältnisse und die Kunden mehr im Fokus haben. Auseinandersetzungen sind nun programmiert, wenn ein Thurbo-Lokführer nach unseren Normen arbeitet und es der SBB-Kollege ihm gleichtut. Ich wehre mich einfach dagegen, dass unser Personal je nachdem, womit es unterwegs ist, einen anderen Ablauf hat. Dies wäre sicherheitstechnisch unhaltbar, denn gerade bei der Tätigkeit als Lokführer ist es wichtig, dass man immer die gleichen Prozesse bewusst ablaufen lässt. Es ist nicht ungefährlich, wenn davon abgewichen wird. Jetzt muss man sich halt überlegen, weshalb es an einem Ort so und am anderen anders gemacht wird. Im Rahmen der durchgeführten Untersuchungen hat schliesslich die Aufsichtsbehörde nicht verlauten lassen, das eine oder das andere sei besser. Es gibt für beide Abläufe Gründe und das sind die Kehrseiten einer Zusammenarbeit. Damit muss man umgehen können, denn es kann nicht sein, dass einfach eine Seite Recht hat.

HG: Wir hoffen jetzt einfach, dass nicht ein Ideenwettbewerb ausgeschrieben wird, um mittels der Anzahl Fussverletzungen und Signalfälle herauszufinden, wer das bessere System hat. Es würde uns aber nicht wundern, wenn sich in der Eisenbahnwelt solche Dinge ereignen. Gerade das Beispiel mit den Arbeitsschuhen und den Gestes métier zeigt mir, dass irgendwelche Leute sich selber zum Fachspezialisten ernennen und unnötige Regeln ausarbeiten. Wir haben es immer gesagt, dass sich Gestes métier dafür eignet, um in der Grundausbildung die Prozesse zu erlernen. Nach der Prüfungsfahrt kann der Lokomotivführer den Prozess, weil er ihn ja täglich dutzendfach anwendet, an seine Gewohnheiten anpassen. Entweder hat ein Lokführer seinen Prozess im Griff oder man wird ihn nach kurzer Zeit aus dem Fahrdienst entfernen. Jeder Mensch hat seinen eigenen Handlungsablauf und wenn dieser logisch und korrekt ist und sich der Anwender seiner Verantwortung bewusst ist, klappt das.

EB: Da bin ich gleicher Meinung, denn eine gewisse Verantwortung braucht es und die will ich auch nicht wegdiskutiert haben. Ein erfahrener Vorgesetzter weiss das eigentlich. Vorgegebene Prozessabläufe sollen eine Grundlage sein, damit sich das Personal zu 80 Prozent daran orientieren kann, aber in den restlichen 20 Prozent sind Spielräume vorhanden, die man dem Personal zugestehen soll.

HG: Ein System, bei dem jemand ohne Fachwissen auf den Führerstand kommt und mittels eines vorgedruckten Formulars abhakt, ob ein Lokführer einen vorgegebenen Prozess eingehalten hat, ist nicht das, was wir unter Führung verstehen, das ist lediglich ein administrativer Ablauf und Arbeitsbeschaffung für nichtoperatives Personal. Wenn Thurbo diese Gestes métier nicht kennt, wäre es eine logische Konsequenz, dass sich dort mehr Signalfälle ereignen, denn für Zugführung Personenverkehr der SBB sind die Gestes métier bekanntlich das allein seligmachende Allerweltshilfsmittel. Aber ich denke, Thurbo führt einen ebenso sicheren Betrieb wie die SBB durch.

DH: Im Sicherheitsbericht wurde festgestellt, dass sich die Kultur von Thurbo von derjenigen der SBB unterscheidet, weil bei den SBB mehr mit Drohungen gearbeitet wird, während bei Thurbo nicht gleich der Holzhammer hervorgeholt wird, wenn einmal etwas passiert.
EB: Ich bin eigentlich dankbar für diese Feststellung und ich denke, unsere Philosophie ist eher, dass wir über Fehler diskutieren, als sie zu stigmatisieren.

DH: Im Sicherheitsbericht wurde ja auch festgestellt, dass das Sicherheitsniveau bei Thurbo und den SBB in etwa gleich ist.
EB: Ich kann mir einfach nicht vorstellen, wie man eklatante Unterschiede hätte feststellen sollen.

DH: Umso interessanter ist es, dass man das gleiche Ziel auf unterschiedlichem Weg erreichen kann.
EB: Sicher, das muss man akzeptieren. Man kann sich überlegen, weshalb der eine das so oder anders macht. Thurbo ist mittlerweile zwölf Jahre unterwegs und betreffend die Sicherheit habe ich kein schlechtes Gefühl.

HG: Wenn es im Bereich der Sicherheit eklatante Unterschiede gäbe, würde das im Verlauf der Jahre sicher zum Vorschein kommen. Und dies war ja bisher nicht der Fall.

DH: Herr Dr. Boos, eine Bemerkung in der Rede von Hubert Giger an der VSLF-GV in Neuenburg hat Ihnen missfallen, und zwar die Aussage, im Zusammenhang mit der Eröffnung der S-Bahn St. Gallen seien die Leistungen mit gleich viel Lokpersonal um 15 Prozent ausgebaut worden, was heissen würde, dass die Produktivität des Lokpersonals um 15 Prozent gestiegen ist. Gegen diese Aussage haben Sie sich gewehrt.
EB: Und zwar deshalb, weil sie so nicht richtig ist. Faktum aus meiner Sicht ist, was Thurbo betrifft, dass wir unsere Zugskilometer um etwa 10 Prozent gesteigert und gleichzeitig ein Personalwachstum von 9 Prozent verzeichnet haben. Man kann tatsächlich von einer gewissen Produktivitätsentwicklung sprechen, aber sicher nicht von 15 Prozent. Die publizierte Botschaft war, dass die S-Bahn-Leistungen in St. Gallen um 30 Prozent ausgebaut wurden. Diese Leistungssteigerung müssen Sie auf die beteiligten Unternehmungen verteilen und ich kann mich nur auf den Anteil von Thurbo beziehen.

HG: Ich schätze es sehr, wenn ich eine kritische Reaktion erhalte, wenn man mit etwas nicht einverstanden ist. Diese typisch schweizerische Kultur des offenen Dialogs müssen wir hochhalten.

DH: Thurbo legt Wert darauf, dass die Betriebskultur geprägt vom Gedanken der Sozialpartnerschaft ist. Nun wurde bereits ein Schiedsgerichtsverfahren betreffend Überlappungszeiten durchgeführt, ein weiteres betreffend Lohnaufstiege steht bevor. Es besteht der Eindruck, dass die Zusammenarbeit unter den Sozialpartnern früher besser war.
EB: Ich muss bestätigen, dass ich die Zusammenarbeit mit den Personalverbänden schon als angenehmer erlebt habe. Die Diskussionen haben sich tatsächlich verschärft und es stellt sich die Frage nach der Ursache. Was das Schiedsgerichtsverfahren zu den Überlappungszeiten betrifft, ist es für mich auch nicht mehr nachvollziehbar, wie wir in diese Situation geraten sind. Ich habe das selber auch ein bisschen falsch eingeschätzt. Wenn von Anfang an Klarheit bestanden hätte, was tatsächlich hinter den entsprechenden Diskussionen steckt, hätte man wahrscheinlich sinnvoller vorgehen können. Betreffend Überlappungszeiten bestand eine Regelung, die niemand verstand, und dies führte immer wieder zu Diskussionen die Umsetzung betreffend. Diese Auslegungsunterschiede wollten wir klären. Daraufhin hat sich eine Eigendynamik entwickelt, weil die Personalverbände hinter dieser Regelung viel mehr gesehen haben, als der Text hergegeben hat, während ich mich auf die buchstabengetreue Umsetzung beschränkt habe. Erst im Nachhinein hat sich herausgestellt, dass hier noch einige Punkte hineininterpretiert wurden, die historisch bedingt waren. Das konnte ich so nicht akzeptieren und dies ist wahrscheinlich mein Teil zur Verschärfung der Situation. Selbstverständlich spielt auch immer das Persönliche mit, die einen Beteiligten verstehen sich besser, die anderen weniger gut. Ich habe mir aber immer die Zeit genommen, mich dieser Themen anzunehmen, und bin an den entsprechenden Diskussionen stets persönlich dabei. Aber es ist eine Tatsache, dass das Verhältnis zwischen den Sozialpartnern schon besser gewesen ist.

DH: Sind es äussere Rahmenbedingungen, die da hineinspielen, zum Beispiel ein verschärfter Kostendruck der Besteller?
EB: Ich habe mich wirklich immer bemüht, selbstständig abzuschätzen, was tragbar ist. Dies betrifft nicht nur die Lohnverhandlungen. Nur damit man hier die Relationen sieht: Ein sehr produktiver Dienstplan bringt viel mehr finanzielle Spielräume als eine lange Diskussion um 0,1 Prozent Lohnerhöhung. Manchmal wären wir besser beraten, wenn wir uns auf solche Themen konzentrieren würden.

DH: Resultiert diese Auseinandersetzung aus dem Druck der Basis oder aus der Konkurrenz der Verbände untereinander?
EB: Der Konkurrenzkampf trägt sicher auch dazu bei. Das ist schade, denn es dient schliesslich nicht der Sache.

HG: Ich denke, dass bei Thurbo immer noch eine anständige Gesprächskultur zwischen den Sozialpartnern herrscht. Die Sozialpartnerschaft hat sich tendenziell verschärft, wobei ich die Frage nach der Ursache vermisse. Den Konkurrenzkampf gibt es. Ich denke, es ist manchmal ein Interessenproblem, weil jeder sein eigenes Süppchen kochen will. Man könnte manchmal schneller zu einer Lösung kommen. Das Schiedsgerichtsverfahren bei Thurbo haben wir zur Klärung des Grundsatzes angestrengt. Daraus haben wir gelernt, dass das Gericht gewisse Probleme, die historisch bedingt sind, noch weniger beurteilen und regeln kann als die Sozialpartner untereinander. Schlussendlich ist es grundsätzlich sinnvoller, wenn sich beide Seiten an den Tisch setzen und miteinander verhandeln.

EB: Eine wichtige Erkenntnis daraus ist, dass uns letztlich niemand hilft, wenn wir uns nicht selber finden.

DH: Herr Dr. Boos, was schätzen Sie beim VSLF als Sozialpartner?
EB: Über die Geschäfte, die der VSLF vertritt, ist er von allen Personalverbänden am besten im Bild und bringt sich auch entsprechend ein. Das ist aber gleichzeitig auch der Nachteil des VSLF als Fachverband. Er kann nur einen Teil der Geschäfte vertreten und sobald andere Themen zur Sprache kommen, ist er wie nicht mehr im Boot. Wir verstehen uns nicht schlecht, weil wir in verschiedenen Dingen ähnlich denken – nicht inhaltlich, aber in der Art und Weise, wie man die Dinge anpackt und über welche Strukturen man verfügt.

DH: Was wünschen Sie sich vom VSLF?
EB: Dass wir weiterhin bei wichtigen Themen eine gute Diskussionskultur pflegen können und dass die atmosphärischen Trübungen nicht notorisch werden. Beide haben ihre Rollen im gegenseitigen Verhältnis, aber insgesamt müssten wir die gleichen Interessen haben. Solange dieses Verständnis das Wesen der Diskussion ausmacht, haben wir sicher nie unüberwindliche Probleme.

Zwei schwerverletzte Personen wegen nicht reglementkonformen Kreuzungen

Schlussbericht der Schweizerischen Unfalluntersuchungsstelle (SUST) über den Personenunfall vom 15. Januar 2012 in Matzingen bei der Frauenfeld-Wil-Bahn (FW). *Technikgruppe VSLF*

Kurzdarstellung
Am 15.01.2012 um 13:58 Uhr ereignete sich in Matzingen ein Personenunfall. Der ersteingefahrene Zug 7138 wartete im Gleis 2 den Kreuzungszug ab. Der zweite Zug 7137 fuhr in das dem Bahnhofgebäude näher liegende Gleis 1 ein. Dabei wurde eine Frau beim Überqueren des Gleises 1 erfasst und schwer verletzt.

Sicherheitsempfehlung
Angesichts dessen, dass sich ein ähnlicher Unfall schon im April des Vorjahres an gleicher Stelle ereignet hatte, verweisen wir auf die damals gemachten Sicherheitsempfehlungen unsererseits sowie auf die Stellungnahme der Aufsichtsbehörde (BAV) darauf (siehe Punkt 3.4). Im Weiteren ist dennoch zu prüfen, ob der geplante Umbau der Stellwerk- und Perronanlage vorgezogen werden kann. Seit 14.10.13 fährt der ersteinfahrende Zug in Matzingen ins Gleis 1 ein.

Sicherheitsempfehlung 1	
SUST: Anbringen von Richtungsanzeiger.	**BAV**: «Lässt sich aus technischen Gründen (…) nicht umsetzen.»
Sicherheitsempfehlung 2	
SUST: Mit technischen Massnahmen ist sicherzustellen, dass der ersteinfahrende Zug auf das Gleis 1 geleitet wird.	**BAV**: «Sie muss aus unserer Sicht für die Übergangszeit bis zur definitiven Umgestaltung der Anlage nicht umgesetzt werden, weil die fünf Sofortmassnahmen der FW für die Übergangszeit aus unserer Sicht das Risiko genügend senken.»
Sicherheitsempfehlungen 3 und 4	
SUST: Es sind Haltetafeln anzubringen, so dass die Züge versetzt anhalten, sowie der Gefahrenbereich muss eindeutig erkennbar gestaltet werden.	**BAV**: «Die dritte und vierte Sicherheitsempfehlung betrachten wir als erfüllt.»

Personenschäden
1 Reisende schwer verletzt.

Betriebliche Aspekte
In Matzingen fahren die Züge von Frauenfeld her immer auf Gleis 2 und diejenigen von Wil ins Gleis 1 ein. Gemäss den Fahrdienstvorschriften (R 300.6, Ziffer 5.1.1) muss der ersteinfahrende Zug in das dem Bahnhofgebäude näherliegende Gleis einfahren.

Hinweis zu früherem Unfall am gleichen Ort
Am 14.04.2010 ereignete sich an gleicher Stelle ein ähnlicher Unfall. Die damals geäusserten Sicherheitsempfehlungen der SUST wurden von der Aufsichtsbehörde (BAV) mit Schreiben vom 21.03.2013 wie folgt beantwortet (Fazit, Tabelle):
Angesichts dessen, dass sich ein ähnlicher Unfall schon im April des Vorjahres an gleicher Stelle ereignet hatte, verweisen wir auf die damals gemachten Sicherheitsempfehlungen unsererseits sowie auf die Stellungnahme der Aufsichtsbehörde (BAV) darauf.
Seit 14.10.2013 fährt der ersteinfahrende Zug in Matzingen ins Gleis 1 ein.

- Ein Bahnhof, in dem regelmässig Kreuzungen vollzogen werden, die nicht den Fahrdienstvorschriften entsprechen.
- Eine schwerverletzte Person, ohne dass der dafür ursächliche fehlerhafte Zustand korrigiert wurde.
- Eine weitere schwerverletzte Person an derselben Stelle mit derselben nicht reglementkonformen Stellwerkanlage.

Die Korrektur dieses Zustandes in Matzingen erfolgte ein Jahr und neuen Monate später.
Im Gegensatz zum Personenunfall von Wimmis (4. Juni 2009, siehe LocoFolio 2/2013) darf davon ausgegangen werden, dass wegen den Personenunfällen in Matzingen weder die Verantwortlichen der Frauenfeld-Wil-Bahn, die zuständigen Personen der bewilligenden Stelle für die Stellwerkanlagen noch die kontrollierende Aufsichtsbehörde angeklagt und zur Verantwortung gezogen wurden.
Der vollständige Bericht ist veröffentlich unter www.sust.admin.ch

Ein solidarischer Gruss den Entgegenkommenden

In der Welt der Motorradfahrer ist es üblich, sich gegenseitig beim Kreuzen oder Überholen mit dem Betätigen der Lichthupe, einem Handzeichen oder einer Fussbewegung zu grüssen. *Pierre-Alain Falquet, Lokführer Depot Genf*

Dies ist einerseits eine Geste der Höflichkeit, anderseits auch ein Zeichen der Zugehörigkeit zur gleichen «Familie». Eine «Familie», in der jeder die gleichen glücklichen, aber auch unangenehmen Momente kennt. Der gegenseitige Gruss sollte die Solidarität, vor allem auch im Fall einer Panne, ausdrücken. Doch ich habe ich in diesem Satz mit Absicht die Möglichkeitsform verwendet. Dies deshalb, weil auch in der Welt der Motorradfahrer der Individualismus immer mehr überhandnimmt und der Respekt gegenüber den anderen und den Traditionen verloren geht. Ihr werdet Euch nun fragen: «Wann kommt unser Freund Pierrot nun endlich zur Sache?!» Lasst mich bitte ein bisschen ausholen.
In meinen bald 34 Dienstjahren habe ich das Glück gehabt, eine andere Eisenbahn als die heutige zu erleben (ich erzähle von einer Zeit, welche die unter Vierzigjährigen nicht kennen können); eine Eisenbahn, die noch keinen Taktfahrplan kannte, dafür Uniformhüte mit weissen, goldenen und blauen Streifen oder sogar mit Lorbeerkränzen, rote und schwarze Ledertaschen für das Zugpersonal, Lokomotiven mit einer Lackierung in Rot-Crème für die TEE-Züge «Rheingold» und «Hispania», Schlusssignale aus Gusseisen, edmonsonsche Kartonbillette, Abläutglocken, Fernschreiber, Lokomotiven der Typen Ae 3/6, Ae 4/7 oder mit Übernamen wie «Elna», «Wild-West-Kompositionen» auf der Strecke Genf–La Plaine und so weiter.
Wie weit liegt doch die Zeit des grossartigen Regiebetriebs des Bundes mit seinen drei Kreisdirektionen als Symbol für eine sichere Arbeitsstelle zurück. Eine Zeit, in der die neuen Mitarbeiter nicht nur seriös und gründlich ausgebildet wurden, sondern auch die «Eisenbahnermentalität» mit all ihren Gepflogenheiten, ihrer Umgangssprache und ihren Traditionen kennenlernten. Eine Zeit, in der der Bahnhofvorstand eine Persönlichkeit war, der Zugführer respektiert und der Lokomotivführer beneidet wurde. Eine Zeit, in der man anständig für seine Arbeit bezahlt wurde; in der man seinen Dienst gemeinsam mit anderen, die man alle kannte, ausübte; in der man wusste, wer was macht; in der man von Angesicht zu Angesicht mit seinem Einteiler redete, in der der Chef wegen seines Wissens respektiert und nicht wegen seiner Macht gefürchtet wurde; in der man gemeinsam im Restaurant – manchmal auch in der Cafeteria – ass; in der Stress ein seltener Bestandteil des Arbeitsalltags war und in der der Begriff «Service public» seine Bezeichnung noch verdiente …
Willkommen bei der heutigen SBB AG und ihrer Realität. Es fällt schwer, sich vorzustellen, dass es eine Zeit gab, in der wir alle am gleichen Strick zogen. Die Divisionalisierung hat Einzug gehalten und immer mehr Leute wissen von immer weniger Leuten, was deren Aufgabe ist. Die Namen und Abkürzungen der Abteilungen wirken so, als seien sie aus dem Spiel «Von Ziffern und Buchstaben» gezogen worden, zum Beispiel bei den Lokführern P-OP-ZF-WT, bei den Verkäufern P-VS-REG und bei der Abteilung für die Einnahmensicherung P-VM-EUS-ZES ... Unsere Identität besteht aus einem Vokal, gefolgt von sechs Ziffern, wir werden auf die Minute genau bezahlt – ganz nach dem Prinzip, die unteren Klassen müssen kurz gehalten werden, damit man den höheren Klassen mehr geben kann. Das Bundesamt für Verkehr hat grossen Einfluss auf die Periodische Prüfung erhalten und sein Damoklesschwert erzeugt bei den Mitarbeitern ein Gefühl von Stress und Ungewissheit, das sich mit zunehmendem Alter noch verstärkt.
Unternehmensziele, Kosten und Rentabilität sind Schlüsselwörter in jedem Gespräch geworden, der Sicherheitskult lenkt bei jedem Vorgesetzten den Blick zuerst auf Deine Füsse, um zu kontrollieren, ob Du die Sicherheitsschuhe trägts, bevor er Dir in die Augen schaut, obwohl jeder Lokführer eine Fülle von Punkten aufzählen könnte, wo die Sicherheit tatsächlich gefährdet ist.
Und oft verbringt man die Pause in einem tristen Lokal, dessen einzige Hintergrundmusik das sonore Brummen des Verpflegungsautomaten ist, welches hin und wieder durch das Klingeln des Mikrowellengeräts unterbrochen wird… Die Technik hat die zwischenmenschlichen Beziehungen, die Individualität und den Eisenbahnergeist ersetzt. Schleichende Veränderungen führen dazu, dass die Persönlichkeit des einzelnen Mitarbeiters in den Augen der von Zielvorgaben getriebenen Entscheidungsträger keinen Stellenwert mehr hat. Wie soll man sich nicht in einem von Ziffern, Geschwindigkeit und Rentabilität geprägen System verlieren und menschlich bleiben, wenn der Einzelne nur noch ein «U» gefolgt von sechs Ziffern darstellt?

Ich für meinen Teil lege Wert darauf, meinen Arbeitsalltag menschlich zu gestalten, in dem ich meine Arbeitskollegen mit Vornamen anspreche, mir die Zeit nehme, jeweils einige Worte mit ihnen zu wechseln, und sowohl am Tag wie auch in der Nacht die Kollegen der entgegenkommenden Züge grüsse. Leider geschieht es immer öfter, dass zwar am Tag die Hand zum Gruss erhoben wird, in der Nacht aber der Führerstand dunkel bleibt.
Dieses «Phänomen» ist bedauerlicherweise vor allem in der Deutschschweiz verbreitet, aber es scheint sich auch in der Romandie immer mehr zu verbreiten. Gewiss, die Führerstandsbeleuchtungen einiger Fahrzeugtypen benötigen einige Zeit, bis sie brennen; aber mit ein bisschen Voraussicht sollte es möglich sein, dem entgegenkommenden Kollegen, welcher der gleichen verantwortungsvollen Aufgabe verpflichtet ist, einen kurzen Gruss zukommen zu lassen. Wie in der Welt der Motorradfahrer ist dies auch eine Tradition im Lokführerberuf. Wer diese nicht mehr pflegt, nimmt wieder einen Verlust eines Teils seiner eigenen Identität hin. Ich persönlich akzeptiere das nicht.
Ich wünsche Euch allezeit gute Fahrt!

Schichtsysteme – mit minimiertem Risiko und geringerer Gesundheitsbelastung

Anlass zum Schreiben dieses Aufsatzes sind die gehäuften, zum Teil gravierenden Unfälle im öffentlichen Verkehr. Viele Erklärungen und Gründe wurden genannt, aber ein wichtiger Punkt hat bis heute noch keine Beachtung gefunden: die Schichtpläne der Lokführer und der Buschauffeure.

Walter Heierli, gsa-GmbH Schaffhausen

1. Einleitung

Schichtpläne sind im öffentlichen Verkehr ein Tabuthema. Das hat mehrere Gründe:

- Das Erstellen von Schichtplänen und Schichtsystemen ist eine anspruchsvolle Aufgabe.
- Die Verantwortlichen sind sich möglicherweise nicht immer bewusst, welchen gesundheitlichen Belastungen ihre Mitarbeiter ausgesetzt sind.
- Auch eine Führungsmentalität, wie sie einer der einflussreichsten Wirtschaftsführer einmal vor laufender Kamera ausgesprochen hat, kann nicht ganz ausgeschlossen werden: «Wie sich die Mitarbeiter fühlen, interessiert mich nicht!»

Sollte sich angesichts der sich häufenden gravierenden Unfälle im öffentlichen Verkehr nicht allmählich die Bevölkerung dafür interessieren, wie sich die Bus- und Lokführer fühlen, denen sie sich schliesslich anvertrauen muss? Übermüdetes und erschöpftes Personal ist ein wichtiger Faktor bei den Ursachen, die in Kombination mit anderen Fehlleistungen und sicherheitswidrigen Umständen zu Katastrophen führen können.

Ich zitiere sinngemäss Fredmund Malik aus seinem Buch «Führen Leisten Leben» [1]: *«Man sollte niemals davon ausgehen, dass den Mitarbeitern die Prozesse und die Unternehmensziele klar sind. Man meint, sie seien klar. Sie sind es aber nicht – das muss die Leitprämisse sein und dementsprechend ist es eine Management-Aufgabe, dafür zu sorgen, dass auch den Mitarbeitern alles klar wird.»*

Ich möchte dieses Statement ergänzen: Man darf nicht davon ausgehen, dass die etablierten Systeme und Prozesse alle optimiert sind und den Verantwortlichen alles klar ist. Wenn Unternehmen eingehen oder in Billiglohnländer versetzt werden, hört man stets Begründungen wie: Zu hohe Lohnkosten oder «zu starker Franken» und so weiter. Fast nie wird als Grund Missmanagement, ungenügende oder mangelhafte Organisation genannt. Öffentliche Verkehrsbetriebe, Spitäler, Pflegeheime, Grossverteiler von Lebensmitteln und viele andere Unternehmen können nicht in Billiglohnländer verlegt werden. In solchen Betrieben hilft nur eine sorgfältige Optimierung aller Prozesse. Das würde nicht nur die Unternehmen effektiver machen, sondern sich auch auf den Gesundheitszustand der Mitarbeitenden positiv auswirken. Die Nicht-Gesundheit der Arbeitnehmer in der Schweiz kostet die Volkswirtschaft einen zweistelligen Milliardenbetrag. Vergleichsweise klein sind dagegen die unfallbedingten Schäden und Kosten. Warum die Unfallkosten trotzdem sehr viel mehr Beachtung finden als die Kosten der Nicht-Gesundheit, hat mehrere Gründe.

Niemand wird ernsthaft bezweifeln, dass mit ausgeruhten, gesunden und zufriedenen Mitarbeitenden viel bessere Unternehmensleistungen und -erträge zu erreichen sind und das Unfallrisiko kleiner wird. Die Zusammenhänge dazu sind im Dokument «Gesundes Fundament, starke Leistung» dargestellt [2].

2. Schichtsysteme

«Die Neugier steht immer an erster Stelle eines Problems, das gelöst werden will.» Aristoteles.

Als Modell zur Darstellung der Schichtproblematik wird hier das einfachste Dreischichtsystem dargestellt: drei Schichten rund um die Uhr. Frühschicht, Spätschicht, Nachtschicht. Auch wenn in gewissen Unternehmen nicht die vollen 24 Stunden Schicht gearbeitet wird, ändert sich an der Grundaussage nichts.

Man unterscheidet zwei Schichtsysteme: Vorwärtsrotation der Schichtwechsel und Rückwärtsrotation der Schichtwechsel.

Bei der Vorwärtsrotation beginnt eine Schichtfolge mit der Frühschicht, in der Regel um 6 Uhr, sie dauert bis um 14 Uhr. Dann folgt nach 1 bis 2 Tagen der Wechsel zur Spätschicht, die von 14 Uhr bis 22 Uhr dauert. Nach wiederum 1 bis 2 Tagen folgt der Wechsel zur Nachtschicht, die von 22 Uhr bis 6 Uhr dauert. Die Zeit zwischen den einzelnen Schichten nennt man Ruhezeit.

Nach der letzten Nachtschicht hat der oder die Mitarbeitende Anrecht auf sogenannte Rastzeit, das heisst Erholungszeit, die analog einem Wochenende aus mindestens zwei Frei-Tagen besteht.

Bei der Rückwärtsrotation beginnt die Schichtfolge mit der Nachtschicht und führt über die Spätschicht zur Frühschicht.

In der Schweiz sind die Schichtfolgen gesetzlich geregelt: Für Industrie- und Gewerbeunternehmen gilt das Arbeitsgesetz (ArG), das die Rückwärtsrotation der Schichtfolgen verbietet.

In Unternehmen des öffentlichen Verkehrs kommt ein «Extragesetz» zur Anwendung, das Arbeitszeitgesetz (AZG). Darin ist die Rückwärtsrotation nicht verboten. Warum die Unternehmen des öffentlichen Verkehrs am Arbeitszeitgesetz (AZG) festhalten, weiss niemand genau. Sicher ist, dass es nicht zwei Kategorien von Menschen gibt (was die Schichtarbeit-Verträglichkeit betrifft), die Belastungen besser ertragen und weniger Erholungszeit benötigen. Die öffentlichen Verkehrsbetriebe sind nicht zwingend an das für das Personal ungünstigere Arbeitszeitgesetz (AZG) gebunden. Auch sie dürfen die vernünftigen Regeln des Arbeitsgesetzes (ArG) anwenden.

Im öffentlichen Verkehr müssen sehr viele Menschen darauf vertrauen können, dass die Person, die das Verkehrsmittel steuert, sei es eine Buschauffeuse / ein Buschauffeur oder ein Lokomotivführer, ausgeruht ist und die Passagiere sicher an deren Reiseziele führt. Übermüdete Lokführer oder Buschauffeure stellen ein grosses Risiko dar. Meist wird nach einem Unfall technisches oder menschliches Versagen genannt. Die Kombination beider Ursachen und die Gründe für das Versagen werden kaum je angeführt. Wahrscheinlich meist auch nicht erkannt. Auch in Spitälern gibt es zum Teil die unmöglichsten Schichtpläne.

2.1. Warum Rückwärtsrotation der Schichtfolgen zur Übermüdung führt

Der Wochenplan im nachfolgenden Modell beginnt am Montag mit einer Nachtschicht um 22 Uhr, die bis am anderen Morgen um 6 Uhr dauert. Dann hat der Mitarbeiter Anrecht auf Schlaf – Tagschlaf notabene – und etwas Freizeit, bis er nach 16 Stunden am selben Tag um 22 Uhr wieder zum Dienst antritt.

Am Mittwoch wechselt die Schicht von Nacht zu spät. Vom «Feierabend» oder besser gesagt vom «Feiermorgen» um 6 Uhr bleiben ihm bis zum nächsten Diensteinsatz gerade einmal acht Stunden Zeit für Schlaf und Freizeit. Niemand kann nach einem strengen Arbeitseinsatz sofort einschlafen. Man braucht Stunden, bis der Organismus heruntergefahren ist und der Schlaf erst möglich wird. Nach einem weiteren Schichtwechsel von der Spätschicht zur Frühschicht bleiben nochmals nur 8 Stunden Zeit für Schlaf und Erholung. Viel zu wenig. Darum ist im Arbeitsgesetz (ArG) die Rückwärtsrotation verboten.

Vom Donnerstag auf den Freitag gibt es bei gleicher Schichtzeit noch einmal 16 Stunden Ruhezeit, bis dann am Freitagnachmittag das lang herbeigesehnte Wochenende kommt.

Abbildung 1: Schichtplan nach dem System 5-2, Rückwärtsrotation
Arbeitszeit von Montag bis Freitag 5 mal 8 Stunden, total 40 Stunden
Ruhezeit zwischen den Schichten 16 Std. + 8 Std. + 8 Std. + 16 Std, total 48 Stunden

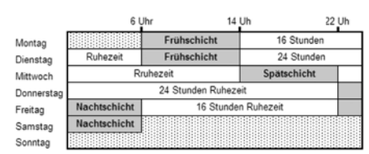
2.2. Warum die Vorwärtsrotation der Schichtfolgen ein MUSS ist

Bei der Vorwärtsrotation der Schichtfolgen beginnt die erste Schicht am Montag um 6 Uhr mit einer Frühschicht und dauert bis um 14 Uhr. Dann hat der Mitarbeiter frei und kann den Tag sinnvoll nutzen. Wenn er rechtzeitig zu Bett geht, kommt er zu genügend Schlaf und Erholung, auch wenn er anderntags wieder um 6 Uhr zur Arbeit muss.

Am Mittwoch wechselt die Schicht von früh zu spät, das heisst, zwischen dem Schichtende am Dienstag und dem nächsten Einsatz am Mittwoch stehen dem Mitarbeitenden ganze 24 Stunden zur Verfügung. Genügend Zeit für Freizeitaktivitäten, Schlaf und Erholung.

Dasselbe wiederholt sich von Donnerstag auf Freitag, bis dann die Arbeitswoche mit einer Nachtschicht endet, die allerdings erst am Samstagmorgen endet. Das ist die Knacknuss, die zu Missverständnissen und Täuschungen führt.

Abbildung 2: Schichtplan nach dem System 5-2, Vorwärtsrotation, Arbeitszeit von Montag bis Freitag 5 mal 8 Stunden, total 40 Stunden Ruhezeit zwischen den Schichten 16 Std. + 24 Std. + 24 Std. + 16 Std, total 80 Stunden

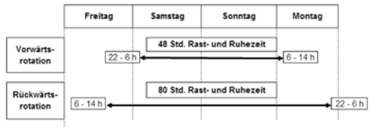


Trotzdem halten selbst viele betroffene Chauffeure am schlechten System der Rückwärtsrotation fest. Warum das so ist, wird im Folgenden dargestellt und man versteht die Chauffeure auch, wenn man das System nur flüchtig betrachtet und die Wochenenden falsch interpretiert.

Warum aber die Verantwortlichen der Schichtpläne und der Verkehrsbetriebe derart auf das Arbeitszeitgesetz (AZG) fixiert sind und auf der Rückwärtsrotation der Schichtfolgen beharren, wird in Kapitel 3 beschrieben.

2.3. Die falsch interpretierte Wochenendsituation

Abbildung 3: So werden die Wochenenden bei den beiden Schichtsystemen interpretiert.



Obwohl diese Form in der Praxis häufig vorkommt, ist sie grundfalsch. Wenn am Freitag ab 22 Uhr bis Samstag um 6 Uhr die Nacht durchgearbeitet wird, kann man den Samstag nicht als Rastzeit oder als freien Tag anrechnen. Nach der Arbeit kommt zuerst die Ruhezeit. Den Samstag als «Frei-Tag» zu rechnen ist schon fast zynisch. Die Mitarbeitenden werden auf diese Weise um ihre Erholungszeit betrogen.

Da die Mitarbeitenden nicht immer an den Wochenenden freihaben können – die öffentlichen Verkehrsbetriebe, wie auch viele andere Betriebe wie Spitäler und Heime, arbeiten auch an den Wochenenden –, müssen zwangsläufig irgendwo Frei-Tage eingebaut werden, um die Last der Wochenendarbeit gerecht auf alle Angestellten zu verteilen.

Wendet man das vernünftige System der Vorwärtsrotation an, so, wie es in der folgenden Abbildung dargestellt ist, ergibt sich automatisch eine Verschiebung um einem Tag: Arbeitsbeginn in der zweiten Woche ist dann nicht am Montag, sondern am Dienstag.

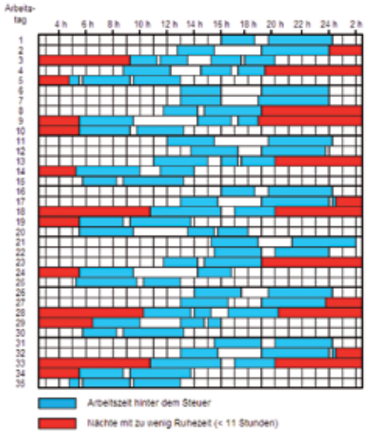
Beim Betrachten der Abbildung 3 erkennt jeder sofort und ohne weiteres Denken: Vorwärtsrotation ist nichts, ich bin für die Rückwärtsrotation. Diesem Denken verfallen nicht nur die Arbeitgeber, sondern auch die betroffenen Mitarbeiter, die Berufsverbände, Gewerkschaften und nicht zuletzt auch die Politiker, die solche Gesetze wie das Arbeitszeitgesetz (AZG) «durchwinken».

2.4. Aus einem realen Einsatzplan eines Buschauffeurs

Es wurden nur Wochen berücksichtigt, bei denen der Chauffeur fünf Tage hinterei-

nander gearbeitet hat. Wochen mit eingeschobenen Frei-Tagen wurden in der Darstellung nicht berücksichtigt, damit das System der Rückwärtsrotation deutlich zum Ausdruck kommt.

Abbildung 4: Schichtplan eines Buschauffeurs nach dem System 5-2, Rückwärtsrotation

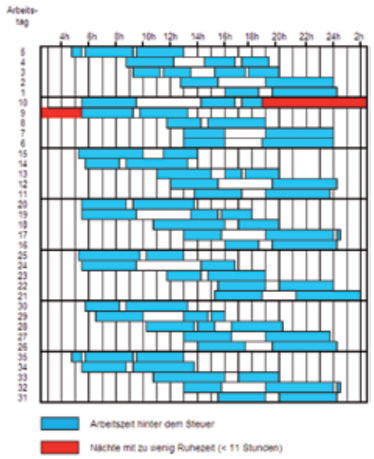


Das Auffälligste an diesem Schichtplan sind die rot dargestellten Ruhezeiten zwischen den Schichtwechseln. Rot sind sie dargestellt, weil sie weniger als die vom Gesetz geforderten elf Stunden betragen. Es erstaunt nicht, dass bei einer Befragung von über hundert Buschauffeuren die chronische «grosse Müdigkeit» als mit Abstand grösste «Einzelbeschwerde» genannt wurde.

2.5 Der schlechte Schichtplan auf Vorwärtsrotation umgestellt

Die Arbeitstage im Schichtplan auf Abbildung 4 sind von 1 bis 35 nummeriert. In der folgenden Grafik ist alles belassen – so schlecht, wie es ist –, ausser dass innerhalb der Arbeitswochen die Schichtfolge von rückwärts auf vorwärts umgestellt wurde.

Abbildung 5: Schlechter Schichtplan von Rückwärts- auf Vorwärtsrotation umgestellt

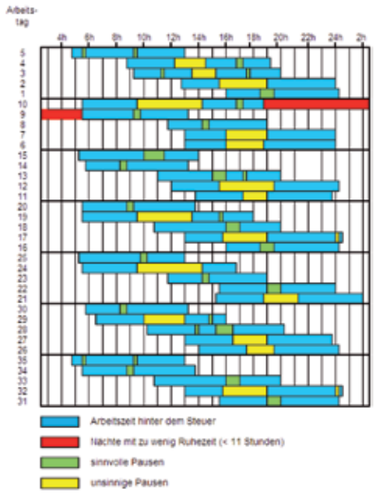


Wie von Zauberhand sind fast alle «roten Ruhezeiten» bis auf eine Ausnahme verschwunden. Und auch dort, von Arbeitstag 10 auf Arbeitstag 9, fehlen nur wenige Minuten, um die elf Stunden Ruhezeit zu erreichen.

2.6 Pausen sind als Erholungszeit für die Mitarbeitenden gedacht, nicht als Manipuliermasse für Schichtplangestalter

In der folgenden Tabelle werden nebst den Arbeits- und Ruhezeiten auch die Pausen deutlich gemacht. Viele kurze Pausen sind sinnvoll und dienen der Erholung (grün markiert). Längere Pausen bis zu 1½ Stunden sind vertretbar – etwa wenn ein Familienvater gerne mit der Familie essen will. Alle Pausen, die länger als 1½ Stunden dauern, haben keinen Erholungswert mehr und werden als unsinnige Pausen bezeichnet (gelb markiert).

Abbildung 6: Identischer Schichtplan wie Abb. 5 mit sichtbar gemachten Pausen



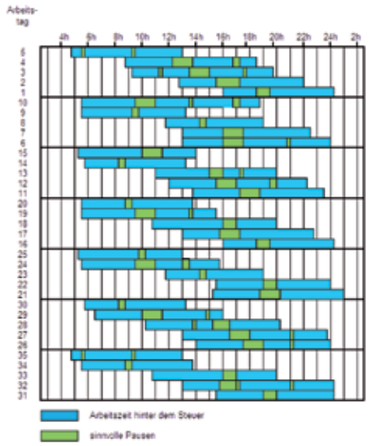
2.7 Wie ein akzeptabler Schichtplan aussieht

Unsinnige Pausen – die längste in der Studie [3] beobachtete Pause betrug 340 Minuten – haben nicht nur zu kurze Ruhezeiten, sondern auch sehr lange Präsenzzeiten zur Folge.

Die längste beobachtete Präsenzzeit betrug 839 Minuten – 1 Minute weniger als 14 Stunden (bei einer Arbeitszeit von 8,2 Stunden).

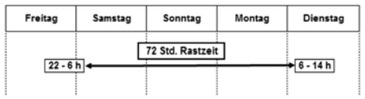
Die heutige Lage würde sich ändern, wenn jeder Schichtplangestalter, jeder Verkehrs- oder Spitaldirektor, jeder Produktionsleiter oder CEO drei Monate ohne WENN und ABER hinter dem Steuer, im Führerstand, am Fliessband oder in der Abteilung stehen müsste. Allein, notabene, und ohne Auszeiten für wichtige Sitzungen. Danach würden die Schichtpläne möglicherweise schnell wie das oben stehende Modell aussehen.

Abbildung 7: Wie ein akzeptabler Schichtplan aussehen könnte



2.8 Wie die Wochenendsituation bei der Vorwärtsrotation korrekt angewendet werden müsste

Abbildung 8: Wie die Wochenenden bei der Vorwärtsrotation korrekt aussehen müssen



Man darf bei den Überlegungen zu den Schichtsystemen nicht ausser Acht lassen, dass Schichtarbeit an sich eine belastende und beanspruchende Form der Berufsausübung darstellt. Sehr viele Schicht Arbeitende erreichen das Pensionsalter nicht gesund.

Es liesse sich nachweisen, dass bei über 50-jährigen Schicht Arbeitenden die Fehltage und die gesundheitlichen Beschwerden signifikant zunehmen. Diese Zahlen sind intern bekannt, aber sie werden nicht öffentlich gemacht, so wenig wie die Zahlen der Fluktuation, der Frühpensionierungen und der frühen Tode.

Von manchen jungen Mitarbeitenden hört man auch immer wieder die Äusserung: «Mir macht Schichtarbeit nichts aus.» Das können sie nur dank ihrer jugendlichen Robustheit sagen und weil sie den Verschleiss an ihrem Körper noch nicht nachhaltig spüren. Weil Nachtschicht in der Regel besser bezahlt ist, lassen sich junge Menschen dazu verführen, sich bei der Nachtschicht «freiwillig», das heisst monetär gesteuert, zu melden.

Der Preis dafür ist hoch, weil sehr kurzfristig und kurzsichtig gedacht wird. Den Wert der Gesundheit nimmt man bekanntlich erst wahr, wenn man sie verloren hat.

Aber den Arbeitgebern und Schichtplangestaltern wird damit die Aufgabe leicht gemacht und sie können Schichtpläne fast nach Belieben erstellen.

2.9 Komplexe Einsatz- und Schichtplangestaltung mit Teilzeitkräften lösen

In Betrieben wie den öffentlichen Verkehrsbetrieben gibt es Stosszeiten, bei denen deutlich mehr Personal benötigt wird. Um diese Spitzen zu decken, müssen Teilzeitkräfte oder «Springer» eingesetzt werden, damit aus vernünftigen Dienstplänen nicht solche unmöglichen Gebilde, wie auf Abbildung 4 dargestellt, werden.

Voll berufstätige Buschauffeure, Lokomotivführer oder Schicht Arbeitende in anderen Schichtbetrieben wie industriellen Produktionsbetrieben, Pflegeanstalten und Spitälern haben Anrecht auf einen Arbeitsplan, der ihren physischen und psychischen Ressourcen Rechnung trägt: auf einen akzeptablen Einsatzplan mit vernünftigen Pausen.

Übermüdete Menschen – egal in welchem Beruf – sind ein Risiko für Fehlleistungen aller Art.

Wenn man all diesen Menschen vernünftige Dienstpläne und genügend Erholungszeit zugestehen würde, hätten wir «Konsumenten» grössere Sicherheit und die Betroffenen an ihren Berufen auch mehr Freude und eine wesentlich grössere Chance, gesund das Pensionsalter zu erreichen.

2.10 Was bei der Schichtplangestaltung auch noch beachtet werden muss

2.10.1 Biologische Rhythmen

Menschen sind verschiedenen biologischen Rhythmen unterworfen, die zu regelmässig wiederkehrenden Zuständen und Veränderungen im Organismus führen. Die Wissenschaft, die sich mit diesen Phänomenen befasst und sie erforscht, nennt sich Chronobiologie.

Grundsätzlich werden drei Kategorien von biologischen Rhythmen unterschieden:

- Ultradiane Rhythmen sind Rhythmen, deren Perioden kürzer als einen Tag (dian) dauern und von Millisekunden bis zu wenigen Stunden dauern. Zellimpulse, Herzschlag, Atmung oder «biologische Tiefs», die etwa alle neunzig Minuten auftreten und kurze Pausen so sinn- und wirkungsvoll machen.
- Circadiane Rhythmen sind Rhythmen, die etwa einen Tag (circa-dian) dauern und für die Schichtplangestaltung die grösste Bedeutung haben. Diese Periodenlängen werden auch als «innere Uhr» bezeichnet und können von Mensch zu Mensch variieren. Sie dauern zwischen 22 und 25 Stunden, unabhängig von den äusseren Umständen. Der Prozess kann mithilfe von äusseren Reizen, zum Beispiel einem Wecker, einem 24-Stunden-Rhythmus angepasst werden.

Jeder Mensch behält aber seinen individuellen Rhythmus ein Leben lang. Die innere Uhr kann nicht verstellt werden. Auch nicht, wenn man beispielsweise in einen anderen Kontinent umsiedelt, etwa von Europa nach Nordamerika oder von Europa nach Asien. Nach dem «Jetlag» funktioniert das System wieder so, wie es in Europa funktioniert hat. Man kann also seiner inneren Uhr kein Schnippchen schlagen.

So wie es tagaktive und nachtaktive Tiere gibt, gibt es auch bei den Menschen eher tagaktive oder nachtaktive. Das sollte bei der Einteilung von Mitarbeitenden in Schichtplänen unbedingt beachtet werden. Der Kampf gegen die innere Uhr führt zu gesundheitlichen Schäden, wenn er über längere Zeit dauert. Frühaufsteher sollte man deshalb möglichst nicht in Nachtschichten einteilen und Nachtmenschen nicht in Frühschichten.

Das setzt natürlich voraus, dass man die Mitarbeitenden ernst nimmt, mit ihnen auf der «Erwachsenenebene» kommuniziert und sie gemäss ihren Bedürfnissen in den Schichtplänen einsetzt. Allen Mitarbeitenden kann die Spätschicht (14 bis 22 Uhr) zugemutet werden. Jenen, die eher nachtaktiv sind, einige Nachtschichten mehr als dem Durchschnitt. Ausschliessliche Nachtarbeit ist zu vermeiden. Dasselbe gilt sinngemäss für die Frühaufsteher.

- Infradiane Rhythmen sind Rhythmen, die länger als 24 Stunden dauern, wie etwa Rhythmen, die auf die Jahreszeit zurückgeführt werden können. Frühjahrsmüdigkeit, Winterschlaf etc. Infradiane Rhythmen sind für die Schichtplangestaltung nicht von Bedeutung.

2.10.2 Verschiedene Chronotypen beim Menschen

Was den Schlaf-Wach-Rhythmus betrifft, unterscheidet man drei Typen von Menschen. Bekannt sind die Frühaufsteher (Lerchen) und die Nachtmenschen (Eulen). Und dann gibt es noch eine Kategorie Menschen, deren Rhythmus weitgehend vom Tageslicht gesteuert ist. Um die Metaphern zu vervollständigen, nenne ich diese Menschen «Adler», weil sie wie Adler erst mit der wärmenden Sonne die Thermik nutzen und auf ihre Raubzüge gehen.

Abbildung 9: Chronotypen beim Menschen

Chronotyp			
volkstümlich	Metapher	aktive Zeit	Schlafzeiten
Frühaufsteher	Lerche	04 - 20 Uhr	20 - 04 Uhr
Tagmensch	Adler	08 - 24 Uhr	24 - 08 Uhr
Nachtmensch	Eule	12 - 04 Uhr	04 - 12 Uhr

2.10.3 Weitere wichtige Empfehlungen der Chronobiologen (nach Knauth und Hornberger, 1997)

- Nicht mehr als drei Nachtschichten hintereinander (auch für «Freiwillige» nicht)
- Nicht mehr als drei Früh- und drei Spätschichten hintereinander
- Frühschicht nicht zu früh beginnen (nicht vor 6 Uhr)
- Ungünstige Schichtfolgen vermeiden
- Mindestens ein freier Abend pro Woche von Montag bis Freitag
- Wochenendfreizeit mit mindestens zwei vollen Frei-Tagen (s. Abb. 8)

3. Fazit

Es geht um die Gesundheit von Zehntausenden von Mitarbeitenden und um ein hohes Gefahrenpotenzial für die Bevölkerung.

Es darf nicht länger Tabuthemen geben, nur um ein paar wenige nicht zu beleidigen. Wenn Mitarbeitende, egal auf welcher Stufe, behaupten, etwas sei «genau berechnet» oder es sei «unmöglich» etwas zu ändern, sollten die Alarmglocken läuten. Diese Leute sollte man entsprechend schulen, oder wenn sie schulungs- und beratungsresistent sind, müsste man sich von ihnen trennen.

In der Medizin werden krasse Fehlleistungen, die nicht selten zum Tod des Patienten führen, elegant als «Fixierungsfehler» bezeichnet. Wenn vom Pflegepersonal oder von Assistenzärzten das falsche Medikament verabreicht oder die falsche Infusion angehängt wird, kann das durchaus auf Übermüdung wegen der miserablen Schichtpläne zurückgeführt werden.

4. Quellennachweis

[1] Fredmund Malik: Führen Leisten Leben, DVA 2001

[2] Walter Heierli / Barbara Krause: Gesundes Fundament, starke Leistung, e-book: www.amazon.com/dp/B00CX3EWWE

[3] Walter Heierli: Mentale Belastungen und soziale Defizite als Gesundheitsfaktoren für das Fahrdienstpersonal der Schaffhauser Verkehrsbetriebe, Nachdiplomarbeit ETH Zürich / Universität Lausanne, 2002

Die Veröffentlichung der Arbeit erfolgt mit dem freundlichen Einverständnis von Herrn Walter Heierli. Die gesamte Arbeit ist auf dem Internet unter www.vslf.com / INFO / Schichtsysteme einzusehen. Aktuell ist bei SBB Infrastruktur ein Versuch mit der Vorwärtsrotation für Mitarbeiter in den Betriebszentralen geplant. Die Personalkommission von SBB Infrastruktur kontaktierte vorgängig die Personalkommissionen von Kantonsspitälern und diejenige des Kernkraftwerks Gösgen.

20. Generalversammlung
Am 25. November 2013 fand die 20. Generalversammlung der VSLF Sektion BLS statt. Auch in diesem Jahr konnte unser Präsident Andreas Jost im Rest. Bernerhof/Da Luca eine ordentliche Anzahl von Mitgliedern begrüssen.
Als Gast konnten wir Frau Annette Müller, Projektleiterin Aus- und Weiterbildung Fahrpersonal BLS, begrüssen.
Die ordentlichen Traktanden dieser 20. Generalversammlung gingen ohne nennenswerte Bemerkungen und Einwände über die Bühne.
Der Jahresbericht des Präsidenten war wie immer im Heft zur GV nachzulesen. Aus den Reihen der Mitglieder wurden keine Fragen dazu gestellt. Somit wurde dem Vorstand der VSLF Sektion BLS einstimmig Décharge erteilt und das Verbandsjahr konnte abgeschlossen werden.
Im Vorstand standen eine Neuwahl und drei Wiederwahlen an. Franz Müller wurde neu in den Vorstand gewählt. Andreas Jost hat sich für weitere zwei Jahre als Präsident / Leiter BLS zur Verfügung gestellt. Für eine weitere Amtsperiode von vier Jahren haben sich Heiko Bruno und Daniel Brönnimann als Kandidaten zur Verfügung gestellt.
Alle wurden von der Generalversammlung gewählt und in ihren Ämtern bestätigt!
Thomas Krebs hat seinen Rücktritt an dieser Generalversammlung eingereicht, dies nach mehr als 10 Jahren Vorstandstätigkeit. Der Vorstand bedankte sich bei ihm für die Mitarbeit im Vorstand und überreichte ihm einen Gutschein für ein Wellness-weekend im Solbad Sigriswil.
Hier die aktuelle Zusammensetzung des Vorstandes VSLF Sektion BLS:
Präsident / Leiter BLS: Andreas Jost
Co-Vizepräsident: Mike von Aesch
Co-Vizepräsident/Aktuar: Andreas Dellenbach
Kassiererin: Monika Stettler
AZK: Heiko Bruno
Beisitze: Franz Müller
Fachausschuss LP BLS: René Hugentobler
Werbung: Daniel Brönnimann
GRPK: Michael Blaser
GRPK: Brigitte Ruch
Leiter Crossrail: Philipp Ammon

Wie jedes Jahr war auch Hubert Giger, Präsident VSLF, bei uns zu Gast. Er hatte für diese Generalversammlung folgende Themen mit dabei:
GAV SBB Verhandlungen 2014, Berufliche Neuorientierung NOA, Arbeitszeiten-Unterscheidung zwischen Personal im Tourendienst und dem normalen Büropersonal. SEV will Korrekturen TOCO (Lokführerkurve und mehr Abstufungen), Lohnverhandlungen Bahnen, etc.
PK SBB, neues Pensionierungs-Model:
Bei der SBB wird ein neues Pensionierungsmodel geprüft, dieses würde dann in Zeiten mit einem schlechten Deckungsgrad der PK die Möglichkeit eröffnen auch bei den Renten zu kürzen und im Gegenzug aber auch eine Erhöhung zulassen wenn es gut lauft. Die bestehenden Renten könnten aber so oder so nicht angegriffen werden.
Geschäfte 2013:
Die Fahrleistungen der SBB Tochterfirmen sollten wieder vom SBB P gefahren werden, würde wieder mehr Tourenvielfalt bringen. SBB P Uniform für Lokpersonal, ist im Moment gestorben. Kürzungsregel SBB LP nach Suizid, Lokpersonal erhält drei Tage frei, dies ohne Kürzung der Ruhetage, wie z.B. bei Krankheit. Arbeiten in der Freizeit (Aufsichtsbeschwerde BAV/UVEK). Schiedsgericht Thurbo, haben vor Bundesgericht verloren. Empfehlungen www.vslf.com, Schaut euch diese neuen Seiten an, es sind dort Empfehlungen des VSLF welch euch bei der täglichen Arbeit hilfreich sein können.
BAR SBB P
Folgendes haben wir in Verhandlungen mit SBB P erreicht:
- Max. 4,5 Stunden durchgehende Arbeitszeit! Dank Pausenwegzeit und Vorbereitungszeit wird erster Block max. 4h22min - Wegzeit sein.
- Pausen: dauern mind. 30 Min. und sind unbezahlt bis zu einer Gesamtsumme von max. 60 Min. Bei mehreren Pausen gelten die ersten 60 Min. als unbezahlt. Beginnen/enden in definiertem Pausenlokal (=Wegzeit)
- Arbeitsunterbrechungen, dauern mind. 20 Min. und sind bezahlt. Beginnen/enden in definiertem Pausenlokal (=Wegzeit).
- Abstände zwischen arbeitsfreien Sonntagen:
- Neu ist ein Abstand von 28 Tagen zwischen zwei arbeitsfreien Sonntagen möglich. Somit gibt es keine RT4 mehr.
- Arbeitsfreies Wochenende: Alle vier Wochen wird mindestens ein freies Wochenende (Sa/So) eingeteilt.
- Weihnachtstage: Wurde im Vorjahr an allen Weihnachtstagen (24.-26.12.) gearbeitet, wird auf Wunsch an einem dieser Tage des Folgejahrs ein arbeitsfreier Tag eingeteilt.
- NA fällt weg.
- Einsatzvorbereitung, zu Beginn jeder Tour werden 8 Minuten eingeteilt. Dies als Abgeltung für:
- Bereitschaftsmeldung, Konsultation der verschiedenen Informationstools, Beschaffung von Zirkularen, Erstellen von ESI-/ERZU-Meldungen, Kundenservice (Abgabe Fundgegenstände, Auskunft)
- Für die Arbeit von 00:00 Uhr bis 06:00 Uhr wird ein zusätzlicher Zeitzuschlag von 10% gewährt. Durch die Umverteilung des Zeitzuschlags vom Spät in den Nacht-/ Frühdienst können die Frühdiensttouren aufgewertet werden.

Presse VSLF August 2013:
Der Unfall in Granges-Marnand und die dadurch entstandene Diskussion in der Presse war enorm, welches mit der Aussage über die «Bestraffungskultur bei der SBB» ihren Höhepunkt erreicht hat.
LocoFolio
Jedes Mitglied ist angehalten Artikel zu Schreiben. Nur zu, das LOFO wird gelesen.
- 22. November 2013: Die Eulenlok ist getauft worden. Der VSLF hat eine eigene Werbelok, die SBB Re 460 105-0.

Im zweiten Teil folgte ein Interview mit Annette Müller, Projektleiterin Aus- und Weiterbildung Fahrpersonal BLS. Das Interview wurde durchgeführt durch das Vorstandsmitglied Mike von Aesch. Mit dieser Form ergab sich schnell eine lebhafte Diskussion und der Gast musste nicht ein langes Referat halten. Hier ein paar Eckpunkte des Gespräches von Annette Müller:
- Komplette Auslegeordnung zum Thema Aus- und Weiterbildung Zug- und Lokpersonal.
- Erstellung eines Analyseberichts und eines Konzeptes unter Einbezug des Personals.
- Kosteneinsparung als klares Ziel der Übung, modularer Aufbau und bedürfnisgerechtes Angebot.
- Die Anerkennung des Lokführerberufes als Zweitausbildung gemäss Richtlinien SBFI wird nicht als Sinnvoll angesehen.

Demgegenüber stehen die Aussagen des VSLF:
- Die SBFI-Anerkennung ist für den Vorstand VSLF ein zentrales Thema und sehr wichtig um den Ausbildungsstandart hoch zu halten und deswegen unverzichtbar.
- Der Arbeitgeber verpflichtet sich Weiterbildung und Wissenserhalt jährlich einzuplanen.
- Weiterbildung ist Arbeitszeit und als solche auszuweisen, somit AZG relevant.

Natürlich kam auch der gesellschaftliche Teil nicht zu kurz und so kamen viele interessante Gespräche bei einem gemütlichen Abendessen zustande. Der Vorstand kann allen VSLF Mitgliedern nur empfehlen, uns an einer der nächsten Mitglieder- oder Generalversammlungen zu besuchen.

Die nächste GV findet am **17. November 2014** statt.

SEKTION HAUENSTEIN-BÖZBERG

Sektionsausflug 2014

Wie jedes Jahr wird unsere Sektion auch im Sommer 2014 auf ein kleines Reisli gehen. 2012 waren sportliche Höchstleistungen gefordert und 2013 stand die einheitliche Arbeitskleidung im Vordergrund. Wohin es in Kürze gehen wird, bleibt noch ein Geheimnis. Nur so viel: Zweifel, ob es wieder lustig wird, sind völlig unbegründet!

Roman Isler
Aktuar Sektion Hauenstein-Bözberg

SEKTION OSTSCHWEIZ

Generalversammlung 2014

Achtung! Zwei wichtige Änderungen für die kommende Generalversammlung der Sektion Ostschweiz:
Die GV findet am FREITAG, 14.11.14 statt.
Und dieses Jahr werden wir die ganze GV im Restaurant Haldenbach, Haldenbachstrasse 3, 8006 Zürich abhalten; also sowohl den internen Teil wie auch den Apéro und das Nachtessen.
Das Restaurant ist vom Zürich HB zu Fuss über den Weinbergfussweg, oder mit dem Tram Nummer 10 in 10 Minuten erreichbar. Wir freuen uns auf eine rege Teilnahme und wünschen Euch bis dahin «guet Profil».

Stephan Gut
Präsident Sektion Ostschweiz

Stiftung THEODORA
Clowns für unsere Kinder im Spital

Lonay, 16. April 2014

Für Ihren Beitrag danken wir Ihnen ganz herzlich

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Freunde,

Vielen Dank für Ihre grosszügige Spende vom **08.04.2014** in der Höhe von **CHF 1'000.-**.

Dank der wertvollen Unterstützung von Menschen wie Ihnen können wir bereits seit mehr als 20 Jahren unseren Traum verwirklichen – den Traum von lachenden Kindergesichtern in Spitälern und spezialisierten Institutionen für Menschen mit Behinderungen.

Seit der Stiftungsgründung dürfen wir bereits über eine Million Kinderbesuche feiern. Unzählige Kinderlachen und freudenreiche Momente konnten geschenkt werden – auch dank Ihres Beitrags. Gleichzeitig blicken wir gespannt in die Zukunft. Auch künftig sollen die Kinder unbeschwerte Lichtblicke geniessen dürfen. Um den Bedürfnissen gerecht zu werden, starten wir in diesem Jahr einen Ausbildungslehrgang mit zehn neuen Artisten.

Wir danken Ihnen für Ihre Solidarität, die uns hilft, auch in Zukunft unzähligen Kindern ein Leuchten in die Augen zu zaubern.

Herzliche Grüsse

André Poulie

André Poulie, Präsident

Herzlichen Dank
Ihre Unterstützung ist
Quelle vieler Freude.

Lith. Frey's Etablissement Zürich.