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

In diesem Herbst jährte sich eines der bizarrsten Ereignisse der neueren Geschichte zum 25. Mal. Am 7. Oktober 1989 feierte die Staats- und Parteiführung der Deutschen Demokratischen Republik den 40. Jahrestag der Staatsgründung. Während sich die Elite im Palast der Republik feierte und auf mindestens 40 weitere Jahre DDR anstiess, protestierte draussen auf den Strassen das Volk, und Zehntausende Staatsbürger befanden sich auf der Flucht. Jeder, der die Bodenhaftung nicht verloren hatte, wusste, dass der Staat am Ende war. Rettungslos überschuldet, wirtschaftlich nicht mehr konkurrenzfähig, die Infrastruktur hoffnungslos veraltet, die Produktionsanlagen der staatlichen Betriebe verschlissen. Viele der unentbehrlichen Fachkräfte befanden sich bereits im Ausland und folgerichtig gehörte der Staat weniger als ein Jahr später der Vergangenheit an. Was war die Ursache für diese krasse Fehleinschätzung der realen Lage durch die obersten Verantwortlichen des Staates? Zeigte man sich lieber an Einweihungsfeiern und Staatsempfängen, als sich mit den Problemen des einfachen Volks zu beschäftigen? Wurde man von der mittleren Führungsebene belogen, welche sich mit – unwahren – Erfolgsmeldungen profilieren wollte? Ging der Realitätssinn verloren, weil man – im Gegensatz zu den eigentlichen Adressaten – der eigenen Jubelpropaganda zu glauben begann oder vertraute man einfach dem immer besser ausgebauten Überwachungsapparat, der unliebsame Entwicklungen und das Entstehen von Kritik an den Mächtigen zu verhindern hatte? Wir wissen es nicht, der (glückliche) Ausgang der Geschichte ist aber bekannt.

Die Frage stellt sich aber dennoch: Kann sich so etwas auch in einem Unternehmen wiederholen? Dass es eine Konzernleitung vorzieht, sich an allen möglichen Anlässen zu präsentieren, statt die für das Wohl des Unternehmens unumgänglichen Entscheide zu fällen? Dass sie sich über die Lage im Unternehmen nicht im Klaren ist, weil von profilierungssüchtigen Angehörigen der mittleren und unteren Kaderstufen unangenehme Wahrheiten zurückbehalten bzw. schöngeredet werden. Dass sie sich – im Gegensatz zu Kunden und Mitarbeitenden – von den Erfolgs- und Jubelmeldungen des hauseigenen Kommunikations- und Propagandaapparats einlullen lässt oder dass sie darauf vertraut, dass dank einer immer kleiner werdenden Führungsspanne an der Basis Ruhe herrscht und alles seinen vorbestimmten Gang nimmt? Kann es zutreffen, dass einer Unternehmensführung entgeht, dass der Schuldenberg – vor allem nach einem Anstieg der Zinsen – nicht mehr beherrschbar ist, dass in der Infrastruktur immer mehr unerwartete Schäden auftreten, dass gigantische Summen für eine Unzahl an sinnlosen Projekten verschleudert werden, während für den Unterhalt der unentbehrlichen Produktionsmittel das Geld an allen Ecken und Enden fehlt? Dass nicht bemerkt wird, wie viele ausgewiesene Fachkräfte das Unternehmen resigniert verlassen, beim Unterhalts- und Betriebspersonal – nicht zuletzt verursacht durch fehlerhafte und dilettantische Planungen auf der mittleren Führungsebene – ein drückender Personalmangel herrscht und der dringend notwendige Nachwuchs weitgehend ausbleibt? Wir wissen es nicht, der Ausgang dieser Geschichte wird sich zeigen. Gewiss ist jedoch, dass sich in dieser Ausgabe des LocoFolio zu verschiedenen der angesprochenen Themen Artikel finden. Ich wünsche eine angenehme Lektüre.

VSLF
Verband Schweizer Lokomotivführer und Anwärter
Syndicat suisse des mécaniciens de locomotive et aspirants
Sindacato svizzero dei macchinisti e aspiranti

Gut, sind Sie Mitglied des VSLF. Denn Sie erhalten über 25 % Rabatt bei den Zusatzversicherungen der KPT und profitieren von den vielen weiteren Vorteilen der führenden Online-Krankenkasse mit persönlicher Beratung. Jetzt Offerte anfordern über www.vslf.kpt.ch oder Tel. 058 310 98 70.

KPT CPT
Einfach gut versichert.

Die Stimme des Präsidenten

Hubert Giger, Präsident VSLF

Geschätzte Kolleginnen und Kollegen
Die Koalitionsfreiheit ist das Recht, sich zur Wahrung und Förderung der Arbeitsbedingungen zusammenzuschliessen, so wie es der VSLF 1876 getan hat. Und genau für dieses Recht setzten sich aktuell die Kolleginnen und Kollegen der GDL in Deutschland ein. Entgegen der allgemeinen Medienberichterstattung stehen erfreulich viele Personen hinter der «kleinen» Lokführergewerkschaft, welche unbeirrt ihr Recht einfordert. Dass tagelange Streiks die Kunden verärgern, liegt schlussendlich in der Verantwortung der Deutschen Bahn, welche sich elegant hinter der Politik verschanzt und den Reputationsschaden für die Bahn billigend in Kauf nimmt. Dies ist nicht die Sozialpartnerschaft, welche wir in der Schweiz im Interesse aller leben und deren Teil auch der VSLF ist.
Ebenso ist das schweizerische Bildungssystem ein Erfolgsmodell und dank der eidgenössischen Anerkennung von Berufs- und Weiterbildungsabschlüssen wird dieses laufend weiterentwickelt. Das Projekt der Anerkennung der Lokführerausbildung als Zweitausbildung schreitet voran, auch wenn momentan noch Zuständigkeitsfragen zu klären sind. Ich bin zuversichtlich, dass auch diese gelöst werden können und der seit 150 Jahren bestehende Beruf des Lokomotivführers zu einer Anerkennung – und damit zur längst fälligen Integration und Verankerung im Bildungssystem – gebracht wird. Alles andere wäre uneidgenössisch und würde grundsätzlich Fragen aufwerfen.
Die neuen Anstellungsbedingungen von ausländischen Lokführern in der Schweiz weit unter dem landesüblichen Lohnniveau fordern uns, genauso wie der zu erwartende grosse Unterbestand an Lokpersonal bei allen Bahnen. Dass die Lokführerinnen und Lokführer endlich wieder als hochprofessionelle Berufsleute mit grosser Verantwortung und hundertprozentiger Selbständigkeit behandelt werden, ist eine schwierig zu formulierende Forderung, welche eigentlich längst gelebt werden müsste. Produktivitätssteigerungen und ein stetiger Wandel der Arbeit haben einherzugehen mit der Gewährung von zeitgemässen Anstellungsbedingungen, auch bei Arbeitszuteilungen und Dienstplänen, sowie einer angemessenen Entlöhnung, insbesondere der jungen Berufskolleginnen und -kollegen.
Der fortschreitenden Aufteilung der Bahnlandschaft in nicht operative Wohlfühloasen mit modern gestalteten Arbeitsbedingungen auf der einen Seite und in produktive Bereiche auf der anderen Seite, wo zwangsgesteuertes Personal unter dem Vorschriften- und Fahrplandiktat arbeitet, widersetzten wir uns, auch – einmal mehr – im Interesse der Sicherheit.
Für die aktive Unterstützung unserer gemeinsamen Ziele und das Vertrauen in den VSLF bedanke ich mich. Auch über die Festtage wünsche ich euch allzeit gute Fahrt!

Euer Präsident
Hubert Giger

Bleiben bald Züge stehen?

Jahrelang warnten das Personal und seine Vertreter, aber auch unternehmensinterne Statistiken, die Bahnen vor dem sich abzeichnenden Personalmangel – vergeblich. War es Arroganz, Inkompetenz oder einfach blinde Loyalität auf der Arbeitgeberseite, die nun im schlimmsten Fall zu Zugausfällen führen könnte? *Benjamin Jelk, Vorstand VSLF*

Was die Personalverbände bereits seit Jahren befürchtet und moniert haben, wurde von Arbeitgeberseite jeweils lächelnd zurückgewiesen und abgestritten. Nun aber ist die bittere Tatsache eingetreten: In der elektronischen Info vom Chef vom 2. Oktober 2014 gibt die Abteilung Zugführung von SBB Personenverkehr erstmals offen zu, dass es gesamtschweizerisch an Lokführerinnen und Lokführern fehlt. SBB Personenverkehr ist dabei weiss Gott keine Ausnahme: Praktisch jede Eisenbahnverkehrsunternehmung kämpft mit der Personalknappheit. Dabei waren sie gewarnt.

Die Ursache liegt Jahrzehnte zurück – und ist hausgemacht

Um das Problem des Personalmangels bei den grösseren Eisenbahnunternehmungen nachvollziehen zu können, muss man fast drei Jahrzehnte zurückblenden: Nach einer grösseren Pensionswelle und aufgrund des noch jungen Taktfahrplans und der damit verbundenen Angebotszunahmen verzeichneten die Bahnen Mitte der 1980er-Jahre plötzlich einen massiven Bedarf an zusätzlichem Lokpersonal. In der Folge bildeten damals allein die SBB an einigen Standorten im Monatstakt Lokführer aus und daraus resultierte eine Konzentration von Kollegen in ähnlichem Alter. Dass diese Mitarbeitenden etwa 35 Jahre später fast gleichzeitig in Pension gehen würden, lag auf der Hand. Dieses «Klumpenrisiko» hätte also abgefedert werden können – nein: müssen; kaum war aber Anfang der 90er-Jahre der Bedarf gedeckt, wurde die Rekrutierung von neuem Lokpersonal auf das absolute Minimum reduziert oder regional für längere Zeit gar gänzlich eingestellt. Das heutige Personaldesaster nahm seinen Anfang.

Die Null-Linie

Es muss vermutet werden, dass die sehr zurückhaltende Rekrutierung von neuem Lokpersonal auf Sparaufträgen gründeten, die immer weiter vorangetrieben und von den Verantwortlichen mit dem Druckmittel der hierarchischen Loyalität stets fraglos umgesetzt wurden. Sobald die Personalvertreter die SBB auf das drohende Problem aufmerksam zu machen versuchten, wurde ihnen – noch bis vor Kurzem – eine Präsentation vor Augen gehalten, die den Lokpersonalbestand und -bedarf für die nächsten zwei, drei Jahre auswies; ein relativ beschränkter Zeithorizont und von einer drohenden Pensionierungswelle keine Spur. Dabei wurde den Gewerkschaften die Herausforderung erklärt, den Personalbedarf und Personalbestand im Gleichgewicht zu halten, also quasi auf einer Null-Linie zu surfen. Oder noch idealer, wie in der Praxis umgesetzt: auf einer knappen Unternull-Linie, um im Falle einer spontanen Bedarfsverminderung keine Mehrkosten zu generieren [sic]. Dass dies faktisch unmöglich ist, wurde stets abgestritten.

Fakt ist: Der Bedarf an Lokpersonal kann nie mit einer Genauigkeit von 100% berechnet werden; es gibt schlicht zu viele unbekannte Faktoren wie Kündigungen, medizinische Ausfälle oder frühzeitige Pensionierungen usw. Durch den jahrelangen Versuch, dies dennoch zu bewerkstelligen, ist es den Bahnen heute nur noch schwer möglich, ihr eigentliches Produkt, nämlich das Führen von Personen- und Güterzügen, überhaupt zu sichern. Dass es dabei auch noch Bahnunternehmungen gibt, die schlicht und einfach vergessen, dass ältere Mitarbeitende einen grösseren Ferienanspruch haben und somit ein oder zwei Wochen weniger im Betrieb anzutreffen sein werden, ist eigentlich nur noch ein peinliches Detail.

Es braucht dringend Lösungen – aber bitte ernstgemeinte

Im Fall von SBB Personenverkehr entschuldigte sich die Leitung der Abteilung Zugführung für den Personalengpass und kommunizierte zugleich, dass nach Lösungen gesucht werde. Der VSLF begrüsst diese längst fällige Erkenntnis und anerkennt die Entschuldigung. Als direkt betroffener Berufsverband bietet er den SBB seine Unterstützung bei der Problemlösung an, fordert aber gleichzeitig, in der Diskussion ernst genommen zu werden. Wir werden keine Hand bieten für eine kurzfristig das Personal beruhigende «Pfläschterlipolitik», ohne die Ursachen zu analysieren und zu korrigieren.

Eines scheint klar: Bis zur Erarbeitung von nachhaltigen Lösungen sind dringende und sofort greifende Massnahmen notwendig. Folgende Vorschläge sind keinesfalls als Polemik zurückzuweisen, sondern aus Sicht des VSLF als ernstgemeinte Ansätze weiterzuverfolgen:

- Sofortige Instruktion des Lokpersonals auf zusätzlichen Fahrzeugen und Strecken, um die Tourengestaltung und die Tourenabdeckung zu vereinfachen. Der Ausbildungsaufwand darf in der aktuellen Personalsituation nicht abschreckend wirken, da der finale Nutzen um ein Vielfaches höher ausfallen wird.
- Ausbildung an grösstmöglichen Standorten, was den Aufwand der Instruktionen in die Ausbildung verlegt und einen kostengünstigen – weil flexiblen – Einsatz der fertig ausgebildeten Lokführer garantiert.
- Schnellstmögliche Anwendung einer seit Längerem geforderten integralen Planung und Produktion zwischen SBB Personenverkehr und den Tochtergesellschaften wie z. B. Thurbo. Dank der Flexibilität in der Tourenbildung erhöht sich die Produktivität des Lokpersonals, was sich wiederum positiv auf den Personalbedarf auswirkt.
- Reduktion der direkten Führungsstellen beim Lokpersonal und/oder eine Umfunktionierung der Chefs Lokpersonal (CLP) zu Teamleitern mit einem Fahrpensum von mindestens 60%. Allein mit dieser Massnahme könnte der Bedarf von schätzungsweise 30 Lokführerstellen gedeckt werden.
- Auflösung von Diskussionsgruppen und Zirkeln, wie beispielsweise das Forum ZF. Selbst bei einem lediglich zweimaligen Treffen pro Jahr kann sich die Abteilung Zugführung die Fahrausfalltage der betroffenen Lokführerinnen und Lokführer sowie Mitarbeitenden der Ressourcenplanung schlichtweg nicht mehr leisten.
- Reduktion von im primären Nutzen fragwürdigen Projektgruppen innerhalb der Abteilung Zugführung. Auch hier bedeutet jede Einbindung von Lokpersonal in die Projektarbeit oder gar Projektleitung eine nicht zu unterschätzende Anzahl Ausfalltage im Kerngeschäft der Abteilung.

Zurück zum Traumberuf

Wie erwähnt sind neben diesen Sofortmassnahmen auch nachhaltige Lösungen erforderlich. Eine Hauptaufgabe dürfte hierbei unbestritten die Wiederherstellung des Traumberufs Lokführer/-in sein. Das Anstreben der eidgenössischen Berufsanerkennung für das Lokpersonal, die zurzeit durch die Branche des öffentlichen Verkehrs erarbeitet wird, ist hierzu bestimmt ein unerlässlicher Ansatz. Ob dies alleine jedoch ausreichen wird, um

aus dem Job wieder ein Beruf zu machen, wird sich weisen. Eins sei aber gewiss: Bereits jetzt bedeuten jede einzelne Lokführerin und jeder einzelne Lokführer einen unschätzbaren Wert für die Erfüllung des Kerngeschäfts.

Die Generation Y

Bei der Findung von nachhaltigen Lösungen in der aktuellen Personalkrise werden sich die Bahnen allgemein mit einer nicht zu unterschätzenden Knacknuss konfrontiert sehen: die jüngeren Mitarbeiter der Jahrgänge 1980 bis 2000 – in der Soziologie auch «Generation Y» genannt.

Die Generation Y ist – aus personalplanerischer Sicht – recht unberechenbar: Einerseits zeichnen sich ihre Angehörigen durch eine ausgeprägte Loyalität gegenüber ihrer Arbeit aus, doch genau diese Loyalität endet ziemlich abrupt, sobald der Spass an der Arbeit verloren geht oder aber persönliche Interessen, wie beispielsweise Sprachurlaube, nicht wahrgenommen werden können. Die Generation Y tritt selbstsicher sowie fordernd auf, und das Streben nach «Höherem» gilt als selbstverständlich. Für Veränderungen zeigen sie sich flexibel – dies gilt auch für Berufs- und Arbeitgeberwechsel, besonders wenn ihren Zukunftsplänen nicht entsprochen wird. Ausserdem – und das ist keinesfalls zu unterschätzen – werden bei der Generation Y die Familie und Freunde viel stärker gewichtet als noch bei vorangehenden Altersgruppen, und da wirken die unregelmässigen Arbeitszeiten, die kurzfristige Bekanntgabe der Arbeitszeiten, Freitag und Samstagnachtarbeit usw. nicht eben attraktiv.

Das grosse Plus des Lokomotivführerberufs, die Selbstständigkeit, gepaart mit enormer Verantwortung, wird durch Permanentüberwachung zunehmend torpediert. Während ältere Lokführer dem Vertrauensverlust mit der Faust im Sack nachtrauern, reagiert die Generation Y flexibler: Sie orientiert sich neu.

Diese jungen Kolleginnen und Kollegen gilt es also für einen längeren Einsatz im Führerstand zu faszinieren, ohne ihnen jedoch Fussfesseln anzulegen, denn genau das mag die Generation Y nicht. Eine echte Herausforderung!

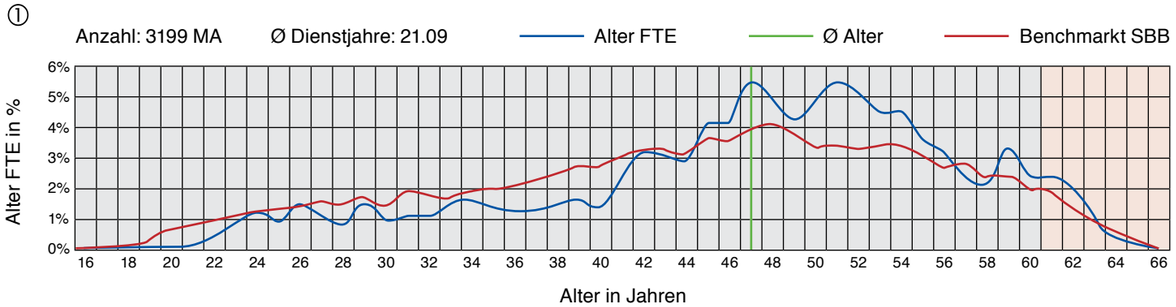
Das «Vorwarnsystem» der SBB

Eine der Hauptaufgaben von Personalabteilungen besteht in der Verwaltung, Analyse und Auswertung von Personaldaten. Bei den SBB beispielsweise wird diese Aufgabe auf Konzernstufe durch SBB-HR wahrgenommen. Dank einer zentralen Personaldatenbank können die Bestände und Entwicklungen sämtlicher Personalgruppen analysiert, dargestellt und für die Zukunft simuliert werden. Diese Daten stellt SBB-HR schliesslich den einzelnen Abteilungen zur Verfügung, die so die bestmögliche Personalpolitik betreiben und über notwendige Veränderungen im Personalkörper, wie z. B. Neuanstellungen, entscheiden können.

Im Fall des Lokpersonals von SBB Personenverkehr hat SBB-HR beispielsweise ein «Demografie-Diagramm» berechnet (siehe unten).

Gut zu erkennen: die Pensionierungswelle, die unaufhaltsam wie ein Tsunami auf die Gegenwart zurollt (1), und die fehlende Nachfolge (2). Weshalb SBB Personenverkehr bzw. die Abteilung Zugführung dieses konzerninterne «Vorwarnsystem» ignoriert bzw. diese Daten nicht ernst genommen hat, ist unklar.

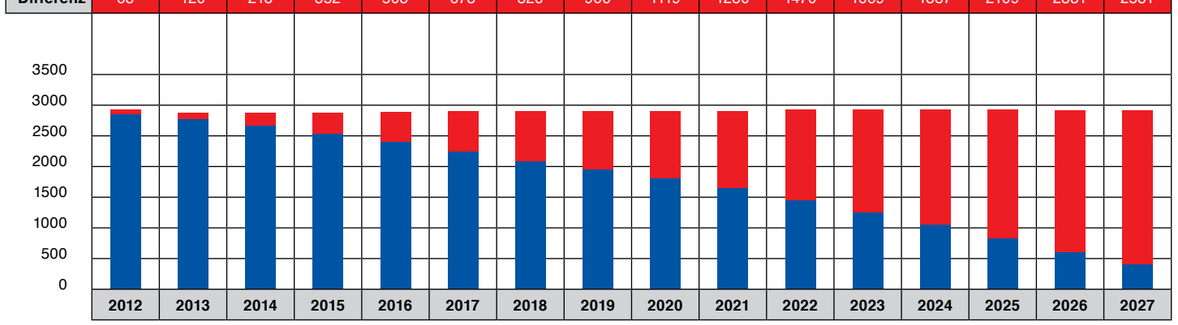
①



②

Triebfahrzeugführende VTE Kat. B

Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Bedarf	2943	2905	2896	2895	2910	2924	2924	2924	2924	2924	2924	2924	2924	2924	2924	2924
Bestand	2878	2785	2677	2542	2407	2251	2097	1958	1805	1644	1454	1255	1043	815	593	393
Differenz	68	120	218	352	503	673	826	966	1119	1280	1470	1669	1887	2109	2331	2531



Personalmangel beim Lokpersonal

Seit diesem Sommer zeichnet sich ein akuter Personalmangel beim Lokpersonal ab – nicht nur bei den SBB, sondern bei allen Bahnen. Die Gründe sind vielschichtig, aber nicht zufällig. Bei der Eisenbahn ist es so, dass pro Zug 1,0 Personaleinheiten an Lokpersonal benötigt wird, sind nur 0,9 vorhanden, bleibt der Zug stehen. *Hubert Giger, Präsident VSLF*

Offenbar wurde vor allem bei SBB Personenverkehr bewusst mit einem knappen Unterbestand an Lokpersonal geplant, die Verantwortlichen dafür sind bekannt. Zusätzlich wurde falsch gerechnet, und zum Beispiel wurden die 6. Ferienwoche bei Mitarbeitern über 50 Jahren und die 7. Ferienwoche der Mitarbeiter über 60 Jahren bei der Einplanung schlicht und einfach vergessen. Weitere Faktoren, welche den Lokpersonalmangel verstärken, sind der vermehrte Wunsch nach Teilzeitarbeit (die bei einem zeitgemässen Arbeitgeber eine Selbstverständlichkeit darstellen sollte), die Mitarbeit bei unzählige Projektgruppen, die Teilnahme an den unsäglichen ZF-Forum-Treffen, vermehrte Arbeitsleistungen neben dem Fahrdienst und zusätzliche Freistellungen aller Art. Neuerdings können Vorgesetzte auf Wunsch auf ihre Lokführerzulassung verzichten und stehen somit für Fahreinsätze nicht mehr zur Verfügung. Auch ist festzustellen, dass vermehrt Lokpersonal den Dienst auf der Lok quittiert.

Ein entscheidender Faktor für den Lokführermangel ist das Fehlen von geeigneten Kandidaten für die Lokführer-Ausbildung. Allein SBB Personenverkehr will im nächsten Jahr mehrere Klassen mit bis zu je 18 Anwärtern ausbilden. Die BLS hat eine Kapazität für die Ausbildung von 16 bis 20 Lokführern pro Jahr, womit knapp die natürliche Fluktuation abgedeckt werden kann. Sogar Crossrail bildet vier Klassen zu je 16 Anwärtern aus, womit nicht einmal die aktuelle grosse Fluktuation aufgefangen werden kann.

P.S. Trotz dem massiven Unterbestand an Lokpersonal wird bei Zugführung Personenverkehr eine Projektgruppe, bestehend aus Lokpersonal und der PEKO Lokpersonal, gebildet, welche die Anzeige von Langsamfahrstellen im Lokführer-Elektronic-Assistent (LEA) definieren soll. An dieser Stelle folgt auch gleich die Lösung zur Fragestellung, welche die Projektgruppe lösen soll: Den Hinweis über den Standort der Langsamfahrstelle soll das Lokpersonal auf dem LEA erkennen, bevor es das Vorsignal zur Langsamfahrstelle antrifft.

In Zürich arbeiten rund 400 Lokführerinnen und Lokführer, der Unterbestand beträgt folglich ca. 5%. Für den November ist ein noch grösserer Unterbestand angekündigt.

Geschätzte Forumsteilnehmerinnen und -teilnehmer

Schweren Herzens muss ich das Forum im November 2014 zugunsten des Fahrens für unsere Kunden absagen. Vor drei Wochen bei einer ersten Prüfung war die Personalsituation noch entspannter. Mit der Monatsmeldung, die ich heute erhielt, sehe ich mich aber gezwungen, diesen Entscheid zu treffen. Da die zusätzlich getroffenen Massnahmen – zusätzliche Klassen, Direktanstellungen – nicht unmittelbar wirken, haben wir uns bereits entschieden, die Forumstage 2015 zu kürzen. Sicher findet im Frühling 2015 kein Forum statt. Über die Entscheidung für das Herbstforum werden wir euch rechtzeitig informieren.

Ich bin überzeugt, dass diese Entscheidung auf Verständnis stösst, und bedanke mich herzlich für euren Einsatz!

Herzliche Grüsse
Mani

Von: «AP OST (P-OP-ZF-RP-STZ)»
Datum: 22. September 2014
An: <ap_ost@sbb.ch>
Betreff: Einteilungsstand 01.–15.Oktober 2014 vom Depot Zürich

Guten Tag
Wir haben die Monatseinteilung Zürich für den Oktober 2014 abgeschlossen.

Infolge Mehrleistungen sowie diverser Bauarbeiten bzw. Sperrungen suchen wir zusätzliches Personal an allen Tagen in allen Schichtlagen.

Aktuelle Personalsituation 01.–15.10.2014 nach der Monatseinteilung:

Mi, 01.10.2014:	- 20
Do, 02.10.2014:	- 25
Fr, 03.10.2014:	- 25
Sa, 04.10.2014:	- 20
So, 05.10.2014:	- 20
Mo, 06.10.2014:	- 22
Di, 07.10.2014:	- 15
Mi, 08.10.2014:	- 5
Do, 09.10.2014:	- 5
Fr, 10.10.2014:	- 10
Sa, 11.10.2014:	- 10
So, 12.10.2014:	- 20
Mo, 13.10.2014:	- 20
Di, 14.10.2014:	- 3
Mi, 15.10.2014:	- 5

Ein weiteres Mail mit den offenen Touren von der 2. Oktoberhälfte folgt gegen Ende dieser Woche. RE-Angebote, allenfalls im Abtausch mit anderen Tagen möglich, nehmen wir gerne mittels Antwort auf dieses Mail oder der AP Ost unter Tel. 051 222 25 61 entgegen.

Vielen Dank für die gute Zusammenarbeit und allzeit gute Fahrt!

Freundliche Grüsse
Marcel Sulser
Fachspezialist Steuerung LP SBB AG
P-OP-ZF Steuerung Zürich

Unterbestand: Die Leitung ZF trifft Massnahmen.
14. November 2014, von Manfred Haller

Zur Zeit herrscht bei Zugführung Personalunterbestand. Schweizweit fehlen zwischen 10 und 50 FTE je nach Tag und Standort variierend. Dank des grossen Einsatzes von der Ressourcenplanung, unserer CLPs und der überdurchschnittlichen Flexibilität der Lokführerinnen und Lokführer, die sich kurzfristig zur Verfügung stellen, fahren wir alle Züge.
Die Solidarität ist äusserst gross – dafür ein herzliches Dankeschön!

Kurz- und mittelfristige Massnahmen
Es gibt keine Massnahmen, die die Situation kurzfristig deutlich entspannen könnten.
Insgesamt hat die Leitung Zugführung jedoch über dreissig Massnahmen getroffen, um den Unterbestand auf ein beherrschbares Niveau zu bringen, so dass die akute Belastung verringert werden kann. Dazu einige Beispiele:
- Projekte, die nicht zeitkritisch sind, werden neu priorisiert, damit ausgeliehenes Lokpersonal für P fahren kann.
- Das fahrfähige Kader Zugführung fährt mehr Leistungen
- Es werden Pensionierte für Leistungen angefragt, deren Ausweis noch gültig ist
- Neue Teilzeitgesuche können zur Zeit nicht genehmigt werden
- Teilzeitmitarbeitende können temporär ihr Pensum erhöhen
- Lokpersonal wird für Leistungen von gut besetzten Standorten an unterbesetzte Standorte ausgeliehen, da nicht alle Standorte Unterbestand haben.
- Sowohl das Forum im Herbst 2014 als auch das Frühlingsforum 2015 sind abgesagt.

Längerfristige Massnahmen – Ausblick
Um den Bestand langfristig zu stabilisieren, werden mehr Ausbildungsklassen bestellt und wenn möglich wurden die Klassen von 12 auf 18 Teilnehmende aufgestockt. D.h. im 2014 werden 107 Anwärterinnen und Anwärter ausgebildet, im 2015 bereits 169. Im 2016 sind 194 Ausbildungsplätze geplant und im 2017 bis jetzt 150. Ab 2018 werden jeweils jährlich 140 Lokführerinnen und Lokführer ausgebildet. Dabei wird auch berücksichtigt, dass in Zukunft ein gewisser Überbestand nötig sein wird, um die heute aufgestockten Zeitguthaben wieder abzubauen.
Ausserdem sucht die Zugführung auch extern nach bereits ausgebildetem Lokpersonal. Falls Sie also erfolgreich Lokpersonal vermitteln können, winkt Ihnen gemäss K 142.8 eine Gewinnungsprämie.
Für die Unannehmlichkeiten, die durch den Personalunterbestand verursacht werden, bitten mein Leitungsteam und ich um Entschuldigung und danken Ihnen erneut für das zusätzlich erbrachte Engagement.

«Zugführung Aktuell» und die Reaktionen

Am 14. November 2014 veröffentlichte Manfred Haller, Leiter Zugführung von SBB Personenverkehr, einen Intranet-Artikel über den Unterbestand von täglich 10–50 FTE beim Lokpersonal SBB Personenverkehr. Qualitygroup VSLF

Darin wurden die Mitarbeitenden über einige der von der Leitung ZF getroffenen Massnahmen informiert. Der Artikel löste eine – zumindest bei Zugführung Personenverkehr – noch nie dagewesene Anzahl an Reaktionen und Kommentaren aus. Einige der Kommentare sind im Anschluss an diesen Artikel abgedruckt.

Ist man bei Zugführung SBB Personenverkehr zu optimistisch?
Im Intranet-Artikel wurde unter anderem auch auf die längerfristigen Massnahmen eingegangen. Die von ZF eingeschlagene Richtung stimmt. Doch reichen die geplanten Massnahmen aus? Wenn wir uns in den Personalzimmern und Führerständen umsehen, dann bekommen wir nicht nur vom aktuellen und weiter drohenden Unterbestand graue Haare. Nein! Unser Personalkörper besteht zu einem wesentlichen Anteil aus Lokführerinnen und Lokführern, welche bereits um die 50 Jahre alt sind. Die ganz grosse Pensionierungswelle rollt also erst an. Dazu kommen noch zahlreiche Tage für Instruktionen von ETCS Level 2, GBT und weitere, wie beispielweise Nachinstruktionen von bisherigem Lokpersonal, welches von einem kleinen Depotstandort an einen grösseren Standort wechselt. Vergleicht man die von ZF geplante Anzahl an auszubildendem Lokpersonal, so sieht man auch längerfristig kein Licht am Ende des Tunnels, da man die Abgänge durch Pensionierungen und Austritte kaum abdecken können wird.

Abgänge durch Pensionierungen und 3.5% Austritte			
Lf Kat. B	SBB P & G	Ausbildung SBB P-OP-ZF	
Jahr	Abgänge pro jeweiligem Jahr	Ausbildung abgeschlossen oder noch am laufen	Ausbildung geplant
2014	ca. 130	107	
2015	ca. 160		169
2016	ca. 180		194
2017	ca. 200		150
2018	ca. 180		140
2019	ca. 170		140
2020	ca. 180		140
2021	ca. 190		140
2022	ca. 220		140
2023	ca. 230		140
2024	ca. 240		140

Eine kleine Auswahl der Reaktionen auf die ZF Info zum Thema Unterbestand
Bedauerlich wie das junge und alte Personal davon läuft; zu anderen Bahnen, Infra, Privatwirtschaft oder mit 59 in den Ruhestand. Und wenn dabei das Personal nur Kostenfaktor in der Produktion ist, sind solche Zahlen, wie sie präsentiert werden auch noch positiv; mit minus 22 sind die Produktionskosten um 3-4 Millionen gesenkt. Und wie soll man die wechselnden Zahlen des Unterbestandes verstehen? Mal sind es 20, mal 50 oder sogar 80 die fehlen. Was sind jetzt die Fakten? Es wäre gut wenn die Verantwortlichen nun endlich einsehen würden das «minus 22» nicht drin liegt. Aus Verantwortung gegenüber den Kunden und dem noch für die SBB arbeitenden Personal. Jetzt die Teilzeitarbeit und Zeit statt Geld einzuschränken ist grundsätzlich nicht nachhaltig. Lieber einE LokführerInn mit 80 % als noch einE weniger. Denn der Unterbestand könnte genau daher kommen, dass LokführerInnen wieder abspringen, weil die SBB doch nicht so ein Zeitgenössischer Arbeitgeber ist wie versprochen (Förderung Teilzeit steht sogar im GAV) oder ist es eher der Lohn? Bekommt man bei anderen EVU 10'000 Franken mehr pro Jahr? Oder kann man für denselben Lohn nicht viel bequemer seine Arbeit verrichten z.B. in der ABB, als Schreiner, oder bei der Infra in Altstetten? Wir LokführerInnen sind alles gut gebildete, motivierte und flexible Arbeitskräfte. Jetzt wäre es an der Zeit die Interessen der Lokführer ernst zu nehmen. Einen angemessenen Lohn, abwechslungsreiche Touren und auch attraktive Randdepots; respektvolle Arbeitsbedingungen, saubere WCs und Pausenräume, faire und praktikable Teilzeitmodelle, Überzeitentschädigung oder die Möglichkeit Freitage zu kompensieren. Ich hoffe die Gelegenheit wird nun wahrgenommen, so dass das Vertrauen beim Lokpersonal vielleicht wieder gesteigert werden kann. Und ich hoffe, dass ich nicht noch mehr Abgänge zu anderen Bahnen oder ganz weg von den Gleisen mitbekommen muss. Denn es ist eine Enttäuschung zu sehen, wie nichts dagegen unternommen wird obwohl es höchste Zeit ist. *Ueli Beetschen*

Als erstes möchte ich mich für den wohl nur allzu ehrlichen Satz, dass keine Massnahmen die Situation entspannen können, bedanken! Das macht die Situation zwar nicht besser aber immerhin wird uns das schon lange bemerkte und noch länger geahnte Problem bestätigt. Ich würde meinem Vorgesetzten jedoch nicht erklären wollen wie es unter meiner Führung dazu kommen konnte und weshalb (allfällige) Fehler von Vorgängern immer noch nicht behoben wurden. Wobei, solange alle Züge fahren sind ja auch keine Probleme vorhanden…
Irgendwie erscheinen mir die beschrieben Massnahmen ein wenig hilflos. Man hat quasi den Anker geworfen aber (noch) nicht bemerkt, dass die Kette nicht befestigt war. Dazu auch von meiner Seite einige Gedanken. Haben diese 10-50 FTEs auch einmal ein paar Freitage? Oder bräuchte es auf Lokführer und Lokführerinnen umgerechnet mehr als nur 10-50 Menschen (und keine Grossbuchstaben)? Ich kenne mich (leider) mit den FDV besser aus als mit FTE. Stimmen diese Zahlen überhaupt, wenn gemäss Aussage eines PEX alleine in Zürich an gewissen Tagen 51 Lokführer fehl(t)en?! Worin besteht der Mehrwert für einen Mitarbeiter der gerne Teilzeit arbeiten will, wenn sein Gesuch nicht bewilligt wird? Und wie will man dieses Vorgehen in Einklang mit dem GAV Artikel 60 Abs 4 bringen: *«Teilzeitarbeit wird auf allen Stufen und in allen Formen gefördert»?*
Im Gegensatz dazu kann ich durch die Absage des ZF Forum keine negativen Auswirkungen für das Lokpersonal feststellen. Abgesehen von jenen Kollegen und Kolleginnen natürlich, die durch eine Teilnahme an diesem Anlass jeweils dem Führerstand entfliehen und an zwei Tagen, inkl. Wohlfühl-Vollpension mit Kaffee, Gipfeli und Zvieri, bei lockerem plaudern mit der Chefetage entspannen konnten. Und das ohne erkennbare Ergebnisse, zumindest nicht für mich. Aber zugegeben ich hätte wahrscheinlich auch meinen Spass gehabt an zwei bezahlten Tagen Kaffeekränzchen. Übrigens, gingen seitens Lokpersonal schon Klagen ein weil der CLP wegen vermehrter Fahrtätigkeit keine Zeit mehr für seine Mitarbeiter hat? Falls nein, lässt sich daraus ableiten, dass die «Aufmerksamkeit» des CLP gar nicht sooo wichtig für das Lokpersonal ist? - Wenn ein junger Lokführer kündigen würde und sich anschliessend von einem älteren Kollegen wieder anwerben liesse, bekäme der Kollege dann die Gewinnungsprämie? Und erhielte der junge Lokführer mehr Lohn, da er ja dann vielleicht erstmals eine richtige Lohnverhandlung hätte und angesichts der Nachfrage mehr herausholen könnte als er bisher gehabt hat?
Weshalb bedankt sich die Leitung ZF als erstes bei RP, dann bei den CLP und zum Schluss bei den zum Glück ach so flexiblen Lokführern und Lokführerinnen, dass alle Züge fahren? Auch wenn das ewige Danke sagen nicht mehr viel Wert ist, bemerkt wird es schon. In Anbetracht der vielen Kommentare interessieren die mindestens 23 weiteren Massnahmen gegen den Unterbestand sicher nicht nur mich.
Ist sich die Leitung ZF bewusst, dass bei nur 115 eingeteilten Rasttagen gemäss Jahreseinteilung (das gibt es (!)), gar keine RE möglich sind wenn man nicht geltende Vorschriften diesbezüglich verletzen will? Selbst wenn man wollte könnte man nicht helfen…
Was wurde aus den Ergebnissen der Schattenplanung wonach mit «integrierter Planung» inkl. den Lokführerleistungen der Tochterunternehmen Beträge in nicht unerheblicher Höhe eingespart werden könnten? Ich hoffe sehr dass die geplanten Klassen die versprochene Linderung bringen, bin aber eher skeptisch. Wir werden wohl froh sein müssen wenn damit die ordentlichen Abgänge aufgefangen werden können.
Bis dahin erfreue ich mich wie heute am schönen Herbstwetter und der Aussicht über das Lavaux wenn ich in Puidoux aus dem Tunnel fahre. Das geht mit ein bisschen Wetterglück auch ganz unflexibel und ohne RE. Dafür zu sorgen das alle Züge fahren ist nämlich kein Problem meiner Stufe, wie man so schön sagt. Dafür gibt es in unserer Firma MAIN mit dem besseren Lohn und (hoffentlich) auch besseren planerischen und organisatorischen Fähigkeiten. Leute eben die sich mit FTEs und solchem Zeugs auskennen. Manchmal kommen aber schon leise Zweifel auf ob dem wirklich so ist. Aber wie erwähnt, dann habe ich die Möglichkeit das ich meinen Blick bei der Arbeit in die Ferne schweifen lassen kann… und in diesem Moment ist die Welt für mich wieder in Ordnung (bis zum nächsten SMS von RP). *Dario Bai*

Einige Gedanken zu dieser Thematik, ohne Anspruch auf Vollständigkeit, Richtigkeit und Zusammenhang: Warum sollte ich einen RE bringen, wenn ich genau weiss, dass ich diesen «zu viel» gearbeiteten Tag in absehbarer Zeit nicht wieder werde kompensieren können?
Warum sollte ich einen RE bringen, wenn ich genau weiss, dass die angebotenen alternativen Frei-Tage nicht gleichwertig sein werden? Lässt man GAV, BAR und AZG ausser acht, so wäre bei einem 100%-Pensum theoretisch jede Minute Arbeitszeit bei einem RE Überstunden. Überstunden werden in der Regel zu 125% ausbezahlt und nicht bloss 1:1.
Warum sollte ich also einen RE bringen, wenn er mir nicht «versüsst» wird? - Flexibilitätspauschalen, Pikettzulagen, Kurzfristprämien, Nicht-krank-sein-Boni – alles Fremdwörter bei P-OP-ZF. Warum sollte ich dem Unternehmen SBB mit zusätzlichem Engagement entgegen kommen, wenn es mir gegenüber keinerlei Wertschätzung zeigt (Wertschätzung kommt von «Wert schätzen»)? Lobhudelei seitens einzelner Vorgesetzten, das unablässige «Danke sagen» in den e-news, via E-Mail, in SBB *unterwegs*, Info Operating und auf Weihnachtskärtli verstehe ich nicht als Wertschätzung: ich kann mir davon nichts kaufen, schlafe weder länger, noch besser, sie trägt nichts zur *work-life-balance* bei und hilft auch nicht bei einer gesunden Lebensweise.
Warum sollte ich einen zusätzlichen Effort leisten, wenn ich für das Studium der zahlreichen Reglemente und Änderungen, die Vorbereitung auf die periodische Prüfung, das Abarbeiten von achtstündigen ETCS-Selbstlernmodulen, usw. keine einzige Minute gutgeschrieben bekomme?
Warum sollte ein (junger) Lokführer motiviert sein, REs zu bringen, wenn er keinen garantierten Aufstieg hat und das Erreichen des oberen Endes der Lohnkurve auf den Sankt-Nimmerleins-Tag verschoben wird?
Warum sollte ein junger Lokführer einen RE bringen, wenn er sieht, dass ein älterer Kollege, welcher genau die gleiche Arbeit tut, mehr Ferien hat, eine zusätzliche Nachtdienst(zeit)zulage erhält und über CHF 25'000.- (!) mehr verdient?
Warum sollte ein junger Lokführer bei den SBB verbleiben, wenn er bei anderen EVUs, ohne eine einzige Minute mehr arbeiten zu müssen, locker über CHF 10'000.- mehr pro Jahr erhält? Ich kann mir sehr gut vor-

stellen, dass vor allem jüngere Lokführer, welche eine Reduktion des Beschäftigungsgrads wünschen, aber nicht bekommen, den SBB in der Folge gleich ganz den Rücken kehren, sprich kündigen.
Wäre bei den CLPs und Filialleitern das «Lokführer sein» eine Anstellungsbedingung (gewesen), so hätten wir jetzt einiges mehr an Büropersonal, welches zusätzlich in die Bresche springen könnte. Ein positiver Nebeneffekt wäre zudem, dass die CLPs besser als Vorgesetzte akzeptiert würden. Dass sich eine Führungsaufgabe mit der Ausbildung zum Lokführer nicht beissen muss, bewies Manfred Haller persönlich. Und für all jene, welche sich nun fragen, weshalb ich ob all dieser negativen Äusserungen überhaupt noch Lokführer bin: Weil ich durch und durch (unterbezahlter) Eisenbahner bin! *Roman Isler*

Herzlichen Dank für die konstruktiven Kommentare. Kurz zur Fluktuation: 2014 haben,bzw werden 22 Lokführer ZF verlassen. Am 1.1.2015 treten 12 Lokführer B von anderen EVUs bei ZF ein. Somit zeigt auch die Massnahme erstmals seit langer Zeit auch wieder ausgebildete Lokführer zu suchen Wirkung. *Haller Manfred*

Der langen Rede kurzer Sinn: Man ist nicht in der Lage, die selbstgemachten Fehler innert nützlicher Frist zu korrigieren. Da stellt sich doch glatt die Frage nach der Daseinsberechtigung des sehr grosszügig dimensionierten ZF-Verwaltungsapparats. *Daniel Hurter*

Wirklich guter Kommentar Roman, danke! Der Lokführer lebt auch in ständiger Angst, dass seine hart erarbeiteten Stunden auf dem Zeitkonto durch kurze Touren abgebaut werden. So macht RE bringen wirklich nicht Spass. *Rebecca Werndli*

Transparente Lohnanpassungen

Als Ergebnis des neuen GAV's werden Lokführerinnen und Lokführer nach Abschluss ihrer Ausbildung nicht mehr unter dem Basislohn angestellt. Als Resultat davon, und zur Sicherstellung eines nachvollziehbaren Lohngefüges, werden auch die Löhne der bisherigen jüngeren Kolleginnen und Kollegen überprüft und angepasst. Im Sinne der Transparenz wird der VSLF die Einsicht in die Massnahmen fordern, sobald die Lohnkorrekturen definiert worden sind. Dieselbe Transparenz verlangt der VSLF zudem auch bezüglich Lohn von Lokpersonal, welches von einer anderen Bahn zur SBB wechselt.

Info von der Basis mit Personalmotivation

Mir ist bewusst, dass dem Lokpersonal gerne nachgesagt wird, dauernd und wegen allem zu jammern - doch, erstaunlicherweise, fahren trotzdem alle Züge jeden Tag! Die zurzeit aktuellen BAR sind seit dem Fahrplanwechsel 2013/2014 in Kraft. *Thomas Egli, Lokführer Brugg*

Mir ist bewusst, dass dem Lokpersonal gerne nachgesagt wird, dauernd und wegen allem zu jammern – doch erstaunlicherweise fahren trotzdem alle Züge jeden Tag!
Die zurzeit aktuelle bereichsspezifische Arbeitszeitregelung (BAR) ist seit dem Fahrplanwechsel 2013/2014 in Kraft. Diese BAR wurde zwischen den SBB und den Sozialpartnern ausgehandelt. Handeln bedeutet, dass man etwas fordert und im Gegenzug etwas anbietet – was und in welchem Umfang, ist hier nicht von Belang. Dies hat damals Mani Haller beim Vorstellen jener BAR in Brugg zum Ausdruck gebracht. Als er vom anwesenden Lokpersonal darauf aufmerksam gemacht wurde, dass Einzelrasttage respektive sieben aufeinanderfolgende Arbeitstage nicht zeitgemäss seien, meinte er «Es wurde verhandelt. Dies ist nun die Konsequenz, damit müsst ihr (Lokpersonal) und müssen wir (Ressourcenplanung) leben – Punkt.»
Ich möchte es nicht unterlassen, unserer APK für ihre Superarbeit beim Fahrplanwechsel 2013/2014 zu danken. Wir hatten in Brugg keine 7 Tage Arbeit am Stück und keinen einzelnen Rasttag eingeteilt, dennoch war jedes vierte Wochenende frei und es gab keine einzige durchgehende Arbeitszeit über 4,5 Stunden. Bravo! Es ist doch möglich!
Nun enthält die BAR auch die eben erwähnte Vorgabe betreffend maximal durchgehender Arbeitszeit: Vier Stunden und dreissig Minuten. Dies wurde verhandelt! Klar gibt es die Klausel «Betriebliche Mitwirkung» und «Absprache mit Personal». Doch um diese 4,5 Stunden zu erhalten, haben unsere Vertreter bei den BAR-Verhandlungen im Gegenzug etwas gegeben. Somit kann ich es beim besten Willen nicht verstehen, dass die APK einfach so auf diesen unseren Schutz verzichtet und Dienste mit durchgehenden Arbeitszeiten von bis zu 5 Stunden zulässt. Das, was wir gegeben haben, erhalten wir im Gegenzug nicht mehr zurück! Vielleicht kann mir irgendwer erklären, wo hier der Mehrwert für das Lokpersonal liegen soll? Dass wir in Brugg mit einer Re420 fahren dürfen, die sonst nicht mehr eingeteilt wäre? Wenn es den SBB wichtig ist, die Fahrzeugkundigkeit eines Depots aufrechtzuerhalten, so könnte dieser Dienst auch BAR-konform eingeteilt werden. Ich mache hierzu eine kurze, nicht repräsentative Rechnung am Beispiel des BoBo-Dienstes: Wenn wir über 4,5 Stunden arbeiten, sparen wir für unser Unternehmen zumindest 4' Übergabezeit (Ablösung nicht notwendig). Der Dienst müsste so gestaltet werden, dass der Zug vorbereitet wird. Da dies ein Wochendienst ist (Montag bis Freitag), ergibt sich eine einfache Rechnung: 52 Wochen x 5 Tage x 4 Minuten = 1040 Minuten. 1040 Minuten, die sich das Unternehmen nur mit diesem Zugeständnis sparen kann. Wenn ich diese Rechnung weiterspinne, sieht es folgendermassen aus: Bei einer Gruppengrösse von 64 Lokführerinnen und Lokführern verschenke ich persönlich (1040:64) rund 16 Minuten im Jahr. Und was ist der Gegenwert? Nichts!
Unsere APK hat ein Massenmail für eine Umfrage mit Rekordzeit (7 bis 11. November 2014) an das Lokpersonal von Brugg gesendet – Inhalt: Wir lassen uns nicht erpressen. Dies hätten sie sich sparen und schlicht eine konsequente Einhaltung der BAR fordern können. Nun wurde entschieden, wen erstaunt es, 19 gegen 15 Stimmen mit 2 Enthaltungen, diesen Dienst so zu fahren. Die frustrierten Kolleginnen und Kollegen machen bei solchen Umfragen bekannterweise nicht mehr mit, die haben resigniert. Repräsentativ ist definitiv anders! Im Gegenzug erfahre ich von diversen Leuten, dass die APK ein oder sogar zwei Dienste mit über 4,5 Stunden bereits im Voraus akzeptieren wollte. Wo sehe ich hier die konsequente Haltung, wieso der Aufschrei von wegen Erpressung? Da verliert man doch am Verhandlungstisch bei RP das Gesicht! Der Druck, dem der APK-Obmann standhalten muss, ist sicherlich riesig. Aber an solchen Verhandlungen befinden sich des Weiteren ein Vertreter der PeKo und ein CLP. Welche Meinung haben denn die vertreten? Die vom CLP wird nicht schwierig zu erraten sein, er gehört ja «unserer Führung» an. Interessanter ist jene des PeKo-Vertreters ... .
Nur mal so am Rande – die PeKo ist die Personalkommission. Diese vertritt die Interessen des Personals im Einklang mit dem Unternehmen. Die Vertreterinnen und Vertreter werden direkt vom Personal gewählt. Gemäss GAV ist es unter anderem ihre Aufgabe, für ein gutes Arbeitsklima und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu sorgen. Die APK versucht aus den Vorgaben von RP, Dienste zu kreieren oder zu akzeptieren, welche einigermassen zu bewältigen sind. Sie vertreten das Lokpersonal am Standort betreffend Einteilung. Auf der Basis dieser Vorgaben könnte man meinen, APK sowie PeKo würden eine konsequente Einhaltung der Richtlinien fordern. Wenn sich dann die PeKo aber gegen die APK stellt und eine Überschreitung der 4,5 Stunden unterstützt, sehe ich ihre Aufgabe als nicht erfüllt an. Wieso um alles in der Welt fallen mir meine eigenen Arbeitskollegen und -kolleginnen in den Rücken und machen absolut unnötige Zugeständnisse? Ich kann es nicht verstehen! Dass dies das Unternehmen macht, an das habe ich mich gewöhnt. Schliesslich bin ich seit über 20 Jahren Lokführer. Das Ausreizen der Schichten, der Übergänge, der Pausen, Dienstantritt nach frei, Dienstende vor frei, Bezug der Ferien in maximal 3 Teilen, Dienständerungen oder dass am Sonntag nach den Ferien gearbeitet werden muss, ist leider bereits normal! Dass nun aber wir, APK und PeKo, selbst dabei mithelfen, uns das Leben schwer zu machen, ist absolut unverständlich!
Gerade jetzt, wo ein hausgemachter (Führung ZF) Unterbestand beim Lokpersonal herrscht, wäre es wichtig, diese Kategorie entsprechend respektvoll zu behandeln. Ich hätte übrigens gerne «Berufsgruppe» geschrieben, aber Lokführer ist noch immer kein Beruf! Was sollen wir mit einem Mail oder einer Karte? Wertschätzung? Wir helfen, allen Widrigkeiten zum Trotz, mit, dass die Züge rollen!
Da komme ich doch noch zu einem weiteren nicht nachvollziehbaren Punkt. Die Ausbildung zum Lokführer kostet CHF 120 000. Wieso in aller Welt wird dieser Betrag eingesetzt, damit Mani Haller, Leiter ZF, diese Ausbildung absolvieren kann? Weil er es mit seinem Vorgesetzten als Weiterbildungsziel definiert hat? Für das er schlussendlich nicht einen einzigen Zug ohne Begleitung fahren will?
Für dieses Geld wäre die Ausbildung eines (richtigen) Lokführers sicherlich sinnvoller gewesen! Übrigens: Mani Haller kostet von nun an alle Jahre immer wieder, da auch er die Instruktionen besuchen muss, den Medical Service aufsuchen darf und falls er es wirklich so lange durchhält, auch zur periodischen Prüfung verpflichtet ist. Auch hier stelle ich die Frage nach dem Gegenwert – für mich liegt der klar bei null! Jeder «normale» Lokführer, der seiner Arbeit, dem selbstständigen Führen von Zügen, innerhalb der Verpflichtungszeit nicht nachkommt, muss eine Konventionalstrafe bezahlen... Mani Haller wird die Ausbildungskosten für sich wahrscheinlich anders berechnen, auch dies erstaunt mich längst nicht mehr.
So wird weiterhin an das Lokpersonal der «Wunsch» gestellt, auf seine Freitage zu verzichten. Wieso werden wir nicht nach GAV 2011 (Artikel 67 Absatz 1) entschädigt, wenn wir an einem freien Tag arbeiten gehen? Nach diesem Artikel wird die erste halbe Stunde als Arbeitszeit gerechnet und die restliche Zeit gilt als Überzeit.
Nun stellen sich sicherlich einige die Frage, wieso arbeitet dieser immer noch als Lokführer, wenn ihm «alles» nicht passt. Diese Frage stelle ich mir auch einmal im Jahr. Dabei gehe ich immer gleich vor: ein Blatt Papier – links das Positive, rechts das Negative. Mittlerweile ist es so, dass fast nur noch Positives von meiner Arbeit im Führerstand erscheint. Aus dem Umfeld, vor allem von unserer Führung, finde ich in meiner linken Spalte nichts – hingegen füllt sich die andere Spalte damit. Da die positiven Gründe für mich noch immer «gewichtiger» sind, arbeite ich noch bei SBB Personenverkehr in Brugg.

Info vom Chef mit Sicherheit, Pünktlichkeit, Personalmotivation und Personalbestand.
2. Oktober 2014, von Manfred Haller

Personalbestand
– 40 bis 60 zu wenig
Vor zwei Jahren haben wir aufgrund von anderen Annahmen und Zahlen die Klassenplanung falsch entschieden und 5 Klassen zu wenig bestellt. Insbesondere haben wir die Demographie (Ferientageentwicklung), Bauarbeiten (40% der Touren werden geändert) sowie die vielen Zusatzbestellungen für Projekte unterschätzt. Die Lage wird dadurch verschärft, dass an manchen Standorten Über- und an anderen Unterbestand herrscht.
Das hat zur Folge, dass regelmässig für eine Tour zwei Lokführer eingesetzt werden müssen. Für die Engpässe, welche dadurch entstehen, bitte ich Sie um Entschuldigung. Erste Massnahmen für zusätzliche Rekrutierungen sind bereits eingeleitet, weitere sind in Prüfung. Wir informieren Sie laufend über den aktuellen Stand. Gleichzeitig bedanke ich mich für die grosse Bereitschaft zusätzliche Arbeitseinsätze zu machen und damit für unsere Kundinnen und Kunden einen stabilen Fahrplan zu gewährleisten.

Personalzufriedenheit beim SBB-Lokpersonal

Ich arbeitete 40 Jahre im SBB-Depot Biel/Bienne als Lokführer. Im Frühjahr 2013 bekam ich den Auftrag von der Leitung HR der SBB, mich vertieft mit dem Thema Personalzufriedenheit beim Lokpersonal zu befassen. *Umfrage von Hans Küffer, Lokführer im (Un-)Ruhestand, Biel*

Der Auftrag wurde folgendermassen definiert:
- Vertiefte Analyse der Resultate der Umfragen 2010/2012 für das Lokpersonal
- Durchführen von qualitativen Interviews beim Lokpersonal P + G
- Aufzeigen der Ursachen und Hintergründe, Erarbeiten von pragmatisch umsetzbaren Lösungsvorschlägen

Die angestrebten Ziele waren:
- Näherführen des Kaders zu der Basis
- Verbessern der gegenseitigen Wertschätzung
- Vertrauen schaffen
- Kommunikation verbessern > Infofluss

Vorgehen: In einer Pilotphase habe ich 30 Lokführer interviewt. Alle mussten sich mit 10 Grundfragen befassen. Die Auswertung der Antworten zeigte klar auf, wo die meisten Probleme zu finden waren. Aus diesen Erkenntnissen stellte ich einen Fragenkatalog zusammen, der genau auf die Problempunkte zielte. Das weitere Vorgehen wurde mit der Leitung HR abgesprochen. Dann wurden die Leiter Zugführung P + G, die Sozialpartner sowie die PEKO informiert, bevor ich mit der 2. Phase startete.
In der 2. Phase habe ich weitere 100 Lokführer befragt. Daraus haben sich die Hauptpunkte klar aufgezeigt, warum die Lokführer so unzufrieden sind.

Direkte Vorgesetzte: Sie werden von sehr gut bis unbrauchbar bewertet. Am meisten wird die fehlende Sozialkompetenz genannt.

Kader/Linie: Viel zu schwerfällig, unprofessionell. Wer ist für was zuständig? Die ewigen Reorganisationen ohne vorgängige Information an das Personal, vor allem bei Cargo, sind nicht haltbar.

RP/Planung: Grosse Unterschiede zwischen Lausanne (schlecht) und Zürich (gut), Termineinhaltungen und Verständigungen müssen besser werden.

Info/Infofluss: Es wird viel zu viel aufgeschaltet. Man hat Mühe, das Wichtige nicht zu übersehen. Gewisse Prozesse müssen überdacht und vereinfacht werden.

Grundsätzliche Erkenntnisse aus den Umfragen
Nach der Auswertung aller Interviews haben sich keine grundsätzlich neuen Problempunkte aufgezeigt. Somit ist klar, dass die Probleme längst bekannt sind und wo dringender Handlungsbedarf für eine bessere Personalzufriedenheit besteht.
Es muss dringend ein Umdenken in den Chefetagen stattfinden, damit ein Kulturwandel möglich wird. Ohne Kulturwandel auf allen Stufen sind wir nicht in der Lage, neue Kulturstufen aufzubauen und damit die Personalzufriedenheit zu verbessern. Das «Gärtlidenken» hat in einer modernen Geschäftsführung keinen Platz mehr. Die Linie muss stark verkleinert werden, damit man auch nachvollziehen kann, wo sich etwas bewegt. Die Effizienz und die Professionalität müssen verbessert werden.
Die Stimmung beim Lokpersonal ist stark angeschlagen, die Personalzufriedenheit ist auf einem neuen Tiefststand. Achtung, die schlechte Personalzufriedenheit schlägt jetzt auch auf die Kundenzufriedenheit über. Das Lokpersonal fühlt sich nicht ernst genommen. Alles wird x-fach hinterfragt. Meldungen (KVP) werden unprofessionell bearbeitet und bleiben irgendwo stecken. Bei den direkten Vorgesetzten wird die fehlende Sozialkompetenz bemängelt. Bei den Problemlösungen ist die möglichst unterste Hierarchiestufe nicht immer die richtige Anlaufstelle. Bei der Zugvorbereitung muss man endlich von dem «Minütele» wegkommen, bevor die Qualität und die Sicherheit Schaden erleiden. Vorbereitungs- und Wegzeiten müssen der Realität angepasst werden. Die Infoflut ist zu stoppen, weniger ist mehr!
Der Lokführer möchte als Fachkraft anerkannt sein, täglich nach bestem Wissen und Gewissen seine Aufgaben erfüllen und dabei noch Freude haben.
Den Führungskräften der SBB wünsche ich das nötige Fingerspitzengefühl, damit sie schrittweise näher zu der Basis aufschliessen können.
Euch, liebe Kolleginnen und Kollegen, wünsche ich «freie Fahrt» in eine lebenswerte Zukunft.

Bemerkungen zur Umfrage von Hans Küffer
Dass sich die Unternehmung für die Zufriedenheit und die Probleme des Personals interessiert, erachten wir bei einem guten Arbeitgeber als Selbstverständlichkeit.
Bezüglich der Umfrage hat sich der VSLF kritisch geäussert, dies aus zwei Überlegungen. Erstens sind die Beziehungen zwischen SBB und einer Personalvertretung über die Sozialpartner und die Personalkommissionen geregelt. Irgendwelche Umfragen von irgendwelcher Seite hatten wir zur Genüge und diese stiften eher Verwirrung (allenfalls mit Absicht?). Und zweitens ist das eingetroffen, was zu erwarten war: Die Probleme sind allesamt schon längst bekannt und einmal mehr wird deren Lösung versprochen. Sätze wie «In den betreffenden Divisionen werden jetzt die eingebrachten Lösungsvorschläge geprüft und dazu in nächster Zeit passende Massnahmen entwickelt» stehen nun einmal in jedem zweiten Protokoll.
Wir wünschen Hans alles Gute in seinem wohlverdienten Ruhestand.

Hubert Giger
Präsident VSLF

Agendas

Alle Mitglieder, die keine VSLF-Agenda mehr wünschen, bitten wir, dies unserem Sekretär Kay Rudolf unter sekretaer@vslf.com mitzuteilen. Wir bedanken uns für die Mithilfe.

Daniel Hurter, Redaktor LocoFolio

Betrachtungen über das Wort «noch»

«Obwohl wir die Vorbereitung noch hätten besser machen können, funktionierte die Inbetriebnahme der DML sehr gut», teilte der Leiter von Zugführung Personenverkehr mit.
Daniel Hurter, Redaktor LocoFolio

Unwillkürlich bleiben die Augen am Wörtchen «noch» hängen. Warum um Himmels willen steht hier «noch»? Das würde doch bedeuten, dass die Vorbereitungen zur Inbetriebnahme der Durchmesserlinie (DML) vor allem für das Lokpersonal gut verlaufen wären. Sind sie das tatsächlich? Wir erinnern uns.

1. Instruktion
«5000 SBB-Mitarbeitende haben die Durchmesserlinie in- und auswendig kennengelernt», liess eine der unzähligen SBB-Pressesprechenden verlauten. Eine interessante Mitteilung; wahrscheinlich betraf dies in erster Linie Personal aus den vielen SBB-Verwaltungsstuben, dem in schöner Regelmässigkeit spätestens am Donnerstagnachmittag die Arbeit auszugehen pflegt, sodass der Freitag mit Teamanlässen, Apéros, Betriebsausflügen oder Besichtigungen, eben zum Beispiel der DML, über die Runden gebracht werden muss. Das Lokpersonal lernte dagegen, entgegen der Aussage der Pressesprechenden, die DML anlässlich eines sogenannten «Weiterbildungstages» im Selbststudium mit Hilfe einer nicht allzu fehlerbehafteten Broschüre und irgendwelchen Filmchen, auf denen tatsächlich Gleise und Perrons wahrzunehmen waren, kennen. Effektiv Bekanntschaft mit der DML machte dann das «gewöhnliche» Lokpersonal alleine im Führerstand an der Spitze eines fahrplanmässigen Zuges, welcher mehrere hundert Fahrgäste beförderte, die ihren Fahrausweis wohl auch im Glauben, dass sie durch eine gut ausgebildete Person über die neue Strecke geführt werden, gekauft hatten.

2. Dienstpläne
Die Bauzeit des Bahnhofs Löwenstrasse und des Weinbergtunnels dauerte sieben Jahre, und das Kursbuch mit den ab der Inbetriebnahme der DML geltenden Fahrplänen war seit Herbst 2013 im Verkauf. Dennoch wurde die Ressourcenplanung durch die Eröffnung der DML offenbar dermassen überrascht, dass die neuen Dienstpläne erst etwa fünf Tage vor der Betriebsaufnahme verteilt werden konnten. Von einer Mitsprache durch die Arbeitsplankommissionen war unter diesen Umständen natürlich keine Rede.

3. ZF-Anweisung 14/2014
Keck verkündete die vom «Chef PEX» mit unterzeichneten Anweisung «Auf diesem Bahnhof [Löwenstrasse, die Red.] sind keine Rangierbewegungen (…) erlaubt», obwohl bereits ab dem ersten Betriebstag planmässige Rangierfahrten für das Bereit- und Wegstellen sowie das Verstärken und Schwächen von Zügen ausgeführt werden mussten. Dementsprechend reagierte das Lokpersonal je nach Temperament verunsichert, verärgert oder belustigt über die Aussagen dieser «Anweisung». Fatale Auswirkung dieser offensichtlich nicht ganz korrekten «Anweisung» war dann aber die – mittlerweile wieder aufgegebene – teure und personalintensive Führung der zusätzlichen Hauptverkehrszeitzüge Luzern–Zürich–Luzern mit je einer Spitzen- und Schlusslok, und dies zu einer Zeit, als der angekündigte «leichte Unterbestand» beim Lokpersonal bereits erheblich weniger leicht wog. Übrigens war das Führen dieser Züge mit zwei Lokomotiven verbunden mit einem in der erwähnten ZF-Anweisung geregelten, komplizierten und kaum nachvollziehbaren Umsteckprozess von Zugsammelschiene, Speiseleitung usw. auf dem untertägigen Abstellbahnhof Zürich Wollishofen. Dieser Prozess musste dementsprechend bereits nach wenigen Tagen in einer weiteren ZF-Anweisung korrigiert werden.

Die Inbetriebnahme der Durchmesserlinie wurde vom SBB-Kader als Hauptprobe für die Inbetriebnahme des Gotthardbasistunnels gefeiert. Angesichts der Erfahrungen des Lokpersonals mit der Betriebsaufnahme auf der DML muss die eingangs erwähnte Aussage des Leiters von Zugführung Personenverkehr «obwohl wir die Vorbereitung noch hätten besser machen können» schon beinahe als Drohung verstanden werden.

DML Streckenkenntnis

Durchmesserlinie Zürich: Neue Methoden zur Erlangung der Streckenkenntnis.
Technikgruppe VSLF

Vor der Eröffnung der Durchmesserlinie Zürich HB–Oerlikon via Weinbergtunnel am 15. Juni 2014 lagen in den Lokführer-Personalräumen Bestellzettel für eine DVD auf.
Ordentliche Instruktionen des Personals erfolgen offenbar neu in der Freizeit nach der Anschaffung einer DVD zu 12 Franken. Vielleicht erhöht sich damit die Qualität der Ausbildung, nachdem Zugführung Personenverkehr offensichtlich nicht mehr in der Lage ist, zufriedenstellende Weiterbildungstage zu organisieren.

Weiterbildungstag bei SBB Personenverkehr

Wenn der Weiterbildungstag 2015 bereits im Jahr 2014 stattfindet, werden eigentlich keine Kosten gespart. Es sein denn, es hängt damit zusammen, dass der zweite Weiterbildungstag 2014 gestrichen wurde. Dies hat Manfred Haller, Leiter Personenverkehr Zugverkehr, jedoch anlässlich eines Treffens mit CEO Andreas Meyer und dem Leiter HR Markus Jordi verneint. *Hubert Giger, Präsident VSLF*

An einer Sitzung in Olten hat der Manfred Haller untergebene Leiter der Zugführungs-Filiale Nordschweiz, Fabian Rippstein, dagegen bestätigt, dass der Weiterbildungstag aus Kostengründen gestrichen wurde, da nur Qualitätsthemen behandelt worden seien und somit nicht an der Sicherheit gespart würde. Auch die beste Kommunikation kann unangenehme Tatsachen nicht aus der Welt schaffen. Die Bemerkung von Fabian Rippstein, dass an der Sicherheit nicht gespart wird, ist jedenfalls bemerkenswert, denn beim Lokpersonal hat jede Tätigkeit direkt Einfluss auf die Sicherheit.
Es ist an sich schon erstaunlich, dass die Instruktionstage mittlerweile als Weiterbildungstage bezeichnet werden, denn das Lokpersonal wird an diesen Veranstaltungen nicht «weitergebildet», sondern erhält einzig ein Minimum an Informationen, um die tägliche Arbeit mehr schlecht als recht zu erledigen. (Wikipedia: Weiterbildung sind alle Aktivitäten, die der Vertiefung, Erweiterung oder Erneuerung von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten von Menschen dienen, die eine erste Bildungsphase abgeschlossen haben.)
Die Einstufung der sicherheitsrelevanten Einführung des 18-poligen UIC-Türsteuerungsbetriebs und der Notbremsanforderung bei lokbespannten Zügen – welche in absolut chaotischer und unprofessioneller Form mit der Abgabe einer Flut von Reglementen in elektronischer Form erfolgten –, als Qualitätsthema stellt der Qualität der Aus- und Weiterbildung bei Zugführung Personenverkehr kein gutes Zeugnis aus. Die mit diesem Thema zusammenhängenden Probleme sind bis zur Konzernleitung der SBB vorgedrungen. Und was ist wohl gemeint mit «wenn noch aktuell» wird es «ins Programm aufgenommen». Übersetzt heisst das doch nichts anderes als dies: Wenn ihr Lokführer diese Neuerungen trotz Selbststudium nach einen Jahr im laufenden Betrieb immer noch nicht begriffen habt, dann geben wir in Gottes Namen halt noch eine kleine Instruktion dazu.
Die Aus- und Weiterbildung des Lokpersonals ist auf einem Tiefpunkt angelangt und lässt Motivation, Professionalität, Berufsstolz sowie Freude an der Arbeit auf der Strecke. Dies hat letztlich Konsequenzen in Bezug auf die Sicherheit, die dafür Verantwortlichen sind bekannt.
Auszug aus dem Protokoll der Sozialpartnersitzung Olten vom 10. Juni 2014:
Und ist es richtig, dass der 2. Instruktionstag beim P-Lokpersonal aus Kostengründen gestrichen werden soll?
Filialleiter Basel, Fabian Rippstein: *Ja, grundsätzlich wurde der 2. Instruktionstag aus Kostengründen gestrichen. Am Instruktionstag 2 wären hauptsächlich Qualitätsthemen behandelt worden. An der Sicherheit wird nicht gespart.*

Anmerkung der Redaktion: Wir haben es nun schwarz auf weiss: Der Weiterbildungstag 2 2014 wurde aus Kostengründen gestrichen. Keine Kostengründe sprachen jedoch offenbar gegen die «Lokführerausbildung» des Leiters Zugführung Personenverkehr auf einem einzigen Fahrzeug (FLIRT) auf einer einzigen Strecke (Aarau–Rotkreuz). Ohne den im Freiamt eingesetzten Kolleginnen und Kollegen zu nahe treten zu wollen, stellt sich doch die Frage, ob durch die Praxiserfahrungen auf dieser doch eher peripher gelegenen Strecke Rückschlüsse auf die gesamte Lokführertätigkeit bei SBB Personenverkehr ziehen lassen. Schon von daher stellt sich die Frage nach dem Sinn dieser «Lokführerausbildung». Leider trifft es auch nicht zu, dass der Leiter Zugführung mit seiner neuen Ausbildung zur Linderung des massgeblich durch ihn mitverursachten Lokpersonalmangels beitragen wird, denn wie er verlauten lässt, «werde ich nicht selber fahren, da die effektiven Praxisfahrten einer verantwortungsvollen Zugführung nicht genügen würden». Dieser Entscheid ist nachvollziehbar, denn wer tauscht schon gerne die (virtuelle) Verantwortung einer Führungsposition, wo im Falle eines Versagens höchstens die Wegbeförderung zu SBB Historic oder auf eine neu geschaffene Stelle drohen, mit der (realen) Verantwortung des Lokpersonals, das mit Geld- oder sogar Freiheitsstrafen und allenfalls lebenslangen Gewissensbissen wegen des verursachten Leids rechnen muss.

Fokussierung bei der Division Personenverkehr – Auswirkungen bei ZF.

1. Mai 2014, 15:30 von Manfred Haller

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.

Manfred Haller
Leiter Zugführung

Karin Gröbli
Leiterin AKP

改善 Kaizen

Kaizen bezeichnet eine japanische Lebens- und Arbeitsphilosophie, in deren Zentrum das Streben nach kontinuierlicher, unendlicher Verbesserung steht. In der Wirtschaft wurde das Konzept zu einem Managementsystem weiterentwickelt, wobei nicht selten eine Eigendynamik entsteht, die den Grundsätzen von Kaizen fundamental widerspricht. ***Stephan Gut, Sektionspräsident Ostschweiz***

Die japanische Kultur unterscheidet sich grundlegend von der westlichen, was ihre ungebrochene Anziehungskraft wenigstens zum Teil erklärt. So sind z.B. japanische Gärten ein Ausdruck der japanischen Philosophie und Geschichte. Im Gegensatz zu europäischen Gärten wird versucht, durch Moos, Steine, Bäume und Teiche ein harmonisches Gesamtbild zu schaffen, in das auch die umliegende Szenerie, wie etwa Berghänge hinter dem Garten, einbezogen werden. Die Harmonie ist ein zentrales Thema; kein Kieselstein ist ohne Bedeutung, jede kleinste Veränderung löst ein Ungleichgewicht aus (der sogenannte Schmetterlingseffekt: *Geringfügig veränderte Anfangsbedingungen können im langfristigen Verlauf zu einer völlig anderen Entwicklung führen*). Mit der Veränderung muss nicht unbedingt eine Qualitätsverbesserung einhergehen. Echte Qualitätsverbesserung ist oft «unscheinbar» und nicht präzise zu messen. Dadurch hat sie keinen Marketingwert und wird vielfach gar nicht wahrgenommen.

Das Schicksal magischer Wahrheiten aus Japan ist jedoch, dass oft nur Teile der Philosophie übernommen werden. So reduziert sich die im wesentlichen geistige Kampfkunst Kung-Fu in unseren Köpfen auf Bruce Lee; Origami auf den Papierflieger und Kaizen zu Kaizen Costing (KC). KC führt nur zu kleinem, schrittweisem Zuwachs ohne Steigerung; Verbesserungen anstelle von Innovationen. Dies kann zu einer gewissen Kurzsichtigkeit führen, da sich das Management statt auf das Gesamtsystem eher auf Details konzentriert.

Mit KC wird mehr als ein Ziel verfolgt. In der Hauptsache wird eine höhere Kundenzufriedenheit angestrebt, da Kundengewinnung teurer ist als Kundenbindung. Um Kundenzufriedenheit zu gewährleisten, stehen drei Faktoren im Vordergrund: Kostensenkung, Qualitätssicherung und Schnelligkeit (Zeiteffizienz).

Wer sind die «Kunden» eines Betriebs? Erstens einmal die internen Kunden, also die Mitarbeiter; diese werden mit KVP (kontinuierlicher Verbesserungsprozess) gesteuert; davon später. Zweitens die Besteller unserer Leistungen; diese werden mit Statistiken gefüttert, die die Kosten belegen sollen. Die Statistiken dazu liefern die Abteilungsleiter, die mit Kaizen ihre Mitarbeiterkosten optimieren. Und drittens die Leiter des Betriebs selber; sie kontrollieren die Zahlen der Abteilungsleiter, die mit Kaizen ihre Mitarbeiterkosten optimieren müssen. Die Befürworter der Kaizen-Methode gehen immer davon aus, dass der gegenwärtige Zustand verbesserungswürdig ist und man immer weiter an ihm arbeiten muss, um ihn zu verbessern. Das System baut enormen Druck auf die Mitarbeiter auf, um jeden erdenklichen Kostenfaktor zu senken und die definierten Ziele zu erfüllen.

Es gibt in der Philosophie Kaizen die sogenannte 7-W-Checkliste, eine Art Selbstkontrolle: Was ist zu tun? / Wer macht es? / Warum macht er es? / Wie wird es gemacht? / Wann wird es gemacht? / Wo soll es getan werden? / Wieso wird es nicht anders gemacht? Verwandt mit dem 7-W-Fragenkatalog ist das Prinzip des «Geh zur Quelle» (*Genkin-butso*). Dieses besagt, bei unerwünschten Ergebnissen oder Fehlern fünfmal nach dem «Warum?» zu fragen, um eine Lösung zu erzielen. Im Bereich des Qualitätsmanagements wird dieses Prinzip eingesetzt, um potentielle Schwachstellen zu identifizieren. Es besagt aber auch, dass sich Führungskräfte vor Ort ein Bild über die Situation, zum Beispiel einen Produktionsprozess, machen und nicht aus der Ferne entscheiden sollen. Offenbar sind dies exakt die Weisheiten, die elegant umschifft werden in der Übertragung auf unsere eigenen, westlichen Werte.

Eine der Schwachstellen ist Kaizen selber: Die Umsetzung der Philosophie fokussiert sich auf die kurzfristige Kostensenkung. KVP ist ein integraler Bestandteil von Kaizen und macht sich vor allem zur Aufgabe, Mitarbeiter zu animieren, unentdeckte Potentiale von Kosteneinsparungen und Innovationen zu melden, die von den Leitern der Abteilung übersehen wurden. Und damit muss man sich der ketzerischen Frage stellen, warum diese Innovationen und Kosteneinsparungen von den zuständigen Leitern übersehen wurden. Wäre das nicht das Anforderungsprofil eines Chefs, diese zu erkennen und mitarbeitergerecht umzusetzen? Und wie empfinden Mitarbeiter auf längere Zeit die permanenten Optimierungsübungen?

Eine weitere Schwachstelle ist die Verantwortungsabschiebung. Anstatt seinem Profil gerecht werden zu müssen, wird zunehmend auf externe Verantwortung gebaut. Es genügt, Chef zu sein; KVP, Kaizen, die Mitarbeiter usw. werden die Fehler meines Managements schon ausbügeln. Anstelle von Sachkompetenz geht es vornehmlich darum, die verlangten Zahlen zu liefern und die Folgekosten so gut als möglich zu verstecken. Dieses Hamsterrad dreht sich so schnell, dass wirkliche, innovative und nachhaltige Veränderungen von Chefs mittlerweile immer seltener werden.

Während wir mit dem Lokpersonal wacker auf den Eisberg zusteuern – mit der unbeirrt spielenden Kapelle ZF im Oberdeck, die das Lied des Durchhaltens und *Merci-für-euren-Einsatz* oder *Wir-suchen-für-morgen-noch-40-Mann* spielt –, bildet sich das mittlere Kader munter weiter auf Dienstreisen nach Japan, wo es lernen will, Katastrophen frühzeitig zu erkennen und zu verhindern.

Während ein grosser Teil des Kaders von P-OP und ZF – die für die Fehlplanung des Lokpersonals mitverantwortlich sind – sich über das ganze Jahr alternierend teure Reisen nach Japan mit zweifelhafter Wertschöpfung für das Unternehmen gönnen, streicht man beim Lokpersonal in anmassender Hilflosigkeit Freitage, zugesicherte Teilzeitpensen, Ruhezeit und Familienleben. Diese Symptombekämpfungspolitik wird von der Basis durchschaut; über 80 bissige Kommentare in der ersten Woche auf eine nett gemeinte ZF-Info sind erst der Anfang. Denn der Personalbestand wird sich in der nächsten Zeit verschlimmern, und die Kulanz wird deutlich abnehmen. Wir leben in zwei komplett verschiedenen Welten, wobei sich unsere Führung offenbar lieber mit Kaizen als mit den realen Problemen beschäftigt.

Als wir in der Schattenplanung tätig waren, in deren Ursprung die Behauptung lag, das Lokpersonal sei nicht produktiv, wurden wir Zeuge in einer seltsamen Anwendung von Kaizen: Viermal pro Jahr wird in jeder Abteilung der 5s-Tag durchgeführt: 1. Reduktion von Such- und Wartezeiten; 2. Vermeidung unnötiger Bewegung; 3. Eindämmung von Arbeitshektik; 4. Reduktion von Datenbeständen; 5. Reduktion von Büromaterial. In der Praxis waren alle einen Tag lang am Schubladenaufräumen und – wir trauten unseren Augen kaum – alle zerlegten ihre 20-Franken-Tastatur in ihre Einzelteile und reinigten die Tasten mit Desinfektionstüchlein. Einen Tag lang. Viermal pro Jahr. Und um 16 Uhr kommt der Kaizen-Beauftragte von Bern und kontrolliert die Fortschritte. Die Ergebnisse der Schattenplanung wurden übrigens, trotz Potential von einer zweistelligen Millionenzahl, nicht umgesetzt.

Die fehlenden nachhaltigen Innovationen durch KC stehen in einem krassen Missverhältnis zur Dauerpräsenz in den internen Medien, die von den Mitarbeitern zunehmend als ausgedehnte PR-Aktionen der hauseigenen Postillen wahrgenommen werden. Während im Hintergrund eine offenbar sakrosankte Abteilung mit unbegrenztem Budget wächst, sieht es in der Praxis ein wenig anders aus: Es werden in den nächsten Monaten Züge stillstehen. Dies wird bestimmt ein Thema sein in den nächsten Kaderworkshops von Kaizen, wo auch Lokführer teilnehmen. Die Lösung? Mittlerweile ein geflügeltes Wort an der Basis: «Mach einen KVP.»

Lokführermangel und das Dilemma, Leute zu finden

Jedem Lokführer sind die Anrufe oder SMS-Mitteilungen des Einteilers bekannt, in denen er Rasttagseinbussen von uns Lokführern verlangt. Erstaunlicherweise sind bis jetzt nur wenige Züge infolge Personalmangels stehen geblieben. ***Joe Brunner, Lokführer Luzern***

Dies, weil sich immer noch eine grosse Mehrheit des Lokpersonals überzeugen lässt, auf seinen freien Tag zu verzichten und die Zusage abzugeben: «Ok, ich komme.» Einerseits geschieht dies aus Eigennutz, weil so ein Rasttagsgesuch bewilligt wird oder eine Wunschtour gefahren werden kann; anderseits, weil in vielen immer noch ein SBB-Herz schlägt.

Doch die Mithilfe der Arbeitswilligen nimmt stetig ab. Wir Lokführer fühlen uns immer mehr verschaukelt. Da werden bewusst keine Instruktionen mehr auf neuen Fahrzeugen erteilt, um Kosten zu sparen. Auch das Streckenrayon wird immer kleiner und die Arbeit eintöniger. Die Touren werden von der Ressourcenplanung stets weiter optimiert und dadurch immer strenger. Massnahmen, welche diese Tendenzen entschärfen würden, wären mit Kosten verbunden und kommen somit nicht in Betracht. Auch die Meinung von uns Lokführern wird immer wieder missachtet. So haben wir in Luzern mittels einer Abstimmung verlangt, dass die Reservetouren nur im Ausnahmefall in der Tourenrotation fest eingeteilt werden und wieder eine Reservegruppe gebildet wird. Zwei Jahre später fängt man jedoch wieder an, Reservetouren einzubauen (in jeder Woche gibt es wieder eine Reservetour). Begründungen sind nicht nachvollziehbar, aber dienen dem Unternehmen. Viel lieber verlustiert sich die Crème de la Crème wieder einmal mehr in irgendeiner Arbeitsgruppe – weiss überhaupt jemand, wie viele Arbeitsgruppen es innerhalb der SBB gibt? Oder man unternimmt ein «Dienstreisli» in irgendein fernes Land, dessen Nutzen sich niemandem erschliesst. «Man» ist aber voll dabei und Tausende von Sitzungsstunden werden – ob nötig oder nicht – in irgendeinem Sitzungszimmer abgesessen. Auch der Leiter von Zugführung Personenverkehr hat die Situation noch nicht erkannt oder will sie einfach nicht wahrnehmen. Die übertriebene, sinnlose und völlig überflüssige Betreuung durch die Chefs Lokpersonal müsste schon längst abgeschafft werden. Wenn ein Lokführer seinen Chef aufsuchen möchte, so ist dieser meistens nicht anzutreffen und befindet sich in irgendeiner Sitzung. Noch vor wenigen Jahren gab es ein Konzernziel: Flache Hierarchien und wenige Chefs. Doch davon merkt man schon lange nichts mehr. Nehmen wir dazu ein Beispiel aus Luzern: Die örtliche Leitung von Zugführung umfasste einen Chef und zwei Lokpersonalbetreuer. Wie die Leitung in Luzern mittlerweile expandiert ist, kann sich jeder selber im Intranet ansehen. Resultiert daraus ein besseres Ergebnis? Wohl kaum. Solange sich Vorgesetzte und sogenannte Leistungsträger hinter Zielen verstecken, verbessert sich für uns Lokführer wenig. Deshalb kann die Frage, ob unsere Personalkategorie unter solchen Bedingungen bis zum Alter von 65 Jahren arbeiten will oder kann, ohne grosses Überlegen mit «eher nicht«» beantwortet werden.

Eine Verbesserung der verfahrenen Situation versucht man mit der verzweifelten Rekrutierung von Lokpersonal mit Hilfe aller möglichen Mittel zu erreichen. Man schaltet bald in jedem «Grümpelturnier-Programmheft» Stelleninserate. Da werden schöne Versprechen gemacht und ein Traumberuf zelebriert, welcher schon lange nicht mehr der Tatsache entspricht. Wenn sich dann noch Interessenten finden, die an einem Informationsanlass teilnehmen, wird ein grosser Teil von ihnen arg enttäuscht. Zuerst wird eine «amateurhafte» Präsentation mittels Folien gezeigt, welche dann als Kopie den schlussendlich noch übriggebliebenen Teilnehmern mit nach Hause gegeben wird – kein professionell hergestellter Hochglanzprospekt, nein, einfach PowerPoint-Folien. Dass ein grosser Teil der Teilnehmer kein Interesse an der Lokführerausbildung bekundet, hängt auch mit der eher dürftigen Entlöhnung zusammen. Bei diesem Gehalt ist es nur logisch, dass eine grosse Personalfluktuation resultiert. Wehrt sich dann doch noch jemand für seinen ihm zustehenden Lohn, so kommt der absolute Hammer seitens der Leitung mit der Aussage: «Dann geh doch!» Jeder Kommentar erübrigt sich da noch. Die grosse Frage stellt sich: Fahren wir erst in den Tunnel oder sehen wir schon das Licht am Ausgang?

Bis jetzt wurde in diesem Artikel viel ausgeteilt. Gibt es auch ernsthafte Vorschläge, welche die Situation generell verbessern? Ja, es reicht aber nicht, dass sich die Leitung von Zugführung Personenverkehr in alle Depots begibt und das Gehörte nicht aufnimmt. Deshalb ist es überflüssig, noch weitere Verbesserungsvorschläge anzubringen, denn den zuständigen Entscheidungsträgern sind schon längst alle Ideen und Vorschläge bekannt!

Tiger fangen

Das Wissen und die Zuverlässigkeit der Lokführerinnen und Lokführer sind mittlerweile wertvolle Güter geworden, man sollte diesem Personal Sorge tragen. Nicht alle Vorgesetzten teilen diese unternehmerische Sicht. *Benjamin Jelk, Vorstand VSLF & Stephan Gut, Sektionspräsident Ostschweiz*

Es herrscht Lokführermangel, und ein Grossteil der Bahngesellschaften ist davon betroffen. Lokführerinnen und Lokführer sind mittlerweile ein teures Gut: Der Markt ist klein und das Angebot vermag die Nachfrage nicht zu stillen. Kein Wunder also, konkurrenzieren sich die Bahngesellschaften nun auch auf dem Arbeitsmarkt und versuchen, einander das Lokpersonal abzuwerben. In einer solch schwierigen Situation sollten die Bahnen daher alles versuchen, um ihre Lokführerinnen und Lokführer nicht zu vergraulen, sondern in ihrer Unternehmung zu behalten. Attraktive Arbeitsbedingungen, wie beispielsweise ansprechende Löhne, bilden einen wichtigen Schlüssel zur Personalerhaltung, doch auch die sogenannt weichen Faktoren wie z. B. die Personalbetreuung sowie der Umgangston gegenüber den Mitarbeitenden dürfen nicht unterschätzt werden. Gerade die junge Generation (in der Soziologie «Generation Y» genannt) reagiert sehr sensibel auf Unstimmigkeiten mit dem Arbeitgeber und scheut sich nicht davor zu kündigen. Es bedarf also Fingerspitzengefühl der Vorgesetzten, oder anders ausgedrückt: neben fachlicher auch soziale Kompetenz, um Mitarbeitende nicht in die Arme einer Konkurrenzunternehmung zu treiben.

Varianten der Betreuung

Die Abteilung Zugführung von SBB Personenverkehr beschäftigt zurzeit etwa 60 Chefs Lokpersonal (CLP), deren Hauptaufgabe die Führung und Betreuung des Lokpersonals beinhaltet. Ein beachtlicher Teil von ihnen verdient bezüglich seiner Sozialkompetenz unbestrittenermassen das Prädikat «gut bis sehr gut». Sie haben das Rückgrat und das Wissen, um dem Lokführer eine Unterstützung zu sein.

Wie in jeder Personalgruppe gibt es aber auch hier einige schwarze Schafe, die mit ihrem Verhalten nicht nur die Akzeptanz ihrer Kollegen sabotieren, sondern – und das ist noch viel verheerender – auch der Unternehmung schaden, indem sie dringend notwendiges Lokpersonal verärgern und im schlimmsten Fall zu einer Kündigung bewegen. Die Personalbetreuung, die lediglich einen begleitenden, unterstützenden Charakter haben sollte, um diese bereits guten Werte nochmals zu verfeinern, hat bei einigen Vorgesetzten mittlerweile eine Eigendynamik bekommen. Wie kleine Könige massregeln sie ihre Untergebenen, wobei dieser Überheblichkeit oft ein massiver Denkfehler vorausgeht: Nicht SIE garantieren für die Sicherheit und die hohe Qualität, sondern diejenigen, die tagtäglich für unsere Kundinnen und Kunden Züge führen.

Beim VSLF gehen immer häufiger Meldungen über äusserst fragwürdige Methoden der Personalführung ein: Nebst Fällen von fehlenden Anstandsformen oder unfairer Behandlung werden auch solche von angedrohten Zwangsversetzungen oder gar Kündigungsandrohungen gemeldet; oft aus nichtigem Grund.

- Um eine minimale Teilnehmerzahl sicherzustellen, wird besonders jüngeren Lokführern der Besuch von freiwilligen Teamanlässen während der Freizeit quasi als Pflicht auferlegt («Das Unternehmen erwartet das von dir!»).
- Jungen Lokführern wird vorgegaukelt, dass sie die Uniformen tragen müssen, obwohl die Tragpflicht aus dem Arbeitsvertrag gestrichen wurde. Einige CLPs drohen mit Kontrollen und weitreichenden Konsequenzen falls ihrem selbsternannten Teamziel nicht gefolgt wird.
- Obwohl in den arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen klar vorgesehen, wird Lokführern die Arbeitszeit für dienstliche Besprechungen mit dem Vorgesetzten nicht zugesprochen.
- Lokführern, die ihr Auto nicht dem Betrieb zur Verfügung stellen können oder wollen, wird mit Zwangsversetzung gedroht.
- Nach drei Einzelabsenzen pro Jahr wird einem Lokführer mit einer Zielvereinbarung Unzuverlässigkeit unterstellt. Er erklärt, dass er an Migräneanfällen leidet (ärztlich beglaubigt) und diese meist nur einen Tag dauern. Die Antwort seines Vorgesetzten, dass eintägige Absenzen nun mal verdächtig sind und zu unterlassen seien, fördert vor allem die negative Bilanz der Krankheitstage.
- Trotz korrekt verrichteter Arbeit wird einem Lokführer ein fahr- und kundendienstliches Fehlverhalten angelastet, weil sich nach einer Rangierfahrt Reisende im Gleisfeld befunden haben. Auf seine Frage nach dem für diese Situation als fehlend bekannten Prozess werfen die involvierten CLPs dem Lokführer schliesslich kundendienstliches Desinteresse vor (*«[…] zweitens weiss ich, wer unsere Löhne zahlt, nämlich unsere Kunden.»*).
- Nach 35 Jahren unfallfreien Fahrens wird ein Lokführer nach einem Signalfall wie ein kleines unartiges Kind behandelt, dem man tausendmal gesagt hat, er dürfe das nicht machen. Damit nicht genug, er wird unter Beobachtung gestellt mit der Androhung auf Kündigung im Wiederholungsfall.

Es scheint selbstverständlich

Die Betreuung des Lokführers sollte sich auf das Nötigste beschränken, also eher eine Anlaufstelle bei Problemen sein als das Bewirtschaftungsobjekt für Vorgesetzte. Denn die Lokführer führen sich den Grossteil des Jahres selber durch die alltäglichen Herausforderungen. Dafür sind sie ausgebildet.

Durchschnittlich 1 Signalfall pro Lokführer während 30 Jahren = 6600 Arbeitstage = 54120 Arbeitsstunden: Das bedeutet eine Fehlerquote von 0,0018%, wenn man mit einer potenziellen Möglichkeit für einen Signalfall pro Stunde rechnet, oder, im Umkehrschluss, eine Sicherheit von 99,9982%; ein wahrhaft eindrücklicher Wert, dem es grundsätzlich Respekt zu zollen gälte. Gestes métier, Sicherheitsschuhe, Rückspiegel etc. werden mit unverhältnismässiger Dramatik und Alarmismus betrieben, zumal man bedenkt, dass diese einen verschwindenden Bruchteil zur nach wie vor sehr, sehr hohen Zuverlässigkeit beitragen und mehr die Wichtigkeit des Kontrollierenden hervorheben sollen als der Sicherheit dienen.

Die Zuverlässigkeit des Lokpersonals ist ein wertvolles Gut. Umso erstaunlicher scheint daher, dass diese Qualität immer mehr als selbstverständlich angenommen wird: Instruktionen über die zu verrichtete Arbeit gelten zunehmend als vernachlässigbar, denn sie generieren ja nur Kosten; in der Praxis wird es dank dem Einsatz der überkorrekten Lokführer schon funktionieren.

Die gleiche Haltung seitens Arbeitgeber zeigt sich auch bezüglich Einsatzbereitschaft des Lokpersonals: Da beim Lokpersonal eine Loyalität als selbstverständlich erachtet wird, gilt offenbar auch ein Personalunterbestand von 10% als vertretbar. Dass die Lokführerinnen und Lokführer mit zusätzlichen Arbeitseinsätzen und teilweise nur zwei arbeitsfreien Tagen in drei Wochen einen viel zu hohen Arbeitszeitsaldo aufweisen, erscheint in dem Moment sekundär; Ende Jahr werden sie gemassregelt, weil sie ihr Zeitkonto nicht im Griff haben und die Statistik ihres Vorgesetzten verschlechtern.

Alles eine Frage des Respekts

Der grösste Teil der Vorkommnisse wird – aus Angst vor Repressionen – nur mündlich überliefert. Die Tatsache aber, dass in den Berichten immer wieder dieselben Vorgesetzten involviert sind, verleiht den Schilderungen eine gewisse Authentizität. Für den VSLF ist es schlichtweg unbegreiflich, dass die SBB zusammen mit den Sozialpartnern auf den Stufen Konzern und Division stets versuchen, die Attraktivität des Lokführerberufs zu verbessern und den Nachwuchs zu sichern, diese Anstrengungen aber dann durch einzelne Vertreter der Stufe Filiale/CLP innert kürzester Zeit wieder zunichte gemacht werden können. Hier besteht dringender Handlungsbedarf. Es darf nicht sein, dass vor allem junge Lokführer als Spielmasse für Machtdemonstrationen ihrer Vorgesetzten missbraucht werden. Die Jungen werden gewaltig unterschätzt, sie haben ein feines Gespür, wenn es um ihre Betreuung geht. Sie nennen es den «Bullshit-Detektor», der die Realität öfters präziser beurteilt als das Warn-App der SBB. Die Jungen kennen ihren Wert auf dem Markt besser, als es der SBB lieb sein kann. Da helfen auch diese zuweilen angestrengten und auswendig gelernt erscheinenden Freundschaftsfloskeln nicht mehr: *«Wie geht es Dir?»*, oder: *«Wie geht es deiner Familie?»*

Eine junge Lokführerin hat es treffend beschrieben: *«Bei meinem CLP habe ich immer das Gefühl, ich sei ein gefährlicher Tiger, den er mit schönen Worten einzufangen versucht, während er auf dem Rücken einen Knüppel versteckt. Aber wenn ich mein versprochenes 90%-Teilzeitpensum nicht bekomme, orientiere ich mich sowieso neu.»*

Eigentlich liegt die Lösung auf der Hand: Die Lokführer erwarten nur einen ehrlichen Respekt. Ein professioneller Teamgeist unter Profis, im Interesse der Unternehmung. Nicht alle sind geeignet für diese Aufgabe.

Teilzeitausbildung

Weil es keinen interessiert: SBB stoppt Teilzeitausbildung für Lokführer. *SDA*

Die SBB führen derzeit keine Klasse, in der Lokomotivführer in Teilzeit ausgebildet werden. Die Nachfrage war nicht gross genug.

Melden sich aber genügend Kandidierende an, sollen die Lehrgänge wieder aufgenommen werden, wie Sprecherin Rahel Meile einen Bericht der «NZZ am Sonntag» bestätigte.

Eine erste Ausbildungsklasse von Lokomotivführerinnen und -führern schloss den Lehrgang in einem 60%-Pensum im April 2013 ab. Die Ausbildung dauerte 18 Monate, wie Meile weiter mitteilte. 12 Auszubildende nahmen daran teil.

Beim Zugbegleitpersonal, den früheren Kondukteuren, läuft die Teilzeit-Ausbildung weiter. Dort sind genügend Anwärterinnen und Anwärter vorhanden. Der erste Lehrgang startete im August 2013.

Mit ihrem Teilzeit-Angebot wollen die SBB unter anderem Quereinsteiger oder Wiedereinsteigerinnen ansprechen.

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

Vive la France!

Während einer mehrwöchigen Sperrung wurden im Sommer 2014 auf der Strecke Genève–La Plaine die Stromversorgung von 1,5 kV Gleichstrom auf 50 Hertz 25 kV Wechselstrom umgestellt und das alte Signalsystem nach französischen Norm durch die schweizerische Signalisierung ersetzt.
Christophe Forestier, Lokführer Gruppe Frankreich, Genève

Als Zugsicherung dient nun nur noch das französische «KVB»-System, welches ähnlich wie die schweizerische «ZUB» funktioniert; das heisst, bei der Vorbeifahrt an Signalen, welche eine Geschwindigkeitsreduktion ankündigen oder «Warnung» zeigen, erfolgt keine Quittierungsaufforderung mehr. Auch die neu eingesetzten «Flirt France» fahren in einem speziellen Frankreich-Modus mit verschiedenen Anpassungen.
Seit dem 25. August fahren wir auf der modernisierten Strecke Genève–La Plaine–Bellegarde. Dieser schon lange erwartete Umbau umfasst die Elektrifikation mit 25 kV auf der ganzen Strecke, die Ausrüstung mit der schweizerischen Signalisierung, die Einrichtung des Wechselbetriebs zwischen Genève und La Plaine sowie die Installation des automatischen Streckenblocks System SNCF zwischen La Plaine und Bellegarde. Die alten Fahrzeuge, die Bem 550, wurden durch die modernen, unter anderem mit Klimaanlagen und Toiletten ausgerüsteten RABe 522, auch «Flirt France» genannt, ersetzt. Wir freuen uns, diese nunmehr moderne Strecke mit zeitgemässen Fahrzeugen befahren zu können, aber leider wird die Freude durch verschiedene Unzulänglichkeiten getrübt.
Die «Flirt France» verhalten sich wie die «Flirt Schweiz», solange sie sich im schweizerischen Stromsystem, das heisst unter 15 kV 16 2/3 Hertz, bewegen. Nach der Umschaltung auf 25 kV 50 Hertz werden die Fahrzeuge «französisch». Die schweizerische Sicherheitssteuerung wird zugunsten der französischen «veille automatique» ausser Betrieb gesetzt, die automatische Zugsicherung wird durch das französische Zugsicherung «RSO» ersetzt und «KVB» übernimmt den Platz der «ZUB». Alle diese Einrichtungen funktionieren nach einem vergleichbaren Prinzip wie ihre schweizerischen Pendants.
Infolgedessen haben wir nun ein Fahrzeug mit französischen Sicherheitseinrichtungen, welches sich auf einer reinen Schweizer Strecke bewegt. Und hiermit beginnen die Probleme, von denen nachstehend einige aufgeführt sind: In erster Linie einmal das erbärmliche Bremsverhältnis der Fahrzeuge, weil die elektromagnetischen Schienenbremsen unter 25 kV ausgeschaltet sind, um die Heissläuferortungsanlagen zu schonen. Viele glauben der offiziellen Aussage, dass der Adhäsionskoeffizient unabhängig vom jeweiligen Schienenzustand immer der gleiche sei; ich kann mich dieser jedoch nicht anschliessen. Wir fahren zur meisten Zeit mit guten Adhäsionsbedingungen, ja sogar mit sehr guten. Hin und wieder

verschlechtern sich diese und manchmal sind sie wirklich sehr ungenügend, und wir haben die Kompetenz, so glaube ich zumindest, unsere Fahrweise von uns aus diesen Bedingungen anzupassen. Aber warum sollen wir auf beinahe 50% Bremsverhältnis verzichten, nur weil die elektromagnetische Schienenbremse ausgeschaltet ist? Im Gefahrenfall haben wir ausser der Möglichkeit, Achtungssignale abzugeben, nur die Bremsen, um einen Unfall zu verhindern. Wäre es also nicht sinnvoller, eine Störung bei den Ortungsanlagen in Kauf zu nehmen, als einen Unfall zu verursachen. Die Tatsache, dass sich wegen der ausgeschalteten Schienenbremsen das Bremsverhältnis vermindert, bringt auf jeden Fall einen grossen Einschnitt bei der Sicherheit mit sich.
Ich möchte auch das Fehlen der automatischen Zugsicherung und der ZUB auf einer SBB-Strecke erwähnen. Alle Signale vom Typ «L» sind mit Eurobalisen mit den Funktionen ZUB und Signum ausgerüstet, und alle SBB-Fahrzeuge, welche auf dem schweizerischen Abschnitt zwischen Genève und La Plaine Grenze verkehren, sind mit ETM-Balisen ausgerüstet. Trotzdem sind – weil wir unter 25 kV fahren – die automatische Zugsicherung und die «ZUB» ausser Betrieb. Wir verwenden in diesem Fall als Überwachungssystem einzig und allein «KVB», weil unsere Signale nicht mit dem herkömmlichen französischen Zugsicherungssystem «RSO» ausgerüstet sind – dies im Gegensatz zu den Signalen auf französischem Boden. Zu erwähnen ist, dass bei einer Störung von «KVB» keine Zwangsbremsung ausgelöst wird. Wir können also mit gestörtem KVB fahren, ohne dass irgendeine Überwachung vorhanden ist. Es stellt sich somit die Frage, weshalb nicht «ETM» mit den Funktionen automatische Zugsicherung und «ZUB» verwendet wird, um ein erhöhtes Sicherheitsniveau zu garantieren, so wie es auch den Unternehmenszielen entsprechen würde.
Ich will mich nicht weiter über die schrillen Pfeiftöne bei den Türen, welche bei jedem Halt ertönen, über die fehlenden Rückspiegel, welche durch Kameras und Bildschirme von schlechter Qualität ersetzt sind, über das Fehlen einer Uhr im Führerstand – für uns wegen der Pünktlichkeit ein wichtiges Detail – und auch nicht über die verschiedenen, nicht miteinander korrespondierenden Türkontrolllampen aufhalten. Auch nicht über die Tatsachen, dass wir nach jedem Passieren der Grenze das Kundeninformationssystem neu synchronisieren müssen und dass während der Fahrt Manipulationen am LEA für das Laden der Fahrordnung notwendig sind. Möglicherweise habe ich noch etwas vergessen zu erwähnen, aber das meiste ist aufgeführt.

Bundesamt für Verkehr BAV
Postfach 3003 Bern

La Plaine, 24. September 2014
Betrieb auf der Strecke Genève–La Plaine mit Überwachung durch das System «KVB» ohne Rückmeldung von Signalbegriffen in den Führerstand. Installation einer Einrichtung, welche das Quittieren der Meldung «Warnung» durch das Lokpersonal bei Annäherung an ein «Halt» zeigendes Signal verlangt.

Sehr geehrte Damen und Herren
Das Lokpersonal führt seine Aufgaben sowohl in der Schweiz als auch in den Nachbarländern gemäss einer standardisierten Arbeitsweise aus. Seit über einem halben Jahrhundert verfügt das Lokpersonal über ein System, welches die Quittierung von signalisierten Geschwindigkeitseinschränkungen oder die Ankündigung von «Halt» zeigenden Signalen verlangt. Im Falle eines Ausbleibens der Quittierung löst das System eine Zwangsbremsung des Zuges aus. Zusätzlich ist ein neueres System vorhanden, welches mit Hilfe einer Bremskurvenüberwachung eine Zwangsbremsung auslöst, falls das Lokpersonal keine genügende Bremsung einleitet. Auch ETCS L2 funktioniert in dieser Weise.
Die Strecke Genève–La Plaine ist schon immer mit einer Mischung von SBB- und SNCF-Systemen ausgerüstet gewesen. Aber trotz diesen erschwerten Voraussetzungen war es, was das Quittieren von «Warnung» zeigenden Signalen betrifft, dem Lokpersonal immer möglich gewesen, eine standardisierte Arbeitsweise gemäss «Géstes métier» anzuwenden. Seit der Inbetriebnahme der 25-kV-Stromversorgung und der Schweizer Signalisation müssen wir jedoch feststellen, dass wir trotz des Einbaus von Eurobalisen mit den Funktionen «Signum/ZUB» über keine Einrichtung mehr verfügen, welche beim Unterlassen der Quittierung eine Zwangsbremsung auslöst.
Die Konsequenz ist, dass mit dem Verschwinden der obligatorischen Quittierung bei der Vorbeifahrt an «Warnung» zeigenden Signalen eine Bremsung des Zuges wegen einem «Halt» zeigenden Signal in erster Linie nur noch durch die Sicherheitseinrichtung gewährleistet wird. Dies bedeutet das Ende des Prinzips «Mensch und Technik» und es existiert somit nur noch das System «Technik». Der VSLF sieht die Aufgabe dieses bewährten und logischen Verfahrens als sehr problematisch an, denn dies führt zu einer klaren Reduktion der Sicherheit. Wir fordern deshalb, dass auch auf der Strecke Genève–La Plaine «Warnung» zeigende Signale wieder im Führerstand angezeigt werden.
Bei einer Geschwindigkeit von 100km/h legt ein Zug innert 4 Sekunden mehr als 100 Meter zurück, dies zwingt das Lokpersonal zu einem ununterbrochenen Blick durch die Frontscheibe. Das Quittieren einer Fahrzeugstörung, das Justieren des Kundeninformationssystems oder das Auslösen eines Kanalwechsels am GSM-R-Funk könnten das Verpassen eines Signals und damit das Auslösen einer Zwangsbremsung durch das «KVB»-System zur Folge haben.
Zur Erinnerung, wir befuhren die Strecke unter 1,5 kV Gleichstrom mit angepassten RABe 524, welche in der Lage waren, sowohl die Eurobalisen als auch die Magnete des französischen «RSO»-Systems auszuwerten. Falls eine solche Anpassung unter 25 kV Wechselstrom nicht möglich sein sollte, wäre die Wiederinstallation von «RSO» auf dieser Strecke zwingend. Es scheint uns übrigens erstaunlich, dass der französische Infrastrukturbetreiber RFF die gegenwärtige Situation akzeptiert, ohne dass er beispielsweise auf Anpassungen bei unseren Fahrzeugen für das Verkehren auf seinen Strecken besteht.
Die Strecke Genève–La Plaine ist eine internationale Verbindung, auf welcher zahlreiche Züge, die Öl, Treibstoff und chemische Produkte transportieren, verkehren. Trotz der vollständigen Ausrüstung mit «KVB» haben sich bereits verschiedene Zugsgefährdungen durch SNCF Güterzüge ergeben, welche sich zu allem Überfluss in einem Einspurtunnel, welcher eine S-Bahn-Linie kreuzt, ereignet haben. Falls sich ein schwerer Unfall ereignen sollte, fällt dies in die Verantwortung derjenigen Personen, welche diese lückenhafte Ausrüstung, die wir in diesem Schreiben bemängeln, bewilligt haben.
Am Tag nach dem tragischen Zugunglück von Granges-Marnand hat Frau Bundesrätin Leuthard bestätigt, dass es unerlässlich sei, auf die Eisenbahner zu hören. Entsprechend fordern wir deshalb, dass eine Lösung gefunden wird, die der bewährten Arbeitsweise des Lokpersonals entspricht.

Freundliche Grüsse
Cédric Marlétaz
Sektionspräsident VSLF Genève
Kopie an:
Hans Vogt, Leiter L-K-SI, SBB AG, Bern

Selbstverständlich haben wir ESI-Meldungen erstellt und die PEX und CLP nach den Ursachen für diese unbefriedigenden Zustände befragt. Die Antwort ist immer dieselbe: «Die Fahrzeuge müssen den Anforderungen der SNCF und der RFF entsprechen.» Die Frage sei wohl erlaubt, ob die Fahrzeuge nicht auch den Anforderungen der SBB entsprechen müssen und ob wir gezwungen sind, diskussionslos vor den anderen zu kuschen?
Ich bin es jedoch nicht gewohnt, einen Zustand zu kritisieren, ohne gleichzeitig Verbesserungsvorschläge anzubringen. Ein Vorschlag ist – falls die Franzosen tatsächlich darauf bestehen, dass wir unter diesen unbefriedigenden Bedingungen auf ihrem Territorium fahren – dass wir zwischen Genève und La Plaine im Schweizer Modus mit «ETM», eingeschalteten Magnetschienenbremsen und damit dem normalen Bremsverhältnis, mit einer Uhr im Führerstand sowie ohne das lästige Pfeifen der Türschliessung fahren. Während eines zusätzlichen Diensthalts in La Plaine Grenze könnte dann das Fahrzeug in den französischen Modus verbracht werden, mit dem Ausserbetriebsetzen der Magnetschienenbremse und des «ETM», mit der Inbetriebnahme von «KVB», «RSO», dem Pfeifen der Türschliessung usw. So wäre es möglich, auf dem Gebiet der Schweiz mit dem hohen Sicherheitsstandard zu fahren, den wir alle schätzen.
Dieser Artikel verfolgt nicht das Ziel, die Dinge zu verändern – ich bin nur ein einfacher Lokführer – aber die nächste Mitteilung betreffend Sicherheit, welche sicher nicht lange auf sich warten lässt, hat schon jetzt jede Glaubwürdigkeit verloren.

Nachtrag der Redaktion: Um den internen Kommunikationsregeln von Operating zu entsprechen, hat der Autor des Artikel nicht weniger als 9 ESI-Meldungen betreffend diese Probleme erstellt, so wie dies auch viele andere Kollegen des Depots Genève gemacht haben. Die Antwort war stets, dass die SBB den Forderungen der SNCF zu entsprechen haben und leider nicht umgekehrt. Der Präsident der VSLF Sektion Genève hat sich in dieser Angelegenheit auch mit einem Brief an das Bundesamt für Verkehr gewandt (Kasten links).

Langfristige Strategie für einen Ausstieg aus dem Schienengüterverkehr?

SBB Cargo zukünftig nur noch als Anbieter von Luft- und Schiffsfracht? Dies könnte man beim genaueren Betrachten der Bezeichnung «Cargo» annehmen. Dass der Name Cargo gar nichts mit Schienengüterverkehr zu tun hat, ist wohl den wenigsten bekannt. Der «normale» Bürger setzt «Cargo» mit Gütertransport gleich, was jedoch nur beschränkt zutrifft. *Von Philipp Maurer, Vorstand VSLF*

Als «Cargo» [Substantiv, maskulin] wird die Fracht von Schiffen und Flugzeugen bezeichnet, nicht jedoch die Güter, welche auf Schienen oder Strassen transportiert werden. Die Güterbahnen transportieren, wie der Name bereits vermuten lässt, Güter. Diese können auch als Fracht oder Englisch als «freight» bezeichnet werden. Aber wer möchte schon eine Firma betreiben, welche Güteroder Frachtbahn heisst? Die Bezeichnung «SBB Cargo» ist prägnant, leicht einzuprägen und in der Zwischenzeit eine äusserst starke Marke geworden. SBB Cargo ist so erwachsen geworden, dass nun bereits das 3. Halbjahr in Folge ein gutes und positives Betriebsergebnis ausgewiesen werden kann. Wir hoffen, dass die Anstrengungen der letzten Jahre nicht durch den Übermut einzelner Personen oder durch sinnlose Anordnungen durch die Konzernleitung (Stichwort Verkleinerung der Führungsspanne) zunichte gemacht werden. Hoffen wir, dass sich der Trend der Genesung fortsetzt und die Wertschätzung des einzelnen Mitarbeiters durch die verschiedensten Führungsgremien den ihr zustehenden Platz erhält. Wir denken da an einen anständigen Umgang mit dem Personal, an das Einhalten von Abmachungen und an Arbeitsplätze, welche den gesetzlichen Anforderungen genügen. Was wir gar nicht wollen, sind weichgespülte persönliche Statements sowie Eigeninterpretationen von Vereinbarungen und Gesetzen durch direkte Vorgesetzte, welche anscheinend das Ziel und das Geschäftsinteresse von SBB Cargo schon lange aus den Augen verloren haben.

Glück gehabt! Wir durften einen unterdurchschnittlichen Sommer geniessen!

Schon bald ist es wieder Winter und wir schauen auf einen (glücklicherweise?) nicht allzu warmen Sommer zurück. Dies ist gut so, denn die Führerstandsklimaanlagen – ja genau jene, welche seit dem Einbau ihren Dienst versagen – haben auch heuer bei etwas wärmerer Umgebungstemperatur ihre Bestimmung kaum zu erfüllen vermocht. Seit man weiss, wie der Problematik «BUR4» beizukommen ist, hat die Anzahl dieser Störungen gegenüber den letzten Jahren zwar massiv abgenommen, jedoch nicht die Gesamtzahl der Störungen, denn völlig unerwartet hat der Zahn der Vergänglichkeit an der Anlage Gefallen gefunden und labt sich nun genüsslich an deren Einzelteilen. Eventuell fallen die Anlagen auseinander, bevor sie je richtig funktionieren werden. Nichtsdestotrotz möchte ich den Verantwortlichen, welche versuchen, die Anlagen zum einwandfreien Funktionieren zu animieren, für ihren Einsatz danken. Leider kann, ohne Zurverfügungstellung von finanziellen Mitteln, diese Aufgabe wohl nicht zeitgerecht gemeistert werden.

Pech gehabt! Nun kommt der Winter

Ach ja, wir haben es bereits zu spüren bekommen: der Sommer ist vorbei! Tiefe Temperaturen von 3 bis 6 Grad waren bereits Ende August zu verzeichnen. Beruhigend ist, dass wir in den Führerständen Heizungen haben, welche funktionieren! (Bitte vergebt mir die kleine Stichelei am Rande!) Wie wir wissen, dienen – im speziellen auf den Re 620 – die Tischheizungen nur als Alibieinrichtung, aber sicher nicht als ernst zu nehmende Heizung. Macht Euch gefasst! Bald kommen die Temperaturen, bei denen die Organe im mittleren und unteren Körperbereich erneut auf ihre Frosttauglichkeit geprüft werden. Auch die Heizungsmisere ist ein altbekanntes, durch den ETCS-Einbau entstandenes Problem. Die Ursache liegt in Zugluft bis zum Abwinken und in den in die Jahre gekommenen Heizungselementen, welche den «modernen» Anforderungen (das Erwärmen von ununterbrochen zugeführter eiskalter Luft) nicht mehr gewachsen sind. Ich bin sicher, in einem unserer wohltemperierten Büros wird sich bald jemand um eine Kontaktaufnahme mit der Schweizer Armee bemühen, um einen grossen Restposten nicht mehr benötigter Wolldecken für uns Dauernörgler zu organisieren. Wir kennen es ja mittlerweile zur Genüge: Anstatt das Problem ernsthaft anzugehen, wird wohl auch in diesem Fall die altbekannte «Pflästerlipolitik» betrieben. Denn um das Problem dauerhaft lösen zu können, müssten auch hier die entsprechenden Mittel freigegeben werden, und so viel ist der Unternehmensleitung das Lokpersonal nun auch wieder nicht wert. Ach ja zur Erinnerung – es gibt gesetzliche Vorgaben für Arbeitsplätze! Auch die SBB hat sich an diese zu halten, eigentlich!

Caros

Bald soll dieses mit vielen Vorschlusslorbeeren bedachte Einteilungsprogramm seinen Dienst aufnehmen. Der grosse Vorteil gegenüber den bisherigen IT-Lösungen ist die Tatsache, dass dieses Tool nicht durch die SBB entwickelt wurde, sondern ein bereits auf dem Markt erhältliches Produkt ist und somit keine exorbitanten Entwicklungskosten angefallen sind. Das Programm funktioniert bereits heute stabil und die Möglichkeit, dass das Programm sämtliche Touren schweizweit zu optimieren vermag, wird wohl die grösste Neuerung gegenüber dem heutigen fehleranfälligen System sein.

Das neue System wird viele der heutigen sinnlosen Leerläufe, welche aufgrund der regionalen Beschränkungen des bestehenden Systems entstehen, eliminieren.

Vorteile des Systems sind unter anderem:

- Das System kann im Hintergrund die optimalsten Touren errechnen.
- Lokumlaufanpassungen werden auch immer Anpassungen im Dienst auslösen (z. B. korrekte Zeiterfassung, wenn statt einer nun mehrere Lokomotiven vorzubereiten sind).
- Die Behandlung von Rasttagsgesuchen wird vereinfacht.
- Die Nachvollziehbarkeit von Änderungen wird das Schwarzpeterspiel («Basel ist schuld») beenden, alle Änderungen sowie der ändernde Mitarbeiter werden zeitnah und genau registriert.
- Die Fehlerquelle Mensch wird künftig durch ein intelligentes System unterstützt und so können viele der heutigen Fehler zukünftig eliminiert werden.
- Programmierte Arbeitszeitregelungen können durch den Einteiler nicht umgangen werden.

Gefahren, welche durch das System entstehen können:

- Es können für jeden Arbeitstag lange Touren gebildet werden, welche die gesetzlichen Limiten vollumfänglich ausschöpfen.
- Die Unternehmung will den Mitarbeitern bis zum letztmöglichen Zeitpunkt nur ein Zeitfenster einteilen, denn so kann sie das System am besten optimieren. Dies würde eine massive Einschränkung der heute schon knappen Freizeit bedeuten.
- Es werden noch mehr Änderungen als heute schon vorgenommen.

SBB Cargo und die Verhandlungsgemeinschaft sind deshalb aufgefordert, an den entsprechenden Verhandlungen gute regulatorische Massnahmen zu definieren, welche einerseits eine optimale Anwendung des Systems erlauben, andererseits jedoch die Freizeit der Mitarbeiter gegenüber heute weniger einschränken.

Versprechen nicht eingehalten!

Die Sauberkeit oder eben die fehlende Sauberkeit der Führerstände ist ebenfalls eine unendliche Tragödie. Seit Jahren behauptet der Leiter von AM (Asset Management), dass ihm die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben betreffend die Arbeitsplatzhygiene ein wichtiges Anliegen sei. Sind das nichts als leere Worte? Es wurde uns unmissverständlich versprochen, dass die Führerstände eine tiefgreifende Reinigung erfahren und danach in festgelegten Intervallen gereinigt werden. Was ist effektiv passiert: Nichts, einfach nichts! Feuchttüchlein werde man auf den Führerständen auflegen, wurde uns versprochen. Was ist effektiv passiert: Nichts, einfach nichts! Würden nicht die Lokführer im RBL von sich aus Feuchttüchlein auflegen, hätten wir nichts. In den Werkstätten werde man Sitzüberzüge verwenden, um die Führersitze nicht zu verschmutzen, wurde uns versprochen. Wohl hat man diese Überzüge beschafft, aber werden diese verwendet? Fehlanzeige. Alles, was wir haben, sind teils äusserst schlechte hygienische Zustände. Unsere letzten labortechnischen Untersuchungen haben bedenkliche Ergebnisse aufgezeigt. Wäre der Führerstand eine Restaurantküche: Sie hätte schon vor langer Zeit geschlossen werden müssen!

Ganz interessant ist jedoch die Tatsache, dass «SBB Cargo Produktion» die Lokomotiven bei «Asset Management» anmietet, also Geld dafür bezahlt, um einwandfreie Lokomotiven zu erhalten. Im Preis ist seit jeher auch die Reinigung enthalten, nur wird leider die Reinigungsleistung für den bezahlten Preis nicht erbracht. Seien wir einmal ehrlich: Wer würde etwas für eine Dienstleistung bezahlen, welche schlussendlich nicht erbracht wird?

Aber auch die Lokführer können etwas zur Sauberkeit in den Führerständen beitragen! Packt bitte Euren eigenen Abfall ein und entsorgt diesen. Dass einmal was liegen bleibt, kann passieren, man darf aber auch die vergessene PET-Flasche des Kollegen entsorgen. Einen sauberen Arbeitsplatz, das wollen wir doch alle.

Übrigens, unter «Asset Management» versteht man die Vermögensverwaltung durch eine Bank oder eine spezielle Vermögensgesellschaft, welche die Anlageentscheidungen im Interesse der Anleger, aber nach eigenem Ermessen trifft. Dies heisst überspitzt formuliert: die Verwaltung der Vermögenswerte (Lokomotiven und Wagen) durch eine interne Abteilung, welche den Werterhalt dieser Vermögenswerte im Interesse des Eigentümers (SBB Cargo) sicherstellen soll, jedoch machen kann, was und wie sie es will …

Wunschprogramm

Ein wiederkehrendes und leidiges Thema bei SBB Cargo, insbesondere beim Lokpersonal, sind die dauernden Verstösse gegen die geltenden Vereinbarungen. Seit 2011 sind die heutigen Regelungen gültig, werden aber von vielen direkten Vorgesetzten des Lokpersonals und von einigen Einteilern regelrecht, und ohne dass sie mit Konsequenzen rechnen müssen, mit Füssen getreten. Es wird getrickst und gelogen und Touren werden entgegen den gültigen Regelungen gebildet, und wenn sich jemand wehrt, muss er mit unangenehmen Folgen rechnen, auch von Seiten der Vorgesetzten.

Alle Ungereimtheiten und Verstösse werden, wie es sich für eine gute Sozialpartnerschaft gehört, an die zuständigen Stellen gemeldet. Das war es dann und es geht nichts mehr. Es wird zwar ein neues Tool zur Auflistung und Behebung von Fehlern in den Touren entwickelt. Aber was nützt ein solches Tool, wenn die nötigen Schritte zur Behebung der gemeldeten Mängel nicht unternommen werden? Die entsprechenden Führungsstufen sind über die Verstösse informiert und trotzdem passiert nichts. Dies lässt nur einen einzigen

Schluss zu: SBB Cargo ist die Einhaltung der geltenden arbeitszeitlichen Regelungen egal.
Bei Redaktionsschluss werden bereits die ersten BAR-Verhandlungen bei SBB Cargo stattgefunden haben; wir fragen uns jedoch, was wir eigentlich verhandeln wollen? Ist es sinnvoll, erneut eine Vereinbarung zu erstellen, welche dann durch den Arbeitgeber wiederum nicht eingehalten wird? Wir erwarten, dass gegenseitig vereinbarte Regelungen eingehalten werden oder dass fehlbare Personen entsprechend belehrt werden, genauso wie wenn ein Mitarbeiter draussen in der Produktion einen Fehler macht. Dort werden keine Augen zugedrückt, ein unangenehmes Gespräch beim Vorgesetzten ist die Konsequenz in den meisten Fällen. Aber genau hier liegt das Problem. Der Mitarbeiter muss genau bei jenen Personen vorsprechen, welche die Vereinbarungen wie z. B. die BAR nach ihrem Gusto abändern, sie auslegen, wie es ihnen gerade passt oder sie als unverbindliche Wunschliste der Sozialpartner betrachten. Da stellt sich die Frage, was unsere Vorgesetzten eigentlich an den vielen Tagungen und Weiterbildungen lernen? Ein aktuelles Beispiel sei hier aufgeführt: Für die Ferieneintragung beim neuen System «Caros» erhielten die Betreffenden drei Tage Ausbildung (trotzdem bringen es einige nicht fertig, das Gelernte richtig umzusetzen). Dem Lokpersonal hätte man eine solche Instruktion in der Freizeit zum Selbststudium auferlegt.

Führung / Führungsspanne / Führungsrichtlinien / Führungsseminare
Führung, Führung und nochmals Führung, überall Führung! Die oberste Führung führt das Führungskader, welches wiederum die Führung der Regionen führt. Und schlussendlich die Regionalführungen, welche ihrerseits die heute als moderne Sklaven getriebenen – oder moderner ausgedrückt – «geführten» Mitarbeitern in der Produktion mit den ihnen an Führungsseminaren vermittelten Führungsgrundsätzen zur Weissglut treiben. Es werden Führungstools entwickelt, Führungsrichtlinien und Führungsgespräche definiert, wobei die Sozialkompetenz und die Führungskompetenz weitgehend auf der Strecke bleiben. Es gibt aber nur eine einzige, professionelle und unübertreffbare Führung im Bahnverkehr! Die Wichtigkeit dieser Führungstätigkeit ist bereits in der Berufsbezeichnung abgebildet: Der Lokomotivführer/die Lokomotivführerin! Ein einzigartiger Beruf, kompetent, rationell und professionell: Führung in Reinkultur! Auf dass die Führungsseminarbesucher vor Neid erblassen mögen! Denn wir führen, aber richtig!

Es war einmal…

…eine erfolgreiche Regionalbahn im Mittelland. Diese bediente die entlegenen Winkel des Emmentals mit Personenzügen und versorgte das regionale Gewerbe mit Gütern.
Philipp Ammon, VSLF Leiter Crossrail

Mit der Liberalisierung des Güterverkehrs entstand die Möglichkeit, mit Güterzügen kreuz und quer durch die Schweiz und auch in den Süden und nach Norden zu verkehren. Ein Güterterminal wurde gebaut und bald verkehrten die ersten Züge nach Deutschland und Italien.

Zeitsprung ... 2006: Bei einer politisch geförderten Fusion mit einer anderen Bahngesellschaft verschwand der Name der Regionalbahn von der Bildfläche, jedoch nicht deren Gütersparte. Diese wurde zu einer eigenständigen Firma, unter anderem mit der Hilfe von Investoren aus Übersee.

Zeitsprung ... 2010: Während sich das Personalkarussell im Kader manchmal fast atemberaubend schnell drehte, wechselte die Haupteigentümerschaft endgültig nach Belgien. Der Erfolg liess nicht lange auf sich warten, im Tiefpunkt der Finanzkrise wurden nach dem anstehenden Fahrplanwechsel plötzlich drastisch mehr Züge gefahren. Auf der finanziellen Seite wurde zwar offenbar sehr hoch gepokert, letztlich aber mit viel Erfolg.
Unter den Mitarbeitern war stets eine grosse Verbundenheit mit der Firma zu verspüren, man wähnte sich oft in der Situation des David unter den Goliats! Der Personalbestand wuchs zwar stetig an, jedoch fühlte sich die Belegschaft wie in einer Familie: Jeder kannte jeden! Auch war viel Pioniergeist zu verspüren, was durchaus auch die Mitarbeiter zu grossen Leistungen anspornte, teilweise auch über die Arbeitszeit hinaus.

Zeitsprung ... 2012/2013: Leider verschwanden die guten Eigenschaften schleichend, der Pioniergeist musste immer mehr einer massiven Sparwut weichen. Bei einer Privatbahn sicher nichts Aussergewöhnliches, war doch keine Möglichkeit vorhanden, vom Staat Abgeltungen zu erhalten. Aber infolgedessen wurde nicht mehr langfristig gehandelt, sondern eher mehr von Tag zu Tag geschaut. Obwohl nach Kräften eigenes Personal gesucht und eingestellt wurde, um die Verkehre zu führen, entstand doch auch ein gewisser Druck auf das Lokpersonal.

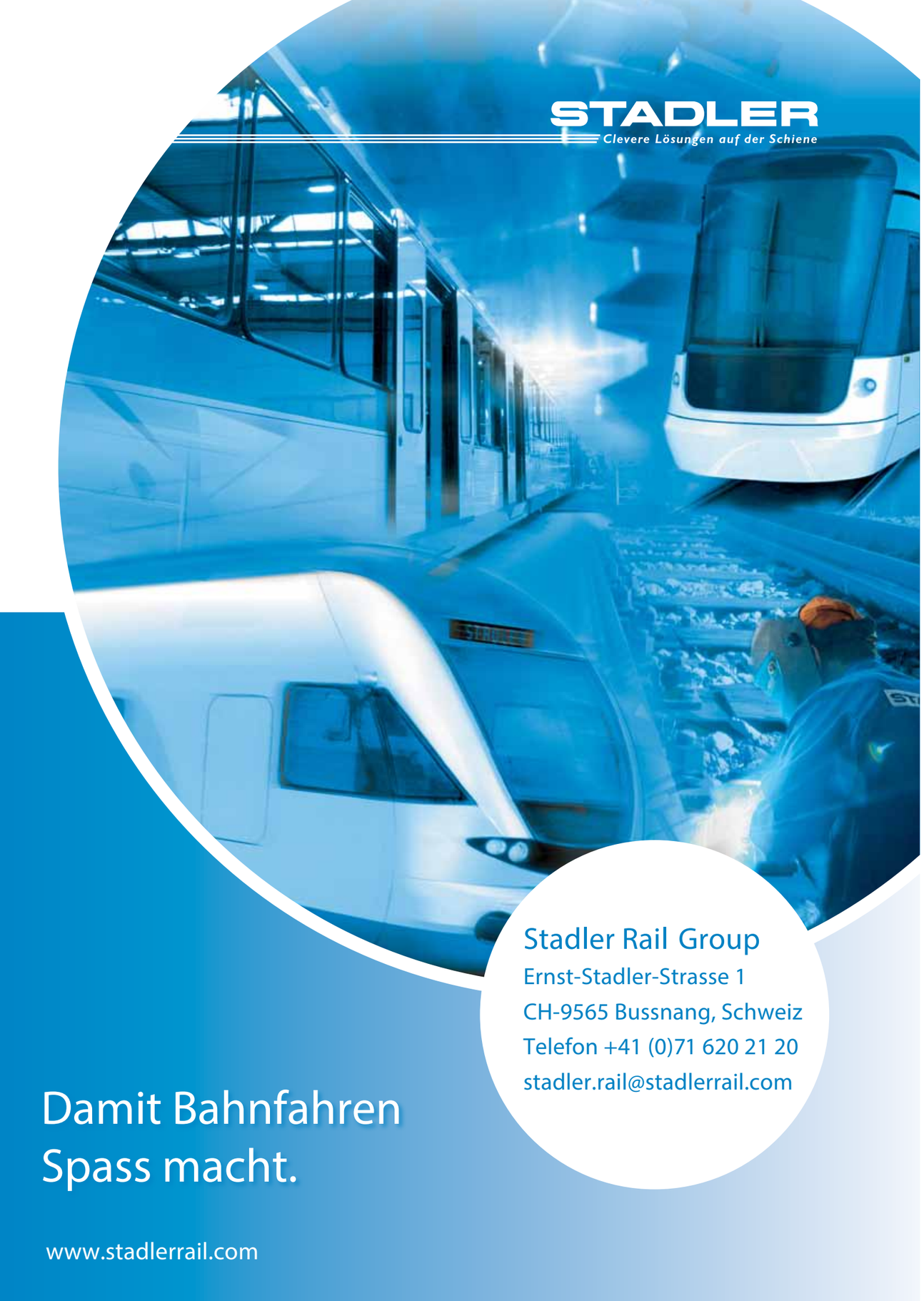
Zeitsprung ... 2014: In diesem Jahr hat innerhalb weniger Monate ein sehr beachtlicher Teil des Fahrpersonals gekündigt und die Firma verlassen. Wenn nach den Ursachen gefragt wurde, sind immer wieder die gleichen Punkte genannt worden: fehlende Betreuung, schlechte Kommunikation, mangelhafte Organisation, Lohnungleichheiten, Frust durch eintönige, sich wiederholende und teils überlange (Nacht-)Schichten.
Nicht, dass dies neue Themen gewesen wären, aber nun sprachen die Mitarbeiter nicht mehr darüber, sondern liessen ihrer Unzufriedenheit Taten folgen!

Als letzter Tropfen, der das Fass für viele Lokführer zum Überlaufen brachte, wurde italienisches Personal zu nicht landesüblichen Löhnen nach Brig gelockt, was bisher einigen gewerkschaftlichen und politischen Wirbel auslöste, der aber wenig Resultate zeigte. Das Schweizer Personal wurde so von der Führung vor den Kopf gestossen, viele Mitarbeiter sahen und lasen über «ihre Firma» im April plötzlich in der Tagesschau und den Zeitungen, und dies nicht im Zusammenhang mit einem freudigen Ereignis! Die einst vom CEO stolz präsentierte Tatsache, eine Schweizer Firma zu sein und die entsprechenden Werte leben zu wollen, schien längst vergessen.
Anstatt die Wogen zu glätten und den Mitarbeitern reinen Wein einzuschenken, herrschte erst einmal eisiges Schweigen und wässerige E-Mails wurden versandt. Dies hat selbst bei sehr eng zusammengeschweissten Teams wie im Depot im Berner Oberland fast die Hälfte der Lokführer zum Aufbruch zu anderen Bahnen bewogen.

Fazit
Lokführer sind kritisch denkende Menschen – eine Eigenschaft, welche bei dieser Berufsgattung erwartet wird. Die tägliche Sicherheit im Fahrdienst verlangt dies auch. Jedoch ist es wohl eher eine Illusion, dass eben genau diese Eigenschaft ausserhalb des Fahrdiensts ausgeklinkt wird, also dass sich der Mitarbeiter keine Gedanken über die Vorgänge innerhalb der kleinen familiären Firma macht.
Schaffen es Vorgesetzte nicht, die Mitarbeiter als Teil der Firma zu sehen und auch entsprechend zu behandeln, fühlen sich diese plötzlich als Fremdkörper oder gar als Kostenfaktor, was sich wohl nie erfolgversprechend auswirken kann. Oder wie es Gertrud Höhler* in einem Vortrag für Vorgesetzte einst ausdrückte: *«Kunde Nummer eins ist der Mitarbeiter! Ihr müsst es schaffen, dass sich eure Mitarbeiter wohlfühlen. Geht es Ihnen gut, wird es auch eurer Firma gut gehen, denn Erfolg geht nur mit den Mitarbeitern!»*

Verlauf und Stand der Dinge des Geschäftes der CROSSRAIL AG
Beat Ramseier, Lokführer Bern
Zitat aus der Medienmitteilung vom 1. April 2014 (dies ist kein Scherz):
«Die Crossrail AG stellt in Brig italienische Lokführer an. Die Löhne sind mit CHF 3350 ca. 31–37% unter den Anstellungslöhnen bei der SBB und 42% unter denen der BLS AG.» (siehe Bericht VSLF Nr. 439/03.04.2014)
Daraufhin wurden im April 2014 die Geschäftsleitung Crossrail AG und das Bundesamt für Verkehr (BAV) durch den VSLF angeschrieben mit dem Begehren, ein Gespräch über die Tatsache zu führen, dass italienische Crossrail-Lokführer in Brig zu Löhnen angestellt werden, welche sich massiv unter der bisher üblichen Entlöhnung bei Crossrail und der Branche generell bewegen.
Auf das Schreiben hat leider nur das BAV geantwortet. Die Vertreter der Crossrail AG haben das BAV über die Pläne orientiert. Die zur Verfügung gestellten Informationen erlaubten dem BAV jedoch keine vertiefte Beurteilung. Die geplanten Massnahmen mussten deshalb detaillierter dargestellt und dem BAV vorgestellt werden. Nun werden die zur Verfügung gestellten Unterlagen beim BAV analysiert und das weitere Vorgehen festgelegt.
Auf die Mitteilung des VSLF an das BAV im August 2014, dass gemäss unseren Informationen die Arbeitsverträge in Brig unterzeichnet wurden, und auf unsere Anfrage betreffend den Stand des Geschäftes erteilte uns das BAV folgende Antwort: Ja, die Arbeitsverträge mit den neuen Lokomotivführern der EVU Crossrail in Brig sind tatsächlich unterzeichnet. Das BAV hat inzwischen eine Studie in Auftrag gegeben, die die Kriterien für branchenübliche Arbeitsbedingungen festlegen soll.
Die Einhaltung solcher Arbeitsbedingungen ist eine Voraussetzung für die Erteilung einer Netzzugangsbewilligung.
Die Ergebnisse dieser Studie erwartet das BAV per Ende 2014 (?!).
Wir bleiben am Ball und informieren euch wieder zur gegebenen Zeit.
Danke für das entgegengebrachte Vertrauen in den VSLF und bis dahin, mit kollegialen Grüssen.

**Prof. Dr. Gertrud Höhler, Deutsche Publizistin, Unternehmensberaterin und Buchautorin.*



10 Jahre TILO SA – ein Rückblick

Roberto Kraschitz, Lokführer TILO, Vorstand VSLF

2004
Am 14. Juni 2004 wird die TILO SA, Treni Regionali Ticino Lombardia, ein Joint Venture zwischen Trenitalia (50%) und den Schweizerischen Bundesbahnen (50%) gegründet. Die Direktion und die Betriebsleitung haben ihren Sitz in Chiasso. Das Ziel der neuen Bahngesellschaft ist die Verbesserung des grenzüberschreitenden Regionalverkehrs auf der Schiene durch Ausnützung der Synergien zwischen den beiden Muttergesellschaften. In einem ersten Schritt übernimmt TILO auf den Fahrplanwechsel im Dezember 2004 den Regionalverkehr auf den 125 Kilometern zwischen Biasca und Mailand, von denen 74 Kilometer im Tessin und 51 Kilometer in der Lombardei liegen.

2005
Die erste Lokführerklasse für TILO startet ihre Ausbildung – noch unter Führung der SBB – und beendet diese im Mai 2006.
Am 25. Mai wird TILO Mitglied des Forum Train Europe (FTE), der Koordinationsplattform der Eisenbahnverkehrsunternehmen zur Harmonisierung der internationalen Produktionspläne und Trassenbestellungen im europäischen Schienenverkehr.
Am 20. Juni wird der TILO-Gesamtarbeitsvertrag zusammen mit den Schweizerischen Sozialpartnern unterzeichnet. Eine im Juli durchgeführte Umfrage ergibt, dass schon 70 Prozent der Kunden den Namen TILO kennen. Die Werbeanstrengungen basieren einerseits auf dem Angebot für die Pendler und andererseits, zusammen mit externen Partnern, auf dem Freizeitverkehr. Im Dezember erteilt das Bundesamt für Verkehr TILO die Betriebsbewilligung sowie die Netzzugangsbewilligung für das SBB-Netz und die Sicherheitsbescheinigung.
Dank des verbesserten Fahrplanangebots im Tessin und in der Lombardei sowie des neuen, in der Schweiz immatrikulierten Rollmaterials, steigt die Anzahl der Reisenden um 8 Prozent, in der Lombardei ist eine Steigerung um 13 Prozent zu verzeichnen.

2006
Die Pünktlichkeit der TILO-Züge beträgt über 90 Prozent. Auf der Strecke Mailand–Chiasso nähert sich die Pünktlichkeit (90%) immer mehr derjenigen auf der Strecke Bellinzona–Chiasso (97%) an. In beiden Fällen übertrifft TILO die von der Region Lombardei sowie vom Kanton Tessin vorgegebenen Ziele. TILO erhält den ersten Zweisystem-FLIRT, welcher vorerst für die Homologierungsfahrten für den Einsatz in Italien nach Firenze überführt wird.
Am 17. Februar wird die Verbindung mit der S4 von LeNord zwischen Seveso und Camnago-Lentate eröffnet. Dank des Anschlusses in Camnago besteht nun eine Verbindung zwischen den Netzen von TILO und der Ferrovie Nord. Damit steht den Kunden im Dreieck Como/Monza, Camnago und Seveso ein dichtes Angebot mit guten Anschlüssen zur Verfügung.
Am 24. Juli unterzeichnet TILO mit den schweizerischen Personalverbänden SEV, Transfair und VSLF das Arbeitszeitreglement als letzten Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrags. Das erste TILO-Produkt für den Freizeitverkehr entsteht: das Spezialbillett Generoso «all inclusive» (Bahnbillett bis Capolago, gültig ab jedem Bahnhof der Strecke Chiasso–Como–Mailand und Billett für die Zahnradbahn auf den Gipfel des Monte Generoso).
Anlässlich der «Sagra dell'uva» von Mendrisio bestellt das erste Mal eine öffentliche Körperschaft (Gemeinde Mendrisio) zusätzliche Schienenverkehrsleistungen zur Erleichterung der Hin- und Rückreise. Am. 8. Dezember schliesst die zweite Lokführerklasse die Ausbildung ab. Nun verfügt TILO über 23 Lokführer. Von 2004 bis 2006 ist bei TILO die Anzahl Reisende in Italien um 29 Prozent und in der Schweiz um 5 Prozent gestiegen.

2007
Bei den Nachtzügen der TILO verdoppelt sich gegenüber dem Vorjahr die Anzahl der Reisenden. Ingenieur Roberto Tulipani, Leiter SBB-Regionalverkehr für das Tessin, wird Präsident des Tarifverbunds Arcobaleno für die nächste Zweijahresperiode. Ziel ist es, die bisherige auf Abonnemente beschränkte Tarifgemeinschaft in einen integralen Tarifverbund umzuwandeln, der auch Einzelfahrten-, Mehrfahrten- und Tageskarten sowie Gruppenbillette umfasst. Das Ziel wird 2012 erreicht.

2008
Im Januar schliesst die dritte TILO-Lokführerklasse die Ausbildung ab. Alle 14 Anwärter bestehen die Prüfung mit «gut» bis «ausgezeichnet». Nun übernimmt TILO auch den Betrieb auf den Linien S1, S2 und S3. In knapp drei Jahren hat TILO mehr als 1,3 Millionen Franken in die Ausbildung investiert.
Am 22. Februar, während der Sitzung des TILO-Verwaltungsrats, beschliessen Trenitalia und SBB, zusammen mit der Region Lombardei sowie dem Kanton Tessin Arbeitsgruppen einzurichten, welche den grenzüberschreitenden Verkehr entwickeln sollen.
Das automatische Fahrgastzählsystem erlaubt es, detaillierte Auswertungen über die Benützung der Züge zu gewinnen. Die Resultate zeigen, dass der S-Bahn-Taktverkehr von TILO wesentlich zu einer grösseren Inanspruchnahme der Züge geführt hat. 2007 kann TILO 92,6 Millionen Personenkilometer verzeichnen, das bedeutet eine Zunahme von 7,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr.
Zum Fahrplanwechsel vom 14. Dezember 2008 werden die S1, S2 und S3 in S10, S20 und S30 umbezeichnet. Die S10 wird im Süden stündlich bis Albate Camerlata verlängert und schafft mit einem nur noch kurzen Halt in Chiasso eine schnelle Verbindung innerhalb der Grenzregion.

2009
Am Karneval «Rabadan» gibt es einen neuen Rekord. 55 000 Reisende haben die 72 Extrazüge – 21 mehr als im Vorjahr – benützt. Alleine in der Nacht von Samstag auf Sonntag sind 11 760 Reisende mit den TILO-Zügen von Bellinzona Richtung Chiasso, Locarno und Airolo gereist.
Zehn Lokführeranwärter beginnen ihre Ausbildung unter der Region von Login. Dies ist die vierte Lokführerklasse von TILO und bereits wird die nächste Klasse geplant.
TILO erfüllt die geforderten Sicherheitsstandards. Dies stellt das Bundesamt für Verkehr anlässlich eines dreitägigen Audits fest.
123 Mittelschulklassen aus dem Tessin und aus Italien sind für den Besuch des SBB-Schulzugs angemeldet, über 2600 Schülerinnen und Schüler besuchen ihn von Anfang März bis Ende April.
Ab 1. Juli ist die TILO-Webseite aktiv.
Dank eines Abkommens zwischen dem Hockey Club Ambri-Piotta sind in der Saison 2009/10 die Eintrittsbillette sowie die Abonnemente auch als Fahrausweise auf den Zügen gültig
Im Herbst beginnt die Kampagne von TILO und SBB gegen das unerlaubte Gleis-

überschreiten. Diese richtet sich in erster Linie an die Jugend, welche das Risiko bei der Nichtbenützung der Unterführungen unterschätzt.
Am 3. September erfolgt die offizielle Präsentation des neuen TILO-Bahnhofs «Riazzino», der ein moderner Umsteigeknoten mit Park and Rail, Bike and Rail und Bushaltestellen geworden ist.
Ab dem Fahrplanwechsel vom 13. Dezember 2009 verkehrt am Morgen sowie am Nachmittag je ein Zug der S30 bis Gallarate. Ab Luino werden die Züge von italienischen Lokführern geführt.

2010
Am 11. Januar beginnen 15 Lokführeranwärter ihre Ausbildung bei Login in Bellinzona. Diese umfasst theoretische und praktische Ausbildungsmodule und dauert zehn Monate. Nach Ende der Ausbildung werden die Lokführer in den Depots Chiasso und Bellinzona stationiert.
Der Karneval Rabadan bestätigt mit 65 000 transportieren Besuchern seinen Platz als wichtigster Anlass für TILO, das bedeutet gegenüber 2009 eine Steigerung von 10 Prozent. Es werden 79 Extrazüge geführt, was ca. 400 zusätzliche Lokführerstunden auslöst.
Anna Barbara Remund wird neue Leiterin von SBB Regionalverkehr. Sie war vorher während zehn Jahren bei der BLS tätig.
Ab 14. Juni wird eine neue Abendverbindung von Lugano nach Mailand mit anschliessender Rückfahrt eingeführt. Während des Sommers bietet RailAway in Zusammenarbeit mit TILO Sonderangebote für den Besuch des Jazzfestivals in Ascona, des Open Air «Moon and Stars» in Locarno und das Kinofestival in Locarno an.
Die neuen sechsteiligen FLIRT werden abgeliefert («6 senza frontiere» heisst der neue Slogan) und verkehren bis August probeweise auf verschiedenen Strecken im Tessin, um das einwandfreie Funktionieren zu prüfen. Der reguläre Betrieb wird ab dem Fahrplanwechsel vom 12. Dezember aufgenommen.
Nach nur sechs Jahren ist die Marke TILO zu einem Begriff geworden. Gemäss einer Umfrage haben 64 Prozent der im Tessin und der in der Region Comasco lebenden Umfrageteilnehmer TILO spontan als Eisenbahnunternehmen nennen können. Dieser Wert steigt auf 77 Prozent, wenn nur die Umfrageteilnehmer aus dem Tessin berücksichtigt werden.
Am 8. Oktober feiert TILO 50 Jahre Elektrifizierung der Strecke Cadenazzo–Luino. Bei dieser Gelegenheit wird ein FLIRT auf den Namen «Gambarogno» getauft. TILO wechselt den Sitz von der Via San Gottardo in Chiasso nach Bellinzona an die Via Portaccia 1A, in unmittelbarer Nähe des SBB-Bahnhofs.
Am 10. Dezember wird der Öffentlichkeit der neue Bahnhof Castione-Arbedo präsentiert, der nun als neuer Ausgangsbahnhof der Linien S10 und S20 dient, was den Bahnhof Bellinzona entlastet. Der gegenüber dem früheren Standort gegen Süden verlegte Bahnhof umfasst Park and Rail, Bike and Rail und neue Bushaltestellen. TILO vermietet an den Wochenenden von Dezember bis Februar einen FLIRT an Trenitalia-LeNord. Dieser verkehrt als «Treno della neve», Mailand und Tirano.
Zum Fahrplanwechsel vom 12. Dezember 2010 wird der Bahnhof Ambri-Piotta nicht nur für die Eishockey-Spiele reaktiviert. Nun verkehren morgens und abends zwei Züge.
Mit TILO Pigiama gelangen Nachtschwärmer sicher und bequem wieder nach Hause.

2011
Acht von zehn Reisenden sind mit dem Service von TILO zufrieden, dies ergibt eine in den Zügen durchgeführte Befragung. Diese Umfrage erlaubt es auch, den typischen TILO-Kunden zu akzentuieren. In über 85 Prozent der Fälle ist es eine Person, welche den Zug mindestens einmal pro Woche benützt. Die Bequemlichkeit sowie die Möglichkeit, die prekären Verkehrsverhältnisse zu umgehen, sind die am häufigsten genannten Argumente, um mit dem Zug zu fahren.
Frische Kräfte sind im Anzug: 14 Lokführer haben ihre Ausbildung wie ihre Vorgänger bei Login in Bellinzona abgeschlossen.
Am 29. April wird Trenitalia-LeNord zu Trenord. Damit wird der im Jahr 2009 begonnene Zusammenlegungsprozess zwischen LeNord, dem Eisenbahnverkehrsunternehmen der FNM-Gruppe sowie der Regionaldivision Lombardei von Trenitalia abgeschlossen. Die neue Gesellschaft betreibt die lombardischen Regional- und Vorortslinien.
Als erste Vorbereitungsschritte für den Bau der grenzüberschreitenden Strecke Mendrisio–Varese FMV werden die Planungsarbeiten für den Bau der Tunnels, welcher mit konventionellen Mitteln (ohne Tunnelbohrmaschine) vorgesehen ist, aufgenommen.
Am 26. Mai wählen die Lokführer die erste TILO-Personalkommission, welche auch dank der Unterstützung der Sozialpartner Realität wurde. Die Personalkommission dient der Interessenvertretung der Angestellten sowie der betrieblichen Mitwirkung.
Am 8. Juni findet in Bellinzona eine TILO-Generalversammlung von historischer Bedeutung statt. Trenord wird durch die Übernahme des 50 Prozent-Anteils von Trenitalia TILO-Aktionär. In den neuen Verwaltungsrat werden drei Trenord-Vertreter gewählt. Dank dieser neuen Zusammenarbeit werden die Anstrengungen für die Entwicklung des grenzüberschreitenden Regionalverkehrs, insbesondere auf den Strecken Tessin–Mailand und Mendrisio–Varese–Malpensa, verstärkt. Der neue Verwaltungsrat besteht aus dem Präsidenten Michele Molina, Ingenieur und Unternehmer (Trenord); der Vizepräsidentin Anna Barbara Remund, Leiterin SBB-Regionalverkehr; Paolo Bellingreri, Leiter institutionelle Beziehungen bei Trenord; Benno Bucher, Leiter Finanzen bei SBB-Personenverkehr; Walter Mariotti, welcher viele Jahre in der Eisenbahnbranche tätig war (Trenord), sowie Armin Weber, Leiter der Unternehmensentwicklung Konzern der SBB.
Am 6. August wird der «Accordo dei Castelli» in feierlichem Rahmen unterzeichnet. Der Kanton Tessin, die Region Lombardei, SBB, FS italiane, Trenord und TILO vereinbaren darin, einen verbindlichen Handlungsrahmen für die etappenweise Entwicklung des Fern- und Regionalverkehrs zwischen der Schweiz und Italien zu erstellen, dies im Hinblick auf die Expo 2015 in Mailand. Der Vertrag bezieht sich vor allem auf die Fahrzeugbeschaffung, die finanziellen Verpflichtungen sowie die Ausbildung für den grenzüberschreitenden Einsatz der TILO-Lokführer auf der Strecke Mendrisio-Varese (FMV). Im Oktober startet eine Werbekampagne, welche die Autopendler zum Umsteigen auf den Zug bewegen will. Am Zoll in Ponte Chiasso werden Schnuppergutscheine im Wert von 5 Franken verteilt. An den Hauptverkehrsstrassen im Grenzgebiet lässt TILO Plakate aufstellen, welche auf die Annehmlichkeiten des Bahnfahrens hinweisen.
Ab Ende Oktober verkehrt ein TILO-FLIRT mit Werbung für den Radiosender Rete TRE. Auf «Rete TREno» werden bis April verschiedene Sendungen ausgestrahlt, welche auch Reisende einbeziehen. Mit dieser Zusammenarbeit will TILO der Jugend die Vorteile des Bahnfahrens näherbringen.
Die grosse Neuerung des Fahrplanwechsels vom 11. Dezember 2011 ist die neue Verbindung zum Flughafen Malpensa mit der S30. Für das Tessin, vor allem für das Sopraceneri, verkehrt nun alle zwei Stunden ein Zug zum Flughafen Malpensa und wieder zurück.

2012
Am 13. Februar erhalten die sechsteiligen TILO-FLIRT die Zulassung für das italienische Netz. Während der Frühjahrssitzung des Verwaltungsrats und der TILO-Generalversammlung wird der Kaufvertrag für vier sechsteilige FLIRT,

welche für die zukünftige Strecke Mendrisio–Varese bestimmt sind, unterzeichnet. Zu diesen vier von den SBB finanzierten Zügen werden vier weitere stossen, welche von der Region Lombardei bezahlt werden.
Auf Schweizer Gebiet werden acht Baustellen für den Bau der Strecke Mendrisio–Varese eingerichtet. Auf den ersten 4,5 Kilometern wird die vorhandene Strecke auf Doppelspur ausgebaut, während die restlichen 2 Kilometer vollständig neu errichtet werden. Die Arbeiten im Bahnhof Mendrisio sind weit fortgeschritten und im Gebiet von Valera ist eine Brücke über den Laveggio im Bau. Zwischen diesen Orten werden bereits die Bahntechnik und der Unterbau erstellt.
Ab September wird mit dem neuen Tarifverbund «TIA» das Billett «Arcobaleno» zur Realität. Nun werden nicht nur Abonnemente, sondern auch Einzelbillette im Zonentarifsystem verkauft.
Ende August startet TILO eine neue Werbekampagne, in der SBB- und TILO-Mitarbeiter für ihren Arbeitgeber werben. Das Ziel ist es zu zeigen, dass hinter den Dienstleistungen die Arbeit vieler Personen steckt.
TILO sucht im Hinblick auf die Eröffnung der neuen Strecke Mendrisio–Varese neue Lokführeranwärter. Der Ausbildungsbeginn ist für Februar 2013 vorgesehen.
Im Dezember wird die neue TILO-App für iOS (iPhone) und Android eingeführt. Sie enthält Fahrpläne mit Echtzeitinformationen, Freizeitangebote sowie ein Benachrichtigungssystem für Streiks und Störungen.

2013
TILO und SBB bestellen zwei FLIRT für die Gotthard-Bergstrecke. Mit der Eröffnung des Gotthard-Basistunnels soll diese in das Tessiner S-Bahn-Netz integriert werden.
Ingenieur Luigi Legnani ist der neue Verwaltungsdelegierte von Trenord. Er verfügt über langjährige Erfahrung in der Eisenbahnbranche. 2006 wurde er Vize-Generaldirektor der Ferrovie Nord Mailand und Verwaltungsdelegierter von Ferrovienord. 2008 wurde er zum Verwaltungsdelegierten von LeNORD gewählt. Diese Gesellschaft bestand bis 2011, dem Gründungsjahr von Trenord.
Die Flotte der vierteiligen FLIRT wird fünf Jahre alt. Verschiedene Komponenten, welche das Ende der Lebensdauer erreicht haben, werden ersetzt, so zum Beispiel die Ventilatoren der Klimaanlagen oder Teile der Toiletten. Die Arbeiten erfolgen im Unterhaltszentrum in Bellinzona, welches mit neuen Maschinen, einem Kran mit 4 Tonnen Tragfähigkeit und Einrichtungen für das Verschieben von Fahrzeugen sowie einer erhöhten Arbeitsplattform ausgerüstet wurde. Auch die Beleuchtung sowie die Decke über den Arbeitsgleisen wurden erneuert.
Am 15. März erfolgt der erste Spatenstich für die neue Haltestelle Mendrisio San Martino. Die Inbetriebnahme ist für den 15. Dezember 2013 vorgesehen. Es handelt sich dabei um ein wichtiges Projekt für diese städtische Industrie- und Gewerbezone.
Am 15. April beginnen zwölf neue Lokführeranwärter ihre Ausbildung, diese dauert bis Ende Februar 2014.
Im Juni werden ein vier- und ein sechsteiliger FLIRT aus dem Verkehr gezogen und dienen nun zur Erprobung und für das Zulassungsverfahren für ETCS. Der älteste TILO-FLIRT legt im Juni den millionsten Kilometer zurück.
An der Generalversammlung vom 25. Juni wird der neue Verwaltungsrat für die nächste Dreijahresperiode gewählt. Als SBB-Vertreter werden die Präsidentin Anna Barbara Remund (Leiterin SBB-Regionalverkehr), Benno Bucher (Leiter Finanzen bei SBB-Personenverkehr), Armin Weber (Leiter der Unternehmensentwicklung Konzern der SBB) gewählt. Für Trenord sind dies der Vizepräsident Francesco Triscari Binoni (Verwaltungsratsmitglied von Trenord), Alessandro D'Elia (Verwaltungs- und Finanzdirektor Trenord) und Dino Simeoni (Planungsdirektor Trenord).
Im Hinblick auf die Inbetriebnahme der Strecke Mendrisio–Varese werden die Planungen für die Ausbildung des grenzüberschreitend eingesetzten Personals aufgenommen. Vorerst ist geplant, zwölf Lokführer für den Einsatz auf den italienischen Strecken auszubilden.
Zum Fahrplanwechsel vom 15. Dezember 2013 wird die neue Haltestelle Mendrisio San Martino in Betrieb genommen.
Die Verlängerung der S10 zwischen Chiasso und Como San Giovanni/Albate Camerlata wird aufgehoben, weil der Staatsrat des Kantons Tessin entschieden hat, den italienischen Streckenabschnitt nicht mehr zu unterstützen.

SOB

Ruedi Brunner, Leiter SOB VSLF Sektion Ostschweiz

Leitung Lokpersonal
Schon seit längerer Zeit hat sich bei der Leitung Lokpersonal Handlungsbedarf angezeigt. Ende 2013 hatte sich der CEO Thomas Küchler dahingehend geäussert, dass sich die Notwendigkeit von strukturellen Änderungen in der Abteilung Verkehr akzentuiert habe. Ein hoffnungsvolles Zeichen wurde nun bekannt gegeben. Neu soll das Lokpersonal in einem eigenständigen Bereich, welches der Abteilung Verkehr angegliedert ist zusammengefasst werden. Als Leiter Lokpersonal wurde Hanspeter Schenk, z.Z. Projektleiter im Flottenmanagement gewählt. Auf Grund seiner grossen beruflichen Erfahrung sowie fachspezifischen Kenntnissen aus seinen vorgängigen Tätigkeiten bei SBB und Thurbo, hoffen wir auf eine gewinnbringende Zusammenarbeit. Der VSLF begrüsst, dass das Lokpersonal in einer eigenen Abteilung vereint wird, da sich klar definierte Ansprechpartner und verkürzte Entscheidungswege ergeben.

Stellvertretend für andere Gegebenheiten zeigt folgender Sachverhalt, wie für das Lokpersonal sehr wichtigen Angelegenheiten übergangen wurden. Im Oktober 2011 wurden die EVU's, bei denen der VSLF Sozialpartner ist, betreffend Vorgehen bei Suizid angeschrieben und auf die vielerorts vorhandene Problematik hingewiesen. Gleichzeitig wurden klar formulierte Forderungen die der Problemlösung dienen deponiert. Einige EVU's haben ihre Abläufe im Ereignisfall im Sinn des Schreibens vom VSLF in kurzer Zeit angepasst. Wie verschiedene Vorfälle zeigten, besteht bei der SOB Handlungsbedarf. Wegen dieser unbefriedigenden Situation wurde das Thema in LP-Vertretersitzungen wiederholt angesprochen. Das mehrmals empfangene Versprechen, dass die Prozesse und Checklisten überarbeitet und bekannt gemacht werden, wurde leider nicht umgesetzt. Um diesem Anliegen mehr Gewicht zu verleihen, wurde das Thema am jährlich im Juni stattfindenden Gedankenaustausch zwischen der Geschäftsleitung-SOB und den Sozialpartnern angesprochen und mit einem aktuellen Beispiel untermauert. Unterschiedliche Wahrnehmung und Priorisierung von Vorgesetzten und Betroffenen führte vorübergehend zu einer Vertrauenskrise zwischen SOB und VSLF. In einer Folgesitzung konnte die ganze Problematik aus Sicht Lokführer dargelegt werden. Erfreut nehmen wir zur Kenntnis, dass die Sensibilität und Wichtigkeit dieses Themas für die Betroffenen bei der SOB angekommen ist. Der CEO T.Küchler hat angeordnet, dass mit engem Einbezug der Sozialpartner (LP-Vertreter) nach einer machbaren Lösung gesucht und zeitnah umgesetzt wird. Gerne haben wir unsere Mitwirkung zugesichert.
Seit 01. August 2014 ergänzt Roland Alder das Leitungsteam Lokpersonal in der Funktion als Olf. Vorher war er bei SBB Cargo als Lokführer wie auch in verschiedenen Bereichsleiterfunktionen tätig. Erfreut nehmen wir nach ersten persönlichen Kontakten zur Kenntnis, dass Roland Alder gewillt ist aktiv Basiswissen in die Entscheidungsfindung der Abteilungsführung einfliessen zu lassen. Mit Hanspeter Schenk als Leiter Lokpersonal (ab 01.01.15), den beiden Olf Daniel Gerber (seit 01.11.13) und Roland Alder (seit 01.08.14) können wir optimistisch in die Zukunft blicken. Kann für die noch ausgeschriebene 3. Olf-Stelle ein ebenso valabler Kandidat gewonnen werden, dürfen wir uns auf eine erbauende Zusammenarbeit freuen. Wenn auch nicht für getroffene Personalentscheide verantwortlich, begrüsst der VSLF aus gemachten Erfahrungen mit den genannten Personen die erfolgten Wahlen. Im Wissen, dass es für ein vertrauensvolles Miteinander im ganzen Personalkörper des LP noch einiger Überzeugungsarbeit bedarf, kann das neue Führungsteam auf unsere Unterstützung zählen.

Kalter Zeitabbau
Dieses Thema, das mit einer sehr langen Vorgeschichte behaftet ist, scheint zu einem Dauerthema zu verkommen. Der Zeitabbau selber ist momentan wegen der angespannten Personalsituation kein Thema. Was in dieser Angelegenheit für Unmut sorgt ist die sehr lange Bekanntmachungsfrist der ausgehandelten Anwendungsregeln. Am 12. Dezember 2013 haben sich Vertreter vom VSLF mit der Abteilungsleitung im Grundsatz geeinigt. Im Januar 2014 wurden konkrete Textvorschläge von den Sozialpartnern dem Arbeitgeber zur Veröffentlichung vorgelegt. Ende Februar wurde auf Nachfrage hin eine entsprechende Mitteilung mit dem Hinweis, dass eine Bürokraft mit dem Umschreiben des Textvorschlages beschäftigt sei in Aussicht gestellt. Wiederkehrende Nachfragen der Verbandsvertreter bewirkten mit Mail vom 08.08.2014 eine erneute Zusage der Publikation auf kommende Woche, was nach Anwendung aller mir bekannten mathematischen Regeln im Zeitraum vom 11. bis 17. August 2014 hätte erfolgen müssen. Am 25. September 2014 (Einsendeschluss des Beitrages) ist die Umsetzung der Zusage noch ausstehend.

Personalsituation
Um dem aktuellen und akuten Personalengpass etwas entgegen wirken zu können, wurden folgende Massnahmen befristet bis Fahrplanwechsel im Dezember 2014 beschlossen:
- Sondervergütung für zusätzlich übernommene Dienste.
- Einmieten von Lokführern von der Sersa-Group.
- Abgabe von zwei VAE-Diensten an SBB-P Luzern.
- Verlängern der Dienste mittels Auflösung von Mitteldiensten.

Am 01. September haben 4 Lokführer ihre Umschulung zum Lf Kat. B in Angriff genommen. Alle EVU's erleben im Rekrutierungsprozess, dass der Arbeitsmarkt an ausgebildetem Lokpersonal ausgetrocknet ist. Deswegen wird erhofft, am 01. März 2015 eine Klasse mit 10 – 12 Anwärtern in Grundausbildung starten zu lassen. Um den erwarteten Bedarf an neuem Lokpersonal zukünftig abdecken zu können, ist geplant alle 12 – 15 Monate eine Klasse die Grundausbildung durchlaufen zu lassen.

Mitglieder
In der Zwischenzeit ist die VSLF-SOB Gruppe auf 63 Mitglieder angewachsen. Im vergangenen Jahr konnten wir 3 Kollegen als Neumitglieder im VSLF begrüssen. Zusätzlich sind 4 Kollegen von anderen EVU's zur SOB gestossen und 4 Kollegen wiederum haben die SOB verlassen. Davon sind wegen Austritt aus dem Bahndienst 3 Mitglieder gleichzeitig auch aus dem VSLF ausgetreten.

Mitgliederversammlung
Der Einladung zur Mitgliederversammlung vom 16. September 2014 in Uznach ist nebst 15 SOB Lokführern auch Hubert Giger (Präsident VSLF) gefolgt. Stephan Gut (Präsident Ostschweiz) und Daniel Ruf (Vorstand VSLF und Leiter Verhandlungsdelegation VSLF-SOB) waren infolge gleichzeitig angesetzter GAV-Verhandlungen bei der SBB leider verhindert. Nach Informationen zu aktuellen Themen aus der Verbandstätigkeit löste ein Antrag, herrührend wegen dem aufgekommenen Unmut betreffend Ferienplanung und Eintragung für 2015 eine angeregte Diskussion aus. Der Antrag auf eine 3-jährige Versuchsfase für ein Depot mit Loslösen vom altbekannten Punktesystem hin zu einer Aufteilung in 3 Gruppen mit alternierender Eintragungsfolge (z.B. 2016: Gr.1, Gr.2, Gr.3; 2017: Gr.3, Gr.1, Gr.2; 2018: Gr.2, Gr.3, Gr.1) wurde mehrheitlich abgelehnt.

Mit Heinrich Wettstein, der einstimmig ins Führungsgremium VSLF-SOB gewählt wurde, kann die vorhandene Lücke geschlossen werden.
Im 2. Block informierte Heinrich Güttinger (Leiter Verkehr) über diverse Themen aus seinem Zuständigkeitsbereich:
- Rollmaterialbeschaffung für den Voralpen-Express (VAE), der ab Dezember 2019 mit neuem Rollmaterial betrieben werden soll
- Kompatibel mit Regio - Fahrzeugen
- Grundeinheit: 150m / 400 Sitzplätze, verkehrt St.Gallen – Luzern als 7- oder 8-teilige Einheit.
- Zusatzmodul für die Strecke St.Gallen – Rapperswil
- Langzüge und keine Doppelstöcker
- Zur Diskussion steht eine gemeinsame Beschaffung mit der BLS. Das Auftragsvolumen im Umfang von rund 1 Mia. CHF reizt mit entsprechenden Konditionen. Ein Grundsatzentscheid wird bis Ende Jahr erwartet.

Gotthard Bergstrecke: Für die Zeit nach der Inbetriebnahme des Gotthardbasistunnels Ende 2016 hat die SOB beim BAV eine Richtofferte für den Betrieb der Bergstrecke eingereicht. Im Sommer 2014 hat das BAV nun entschieden, dass die SBB auch nach der Eröffnung des Basistunnels die Bergstrecke betreiben wird.

Offerte Regionaler Personenverkehr: Die zu erwartenden Einnahmen aus den verschiedenen Tarifverbunden liegen im laufenden Jahr einiges hinter den budgetierten Beträgen zurück. Den Berechnungen wurden die Zahlen von 2013 mit den vorgeschlagenen und letztendlich nicht durchgesetzten Tariferhöhungen zu Grunde gelegt. Den Fehlbetrag gilt es nun mit anderen Anstrengungen wieder auszugleichen.
Beim anschliessenden Apéro wurden die rege geführten Diskussionen fortgesetzt.

THURBO

Sämi Gmür, Leiter THURBO VSLF Sektion Ostschweiz

BAR-Verhandlungen LP Thurbo
Am 30. August 2013 haben die drei Personalverbände Transfair, SEV und VSLF bei Thurbo Verhandlungen über die bereichsspezifischen Arbeitszeitbedingungen des Lokpersonals verlangt. Thurbo wollte anfänglich erst den Entscheid des Bundesgerichtes über das durch die Personalverbände angefochtene «Urteil des Schiedsgerichts zu den Überlappungszeiten bei der Arbeitsübergabe» abwarten. Der GAV Thurbo sieht jedoch vor, dass Verhandlungen über Änderungen am GAV und dessen Vertragsbestandteilen innert drei Monaten aufzunehmen sind.
Leider standen die Verhandlungen schon von Beginn an unter einem schlechten Stern – angefangen bei Differenzen über die Grösse der Delegation bis hin zur Datumsfindung für die erste Verhandlungsrunde. Besser war es um den «Forderungskatalog» der Personalverbände bestellt. Dieser war relativ rasch zusammengestellt – als Vorbild diente dabei die im Jahr 2013 neu ausgehandelte BAR Lokpersonal von SBB Personenverkehr, wobei auch andere Ideen und Wünsche aus den Reihen des Lokpersonals Einzug in das auszuhandelnde Vertragswerk finden sollten.
Transfair: Hanspeter Hofer (Regionalsekretär Region Ost)
SEV: Felix Birchler (Gewerkschaftssekretär Sekretariat Ostschweiz) und Hanspeter Könitzer, (Aktuar VPT-Thurbo)
VSLF: Benjamin Jelk (Vorstand VSLF - Division P) und Sämi Gmür (Leiter VSLF-Thurbo)
Thurbo AG: Martin Hochreutener (Leiter Geschäftsbereich Verkehr), Roland Ryhn (Leiter Geschäftsbereich Finanzen und Personal) und Urs Sennhauser (Leiter Lokpersonal).
Am 29. Juli 2014, elf Monate (!) nachdem wir das offizielle Begehren nach Verhandlungen eingereicht hatten, fand dann endlich die erste Sitzung statt. Dieses Treffen diente hauptsächlich dem Regeln von Formalitäten und dem Überreichen und Erörtern des Forderungskatalogs der Personalvertreter. Da Thurbo mit der aktuellen BAR-LP grundsätzlich gut leben kann und das Verlangen nach Verhandlungen einseitig aus den Reihen des Personals kam, reichte sie dementsprechend auch keinen «Wunschkatalog» ein, sondern äusserte sich dahingehend, dass die aktuelle BAR nach wie vor ihren Bedürfnissen entspreche. Thurbo biete jedoch Hand zu Verhandlungen, wünsche aber kostenneutrale Anpassungen und Änderungen, welche gleichzeitig die «vielfältige Ausgestaltung der Dienstpläne» nicht einschränkten.
Ein weiteres Treffen fand drei Wochen später, am 18. August 2014, statt. In der Zwischenzeit hatte Thurbo den Eingabenkatalog der Verbände mit Kommentaren zur Umsetzungsmöglichkeit versehen. Dabei zeigte sich, dass noch grosse Differenzen zwischen den Vorstellungen von Thurbo und den Personalverbänden vorhanden sind. Fast sämtliche unsere Vorschläge wurden mit dem Etikett «hätte einen (massiven) Mehrbedarf an Personal zur Folge, dies ist nicht kostenneutral umsetzbar» versehen.

Hauptforderungen der Personalverbände
- Beschränkung der durchgehende Arbeitszeit auf 4,5 Stunden
- Keine Ruheschichten unter 10 Stunden
- Wegzeitenregelung ab/bis Depotgebäude, damit z.B. bei Dienstfahrten sowie vor und nach Pausen der Arbeitsbeginn/das Arbeitsende nicht mehr am Gleis ist
- Neue Pausenregelung analog der SBB
- Ersatz des MND (mittelschwerer Nachtdienst) durch einen generellen Nachtdienstzuschlag von 0 bis 6 Uhr
- Eine angepasste «Nebenarbeitszeit» zu Dienstbeginn
- Gleichstellung der Reserve-Lokführer mit den eingeteilten Lokführern betreffend die maximale Anzahl Nachtdienste in Folge

Da wir mit der pauschalen Aussage über diese massiven Mehrkosten nicht viel anfangen konnten, wollten wir es genauer wissen. Thurbo wurde beauftragt, eine Kostenschätzung zu den einzelnen Punkten zu erstellen. Die Summe dieser zusätzlichen und jährlich wiederkehrend anfallenden Kosten beläuft sich auf MCHF 4,75. Aufgrund der Bedingung von Thurbo, dass die neue BAR keine Kostenfolge haben dürfe, wurden wir gefragt, wo wir auf der Aufwandseite am ehesten ein Sparpotential sehen würden. Thurbo hat dabei vorgeschlagen, die heute bezahlten 20 Minuten bei unter einstündigen Pausen einzusetzen. Andererseits hätten wir die Wochenarbeitszeit von heute 39 Stunden auf bis zu 45 Stunden erhöhen sollen. Da dies jedoch eine GAV-Änderung zur Folge gehabt hätte, sahen wir uns in der Zusammensetzung der BAR-Verhandlungsgemeinschaft nicht in der Kompetenz, dies zu entscheiden. Ausserdem hätte eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit auch massive Auswirkungen auf alle anderen Berufskategorien gehabt.
Von Seiten SBB Personenverkehr hatten wir vernommen, dass deren neue BAR ohne grosse Kostenfolge eingeführt werden konnte. Begründet wurde dies mit einer besseren und angepassten Einteilung. Dies beeindruckte Thurbo aber nicht im Geringsten. Einmal mehr wurde betont, dass Thurbo eine eigenständige Firma sei und hier vieles anders funktionieren würde als beim Mutterhaus.
Am 3. November 2014 traf man sich ein drittes Mal. Gleich zu Beginn forderte Thurbo von den Personalvertretern erneut eine Priorisierung der einzelnen BAR-Artikel. Da für uns Teilnehmer der Verhandlungsdelegation nur ein Gesamtpaket in Frage gekommen ist, bestärkten wir unsere Aussage, wonach alle Punkte dieselbe Priorität hätten – man will ja nicht für eine kleine Verbesserung auf der anderen Seite eine möglicherweise massive Verschlechterung hinnehmen. Auch bekräftigten wir unsere Ansicht, dass der GAV unangetastet bleiben müsse. Thurbo war nach wie vor klar der Ansicht, dass eine neue BAR Lokpersonal keine Kosten zur Folge haben und die Streckenvielfalt nicht einschränken dürfe.
Aufgrund dieser verhärteten Fronten und der fehlenden Aussicht auf einen gemeinsamen Nenner, brachen die Vertreter der Personalverbände die Verhandlungen nach einem Time-out ab.
Für die Personalverbände ist nach wie vor nicht ersichtlich, wieso Thurbo nicht an substanziellen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen des Personals interessiert ist. Die Mitarbeiterzufriedenheit wird unter diesen Umständen vermutlich (noch) weiter sinken … Bedenklich ist auch, dass Thurbo nicht daran interessiert ist, Punkte zu Erhöhung der Sicherheit, speziell erwähnt seien hier die 4,5 Stunden maximale Lenkzeit oder die Erhöhung der Ruhezeiten, den kürzlich ausgehandelten und erfolgreich umgesetzten Regeln des Mutterhauses (SBB Personenverkehr) anzupassen.

Schiedsgerichtsverfahren «Umsetzung Lohnsystem Thurbo»
Im Frühling 2014 haben SEV und VSLF beschlossen, das Schiedsgericht betreffend «Umsetzung Lohnsystem Thurbo» anzurufen, während Transfair auf eine Teilnahme verzichtet hat. Da das Thema bereits seit Jahren ungelöst mitgeschleppt wird, soll ein Schiedsgericht klären, ob die in Anhang 1 zum GAV definierten Aufstiegsziele für die Mitarbeitenden erfüllt werden müssen oder nicht.
Der GAV sieht vor, dass ein Mitarbeiter in der Regel mit der Bewertung B (Erwartungen voll erfüllt) nach 18 Jahren (vom Minimum) das Maximum des Gehaltsbandes erreicht. Aufgrund der in den letzten Jahren erreichten Lohnverhandlungsergebnisse, befürchten wir, dass nicht genügend finanzielle Mittel für die Erfüllung des Lohnaufstiegs bereitgestellt werden.
Eine erste Verhandlungsrunde hat noch nicht stattgefunden, da sich Thurbo sehr viel Zeit mit der Ernennung ihrer Schiedsgerichtsmitglieder gelassen hat. Ebenso wurden unsere Vorschläge für einen Präsidenten abgelehnt. Einen Gegenvorschlag hat Thurbo jedoch erst im Herbst präsentiert. Diesen wiederum haben SEV und VSLF abgelehnt.
Es ist sowohl hier wie auch bei den BAR-Verhandlungen und anderen für Thurbo «unangenehmen» Themen eine gewisse Verzögerungstaktik zu spüren.

Fünfte Ferienwoche
Ein weiteres Thema, das uns seit der ersten Jahreshälfte 2013 beschäftigt, ist die Einführung einer fünften Ferienwoche für das gesamte Personal. Thurbo ist noch eines der wenigen grossen Eisenbahnunternehmen, das seinen Mitarbeitern nur gerade den gesetzlichen Minimalanspruch von vier Wochen Ferien gewährt. Im Gegenzug ist die Wochenarbeitszeit mit 39 Stunden im Branchenschnitt eher tief. So sind auch viele Stelleninteressenten ob dem geringen Ferienanspruch enttäuscht.
Unter der Führung von Transfair wurde Ende 2013 eine Umfrage unter dem Personal gestartet. Das Ergebnis ist sehr eindeutig: Beim VSLF begrüssten über 90% eine Woche mehr Ferien. Fast ebenso viele sind auch bereit, selber etwas an die «Finanzierung» dieser zusätzlichen Ferienwoche beizutragen, wenn gleichzeitig auch Thurbo etwas dazu beiträgt. Schliesslich kann sich Thurbo durch fünf Wochen Ferien auf dem Arbeitsmarkt auch besser profilieren.
Leider mussten wir im Verlaufe der Gespräche feststellen, dass sich Thurbo nicht substanziell an der Finanzierung dieser fünften Ferienwoche beteiligen will oder kann. Auch unser Vorschlag um Erhöhung der Wochenarbeitszeit um eine Stunde bei gleichzeitiger Beibehaltung der Anzahl Rasttage lässt sich nicht umsetzen. Während sich das Vorholen der dazu benötigten Zeit im Büro relativ einfach lösen lässt, gestaltet es sich besonders beim Lok- und Zugpersonal wesentlich schwieriger. Dies auch aufgrund der Tatsache, dass wir im GAV zwar eine 39-Stunden-Woche vereinbart haben, jedoch in der Rotation eine 41-Stunden-Woche (+ 10 zusätzliche Rasttage) eingeteilt ist. Eine durchschnittliche Verlängerung der Dienste um 12 Minuten – so viel wären für eine zusätzliche Ferienwoche nötig – hätte wegen der Vorschriften in AZG und BAR fast nur Nachteile auf die Dienstplangestaltung.
Einige Kollegen, die Mehrheit davon nicht im VSLF organisiert, wollten das Projekt daraufhin begraben. Besonders Transfair und der VSLF haben das Projekt aber weiterforciert, so dass es kurz vor dem Abschluss steht. Es sollen nun fünf Rasttage gegen Ferientage eingetauscht werden, bei gleichzeitiger Erhöhung der Wochenarbeitszeit um eine Stunde. Da Ferien bezahlt sind und im Piper mit Arbeitszeit bewertet werden, läuft es für die Mitarbeitenden auf ein Nullsummenspiel hinaus. Wir sind jedoch der Ansicht, dass Ferien eine bessere Qualität an Freizeit darstellen als Ruhetage, die womöglich nicht mal am Stück bezogen werden können. Die neuen Regelungen sollen auf das Jahr 2016 in Kraft treten.

Energiesparen = Ausbildung plus Erfahrung plus Technik ADL

Bereits im Jahr 2010 wurde beim Lokpersonal am Instruktionstag der Fokus auf das energiesparende Fahren ausgelegt. Messungen auf Re-460-Pendel im August/September 2009 bildeten die Grundlage für ein enormes Einsparpotenzial. Leider sind die damaligen Erkenntnisse noch nicht vereinbar mit ADL. *Stephan Gut, Lokführer Zürich & Sektionspräsident Ostschweiz*

Die Auswertung erfolgte extern durch die Firma enkamatik, ohne Zugriff auf Einsatzpläne und Personaldaten. Die Messungen wurden zwischen Luzern und Zürich sowie zwischen Genf und St. Gallen durchgeführt; nicht feststellbar für den Lokführer. Die Prioritäten – solange der Zug pünktlich verkehrt – wurden folgendermassen gesetzt:

- Verzicht auf pneumatische Bremse bei v > 80 … 40 km/h; wenn pneumatische Bremse benötigt, dann bevorzugt nur bei tiefen Geschwindigkeiten
- Kurze Geschwindigkeitserhöhungen (ab v > 80 … 100 km/h) nicht ausfahren
- Ausrollen lassen je nach Streckenprofil

Die Auswertungen ergaben z.B. für die Strecke Luzern–Zürich je nach Fahrweise eine Differenz des Energieverbrauchs von über 37% (615 kWh bzw. 842 kWh). Die Differenz von 227 kWh entspricht dem Elektrizitätsverbrauch eines Durchschnittshaushalts in 20 Tagen. Alle Fahrten fanden bei trockenem Wetter statt und waren im Rahmen geringer Toleranz praktisch zeitgleich. Gemäss den Messungen haben etwa 15% der Fahrten noch grösseres Verbesserungspotenzial, rund 35% sind noch nicht ganz optimal und rund 50% sind bereits gut bis sehr gut.

Rechnet man die Zahlen dieser zwei Strecken auf das Jahr hoch, ergibt sich ein Einsparpotenzial von ca. 7 GWh pro Jahr – wohlgemerkt, nur für diese zwei Strecken. Eine flächendeckende Hochrechnung aller Züge ergibt ein mehrfaches Einsparpotenzial der projektierten Erwartungen durch ADL; selbst wenn man die Zahl realistischerweise vierteln würde, da nicht alle Züge pünktlich, in idealen Witterungsverhältnissen und mit genügend Zeitreserve verkehren. Nun müsste man also diese zwei Systeme kombinieren, um einen maximalen Gewinn zu erzielen, aber leider sind die Systeme noch nicht kompatibel.

Adaptive Lenkung ADL

Die Grundidee des Projekts ADL ist bestechend. Es wird dem Lokführer die ideale Geschwindigkeit in Echtzeit auf das iPad in den Führerstand übertragen, um Konfliktsituationen zu vermeiden. Durch die angepasste Geschwindigkeit werden nicht geplante Halte in sogenannten Konfliktpunkten vermieden, denn das Beschleunigen nach einem Halt löst enormen Energieverschleiss aus.

Aber der Teufel liegt im Detail. Wie verhält sich der Lokführer im Regelfall, wenn keine ADL-Anweisung vorhanden ist? Denn ADL greift nur in Konfliktsituationen ein. Soll er sich nach den Durchfahrtszeiten im Fahrplan richten; fährt er mit der maximalen Geschwindigkeit oder nach Erfahrung und möglichst energiesparend?

Damit ADL Prognosen und Konfliktsituationen berechnen kann, müssen die Lokführer sich alle gleich verhalten. Neu sind die Vorgaben der ADL-PowerPoint, mit energievernichtender maximaler Geschwindigkeit zu fahren, laut Projektleitung nicht mehr gültig (dies wurde nie kommuniziert, wie fährt man denn nun?). Denn das ganze Potenzial für energiesparendes Fahren, wie am Instruktionstag 2010 gezeigt, geht mit *v-max* verloren. Und dieses Potenzial ist keineswegs gering, wie vorher aufgezeigt, sondern wird den Effekt von ADL mindestens neutralisieren. Es ist paradox: damit das System ADL funktioniert, muss energieintensiv gefahren werden; denn der Lokführer hat während der Fahrt keine gesicherten Kenntnisse über die Betriebslage und mögliche Konfliktpunkte. Einzig seine Erfahrung über den Lauf der vor, hinter und neben ihm fahrenden Züge hilft ihm, bekannte, wiederkehrende Konfliktpunkte zu vermeiden, indem er Zielpunkte schneller oder langsamer anvisiert. Dieser Erfahrungsanteil wird aber durch die Vorgabe von ADL, mit maximaler Geschwindigkeit zu fahren, neutralisiert.

Auch die durch ADL vorgegebene Geschwindigkeit (*v-opt*) bedeutet primär einmal einen Energieverlust; denn stur eine fixe Geschwindigkeit durch hügeliges Gelände einzuhalten, braucht mehr Energie, als wenn das Gelände durch Ausrollen («*stromlos*»: analog Leerlauf beim Auto) ausgenützt werden kann.

[Zeit] + [Ø v-opt]

Eine idealere Vorgabe als die Durchschnittsgeschwindigkeit ist die prognostizierte Durchfahrtszeit. So kann der Lokführer das Gelände berücksichtigen und seinen Zug sparsam und zeitgerecht auf den Zielpunkt führen.

Diese Idee wurde von der Abteilung RSQ mit dem Argument bemängelt, dass die Ablenkung für den Lokführer zu gross wird, wenn er anhand der Durchfahrtszeit seine Durchschnittsgeschwindigkeit ausrechnen muss. Dieses Argument ist, mit Verlaub, zu kurz gedacht.

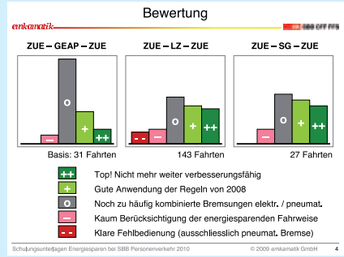
Wenn man dem Lokführer beides, die Durchfahrtszeit und die Durchschnittsgeschwindigkeit, sendet, erhält er die optimierten Informationen für energiesparendes Fahren ohne zusätzliche Ablenkung. Denn die Ablenkung besteht im «*Bip-bip*-Hinschauen» und nicht darin, ob es 6 oder 10 Buchstaben sind.

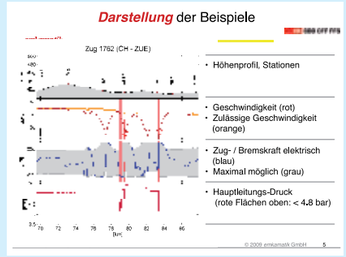
Die (vor allem vom VSLF beanstandete) zusätzliche Ablenkung besteht darin, dass der Fokus des Lokführers sich bei einer eintretenden ADL-Geschwindigkeitsempfehlung von der Realität mit Signalgeschwindigkeits-, Langsamfahrstellen- oder anderen Geschwindigkeitseinschränkungen verschiebt auf die angezeigte ADL-optimierte Geschwindigkeit im LEA. Selbst wenn im optimistischsten Fall nur jeder tausendste Lokführer die Geschwindigkeitsvorgabe falsch interpretiert oder sich ablenken lässt, erhöht sich das tägliche Konfliktpotenzial in einem nicht unerheblichem Mass. Aber wenn schon ein erhöhtes Risiko, dann sollte ein Mehrwert dahinterstehen. Die reine Geschwindigkeitsvorgabe *v-opt* optimiert zwar den Zugfluss, generiert aber zugleich mehr Stromverbrauch als energieoptimiertes Fahren mit Ausnutzung des Geländes. Je flächendeckender also ADL angewendet wird, desto mehr Stromverbrauch.

Vielleicht erwartet man nach der PR-Aktion in den Medien zu viel von dem ADL-Projekt. Die energiesparende Lenkung des Lokführers nur mittels elektronischer Hilfsmittel ist eine Illusion. Auch wenn das System einmal flächendeckend eingesetzt wird, so wird es doch lediglich nur einen Teil zum Konzernziel Energiesparen beitragen, wenn die Erkenntnisse aus den Messungen vor fünf Jahren nicht berücksichtigt werden.

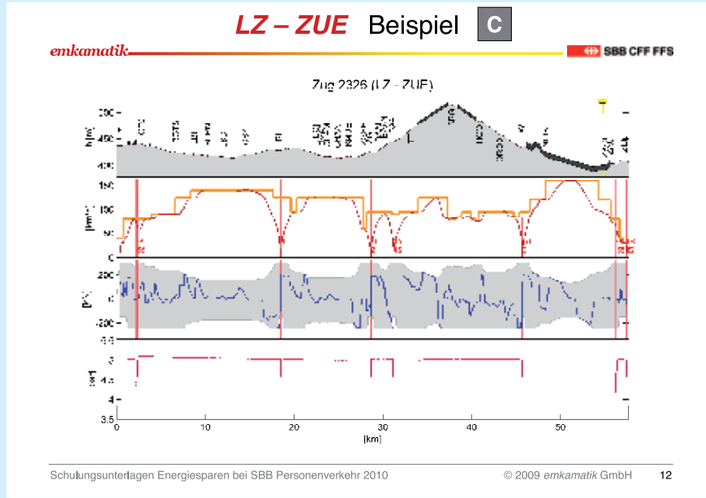
0-1

ADL steht und fällt mit einer umfassenden Information an die Endverbrau-

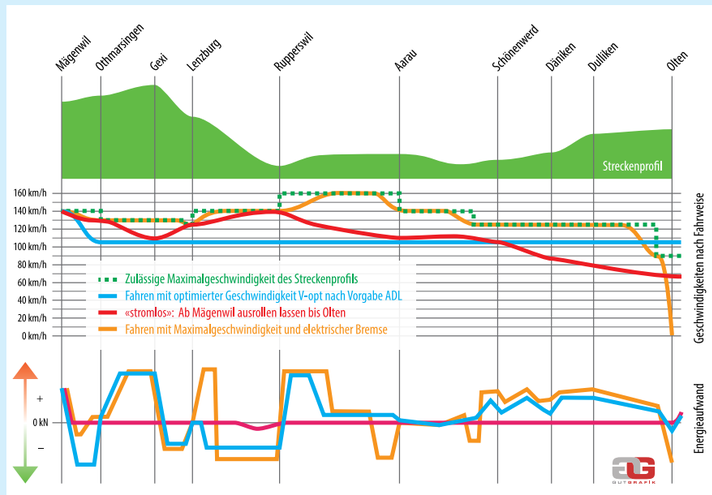




Folien: Markus Lerjen, Markus Meyer (emkamatik) Walter Elmer, Markus Halder (SBB)



*Das untenstehende Beispiel veranschaulicht den Energieverbrauch je nach Fahrweise mit einem pünktlich verkehrenden IC-DOSTO auf der Strecke Zürich-Bern ohne Halt. Die Distanz zwischen Mägenwil und Olten beträgt rund 28 km und die Fahrzeit 16 Min., daraus resultiert eine Durchschnittsgeschwindigkeit von 105 km/h. Das Ziel für die Fahrweisen «**V-opt ADL**» und «**stromlos**» (Erfahrung) ist die pünktliche Durchfahrt in Olten, denn dieser Knotenpunkt sollte nicht zu früh angefahren werden, da sonst erfahrungsgemäss ein ungewollter Halt droht (wie in der Darstellung «**V-max**» gezeigt). Der IC-DOSTO wird in den Fahrweisen «**V-opt ADL**» und «**stromlos**» ausschliesslich mit dem «V-Soll-Regler» geführt, der die eingestellte Geschwindigkeit mittels Zugkraft und der elektrischen, rekuperierenden Bremse automatisch hält.*



cher, – und mit dessen Akzeptanz. Denn im Praxisbetrieb müssen vom Lokführer innerhalb von Sekunden digitale Entscheidungen gefällt werden; ja oder nein. Der Lokführer ist es sich gewohnt mitzudenken, um das Energie-Optimum aus jeder Situation herauszuholen. Aber er braucht stringente, digitale 0-1-Informationen, um dieses Optimum auch wirklich zu erreichen.
Doch weder das Lokpersonal wird umfassend informiert, wie es nun denn zu fahren hat, noch das Personal im Stellwerk, die das ADL manuell initiieren müssen. So erscheint es unverständlich, dass im Budget der 33 Mio. Franken keine Instruktionen für die Anwender vorgesehen sind. Optionale Informationsveranstaltungen in einzelnen Depots, die nur von einem Bruchteil des Personals besucht werden können, unterstreichen nicht gerade eine grosse Priorität für dieses Projekt und untergraben das hohe Engagement der Projektverantwortlichen.

Ausbildung plus Erfahrung plus Technik
Ein wesentlicher Faktor für energieoptimiertes Fahren ist die Erfahrung. Aber genauso wichtig ist die Ausbildung. Leider wurde auch in der verkürzten Grundausbildung des Lokpersonals der Fokus auf energiesparendes Fahren gestrichen. Es braucht einiges an Zeit und Wissen über die Streckenprofile, um ein Maximum an Effizienz auszuschöpfen. Die modernen Triebzüge mit Tempomat (*v-soll*) verleiten zur Bequemlichkeit und verdrängen zunehmend die notwendigen Kenntnisse über Streckenprofile.
Diese Wissensvermittlung an die kommenden Generationen wäre eine wesentliche Grundlage zum Energiesparen und somit eine lukrative Investition für die Bahnunternehmungen; ADL wird die Folgen dieses Wissensverlusts nicht kompensieren können. Am Anfang steht die Ausbildung, sie bildet die Grundlage für Einsparungen der Energiekosten. Ebenso wichtig ist ein klarer und umfassender Informationsfluss, sei es zum Fahren mit oder – noch wichtiger – ohne ADL. Die Motivation des Lokführers, seinen Zug durch cleveres Fahren energietechnisch zu optimieren, ist ebenfalls ein wesentlicher Bestandteil. Und nicht zuletzt hilft uns die Technik. Temporäre Konfliktpunkte können mangels Übersicht über die aktuelle Betriebslage auch mit der grössten Erfahrung nicht vorausgeahnt werden. Und genau hier liegt das ergänzende Potenzial der adaptiven Lenkung.
Es wäre schade, wenn das Projekt ADL mit diesem hohen Niveau der technischen Umsetzung scheitern würde. Die Lösung muss in einem Hybrid aus den beiden Projekten zu finden sein.

ADL – eine Leidensgeschichte

Neuem gegenüber bin ich offen. Auf die adaptive Lenkung (ADL) habe ich mich richtiggehend gefreut. Ich malte mir elegante Fahrten aus. *Markus Leutwyler*

Hohe Geschwindigkeiten, wo es Sinn macht. Tiefere, wo es nötig ist. Keine abrupten Bremsungen durch unerwartete Warnungen. Energieeffizientes Verzögern mit der elektrischen Bremse. Die erste «ernstgemeinte» Lenkung erhielt ich am Tag der Aktivschaltung. Ich war auf der NBS, der Geschwindigkeitsbogen kündigte mir eine EOA (quasi «Halt») an. Und ADL befand «Vopt = 120 km/h». Das machte mich stutzig. Denn eine solche Anzeige birgt ein Gefahrenpotenzial. Störend empfand ich auch den Ton zur Ankündigung der Lenkung. Er ähnelt zu sehr unseren vielen Warntönen (ZUB, ETCS, Langsamgang etc.). In Bern wurde ich per Telefon gefragt, wie ich die Lenkung empfunden habe. Ich äusserte die genannten Kritikpunkte und wir vereinbarten, dass ich die Sache mit dem Ton als KVP-Vorschlag einreiche.
Es folgten weitere Lenkungen. Dabei fiel mir auf, dass ich durch diese ab und zu massiv verspätet wurde, in einer Art, die für mich nicht plausibel war. In Thalwil wurde mir mit einer S2 Vmax = 40 km/h angezeigt bis Enge, in Wollishofen dann «ADL Cancel». Verspätung: 5 Minuten. Oder die Einfahrt in den Bahnhof Gossau Richtung St. Gallen. Dieser ist ellenlang und umfasst eine Anschlussweiche. Die Lenkung galt bis zum Bahnhofbeginn, danach wurde ich «entlassen» – wieder mit einer unrealistischen Verspätung.
Fälle von eigenartiger Lenkung sind aber weniger meine Sorge. Mich erstaunt es viel mehr, dass oft keine Lenkung erfolgt, wenn diese angebracht wäre. So bin ich schon einige Male im Borntunnel mit hoher Geschwindigkeit an einem «Warnung» zeigenden Signal vorbeigefahren und musste eine Vollbremsung einlegen. Auch beliebt ist das Auflaufen auf andere Züge im Raum Zürich-Killwangen oder Olten-Aarau. In solchen Fällen rufe ich jeweils die Betriebszentrale (BZ) an und frage nach einer Fahrempfehlung. In einigen Fällen bekam ich zur Antwort: «Oh, wart rasch, ich schalte die ADL ein.» Oder dann hiess es: «ADL kann ich nicht aktivieren, das System erkennt keinen Konflikt.»
Der Führerstand ist eine sensible Zone. Man kann da nicht nach Belieben herumpiepsen, anzeigen, blinken, ändern und wursteln, wie man will. Und schon gar nicht etwas hineinstellen, was potenziell Ärger verursacht oder einen erschreckt. Sonst schwindet die Akzeptanz eines Projekts im Nu. ADL ist wie kaum ein anderes Projekt auf die Akzeptanz der Lokführer angewiesen. Nur wenn alle beteiligten Züge in einer Konfliktkonstellation gelenkt werden, kann das System funktionieren. Und da hapert es zurzeit massiv.
Mein KVP-Wunsch nach einem anpassbaren Ton für die ADL wurde abgelehnt. Die Begründung habe ich auch nach mehrmaligem Durchlesen vorwärts und rückwärts nicht restlos begriffen: *«Wir haben auf den modernen Fahrzeugen bis zu 16 Töne, welche unterschiedliche Frequenzen und Tonlagen beinhalten. Einen neuen Ton zu finden bzw. zu installieren ist schwierig, um nicht bestehende Tonfolgen zu konkurrieren.»* Eben genau, das ist ja das Problem! Der Ton ist nahezu identisch mit dem ETCS-Hinweiston.
Weiter: *«In der Regel erhält der Lokführer in der Woche eine bis zwei aktive Lenkungen (ADL) vom System RCS. Eine Anpassung könnte Problem mit KIS oder ähnlichen Systemen mit sich bringen. (...) Den Vorschlag können wir gut verstehen, aber auch aus Kosten-Nutzen-Überlegungen können wir diese Idee nicht umsetzen, denn wir erzielen zu wenig Mehrwert, als dass wir diese Umsetzung verantworten können.»*
Ein letzter Punkt hat auch mich zu einem ADL-Verweigerer werden lassen. Mein LEA ist immer wieder beim Updaten abgestürzt. Es half nur die Neuinstallation der App. Dies musste ich teils täglich tun! Der Grund gemäss einem Insider: Ein Fehler im Zusammenhang mit ADL überfüllt einen internen Speicher des I-Pads. Mit iOS8 soll das Problem dann behoben werden.
Ich akzeptiere, dass ADL ein hochkomplexes Projekt ist. Mir scheint aber, dass der Faktor «Lokführer» zu wenig berücksichtigt wurde, insbesondere nach Abschluss der Testphase. Wenn ich meinen Kolleginnen und Kollegen zuhöre, habe ich den Eindruck, dass kaum jemand Begeisterung für die ADL aufbringen kann. Und das ist sehr, sehr schade, aber voll und ganz nachvollziehbar!

Anmerkung der Redaktion:
Leider haben sich mit der adaptiven Lenkung auch verschiedene Befürchtungen des Lokpersonals bewahrheitet. So finden «adaptiv gelenkte» Fahrten, trotz Umsetzung der Fahrempfehlungen durch das Lokpersonal, immer wieder ein jähes Ende wegen der Vorbeifahrt an Warnung zeigenden Signalen, sodass der angestrebte Energieeffizienzeffekt auf einen Schlag verpufft. Im Weiteren sind Beispiele von Fahrempfehlungen bekannt, deren Umsetzung ZUB-Zwangsbremsungen zur Folge gehabt hätten, weil sie unmittelbar nach dem – für den Lokführer nicht sichtbaren – Nachschalten von Signalen abgesetzt wurden. Und immer wieder tritt die Situation auf, dass sich die ADL-Meldungen in kurzen Abständen unaufhörlich folgen, was vermuten lässt, dass die ADL sehr oft zur Vertuschung von fehlendem Dispositionsgeschick missbraucht wird.

PEKABA: Projektabschluss

Zugführung aktuell. *Daniel Hurter, Redaktor LocoFolio*

Donnerstag, 23. Oktober 2014,
von Fabian Rippstein

Kommentar

Geschätzte Kolleginnen und Kollegen
Die Geschäftsleitung Infrastruktur hat das Projekt PEKABA mit allen Teilprojekten (Prototyp Laufental, Pilotbahnhof Bern) auf Ende September 2014 beendet. Wir möchten Ihnen an dieser Stelle für Ihre konstruktive Zusammenarbeit, Kooperation und die wertvollen Hinweise und Inputs ganz herzlich danken.
Über die Erkenntnisse vom Projekt haben wir Sie bereits im Juli informiert.
Wie mit dem BAV bereits im 2013 vereinbart, lief die Sondergenehmigung des BAV für die ausserordentlichen Einträge der Halteorte im LEA im Laufental auf Ende September 2014 aus, weshalb am 30.September 2014 im Laufental Halteorttafeln an den betreffenden Bahnhöfen wieder montiert wurden. Folglich sind die Halteorttafeln per sofort wieder gemäss FDV zu beachten.
Die speziellen Halteorteinträge sollten nach einer Datenaktualisierung im LEA nicht mehr auftauchen. Falls es hierbei trotzdem zu einer weiteren Anzeige bei Ihnen im System führt, melden Sie sich bei uns oder dem Fachbus LEA. Spätestens ab dem Client-Release vom 29. Oktober 2014 ist diese Funktionalität im LEA grundsätzlich nicht mehr enthalten.
Mit den aus dem Projekt gewonnenen Erkenntnissen wird die Anwendung der Halteorttafeln nun bei P-OP-ZF weiterentwickelt. Wir werden Sie auf dem Laufenden halten.
Wir danken Ihnen für die Kenntnisnahme. Bei Rückfragen können Sie gerne auf mich oder auch Herrn Fabian Rippstein Bornhövd bzw. ihren CLP zukommen.

Freundliche Grüsse,

Oliver Specker
Projektleiter PEKABA
Fabian Rippstein Bornhövd
Leiter Zugführung Nordschweiz

Wir freuen uns, dass sich die SBB unter anderem auch beim VSLF für die wertvollen Hinweise – zum Beispiel im LocoFolio 2/2013 – ganz herzlich bedanken und dass der VSLF dazu hat beitragen können, dass für das Projekt Pekaba nicht weiter sinnlos Geld ausgegeben wird. Zwar sind bereits Kosten in der Höhe von mehreren Hunderttausend Franken aufgelaufen, dafür konnte jedoch dank Pekaba der nachfolgende Schnitzelbank die diesjährige Basler Fasnacht bereichern:

D Bundesbaan erglääart in Lauffe uns dumme Bassaschier,
wie me yy- und uusstygt uff em Glais bim Beerong vier.
Mir sinn flexyybel und wuurden uns no gäärn beleere loo,
nur miest derfiir halt ab und zue e Zuug au phinggtlig koo.

d' Syydiaane

Delémont

Sicher habt Ihr die Unstimmigkeit mit den Wegzeiten bei An-/Abfahrt mit 1 oder 2 ICN in Delémont mitbekommen. Dem einen war es egal, der andere ärgerte sich. *Von Ruedi Gfeller, Sektionspräsident Basel*

Was wir bereits vor dem letzten Fahrplanwechsel wussten und auch entsprechend bekannt machten, dafür brauchte Zugführung Personenverkehr (ZF) mehr als drei Monate. Dabei ging es nicht um die von der Personalkommission (PEKO) genehmigte pauschale Wegzeit, sondern um Mani Hallers Ausführungsbestimmungen zu den neuen BAR LP vom 25. September 2013. Diese schreibt vor: Alle Pausen unter 36' sind durch die APK (Arbeitsplankommission) und Planer zu prüfen, ob die definierte Wegzeit ausreichend ist, um eine Pause (Anm. nach AZG mindestens 30') einzuhalten. Die APK reklamierte mehrmals, RP (Ressourcenplanung) behauptete, die Zeit würde genügen.

Ende Januar 2014 überprüfte der zuständige Vertreter der PEKO nochmals die Wegzeiten und stellte fest, dass diese weder bei einem und schon gar nicht bei zwei ICN genügen.

Mitte Februar erfolgten bei den mit 2 ICN geführten Touren Anpassungen, obwohl immer noch behauptet wurde, die Wegzeit würde genügen. Die Touren mit einem ICN blieben unverändert und wir intervenierten abermals. Anfang März 2014 überprüften wir nochmals die Wegzeiten, unabhängig vom Resultat der Überprüfung durch den PEKO-Vertreter von Ende Januar. Resultat der erneuten Begehung: Die Wegzeiten genügen auch mit nur einem ICN nicht, um eine Mindestpause gemäss AZG einzuhalten. RP hat nun alle Touren gegen Ende März angepasst.

Wir verlangten bei ZF eine rückwirkende Zeitvergütung, welche relativ frühzeitig abgelehnt wurde, unter anderem mit der Begründung, dass unterjährige Tourenänderungen bis heute nicht rückwirkend vergütet wurden. Diese Pausen bzw. Touren hätten jedoch von Anfang an nicht so geplant werden dürfen.

Aus diesem Grunde schrieben wir die Ombudsstelle der SBB an und wünschten eine Beurteilung zu den Vorgängen und Entscheidungen. Die Beurteilung ist gestern eingetroffen und fiel für uns negativ aus, d.h., der Ombudsmann Peter Lehmann spricht sich gegen eine rückwirkende Zeitvergütung aus. Wie er mir telefonisch mitteilte, fiel ihm die Entscheidung schwer. Ausschlaggebend waren die Ausführungsbestimmungen zu den neuen BAR LP. Darin ist nicht erwähnt, in welchem Zeitrahmen die Definition der effektiven Wegzeit zwischen APK und Planer bei speziellen Situationen stattzufinden hat. Wie Ihr dem Schreiben von Ombudsmann Peter Lehmann entnehmen könnt, verlangt er, dass in den Ausführungsbestimmungen zu den BAR LP eine zeitnahe Prozessdauer bei Unstimmigkeiten genannt wird. Nachstehend die Beurteilung durch den Ombudsmann Peter Lehmann:

Sehr geehrte Herren

Zum Anliegen des VSLF nehme ich abschliessend wie folgt Stellung:

1. Faktenlage

- 05. Dezember 2013: Herr Thomas Meier, Lokführer in Basel, informierte die APK betreffend die Ungereimtheiten mit den Wegzeiten in Delémont.
- Februar 2014: Aufgrund der Januar-Messungen erfolgte ab Februar 2014 eine Zeitanpassung bei Zügen mit Doppeltraktion (2 ICN).
- 03. März 2014: Intervention durch Ruedi Gfeller, VSLF-Sektionspräsident Basel, da das Problem immer noch nicht endgültig gelöst sei (1 ICN-Problematik).
- 07. März 2014: Erneute Wegzeit-Messung in Delémont (Feststellung: Zeit reicht nicht, Tourenanpassungen sind notwendig).
- 13. März 2014: Intervention durch Ruedi Gfeller bei Mani Haller betreffs «Einforderung der Zeit rückwirkend».
- Im März informierte die PEKO aus der Sitzung vom 22. März, dass die Wegzeiten beim Wenden in Delémont angepasst wurden und > Zeitansprüche aus den vorangegangenen Diensten individuell beim zuständigen Chef Lokpersonal (CLP) geltend gemacht werden können.
- 22. März 2014: Sämtliche Touren wurden angepasst.
- 24. März 2014: Entscheid durch die Leitung ZF, dass keine rückwirkende Anpassung erfolgt und auch nicht weiter kommuniziert wird (Usanz ist, dass keine Zeitgutschrift bei unterjährigen Änderungen erfolgt).
- 01. April 2014: Herr Ruedi Gfeller, VSLF-Sektionspräsident in Basel, schaltet die Ombudsstelle ein. Er wünscht eine neutrale Beurteilung der Forderung an ZF (Rückwirkende Zeitvergütung, da der Prozess mehr als 4 Monate gedauert hat).
- 09. April 2014 Treffen Ruedi Gfeller mit dem Ombudsmann in Zürich.
- 23. April 2014 Treffen des Leiters der ZF-Filiale Nordschweiz, Fabian Rippstein Bornhövd, mit dem Ombudsmann in Luzern.

2. Argumentation des Arbeitgebers

OP-ZF begründet das Nichteintreten auf die Forderung des VSLF wie folgt:

- Die Zeiten werden generell aufgerundet bzw. teilweise fallen die Pausen zu und so sind die Verlustzeiten somit bis Ende Jahr kompensiert.
- In diesem speziellen Fall gab es solche, welche die Zeit als richtig, und solche, die die Zeit nicht als richtig ansahen. Die APK vor Ort hat aber die 3 Minuten gutgeheissen und diesen zugestimmt. Deshalb sahen wir uns nicht gezwungen, hier sofort zu reagieren.
- Unterjährige Tourenänderungen gelten ab dem Änderungsdatum und es werden keine Zeiten «rückerstattet».
- Wir geben grundsätzlich die mit der APK gemessene Zeit. Wir haben aber Fixpunkte abgemacht, da wir nicht jeden einzelnen Weg individuell messen. Zum Beispiel in Basel geben wir immer 5 Minuten, egal ob der Zug im Gleis 4 oder 15 ankommt.
- Nach jedem Zug werden 4' dazugerechnet, abrüsten, Übergabe.
- Mit der schweizweit gelebten Lösung, jeweils ab Tourenänderungsdatum die neuen (aufgerundeten) Zeiten zu nutzen, ergibt sich mit der Aufrundungszeit automatisch eine «Rückerstattung». Somit wird keine Zeit gestohlen, sondern nachträglich wieder verrechnet.
- Die Zeiten werden/wurden bei allen Messungen immer auf die nächste Minute aufgerundet.
- Es ist keine Ungleichbehandlung der Main in Basel entstanden. Denn über die ganze Zeit vom Fahrplanwechsel bis zum 22. März ist gemäss RP und CLP nur ein Reservezettel vorhanden.
- Die Nachverrechnung wäre nicht nachzuvollziehen, da ja in einigen Touren die Pausengesamtdauer über einer Stunde war und somit der darübergehende Teil bezahlt war.
- Es gibt auch einzelne Fälle, in denen wir zu grosszügig geplant haben und nachträglich wieder kürzten. Hier verlangen wir ja auch nicht die AZ vom Arbeitnehmer zurück.

3. Würdigung der Fakten und des Argumentariums

Im Laufe des Prozesses wurden widersprüchliche Feststellungen gemacht (mehrere Messungen vor Ort mit unterschiedlichen Ergebnissen). Es waren sehr viele Leute und Gremien involviert, was nicht förderlich für den Prozess war. Es wurde nicht stringent kommuniziert, was zu Missverständnissen führte.

Gemäss geltender Usanz wurden bisher keine Zeitgutschriften gewährt (Touren-Anpassungen erfolgten in der Regel zeitnah).

Im vorliegenden Falle dauerte es von der ersten Intervention bis zur definitiven Tourenanpassung rund 4 Monate.

Es fehlt eine klare Regel, wie lange der Prozess für eine Überprüfung und Umsetzung dauern darf.

4. Empfehlungen

1. Auch wenn der Anpassungsprozess sehr lange dauerte, sollte im vorliegenden Falle von der bisherigen Usanz nicht abgewichen werden.
2. Im Rahmen der nächsten GAV/BAR-Verhandlung ist jedoch eine verbindliche Regel für die zeitneutrale Prozessdauer (von der Feststellung bis zur Umsetzung der angepassten Touren) auszuhandeln.

Mit freundlichen Grüssen

Peter Lehmann, Ombudsmann Personal

Epilog

Noch im September 2014 wurden von RP Touren mit Pause in Delémont geplant, welche gegen die BAR-Regelungen verstiessen. Der Leitung ZF-ND muss zugutegehalten werden, dass sie dieses Mal ihrerseits bei RP reklamierte und seitens RP Besserung gelobt wurde, Zwei Tage später hatten wir die nächste falsch geplante Tour auf dem Tisch. Das «System» bietet bei Tourenneubildungen Wirtschaftlichkeit an. Wie wirtschaftlich die ganze Planung ist, bleibt offen, wenn insbesondere Touren deshalb mehrfach bearbeitet werden müssen, nur weil es das wirtschaftliche System besser weiss.

Der Fahrplanwechsel 2014/15 steht vor der Tür und die von der Ombudsstelle empfohlene verbindliche Regelung lässt auf sich warten. Erfahrungen aus der Vergangenheit zeigen, dass Fehler, welche sich zu unseren Ungunsten auswirken, nicht einfach aus den Systemen verschwinden.

Koordinationssitzung VSLF

In Schönenwerd fand am 1. und 2. Oktober die jährliche Koordinationssitzung des VSLF statt. Neben dem Vorstand waren die Sektionspräsidenten sowie die Leiter verschiedener Ressorts anwesend. *Hubert Giger, Präsident VSLF*

Der SBB-/SBB-Cargo-GAV 2015 mit den neuen Pensionierungsmodellen und den Arbeitszeitregelungen wurde vorgestellt und beurteilt. Der erweiterte Vorstand beurteilt das Verhandlungsresultat als gut und stimmt der Unterzeichnung der neuen GAV SBB und SBB Cargo durch den VSLF zu. Ende Oktober entscheidet der SBB-Verwaltungsrat über die Zustimmung der SBB zu den GAV.

Über die Neuerungen in den GAV SBB wird der VSLF ausführlich an den Sektionsversammlungen im November informieren, beachtet die Ankündigung zur Versammlung eurer Sektion.

Weitere Schwerpunkte waren die Pensionskassen bei den verschiedenen Bahnen und zu den bevorstehenden Lohnverhandlungen wurden die Forderungen des VSLF gefasst.

Bezüglich der Löhne der italienischen Lokführer bei Crossrail in Brig ist das weitere Vorgehen besprochen worden. Aktuell warten wir auf die Festlegung der branchenüblichen Mindestlöhne in der Schweiz durch das BAV.

Der Leiter Bildung, Christian Schneider, gibt nach vier Jahren sein Amt ab. Wir danken ihm für die geleistete gute Arbeit und die Organisation unserer Bildungskurse. Als Nachfolgerinnen haben erfreulicherweise zwei junge Lokführerinnen ihr Interesse bekundet, welche ebenfalls an die Koordinationssitzung eingeladen wurden.

Einen Schwerpunkt der Koordinationssitzung bildete der grosse Lokpersonalmangel bei allen Bahnen in der Schweiz. Es zeichnet sich ab, dass sich dieser Mangel in den nächsten Jahren verstärken wird. Ob sich das Lokpersonal wie früher mit kleinen Geschenken zu mehr Arbeitstagen motivieren lässt, ist nicht sicher. Der Gesundheitsschutz bei der immer grösseren Belastung und der gleichzeitig zunehmenden Monotonie wird durch laufende Mehrarbeit in Frage gestellt und ist nicht zuletzt eine Frage der Sicherheit. Dass es zunehmend schwieriger wird, neue Lokführeranwärter für den ehemaligen Traumberuf zu finden, ist ein offenes Geheimnis. Der VSLF ist bereit für Gespräche mit den Bahnen für mögliche Lösungen, damit keine Züge stehen bleiben.

links: Hubert Giger, Benjamin Jelk und Daniel Ruf vom Vorstand VSLF

links unten: Gabriela Fischer (links) und Domenika Jaggi (rechts), Kandidatinnen Ressort Bildung und Martina Nydegger, Mutationen (Mitte)

rechts unten: Christina Engler, GRPK VSLF, Domenika Jaggi, Ueli Amrein, Sektionspräsident Luzern und Rahel Wyss, Sektion Hauenstein-Bözberg

Connecting People – Wir verbinden Menschen

Wer erinnert sich noch an den Leitspruch des ehemals grössten Herstellers von Mobiltelefonen? «Connecting People» – Wir verbinden Menschen. Wenn ich diesen simplen Slogan höre, denke ich jedoch nicht nur an Natels und günstige Telefontarife, sondern an meinen Berufsalltag.
Clemens Kopetz, Vizepräsident AEROPERS-SwissALPA

Einleitung
Als Verkehrspilot verbinde ich tagtäglich Menschen miteinander, befördere sie zuverlässig und sicher von einem Ort zu einem anderen. Diesen Aspekt meines Berufes teile ich mit allen Menschen, die in der Transportindustrie arbeiten. Sei es zu Land, zu Wasser oder eben in der Luft.
Sowohl als Lokomotivführer als auch als Pilot verbinden wir tagtäglich Menschen und das über teilweise grosse Distanzen hinweg. Doch die beiden Berufe verbindet noch viel mehr: Unregelmässige Arbeitszeiten, Schichtbetrieb in der Nacht, am Wochenende oder an Feiertagen und ein hohes Mass an Verantwortung und Verlässlichkeit sind für uns im Berufsalltag selbstverständlich.
Obwohl sich also viele Parallelen erkennen lassen, weiss man meist wenig über die andere Berufsgattung. Ich freue mich daher, einen kurzen Einblick in den Pilotenberuf geben zu dürfen.

Der Weg ins Cockpit
«Theoretisch» beginnt der Weg zum Linienpilot in einem Kleinflugzeug. Die klassische Pilotenausbildung ist modular aufgebaut und man erwirbt eine Lizenz nach der anderen. Zunächst einmal den Privatpilotenschein, welcher das Fliegen von Flugzeugen bis zu einem Abfluggewicht von zwei Tonnen und unter Sichtflugbedingungen erlaubt. Sichtflugbedingungen bedeutet, dass der Pilot sich hauptsächlich anhand einer Karte und der Geographie orientiert. Ist das Wetter zu schlecht, kann und darf er nicht mehr fliegen. Daher ist der nächste Schritt in der Karriere des Piloten die Instrumentenflugberechtigung. Nun darf der Pilot sein Flugzeug – sofern entsprechend ausgerüstet – auch bei schlechter Sicht anhand seiner Navigationsinstrumente fliegen. Er muss sich nicht mehr anhand der Geographie orientieren. Um mit der Fliegerei Geld verdienen zu dürfen, ist ein Berufspilotenschein notwendig. Dieser berechtigt nun zum Transport von Passagieren oder Gütern gegen ein Entgelt. Mit einem Berufspilotenschein darf man bereits als Copilot auf Passagierflugzeugen wie etwa dem Airbus A320 oder der Boeing 737 fliegen. Erst mit der Erlangung der Lizenz für Verkehrspiloten darf dies vom linken Sitz aus als Kapitän erfolgen. Diese Verkehrspilotenlizenz erhält man nach 1500 Flugstunden und einer umfangreichen Theorieprüfung.

Neben der Lizenz ist ausserdem eine Typenberechtigung für den geflogenen Flugzeugtyp sowie ein medizinisches Taugglichkeitszeugnis notwendig. Seit einigen Jahren ist auch in regelmässigen Abständen ein Nachweis über die Englischkenntnisse zu erbringen.
Wie bereits erwähnt ist dies der «theoretische» Weg zum Linienpiloten. Man kann grundsätzlich die Ausbildung privat bei einer entsprechenden Flugschule absolvieren – Kostenpunkt etwa 120'000 CHF. Dies führt dazu, dass Berufseinsteiger meist nach Ende ihrer Ausbildung auf einem Haufen Schulden sitzen und somit über jeden noch so schlecht bezahlten Arbeitsplatz froh sind.
Alternativ bieten einige Fluggesellschaften ein sogenanntes «ab initio»-Programm an. Dabei werden die Ausbildungskosten zumindest teilweise von der Fluggesellschaft übernommen und der angehende Pilot wird in der hauseigenen Flugschule von null auf ausgebildet. Für die Firma bietet ein solches Programm den Vorteil, dass sie ihre Piloten von Grund auf ausbilden kann und somit den Ausbildungsstandard kennt. Dem angehenden Piloten bietet ein solches Programm eine gewisse Sicherheit, da er nach der Ausbildung bereits einen – mehr oder weniger – fixen Anstellungsvertrag sicher hat.
Absolviert man die gesamte Ausbildung am Stück, dauert diese rund eineinhalb Jahre.

Der Arbeitsalltag des Linienpiloten
Wer nach seiner Ausbildung einen der begehrten Arbeitsplätze erhält, startet zunächst als Erster Offizier auf einem Regional- oder Kurzstreckenflugzeug. Entgegen der häufig vertretenen Meinung ist der Copilot bereits ein voll ausgebildeter Pilot. Der Unterschied zwischen dem Kapitän und dem Copiloten liegt unter anderem in deren Verantwortung. Der Kapitän trägt die Verantwortung für den Flug und muss somit seine Entscheidungen begründen können. Er wird jedoch bei wichtigen Entscheidungen stets die Meinung des Copiloten anhören und in seine Entscheidungsfindung mit einbeziehen.
Auch am Boden sind die Aufgaben der Besatzung unterschiedlich. Während der Kapitän zuständig ist für die Koordination mit den diversen Schnittstellen wie etwa der Bodenabfertigung oder der Technik, kümmert sich der Copilot um die Vorbereitung des Cockpits für den nächsten Flug. Während des Fluges übernimmt ein Crewmitglied (der sogenannte Pilot Flying) die fliegerischen Tätigkeiten. Er fliegt also aktiv das Flugzeug von A nach B. Das zweite Crewmitglied (Pilot Monitoring) übernimmt währenddessen den Funk und arbeitet dem fliegenden Piloten zu. Normalerweise wechseln sich der Kapitän und der Copilot dabei nach jedem Flug ab. Je nach Fluglinie variieren die Einsätze sehr stark. Das Gesetz gibt dazu die Rahmenbedingungen vor und regelt dabei nicht nur, wie viele Tage ein Pilot am Stück eingesetzt werden darf, sondern auch, wie viele Stunden Ruhezeit er zwischen zwei Flugeinsätzen haben muss, wie viele Flugstunden er pro Tag, pro Monat oder pro Jahr fliegen darf. Wie so oft ist die Regulierung sehr umfangreich und komplex.
Im Augenblick erlaubt das Gesetz 900 Flugstunden im Jahr, beziehungsweise 100 Flugstunden in 28 nacheinander folgenden Tagen. Das mag im ersten Moment nach nicht viel klingen, jedoch sind damit lediglich die reinen Flugstunden abgedeckt. Nicht inkludiert ist darin die Vorbereitungszeit vor oder nach dem Flugdienst oder etwa die Standzeit am Boden zwischen zwei Flügen. Die maximale Arbeitszeit an einem einzelnen Arbeitstag ist auf 15 Stunden begrenzt.
In der Praxis sind für einen Kurzstreckenpiloten vier Flüge pro Tag nicht unüblich. Die Anzahl der Arbeitstage am Stück kann dabei um bis zu sieben Tage variieren. Für eine Langstreckencrew ergeben sich aufgrund der längeren Flüge andere Arbeitsmuster. Eine Crew, die von Zürich nach New York fliegt, kann nach einer Nacht in New York wieder zurück in die Schweiz fliegen.
Die Fluggesellschaften müssen hier eine Abwägung machen: Lasse ich meine Piloten bis ans Limit arbeiten und hole daher das Maximum an Produktivität aus ihnen heraus oder gebe ich ihnen mehr Luft und habe dafür erholte und motivierte Piloten im Cockpit. Der Trend geht leider in die erste Richtung.
Die Europäische Union hat in diesem Jahr Flugdienstzeiten abgesegnet, die in zwei Jahren – auch in der Schweiz – in Kraft treten werden. Diese sehen eine weitere Ausdehnung der Limiten und somit eine weitere Produktivitätssteigerung vor. Die Frage ist nur: Kann der Mensch das auch?
Trotz der steigenden Arbeitsbelastung ist der Beruf des Linienpiloten immer noch erstrebenswert. Die Arbeit setzt ein hohes Mass an Teamfähigkeit und Flexibilität voraus, jedoch wird sie mit vielen schönen Momenten in der Luft belohnt. Bei jedem Einsatz bildet man ein neues Team und wird für einige Zeit mit der sicheren und ökonomischen Durchführung von Flügen beauftragt. Der Kontakt mit den Passagieren, die Zusammenarbeit mit dem Bodenpersonal, den Fluglotsen und auch der Kabinenbesatzung kann teilweise anspruchsvoll sein, jedoch wird er oft positiv belohnt.
Und wenn man einmal nach einem langen Arbeitseinsatz in einer Stadt wie New York, London oder Tokyo aufwacht und auch die Zeit hat, diese Stadt zu erkunden, dann ist die ganze Mühe schnell vergessen.

Die Zukunft des Pilotenberufes
Das letzte Jahrzehnt in der Luftfahrtbranche kann als sehr turbulent bezeichnet werden. Mit dem Aufkommen von Billigfluglinien hat ein Preisverfall im europäischen Linienverkehr eingesetzt, der wohl kaum anhalten wird. Gleichzeitig findet in der Golfregion ein noch nie da gewesenes Wachstum bei den dortigen Fluggesellschaften statt. In knapp 25 Jahren wuchs die Flotte von Emirates Airlines von drei Flugzeugen auf knapp 300 Flugzeuge an – bei 300 zusätzlich bestellten Flugzeugen wohlgemerkt. Mit dieser Kapazität überschwemmen die Golf-Airlines den weltweiten Markt. Ziel dahinter ist nicht nur eine Vormachtstellung in der Luftfahrt, sondern das Umlenken von Handels- und Finanzströmen in die Golfregion. Da hinter diesem Wachstum ein politisches Ziel steckt, unterstützen die Regierungen ihre nationalen Fluglinien mit Subventionen und liberalen Regulierungen. Eine Debatte über Fluglärm oder die Öffnungszeiten eines Flughafens, wie wir sie etwa in der Schweiz führen, sind in diesen Staaten unbekannt und undenkbar.
Die europäischen Fluggesellschaften und auch die Politik haben auf diese Strategie der Emirate noch keine Antwort gefunden. Kurzfristig begrüsst man die günstigen Angebote dieser Fluggesellschaften. Dabei übersieht man jedoch, dass langfristig die einheimischen Fluggesellschaften verdrängt werden und somit ein grosser Verlust für die einheimische Volkswirtschaft entsteht. Denn etwas hat man im Golf erkannt: Die Luftfahrt ist eminent wichtig für eine funktionierende Volkswirtschaft. Das gilt auch für die Schweiz!

Um in diesem Marktumfeld überleben zu können, schrauben sie an den Kosten, unter anderem auch beim Personal.

Europäische Fluggesellschaften kämpfen an zwei Fronten: Einerseits gegen die wachsenden Billigfluggesellschaften auf der Kurzstrecke, andererseits gegen das künstlich geschaffene Überangebot auf der Langstrecke durch Airlines aus dem Golf.
Um in diesem Marktumfeld überleben zu können, schrauben sie an den Kosten, unter anderem auch beim Personal. Ihr Vorbild sind dabei die Billigfluggesellschaften, die einen Teil ihres Kostenvorteils durch absurde Vertragskonstruktionen bei ihren Angestellten ermöglichen. Eine solche Konstruktion zwingt beispielsweise immer mehr Piloten in eine Scheinselbstständigkeit: Der Pilot gründet sein eigenes kleines Einzelunternehmen und bietet seine Arbeitskraft der Fluggesellschaft an. Diese bezahlt ihn per Flugstunde und hat somit das unternehmerische Risiko auf den Piloten und seine kleine Firma abgewälzt. Denn fliegt der Pilot nicht, erhält er auch kein Gehalt.
Eine namhafte europäische Billigfluggesellschaft stellt etwa ihre Piloten in Singapur an und lässt sie in Europa arbeiten. Ist das legal? Leider ja. Hier werden schamlos Schlupflöcher in der Gesetzgebung gesucht, um Kosten zu sparen und die gewachsenen europäischen Sozialsysteme auszuhebeln. Und das alles auf dem Rücken der Arbeitnehmer.
Noch ist der Grossteil der europäischen Piloten direkt bei der Firma angestellt, bei der sie arbeiten. Doch die Anzahl an Piloten in sogenannten «atypischen Anstellungsverhältnissen» nimmt zu. Hier ist unbedingt eine Trendwende notwendig, sonst ergeht es der Luftfahrt ähnlich wie der Schifffahrt: Dort ist kaum mehr ein Schiff in einem westlichen Staat registriert und kaum ein Matrose hat einen Vertrag, der länger läuft als die aktuelle Überfahrt. Die europäischen Pilotenverbände arbeiten aktiv, um sowohl die nationalen Regierungen als auch die entsprechenden Stellen in der Europäischen Union über ihre Situation und die möglichen Konsequenzen aufzuklären. Es bleibt daher abzuwarten, ob der Beruf des Piloten auch in Zukunft noch attraktiv sein wird.
Sicher ist, dass wir Linienpiloten auch in Zukunft Millionen von Menschen sicher von A nach B fliegen werden: Connecting People!

Hart, aber fair

In der Diskussionssendung «Hart, aber fair» der ARD vom 13. Oktober 2014 hatte der Bundesvorsitzende der GDL (Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer), Claus Weselsky, den Lokführerstreik der GDL zu verteidigen. *Daniel Hurter, Redaktor LocoFolio*

Auch der VSLF-Präsident verfolgte den Schlagabtausch mit grossem Interesse:

Hallo Claus
Gratulation! Respekt! Hochachtung!
Jeweils kurz und prägnant, den Rest haben sich die Gegenparteien selber gemacht, indem sie sich in ihre eigenen Aussagen verheddert haben. Gutes und sympathisches Schlusswort. Du bist hart in der Sache und doch sympathisch rübergekommen.

Grüsse und Glück auf
Hubert

Lieber Hubert,
liebe Kolleginnen und Kollegen

Danke für die positive Rückmeldung! Es ehrt mich und macht mich auch stolz, wenn die Schweizer Berufskollegen unseren Kampf gegen die offensichtliche Übermacht unterstützen. Wir haben mittlerweile 5 Kontrahenten und diese Konstellation ist schon einmalig. Die DB, die BDA, die EVG, der DGB und am Ende auch noch die Bundesregierung. Das haben wir alles strategisch vorhergesehen und uns trotzdem für diesen Weg entschieden. Es gibt auch keine Alternativen, wenn man Einknicken oder Aufgeben ausschließt. Daran könnt Ihr erkennen, wie hart und lang die Auseinandersetzung werden wird.
Ich glaube nicht, dass Ihr eine Begründung haben möchtet, sondern Ihr steht zum Kampf Eurer deutschen Berufskollegen. Das allein ist ein unglaublicher Mehrwert und den genieße ich ganz besonders. Bei allen unterschiedlichen Mentalitäten und verschiedenen Rechtslagen haben wir die gleiche Zielsetzung: unsere ehrenwerten Berufe zu schützen, sie zu fördern und dafür Sorge zu tragen, dass wir auch in die Zukunft hinein Schutzschild gegenüber den immer frecher werdenden Arbeitgebern bleiben.
Danke dafür und ich kann Euer Lob durchaus gebrauchen. Persönlich ist das manchmal grenzwertig, aber das Zugpersonal in Deutschland hat nur diese Lobby und deshalb ist alles andere nebensächlich.
Euch wünschen wir weiterhin im sozialen Frieden diese Funktion ausüben zu können und uns wünsche ich Stehvermögen, Solidarität und natürlich den zwingenden Erfolg!

Euer Claus Weselsky

GDL-Zeitschrift VORAUS im Oktober 2014

Solidarität von vielen Seiten

Die GDL hat zum Tarifkonflikt/zur Tarifeinheit zahlreiche internationale Solidaritätserklärungen erhalten – bis nach Argentinien reicht die Verbundenheit. Sie erhielt auch viele Sendungen zur Kenntnis, die Gewerkschaftsmitglieder an den Deutschen Gewerkschaftsbund und an Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles geschrieben haben. Im Folgenden werden einige Briefe auszugsweise veröffentlicht.

Voraus Artikel - 30.09.2014

Der Präsident des Verbands Schweizer Lokomotivführer und Anwärter Hubert Giger an die GDL

Geschätzte Lokführerkolleginnen und Kollegen in der GDL, es gibt Rechte, welche erkämpft wurden und für die es sich lohnt, sich einzusetzen: Rechte wie die Koalitionsfreiheit, will heißen das Recht selbst zu wählen, wer mich vertreten soll. Dieses Recht, sich einer eigenständigen Gewerkschaft anzuschließen und dieser sein Mandat zu geben, sollte in einer Demokratie in Europa nicht in Frage gestellt werden. Dies gilt auch für eine Berufsgewerkschaft wie die GDL und auch für das Zugpersonal. Wenn es nur noch eine Gewerkschaft pro Betrieb geben soll, so ist der Weg nicht mehr weit, bis es nur noch eine Partei pro Land gibt. Und deshalb ist euer Einsatz nicht nur euer gutes Recht, sondern schon beinahe eine Pflicht in einer freien Gesellschaft mit mündigen Bürgern. So denke ich mit Bewunderung zurück, dass es die GDL war, welche als erste freie Gewerkschaft in den neuen Bundesländern der Bundesrepublik Deutschland gegründet wurde.

Solidarität: Foto: Fotolia/Dreaming Andy

Unión Ferroviaria Gran Buenos Aires Oeste, Argentinien an die GDL

Liebe Kollegen der GDL Deutschland, aus Argentinien schicken wir euch diesen Brief als Eisenbahner, die wir uns mit euch verbunden fühlen durch den gleichen Kampf in unserem Beruf. Aus den Nachrichten haben wir erfahren, dass ihr auf allen deutschen Strecken für eure Löhne und das Recht, mit eurer Gewerkschaft eure Mitglieder zu vertreten, im Streik steht. Auch kämpfen für die Verbesserung der Löhne und der Arbeitsbedingungen unserer Mitglieder. Ich schreibe euch, weil wir uns mit euch solidarisieren…

Der ehemalige Vorsitzende der IG Medien Friedhelm Klinkhammer an den Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes Reiner Hoffmann:

Sehr geehrter Kollege Hoffmann, in der Süddeutschen Zeitung las ich, dass du den Vorsitzenden des DBB Dauderstädt ungewöhnlich deutlich aufgefordert hattest, die GDL an die Leine zu nehmen. Ich bin 41 Jahre Mitglied einer DGB-Gewerkschaft, aber so etwas ist mir bisher noch nicht untergekommen. Die GDL zu beschimpfen - eine mutige Gewerkschaft - halte ich für unsolidarisch und unverständlich. Die kleinen Gewerkschaften sind doch deswegen so kampfstark, weil sie gegenüber den sozialdemokratisch durchsetzten Riesengewerkschaften die Interessen der Beschäftigten effektiv durchsetzen. Ihr Ansehen ist wegen ihrer erkämpften Tariferfolge unter Kollegen hoch, jedenfalls höher als das des DGB. Wohltuend bei den Lokführern ist auch das Fehlen von Korrumpierungstendenzen.
Bevor Du öffentlich den Zuchtmeister spielst, sorge erst einmal dafür, dass wir Arbeitnehmer den Lohnzuwachs erhalten, der notwendig ist, die wirtschaftlichen Ungleichgewichte zugunsten der anderen EU-Staaten auszugleichen.

Das GDL-Mitglied Torsten Keller aus Freudenstadt/Grüntal an Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles

Sehr geehrte Frau Nahles,
ich bin entsetzt über Ihre Pläne zur Tarifeinheit... dass ausgerechnet Sie - als SPD, die eigentlich für die Arbeitnehmerschaft in diesem Land eintreten sollte - sich nun für die Interessen der Arbeitgeberseite einsetzen und per Gesetz nun genau die Arbeitnehmervertretungen verbieten/gesellschaftlich bedeutungslos stellen wollen, die sich als einzige für die Arbeitnehmer einsetzen. Selbst Konflikte mit dem Grundgesetz sind Sie dafür bereit, in Kauf zu nehmen. Ich darf Sie also eindringlich auffordern
1. Hände weg von gesetzlichen Regelungen zur Tarifeinheit!
2. Besinnen Sie sich endlich wieder auf Ihre Wählerschaft -
und machen Sie Politik für die Arbeitnehmer in diesem Land und nicht mehr für die Lobbygruppen und Arbeitgeber!

Der ehemalige stellvertretende GDL-Bundesvorsitzende Günther Kinscher an Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles:

Sehr geehrte Frau Nahles,
dass ausgerechnet Sie Frau Nahles, sich zum Steigbügelhalter der Arbeitgeberverbände aufschwingen und die Tarifeinheit gesetzlich regeln wollen, dürfte selbst den hartgesottenen SPD-Genossen überraschen. Sie begründen die Maßnahme u.a. mit dem Lahmlegen vitaler Funktionen durch Streiks von Spartengewerkschaften. Es waren doch CDU, SPD und FDP die im Dezember 1993 die Bahnprivatisierung im Deutschen Bundestag beschlossen und damit ihre Verantwortung für die Daseinsvorsorge eines Flächendeckenden Bahnverkehrs am Garderobehaken des Deutschen Bundestages abgegeben hatten...

Es wird auch fürs Streikrecht gestreikt

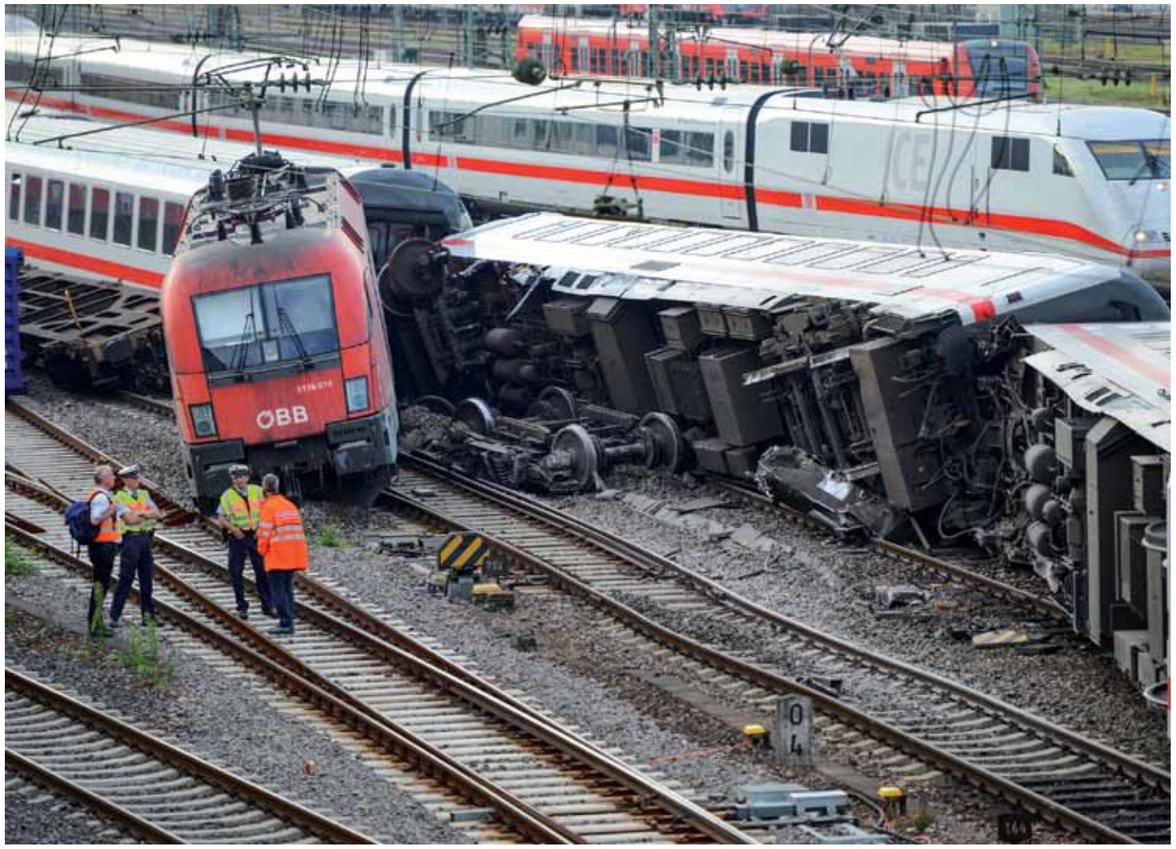
Bei den Streiks im deutschen Schienen- und Luftverkehr geht es auch um Löhne, Arbeitszeit und Pensionsansprüche. Aber nicht in erster Linie.
Kommentar von Pit Wuhrer. Quelle: Dieser Text erschien zuerst in der Wochenzeitung WOZ vom 23. Oktober 2014.

Mitte vergangener Woche ein eintägiger Streik der LokführerInnen, danach ein Ausstand bei der Lufthansa-Tochter Germanwings, am Wochenende dann eine zweitägige Arbeitsniederlegung bei der staatseigenen Deutschen Bahn (DB) und ab Montag ein erneuter Streik der Lufthansa-Piloten: Wer derzeit in Deutschland unterwegs ist, muss sich auf manches gefasst machen. Denn die Arbeitskämpfe sind noch lange nicht vorbei. Die Unternehmen mauern, und die beiden Gewerkschaften – die Vereinigung Cockpit (VC) und die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) – können es sich gar nicht leisten, jetzt einfach nachzugeben. Es steht zu viel auf dem Spiel für sie.
Dabei wäre ein Kompromiss in der Sache nicht nur möglich – er wird wohl auch kommen. Die VC wehrt sich vor allem dagegen, dass die Lufthansa die bisherige sogenannte Übergangsversorgung von Pilotinnen und Kopiloten einseitig abschaffen will; bisher konnten die Cockpitbesatzungen von Lufthansa, Lufthansa-Cargo und Germanwings ab dem Alter von 55 Jahren in Frührente gehen. Das Management, so die VC, wolle zudem die PilotInnen in mehrere Tarifgruppen aufteilen und schiebe bei Verhandlungen immer neue Forderungen nach.
Auch bei der Bahn ist der eigentliche Tarifkonflikt eher simpler Natur: Die GDL, die achtzig Prozent aller DB-LokführerInnen vertritt, verlangt fünf Prozent mehr Lohn und eine Arbeitszeitverkürzung von zwei Wochenstunden. Angesichts der Tatsache, dass ein Lokführer nach 25 Dienstjahren ein Grundgehalt von knapp über 3000 Euro brutto bekommt (netto sind das umgerechnet weniger als 2500 Franken) und damit weniger verdient als ein Facharbeiter, und angesichts der unzähligen Überstunden, die das DB-Fahrpersonal schiebt, sind das moderate Ziele.
Doch es geht um weitaus mehr. Was die Arbeitskonflikte so kompliziert macht, sind das autoritäre Gebaren der Unternehmensführungen – die Lufthansa wollte bereits viermal die bisherigen PilotInnenstreiks gerichtlich verbieten lassen –, aktuelle politische Auseinandersetzungen um die sogenannte Tarifeinheit und zwischengewerkschaftlicher Zwist. Denn GDL und VC sind Spartengewerkschaften, die nur einzelne, durchsetzungsfähige Berufsgruppen organisieren und damit das in Deutschland lange Zeit vorherrschende

industriegewerkschaftliche Konzept unterlaufen: eine Branche, eine Gewerkschaft, ein Tarifvertrag – das war bis in die neunziger Jahre die Regel.
Das änderte sich mit der Zeit – auch aufgrund der strikt sozialpartnerschaftlichen Orientierung des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) und der Lohnzurückhaltung seiner meist SPD-nahen Mitgliedsorganisationen. Dass es überhaupt eine separate Interessenvertretung der FluglotsInnen gibt, ist beispielsweise der grossen Dienstleistungsgewerkschaft Verdi zuzuschreiben, die ohne Zwang schlechtere Entgeltbedingungen für die Beschäftigten der Flugsicherheit akzeptierte. Und ohne die geradezu devote Haltung der etatistischen Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG (früher Transnet) hätte die GDL nie so viele Mitglieder gewonnen. So war etwa der frühere Transnet-Vorsitzende Norbert Hansen, der 2008 die Seiten wechselte und als Arbeitsdirektor einen lukrativen Posten im DB-Vorstand übernahm, ein vehementer Befürworter der Bahnprivatisierung gewesen. Dass es dann doch nicht zum Börsengang der DB kam, ist übrigens nur zum Teil der Finanzmarktkrise ab 2008 zuzuschreiben: Auch die vielen GDL-Streiks 2007 zur Durchsetzung eines eigenen Arbeitsabkommens (und einer elfprozentigen Lohnerhöhung) hatten potenzielle InvestorInnen abgeschreckt. Zwischen der privatisierungskritischen GDL mit ihrem hemdsärmeligen Vorsitzenden Claus Weselsky und der EVG liegen Welten.
Kern des aktuellen Streits ist, dass nun die GDL auch die Interessen der ZugbegleiterInnen zu vertreten beansprucht; Bahnvorstand und EVG lehnen dies rundweg ab. Dabei ist die GDL-Forderung so abwegig nicht: Lokführerinnen und Kondukteure haben ähnliche Schichtpläne und leisten vergleichbar viel Überzeit. In einem Betrieb dürfe es nur einen Tarifvertrag geben, argumentieren hingegen Bahnmanagement und die EVG-Spitze – und den müsse die grösste Organisation aushandeln. Diese Haltung vertritt auch die Politik. Auf Drängen des DGB und der Unternehmensverbände will die Regierung unter Federführung von SPD-Arbeitsministerin Andrea Nahles demnächst ein Gesetz zur Tarifeinheit vorlegen, das den Alleinvertretungsanspruch der jeweils grössten Gewerkschaft vorsieht.
Damit aber wären den Spartengewerkschaften die Existenzgrundlage und sämtliche Kampfmittel entzogen: Laut derzeitiger Rechtsprechung darf in Deutschland nur zur Durchsetzung eines Tarifvertrags gestreikt werden. Das geplante Gesetz ist somit ein direkter Angriff auf die grundgesetzlich garantierte Koalitionsfreiheit und das Streikrecht. Dass es in vielen Branchen mehrere Tarifverträge gibt (mit besseren Bedingungen für schon länger Beschäftigte und mit deutlich schlechteren für NeueinsteigerInnen und Lohnabhängige in ausgegliederten Geschäftsbereichen), dass auch DB-Tochtergesellschaften separate Tarifverträge aushandeln – all das kümmert den DGB und die Regierung derzeit wenig. Und so wird sich wohl das Bundesverfassungsgericht mit dem geplanten gesetzlichen Zwang zur Tarifeinheit befassen müssen.

Das Eisenbahnglück in Mannheim (D)

Bei diesem Unfall zeigt sich einmal mehr, zu welchen fatalen Folgen die vom VSLF seit Jahren kritisierte, wahlweise Aufstellung der Signale einmal links und dann wieder einmal rechts vom Gleis führen kann. *Technikgruppe VSLF*



Mannheim: Güterzug fährt Intercity in die Flanke *(SER 10/2014)*
«Am Abend des 1. August 2014 kollidierte in Mannheim Hbf auf Höhe des Stellwerks der Güterzug 40635 Duisburg-Ruhrort Hafen – Sopron Rendező, gezogen von der ÖBB-Lokomotive 1116 074, mit dem EC 216 Graz – Saarbrücken, der von der DB-Maschine 101 067 geschoben wurde. Die beiden Züge fuhren auf parallelen Fahrstrassen in den Bahnhof ein, bevor die 1116 dem EC in die Flanke fuhr. (…)
Die Ermittlungen konzentrieren sich auf den Lokomotivführer des Güterzuges. Laut den zuständigen Behörden hatte der Zug vor einem Halt zeigenden Signal zu wenig stark gebremst, worauf eine Schnellbremsung ausgelöst wurde. Die Bremsung wurde laut den vorläufigen Ermittlungen «durch den Lokführer wieder aufgehoben»; der Güterzug setzte seine Fahrt fort. Dabei sei er an zwei weiteren «Halt» zeigenden Lichtsignalen (vermutlich Sperrsignalen) vorbeigefahren, bevor es zur Kollision kam.
Laut unbestätigten Gerüchten musste der Zug zuvor eine Baustelle im zeitweise eingleisigen Betrieb passieren und dabei die Signale des benachbarten richtigen Gleises beachten. Dabei könnte eine Unklarheit über das örtliche Ende dieser Betriebsform entstanden sein.»

Die Forderung nach einer einheitlichen Signalaufstellung ist nicht einfach ein frommer Wunsch an die Eisenbahninfrastrukturbetreiber. Die korrekte nach Reglement vorgeschriebene Positionierung aller Signale links vom Gleis ist für eine einwandfreie Signalinterpretation durch das Lokpersonal unerlässlich. Insbesondere bei ausserordentlichen Betriebssituationen sind vermeintliche klare Verhältnisse plötzlich nicht mehr so eindeutig.
Durch laufende Gespräche mit den Verantwortlichen von SBB Infrastruktur konnten wir einige Erfolge in Bezug auf eine klare Signalaufstellung erzielen und das Verständnis für unsere Forderung wecken. Leider treten beim Umsetzen unserer Wünsche laufend wieder neue Rückschläge auf, die den Glauben daran, dass unsere Anliegen ernst genommen werden, wieder schwinden lassen.
Das Bundesamt für Verkehr (BAV) als Aufsichtsbehörde ist in der Pflicht, die Umsetzung seiner in den Fahrdienstvorschriften (FDV) und dem Regelwerk Technik Eisenbahn (RTE) festgehaltenen Vorgaben durchzusetzen. Wenn jedoch immer wieder falsche und unklare Signalaufstellungen durch das BAV abgesegnet werden, sind durchaus Zweifel angebracht, ob das BAV seine ureigenen (Aufsichts-)Aufgaben ernst nimmt. Der VSLF wird an das BAV gelangen und klare Vorgaben einfordern, damit das Potential für einen Unfall, wie er sich in Mannheim ereignet hat, minimiert wird.

Unfall in Dietlikon

Betreffend die ungenügende Bremswirkung erinnern wir uns an den Unfall in Dietlikon vom 9. Januar 2004, als sich eine Flankenfahrt zwischen einem Postzug Däniken–Wallisellen–Frauenfeld und einer S 12 Brugg–Seuzach ereignete. *Technikgruppe VSLF*

Glücklicherweise wurde nur eine Person leicht verletzt. Der Postzug, bestehend aus einer Re 420 und mindestens zehn Containertragwagen des Typs Lgnss kam von Wallisellen her und sollte vor dem Ausfahrsignal im Gleis 1 die Durchfahrt der S12 auf Gleis 2 abwarten. An diesem Abend herrschte starkes Schneetreiben.
Der Postzug überfuhr trotz Zugbeeinflussung (ZUB) das Ausfahrsignal und kam erst ca. 170 m später im Profil der nächsten Weiche zu stehen. Die mit einem Doppelstockpendelzug (DPZ) geführte S12 kollidierte seitlich mit der im Fahrweg stehenden Lokomotive des Postzugs. Der Postzug wurde inklusive Lokomotive durch die Untersuchungsbehörden beschlagnahmt, und bei mehreren Bremsversuchsfahrten mit denselben Fahrzeugen wurde das Ausfahrsignal jedes Mal um Dutzende von Metern überfahren.
Am 9. Februar 2004 wurde von Fahr- und Zugsicherheit von SBB Cargo eine Information an das Lokpersonal herausgegeben, wonach bei Schneefall, Flugschnee oder wenn die Schienen mit Schnee bedeckt sind, der Lokführer von sich aus nur noch nach Bremsreihe A 65%, Vmax 90 km/h zu fahren habe.
Bereits vor dem Unfall hat das Lokpersonal wiederholt darauf hingewiesen, dass die Bremswirkung der für den Pakettransport eingesetzten Güterwagen des Typs Lgnss ungenügend ist.

Mangelhafte Bremsleistung der Domino-Zwischenwagen
Den SBB ist hinreichend bekannt, dass die Inova-Zwischenwagen der Domino-Pendelzüge besonders bei Feuchtigkeit und Schnee die geforderte Bremsleistung nicht erreichen. Massnahmen wurden bis heute keine getroffen. Anlässlich eines Treffens zur Sicherheit im Bahnbetrieb am 19. Juni 2012 hat der VSLF den SBB-CEO Andreas Meyer sowie den Leiter Sicherheit Hans Vogt darüber in Kenntnis gesetzt. Es bleibt die Hoffnung, dass nie ein Lokführer von der schlechten Bremswirkung überrascht wird und erst nach dem Überfahren eines «Halt» zeigenden Signals im Profil eines Gegenzuges zum Stehen kommt.

Von: Grossenbacher Thomas (P-OP-RM-FT-TM)
Betreff: Domino Zwischenwagen
Datum: 4. Januar 2012 12:55:46 MEZ
An: Präsident VSLF
Kopie: Brandt Thomas (P-OP), Vogt Hans (K-SI), Haller Manfred (P-OP-ZF), Moser Hans (P-OP-RM), Karch Stefan (P-OP-RM-FT)

Sehr geehrter Herr Giger,

...

Bremswirkung und Wahrnehmung
Die Bremsleistung wurde sowohl beim Zwischenwagen des Domino als auch bei allen anderen Wagen mittels Schnellbremsungen geprüft. Die Bremswirkung und insbesondere die Wahrnehmung, welche zusätzlich durch zeitliche Komponenten beeinflusst wird, muss sich im Quervergleich von vermeintlich gleich stark bremsenden Fahrzeugen nicht decken, insbesondere im teilausgesteuerten Bereich der Bremse.

Die wiederum eingegangene Meldung bestätigt uns, dass die Bremswirkung nicht den Erwartungen entspricht, und dass Massnahmen angezeigt sind.

Massnahmen und Möglichkeiten
Die Lokführer werden dahingehend orientiert, dass bei starkem Schneefall – beispielsweise wenn die Schienen völlig zugedeckt sind – der **Bremsbedienung** besondere Sorgfalt bezumessen ist
- Kräftiges Anbremsen, von der Vollbremsung darf und soll bei erschwerten Witterungsbedingungen Gebrauch gemacht werden
- Anpassen der Fahrweise nach dem Grundsatz 1. Sicherheit, 2. Pünktlichkeit, 3. Energieeffizienz Wichtig, wenn aus Witterungsgründen auf den Einsatz der E-Bremse verzichtet wird, soll das Triebfahrzeug nicht ausgelöst werden.

Von: Mettraux André Georges (P-OP-RM-FT-TF-FW)
Gesendet: Mittwoch, 15. Dezember 2010 08:40
An: Strobel Thomas (P-OP-ZF-OT-ZB1); Fäh Adrian (P-OP-ZF-OT-ZB1); Tschumi Jürg (P-OP-RM-FT-TM-BA); Rudaz Gérald (P-OP-RM-FT); Hoffmann Björn (P-OP-MT); Fäh Adrian (P-OP-ZF-OT-ZB1)
Cc: Corboud Alain (P-OP-RM-FR-LS); Vögeli Xavier (P-OP-RM-FR-LS); Wehrli Stefan (P-OP-SB-FBE); Looser Christoph (P-OP-RM-FF-ZUE-PDT); Bachofer Beat (P-OP-ZF-OT-ZB1); Grünenfelder Daniel (P-OP-ZF-OT-ZB1)
Betreff: AW: DO GLS Bremswirkung bei Kälte, Schnee und Flugschnee

Grüezi Herr Strobel
merci nochmals für Ihre besorgte Rückmeldung wegen des Bremsproblems.
Ich bin der der Sache nachgegangen und hatte Glück, dass ich einerseits beide Glarnersprinter prüfen konnte und andererseits alle relevanten Wetterlagen zwischen Pfäffikon und Schwanden beim Bremsen überprüfen konnte.
Um es kurz zu machen, konnten wir dabei Ihren Bericht nachvollziehen und mussten feststellen, dass beim Einsetzen von Schneefällen, mit den dabei verbundenem Flugschnee, die Bremswirkung dieses nur noch scheibenbremsenden Zuges anfänglich spürbar abnimmt.
Beim Absenken der Bremsleitung um 0.5 Bar muss man 2-3 Sekunden warten, bis überhaupt eine Bremswirkung erzielt werden kann. Dies ist auf feuchte oder sogar vereiste Bremsscheiben zurückzuführen, die zuerst erwärmt werden müssen, damit das "Schmiermittel" Wasser zum Verdampfen gebracht werden kann.
Im weiteren ist festzuhalten, dass grundsätzlich mehr gebremst werden muss, wie bis anhin beim alten NPZ, der meist mehrere Klotzbremswagen eingereiht hatte.
Dies ist ein Mangel des neuen Domino's. Doch muss festgehalten werden, wenn man die Bremsleitung, wie von Hr. Tschumi schon geraten, um z.B. 1.5 Bar absenkt, jederzeit genügend Bremswirkung zur Verfügung steht, um den Zug sicher anhalten zu können.
Fazit: Die Bremswirkung beim Domino /Glarnersprinter ist mit Ausnahme der Verzögerungszeit wegen den feuchten Scheibenbremsen da. Es muss stärker/grober eingebremst werden, um die nötige Bremswirkung zu erzielen.

Mit freundlichen Grüssen André Mettraux

SBB CFF FFS Schweizerische Bundesbahnen SBB
André Mettraux P-OP-RFT / Chef Technik NPZ RBe540

Mangelnde Bremsleistung

Amtlich festgestellt: Die Züge des unbegleiteten kombinierten Verkehrs (UKV) erbringen erwartete Bremsleistung nicht. *Technikgruppe VSLF*

In der Weisung von SBB Infrastruktur I-B 13/14 vom 14. Juli 2014 wird festgehalten, dass *«die Züge des unbegleiteten kombinierten Verkehrs (UKV) im Durchschnitt weniger Bremsleistung aufweisen, als die Bremsreihe erwarten lässt, die aus der Bremsrechnung resultiert»*. Mit dieser Weisung wird dem Lokpersonal bekanntgegeben, dass es jahrelang – ohne es zu wissen – mit Güterzügen, welche auch Gefahrengut transportieren, zu schnell gefahren ist und unter Umständen nicht rechtzeitig vor einem «Halt» zeigenden Signal hätte anhalten können! Fazit:

- Die Angaben über das Bremsverhältnis im Zug sind mit grosser Vorsicht zu geniessen und können möglicherweise nach etlichen Jahren offiziell als nicht zutreffend eingestuft werden.
- -Das Fahren mit der maximalen Streckengeschwindigkeit bedarf guter Sicht auf die Signale und bedingt beim Antreffen von «Warnung» zeigenden Signalen eine sofortige Reaktion des Lokpersonals. Andernfalls empfiehlt es sich, die Geschwindigkeit aus eigener Initiative zu reduzieren.
- Die Bremsprobe auf Wirkung erlaubt keine Rückschlüsse auf die Zuverlässigkeit der Bremsen.
- Im Zweifelsfall ist eine Schnellbremsung einzuleiten. Die Sicherheit liegt, zumindest für uns Lokführerinnen und Lokführer, an erster Stelle.

Offensichtlich sind es nicht die Wagenanschriften, die gemäss Fahrdienstvorschriften ermittelten Bremsreihen und die daraus resultierenden Geschwindigkeitsvorgaben gemäss Streckentabelle, welche eine sichere Zugführung garantieren; die Sicherheit beruht vielmehr auf der Erfahrung, dem Gefühl für die Bremsverzögerung und der Streckenkenntnis des Lokpersonals.

Regelwerk SBB I-B 13/14
1. Allgemeines
1.1. Ausgangslage, Ziele

Bei Bremsversuchen der SBB mit Güterzügen wurde festgestellt, dass die Züge des unbegleiteten kombinierten Verkehrs (UKV) im Durchschnitt weniger Bremsleistung aufweisen, als die Bremsreihe erwarten lässt, die aus der Bremsrechnung resultiert. Die real vorhandenen Bremsprozente liegen durchschnittlich rund 10 Prozentpunkte unter der jeweiligen Bremsreihe.
In einer Arbeitsgruppe aus Vertretern von SBB Infrastruktur und verschiedenen EVU wurden Massnahmen zur Minimierung dieser Gefährdung ermittelt. Bis zur Umsetzung von technischen Massnahmen müssen die Gefahren mittels einer generellen Reduktion des Bremsgewichts aufgefangen werden. Das vorliegende Dokument regelt diese Bremsgewichtsreduktion in Ziffer 2.

Bahnstromversorgung

Artikel in der SER über das neue Bahnstromleitsystem. *Technikgruppe VSLF*

In der Schweizer Eisenbahn-Revue (1) ist ein interessanter Artikel über das neue Bahnstromleitsystem der SBB veröffentlich, verfasst vom Leiter Anlagemanagement Netzleitungssystem SBB und vom Programm-Manager EMS/FSL.
Bei der allgemeinen Erklärung der Bahnstromversorgung ist aufgeführt, dass seit dem Jahr 2000 die Zahl der zurückgelegten Personenkilometer um mehr als 40% gestiegen ist, der Energieverbrauch jedoch – dank Energiesparmassnahmen – nur um 20%.
Personenkilometer sind keine Zugskilometer: Ein Zug benötigt aufgrund seines Gewichts viel Energie, damit er fährt, wobei die Zuladung (Personen) nur einen kleinen Prozentsatz des Energieverbrauchs ausmacht.
Richtiger wäre wohl der Vergleich gewesen, dass seit dem Jahr 2000 über 20% mehr Zugskilometer gefahren werden, der Energieverbrauch aber nur um 20% zugenommen hat. Dies ist wohl weniger auf Energiesparmassnahmen zurückzuführen – auch wenn dies ein Konzernziel der SBB ist –, sondern eher auf Energieeffizienzgewinne dank neuer Technik. So ist ein grosser Teil der Stufenschalterlokomotiven mit schlecht wirkender elektrischer Bremse durch Triebfahrzeuge mit Umrichtertechnik abgelöst worden. Weiter wurde die installierte Leitung im Verhältnis zum Zuggewicht gesteigert, womit vermehrt elektrisch gebremst werden kann.

Schweizer Eisenbahn-Revue 8-9/2014, Seite 423
Für das Jahresabonnement der Schweizer Eisenbahn-Revue (SER) erhalten VSLF-Mitglieder 10% Rabatt. www.vslf.com / EXTERN / Eisenbahn-Revue SER

Funktionäre

In dieser Ausgabe stellen wir Andreas Dellenbach, Vizepräsident und Aktuar der Sektion BLS sowie Koordinator GV, vor.
Daniel Hurter, Redaktor LocoFolio

Res, wie ist dein beruflicher Werdegang?
Nach der obligatorischen Schulzeit lernte ich Automechaniker. Nachdem ich ein Jahr im Beruf gearbeitet hatte, wechselte ich 1991 zur SBB. In Langnau im Emmental absolvierte ich eine sogenannte Direkteinsteigerausbildung, wechselte nach einem knappen Jahr nach Bern PB und arbeitete dann nach bestandener Rangiergruppenführerprüfung als Zugrücksteller. Bereits damals war klar, dass ich die Lokführerausbildung machen wollte, doch der Verkehrseinbruch beim Güterverkehr im Jahr 1993 verhinderte, dass ich die Ausbildung sofort beginnen konnte. In der Folge erhielt ich jährlich ein Schreiben, in dem mir mitgeteilt wurde, dass ich in der nächsten Klasse ausgebildet werde. 1994 wechselte ich in das Depot Aebimatte in Bern und arbeitete dort als Spezialhandwerker. 1999 begann ich beim Regionalverkehr Mittelland AG (RM) in Burgdorf die Ausbildung zum Lokführer ubV. Vermutlich bin ich der letzte im alten Jahrtausend geprüfte Lokführer. Am 31. Dezember 1999 um 16 Uhr unterschrieb der Prüfungsexperte den Prüfungsbericht. Im Jahr 2006 wurde ich dann als Lokführer des Depots Thun in die neue BLS «fusioniert».

Wie bist du zum VSLF gekommen und welche Funktion nimmst du darin wahr?
Als ich als junger Lokführer ein Problem hatte und mich der LPV im Regen stehen liess, war für mich klar, dass ich meinen Mitgliederbeitrag am falschen Ort zahlte. Der damalige VSLF-Sektionspräsident des RM hat sich meines Problems in vorbildlicher Weise angenommen. Es tönt komisch, aber beim VSLF hatte ich zum ersten Mal das ungemein gute Gefühl, «zu Hause» zu sein. Da wollte ich unbedingt mitmachen und dem Verband und seinen Mitgliedern etwas zurückgeben. Zuerst als Depotobmann in Thun, dann kam 2008 die Wahl als Vizepräsident in den Sektionsvorstand BLS dazu und letztlich 2013 nun noch die Funktion als Koordinator GV.

Welches sind deine Aufgaben als Koordinator GV?
Ich organisiere die Generalversammlung (GV) des VSLF zusammen mit der jeweils gemäss Turnus zuständigen Sektion und rekognosziere mögliche Durchführungsorte mit Vertretern der Sektion. Die Sektion erhält von mir die Rahmenbedingungen und Grundlagendaten der GV. Gewisse Aufgaben übernehme ich selbst und entlaste so das OK der Sektion. Dazu gehören zum Beispiel das Organisieren der Technik und der Simultanübersetzung, die Sponsorensuche, die Erstellung einer Roadmap und – in Zusammenarbeit mit dem Kassier – des Budgets. Zusätzlich koordiniere ich mit dem Koordinator der Website den Internetauftritt, verschicke das GV-Heft an die Sponsoren und an die eingeladenen Gäste, führe eine Anmeldeliste, überwache die Einhaltung aller Termine und bin Ansprechpartner für alle organisatorischen Belange der GV.

Wie verläuft die Zusammenarbeit mit den Sektionen bei der Organisation einer Generalversammlung?
Bisher sehr gut – wir treffen uns ca. 3–4 Mal im Verlauf eines Jahres, vorzugsweise immer an einer Sektionsvorstandssitzung. Man soll an der GV des VSLF auch die organisierende Sektion spüren und den besuchten Landesteil ein wenig erfahren können. Aufträge, die ich dem OK der Sektion gebe, werden von den betreffenden Verantwortlichen in Eigenregie erledigt. Vieles können wir telefonisch oder per Mail besprechen, was mir sehr viel Zeit spart. Ortstermine kommen so nur noch nach Bedarf dazu.

Wie hoch ist das Budget einer Generalversammlung?
Je nach Austragungsort können die Kosten stark variieren. Deshalb ist es wichtig, dass für jede GV ein eigenes, realistisches Budget erstellt wird. Die Fixkosten belaufen sich auf ca. CHF 30 000. Dazu kommen dann noch die variablen Kosten, die das OK der Sektion beeinflussen kann.

Und wie gross dein Zeitaufwand?
Auch das ist sehr stark vom Austragungsort abhängig und kann so pauschal nicht beziffert werden. Letztlich ist der Zeitaufwand dann so gross, wie es eben nötig ist, um eine tolle GV auf die Beine zu stellen.

Was gefällt dir am VSLF und was vielleicht weniger?
Ganz spontan: die tolle Zusammenarbeit innerhalb des VSLF ist super. Was mir weniger gefällt? … hmm… nichts.

Vielen Dank, Res, und weiterhin viel Erfolg beim Organisieren der VSLF-Generalversammlungen.

Flirten

Ausgeschaltete Geschwindigkeitsregler auf Flirt-Fahrzeugen. *Technikgruppe VSLF*

Aufgrund eines als sicherheitsrelevant eingestuften Vorfalls ist auf den Flirt-Fahrzeugen mit ETCS-Ausrüstung der V-Soll-Geschwindigkeitsregler seit April 2014 auszuschalten. Die Wiederinbetriebnahme muss durch das Bundesamt für Verkehr bewilligt werden und ist für Ende Jahr vorgesehen.
Somit muss das Lokpersonal über ein halbes Jahr ohne Geschwindigkeitsregler fahren, was zwar durchaus möglich ist, bei den heutigen Fahrleistungen jedoch eine zusätzliche Belastung des Lokpersonals im sicherheitsrelevanten Bereich darstellt. Während der Einschulungen, Probefahrten und Kontrollfahrten ist das Lokpersonal verpflichtet, den Geschwindigkeitsregler zu benutzen, und dementsprechend kennen die jungen Lokführer nur noch das Fahren mit dem V-Regler. Dennoch wird nun das Ausschalten des Geschwindigkeitsreglers bei einer ganzen Fahrzeugserie einfach angeordnet und dem Lokpersonal ein unterstützendes Arbeitsinstrument ersatzlos entzogen. Die Verantwortung für sich daraus ergebende Geschwindigkeitsüberschreitungen trägt selbstverständlich nicht die anordnende Stelle sondern – wie könnte es anders sein – einmal mehr das Lokpersonal.

Pause in Laufen

Die Leitung der Filiale Basel sowie die Ressourcenplanung von Zugführung Personenverkehr bestehen auf der angeblich unverzichtbaren Möglichkeit, dem Lokpersonal in Laufen (BL) eine Essenspause einteilen zu können. *Ruedi Gfeller, VSLF Sektion Basel*

Dies, obwohl seit bald einem Jahr kein geeigneter Pausenort und keine vernünftige Verpflegungsmöglichkeit mehr vorhanden sind. Ein Infoblatt mit dem Angebot des «Panissimo» soll beim Lokpersonal Werbung als adäquate Alternative machen. Gleichzeitig wurde im «Forum» von Zugführung Personenverkehr durch das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) über Gesundheit und Schichtarbeit aufgeklärt.
Man vergleiche die Bilder und suche die Widersprüche. Wohlverstanden, es ist dieselbe Abteilung, welche demselben Personal diese gegensätzlichen Empfehlungen zur Verpflegung abgibt.

P-OP-ZF-ND
Datum: 29. August 2014
Betreff: Pausenmöglichkeit Laufen
An: PeKo, Soz. Partner Basel, APK Basel, RP Jahresplanung, RP Lenkung, Leiter ZF ND, CLP Basel
Hallo zäme
Das Bahnhofbuffet in Laufen hat ohne Ankündigung nach den Betriebsferien seine Tore nicht mehr geöffnet und steht somit als Pausenmöglichkeit nicht mehr zur Verfügung. Trotz intensiver Suche konnte uns SBB Immobilien bisher keinen Pausenraum zur Verfügung stellen. Es laufen jedoch Abklärungen, ob wir im Bahnhofgebäude die Räumlichkeiten vom Verkauf mitbenutzen können. Um weiterhin eine Pausenmöglichkeit anbieten zu können, wurde als Alternative das «Panissimo» im Birscenter gegenüber des Bahnhofes mit Zustimmung der PeKo (Christof Schai und Markus Kröpfli) definiert.
Das «Panissimo» hat Mo bis Do von 5:30 bis 18:30, Fr von 5:30 bis 19:00 und Sa von 6:00 bis 17:00 Uhr geöffnet. Pausen werden nur zu den entsprechenden Öffnungszeiten eingeteilt. Die öffentliche Toilette im Birscenter kann benutzt werden. Die Möglichkeit, Mitgebrachtes zu konsumieren, entfällt. Es werden keine Rabatte gewährt. Die Wegzeiten bleiben unverändert. Diese Übergangslösung hat Gültigkeit bis zum Fahrplanwechsel am 14.12.2014. Eine e-News wird erstellt.

Bild links: Illustration aus der PowerPoint-Präsentation vom 14. Mai, welche am ZF-Forum im Rahmen des Referats über Gesundheit und Schichtarbeit von Christian Müller, KC BGM, gezeigt wurde.

ALE-Kongress in Sinaia, Rumänien – 25 Jahre ALE

Die Leitung der Filiale Basel sowie die Ressourcenplanung von Zugführung Personenverkehr bestehen auf der angeblich unverzichtbaren Möglichkeit, dem Lokpersonal in Laufen (BL) eine Essenspause einteilen zu können. *Hubert Giger, Präsident VSLF*

Im rumänischen Sinaia trafen sich 60 Delegierte der Autonomen Lokführergewerkschaften Europa (ALE) zum achten Kongress ihrer Geschichte. Die ALE wurden durch die Lokführergewerkschaften der Niederlande, Deutschlands, Italiens und der Schweiz gegründet und konnte ihr 25-jähriges Bestehen feiern. Heute zählen die ALE 16 Mitgliedsgewerkschaften. Aktuelles Hauptziel der ALE ist die Aufnahme in den sozialen Dialog bei der Europäischen Union, um bei den Standards und Arbeitsbedingungen für das Lokpersonal auf europäischer Ebene Einfluss zu nehmen.
Bei den Wahlen am Kongress wurden der bisherige Präsident der ALE, Juan Jesús Garcia Fraile (Spanien), und der bisherige Vizepräsident, Leszek Mietek (Polen), wiedergewählt. Neu wurde Pietro Serbassi (Italien) zum Vizepräsidenten gewählt. Karl Liechti (Kassier VSLF) wurde als Schatzmeister der ALE bestätigt. Der Kongress wurde von Hubert Giger (Präsident VSLF) als gewähltem Tagespräsidenten geleitet.
Am Kongress wurde eine Resolution verabschiedet mit den Forderungen, dass:

- die Anforderungsbedingungen zur Lokomotivführerausbildung europaweit auf hohem Niveau auszubauen und zu standardisieren sind;
- Betriebsvorschriften, Linien-, Fahrzeug- und Systemkenntnisse auf einem europäisch vergleichbaren Niveau umfassend ausgebildet und geprüft werden müssen;
- die jeweiligen länderspezifischen Zulassungsbedingungen zu definieren und durch die jeweiligen Aufsichtsbehörden einheitlich zu prüfen und zu kontrollieren sind.

Die Forderungen in der Resolution entspringen aus der Sorge um die Aufrechterhaltung der Sicherheit und damit der Bedeutung des Eisenbahnverkehrs in Europa. Insbesondere beim grenz- und systemüberschreitenden Einsatz der Lokomotivführer sind deren Anforderungsniveau sowie deren Ausbildung entscheidende Faktoren hierfür.
Resolution der Autonomen Lokomotivführer-Gewerkschaften Europa (ALE)
Gut ausgebildetes Lokomotivpersonal: ein Garant für Sicherheit und Vertrauen im Eisenbahnverkehr.
Durch die Interoperabilität sind grenz- und systemüberschreitende europäische Schienenverkehre möglich. Technische und betriebliche Sicherheitsvorkehrungen garantieren dabei eine hohe Sicherheit im Eisenbahnwesen. Doch das ultimative Glied in der Kette ist meist die Frau / der Mann im Führerstand, der Lokomotivführer, der in Ausnahmesituationen und akuten Gefahrensituationen weitrechende Entscheidungen treffen muss, um Gefahren für Reisende und (Gefahren-)Güter abzuwenden. Grundlage hierfür ist eine Ausbildung auf einem hohen Niveau, die grenzüberschreitend gilt und deren Einhaltung überwacht wird.
60 Delegierte der Lokomotivführer-Gewerkschaften aus ganz Europa haben diese Resolution am ALE-Kongress einstimmig verabschiedet.

Energiesparen

Elektronische Spielereien im Führerstand.
Hubert Giger, Präsident VSLF

Die Siemens-Doppelstocktriebzüge (DTZ) der S-Bahn Zürich wurden mit einer Neuerung versehen: Nach einem Software-Update wird auf dem zentralen Bedien- und Diagnosebildschirm angezeigt, ob beim Bremsen die elektrische oder zusätzlich noch die mechanische Bremse angesteuert wird. Das Ziel, Energie und Material durch eine vorausschauende und somit wirtschaftliche Fahrweise einzusparen, ist klar erkennbar (durch die Vorgaben der adaptiven Zuglenkung (ADL) ist dieses Ziel neuerdings jedoch wieder unklar). Somit stellt sich einzig die Frage, ob sich das Lokpersonal im täglichen S-Bahn-Verkehr bei der Einfahrt in die Bahnhöfe wirklich durch eine solche Anzeige zur Ablenkung verleiten lassen soll. Einmal mehr wird eine neue Quelle der Ablenkung des Lokomotivführers installiert und diese stellt folglich einen weiteren Mosaikstein für einen möglichen Unfall dar. «PEKABA» konnten wir stoppen, die Zukunft der «ADL» ist ungewiss und die Einführung der «WarnApp» wird noch diskutiert. Doch das nächste elektronische Spielzeug im Führerstand kommt bestimmt.
Der VSLF übernimmt deshalb die Aufgabe, welche eigentlich andere zu machen hätten: Keine zusätzliche Ablenkung im Führerstand – zugunsten der Sicherheit.

Verbesserungsvorschläge Einfahrt Rüti ZH

Am 21. Januar 2014 reichte ich einen KVP-Vorschlag (kontinuierlicher Verbesserungsvorschlag) bezüglich der Signalisierung der Einfahrt in die Station Rüti ZH ein. *Hubert Giger, Präsident VSLF*

Ziel ist es, merklich Fahrzeit und Energie einzusparen. Bereits am 23. Januar erhielt ich den Entscheid.
KVP-Vorschlag vom 21. Januar 2014:
Erhöhung Einfahrgeschwindigkeit Rüti ZH von Bubikon
Problemstellung:
Die Einfahr- und Ausfahrgeschwindigkeit in Rüti ZH Richtung Bubikon beträgt nach RADN 95 km/h und die Geschwindigkeit der Kurve Ausfahrt 95 km/h (Reihe R).
Da der Radius des nördlichen Gleises der Doppelspur nicht für 95 km/h genügt, wird die Einfahrt mit Fahrbegriff 3 (60 km/h) signalisiert (einen anderen Grund gibt es nach meiner Kenntnis nicht). Da dies das Regelgleis für die alle 15 Minuten verkehrenden S-Bahnen ist, muss im Gefälle von 12‰ von 115 km/h auf 60 km/h verzögert werden und mit 60 km/h bis Mitte Bahnsteig gefahren werden.

Lösungsvorschlag:
Die Einfahr- und Ausfahrgeschwindigkeit von Rüti ZH Richtung Bubikon muss mit 90 km/h (oder allenfalls 85 oder 80) und entsprechender Kurve Ausfahrt im RADN dargestellt werden (Signalisation Fahrbegriff 1 statt 3). Bei der Ausfahrt ist die Verringerung der Geschwindigkeit unerheblich, zumal das Anfahren in der Steigung geschieht. Bei einfahrenden Zügen muss nicht auf 60 km/h verzögert werden und es kann bis zum Bahnsteig mit 90 km/h (oder allenfalls 85 oder 80) gefahren werden. Gerade im Gefälle wäre dies traktionstechnisch vorteilhaft, es könnte vermehrt elektrisch gebremst werden.

Die Auswirkungen sind:
- weniger Zeitverlust
- kein Ansprechen und Quittieren der Zugsicherung, weil die Einfahrt mit Fahrbegriff 1 erfolgt
- praktisch kein Zeitverlust bei der Ausfahrt

Die Antwort zum KVP-Vorschlag lautete:
Abklärungen und Resultate:
Herzlichen Dank für den Vorschlag.
Ich habe den Fall, gleich nach dem Umbau von Rüti abklären lassen. Der Grund liegt an der einmündenden Weiche vom Tösstal. Die Kurvenüberhöhung ist nicht möglich. Man wollte nicht beide Gleise reduzieren und hatte diese Variante gewählt.
Freundliche Grüsse
Gerhard Sidler, PEX
Status: abgeschlossen
Wiedererwägungsgesuch vom 22. April 2014
Trotz des abgelehnten KVP vom 21. Januar 2014 reiche ich den Vorschlag nochmals ein. Untenstehend aufgeführte Berechnungen bestätigen, dass mit meinem KVP-Vorschlag bei Zeitverlusten unter einer Sekunde für die Züge Richtung Zürich Zeitgewinne von 14–16 Sekunden für die Züge in Fahrrichtung Rapperswil gegenüberstehen.
Die errechneten Zahlen dürfen noch besser ausfallen, da die Berechnungen ohne Einbezug der Steigung von 12‰ in Richtung Bubikon erfolgten. Durch die Möglichkeit der besseren Ausnutzung der elektrischen Bremse bei abgestuften Einfahrgeschwindigkeiten aus dem Gefälle bei der sehr hohen Geschwindigkeit von 115 km/h bei den alle 15 Minuten verkehrenden Zügen kann zusätzlich mit massiven Energieeinsparungen gerechnet werden.
Die Berechnung wurde mit 85 km/h gemacht, bei 90 km/h wäre ein zusätzlicher Zeitgewinn möglich.
Ich beantrage eine nochmalige vertiefte Prüfung der KVP-Eingabe.

Hubert Giger, LF Zürich

Ich war von meiner Idee überzeugt und begann mit Hilfe meines Lokführerkollegen Rolf Hartmann aus Olten Berechnungen anzustellen, um aufgrund physikalischer Gegebenheiten zu beweisen, dass massive Energieeinsparungen und zusätzliche Fahrzeitgewinne möglich sind – und dies einzig mit einer Änderung der Signalisierung. Am 22. April reichte ich ein «Wiedererwägungsgesuch» ein.
Am 24. September 2014 erhielt ich ein Schreiben des HR-Shared Service Center in Freiburg mit der Mitteilung, dass der Verbesserungsvorschlag als Vorschlag des Monats November gekürt und mit einer Prämie von 200 Franken honoriert wird. Ein Aufsteller für mich, Rolf Hartmann und die Umwelt.
Amüsanterweise kam gleichentags eine E-Mail-Nachricht für die Seite «Verbesserungsvorschläge P-OP-ZF», in welcher zu lesen ist, dass eben genau dieser Vorschlag vom 21. Januar 2014 abgelehnt wird: 10 bedeutet höchste Wirkung, 0 bedeutet schwächste Wirkung. Der Vorschlag erhielt 0 Punkte.
Beim angenommenen «Wiedererwägungsgesuch» wurden bezüglich der Konzernziele für «Sicherheit» und «Personalmotivation» je 8 Punkte gegeben, obwohl der Vorschlag nichts, aber auch gar nichts mit Sicherheit und Personalmotivation zu tun hat…
Bezüglich der Umsetzung des KVP erreichte mich folgendes Mail:

From: Thoma Daniel (P-OP-RSQ-SIM)
To: Rappo Beat (P-OP-ZF-KAI) Headcoach Kaizen Zugführung
Subject: Bericht KVP Rüti ZH: Erhöhung Einfahrgeschwindigkeit

Hoi Beat
Zur Anpassung des Fahrbegriffs (FB1 von Bubikon nach Gleis 2) ist eine Stellwerkanpassung nötig (FB1 von Bubikon nach Gleis 2), diese kann erst nach dem Abschluss des ETCS-Netz-Rollout (April 2016) erfolgen.
Freundliche Grüsse
Daniel Thoma
Fachspezialist Netzzugang und Signalisierung
Prix-Esprix-Preisträger 2014 im Grundkonzept «Mit Vision, Inspiration und Integrität führen»

Fazit: Kompetenzen, Fachwissen und die Möglichkeit, Verbesserungen zu erkennen und zeitnahe auszulösen und umzusetzen sind nicht überall vorhanden, was so ziemlich dem Gegenteil des Prix-Esprix-Grundkonzept «Mit Vision, Inspiration und Integrität führen» entspricht.
Über die Komplexität des Systems KVP und des dadurch ausgelösten Verwaltungsaufwands kann sich jedermann seine eigenen Gedanken machen.

Berechnungsgrundlagen

Beschleunigung Doppelstock Triebzug RABe 514 DTZ
Anfahrzugkraft: 240 kN / Leistung: 3200kW / Gewicht: 250 t
Max. Anfahrzugkraft bis max. Leistung erreicht:
s = W / F = P x t / F = 3200 kW x 3600 s / 240000 N = 11520000 kNm / 240000 N = **48 km**
Kraft F und Beschleunigung a abhängig der zurückgelegten Strecke s pro Stunde:
F = W / s = P x t / s = 3200 kW x 3600 s / 50 km = 3200 x 3600 kNm / 50 km = **230.4 kN**
a=F/m=230400N/250000kg=230400N/250000Ns2m-1 = **0.92m/s-2**

*Die Berechnungen erfolgten mit freundlicher Unterstützung von **Rolf Hartmann.***
Lokomotivführer SBB P-OP ZF Basel, Biotechnologie – Ingenieur HTL
Hartmann Wasserrecycling, www.hkw.ch

Verzögerung			Beschleunigung		
t [s]	v [km/h]	a [m/s²]	t [s]	v [km/h]	a [m/s²]
0	115	0.40	0	1	0.96
1	114	0.41	1	4	0.96
2	112	0.41	2	8	0.96
3	111	0.42	3	11	0.96
4	109	0.42	4	15	0.96
5	108	0.43	5	18	0.96
6	106	0.43	6	22	0.96
7	104	0.44	7	25	0.96
8	103	0.45	8	29	0.96
9	101	0.45	9	32	0.96
10	100	0.46	10	36	0.96
11	98	0.47	11	39	0.96
12	96	0.48	12	42	0.96
13	95	0.49	13	46	0.96
14	93	0.50	14	49	0.93
15	91	0.51	15	53	0.87
16	89	0.52	16	56	0.82
17	87	0.53	17	59	0.78
18	85	0.54	18	62	0.75
19	84	0.55	19	64	0.72
20	82	0.57	20	67	0.69
21	79	0.58	21	69	0.66
22	77	0.60	22	72	0.64
23	75	0.61	23	74	0.62
24	73	0.63	24	76	0.60
25	71	0.65	25	79	0.59
26	68	0.67	26	81	0.57
27	66	0.70	27	83	0.56
28	64	0.73	28	85	0.54
29	61	0.76	29	87	0.53
30	58	0.79	30	89	0.52
30	58	0.79	30	89	0.52
32	54	0.86	32	91	0.50
32	51	0.90	32	93	0.50
33	48	0.96	33	95	0.49
34	45	0.96	34	96	0.48
35	42	0.96	35	98	0.47
36	39	0.96	36	99	0.46
37	35	0.96	37	101	0.46
38	32	0.96	38	102	0.45
39	29	0.96	39	104	0.44
40	26	0.96	40	105	0.44
41	23	0.96	41	107	0.43
42	20	0.96	42	108	0.43
43	16	0.96	43	110	0.42
43	13	0.96	43	111	0.41
44	10	0.96	44	112	0.41
45	7	0.96	45	114	0.40
46	4	0.96	46	115	0.40
47	1	0.96	47	116	0.40

Ausgangslage / Parameter

Rüti ZH, Einfahrt von Bubikon:
Normaler Zugsverkehr auf Doppelspur: Linksverkehr
Variante 1: Bestehend: Signalisierung Fb 3, Einfahrt mit 60 km/h
Variante 2: Vorschlag (KVP): Signalisierung Fb 1, Kurve 95 km/h ab ES, Einfahrt erste Weiche mit 85 km/h RADN (Reihe R)

Geschwindigkeiten Einfahrt

- Fahrrichtung von Bubikon (linkes Gleis in Fahrrichtung, Gleis 468)
- Verzögerung nur mit elektrischer Bremse gerechnet
- Streckengeschwindigkeit: 115 km/h

Variante 1: Einfahrt ab km 66.370 = Einfahrsignal ES Fb 3 = 60 km/h
Variante 2: Einfahrt ab km 66.500 (ES): Kurve 95 km/h / Einfahrt ab km 66.370 erste Weiche 85 km/h RADN (neu)

Variante 1:
115 km/h bis 60 km/h:
- Verzögerung: Schnitt ca. 0,53 m/s2
- Zeit: ca. 29.1 sec.
- Strecke: ca. 727 m

60 km/h bis Bremseinsatzpunkt Halteort (BrP.):

	Startpunkt V=60km/h [km]	Weg Verz. [m]	Zielpunkt V=60km/h [km]
1 DTZ	66.500	540	65.960
2 DTZ	66.500	590	65.910
3 DTZ	66.500	640	65.860

Bremseinsatzpunkt Halteort (BrP.) bis Halteort:

	Startpunkt V=60km/h [km]	Weg Verz. [m]	Zielpunkt V=0km/h [km]
1 DTZ	65.960	ca. 160	65.800
2 DTZ	65.910	ca. 160	65.750
3 DTZ	65.860	ca. 160	65.700

Variante 2:
115 km/h bis 115 km/h (Punkt Beginn Bremsung Variante 1)
Strecke = 336 m = 10.5 sec.

115 km/h bis 95 km/h:
Verzögerung: Ø ca. 0,43 m/s2 / Zeit: ca. 13.5 sec.

95 km/h bis 85 km/h:
Verzögerung: Ø ca. 0,52 m/s2 / Zeit: ca. 5,2 sec.

85 km/h bis Bremseinsatzpunkt Halteort (BrP.):

	Startpunkt V=85km/h [km]	Weg Verz. [m]	Zielpunkt V=85km/h [km]	Zeit [s]
1 DTZ	66.370	200	66.170	8,6
2 DTZ	66.370	250	66.120	10,7
3 DTZ	66.370	300	66.070	12,8

Bremsremseinsatzpunkt Halteort (BrP.) bis Halteort:

	Startpunkt V=85km/h [km]	Weg Verz. [m]	Zielpunkt V=0km/h [km]	Zeit [s]
1 DTZ	66.170	ca. 370	65.800	29
2 DTZ	66.120	ca. 370	65.750	29
3 DTZ	66.070	ca. 370	65.700	29

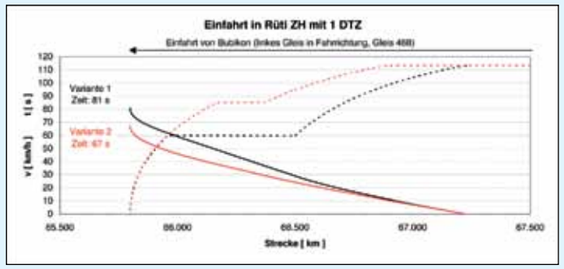
Einfahrt: Zusammenfassung / Fazit

Variante 1:

	Strecke–ES [s]	ES–BrP. [s]	BrP–Halt [s]	Zeit total [s]
1 DTZ	29.1	32.4	19	80.5
2 DTZ	29.1	35.4	19	83.5
3 DTZ	29.1	38.4	19	86.5

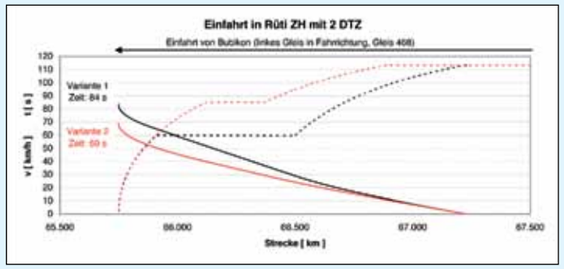
Variante 2:

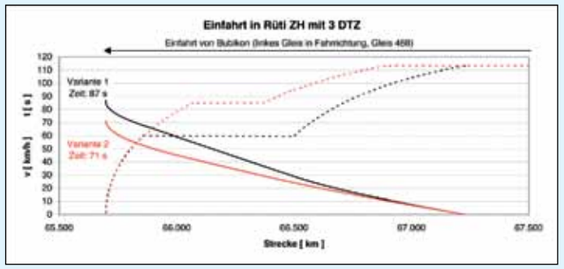
Einfahrt	Str.–1 [s]	Str.–ES [s]	Str.–BrP. [s]	1.W.–BrP. [s]	BrP.–Halt [s]	Total [s]
1 DTZ	10.5	13.5	5.2	8.6	29	66.8
2 DTZ	10.5	13.5	5.2	10.7	29	68.9
3 DTZ	10.5	13.5	5.2	12.8	29	71



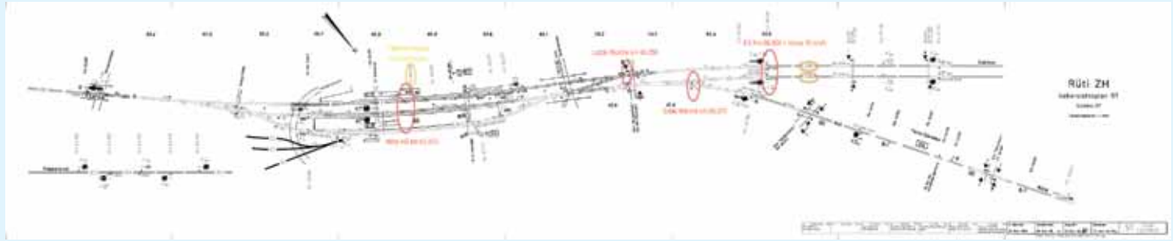
Zeitgewinn bei Einfahrt Variante 2:

	Variante 1 [s]	Variante 2 [s]	Zeitgewinn [s]
1 DTZ	80.5	66.8	**13.7**
2 DTZ	83.5	68.9	**14.6**
3 DTZ	86.5	71	**15.5**





www.vslf.com



Geschwindigkeiten Ausfahrt

Fahrrichtung nach Bubikon
(linkes Gleis in Fahrrichtung, Gleis 368)

Mitte AG: km 65.850
Ausfahrt bis km 66.250 = letzte Weiche
= Variante 1 = 95 km/h RADN

Variante 2 = 85 km/h RADN
Letzte Weiche km 66.250 bis km 66.510
Kurve Ausfahrt: 95 km/h
Ab km 66.510 Ende Kurve Ausfahrt: 115 km/h

Variante 1:
Beschleunigung auf 95 km/h:

	Startpkt. [km]	Weg-Beschl [m]	Zielpkt. [km]	Zugslänge [m]	Zugschluss [km]	Zeit [s]
1 DTZ	65.900	ca. 490	66.390	-100	66.290	33
2 DTZ	65.950	ca. 490	66.440	-200	66.240	33
3 DTZ	66.000	ca. 490	66.490	-300	66.190	33

Fahrt mit 95 km/h bis ende Kurve Ausfahrt km 66.510:

	Startpunkt [km]	Zielpunkt [km]	Distanz [m]	Zeit [s]
1 DTZ	66.290	66.510	220	8.3
2 DTZ	66.240	66.510	270	10.2
3 DTZ	66.190	66.510	320	12.1

Variante 2:
Beschleunigung auf 85 km/h:

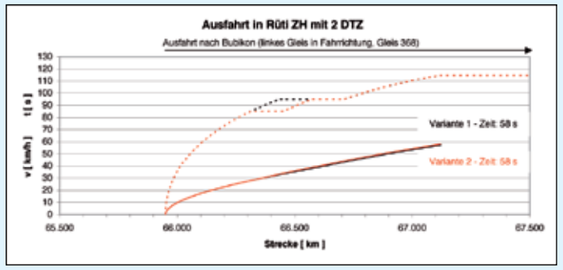
	Startpkt. [km]	Weg-Beschl [m]	Zielpkt. [km]	Zugslänge [m]	Zugschluss [km]	Zeit [s]
1 DTZ	65.900	ca. 360	66.260	-100	66.160	28
2 DTZ	65.950	ca. 360	66.310	-200	66.110	28
3 DTZ	66.000	ca. 360	66.360	-300	66.060	28

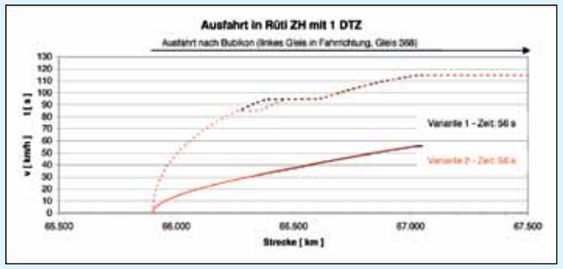
Fahrt mit 90 km/h (Schnitt 85 km/h RADN Bahnhof / 95 km/h Kurve Ausfahrt) bis ende Kurve Ausfahrt km 66.510:

	Startpunkt [km]	Zielpunkt [km]	Distanz [m]	Zeit [s]
1 DTZ	66.160	66.510	350	14
2 DTZ	66.110	66.510	400	16
3 DTZ	66.060	66.510	450	18

Zeitverlust bei Ausfahrt Variante 2:

	Variante 1 [s]	Variante 2 [s]	Zeitverlust [s]
1 DTZ	41.3	42	**0.7**
2 DTZ	43.2	44	**0.8**
3 DTZ	45.1	46	**0.9**





DANKE!

Leserbrief 1. *Peter Wyniger, Depot Luzern*

Geschätzter Dani, Redaktor LocoFolio

Das LocoFolio 1/14 reflektierte das Thema Lokführer und sein Umfeld äusserst präzis. Ein Heft, das vollumfänglich informierte und die Nöte des Lokpersonals erfasste und detailgetreu wiedergab. Dem LocoFolio gehört das Verdienst, sich dem Diktat des Vergessens zu widersetzen und dem vom System ermatteten Lokpersonal halbjährlich eine Power-Infusion zu stecken.
Und dass einmal mehr eine externe, unabhängige Firma die seit Jahren geäusserten Voten der Lokführer 1:1 stützt, drückte dem Ganzen den Stempel auf. Das Gutachten «Arbeitsumfeld Lokführer» weist auf die einfachen, allgemeinen Grundsätze hin, neudeutsch «Basics», und geht selbstverständlich von der Annahme aus, dass wir von fachlich bestens qualifiziertem Personal geführt werden. Liest man regelmässig das LocoFolio, können einem dazu ab und an Zweifel kommen. Bleibt noch die Variante, dass die Schreibenden Ewiggestrige sind oder von der Neuzeit einfach überfordert, wie man dies langjährigen Mitarbeitern regelmässig kommuniziert, die den einen oder andern Prozess hinterfragen.
Ab und zu gilt es in Erinnerung zu rufen, dass die SBB eine History hat. Mit dieser History ist jedoch nicht die Abteilung gemeint, in der alte Loks und andere Raritäten zwischen- oder endgelagert werden. Es ist vielmehr die Geschichte aus einer Zeit, in der man bei der SBB, bevor man zum OLF (Oberlokomotivführer) gewählt werden konnte, in verschiedenen Abteilungen jahrelang Erfahrungen sammeln musste, bei der Wahl ein Alter hatte, in dem man natürliche Autorität ausstrahlte, und einen Chef hatte, der den Titel Inspektor trug. Nein, Inspektor muss es nicht mehr sein. Aber einige Punkte, die damals gelebt wurden, wären auch heute noch «Basics».
Ich danke dir für dein grosses Engagement und hoffe, dass wir noch einige Zeit deine Professionalität geniessen dürfen.

Mit kollegialen Grüssen
Peter Wyniger, Depot Luzern

Die Meinung des Herrn Buschweiler

Leserbrief 2. *Daniel Hurter, Redaktor LocoFolio*

Nach dem Erscheinen des LocoFolio 1/2014 erhielt der VSLF die nachstehende Mitteilung.
«Sehr geehrter Herr Giger
Mit Interesse habe ich das LocoFolio 1/2014 gelesen. Die Lektüre löst bei mir immer ein grosses Schmunzeln aus. Denn es ist Satirik pur. Angefangen bei Ihrer Rede an der Generalversammlung. Ich bin froh, dass es die Lokführer gibt, die Mitglied in Ihrem Verband sind. Ohne diese gäbe es die SBB nicht mehr. Denn ausser Ihren Mitgliedern weiss von den rund 30'000 Mitarbeitenden der SBB niemand, wie ein Eisenbahnbetrieb funktionieren muss. Chapeau, kann man da nur sagen. Doch ernsthaft, die Beiträge im LocoFolio sind einfach nur dumm. Sie kommen mir vor, wie trotzenden Kindern geschrieben, die nicht zufrieden sind, weil sie eine Massregelung erhalten haben. Peinlich ist aber, dass es nicht Kinder sind, sondern erwachsene Menschen, von denen eigentlich mehr Verstand erwartet werden könnte. Ich mache mir etwas Sorgen, wenn ich in einen Zug einsteige und mir vorstelle, ein Mitglied Ihres Verbandes führt diesen Zug. Hier besteht ein echtes Sicherheitsproblem. Da wäre zwingend Handlungsbedarf durch die Konzernleitung der SBB gegeben.
Meiner Meinung nach müssten Sie, Herr Giger und Ihre frustrierten Kollegen sich überlegen, ob Sie nicht den Arbeitgeber wechseln sollten; dies um die Sicherheit im Zugsverkehr aufrechterhalten zu können.
Freundlicher Gruss
Karl Buschweiler»

Auf die Antwort unseres Präsidenten meldete sich Herr Buschweiler erneut:

«Sehr geehrter Herr Giger
Besten Dank für Ihre Antwort. Der Inhalt und der Stil Ihrer Antwort überraschen mich nicht. Denn er ist auf dem gleichen tiefen Niveau wie Ihr Bericht im LocoFolio 1/2014 über die vergangene GV sowie der meisten Artikel in der aktuellsten Ausgabe des LocoFolio. Hochmut kommt vor dem Fall; so in etwa könnte man Ihre Antwort auch bezeichnen. Statt selbstkritisch das eigene Verhaltenen zu hinterfragen, sind Sie und Ihre Gspänli der Meinung, dass sie die alleinwissenden «Herren» sind. Nun, ich werde mir erlauben, meine Meinung zum möglichen Sicherheitsproblem bei den durch Ihre Mitglieder gefahrenen Zügen, dem Vorsitzenden der Geschäftsleitung der SBB, Andreas Meyer mitzuteilen und ich bin auf dessen Antwort gespannt. Ich würde Ihnen dann diese Antwort weiterleiten.
Freundlicher Gruss
Karl Buschweiler»

Zu dieser Meinungsäusserung gäbe es eigentlich nichts hinzuzufügen. Interessant ist, dass es sich beim Namen «Karl Buschweiler», der auch öfters in den Online-Kommentarspalten diverser Zeitungen erscheint, um ein Pseudonym handelt. Dahinter versteckt sich der im Kanton Baselland wohnende CVP-Politiker Stephan Gassmann, der bei vielen Lokführern aus der Region Basel durch seine frühere Tätigkeit bei SBB Cargo als Bereichspersonalleiter bestens bekannt sein dürfte.

Hormonschub

Als SBB-Mitarbeiter ist dir vielleicht aufgefallen, dass in letzter Zeit Trinkwasserstationen wie Pilze aus dem Boden geschossen sind. *Diversity-Gruppe VSLF*

Das verwendete Wasser stammt aus dem Leitungsnetz. Hahnenwasser ist gesund, Hahnenwasser ist billig. Viel trinken soll die Leistungsfähigkeit und die Gesundheit erhalten. Aber nicht nur das! Es steckt ein hinterhältiges Kalkül dahinter!
In unserem Trinkwasser hat es viel zu viele Hormone. Weibliche Hormone, um genau zu sein. Östrogene! Es konnte experimentell nachgewiesen werden, dass diese Hormone zu Verweiblichung führen. Das heisst, bei männlichen Lebewesen schrumpft – nein, es ist nicht das Hirn. Dafür nimmt die Oberweite zu und das Selbstwertgefühl ab. «New Gender Management»** lautet der Name für ein Geheimprojekt, in das nur ganz wenige und weniginnen eingeweiht sind.
Beim bisherigen Gender Management* war der Nachteil, dass es lediglich von einer kleinen Elite begeistert umgesetzt wurde. Das «New Gender Management» wirkt von unten nach oben. Damit sollen Lokführer auf die kommende Ära vorbereitet werden. Denn manch einem sind in letzter Zeit Zweifel gekommen, ob er als Mann überhaupt für diesen Beruf geeignet ist. Schliesslich lächeln ihm permanent die hübschesten Lokführerinnen von Plakaten und in Stellenausschreibungen entgegen. Da kann man als Sitzbauchinhaber mit verminderter Haarproduktion im Frontbereich einfach nicht mithalten.
Der Lokführermangel wird immer akuter und ist in letzter Zeit sogar körperlich spürbar geworden. Es wird empfohlen, das SBB-Natel nicht mehr am Körper zu tragen, will man nicht Verbrennungen zweiten Grades davontragen, verursacht durch die immense SMS-Flut und die vielen Anrufversuche. Lokführer fehlen also und wer solls richten? Die Frauen! Da liegt ein unglaubliches Potenzial brach. Heisst es. Nehmen wir mal an, der Frauenanteil würde in den nächsten paar Jahren auf das Dreifache gesteigert. Das wäre doch was! Das wäre fantastisch! Dann hätten wir sage und schreibe 9,9% Frauen im Führerstand. Boah! Jeder zehnte Mann wäre dann eine Frau. Ein Riesenpotenzial!
Das wird eine wunderbare neue Epoche. Ich schätze meine Kolleginnen sehr. Ich wüsste keine einzige, die mich in den letzten sechs Jahren genervt hat. Bei den Männern kenne ich hingegen schon den einen oder anderen. Jede Frau, die Lokführerin werden möchte und die Tests besteht, soll am besten noch heute eingestellt werden! Wichtig ist, dass man Frauen immer und immer wieder informiert, dass sie seit 16 Jahren ebenfalls im Führerstand zugelassen sind. Man stelle sich vor, ein vierjähriges Mädchen aus Hintertupfigen-West glaubte, im Führerstand seien nur Männer zugelassen, und heute mit 20 ist dieses Bild noch nicht revidiert. Das wäre unfassbar!
Was aber, wenn die Frauen zwar bestens informiert und herzlich willkommen sind, aber schlichtweg nicht Lokführerin werden wollen? Das geht nicht! Frauen haben zu wollen! Dafür ist zu sorgen! Unter noch viel grösserer Geheimhaltung wurde deshalb die dritte Stufe gezündet. Das «Even Newer Gender Management»***. Typischen Frauengetränken (Caffè Latte, Latte macchiato, Vanille-Latte usw.) werden Hormone beigemischt. Diesmal männliche. Testosteron. Oder denkst Du etwa, es ist Zufall, dass plötzlich überall Starbucks-Kaffeemaschinen rumstehen?

* Geschlechterverwaltung
** Neue Geschlechterverwaltung
*** Noch neuere Geschlechterverwaltung

http://www.tagesanzeiger.ch/leben/gesellschaft/Frauen-und-die-Einsamkeit-im-Fuehrerstand/story/22145268

Weihnachtsessen

Weihnachtsessen für das Lokpersonal. *Joe Brunner, Lokführer Luzern*

Jedes Jahr ab Mitte Oktober bemühen sich die Leitungen der verschiedenen Depots, ein Weihnachtsessen auf die Beine zu stellen. Die Teilnahme von doch fast zwei Dritteln des Lokpersonals zeigt, dass dies ist ein echtes Bedürfnis ist. Einmal im Jahr ein Dankeschön zu erhalten für das grosse Engagement beider Seiten – also SBB und Mitarbeitende –, kommt an. Das introvertierte Lokpersonal kommt so einmal aus seiner gesellschaftlichen Isolation heraus, um den sozialen Kontakt mit den Kollegen zu pflegen. Auch die Möglichkeit, dass sogar der Dienst angepasst wird (was in anderen Fällen sonst ja nicht unbedingt der Fall ist), ist lobenswert. So treffen sich also zwei Drittel glücklich innerhalb der SBB-Familie und möchten dafür auch danken. Einfach den Organisatoren für dieses grosse Entgegenkommen danken. Es wird geschätzt.
Nur, was ist mit dem restlichen Drittel der Lokführer. Wie erhält dieses seinen berechtigten Dank? Mittels einer vorgefertigten Weihnachtskarte mit Neujahrswunsch, basta – das muss reichen. An dieser Grundhaltung ist man nicht bereit zu rütteln, um für diesen Rest der Lokführer etwas anderes zu finden. Wer nicht in die SBB-Familie zum Weihnachtessen kommt, ist selber schuld! Wir haben es doch so schön, und wer nicht mitmacht, verpasst etwas. Danke für diese Meinung – ich teile diese auch und danke für die grossartige Wertschätzung.