

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



1 Günstige Prämie – 50% Spezialrabatt

2 Geldleistung bis CHF 600 000.– pro Schadenfall

3 Weltweite Deckung



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:

- | | | | |
|---|------------------------------|---|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Mieter Familie | CHF 175.90 statt 351.80/Jahr | <input type="checkbox"/> Mieter Einzel | CHF 148.10 statt 296.10/Jahr |
| <input type="checkbox"/> Eigentümer 1 LS* Familie | CHF 199.50 statt 399.–/Jahr | <input type="checkbox"/> Eigentümer 1 LS* Einzel | CHF 171.70 statt 343.40/Jahr |
| <input type="checkbox"/> Eigentümer mehrerer LS* Fam. | CHF 232.10 statt 464.10/Jahr | <input type="checkbox"/> Eigentümer mehrerer LS* Einzel | CHF 204.20 statt 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



Liebe LocoFolio-Lesende

Bevor sich jemand über diese zeitgeistige Anrede wundert und sich fragt, ob nun auch das LocoFolio jedem neuen Schrei bedingungslos folgen wird, kann ich Entwarnung geben. Ich passe mich für einmal nur einfach dem Zeitgeist an. Denn wie wir nun wissen, sind wir in den Augen unserer Unternehmensleiter nicht mehr Lokomotivführerinnen und Lokomotivführer, die mit ihrer Persönlichkeit und ihrem Fachwissen für eine sichere Fahrt und damit für das Wohlergehen unserer Fahrgäste und der anvertrauten Güter sorgen. Nein, mittlerweile gelten wir nur noch als «Lokführende», vielleicht auch einfach als irgendwelche «Fahrprozessausführende». Das erscheint viel unverbindlicher und Unverbindlichkeit ist schliesslich in unseren Unternehmungen mittlerweile zum Trumpf geworden. Denken wir nur schon einmal an den neuen SBB-Gesamtarbeitsvertrag. Darin gibt es etwa Bestimmungen zur Förderung der Teilzeitarbeit oder zu den Höchstwerten der Jahresarbeitszeitkonti. Werden diese Bestimmungen, beispielsweise bei Zugführung Personenverkehr, eingehalten? Nein, der Lokpersonalmangel verhindert dies und die praktische Umsetzung dieser Bestimmungen ist – unverbindlich. Und weshalb existiert dieser Lokpersonalmangel? Weil die Bedarfsplanung für

das Lokpersonal wohl in erster Linie mit dem Ziel erstellt wurde, auf höherer Hierarchiestufe mit möglichst niedrigen Bedarfszahlen für Wohlgefallen zu sorgen. Leider wird dadurch die Lokpersonalplanung jedoch – unverbindlich.

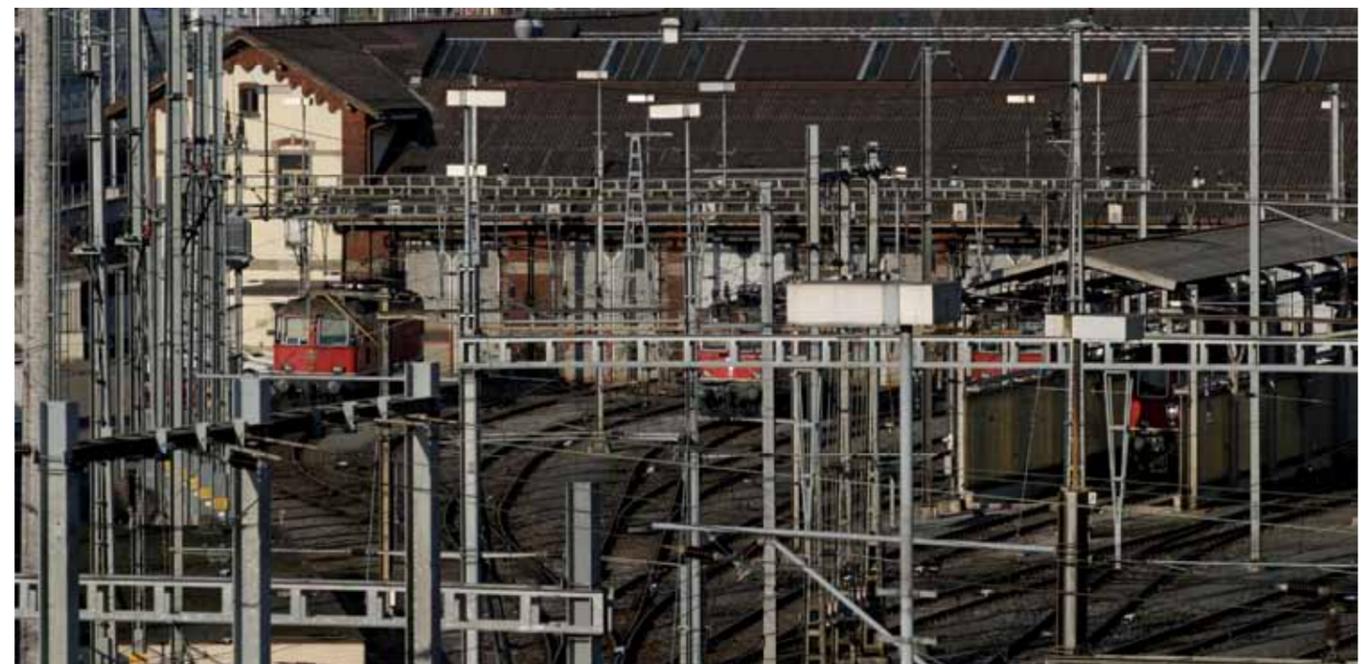
Für viel Unmut beim Lokpersonal sorgt die «Adaptive Lenkung» (ADL). Die ADL wurde – wie zu vermuten ist – in erster Linie konzipiert, um dem für die SBB zuständigen UVEK Schützenhilfe bei der Umsetzung der Energiewende zu leisten. Die dem Lokpersonal während der Fahrt übermittelten Fahrempfehlungen sind dagegen in zu vielen Fällen kaum oder nicht umsetzbar und erscheinen dadurch – unverbindlich.

Immer wieder wird das Lokpersonal mit neuen Bestimmungen konfrontiert, die wie jene zu den Kontrollgängen bei endigenden Zügen oder zum Halteort in Rietheim, unausgereift und deshalb nicht umsetzbar sind. Möglicherweise geschieht dies in der Absicht, keine Verantwortung für die Auswirkungen zu übernehmen, und die Ersteller halten diese Prozesse deshalb bewusst – unverbindlich. Mit diesen Überlegungen wurde vielleicht auch der «Gestes métier»-Prozess «Abfahrt» erstellt. Bei der Kollision in Granges-Marnand hat er offensichtlich versagt und die Schweizerische Sicherheitsuntersuchungsstelle

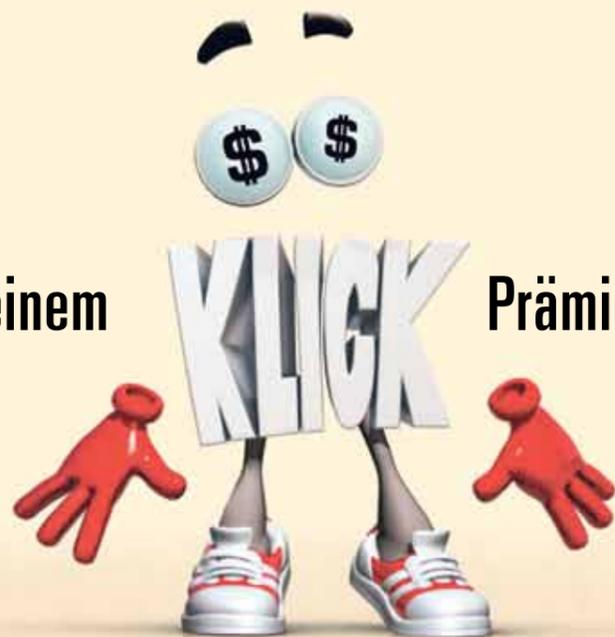
(SUST) stuft ihn in ihrem Untersuchungsbericht als nicht praxistauglich ein. Und was nicht praxistauglich ist, erweckt den Eindruck, es sei – unverbindlich. Über verschiedene dieser «Unverbindlichkeiten» berichten wir in dieser Ausgabe des LocoFolio.

Stellt sich nur noch die Frage, weshalb wir Lokführerinnen und Lokführer klare Regeln vorziehen, wenn doch Unverbindlichkeit den Eindruck von Freiheit und Ungezwungenheit vorgaukelt. Vielleicht deshalb, weil wir wissen, dass die Angaben im «PIPER» auch morgens um drei Uhr nicht als unverbindlich zu betrachten sind, da andernfalls Zugverspätungen und Unannehmlichkeiten für unsere Kunden resultieren. Vielleicht auch deshalb, weil uns klar ist, dass auch bei unübersichtlichen Signalaufstellungen die geltenden Fahrdienstprozesse nicht als unverbindlich zu betrachten sind, da andernfalls Schmerz, Leid, Sachschaden und unschöne Berichte in den Medien die Folge sein könnten.

Wie auch immer, ich wünsche allen Leserinnen und Lesern eine angenehme Lektüre – natürlich unverbindlich. Und ich wünsche allen meinen Kolleginnen und Kollegen vom Lokpersonal stets eine gute und unfallfreie Fahrt – und dies ganz verbindlich. ➤



Mit einem **KLICK** Prämien sparen.



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.



Die Stimme des Präsidenten

Hubert Giger, Präsident VSLF



Geschätzte Kolleginnen und Kollegen

Den ganzen Frühling haben die Meldungen über die Streiks der deutschen Lokführerkollegen der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) die Medien beherrscht. Ihre berechtigte Forderung, auch für das durch die sie vertretene Zugpersonal Tarifverhandlungen zu führen, hat die GDL konsequent eingefordert und befindet sich aktuell in einem Schlichtungsverfahren. Die Vorbedingung, dass zukünftige Verhandlungen unabhängig vom Verhandlungsergebnis anderer Gewerkschaften abgeschlossen werden, wurde vor der Schlichtung abschliessend vereinbart. Der Durchhaltewillen und das Beharren auf den legitimen Forderungen haben sich gelohnt – Glückwunsch von unserer Seite.

Auch wir sind in GAV-Verhandlungen mit der BLS AG. Die Forderungen der Unternehmung würde man im Eisenbahnerjargon als Überlast bei der Anhängelast an eine Lokomotive bezeichnen. Da muss noch viel abgehängt werden, bis der Zug die Fahrt aufnimmt. Die Verlängerung oder besser gesagt die Verschiebung der Verhandlungen um ein Jahr ist sinnvoll, damit der Zug neu zusammengestellt werden kann. Analog zur BLS hat auch die SOB die Absicht, ein neues Lohnsystem einzuführen. Mit den SBB haben wir uns bereits im Jahr 2011 auf ein neues Lohnsystem geeinigt. Systeme sollten in

der Logik transparent und beherrschbar sein.

Durch unsere Erfolge mit der Abschaffung der Vision 2010 beim SBB-Lokpersonal, der Aufhebung der Anstellung unter dem Basiswert des Lohnbands im GAV 2015 und der damit einhergehenden (minimale) Anpassung einzelner Löhne haben wir eine grosse Gruppe «Verlierer» entstehen lassen. Es sind all jene, die nach Jahren als Lokführer beinahe denselben Lohn erhalten wie die neu Ausgebildeten. Sie beklagen nicht primär die Höhe des Lohnes, sondern den nicht zu rechtfertigenden kleinen Unterschied zu den Jüngsten. Dass zusätzlich der Aufstieg in den Lohnsystemen bei diversen Bahnen nicht mit den Versprechungen und Abmachungen einhergeht, zeigt das aktuell einberufene Schiedsgericht bei der Turbo AG. Der Druck, sein Glück bei besser bezahlten internen Stellen, anderen Bahnen oder ausserhalb der Eisenbahn zu suchen, wächst enorm – und dies bei einem immer grösser werdenden Lokpersonalmangel in der Schweiz.

Dies sind Systemfehler, die es zu korrigieren gilt. In der Information der SBB zum neuen Lohnsystem ToCo von November 2011 hiess es denn auch: *Das Vergütungssystem wird SBB-weit einheitlich angewendet und schafft so Transparenz, Vergleichbarkeit und interne Lohngerechtigkeit über alle Unternehmensbereiche hinweg.* Gerechtigkeit ist in einer Unternehmung ein wichtiges Führungsinstrument zur Erreichung von

Zufriedenheit. Diese interne Lohngerechtigkeit innerhalb derselben Berufskategorie gilt es wiederherzustellen.

Das Bundesamt für Verkehr (BAV) hat in Bezug auf die Höhe der Löhne für die Branche Lokpersonal in der Schweiz nicht entschieden. Es hat lediglich festgestellt, dass es eine Branche «Verkehr Inland» und eine Branche «Transitgüterverkehr» geben soll, und es erachtet Löhne für Lokführer in der Schweiz von unter 45 000 CHF im Jahr als branchenüblich! Ob Protektionismus oder Liberalisierung das Modell für die Zukunft der Schweiz ist, lasse ich dahingestellt. Auf Schweizer Boden werden auch bei den Eisenbahnen keine italienischen Löhne bezahlt und durch ein Schweizer Bundesamt legitimiert. Wir stehen diesbezüglich mit dem SEV, der den Entscheid des BAV gerichtlich anfechtet, in Kontakt.

Wird nach der Branche Transitgüterverkehr mit der baldigen Eröffnung des «Réseau Express Régional» (RER) in Genf bald die Branche «Grenznahe S-Bahnen» zur Debatte stehen? Und wann ist der gesamte öffentliche Verkehr auf dem Lohnniveau des Auslandes? Ob diese Aufteilung einer Verkehrsbranche nach Verkehrsart – wie sie das BAV vorschlägt – durchkommt, ist zu bezweifeln. Wir bleiben am Ball.

Euer Präsident
Hubert Giger

Anpassung der Löhne von jungem Lokpersonal bei der SBB AG

Im neuen Gesamtarbeitsvertrag der SBB ist die Anstellung nach der Ausbildung zu einem Lohn, der sich 10% unter dem Basiswert des Anforderungsniveaus bewegt, nicht mehr möglich. Folglich werden alle Lokführeranwärter mindestens gemäss Basiswert eingereicht. *Von Hubert Giger, Präsident VSLF*

Die jungen Lokführer, welche in den Jahren 2012 und 2013 unter dem Basiswert angestellt wurden, werden dieses Jahr mindestens auf den Basiswert angehoben, und aufgrund der Lohnmassnahmen im Mai 2015 sind sie, wenn auch nur wenig, höher eingereicht als die Kolleginnen und Kollegen, welche 2014 und 2015 angestellt wurden. Diese Anpassung ist mit der SBB anlässlich der GAV-Verhandlungen vereinbart worden und wird durch die Zuführung Personenverkehr nun auch so umgesetzt.

Lokführer SBB P mit Vision 2010

Ab dem Jahr 2001 wurde bei SBB Personenverkehr der Lokführer Z 140 als Regionallokkführer mit den ersten merklichen Konsequenzen auf den Anfangslohn eingeführt. Während der Gültigkeitsdauer der «Vision 2010» R 141.1 von SBB Personenverkehr wurden in den Jahren 2006 bis 2011 die Lokführer nach der Ausbildung in der Funktionsstufe 11 mit einem Lohn, der mindestens dem Tiefstwert der Funktionsstufe 11 entsprach, angestellt (56'260 CHF, Stand 2005). SBB Cargo dagegen hat nie Anstellungen von Streckenlokkführern in einer tieferen als der Funktionsstufe 14 vorgenommen, die neuen Lokführer wurden einfach als LCN (Lokführer Cargo Nahzustellung) in der Funktionsstufe 11 angestellt.

Der VSLF hat, entgegen den Empfehlungen anderer Parteien, die Vision 2010 nach einem Beschluss der Generalversammlung 2008 in Brig am 10. Juni 2009 auf Ende 2009 gekündigt. Somit war der Weg frei, um alle SBB-Lokführer wieder schweizweit und in allen Divisionen in einer Funktionsstufe einzureihen. Damit war auch die Aufteilung in Regional- und Fernverkehrslokkführer vom Tisch. Die Umsetzung erfolgte im SBB GAV 4 welcher am 1. Juli 2011 in Kraft trat.

Die Kolleginnen und Kollegen, welche in den Jahren 2004 bis 2011 als Lokführer Z140 oder unter der Vision 2010 eingestellt wurden, haben bis heute den tiefen Einstiegslohn nie aufholen können und ihre Löhne wurden 1:1 in das Lohnsystem ToCo übernommen. So sind die aktuellen Löhne der Lokführer, welche in den Jahren 2006 bis 2011 angestellt wurden, um mehr als 10% tiefer, als wenn sie einen «normalen» Aufstieg (nach GAV innert 20 Jahren) im ToCo-Anforderungsniveau G (Lokpersonal) erfahren hätten.

Mitverantwortlich für diesen störenden Umstand ist auch die mangelnde Bereitstellung von genügend Mitteln für die Finanzierung der individuellen Lohnerhöhungen anlässlich der Lohnverhandlungen, bei denen in den letzten 10 Jahren die Lohnsumme nie mehr als 1% erhöht werden konnte. Die minimale Teuerung während der letzten Jahre trägt zusätzlich zu dieser unbefriedigenden Situation bei, denn das Lohnsystem funktioniert für die Mitarbeiter im Aufstieg nur bei einer merklichen Teuerung.

Das Vorgehen des VSLF

Anlässlich der VSLF-Generalversammlung 2014 in Zürich wurde eine Resolution zuhanden der SBB mit der Forderung nach einer Überprüfung und Anpassung der Lokpersonallöhne verabschiedet. Die SBB lehnten jedoch die Erfüllung dieser Forderung mit dem Hinweis auf den gültigen GAV ab.

Eine Lohnanpassung beim Lokpersonal, welches zwischen 2004 und 2011 angestellt wurde, drängt sich auf. Das SBB-Interne Lohndumping der Vision 2010 zusammen mit den Anstellungen unter dem Lohnband betraf nur das Lokpersonal von SBB Personenverkehr. Mit den neuen Lokführer-Löhnen gemäss ToCo und der Aufhebung der Anstellung unter dem betreffenden Lohnband haben die SBB anerkannt, dass Korrekturen angezeigt waren. Es ist unsere gemeinsame Aufgabe, diese Altlast zu korrigieren.

Faire Löhne beim Lokpersonal.

Roger Wyss, Lokführer P Zürich

Seit meiner Kindheit bin ich fasziniert von der Eisenbahn. So hat sich auch der Berufswunsch Lokführer hartnäckig bis zum Ende meiner Berufslehre gehalten. Als ich mich bei der SBB bewarb, waren mir Begriffe wie «Vision 2010» genauso fremd wie «Geschwindigkeitsschwelle». Mit jungen 21 Jahren hatte ich umso mehr Vertrauen in die an den Informationsveranstaltungen und Bewerbungsgesprächen geäusserten Aussagen. Als dann während der Ausbildung zum Lokführer bereits einige dieser «Versprechen» begannen, sich sprichwörtlich in Luft aufzulösen, eröffnete sich mir ein neues Bild der SBB-Führungskräfte. In den Führungsetagen werden offensichtlich ganz bewusst und wiederholt falsche Versprechen geäussert,

meist mündlich, um dann später behaupten zu können, so etwas sei nie gesagt worden. Auch wird gerne einmal die Verantwortung abgewälzt, frei nach dem Motto: «In den oberen Etagen wurden nachträglich Änderungen beschlossen.» Doch reden wir Klartext: Eine Führungsperson sollte ihren Verantwortungsbereich genau kennen und somit nur Versprechen abgeben, die in ihrem Aufgaben- und Kompetenzbereich liegen.

Damals hiess es, dass wir jungen Lokführer neu in die Funktionsstufe 11 eingereicht würden und nach einiger Zeit in die Funktionsstufe 12 bzw. 14 wechseln könnten, sobald eine entsprechende Stelle ausgeschrieben werde oder landesweit das Maximum in einer Funktionsstufe erreicht sei. In der Praxis jedoch geschah weder das eine noch das andere, auch da dieses System für den Einzelnen einfach zu unübersichtlich und intransparent war. Die SBB führte angeblich eine Liste der Lokführer in den einzelnen Funktionsstufen, doch dürfte sie kaum Interesse daran gehabt haben, mehr Lohn als unbedingt nötig zu bezahlen.

Doch mit dem neuen Lohnsystem «ToCo» sollte sich alles ändern. Immerhin haben wir jetzt ein einheitliches Lohnband, welches wieder transparente Lohnvergleiche zulässt. Diese führen jedoch bei mir und weiteren Kollegen zu entsprechendem Unmut. Mit der Anhebung der Löhne junger Lokführer mit 0–3 Dienstjahren, liegen diese nun noch knappe 10'000 CHF hinter meinem aktuellen Jahreslohn, während Kollegen, welche 1–2 Dienstjahre mehr als ich vorweisen, satte 10'000 CHF mehr erhalten. Hier zeigt sich auch, weshalb gerade aus meinem Dienstjahrgang viele Berufskollegen die SBB verlassen; bekommen sie doch bei der BLS und vielen anderen Eisenbahnverkehrsunternehmen auf einen Schlag 10'000 bis 15'000 CHF mehr Lohn für dieselbe Arbeit zu ähnlichen Arbeitsbedingungen. Ich bin davon überzeugt, dass diese Abgänger, wenn sie nach 1–2 Jahren wieder zurück zur SBB wechseln sollten, gerade in der aktuell angespannten Personalsituation einen wesentlich höheren Lohn zugesprochen kriegen, als wenn sie das Unternehmen nie verlassen hätten. Ich erwarte deshalb von der SBB, dass auch die oberen Kader unsere Werte von Verantwortung und Respekt zu leben gedenken und unsere nicht erst in 20 Jahren eine faire



Entlohnung erhält. Das beinhaltet auch, dass nicht den einen auf Kosten der anderen etwas gegeben oder genommen wird. Sollte sich in dieser Sache nichts bewegen, dann liegt es wohl an uns Betroffenen, die entsprechenden Konsequenzen zu ziehen. Der Zeitpunkt war noch nie besser.

Der Lohn und andere Lügen

Stefan Wirz, Lokführer Depot Luzern

Als ich 2001 bei den SBB meine Ausbildung zum Lokführer begann, war die (Lohn-)Welt noch in Ordnung. Wir durften davon ausgehen, in zehn bis maximal zwölf Jahren auf dem Lohnmaximum zu sein. Ebenso versicherte man uns, alle in der Klasse bekämen denselben Lohn und hätten die gleichen Vertragsbedingungen erhalten.

Schnell stellte sich heraus, dass die einen mehr, die anderen weniger Lohn, die einen eine 20'000-Franken-Rückzahlungsklausel, die anderen eine solche über 50 000 Franken hatten, notabene für die genau gleiche Ausbildung. Anlässlich der Diplomübergabe im November 2002 wurde vollmundig behauptet, dass sich die guten Leistungen aller auf die Anfangslöhne auswirken würden. Leider fanden jedoch nicht alle mehr als vereinbart in der Lohntüte vor. Damit aber EINEM Absolventen gleich

1000 Franken mehr Anfangslohn (pro Monat) bezahlt werden konnte, mussten halt andere bluten.

Unsere Anstellung und Erstausbildung in Luzern für den anschliessenden Einsatz in Zürich führte dazu, dass wir zu Luzerner (HR-)Verhältnissen angestellt und lohnässig eingereicht wurden. So kam es, dass bei der ersten Personalbeurteilung so ganz nebenbei erwähnt wurde, dass wir in Zürich niemals zu solch schlechten Bedingungen angestellt worden wären. Dumm, wer damals in Luzern anheuerte ...

Es folgten die ersten Berufsjahre, wo wir anfänglich noch von einem anständigen Lohnanstieg mit Erfahrungs- und Leistungsanteile profitieren konnten. Doch plötzlich wurden die Spielregeln geändert: Die unsäglichen und unfairen Funktionsjahre wurden eingeführt. Und statt dass der Lohn aufgrund der effektiven Dienstjahre entsprechend angepasst und neu eingereicht worden wäre, wurden wir aufgrund des damals tiefen Anfangslohns erneut bestraft und begannen mit Funktionsjahr 0, obwohl wir schon zwei Jahre als Lokführer unterwegs waren.

Seither wurden in all den Jahren noch nie ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt, um die in Aussicht gestellten Anstiege zu ermöglichen. Die einst festgeschriebenen Sätze von 3 bzw. 2% Lohnerhöhung wurden nie erfüllt, meistens

gab es knapp 1 bis max. 1,5%. Mittlerweile bin ich im 14. Dienstjahr und bis zum Lohnmaximum fehlen mir immer noch weit über 8000 Franken. Geteilt durch die diesjährige kümmerliche Lohnerhöhung von 627 Franken (2 LEE) bleiben theoretisch weitere zwölf Jahre Aufstieg. Dann werde ich 60 sein. Gemäss GAV 2011 (Art. 94 Abs. 2) hätte der Lohnanstieg 20 Jahre nicht übersteigen dürfen. Doch mit dem GAV 2015 wurden die Spielregeln wieder geändert: Der Satz wurde ersatzlos gestrichen. Ein Lokführer, der am 1. Januar 2015 mit dem Mindestlohn begonnen hat, wird – mit den aktuell gültigen LEE – jetzt nach 36 (in Worten sechsunddreissig) Jahren auf dem Lohnmaximum ankommen, d. h. mehr als eineinhalb Jahrzehnte später als noch mit dem GAV 2011! Ein wahres Wunderwerk in Sachen Lohnaufstieg und Sparen auf Kosten des Lokführers. ICH habe vor 15 Jahren einst JA gesagt, zum Beruf und zu seiner Verantwortung, und ICH bin meinem Wort treu geblieben. Bin ich einfach nur naiv, an die einstigen Versprechen meines Arbeitsgebers zu glauben, so wie er umgekehrt auf meinen unermüdeten und bislang loyalen Einsatz zählen kann? Oder waren es etwa Versprecher statt Versprechen? Und sind Versprechen per se zum Brechen da? Mit meinem Dienstalder laufe ich den SBB kaum mehr davon und das wissen



Besser unterwegs. 

Rund 3'000 engagierte Mitarbeitende sorgen dafür, dass jedes Jahr 60 Millionen Fahrgäste und jeden Tag 35'000 Tonnen Güter zuverlässig und sicher ihr Ziel erreichen. Wir gestalten die Bahn und den öffentlichen Verkehr aktiv mit und sind dank unserer regionalen Verankerung nahe bei den Kunden. Verstärken Sie unsere bestehenden und aufgestellten Lokführer/innen-Teams an den verschiedenen Standorten als

Lokomotivführer/in

VTE-Kategorie B, Teilzeit möglich

Ihre Herausforderung: Sie führen an der Spitze der BLS-Personenzüge unsere Reisegäste sicher und pünktlich an das Reiseziel. Im Regionalverkehr gewährleisten Sie zudem einen professionellen Kundenservice und tragen zum guten Bild unseres Unternehmens bei.

Ihr Beitrag: Sie verfügen über eine erfolgreich abgeschlossene Weiterbildung als Lokomotivführer/in der Kategorie B, gemäss VTE. Zudem verfügen Sie über einen Fahrausweis Kategorie B für Strassenfahrzeuge. Mit einem ausgeprägten Dienstleistungsbewusstsein können Sie aktiv auf die Bedürfnisse unserer Kunden eingehen. Sie haben deutsche oder französische Muttersprache mit Kenntnissen der anderen Sprache auf dem Niveau A1 (Telc oder Delf).

Steigen Sie ein! Ein persönliches, wertschätzendes Umfeld bietet Ihnen beste Voraussetzungen Ihre Stärken und Ideen einzubringen und die Zukunft der BLS mitzugestalten. Die Vielfalt des öffentlichen Verkehrs wird Sie faszinieren.

Wollen Sie etwas bewegen? Ergänzende Informationen und die detaillierten Stellenausschreibungen finden Sie unter www.bls.ch/jobs

zuverlässig, ambitioniert, sympathisch



www.bls.ch

die Verantwortlichen auch. Doch unser Bahnnachwuchs ist nur noch ausnahmsweise mit dem Betrieb verheiratet oder auf ewig «ferrogeil». Diese Generation «whY» («Warum») wird ihr Tun und Handeln viel eher hinterfragen und entsprechend sich neu entscheiden und rasch umorientieren. Möglicherweise auch zu Ungunsten der SBB. Ob dieser Umstand in der Hochflorabteilung und bei HR schon angekommen ist?

Die visionäre Ohnmacht der Lokführer
Stefan Füglistler, Lokführer SBB P Basel

Ich kann ihn nicht mehr hören, diesen Begriff «Vision 2010». Er steht für eine Zweiklassengesellschaft, eine sukzessive Degeneration eines Berufes, der zu früheren Zeiten viele Herzen höher schlagen liess und eine schleichende Reform eines für antiquiert befundenen Wertesystems. Jeden Arbeitstag durchlebe ich in ständigem Zwiespalt. Einerseits bringt der Beruf viel Erfüllung. Er ist spannend, gibt mir genügend Herausforderung und verlangt ein hohes Mass an Zuverlässigkeit sowie Selbständigkeit. Andererseits gibt es da draussen im Berufsalltag weder objektive Beurteilung noch Anerkennung meiner Leistung. Niemand sagt mir, ob ich meinen Job gut gemacht habe. Nur wenn es mal schlecht läuft, gibt es in der Regel eine Rückmeldung. Selbst die vermehrte Präsenz der CLP vermag diese Realität nicht zu ändern, im Gegenteil. Die Wertschätzung von Arbeit, Leistung und Erfahrung erfolgt also praktisch zu 100 Prozent über den Lohn. Das wäre nicht weiter tragisch, gäbe es da nicht diese pseudovisionäre Lohnschere aus dem vergangenen Jahrzehnt.

Wenn ich also mit Berufskollegen am Pausentisch sitze und mich mit ihnen austausche, dann überkommt mich jedes Mal dieses dumpfe Gefühl der Minderwertigkeit und Ohnmacht. Minderwertig, weil meine Arbeitsleistung nach fast 10 Jahren immer noch 20'000 CHF weniger wert sein soll als die der meisten anderen am Tisch, und Ohnmacht, weil ich nichts dagegen tun kann, ausser den Arbeitgeber oder die Tätigkeit zu wechseln.

Es mag zur Strategie der Konzernleitung gehören, mit allen Mitteln zu versuchen, diese Forderung der jüngeren Lokführer nach gerechten und angemessenen Löhnen hartnäckig auszusitzen. Doch würde diese Strategie eine eher kurzfristige Denkweise der SBB-Steuermannschaft widerspiegeln. Mit Aussitzen lässt sich einzig Zeit gewinnen, aber kein Eisberg umschiffen. Jedes erfolgreiche Unternehmen braucht gute, fähige und vor allem leistungsbereite Zugpferde vor dem Streitwagen. Das erkannten vor langer

Zeit schon die Römer. Allerdings gibt es die guten Pferde nicht umsonst. Und da mit grösster Wahrscheinlichkeit auch der Kapitän gerne seinen eigenen Wert einfordert, sollte er zusammen mit der Besatzung die Lage überdenken und viel mehr auf die neue Generation bauen, statt sich seine Chancen dauerhaft zu verbauen. Sie wird es ihm mit viel Zugkraft zu danken wissen.

Hat jemand «Neubeurteilung» gesagt?
Marcel Maci, Lokführer SBB P Fribourg

Nach den Briefen, die wir im Zuge der Neubeurteilung und der Lohnerhöhung im Mai zugeschickt erhielten, entschlossen sich viele – wenig zufriedene – Kolleg(inn)en für eine Lohntransparenz, was uns erlaubt, einige Zahlen zu vergleichen:

- 23 Jahre, Ausbildung soeben abgeschlossen: 72'000 CHF
- 23 Jahre, 2 Jahre Berufserfahrung (BE): 72'204 CHF
- 30 Jahre, Ausbildung soeben abgeschlossen: 72'000 CHF
- 32 Jahre, 2 Jahre BE: 73'804 CHF
- 34 Jahre, 5 Jahre BE: 74'959 CHF
- 35 Jahre, 2 Jahre BE: 74'804 CHF
- 37 Jahre, 3 Jahre BE: 75'004 CHF
- 42 Jahre, 2 Jahre BE: 76'004 CHF
- 46 Jahre, 2 Jahre BE: 76'804 CHF

Fazit: Zwischen dem «jungen», 23-jährigen Lokführer, der seine Ausbildung soeben abgeschlossen hat, und seinem 46-jährigen Kollegen mit 2 Jahren Berufserfahrung besteht ein Unterschied von 4'804 CHF. Nach Abzug der Lohnerhöhungen der letzten zwei Jahre (2014: 2'705 CHF / 2015: 1254 CHF / total: 3'959 CHF) macht dies eine reale Differenz von 845 CHF bei einem Altersunterschied von 23 Jahren. Vergleicht man diese Zahlen mit anderen Eisenbahnunternehmungen (insbeson-

Um unsere weiteren Forderungen an die SBB und die eingeleiteten rechtlichen Abklärungen zu unterstreichen, sind wir auf fundierte Daten angewiesen. Wir bitten die jungen SBB-Lokführerinnen und Lokführer, uns ihre Angaben zur Einstellung und dem aktuellen Lohn mittels Formular auf der VS-LF-Homepage mitzuteilen:
www.vslf.com >
LÖHNE JUNGER LF
Vielen Dank.

Auf dieser Seite sind weitere Informationen zur Vision 2010 und das Antwortschreiben der SBB AG zur VS-LF-Resolution zu finden.

dere BLS), sind die Unterschiede ebenso erschreckend: Die verhandelten Löhne können 6'000–13'000 CHF höher liegen, wie wir aus sicherer Quelle (dank Bewerbungen gewisser Kollegen) wissen.

Eine Analyse der Situation zeigt klar, dass die aktuellen Löhne der SBB die direkte Folge zweier einigermaßen unglücklicher Faktoren sind, welche in der Vergangenheit (es geht um die letzten 5 Jahre) in Kraft waren, zwischenzeitlich jedoch abgeschafft wurden: die Lohnklasse F (deren Minimum 10'000 CHF tiefer lag als die Klasse G) und die Regelung, wonach «junge» Lokführer bis zu 10% unterhalb des Basiswertes angestellt werden durften. Nun, da nur noch die Klasse G existiert, muss festgestellt werden, dass diese ursprünglichen Einstiegsgehälter zu tief waren und die Lohnerhöhungen der letzten Jahre lediglich dazu führten, dass diese Kollegen die Eintrittsschwelle der Klasse G erreichten, ohne wirklich von diesen Lohnerhöhungen profitieren zu können.

Genau deshalb muss eine «Neubeurteilung», im wahren Sinne dieses Wortes, dort ansetzen: Für all diese Lokführer muss ein neuer Einstiegslohn berechnet werden (abhängig von Alter und beruflicher Vorbildung) und anschliessend die Anzahl Jahre Berufserfahrung bei der SBB hinzugefügt werden.

Abschliessend eine persönliche Bemerkung zur Bezeichnung «Junglokführer»: Es ist wahr, einige von uns, die über 40 Jahre alt sind, fühlen sich hin und wieder geschmeichelt, wenn wir noch mit diesem Adjektiv betitelt werden (obwohl wir durchaus noch frisch und dynamisch sind). Dennoch haben wir alle einige Jahre Berufserfahrung hinter uns und fragen uns ernsthaft, welche Perspektive wir innerhalb von ToCo haben. Es ist wahr: Noch haben wir die Chance, das Maximum zu erreichen (irgendwann zwischen 60 und Pensionierung), gleichzeitig aber entgeht uns nicht, dass unsere «jüngeren» Kollegen diese Summe ungefähr in jenem Alter erreichen, das wir jetzt haben. Liebe HR, liebe ZF: Glauben Sie wirklich, dass dies korrekte Abstufungen sind? Angenommen, Sie wären in dieser Situation: Würden Sie dies akzeptieren? Ich denke (und hoffe), dass es sich hierbei um rein rhetorische Fragen handelt. Danke, dass Sie uns einen offenen und konstruktiven Dialog über unsere Löhne gewähren!

Die Meinung eines jungen Lokführers
Klasse März 2010, SBB P Zürich

Es gibt heute sehr viel Unternehmer in den verschiedensten Branchen und Gewerben. Aber was ist heutzutage ein guter Arbeitgeber? Ist es derjenige, der den meisten Gewinn erzielt?

Oder vielleicht der, welcher stets hinter seinem Personal steht? Ist es derjenige, der nur in seinem eigenen Interesse handelt? Viele Menschen stellen sich wahrscheinlich täglich diese Fragen. Es wäre wünschenswert, wenn der Arbeitgeber immer, egal in welcher Situation, hinter seinen Angestellten stehen würde. Schliesslich verdankt er ihnen zum einen den Erfolg beim laufenden Geschäft. Zum anderen müsste sich der vorbildliche Arbeitgeber um die gerechte Entlohnung der Angestellten kümmern. Leider wird aber gespart, wo es nur möglich ist, wie jedoch so oft am falschen Ort. Und dem Personal werden diverse Zeiten gekürzt (Übernahmezeiten, Wegzeiten usw.).

Man beachte, dass kürzlich noch beispielsweise bei jedem zu übernehmenden Zug 4 Minuten Übernahmezeit zur Verfügung gestellt wurden. Zusätzlich gab es noch die tägliche Nebenarbeitszeit (NA). Was wurde gemacht? Die NA wurde durch die Einsatzvorbereitung ersetzt. Dies sind einmalig 8 Minuten pro Dienstreise und dadurch wird danach mehrmals in der Tour die jeweilige Übernahmezeit von 4 Minuten eingespart. Wenn ich beachte, dass mein Dienst damit beginnt, dass ich in der Perronhalle 2 ICN oder im Bahnhof Löwenstrasse 2 bis 3 Bahneinheiten übernehmen muss, werde ich erstens den Weg von der Garderobe zu meinem Arbeitsplatz in der Freizeit zurücklegen und zweitens kann ich mir meine Zeit für die Einsatzvorbereitung abschminken – nur damit wieder einmal über alle Lokführer ein paar Batzen eingespart werden können. Unsere Klasse (Eintritt im März 2010) schafft es heutzutage auf sage und schreibe ca. 73'500 CHF Jahreslohn. Die sehr

grosszügige Lohnerhöhung auf den 1. Mai 2015 hat ganze 1250 CHF Jahreslohn mehr gebracht. Wenn wir bedenken, dass wir bereits über 4 Jahre im Dienst sind, ist es überhaupt nicht gerechtfertigt, dass Ausbildungsabgänger mit 70'000 CHF Jahreslohn starten. Bei uns waren es 62'000 CHF!! Noch weniger nachvollziehbar ist, dass vor der generellen Lohnerhöhung bei einzelnen Lokführern und Lokführerinnen eine Anpassung vorgenommen wurde. Eine generelle Information dazu erfolgte nicht. So bekam manch einer 200 CHF, 400 CHF oder 800 CHF mehr. Der Glückliche bekam gar 1000 CHF Jahreslohn mehr. Wir haben diese Anpassungen verglichen und festgestellt, dass diese nicht altersbedingt sein können. Wir sind dienstlich gesehen alle gleich alt, machen alle denselben Job. Trotzdem werden bei uns Unterschiede gemacht betreffend den Lohn. Es gibt bei unserer Klasse keine zwei Lokführer, die denselben Lohn haben. Manche bekommen mehr, andere weniger. Andere erhalten nicht einmal einen Brief mit Informationen. Beim Unternehmen verlangte Stellungnahmen sind bis heute ausgeblieben oder nicht zufriedenstellend. Wir wünschen uns, dass eine transparente Stellungnahme durch den Arbeitgeber stattfindet. Unsere Löhne sollten seriös überprüft und Massnahmen getroffen werden, denn die jetzige Situation ist definitiv nicht befriedigend. Diese Forderungen betreffen weitaus mehr Lokführer und Lokführerinnen als nur diejenigen der Klasse März 2010. Uns wurde damals beim Auswahlverfahren ganz klar versprochen, dass der Anstieg auf das Lohnmaximum ca. 15 Jahre dauern würde. Wie sollen diese Abgangsklassen mit dem ak-

tuellen Anstieg in der versprochenen Zeit auf den Maximallohn kommen? Wie wird dafür gesorgt, dass der Unterschied der Dienstjahre – gegenüber den Neuabgängern – sich in einem «gerechten» Lohnunterschied abzeichnet?

Weitere Bemerkungen zum Formular des VSLF:

Diverse Lokführer

Wir jüngeren Lokführer haben die Nase gestrichen voll! Uns ist zu viel Gutes versprochen worden. Die SBB weiss offenbar auch nicht zu schätzen, dass es viele junge Lokführer gibt, die motiviert wären, diverse Zusatzaufgaben zu übernehmen oder zusätzlich zu arbeiten. Aber mit diesen Umständen sinkt die Motivation rapide. Leider gibt es 2-3 Lokführer, die mit mir die Ausbildung absolviert haben und die Konsequenzen gezogen haben.

Danke für eure Bemühungen.

Leiste zusätzliche Dienste in Chur und Sargans (inkl. GTW), was doch ein enormer Gewinn für das Unternehmen darstellt. Bin einfach der Meinung, dass ein angemessener Lohn mehr als nur fair wäre.

Ein Witz diese Erhöhung ...

Auf Nachfrage bei HR erhielt ich die Antwort: «Die SBB macht dies freiwillig – die SBB müsste gar nichts geben.»

Nur eine Bemerkung: Was aktuell abläuft, ist offenkundig die Verarschung der jungen Lokführer mit 1-8 Dienstjahren, welche gemäss P-OP-ZF die Zukunft sein sollten ... Bravo!

60'005 CHF wurden nur durch Intervention des VSLF erreicht. Anstellungslohn war damals sogar unter dem damaligen Mindestlohn!

Bin absolut enttäuscht über nicht mal 150 CHF Lohnerhöhung. Mir wurde bei der Anstellung ein Lohn von 100'000 CHF 12 Jahre nach der Ausbildung versprochen, nun bin ich 5 Jahre dabei und erhalte ungefähr den gleichen Lohn wie einer, der gerade aus der Ausbildung kommt. Dem wird momentan wohl versprochen, dass er in 20 Jahren auf dem Maximum ist! Soll ich mich nun auch damit abfinden, dass ich so lange brauche für den Aufstieg? Am meisten nervt mich ja, dass Pensionierte mehr Lohn fürs Nichtstun bekommen als ich für 100% Arbeit! Kann doch nicht sein!! Wer verhandelt denn da eigentlich immer, Andreas Meyer mit seinem Spiegelbild?

Die letzten beiden Lohnerhöhungen waren weit unter der Erwartung! Unsere Klasse hat einen Rückstand von rund 3000 CHF auf die Leute mit einem Jahr mehr Erfahrung. Gleichzeitig haben wir nur knapp 1000 CHF Vorsprung auf Leute mit 1 Jahr weniger Erfahrung.

Seit Dezember 2014 50% P / 50% G, Löhne bei beiden Divisionen vor und nach der Lohnerhöhung exakt gleich.

Zivilstand und Anzahl Kinder könnten oder sollten auch noch eine Rolle spielen ... Den Lohn von 78'604 CHF finde ich sehr gering mit 7 Jahren Berufserfahrung und dem Alter von 44 Jahren. Im Vergleich kriegt ein Lokführer direkt nach der Ausbildung bereits 70'400 CHF.

Der Anfangslohn von 60'005 CHF wurde erst nach Streitigkeiten erreicht. Man wollte mir/uns am Anfang nur 54'000 CHF bezahlen.

Unsere ganze Klasse wurde damals böse über den Tisch gezogen! Wir waren ein Sonderfall, da wir in der Zeit unserer Ausbildung von Z140 auf Z200 wechselten! Obwohl in unserem Arbeitsvertrag FS14 stand, wurden wir niemals GAV-konform eingestuft! Dies bestätigt auch mein aktueller Jahreslohn.

Im Jahre 2007 habe ich mich im Rahmen eines persönlichen Gesprächs mit Heinz Graeser, Personalbereichsleiter ZF, bemüht, diese massive Unstimmigkeit zu korrigieren. Der Fehler wurde zwar eingestanden, aber leider könne man diesbezüglich nichts mehr unternehmen. Dass es der Obrigkeit nicht ganz geheuer war, unterstreicht eine Verzichtserklärung, die ich hätte unterzeichnen sollen ...

Laut GAV 2003 hätte ich nach 12 Jahren den Maximaljahreslohn von 105'000 CHF erreichen sollen! Davon bin ich noch weit entfernt! Sozialer Arbeitgeber??? Ich hoffe, dass dieses leidige Thema endliche ein gutes Ende nimmt ...

Anfangslohn war bei mir etwas höher, da ich den Lohn als ZUS behalten hatte. Dafür bekam ich Lohnerhöhung nur so, dass ich auf gleicher Höhe blieb oder kam wie meine Kolleginnen.

Es ist frustrierend zu sehen, wie langsam unser Lohnanstieg vorangeht. Auch dass ein Lohnsystem zwischen den Gewerkschaften und der SBB vereinbart wurde, in dem wir «junge Lokführer» (insbesondere die Klassen Zue 1+2 2007/2008) so extrem benachteiligt werden, ist kaum zu akzeptieren. Wir werden einfach immer vor vollendete Tatsachen gestellt und müssen dies so akzeptieren. Es wäre an der Zeit, etwas für unsere Löhne zu unternehmen, aber anscheinend wird hier nur auf die «älteren Lokführer» geschaut ...

Nun ist heute die neue Lohnabrechnung für den Mai gekommen. Ein absoluter Tiefschlag, ich erhalte gerade einmal 1254 CHF, also rund 96.45 pro Monat mehr, also neu 75'802 CHF und dies obwohl ich ja noch im Aufstieg sein sollte. Das Formular des VSLF habe ich natürlich gerade ausgefüllt.

Meine Motivation ist gerade auf einem absoluten Tiefstand angekommen, da ich der Meinung bin, dass ich in den letzten 7 Jahren zuverlässige Arbeit verrichtet habe und immer pünktlich war, auch ab und zu mal ja zu RE oder Dienstverlängerungen gesagt habe. Auch habe ich letztes Jahr die Weiterbildung ETCS Level 2 mit Erfolg bestanden, sowie alle anderen Prüfungen, die mir bis jetzt auferlegt wurden. Nun erhalte ich von der Firma den absolut jämmerlichen Dank dafür, indem man mir keinen Aufstieg gönnt.

Ich habe mich freiwillig und voller Interesse für die Ausbildung GBT und Italienisch gemeldet, frage mich jetzt aber, ob es überhaupt noch einen Sinn macht, irgendetwas, was nicht Pflicht ist, zu tun. Meine Enttäuschung ist riesengross. Vielleicht wird die SBB ja mal noch einsichtig, denke aber nicht.

Trotzdem danke ich dem VSLF für seine Bemühungen und wünsche schöne Pfingsten!

Vielen Dank für euren Einsatz. Ich hoffe wir können etwas bewirken!

Ich finde es nicht korrekt, dass die Renten der Älteren schlussendlich durch die

verzögerten Lohnaufstiege der Jüngeren finanziert werden (oder amortisiert werden, wenn man berücksichtigt, dass die 690 Mio. CHF ausgeliehen sind).

Danke für euer Engagement. Es ist absolut stossend, dass die jetzigen Abgänger praktisch denselben Lohn haben – sprich, meine Berufserfahrung nichts wert ist –, ganz abgesehen von der Geschichte mit der Pensionskasse!!

Besten Dank für euren Einsatz.

Vielen Dank, dass Ihr versucht, für uns eine Lösung zu finden. Ich hoffe inständig, dass endlich etwas geht mit unserem Lohn. Ich weiss nicht, ob wir sonst jemals an das Lohnniveau maximum herangeführt werden können. Bitte helft uns!

Diese «Erhöhung» muss das Unternehmen seeehr seeehr viel Überwindung gekostet haben ...

Diese Situation ist beschämend und ich danke Euch im Voraus für die Arbeit, die Ihr leistet. Viele Grüsse.

Ich habe mich bei der BLS beworben. Sie ist sehr interessiert. Wenn die SBB in den nächsten Wochen nichts unternehmen, ist die Wahrscheinlichkeit gross, dass ich weggehe. Und ich bin nicht der Einzige.

Schade, dass unser Verband erst aktiv wird, nachdem Aufholungen und kleine Überholungen im Lohn schon passiert sind!!! Bin gespannt, ob Ihr es hinkriegt, in nützlicher Zeit unseren Lohn anzupassen.

Viel Erfolg!

Ein gleichaltriger Lokführer, dessen Name ich nicht nennen will, der in Payerne stationiert ist und deshalb keinen Fernverkehr fährt und 2 Jahre später als ich eingetreten ist, verdient mehr als ich. Das ist unerträglich und unglaublich.

Meine Klasse ist noch verhältnismässig gut weggekommen, da wir mit der Einführung von ToCo aufs neue Minimum angehoben worden sind. Trotzdem müsste auch ich gemäss dem sogenannten Anstieg längst deutlich über 80'000 CHF sein. Vielen Dank fürs Versuchen, etwas zu bewegen.

Nach 7 Jahren SBB als Lokführer und einem Alter von 37 auf einem Jahreslohn von 76'410 CHF zu sein, finde ich nicht gerade zeitgemäss ...

Als ich fest von Basel nach Zürich wechselte, hiess es von Seite SBB, dass die reguläre Lohnerhöhung, welche jedes Jahr



im Mai gemäss Lohnband erfolgt, bei mir fürs Jahr 2014 ausgelassen wird aufgrund der Lohnerhöhung bezüglich der Regionalzulage. Also verdient nun ein junger Lokführer mit gleichem Dienstalter, der von Anfang an in Zürich tätig war, mehr als ich. Nur weil ich das Depot wechselte?? Hallo SBB – wie unfair??

Es gibt nichts mehr dazu zu sagen, ausser, dass ich mehr als enttäuscht bin und meine Konsequenzen daraus gezogen habe. Vermutlich wird sich an unserer Situation nichts ändern, trotzdem stelle ich Euch meine Daten zur Verfügung und danke Euch für den Einsatz für unser Anliegen. Kollegiale Grüsse.

Promesses de négociations salariales après la formation pas tenues ... Déçu des conditions salariales. Salaire des collègues > CHF 105'000.-

Seit 2008 bin ich nach erfolgreich absolvierter Ausbildung Lokführer bei SBB Personenverkehr, zu den Bedingungen der Vision 2010. Seit 2011 ist das neue Lohnsystem ToCo in Kraft. Ich arbeite jedoch auch 4 Jahre danach immer noch zu den Bedingungen der Vision 2010. Die nutzbare Erfahrung eines Lokführers wird von der SBB nicht mehr honoriert bzw vergütet. Er bleibt im visionären Billiglohnsegment kleben. Die jährlichen Erhöhungen entsprechen nicht den 2011 versprochenen Zielvorgaben. Mit Mitte 30 würde ich nun gerne eine Familie gründen. Doch liegt das beim aktuellen Gehalt sowie der objektiv zu erwartenden Lohnentwicklung einfach nicht drin. Ich werde wohl wieder zum alten Beruf zurückkehren. Eigentlich schade, denn Lokführer wäre mein Traumberuf. Doch seit der «Jahrzehntvision» von Gauderon/Hofstetter hat es sich wohl endgültig ausgeträumt mit dem Traumberuf.

Für mich als immer noch begeisterter junger Lokführer, der mittlerweile 4 Jahre fertig ist mit der Ausbildung, ist es frustrierend das «wir Jungen» so viel weniger Wert sind. Im Durchschnitt werden wir jüngeren Lokführer die vielleicht auch noch flexibler sind mindestens zweimal pro Woche angefragt für irgendein Extrawunsch, wie z.B.: *könntest du für den nächsten Tag nicht 2h früher aufstehen und eine andere Tour machen?* Auch werden wir ständig gefragt ob wir an einem arbeitsfreien Tag noch zusätzlich arbeiten. Warum also geht die SBB so mit uns um? Sind es diejenigen Kollegen die seit Jahren auf dem Maximal-Lohn sind und somit etwa 35% mehr verdienen, die am meisten RE bringen und den Unterbestand die näch-

sten 10 Jahre ausgleichen? Ich denke nicht! Deshalb sollten auch wir fair behandelt werden!

Danke für euren Einsatz! Der Lohn ist vollkommen zu tief, 10'000 unter Toco! Beste Grüsse

Mit meiner Lohnentwicklung Unzufrieden, bei der Einstellung hiess es 12 Jahre, bei Toco 20 Jahre bis aufs Maximum. Beides wird nicht zutreffen.

Herzlichen Dank für Euren Einsatz! Solltet Ihr weitere Angaben benötigen stehe ich gerne zur Verfügung.

Lohn aktuell ca. 8000.- zu tief! Entweder passiert da bald etwas, ansonsten geh ich zurück in den alten Beruf!

Muss noch immer Alimenterbevorschussung zurück zahlen, die entstanden sind durch die Ausbildung mit Jahreslohn von Fr. 50'000.-



Laut Toco müsste mein Jahreslohn ab Mai/15 82.717 CHF betragen. Angesichts der Personallage finde ich das Verhalten der SBB schlicht unverschämt und frage mich wo bei derartiger Miss-Schätzung noch die Motivation herkommen soll, mehr als das unbedingt Notwendige zu leisten.

J'ai aussi répondu à Vision 2010 au cas où... Je salue votre initiative car j'étais moi-même sur le point de rédiger une lettre aux HR CFF. Je suis très déçu quant à l'évolution de mon salaire et le fait qu'on nous a payé en dessous de la valeur de base pendant presque 2 ans!

Merci

Ich hoffe, dass die Verbände nun endlich mal sehen, dass Sie auch etwas für die Jungen machen müssen!

Unsere ganze Klasse würde damals böse über den Tisch gezogen! Wir waren ein Sonderfall, da wir in der Zeit unserer Ausbildung von Z140 auf Z200 wechselten! Obwohl in unserem Arbeitsvertrag FS14 stand, wurden wir niemals GAV-konform

eingestuft! Dies bestätigt auch mein aktueller Jahreslohn.

Im Jahre 2007 habe ich mich im Rahmen eines persönlichen Gesprächs mit Heinz Graeser/Personalbereichsleiter ZF bemüht, diese massive Unstimmigkeit zu korrigieren. Der Fehler wurde zwar eingestanden, aber leider könne man diesbezüglich nichts mehr unternehmen. Dass es der Obrigkeit nicht ganz geheuer war, unterstreicht eine Verzichtserklärung die ich hätte unterzeichnen sollen... (Laut GAV 2003 hätte ich nach 12 Jahren den Maximaljahreslohn von 105000.- erreichen sollen! Davon bin ich noch weit entfernt! Sozialer Arbeitgeber?)

Ich hoffe, dass dieses leidliche Thema endliche ein gutes Ende nimmt...

2004, progression en 8 ans. Ensuite 12 ans, maintenant 20 ans. 22 ans d'expérience (PTT, Swisscom) salaire env. 105'000 frs en 2004) pas tenu compte.

Aux CFF, reçu 1 année expérience supplémentaire (en 2009) pour la régulation des locomotives, avantage qui s'efface avec Toco. Je suis extrêmement déçu de la politique salariale, que ce soit pour les jeunes, ou pour ceux engagés en 2003, 2004, et autres.

Je ne suis pas dans la misère, mais j'ai 54 ans et je n'aurais jamais le salaire maximum avant la retraite, avec les conséquences que cela suppose et que j'aurais dû être au maximum depuis 2 ans!

Merci au VSLF de prendre conscience de ce problème et de faire le nécessaire et surtout d'obtenir une vraie amélioration.

Sehr geehrte Damen und Herren, danke für Ihre Bemühungen. Im Punkt Erfahrungsjahre, habe ich mich für das Maximum entschieden. Sie sprechen mir aus der Seele - da mein Lohn wie bei vielen anderen nicht stimmt. Eventuell ist mein Fall etwas speziell.

2005 war ich als Zugbegleiter (ZUS) im ZVV im Einsatz. 2006 bis 2009 dann beim LRZ in Rapperswil. Ab 2009 beim Personenverkehr Nun hat man mir nach der Ausbildung gesagt, das man meine Erfahrungsjahre unmöglich anrechnen kann, es sei ja schliesslich eine andere Firma gewesen (Infra). Das hab ich versucht ein paar mal abzuklären, aber die Antwort war einfach. Du hast den Vertrag damals unterschrieben und seid dem ist der Lohn fair gestiegen. Darf man jemanden als Neuling einstellen der bereits drei (4 Jahre) Erfahrung gesammelt hat?

Stabilisierung der Pensionskasse SBB

Ja, die Einlage von CHF 690 Mio. in die SBB Pensionskasse ist eine gute Nachricht. Ja, diese zweite Einlage dient allen aktiven Versicherten. Nein, nicht alle Versicherten profitieren im gleichen Ausmass. *Frédéric Dubuis, Lokführer SBB Personenverkehr, Depot Neuenburg*

Und vor allem werden die Kosten für dieses «Massnahmenpaket 2016» nicht gleichmässig verteilt.

1. a. Lokführer A, 40 Jahre alt, mit einem hypothetischen Alterskapital von CHF 80'000 erhält CHF 9'600.
- b. Lokführer B, 63 Jahre alt, mit einem hypothetischen Alterskapital von CHF 500'000 erhält CHF 60'000.

Ich bin damit einverstanden, dass das Augenmerk auf die Sicherstellung der Rentenhöhe gelegt wird. Ich verstehe, dass die Sparbeiträge um 2,5% angehoben werden, um die Leistungskürzungen bei den Jüngeren zu reduzieren. Aber:

2. a. Wie viel kostet dies für den Lokführer A, der noch 25 Jahre zu arbeiten hat? -3 Ferientage (2016, 2017, 2018) und 25x12x80 (ungefähr) Sparbeitrag = CHF 25'000
- b. Wie viel kostet dies für Lokführer B, der Anfang 2017 pensioniert wird? -1 Ferientag (2016) und 12x80 (ungefähr) Sparbeitrag = CHF 1'000

Aber das Schlimmste ist, dass, um dieses Geschenk an die Älteren zu finanzieren (ich verstehe gut, dass die SBB diese CHF 690 Mio. nicht ohne Gegenleistung geben), die jüngeren Lokführer eine Verlangsamung ihres Lohnaufstiegs hinnehmen müssen, weil während 4 Jahren die jährliche Steigerung der Lohnsumme auf 0,8% begrenzt wird.

Nun wäre aber eine jährliche Erhöhung von 1% der Lohnsumme nötig, um die mit der Erfahrung verbundenen Lohnaufstiege zu finanzieren. Das ist zumindest dies, was uns die Herren Kälin und Siegrist als Vertreter von HR-Leiter Markus Jordi anlässlich der Sitzung vom 26. September 2013 in Lausanne mitgeteilt haben. Diese Reduktion von 20 Prozent während 4 Jahren (bei einer Lohnentwicklung, die sich immer noch unterhalb der für eine Erreichung des Lohnmaximums in maximal 20 Jahren nötigen Lohnkurve befindet) bringt einen jährlichen Einkommensverlust von ungefähr CHF 400–500 für das Lokpersonal, welches sich im ersten Drittel des Berufslebens befindet, mit sich. Nach diesen 4 Jahren ist sein Jahreslohn somit CHF 1500 bis 2000 tiefer, wie wenn es diese Begrenzung auf 0,8 % nicht gegeben hätte. Diese Lohnkosteneinsparungen

auf dem Rücken des Lokpersonals dauern so lange, bis das Lohnmaximum von 145% des Basiswerts erreicht wird, also ungefähr 15 Jahren. Hier eine zahlenmässige Schätzung zu den Beträgen, welche die jeweiligen Lokführer mitfinanzieren werden:

3. a. Lokführer A, ca. 40 Jahre alt, seit einem Jahr bei den SBB: 4 Jahre x CHF 400 Lohnaufstiegs Kürzung x 15 Jahre = ungefähr CHF 25'000
- b. Lokführer B, ca. 60 Jahre alt, seit mehr als 20 Jahren bei den SBB: 4 Jahre x ca. 10 bis 50 Franken x 5 Jahre = vielleicht CHF 200

Zusammenfassung

B erhält CHF 50'000 mehr als A, damit seine Rentenhöhe bei der SBB PK gesichert werden kann (1).

A bezahlt ungefähr CHF 25'000 mehr als B an Beiträgen an die SBB PK (2) in der Hoffnung, dass die Rentenhöhe von B gewährleistet werden kann, und muss dafür einen Lohnverlust von CHF 25'000 hinnehmen (3).

So finanziert also der junge 40 Jährige A, welcher sich am Anfang der Lokführerkarriere befindet, gesamthaft den Bonus (hier CHF 50'000), welcher sein vor der Pensionierung befindlicher Kollege B erhält – und dies so quasi ohne Gegenleistung. Für Letzteren ist die Rentenhöhe garantiert; für ersteren sind die langfristigen Aussichten eher ungünstig ...

Ich wiederhole an dieser Stelle die Aussage der Konzernleitungsmitglieder Andreas Meyer und Markus Jordi im Intranet: «Das ist sehr erfreulich [...], insbesondere für diejenigen, die in den nächsten Jahren in Pension gehen.» Mit dieser Aussage bin ich einverstanden. Nicht einverstanden bin ich dagegen mit der Fortsetzung «Auch die Rentenguthaben der jüngeren Mitarbeitenden bleiben nahezu gleich hoch.» Denn die Rente im Alter hängt vor allem von den Pensionskassenbeiträgen ab und diese ihrerseits vom Lohn. Man kommt nicht umhin festzustellen, dass über die ganze Berufslaufbahn betrachtet, diejenigen Lokführer, welche erst vor kurzem eingetreten sind, weniger verdienen, und dies vor allem, weil sich ihre Lohnaufstiege verzögert haben. ➔

690'000'000.00.-

PK SBB

Hubert Giger, Präsident VSLF

Die Vereinbarung zur Stabilisierung der PK SBB mit den SBB ist ein Kompromiss. Dass der Eigner uns erlaubt hat, CHF 690 Mio. für die Konten der Versicherten in der Pensionskasse SBB einzusetzen, ist keine Selbstverständlichkeit, und diese Möglichkeit wollte niemand ausschlagen. Dass das Personal auch einen Beitrag dazu leistet, war nicht zu umgehen, die Pensionierten können von Gesetzes wegen nicht herangezogen werden.

Dass alle Versicherten ca. 12% auf ihr Sparkapital erhalten, bevorzugt natürlich die älteren Mitarbeiter. Im Gegensatz zu früheren Sanierungsmassnahmen erhalten die Jüngeren immerhin auch etwas. Sie sind oft genug leer ausgegangen. Für uns war wichtig, dass mit dem Aussetzen von Lohnverhandlungen bis 2020 und der Opferung des Ferieneinzeltages alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den SBB gleich betroffen werden. Die SBB haben uns zugesagt, dass für das Personal im OR-Bereich die identischen Massnahmen gelten.

Während der Verhandlungen zur Vereinbarung wurde auch darüber nachgedacht, mit dem Verzicht auf generelle Lohnerhöhungen auch den Aufstieg zu kürzen. Der VSLF hat sich dafür eingesetzt, dass die für die Lohnanstiege notwendigen 0,8% der Lohnsumme ohne Abstriche gewährt werden. So konnten wir erreichen, dass nicht zusätzlich die Kolleginnen und Kollegen im Aufstieg herangezogen werden.

Innerhalb der Unternehmung SBB ist vermehrt ein Generationenkonflikt zu spüren. Dies ist nicht nur ein SBB-internes Problem, sondern zunehmend ein gesellschaftlicher Konflikt in der ganzen Schweiz. Hier sind politische Antworten gefragt. Und die Frage, was Solidarität ist, erhält eine völlig neue Dimension.

Das Wunder von Basel

Für die Deckung des dringenden Bedarfs und zur Linderung des drückenden Personal mangels hat SBB Personenverkehr die Personaldienstleistungsfirma MEV Schweiz AG in Basel mit der Rekrutierung von Lokpersonal beauftragt. Neu ist, dass dieses nicht vom Dienstleister ausgeliehen wird, sondern während und nach der Ausbildung bei den SBB angestellt ist. *Hubert Giger, Präsident VSLF*

Die Ausbildung ist ein wichtiger Pfeiler und das Ausbildungskonzept ein gut gehütetes Geheimnis, das trifft auch für die Bahnunternehmungen zu. Nachdem die SBB die bis vor kurzem an Login ausgegliederte Lokführerausbildung wieder in eigener Regie übernommen haben, befindet sich die dafür zuständige Abteilung noch im Aufbau. Leider findet diese Aufbauphase zu einem unglücklichen Zeitpunkt statt. Wegen des durch die fehlerhafte Planung von Zugführung Personenverkehr verursachten Unterbestands an Lokpersonal müsste gerade jetzt eine Rekrutierungs- und Ausbildungsinitiative gestartet werden. Aus den erwähnten Gründen ist man bei den SBB jedoch nicht dazu in der Lage.

In dieser misslichen Situation verfiel man deshalb auf die Idee, die MEV Schweiz AG mit der Rekrutierung und Ausbildung von Lokpersonal zu beauftragen. Vorgesehen ist die Anstellung von 44 Lokführern, die bereits über eine gültige Lokführerzulassung für Deutschland verfügen. Dadurch erhofft man sich eine markante Reduktion der Ausbildungszeit. Interessant ist, dass die Ausbildung und die Prüfungsfahrten dieser neuen SBB-Mitarbeiter nicht durch die

SBB selber durchgeführt, sondern an die MEV Schweiz AG ausgelagert werden. Dazu werden im Depot Brugg einige Lokpersonaltouren an die MEV abgetreten, die diese dann für Ausbildungs- und Prüfungszwecke verwenden kann. Somit kommen die neuen Lokführerkollegen bis zum Ausbildungsabschluss kaum mit SBB-Personal in Kontakt, was dazu führt, dass die SBB über keinerlei Kontrolle über die Qualität und den Umfang der Ausbildung verfügen. Nicht, dass hier unterstellt werden soll, die Lokführerausbildung durch die MEV Schweiz AG weise ein tieferes Niveau auf, aber mit diesem Vorgehen stellt sich die Frage nach den Verantwortlichkeiten.

Die Sicherheit im Eisenbahnverkehr sollte durch das Bundesamt für Verkehr (BAV) mit der Verordnung über die Zulassung zum Führen von Triebfahrzeugen (VTE) und durch die vom BAV autorisierten Prüfungsexperten (PEX) garantiert werden, die Qualität und den Umfang der Ausbildung kontrolliert jedoch niemand. Bemerkenswert ist jedoch die Tatsache, dass die

von der MEV Schweiz AG ausgebildeten und durch einen hauseigenen Prüfungsexperten geprüften Lokführer anschliessend noch eine Kontrollfahrt mit einem PEX der SBB absolvieren müssen. Soll dabei festgestellt werden, ob die von den SBB geforderte Qualität erreicht wird?

Corporate Governance

Mit der Auslagerung der Lokführerausbildung erhält die Corporate-Governance-Strategie der SBB Schlagseite. Und dies geschieht gerade bei einer Personalkategorie, die viel Schaden anrichten kann und die wie kaum eine andere zum Kerngeschäft einer Eisenbahnunternehmung gehört. Wie bereits erwähnt, trifft das von der MEV Schweiz AG rekrutierte Lokpersonal an seinem Arbeitsplatz bis zum Ausbildungsende kaum auf SBB-Personal. Ob



sich Zugführung Personenverkehr durch solches «Fremdpersonal» eine bessere Personalfriedenheit oder auch nur einen geschwächten Teamgeist beim Lokpersonal verspricht ist, nicht bekannt.

Weitere Auffälligkeiten

Im Zusammenhang mit der Ausbildung von neuem sowie der Weiterbildung von in andere Depots versetztem Lokpersonal erfahren wir immer wieder von Vorkommnissen, die bestimmt kein System haben und teilweise als willkürlich bezeichnet werden müssen. Gemäss Auskunft von SBB Kommunikation dauert es 1½ Jahre, bis ein neu eingestellter Lokführeranwärter produktiv eingesetzt werden kann. Es sind sämtliche Schweizer Fahrdienstvorschriften, Ausführungsbestimmungen und Betriebsvorschriften sowie die lokalen Bestimmungen für Zugfahrten und Rangierbewegungen zu erlernen. Dazu kommt das Erlangen der notwendigen Fahrzeug- und Streckenkenntnisse. Die Deltaausbildung eines geprüften und bewährten Lokführers von der Katego-

rie B 100 zur Kategorie B dauert ca. sechs Monate, obwohl dieser über nahezu vollständige Kenntnisse der Technik und der Schweizer Fahrdienstvorschriften verfügt. Die Deltaausbildung umfasst weitgehend nur noch zusätzliche Fahrzeug- und Streckeninstruktionen. Die von der MEV Schweiz AG rekrutierten Lokführer müssen die Schweizer Vorschriften dagegen von Grund auf neu erlernen, alle Fahrzeug- und Streckenkenntnisse vollständig neu erlangen, benötigen dafür jedoch ebenfalls nur sechs Monate.

In diesem Zusammenhang ist ein Blick auf das Ausmass und die Unterschiedlichkeit der durch die Prüfungsexperten angeordneten Prüfungen interessant. So sind einerseits Ausbildungen für die Stufenschalterlokomotive Re 420 ohne anschliessende Kontrollfahrten möglich.

Andererseits werden nach der Fahrzeuginstruktion auf einem Intercity-Neigezug Kontrollfahrten durchgeführt, obwohl das betreffende Lokpersonal die in der Bedienung ähnliche Re 460 bereits kennt. Und dann existiert der Fall eines Lokführers, der von Turbo zu SBB Personenverkehr wechseln wollte und beim Bewerbungsgespräch umfangreiche fahrdienstliche Prüfungen absol-

vieren musste, obwohl er schon jetzt beinahe täglich schwere RegioExpress-Züge der SBB mit bis zu 160 km/h führt. Nicht vergessen werden darf der alte Zopf des ehemaligen Kreises II mit der «Bergprüfung», die für das Führen von Zügen über den Gotthard notwendig sein soll. Das Bundesamt für Verkehr sieht eine solche Prüfung jedoch nicht vor. Die Varianten für die Prüfung von ETCS-Kenntnissen reichen je nach Standort und Prüfungsexperte von einer einfachen Fahrt über die Strecke Mattstetten-Rothrist bis zu umfangreichen Prüfungsfahrten am Simulator.

Interessant in diesem Zusammenhang ist der Fall jenes Lokführers, der von der Südostbahn zu SBB Personenverkehr wechselte. Nach dem Abschluss der notwendigen Fahrzeug- und Streckenausbildungen wurde er trotz drückenden Personalmangels noch über zwei Wochen auf Begleitfahrten geschickt, weil der zuständige Prüfungsexperte über keine Ressourcen für die Abnahme der Prüfung verfügte.

Erstaunen

Die Konzeptlosigkeit, die bei der gesamten Aus- und Weiterbildung des Lokpersonals herrscht, löst nur noch Erstaunen aus. Die Kosten für die diversen Leerläufe dürften gewaltig sein. Wohl wird die geforderte Qualität bei der Rekrutierung und Ausbildung des Lokpersonals durch die VTE und die Vorgaben des BAV nur ungenügend definiert. Dass die Bahnen sich selber höhere Qualitätsziele setzen, ist deshalb notwendig und begrüssenswert. Allerdings müsste die Qualität des Rekrutierungs-, Ausbildungs- und Prüfungsprozesses auch diesen Zielen entsprechen. ➤

SBB suchen Lokführer im Ausland «NZZ» vom 20. April 2015

Dringliche Massnahme

(sda) · Die SBB brauchen dringend 40 voll ausgebildete Lokführer. Da laut den SBB der Schweizer Markt ausgetrocknet ist, wird das Personal im Ausland rekrutiert – vornehmlich in Deutschland. Die SBB bestätigten entsprechende Meldungen der «NZZ am Sonntag» und der «Schweiz am Sonntag». Für die Rekrutierung neuer Lokführer beauftragten die SBB den Bahnpersonalanbieter MEV Schweiz aus Basel. Der Auftrag erfolgte freihändig. Begründet wird dies mit unvorhersehbaren Ereignissen, die die Beschaffung so dringlich machten, dass kein offenes oder selektives Verfahren durchgeführt werden könne.

Interview in der SBB-Personalzeitung «Unterwegs» 03/2015 mit den Personalvertretern Hans-Ruedi Schürch und Hubert Giger sowie mit Mani Haller, Leiter Zugführung von SBB Personenverkehr:



Die Zugführung rekrutiert nun zusätzlich. Man hört, dies sei heute gar nicht mehr so einfach. Gibt es ein Rekrutierungsproblem?

Haller: Dem widerspreche ich in aller Deutlichkeit. In den letzten vier Jahren konnten wir jede Klasse füllen. Wir haben noch nie so viele Leute rekrutiert und ausgebildet wie dieses und nächstes Jahr.

Das ungehinderte Wachstum der Bürokratie

Praktisch alle Lokführerinnen und Lokführer, unabhängig davon, bei welchem Unternehmen sie angestellt sind, kennen das Problem – den drückenden (Lok-)Personalmangel. *Daniel Hurter, Redaktor LocoFolio*



Auch wer sich bei anderen produktiv tätigen Berufskategorien innerhalb der Eisenbahnunternehmungen umhört, wird mit dem immer gleichen Bild konfrontiert: unablässiger Produktivitätsdruck, restriktive Personalbedarfsplanung und immer grössere Probleme bei der Rekrutierung des benötigten Personals. Da mutet für das betroffene Personal eine Aussage, wie sie in der letzten Woche in der Presse (Thurgauer Zeitung Online vom 2. April 2015, «Das SBB-Jobwunder wirft Fragen auf») zu lesen war, wie Hohn an: «Seit Bahnchef Andreas Meyer 2007 seinen Posten übernahm, ging die Entwicklung nach oben. In den letzten zehn Jahren zählten die SBB insgesamt 4400 Vollzeitstellen mehr – ein Plus von 15 Prozent.» Und weiter: «Pikant: Besonders stark war das Stellenwachstum im Konzernbereich. Dazu zählen die zentralen Dienste der Verwaltung mit gutbezahlten Jobs, etwa in den Stäben der 2013 ausgebauten Konzernleitung. Die Zahl der Lokführer und Kondukteure stieg laut SBB-Statistik in den letzten Jahren trotz dichter Fahrplänen nur leicht an. Im Güterverkehr bauten die SBB gar viel Personal ab.» Bei dieser Gelegenheit sei daran erinnert, dass auch die Geschäftseinheit Zugführung Personenverkehr durch die Vermehrung ihrer Anzahl Filialen von zwei auf nunmehr sechs sowie mit der Verdoppelung des Bestands an Chefs Lokpersonal einen nicht zu vernachlässigenden Beitrag an das Wachstum von nicht produktiven Stellen geleistet hat.

Offenbar beschäftigt dieses offenbar unkontrollierte Stellenwachstum mittlerweile auch den SBB-Verwaltungsrat. Ein ehemaliges Mitglied liess verlauten, dass die Tatsache, dass bei den SBB immer weniger Leute produktiv tätig sind, ein Problem darstelle. Ob diese Erkenntnis zu einem Abbau an unproduktiven oder – wie sie mittlerweile beschönigend genannt werden – Gemeinkostenstellen führt, ist jedoch nicht zu erwarten, denn wie das ehemalige Verwaltungsratsmitglied weiter ausführt, sei dieses Stellenwachstum von der Führung nicht gewollt. Oder anders ausgedrückt: Offensichtlich hat die Konzernleitung der SBB die Kontrolle über das Unternehmen zumindest teilweise verloren. Aber auch eine andere Tatsache wirkt besorgniserregend. So macht man sich bei der Leitung von SBB Infrastruktur Gedanken, ob die Einreihung der Fachleute bei der Instandhaltung marktgerecht sei, da es im Raum Zürich Probleme mit der Rekrutierung von genügend Mitarbeitenden gebe. Denn bei den Anfangslöhnen und dem zu lange dauernden Aufstieg seien die SBB nicht konkurrenzfähig. Zusammenfassend kann also festgehalten werden, dass für die Schaffung von unproduktiven und teuren Stellen offenbar unendlich viele finanzielle Mittel vorhanden sind, während gleichzeitig die Aufrechterhaltung eines geordneten Bahnbetriebs durch überzogene Sparmassnahmen beim operativ tätigen Personal bewusst gefährdet wird. ➤



Rede des Präsidenten

Rede unseres Präsidenten Hubert Giger anlässlich der diesjährigen Generalversammlung des VSLF vom 21. März 2015 in Zürich.

Liebe Gäste
Liebe Kolleginnen und Kollegen

Sozialpartnerschaft

Was ist eine gute Sozialpartnerschaft? Man sagt, die Grundlage für den Erfolg der Schweiz sei eine gelebte und gepflegte Sozialpartnerschaft. Davon bin ich je länger desto mehr überzeugt.

Vergleichen wir mit unseren Kollegen in Deutschland und anderen Ländern, dürfen wir uns in der Schweiz glücklich schätzen. In der Schweiz darf man mit gutem Gewissen von einer funktionierenden Sozialpartnerschaft sprechen, da sich alle Vertreter immer noch an einen gemeinsamen Tisch setzen, um miteinander Unstimmigkeiten auszufeuchten. Die funktionierende Sozialpartnerschaft ist zu Gunsten aller Beteiligten, sowohl der Unternehmungen als auch der Mitarbeiter.

GDL – Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer

Interessant an dem Arbeitskonflikt bei der Bahn in Deutschland ist die Rolle der Deutschen Bahn AG. Sie hat ihren Teil der Sozialpartnerschaft nicht wahrgenommen und sich hinter der Politik verschanzte. Durch ihre Gesprächsverweigerung hat sie den Schaden für die Eisenbahn in Deutschland billiger in Kauf genommen. Die GDL und ihre Mitglieder dagegen sind eingestanden für ein Grundrecht. Nämlich für die Koalitionsfreiheit, sprich die Freiheit zu wählen, wer einem innerhalb des Betriebes vertreten soll.

Am 5. März 2015 legte die deutsche Bundesregierung einen Entwurf für ein Tarifeinheitsgesetz vor, das Tarifkonflikte mit mehreren Gewerkschaften im gleichen Betrieb künftig verhindern soll, um so angeblich die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie zu sichern. Dies heisst übersetzt nichts anderes, als dass dadurch die grossen Gewerkschaften den kleinen ihren Willen aufzwingen können, da diese keine Verträge mehr abschliessen dürfen. Dass das Tarifeinheitsgesetz von der SPD mit ihrer Arbeits- und Sozialministerin Frau Andrea Nahles und dem Deutschen Gewerkschaftsbund DGB forciert wird, erstaunt doch. Ausgerechnet die Parteien, die sich «sozial» und «Solidarität» auf die wehenden Fahnen schreiben, unterstützen ein Einparteiensystem, wo alle Meinungen willkommen sind, Hauptsache es ist auch die ihre.



Auch für die Verhandlungen über das neue Lohnsystem (das übrigens von derselben Zürcher Firma entwickelt wird, die schon das neue SOB-Lohnsystem erarbeitet hat) werden wir uns erlauben, unsere erprobten Lohnspezialisten zu schicken. Aufhorchen lässt übrigens die Forderung der BLS, mehrere Gesamtarbeitsverträge im selben Betrieb abschliessen zu dürfen. Da können wir vielleicht noch ein paar Tipps bei der GDL einholen ...

SBB-GAV

Den neuen SBB- und SBB-Cargo-GAV mit den Pensionierungsmodellen konnten wir mit Überzeugung unterzeichnen, wenn auch die Umsetzung der neuen Regeln noch zu vielen Diskussionen führen dürfte. Gerade im Hinblick auf den zunehmenden Mangel an Lokführern ist es für das Personal schwierig nachzuvollziehen, dass Lokführer frühpensioniert werden, die dann als Frührentner wieder angeworben werden, um im Stundenlohn die fehlenden Leistungen abzudecken. Oder dass wir der Presse entnehmen dürfen, dass die SBB als moderner Arbeitgeber alle Jobs als Teilzeitstellen ausschreiben. Bei uns begannen daraufhin die Drähte heiss zu laufen. Denn ausgenommen sind natürlich bestimmte Berufsgruppen. Sie dürfen raten, welche.

Und die Tatsache, dass über externe Dienstleister zusätzlich deutsche Lokführer angemietet werden, widerspricht dem selber proklamierten Ziel, die eigenen Züge mit eigenem Personal zu führen. Eine grosse, offene Baustelle sind die Löhne der jungen Kolleginnen und Kollegen, die noch unter den Spielregeln der Vision 2010 angestellt wurden und deren Lohn nach 6 bis 10 Dienstjahren nur unmerklich über dem des frisch ausgebildeten Lokpersonals liegt. Heute Nachmittag werden unsere Mitglieder dazu eine Resolution zuhanden der Konzernleitung der SBB verabschieden.

Wir hoffen, dass die Löhne ab Mai wieder in einem logischen Verhältnis zueinander stehen, nicht zuletzt auch im Interesse der SBB, denn wir können uns weder Abgänge noch frustrierte junge Lokführer leisten. Wie gesagt, unsere Sozialpartnerschaften mit den Bahnen funktionieren gut. Wir müssen ihnen aber Sorge tragen. Ein wesentlicher Teil der Sozialpartnerschaft ist, wie in jeder Partnerschaft, das Vertrauen. So zum Beispiel das Vertrauen in das Ein-

Schweiz

In der Schweiz lässt der neu entstandene Markt für Lokführer die Vor- und Nachteile der verschiedenen Gesamtarbeitsverträge (GAV) immer mehr in den Vordergrund treten. Ein neuer Wettbewerb ist am Entstehen und dagegen ist grundsätzlich nichts einzuwenden. Aber der Wettbewerb verleitet auch zu unbedachten Vorstössen in diesem fragilen Gleichgewicht. Aktuell sind bei der BLS GAV-Verhandlungen am Laufen. Während die Sozialpartner traditionsgemäss moderate Veränderungen und Anpassungen anstreben, konfrontierte uns die BLS mit Maximalforderungen, die sämtliche gemeinsamen Errungenschaften der letzten Jahre in Frage stellen. Etwas Säbelrasseln gehört zum Handwerk, aber eine Kettensäge gehört nicht an den Verhandlungstisch. Eines kann ich jedoch versichern, wir werden keinen neuen GAV unterschreiben, der die branchenüblichen Bedingungen unterläuft. Umso mehr, als auch die BLS ein Teil der Branche ist, und innerhalb der Branche müssen gleich lange Spiesse für alles gelten. Auch die Forderung der BLS, dass der VSLF nur BLS-Angestellte an den Verhandlungstisch entsenden darf, entbehrt jeglicher Logik und dies werden wir nicht mehr akzeptieren. Alle beteiligten Sozialpartner – und somit auch wir – bestimmen ihre Verhandlungsteilnehmer selber. Ansonsten dürften wir im Umkehrschluss bei der BLS ebenfalls personelle Veränderungen fordern.

(Lok-)Führer Weselsky?

Rahel Wyss und Thomas Egli, Sektion Hauenstein-Bözberg

An der 57. GV 2014 des VSLF wurden Erinnerungen an den Nationalsozialismus geweckt.

Am 21. März fand die diesjährige Generalversammlung des VSLF in Zürich statt. Während das nachmittägliche Programm nur Mitgliedern vorbehalten war, traf man am Morgen auf Personen aus den verschiedensten Bereichen. Die Grussworte und Reden waren interessant und regten zum Nachdenken an – teilweise vielleicht mehr als erhofft und gewünscht.

Nachdem der Sektionspräsident Stephan Gut, die Kantonsratspräsidentin Brigitta Johner, der ZVV-Direktor Franz Kagerbauer und der GDL-Vorsitzende Claus Weselsky ihre Worte an das Publikum gerichtet hatten, betrat Andreas Meyer, CEO SBB, die Bühne. Seine Einleitung, die wohl eher spontan gesprochen wurde, beinhaltete unter anderem die folgenden Worte:

«Nach den umfangreichen Grussworten «Glanz und Gloria» von Herrn Gut (...), nach den sehr fachkundigen und auch doch bis in die Details gehenden Worten von Frau Johner, nach «Mein Kampf» von Herrn Weselsky (...) wurde mir ja auch bereits der Weg gewiesen, was ich hier zu erzählen habe.»

Man kommt nicht umhin, die Frage zu formulieren: Wie kommt Andreas Meyer dazu, seinen Vorredner, Claus Weselsky, Lokomotivführer, Bundesvorsitzender GDL und deutscher Staatsbürger, mit Adolf Hitler zu vergleichen? Wer möchte, kann sich die Grussworte von Claus Weselsky auf www.vslf.com anhören.

Die politisch neutrale Stellung des VSLF ist ein wichtiges Gut dieses Verbandes, das wir sehr schätzen. Sollte diese aber als Aufforderung verstanden werden, öffentlich eine derartige Beleidigung auszusprechen – und sich danach nicht einmal zu entschuldigen –, distanzieren wir uns in aller Form von dem Gedanken. Es ist für uns unverständlich, dass der CEO der SBB ohne Widerspruch die Rede eines unbescholtenen Gewerkschafters mit dem literarischen Werk von Adolf Hitler vergleichen kann.

Möglicherweise hat das Verbundenheitsgefühl mit dem Unternehmen SBB bei so manchem GV-Besucher einen Knacks erhalten.

halten der Abmachungen auf allen Stufen. Wenn wir mit einer Geschäftsleitung auf Treu und Glauben Abmachungen treffen, erwarten wir deren Einhaltung auch von den unterstellten Abteilungen. In guter Treue glauben wir daran. Und trotzdem müssen wir noch zu oft nachhaken und mehrfach anknöpfen.

Wir stehen zu unserem Wort, diese Integrität ist uns sehr wichtig – gegenüber den Bahnunternehmungen, aber auch gegenüber unseren Mitgliedern. Dasselbe erwarten wir von unseren Partnern.

Branche

Der VSLF ist gut verankert in der Normalspur-Branche in der Schweiz. Diese Branche ist das Mass der Dinge. Wenn das Bundesamt für Verkehr (BAV) mit Hilfe einer externen Firma nun zu ergründen versucht, was die Branche beim Lokpersonal umfasst, können wir gerne helfen:

Es sind dies die BLS, die SBB mit ihren Töchtern, die SBB Cargo, SBB Cargo International und die SOB. Das BAV selber spricht von einer Bahnlandschaft 2+1, also BLS, SBB plus SOB. Eine Branche Transitverkehr gibt es in Bezug auf die Anstellungsbedingungen der Lokführer in der Schweiz nicht. Genauso wenig wie es bei den Ärzten eine separate Branche «Spritze-Geben» oder bei den Piloten eine Branche «Durchsagen-Machen» gibt.

Anfang dieses Monats haben die SBB ein Schreiben an den Generalsekretär des UVEK verfasst, in dem explizit darauf hingewiesen wird, dass das Eisenbahngesetz ein reines Landesrecht ist und nicht auf

internationale Gegebenheit ausgelegt ist. Auch die Problematik der unterschiedlichen Entlohnung der Lokführer in derselben Unternehmung wurde erwähnt. Dies könnte der Auslöser für die Ausarbeitung eines reinen Lokführer-GAV sein und hier könnten wir wiederum viel von den Erfahrungen der GDL profitieren. Zu Recht haben die Schweizerischen Bundesbahnen festgestellt, dass die Wertschöpfung des Milliardenprojekts NEAT in der Schweiz und bei den am Bau massgebend beteiligten Kantonen bleiben muss.

Heute Nachmittag werden wir eine zweite Resolution zuhanden der Departementsvorsteherin des UVEK, Frau Bundesrätin Leuthard, und der Politik verabschieden, wo wir analog den Überlegungen der SBB und des SEV eine branchenübliche Regelung für das gesamte in der Schweiz angestellte Lokpersonal verlangen. Dass die Bahnunternehmungen und wir Sozialpartner in dieser Problematik exakt dieselbe Ansicht teilen, ist ein gutes Zeichen. Es ist offensichtlich auch unsere gemeinsame Aufgabe, im Auftrag von Bundesämtern erstellte Expertenberichte ins richtige Licht zu stellen.

Ausblick

Gestatten Sie mir einen kurzen Ausblick auf kommende Schwerpunkte.

Zwischen den SBB und deren Tochterfirmen möchten wir die Zusammenarbeit im Bereich Lokpersonal weiterhin stärken, um logische Synergien zu nutzen – zum gegenseitigen Gewinn.

Das Projekt der offiziellen Anerkennung des Berufs Lokomotivführer beim Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) läuft bereits seit drei Jahren. Die Hoffnung in unserer jugendlichen Ungeduld auf einen schnellen Abschluss mussten wir zähmen. Wir bleiben zusammen mit dem Verband öffentlicher Verkehr (VöV) und den Bahnen am Ball. Wir bedanken uns bei den Bahnen, die alle mit an Bord sind, und bedanken uns auch beim VöV, der das Projekt tatkräftig unterstützt. Aktuell führt unser Projektleiter und Lokführer in Zürich, Felix Traber, Gespräche mit dem BAV. Wir wünschen guten Mut.

Der Unfall von Rafz vor einem Monat hat uns veranlasst, einen Vorschlag einzureichen, dass bei der ersten Abfahrt in einem Ausgangs- oder Wendebahnhof bis zum nächsten Signal eine Geschwindigkeit von 40 km/h einzuhalten ist. Die Bahnen haben diesen Vorschlag unkompliziert übernommen und eingeführt. Es ist also immer noch möglich, pragmatische und wirkungsvolle Lösungen in kurzer Zeit einzuführen, solange man gut ausgebildetes Personal auf der Lok hat. Der Fall Rafz zeigt uns aber auch schonungslos, dass eine logische und unverwechselbare Signalaufstellung fundamental wichtig für einen sicheren Eisenbahnverkehr ist. Hier müssen wir aktiv bleiben und bei den Erstellern der Infrastrukturen und beim BAV als mitverantwortliche Instanz die Einhaltung einer bewährten Logik verlangen. Aktuell sind wir im Stadium «Ein Schritt vorwärts und zwei Schritte

zurück». Regelmässige Treffen mit den zuständigen Instanzen sind anberaunt. Pro Dienst muss ein Lokführer schnell einmal 400 Hauptsignale beachten. Mal 200 Arbeitstage ergibt dies 80 000 zu beachtende Signale im Jahr. Und dies aufgerechnet auf 4000 Lokführer führt zum Resultat von 320 Millionen Signalbeobachtungen. Doch ein Fehler genügt, um ein fatales Ereignis auszulösen.

Unser Ziel und unser Berufsstolz ist es, unsere Kunden gesund und sicher an ihr Ziel zu bringen. Die Schaffung von idealen Voraussetzungen dafür ist nicht ein Geschenk an die Lokführer, sondern ein Qualitätsmerkmal der Eisenbahnunternehmungen, die dem Kunden verpflichtet sind.

Unserem schwerverletzten Kollegen aus dem verunfallten Schnellzug geht es den Umständen entsprechend erfreulich und er konnte dieser Tage nach Hause. Er lässt uns alle grüssen.

Wir wünschen ihm eine gute Genesung.

VSLF Intern

Heute Nachmittag haben wir im verbandssinternen Teil dieser Generalversammlung ganze 14 Anträge von Mitgliedern und Sektionen zu behandeln. Der grösste Teil betrifft die Arbeitszeitregelungen wie jährliche Anzahl Freitage, das Arbeitsende vor dem Wochenende oder die Planung mit Zeitfenstern anstatt zugeteilten Touren. Die Belastung wegen immer kurzfristiger Bekannngaben der Arbeitszeiten im unregelmässigen Dienst nimmt zu. Wenn sich das ganze soziale Umfeld eines

Mitarbeiters nach den Arbeitszeiten der Eisenbahnverkehrsunternehmung richten muss, verlangt diese Problematik von den Schlüsselstellen ein enormes Fingerspitzengefühl.

Der Mitgliederzuwachs im VSLF ist auch 2014 erfreulich und unsere Finanzen sind stabil.

Besondere Freude machen uns die jungen Lokführerinnen und Lokführer, die dem VSLF ihr Vertrauen schenken. Ihre Motivation ist ansteckend und fordert uns – zu Recht.

Zusammen mit dem Vorstand, den Sektionen, den Funktionären und unseren Mitgliedern freuen wir uns auf die Herausforderungen im Geschäftsjahr 2015. Bei unseren hier anwesenden Partnern bedanken wir uns für die tatkräftige Unterstützung und die gute und problemlose Zusammenarbeit. Wir hoffen, weiterhin auf sie zählen zu dürfen, und danken für ihr Vertrauen. Ebenfalls möchte ich mich an dieser Stelle bei allen bedanken, die in unserem Berufsverband aktiv dazu beitragen, dass wir das sind, was wir sind: ein zuverlässiger Sozialpartner bei den Normalspurbahnen, ein solidarischer Berufsverband und eine funktionierende Organisation im Interesse des Lokpersonals. Für das zahlreiche Erscheinen aller Gäste und Freunde des VSLF sowie aller Kolleginnen und Kollegen bedanke ich mich recht herzlich. Ich wünsche Ihnen allen noch einen schönen Tag in Zürich und eine gute Heimreise. ➤



ADL – zum Erfolg verdammt?

«ADL definitiv eingeführt», wurde den «lieben Lokführerinnen und lieben Lokführer» am 4. Februar 2015 mitgeteilt, denen auch noch folgende Aussage mit auf den Weg gegeben wurde: «Die adaptive Lenkung (ADL) ist nun definitiv eingeführt und wird als gefestigter Bestandteil der SBB im Bereich des effizienten Einsatzes von Ressourcen verwendet.» Daniel Hurter, Redaktor LocoFolio



Es ist tatsächlich sehr beachtlich, wie schnell die ADL die Verwandlung vom höchst umstrittenen Projekt zum «gefestigten Bestandteil der SBB» geschafft hat. Und gewiss, einem Projekt, das über 30 Millionen Franken kostet, ist der Erfolg schon in die Wiege gelegt, denn wer kann sich bei einem solch stolzen Betrag schon ein Scheitern leisten. Und es sei zugegeben, die ADL vermag tatsächlich Erfolge zu verzeichnen. Zwar sind die Einsparungen an Energie nicht ganz so hoch wie erhofft, weil bei den für das Projekt zuständigen Stellen offenbar nicht bekannt war, dass sich das Lokpersonal, falls es die Umstände erfordern, schon seit Urzeiten einer energieeffizienten Fahrweise bedient. Dank ADL konnten sich jedoch die SBB mittlerweile schon mehrmals am Fernsehen als willfährige Mithelfer beim Vollzug der am Volk vorbeigeschmuggelten Energiewende präsentieren. Ein Erfolg ist ADL gewiss auch für die als Technologiepartner der SBB auftretende Firma «mtrail GmbH», die von einem am ADL-Projekt beteiligten Mitarbeiter mitgegründet

wurde, der im internen SBB-Telefonbuch aufgeführt ist und dieses Unternehmen auch heute noch leitet. Und sicher dient die ADL auch immer wieder einmal als willkommene Krücke für die Begrenzung von unerwünschten Auswirkungen bei missglückten Dispositionen durch die Betriebszentralen. Und wie sieht die Akzeptanz beim hauptbetroffenen Lokpersonal aus? Die SBB können da leider nicht weiterhelfen, weil offenbar nur ein Teil der die ADL betreffenden ESI-Meldungen eindeutig diesem Projekt zugeordnet wurde und somit keine Aussage zu deren Anzahl möglich ist. Dies hindert die SBB allerdings nicht an der Behauptung, dass das Projekt ADL beim Lokpersonal auf grosse Akzeptanz stosse. Wer jedoch den prozentualen Anteil der bei ADL angemeldeten Züge, der zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Artikels 60 bis 70 Prozent beträgt, zum Massstab nimmt, ortet möglicherweise ein Akzeptanzproblem. Mit dem bevorstehenden Einsatz einer neuen Version der LEA-Portierung, welche keine ADL-Abmeldung

erlaubt, wird sich jedoch auch hier ein durchschlagender Erfolg nachweisen lassen. Und wie lautet die Resonanz, wenn das Lokpersonal direkt auf die ADL angesprochen wird? Einhellig wird bekräftigt, dass die Einführung ein kommunikatives Desaster war. Die bisher wohlwollendste Antwort, welche ich bis jetzt erhielt, war sinngemäss diejenige, dass die ADL gar nicht so schlecht sei, weil sie eigentlich nur das empfehle, was man schon bisher aus eigener Erfahrung gemacht habe. Ansonsten trifft man auf heftige Ablehnung, welche sehr oft mit nicht ganz salonfähigen Ausdrücken garniert wird. Im Vorfeld der Einführung der ADL wurde seitens des Lokpersonals die Befürchtung geäussert, dass durch das mit einem Piepston verbundene Erscheinen der ADL-Empfehlungen ein Ablenkungseffekt zu verzeichnen sei, der nun tatsächlich auch eingetreten ist. Im Weiteren wurde auf das Gefahrenpotential von ADL-Geschwindigkeitsempfehlungen, welche höher als die zulässigen Höchstgeschwindigkeiten sind, verwiesen. Von Seiten der SBB wur-

de jedoch erklärt, dass bisher noch keine Fälle von Geschwindigkeitsüberschreitungen wegen ADL bekannt seien. Offenbar gedenken die SBB erst im Nachhinein zu reagieren, wenn Geschwindigkeitsüberschreitungen und somit sicherheitsrelevante Fehler bereits geschehen sind, und nicht präventiv, um solche zu verhindern. Dies ist nach Auffassung des VSLF eine falsche Sicherheitsphilosophie und eine einseitige Abschiebung von Verantwortung auf das Lokpersonal im heutigen komplexen und anspruchsvollen Fahrbetrieb. Laufend werden Fälle bekannt, bei denen das Lokpersonal durch die ADL abgelenkt wird oder in denen die ADL Geschwindigkeitsempfehlungen ausgibt, welche die vorgeschriebenen Geschwindigkeiten überschreiten. Eine Auswahl an solchen Meldungen präsentieren wir nachstehend.

Hergang: Die Ausfahrt in Aarau Richtung Schönenwerd ist mit 40 und danach mit 80 km/h signalisiert. Die ADL piepst und meldet Vopt 95. Die Fahrt erfolgte gemäss Signalisierung.

Feedbackwunsch/Feedbackgrund: ADL-Anzeigen sind zuweilen sinnfremd bzw. aufgrund ihres Ablenkungspotentials und der Falschaussagen gefährlich, siehe weitere Meldungen.

Hergang: Einfahrt Olten von Dulliken her. Signal Ankündigung 90 – Ankündigung 60. In der Linkskurve, bevor Abschnittsignal 60 sichtbar ist, ADL-Meldung «Schnellfahrt». Leichte Beschleunigung auf 60, da bereits auf ca. 55 reduziert. Nach Wiederaufblicken vom Lea sehe ich, dass das beim Signal Ausführung 60 stehende Vorsignal Warnung zeigt. Bei Einfahrt ans Perron erfolgt Funkaufruf durch BZ.

Ich melde die gefährliche ADL-Situation und die vorherige in Aarau (siehe andere Meldung), und bitte, diese Ungereimtheiten zu melden, worauf ich abweisend zur Antwort erhalte, dass man dafür nicht zuständig sei, weil ADL automatisiert ablaufe. Ich könne ja meinem CLP(!) schreiben. Das kundenfeindliche Verhalten befremdet mich, zumal Sicherheit auch im Interesse der Infrastruktur, die dieses ADL betreibt, liegen sollte.

Inzwischen ist Ausfahrt Olten 60 offen, und ich fahre parallel zum Interregio auf dem rechten Gleis Richtung Aarburg mit Vmax, da ich davon ausgehe, dass man mich noch vorauslassen will. Mein Einfahrtsignal in Aarburg ist offen vor dem des IR. Fahrt mit Vmax und starker Beschleunigung und Bremsung von Olten bis Kurve Aarburg, um auf rechtem Gleis dem Reisezug auf linkem Gleis davonzufahren. Abschnittsignal Aarburg zeigt Warnung und Funkruf ertönt. ZUB = 0.

Bremsung eingeleitet und Funk erst abgenommen, nachdem Halt vor Signal gewährleistet werden kann. Fahrdienstleiter fragt, ob meine Loks nur 80 fahren könnten oder 120, da er mich bevorzugen wolle. Ich frage mich:

- Weshalb fragt Fdl erst jetzt, nachdem er mich bereits rechts disponiert und auf-fahren lassen hat?

- Hat Fdl nicht bemerkt, dass ich voll fahre und z.B. zwischen Rotkreuz und Hend-schiken ca. 10 Minuten Verspätung aufgeholt habe, was mit V80 nicht möglich gewesen wäre (bis Aarau GB war Vmax 100 lastbedingt).

Ausfahrt Aarburg nach ZUB-Befreiung mit 40, Wechsel auf linkes Gleis, volle Beschleunigung sobald möglich, Zofingen Einfahrt V 40. Kurz vor Ausführung 40 und Vorsignal Freie Fahrt meldet ADL Schnellfahrt. Signalmässig stehen jedoch nach dem Vorsignal Freie Fahrt ein beträchtliches Stück 40 und die Ablenkung an, bevor beschleunigt werden kann. Eine ADL-Meldung «Schnellfahrt bis ...» in dieser Situation ist gefährlich.

Hergang: Auf der Fahrt von Olten nach Basel gingen in kurzem Abstand zwei verschiedene ADL-Meldungen ein. Trotz Einhalten der ausgegebenen Fahrempfehlungen kam es in Liestal zu einem Signalhalt.

Antwort: Vielen Dank für Ihr geschätztes Feedback. Gern möchten wir Sie über das Ergebnis der Analyse ihrer ESI-Meldung informieren. Es müssen hier zwei Fälle unterschieden werden:

Fall 1: Ruhe im Führerstand: Es ist korrekt, dass zwei Fahrempfehlungen innerhalb einer Minute ausgegeben wurden. Dies darf nicht passieren und wurde deshalb als Fehler (Defect 6173) erfasst. Der Fehler wurde ins Entwicklerteam weitergegeben, wo er im Detail untersucht und schnellstmöglich behoben wird.

Fall 2: Signalhalt Liestal: Es wurde nach den ausgegebenen Fahrempfehlungen gefahren. Am Ende der ADL-Optimierung wurde ein ADL-End ausgegeben. Damit war die Optimierung für ADL abgeschlossen. Zu diesem Zeitpunkt war kein Konflikt in Liestal bekannt. Zu dem Signalhalt in Liestal kam es, da sich ein vorausfahrender Zug verspätete. Dieser Konflikt konnte von ADL nicht mehr gelöst werden.

Hergang: Beim Einfahrtsignal Basel (Fahr-begriff 1) mit am selben Standort ange-brachten Vorsignal Abschnitt Einfahrt (Fahr-begriff 2*) Ansprechen der Zugsicherung. Exakt in diesem Moment kommt Meldung ADL 60 km/h.

Wenn im Moment des Ansprechens der Zugsicherung für eine Geschwindigkeits-verniedrigung gleichzeitig ADL eine hö-

here Geschwindigkeit ankündigt, ist die Verwechslungsgefahr und somit eine Gefahr für den Bahnverkehr erheblich.

Antwort: Vielen Dank für Ihr geschätztes Feedback. Gern möchten wir Sie über das Ergebnis der Analyse Ihrer ESI-Meldung informieren.

Es ist korrekt, dass ADL keine Fahrempfehlungen ausgibt, welche höher sind als die Streckengeschwindigkeit. Bei der Einfahrt in Basel sprechen wir in diesem konkreten Fall jedoch von einer Tiefhaltung (vTief) in der Aussensignalisation. Solche Signalisierungen sind ADL unbekannt. Technisch gesehen ist die ausgegebene Fahrempfehlung von 60 km/h korrekt. Fachlich macht es jedoch keinen Sinn, einen Zug so kurz vor einem Haltepunkt nochmals zu optimieren. Wir werden dies nochmals im Entwicklerteam analysieren. Sollten Sie weitere Fragen zu diesem Fall haben, können Sie uns gern kontaktieren.

Entgegnung des Lokführers: Die Signalisierung in Basel ist keine, wie Sie es nennen, Tiefhaltung. Es wird die zweite Einfahrt in Basel mit der V-max nach RADN (Fahr-begriff 2 = 35 km/h) signalisiert.

Der Zug wird nicht kurz vor dem Haltepunkt, sondern auf der Fahrt gesteuert. Der Halteort ist unerheblich, oder gibt es Vorgaben, wie weit vor einem Halt ADL Vorgaben machen soll?

Ob die Steuerung nach ADL Sinn macht, entzieht sich dem Interesse des Lokführers, da ADL eben diese Überlegungen dem Lokführer abnehmen sollte.

Hergang: Unmittelbar vor der Vorbeifahrt am Vorsignal verminderte Geschwindigkeit 85 km/h erschien eine ADL-Fahrempfehlung 100 km/h, unmittelbar nach der Vorbeifahrt am Fahr-begriff 2* zeigenden Gleisabschnittvorsignal K97* eine ADL-Fahrempfehlung 60 km/h. Bereits auf der Fahrt zwischen Olten und Liestal erhielt ich in unablässiger Folge ADL-Fahrempfehlungen und ADL-END-Meldungen, die teilweise höhere Geschwindigkeiten als die geltenden Streckengeschwindigkeiten empfahlen.

Feedbackwunsch/Feedbackgrund: Gefahr der Beeinträchtigung der sicheren Zugführung wegen dauernder Ablenkung und Irreführung durch die in kurzer Folge erscheinenden und teilweise im Widerspruch zu den geltenden Geschwindigkeiten stehenden ADL-Fahrempfehlungen

Antwort: Vielen Dank für ihren Input. Ich habe diesen Fall zur Analyse ins Entwicklerteam weitergeleitet. Folgendes Feedback darf ich Ihnen nun zukommen lassen:

1. Fall BS: Eine ECO-Geschwindigkeitskorrektur kurz vor einem Halt ist wie von Ihnen beschrieben für den Lokführer störend. Dies wurde bereits erkannt und

inzwischen auch behoben. Mit dem kommenden Release von RCS-ADL wird dieser Fall nicht mehr auftreten.

2. Fall GDK: Die Streckengeschwindigkeit bis GDK beträgt 125 km/h. Ab GDK beträgt die Geschwindigkeit noch 100 km/h. Das ADL END wird beim Ausfahrtsignal GDK ausgegeben. Damit wird die Streckengeschwindigkeit nicht verletzt.

Hergang: Kurz nach Däniken erhielt ich eine ADL-Meldung «Vopt 90 km/h bis Aarau». Ich ignorierte diese Empfehlung bewusst und fuhr mit der zulässigen Streckenhöchstgeschwindigkeit weiter. Abgesehen von einer «Ankündigung 120» am Gleisabschnittsignal K53 in Aarau traf ich kein einziges «Warnung» zeigendes Signal an. Nach Aarau erhielt ich eine ADL-Meldung «Vopt 115 km/h bis Lenzburg». Wiederum ignorierte ich diese Empfehlung bewusst und fuhr mit 140 km/h bis Lenzburg, wobei ich dieses Mal kein einziges «Warnung» zeigendes Signal antraf. Ich muss somit feststellen, dass die ADL nebst der Überflutung des Lokpersonals mit unbrauchbaren Informationen auch zu unnötigen Zugverspätungen führt. Im betreffenden Fall wäre bei einer Umsetzung der ADL-Empfehlungen nebst Zug 765 auch noch der unmittelbar nachfolgende IR Biel-Konstanz betroffen gewesen.

Antwort: Vielen Dank für Ihr Feedback zum Produkt RCS-ADL. Ihre Meldung wurde durch unser Expertenteam analysiert und folgendermassen bewertet:

- **Ausgangslage:** Die Zugfolge sieht gemäss Fahrplan zuerst Zug 811, danach 765 und schliesslich 2363 vor. Am 8. Januar war Zug 811 eine Minute verspätet in Olten und Zug 765 zwei Minuten zu früh. Damit wäre Zug 765 vor Zug 811 gewesen.

- **Entscheidung Betrieb:** Um 9:28 Uhr entscheidet der Disponent, dass die Reihenfolge 811 vor 765 eingehalten werden muss. Zu diesem Zeitpunkt befindet sich 811 in OL und 765 zwischen OLTU-OLN. Der ZVL wechselt die Zugreihenfolge bis DK.

- **Ergebnis:** Zug 765 baut zwischen DU und DK die zwei Minuten Vorzeitigkeit ab.

- Zug 2363 bleibt in DK zwei Minuten stehen.

- Zug 811 hat ab DK Platz, schafft es bis MELH aufzuholen, aber fährt langsamer als von RCS prognostiziert. 765 müsste mehrfach dem 811 auffahren. Die Lenkung mit 95 versucht genügend Abstand zum Vorzug aufzubauen. Da

sich Zug 765 nicht daran hält, passiert in RU das Gleiche abermals. Beide Lenkungen des 765 sind, um zu verhindern, dass er dem 811 auffährt. Zug 765 hält sich nicht an die ADL FE und fährt bis MELH nach Fahrplan. Gemäss RCS-Prognose müsste er etwas schneller als nach Fahrplan fahren und mindestens 30 Sekunden Verfrühung aufbauen. Der Disponent will via ADL verhindern, dass er dem 811 auffährt.

- Folgezug 2363 wird ab DK gelenkt, hält sich daran und fährt mit einer Minute Verspätung bis MELH. Damit ist hat er genügend Abstand zum 765 und wird ausserdem nicht behindert (unabhängig ob sich Zug 765 an ADL hält oder nicht). Der Zug hat keine Konflikte bis Zürich und kommt einige Sekunden zu früh in Zürich an.

- Die Züge 765 und 811 müssen in LANG und KLV 30 respektive 60 Sekunden verzögern. Zug 765 ist damit noch rechtzeitig in ZUE, Zug 811 kommt 30 Sekunden zu spät an.

Hergang: Geschätztes ADL Team Mein Dienst führte mich heute u.a. von Zürich nach Luzern und zurück. Beim Zug 2688 von Luzern nach Zürich mit Halt in Zug und Thalwil erhielt ich in Ebikon die ADL-Empfehlung v-max 105km/h, die ich ignorierte, da mit einer sturen Geschwindigkeitseinhaltung ein grösserer Energieverbrauch generiert wird als durch Erfahrung.

Die Zeit Luzern-Zug ist sehr grosszügig bemessen, was bedeutet, dass man in Ebikon von 125 km/h auf 140 km/h beschleunigen kann, um den Zug nach einer kurzen Beschleunigung von Ebikon bis Zug ausrollen zu lassen; inkl. Kurve 95 km/h in Rotkreuz und vorzeitiger Ankunft in Zug; alles stromlos. Denn die günstigste Energie ist die nicht

gebrauchte; oder wissenschaftlicher ausgedrückt: die reine Umwandlung von potentieller zu kinetischer Energie ohne Zusatz.

Das grüne Blatt in der Anzeige ADL weist auf eine Empfehlung zum Stromsparen hin, braucht aber bei dessen Beachtung mehr Strom als nötig. Sollte diese Vorgabe als reine Empfehlung dienen, stellt sich aber doch die Frage, warum diese Empfehlung mehr Stromverbrauch generiert und somit den eigentlichen Zweck des Projektes ad absurdum führt. Um Antwort wird gebeten.

Keine Antwort.

Hergang: Während der Fahrt von Ruppertswil mit 125 km/h gegen die Kurve 90 km/h vor Wildegg erscheint die ADL Meldung «ECO Drive 95 km/h».

Sali zäme Evtl. interessiert die Antwort zu einer ESI-Meldung bezüglich ADL-Meldung auf ein Halt zeigendes Zugsignal hin. ADL scheint der heilige Gral der Bahntechnik zu sein, an welchem man keine Kritik zu äussern hat. Technische Unzulänglichkeiten vom System werden dem Lokpersonal delegiert.

Ein System, welches dem Lokpersonal eine Geschwindigkeitsempfehlung auf ein Halt zeigendes Zugsignal hin angibt, ist unter Sicherheitsaspekten unreif und zu stoppen. Die vorhandenen Lücken im Mobilnetz waren von Anfang an bekannt. Was dies für Folgen haben kann, hätte jedem halbwegs technisch versierten Projektteam bewusst sein müssen.

Gruss XX



Antwort auf die erwähnte ESI-Meldung: Unsere Analyse hat folgendes ergeben: Zug XXXXX bekam vOpt 70 Richterswil. Jedoch wurden zwischen 17:58:09 und 18:05:59 aufgrund von Verbindungsproblemen keine weiteren Fahrempfehlungen übermittelt. Aufgrund dieser Tatsache wurde ein von ADL berechnetes CANCEL vor der Vorbeifahrt am Warnung zeigenden Signal dem Lokführer nicht mitgeteilt.

Hergang: Auf der Fahrt von Olten nach Basel erreichten mich in kurzer und teilweise nicht vorgabenkonformer Folge eine Unzahl von ADL-Fahrempfehlungen, die für mich aufgrund meiner Erfahrungen aus dem häufigen Befahren dieser Strecke nicht nachvollziehbar waren. Deshalb ignorierte ich diese Fahrempfehlungen bewusst und freute mich über eine pünktliche und hindernisfreie Fahrt von Olten nach Basel. Das Beachten der ADL-Empfehlungen hätte dagegen eine mehrminütige Verspätung zur Folge gehabt.

Feedbackwunsch/Feedbackgrund: Ich sehe den Sinn eines Systems, welches eine dauernde Ablenkung des Lokpersonals sowie sinnlose Verspätungen zur Folge hat immer noch nicht ein und bitte um Aufklärung.

Hergang: Fahrt mit langem und schwerem Zug auf nassen Schienen. Nach Kaiseraugst ADL-Meldung «Schnellfahrt» obwohl 3 Minuten Verspätung. Einfahrtsignal Rheinfelden zeigt Warnung. Warum also Schnellfahrt?

Nach Rheinfelden Einspurbetrieb bis Spurwechsel Dossenboden. Wieder Schnellfahrt ADL, obwohl bereits 5 Minuten Verspätung, und aus Erfahrung wird bei Einspurbetrieb auf stark befahrenen Strecken nicht geplumpert.

Zusätzlich Türstörung in Rheinfelden. ADL lenkt ab. Sinnlose und unzulässige ADL-Meldungen belasten zusätzlich. Solche Meldungen sind im Interesse der sicheren Zugführung und der konzentrierten Arbeit des Lokführers zu verbieten.

Hergang: Gestern hatte ich Zug XXX (500 110-2). Bei der Ausfahrt Höhe GB bekam ich im LEA die ADL-Meldung «Vopt 90 Km/h». Da ich mir der Fahrplanlage um diese Zeit bewusst war, vor der Einfahrt Gossau eine Langsamfahrstelle von 80 km/h besteht und die Fahrzeit von 7 Minuten inklusive Halt in Gossau sowieso für eine Geschwindigkeit von 90 km/h nicht ausreicht, habe ich bei der Betriebszentrale Ost nachgefragt, ob diese ADL-Meldung ernst zu nehmen sei. Als Antwort erhielt ich, dass diese Meldung automatisch abgesetzt werde und ich sie nicht einhalten solle.

Dafür bekam ich auf der Rückfahrt mit Zug XXX keine Meldung (weder mit Funk noch mit ADL), dass ein Özug vorausfährt. Obwohl das Blocksinal in Gunterhausen dank kurzer Bremsung noch rechtzeitig auf Fahrt ging und trotz dem Beibehalten der geringeren Geschwindigkeit kam ich in Eschlikon praktisch zum Stillstand. ADL lässt grüssen!!!!

Ein weiteres Beispiel mit ADL hatte ich am letzten Sonntag bei Zug XXX nach der Ausfahrt Wil, als ich ebenfalls die Meldung «Vopt 105 Km/h» bis Gossau bekam. Da ich dieser ADL-Meldung schlicht nicht vertraute und mit dieser Geschwindigkeit die Fahrzeit nicht reicht, habe ich die ADL-Meldung nicht beachtet. Was ist passiert? Nichts! Sämtliche Signale bis St. Gallen waren auf Fahrt gestanden. Das sind nur einige Erlebnisse mit ADL. Falls nötig, könnte ich noch problemlos einige weitere aufzählen.

Hergang: Zug 814 erhält in Ruppertswil ADL-Meldung «Vopt 145 km/h bis Rothrist». Diese Meldung fordert den Lf zwischen Aarau und Rothrist zu einer permanenten Überschreitung der zulässigen Bahnhof- und Streckengeschwindigkeiten zwischen 5 und 55 km/h auf (im Bereich der aufgestellten Langsamfahrstelle sogar 65 km/h)! Nach Durchfahrt

in Aarau wird ADL-Meldung "Vopt 100 km/h bis Rothrist" übermittelt. Auch diese Meldung beinhaltet weiterhin eine Geschwindigkeitsüberschreitung im Bahnhof Olten.

Im Sinne eines sicheren Bahnbetriebs bitte ich um eine Erklärung. Vielen Dank!

Antworten:

Von Setz Thomas: @TechBus: ähnlicher Fall wie #3235. Merci.



Von Bitter Martin:

Für Geschwindigkeitsausgaben berücksichtigt ADL fixe Strecken-, Bahnhof- und Kurvengeschwindigkeiten gem RADN. Nicht berücksichtigt werden Fahrstrassengeschwindigkeiten und temporäre Langsamfahrstellen.

Bei Geschwindigkeitsausgaben wird eine optimale Geschwindigkeit und ein Ziel-BP ausgegeben. Dabei steht die vOpt für die aktuell optimal zu fahrende Geschwindigkeit und der Zielbahnhof für das voraussichtliche Ende der Lenkung. (Dies wurde in der Projektphase mit den Lokführervertretern so definiert. Die Lokführer erachteten es als hilfreich, bereits beim Beginn einer ADL-Lenkung einen Anhaltspunkt zu haben, bis wo ungefähr gelenkt wird.) Die Meldung heisst aber nicht, dass die vOpt bis zum angegebenen Zielbahnhof eingehalten werden soll. Oft wird innerhalb eines Optimierungskorridors eine neue Geschwindigkeit angezeigt. 814 erhielt am 30.5. in RU bei erlaubter vMax 155km/h eine vOpt 145 km/h und in AA bei erlaubter vMax 140km/h (bzw ab SCOE125km/h) eine vOpt 100km/h. Die ADL-Ausgaben waren also im legalen Bereich. Warum erhielt 814 zuerst 145 und dann 100 statt 120 über die ganze Strecke? Hinter 814 verkehrt ICN 1520 mit Halt in AA. 814 darf darum vor AA nur soviel verzögert werden, dass er den folgenden 1520 nicht behindert. Mit dem Halt in AA vergrössert sich die Distanz zwischen den beiden Zügen, deshalb kann 814 ab AA weiter verzögert werden.

Von Setz Thomas:

Guten Tag Herr Jelk

Zu ihrer ADL-Rückmeldung kann ich ihnen folgende Antwort geben: Für Geschwindigkeitsausgaben berücksichtigt ADL fixe Strecken-, Bahnhof- und Kurvengeschwindigkeiten gem RADN. Nicht berücksichtigt werden Fahrstrassengeschwindigkeiten und temporäre Langsamfahrstellen. nBei Geschwindigkeitsausgaben wird eine optimale Geschwindigkeit und ein Ziel-BP ausgegeben. Dabei steht die vOpt für die aktuell optimal zu fahrende Geschwindigkeit und der Zielbahnhof für das voraussichtliche Ende der Lenkung. (Dies wurde in der Projektphase mit den Lokführervertretern so definiert. Die Lokführer erachteten es als hilfreich, bereits beim Beginn einer ADL-Lenkung einen Anhaltspunkt zu haben, bis wo ungefähr gelenkt wird.) Die Meldung heisst aber nicht, dass die vOpt bis zum angegebenen Zielbahnhof eingehalten werden soll. Oft wird innerhalb eines Optimierungskorridors eine neue Geschwindigkeit angezeigt. Wenn ich Ihre Ausführung richtig deute, ist der angegebene Zielpunkt nicht «sakrosankt». Wie erkennt der Lf, ob die angegebene Vopt bis zum Zielpunkt gefahren werden soll oder eben nicht?

814 erhielt am 30.5. in RU bei erlaubter vMax 155km/h eine vOp. 145 km/h und in AA bei erlaubter vMax 140km/h (bzw. ab SCOE125km/h) eine vOpt 100km/h. Die ADL-Ausgaben waren also im legalen Bereich. Die überhöhte Vopt für Aarau GB

wurde erkannt. Kann es sein, dass zwei gleiche Fehler in Olten stattgefunden haben? Zug 814 wurde ja bis zur Meldung "ADL End" bis Rothrist gelenkt und der Bahnhof Olten weist - gem. RADN und unabhängig der Fahrstrasse - eine maximale Ausfahrgeschwindigkeit von Vmax 90 km/h sowie eine anschliessende Ausfahrkurve von Vmax 115 km/h aus (letzte Vmax ist nur bei der Vopt 145 km/h bis Rothrist von Belang).

Warum erhielt 814 zuerst 145 und dann 100 statt 120 über die ganze Strecke?

Hinter 814 verkehrt ICN 1520 mit Halt in AA. 814 darf darum vor AA nur so viel verzögert werden, dass er den folgenden 1520 nicht behindert. Mit dem Halt in AA vergrössert sich die Distanz zwischen den beiden Zügen, deshalb kann 814 ab AA weiter verzögert werden. Bedeutet dies im Umkehrschluss, dass die Reduktion auf Vopt 100km/h nur Dank des Halts von Zug 1520 in Aarau möglich war, bei einem Folgezug ohne Halt in Aarau Zug 814 aber weiterhin mit Vopt 145 km/h gelenkt worden wäre?

Ich hoffe, ihnen mit dieser Erklärung zu dienen.

Freundliche Grüsse

Thomas Setz

FachBus Betrieb RCS-D/ALEA

Guten Tag Herr Jelk

Ich muss zu meinem ersten Mail eine Korrektur anbringen.

Wir haben ihren Fall im Team noch einmal analysiert und festgestellt, dass tatsächlich eine zu hohe vOpt ausgegeben wurde. Gemäss RADN beträgt die vMax in Aarau GB 140 km/h und für diesen Abschnitt wurde vOpt 145 km/h ausgegeben. Wir haben diesen Fehler aufgenommen und ihn für die Korrektur an die IT weitergeleitet.

Besten Dank und freundlichen Grüsse

Thomas Setz

FachBus Betrieb RCS-D/ALEA

Fazit

Ein derartiges System ist in dieser Form einfach unbrauchbar. Die ganzen Anzeigen zur Ökofahrweise können weggelassen werden. Die ökologische Fahrweise soll dem Lokpersonal ohne ADL-Anzeige überlassen werden. Der überwiegende Teil des Lokpersonals ist sich der sparsamen und energieeffizienten Fahrweise bewusst und der Rest muss dafür weiter sensibilisiert werden.

Dafür soll das System ADL wirklich verlässlich sein und auf die notwendigen wichtigen Reibungspunkte abgestimmt werden, damit es dem Lokpersonal in diesen Situationen die Möglichkeit zu einer energiesparenden Fahrweise bieten kann.

Adaptive Lenkung 2

Die beiden nachstehenden Beispiele stehen für weitere Ungereimtheiten, wie sie immer wieder im Zusammenhang mit der ADL auftreten. Von Hubert Giger, Präsident VSLF

km	-	+	S	AE	Zürich VB	R125	An	Ab	17:16:55
48.1	6	10			Schönenwerd	130	135	(16:28)	Zug 28537
50.2					Block P854/754				
50.5	7	10			Wöschnau	135	135	(16:30)	ADL 28537
52.7 (41.9)	6	3		1308 R	Aarau	140	140	(16:31)	Filter
40.8	6	3		(1309) 1308	Aarau GB 287 10	140	140	(16:33)	
35.6 (43.5)	10	0			Ruppertswil	160	125	(16:35)	
					→ Klw via Lenzburg				
					→ Brugg via Lenzburg				
41.3					Kurve	90			-00:48:05
40.4	0	1		1308	Wildegg	90	95	(16:37)	
40.4					Holderbank AG	110	110	(16:39)	
38.7	3	0			Kurve nach Haltestelle	95			
38.7					Block S834/734				
38.6					Block S832/732				
37.3					Kurve	95			
36.4					Schinznach Bad	110	110	(16:41)	
36.1	7	5		1302	Kurve nach Haltestelle	95-90			

Beispiel 1: Die Fahrt geht von Aarau über Wildegg und Brugg AG nach Zürich. Die ADL gibt aber eine Lenkung über Lenzburg aus. So wird die ADL sogar als Meldesystem für das Befahren einer anderen Strecke missbraucht. Gemäss den Ausführungsbestimmungen zu den Fahrdienstvorschriften AB FDV Infrastruktur I-30111, Kapitel 3.5 Ziffer 2.3 müsste für diese Umleitung aber eine quittungspflichtige Verständigung erfolgen. Arbeitspsychologisch ist eine solche ADL-Meldung falsch, da sie das Lokpersonal zu einer vorschriftswidrigen Fahrt verleitet.

km	-	+	S	Hürlstein <th>125</th> <th>130</th> <th>(17:49)</th> <th>Zug 18773</th>	125	130	(17:49)	Zug 18773	
14.7	12	0		→ ZÖer via Wallisellen				ADL 18773	
16.9				Block S216/116				Filter	
14.8	10	0		1308	Bassersdorf	130	17:51	17:51	
13.3	10	1			Dorfnest	90	125	(17:53)	
					→ ZÖer via Flughafen				
11.3 (10.9)	6	0		1308	Kloten	85	105	17:55	17:55
8.8	12	0			Kloten Balsberg	105	105	17:56	17:56
8.6					Riet & Block S509				
7.8					Block S608/508				
7.2	0	12			Opfikon	105	105	17:58	17:58
6.6					km 6.600				
6.5	2	12			Opfikon Süd	105	105	(18:00)	
6.1					Block S203/103/603/503				
4.7	12	2		1307 sms	Oerlikon	80-75	115	18:02	18:03
					km: 4.700 - 4.600		40		
3.5					Käferberg U4/T4				
2.6					Wald U3/T3				
					→ Zürich via Weinberg				
					→ Zürich via Winkeln				

Beispiel 2: Die ADL fordert den Lokführer einer S-Bahn zu einer Schnellfahrt von Hürlstein (Dienststation) bis Dorfnest (Dienststation) auf. Der vorgeschriebene Halt der S-Bahn in Bassersdorf hat jedoch Priorität und könnte übersehen werden. Arbeitspsychologisch ist eine solche ADL-Meldung falsch, da sie zu einer Ablenkung des Lokpersonals und zur Missachtung von fahrdienstlichen Vorschriften führen kann.

Adaptive Lenkung 3

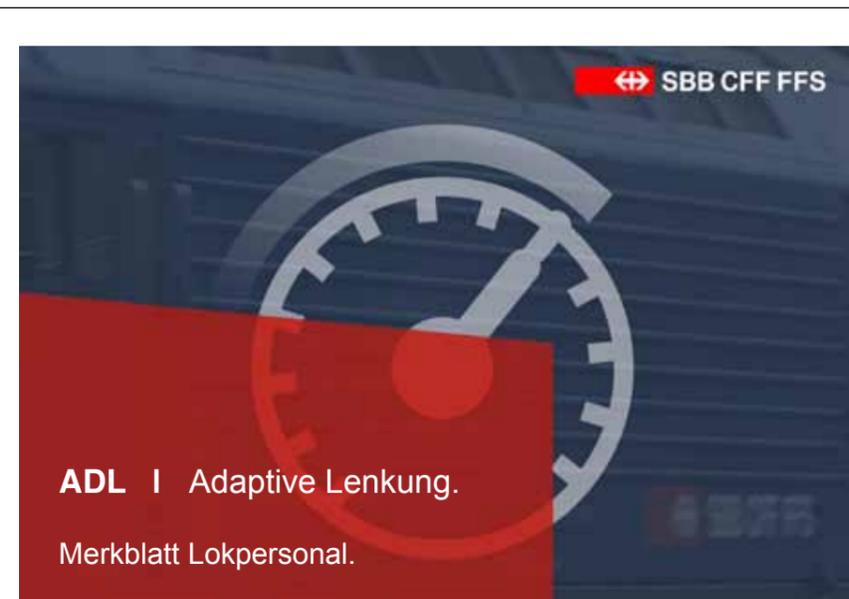
Der Artikel über die «Adaptive Lenkung» (ADL) im LocoFolio 2/2014 hat hohe Wellen geschlagen. Sogar Mitglieder der SBB-Konzernleitung wollten mit mir darüber sprechen. Nun, Energiesparen ist halt auch politisch aktuell. Hubert Giger, Präsident VSLF

Die entscheidende Frage für das Einsparen von Energie ist nicht: «Wie fährt ein Lokführer mit ADL?», sondern «Wie fährt er ohne die Lenkung durch ADL?». Früher galt der Grundsatz: 1. Sicherheit, 2. Pünktlichkeit, 3. Wirtschaftlichkeit. In den ersten ADL-PowerPoint-Präsentationen wurde die Vorgabe ausgegeben: «Ohne Lenkung ist mit maximaler Geschwindigkeit zu fahren.» Dies hätte aber eine enorme Energieverschwendung zur Folge. Aufgrund unserer Fragen und Interventionen wurden plötzlich via «Merkblatt Lokpersonal» neue Vorgaben kreiert. Es lohnt sich, diese genau zu betrachten:

1. Eine Fahrt beginnt ohne ADL, also «Fahrt gemäss Energiesparender Fahrweise ESF»
2. Ein ADL Lenkungsmeldung kommt: «Fahren gemäss Vopt»
3. ADL End kommt: «Beschleunigen mittels ESF auf die erlaubte Geschwindigkeit (gemäss RADN)»

Nun stellen sich die beiden Fragen: Wenn ein Zug mit Verspätung abfährt, ist nun mit der gemäss Streckentabelle (RADN) zulässigen Höchstgeschwindigkeit zu fahren oder mit ESF? Das Fahren mit der zulässigen Höchstgeschwindigkeit wird im System ADL mit der Vorgabe Schnellfahrt vorgegeben.

Angenommen, der Zug verkehrt anfänglich gemäss Fahrordnung rechtzeitig, so hat er nach einer erfolgten ADL-Lenkung wegen der tieferen vorgegebenen Geschwindigkeit Verspätung. Ist danach mittels ESF weiterzufahren oder mit der zulässigen Höchstgeschwindigkeit? Neuerdings gibt es eine ADL-Vorgabe ADL ECO Drive: Ökologische Fahrweise mit Ausnutzung der Topografie, Fahren gemäss ESF. Bedeutet das, dass ohne die ADL-Vorgabe ECO Drive die Topografie grundsätzlich nicht zu berücksichtigen ist? Wenn die Topografie in der Fahrweise ESF enthalten ist, welche Aussage hat dann die Vorgabe ECO Drive? Wenn ECO Drive der Fahrweise ESF entspricht, warum gibt es diese Vorgabe? Das Lokpersonal arbeitet exakt und nach Vorgaben. Diese Vorgaben haben dementsprechend auch exakt zu sein. Philosophische Empfehlungen sind keine Vorgaben, sondern im besten Fall ein Unterhaltungsprogramm, das zu einer Ablenkung bei einer sicherheitsrelevanten Tätigkeit führt. Wir müssen davon ausgehen, dass das Bundesamt für Verkehr (BAV) ADL im Führerstand beilligt hat.



MERKBLATT	Keine ADL Optimierung aktiv.	Fahren gemäss Energiesparender Fahrweise ESF.
Vopt 90 km/h	Fahren gemäss Vopt. Verlangsamen auf Vopt wenn möglich mit elektrischer Bremse innert ca. 1 km.	
Fahrempfehlung		
ADL → Frensdorf-Füllendorf	ADL Lenkungsmeldung (nach 20 Sek.)	Fahren gemäss der Vopt, Topographie (Steigung / Gefälle) weiter ausnutzen. Bei grösserer Abweichung erfolgt eine Korrektur.
ADL END	ADL Endmeldung	Beschleunigen mittels ESF auf die erlaubte Geschwindigkeit (gemäss RADN)
Vmax → Frensdorf-Füllendorf	Schnellfahrt	Fahren gemäss der erlaubten Höchstgeschwindigkeit. (gemäss RADN)
90 km/h → Frensdorf-Füllendorf	ADL ECO Drive	Ökologische Fahrweise mit Ausnutzung der Topographie, Fahren gemäss ESF.
DIST	ADL Distanz	Nötige Vopt unterschreitet ADL-Minimalgeschwindigkeit. Langsam fahren, Topographie (Steigung / Gefälle) ausnutzen.
ADL CANCEL	ADL CANCEL	Optimierung ist fehlgeschlagen, ein Halt ist zu erwarten. Ab nächsten Hauptsignal gemäss Signalisation / neuer Vopt Fahrt fortsetzen.
Kontakt ADL Fachbus:		adl@sbb.ch

Aus den Fahrdienstvorschriften FDV:

R 300.13 Lokführer:
3.3.2 Aufmerksamkeit auf Fahrweg und Strecke

Der Lokführer hat während der Fahrt seine Aufmerksamkeit auf den Fahrweg bzw. auf die Strecke zu richten. Daneben sind die der Zugführung dienenden Instrumente und Meldeeinrichtungen zu beachten. Sind während der Fahrt Aktivitäten auszuführen, die die Aufmerksamkeit stören, ist nötigenfalls die Geschwindigkeit zu reduzieren und allenfalls anzuhalten. Verrichtungen und Gespräche, die mit dem Fahrdienst oder der Fahrzeugbedienung nichts zu tun haben, sind verboten.

Was ist Streckenkenntnis?

Die Streckenkenntnis benötigt ein Lokführer, damit er eine Strecke sicher befahren kann. Was diese Kenntnis genau beinhaltet, ist nicht geregelt. Trotzdem wird nun die Erlangung der Streckenkenntnis mittels Video eingeführt. Dies wirft Fragen auf. *Hubert Giger, Präsident VSLF*



Das Erlangen der Strecken- und Bahnhofkenntnisse ist in den Fahrdienstvorschriften (FDV) geregelt (siehe Kasten). Aufgrund dieser Vorgaben haben die SBB mit dem Einverständnis des Bundesamts für Verkehr (BAV) ein neues Schulungskonzept erarbeitet, das neuerdings zusätzlich Videos zum Erwerb der Streckenkenntnis zulässt.

Im SBB-Intranet teilte die Zugführung Personenverkehr mit: Dieses ehrgeizige Projekt bietet konkrete Lösungen, die das BAV und die Personalkommission bestätigt haben; auch die Gewerkschaften wurden miteinbezogen. Mit dem Projekt verfolgen wir zwei strategische Stossrichtungen: die Bildung und Investition sowie den Erhalt der Sicherheitsstandards.

Die Art und Weise, wie die Streckenkenntnis erlangt wird, ist definiert; was den Inhalt der Streckenkenntnis umfasst, jedoch nicht. Was muss der Lokführer auswendig kennen, auch wenn er drei Jahre die Strecke nicht befahren hat? Alle Gleisbezeichnungen? Alle Halteorte auf allen Gleisen? Sämtliche Hauptsignale aller Signalstaffeln? Die Rangiergrenzen? Die Neigungsverhältnisse der Strecke? Sämtliche örtlichen Vorschriften? Alle Angaben der Bahnhofpläne inkl. Bahnhofsvorschriften? Alle Bahnübergänge? Oder konkreter: Muss ein Lokführer aus Lausanne alle Vorschriften der Unterhaltsanlage Zürich-Herdern kennen? Und müssen einem Lokführer aus Zürich die Rangiergrenzen im Rangierbahnhof

Basel bekannt sein? (Theoretisch ja, denn er ist ja «streckenkundig» und kann jederzeit in den entsprechenden Anlagen eingesetzt werden.)

Die Antworten auf diese Fragen müssten von den Verantwortlichen des Projekts «Streckenkenntnis mit Video» bei den SBB und beim BAV als Grundlage klar geregelt sein. Wie kann sonst verantwortet werden, dass das Betrachten eines Videos dieselbe Ausbildungsqualität mit sich bringt wie das Befahren der Strecke? Auf unsere konkrete Frage, was die Streckenkenntnis umfasst, erhielten wir trotz mehrfachen Nachfragens beim Verantwortlichen von SBB-IT keine Antwort. Es zeigt sich, dass diese Kriterien nicht konkret definiert sind und noch nie definiert wurden.

Wenn ein Projekt trotz fehlender Entscheidungsgrundlagen und Grundparameter abgeschlossen wird, muss ein Mangel an Professionalität attestiert werden. (Die Gewerkschaften wurden insofern in das Projekt miteinbezogen, als es ihnen am 12. Oktober 2012 vorgestellt wurde. Der VSLF hatte später nie die Gelegenheit, sich dazu zu äussern).

Was ist Streckenkenntnis?

Jean-marie.monnet@sbb.ch IT-SCP-PLB-PJ2

Bisher mussten Lokführer in beiden Richtungen vier Begleitfahrten im Führerstand absolvieren, um die notwendigen Kenntnisse auf den neuen Strecken zu erlangen. Zudem mussten sie diese Kennt-

nisse alle drei Jahre mit mindestens einer Begleitfahrt in jeder Richtung auffrischen.

Mit dem Einverständnis des Bundesamts für Verkehr (BAV) konnten wir nun ein neues Schulungskonzept konkretisieren, das vorsieht, die Streckenkenntnisse mithilfe der heutigen multimedialen Möglichkeiten zu erwerben. Das Grundprinzip bleibt mit demjenigen der Begleitfahrten im Führerstand identisch; neu ist jedoch die Einführung von Videos zum Erwerb der Streckenkenntnisse.

Dieses neue Konzept sieht in beiden Richtungen nur noch zwei Begleitfahrten im Führerstand vor, dazu kommt die zweimalige Ansicht von Videoaufnahmen der entsprechenden Strecke. Als Auffrischung der Kenntnisse reicht ein einmaliges Ansehen des Videos in beiden Richtungen. Als Hauptziel des Schulungskonzepts sollen die Qualität und das Ausbildungsangebot für die Lokführer verbessert werden. Wir hoffen so, die Sicherheit der Lokführer zu erhöhen sowie die Streckeninstruktion zu gewährleisten und zu vereinfachen.

Im Rahmen des Projekts «Streckenkenntnisse mit Video» wurden 2014 mehr als 240 Strecken des gesamten Schweizer SBB Netzes gefilmt. Danach wurden die Aufnahmen bearbeitet und Informationen zu den Signalen und ihren Anschriften hinzugefügt. Nach einer strengen Prüfung sind diese Videos nun den Lokführern für ihre Schulungen zugänglich.

Seit Dezember 2014 können die Lokführer von P-OP-ZF alle Videos jederzeit ansehen. Ein Internetzugang zu Hause oder am Arbeitsplatz sowie ein Tablet, Smartphone, PC oder Laptop reichen dafür aus. Nach der Anmeldung auf der Website www.e-login.org können die «Streckenkenntnisse P-OP-ZF» gestartet werden. Mit einem Klick auf die gewünschte Strecke beginnt das Video, ein erneuter Klick hält es an. Im Intranet (Lokführerinfos) gibt es ausserdem für jedes Video ein Info-Merkblatt zur Strecke sowie die Anweisungen und den Prozess für den Erwerb der Streckenkenntnisse.

Wie bisher werden die benötigten Streckenkenntnisse mit dem CLP im PIPER eingeplant. Der Lokführer absolviert danach in Eigeninitiative seine Videoinstruktion und die Begleitfahrten. Nach Schulungsabschluss übergibt der Lokführer den ausgefüllten und unterschriebenen Ausweis «Erwerb Streckenkenntnisse» an den CLP.

Dieses ehrgeizige Projekt bietet konkrete Lösungen, die das BAV und die Personalkommission bestätigt haben; auch die Gewerkschaften wurden miteinbezogen. Mit dem Projekt verfolgen wir zwei strategische Stossrichtungen: die Bildung und Investition sowie den Erhalt der Sicherheitsstandards.

Nun liegt es an den Lokführern, dieses neue Werkzeug bestmöglich auszunutzen. Für Fragen oder Anregungen hat das Projektteam einen Briefkasten eingerichtet: xstk001@sbb.ch

Gute Fahrt!

12 Kommentare

Ich möchte nach dem Begriff «Eigeninitiative der Videoinstruktion» genauer beschrieben haben, was die aufgewendete Zeit betrifft. Wo wird diese Videoinstruktion durchgeführt und wird diese Zeit im Piper vorher eingeplant (auch Video)?

Tanner Jürg

Unter dem folgenden Link finden Sie alle gültigen Anweisungen und Informationen betreffend Videoinstruktion, eingeteilter Zeit im Piper, usw.

http://filer.sbb.ch/nip/dok_lokpersonal/Streckenkenntnis/Streckenprotokolle/Streckenprotokolle_d/01_Arbeitsanweisung/

Monnet Jean-Marie

...hier noch die Ergänzung der «Arbeitsanweisung Prozess Streckenkenntnisse CLP Weiterbildung»: 1.3. RP teilt die IF-Touren dem LF im Piper (Einsatzplan) ein und falls nötig die SOL-Zeit der betroffenen Lokführer.

8. Organisation Die Strecken-Instruktionen werden anhand der Angaben von AKO bei



RP als IF-Touren geplant. IF-Touren sind Platzhaltertouren für die Strecken-Instruktion und werden im Piper eingeteilt. In der IF-Tour müssen Name des Lokführers, die Strecke und ein Via ersichtlich sein. Die IF-Fahrten sind nicht fix in der IF-Tour gezeichnet/dargestellt. Somit wird dem LF Freiraum gelassen und er kann im Selbstmanagement unter Einhaltung der Vorgaben AZG, GAV, BAR usw. die Führerstandfahrten oder Videofahrten selbst gestalten.

Spricht: die Videofahrten werden auch im Piper eingeteilt = Tagespauschale und wenn nötig Zulagen werden bezahlt? Besten Dank Herr Monnet für Ihre kurze Antwort.

Tanner Jürg

Bezüglich Planung in Piper: Für Videofahrt wird die effektive Dauer (Hin und zurück) plus 25 Minuten Vorbereitungszeit als Basis für die Planung der IF-Touren in Piper berücksichtigt. Bezüglich Tagespauschale und Zulagen: Für Videofahrten besteht gemäss K 143.1 Ziffer 6.1/6.3 kein Anspruch auf eine Tagespauschale. Nur bei kombinierten Touren mit Fahrleistung (resp. Begleitung einer Fahrt) besteht Anspruch auf die der Gesamttourenlänge

FDV R 300.13 Ziff. 2.5.2:

Strecken- und Bahnhofkenntnisse

Der Lokführer ist berechtigt, diejenigen Strecken und Bahnhöfe zu befahren, für die er die nötigen Kenntnisse erlangt hat. Zum Erlangen der Kenntnisse ist ein viermaliges Befahren in jeder Richtung erforderlich, nach Möglichkeit einmal bei Dunkelheit. [...] Der Lokführer ist mitverantwortlich für die Sicherstellung seines Kenntnisstandes. [...] Das Erwerben der Strecken- und Bahnhofkenntnisse kann bei einfachen oder speziellen Verhältnissen in Absprache mit dem Personal mit weniger als viermaligem Befahren in jeder Richtung oder mit anderen Mitteln erfolgen. Diese Abweichungen sind beim BAV zu beantragen.

entsprechende Tagespauschale. Wird eine Videofahrt am Sonntag und/oder in der Nacht angeordnet, besteht Anspruch auf Sonntags- und/oder Nachtzulagen (sie werden entsprechend der Einsatzplanung gewährt).

Monnet Jean-Marie

Was habe ich unter die Personalkommission bestätigt haben sowie auch die Gewerkschaften wurden miteinbezogen genau zu verstehen?

Isler Roman

Wie aktuell sind diese Videos? Auf den Simulatoren wurde auf fiktive Strecken gewechselt, da man es nicht schaffte, die realen Strecken den dauernden Veränderungen wie neue Signale, Tafeln, Standorte etc anzupassen. Gibt es auch bei Nacht gedrehte Videos?

Haller Oliver

Als Produktverantwortliche sind wir bemüht, die Videos immer so aktuell wie möglich zu halten. Da wir neue Videos aber abhängig von der Witterung und der Einteilung der für die Aufnahmen zuständigen Lokführer erstellen, kann es vorkommen, dass ein neues Video nicht unmittelbar nach dem Streckenumbau neu erstellt werden kann. Wir versuchen aber, neue Videos zeitnah zu veröffentlichen. Es werden keine Videos bei Nacht aufgenommen. Wenn Sie selber ausbildungsrelevante Veränderungen auf eine Strecke merken, können Sie diese bei xstk001@sbb.ch melden (Strecken-Nr, Zeit auf Videosequenz, Beschreibung der Veränderung)

Monnet Jean-Marie

Also ich habe für meinen Depotwechsel die Streckenkundigkeit per 2x Video und 2x selber, begleitet fahren gemacht. Die Qualität der Videos ist sehr gut - und man kann sich sehr gut auf die Strecke vorbereiten (wo hat es wieviele Abschnittsignale). Jedoch muss bei den Fahrten draussen, nach meiner Ansicht, jeder LF selber entscheiden ob er 2, 3 oder 4 mal die Strecke erfahren will. Die Neigungen und Steigungen sowie alle anderen Bewegungen (sowie das Gefühl unter dem "Füßli") muss jeder selber erleben. Ich hoffe dass diese gute Instrument á Jour gehalten wird und jeweils regelmässig (spätestens nach Anpassungen auf der Strecke) aktualisiert wird. @Jürg Tanner: Die Videoinstruktion habe ich zuhause durchgeführt - auf dem LEA die Fahrordnung eines Zuges geladen und auf dem privaten PC den Film laufen lassen. Die benötigte Zeit wurde im Piper eingeplant (auch per Video).

Fuchs August

Guten Tag
Was beinhaltet die Streckenkenntnis / was muss ein LF alles über die Strecke und Bahnhöfe wissen? Bitte um ausführliche Auflistung, welche als Grundlage für das Projekt Video-Streckenkenntnis zugrunde liegen muss. Danke.
Giger Hubert

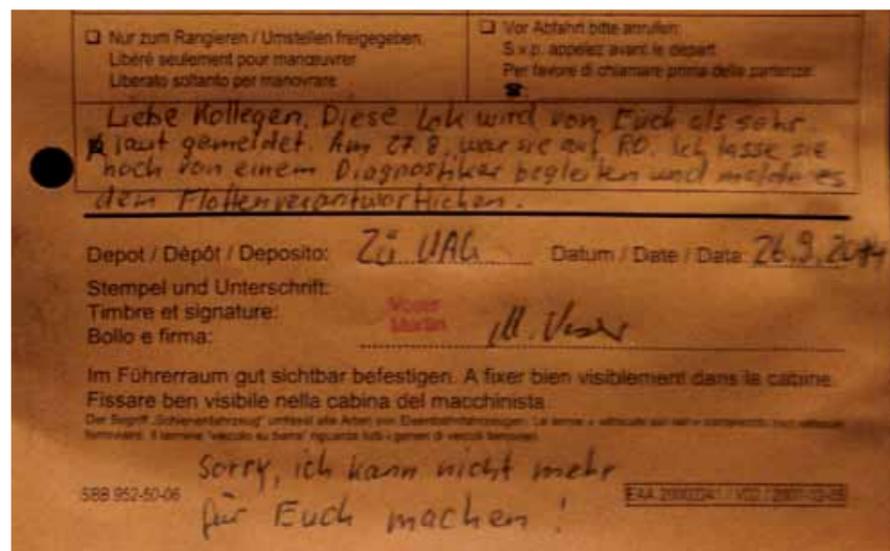
Wir haben zusammen mit der BAV eine Ausnahmebewilligung für die Streckenkenntnisse mit Videos verhandelt. Zum Erwerben der Strecken- und Bahnhofskennntnisse per Video gelten die Betriebsvorschriften FDV R 300.13, Ziffer 2.5.2 und das Dokument P 20078036, Ziffer 1.
Monnet Jean-Marie

Meine Frage ist nicht der Erwerb der Streckenkenntnis sondern den Inhalt derselben. Was muss ein Lokführer alles wissen, wenn er sich für kundig erklärt? Danke für die Beantwortung der Frage.
Giger Hubert

Sehr geehrter Herr Monnet
In ZF Blogg vom 9.2.2015 wird über die Streckenkenntnis informiert. Als Hauptziel für die teilweise Ansicht der Strecken per Video wurde die Qualität und die Verbesserung des Ausbildungsangebots für die Lokführer angegeben. Der Erwerb der Streckenkenntnis ist geregelt, wo der Inhalt derselben geregelt ist entzieht sich unserer Kenntnis. Da Sie Gespräche mit dem BAV hatten und eine Ausnahmebewilligung für die Streckenkenntnis mit Videos erhalten haben, dürfen wir davon ausgehen, dass Sie sich mit dem Inhalt der Streckenkenntnis befassen haben und die benötigten Punkte kennen. Diese bitte wir uns gekannt zu geben, da für das Lokpersonal von grossem Interesse. Wenn die Kriterien und Punkte nicht bekannt wären, würde sich die Frage aufdrängen,

aufgrund von welchen Überlegungen die SBB mit dem BAV diese Ausnahmebewilligung verantworten könnte. Für die Beantwortung unserer Frage danken wir Ihnen. Eine Veröffentlichung des Maliverkehrs behalten wir uns vor, da die Frage grundlegender Natur für das Lokpersonal ist.
Freundliche Grüsse
Hubert Giger Präsident VSLF

Sehr geehrter Herr Giger
Die Ausnahmebewilligung zu den Fahrdienstvorschriften FDV R 300.13, Ziff .2.5.2 fasst sich mit den Einsatz von Videos als zusätzliches Hilfsmittel zu den Fahrten im Führerstand für das Erwerben der Streckenkenntnisse für SBB P. Mit dem BAV haben wir über die Videoproduktionsprozesse und das Schulungskonzept mit dem Einsatz von Videos gesprochen. Das Thema «Inhalt» war nicht Bestandteil der Ausnahmebewilligung, mit dem Einsatz von Videos ändert sich gegenüber vorher nicht. Das BAV hat das Erwerben der Streckenkenntnisse mit Unterstützung durch Videoaufnahmen für das Personal SBB P als gut und die Sicherheit als gewährleistet beurteilt. Hier einige Inputs, die die Qualität und die Verbesserung des Ausbildungsangebots mittels Videos verbessert soll:
- Die Videos können im Gegensatz zu den Fahrten im Führerstand von Überall und zu jederzeit von den Lokführer angeschaut werden.
- Der Lokführer kann das Video stoppen und spulen, um Details genauer beobachten zu können sowie sich Notizen aufschreiben.
- Die Signale sind mit Symbolen und Erklärungstexten auf die Videos versehen. Diese Zusatzinfos sind für alle CH-Stecken einheitlich definiert.
- Die PEX kontrollieren die Videos bevor es für die Ausbildung freigeschaltet wird.
- Die Videos werden bei Strecken-Änderungen laufend aktualisiert.
Freundliche Grüsse
Jean-Marie Monnet



Signal des Monats

Hauptsignal P 981 auf dem Hardturmviadukt.
Technikgruppe VSLF

Das neu aufgestellte Hauptsignal P 981 auf dem Hardturmviadukt zwischen Hardbrücke und Oerlikon hat dank seines Standorts unmittelbar hinter einem Fahrleitungsmast die Auszeichnung zum Signal des Monats mit Bravour geschafft.



Die Geschwindigkeitsfalle von Boudry

Wiederholt werden Änderungen an den Anlagen ohne korrekte Information an das Fahrpersonal ausgeführt. Das Resultat sind Geschwindigkeitsüberschreitungen, deren negative Folgen nur durch das Eingreifen der Zugbeeinflussung (ZUB) verhindert werden können.
Technikgruppe VSLF

Dies stellt einen Missbrauch von Sicherheitseinrichtungen zur Kompensation für das Nichtbeherrschen von sicherheitsrelevanten Prozessen dar.

In Boudry wird seit Anfang Jahr das Viadukt über die Areuse erneuert. Aus diesem Grund wurde vor dem Viadukt Seite Lausanne eine neue Spurwechselstelle eingebaut und das Einfahrsignal etliche hundert Meter gegen Westen verschoben. Die in der Streckentabelle RADN aufgeführte Geschwindigkeit ab der ersten Weiche wurde von 135 km/h auf 80 km/h gesenkt. Somit ist nicht nur die einseitige Bahnhofsgeschwindigkeit ohne offensichtlichen Grund für das Lokpersonal (ihm ist ja der Umbau nicht bekannt) um 40% gesenkt worden, sondern der Punkt, ab dem diese einzuhalten ist, wurde nun plötzlich über 600 m gegen die Fahrrichtung verschoben!

Das Ergebnis ist klar: Das Lokpersonal fährt — ohne sich eines Fehlers bewusst zu sein — viel zu schnell in den Bahnhof Boudry/Colombier ein. Da die neue Geschwindigkeit mit der ZUB überwacht wird, werden die Züge mit einer Zwangsbremung angehalten. In einem Intercity-Neigezug (ICN) bedeutet dies, dass im Speisewagen Geschirr und Gläser zu Boden fallen, stehende Personen möglicherweise stürzen und ungenügend gesicherte Gepäckstücke Reisende verletzen können. Die Magnetschienenbremsen kommen zum Einsatz, erzeugen Verschleiss an den Schienen sowie am Fahrzeug und lösen oftmals noch Störungen an den Sicherungsanlagen aus. Der Lokführer erschrickt und muss befürchten, wegen der ZUB-Zwangsbremung durch den Vorgesetzten zur Rechenschaft gezogen zu werden.

Als hilflose Notfallübung nach den diversen ZUB-Zwangsbremungen in Boudry wurden an allen Depotstandorten bei den Lokpersonalzimmern überfallartig Anschläge mit dem Hinweis angebracht, dass in Boudry neu eine Geschwindigkeit von 80 km/h zu beachten sei (ohne Hinweis, dass die Geschwindigkeitsschwelle um über einen halben Kilometer verschoben worden ist). Seit der Einführung des «Virtuellen Anschlagraums» (VAR) ist das Lokpersonal allerdings nicht mehr verpflichtet, diese Räume aufzusuchen ... Es trifft zwar zu, dass das Lokpersonal die Streckentabelle RADN mit den geltenden Geschwindigkeiten zu beachten hat. Es



zeugt aber von fehlender Betriebskenntnis, wenn die zulässige Höchstgeschwindigkeit ohne weiteren Hinweis um über 40% reduziert wird. In solchen Fällen ist jedoch die übliche Standardausrede, dass der betreffende Abschnitt mit der ZUB überwacht ist, schnell zur Hand. Einmal mehr muss darauf hingewiesen werden, dass die ZUB ein Sicherheitsnetz für den letzten Fall und sicher nicht ein zusätzliches Hilfsmittel darstellt, das die Einhaltung der zulässigen Geschwindigkeit bei mangelhaft angezeigten Baustellen gewährleistet. Baustellen, auch wenn sie für

mehrere Monate eingerichtet werden, sind als das zu kennzeichnen, was sie auch sind, nämlich als Langsamfahrstellen. Das Vorgehen der Division Infrastruktur bei diesem Fall wird von den Prüfungsexperten (PEX) gutgeheissen. Offenbar existieren im sicherheitsrelevanten fahrdienstlichen Bereich keine Prozesse mehr, welche die bestehenden Vorschriften und Reglemente verbindlich einbeziehen. Die Aufsichtsbehörde für den Eisenbahnverkehr steht in der Verantwortung, diesem unhaltbaren und gefährlichen Treiben ein Ende zu setzen.



Kostentreiber ETCS

Diverse Eisenbahngüterverkehrsunternehmen in Europa beklagen es, und anlässlich der Lohnverhandlungen mit den SBB wies auch SBB Cargo auf das neue Phänomen hin: Einer der grossen Kostentreiber im Eisenbahngüterverkehr und damit Konkurrenznachteil gegenüber dem Strassenverkehr ist das ETCS (European Train Control System). *Technikgruppe VSLF*

Die Kosten entstehen vor allem durch den Einbau der ETCS-Fahrzeugausrüstungen. Die laufenden Softwareanpassungen lösen dazu noch Stillstandkosten und logistischen Aufwand aus. Nicht vergessen werden darf der mit der Einführung des ETCS verbundene Ausbildungsaufwand. Gegenwärtig ist dies bei den Instruktionen für den mit ETCS Level 2 ausgerüsteten Gotthardbasistunnel und dessen Zufahrtstrecken der Fall. Demnächst wird dies auch für die geplante Einführung von ETCS Level 2 auf der Strecke Lausanne-Villeneuve sowie die vorgesehene Umrüstung der übrigen Normalspurstrecken auf ETCS Level 1 eintreffen. Gemäss aktuellen Vorgaben muss das Lokpersonal für das Befahren von ETCS-Level-1-Strecken nämlich die vollständige ETCS-Ausbildung durchlaufen, auch wenn es keine mit ETCS Level 2 (Führerstandsignalisierung) ausgerüsteten Strecken befährt.

Dass das neue europäische Zugsicherungssystem ETCS laufend neue «nationale» Signale und Vorschriften entstehen lässt, zeigt drastisch, dass eines der mit dessen Einführung angestrebten Hauptziele, die länderübergreifende Interoperabilität, nicht erreicht wird. Es zeigt sich zudem immer drastischer, dass die Einführung von ETCS das Ende eines flexiblen und effizienten Betriebs mit sich bringt. So können die neu erstellten Anschlussgleise in Derendingen und Subigen auf der Ausbaustrecke Wanzwil-Solothurn nicht mit ETCS Level 2 bedient werden und liegen nun brach. In diesem Fall hat die Umstellung auf das ETCS zu einer unerwünschten Verkehrsverlagerung auf die Strasse geführt.

Der Grundsatzentscheid für die Einführung des ETCS ist durch das Bundesamt für Verkehr vor Jahren gefällt worden und daran wird nicht gerüttelt. Die damit ausgelösten enormen Kosten tragen so oder so die Kunden der Eisenbahnunternehmen sowie die Allgemeinheit. Die Unternehmen, die ETCS-Komponenten herstellen, freuen sich dagegen über lukrative Aufträge.

Bei unseren Bemühungen, das durch die Einführung des ETCS ausgelöste Vorschriftenwachstum auf einem erträglichen Niveau zu halten, dürfen wir auf kompetente Verbündete zählen. ➤

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

Bundesamt für Verkehr BAV
Sektion Zulassung und Regelwerke
3003 Bern

Bern, 12. September 2014
Tel. +41 (0)31 359 23 13, urs.walser@vovv.ch

**Weiterentwicklung der Fahrdienstvorschriften FDV (R 300.1 - 300.15)
Anhörung zu den geplanten Anpassungen im Änderungszyklus 2015 (A2015)**

Sehr geehrte Damen und Herren

Vielen Dank für die Möglichkeit der Stellungnahme zu den Änderungen 2015 in den FDV zum Thema ETCS.

Grundsätzlich sind wir mit den Entwürfen der angepassten und neuen FDV-Artikel einverstanden, haben aber ein paar allgemeine Bemerkungen.

Gemäss dem Begleitbrief vom 11.07.2014 sollen nur Bahnen betroffen sein, die ETCS L1LS oder ETCS L2 anwenden. Da viele Anpassungen infolge Einführung von ETCS ausserhalb des R 300.7 erfolgten, sind alle Bahnen betroffen. Mindestens sind damit die FDV unübersichtlicher geworden. Es kann aber auch zu Unklarheiten bzw. Fehlinterpretationen führen. Der Schulungsaufwand für Bahnen ohne ETCS wird damit unbegründet höher. ETCS Betriebsprozesse bei nicht ETCS-Bahnen zu schulen, ist weder effizient noch zweckmässig.

- Wir beantragen eine klare Trennung der ETCS-Betriebsprozesse von den bisherigen konventionellen Prozessen.

Weitere Unklarheiten sehen wir bei den Definitionen von ETCS, ETCS L1LS und ETCS L2 bzw. FSS. Nach dem Studium der vorliegenden FDV ist unklar, ob ETCS Rangiersignale (R 300.2 6.6) nur in FSS-Abschnitten vorkommen oder auch in ETCS L1LS Abschnitten. Gerade die ganzen Bereichswechsel L1 LS / L2 werden zukünftig sehr anspruchsvoll werden und müssen klar definiert sein.

- Wir beantragen eine klare Trennung der Betriebsprozesse der unterschiedlichen ETCS-Level.

Bezüglich Rangieren entstehen viele Unsicherheiten aufgrund unklarer Begriffe, Signalen, etc. Gerade die heiklen Rangierprozesse verlangen eine klare Festlegung und Unterscheidung bzgl. der verschiedenen Levels.

- Wir beantragen eine klare Auslegung und Differenzierung der einzelnen Betriebsprozesse im Bereich Rangieren.

Wir unterstützen in diesem Sinn die parallelen Rückmeldungen der Bahnunternehmen und danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse
i.V. D. Bütler
Ueli Stückelberger
Direktor

Kopie elektronisch an:
- BAV>WeiterentwicklungRegelwerke@bav.admin.ch

Kopie:
- FG Betrieb
- STU, mbu, ast, mas, rbi

Verband öffentlicher Verkehr, Genossenschaft
Union des transports publics, società cooperativa
Unione dei trasporti pubblici, società cooperativa

Dählstrasse 12
CH-3000 Bern 6
www.vovv.ch/www.utp.ch

Info@vovv.ch/info@utp.ch
Tel. +41 31 359 23 23
Fax +41 31 359 23 10

Mit ETCS wird auch der Signaltafelwald erweitert

Auszug aus der «Schweizer Eisenbahnrevue» 2/2015, Seite 94–96. *Mit freundlicher Genehmigung des Minirex-Verlags und des Verfassers, Herrn Peter Gerber, Dipl. Ing. ETH, Gerber Consulting*



ETCS Rangiersignal

Schlussbetrachtung

Die in der Schweiz Mitte 2015 beginnende Ausbreitung der Führerstandssignalisierung mit ETCS Level 2 auf bestehende Strecken führt zu einer erhöhten Komplexität der vom Fahrpersonal (Triebfahrzeugführer, Zugbegleiter und Rangierer) und von den Fahrdienstleitern zu beachtenden Fahrdienstvorschriften. Die FDV als Grundvorschriften weisen in der ab 1. Juli 2015 gültigen Fassung 688 gegenüber bisher 652 Seiten auf, was einer Zunahme von der Regeldichte um etwa 5% entspricht. Zudem wird der Signaltafelwald gegenüber heute markant vergrössert. Die ursprünglich mit ETCS vermittelte Absicht, dass für Zugfahrten bei FFS unter ETCS Level 2 alle relevanten Informationen für die Zugführung auf dem DMI (Bildschirm) im Führerraum angezeigt werden, wird mit der Einführung der ETCS-Merktafel «Halteort» ein weiteres Mal durchbrochen, nachdem auf der NBS schon 2007 die fakultative Schutzstrecke im spannungslosen Zustand auf dem DMI nicht angezeigt werden konnte. Es bleibt zu hoffen, dass das für das Fahren unter ETCS ausgebildete Fahrpersonal

seine Aufgaben auch in Zukunft bei nicht alltäglichen Situationen und in Störungsfällen korrekt und fehlerfrei ausführen wird. Das Fahrpersonal von allen nicht mit ETCS ausgerüsteten Fahrzeugen wird bei der Verarbeitung der in den Grundvorschriften beschriebenen, aber von ihm nicht zu beachtenden Festlegungen in den ab 1. Juli 2015 gültigen schweizerischen Fahrdienstvorschriften zusätzlich gefordert.

Viele und häufige Änderungen von fahrdienstlichen Vorschriften sind für die Sicherheit des Bahnbetriebs grundsätzlich schädlich: Jeder Mensch prägt sich die Vorschriften beim erstmaligen Erlernen eines Berufs am besten ein. Alle Änderungen der Vorschriften im Lauf seines Berufslebens können zu Unsicherheiten im täglichen Bahnbetrieb führen, weil jeder fahrdienstliche Mitarbeiter im Normalbetrieb und bei Störungsfällen die richtigen Entscheide sekundenschnell aufgrund seines im Kopf gespeicherten Wissens fällen muss: Was ist jetzt genau gültig? Hoffentlich sind sich die heutigen Entwickler der Fahrdienstvorschriften dieser Tatsache bewusst. ➤

Kontrollgänge

Kundendienstliche Kontrollgänge bei Zügen durch Lokpersonal. *Hubert Giger, Präsident VSLF*

Das erste Schreiben des VSLF an die SBB zur Problematik der kundendienstlichen Kontrollgänge bei Zügen durch das Lokpersonal geht auf April 2009 zurück. Gelöst ist das Problem bis heute nicht.

Ein erster Newsletter an das Zugpersonal und die ZuS (Zugbegleiter S-Bahn Zürich) im Jahr 2009 lösten vorerst das Problem der Kontrollgänge, bis Ende 2010 die ZuS abgeschafft wurden. Nach vielen Schreiben hin und her wurde im Sommer 2012 eine Anweisung 17/2012 als Pilotprojekt erlassen, das bei wenigen Zügen eine Kontrolle durch die allenfalls anwesende Transportpolizei (TPO) vorsieht. Es folgten mehr oder weniger sinnvolle Detailänderungen, bis mit der Anweisung Nr. 31/2014 am 14. Dezember 2014 eine (vorläufig) endgültige Weisung für die Problematik erlassen wurde: Das Lokpersonal führt die Kontrollgänge aufgrund eines Zeichens in der Arbeitseinteilung durch. Diese Weisung wirft mehr Fragen auf, als sie Antworten gibt. Die Arbeitszeit für die neuen Aufgaben wird natürlich nicht hinterlegt, womit sich die Frage stellt, ob diese überhaupt zu erledigen ist.

Viel wichtiger aber ist, dass die Zugführung Personenverkehr der SBB somit Arbeiten übernimmt, die nicht ihre Aufgabe ist und für die sie nicht entschädigt wird. Dies im Gegensatz zu den Schlusskontrollen des Zugpersonals in Fernverkehr bei Verkehrsmanagement Personenverkehr. Jeder Bleistift wird bei den SBB innerhalb der verschiedenen Abteilungen verrechnet. Wenn wir für unsere erbrachten Leistungen nicht entschädigt werden, braucht man sich nicht zu wundern, wenn die Produktivität des Lokpersonals nicht steigt.

Wir warten weiterhin auf eine klare Arbeitsvorgabe, deren Umsetzung die Zugführung Personenverkehr bei anderen Geschäftseinheiten auch in Rechnung stellen kann. ➤



Aufarbeitung des Unfalls in Rafz (ZH)

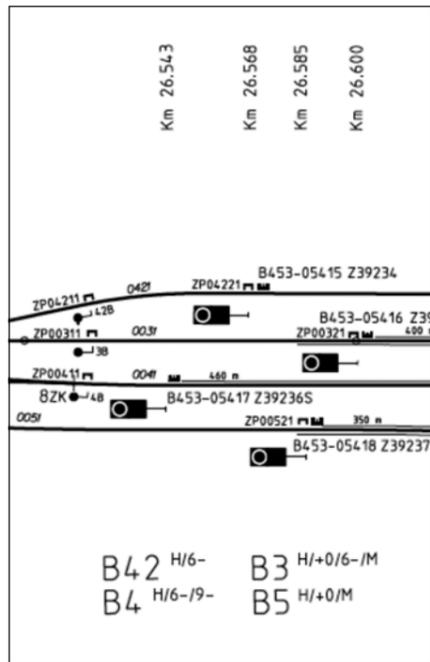
Am frühen Morgen des 20. Februar 2015 fuhr eine S-Bahn in Rafz bei Halt zeigendem Signal Richtung Schaffhausen ab und kam im Profil der Weiche des überholenden Schnellzugs zu stehen. Ein Lokführer wurde schwer, ein weiterer leicht verletzt. *Hubert Giger, Präsident VSLF*



Rafz

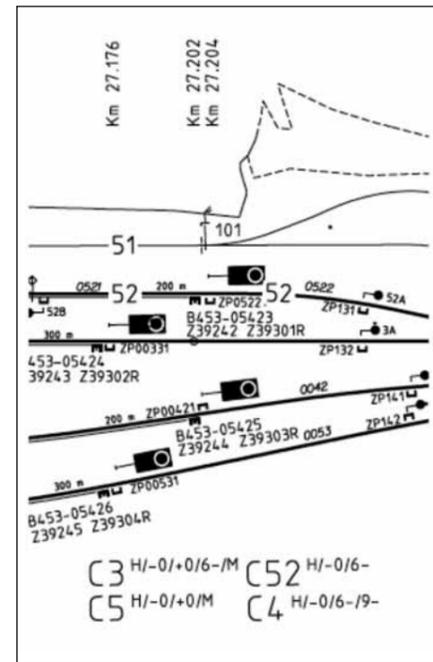
Nach einer Woche haben die SBB informiert: Wie erwartet hat ein Lokführer ein Halt zeigendes Signal überfahren. Oder hat, besser gesagt, ein Signal verwechselt? Der Lokführer der S-Bahn wartete auf einen Kreuzungszug, danach ging das Abschnittssignal und weiter entfernt das Aus-

fahrsignal auf Fahrt. Die Abfahrzeit ist da. Leider hätte das für ihn gültige Signal 26 m weiter hinten links gestanden ... Einige Tatsachen zum Bahnhof Rafz: Die Gleise 4 und 5 verlaufen in geschwungenen Bögen um den Mittelperron und münden mit sehr schlanken Weichen für 90 km/h und 125 km/h in die Einspurstrecke Richtung Jestetten. Die Gleisabschnittssignale C 52, C3, C4 und C5 in Richtung Jestetten sind wie die Signale B 42, B3, B4 und B5 in Richtung Hüntwangen-Wil unter sich jeweils ca. 30 m verschoben. Dass nicht alle Signale, wie früher auf Signalbrücken üblich, ordentlich auf gleicher Höhe aufgestellt sind, liegt an den unterschiedlichen Durchrutschwegen der Gleise bis zu den jeweiligen Gefahrenpunkten. So ist Gleis 4 mit 90 km/h durchfahrbar, Gleis 5 mit 125 km/h. Folglich wird ab Profil der Durchrutschweg abgezogen und an diesem Punkt der Signalsockel betoniert. Die Folge ist anstelle einer klaren Signalaufstellung ein zugegebenermassen gemäss Vorschriften zulässiger «Signalwald», der die Übersichtlichkeit massiv vermindert. Der Vorteil liegt im Gewinn von einigen Metern Gleislänge, was bei Durchfahrungsleisen von über 600 m aber vernachlässigbar wäre.



Dieselbe Philosophie des konsequenten Aufstellens von Signalen in Abhängigkeit von den Durchrutschwegen zeigt sich ebenfalls an der umgebauten Anlage in Effretikon. Das Signal C4 im Gleis 4 ist um 32 m vor dem Signal Gleis 3 und 47 m vor demjenigen im Gleis 5 montiert. Eine Orientierung und die Abschätzung der Distanz werden insbesondere bei Dämmerung und Dunkelheit stark erschwert und verlangen eine erheblich verlangsamte Fahrt. Die Folgen sind eine zeitlich verlängerte Belegung der Einfahrgleise sowie ein früherer Halteort. Man stelle sich vor, an einer Strassenkreuzung wären die Lichtsignale versetzt aufgestellt ... Anlässlich des Treffens «Koordination Signalisierung» mit SBB Infrastruktur hat der VSLF verlangt, dass die Signale wieder als Staffeln auf derselben Höhe aufgestellt werden.

Abfahrverhinderungs-Balisen
An der Pressekonferenz zum Unfall Rafz in Bern liess SBB Infrastruktur auf die Frage nach den fehlenden Abfahrverhin-



derungs-Balisen verlauten, dass diese nur bei mehr als einem Zug pro Tag vorgesehen sind. In Anbetracht dessen, dass aus demselben Gleis 4 (wo ebenfalls keine Abfahrverhinderungs-Balisen montiert sind) stündlich eine S5 nach dem Fahrtrichtungswechsel in Richtung Zürich abfährt, darf man von «Glück» sprechen, dass dieser Umstand von keinem Pressevertreter bemerkt wurde. Eine allfällige Antwort, dass eine Ausrüstung geplant war, hätte bei der neuen Anlage in Rafz wenig Glaubwürdigkeit gehabt.

Neue Vorschrift bei Abfahrt
Auf Vorschlag des VSLF wurde von den Eisenbahnunternehmungen nach nur 14 Tagen eine neue Vorschrift erlassen, dass bei der ersten Abfahrt bis zum ersten Hauptsignal durch den Lokführer eine Höchstgeschwindigkeit von 40 km/h einzuhalten ist. Aufgrund der tiefen Geschwindigkeit und der automatischen Zwangsbremmung beim Halt zeigenden Signal erhöht sich die Chance, dass bei einer irrtümlichen Abfahrt der Zug innerhalb des Bremswegs vor dem Gefahrenpunkt angehalten wird. In Rafz hätte der Bremsweg aus 40 km/h gereicht, um den Unfall zu verhindern. Diese Massnahme schützt auch bei ausserordentlichen Fahrtrichtungswechseln und bei fehlenden Abfahrverhinderungs-Balisen. Unseren beiden Kollegen auf der Re 460, die leicht und schwer verletzt wurden, geht es den Umständen entsprechend sehr gut. Der Lokführeranwärter wird mit einem Monat Unterbruch seine Ausbildung weiterführen und im Sommer die Prüfungsfahrt absolvieren. Der schwerverletzte Lokführer ist mittlerweile nach Hause entlassen worden und es ist denkbar, dass er in absehbarer Zeit wieder in den Fahrdienst zurückkehrt. Wir wünschen eine gute und schnelle Genesung.



Effretikon

Langsamfahrtsignale

Pfeile auf den Langsamfahrtsignalen.
Thomas Gehri, Fachlead Langsamfahrstellen



Geschätzte Kollegen
Nach ca. einem Jahr habe ich den Versuch mit den Klapp-Pfeilen bei Bellach beendet und die Tafeln demontiert (die Tafeln waren «wie neu»). Einzig die Verriegelung war etwas schwergängig – besser so, als wenn sie sich von selber löst). Gleichzeitig konnte ich einen Pilotversuch mit 320 Signalen starten. Somit sollten also 324 LFS-Signale mit Klapp-Pfeilen im Einsatz stehen. Für die Lokführer bedeutet dies, dass vermehrt Signale anzutreffen sein werden, die zwar korrekt platziert sind (links oder rechts neben dem äussersten Gleis), die aber trotzdem mit einem Pfeil auf das Gleis hinweisen. Ich möchte euch bitten, die Lokführer mit den euch zur Verfügung stehenden Mitteln (LocoFolio, Infos, VAR) hierauf aufmerksam zu machen. Auch darauf, dass diese Situation (alle LFS-Signale mit Pfeil) künftig Standard sein wird. Besten Dank – ich mache mich inzwischen auf die Suche nach Geld, um eine nächste Tranche Signale ausrüsten zu können. Freundliche Grüsse u ä schöne Tag no Thomas Gehri, Fachlead Langsamfahrstellen und Baustellensicherheit SBB I-IH-PNM-PEN, Hilferstrasse 3, 3000 Bern 65

Dem Aufruf von Thomas Gehri kommen wir gerne nach. Unter anderem aufgrund dauernder Interventionen des Lokpersonals und des VSLF wegen mangelhaft signalisierter Langsamfahrstellen hat SBB Infrastruktur vor drei Jahren die Stelle I-IH-PNM-PEN geschaffen, um die Problematik nachhaltig zu lösen. Die Signalisierung der Langsamfahrstellen hat sich seither merklich verbessert. Die Ausrüstung aller Langsamfahrtsignale mit Pfeilen zur eindeutigen Zuordnung zum betreffenden Gleis ist ein Vorschlag des VSLF, der jetzt umgesetzt wird. Wir danken dafür.

Die drei ??? in Döttingen

Ein kniffliger Fall für SBB Infrastruktur. *Thomas Egli und Matthias Burgener (Text und Bild)*

Von Montag bis Freitag kreuzen sich in Döttingen fahrplanmässig einige Züge der S27 mit den zusätzlichen Einschaltzügen während der Hauptverkehrszeiten. Deshalb kommt es regelmässig vor, dass die S27 Richtung Koblenz über das Gleis 2 verkehrt. Beim Bahnhofsumbau im Jahr 2013 wurden auch Halteorttafeln nach FDV 300.2. 5.5.7 montiert, was wir grundsätzlich befürworten. Genau hier sind jedoch die drei ??? verborgen:

1. Wie wird der Halteort «1&2» erreicht?
2. Warum steht das Ausfahrtsignal vor den Halteorttafeln?
3. Weshalb wird das bei der Planung/Ausführung nicht bemerkt?



Da hört man immer nur, die SBB müssten an jedem erdenklichen Ort sparen. Aktuell besonders stark bei der Division Infrastruktur. Ja, liebe SBB: Diese Halteorttafeln hätten ihr euch sparen können, denn an diesem Ort ist weder ihr Sinn noch ihr Zweck erfüllt. Um bei Alfred Hitchcock zu bleiben: Diese Halteorttafeln dienen höchstens als Landdeplatz für: Die Vögel.

Gezeiten bei den SBB

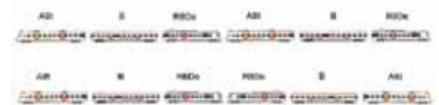
Wenn die Kundschaft statt im «Sand» im «Dreck» aussteigt. Das Spiel von Ebbe und Flut kennen viele von ihren Ferien am Meer. Der lange Strand reicht von der Strasse bis zu den ersten Wellen. Das Bauen der Sandburg, natürlich schön nahe am Wasser, gehört einfach dazu. *Rahel Wyss und Thomas Egli, Sektion Hauenstein-Bözberg (Text und Foto)*



Die «Überraschung» am nächsten Tag: Die Burg ist weggespült! Ein Vorgang namens Flut hat den Strand vorübergehend verkürzt. Was aber hat dies mit den SBB zu tun? Werfen wir doch einen Blick auf einen Perron, der sich den Gezeiten zu unterwerfen scheint.

Ausgangslage

Zwischen Bad Zurzach und Baden verkehren während der Hauptverkehrszeiten dreiteilige Domino-Pendelzüge (RBDe560, B, ABt) in Doppeltraktion. Gemäss den normalen Berechnungen weist diese eine Zuglänge von 150 Metern auf. Zusätzlich verkehren von Montag bis Freitag morgendliche Einschalt-S-Bahnen ab Rekingen nach Zürich Stadelhofen, wovon ein Zug mit einem sechsteiligen Regionalverkehrs-Doppelstockzug (RV-Dosto RABe 511) geführt wird. Auch dieser Zug hat eine Länge von 150 Metern.



Information an das Lokpersonal

Nun wird dem Lokpersonal am 26. Januar 2015 im VAR (Virtueller Anschriftsraum) mitgeteilt, dass Zug 19025, geführt mit einem RV-Dosto von Rekingen nach Stadelhofen, in Rietheim nur zum Einstieg halte. Grund für diese «pragmatische» Lösung: Der Perron sei zu kurz.

Nur knapp zwei Monate später wird die VAR-Mitteilung 2399 aufgeschaltet. Diese enthält die Vorschrift, am Ausgangsbahnhof Rekingen die erste linke Tür des RV-Dosto abzutrennen und in der Folge in Rietheim mit dieser Tür über das Perronende hinauszufahren. In Koblenz soll diese Tür dann wieder geöffnet werden. Selbstverständlich während des fahrplanmässigen Halts durch das Lokpersonal. Erstaunlich – wurde doch bemerkt, dass ein allfälliger Ausstieg von Reisenden in Rietheim nicht ausgeschlossen werden kann. Jedoch ging anscheinend vergessen, die Arbeitsanweisung im Dokument «Nebenaufgaben des Lokpersonals» unter Punkt 3 «Abschliessen bei unbegleiteten Zügen» aufzuführen. Und noch ein Wermutstropfen: Zug 19025 wird keinesfalls erst seit dem letzten Fahrplanwechsel mit einem RV-Dosto geführt.

Veränderliche Länge des Perrons in Rietheim

Nun kommen wir doch wieder zu Ebbe und Flut. Obschon mit dem naheliegenden Rhein eine direkte Anbindung zum Meer besteht, könnte doch davon ausgegangen werden, dass der Einfluss der Gezeiten in Rietheim kaum mehr spürbar ist. Tatsächlich ist es aber offenbar so, dass von Montag bis Freitag, jeweils morgens um 06:23 Uhr, Flut herrscht und deshalb der Perron für einen 150 Meter langen Zug vorübergehend zu kurz ist. Wenn dem nicht so wäre, würde dies bedeuten, dass mit

dem doppelten Domino auch an einem zu kurzen Perron angehalten würde – und zwar zum Ein- und Aussteigen! Eine Information zu einem angepassten Halteort – beispielsweise, dass mit dem Gepäckteil des Triebwagens über das Ende des Perrons gefahren werden sollte – existiert nämlich nicht, geschweige denn Halteorttafeln! Entsprechend darf das Lokpersonal davon ausgehen, dass der gesamte Zug in Rietheim am Perron Platz findet. Da die Haltestelle in einer Kurve und der Perron selbst aussenseitig liegt, ist eine Sichtkontrolle nicht möglich.

Werfen wir doch einen Blick auf die «Fakten»: Nach den Angaben im Perrontool (Intranet SBB) beträgt die Perronlänge in Rietheim 133 Meter.

Selbstverständlich ist dies nicht die einzige Quelle: Im Bahnhofportal sind Informationen zu Bahnhöfen und Haltestellen hinterlegt. Nach dessen Angaben misst der Perron in Rietheim gerade noch 120 Meter. Zum Zeitpunkt der Messung herrschte wohl massive Flut ... Oder bei der Messung für das Perrontool Ebbe ...?

Auch Google Maps liefert eine Angabe: Demzufolge verfügt der Perron über eine Länge von 140 Metern (Fussweg von einem Perronende zum anderen).

Da sich die Angaben offensichtlich widersprechen, ist eine Überprüfung vor Ort unvermeidbar. Also wird die Badehose eingepackt und ab geht es nach Rietheim an den Strand. Nach dem Vermessen mit Doppelmeter und Massband ergeben sich die folgenden Zahlen: Der Hauptperron ist 120,3 Meter lang, mit dem geteerten Hilfsperron – einige Zentimeter tiefer, Seite Koblenz 3,1 m, Seite Zurzach 3,1 m + 12,5 m – ergibt sich eine totale Länge von 139 Metern.



Warum die unzureichende Länge des Perrons erst kürzlich festgestellt wurde und nur den RV-Dosto betrifft, ist nicht nachvollziehbar. Ob man die missliche Lage tatsächlich den Gezeiten in die Schuhe schieben kann, ist fraglich. Was wir jedoch festhalten können, ist die Tatsache, dass die Ausführungsbestimmungen zu den Fahrdienstvorschriften (AB FDV Infrastruktur, I-30111) unter 6.1 Ziffer 4.1 Folgendes vorgeben: «Bei der Planung ist die Länge der Züge auf die nutzbare Länge der Perrons abzustimmen.» Des Weiteren soll die Perronlänge via Perrontool ermittelt und die Zuglänge mittels der Formel Achsenzahlf × 6,5 m ermittelt werden. In unserem Fall sprechen wir also von einer Perronlänge von 133 Metern und einer Kompositionslänge von 156 Metern. Differenz: 23 Meter.

Lösungsansatz und Problematik

Nun gibt es natürlich die Möglichkeit, die genaue Masse der äussersten Türen zu nehmen. Wenn man den Zug nur von Tür zu Tür vermisst, so ergibt sich beim RV-Dosto eine «kundendienstliche Nutzlänge» von zirka 136 Metern. Wird gemäss VAR-Meldung 2399 die erste Tür abgetrennt,

Identifikation: 2314
 Mitteilungstyp: Fahrdienst
 Priorität: mittel
 Gültig von: 26.01.2015 00:00 bis 12.12.2015 00:00

Rietheim: Halt von Zug 19025 nur zum Einsteigen.

Aufgrund der zu kurzen Perronlänge in Rietheim wurde für Zug 19025 die Lösung „nur Halt zum Einsteigen“ gewählt. Da der Zug in Rietheim nur zum Einsteigen hält, erfolgt in der aktuellen Kundeninfo für die Reisenden nach der Abfahrt in Bad Zurzach der Text „nächster Halt Koblenz Dorf“.

Damit soll den wenigen Reisenden im Zug signalisiert werden, dass in Rietheim nicht aussteigen werden kann.

Diese pragmatische Lösung wurde für den FP 2015 gewählt, damit Zug 19025 überhaupt noch in Rietheim halten und Reisende mitnehmen kann.

Ab FP 2016 verkehren keine HVZ-Züge mehr ab Rekingen.

Christian Rosel
 CLP Brugg

Schlüsselwörter: Rietheim, Perronlänge

Anhang:

Quittierung: Nein

Ausgangsdatum: 26.01.2015 00:00 bis 25.02.2015 23:55
 Relevanz OE:
 Relevanz RADN: 602 Waldshut - Koblenz - Winterthur
 Fahrzeugkategorie:
 Spezialitäten:

Identifikation: 2399
 Mitteilungstyp: Fahrdienst
 Priorität: mittel
 Gültig von: 20.03.2015 00:00 bis 22.12.2015 00:00

Rietheim: Halt von Zug 19025

Diese Mitteilung nimmt Bezug auf die VAR Mitteilung Nr. 2314 vom 26.01.2015.

Aufgrund der zu kurzen Perronlänge ist bei Zug 19025 im Rekingen die erste Tür in Fahrtrichtung links abzuschliessen und in Koblenz wieder aufzuschliessen. In Rietheim ist der Haltestopp so zu wählen, dass mit der ersten Tür über den Perronbereich gefahren wird. So ist sichergestellt, dass sich die letzte Tür am Perron befindet.

Der Regio-Dosto verkehrt nur noch bis zum Fahrplanwechsel am 12. Dezember 2015 auf diesem Streckennetz.

Christian Rosel
 Chef Lokpersonal Brugg

Schlüsselwörter: Rietheim, Perronlänge

Anhang:

Quittierung: Nein

Ausgangsdatum: 20.03.2015 00:00 bis 19.04.2015 23:55
 Relevanz OE:
 Relevanz RADN: 602 Waldshut - Koblenz - Winterthur
 Fahrzeugkategorie:
 Spezialitäten:

Bahnhof	Waldshut	Koblenz	Waldshut	Zürzach																
Waldshut																				
Koblenz																				
Waldshut																				

Rietheim (RIET) Ansicht: Betrieb

Information

Perronlänge

Gleis	Länge	Richtung	Bemerkung
1	120		HP, Nutz- und Baulänge: P35 (120,28m)

bleiben zirka 129 Meter Nutzlänge. Beim Domino verhält es sich folgendermaßen: Bei einer «normalen» Komposition (RBDDe560, B, ABt, RBDDe560, B, ABt) ergibt sich ein Abstand von zirka 128 Metern von äusserster Tür zu äusserster Tür. Steht der eine Pendelzug jedoch «verkehrt» (ABt, B, RBDDe560, RBDDe560, B, ABt), sodass die beiden Steuerwagen die Zugenden bilden, beträgt die Länge bereits 136 Meter.



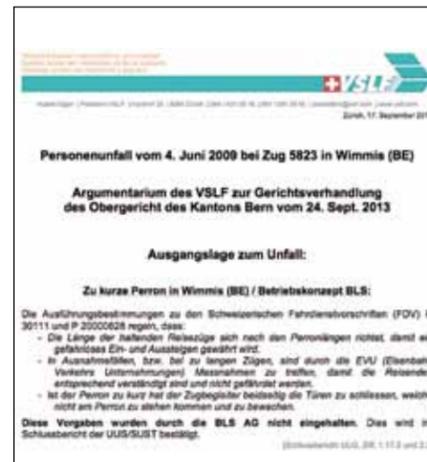
Will man nun also versuchen, die Ein- und Ausstiegsmöglichkeiten für die Kundschaft im Zentimeterbereich zu präzisieren, so bekommt man eine «normale» Domino-Komposition an den Perron (Perron 133 Meter, Zug 128 Meter). Auch der RV-Dosto mit abgetrennter vorderster Tür findet mit allen für die Reisenden zugänglichen Türen Platz an der Perronkante – wenn auch die Kombination Schiebetritt und Perronabsenkung (auf einer Länge von knapp 19 Metern) wegen des grossen Höhenunterschieds durchaus problematisch ist. Was aber, wenn der Domino in verkehrter Komposition mit Steuerwagen am Anfang und am Ende verkehrt? Und noch viel wichtiger: Wo genau hält das Lokpersonal überhaupt an? Weder existierende Halteorttafeln (FDV R 300.2 5.5.7) noch

wird das Lokpersonal in der Fahrordnung oder in den Ausführungsbestimmungen (FDV R 300.6 5.2.3) über einen bestimmten Halteort informiert.

So, wie sich die Situation im Mai 2015 darstellt, darf das Lokpersonal nur einmal mehr hoffen, dass nichts passiert. Es wäre tragisch, wenn wir uns erneut mit einem Aushang konfrontiert sehen müssten, dessen Inhalt wir vom Fall Wimmis kennen – nur dass er dieses Mal Rietheim beträfe. Eine weitere Information aus der VAR-Mitteilung 2399: Ab dem nächsten Fahrplanwechsel am 13. Dezember 2015 verkehren die RV-Dosto nicht mehr auf diesem Streckenabschnitt. Das ist doch eine typische Problemlösung made by SBB Personenverkehr.

Nachwort

Auf der Intranet-Mitteilungsplattform «Zugführung aktuell» wurde am 27. März 2015 eine Information mit dem Titel «Durchfahrt statt Halt» veröffentlicht. Darin ist unter anderem die Rede von «... unsere oberste Priorität ist die Sicherheit unserer Kunden». Auch wird festgehalten, dass «die Durchfahrt einem Halt ausserhalb des Perrons klar vorzuziehen» ist. Was macht das Lokpersonal nun mit dieser Information im Fall Rietheim? ➔



6.1 Zugfahrten R 300.6 Grundlagen für Zugfahrten R I-30111

4 Gleisbenützung unter Beachtung der Perron- und Zuglänge
Ergänzung zu R 300.6, Ziffer 1.4

4.1 Grundsatz
Bei der Planung ist die Länge der Züge auf die nutzbare Länge der Perrons abzustimmen. Wo die geplante Länge des Zuges die Perronlänge übersteigt, ist das zugführende EVU alleine verantwortlich, die in Ziffer 4.2.4.a-d vorgesehenen Massnahmen zu treffen. Züge mit Personenbeförderung und vorgeschriebenem Halt haben deshalb in der Regel das planmässig vorgeschriebene Gleis zu befahren.
Muss aus betrieblichen Gründen die vorgesehene Gleisbenützung geändert werden oder bei ausserordentlichem Halt achtet der Fahrdienstleiter besonders darauf, dass

- die Perronlänge ausreicht
- die Reisenden ihren Zug erreichen.

4.2 Vorgehen in Bezug auf Perronlänge und Zuglänge

4.2.1 Ermitteln der Perronlänge
Für SBB-Bahnhöfe und –Haltestellen ist die Perronlänge aus dem Perrontool im Intranet <http://intranet.sbb.ch/de/Themen/Applikationen/Personenverkehr/Documents/Perrontool.xlsm> ersichtlich.
Für BLS-Bahnhöfe und –Haltestellen ist die Perronlänge im Internet abrufbar unter www.bls.ch/Infrastruktur/Trassen- & Netzzugang/Network Statement/Downloads/Betriebspunkte
Dabei ist die effektiv ausnutzbare Länge aufgrund von Signalstandorten, Fahrtrichtung des Zugs usw zu berücksichtigen.

4.2.2 Ermitteln der Zuglänge
Die Zuglänge ist aus dem System ProSurf/RCS → Komposition (Achsenzahl x 6.5 m) ersichtlich.
Beispiel: Zug 2280 mit 32 A = 32 x 6.5 m = 208 m).
Diese Berechnungsart beinhaltet auch das Triebfahrzeug.

Seite 61-106 © SBB und BLS 14.12.2014

➔ Aktuell » News » Personenverkehr aktuell » ZF aktuell

Durchfahrt statt Halt
27.03.2015 10:00

Der Fachgruppe Qualität & Umwelt ist es ein Anliegen, über das Thema «Durchfahrt statt Halt» und «Halt ausserhalb Perron» zu informieren bzw. auch zu sensibilisieren. Dabei ist uns sehr wohl bewusst, dass tagtäglich tausende Halte perfekt ausgeführt werden. Herzlichen Dank dafür.

Im Jahr 2014 fanden ... Durchfahrten statt. Dazu kommen noch ... Halte ausserhalb des Perrons. D.h. im Verhältnis zu den Fehlermöglichkeiten liessen wir die vom Kunden erwartete Qualität wohl im Promillebereich vermissen. Trotzdem ist jeder einzelne Fall für die betroffenen Kunden sehr ärgerlich und speziell bei den Halteorten ausserhalb des Perrons zumal auch gefährlich.

Die Gründe dafür sind vielfältig, gedanklich woanders, zu spät gebremst, Verwechslung der S-Bahn (bspw. S8 statt S7) oder Verwechslung der Anzahl mitgeführter Einheiten.

Unsere Hauptbemühung zielt darauf ab, die gefährlichen Situationen zu vermeiden. Sobald absehbar ist, dass ein Teil des Zuges auch durch eine Schnellbremsung nicht am Perron zu stehen kommen würde, ist die Durchfahrt einem Halt ausserhalb des Perrons klar vorzuziehen. Auch wer sich nicht sicher ist, ob es noch für den Halt am Perron reicht, soll die sichere Variante wählen. Denn unsere oberste Priorität ist immer die Sicherheit unserer Kunden.

Im laufenden Jahr sind wir nach dem ersten Quartal 2015 bei ... Durchfahrten statt Halt angelangt. Unser Ziel ist es, Ereignisse dieser Art, die uns auch immer wieder negativ in die Presse bringen, zu vermeiden.

Hilfreich und unterstützend ist auch hier, wenn die Gestes métier gelebt werden und in diesem Fall der nächste Halt laut gemeldet wird. Hilfreich kann auch die Information über das KIS im Führerraum sein.

Falls eine Durchfahrt passierte, danken wir selbstverständlich für eine transparente Meldung.

Danke für euer tägliches Engagement für die Qualität!

Adrian Fäh
CLP Ziegelbrücke
FG Qualität & Umwelt

Jürg Schneider
Leiter Fahrdienst & Prozesse

Ein Querschnitt

Laufend und immer mehr geschehen Dinge bei den Bahnen, welche inakzeptabel und schädlich sind. Doch bis man diese benannt und dagegen interveniert hat, sind bereits zwei neue Baustellen aufgetaucht. Nachfolgend präsentieren wir einen Querschnitt. *Hubert Giger, Präsident VSLF & Daniel Hurter, Redaktor LocoFolio*

Arbeitgeber

Noch heute wird an den Informationsveranstaltungen für den Lokführerberuf das Blaue vom Himmel versprochen. Der Lohnaufstieg, die Belastungen durch die unregelmässigen Arbeitszeit und die vom Arbeitgeber erwartete Flexibilität werden sehr phantasievoll präsentiert. Das Ergebnis ist, dass immer mehr Lokführerinnen und Lokführer frustriert, wütend und ohnmächtig diesen Rahmenbedingungen gegenüberstehen, obwohl sie mit ihrer eigentlichen Tätigkeit an und für sich zufrieden wären. Sind die Bahnen als Arbeitgeber für das Lokpersonal mittlerweile derart unattraktiv, dass bei der Präsentation des Berufes nachgeholfen werden muss? Findet man wirklich keine fähigen Leute mehr auf dem Arbeitsmarkt, ohne sich solch unlauterer Mittel zu bedienen?

Unternehmensführung

In jedem Lehrbuch Unternehmensführung lässt sich nachlesen, dass die Bekanntgabe der Unternehmensstrategie bis zum letzten Angestellten einer der wichtigsten Schritte zum Unternehmenserfolg darstellt. In der ÖV-Branche ist diese Unternehmensstrategie zweifelsohne der nicht sonderlich originelle Schlachtruf «alles für unsere Kunden».

Für das Lokpersonal heisst dies übersetzt: Pünktlichkeit über alles – und immer maximale Beschleunigung wie in Granges-Marnand, Rafz und vielen anderen Fällen. Im Wallis wurden dem Lokpersonal Sammelbefehle für eine nicht signalisierte, mit höchstens 50 km/h zu befahrende Langsamfahrstelle abgegeben. Innert drei Stunden sind drei Züge mit 140 km/h über diese Langsamfahrstelle gefahren. Jeder Unfall mindert das Vertrauen in die Eisenbahn nachhaltig und schadet den Unternehmungen. Und dies ist exakt das Gegenteil von Kundendienst. Das ausschliesslich im sicherheitsrelevanten Bereich tätige Personal darf nicht über postmoderne Unternehmensziele geführt werden. Dies liegt im Interesse der Unternehmungen.

Spielereien im Führerstand

Auf dem Führerstand, also unserem Arbeitsplatz, hat die Informatik (SBB-IT) freie Hand, allerlei Spielsachen auf unsere Arbeitsmittel zu laden. PEKABA haben wir verhindert, weil es offensichtlich praxisfremd war. Die Adaptive Lenkung

(ADL) ist zwar technisch raffiniert, doch als piepsende Live-Unterhaltung während der Fahrt schlicht eine Gefahr für die Sicherheit. Aktuell kommt noch RCS-HOT dazu, welche das fröhlich Piepsen und Tuten der verschiedenen «Spielzeuge» im Führerstand noch kräftig unterstützen wird. Die neue WarnApp, welche bei einer Abfahrt bei Halt zeigendem Signal Alarm schlagen soll, ist spannend. Wir haben gesagt: Einverstanden, aber es gibt keine Datenaufzeichnung. Nach unseren Erfahrungen mit der ZUB sind wir gestrafte Kinder, was Versprechungen angeht. Ein Warn- und Kontrollsystem ist kein Überwachungssystem, um das Personals bei der Arbeit auszuspionieren.

Neu soll sogar eine Rangier-App eingeführt werden, mit deren Hilfe die Rangierfahrstrassen und die Stellung der Zwergsignale auf dem LEA angezeigt werden können. Und mit einem Antippen des Bildschirms wird der Bahnhofplan geladen. Dann braucht man dann nur noch jemand, der die Rangierfahrstrassen während Fahrt überwacht. Die Tatsachen, dass Personen, welche nie selber gefahren sind, uns so etwas aufzischen dürfen und dass wir akribisch überwacht werden, ob wir dies alles auch ordentlich benutzen, weisen auf eklatante Mängel bei den Vorgesetzten des Lokpersonals, bei den Prüfungsexperten und dem Bundesamt für Verkehr als Aufsichtsbehörde hin. Übrigens, die Leitung von Zugführung Personenverkehr hat von der Konzernleitungsebene den glasklaren Auftrag erhalten, Chefs Lokpersonal (CLP), welche über keine Fahrberechtigung verfügen, in ihrer Funktion zu ersetzen. Aber auch in diesem Fall wird das «bewährte» Vorgehen angewendet: Man sitzt das Problem aus und hofft, dass es vorüberziehen möge.

Vorschriftenschungel

Die Vorschriftenflut und auch die teilweise damit zusammenhängende Informationsflut sind schlicht nicht mehr überblickbar. Selbst eine unterbeschäftigte Bürokratie wäre mit der Einordnung der Menge der uns zugestellten Unterlagen zeitlich und mental überfordert. Wir weisen in diesem Zusammenhang auch auf die neuen Fahrdienstvorschriften (FDV) mit den darin enthaltenen durch ETCS ausgelösten Anpassungen. Und mit der übernächsten, komplett über-

arbeiteten FDV-Ausgabe wird das Lokpersonal ohnehin mit einer Lawine von Neuerungen konfrontiert, welche selbstverständlich wie üblich grösstenteils in der Freizeit bewältigt werden muss. Die Projekte zur Ausholung des Blätterwaldes laufen. Das taten sie aber auch schon im Projekt Z (Zukunft Lokpersonal) im Jahre 2003. Wenn es nicht einmal gelingt, zu definieren, welche Punkte die Streckenkenntnis umfassen soll, und wenn dazu noch eine gehörige Prise willkürliche Auslegungphantasie gemixt wird, kann man nur noch von einem durch viel Dilettantismus ausgelösten Chaos sprechen. Lösungen sind nicht einmal im Ansatz vorhanden und in der Zwischenzeit kommen immer neue Informationsplattformen hinzu, welche den unmöglichen Zustand noch weiter verschärfen.

Und die Personalvertreter?

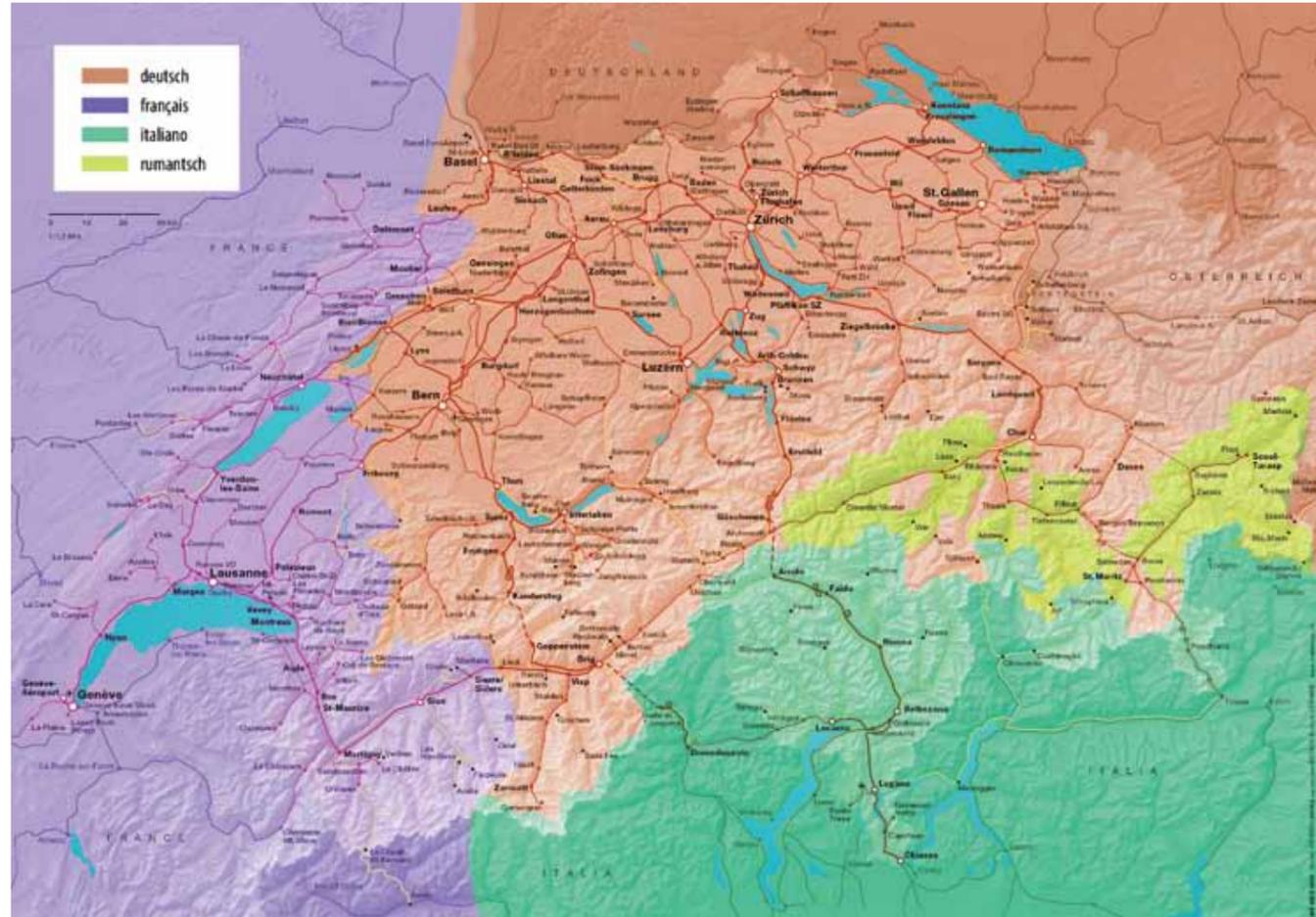
Bei allen Projekten, mit denen man uns Endanwender konfrontiert, wird schon standardmässig der Satz eingefügt: «Auch die Gewerkschaften wurden miteinbezogen.» Wir Gewerkschaftsvertreter haben gelernt, als Feigenblatt missbraucht zu werden. Sätze wie «Nun liegt es an den Lokführern, dieses neue Werkzeug bestmöglich auszunutzen» bedeuten übersetzt nichts anderes als: Es gibt eine neue zusätzliche Aufgabe, ohne dass eine alte wegfällt, und die Erarbeitung und das Erlernen der Anwendung haben eigenverantwortlich unter Ausnützung des natürlichen Spieltriebs zu erfolgen.

Zum Schluss

Solange das Arbeitsgebiet des Lokpersonals von jeder beliebigen Abteilung als unerschöpfliche Spielweise für sogenannte Verbesserungen und Optimierungen missbraucht werden kann, gibt es für die vielen gutbezahlte Projektleiter, Coaches, Trainer, Produktmanager und wie all diese nicht operativen Funktionen heissen mögen, Betätigungsmöglichkeiten in Hülle und Fülle. Das Kosten-Nutzen-Verhältnis hingegen bleibt ein gut gehütetes Geheimnis. Hauptsache ist, dass dem Lokpersonal – dem unablässig vorgehalten wird, wie teuer es doch sei – die alljährliche Produktivitätssteigerung abgerungen werden kann. Koste es, was es wolle. ➔

Sturm am helvetischen Himmel

Auf Beschluss des Bundesamtes für Zivilluftfahrt müssen Piloten über genügende Sprachkenntnisse für alle angeflogenen Länder verfügen. Für einen Piloten der Swiss heisst das, dass er für über zehn Sprachen ein Sprachzertifikat des Niveau A1 erlangen muss (Italienisch, Deutsch, Englisch, Spanisch, Portugiesisch, Griechisch, Bulgarisch, Russisch, Niederländisch usw., usw.). *Martial Rufener, Lokführer Depot Genève*



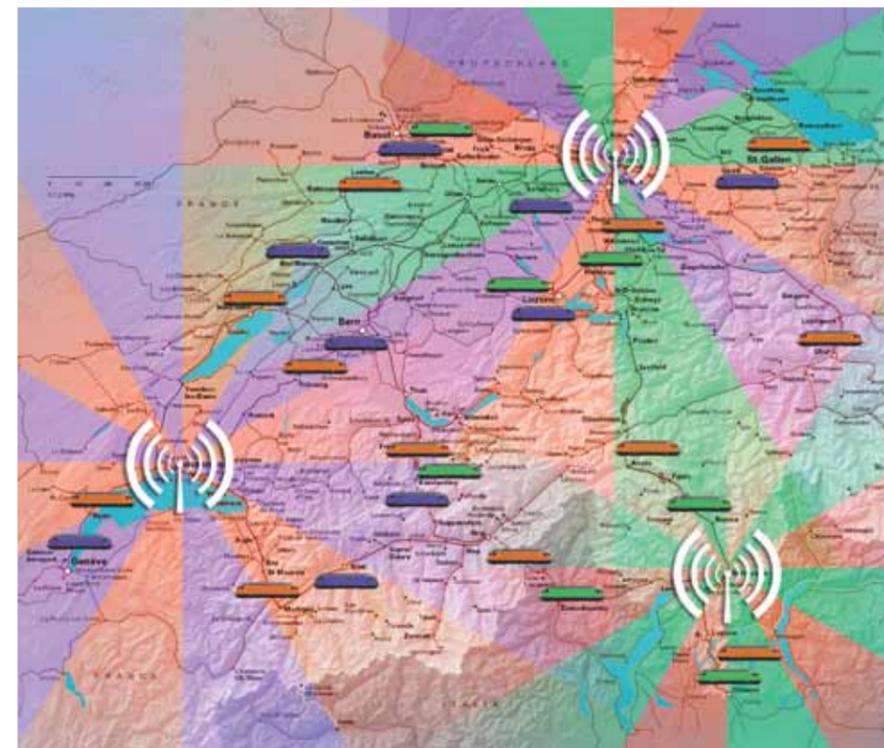
Wohlverstanden: Die nötigen Sprachkurse müssen ausserhalb der Arbeitszeit besucht werden, was gravierende Auswirkungen auf das Privatleben der Piloten zur Folge hat. Um den neuen Anforderungen zu entsprechen, sieht sich die Fluggesellschaft easyJet gezwungen, ihre Piloten nur noch auf jeweils einer Strecke einzusetzen, so dass höchstens zwei Sprachzertifikate erlangt werden müssen. Natürlich führt dies zu einer drastischen Verringerung bei der Abwechslung im Arbeitseinsatz wie auch bei der Arbeitsproduktivität. So kann ein Pilot nun beispielsweise ausschliesslich nach Frankreich und Grossbritannien fliegen. Findet ihr diesen Entscheid absurd, ja sogar unprofessionell? Falls dies nicht der Fall ist, dann fragt euch, ob ihr über gute Kenntnisse über den Beruf des Linienpiloten verfügt. Habt ihr über 20 Berufsjahre auf dem linken oder rechten Sessel in einem Cockpit verbracht und kennt daher die damit verbundenen Einflüsse auf das

Sozialleben, sodass ihr diese Frage bejahen könnt? Weshalb seid ihr in der Lage, euch ein fundiertes Urteil zu diesem Entscheid zu bilden, wenn euch die notwendigen Kompetenzen und die Erfahrung für das Führen eines Flugzeugs fehlen? Lasst uns dieses Beispiel hier beenden, denn das Bundesamt für Zivilluftfahrt hat nie einen entsprechenden Beschluss gefasst oder eine vergleichbare Vorschrift erlassen und wir hoffen, dass niemand so verrückt ist, eine ähnliche Dummheit zu begehen. Aber nun übertragen wir genau dieses Beispiel in den Bereich der Eisenbahnen und vor allem in den des Lokpersonals und stellen die Behauptung auf, dass jeder Lokführer über genügend Sprachkenntnisse für die von ihm befahrenen Sprachregionen und Länder verfügen muss. Ihr findet eine solche Vorgabe für die Flugzeugpiloten einerseits absurd, begrüsst es aber andererseits, wenn eine solche für das Lokpersonal existiert? Dann stellt euch die gleiche Frage wie vorhin. Wie gut

kennt ihr den Beruf eines Lokomotivführers? Habt ihr ohne Unterbruch über 20 Jahre Züge geführt? Nehmen wir als Beispiel die Gruppe 9 von Genf, die nach Zürich und Luzern, aber auch ins italienische Domodossola fährt. Dieses Lokpersonal muss während mehrerer Monate einen Kurs in deutscher Sprache besuchen, der mit einer Prüfung für die Erlangung des Sprachzertifikats A1 abgeschlossen wird. Für das gleiche Personal wiederholt sich dies im Folgejahr, diesmal für die italienische Sprache. Wohlverstanden: Dies geschieht alles in der ohnehin raren Freizeit und hat oftmals negative Einflüsse auf das Familienleben. Jeder Sprachlehrer wird euch bestätigen, dass niemand – ausgenommen einige hochbegabte Personen – in der Lage ist, erworbene Sprachkenntnisse über längere Zeit zu behalten, wenn er sie nicht regelmässig anwendet. Im Allgemeinen beginnen die Sprachkenntnisse, wenn sie keine praktische Anwendung erfahren,

nach sechs Monaten zu schwinden. Es ist an dieser Stelle wohl unnötig zu erklären, wie schwierig es ist, die Kenntnisse von gleich zwei Fremdsprachen zu behalten. Stellt euch nun einmal vor, wie sich dies bei den wenigen Basiskenntnissen verhält, wie sie für das Niveau A1 nötig sind. Die Mehrheit des Lokpersonals hat diese verloren. Ich zum Beispiel habe in meiner 30-jährigen Berufskarriere ausser dem Gebrauch von einigen Schlüsselwörtern nie eine Diskussion in deutscher Sprache geführt, obwohl ich regelmässig in die Deutschschweiz fahre. Ich sehe bereits, wie mir einige Bürokraten nach der Lektüre meiner Zeilen zustimmen, dass es schwierig ist, die vorhandenen Fremdsprachenkenntnisse zu erhalten, und nun daraus schliessen, dass es deshalb nötig ist, ein höheres Sprachniveau als A1, also A2 oder B1, zu erlangen. Hier führe ich jedoch ein selbsterlebtes Beispiel dafür an, wie weltfremd eine solche Idee ist, denn der Gebrauch einer anderen als seiner Muttersprache ist nie ein Gewinn für die Sicherheit: Ein Chef Lokpersonal (CLP) aus Bern, der ein wenig französisch spricht, begleitete mich auf einem Zug zwischen Zürich und Bern. In Rothrist wurde ich durch den Fahrdienstleiter über den GSM-R-Funk aufgerufen. Da ich nicht verstand, was man mir mitteilen wollte, hat der CLP freundlicherweise vorgeschlagen, an meiner Stelle das Gespräch zu führen. Allerdings musste er den erhaltenen Befehl dreimal wiederholen, weil er ebenfalls nicht verstand, was man ihm mitteilen wollte. Ich denke, eine solche Person sollte in der eigenen Mutter-

sprache über ein sprachliches Niveau verfügen, das dasjenige des höchsten zu erlangenden Fremdsprachenniveaus C2 um das Zehnfache übersteigt. Seit diesem Vorkommnis verstehe ich ähnliche Beispiele, die sich ereignet haben und das von mir erlebte bestätigen, sehr gut. Schlussendlich nützen uns diese Sprachkurse, die mit einem Zertifikat abgeschlossen werden, auch deshalb nicht viel, weil wir in unserem Beruf zu 99 Prozent alleine arbeiten und uns die Gelegenheiten für Diskussionen in den von uns mühsam erlernten Fremdsprachen fehlen. In der Zivilluftfahrt ist dieser Fall schon vor langer Zeit durch die Einführung von internationalen Sprachen geregelt worden. Im Fall der Schweiz ist dies Englisch und Französisch. Damals, als ich noch selbst Flugzeuge pilotiert habe, war diese Regel einfach und logisch. Man musste sich einer der internationalen Sprache bedienen, um in den grossen Flughäfen landen zu können. In der Regel galt die englische Sprache. In Genf konnte die zweite internationale Sprache verwendet werden und dies war Französisch. Für Zürich Klotten galt in der Regel Englisch, aber weil die meisten Fluglotsen Deutschschweizer waren, war der Gebrauch der deutschen Sprache zulässig. Warum müssen dann Tausende von Piloten gezwungen werden, Deutsch zu lernen, wenn es reicht, dass sich einige Fluglotsen in der anderen Sprache ausdrücken können? Bei den Eisenbahnen könnte dies durch den ausschliesslichen Gebrauch von mindestens einer internationalen Sprache zusammen mit der im durchfahrenen



Gebiet gesprochenen lokalen Sprache geregelt werden. Hier ein Beispiel, um dies zu illustrieren: Die Strecke Genf–Zürich wird von schweizerdeutsch und französisch sprechenden Lokführern befahren, was bedeuten würde, dass die für diese Strecke zuständigen Fahrdienstleiter in der Lage sein müssten, Anordnungen in diesen beiden Sprachen zu erteilen. Die Strecke Luzern–Chiasso wird sowohl von Deutschschweizer als auch Tessiner Lokführern befahren, also könnten hier Deutsch und Italienisch zur Anwendung gelangen, obwohl keine dieser beiden Sprachen als internationale Sprache anerkannt ist. Es genügt, wenn festgelegt wird, welche Sprachen auf den jeweiligen Strecken durch die Fahrdienstleiter angewendet werden müssen. Vorzugsweise sind dies, falls möglich, eine internationale und eine lokale Sprache, aber es können auch zwei lokale Sprachen sein. In einer Zeit, in der man uns mit grossen Theorien über Produktivitätskosten überschwemmt, und in Anbetracht der Tatsache, dass das ganze SBB-Netz demnächst von lediglich drei oder vier Betriebszentralen gesteuert wird, ist es unbegreiflich, dass man – statt einige hundert Fahrdienstleiter – Tausende von Lokführern mittels vollkommen unbrauchbarer Kurse in Fremdsprachen schulen will. Die Fahrdienstleiter haben statistisch gesehen mehr Gelegenheiten, ihre Fremdsprachenkenntnisse anzuwenden und somit zu erhalten. Dazu kommt, dass dieses Personal an seinem Arbeitsplatz über alle notwendigen technischen Hilfsmittel verfügt, um in Zweifelsfällen in aller Ruhe Übersetzungen vorzunehmen. Heutzutage wäre es möglich, Anordnungen ohne den Gebrauch von Wörtern zu übermitteln. Diese Methode wurde bereits vorgeschlagen, aber sie ruht in einer Schublade. Es wäre technisch sogar möglich, Befehlsformulare vollkommen sicher auf elektronischem Weg zu übermitteln, ohne dass sich sprachliche Missverständnisse einschleichen oder dass sich Züge dadurch verspäten, weil wertvolle Zeit bei der Übermittlung verloren geht. Einige werden erwidern, dass die Fremdsprachenkenntnisse des Schweizer Lokpersonals zum Schutz vor der Konkurrenz dienen. Leider zeigen die erlebten Beispiele, dass dies nicht der Fall ist und dass weder die Sicherheit noch die Zufriedenheit beim Lokpersonal steigen, wenn die Sprachprüfungen in die ohnehin schon anspruchsvollen und aufwändigen periodischen Prüfungen eingeschlossen werden. Wohlverstanden: Die beschriebenen Beispiele schliessen auch das schweizerdeutsch und italienisch sprechende Lokpersonal ein. Auch dieses soll sich auf den von ihm befahrenen Strecken in seiner Muttersprache ausdrücken können. ➤

Aufmerksamkeit

Ein Lob für aufmerksame Eisenbahner.
Technikgruppe VSLF



Das Hilfssignal erteilt die Zustimmung zu einer Fahrt auf Sicht mit maximal 40 km/h. Die Zwergsignale können Halt zeigen und am nächsten Hauptsignal ist Halt zu erwarten. Die Weichen müssen für die Fahrt richtig eingestellt sein und vom Lokpersonal nicht beobachtet werden (was bei Dunkelheit und Schnee auch nicht möglich ist).

ESI-Meldung

Störungsdatum: xx.xx.2014, Bahnhof: x
Hergang: Zug xxxx Vorbeifahrt am Gleisabschnittsignal mit Hilfssignal. Ausfahrtsignal zeigt freie Fahrt. Beim Beobachten des Fahrwegs stellte ich fest, dass Weiche 72 falsch stand. Ich leitete sofort eine Schnellbremsung ein und konnte so das Aufschneiden verhindern. Tel. mit Zugverkehrsleitung. Sie sagte, die Weiche stehe für sie richtig, das AS sei offen und ich solle weiterfahren. Ich weigerte mich und machte sie nochmals darauf aufmerksam, dass Weiche 72 falsch steht. Später fuhr ich den Zug als Rangierfahrt zurück.

From: XX (P-OP-RSQ-SIM-ERA)

Ciao x, hier handelt es sich um eine Stellwerkstörung, die nicht vorkommen darf. Die Zugfahrstrasse für Zug xxxx ist nicht vollständig eingelaufen. Die Restfahrstrasse wurde aufgelöst und neu eingestellt. Danach musste bei Weiche 72 der Weicheneinzelschluss eingeschaltet werden. Das blaue Rangierfahrstrassenband war durchgehend vorhanden und gemäss Stellwerkanzeige standen auch alle Weichen richtig. Aber in der Aussenanlage standen nicht alle Weichen richtig. Die Spezialisten des Stellwerkdienstes suchen den Fehler. Der Lokführer hat sehr gut gehandelt und vor der falsch stehenden Weiche angehalten.

Bitte den Dank für die gute Fahrstrassenbeobachtung dem Lokführer weiterleiten.

Freundliche Grüsse

XX, Fachspezialist Ereignisanalyse SBB AG
Personenverkehr Operating
Risiko, Sicherheit, Qualität, Umwelt
Neugasse 145, 8021 Zürich

Visitenkarten

Visitenkarten für Ausbildung Lokpersonal-
Interessenten. Daniel Hurter, Redaktor LocoFolio



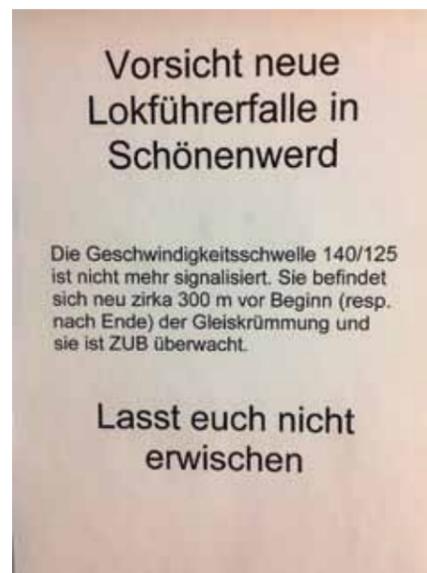
Offenbar verläuft die Rekrutierung von neuem Lokpersonal doch nicht ganz so reibungslos, wie die Leitung von Zugführung Personenverkehr immer wieder, so zum Beispiel in der Ausgabe 03/2015 der SBB-Personalzeitung «Unterwegs», behauptet. Nun soll auch das Lokpersonal bei der Suche nach Interessenten für den Lokführerberuf mithelfen und zu diesem Zweck wurde das nachstehende Schreiben verteilt. Leider wurde von den Verantwortlichen offenbar übersehen, dass die grosse Mehrheit derjenigen Personen, die eine Tätigkeit als Lokführer in Betracht ziehen, männlich ist und dass deshalb die beigelegten Visitenkarten die Mehrzahl der Adressaten möglicherweise gar nicht ansprechen. Es ist deshalb anzunehmen, dass die Visitenkarten in den meisten Fällen sogleich dorthin befördert wurden, wo sie hingehören – nämlich ins Altpapier.



Info

Effiziente Information des Lokpersonals.
Daniel Hurter, Redaktor LocoFolio

Damit sichergestellt wird, dass das Lokpersonal über alle für eine sichere und einwandfreie Dienstaussübung notwendigen Informationen verfügt, kommen – wie das untenstehende Bild zeigt – in zunehmendem Mass unkonventionelle Mittel zum Zug. Zusätzlich können so die offiziellen Informationskanäle entlastet und Kapazitäten geschaffen werden, die dem Verbreiten von allerlei Jubelmeldungen aus dem Wylerpark dienen.



RADN

Fehlerhafte Darstellung im RADN.
Technikgruppe VSLF

Mit der neuen Stellwerkanlage in Schönenwerd wurden auch die Geschwindigkeiten zwischen Rapperswil und Aarau angepasst. Die Darstellung in Aarau ist falsch, da einerseits die Einfahrtgeschwindigkeit von Aarau mit 155 km/h angegeben wird und andererseits zwischen Aarau GB und Aarau 140 km/h gilt. Trotz Meldungen des Lokpersonals wird die Darstellung nicht angepasst. Dies ist bei der SBB möglich, da der Verantwortliche seine Verantwortung nicht wahrnimmt. Und niemand kann dies ändern.

Mit der überall grassierenden Oberflächlichkeit bei der Erstellung von Arbeitsunterlagen wird einer ebensolchen Arbeitsweise Vorschub geleistet. Im Führerstand ist eine solche Arbeitsweise fahrlässig. So bleibt dem Anwender (Lokführer) bei der Durchfahrt in Aarau einzig die Möglichkeit, sich nicht zu ärgern und einfach die tiefere Geschwindigkeit anzuwenden.

Rapperswil	140	155		
Aarau GB	140	135	130	125
Aarau	155	140		
Wäschau	140	135	130	

Von: «FACHBUS LEA (IT-SCP-BP-PZG)»
Betreff: RE: LEA Meldung – widersprüchliche Geschwindigkeitsangaben

Guten Tag

Wir müssen im LEA die Informationen genau gemäss RADN abbilden. Deshalb sind die 140 bereits in Aarau GB aufgeführt. Dies ist wirklich eine unbefriedigende Situation. Wir haben dies mit dem RADN-Team besprochen. Diese wollen die Darstellung im RADN leider nicht anpassen.

Freundliche Grüsse

SBB AG

Fachbus LEA Personenverkehr

Süsse Überraschung

Daniel Hurter, Redaktor LocoFolio

Eine süsse Überraschung erlebten alle Lokführerinnen und Lokführer, die in ihrem Garderobekasten zusammen mit dem nachstehenden Schreiben eine Schokolade vorfanden.

Im Namen des Lokpersonals bedanken wir uns an dieser Stelle bei der Firma swissconnect ganz herzlich für die unerwartete und tolle Geste.

LP Mangel?

Hausgemachter Lokpersonalmangel?
Joe Brunner, Lokführer SBB P Luzern



Die stetigen Anfragen der Ressourcenplanung (RP) in Zürich nach zusätzlichen Arbeitstagen an Freitagen sind zum Teil nachvollziehbar. Nur fragt man sich, wieso an Feiertagsbrücken wie zum Beispiel am 15. Mai 2015 zehn Lokführer aufgeboden werden für eine ETCS-Instruktion in Olten und es gleichzeitig unterlassen wird, einen Instruktor zu bestellen.

Diese zehn Kollegen hatten einen wunderbaren kurzen Arbeitstag. Gleichzeitig erbrachten an diesem Tag diverse Lokführer einen zusätzlichen Arbeitstag, statt dass sie frei gehabt hätten. Auch wir Lokführer hätten gerne einmal eine Feiertagsbrücke anstelle von Instruktionstagen.

Doch nicht nur dieses Malheur passierte an diesem 15. Mai. Zwei Lokführer wurden extra aus dem Dienst herausgenommen, um das jährliche Führungs- und Entwicklungsgespräch (FEG) mit dem Chef Lokpersonal (CLP) zu absolvieren. Doch an diesem Freitag war niemand da, der dieses FEG hätte durchführen können ...

Feiertagsbrücke oder Ferien, auch für diese Lokführer musste auf jeden Fall jemand einspringen, um ihren Tourenteil zu fahren. Fazit meinerseits: Das FEG ist nicht wichtig und dient nur zur Beschäftigung der CLP. Schade für all jene Lokführer, welche auf die Anfrage der Ressourcenplanung in Zürich eingegangen sind und eine Rasttageinbusse (RE) erbracht haben.

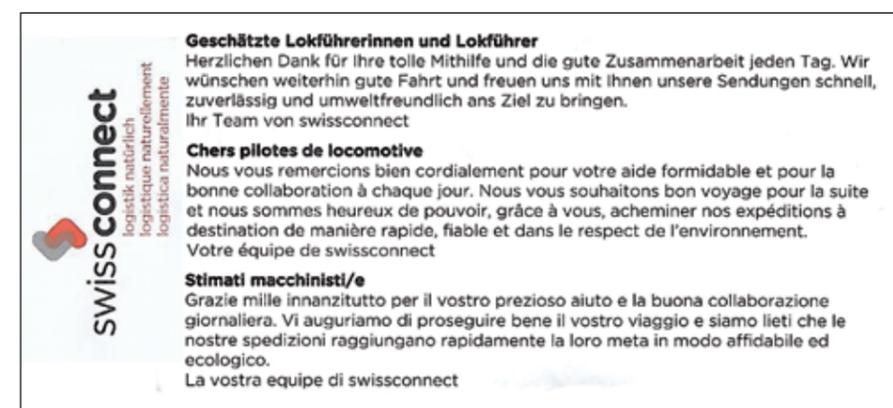
ZUB im Seetal

Die neue ZUB-Programmierung im Seetal.
VSLF-Sektion Luzern–Gotthard

Die Seetalbahn ist eine Strecke, welche nur mit Spezialkenntnissen befahren werden darf, und es ist zu begrüßen, dass möglichst viele Gefahrenpunkte überwacht werden. Doch irgendwie scheint nun die Unvernunft überhandgenommen zu haben. Die neue Überwachung mittels Zugbeeinflussung (ZUB) in Seon, durch die immer am Vorsignal eine ZUB-Anzeige «0» auf den Führerstand übertragen wird, obwohl das zugehörige, nur 75 Meter entfernte Hauptsignal Fahrbeginn 1 signalisiert, ist für das Lokpersonal eine Zumutung.

Da das Hauptsignal in der Regel immer «Fahrt» zeigt, wird es schnell zur Gewohnheit, rechtzeitig den Freigabeschalter reflexartig zu betätigen, um eine Zwangsbremmung innerhalb der nächsten 75 Meter zu verhindern. Andernfalls hätte der betreffende Lokführer wegen des Eingreifens der ZUB eine SBB-interne Straftat begangen. Mit der Übertragung der ZUB-Anzeige «0» am Vorsignal steigt die Sicherheit um exakt null; das Lokpersonal wird aber im Strassenbahnbereich zusätzlich abgelenkt, was im Seetal zu gravierenden Folgen führen kann.

Wohlverstanden, die erlaubte Streckengeschwindigkeit in diesem Abschnitt, der sich zudem noch im Strassenbahnbereich befindet, beträgt 40 km/h. Dieses Problem wurde schon mehrfach mittels ESI-Meldungen angezeigt, auch die Personalkommission führte zu diesem Thema eine Unterschriftensammlung durch. Die immer gleichen Rechtfertigungsversuche seitens der SBB, es sei alles in Ordnung und reglementkonform, sind kontraproduktiv und nicht praxisbezogen. In diesem Sinne bitten wir, dass diese ZUB-Balise entfernt oder durch eine ZUB-Balise ersetzt wird, welche das zugehörige Signalbild überträgt.



改善 Kaizen 2

Mein Artikel im letzten Loco Folio betreffend KAIZEN hat offenbar ein bisschen interne Unruhe ausgelöst. Nach dem Erscheinen des Artikels wurde ich von einem Projektleiter eingeladen, um uns bilateral und «off the records» bei einem Kaffee über KAIZEN auszutauschen. *Stephan Gut, Sektionspräsident Ostschweiz*



Das Gespräch war freundschaftlich und nett, erinnerte mich aber doch irgendwie an Staubsaugervertreter an der Türe, der bei Widerlegung seiner Verkaufsargumente sich trotzdem immer wieder daran erinnert, dass er das Geschäft abschliessen muss, um im Geschäft zu bleiben. Beim Abschied wurde ich vom Projektleiter gefragt, was sich denn bei KAIZEN ändern müsste, damit wir im Loco Folio einen positiven Bericht verfassen würden. Nachfolgend meine schriftliche Antwort: «Eine Antwort auf Deine Frage ist um einiges komplexer, als es den Anschein hat. Denn Dein Begehren verführt zu einer Aufzählung von inkrementellen (kleinen, stufenweisen) Verbesserungen die nicht das Grundproblem lösen, sondern nur die Symptome behandelt. Eine einfache Aufzählung von Lösungsansätzen würde dieses System vor allem im Aufwand unterstützen, nicht aber in der Effektivität. Nach unserem sehr interessanten Gespräch hast Du Dich mit einer Bitte verabschiedet; Du suchtest mein Einverständnis, dass Kaizen nicht die Ursache des Problems ist, wie es offenbar in meinem LocoFolio Artikel angeklagt wurde. Hier liegt ein Missverständnis vor, dass in Deiner Formulierung aber ein grundlegendes Problem der Thematik offenbart: Der Anspruch von Kaizen laut Eigenwerbung ist nicht das Behandeln der Symptome, sondern der Ursachen. Deine Hauptfrage galt

aber der positiven Kommunikation. Und mit dieser Grundhaltung wird die Abteilung Kaizen nicht Teil der Lösung, sondern Teil des Problems. Eine Abteilung, deren hauptsächliche Daseinsberechtigung sich über Kosteneinsparungen definiert, muss Zahlen liefern. Und dies führt zwangsläufig und menschlich nachvollziehbar zu einer statistischen Optimierung der Zahlen. So werden die Kosten des Personalaufwands für die Erreichung der 20 oder 30 Mio. Franken Einsparungen jährlich nicht kommuniziert, müssten aber in die Kosten-Nutzen Rechnung einfließen. Ich habe Dir vorgeschlagen, das System Kaizen bei Dir zu Hause anzuwenden, um Dich für die Grenzen dieses Systems zu sensibilisieren und Dir die Möglichkeit zu bieten, Widerstände zu verstehen und Philosophien an die Realität anzupassen, damit es auch funktioniert. Du hast mir das Beispiel einer Optimierung im Bereich der Einräumung der Abwaschmaschine erklärt, die im ersten Moment durchaus plausibel erscheint [beim Einräumen des Geschirrs Löffel, Gabeln und Messer trennen, damit wieder schneller ausgeräumt und im Schrank eingeräumt werden kann]. Aber wir haben in unserer Diskussion einen wesentlichen Teil vergessen, nämlich dass Deine guten Ideen in der Realität nicht von Dir allein umgesetzt werden, sondern zusammen mit Dritten. Im leichter verständlichen, aber durchaus re-

präsentativ übertragenden Gedankenspiel bedeutet das in Sachen Kosten: Du finanzierst eine Drittpartei zur Reduzierung der Kosten. Logischerweise sollten die Kosten für diese Reduzierung kleiner sein als der Ertrag. Hand aufs Herz: Stimmt das? Wird diese Drittpartei in Deinem Haushalt ein Dauerposten oder entlässt Du sie wieder nach den Optimierungen?

Nehmen wir unser anderes fiktives Beispiel des fehlenden Seifenhalters. Früher haben wir einen Verantwortlichen vor Ort informiert, der einen Arbeiter losschickte um einen Seifenhalter zu installieren, 2 Schrauben, 5 Minuten Arbeit; erledigt. Heute machen wir einen KVP, weil der Verantwortliche kein Budget oder keine Verantwortung für die Bestellung und Montage eines Seifenhalters hat. Welche Kosten löst ein KVP: «Bitte Seifenhalter montieren» aus? Ich wage eine vorsichtige Prognose: 10'000 Franken? Eingerechnet aller lesenden, mitbestimmenden und lohnbeziehenden Faktoren. Mit ein bisschen Pech wird dies sogar der «KVP des Monats», der weitere Stellenprozente für «Kaizen Erfolge» in den hauseigenen Postillen garantiert. Die Kosten werden elegant verschwinden, in der Basis bekannt als «Eh-da»-Kosten, also: die Leute/Kosten sind eh da, wichtiger als das effiziente Resultat ist ein definierter Prozessablauf.

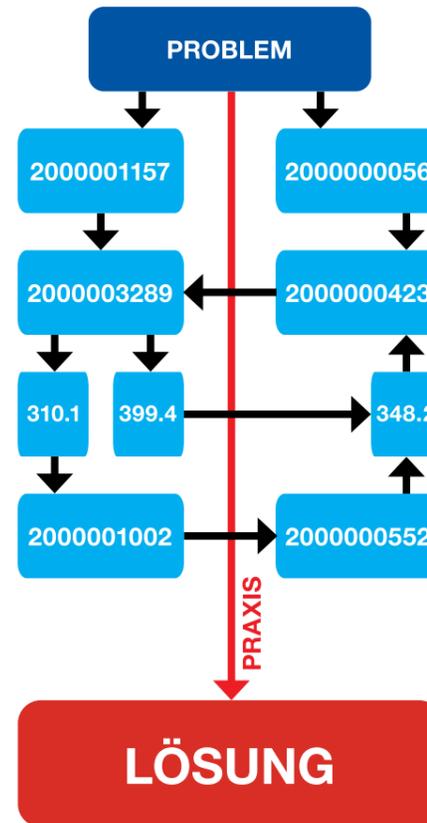
Dies bedeutet nicht, dass man seine Werbung für dieses System intensivieren muss, damit es funktioniert; ein gutes und funktionierendes System ist selbsterklärend. Die zunehmend intensivierete Werbung ist ein intuitives Alarmzeichen für interne Kunden.

Wenn Kaizen es schafft, das kostenintensive Gärtchendenken wieder so zu strukturieren, dass Verantwortlichkeiten nicht in bürokratischen Prozessabläufen verschwinden, wird es ein Teil der Lösung. Wenn Kaizen nur die Gärtchen bewirtschaftet, indem sie vernichtete Synergien wieder versucht mit inkrementellen Verbesserungen zu optimieren, bleibt es ein Teil des Problems.»

Leider war meine Antwort laut Projektleiter zu kompliziert und konnte somit nicht kommentiert werden. Ich versprach ihm, meine Antwort auszudeutschen, hatte bis jetzt aber leider nicht den Nerv dazu. Somit ist dieser Artikel immer noch nicht so positiv, wie von den Kostenträgern erwünscht. ➤

Arbeitsanweisungen

Arbeitsanweisungen allgemeiner Natur. *Technikgruppe VSLF*



Die «Arbeitsanweisung Inbetriebnahme Re 460 – Pendelzüge» vom 3. Dezember 2014 enthält einen Artikel, der viel Spielraum eröffnet.

3.1 Allgemeine Festlegung

Auch ohne spezielle Erwähnung in der Arbeitsanweisung sind bei allen Tätigkeiten die anerkannten Regeln und der Stand der Technik anzuwenden.

Anerkannte Regeln sind Regeln, die sich in der Praxis bewährt haben.

Der Stand der Technik beschreibt technische Möglichkeiten zu einem bestimmten Zeitpunkt.

In der Praxis bewährte Regeln anzuwenden, ist sinnvoll. Leider verlangen immer mehr Vorschriften vom Lokpersonal, auch in der Praxis nicht bewährte Regeln anzuwenden, so wie dies die Schweizerische Sicherheitsuntersuchungsstelle (SUST) in ihrem Untersuchungsbericht zur Kollision in Granges-Marnand betreffend die sogenannten «Gestes métier» festgestellt hat. Dürfen wir deshalb daraus den Schluss ziehen, dass es sich bei den «Gestes métier» nicht um anerkannte Regeln handelt? ➤

Gestes métier

Gestes métier – ein Dogma wankt. *Daniel Hurter, Redaktor LocoFolio*

Jeden Tag tausendfach mehr oder weniger konzentriert vom Lokpersonal heruntergebetet und vom Kader von Zugführung Personenverkehr als allein seligmachende Wahrheit gepriesen – das sind die sechs Punkte der «Geste métier Abfahrt» (P 20003119). Und nun dies: Ausgerechnet die unverdächtige Schweizerische Sicherheitsuntersuchungsstelle (SUST) begeht das unantastbare Gestes-métier-Dogma in Frage. In ihrem Untersuchungsbericht zur tragischen Kollision vom 29. Juli 2013 in Granges-Marnand äussert sie sich in einem eigenen Abschnitt zu den «Gestes métier». Und darin ist Unerhörtes zu lesen. Zitat: «Für die SUST ist die Tatsache, dass dieser Prozess zweimal den Begriff «Zugehöriges Signal zeigt Fahrt» umfasst, nicht sinnvoll. Schlussendlich repetiert ein Lokführer, welcher einen «Intercity» oder einen «RegioExpress» führt, diese sechs Punkte drei oder vier Mal pro Stunde. Dagegen repetiert ein Lokführer, der während seiner ganzen Dienstreise Regionalzüge führt, diese Punkte 15- bis 20-mal pro Stunde. Die Gefahr, dass diese Punkte mechanisch repetiert werden, ist gross. Im Weiteren zeigt während des Aufsayens dieser sechs Punkte das zugehörige Signal dauernd Fahrt! Mit der Routine, der Ermüdung und der möglichen Ablenkung durch andere störende Elemente besteht eine dauernde Gefahr, dass vor einem geschlossenen Signal «Signal offen» gesagt wird. Beim Unfall von Granges-Marnand vergingen 28 Sekunden zwischen der Zugsabfahrt und dem Einleiten der Schnellbremsung, also dem Moment, in dem der Lokführer realisierte, dass aus der Gegenrichtung ein Zug nahte. Während dieser Zeit hat der Lokführer nicht realisiert, dass das Signal Halt zeigte. Es wäre vielleicht zweckmässig, in diese «Geste métier Abfahrt» ein Element einzufügen, welches den Lokführer aus seiner Routine löst.» Und folgerichtig gibt die SUST folgende Sicherheitsempfehlung ab: «Überprüfung der Formulierung sowie der einzelnen Punkte der «Geste métier Abfahrt», damit eine unmissverständliche Anwendung des betreffenden Prozesses gewährleistet ist.» Die «Gestes métier Abfahrt» werden gemäss Auskunft von Zugführung Personenverkehr nun überarbeitet. Diese neue Version wird dann, nach der ersten mit elf und der zweiten mit sechs Punkten, bereits die dritte sein. Die Frage sei erlaubt, wann denn endlich die endgültige Version erscheinen wird und wie viele Punkte diese umfassen soll. ➤

Zizers ▲

Von Zizers ▲ nach Zizers SBB. *Matthias Burgener (Text und Bild)*

km	-	+	S	AE	Ch
12.3	2	9	1303		Landquart
13.7					Rütene
14.9					Hanfländer
16.2					Zizers ▲
16.5	1	10	1303		Zizers SBB
17.9					Ceres
19.4					Auen
21.0					Wichlen
22.5					Loretz
25.7					Chur
13.7				R 1303	

Von Zizers p nach Zizers SBB – oder wenn sich alles um eine Weiche dreht.

Zwischen Landquart und Chur werden in den Streckentabellen RADN (R-I 30131) ein Spurwechsel Zizers ▲ und ein Bahnhof Zizers SBB aufgeführt. Der Bahnhof Zizers erscheint logisch, fahren da doch Züge in die Güteranlage ein und aus. Ebenfalls werden hier neue Züge formiert. Aber eine Spurwechselstelle kann während der Fahrt von Landquart nach Chur beim besten Willen nicht erkannt werden. Auf dem linken Streckengleis hat es nämlich keine einzige Weiche. Oder ob ich etwa gar nicht so gut sehe, wie es mir vom Medical Service bescheinigt wurde?

Auf meine ESI-Meldung erhielt ich folgendes Feedback: Eine Anfrage an SBB Infrastruktur sei diesbezüglich bereits Mitte 2014 erfolgt, jedoch werde trotzdem keine Anpassung vorgenommen.

Eine solche Antwort hätte ich in einem Konzern wie den SBB nicht erwartet. Das ist nicht bloss schade, sondern erbärmlich! Nach meinem Verständnis dürfte es nichts kosten, den falschen Eintrag des Spurwechsels

Zizers ▲ aus der Streckentabelle zu entfernen. Dies kann problemlos zusammen mit anderen Änderungen erledigt werden. Damit der Bahnhof Zizers SBB als solcher erkennbar ist, müssten lediglich die zwei Signale P316/416 und die zwei Signale R417/317 der Gegenrichtung mit Bahnhofanfang- und Bahnhofendtafeln gemäss FDV 300.2. 2.6.3 ausgerüstet werden, da diese Signale vom Typ L durch ihre Bauform nicht als Einfahrsignale erkennbar sind.

Was mich an der Sache am meisten stört: Wenn SBB Infrastruktur sagt, es werde nichts unternommen, dann wird das durch das unterste Kader von P-OP-ZF auch noch so vertreten, getreu dem Grundsatz: «Ist so, weil ist so!» Tolle Einstellung! ➤

Funktionäre VSLF

In dieser Ausgabe des LocoFolio stellen wir den Präsidenten der VSLF-Sektion Genf, Cédric Marlétaz, vor und erfahren etwas über die Herausforderungen im westlichsten Zipfel der Schweiz. *Interview Daniel Hurter*

Cédric, wie ist dein beruflicher Werdegang?

Als Sohn einer SBB-Telefonistin und eines Bahnhofsvorstands habe ich im Alter von 15 Jahren die Ausbildung zum Bahnbetriebsdisponenten begonnen (als Brillenträger war mir der Beruf des Lokführers damals verwehrt). Ich war während dreier Jahre Lehrling auf verschiedenen Bahnhöfen, wie zum Beispiel Gorgier, Morges, Nyon, Rolle und Allaman. 1995 wurde ich als Zugpersonaleinteiler gewählt, später teilte ich das Reinigungs- und Rangierpersonal in Genf ein. Dann wurde ich als Ansager instruiert, danach in der Zugabfertigung auf dem Perron sowie als Fahrdienstleiter im Stellwerk von La Praille. Ab 1999 war ich auch als Ablöser bei der Lok- und Lokpersonaleinteilung (TZ Genève) tätig, was in mir wieder die Lust weckte, Lokführer zu werden. 2001 habe ich die Chance ergriffen und absolvierte die 18 Monate dauernde Lokführerausbildung, der 2002 die SNCF-Ausbildung für die Fahrten nach Bellegarde folgte.

Wie bist du zum VSLF gekommen?

Als ehemaliger «Stationler» gehörte ich bis 2008 dem SEV an, wo ich als Sekretär der LPV-Sektion wirkte. Der Lokführerstreik von 2007 in Deutschland machte mir klar, dass unser Verband der einzige ist, der noch kämpft – auch bei den SBB. Der Wechsel des damaligen SEV-Vizepräsidenten auf einen Kaderposten bei den SBB war für mich im Juli 2008 dann Anlass, der neuen VSLF-Sektion Genf beizutreten. Da sich bei André Alder die Funktionen häuften (Personalkommission, Zentralvorstand, Sektionspräsident), fragte er mich an, ob ich das Sektionspräsidium übernehmen wolle, und so wurde ich im November 2013 an die Spitze der Genfer Sektion gewählt.

Welches sind deine Aufgaben als Sektionspräsident?

Da ich bis jetzt kein klares Pflichtenheft gefunden habe, gibt es bei mir eine Tendenz, mich mit allem zu beschäftigen, was meinen Kollegen Probleme bereitet: der Zustand des Rollmaterials, Eisenbahner-



Wohnbaugenossenschaften, Ruhelokale usw. Aber vor allem setze ich mich ein, wenn Arbeitszeitregelungen nicht eingehalten werden, wenn Kollegen bei Disziplinarfällen Unterstützung benötigen oder wenn sie Auseinandersetzungen mit ihren Vorgesetzten haben. Ich nehme auch an den Sozialpartnersitzungen teil, an denen ich versuche, die alltäglichen Probleme meiner Kollegen einzubringen. Manchmal fehlt mir dabei halt ein bisschen die Diplomatie, was ohne Zweifel damit zusammenhängt, dass mir 2007 die Schilddrüse entfernt wurde.

Wie viel Zeit wendest Du für Dein Amt auf?

Zweifellos zu viel – ich zähle die aufgewendete Zeit für Sitzungen, E-Mails und Fragen für Kollegen nicht, aber es sind sicher sechs Stunden pro Woche. Die Übersetzungen benötigen viel Zeit, weil ich nicht über perfekte Deutschkenntnisse verfüge. Wir haben heikle Dossiers wie die Löhne der Jungen, die fehlende Quittinger bei Warnung zeigenden Signalen oder die CEVA, die mich viel Zeit kosten. Aber ich habe das Glück, über einen effizienten Vorstand zu verfügen, der in der Regel selbstständig funktioniert. Ich ver-

suche Privatleben, Arbeitszeit und gewerkschaftliche Aktivität so weit zu trennen, dass meine Kollegen und Freunde nicht zu kurz kommen, auf welche Art und Weise auch immer. Ich versuche auch stets, unsere Vorgesetzten für die Probleme zu sensibilisieren, die das Lokpersonal bei seiner Dienstausbildung behindern.

Die Sektion Genève liegt geografisch etwas abseits. Hast du vielleicht manchmal den Eindruck, dass die Genfer dadurch innerhalb des VSLF auch etwas «vergessen» werden, oder wie siehst du die Zusammenarbeit?

Der VSLF ist tatsächlich sehr «zürichorientiert». Aber glücklicherweise stehen die Genfer im Ruf, über eine «grosse Klappe» zu verfügen. Die Prämien für die Fahrten ins Ausland, die nur auf Druck der Frankreichgruppe sowie der Genfer Sozialpartner eingeführt wurden, sind ein gutes Beispiel dafür. André, mein Vorgänger, hat sich auch dafür eingesetzt, dass die

Romandie innerhalb des VSLF besser vertreten ist. Ich werde diesen vorgespurten Weg weitergehen und die Probleme vom Ende des Genfersees an den Aare- und Limmatstrand weitertragen, statt darauf zu warten, dass man mich an der Hand nimmt. Trotz meiner etwas beschränkten Deutschkenntnisse gelingt es mir zunehmend, beim Zentralvorstand Gehör und die nötige Unterstützung zu erlangen.

Welches sind die spezifischen Herausforderungen der Sektion Genève?

Angesichts der mit der S-Bahn francovaldo-genevois verbundenen Ungewissheiten richten wir unser Augenmerk auf den Erhalt unserer Einsatzvielfalt. Wir appellieren unablässig an unseren Arbeitgeber, nicht zu vergessen, dass die Produktivitätssteigerungen oftmals nicht mit dem Respekt und der Wertschätzung gegenüber dem Lokpersonal im Einklang stehen, und die vereinbarten Regeln einzuhalten. Wir haben nicht das Glück, von der gleich guten Infrastruktur oder von der gleichen Rollmaterialunterhaltsqualität wie die Deutschschweizer zu profitieren, und es ist ein langer Weg, hier eine Verbesserung zu erreichen.

Nimmst du mentalitätsmässige Unterschiede zwischen den Westschweizern und den Deutschschweizern wahr? Wie manifestieren sich die Unterschiede innerhalb des VSLF?

«Ach, die Welschen, immer am Lachen, aber nie am Arbeiten!» Wir verfügen vielleicht zwangsläufig über eine eher pragmatische als reglementarische Sicht, die Dinge anzugehen. Vielleicht liegt dies auch in einer gewissen Laxheit. Innerhalb des VSLF vertreten wir manchmal gewisse Geschäfte mit mehr Emotionen. Oftmals ist dies die einzige Möglichkeit, den Anliegen einer sprachlichen Minderheit Gehör zu verschaffen.

In der Deutschschweiz haben wir manchmal das Gefühl, dass in der Westschweiz die Auseinandersetzungen zwischen den Sozialpartnern heftiger sind. Ist das so oder täuscht der Eindruck?

Der Umstand, dass wir für Dinge kämpfen müssen, die in der Deutschschweiz schon selbstverständlich sind, führt dazu, dass wir einerseits fordernder und kritischer auftreten. Andererseits ist unsere lateinische Mentalität Ursache dafür, dass wir die Konflikte, die wir lösen wollen, mit mehr Temperament austragen. Manchmal geschieht dies auf eine eher unübliche Art und Weise, die ich an den VSLF-Koordinationsitzungen jeweils mit dem Begriff «Genferei» umschreibe.

Was gefällt dir am VSLF und was weniger?

Ich schätze es, dass ich für die Vertretung unserer gewerkschaftlichen Anliegen auf die Unterstützung von Leuten zählen kann, die mit denselben Problemen konfrontiert sind, weil sie eben Lokführer und nicht Gewerkschaftssekretäre sind. Mir gefällt es auch, dass der eher kleine VSLF bei Verhandlungen innerhalb der SBB das

gleiche Gewicht wie die anderen Personalverbände hat.

Was mir weniger gefällt? Da müsste ich meine Mitglieder fragen! Ich meinerseits weiss, dass es heutzutage nicht mehr genügt, «auszurufen», um Erfolg zu haben, und dass die Verhandlungen hart sind. Es wäre schön, wenn auch die SBB – und nicht nur der VSLF – endlich einmal erkennen würden, dass die dauernden Produktivitätssteigerungen sich ab einer gewissen Schwelle nicht mehr mit einer grossen Personalfriedenheit vereinbaren lassen. Dies vor allem dann nicht, wenn gleichzeitig Tausende von Franken für unnötige Projekte verschwendet werden. Manchmal bedaure ich es auch, dass die anderen Eisenbahner den VSLF als egoistisch wahrnehmen, aber heutzutage scheint es leider so, dass nur das Lokpersonal selber tatsächlich in der Lage ist, sich für seine Arbeitsbedingungen einzusetzen.



Es scheint, dass dies zur Taubheit führt . . .

Kurz nach Einführung der ETCS-Software von Siemens auf den RABe 511 (RV-Dosto) stellte ich fest, dass beim Überschreiten einer Geschwindigkeit von 20 km/h im Führerstands-lautsprecher jeweils ein knackendes Geräusch zu hören ist, das beim Unterschreiten von 16 km/h wieder verschwindet. *Cédric Marlétaz, Lokführer Depot Genf und Präsident der VSLF-Sektion Genf*

In diesem Geschwindigkeitsbereich ist bei Manipulationen am Bedien- und Diagnosedisplay ein viel stärkerer Tastenton zu vernehmen, als wenn das Fahrzeug stillsteht.

Am Abend des 30. Juli 2014 befuhr ich von Romont herkommend die Einfahrweichen von Lausanne aus Komfortgründen mit lediglich 30 km/h. Weil ich ein bisschen zu spät unterwegs war, beschleunigte ich den Zug anschliessend auf die erlaubte Geschwindigkeit von 40 km/h, im vollen Bewusstsein, dass ich mich weniger als 400 Meter vom Halt zeigenden Signal entfernt befand und somit gemäss Dokument P 20004651, Ziffer 2.1., die 1. Warnstufe der ZUB aktiviert würde. Der daraufhin durch den Lautsprecher ausgegebene Warnton löste bei mir auf dem linken Trommelfell einen Schmerz aus und während der Dauer des Aufenthalts im Bahnhof war mein Hörvermögen beeinträchtigt. In den darauffolgenden Minuten verspürte ich an meiner linken Schläfe Kopfschmerzen, die bis 2.30 Uhr, als ich mich zu Bett legte, andauerten. Während dieser Zeit hatte ich im linken Ohr das gleiche unangenehme Gefühl, das jeweils auftritt, wenn man in einer Disco zu lauter Musik ausgesetzt war. Daraufhin habe ich eine detaillierte ESI-Meldung erstellt und mit folgender Schlussbemerkung versehen: «Ich behalte mir vor, der Suva Meldung zu erstatten, wenn bei der nächsten ärztlichen Untersuchung bei Medical Service eine Verminderung des Hörvermögens festgestellt wird, weil ich dann immer noch ein störendes Gefühl in der Ohrmuschel und Schmerzen an der linken Schläfe verspüre.»

Ich habe mich gefragt, ob sich die Schmerzen dadurch erklären lassen, dass ich 1,93 Meter gross bin und sich dadurch der Kopf während der Fahrt sehr nahe am Lautsprecher befindet. Beim Durchblättern des Bordjournals auf den verschiedenen RABe 511 stellte ich jedoch schnell fest, dass viele Kollegen das Gleiche erlebt hatten. In jedem dieser Fälle konnte jedoch das Centre d'entretien de Genève (CEG) nichts feststellen. Etwas später habe ich einen Verantwortlichen des CEG getroffen und ihm vorgeschlagen, einige Versuche während der Fahrt durchzuführen und damit die Suche nach der Ursache zu erleichtern. Am 14. August habe ich dem Prüfungsexperten (PEX) und den Chefs Lokpersonal (CLP) eine ausführliche E-Mail mit einer Kopie an den «Sicherheitscoach» gesendet.



Erste Feststellung: Die Lautstärke des ZUB-Warntons ist unterhalb von 20 km/h normal, deshalb konnte das CEG das Problem nicht feststellen. Angesichts der möglichen Gefährdung des Hörvermögens erwartete ich eine schnelle Reaktion der für das Rollmaterial zuständigen Verantwortlichen. Die Antwort lautete jedoch, dass es genüge, wenn die neue ETCS-Software-Version von Siemens abgewartet werde, die für das erste Quartal von 2015 angekündigt war. Dies bedeutete eine Wartezeit von über sechs Monaten. Ich habe mich daraufhin entschieden, während dieser Zeit Gehörschutzpfropfen zu benutzen. Normalerweise verwende ich solche nur an Konzerten sowie im abendlichen Ausgang in lauter Umgebung, mit dem einzigen Ziel, den periodischen Gehörtest von Medical Service zu bestehen. Angesichts der Unmöglichkeit, den Lautsprecher z. B. mit Selbstklebefolien abzudichten, haben daraufhin einige Lokführer die ZUB ausgeschaltet oder die Lautsprecher elektrisch abgetrennt, was daraufhin einige Zugsausfälle zur Folge hatte. Ich wollte das Problem an unserer Sozialpartnersitzung vom 6. November 2014 ansprechen, obwohl ich mir bewusst bin, dass das Rollmaterial

nicht Gegenstand dieser Sitzungen ist. Ich hoffte, dass eine Druckausübung seitens unseres Filialleiters für eine Beschleunigung in dieser Angelegenheit sorgen würde. Deshalb führte ich mit Hilfe einer Applikation und dem Mikrofon meines LEA 3 eine Messung durch und ermittelte ein Resultat von 97,2 Dezibel. Da dieses Resultat keineswegs dem verspürten Schmerz entsprach, schlug ich vor, eine Messung durch die Suva zu veranlassen. Man hat mich jedoch daraufhin gebeten, nichts zu unternehmen, bevor die Filiale beim Flottenmanagement vorstellig werde.

Als ich Mitte Dezember von meinen Ferien zurückkehrte, musste ich leider feststellen, dass man mich wiederum mit der gleichen Antwort abspiste: «Ein wenig Geduld bis zum ersten Quartal 2015.» Das Problem wurde dadurch verschlimmert, dass nun mittlerweile auch die RABe 523 (FLIRT) des RER Vaud mit ETCS ausgerüstet wurden und nun das gleiche Übel auch dort auftrat. Das machte mich so wütend, dass ich meine ursprüngliche Idee weiterverfolgte und mich an die Suva in Luzern wandte. Herr Magnus Köpfl-Wicki vom Bereich Physik nahm sich meines Dossiers an. Da ich ihm für die Versuche kein Fahr-

zeug zur Verfügung stellen konnte, erklärte ich mich bereit, die Versuche selber durchzuführen und das entsprechende Material in Luzern abzuholen.

Zwischenzeitlich hatte ein CLP aus Genf Gelegenheit, die Freuden des Winters zu «geniessen» und sich den akustischen «Genüssen» des ZUB, hervorgerufen durch das Schleudern des Fahrzeugs, aussetzen. Entschlossen nahm der CLP die Lösung des Problems an die Hand und er verlangte eine sofortige Änderung bei den betreffenden RABe 511. Am 15. Januar teilte der «Sicherheitscoach» mit, dass neue Bestimmungen eine Anpassung der Lautstärke im Führerstand ermöglichen. Obwohl meine ESI-Meldung sowie meine detaillierte Beschreibung, die ich sechs Monate früher erstellt hatte, nicht von der gleichen Beachtung profitieren konnten, stellten meine Kollegen nun fest, dass sich im hinteren Führerstand sporadisch ein mit einem Laptop ausgerüsteter Techniker aufhielt. Ich musste mich deshalb beeilen, wenn ich ein in Dezibel gemessenes Resultat erhalten wollte, das ich im Fall einer Verminderung meines Hörvermögens bei der nächsten Untersuchung durch den Medical Service vorweisen konnte. Am 20. Januar 2015 holte mein Kollege, der Präsident der Sektion Romandie, in Luzern eine kleine stofffeste Kasette ab, die ein Dezibel-Messgerät im Wert von CHF 900 enthielt. Diese übergab er mir noch am gleichen Nachmittag. Nachdem ich mich mit der Gebrauchsanweisung vertraut gemacht hatte, telefonierte ich mit der Lokleitung, um eine Liste der mit ETCS ausgerüsteten Stadler-Fahrzeuge zu erhalten. Der Zufall wollte es, dass ich am gleichen Tag einen solchen FLIRT als Leermaterialzug zwischen Genf und Lausanne überführen musste. So konnte ich also meine Versuche durchführen, indem ich mit der rechten Hand fuhr, während ich gleichzeitig die linke Hand – die ich, weil es sich um einen Leermaterialzug handelte, nicht

benötigte – mit den Messinstrumenten auf die Höhe meiner Ohren hielt. Selbstverständlich hatte ich vorgängig meine Ohren geschützt. Auf verschiedenen mit ZUB ausgerüsteten Bahnhöfen wurde ich überholt. Ich verminderte die Geschwindigkeit jeweils auf 30 km/h und erhöhte sie daraufhin auf 35 km/h. So gelang es mir, den erwünschten Warnton zu erzeugen und aufzuzeichnen. Noch am gleichen Tag, jedoch etwas später, konnte ich feststellen, dass die Lautstärke bei den mit ETCS ausgerüsteten RABe 511 tatsächlich angepasst worden war, sodass eine entsprechende Messung nicht nötig war. Das war der einzige Wermutstropfen, denn mir schien, dass die Lautstärke der Warntöne auf den RABe 511 grösser war, als dies auf den RABe 523 der Fall ist.

Die aufgezeichneten Daten wurden nach der Rücksendung der Apparate an die Suva ausgewertet. Die Resultate sind auf der angehängten Tabelle zu sehen. Der höchste Wert erreichte 112 Dezibel mit einer Frequenz von 2,8 kHz. Die zwei folgenden Bemerkungen ergänzen die Tabelle: 1) «Das Signal stellt an und für sich keine Gefahr für das Hörvermögen dar. Allerdings ist die gewählte Frequenz von 2,8 kHz sehr ungeeignet, weil sie auf das menschliche Hörvermögen besonders störend wirkt (Resonanz im Gehörgang).» 2) «Ein Alarm- oder Warnsignal, welches den Umgebungslärm um 20 Dezibel übertönt, reicht vollkommen aus.» Am 23. Februar konnte der Medical Service keinerlei Beeinträchtigungen des Hörvermögens bei mir feststellen, aber der untersuchende Arzt meinte, dass ein Alarmton von 112 Dezibel viel zu stark sei, denn die Schmerzschwelle liege bei 120 Dezibel. Diese neuen Resultate präsentierte ich dem Filialleiter anlässlich der Sozialpartnersitzung vom 1. Mai. Es war ihm nicht bekannt, dass das auf den RABe 511 mittlerweile gelöste Problem auch auf den RABe 523 und ziemlich sicher auf allen mit Sie-

mens-Software ausgerüsteten Fahrzeugen (Re420, RBD560Do) auftritt, auf denen das Knacken im Lautsprecher bei 20 km/h zu vernehmen ist.

Etwas naiv nahm ich an, dass man sich angesichts der bekannten Probleme einige Fragen stellt und daran denkt, Anpassungen auch bei den anderen Fahrzeugtypen vorzunehmen. Mein linkes Trommelfell konnte mir jedoch bestätigen, dass dies zumindest Anfang Mai nicht der Fall war, als ich vergass, bei der Abfahrt in Renens Richtung Allaman den ZUB-Freigabeschalter zu betätigen. Ich werde deshalb weiterhin Gehörschutzmittel verwenden und bleibe optimistisch: Das Problem wird sich spätestens dann von allein lösen, wenn ETCS Level 2 eingeführt und dadurch die ZUB ersetzt wird. In der Zwischenzeit wäre es gerechtfertigt, das Hörvermögen (oder das Hörgerät) derjenigen Ingenieure zu überprüfen, die unsere Arbeitsmittel entwickeln, sodass sich solche Unannehmlichkeiten nicht wiederholen. Schlussendlich ist festzustellen, dass offenbar nur ein CLP in der Lage ist, eine Art internen Prozess auszulösen, und dies erst sechs Monate nach dem ersten Auftauchen eines Problems. Genaue Messungen waren jedoch durch einen simplen E-Mail-Austausch zwischen der Suva und einem Lokführer möglich. Man könnte beinahe den Eindruck erhalten, dass dieser Lokführer lediglich ein «verweichlichter» Angestellter ist, der sich grundlos über alles beklagt. Apropos, bei dieser Gelegenheit möchte ich noch die Meinung meines Orthopäden bekanntgeben: «Berufsschuhe, die weniger als CHF 400 kosten, sind s...» Unsere Modelle kosten zwischen CHF 103 und CHF 165, aber damit ich meine Mittelfussknochen nicht mehr spüre, müssen die Schuhe mit orthopädischen Sohlen zum Preis von CHF 380 ergänzt werden. Eine Sicherheitsausrüstung, die an unseren Arbeitsbedingungen angepasst ist: ein frommer Wunsch?

File	Schalldruckpegel Signalton, Lpmax, dB(A)	entsprechende Frequenz, Hz	Grundpegel im Führerstand, Leq, dB(A)	Signal beanstandet	Signal okay	Schallexpositionspegel, LE, dB(A)	Spitzenpegel, Lpeak, dB(C)	Grenzwert, Lpmax, dB(A)	Grenzwert, Lpmax, dB(A)	Bemerkungen
20.01.2015 16:37:20	109	2800	65	x		109	112	118	120	1
27.01.2015 08:38:20	112	2800	65	x						
27.01.2015 09:55:32	109	2800	65	x						
20.01.2015 18:12:14	86	2800	65		x					2
20.01.2015 19:19:30	95	2800	65		x					

Tabelle links, Bemerkungen:

- «Das Signal stellt an und für sich keine Gefahr für das Hörvermögen dar. Allerdings ist die gewählte Frequenz von 2,8 kHz sehr ungeeignet, weil sie auf das menschliche Hörvermögen besonders störend wirkt (Resonanz im Gehörgang).»
- «Ein Alarm- oder Warnsignal, das den Umgebungslärm um 20 Dezibel übertönt, reicht vollkommen aus.»

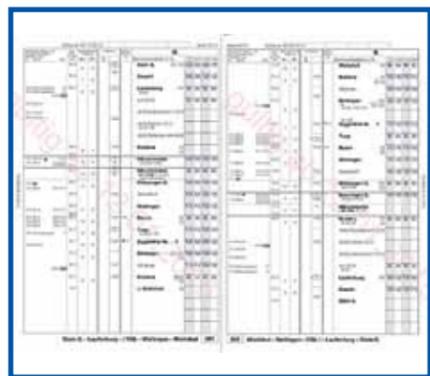
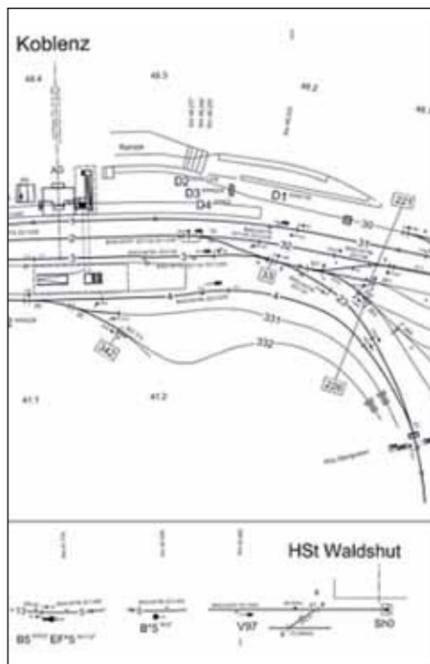
Link zur Suva:

http://www.suva.ch/wie_bitte_wichtige_fragen_und_antworten.pdf (deutsch)

Kleiner Grenzverkehr

Dieser Artikel beleuchtet das Führen von Zügen auf der ältesten Eisenbahnverbindung zwischen der Schweiz und Deutschland im Jahr 2015.

Rahel Wyss und Thomas Egli (Text und Fotos)



Entstehung der Linie Koblenz (CH) – Waldshut (D)

Im Jahr 1857 vereinbarten die Grossherzoglich Badischen Staatseisenbahnen mit der Schweizerischen Nordostbahn (NOB) den Bau der Bahnlinie (Turgi-)Koblenz-Waldshut. Nur zwei Jahre später wurde die erste Eisenbahnverbindung zwischen Deutschland und der Schweiz in Betrieb genommen. 1988 plante die damalige Deutsche Bundesbahn (DB), die Linie stillzulegen, doch gaben die Schweizerischen Bundesbahnen (SBB) keine Zustimmung dazu. Nach der Elektrifizierung 1999 übernahmen die SBB die Betriebsführung, die bis anhin bei der DB gelegen hatte. Nach der Gründung der SBB-Tochtergesellschaft Thurbo gingen die Fahrleistungen auf der Strecke Winterthur-Bülach-Eglisau-Koblenz-Waldshut (S41) an diese über. Die SBB selber betreiben seither die Linie Baden-Koblenz-Waldshut (S27).

Da die Eigentumsgrenze der Strecke zugleich die Landesgrenze darstellt, ist die Rheinbrücke je hälftig im Besitz der DB und der SBB. Sie ist die älteste noch für den Eisenbahnbetrieb freigegebene eiserne Fachwerkbrücke Europas. Näheres kann bei Wikipedia nachgelesen werden. Übrigens: Die mit dem Sprengstoff Trinitrotoluol (TNT) bestückte Sprengkammer auf der Schweizer Seite wurde erst 2014 geräumt.

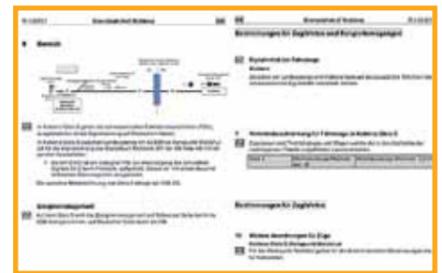
Im Jahr 2011 wurde entschieden, auf der S27 die (zu schweren) Domino-Pendelzüge einzusetzen. Da Befürchtungen zur Stabilität der Brücke laut wurden, musste eine Lösung gefunden werden. Diese bestand nicht etwa darin, den Einsatz des Rollmaterials anzupassen, sondern sah vor, die Geschwindigkeit über die Rheinbrücke auf 30 km/h zu senken und zudem den (zu schweren) Motorwagen nur leer auf jenem Streckenteil verkehren zu lassen. In der Praxis bedeutete dies, dass vor jeder Fahrt nach Waldshut während des Haltes in Koblenz der Motorwagen geräumt und abgeschlossen und für die Rückfahrt in Koblenz wieder geöffnet wurde – grundsätzlich durch das Lokpersonal. Zwei Jahre später wurde auf diese Übung wieder verzichtet.

Fahrdienstliche Vorgaben/Vorschriften
2013 wurde die Strecke im unteren Aaretal (Döttingen-Koblenz-Bad Zurzach) umgebaut. Seither gibt es für den Grenzverkehr Koblenz-Waldshut verschiedenste Vorga-

ben. Ganz nach dem Motto «Wer sucht, der findet» sind die anzuwendenden Vorschriften auf diverse Werke verteilt.

Im **Dokument R I-30131 «Streckentabellen RADN»** findet das Lokpersonal unter der Strecke 601 die Geschwindigkeiten für die Strecke Koblenz-Waldshut und die dazugehörigen Bahnhöfe.

Im **Dokument R I-30121 «Lokale Bestimmungen für Zugfahrten und Rangierbewegungen»** im Kapitel «Grenzbahnhof Koblenz (KB)» erhält das Lokpersonal die Information, dass gar keine Strecke zwischen Koblenz und Waldshut existiert – sie ist das Gleis 5 von Koblenz. Auch gilt der Bahnhof Waldshut als «Haltepunkt», der einer Haltestelle gleichgestellt wird.



Im **Dokument R P 20005282 «Betriebsvorschrift SBB Verkehr RDe 560 201 ... Domino»** findet das Lokpersonal unter Punkt 1.4 eine fahrzeugspezifische Höchstgeschwindigkeit für die Fahrt über die Rheinbrücke.

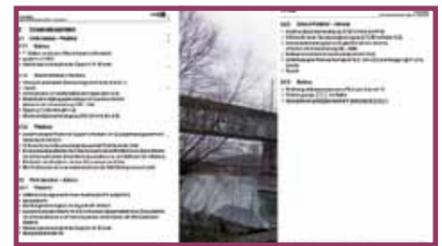


Die Strecke bzw. die Bahnhöfe bzw. der Bahnhof – oder nennen wir es einmal das Trasse – wird von den SBB betrieben. Es gelten die **Schweizerischen Fahrdienstvorschriften FDV 300.1-15**

...bis auf die **Signalisierung auf deutscher Seite: Die ortsfesten Signale (Lf) enthalten weitere Geschwindigkeitsvorgaben.**

Zu guter Letzt existiert noch ein weiteres Dokument: **P 20002860 Streckenbeschrieb Koblenz-Waldshut**. Erstellt im Jahr 2012, ist es nach dem im Jahr 2013 erfolgten Strecken- und Bahnhofumbau in Koblenz so aktuell wie die Tageszeitung der letzten

Woche. Der Einfachheit halber entnehmen wir ihm vorerst nur die Bedeutung der deutschen Signale.



Eine Fahrt von Koblenz nach Waldshut
Starten wir doch einmal eine Fahrt mit einem 4-teiligen Domino.



In Koblenz Gleis 4 zeigt das **Ausfahrtsignal** bzw. das **ausfahrseitige Gleisabschnittssignal Geschwindigkeits-Ausführung 40 km/h**.



Für die **Strecke** bzw. das **Bahnhofsgleis** sind für die Regelreihe R135% v_{max} 40 km/h vorgesehen. Wir fahren an einem **Fahrt zeigenden Zwergsignal** vorbei über eine Weiche.



Anschließend passieren wir ein **«Fahrt mit Vorsicht» zeigendes Zwergsignal**. Nach den Lokalen Bestimmungen **korrekt**, nach RADN müsste es **Fahrt** zeigen.



Es folgt das **Einfahrtsignal** bzw. das **ein-fahrseitige Gleisabschnittssignal** der Gegenrichtung von Koblenz. Nach dem Tunnel passieren wir dessen **Vorsignal**. Über die Rheinbrücke wird gemäss Rollmaterialheft mit **30 km/h** gefahren.



Nun passieren wir die Grenze und erblicken das erste **deutsche Signal: Ausführung 50 km/h** (Lf 7 Geschwindigkeits-signal 20002860 3.2.2). Gemäss RADN beträgt die Höchstgeschwindigkeit **40 km/h**.



Anschließend kommt das **Ankündigungssignal 30 km/h** (Lf 6 Geschwindigkeits-Ankündigungssignal 20002860 3.2.1).



Nun kommen wir zum **Vorsignal (Vr 0 20002860 3.1.1)** zur **Ausfahrt Waldshut** bzw. **Koblenz**. Dieses ist mit EURO-Balisen ausgerüstet, welche die Warnung ins Fahrzeug übertragen. Wenn man bedenkt, wie kompliziert es sich mit der Warnung auf der Strecke Genève-La Plaine verhält, wurde hier eine erstaunlich einfache Lösung gefunden. Am selben Ort steht auch das **Ausführungssignal 30 km/h** (Lf 7 Geschwindigkeits-signal 20002860 3.2.2). Nach RADN beträgt die Bahnhofs-geschwindigkeit in Waldshut (**erste Weiche**) **30 km/h**.



Nun befahren wir eine mit Schloss gesicherte Weiche.



Der Prellbock in Waldshut ist mit einem **Schutzhaltsignal (Sh 0 und Sh 2, aber nur ein rotes Licht, 20002860 3.3.1/2)** ausgerüstet.

Kundigkeit des Depots Luzern

Aufrechterhaltung der Kundigkeit des Depots Luzern auf der Zürcher S-Bahn. *Ueli Amrein, Präsident VSLF Sektion Luzern-Gothard*



Vor 25 Jahren nahm die Zürcher S-Bahn den Betrieb auf und von Anfang an wurde das Depot Luzern auf der Strecke über Stadelhofen nach Uster und später auf den Doppelstockpendelzügen (DPZ) instruiert. Für das ganze Depot war es bereichernd, diese anspruchsvolle Strecke fahren zu können. Bis heute fährt das gesamte Luzerner Lokpersonal auf der S9 nach Uster, was als Abwechslung und Herausforderung sehr geschätzt wird.

Da ab 2016 auf der Zürcher S-Bahn ab Zug die neue Fahrzeuggeneration RABe 511 eingesetzt wird, wäre eine Fahrzeuginstruktion für das Lokpersonal des Depots Luzern notwendig. Von dieser Schulung soll nun aber nur noch jenes Lokpersonal profitieren, das bereit ist, auf eigene Kosten mit dem Auto Ablösungen in Zug zu machen. Das CLP-Team bezeichnet dieses Vorgehen als «Belohnung der Flexibilität», verbunden mit der Bedingung, sich für zwei Jahre zu verpflichten, Leistungen des Depots Zug abzudecken.

Durch dieses Vorgehen werden einmal mehr kurzfristig und vordergründig Kosten gespart und die Attraktivität des Berufs hat sich das Lokpersonal selber zu erkaufen. Ökonomisch ausgedrückt werden dadurch das Wissen und die Erfahrung von über 130 Lokführern auf der Zürcher S-Bahn vernichtet, da sie nicht mehr genutzt werden. Eine Fahrzeuginstruktion auf dem RABe 511 von maximal einem Tag müsste möglich sein, umso mehr, als neuerdings ein Teil der Fahrzeuginstruk-

tion zu Hause zu erfolgen hat. Immerhin sind die 74 Fahrzeuge schon fast ein Standardfahrzeug in der Flotte der SBB und mit jedem zusätzlich instruierten Lokführer würden sich zusätzliche Einsatzmöglichkeiten für diese Fahrzeuge eröffnen. Offensichtlich ist der Personalmangel beim Lokpersonal jedoch derart gravierend, dass jeder Instruktionstag die Aufrechterhaltung des Betriebs gefährdet. Mit jeder fehlenden Fahrzeug- und Streckenkenntnis wird aber im Gegenzug die betriebliche Flexibilität eingeschränkt, was – wenn auch erst mittelfristig – unweigerlich unproduktive Leistungen und einen grösseren Personalbedarf zur Folge hat.

Dieses Jahr musste die Leitung von Zugführung Personenverkehr (ZF) eingestehen, dass zu wenig Lokpersonal rekrutiert wurde, um die Nachfrage der nächsten Jahre abzudecken. Man hat den Bedenken der Personalverbände und der Mitarbeiter zu wenig Beachtung geschenkt. Nun macht man den gleichen Fehler bei den Instruktionen. Wieder wird nicht auf die Mitarbeiter eingegangen und bestehendes Wissen zugunsten kurzfristiger Überlegungen vernichtet.

Wir erwarten von der Leitung ZF, dass alle Lokführer des Depots Luzern auf der neuen S5 und den RABe 511 instruiert werden. Dies um mittelfristig Kosten zu sparen, die offensichtlich notwendige Attraktivität des Berufs Lokomotivführer aufrechtzuhalten und eine betriebliche Flexibilität zugunsten unserer Kunden zu gewähren. ➔

Zentralschweiz-Ticino

Abgang bei der Filiale Zentralschweiz-Ticino von Zugführung Personenverkehr. *Joe Brunner, Lokführer SBB P Luzern*

Nach vier Jahren hat uns die Leiterin der Filiale Zentralschweiz-Ticino, Frau Brigitte Irowec, Anfang dieses Jahres verlassen. Ihre Leistung darf sich aus unserer Sicht sehen lassen, hat sie doch in vielen Projektgruppen ihre Spuren hinterlassen. Bei der Vielfalt der behandelten Themen ist es nicht immer leicht, alles aufzulisten. Doch erlauben wir uns, vier Punkte exemplarisch zu erwähnen:

- Projektgruppe Depot Erstfeld: Aus politischen Gründen wurde auf oberster Hierarchiestufe entschieden, nach dem alten ein neues Depot zu eröffnen.
- Projektgruppe Inbetriebnahme Triebfahrzeuge: 87 Punkte für die Inbetriebnahme wurden aufgelistet; nicht einmal das Aufhängen der Jacke ging vergessen.
- Projekt Kosten senken: Junge Lokführer dürfen nun kostenlos in auswärtigen Depots wie Beinwil aushelfen. Dafür gibt es sogar zwei Arbeitsverträge mit SBB Personenverkehr. Das Projekt scheiterte mehrmals.

- Projekt Kontrollgang bei endigenden Zügen: Nach drei Jahren existiert immer noch keine anwendbare Lösung.

Zwischen den VSLF-Vertretern der Sektion und der Filialeitung fand immer ein intensiver Austausch statt. Dafür bedanken wir uns. Doch bedeutet jeder Wechsel auch eine Chance. Dem zukünftigen Leiter der Filiale Zentralschweiz-Ticino wünschen wir viel Erfolg, und wir sind gespannt auf die Zusammenarbeit. ➔

Schädliche Loyalität

Hubert Giger, Präsident VSLF

Immer wieder teilen uns Mitglieder mit, dass Vorgesetzte die Ansicht äussern, das Arbeitszeitgesetz (AZG), der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) und die Bereichsspezifischen Arbeitszeitregelungen (BAR) seien lediglich als unverbindliche Empfehlungen zu betrachten. Es scheint deshalb wieder einmal angebracht, dass wir Sozialpartner solche deplatzierten Aussagen bei den verantwortlichen Stellen zur Kenntnis bringen, da offenbar die unternehmensinterne Führung und Aufsicht nicht mehr funktionieren.

Die Sache mit den Berufskleidern

Eine Zuschrift an die LocoFolio-Redaktion.



Ein Thema, das sicherlich einige Lokführer beschäftigt, sind die Berufskleider. Manche benutzen sie, damit sie am Morgen nicht gross überlegen müssen, was sie anziehen sollen. Andere tragen die Berufskleider, weil sie sie praktisch finden. Und wieder andere tragen sie nicht, weil sie die Qualität schlecht oder den Schnitt unpassend finden. Wieder andere tragen sie aufgrund der Hygiene – man schwitzt teilweise sehr schnell – nicht. Die Gründe sind vielfältig, warum man die Berufskleider tragen soll oder warum man lieber darauf verzichtet. Viele Lokführer stellen sich jedoch die Frage, ob man die Berufskleider anziehen muss, ob ein Obligatorium besteht. Leider erfährt man vom Chef Lokpersonal (CLP) diesbezüglich nicht sehr viel.

In der Ausbildung zum Lokführer wird verlangt, dass man die Berufskleider trägt, und während der gesamten Ausbildungsdauer ist es auch obligatorisch. Aber was ist nach der Ausbildung? Gilt die Pflicht dann immer noch? Nein, sie gilt nicht. Von gewisser Seite wird behauptet, dass es weiterhin obligatorisch ist und wir die Berufskleider tragen müssen, dass dies sogar in unserem Vertrag stehe. Dem ist allerdings nicht so. Im Arbeitsvertrag des Lokführers ist so ein Passus nirgends zu finden. Das Einzige, was auffindbar ist, ist der GAV-Artikel 156, in dem es heisst, dass Mitarbeiter verpflichtet werden können, Berufskleider zu tragen, wie dies beispielsweise beim Zugpersonal der Fall ist. Dann jedoch müssen auch Wegzeiten zur Garderobe gewährt und eine Möglichkeit zum Umziehen vorhanden sein, dies ist aber bei uns nicht der Fall. Aufgrund dessen und der Tatsache, dass unser Arbeits-

vertrag keine solche Pflicht beinhaltet, ist das Tragen der Berufskleider für das Lokpersonal freiwillig.

Aber was ist denn nun mit unseren Kleiderpunkten? Jeder Mitarbeiter hat grundsätzlich den Anspruch auf die volle Punktzahl, um Berufskleider zu beziehen. Aktuell sieht Zugführung vor – bzw. es wird erwartet –, wenn ein Mitarbeiter die volle Punktzahl bezieht, dass die Berufskleider bestellt und auch getragen werden. Wenn ich mich entscheide, keine Berufskleider zu tragen, kann ich über meinen CLP die Punkte auf das Minimum herabsetzen. Jedoch liegt genau an diesem Punkt zum Teil die Schwierigkeit. Von einigen CLP wird gar nicht kommuniziert, wie die Handhabung mit den Punkten ist. Selbst als ich meinem CLP sagte, dass er meine Punkte auf das Minimum herabsetzen soll, wurde das von ihm verweigert, und dies kann schlicht und einfach nicht sein! Wenn ein Lokführer keine Berufskleider tragen will und auf die Punkte verzichtet, ist dies vom CLP zu akzeptieren und der zuständigen Stelle auch so weiterzuleiten! Schliesslich wird mit dem bewussten Verzicht auf die Berufskleider auch ein nicht unerheblicher Kostenanteil pro Lokführer eingespart. Leider gibt es dennoch immer wieder CLP, die behaupten, es sei obligatorisch, die Berufskleider zu tragen, und so einige Lokführer verunsichern.

Abschliessend stellen wir klar fest, dass keine Pflicht besteht, die Berufskleider zu tragen, sondern es ist freiwillig, diese anzuziehen. Schlussendlich darf also jeder Lokführer selbst entscheiden, ob er Berufskleider anziehen möchte oder nicht! Grundsätzlich kommt ja jeder Lokführer gepflegt zur Arbeit, und dies ist auch gut so! ➔

Uniform

Ist uniformiertes Lokpersonal allen lieb und teuer? *Daniel Hurter, Redaktor LocoFolio*

Eines der Herzensanliegen der Leitung Zugführung Personenverkehr (ZF) ist die Uniformierung des Lokpersonals. Damit soll die Erkennbarkeit im Regionalverkehr sichergestellt werden.

Jedoch hat der Direktor des Zürcher Verkehrsverbands (ZVV) – des mit Abstand grössten Bestellers von SBB-Regionalverkehrsleistungen – bereits mehrmals klipp und klar erklärt, dass er keinerlei Wert auf uniformiertes Lokpersonal lege und eine entsprechende Mitfinanzierung durch den ZVV deshalb vollkommen ausgeschlossen sei. Zur Durchsetzung ihres Anliegen verweist die ZF-Leitung gerne auch immer wieder auf ausländische Beispiele. Nun sind gerade aus dem Land des konsequent uniformierten Personenverkehr-Lokpersonals (im Güterverkehr sind die Uniformen schon vor einiger Zeit abgeschafft worden) ungewohnte Töne zu vernehmen:

«In gewohnter Gemeinsamkeit hat die Deutsche Bahn mit dem Konzernbetriebsrat die Abschaffung zur Tragepflicht der Unternehmensbekleidung für Lokomotivführer beschlossen – nicht um Sie (das Lokpersonal, die Redaktion) zu entlasten, sondern um Kosten zu sparen. Nachdem das Bundesarbeitsgericht klargestellt hat, dass der Betriebsrat das Umziehen der Unternehmensbekleidung mitzubestimmen hat, und die DB fürchtet, diese Zeit auch noch als Arbeitszeit vergüten zu müssen, verzichtet sie lieber auf die Identifikation ihrer Mitarbeiter mit dem Unternehmen.»

Der Leiter von Zugführung Personenverkehr hat im Jahr 2013 noch für das gleiche Jahr einen Entscheid zur obligatorischen Uniformierung des SBB-Personenverkehrs-Lokpersonals versprochen. Nun sind seit dieser Aussage mittlerweile zwei Jahre vergangen und es ist anzunehmen, dass sich die Geschäftsbereiche Fernverkehr und Regionalverkehr, die diese Uniformierung zu finanzieren hätten, zieren, einen Beschluss zu fassen, der Folgekosten in Millionenhöhe auslösen würde. Denn eines ist klar: Eine obligatorische Uniformierung des Lokpersonals akzeptiert der VSLF nur, wenn die gleichen Wegzeiten wie beim Zugpersonal gewährt werden. ➔



Leitung Lokpersonal

2013 wurde beim gesamten Personal der Südostbahn (SOB) eine Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage durchgeführt. Abgeleitet aus den von einer Fremdfirma durchgeführten Auswertungen, kündigte der CEO Thomas Kuchler Mitte 2014 notwendige strukturelle Veränderungen im Geschäftsbereich Verkehr und dies speziell in der Abteilung Bahnproduktion an. Diese sind teilweise für das Lokpersonal von besonderer Bedeutung und auf den 1. Januar 2015 wirksam geworden. Hanspeter Schenk hat die Führung der neu geschaffenen Abteilung Lokpersonal übernommen. Er ist nun direkt dem Leiter Verkehr unterstellt. Somit wurden die Entschei-

kompletieren die Mannschaft. Mit Kurt Lichtensteiger und Daniel Gerber stehen der SOB zurzeit zwei eigene Prüfungsexperten (PEX) zur Verfügung. Für 2016 ist geplant, Roland Alder als zusätzlichen PEX einzusetzen.

Die Dienstplangestaltung und Disposition steht in engem Zusammenhang mit der Mitarbeiterzufriedenheit beim betreffenden Personal. Eine überwiegende Mehrheit der zahlreich und zu Recht eingehenden Beanstandungen betrifft aber genau diese Themen. Daher erstaunt die Entscheidung, die Jahresplanung und Tagesdisposition des Lokpersonals nicht in der eigenen Abteilung anzusiedeln. Um hier gezielter und wirksamer Einfluss

- Den Dienstplanvertretern wird die Einsicht in die neu erstellten Umbaudienstpläne vor deren Inkrafttreten entgegen Art. 19, Abs. 5 der Verordnung zum Arbeitszeitgesetz (AZGV) verweigert. Auch zusätzliche Nachfragen bleibt ergebnislos.
- Obwohl nach BAR Art. 4.3 für Dienste mit einer Arbeitszeit über 540 Minuten, die in die Zeit von 24.00 bis 04.00 Uhr reichen, eine Bewilligung benötigt wird, werden solche Dienste ohne Rücksprache geplant und zugeteilt.
- In mehreren Dienstschichten bis 540 Minuten sollen zwischen Zugsankunft und -abfahrt Arbeitsunterbrechungen von knapp 20 Minuten, die der Hauptverpflegung dienen, ausreichen. Dazu ein

ben des VSLF an die SOB von Mitte November eingegangen ist, wissen wir nicht. Solche Vorkommnisse belasten eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Das Team gemäss neuer Struktur um Hanspeter Schenk setzt zu unserer grossen Freude positive Zeichen, wie folgende Beispiele zeigen:

- Auf den 1. März 2015, also zwei Monate nach seinem (?) Amtsantritt, wird die seit Oktober 2011 wiederholt vom VSLF geforderte klare Regelung im Ereignisfall kommuniziert und umgesetzt. Wie der neue Abteilungsleiter Lokpersonal sich zum Thema äusserte, ist es ihm wichtiger, nach einem Konzept zu arbeiten, das im Bedarfsfall noch Anpassungen erfahren muss, als ohne eines zu operieren. Ersten Bewertungen von betroffenen Kollegen zufolge entspricht das zur Anwendung kommende Konzept den Bedürfnissen des Lokpersonals.
- Ein weiteres, auch schon im LocoFolio aufgegriffenes Thema scheint auf der Zielgeraden angekommen zu sein. Hier-

wohl im GAV ein Anspruch von 5 Tagen in zwei Jahren vermerkt ist. Nach unermüdlichen Interventionen des VSLF in den vergangenen Jahren wurde 2014 der zugesprochene Anspruch von bis anhin 1 auf 2 Tage erhöht. Die neue Leitung Lokpersonal unterstützt die Interpretation des VSLF und gewährt die Urlaubstage wie im GAV niedergeschrieben bis zum Kontingent von 5 Tagen in zwei Jahren.

Neues Lohnsystem

Per 1. Januar 2015 sollte bei der SOB ein neues Lohnsystem eingeführt werden. In mehreren Sitzungen wurde der Verhandlungsgemeinschaft (VG, bestehend aus SEV, Transfair und VSLF) das neue Lohnsystem erklärt. Die Idee ist, dass statt der bisherigen acht Lohnbänder neu für jede Funktion (ca. 100) ein eigenes Funktionsband kreiert werden soll. Wie hoch Ober- und Untergrenze der einzelnen Kategorien künftig sein sollen, wollte man uns aber nicht verraten. Auch sind Fragen zum künftigen Lohnanstieg nicht zufrieden-

Zulagenpaket

Zur Bemessung der Attraktivität eines Arbeitgebers werden ausser den Verdienstmöglichkeiten auch schnell die Zulagen und Entschädigungen herangezogen. Um im Rekrutierungsprozess auf dem Arbeitsmarkt mit besseren Möglichkeiten aufwarten zu können, möchte die SOB laut eigener Aussage in dieser Sparte nicht hinter den Mitbewerbern nachhinken. Eine tabellarische Gegenüberstellung zeigt in diesem Bereich unübersehbar Handlungsbedarf auf. Der VSLF hat diese Ergebnisse bereits bei den Forderungen per 2015 mitberücksichtigt. Da es budgetrelevante Forderungen sind, mussten sie zurückgestellt werden. Nun gilt es in den kommenden Verhandlungen per 2016 befriedigende Ergebnisse zu erzielen.

Personalsituation

Die Personalsituation beim Lokpersonal ist weiterhin angespannt. Dies zeigt ein Schreiben für den Monat Juni 2015 klar



ungswege für viele Lokpersonalanliegen merklich verkürzt. Ihm zur Seite stehen drei Oberlokkführer, Roland Alder, Daniel Gerber und seit 1. April 2015 Arno John, denen je ca. ein Drittel des Lokpersonals der Kategorie B zur personellen Führung anvertraut wurde. Kurt Lichtensteiger verstärkt als Ausbildungsleiter das Leitungsteam. Er widmet sich hauptsächlich der Ausund Weiterbildung. Daraus resultierend sind ihm keine Führungsaufgaben in der Abteilung zugeteilt. Vier Ausbildungslökkführer, die in fachlichen Belangen Kurt Lichtensteiger unterstellt sind,

nehmen zu können, ist aus unserer Überzeugung eine Unterstellung der Planung in die dazugehörige Abteilung zweckmässiger. Angewendete Planungsregeln, die von den Verbandsvertretern schon längere Zeit als nicht legal bezeichnet und so auch dem Arbeitgeber mehrfach bekannt gemacht wurden, finden entgegen den Abmachungen weiterhin Anwendung. So werden die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes (AZG) oder des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) trotz Intervention bei den vorgesetzten Stellen ignoriert. Dazu einige Beispiele:

Zitat der zuständigen Stelle: «Für die Arbeitsunterbrechung muss keine Wegzeit zu und vom Personalzimmer gewährt werden, da der Verpflegungsort bei einer Arbeitsunterbrechung auch auf dem Führerstand sein kann.»

Anmerkung: Nach Arbeitsgesetz Art. 15 ist bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden die Arbeit für mindestens 30 Minuten zu unterbrechen. Warum die Abteilungsleitung der alten Organisationsstruktur weder auf einen Rekurs zu einem Sitzungsprotokoll von Ende September 2014 noch auf ein Schrei-

bei handelt es sich u. a. um die Bekanntheit verbindlicher Anwendungsregeln betreffend Einteilung und Verrechnung der arbeitsfreien Tage sowie den Umgang mit den diversen Zeitkonten.

- Ein anderer schon über mehrere Jahre dauernder Missstand wurde rückwirkend per 1. Januar 2015 ausgeräumt. Dabei geht es um den im GAV Art. 8.2 beschriebenen Anspruch auf bezahlten gewerkschaftlichen Bildungsurlaub. Für den Vorbereitungskurs auf die Periodische Prüfung wurde über einen längeren Zeitraum jeweils nur 1 Tag zugestanden, ob-

stellend beantwortet. Der Vorschlag des neuen Lohnsystems war für die VG derart intransparent, dass eigentliche Verhandlungen gar nicht in Gang kamen und die Einführung des neuen Lohnsystems um ein Jahr verschoben wurde.

Ende April 2015 hat die SOB der VG in einer Besprechungsrunde ein bei den bemängelten Schwachpunkten leicht angepasstes Modell präsentiert. Für den VSLF ist die Transparenz nach wie vor ungenügend. Wir legen unseren Fokus auf den Lohnanstieg der jungen Kollegen sowie die Grenzwerte des Funktionsbandes.

und deutlich. An einzelnen Arbeitstagen werden bis zu sieben zusätzliche arbeitswillige Lokführer gesucht. Bei einem Personalkörper von 130 Mitarbeitern werden die Disponenten stark gefordert, um alle Dienste abdecken zu können. Ausserplanmässige Abgänge und längere krankheitsbedingte Ausfälle überwiegen die Neurekrutierungen. Am 1. März 2015 ist eine Klasse mit zwölf Anwärtern in die 13 Monate dauernde Grundausbildung gestartet. Mit grösserer Entspannung kann erst nach erfolgreichem Abschluss dieser Klasse gerechnet werden. ➤

Die Räder bei Thurbo drehen sich zurzeit eher langsam, zumindest was die Weiterentwicklung des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) angeht. Seit Jahren versuchen die drei Personalverbände, das Vertragswerk dem Zeitgeist anzupassen, doch sie scheitern jedes Mal an Spielverderbern.
Sämi Gmür, Leiter VSLF-Thurbo



Beispiele hierfür sind das Thema «5. Ferienwoche», auf das später in diesem Artikel eingegangen wird, oder die letzten Sommer abgebrochenen Verhandlungen zu den bereichsspezifischen Arbeitszeitregelungen des Lokpersonals (BAR LP). Bei den Verhandlungen zur BAR LP wurden wir Personalvertreter den Eindruck nicht los, Thurbo wolle gar nicht ernsthaft verhandeln, denn unter der Voraussetzung «Kostenneutralität» konnte man alle von uns geforderten Punkte ablehnen. Auf einen «Kuhhandel», der eine Verbesserung an einem Ort durch eine Verschlechterung an einem anderen neutralisiert, wollten wir Personalvertreter uns dann auch nicht einlassen und brachen die Verhandlungen ab. Es wird aber kaum der letzte Versuch gewesen sein, das über zwölffährige Vertragswerk einer Verjüngungskur zu unterziehen.

Keine 5. Ferienwoche?

Im Sommer 2013 wurde das Thema «5. Ferienwoche für alle Thurbo-Mitarbeitenden» unter der Leitung von transfair aufgegriffen. Eine Umfrage unter den organisierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde im Oktober 2013 durchgeführt; bei allen Verbänden wurde die Idee einer 5. Ferienwoche mit über 90% bejaht. Der VSLF liess sich die Forderung nach einer 5. Ferienwoche an seiner Mitgliederversammlung vom 4. September 2014 bestätigen. Ursprünglich bestand noch Hoffnung, Thurbo würde sich materiell an der zusätzlichen Ferienwoche beteiligen. In den Verhandlungen wurde aber rasch klar, dass seitens Thurbo keine Geschenke in Form von zusätzlichen Ferientagen zu er-

warten sind, denn dies würde einer generellen Lohnerhöhung gleichkommen. Noch im Oktober 2014 haben sich alle Sozialpartner positiv zur Umwandlung von Freitagen in eine ganze Ferienwoche geäussert. Diesen Frühling hätte das nun seit zwei Jahren laufende Projekt «5. Ferienwoche» abgeschlossen werden sollen. Im letzten Halbjahr hat man sich durch intensiven E-Mail-Wechsel und eine gemeinsame Sitzung am 9. Februar 2015 auf die Konditionen geeinigt. Konditionen:
- Erhöhung der heutigen Normal-Arbeitszeit wäre von 1950 h (was ungefähr einer 39-h-Woche entspricht) auf 2000 h (40 h/Woche).
- Das Büropersonal arbeitet bei 115 Ruhetagen jeden Arbeitstag 12 Minuten mehr.
- Das unregelmässig arbeitende Personal erbringt heute pro Arbeitstag 492 Min. (das Büropersonal hingegen nur 468 Min.). Dafür hat das Schicht arbeitende Personal 126.2 Rasttage pro Jahr gut (das Büropersonal 115 Freitage). Neu hätten die Zugbegleiter und die Lokführer 5 (unbezahlte) Rasttage gegen 5 (bezahlte) Ferientage getauscht sowie eine Zeitgutschrift von knapp 6 h pro Jahr erhalten. Weil sich die Mitglieder eines Sozialpartners, für uns unerwartet, in einer verbandsinternen Abstimmung gegen eine 5. Ferienwoche entschieden haben, ist das Thema für unbestimmte Zeit vom Tisch und kann nicht wie geplant per 2016 umgesetzt werden. Ohne die Zustimmung aller Sozialpartner ist keine GAV-Änderung möglich. Die Umwandlung von Freitagen in Ferientage wäre für das Personal absolut zeitneutral gewesen, wobei die Wertigkeit der

Ferientage für die Eingabe und den Bezug viel höher wäre. So ist es erwiesen, dass Ferien einen höheren Erholungswert haben als einzelne Freitage. Der Zeitpunkt dieser Freizeit hätte vom Personal besser beeinflusst werden können. Eine Woche in Ferieneinzeltagen wäre jedoch auch weiterhin möglich gewesen. Das Entgegenkommen von Thurbo, 5 Rasttage in 5 höherwertige Ferientage zu tauschen, hätte dem Personal bedeutende Vorteile gebracht. Die Chance, die 5. Ferienwoche im GAV zu verankern, wurde nun vergeben. Eine kleine Hoffnung, die 5. Ferienwoche in den nächsten Jahren einzuführen, besteht noch. An der Sozialpartnersitzung vom 16. April 2015 haben die Vertreter der vorerwähnten Gewerkschaft in Aussicht gestellt, ihre Mitglieder an der nächsten Verbandsversammlung im Juni 2015 darüber entscheiden zu lassen, ob die im März 2015 durchgeführte Befragung zugunsten einer Abstimmung beim gesamten Personal verworfen werden soll. Das Resultat der GesamtAbstimmung wäre dann für alle Parteien verbindlich.

Personalsituation

Um die Kündigungen und Pensionierungen zu kompensieren, sind innert der nächsten zwölf Monate 3 LfA-Klassen à je 12 Lokführerinnen und Lokführer geplant (davon 1 Delta-Klasse und 2 reguläre Klassen). Die Fluktuation liegt mit rund 4% auf einem im Branchenvergleich durchschnittlichen Niveau und bereitet nach Aussagen von Thurbo keinen Grund zur Sorge. In den ersten drei Monaten des Jahres haben jedoch die vielen u. a. der Grippe geschuldeten Krankheitsfälle zu

vermehrten Anfragen für Rasttagseinbusen geführt. Auch in den kommenden Monaten sind Personalengpässe sehr wahrscheinlich. Aktuell beschäftigt Thurbo 338 Lokführerinnen und Lokführer.

Schiedsgericht «Umsetzung Lohnsystem Thurbo»

Nachdem SEV und VSLF (transfair macht beim Schiedsgericht nicht mit) den Vorschlag von Thurbo, Nicola Natterer (Leiterin Personal) als Mitglied ins Schiedsgericht aufzunehmen, abgelehnt haben, hat Thurbo Martin Breu (ehem. Leiter Personal Thurbo) vorgeschlagen. Diesem Vorschlag haben wir zugestimmt, zumal Martin Breu nun seit mehr als sieben Jahren nicht mehr für Thurbo arbeitet. Das Schiedsgericht ist somit komplett und die Klageschrift eingereicht. Die erste Verhandlung wird demnächst stattfinden.

Aufgrund des laufenden Verfahrens haben wir die an den letzten Sozialpartnertreffen diskutierten Vorschläge zur Weiterentwicklung und Anpassung der Lohnsystem-Matrix vorerst zurückgestellt.

Personalräume Winterthur

Das bisher als Personalstandort dienende Gebäude, das auch das zurzeit noch geöffnete SBB-Personalrestaurant beherbergt, wird voraussichtlich im Frühjahr 2016 einem Neubau mit Geschäftsräumen weichen. Es musste daher ein neuer, bahnhofsnaher Standort für das Personal gefunden werden. Mit der in den letzten Jahren sanierten Hauptpost fand man diesen, wenn auch dem Vernehmen nach zu völlig überrassenden Konditionen und extrem lang dauernden Mietverträgen (man spricht von zehn Jahren). Man fragt sich hier zu Recht, wieso man sich fremd einmietet, wo doch SBB Immobilien am Bahnhofplatz der grösste Immobilienbesitzer ist.

Das Lokpersonal von Thurbo fristet nun seit dem Umzug im März 2015 in einem engen Kämmerchen ohne direktes Tageslicht im schlecht zugänglichen Zwischengeschoss über der Schalterhalle der Post sein Pausendasein. Die unzureichende Belüftung, das alte Sofa, der markante Holztisch mit den gepolsterten Stühlen, der fehlende Wasseranschluss und der Kinderschreibtisch, auf dem der einzige Computer mit SBB-Intranetzzugang steht, mögen nicht darüber hinwegtäuschen, dass man das Personal von Thurbo nicht im (wenigstens mit Fenstern ausgestatteten) Führerzimmer der «Mutter» haben will.

Die neuen Personalräume und die ersatzlos wegfallende Kantine werden einer Steigerung der Personalfriedenheit kaum förderlich sein. ➤

Laut der Betriebsvorschrift SBB Verkehr ist TILO SA kein Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) mehr. Redaktion LocoFolio



In der Betriebsvorschrift SBB Verkehr (R P 20000800), gültig ab 14. Dezember 2014, ist im Kapitel 0.0 unter Ziffer 2.9.4 vermerkt: «Die Tilo AG ist kein EVU mehr. Diese Tochterfirma von SBB Personenverkehr führt die Züge des Regionalverkehrs im Tessin im Auftrag von SBB-P.»

Wir haben die SBB angefragt, ob es zutreffend sei, dass SBB Personenverkehr die Regionalzüge im Tessin betreibt und die entsprechende Konzession sowie das Rollmaterial besitzt. Dies würde bedeuten, dass die Tilo SA lediglich eine Lokpersonal-Verleihfirma wäre. Von den SBB erhielten wir folgende Antwort: TILO ist nach wie vor ein EVU, jedoch mit folgenden Rahmenbedingungen:

- TILO verfügt seit 2005 über einen Netzzugang in der Schweiz, gültig bis Ende 2015.
- Die BAV-Konzession «regionaler Personenverkehr (RPV)», gültig bis Ende 2019, ist seit TILO-Gründung jedoch beim Regionalverkehr SBB (RV-SBB) angesiedelt. TILO stellt den gesamten Regionalverkehr Tessin im Auftrag von RV-SBB sicher.

- Die Konzession bleibt auch weiterhin bei den SBB, bis die Strategie mit Trenord (50%-Aktionär von TILO) geklärt ist.
- Was die Sicherheitsbescheinigung gegenüber dem Bundesamt für Verkehr (BAV) betrifft, die jedes EVU erbringen muss, wurde diese für die RV-Linien im Tessin für die Erneuerung ab 1.1.2014 seitens SBB beim BAV beantragt und nicht von der TILO (Konzession ist ja bekanntlich beim RV-SBB und somit sind hier die SBB final auch in der Verantwortung bezüglich der Leistungserbringung). Früher war für die Erlangung der Sicherheitsbescheinigung TILO selber zuständig. Bezüglich der Thematik Sicherheit sind die Kompetenzen und Verantwortlichkeiten zwischen TILO und OP-RSQ für die RV-Linien im Tessin aber klar geregelt.
- Es gibt somit keine Konsequenzen für die TILO-Lokführer, die internen Prozesse ändern nicht – alles bleibt, wie es bis anhin gelebt wurde. Die Lokführer-Chefs TILO sind orientiert worden und stellen die Schnittstelle zum Mutterhaus sicher. ➤

Der Ombudsmann für das Personal der SBB

Der Redaktor des LocoFolio (DH) führte dieses Interview mit Herrn Peter Lehmann (PL), Ombudsmann Personal SBB

DH: Welches ist Ihr beruflicher Werdegang?

PL: Ich bin Eisenbahner von der Pike auf, nach der Stationslehre arbeitete ich als Betriebsdisponent auf mehr als 25 Bahnhöfen, davon 2 Jahre im Tessin. Anschliessend war ich in der Kreisdirektion 2 in Luzern in den Bereichen Fahrplan, Güterverkehr und Personal tätig. Danach wechselte ich zur Generaldirektion und betreute in der Personalabteilung den Bau des Ausbildungszentrums in Löwenberg. Nach dessen Fertigstellung übernahm ich die Gesamtleitung. Später folgte die Funktion als stellvertretender Direktor von Marketing Personenverkehr. In der „neuen“ SBB übernahm ich die Leitung des Geschäftsbereiches Kundenbeziehungen und Services mit 4'500 Mitarbeitenden.

DH: Seit wann gibt es die Ombudsstelle der SBB und wie ist sie organisatorisch eingebunden?

PL: Die Ombudsstelle gibt es seit 1997 und war bis 1998 durch Erich Geitlinger, Verwaltungsratsmitglied bei den SBB und bei der Swissair, besetzt. Sein Nachfolger war bis 2008 Andreas Iten, ehemaliger Regierungs- und Ständerat des Kantons Zug. Von 2009 bis 2010 war die Ombudsstelle nicht besetzt, deren Funktion wurde durch den Sozialdienst wahrgenommen. Im Juli 2010 erfolgte der Konzernentscheid zur Wiederbesetzung. Seit 2011 führe ich die Funktion des Ombudsmanns als unabhängiges Mandat aus. Der Ombudsmann rapportiert vierteljährlich an den Leiter von SBB-HR, der Jahresbericht geht an den Verwaltungsrat. Beides erfolgt in anonymisierter Form.

DH: In welchen Angelegenheiten kann die Ombudsstelle in Anspruch genommen werden?

PL: Die Ombudsstelle kann von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter als Vermittlungsstelle in Fällen persönlicher Betroffenheit angerufen werden, wenn kein institutionalisiertes Verfahren zur Verfügung steht oder der Dienstweg versagt.

DH: Kann das Verfahren auch anonymisiert erfolgen, das heisst die Ombudsstelle gibt den Namen der ratsuchenden Person nicht an SBB-Stellen weiter?

PL: Die Ratsuchenden entscheiden nach einem Gespräch mit mir, ob das Anliegen zu einem «Fall» wird, das heisst, die Ver-

traulichkeit ist garantiert. Die Mitarbeitenden und der Ombudsmann sind zur Verschwiegenheit und zur Einhaltung der Datenschutzvorschriften verpflichtet.

DH: Wie kann man sich den Ablauf eines Verfahrens vorstellen?

PL: Der oder die Ratsuchende gelangt direkt an mich und ich treffe mich in jedem Fall mit den Ratsuchenden. Der Ombudsmann berät und die Ratsuchenden entscheiden, wie es weiter geht. Die Ratsuchenden informieren den direkten Vorgesetzten und melden mir dann den Vollzug. Sobald diese Bestätigung vorliegt, kontaktiere ich den Arbeitgeber und verlange die Sicht der Unternehmung zur Sache. Danach erfolgt ein bilaterales Gespräch zwischen dem Arbeitgeber und mir. In der Folge kommen fallbezogene Lösungsansätze zum Tragen.

DH: Wie erfolgt die Zusammenarbeit mit den SBB-Dienststellen? Sind diese zur Zusammenarbeit verpflichtet?

PL: Der Ombudsmann hat Recht auf Auskunft und Akteneinsicht. Die Ombudsstelle ist unabhängig und nicht weisungsgebunden. Sie ist gegenüber der Geschäftsleitung verantwortlich. Alle Stellen der SBB sind verpflichtet, sie bei der Erfüllung ihrer Aufgabe zu unterstützen.

DH: Wie kann eine mögliche Lösung aussehen?

PL: Die Menschen stehen im Mittelpunkt. Es gibt so viele Lösungen wie Fälle. Ich gebe aufgrund meiner Erfahrungen Empfehlungen ab, moderiere Schlichtungen oder begleite Lösungsprozesse. Auch habe ich schon Pendelmediationen durchgeführt, wo versucht wird, zu vermitteln. Oft geht es um eine Übersetzungsleistung. Es geht darum, es so zu formulieren, dass die andere Seite die Gelegenheit hat, eine Lösungsmöglichkeit zu finden, damit man sich irgendwo in der Mitte treffen kann.

DH: Besteht SBB-seitig eine Verpflichtung, die vorgeschlagene Lösung umzusetzen?

PL: Es sind Empfehlungen, aufgrund der bisherigen Erfahrungen werden diese in der Regel auch umgesetzt.

DH: Wie viele Fälle gelangen durchschnittlich pro Jahr an die Ombudsstelle?

PL: Seit 2010 sind im Durchschnitt rund 50 Fälle pro Jahr in Bearbeitung. Inhaltlich ging es bisher primär um Beratung und Coaching, Leadership und Arbeits-Konflikte sowie allgemeine Fragen.

DH: Wenn Sie dem Verwaltungsrat oder dem Leiter HR rapportieren, erhalten Sie da jeweils eine Rückmeldung?

PL: Ja, ich zeige jeweils das Mengengerüst auf und weise anonymisiert nach, wie viele Fälle zum Beispiel allgemeine Konflikte, Führungsfragen oder Arbeitssituationen betreffen. Ein grosses Anliegen sind mir systemische Fragen, das heisst, ob es Auffälligkeiten gibt, welche daraufhin weisen, dass ein Fall kein Einzelfall, sondern die Spitze eines Eisbergs ist. In solchen Fällen liste ich unter anderem Feststellungen und Empfehlungen im Quartalsbericht auf. Im letzten Jahresbericht habe ich zum Beispiel den Rekrutierungs-, den Schulungs- und den Trennungsprozess aufgegriffen, die Fälle zugeordnet und dann Empfehlungen abgegeben. Mein Bericht wird jeweils durch den Leiter von SBB-HR ge-

Die Menschen stehen im Mittelpunkt. Es gibt so viele Lösungen wie Fälle.

würdigt und dann unverändert dem SBB-Verwaltungsrat zur Verfügung gestellt. So ist eine Resonanz sichergestellt, denn der Wille, aus diesen Fällen etwas zu lernen, ist vorhanden.

DH: Ich anerkenne es durchaus, dass auf der obersten Führungsebene die Bereitschaft da ist, etwas zu lernen. Aber wir reden da auch von der sogenannten Lehmschicht auf der mittleren Führungsebene, welche sich manchmal gegen Veränderungen sträubt.

PL: Ich habe den Eindruck, die Akzeptanz ist höher, weil ich einen anderen Ansatz verfolge. Ich arbeite mehr wie eine Schlichtungsstelle oder ein Friedensrichter. Jedermann kann mich anrufen, ich höre zu und kann dann die Ratsuchenden beruhigen. Da ich nur dann, wenn ich keine andere Lösung mehr hätte, einen Fall auf die höheren Hierarchiestufen weiterziehen würde, müssen sich auch die Vorgesetzten in der mittleren Managementebene mit

meinen Lösungsvorschlägen und Empfehlungen auseinandersetzen. Und da es nicht so ist, dass ich den Fall und die Empfehlung einfach abhake, verlange ich jeweils eine Vollzugsmeldung.

Obwohl der Mitarbeiter das Recht hat, den Ombudsmann aufzusuchen – denn es geht nur um eine neutrale Beurteilung –, habe ich auch schon Signale erhalten, dass es Vorgesetzte gibt, die dieses Vorgehen nicht so gerne sehen, weil man die Probleme selber lösen will oder vielleicht Angst hat.

DH: Ziehen Sie auch externe fachliche Hilfe bei?

PL: Ich bin sehr gut vernetzt. Meine Ausbildung zum Mediator habe ich an der Fachhochschule in Bern absolviert. Dort analysieren wir innerhalb einer Erfahrungsgruppe im Sinne einer Supervision schwierige Fälle. Ich treffe mich auch in unregelmässigen Abständen innerhalb eines losen Netzwerks mit anderen Ombudsleuten, zum Beispiel von UBS, Sandoz, Kanton Zürich, Universitätsspital Zürich, damit wir den gegenseitigen Austausch pflegen können. Und ich nehme nach wie vor regelmässig an Weiterbildungen teil.

DH: Ziehen Sie auch juristische Hilfe bei?

PL: Ja ich lasse mich intern und extern beraten. Das ist mir sehr wichtig, denn die Rechtsbasis muss klar sein. Selbstverständlich kann die eine oder andere Seite immer noch von ihrem Rechtsanspruch abrücken und der Gegenseite entgegenkommen.

DH: Beschäftigen Sie sich auch mit Unstimmigkeiten bei der Auslegung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV)?

PL: In erster Linie ist es Sache der Sozialpartner, dies zu diskutieren und aus der Distanz betrachtet, würde ich meinen, diese hätten dabei bis anhin eine sehr gute Arbeit geleistet. In Bezug auf den GAV habe ich bis jetzt etwa zwei Fälle gehabt, die ich auch GAV-konform lösen konnte. Es darf ja nicht einen Ausnahmefall zum GAV geben. Wir haben den spezifischen Fall zusammen angeschaut und einen Quervergleich gezogen. Man hat dann gemerkt, dass ein Detail nicht berücksichtigt wurde. Das hätte man zwar auch mit den Sozialpartnern herausgefunden, aber hier wurde einfach ein anderer Weg eingeschlagen und die Option, den Ombudsmann beizuziehen, ist ja vorhanden. Aber GAV-Grundsätze, bei denen eine ganze Berufskategorie betroffen ist, sind eine sozialpartnerschaftliche Auseinandersetzung. Ich schliesse aber nicht aus, dass ich einmal an einem Gespräch teilnehme, eine Empfehlung abgebe oder eine Verhandlung moderiere. Aber ich beziehe mich eher auf das Individuum, wobei mich aber

auch schon ganze Gruppen aufgesucht haben. In diesen Fällen habe ich dann als Türöffner zu den Sozialpartnern fungiert.

DH: Arbeitszeugnisfälle, gibt es die auch?

PL: Ja, das ist der Klassiker, ca. 20 Prozent aller Fälle betreffen Arbeitszeugnisse. Ich mache ein fiktives Beispiel, da ist jemand seit 10 Jahren im Unternehmen und hat davon 9 Jahre gute bis sehr gute Arbeit geleistet. Und dann kommt es zu einem Führungswechsel und die Chemie stimmt nicht mehr. Da kann es durchaus sein, dass die Arbeitsleistung zusammenbricht, als eine Art von Widerstand. Danach kommt es zur Trennung und es wird ein

Insbesondere die Eisenbahner verfügen über ein sehr hohes Verantwortungsbewusstsein und sie übernehmen immer wieder Verpflichtungen, die sie gar nicht müssten.

Arbeitszeugnis ausgestellt. Ich habe es schon mehrmals erlebt, dass dann der Fokus verloren geht und nur das letzte halbe Jahr statt die gesamte Anstellungsperiode betrachtet wird.

DH: Und Wahlverfahren?

PL: Wahlverfahren sind eher Einzelfälle, bei denen sich der Mitarbeiter fragt, warum die Wahl nicht auf ihn gefallen ist. Meine Rolle besteht darin, mittels der Akten herauszufinden, ob der Wahlprozess sauber abgewickelt wurde, das heisst, hat man die Evaluation sauber durchgeführt und wie wurde die Wahl vorgenommen. Der Finalentscheid dagegen ist nicht Gegenstand meiner Untersuchung.

DH: Differenzen bei Personalbeurteilungen, wie geht man in einem solchen Fall vor?

PL: Es gibt auch hier für jeden Fall eine eigene Lösung. In erster Linie gibt es eine Deeskalation beim nächsthöheren Vorgesetzten. Danach wird beispielsweise eine Aktennotiz erstellt, in der die strittigen Punkte aufgeführt sind. Wichtig ist, dass der Mitarbeiter diese Aktennotiz nur dann unterschreibt, wenn eben diese Punkte darin aufgeführt sind. Es nützt nichts, wenn er erst ein Jahr später zum Ombudsmann kommt und erklärt, er hätte unter Druck unterschreiben müssen.

DH: Mobbingfälle gibt es auch?

PL: Ja diese gibt es auch. Das Wort Mobbing wird relativ oft gebraucht, aber man muss die Fälle sehr differenziert betrach-

ten. Ist es ein einzelner Mitarbeiter, mit dem man nicht mehr spricht, von den Informationen abschneidet oder in einer Gruppe bloss stellt. Das könnte ein Ansatz von Mobbing sein. Aber damit der Tatbestand des Mobbing tatsächlich erfüllt ist, müsste dies systematisch und gezielt vorkommen und das sieht man sehr wenig.

DH: Wo sehen Sie die Ursache für diese Fälle, ist es Gedankenlosigkeit oder böse Absicht?

PL: Es sind sicher immer verschiedene Faktoren. Die SBB hat sich ja stark gewandelt und es gibt mittlerweile ein anderes Selbstverständnis. Viele Führungspersonen sind Quereinsteiger, das heisst diese Personen sind in einer anderen Umgebung sozialisiert worden. Das führt natürlich dazu, dass diese Leute mit der Optik von aussen – was grundsätzlich nicht schlecht ist – und anderen Gewohnheiten zu uns kommen, vielleicht auch mit einer härteren Gangart. Das kann Veränderungen auslösen, was nicht negativ sein muss, aber dies hat einen gewissen Einfluss auf den Umgang mit Personal. Vielleicht ist der Auftritt fordernder, was mit der integralen Einführung von Zielsetzungen zusammen hängen kann. Das ist übrigens nicht nur bei der SBB so, das ist eine generelle gesellschaftliche Entwicklung. Es besteht eine starke Tendenz, überall Regeln aufzustellen, es nützt aber nichts, wenn deren Einhaltung nicht kontrolliert wird. Dies führt aufwand- und anspruchsmässig zu höheren Belastungen und löst mehr Druck aus, wenn zum Beispiel ein Ziel nicht erfüllt wird. Insbesondere die Eisenbahner verfügen über ein sehr hohes Verantwortungsbewusstsein und sie übernehmen immer wieder Verpflichtungen, die sie gar nicht müssten.

DH: Wie ist das, wenn ein Verfahren zum Abschluss kommt, verspüren Sie da eine Erleichterung oder ist man da vielleicht doch ein bisschen enttäuscht.

PL: Da ich keinen Sieger- oder Verlierer-Ansatz habe, sondern den Prozess im gegenseitigen Einvernehmen durchführe, kann es immer wieder vorkommen, dass Betroffene die Trauerarbeit für den Abschied von bisherigen Gewohnheiten nicht richtig machen. In solchen Fällen kann es durchaus noch Nachwirkungen geben. Es gab gerade jetzt einen solchen Fall. Man hat im gegenseitigen Einvernehmen eine Vereinbarung erstellt, ich habe den Prozess begleitet und ein Jahr später ist bei einer Partei das Gefühl aufgekommen, die Vereinbarung sei durch die Gegenseite nicht erfüllt worden. Dann haben wir nachgefasst, sind eine Stunde zusammengesessen und nun läuft es wieder. Für mich ist ein Fall nicht einfach

abgeschlossen und ich begleite ihn weiter. Einfach deshalb, weil mir an einem guten Abschluss gelegen ist.

DH: Gibt es eine Art Controlling?

PL: Ich arbeite Empfehlungen aus und verlange dann eine Vollzugsmeldung, das funktioniert gut. Wenn es zu einer Austrittsvereinbarung kommt, ist für mich das Arbeitszeugnis ein integrierter Bestandteil. Ich will verhindern, dass man sich momentan einig ist und ein halbes Jahr später, wenn das Arbeitszeugnis eintrifft, aus allen Wolken fällt. Wichtig ist der Gesamtüberblick und dass der Fall so abgeschlossen wird, dass alle Pendenzen erledigt sind. Das hat sich sehr bewährt.

DH: Wie sieht Ihr zeitlicher Aufwand aus?

PL: Ich habe kein Sekretariat, alle Fälle kommen zu mir und ich gehe jeweils zu den Ratsuchenden. Wenn ich mit etwa 50 Fällen pro Jahr rechne, die in Bearbeitung sind, so ergibt das ungefähr eine 60 Prozent-Stelle

DH: Die Ombudsstelle ist also tatsächlich ein Einmannunternehmen?

PL: Das ist so und ich delegiere nicht, darauf bin ich stolz.

DH: Wie Sie bereits erwähnt haben, war die Ombudsstelle 1,5 Jahre unbesetzt und danach hat man sich entschieden, diese wieder zu besetzen. Welche Erwartungen sind mit diesem Entscheid verbunden und welche Vorgaben wurden Ihnen gestellt?

PL: Intern wurde eine Umfrage nach dem Mehrwert einer Ombudsstelle durchgeführt und das hat die Konzernleitung überzeugt, eine solche zur Verfügung zu stellen. Dies geschah unter anderem im Sinne einer Wertschätzung dem Personal gegenüber und natürlich auch mit dem Ziel einer Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit.

Eine personalpolitische Vorgabe, dass ich eine bestimmte Anzahl Fälle behandeln oder Gerichtsverfahren verhindern sollte, gibt es nicht. Man hat mich mandatiert, um den Mitarbeitern ein Angebot zu machen, nicht um etwas einzusparen. Das ist ein wesentlicher Unterschied.

DH: In welcher Form kann die Kontaktaufnahme zur Ombudsstelle erfolgen?

PL: Normalerweise kann mit einem Mail an "ombudsstelle@sbb.ch" oder einem Telefonanruf auf 079 519 9 519 Kontakt aufgenommen werden. Weil ich, wie erwähnt, über kein Sekretariat verfüge, bin direkt ansprechbar.

DH: Herr Lehmann, ich danke Ihnen für dieses Gespräch.

Führung des Lokpersonals

Offenbar nur eine Frage der Quantität. Daniel Hurter, Redaktor LocoFolio



Der VSLF hat sich seinerzeit vor allem aus Kostengründen entschieden gegen die Verkleinerung der Führungsspanne und die damit verbundene Aufstockung des Bestands an sogenannten Chefs Lokpersonal (CLP) sowie die damit eingehenden Mehrkosten in Millionenhöhe gewehrt und darauf hingewiesen, dass bei der Führung von Mitarbeitern die Qualität und nicht die Quantität zählt. Von Seiten SBB wurde dagegen immer die Wichtigkeit einer möglichst engen Führung und Betreuung des Lokpersonals betont und der massive Ausbau an Führungspersonal unbeirrt durchgezogen. Immer wieder werden jedoch Fälle bekannt, die zeigen, dass das selbstgesteckte Ziel einer guten Führung des Lokpersonals bei weitem nicht erfüllt wird. Ein besonders extremes Beispiel ereignete sich in den vergangenen Monaten. Am Anfang steht das nachstehend geschilderte Ereignis.

«Ich rangierte die Lok von Zug xxx zum Wechselsprecher beim Depot und erhielt vom Schaltwärter den Auftrag, die Lok über ein Ausziehgleis ins Gleis 17 zu stellen und eingeschaltet stehen zu lassen. Auf der Höhe des Stellwerks stand eine männliche Person nachdem ich vor einem Halt zeigenden Zwergsignal angehalten hatte, sogleich unaufgefordert den Führerstand betrat. Der Mann befahl mir, weiterzufahren, was ich verweigerte. Er war überheblich, herrisch und behandelte mich von oben herab. Ich fragte, wer er sei, da er sich weder vorgestellt noch wie vorgeschrieben ausgewiesen hatte. Er spielte sich auf, als wäre ich ein Idiot und meinte, ich würde es dann ja schon sehen, er wisse es besser und so weiter. Ich fragte ihn, ob alles in Ordnung sei oder ob er Probleme habe. Ich wünschte mir einen kollegialeren Umgang. Er fing an, mich zu beschimpfen, und ich wechselte auf den anderen Führerstand.

Nachdem ich wieder fahrbereit war, liess ich mir beim Schaltwärter erneut das Manöver nach Gleis 17 bestätigen. Anschliessend

habe ich die Maschine dorthin manövriert und wechselte den Führerstand erneut. Auf dem Führerstand angekommen, holte der Kollege gleich zu weiteren verbalen Beleidigungen über mein Erscheinungsbild und meine Fähigkeiten aus. Er drohte mir, ich solle meinen Schnauz halten, begleitet von Ausdrücken, die jeglicher Kollegialität spotten. Unter anderem verlangte er auch, dass ich die Maschine vollständig abrüste. Auch dafür gab es keine Anordnung. Ich wusste immer noch nicht, ob der Mann ein Lokführer war und was er mit mir und der Maschine zu tun hatte. Anschliessend fing er an – und ich möchte dies an dieser Stelle klar betonen –, sich vor mir aufzubauen und mich zurückzudrängen. Mit dem Führerpult im Rücken hielt ich dagegen und daraufhin wurde er handgreiflich. Ich wurde zuerst Richtung Führerstuhl und anschliessend zur Frontscheibe gedrückt. Dabei verstauchte ich meinen linken Mittelfinger. Ich befreite mich und verliess mit blutendem Mittelfinger den Führerstand. Anschliessend meldete ich dem Einteiler, dem CLP und dem Schaltwärter die Situation. Der Lokführer meinte noch, jetzt fällt der Zug halt aus. Später fuhr er mit der Maschine weg. Ich bin zum Schaltwärter gegangen, zeigte ihm den verletzten Finger und habe nochmals die Richtigkeit des Manövers nach Gleis 17 bestätigt bekommen. Dass sich der Kollege nicht vorgestellt, das neue Manöver nicht kommuniziert, sich völlig indiskutabel verhalten und mich tätlich angegriffen hat, ist nicht tolerierbar. Ich musste mich nach dem Vorfall in die medizinische Notfallstation begeben und meine Hand untersuchen lassen. Leider war es mir nicht möglich, meinen Dienst fortzusetzen.»

Wer nun erwartet, dass dieser Vorfall, der auch mittels einer ESI-Meldung festgehalten wurde, durch die vorgesetzten Stellen eingehend aufgearbeitet wird, sieht sich getäuscht. Lassen wir wieder den betroffenen Mitarbeiter zu Wort kommen.

«Leistungsbericht XY, im Januar 2015

Sehr geehrte Damen und Herren
Ich startete meine Lokführerkarriere 2009. Wir wurden als letzte Klasse von Herrn A ausgebildet und waren voller Stolz und Elan. Herr A wurde anschliessend Prüfungsexperte und gilt als renommierte und kompetente Persönlichkeit. Er kann auch Referenzen zu meiner Person abgeben. Den Abschluss, die Prüfungsfahrt machte PEX B, der mir ein «Gut bis Sehr gut» (5.5) attestierte, was Rückschlüsse auf meine Fachkompetenz zulässt.

Im Depot K wurden wir erst von CLP X umfanglich betreut. Später kam CLP Y zur Verstärkung dazu. Herr Y machte auf uns einen engagierten und eifrigen Eindruck. Er reagierte rasch auf Anfragen, handelte im Interesse der SBB und setzte Vorgaben um. Er liess auch mal fünf gerade sein. Ich würde unser Verhältnis als umgänglich und offen bezeichnen. Aus diesem Grund habe ich bei Y auch auf offenes Gehör bei schwierigen Situationen, in denen ich Rat suchte, gehofft. Leider spannte sich dadurch unser Verhältnis zunehmend. Ich bekam den Eindruck, dass ihm fordernde Themen grundsätzlich unangenehm sind, weil er dadurch nicht im Betrieb auffallen möchte.

Für mich noch unfassbar ist der Vorfall vom letzten Sommer. Ich wurde von einem Berufskollegen, der sich nicht zu erkennen gab, auf dem Führerstand verbal provoziert, beleidigt, genötigt und tätlich angegriffen. Ich musste mich ärztlich versorgen lassen und wurde noch während des Arztaufenthalts von CLP Y massiv am Telefon unter Druck gesetzt, ich hätte mich umgehend mit ihm zu treffen. Auf seine vorgegebene Zeit schaffte ich es gerade noch, mich vor dem Sitzungszimmer im Bahnhof F einzufinden. CLP Y führte mich hinein und dort warteten überraschenderweise mein Peiniger sowie der stellvertretende Filialleiter von F auf mich.

Ich wurde vorgeführt und sollte eine Aussage machen. Meine Bitte um einen Beistand wurde verweigert – mehrfach. Ich wurde abermals unter Druck gesetzt, jetzt zu reden, es sehe schliesslich nicht gut für mich aus. Rückblickend hätte ich umgehend den Raum verlassen und eine Anzeige bei der Polizei machen sollen. Ich war jedoch völlig perplex und fühle mich nach wie vor tief verletzt, gedemütigt und verraten. Niemand hat sich darum geschert, dass ich mit Verletzungen direkt aus der Notfallstation gekommen bin. Ich verweigerte teils meine Aussage, musste aber dennoch auf der Stelle ein Schreiben signieren, auf dem festgehalten wurde, dass ein «klärendes» Gespräch stattgefunden habe.

Dass anschliessend gemäss CLP Y alle ESI-Meldungen gelöscht wurden, der Leiter von Zugführung Personenverkehr das O.K. gab, auf eine Ereignisanalyse zu verzichten und die diensthabenden Einteiler sowie der betreffende Schaltwärter zum Schweigen angehalten wurden, finde ich unhaltbar. Einfach weiterzumachen, als wäre nichts gewesen, widerspricht dem Kollegialitätsprinzip der SBB vollumfänglich. Später hat mir CLP Y dann am Telefon gesagt, dass man mich nun eher in der Opferrolle sehe. Dies lasse ich mal so stehen. Aber für mich war klar, bei dieser Firma kann ich so nicht mehr bleiben. Am 31. Januar 2015 endete mein Arbeitsverhältnis. Aus Angst vor Repressalien musste ich erst warten, bis ich mein Arbeitszeugnis bekam. Aber nun sehe ich keinen Grund, meinen Frust und meine Enttäuschung über das soziale Komplettversagen meines Vorgesetzten und dessen Komplizen, des stellvertretenden Filialleiters von F, für mich zu behalten.

Wie erwähnt: CLP Y ist fachlich und loyal. Das möchte ich nicht schlechtmachen. Es geht auch nicht darum, ihm ins Auszuwischen. Dieses Schreiben soll Anlass zur Verbesserung bieten und es wird an mehrere Stellen verteilt, damit nicht wieder alles unter den Tisch gekehrt wird. Ich habe schlicht immer mehr Druck durch meinen CLP Y erfahren. Anrufe kamen generell an arbeitsfreien Tagen oder nach Dienstschluss. Der Ton wirkte auf mich oft süffisant, überheblich und gleichgültig. Ich habe volle drei Wochen nach meiner Kündigung nichts von ihm gehört. Er kündigte eine Nachbesprechung zum Fall vom vergangenen Sommer an – diese fand nie statt. Ich hatte von 2009 bis 2015 ganze fünf ZUB-Fälle. Als ich deren drei in zwei Monaten meldete, wurde ebenfalls durch CLP Y eine Besprechung angekündigt – die stattfand. Am Führungs- und Entwicklungsgespräch (FEG) wurden aus dem vorherigen FEG abgearbeitete Punkte wieder aufgewärmt. Aussagen wie «Jeder ist ersetzbar», «Wenn es nicht passt, dann geh halt» oder «Du hast ja schliesslich unterschrieben» treffen mich hart und sind eines Vorgesetzten unrühmlich.

Das ist sehr zermürbend. Ich hätte mir dafür auch mal lobende Worte für volle zwölf Monate ohne Vorkommnisse gewünscht. Solche Aktionen gehen nicht spurlos an mir vorbei. Im Zweifel fing ich an, selbst mit zuständigen Stellen, anderen Abteilungen und Prüfungsexperten Kontakt aufzunehmen, um die Fälle, in denen ich mit CLP Y nicht einig war, abzuklären. Hier detailliert darauf einzugehen, würde den Rahmen sprengen, jedoch habe ich die Dokumente und

Meldungen bei mir archiviert. Dabei stellte sich heraus, dass oft unwahre oder falsche Aussagen gemacht wurden. Dies steigerte mein Misstrauen gegenüber meinem Vorgesetzten erheblich und ich kann an dieser Stelle versichern, ich stehe damit nicht allein da.

Zum Abschluss möchte ich nur Folgendes erwähnen: Ich habe mit vollem Engagement Dienst geleistet, versuchte auf Missstände hinzuweisen und Lösungsvorschläge zu erarbeiten. Ich fühle mich von meinem Vorgesetzten hintergangen, nicht ernst genommen und von den SBB im Stich gelassen. Dennoch möchte ich Grösse zeigen und hoffe, dass vor allem CLP Y meine Kritik zum Anlass für Verbesserungen nimmt. Ich weiss, dass er es draufhat. Denn auch ein Chef Lokpersonal fällt nicht als Profi vom Himmel. In diesem Sinn alles Gute und mit freundlich kollegialen Grüssen.»

Und wie lautete die Antwort der Leitung von Zugführung Personenverkehr?

«Wir bestätigen Ihnen, dass wir Ihren Leistungsbericht und den darin beschriebenen Verlauf der vergangenen Monate erhalten haben. Für Ihre offene Darlegung der Gründe, die zur Kündigung Ihrerseits geführt haben, danken wir Ihnen. Gleichzeitig bedauern wir, dass der Dialog – im Sinne einer konstruktiv-kritischen Auseinandersetzung – nicht früher zustande kam. Sie haben verschiedene Punkte aufgezählt, denen wir mit den betroffenen Personen nachgehen werden. Anschliessend werden wir Sie gerne zu einem Gespräch einladen.»

Das Gespräch fand dann statt – zwischen dem zuständigen Filialleiter und dem Mitarbeiter. Der Filialleiter hat sich im Laufe dieses einstündigen Gesprächs im Namen der SBB entschuldigt und erklärt, dass Fehler gemacht worden seien und der Ablauf in Zukunft geändert werde. Im Übrigen seien die den Fall betreffenden ESI-Meldungen entgegen den Aussagen von CLP Y nicht gelöscht worden. Der Mitarbeiter hat dann noch erfahren, dass mit diesem Gespräch der Fall für die SBB erledigt sei. So einfach ist das. Gute Führung besteht für die Leitung von Zugführung Personenverkehr offenbar vor allem im Vorhandensein eines möglichst grossen Führungsapparats. Und wieder geht so ein einstmals motivierter Mitarbeiter für die SBB verloren, ein Mitarbeiter, den man in diesen Zeiten des gravierenden Lokpersonalmangels – der durch die gleiche Leitung mit verursacht wurde – dringend nötig hätte. Übrigens, das Vertrauen des Lokpersonals in die zuständige Geschäftsleitung beträgt gemäss letzter Personalzufriedenheitsumfrage gerade einmal 41 Punkte.

Wie war das damals – ein Blick zurück

Am 24. April 2015 besuchten Matthias Wey, Präsident der Sektion Hauenstein-Bözberg, sowie Daniel Hurter, Redaktor des LocoFolio, den 95-jährigen pensionierten Lokführer Walter Bögli, der im Jahr 1945 als Führergehilfe einen Luftangriff überlebte, bei dem der Lokführer ums Leben kam. Walter Bögli hat auch sonst noch das eine oder andere «Müsterli» aus früherer Zeit zu erzählen gewusst.

Wir sitzen bei Walter im Zimmer, Bilder und Zeitungsartikel aus längst vergangener Zeit liegen auf dem Couchtisch und wir hören gespannt seinen Erzählungen zu.

Ich war als Lokführeranwärter in Bellinzona stationiert und seit einem halben Jahr verheiratet, als es eines Tages geheissen hat, dass ich für 8 Tage in Chiasso Aushilfe leisten müsse, weil jemand erkrankt war. Es war am zweiten Tag, als ich den Lokführer Bezzola auf ein von Mailand kommendes Flugzeug hingewiesen habe. Der Lokführer meinte nur, das spielt doch keine Rolle, und kaum hatte er dies ausgesprochen, gab es einen Knall und im Führerstand lagen überall Splitter. Das Flugzeug kam so schnell angefliegen, dass ich mich nur noch auf den Boden werfen konnte. Trotzdem wurde ich getroffen, da wir von schräg hinten beschossen wurden. Aber ich hatte Glück. Als ich mich nach dem Lokführer umsah, stellte ich fest, dass er ein grosses Loch im Körper hatte und tot war. Es war wirklich kein schöner Anblick.

Walter zeigt uns Bilder der zerschossenen Dampflokomotive und fährt weiter.

Das Tragische war, dass der Lokführer zur Zeit des Luftangriffs Pause gehabt hätte. Aber wie es so oft gemacht wurde, hatte er mit seinem Ablöser vorgängig abgemacht, dass er gleich durcharbeite. So gesehen hatte es den Falschen erwischt. Im Depot bin ich dann verarztet worden, da ich verschiedene Splitter im Gesicht hatte.

Bei dem Punkt, als der Depotchef aus Bellinzona ankam, blitzen Walters Augen auf, da sie trotz der traurigen Umstände noch etwas Lustiges passiert.

In den mit Öfen ausgestatteten Dienstzimmern im Bahnhof Bellinzona war es immer kalt und so habe ich, als wir an diesem Tag die Lok mit frischer Kohle ausgerüstet haben, nach einem schönen Stein Ausschau gehalten, der als «Bettwärmer» hätte dienen können. Ich habe dann einen solchen gefunden und diesen in mein Köfferchen gepackt. Nach dem Vorfall hat mich der Depotchef geheissen, das Köfferchen auf der Lok zu lassen, er werde es schon mitnehmen. Ich habe mir nichts weiter gedacht und bin zum Bahnhof gegangen, wo ich auf den Depotchef wartete, um mit ihm nach Bellinzona zurück zu fahren. Ich sah dann den Depotchef, wie er mein Köfferchen mit dem schweren Stein darin über das Gleisfeld trug. Ich sagte ihm, er hätte halt das Köfferchen aufmachen sol-



len, aber der Depotchef meinte, dass er das nicht hätte tun wollen.

Damals sei viel über die Grenze geschmuggelt worden, und der Depotchef wollte Walter auf keinen Fall beim Schmuggeln erwischen.

Ich machte dann das Köfferchen auf und nahm den Stein heraus. Ich sehe den Depotchef heute noch, wie er grinste, als er den Stein gesehen hat.

Sagte er und grinste, als wäre es ihm gerade eben passiert. Seine Frau war für diese 8 Tage, an denen er in Chiasso aushalf, zu Verwandten nach Luzern gefahren. Ohne Telefon konnte er sie nur schlecht erreichen. Nachdem sie vom Geschehen erfahren hatte, machte sie sich so-

gleich auf den Weg nach Bellinzona, und Walter legte sich ins Bett, fand jedoch keine Ruhe.

Schlussendlich bin ich dann aufgestanden und in die Milchküche gegangen, weil ich wusste, dass ich dort immer jemanden antreffen konnte. Dort habe ich dann etwa 2 Stunden gewartet und ich war sehr erleichtert, als meine Frau eintraf. Noch lange danach, wenn der Depotchef mich in Bellinzona antraf, ist er jeweils stehen geblieben und hat zu mir gesagt: «Wissen Sie, dass Sie noch da sind, ist ein Wunder.»

Kurze Zeit danach wurde bei mir eine Frau unter dem Schienenräumer eingeklemmt. Man wusste ja nie, was auf einen

zukam. Das ist wohl immer noch so; mit den höheren Geschwindigkeiten, die heute gefahren werden, vielleicht sogar noch mehr. Ich erinnere mich noch gut, als ich etwa einen Monat nach dem Vorfall in Chiasso wieder bei einem Unfall dabei war und der Oberlokmführer, als er zu uns auf den Führerstand kam, sagte: «Schon wieder Sie.»

Damals gab es viele kleine Könige, die es darauf anlegten, das Personal zu schikanieren, so dass man sich als Führergehilfe manchmal schon als sehr minderwertig vorkam. Da gab es auch den Fall eines frisch verheirateten Führergehilfen aus Basel, der gezwungen wurde, seine 300 Selbständigkeitstage in Bellinzona zu absolvieren, obwohl dies in Basel auch möglich gewesen wäre. Er musste also nach Bellinzona, wo grosse Wohnungsnot herrschte. Als er nach einem Jahr endlich eine Wohnung gefunden hatte, hiess es, er könne jetzt wieder nach Basel zurück. Solche Sachen sind sehr oft passiert.

Auch über seine Arbeitskollegen weiss Walter noch einiges zu erzählen.

Von Bellinzona aus fuhren wir damals noch mit Dampf nach Luino. Einmal hatte ich etwas Pech mit einem Lokführer. Jedes Mal, wenn ich die Feuertüre öffnete, sagte dieser: «Jetzt müsst Ihr nicht feuern.» Dann habe ich es halt bleiben lassen und gewartet. Nach einer gewissen Zeit sagte er dann vorwurfsvoll: «Wollt Ihr nicht feuern?» Und so ging das bis nach Luino und ich war so wütend, am liebsten hätte ich den Lokführer in das Feuer gestossen oder ihm mit der Schaufel auf den Kopf geschlagen, aber da hätte ich wohl zu grosse Schwierigkeiten bekommen. Ich sagte dem Lokführer vor dem Rückweg – es war mit einem Personenzug –, dass ich ein schönes Feuer gemacht hätte und nun keine Schaufel mehr anrühren würde. Er glaubte mir aber nicht und irgendwann fragte er mich: «Wollt Ihr nicht feuern?» Ich antwortete ihm dann: «Ich habe Euch gesagt, dass ich keine Schaufel mehr anrühre und nur noch Wasser ziehe.» Als wir dann in Bellinzona ankamen, sagte er mir: «Ich gehe mir Euren Lohn auch gleich abholen», und ich antwortete ihm: «Den könnt Ihr schon haben, der ist nicht so gross.» Ich bin das Risiko eingegangen, dass man mich zur Verantwortung gezogen hätte. Aber solche Dinge liess ich mir nicht bieten und ich war alt genug, um mich wehren zu können. Später habe ich dann vernommen, dass der Lokführer ein eigentlicher «Heizerschinder» war. Ich weiss nicht, ob es heute noch so Lokführer gibt.

In Luzern bin ich einmal einem Lokführer davongelaufen. Es war im Manöver, nachts um elf, als ich meine Tasche genommen und von der Lok, es war eine Dampflo-

«So etwas vergisst man seiner Lebtag nicht», sagt heute der 75jährige Walter Bögli, der in Niederbipp aufgewachsen ist und heute in Solothurn lebt. Mit einer Dampflokomotive im Bahnhof von Chiasso rangierend, wurde er vor 50 Jahren von einem Kriegsflugzeug beschossen. Sein Kollege kam dabei ums Leben.

Urs W. Scheidegger

Die alliierten Flugzeuge kreisten etwa zehn Minuten über der Grenzstadt. Plötzlich schoss ein Jagdflugzeug im Tiefflug herunter und gab mehrere MG-Salven gegen einen manövrierenden Zug ab. Zu diesem Zeitpunkt bewegte sich etwa 40 Meter davon entfernt ein Leichenzug, dessen Teilnehmer, von Panik erfasst, nach allen Richtungen auseinanderstoben. Das Pferd ist mit dem Leichenwagen durchgebrannt. Was sich anhört wie aus einem Action-Drehbuch, hat sich tatsächlich vor 50 Jahren in Chiasso zugetragen. Am 11. Januar 1945 um 13.15 Uhr griff ein amerikanisches Flugzeug mit Bordwaffen versehentlich den Bahnhof Chiasso an, wobei auf einer Rangierlokomotive der Lokomotivführer Lindoro Bezzola tödlich verletzt wurde.

Gegen 40 Einschüsse

Bei dieser Intervention war Walter Bögli dabei. Der heute 75jährige, der in



«Nie werde ich vergessen, alles ist so schnell passiert»: Walter Bögli.

Niederbipp aufgewachsen ist und seit 1949 in Solothurn lebt, wurde im Gesicht verletzt. «Nie werde ich vergessen, alles ist so schnell passiert», erinnert er sich. Bögli, der 36 Jahre den Beruf eines Lokführers ausführte, war damals im SBB-Depot Bellinzona angestellt. An jenem 11. Januar befand er sich in der Funktion als Heizer auf der Rangierlok in Chiasso. Plötzlich habe es fürchterlich geknallt. Bögli sah, wie sein Kollege, im Führerstand von einem Stahlmantelgeschoss getroffen, mit einem Riesenloch in der Brust zusammensackte. Dass er selber heute noch am Leben sei, sagt Bögli, verdanke er dem Umstand, dass er sich instinktiv geduckt habe. Erst später,

herabgestiegen bin. Der Lokführer musste dann selber feuern, damit er noch fahren konnte. Ich bin ins Depot gegangen und habe bis zum Dienstschluss gewartet. Um Mitternacht kam der Lokführer ins Depot und fragte mich: «Willst du nicht noch das Reservefeuer machen?» Ich habe dann noch das Reservefeuer angelegt. Der Lokführer hat sich daraufhin bei mir entschuldigt. Ich muss sagen, es war so weit ein korrekter Mann.

Ich bin sehr gerne Dampf gefahren – fast lieber als elektrisch – und wenn der Führergehilfe mit dem Heizen nicht zugange kam, habe ich ihm jeweils gezeigt, wie das mit dem Schaufeln und dem Feuern geht.

Unterdessen sitzen wir in der Cafeteria zusammen mit einem seiner Söhne und der Tochter und plaudern bei Schokoladenkuchen und Kaffee weiter über die alten Zeiten.

Im Allgemeinen bin ich, abgesehen von einigen kleinen Unfällen, gut davongekommen. Man kann ja sich nie sicher sein, dass nichts passiert. So stand ich einmal mit einem Schnellzug auf einem Bahnhof und sah, wie ein Mann mit einem Velo dort stand. Dann begab er sich zu einem Feldweg und ich dachte noch: «Wo will der hin?» Als ich dann abfuhr, ist er auf das Velo gesessen und der Bahnlinie ent-

langgefahren. Ich wusste, dass ich jetzt einen provisorischen Bahnübergang, der für die Grasmäschinen der Bauern errichtet wurde, befahren würde, und da fuhr der Velofahrer mir in die Lok. Der Polizist hat mich danach gefragt: «Wie oft hat es den Mann überschlagen?» War das ein dummer «Cheib». Als ich sah, dass ich den Zusammenstoss nicht verhindern konnte, habe ich natürlich die Augen geschlossen.

Angesprochen auf die Flut neuer Weisungen, die heute auf uns einprasselt, weiss Walter eine Geschichte aus seiner Zeit in Solothurn:

Ja, da gab es in Solothurn ein zweistündiges Manöver, das wir Streckenlokmführer ausführen mussten, weil es zeitlich gerade so passte. Damals haben der Bahnhofvorstand und der Depotchef eine Weisung herausgegeben, dass immer, wenn der Übergang beim Stellwerk befahren wurde, alles luftgebremst sein musste. Natürlich wurde das nie so gemacht. Eines Tages hatte ich halt ein bisschen eine schlechte Laune; ich sagte mir: «Jetzt setzen wir das um, was die beiden geschrieben haben», und verlangte, dass die Hauptleitung gekuppelt werde. Der Rangierer sagte: «Was, Luft, spinnst du?» Ich sagte ihm: «Ja, schon ein bisschen, aber das musst du deinem Alten sagen, der die Weisung mit dem Depotchef zusam-

men erstellt hat.» Ich schloss das Fenster, setzte mich und beobachtete das Manometer, um zu kontrollieren, ob die Luft gekuppelt würde. Der Souschef kam vorbei und sagte mir: «Du, Walti, fahr weg, die anderen Züge müssen warten.» Ich sagte: «Das ist mir Wurst, jetzt arbeiten wir nur noch nach Vorschrift.» Schlussendlich haben sie die Hauptleitung dann gekuppelt und ich bin gefahren. Der Rangiermeister hat daraufhin natürlich seinen Frust losgelassen und schliesslich kam der Souschef und sagte zu mir: «Du, jetzt habe ich das Schreiben gefunden. Es ist tatsächlich so, wie du es gesagt hast.» Ich hatte dann den Eindruck, dass man doch eine gewisse Achtung vor mir bekommen hat.

Auch die Zuteilung zu den Depots war anders geregelt als heute:

Nach Solothurn kam ich von Basel her. Vorher war ich auch noch in Luzern und Erstfeld. Uns haben sie immer wieder ver-

setzt. Man konnte keine Wünsche äussern, es hiess einfach, in einem Monat oder noch früher müssen Sie da oder dorthin gehen. Als ich in Erstfeld stationiert war, waren wir einmal nachts mit einem Güterzug unterwegs. Irgendwann war die Fahrt vor einem Lawinenkegel zu Ende. Immerhin hatten wir Glück, dass wir die Wartezeit an der Wärme verbringen konnten, während die anderen draussen «chrampfen» und Baumstämme herausholen mussten. Irgendwann ist dann von der anderen Seite her die Ablösung mit einer Dampflok gekommen und wir sind über den Lawinenkegel hinweggeklettert. Für mich war das natürlich eine eindrückliche Abwechslung, auch wenn es ein langer Tag war. Wir hatten morgens um sechs Uhr den Dienst angetreten und erst am nächsten Morgen um sechs Uhr Feierabend gehabt.

Wir merken, dass die Zeit in Chiasso mit dem Vorfall mit dem Fliegerfeuer Spuren hinterlassen hat, immer wieder kehren Walters Gedanken dahin zurück, um weitere bewegende Geschichten hervorzubringen.

Beschädigung einer Lokomotive in Chiasso durch amerikanische Flieger

Am Donnerstag gegen 13.20 Uhr erschien über Chiasso ein Verband von etwa zehn amerikanischen Flugzeugen. Kurz darauf beschoss ein Jagdflugzeug im Tiefflug einen im Bahnhof von Chiasso auf Schweizer Territorium manövrierenden Eisenbahnwagen mit Maschinengewehrfeuer. Der Lokomotivführer, namens Bezzola, von Comolengo, geb. 1892, verheiratet und Vater von zwei Kindern, wurde getötet. Der Heizer Bögli, von Bellinzona, wurde schwer verletzt. Hierauf beschoss das gleiche Flugzeug einen weiteren Zug, der sich auf der Fahrt von Como nach Chiasso am Ausgang des Monte Olimpino-Tunnels an der Schweizergrenze beim Bahnhof von Chiasso befand. Der Zugführer, ein italienischer Staatsangehöriger, wurde in schwerem Zustand ins Spital von Chiasso übergeführt. Unter der Grenzübergangsbahn herrschte während 1½ Stunden eine Panik. (Von der Abt. Presse und Zunftprüfung genehmigt.)

Am Freitag wird mitgeteilt: Am Nachmittag des 11. Januar wurde zwischen 12.18 und 15.59 Uhr der östliche Teil der Schweiz, vor allem in der Richtung Nord-Süd, durch einzelne und durch Gruppen fremder Flugzeuge teils amerikanischer teils nicht feststellbarer Nationalität überflogen.

Nach vorangegangener Beschädigung eines von Como kommenden italienischen Güterzuges im italienischen Bahnhof von Chiasso, überflogen gegen 13.20 Uhr sechs amerikanische Jagdflugzeuge den schweizerischen Teil der Bahnanlagen in Chiasso. Eines dieser Flugzeuge belegte mit Maschinengewehrfeuer eine auf schweizerischem Gebiet stehende Rangierlokomotive. Der Lokomotivführer Indole Bezzola wurde getötet und der Heizer Walter Bögli vom Depot Bellinzona leicht verletzt. Die Beschädigung der Lokomotive ist unbedeutend.

Folgende Einzelheiten werden bekannt:

Die alliierten Flugzeuge kreisten während etwa 10 Minuten über der Grenzstadt. Hauptsächlich beschoss ein Jagdflugzeug im Tiefflug herunter und gab mehrere MG-Salven gegen einen manövrierenden Zug ab. Zu diesem Zeitpunkt bewegte sich etwa 40 Meter davon entfernt ein Leichterzug, dessen Teilnehmer von einer Panik erfasst wurden und nach allen Richtungen auseinanderstoben. Verletzt wurde niemand. Das Jagdflugzeug flog bald wieder auf und überflog die Stadt noch mehrere Male, worauf es sich zusammen mit den übrigen Maschinen in Richtung Varese entfernte. Die Lokomotive des Zuges wurde von zehn Kugeln getroffen, dagegen wiesen die Waggon keine Einschläge auf. Der Zug befand sich im Zeitpunkt des Angriffs auf der nach dem Güterbahnhof führenden Linie. Der Bahnhof selber wurde nicht getroffen. Der Verkehr erlitt keine Unterbrechung.

Am 11. Januar, um 13.15 Uhr, griff ein amerikanisches Flugzeug mit Bordwaffen versehentlich den Bahnhof Chiasso an, wobei auf einer Rangierlokomotive der Lokomotivführer Bezzola Lindoro von Comolengo, geb. am 23. Januar 1892, verheiratet, Vater von zwei Kindern, tödlich verletzt und der Fahrgenosse Bögli Walter leicht verletzt wurden. Wir sprechen den Hinterlassenen des infolge eines kriegerischen Übergriffes auf unser Land bei der Erfüllung seiner Berufspflicht ums Leben gekommenen Eisenbahners unser herzlichstes Beileid aus und wünschen dem Kollegen Bögli rasche und völlige Genesung.

Die gestrigen Luftraumverletzungen

Am Freitag wird mitgeteilt: Am Nachmittag des 11. Januar wurde zwischen 12.18 und 15.59 Uhr der östliche Teil der Schweiz, vor allem in der Richtung Nord-Süd, durch einzelne und durch Gruppen fremder Flugzeuge, teils amerikanischer, teils nicht feststellbarer Nationalität überflogen.

Der Zwischenfall von Chiasso

Güteralarm wurde östlich der Linie Frauenfeld – Zürich – Glarus – Thur – St. Moritz – Bellinzona ausgelöst. Nach vorangegangener Beschädigung eines von Como kommenden italienischen Güterzuges im italienischen Bahnhof Chiasso, überflogen gegen 13.20 Uhr sechs amerikanische Jagdflugzeuge den schweizerischen Teil der Bahnanlagen in Chiasso. Eines dieser Flugzeuge belegte mit Maschinengewehrfeuer eine auf schweizerischem Gebiet stehende Rangierlokomotive. Der Lokomotivführer Bezzola wurde getötet und der Heizer Bögli vom Depot Bellinzona leicht verletzt. Die Beschädigung der Lokomotive ist unbedeutend.

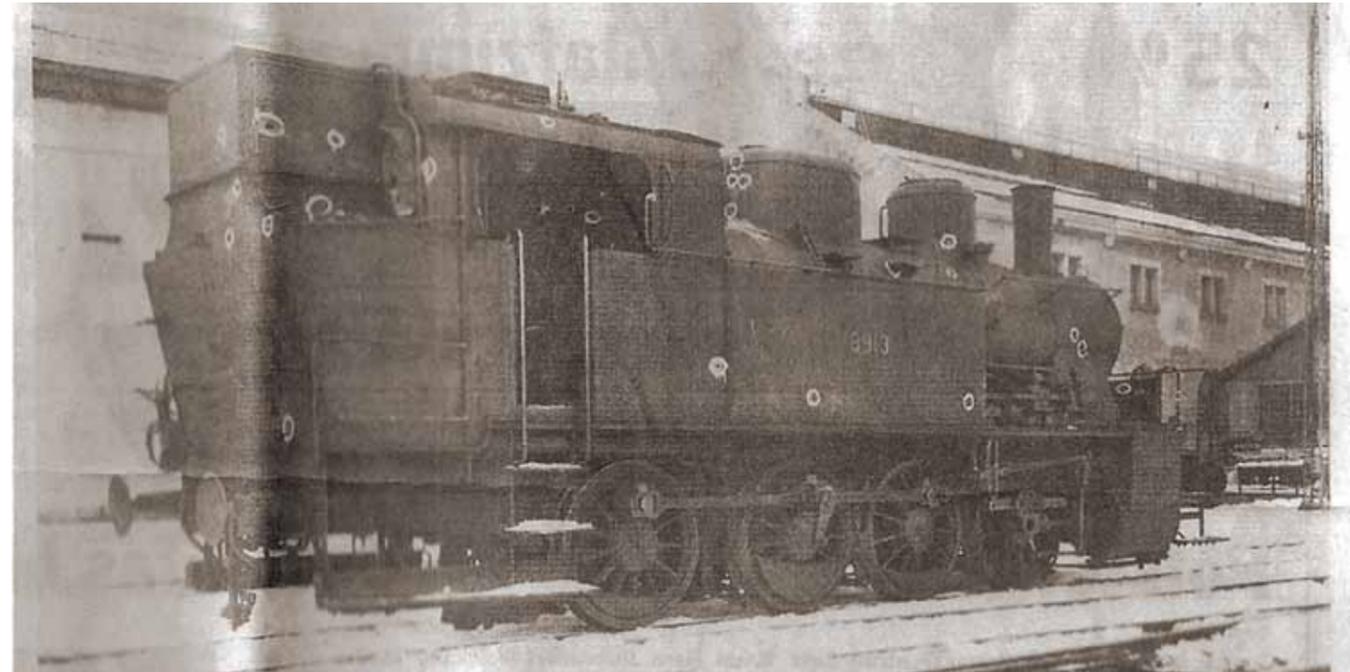
Von anderer Seite geht uns folgende Darstellung zu:

In Bellinzona, 11. Januar. (Privatteil.) Anlässlich des heute erfolgten Bombardements von Como und Umgebung in der Zeit um 13.20 Uhr überflogen einige Flugzeuge die Grenze in Chiasso. Sehr wahrscheinlich hatten sie einen von Como nach Chiasso fahrenden Zug verfolgt, der sich in den Monte Olimpino-Tunnel flüchten konnte. Am Nordausgang des Tunnels schienen sie den Zug erwartet zu haben, griffen dann aber eine Rangiermaschine der Bundesbahnen mit den Bordwaffen an. Lokomotivführer Bezzola vom Depot Chiasso wurde von einem Geschoss in die Schulter getroffen und sank tot zu Boden, während der Fahrgenosse eine leichte Verletzung davon trug. Der ganze Vorfall war das Werk von wenigen Sekunden.

Ja, der Fall in Chiasso war das schlimmste Erlebnis. Es war die Endphase des Kriegs, die Amerikaner rollten Italien von Süden her auf. Und da war auch noch dieser Heizer, den ich nicht mehr vergessen werde. Wir waren zusammen auf dem Manöver, haben einander zu Dienstantritt begrüsst, aber danach kein Wort mehr gewechselt. Irgendwann habe ich ihn dann gefragt, was los sei und weshalb er nicht spreche. Da sagte er mir: «Weisst du, ich erzähle das eigentlich nicht gerne. Ich habe auf dem Monte Ceneri Militärdienst geleistet und musste da einmal mit einem Kameraden auf Patrouille gehen. Da haben uns die Deutschen auf italienischem Boden erwischt. Zuerst hiess es, wir müssten rasch mit aufs Büro kommen und könnten dann wieder gehen. Schlussendlich sind wir dann in einem Lager mit Gefangenen gelandet. Das Schlimme war, dass mir meine Braut am Sonntag davor, als ich im Urlaub war, gesagt hatte, dass sie in guter Hoffnung sei. Ich habe ihr immer von Italien aus geschrieben, aber zu Hause kam nichts an. Die Braut hat deshalb natürlich angenommen, dass ich sie habe hängen lassen.» Nach dem er mir das erzählt hatte, fühlte er sich irgendwie befreit und ich konnte ihm damit ein bisschen helfen.

Wieder greifen wir ein Thema auf, welches uns heute beschäftigt, ein CLP, der nicht fährt? Walter schüttelt den Kopf.

Einen Vorgesetzten zu haben, der selber nie eine Lokführerausbildung gemacht hat, das wäre nichts für mich. In Olten gab es den Oberlokomotivführer Gobeli, der hat mich einmal abgepasst und ist in Solothurn unmittlbar vor der Abfahrt nach Herzogenbuchsee auf den Führerstand gekommen und sah dann, dass ich den Fahrplan nicht aufgespannt hatte, denn die Strecke habe ich natürlich auswendig gekannt. Beim ersten Halt in Derendingen habe ich dann den Fahrplan aus meiner Tasche genommen und aufgespannt. Der Oberlokomotivführer meinte daraufhin: «Ja, jetzt passt es mir besser.» Unterwegs war eine Barriere offen. Er fragte mich: «Warum seid Ihr jetzt da vorbeigefahren?» Ich antwortete ihm, dass die Barriere immer wieder offen sei und dass das ein Bauer sei, der sie bedienen sollte. Er sagte mir: «Das müsst Ihr aber melden». Ich antwortete ihm: «Ihr habt gesagt, dass Ihr eine Meldung wegen dem nicht aufgespannten Fahrplan schreibt. Dann könnt Ihr die Sache mit der Barriere auch gleich aufführen.» Wenn jemand so einen Unsinn erzählt, werde ich halt «hässig». Am nächsten Tag habe ich dann vernommen, dass der Oberlokomotivführer seinen Lieblingslokomotivführer in Solothurn angerufen hat und ihn um eine Beurteilung dieser Geschichte mit der Barriere gebeten hat. Dieser hat mir das natürlich prompt weitererzählt.



Mit Kreisen markiert die Einschüsse in der Dampflok, in der Walter Bögli vor 50 Jahren beschossen wurde. (Fotos: zvg)

als das im Gleitflug herangeflogene Flugzeug wieder den Motor anwarf, habe er realisiert, was geschehen sei. Zwischen dreissig und vierzig Einschläge wurden an der Lok gezählt.

Tage später kam es zu weiteren Zwischenfällen, als vermutlich wiederum aus Versehen amerikanische Jagdflugzeuge im Zusammenhang mit der strategischen Bombardierung zwischen

Norditalien und dem Deutschen Reich den Bahnhof von Chiasso mit Maschinengewehrfeuer belegten. Am 27. Januar wurde eine weitere Lok zerschossen. Menschen kamen keine zu Schaden, im Bahnhof Chiasso war man gewarnt. Inzwischen waren in dem Gebiet auch zwei 20 mm Fliegerabwehr-Batterien in Stellung gebracht worden. Am Morgen des 4. Februar 1945 nä-

herte sich erneut eine Fliegerstaffel amerikanischer Jagdflugzeuge von Como her dem Bahnhof von Chiasso, worauf beide Batterien das Feuer eröffneten. In einem dieser Flugzeuge wurden Treffer beobachtet, und es stürzte rund drei Kilometer südwestlich von Chiasso auf italienischem Gebiet ab. Das Schicksal der Besatzung blieb ungeklärt.

Heute kämpfen wir um jeden Freitag, den wir brauchen, da gab es anscheinend auch andere Zeiten, wie Walter zu erzählen weiss.

Wie gesagt, ich habe es gut gehabt. Ich habe relativ viele Rasttagsgesuche gestellt, weil ich zwei Chöre dirigiert und in einem weiteren gesungen habe. Musik war für mich immer wichtig. Und ich muss sagen, die Einteiler in Olten haben mir wirklich jeden Wunsch erfüllt. Als ich dann pensioniert wurde, habe ich einen Brief geschrieben und mich darin bei den Einteilern für die flotte Behandlung bedankt. Zusätzlich habe ich auch noch eine Solothurner Torte mitgeschickt. Ich erwähnte im Brief dann auch noch, dass ich mich schon lange sehr gerne erkenntlich gezeigt hätte, es aber unterlassen habe, damit nicht der Eindruck entsteht, dass ich mir eine Vorzugsbehandlung erschleichen möchte. Einen so schönen Brief, wie ich von der Depotleitung als Antwort darauf erhalten habe, bekam ich danach nie mehr. *Vielleicht sollten wir es auch mal mit einer Torte versuchen...*

Das kleine Depot Solothurn – damals wie heute.

Die meisten haben gesagt, als ich von Basel nach Solothurn wechselte: «Ja was

willst du in Solothurn?» Ich antwortete: «Ich habe den gleichen Lohn, das ist ja das Wichtigste.» Mir hat es sehr gut gefallen in Solothurn. Von da aus sind wir nach Basel, Aarau, Biel, Lyss und Herzogenbuchsee gefahren. Es waren gewiss keine grossen Strecken. Aber nach dem Krieg waren wir in Basel frisch ausgebildete Lokführer und damals verkehrten die Expresszüge aus Paris immer mit grosser Verspätung. Es war deshalb unmöglich, diese Züge einer regulären Tour zuzuteilen, und so haben immer wir Reservelokführer diese Züge geführt. Wie manches Mal bin ich mit einem solchen Expresszug von Basel nach Buchs gefahren. Wir jungen Lokführer haben uns darauf schon etwas eingebildet. Irgendwann sagte ich mir, jetzt habe ich alles gemacht und Interessantes gesehen, jetzt gehe ich nach Solothurn. Der Lohn ist derselbe, die Arbeit vielleicht etwas bescheidener. Aber das war mir recht und ich begann mich in der Musik zu engagieren. Anfänglich, als die Leute mich noch nicht kannten, dachten die zwar immer: «Ein Lokomotivführer – kann der überhaupt Musik machen?» Aber in Luzern gab es beispielsweise einen Lokführer, der Organist in einer Kirche war.

Wir diskutieren noch über den Beruf Lokführer und die Frage, ob es noch ein Traumberuf sei, und erfahren, dass auch schon im Krokodil «Monotonie» herrschte.

Ich habe zwei Söhne, wenn die den Wunsch geäussert hätten, Lokomotivführer zu werden, hätte ich nichts dagegen gehabt. Es ist ein schöner Beruf, man muss sich einfach der unregelmässigen Arbeitszeiten bewusst sein. Die Frühdienste haben mir an und für sich nicht viel ausgemacht, einfach, wenn man als Fahrgenosse mit einem Güterzug über den Gotthard fuhr, war es wegen des monotonen Geräusches des Stangenantriebs der «Krokodile» sehr ermüdend – und dies zwei Stunden lang mit einem Lokführer, der möglicherweise kein Wort sprach. Ich war der erste meines Jahrgangs aus Niederbipp, der zur Eisenbahn gegangen war. Zuletzt waren wir zu viert aus meiner Klasse, zwei wurden Lokführer, einer Zugführer und einer Stationsbeamter. Ich habe ein schönes Leben gehabt, leider ist meine Frau im letzten September gestorben. Aber da kann man nichts machen, das ist der Lauf der Dinge.

Wir bedanken uns bei Walter Bögli herzlich für diesen interessanten Nachmittag und wünschen ihm alles Gute.