4 Editorial
7 Die Stimme des Präsidenten
8 Léman Express
10 Austausch Koo-Signalisierung
11 Einschätzung zur Reorganisation WEP+
12 Signalisierung auf den Strecken
13 Halbierung der Sicherheitsmarge
14 Pressecommuniqué Zugsausfälle
15 Odometrie Probleme ETCS
16 ATO Siemens
17 Digital auf der Bremse stehen?
18 ATO SOB
19 ATO SOB Simulator
20 Psychologische Aspekte der Arbeit als Lokführer
22 Régiolis arbeitet reglementswidrig
22 Stimmungsbarometer
23 Auswertung der Lohn-Umfrage
24 Bahn-Fachwissen spart viel Geld
25 Bewerbung als Lokführer
25 Konventionalstrafe bei TILO
25 Konventionalstrafe bei SBB
26 Lokführer Unterbestand
27 Rotkreuz
28 Digit-by-Digit
30 Personalverleih
31 SOB
33 BVG Urteile
34 Covid19
35 Notruf aus dem Führerstand
36 Heilung durch Stellenwechsel
37 Pausen SBB Cargo
37 Stellenabbau bei SBB Cargo
38 Transportpolizei
44 Ereignisse
45 Laserattacke
46 SBB Intervention
48 Pikett-CLP
50 143
52 SBB Care
53 Wertheffekt
54 Jubiläum Halteorttafeln
56 Kuppeln statt Fahren
56 Abfahrsperre
57 SmartMeet®4.0
58 Ferrovita
60 Ein Berufsleben lang im Führerstand
61 Letzte Fahrt
61 Franz Kagerbauer
61 Schämdemie
62 In memoriam
63 In memoriam Urs Schär

Bild Umschlag:
Dampfgetriebene Schneeschleuder Xrot auf einer Personalschulungsfahrt; und Triebwagen ABe 4/4 mit Zug 4629 von St. Moritz nach Tirano am Ospizio Bernina.

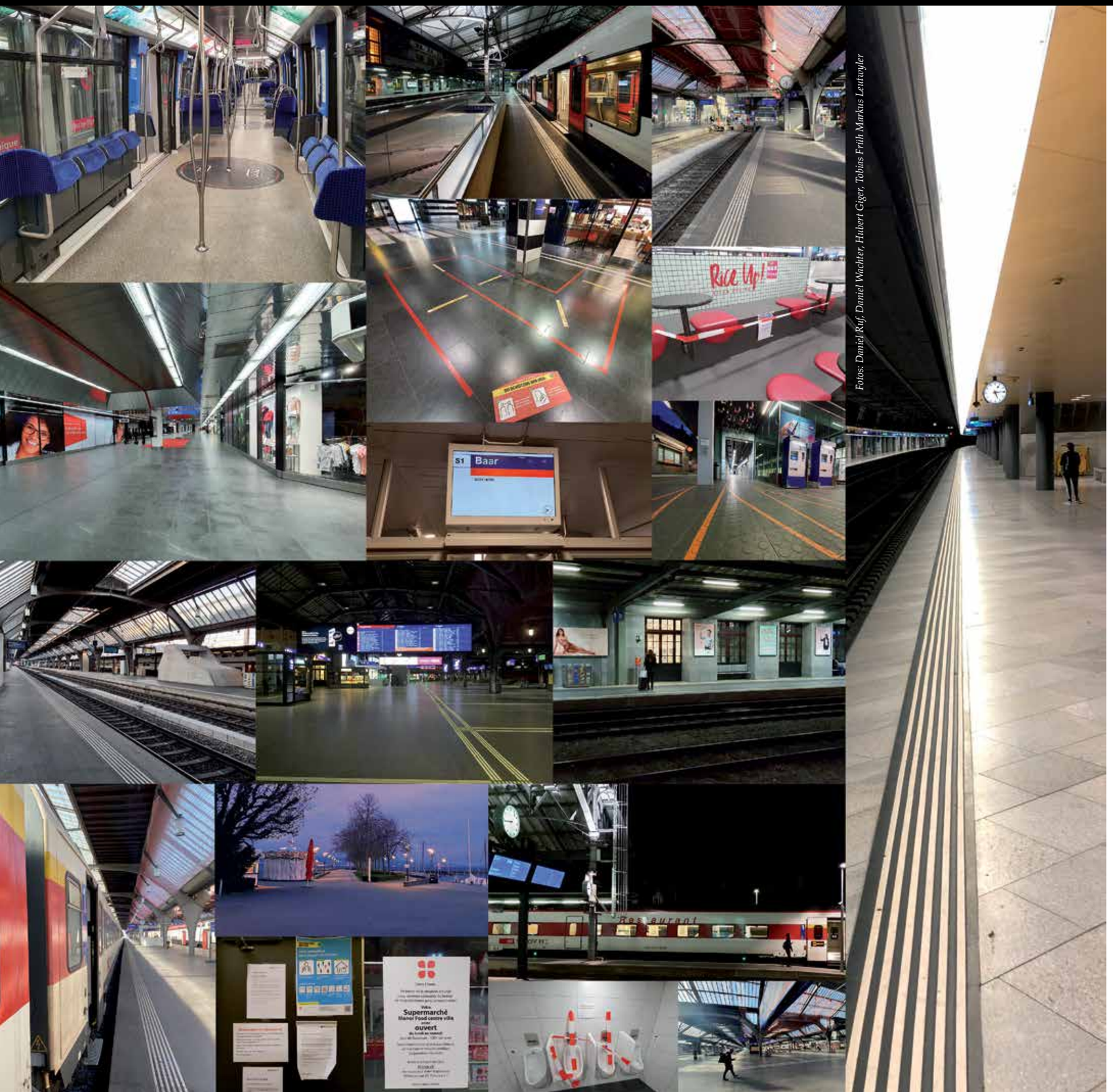
Auflage: 2000 / Erscheint 2x jährlich / Postcheck: 80-52312-1

© VSLF Alle Rechte vorbehalten.
Nachdruck und Reproduktion nur mit Zustimmung der Redaktion

Loco Folio 20/2: 30.11.2020 | Redaktionsschluss Loco Folio 21/1: 1.4.2021

Redaktion LocoFolio: Markus Leutwyler locofolio@vslf.com
Gestaltung & Produktion: Stephan Gut artdirector@vslf.com
Übersetzungen: (I) Anita Rutz (F) Gianmarco Induni / Matthieu Jotterand
Print: Feldnerdruck AG | Esslingerstrasse 23 | 8618 Oetwil am See

Markus Leutwyler, Redaktor LocoFolio



Fotos: Daniel Ruf, Daniel Wachter, Hubert Giger, Tobias Früh Markus Leutwyler

Darf man das?

Du bist seit Kurzem oder schon fast dein ganzes Berufsleben lang Lokführerin oder Lokführer. Du führst Personen-, Güter- oder Infrastrukturzüge durchs Land oder rangierst sie professionell durch den Dschungel der Abstellgleise. Dein Arbeitgeber heisst SBB, BLS, SOB, Thurbo, SBB Cargo International, TILO, DB Cargo Schweiz GmbH, RegionAlps, MEX, Eisenbahndienstleister GmbH, RhB, railCare … Einiges an deiner Arbeit gefällt dir, anderes sicher weniger. Du arbeitest ganz früh oder spät, Montag bis Freitag oder am Wochenende.
Egal, wie deine Arbeit aussieht, in einem Punkt gibt es eine Gemeinsamkeit: Von einer Sekunde auf die andere kann es sein, dass du aus deiner Routine herausgerissen wirst und dass nichts mehr so ist, wie es einmal war. Ein «Ereignis» kann jede und jeden immer und überall treffen. Dies ist, ob man will oder nicht, eine Realität. Das Ereignis kann fremd- oder sogar selbstverschuldet sein. In jedem Fall ist es eine Belastung für die betroffene Person und auch für die Mitbetroffenen: Fahrgäste, Kolleginnen und Kollegen, Mitarbeitende der Blaulichtorganisationen, Angehörige.
Ein Ereignis verunsichert. Es lenkt den Fokus auf eine Störung im System. Viel lieber zeigen wir, wenn alles wie am Schnürchen klappt. Darf man über Ereignisse überhaupt sprechen?

Mut gemacht hat mir eine Aussage von Sabine Basler, Geschäftsführerin des Schweizer Verbands «Tel 143»: «Meines Erachtens muss sachliche Information und Präventionsarbeit möglich sein. Totschweigen hilft nie jemandem.»

Wir haben uns mit dem Thema «Ereignisse» in diesem Heft vertieft auseinandergesetzt. Wie wirken sich Ereignisse auf uns aus? Wie werden sie von aussen wahrgenommen? Wir haben uns auf die Suche verschiedener Perspektiven gemacht.

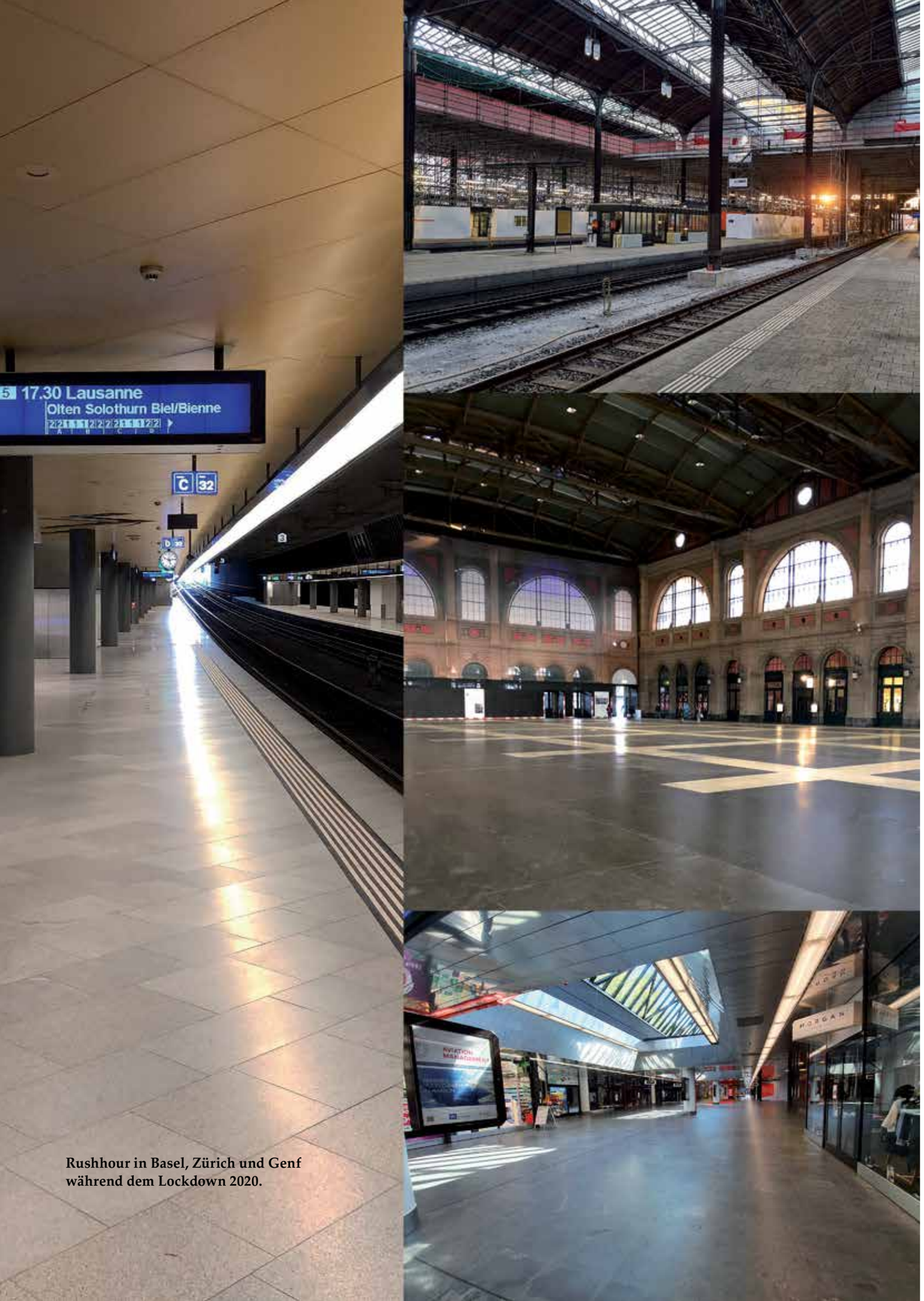
Katrin Fischer ist Arbeitspsychologin und arbeitet als Professorin an der Hochschule für Angewandte Psychologie Nordwestschweiz. In ihrem spannenden Interview zeigt sie auf, worauf es ankommt, damit persönliche Ressourcen aufgebaut werden können, die einem im Ereignisfall helfen. «Es ist generell sinnvoll, sich klarzumachen, dass das Leben nicht nur aus der Arbeit besteht. Dinge, die einem guttun, sind wichtig und fördern die eigenen Ressourcen.»

Worin bestehen die Aufgaben der Pikett-CLPs? Michel Meier und Martina Brunold erklären, in welchen Fällen sie aufgeboten werden und wie die Erstbetreuung aussieht. «Die Erstbetreuung braucht Fingerspitzengefühl. Hier werden bereits Weichen im Hinblick darauf gestellt, wie sich die Situation weiterentwickelt und ob Schuld- und Ohnmachtsgefühle zum Problem werden.»

Die Transportpolizei ist für die Sicherheit in Zügen und auf den Bahnhöfen der SBB und diverser Partner zuständig. Wie die Transportpolizei bei Ereignissen hilft, wie sie arbeitet und wo die Grenzen sind, erklärt Samuel Suter, Chef Führungsunterstützung, in unserem ausführlichen Bericht. «Wir sind eure Polizei!», betont er dabei ganz besonders.

Dieses Jahr ist für viele nicht einfach. Die Corona-Pandemie schränkt das übliche Leben drastisch ein. Kontakte zu pflegen, ist komplizierter geworden. Beim VSLF sind wir als Kolleginnen und Kollegen unter unseresgleichen. Im Vorstand arbeiten Leute, die genauso wie du Lokführerin oder Lokführer sind. Wir sind auch im Ereignisfall für dich da. «Du erreichst jemanden vom Vorstand oder den Sektionen oder mich zu jeder Tages- und Nachtzeit, auch am Heiligabend oder an Silvester. Einer von uns ist immer auf Achse und erreichbar», versichert Hubert Giger.
Ich wünsche euch eine ruhige Zeit und stets gut Profil!
Herzliche Grüsse

Markus Leutwyler,
Redaktor LocoFolio



Rushhour in Basel, Zürich und Genf während dem Lockdown 2020.

Die Stimme des Präsidenten

Hubert Giger, Präsident VSLF

Geschätzte Kolleginnen und Kollegen

Es sind sehr ungewohnte, aber auch sehr spannende Zeiten. Die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie sind wieder überall spürbar und bestimmen zunehmend unser Verhalten. Ob und wie die Bahnen als Unternehmungen die Situation überstehen, ist noch nicht absehbar. Klar, wir gehören mehrheitlich der öffentlichen Hand, und diese unterstützt uns teilweise, aber lange nicht überall und schon gar nicht vollumfänglich.

Es bleibt die Frage, ob und wann die Reisenden, Güter und Touristen zurückkommen werden. Aktuell beschäftigt uns die zweite Welle, und die Zahlen für die nächsten Jahre werden deutlich nach unten korrigiert. Viele Menschen sind existenziell sehr direkt betroffen und es ist anzunehmen, dass uns schon bald eine fette Rechnung präsentiert wird.

Aus dieser Situation heraus werden neben Sparanstrengungen auch vom Personal Opfer verlangt. Und wenn man vom Personal etwas verlangt, führt der Weg über uns Sozialpartner und wir können am Schluss dann die schlechte Nachricht verkaufen; das ist kein angenehmer Job.
Leider verhandeln wir über die gesamten Unternehmungen, denn das Lokpersonal für sich sieht zu Recht keine vernünftigen Gründe, Opfer zu bringen. Wir waren immer an der Front, im Frühling und auch jetzt, wenn es gefährlich ist. Seit Jahrzenten sind wir solidarisch mit allen Kollegen und tragen auch den Kündigungsschutz für alle mit. Und unsere grossen Überzeitkonten sind nichts anderes als zinslose Darlehen an die Unternehmung; wann und wie die Zeit bezogen werden kann, steht noch in den Sternen.
So gesehen sind die ersten Signale in den Lohnsystemverhandlungen SBB für das Lokpersonal durchaus positiv. Es würden Fehler aus den vergangenen Jahren korrigiert, wie z. B. die Vision 2010, die es erlaubte, das Lokpersonal als einzige Berufsgruppe in eine tiefere Einreihung mit dementsprechend längerem Lohnaufstieg zu setzen. Dies hat sich nachhaltig negativ auf unseren Beruf ausgewirkt, sei es bei der Rekrutierung oder in der Wettbewerbsfähigkeit zu den anderen Bahnen.

Grosse Wellen haben die Wechsel der CEOs bei den grössten Bahnen geworfen. Der Wechsel bei der BLS erfolgte kurzfristig und inklusive des Verwaltungsratspräsidenten. Wir werden bald sehen, wie viel Substanz noch unter dem Lack ist, der gerade ein bisschen schnell abblättert. Bei der PostAuto AG sind immerhin Freiheitsstrafen beantragt worden.
Nicht strafbar sind bei der SBB Lohnzahlungen ohne erbrachte Arbeitsleistung; aber auch nicht besonders geschickt in diesen Tagen. Dafür konnte Vincent Ducrot früher damit beginnen, den Konzern wieder zu einer funktionierenden Eisenbahn umzubauen. Die Signale sind ermutigend und erste positive Weichenstellungen wurden bereits getätigt.
Für uns Lokführer geht es in die Richtung, dass die Rayons und Kundigkeiten erweitert werden, damit wir endlich wieder produktiv eingesetzt werden können. Eine alte Forderung des Lokpersonals.
Der geplanten Aufhebung vom SBB Cargo Depot Arth-Goldau wurde vom SBB CEO persönlich eine Denkpause verordnet, um eine Zusammenarbeit mit SBB Personenverkehr zu prüfen. Wenn wir in diesem Sinn auch die BLS, die SOB und SBB-Töchter miteinbeziehen könnten, wären die Effekte noch grösser. Vielleicht hilft der wirtschaftliche Druck, solche Unmöglichkeiten umzusetzen. Auch für die neuen Generationen.

Die Zukunftsversprechen für Kapazitätserhöhungen durch ETCS und automatisch fahrende Züge mit ATO sind immer noch da. Natürlich bleibt der Lokführer im Führerstand; jemand muss ja jederzeit die Verantwortung für die automatische Fahrt des Rechners tragen, denn diesem fehlt jegliches Verantwortungsbewusstsein und Signalfälle berühren ihn nicht. Daneben hat der Lokführer nichts zu tun und muss gegen die Monotonie ankämpfen. Wirkliche Innovation sieht anders aus. Es ist ernüchternd, mit welch unhaltbaren Behauptungen die vermeintlichen Errungenschaften angepriesen werden; aktuelle Informationen dazu in diesem Heft.

Dass wir diesen Themenbereich laufend beleuchten und uns engagieren, ist kein Luxus, sondern eine Kernaufgabe eines Berufsverbandes. Natürlich stehen wir unter Verdacht, unseren Beruf aus nostalgischen Gründen und wegen Joberhalts zu verteidigen. Dem ist aber nicht so. Wenn die automatischen Systeme auch nur annähernd so gut funktionieren würden wie angekündigt, würden wir mit jedem Widerstand auf verlorenem Posten stehen. Wir sehen uns im Dienst der Eisenbahnen und möchten verhindern, dass sie am Schluss die Verlierer sind, indem sie alles bezahlen müssen und doch nicht mehr Züge fahren lassen können. Und obendrein keinen interessierten Nachwuchs mehr kriegen.

Ich wünsche allen gute Gesundheit und die Zuversicht, dass die Zeiten wieder besser werden.

Euer Präsident
Hubert Giger

Rückblick auf das (bald) erste Jahr von LEX

Im vergangenen Dezember wurde in Genf gefeiert: Endlich konnte der Betrieb des Léman Express dank der Eröffnung der CEVA-Strecke, deren Baukosten sich auf fast zwei Milliarden beliefen - «die Investition des Jahrhunderts» –, auf kantonaler Ebene eingeführt werden.

Matthieu Jotterand, Präsident Sektion Genève

Man war immer noch der Meinung, dass selbst der französische Streik die Feierlichkeiten nicht wirklich verderben könne. Doch ein Jahr später ist die Schlussfolgerung unbestreitbar: Nichts als Katzenjammer!

Was ist bei diesem Projekt der Superlative, an das sehr hohe Erwartungen geknüpft waren, so schiefgelaufen, von welchem man dachte, es würde die Staus in Genf im Handumdrehen in Luft auflösen?

Ja, natürlich hat Covid-19 nicht geholfen, ebenso wenig wie die Streiks auf der französischen Seite bei der Eröffnung. Aber am chaotischsten war es im Februar 2020, als es keine Streiks mehr gab bzw. als Covid noch zu keinen Einschränkungen führte. Diese beiden Gründe reichen also nicht aus, um die Katastrophe zu erklären.

Denn ja, es ist eine Katastrophe. Zunächst einmal für die Nutzer, die mit einem Netz konfrontiert sind, in dem Zugausfälle und Verspätungen an der Tagesordnung sind und wo Informationen fehlen, insbesondere in Annemasse. Die vielen Menschen, die dem neuen Netz eine Chance gegeben haben, sind sicherlich zum grössten Teil bereits wieder aufs Auto abgewandert. Sie zu überzeugen, es noch einmal zu versuchen, wird nicht einfach sein!

Dann sind da noch die Einwohner des Kantons Genf, die eine durchaus beträchtliche Investition getätigt haben, in der Hoffnung, endlich ein Eisenbahnnetz in Genf zu haben, das diesen Namen auch verdient. Dies ist vorerst gescheitert, und die tpg bleibt wesentlich zuverlässiger. Der erwartete Rückgang des Autoverkehrs kann wegen der offensichtlichen statistischen Verzerrung, die Covid eingeführt hat, nicht gemessen werden, aber alles deutet darauf hin, dass der Einfluss des Léman Express leider sehr bescheiden bleibt.

Und schliesslich für die Eisenbahner, insbesondere für das Fahrpersonal, das sich ohnehin schon in einer Misere befindet. Dieses neue «Depot-Profil» hat die Attraktivität des Genfer Depots komplett zunichtegemacht. Die Atmosphäre im Jahr 2020 lässt sich zusammenfassen mit «Rette sich, wer kann!». Eine Anstellung bei Cargo in Lausanne – was durchaus eine Alternative darstellen kann - ist eine gute Möglichkeit, um sich nicht dauernd «im Tunnel» wiederzufinden. In der Tat war die Monotonie der Arbeit aufgrund von Fehlern bei der Planung von Ausbildungskursen extrem hoch und das wird sich auch nicht so rasch ändern. Die erdrückende Menge von Ausfällen und vielfältigen Fehlern lastete ebenfalls schwer auf den Schultern der Mitarbeiter.

Das Management hat sich auf den Trick «Entschuldigung - danke - wir zählen auf Sie!» spezialisiert, der durch die unermüdliche Wiederholung und ohne jede Aussicht auf Verbesserung jegliche Glaubwürdigkeit verloren hat.

Der Léman Express krankt an verschiedenen Orten. Am problematischsten ist die Infrastruktur. Der Bahnhof Annemasse, das Nervenzentrum des Netzes, wurde von oben bis unten renoviert. Dies ist auf, sagen wir mal, sehr «überraschende» Art und Weise geschehen.

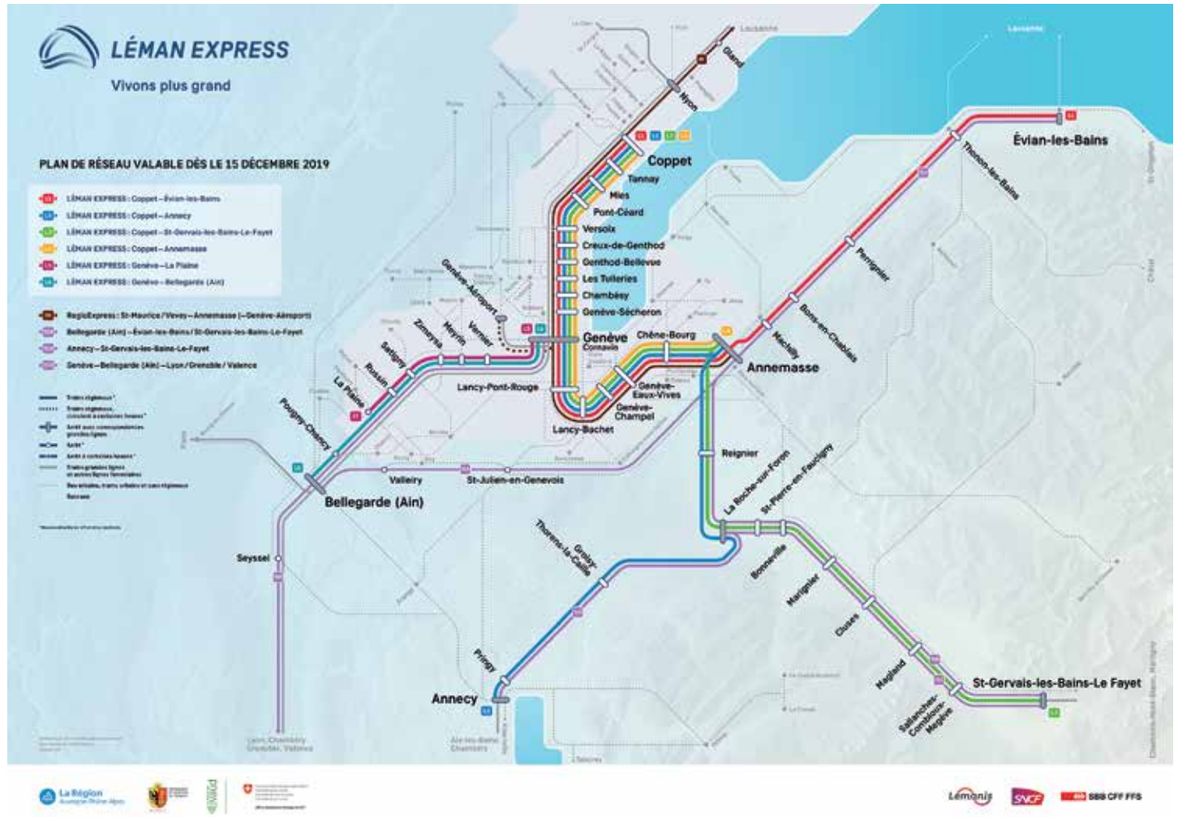
Am Eingang des Bahnhofs, Richtung Genf, behindern einige Dutzend Meter eingleisiges Gleis die Stabilität des Fahrplans (sechs Züge pro Stunde und Richtung), und es gibt einen unverständlichen Mangel an Weichen in die Rangierfelder, was zu ineffizienten Manövern führt.

Auf schweizerischer Seite musste bei Lancy-Bachet bereits ein Wiederholungssignal installiert werden, dessen Kosten sicherlich viel höher sind, als wenn es in das Basisprojekt integriert worden wäre. Noch immer im Bereich der schlecht durchdachten Infrastruktur, insbesondere für ein Zwei-Milliarden-Projekt, sind die Abschnitte Chêne-Bourg und Lancy für die Anwohner extrem laut und müssen mit grossem Aufwand abgedeckt oder mit Lärmschutzwänden versehen werden.

Zweitens scheint auch die operative Vorbereitung einige Rückschläge erlitten zu haben. Wie sonst lässt sich das Gebastel mit Bildschirmen zur Kontrolle des Zugschlusses in Coppet, einige Tage vor der Inbetriebnahme, erklären? Oder die Tatsache, dass niemandem aufgefallen war, dass es in Annemasse kein GSM-R-CH-Netz gab? Dieser Missstand fiel erst auf, als das dadurch verursachte Chaos auftrat.

Und dann sind da vor allem die enormen Unterschiede in Methode und Philosophie zwischen der Schweiz und Frankreich. Trotz jahrelanger Vorbereitung, der Bündelung von Prozessen und dem gegenseitigen Austausch bei den beiden Unternehmungen muss gesagt werden, dass das Schweizer und das französische Eisenbahnsystem nur wenig kompatibel sind.

Natürlich haben beide Systeme ihre Stärken. Es ist jedoch keine Übertreibung zu sagen, dass die Verwaltung des Bahnhofs von Annemasse schlecht an den Taktfahrplan des Léman Express angepasst ist. Fast an jedem Abschnittsende gibt es einen Mitarbeiter, der den Zug aus einem Abschnitt übernimmt und ihn in den nächsten manövriert. Das wirkt wie ein Eisenbahnabenteuer aus Dampfzeiten. Wo in der Schweiz gerade etwa fünfzehn Minuten für einen Rangiervorgang benötigt werden, dauert es in Annemasse dreimal so lang. Womit die Produktivität des Personals enorm sinkt, was wiederum den Unterbestand akzentuiert!



Was hingegen in der Pre-Opening-Phase (zu) gut funktionierte, war die Werbung! Der Grossraum Genf wurde auf die kommende Revolution im Transportwesen eingeschworen, dass Augen und Ohren glühten. Sechs Züge pro Stunde sollten es sein, ohne Umsteigen in Annemasse (auch anfangs). Fazit: Es gibt derzeit, und zumindest bis April 2021, nur vier, und es gibt nicht nur Umsteigebedarf in Annemasse, sondern auch ... in Genf!

Die Situation auf der Strecke Genf–Coppet hat sich sehr stark verschlechtert, wobei zu bestimmten Zeiten sogar vom Viertelstunden- auf den Halbstundentakt zurückbuchstabiert wurde und seither ineffiziente «Shuttles» (zu kleine Züge mit Umsteigen) eingesetzt werden.

Die Situation wird sich voraussichtlich bis Ende 2021 verbessern, wenn die Unterbesetzung des Lokomotivpersonals abgebaut und die Arbeiten an der Achse Genf–Coppet abgeschlossen sein werden. Wenn Lémanis und die Betreiber jedoch auf diese Weise weitermachen, werden die Besteller und vor allem die Kunden weiterhin feststellen müssen, dass das bestellte Angebot nicht geliefert wird.

Der Kern des Problems liegt wahrscheinlich hauptsächlich in Annemasse (sowie in der Unterbesetzung des Lokpersonals). Die SBB und die Genfer Behörden müssen nun mit der Faust auf den Tisch schlagen und das Wildwest-Gehabe auf diesem Bahnhof nicht mehr weiter akzeptieren. Insgesamt gibt es bestimmte Punkte, die nicht mehr tolerierbar sind.

Bis heute und trotz der Interpellation der SBB und des BAV entsprechen die französischen Züge auf unserem Gebiet nicht den schweizerischen Vorschriften (siehe den Artikel zu diesem Thema)!

Die notwendige und drastische Verbesserung bei den Betriebsabläufen in Annemasse muss auf Schweizer Seite von einer Zurückbesinnung der SBB auf ihr Kerngeschäft begleitet werden, nämlich Züge zu führen. Das neue SBB-Management scheint dies verstanden zu haben und unternimmt Schritte, um die Eisenbahner an der Basis zu stärken. Aber es ist noch ein langer Weg zu gehen!

Nur so wird der Léman Express endlich Fahrt aufnehmen und seine potenziellen Kunden langsam zurückgewinnen. Damit er das wird, was er sein sollte: das Rückgrat des Verkehrs in der Region Frankreich-Waadtland-Genf.

Austausch Koo-Signalisierung

Der regelmässige Austausch «Koo-Signalisierung» mit dem SBB-Infrastruktur-Bereich Netzdesign, Anlagen und Technologie (NAT) sowie Vertretern von P-ZFR fand letztmals am 13. Oktober in Bern statt. Für den VSLF waren Raoul Müller und Hubert Giger anwesend.
VSLF Nr. 652, 15. Oktober 2020, RM/HG

Bremskurven ETCS-L1-LS
Die SBB präsentierte Massnahmen, bei denen in der Betriebsart ETCS-L1-LS die Bremskurve gegen haltzeigende Signale und Prellböcke an die ZUB-Kurve angenähert werden soll. Dies soll vor allem an einzelnen neuralgischen Punkten im Netz umgesetzt werden, um den Halteprozess wieder etwas zu beschleunigen. Ob das Lokpersonal motiviert ist, auf eigenes Risiko und unter Gefährdung unserer Kunden selbstständige Antastfahrten zu vollziehen, wird sich zeigen. Zeithorizont der Umsetzung ist bei erfolgreichen Testfahrten ab Frühling 2021.

Langsamfahrstellen / Ansprechen der Warnung
Grundsätzlich hat sich die Signalisierung von Langsamfahrstellen verbessert. Wir bemängeln weiterhin das oftmals fehlerhafte Abdrehen von Signalen und das Dunkelschalten der Blinklichter. Quantensprünge sind in der Qualitätserhöhung aktuell nicht zu erwarten, wir streben langfristige Lösungen an. Bei unklarer Signalisierung ist die Geschwindigkeit deutlich zu verringern. Safety first! Vermehrt führte das fehlende Ansprechen der Warnung bei Vorsignalen an Langsamfahrstellen zu Diskussionen beim Lokpersonal. Auf Nachfrage bei Prüfungsexperten von SBB-P erhielten wir, wie auch die PEKO, keine verbindlichen Antworten.
An der Koo-Signalisierung wurde uns bestätigt, dass die Vorschrift des Regelwerks «Technik Eisenbahn R-RTE-20410» des VöV dem Lokpersonal nicht bekannt ist und folglich das Weglassen der Warnung bei tiefer «Einfahrgeschwindigkeit» unzulässig sei. Zukünftig werden wieder alle Vorsignale einheitlich mit Warnung ansprechen.
Das ganze Theater inkl. zusätzlicher Verunsicherung beim Fahrpersonal hätte man sich sparen können, wenn nicht jede Vorschrift und jeder eingelebte Grundsatz ohne Systematik über den Haufen geworfen wird und im Anschluss mit grossem Aufwand wieder korrigiert werden muss. Eine einfache, funktionierende und günstige Eisenbahn hat klare Grundsätze und Regeln für Sicherheit und Stabilität.

Abweichende Isolierungen / Signalfälle
Die Isolierungen beim Einfahrsignal im Bahnhof Luzern sowie weiteren Orten sind nicht am Signalstandort installiert, die Differenz kann bis zu 10 Meter betragen. Ein allfälliges Überfahren der Isolierungen durch eine Rangierfahrt gegen das Einfahrsignal löst systembedingt einen Signalfall aus mit den entsprechenden Konsequenzen. Die Beweislast liegt beim Lokpersonal. Es wurde von Seiten Infra bestätigt, dass es sich nicht um Signalfälle handelt, solange das zugehörige Signal nicht überfahren werde. Von Seiten Prüfungsexperten gab es keine Verhaltensanweisung.
Uns wurde versichert, dass bestehende Anlagen mit grosser Differenz der Isolierung zum Signal umgebaut oder mit Rangierhalttafeln ausgerüstet werden. Es wurde aber auch ausgeführt, dass SBB Infra grundsätzlich eine Toleranz von bis zu fünf Metern einkalkuliert.

Die Konsequenzen daraus kann sich jede Lokführerin / jeder Lokführer selber festlegen.

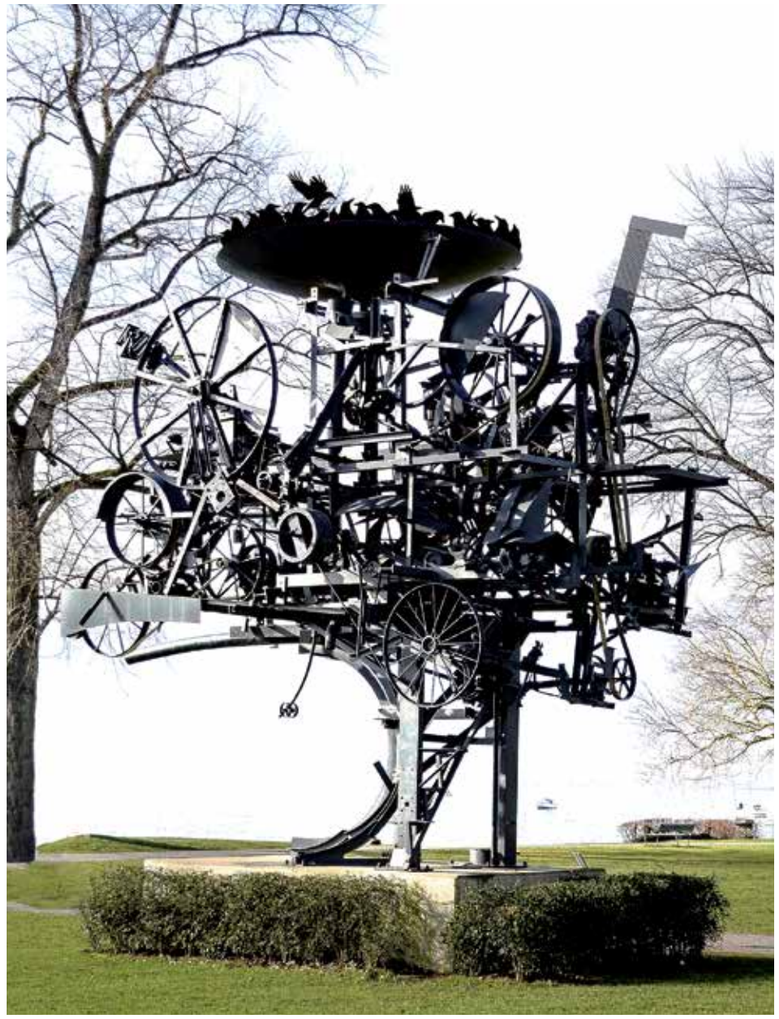
Foto: Markus Leutwyler

Einschätzung zur Reorganisation WEP+

Das im April 2019 umgesetzte Reorganisationsprogramm «Weiterentwicklung Personenverkehr (WEP)» zeigt grundlegende Mängel in seiner organisatorischen Struktur. Deshalb wird es bereits nach einem Jahr durch das Nachfolgeprogramm «WEP+» abgelöst.
Raoul Müller, Vorstand VSLF Leiter Personenverkehr

Was als grösste Umstrukturierung seit der Divisionalisierung 1999 angekündigt war, stellte sich als unausgereifte Hauruck-Übung mit unvollständigen Prozessen heraus. Grundsätzlich waren die Ziele von «WEP» mit der Verschlankung von Strukturen und eindeutig zuordenbaren Kompetenzen durchaus löblich. Allerdings wurden eingelebte Prozesse und funktionierende Praktiken aufgebrochen und stellenweise willkürlich neu geordnet. Beispielsweise ist bis heute noch nicht klar definiert, wer für eine Tour am nächsten Tag zuständig ist, wenn die Kurzfrist-Einteilung um 16.00 Uhr Feierabend macht. Besonders wenn zwischen der nachfolgenden Tour noch Freitage liegen. Die fehlende operative Logik hinter «WEP» macht sich zudem auch darin bemerkbar, dass den während langer Zeit neu geschaffenen Kaderstufen nicht bewusst war, was ihren eigentlichen Arbeitsauftrag darstellte und welche Kompetenzen und Verantwortungen ihre Stelle mit sich bringt.
Und so überraschte es wenig, als diesen Frühling angekündigt wurde, die Reorganisation «WEP» bereits jetzt durch das Nachfolgeprogramm «WEP+» mit Floskeln wie «Stärkung Bahnbetrieb» und «Bahn im Griff» abzulösen. Bereits umgesetzt ist die Zerschlagung der ehemaligen Organisationseinheit «Operations». Die einzelnen Geschäftsbereiche wurden direkt dem Leiter Personenverkehr unterstellt, der Bereich Asset Management wird auf seine jeweiligen Beschäftigungsschwerpunkte umverteilt. Längerfristig ist geplant, die Strukturen von SBB-P in einen Bereich «Markt» und einen Bereich «Produktion» aufzuspalten. Obwohl dies nach einem weiteren organisatorischen und administrativen Komplex aussieht, sollen diese neuen Bereiche mit einem schmaleren Personalkörper auskommen. Zudem sehen wir einen klaren Vorteil darin, dass nahestehende Organisationen mit ähnlichen Arbeitsbereichen wieder unter einem Dach zusammengefasst werden und bestenfalls wieder Schnittstellen geschaffen werden, die vor vielen Jahren durch die Divisionalisierung verloren gegangen sind.

Wir sind zuversichtlich, dass mit dieser Neuaufstellung des SBB-Personenverkehrs eine organisatorische Einheit geschaffen wird, bei der klare Kompetenzen und Verantwortlichkeiten vorhanden sind. Zudem ist es ein richtiger und wichtiger Schritt, sinnvolle Zugehörigkeiten zu definieren und betrieblich benachbarte Tätigkeitsfelder zusammenzufassen. Es gilt aber, dies konsequent umzusetzen und die vielen kleinen Gärtchen der Vergangenheit zu überprüfen. Neue Prozesse sind auf Basis einer operativen Logik umzusetzen. Bestehende funktionierende Prozesse dürfen zudem nicht mehr dauernd angezweifelt und neu erfunden werden. Es besteht enormes Optimierungspotenzial in Bereichen wie Einteilung, Planung, Ausbildung und Fachführung. In einem weiteren Schritt ist zudem zu überprüfen, ob für operative Bereiche von SBB Infrastruktur ein Bedarf für tiefgreifendere Schnittstellen zum neuen Bereich «Produktion» besteht.
Wir würden es zutiefst bedauern, wenn das Programm «WEP+» wie seine unzähligen Vorgänger zu einer reinen Farce verkommen würde, bei der lediglich die Führungslinien umverteilt und Kompetenzen und Verantwortungen verwässert werden. Sinnbildlich dafür stünde eine klatschende Person unter einem Baum, wodurch die erschreckten Vögel davonfliegen. Und wenn dann alle Vögel auf einem neuen Ast gelandet sind, nehmen die Dinge wieder ihren gewohnten Lauf.



«Heureka» von Jean Tinguely

Signalisierung auf den Strecken

Seit Jahren wird bei der Eisenbahn alles in Frage gestellt und daraufhin überprüft, ob man es nicht neu und besser machen könnte. Das Motto ist: «Neu gleich besser.» Offenbar herrscht ein Mangel an Arbeit und persönlichen Leistungsausweisen. *Technikgruppe VSLF*

So werden nur zu oft unausgegorene Ersatzlösungen mit kurzfristigen Einsparungen umgesetzt, welche Folgeprobleme auslösen und nachfolgend zusätzliche Kosten. Korrekturen sind meist schwierig und aufwendig, haben aber den «Vorteil», dass sie noch mehr Arbeit auslösen. Aus dieser Systematik heraus befassen sich, unabhängig vom minimalen Bahn-Knowhow, diverse Leute mit den verschiedensten Fragestellungen.

Neigungszeiger

Begriff: Beginn oder Änderung der Steigung

Bedeutung: Die gross geschriebene Zahl gibt die Steigung in Promille an. Die klein geschriebene Zahl gibt die Länge der betreffenden Steigung in Metern an.

Neigungszeiger

Diesen Herbst kam die Idee auf, die Neigungszeiger wegzulassen. Weglassen = Einsparungen, lautete die glorreiche Idee. Neigungsanzeiger sind wichtige Hilfsmittel, um die Strecke im Detail zu verinnerlichen, da die Neigung einen grossen Einfluss auf die Zugführung hat. Neigungsanzeiger sind somit Grundlage für eine sichere, energiesparende und komfortable Fahrt. Eine elementare Bedeutung kommt ihnen beim Sichern von Zügen gegen Entlaufen zu. Die Aufwendungen für die Tafeln sind überschaubar und stehen in einem guten Kosten-Nutzen-Verhältnis. Wohl im Gegensatz zu den vielen geplanten Halteortsignalen in den Bahnhöfen.

Wir erhoffen uns von den Fachspezialisten genügend Unterstützung, um diese negative und isolationistische Idee zu verhindern. Wer schon Züge geführt hat, kennt den Wert der Neigungszeiger.

Streckenkilometrierung

Die Streckenkilometrierung wurde seit Anbeginn der Bahn durch Kilometer- und Hektometertafeln angezeigt. Alle 100 m befindet sich eine Hektometertafel am Gleisrand und bei jedem vollen Kilometer eine Kilometertafel oder ein Kilometerstein.

Vorteil dieser Signalisierung ist (oder war), dass sie sehr billig ist, und nach zwei Signalen war zu erkennen, ob die Kilometrierung aufsteigend oder absteigend ist. Jede Lokführerin und jeder Lokführer kennt die wichtigsten Sekundenwerte auswendig, die bei unterschiedlichen Geschwindigkeiten zwischen zwei Tafeln vergehen (z. B. 9 s bei 40 km/h, 6 s bei 60 km/h, 4 s bei 90 km/h, 3 s bei 120 km/h). Dank dieser Werte kann ein Zug auch dann sicher geführt werden, wenn die Geschwindigkeitsanzeige ausfällt. Das Wichtigste ist aber, bei Geschwindigkeitsschwellen zuverlässig zu wissen, wann der Zugschluss diese passiert hat. So ist z. B. nach sechs Hektometertafeln der Zugschluss eines 600 m langen Zuges an der Schwelle vorbeigefahren und es kann beschleunigt werden.

Fotos: Hubert Giger

Vor ca. 20 Jahren wurde auf Metertafeln an den Fahrleitungsmasten umgestellt. Der einzige Vorteil ist allenfalls die Sichtbarkeit. Demgegenüber stehen die Nachteile, dass die Zahlen bei schneller Fahrt nicht alle entziffert werden können und die Distanz untereinander errechnet werden müsste (15 3 74 bis 15 3 15 = 59 Meter).

Bei Rangierbewegungen auf die Strecke ist als Ziel ein kilometrischer Punkt nicht mehr zulässig, wohl aus dem Grund, weil mit den Metertafeln dieser bei Nacht und Nebel nicht mehr sicher gefunden wird.

Der negativste Punkt der Signalisierung mit Metertafeln sind die Kosten. So sind zwischen Genf und Lausanne für die 60,3 km bei einem Fahrleitungsabstand von ca. 70 m × zwei Seiten 1723 Tafeln zu montieren! Zudem hat jede Tafel eine individuelle Meterzahl und muss als Einzelanfertigung gestanzt werden. Die Montage kommt dazu.

Solche grossen Kosten für eine Signalisierung, die schlechter ist als die klassische, ergeben keinen Sinn. Ausser dass es Arbeit generiert. Dass gleichzeitig aus Kostengründen die Neigungszeiger gestrichen werden sollen, ist absolut verhältnislos.

Auch hier gilt: Zuerst überlegen und die wahren Experten, d. h. die Anwender, fragen!

Bilder:

Oben: *Die Einzelanfertigung einer zusammengesetzten Metertafel in Brugg, beidseitig aufwendig gestanzt*

Links oben: *Hektometertafel in einer Blumenwiese bei Murg, 21,1 km bis Sargans.*

Links unten: *Metertafel 15 3 74 zwischen Saint-Prex und Morges. Jeder Mast hat eine Metertafel. Darüber ein verwitterter Neigungszeiger. 870 m ist das Gleis horizontal ohne Neigung.*

Mitte: *Neigungszeiger bei der Einfahrt Lausanne. Während 1 m beträgt die Steigung 120‰. (Im Hintergrund ist eine klassische Streckenkilometrierung zu sehen. Wir befinden uns 900 m vom Km 0 in Lausanne entfernt.).*

Halbierung der Sicherheitsmarge

Die Ausführungsbestimmungen der Eisenbahnverordnung (AB-EBV) wurden teilrevidiert und traten am 1.11.2020 in Kraft. *Technikgruppe VSLF*

Signalstaffel in Rafz

Von Seiten SBB Infrastruktur wurde seit Längerem die Problematik der Sichtbarkeit von Hauptsignalen beklagt, da die 6 resp. 10 Sekunden nicht immer eingehalten werden konnten (oder wollten).

Nun ist die Vorschrift angepasst worden, was das Einhalten der Verordnung für die Infrastruktur erleichtert. Für das Lokpersonal ist dies eine zusätzliche Erschwernis oder Anforderung während der Fahrt. Offenbar ist das akzeptabel, begründet wird es mit «dem Ziel der grösseren Flexibilität, ohne Einbusse bei der Qualität für die Erkennung der Informationen durch die Lokführer». Eine schöne Umschreibung der Verschlechterung der Qualität für die Erkennung der Informationen durch die Lokführer von teilweise 10 auf 5 Sekunden.

Wir dürfen davon ausgehen, dass die neuen Vorgaben freudig in die Rechenprogramme für die Signalaufstellung eingegeben und konsequent ausgenützt werden.

Können die Vorgaben nicht eingehalten werden, entscheidet die Plattform Signalisierung Infra SBB – EVU über Ausnahmen, oder Signale werden einfach aufgestellt. Eine Interventionsmöglichkeit von unserer Seite gibt es nicht.

Die Frage bleibt, wer die legitimen Interessen der Anwender vertritt, welche eine Verschlechterung erfahren. Und noch interessanter ist, wer die Eingabe für die Änderung eingebracht hat.

Erläuterungen zu Anpassungen der AB-EVB ab 1.11.2020

Die Anforderungen an die Signalaufstellung werden mit dem Ziel der grösseren Flexibilität, ohne Einbusse bei der Qualität für die Erkennung der Informationen durch die Lokführer, überarbeitet.

Die neue Ziffer 2.3.1 reduziert die minimalen Signalsichtzeiten bei Signalen, welche nur Halt oder ausführende Fahrbegriffe zeigen können.

In Ziffer 2.3.1 wird auf die Vorgabe des fixen Wertes von 10 Sekunden verzichtet. Für die eindeutige Zuordnung der Signale kann bei mehrspurigen Abschnitten das gleichzeitige Erkennen der Signale aller Gleise erforderlich sein. Die Signalsichtzeit ist in diesen Fällen entsprechend zu erhöhen.

Verordnung der AB-EVB Art. 39.3.b:
2.3 Informationen von Haupt- und Vorsignalen sowie von Kontrolllichtern müssen vom Triebfahrzeugführer während mindestens 6 Sekunden gesehen werden können.

2.3.1. Alte Regelung 1.7.2016:
Besteht aufgrund paralleler Gleise Verwechslungsgefahr bei der Zuordnung der Signale, müssen die Haupt- und Vorsignale vom Triebfahrzeugführer während mindestens 10 Sekunden gesehen werden können.

2.3.1 Neue Regelung 1.11.2020:
Für Signale mit vorausgehender Ankündigung der Geschwindigkeit, die nur Halt oder ausführende Fahrbegriffe zeigen können, kann die Mindestsichtzeit um 1 Sekunde verkürzt werden.

Zugsausfälle

Die Zugsausfälle sind die direkte Folge von Fehlplanungen der vergangenen Jahre. Es braucht ein radikales Umdenken bei der SBB.
Pressecommuniqué VSLF vom 12. September 2020

Systematische Zugsausfälle
Der heutige Lokpersonal-Mangel ist keine Überraschung, sondern kündigte sich über Jahre an.
Anstatt offensichtliche Fehlplanungen zu korrigieren, wurde der Fokus in den letzten Jahren vor allem auf statistische Beschönigungen und Symptombekämpfung gesetzt. Nachhaltige Korrekturen, welche einen langfristig funktionierenden Bahnbetrieb garantieren, fehlen bis anhin.
Dieses kurzfristige Denken führte u.a. zu einer unvollendeten Ausbildung von jungen Lokpersonal-Anwärtern, deren Spezialisierung zu einer beschränkten Einsatzfähigkeit und damit zu einer Schwächung der Produktivität und der Leistungsfähigkeit der SBB führte.
Die naive Technikgläubigkeit der vergangenen Jahre hinterlässt uns zudem schlecht funktionierende Werkzeuge, die einen nicht unbeträchtlichen Teil zu der heutigen Situation beitragen. So wurde die komplexe Einsatzplanung von einem vermeintlich automatischen Programm übernommen, dessen Kapazitätsverluste nun mit einem enormen Personalaufwand kompensiert werden müssen - z.T. von Lokführern, die nun auf der Schiene fehlen.
Auch das prestigeträchtige und mit Hunderten von Millionen Franken unterstützte Projekt der Automatisierung von Zügen darf als gescheitert betrachtet werden; mit dem Negativ-Effekt, dass viele Interessenten mangels Perspektive von einer Ausbildung zum Lokführer-Beruf absehen.
Dies alles und die komplette Umstrukturierung bei SBB Personenverkehr 2019 mit enormen Schwachstellen für eine effiziente Produktion führte zu dieser Zuspitzung der angespannten Lage, sodass nun 2% aller fahrplanmässigen Züge gestrichen werden mussten.
Mittlerweile ist die SBB aufgrund der gestrichenen Züge und Linien in allen Medien negativ präsent und der Unmut in der Bevölkerung wie auch bei den Behörden und Bestellern ist unüberhörbar. Ohne COVID-19 wären der Unterbestand und die damit verbundenen Zugsausfälle bereits seit anfangs Jahr akut.
Wir wären nicht in der Lage gewesen, die sommerlichen Fussball-, Festival- und Feiertag-Extrazüge sowie die Nacht-S-Bahnen zu führen.
Dass die SBB so drastische Massnahmen ergriff, war die letztlich richtige Entscheidung zum Schutz des Personals und dadurch auch für die Sicherheit. «Wir können nicht zaubern», wie unser CEO Vincent Ducrot zurecht bemerkte, und um Geduld bat.
Die Ausdünnung des Fahrplans und die COVID-19-Problematik werden die SBB noch nachhaltig finanziell belasten.

Belastung für die SBB und das Personal
Wir sind uns dieser prekären Lage absolut bewusst. Trotz durchschnittlich übervollen Zeitkonti haben wir während der Lockdown-Phase den Betrieb mit anderen systemrelevanten Berufskategorien aufrechterhalten, ungeachtet der unbekannten Gefahrenlage betreffend Ansteckung. Und selbstverständlich haben wir unsere Ferien bezogen, auch wenn wir sie nicht nutzen konnten; viele boten sogar ihre Hilfe während ihren Ferien an.
Umso mehr müssen wir die Probleme, vor allem was die systemrelevanten Berufskategorien betrifft, endlich richtig angehen. Es reicht nicht, sich beim Personal für die belastende Situation zu entschuldigen und gleichzeitig einen ausgeglichenen Personalbestand für kommendes Jahr in Aussicht zu stellen. Diese optimistische Prognose ist exakt der Teil des Problems, der uns in die heutige Situation geführt hat. Wir müssen uns auf eine längere Durststrecke vorbereiten, wenn wir die Probleme denn auch wirklich lösen möchten, und nicht nur PR-trächtig verwalten.
Wir als Lokführerverband sind gerne bereit mitzuhelfen diese prekäre finanzielle und personelle Lage durchzustehen und Lösungen zu finden für eine nachhaltige Stabilisierung unserer Unternehmung.
So bringen wir uns z.B. aktiv im Projekt für die Neuentwicklung der Ausbildung Lokpersonal bei SBB Personenverkehr ein. Darin machen wir uns für definierte Vorgaben der Ausbildungsziele stark, welche sich neu an den betrieblichen Anforderungen orientieren sollen.
Zudem erachten wir vor allem eine sorgfältige Rekrutierung und den betrieblich flexiblen Einsatz nach der Ausbildung als wichtige Schritte zur Problemlösung.
Nur mit einem abwechslungsreichen und flexiblen Einsatz des Lokpersonals bei der SBB inkl. der Tochtergesellschaften und Kooperationspartner können wir unser ÖV- System produktiv und damit für die öffentliche Hand günstig betreiben. Zudem kann damit die Zufriedenheit des Personals erhöht und die Fluktuation gesenkt werden.

Bieler Tagblatt

Lokführerverband fordert radikales Umdenken

SBB Der Verband Schweizer Lokführer bemängelt die Fehlplanung der vergangenen Jahre, deren direkte Folgen Lokführermangel und Zugausfälle seien.

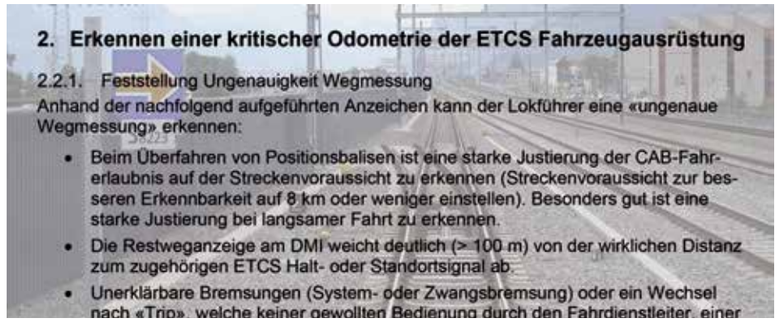
Dafür müssen aber die heutigen Silo-Strukturen mit den beschränkten Verantwortlichkeiten und den jährlichen Zielvorgaben des Budgets komplett neu überdacht werden. Für kurzsichtige Sparübungen werden wir keine Hand bieten, zumal diese sich beim Lokpersonal kontraproduktiv auswirken werden.

Ursachenfindung und Verbesserungen
Die Attraktivität des Berufs Lokführer ist ein entscheidender Faktor für die Rekrutierung geeigneter Personen und muss, insbesondere aus unternehmerischer Sicht, wieder einen deutlich höheren Stellenwert bekommen. Die künftigen Zugsausfälle stehen in einem linearen Zusammenhang mit diesem Faktor.
Seit Jahren fanden beim Lokpersonal keine nennenswerten Anpassungen am Lohn statt. Ein langjähriger Lokführer SBB verdient heute praktisch gleich viel wie vor 15 Jahren, was kaufkraftbereinigt nicht einmal einer Stagnation gleichkommt.
Dies hält keinem internen oder externen Vergleich Stand, trotz ausgewiesenen Mehrbelastungen.
Der Lohnaufstieg von jungen Lokführern SBB bis zum Maximallohn ist deutlich länger als bei anderen EVU's, was immer wieder zu schmerzlichen Abgängen führt.
Unausgereifte IT-Programme und Umstrukturierungen ohne Rücksicht auf funktionierende Schnittstellen führten zu Problemen, die nur kompensiert werden können, indem man Verbindlichkeiten betreffend Dienstschichten und Arbeitszeiten laufend abbaut. Dies führt zu gravierenden Folgen für das soziale Leben, dass durch die unregelmässigen Arbeitszeiten ohnehin schon eingeschränkt ist.
Und während andere ihre Verantwortlichkeiten delegieren oder bis zur Unkenntlichkeit aufteilen, haftet der Lokführer für jedes Problem in Eigenverantwortlichkeit.
Dies führt zu einer Unzufriedenheit in unserem Personalkörper, und damit zu Abgängen von jungen Lokführern, die eine neue berufliche Perspektive suchen, und älteren Lokführern, die sich so früh als möglich in die Pension flüchten.
Und es führt dazu, dass wir kaum genügend geeignete Anwärter für unseren Beruf finden, sodass die Züge in Zukunft verlässlich und stabil fahren.

Dringend benötigter Wandel
Wie gesagt: der heutige Lokpersonal-Mangel ist keine Überraschung. Die Fehlplanungen waren offensichtlich und wurden von uns auch permanent bemängelt. Seit Jahren zeigen wir Lösungen auf, scheitern aber am bürokratischen Silo-Denken, das in den letzten Jahren nahezu perfektioniert wurde.
Solange das Lokpersonal der SBB vor allem als Stör- und Kostenfaktor wahrgenommen wird, fehlen die Grundlagen für echte Verbesserungen.
Rückblickend bedauern wir, dass wir nicht noch energischer auf einer Aufstockung des Lokpersonals beharrt haben. Wir haben daraus gelernt, zukünftig kompromissloser und gezielter gegen Fehlentwicklungen vorzugehen. Wir fühlen uns gegenüber unseren Kunden und unseren Geldgebern in der Pflicht.
Vielleicht findet jetzt endlich ein Wandel statt, und diese Krise hilft der SBB, sich wieder vermehrt auf das Notwendige zu konzentrieren. Falls dem so ist, stellen wir unser Bahn-Knowhow und unsere Loyalität weiterhin gerne zur Verfügung.
Im VSLF sind rund 2'100 Lokomotivführer in der Schweiz organisiert.

Odometrie-Probleme ETCS

Nach den sicherheitsrelevanten Vorfällen mit der Wegmessung (Odometrie) im ETCS Level 2 hat man mit einer Handlungsanweisung an das Personal versucht, die Sicherheitslücken zu schliessen. *Technikgruppe VSLF*


2. Erkennen einer kritischer Odometrie der ETCS Fahrzeugausrüstung

2.2.1. Feststellung Ungenauigkeit Wegmessung

Anhand der nachfolgend aufgeführten Anzeichen kann der Lokführer eine «ungenaue Wegmessung» erkennen:

- Beim Überfahren von Positionsbalisen ist eine starke Justierung der CAB-Fahrerlaubnis auf der Streckenvoraussicht zu erkennen (Streckenvoraussicht zur besseren Erkennbarkeit auf 8 km oder weniger einstellen). Besonders gut ist eine starke Justierung bei langsamer Fahrt zu erkennen.
- Die Restweganzeige am DMI weicht deutlich (> 100 m) von der wirklichen Distanz zum zugehörigen ETCS Halt- oder Standortsignal ab.
- Unerklärbare Bremsungen (System- oder Zwangsbremsung) oder ein Wechsel nach «Trip», welche keiner gewollten Bedienung durch den Fahrdienstleiter, einer

Probleme mit der Wegmessung äussern sich dadurch, dass die CAB-Fahrerlaubnis durch den Rechner immer wieder neu justiert wird. D. h., das Ende der Fahrerlaubnis verschiebt sich nach vorne und zurück.

Ein Güterzug mit der Lokomotive des Typs Re 420 erhielt Ende Juni 2019 auf der ETCS-L2-Strecke Lausanne–Villeneuve fälschlicherweise eine Fahrerlaubnis, obwohl dieser keine freie Fahrt hatte. Ein ähnlicher Vorfall hatte sich mit einem Lösch- und Rettungszug im April 2019 bei Flüelen ereignet. In beiden Fällen hat die SBB die betroffenen Fahrzeuge sofort ausgereiht.

Die Analyse hat gezeigt, dass die Vorfälle auf eine Verknüpfung mehrerer Umstände zurückzuführen sind. Es war während der Instandhaltung bei der SBB zu fehlerhaften Einstellungen an den Fahrzeugen gekommen, welche die genaue Positionsbestimmung der Fahrzeuge verhinderten. Bei der Re 420 waren falsche Parameter für die Odometrie (vertauschte Messwinkel und Radarkoeffizienten nach einer Instandhaltung) hinterlegt worden, die zu einer grossen Ortungsungenauigkeit (Vertrauensintervall) führten.

Weder die Onboard-Systeme noch die Sicherungsanlagen entlang der Bahnstrecke haben auf diesen Fehler reagiert. Die Kombination dieser Tatsachen hat dazu geführt, dass den Fahrzeugen fälschlicherweise freie Fahrt für die gemeldete Position erteilt wurde. In Tat und Wahrheit waren die Fahrzeuge aber weit von diesem Ort entfernt.

Dies sollte gemäss Anweisung der Lokführer während der Fahrt erkennen, und zwar auf einem Bereich der Bildschirms, der gerade mal 5 × 10 cm misst. Angeblich soll das bei langsamer Fahrt gut zu erkennen sein. Ein anderer Hinweis soll sein, dass die Restweganzeige deutlich (>100 m) von der wirklichen Distanz zum zugehörigen ETCS-Halt- oder Standortsignal abweicht. Das stete Vergleichen der Restweganzeige mit dem tatsächlichen Standort des Signals widerspricht der Philosophie im ETCS Level 2, dass die relevanten Informationen auf dem Bildschirm angezeigt werden. Insgesamt ist das ein etwas hilfloses Vorgehen, um Systemfehler zu kompensieren, bei welchem zudem fraglich ist, ob es auch bei hohen Geschwindigkeiten bis 200 km/h praktikabel ist.
Mit ETCS kann das höchste Eisenbahn-Sicherheitsniveau in Europa nicht garantiert werden, da es offensichtlich nach wie vor möglich ist, dass die Fahrzeuge mit Odometrie-Fehlern aus dem Unterhalt kommen.
Dass der Lokführer durch einmaliges Drücken einer Taste auf dem Bildschirm die komplette ETCS-Zugsicherung umgehen kann, ist bekannt und das zeigt die Verletzlichkeit des Systems als Ganzes. So werden laufend neue Prozesse definiert, um alle Betriebszustände in den Griff zu bekommen. Allein die vielen ETCS-Reglemente, Strecken- und Fahrzeugvorgaben mit allen Zusatzvorschriften sind nicht mehr überblickbar, geschweige denn deren Inhalt. Und die Anwendung muss auswendig erfolgen. Mit Checklisten versucht man vermehrt, der Prozesse Herr zu werden.
Wohl nicht umsonst hat die SBB gegenüber der Presse gesagt, dass «die ETCS-L2-Prozesse auf der Bahn 2000-Strecke komplex» sind.

Lokführer für Überforderte: Knöpfchen drücken

Automatischer Zugbetrieb: Siemens Mobility und SBB auf Testfahrt in der Schweiz am 9.5.2020. https://www.youtube.com/watch?v=ep4GDzERKHc&feature=youtu.be. *Technikgruppe VSLF*

Foto: Markus Leutwyler

YouTube-Video

«Im Januar 2020 fanden Testfahrten statt, die autonomes Fahren hinsichtlich des Fahrkomforts, der Pünktlichkeit und der Haltegenauigkeit auf ein nächstes Level heben. ...

Das ATO-System ermöglicht kontinuierliches und rasches Einfahren in die Bahnhöfe und hat, unter Einhaltung der zeitlichen Fahrplanvorgaben, eine Halte-Genauigkeit im Zentimeterbereich. ...

Sobald alle Bedingungen aus den Vorgaben des Dispo-Systems erfüllt sind, startet der Lokführer durch Knopfdruck die ATO-Fahrt. ...

Im Verspätungsfall bewegt sich der Zug innerhalb der maximal erlaubten Geschwindigkeit.»

Anmerkung Technikgruppe VSLF:

Der Lokführer ist immer noch im Führerstand und muss das Totmannpedal drücken, damit beim Versagen des Systems noch jemand die Verantwortung trägt. So wird natürlich kein Geld gespart und die Investitionen generieren keinen Gewinn. Ausser dass der Siemens-Rechner gemäss Auskunft der Hersteller bei jedem Wetter besser fahren könne als ein Lokführer …

Bereits bei den SOB-Versuchsfahrten des Nachts heisst es: Ihr müsst halt darüber bremsen, wenn der Zug droht, über das Perronende oder Haltesignal zu fahren.

Immerhin besteht die Chance, dass mehr Interessenten für die Lokführer-Ausbildung gewonnen werden können, da die lästige Fahrpraxis durch «Knopfdruck» ersetzt wird.

Antwort der SBB KOM SR4.0 auf eine Anfrage des VSLF zum «YouTube-Film zu ATO»:

Das für diesen Piloten im Einsatz stehende Assistenzsystem stammt aus einem von Siemens produzierten Hardware-Modul, das im Testzug (FLIRT von Stadler Rail) temporär eingebaut werden kann. Siemens hat im Zusammenhang mit diesem Piloten bereits 2018 ein Video erstellt und dieses unter Anwesenheit von SBB Spezialisten an der Innotrans präsentiert. Im Rahmen weiterer Tests hat Siemens die Aufnahmen und das Video aktualisiert und neu publiziert.

Das Branchenprogramm SmartRail 4.0 führt im Rahmen des Teilprogramms Automatic Train Operation (ATO) Pilotprojekte durch, um die Potenziale von Automatisierungsansätzen zur Unterstützung des Lokpersonals zu ermitteln. Seit 2018 führt die SBB auf der ETCS-Level-2-Strecke Lausanne–Villeneuve Tests durch, bei welchen der Lokführer die Fahrt dem «Autopiloten» übergibt. Diese Tests untersuchen die Anwendbarkeit derzeit geplanter europäischen Normen (Technical Specifications for Interoperability TSI) im Schweizer Eisenbahnnetz. Im ersten Schritt wurden Normenentwürfe für die Kommunikation zwischen dem Fahrzeug und der streckenseitigen Ausrüstung auf ihre Funktionalitäten bei der SBB auf ETCS Level 2 geprüft. Nun fanden Versuche mit weiteren Normenentwürfen im Bereich der fahrzeugseitigen Ausrüstung statt. Diese Prüfung ist unabdingbar, um sicherzustellen, dass die europäischen Normen auch auf dem Schweizer Netz fahrbar sind und somit die Interoperabilität sichergestellt werden kann. Auch werden bei allen Piloten die Aspekte Mensch-Technik-Organisation, also wie das Lokpersonal auf die Assistenzsysteme reagieren kann, untersucht. Ein kommerzieller Betrieb (Passagierbetrieb) ist derzeit nicht vorgesehen.

Vincent Ducrot im Interview mit der SER vom August 2020:

«Die SBB stellt fest: Das ETCS L2 ist teuer und technisch noch zu wenig stabil. Es enthält noch einige Fehler. … Für herkömmliche Stecken wie Villeneuve–Lausanne ist es nicht die Technologie, die wir brauchen.»

Foto: Website Siemens ATO

Eisenbahn. Digital auf der Bremse stehen?

Interpellation 20.4054, eingereicht von Doris Fiala FDP am 22.9.2020 in den Nationalrat. Wir haben Frau Fiala angeschrieben und ihr ein Gespräch offeriert. *Hubert Giger, Präsident VSLF*

Eingereichter Text

Der Bundesrat ist gebeten folgende Fragen zu beantworten:

1. Die Schweiz hat das dichteste Eisenbahnnetz Europas. Können wir uns daher leisten, nicht die Spitze in der Digitalisierung zu übernehmen?
2. Das Branchenprogramm SmartRail 4.0 (https://www.smartrail40.ch) verspricht jährliche Einsparungen von 450 Millionen Franken. Erachtet der Bundesrat diese Zahl als realistisch und wie könnten diese Einsparungen anders erreicht werden, wenn «SmartRail» nicht zustande kommt?
3. Das Branchenprogramm SmartRail 4.0 spricht von Kapazitätserhöhungen von bis zu 30 Prozent, Kosteneinsparungen von 450 Millionen Franken und Steigerung der Verfügbarkeit von Anlagen bis zu 50 Prozent. Wie viel ist dies wert und wie könnte eine ähnliche Kapazitätserhöhung erreicht werden, wenn «SmartRail» aufgegeben wird?
4. Wie weit geht die Rolle des BAV als Aufsichtsbehörde und welche Freiheiten haben die Eisenbahnverkehrsunternehmen betreffend die gewählten Technologien?
5. Bis wann sind führerlose Züge in der Schweiz zu erwarten?
6. Sind Befürchtungen nicht berechtigt, dass aufgrund der Etappierung und aufgeteilten Projekte Systembrüche und kein Gesamtprogramm entstehen können?
7. Heutige Züge können gemäss Sicherheitsforschern leicht gehackt werden, was auch als neue Form von Terrorismus-Risiko gewertet werden muss. Wie wird sichergestellt, dass ein höherer Cybersecurity-Standard in Zukunft gewährleistet wird?
8. Wie wird sichergestellt, dass die 194 von der SBB, Thurbo und RegionAlps ausgeschriebenen Züge – für einen Gesamtwert von 1,5 Milliarden Franken – höhere Cybersecurity-Standards erfüllen werden?

Begründung

In der Botschaft des Bundesrates zur Vorlage 20.044: *«Bahninfrastruktur, Systemaufgaben in diesem Bereich und Investitionsbeiträgen an private Güterverkehrsanlagen in den Jahren 2021-2024. Finanzierung.»* wird festgehalten, dass maximal 870 Millionen Franken für die Digitalisierung im Branchenprogramm smartrail 4.0 reserviert werden sollen. Liest man die BAV-News Nr. 81 vom Juli 2020 (https://www.bav.admin.ch/bav/de/home/publikationen/bav-news/ausgaben-2020/bav-news-juli-2020/artikel-3.html) sowie das Interview von V. Ducrot in der Schweizerischen Eisenbahn Revue vom Juli 2020 entsteht der Eindruck, dass das Branchenprogramm smartrail 4.0 massiv gebremst/zurückgestellt werden soll. Als Begründung werden hohe Risiken bei der Digitalisierung genannt. Dem gegenüber steht eine jährliche Einsparung von 450 Millionen Franken in einem System, das kontinuierlich mehr Geld verschlingt. Vor diesem Hintergrund erscheinen die Digitalisierung und Modernisierung des Eisenbahnsystems als alternativlos.

Doris Fiala

Brief an Doris Fiala

Zürich, den 2. Oktober 2020

Ihre Interpellation im Parlament zur Digitalisierung der Eisenbahn in der Schweiz / unsere Einschätzung zur Thematik

Sehr geehrte Frau Fiala

Mit Interesse haben wir Ihre Interpellation vom 22. September 2020 studiert. Sie sprechen zu Recht die Möglichkeiten der Digitalisierung bei der Eisenbahn an und auch die dadurch entstehenden Kosten.

Wir haben uns seit Jahren gründlich mit der Thematik beschäftigt und erachten die Entscheide des BAV, in diversen Bereichen die Reissleine zu ziehen, als richtig und zukunftsweisend. In Tat und Wahrheit stehen wir vor einem veritablen Scherbenhaufen, da grosse Kosten da sind, aber keine bahntauglichen Lösungen. Europaweit. Die meisten Ideen und Visionen sind technisch nicht stabil, praxisuntauglich und mit extrem hohen Kosten verbunden. Für die Eisenbahnen kein Gewinn.

Bitte beachten Sie die beiliegenden Unterlagen zur Vertiefung der Problematik, welche ich für Sie zusammengestellt habe. Insbesondere die Aussagen von Dr. Peter Füglistaler, Direktor des BAV, in unserer Zeitschrift «LocoFolio» und Vincent Ducrot, CEO der SBB, im Interview der «Schweizer Eisenbahn-Revue» beinhalten zentrale Aussagen , denen wir uns als Vertreter von über 2000 Lokomotivführerinnen und -führern in der Schweiz vollumfänglich anschliessen können.

Nicht zuletzt ist es der Digitalisierungs-Hype der letzten Jahre unter Andreas Meyer und der ganzen Branche, welcher verhindert, dass junge Menschen unseren Beruf ergreifen und somit mit zum Personalmangel beitragen. Eine sehr bedauerliche Entwicklung, welche die Branche selber verursacht hat. Die Auswirkungen auf die Schweiz als bisher weltweit führendes Eisenbahnland sind gravierend und beschämend.

Liebe Frau Fiala, für weitergehende und vertiefende Informationen sind wir sehr gerne bereit, mit Ihnen ins Gespräch zu kommen. Zögern Sie nicht, es wäre uns eine Freude.

Für Ihren Einsatz für die Schweiz im Parlament danken wir Ihnen bestens.

Freundliche Grüsse

Hubert Giger
Präsident VSLF

Ohne Passagiere und bei Nacht durchs Toggenburg

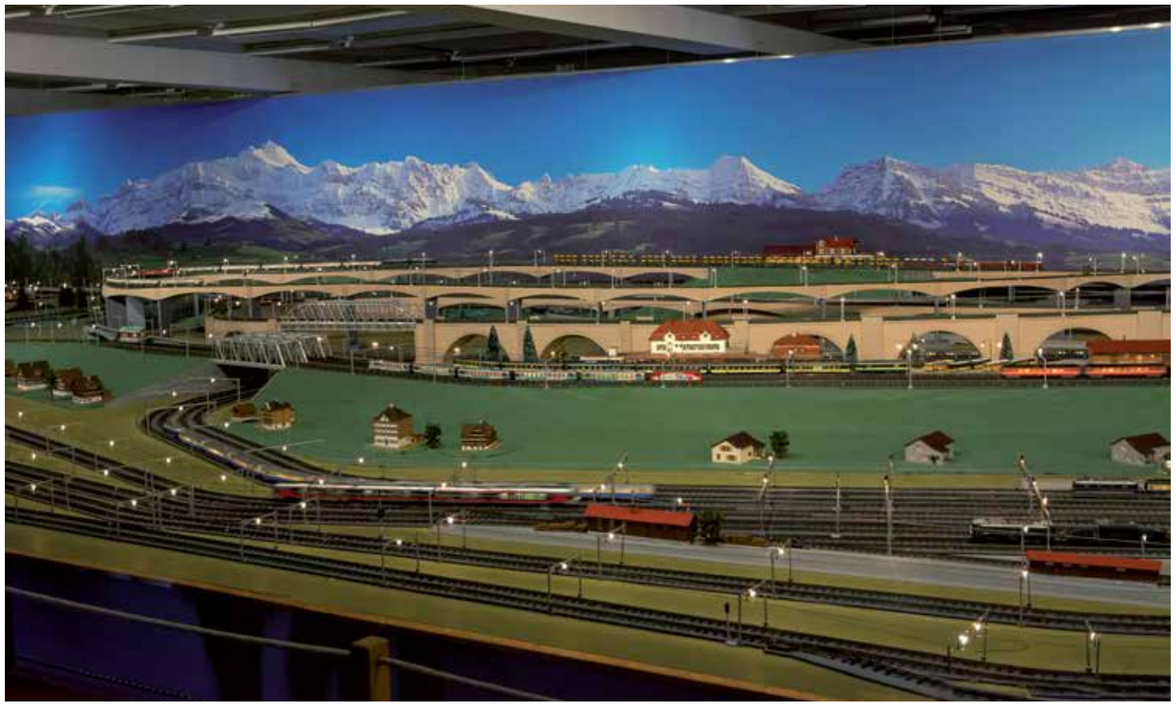
Ein Artikel im St. Galler Tagblatt vom 12.10.2019 berichtet über die Anfänge des Feldtests SOB mit automatisierten Zügen: «Ab Dezember 2019 soll der Feldtest der Südostbahn mit selbstfahrenden Zügen starten.» *Stephan Gut, Präsident Sektion Ostschweiz*

Begründet wird die Automatisierung durch die Notwendigkeit, die vom Bund berechneten Verkehrsperspektiven mit einer Zunahme von 51% im öffentlichen Verkehr bis 2040 stemmen zu können.
Die SOB nimmt dabei die Rolle als Branchentester für SBB, BLS, RhB und den Verband öffentlicher Verkehr ein. Offiziell wurde der industrielle Rollout der neuen Technologien und Systeme ab 2025 geplant. Der Pilotbetrieb wird vom Bundesamt für Verkehr mit 16 Millionen Franken finanziert.
Nachfolgend ein paar Ausschnitte aus dem Artikel und ein paar Gedanken dazu aus heutiger Sicht:

Künftig soll der Lokführer dank Digitalisierung mit zusätzlichen Informationen zur Verkehrslage und Autopilot-Assistenzsystemen in seiner Arbeit stärker unterstützt werden. Damit sollen die Züge trotz dichterer Zugfolgezeiten von bis zu 30 Prozent reibungslos aneinander vorbeikommen.
Es konnte bis heute kein positiver Effekt der Automatisierung auf die Trassenkapazität gemessen werden, im Gegenteil: Im ETCS-Level-2-Bereich reduzieren sich die Kapazitäten um 10%, und im Level 1 LS mit BL3 wird durch langsamere Einfahrten bei Knotenpunkten wertvolle Zeit vernichtet. Zudem muss in komplexen Anlagen der Lokführer die Zugführung übernehmen, da das System überfordert ist und die Sicherheit nicht garantieren kann. Die langsameren Einfahrten resultieren aus der Geschwindigkeits-Überwachung durch das System, das aber keinen Null-Punkt mehr erkennt. Sofern die tiefere Geschwindigkeit eingehalten wird, greift das System erst beim Signal ein oder gar nicht, wenn der Zug auf einen Prellbock fährt.

U-Bahn-Systeme längst autonom: In der Autoindustrie spricht alles vom autonomen Fahren, die Bahnen machen es seit Jahren vor: Längst sind hier unbegleitete Züge in geschlossenen Systemen wie in U-Bahnen unterwegs.
Das ist richtig, aber es werden konsequent wesentliche Grundlagen für das unbegleitete Führen von Zügen ignoriert. Besagte U-Bahn-Züge verkehren im Regelbetrieb auf eigenen, kreuzungsfreien Trassen, mit homogenen Fahrzeugen und Geschwindigkeiten. Dieses in sich geschlossene System ist nicht einfach adaptierbar auf den Mischbetrieb im Normalspurnetz mit Cargo-, Regional- und Fernverkehrszügen sowie den permanent ändernden Geschwindigkeiten aufgrund der Topografie oder der Streckenführung.
GoA 2 ist noch kein autonom fahrender Zug, erst GoA 3 (autonomes Fahren mit Begleiter im Zug für den Notfall) oder GoA 4 (Zug ohne Personal) erfüllt die Kriterien. GoA 2 ist lediglich ein Teileingriff in die Zugführung ohne Anspruch auf Verantwortlichkeit. Ob GoA 2 wenigstens als Zwischenstufe dient, darf zumindest bezweifelt werden, da für einen weiteren Schritt bauliche Massnahmen unumgänglich sind.

Für den Einstieg ins Fernverkehrsgeschäft sucht die SOB 70 Lokführer in zwei Tranchen. Ivo Abrach sagt: «Ich war überrascht, dass wir Anfang Jahr genügend Personal gefunden haben, trotz der angekündigten Automation im Führerstand.»
Die Rekrutierungsprobleme wegen der Ankündigung einer Automatisierung waren den Verantwortlichen also bereits früh bekannt. Man war sich sogar sicher, dass der Lokführerberuf in sehr naher Zukunft tiefere Anforderungen stellen wird, sodass man für die künftige Ausbildung den Fokus auf die Kundenbetreuung statt auf die Zugführung empfahl.



www.erlebniswelttoggenburg.ch

Simulator-Übung im Rahmen des ATO-Piloten SOB

Im Rahmen des ATO-Piloten untersucht die Südostbahn die Auswirkungen auf das Personal beim automatisierten Fahrbetrieb unter Verantwortung des Lokpersonals (GoA 2). *Stephan Gut, Präsident Sektion Ostschweiz*

Geplant wurde die Studie auf einem Simulator, welche mehrere Fahrten in drei verschiedenen Automatisierungsgraden betrachtet (GoA 1 ohne Vsoll-Regelung, GoA 1 mit Vsoll-Regelung und GoA 2). Es wurde je in einem Block à 4 Stunden eine Testtrecke mehrmals abgefahren, zunächst ohne Ereignisse und Störungen, später sind Ereignisse aufgetreten.
Anfang Oktober durfte ich an einem solchen Test teilnehmen. Als Teststrecke diente Arth-Goldau–Biberbrugg viermal hin und zurück mit GoA 2. GoA 2 regelt Beschleunigung, Fahrt und Bremsung.
Die Inbetriebnahme (Eingabe der Daten), Türöffnung bzw. -schliessung und Bremsprobe auf Wirkung muss vom LF manuell betätigt werden, zudem muss GoA 2 im Ausgangsbahnhof und nach jeder manuellen Handlung neu aktiviert werden (also auch nach Halt mit Türöffnung). GoA 2 hat keine Verantwortung für die Einhaltung der Sicherheit; diese muss nach wie vor der LF gewährleisten. Begleitet wird die Studie durch das Kompetenzzentrum für Aviatik der ZHAW.

Erfahrungen
Sehr späte, aber intensive Bremsungen auf Halteorte oder Geschwindigkeits-Einschränkungen; in der Realität wären solche Bremsungen absolut komfortfrei für die Kunden. Man weiss bis zum letzten Moment nicht, ob der Automat die Bremsung einleitet oder nicht. Dies führt dazu, dass man entweder eingreift mit einer manuellen Bremsung oder das Risiko eingeht und auf den Automaten vertraut (ohne Chance für eine manuelle Bremsung, wenn der Automat tatsächlich nicht reagiert).
Permanentes Piepen im Führerstand, wenn der Automat etwas verändert; man gewöhnt sich daran und ignoriert es irgendwann. Was aber ein Fehler ist; denn auch sehr relevante Veränderungen werden akkustisch angekündigt.
Die Anzeigen sind suboptimal; sinnlose BL3-Geschwindigkeitsinformationen, die nichts mit der aktuellen Geschwindigkeit oder der nächsten Geschwindigkeitsschwelle zu tun haben.
Ein Betätigen der Vorwahl Türe bei ≤ 40 km/h erkennt das System als manuellen Eingriff und schaltet sich aus, unterbricht also die Einleitung einer automatischen Bremsung auf den Halteort; was erst bemerkt wird, wenn es zu spät ist.

Fazit
Zumindest im Simulator funktioniert ein Teil des Systems: das strikt binäre Beschleunigen-Fahren-Bremsen auf sehr einfachen Strecken ohne verändernde externe

Einflüsse wie Personenumstieg, Wetter etc. Das Dilemma liegt aber tiefer.
Am Anfang sitzt man trotz ausreichender Kundigkeit wie auf Nadeln, da man den Zug nicht selber führt, aber trotzdem die Verantwortung trägt, wenn das System einen Fehler macht. Der Stress ist eindeutig höher, als wenn man den Zug selber führen würde.
Nach einer Weile schleicht sich Langeweile ein, ermüdende Kontrollfunktionen, die nur unterbrochen werden durch das Betätigen der Türen beim Halt. Und damit folgt eine gewisse Gleichgültigkeit, denn das System beschleunigt, fährt und bremst den Zug. Es ist anstrengend, ständig die gleichen irrelevanten «Piep» zu kontrollieren; wie stundenlang eine Uhr beobachten, um in Sekundenschnelle zu reagieren, wenn der Zeiger stillsteht. Dies führt zu Unaufmerksamkeit und damit zu einem sicherheitsrelevanten Risiko. Die Reaktionsschnelligkeit nimmt stetig ab.
Die Arbeitsabläufe finden nicht mehr in einem «Flow» statt, das Gefühl für den Zug schwindet. Man weiss nicht, wie das System reagiert, und wartet permanent auf den Einsatzpunkt (z.B. Einleiten der Bremsung auf Halt, Geschwindigkeitsschwellen). Dies führt zu einem Dauerstress, für dessen Bewältigung es zwei Alternativen gibt: Entweder man vertraut dem System und lehnt sich zurück, oder man übernimmt die sicherheitsrelevanten Arbeiten (Bremsungen etc.) wieder selber.
GoA 2 ist ein System, das auf Veränderungen nur reagieren kann, nicht agieren. Adhäsionsprobleme werden erst bemerkt, wenn es beim Bremsen gleitet. Sind die Zeiten knapp kalkuliert, wird spät und dementsprechend scharf gebremst, da die Prioritäten vorgängig in einem Algorithmus definiert werden müssen, unabhängig von den nicht planbaren Einflüssen wie Wetter, Sicht, Adhäsion etc.
Eine Reaktion erst während des Bremsens führt mindestens zu einem sehr schlechten Komfort für die Passagiere, evtl. aber zu einem Sicherheitsproblem. Ein Lokführer antizipiert Probleme und lässt sie in seinen Fahrstil einfliessen. Zudem fährt GoA 2 nicht nach den Betriebsvorschriften. Bremsungen auf Halt zeigende Signale z. B. werden sehr spät eingeleitet, weit nach dem Durchfahren des Warnung zeigenden Vorsignals.
Bei einem plötzlich auftauchenden Halt zeigenden Hauptsignal (trotz offenem Vorsignal) reagiert das System nicht mit Schnellbremsung, da es den realen Zustand nur punktuell bei den Balisen erfasst. Ohne manuelles Eingreifen würde der Zug die Bremsung erst bei Überfahren des Rotsignals einleiten.
Dies setzt die volle Aufmerksamkeit des Lokführers voraus, die sich aber sehr schnell reduziert, wenn dem System vertraut wird und sich die Tätigkeiten bei einfachen Strecken auf Kontrollfunktionen beschränken.
Wie bereits erwähnt, funktioniert der – keine Verantwortung übernehmende – Teileingriff in die Zuführung auf sehr einfachen Strecken, wie z. B. auf einem 200 km langen, kreuzungsfreien Trasse mit konstanter Geschwindigkeit. Bei anspruchsvolleren Anlagen muss der Mensch übernehmen, wie auch Erfahrungen aus dem Ausland zeigen.
Bei den Mischtrassen in der Schweiz mit permanenten Geschwindigkeitsänderungen, Knotenpunkten und stets wechselnder Topografie wird das Know-how des Lokführers also oft und vor allem bei komplexen Anlagen gefordert, was die millionenschwere Investition ad absurdum führt. Denn auf einfachen Strecken lässt sich die gleiche Qualität auch mit präzisen Informationen an den Lokführer (Zeiten und Ø-Geschwindigkeiten) sowie Vsoll (Tempomat) erreichen.

Psychologische Aspekte der Arbeit als Lokführer

Wie bei jedem Beruf gibt es auch bei Lokführerinnen und Lokführern spezifische Belastungen, die sich auf die physische und psychische Gesundheit auswirken. Im Gespräch mit Prof. Dr. Katrin Fischer erfahren wir, was wir tun können, um diesen Belastungen gerecht zu werden, und welche präventiven Massnahmen sinnvoll sind. *Das Gespräch führte Markus Leutwyler telefonisch am 3.11.2020*

Katrin Fischer ist Arbeitspsychologin und arbeitet seit 15 Jahren als Professorin an der Hochschule für Angewandte Psychologie Nordwestschweiz. Ihre Forschungen drehen sich um die Frage: «Wie arbeiten Menschen in komplexen technischen Systemen möglichst sicher und zuverlässig?» Die wichtigsten Praxispartner sind Unternehmen mit sicherheitsrelevanten Tätigkeiten wie z. B. Kernkraftwerke, Eisenbahngesellschaften oder Firmen aus der Luftfahrt.

Prof. Dr. Katrin Fischer

LocoFolio: Frau Fischer, danke, dass Sie sich für uns Zeit nehmen! Welche Arten der Zusammenarbeit hatten Sie bis anhin mit Eisenbahngesellschaften?
Katrin Fischer: Wir waren und sind unterstützend dabei bei der Führerstandsgestaltung künftiger Triebfahrzeuge, aber auch bei der Gestaltung von Systemen in der Betriebszentrale, wie z. B. ILTIS und RCS. Für die BLS haben wir z. B. mitgearbeitet bei der Analyse, wie das LOPAS (Lokführer-Tablet) gestaltet sein muss, damit die Bedienung möglichst intuitiv und verständlich ist. Es geht dabei um die Ergonomie (Gesetzmässigkeiten menschlicher Arbeit), die Usability (Anwenderfreundlichkeit) und die Betriebssicherheit. Unser Ziel ist es, dass Interaktionen zwischen dem Menschen und den technischen Systemen, in diesem Fall also den Systemen der Bahn, möglichst sicher sind. Dabei geht unsere Perspektive vom Menschen aus und nicht primär von der Technik.

Wie müssen die Touren gestaltet sein, um eine allfällige Monotonie zu unterbrechen?

Wie müssen beispielsweise Signalstaffeln aufgestellt sein, damit die Signale eindeutig und präzise zugeordnet werden können? Wie müssen die Touren gestaltet sein, um eine allfällige Monotonie zu unterbrechen? Wie geht man mit Ablenkungen um, die durch die neuen technischen Arbeitsmittel entstehen können? Eine vollständige Entfernung dieser Arbeitsmittel aus dem Führerstand ist ja keine Lösung, die Geräte werden für die Ausübung der Tätigkeit benötigt. Hier gilt es, einen guten Kompromiss zu finden.
Oder eine andere Frage: Welche Störungsmeldungen soll das Lokpersonal angezeigt bekommen? Wenn wiederholt ein defektes WC gemeldet wird, ist dies sicher eine unnötige Ablenkung. Im Gegensatz dazu hat eine Türstörung eine hohe Relevanz. Es geht also um eine Informationstriage.

Welche Auswirkungen hat der Lokführerberuf im Normalfall auf die Person «Lokführer» resp. «Lokführerin»?
Es gibt Leute, die sehr gerne bis zur Pensionierung Lokführer sind, sie bleiben stolz und zufrieden. Andere kommen mit den neueren Entwicklungen nicht mehr so zurecht, und die zunehmende Automatisierung macht ihnen zu schaffen. Der spannende Anteil der Arbeit fällt für sie weg.
Es wird immer wieder behauptet, der Beruf ziehe «spezielle» Leute an, die gerne auch alleine arbeiten, also Individualisten. Tatsächlich ist es eher so, dass die Leute nicht durch den Beruf zu Individualisten werden, sondern sie ihn wählen, weil er ihnen entgegenkommt.
Problematisch ist es, wenn jemand immer unzufriedener wird und sich sozial zurückzieht. Wichtig ist deshalb meines Erachtens, dass die wenigen Möglichkeiten zum Austausch auch genutzt werden. Riskant ist das Alleinsein vor allem, wenn etwas Belastendes passiert, wie zum Beispiel ein Signalfall. Da kann die Einsamkeit ein Risikofaktor für eine ungünstige Verarbeitung sein, es kann schwerfallen, darüber zu sprechen. Oft fällt es den Lokführerinnen und Lokführern nicht so leicht, über solche Ereignisse zu reden.
Pausenräume sollten geschaffen werden, in denen eine angenehme, sichere Atmosphäre herrscht. Dann fällt es einem viel leichter, über Dinge zu sprechen, die einen beschäftigen. Das ist wertvoll. Auch der CLP sollte ein vertrauensvolles Verhältnis zum Lokpersonal aufbauen.
Welche Bedeutung haben Ereignisse wie Unfälle, Aggression oder Suizide?Unfälle, wo Menschen zu Schaden kommen? Was passiert psychologisch gesehen mit mir, wenn ich in ein Ereignis verwickelt werde? Da muss man differenzieren. Signalfall, Suizid, Personenunfall, Aggression sind drei unterschiedliche Ausgangssituationen. Das Gemeinsame ist: Alle lösen starke Emotionen aus und können einen auch Wochen danach noch beeinträchtigen. Jedes Ereignis muss in seiner Art aufgearbeitet werden.
Signalfall: Da sind «Schuld» oder «Versagen» die zentralen Themen. Viele haben das in sich verinnerlicht: «Das darf einfach nie passieren.» Dadurch macht es einem zu schaffen, es rüttelt am Selbstbild, sicherheitsbewusst und zuverlässig zu sein. Es gibt ja auch Sanktionen vom Unternehmen her, früher waren das Zielvereinbarungen inklusive Kündigungsandrohung. Das ist heute sinnvollerweise nicht mehr so.
SuizidPersonenunfall: Hier ist nicht das Thema, einen Fehler gemacht zu haben, trotzdem sind Schuldgefühle sehr häufig. Dies, obwohl der Verstand klar sagt, dass man den Zug realistischerweise nicht rechtzeitig hätte zum Stillstand bringen können. Trotzdem können einen solche «Hätte ich doch»-Gedanken quälen. Eine vermeintliche Schuld an der Verletzung oder am Tod eines Menschen kann sehr belasten.
Aggression: Dies ist fast der «leichteste» Fall. Warum? Ich muss mir hier in der Regel keinen Vorwurf machen. Ich bin Opfer und nicht Täter. Allerdings kann eine erlebte Aggression starke Ängste auslösen. Langfristig sind die Prognosen aber recht gut. In der Schweiz ist das Lokpersonal eher weniger Opfer von schweren Aggressionen. Das Zugpersonal ist da stärker im Fokus. Kundenbegleiterinnen und -begleiter sind auch oft verbaler Aggression ausgesetzt.

Können Ereignisse zu Spätfolgen führen?
Belastende Ereignisse können traumatisch sein. Der Einzelfall ist dabei sehr wichtig. Traumata können bis zur Berufsunfähigkeit führen. Dabei ist die persönliche Situation oft entscheidend. Welche eigenen Ressourcen hat jemand? Ist man noch anderen Problemen ausgesetzt (finanzielle Probleme, Beziehung, Tod eines Angehörigen, Krankheit), kann ein Ereignis viel belastender sein.
Welche präventiven Massnahmen sind möglich, um das Lokpersonal vor negativen Folgen zu schützen, im Normalfall und auch im Ereignisfall?
Einige Dinge kann man üben, z. B. den Umgang mit Aggression. In Kursen mit Rollenspielen kann man sich auf verschiedene Situationen vorbereiten. Auf den Umgang mit Schienensuizid oder Unfällen, wo Menschen zu Schaden kommen, kann man sich aber nicht wirklich vorbereiten. Das konkrete Erlebnis kann nicht geübt werden. Was in die Schulungen einfliesst, ist ein geeignetes Verhalten im Extremfall, z. B. sich abzuwenden oder die Ohren zuzuhalten. Die Unterstützung nach einem Ereignis ist extrem wichtig. Viele Sinneseindrücke können kaum in Worte gefasst werden. Besonders auch Geräusche und Gerüche oder das Rumpeln. Im Care Team sind Leute, die das kennen. Je nach Umständen ist professionelle Hilfe nötig.

Dinge, die einem guttun, sind wichtig und fördern die eigenen Ressourcen.

Was kann ich als Lokführer tun, um meine Ressourcen aufzubauen?
Da muss man sich fragen: «Was tut mir gut?» Habe ich ein schönes Hobby? Gefällt mir ein Sport? Eishockey, Tschutten. Oder habe ich Freude an der Musik? Wie ist mein soziales Umfeld? Es ist generell sinnvoll, sich klarzumachen, dass das Leben nicht nur aus der Arbeit besteht. Dinge, die einem guttun, sind wichtig und fördern die eigenen Ressourcen. Das kann durchaus auch für den wöchentlichen Stammtisch oder ein Feierabendbier mit Kollegen gelten. Beziehungen sind wichtig, und es lohnt sich, diese zu pflegen. Im Ereignisfall ist es zu spät, diese Ressourcen können dann nicht spontan aufgebaut werden.
Auch das Vereinsleben kann seinen Teil dazu beitragen. Auch wenn es manchmal anstrengend ist, am Abend in den Chor, ins Training oder an eine Sitzung zu gehen.
Die aktuelle Situation mit Corona ist doppelt belastend: Einerseits ist Corona selbst belastend, anderseits können weniger Ressourcen aufgebaut und genutzt werden, weil zahlreiche Aktivitäten erschwert oder verboten sind.

Handlungsspielraum und Verantwortung müssen Hand in Hand gehen.

Verantwortung ist ein grosses Thema im Führerstand. Kann Verantwortung belastend sein?
Eigentlich ist Verantwortung etwas sehr Positives. Die Verantwortung des Lokpersonals nimmt seit Jahren stetig zu. Die Züge sind schneller, länger und fahren dichter. Früher fuhr man mit 50 km/h durchs Land, heute mit bis zu 200 km/h. Die Verantwortung eines Lokführers ist absolut vergleichbar mit der Verantwortung eines Piloten.
Zum Problem kann es werden, wenn der Lokführer oder die Lokführerin nicht mehr in die Technik eingreifen können und nur noch Systeme überwachen. Es werden acht Stunden Aufmerksamkeit gefordert, ohne aber einen Handlungsspielraum zu bieten. Handlungsspielraum und Verantwortung müssen Hand in Hand gehen. Untersuchungen zeigen, dass es zu hohem Stress führt, wenn die volle Verantwortung ohne Handlungsspielraum verlangt wird. In anderen Umfeldern wird dies vermieden, indem einen die Systeme gezielt zu Handlungen auffordern. In Kernkraftwerken beispielsweise werden regelmässig Systemtests angefordert. Dadurch bleibt die Aufmerksamkeit erhalten, und der Mensch bleibt in der ständigen Auseinandersetzung mit den technischen Systemen.
Wir haben uns damit bereits bei den Zugverkehrsleitern auseinandergesetzt. Der Normalbetrieb ist weitgehend automatisiert. In Zukunft soll auch der Störungsbetrieb automatisiert werden. Da muss man die Tätigkeiten anpassen, damit es anspruchsvoll und interessant bleibt.
Im Führerstand ist das momentan noch nicht so sehr das Thema. Sollte sich aber ATO GoA2 (Automated Train Operation, Grade of Automation 2) durchsetzen, kann das zum Problem werden. Wie müssen dann die Arbeit und der Führerstand gestaltet werden? Es braucht weiterhin genügend Spielraum für den Menschen! Kaffee servieren, wie das mal geäussert wurde, ist sicherlich keine gute Idee.

Ist der Faktor Mensch eigentlich etwas Negatives?
Nein! Es ist kein Mangel, dass wir Menschen sind! Der Faktor Mensch wird oft als negativ angesehen. Ich finde aber, dass wir Menschen über bestimmte Fähigkeiten verfügen, die in vielen Situationen extrem wichtig sind. Zum Beispiel die selektive Aufmerksamkeit. Nur dank ihr ist ein Grossraumbüro überhaupt möglich! Wir können uns fokussieren, bestimmte Reize ausblenden und sehr rasch und treffsicher wichtige von unwichtigen Inputs unterscheiden. Ist dies mein Signal oder gehört es zum Nachbargleis? In bestimmten Situationen kann aber die Aufmerksamkeit zu sehr auf einen Punkt fixiert sein. Dies gilt zum Beispiel bei anspruchsvollen Störungen. Hier wird unter Umständen so viel Aufmerksamkeit «gebunden», dass andere wichtige Dinge, wie Signale, übersehen werden können. Dies kann dann unter ungünstigen Bedingungen zu Fehlern führen. Da müssen wir uns im Voraus überlegen, wie uns die Technik unterstützen könnte, damit diese Fehler nicht passieren. Aber nochmals: Wir können vieles besser als technische Systeme! Die Bedingungen müssen so geschaffen werden, dass unsere Stärken genutzt und die Schwächen aufgefangen werden. Die Technik sollte uns unterstützen, nicht ersetzen. Einem Staubsauger wirft man auch nicht vor, dass er keinen Kaffee kochen kann …

Die Technik sollte uns unterstützen, nicht ersetzen.

Frau Fischer, recht herzlichen Dank für dieses sehr spannende Gespräch!

Régiolis arbeitet reglementswidrig

Die Schweizer Vorschriften sind klar: Der Test «EB - Emergency Brake» des ETCS-Systems muss täglich durchgeführt werden. Das BAV kümmert's nicht. *Matthieu Jotterand, Präsident Sektion Genf. Trad: ML*

Der Alstom-Régiolis-Zug Z31500, der auf dem Netz des Léman Express in der Schweiz verkehrt, erfüllt diese Anforderung jedoch nicht.
Tatsächlich würde der Test theoretisch gerade mal alle 56 (!) Tage im Rahmen der Wartung (die im Technikzentrum von Annemasse in Frankreich stattfindet) durchgeführt. Ein stichprobenartiger Blick in die ETCS-Menüs hat uns gezeigt, dass einige Fahrzeuge sogar dieses Zeitlimit bereits grosszügig überschritten haben.
Wir haben das BAV dazu befragt, und wir haben eine Antwort erhalten. Die Antwort bezog sich aber auf 24-h-Resets, nicht auf die EB-Tests. Die Aufsichtsbehörde hat den täglichen Reset mit einem ETCS-Notbremstest verwechselt! Deshalb haben wir nachgehakt und uns wurde gesagt, dass der EB-Test täglich unter Bezugnahme auf die Vorschriften (die wir der ersten E-Mail beigefügt hatten ...) durchgeführt werden muss und dass wir die betreffende EVU aufsuchen müssen. Dies zu einem Zeitpunkt, als wir sie zum zweiten Mal darauf aufmerksam gemacht hatten, dass genau dies nicht der Fall war ...
Überrascht, dass unser Anliegen auf keinerlei Interesse stiess, haben wir an das Generalsekretariat des UVEK (Aufsichtsabteilung des BAV) geschrieben, wodurch Bewegung in die Angelegenheit kam. Die Verantwortlichen riefen uns an und räumten ein, dass es Missverständnisse gegeben habe.
Im Herbst 2019 erfolgte die gegenseitige Zulassung von schweizerischen und französischen Fahrzeugen im allerletzten Moment, inmitten grosser Probleme. Das war der Zeitpunkt, als die Zuständigen in der Schweiz die Inbetriebnahme des Netzes gegenüber der Sicherheit priorisierten ... Die Frage sei erlaubt, welche anderen Punkte bei dieser überhasteten Genehmigung übersehen wurden. Ist der Betrieb des Régiolis in der Schweiz sicher?
Zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Artikels* ist die Situation immer noch ungelöst - auch wenn einige mögliche Lösungen in Vorbereitung sind - und es werden immer noch Fahrzeuge entgegen den Vorschriften auf unserem Territorium gefahren. Das Vertrauen in die Sicherheitsbeauftragten der SBB und in das BAV als Aufsichtsbehörde wird zwangsläufig erschüttert.

* Die Situation scheint sich (endlich) rasch zu ändern. Es ist zu hoffen, dass die Aussprache zwischen dem Verfassen dieses Artikels und seiner Veröffentlichung stattfindet. Die Fragen im vorletzten Absatz sind jedoch nach wie vor relevant, und die Langsamkeit des BAV ist frappierend.

Stimmungsbarometer

Ein interessantes PDF der SBB möchten wir euch nicht vorenthalten.
Hubert Giger, Präsident VSLF

Es ist das Dokument «Stimmungsbarometer zur Führungsinfo» vom 3. September 2020.

Die wichtigste Erkenntnis des Führungstreffens ist: *«Die Führungskräfte haben die Moderation, die Organisation und die Lokalität sehr geschätzt. Die Atmosphäre wurde durchschnittlich bewertet.»*

Highlights und Verbesserungsvorschläge wurden aufgenommen und die drei Fragen *«Was hat dir am Anlass besonders gefallen? Was könnte verbessert werden? Was möchtest du sonst noch sagen?»* ergaben 68 Antworten.
Eine Antwort ist uns in die Augen gestochen: ***«2 Stunden 20' ohne Pause ist eher an der oberen Grenze.»***

Ohne zu werten, welche Arbeit mehr Konzentration benötigt oder anderweitig anstrengender ist, muss doch gesagt werden, dass vom Lokpersonal grundsätzlich das Maximum des AZG von 5 Std. resp. 5 Std. 10 Min. Arbeitszeit am Stück verlangt wird. Zum Teil täglich (zur Arbeitsleitung während der 5 Std. Arbeit bitte den Artikel «Halbierung der Sicherheitsmarge» in diesem LOFO beachten).
Bei SBB P konnten wir regeln, dass grundsätzlich 4,5 Std. am Stück eingeteilt werden, mit der Möglichkeit, auf 5 Std. zu gehen.
Unser Ziel ist es, grundsätzlich nach 4,5 Std. vom Zug herunterzugehen. Wenn wir zwischendrin sogar noch eine Pause hätten, mit WC und Kaffee, wäre das super.

Die «Blue Collar»- und «White Collar»-Mentalität hat sich bei den Bahnen und insbesondere bei der SBB die letzten Jahre massiv zum Negativen entwickelt. Dies ist, wenn auch teilweise so gewollt, schlecht für jede Unternehmung.
Und wir müssen lernen, bei jeder Aufgabe die Frage zu stellen, ob es einen Mehrwert bringt für die Kernaufgaben der Firma und somit unsere Kunden.

Auswertung der Lohn-Umfrage

In den Monaten August, September und Oktober führte der VSLF unter den Lokführern aller vertretenen Bahnen eine Umfrage zur Lohnentwicklung durch. *Raoul Müller, Vorstand VSLF Leiter Personenverkehr*

Ziele waren einerseits die Einschätzung, ob das Lohnsystem ToCo bei der SBB konsequent umgesetzt wird, andererseits sollte die grundlegende Lohndiskrepanz zwischen älteren Führern auf dem Lohnmaximum und jüngeren in der ewig währenden Aufstiegskurve transparent dargestellt und mit den Systemen anderer EVU verglichen werden.
An der Umfrage haben insgesamt 349 Lokführer von 18 verschiedenen Bahnen teilgenommen, davon 271 der SBB im Lohnsystem ToCo. Uns fielen folgende Merkmale auf (s. Tabelle).
Zur Erstellung dieser Tabelle wurden ausschliesslich Daten aus der Lohnumfrage verwendet. Um eine gewisse Relevanz zu erreichen, werden zudem nur Bahnen aufgeführt, die wenigstens zehn Teilnehmer hatten.
Grundsätzlich ist erkennbar, dass der Lohnaufstieg bei der SBB im System ToCo zuverlässig eingehalten wird. Die grosse Differenz in der Dauer des Lohnaufstiegs zwischen der SBB (20 Jahre) und anderen Bahnen (8 Jahre) erzeugt eine enorme Diskrepanz. So kann sich beispielsweise ein 40-jähriger Lokführer mit 8 Dienstjahren durch den Wechsel von der SBB zur BLS einen Vorteil von CHF 16'301.- im ersten Jahr verschaffen. Die Differenz in der Lohnsumme schmälert sich zwar jährlich, besteht aber dennoch weitere 12 Jahre.
Weitere Diskrepanzen zeigten sich bei einem Wechsel von anderen EVU zur SBB. So werden bei einigen Bahnen keine Dienstjahre angerechnet, bei manchen die Hälfte und bei einigen wird der vorherige Lohn direkt übernommen. Eine schlüssige Einstufung im Lohnsystem ToCo ist somit nicht nachvollziehbar. Somit ist es wohl möglich, sich durch mehrmaliges Wechseln des Arbeitgebers und Rückkehr zur SBB einen Lohnvorteil zu verschaffen.
Aus den Kommentaren der Teilnehmer liessen sich zudem ebenfalls eine grosse Unzufriedenheit und fehlendes Verständnis für den sehr langen Lohnaufstieg ausmachen. Spätestens nach fünf Jahren und dem Bestehen der ersten periodischen Prüfung kann davon ausgegangen werden, dass genügend Routine vorhanden ist, um einen deutlich höheren Lohn zu rechtfertigen. Bei älteren Berufseinsteigenden, die aktuell immer häufiger eingestellt werden, ist das Erreichen des Lohnmaximums aus rein rechnerischen Gründen überhaupt nicht möglich. Ebenfalls ist die zu tragende hohe Verantwortung ein oft genannter Grund, um bessere Entlöhnung zu erhalten. Schliesslich kann jeder Fehlentscheid zu gravierenden negativen Auswirkungen für Mensch und Material führen.
In der frühen Phase nach der Einführung des Lohnsystems ToCo wurde zudem das Lokpersonal, welches nach «Vision2010» unter dem Minimallohn angestellt war, lediglich auf den Minimallohn angehoben und stieg bei 0 Dienstjahren wieder im Lohnaufstieg ein. Dies wurde erst 2016 korrigiert. Während einer Phase von fünf Jahren waren stellenweise dienstjüngere Kollegen im Lohnaufstieg weiter und erhielten dementsprechend den höheren Lohn.
Ein weiterer Trend unter dienstälteren Teilnehmern zeigt auf, dass in diesen Lohnklassen seit Jahrzehnten keine Lohnerhöhung oder Inflationsbereinigung stattgefunden hat.
Des Weiteren wird oftmals bemängelt, dass bei den Bahnen zusätzlich erworbene Kompetenzen wie beispielsweise Sprachprüfungen nicht in der Lohnsumme abgebildet werden. Die Ablegung dieser Prüfung wird am Rayon der Standorte gemessen und ist oftmals Voraussetzung.
Eine letzte ausgemachte Tendenz ist die fehlende Nachvollziehbarkeit zur Mittragung von Missmanagement. Besonders genannt wurden die häufig eingetretenen Sanierungsbeiträge von Pensionskassen.
Die Lohnumfrage basierte auf freiwilligen und selbstständigen Angaben des teilnehmenden Lokpersonals. Die Auswertung basiert auf Trends und Durchschnittswerten und hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

EVU	min. Einstiegslohn		Maximallohn
	von	bis	
SBB	70'950.-	75'950.-	106'113.-
SBB Vision 2010 (bis 2010)	55'900.-	-	–
BLS	60'913.-	84'664.-	105'300.-
SOB	66'287.-	80'000.-	101'696.-
Thurbo	57'291.-	83'087.-	106'587.-
TILO	65'717.-	–	79'366.-

Min. und max. Werte aus den Daten der Umfrage

Bahn-Fachwissen spart viel Geld

Im August 2020 fuhr ein DTZ-Triebzug der Zürcher S-Bahn nach Yverdon-les-Bains, um in der Werkstätte das neue APFZ einzubauen. Die Fahrt als Leermaterialzug dauerte zwei Stunden mit einer Durchschnittsgeschwindigkeit von ca. 95 km/h. *Technikgruppe VSLF*

Nach dem Einbau der Geräte erfolgte Anfang September die Rückfahrt in das Einsatzgebiet von Yverdon nach Zürich Depot G. Geplant war eine Fahrt nach Oberwinterthur und in den Einsatz am Folgetag.
Es erfolgte jedoch eine Übernachtung in Olten und Ziel war Zürich. Grund: Die Rückfahrt erfolgte mit Vmax 40 km/h, dauerte ca. zehn Stunden und der Zug ging danach zuerst einmal auf die Niederflur-Drehbank im Depot G.
Wer etwas von Eisenbahn versteht, ahnt es schon: Flachstellen auf den Endwagen, an den Achsen, wo die Federspeicherbremsen sind.
Der Zug wurde während des Aufenthalts im Industriewerk kaputtgemacht. Man darf davon ausgehen, dass der Zug ohne Lösen der Federspeicherbremsen verschoben, sprich herumgeschliffen wurde und grosse Flachstellen kassierte. Da muss mit viel Gewalt gezogen worden sein …
Bahn-Fachwissen heisst auch Verständnis für die Mechanik und etwas Gefühl. Eine Rollprobe kann Wunder wirken.
Tipp: Je mehr Leistung das Fahrzeug hat, desto sanfter das Anfahren beim Rangieren. Da helfen keine SR 4.0-App und kein Prozessablauf auf PDF.

SBB CFF FFS · bls

Anordnung / Annonce / Annuncio — Infrastruktur / Infrastructure / Infrastruttura

SBB P-OPUV: DTZ Überführung 514 048 (YVAP-OLRB)

Kopie nach / Copie vers / Copia verso : 2020-000815
514 048 hat starke Flachstellen –> Vmax. 40km/h.

32350 Ausbl anordnen.

000501-01

07.09.2020

Angaben der Infrastruktur | Données de l'infrastructure | Dati dell'infrastruttura
Sachbearbeiter Infrastruktur | Responsable infrastructure | Responsabile Infrastruttura
Marcel Zimerli, I/FUB-FLA-INST-PFL, marcel.zimerli@sbb.ch

1.1 Zugeordnetes | Mises en service | Effettuazione di treni
7.09.20
2050 (2360) Yverdon-les-Bains (18.21) - RE - 30 - 50 - 019 - 21min 98 (18.21+)

1.2 Zugausfälle | Suppressions de trains | Soppressione di treni
7.09.20
2050 (2360) Yverdon-les-Bains (18.26) - RE - 30 - 50 - 019 - 26 - 026 - MLN - 2450 - 250 - 2457 - 40 - 4 - Bahnverkehr Unterhaltsfage (22.00)

2.3 Fahrzeugausfälle

Montag 31.08.2020

Abfa 514 048 2050 16 ——— Fz. Ausgang um 08.00 Uhr.
(YVAP) -> YV 20min 31
- Abstellung in 32.50 18

2050 Ausfall anordnen
Grund: starke Flachstellen –> Überführung ins Werk Werk RCA

Abfa 514 048 2050 16 Fz. Ausgang um 20.30 Uhr.
(YVAP) -> YV 20min 31
- Abstellung in 32.50 18

Sonntag 30.08.2020

Abfa 514 048 2050 16 5.00 20min 20 -> 41.24 für UKL
UKL 35 ab 13.00Uhr

Spezialist*in öffentlicher Verkehr EFA

Ihre Karriere im öffentlichen Verkehr

Arbeiten Sie in der Branche öV und möchten Ihre Berufskenntnisse anerkennen lassen? Oder suchen Sie nach einer Weiterbildung, um sich auf Fach- und Führungsaufgaben vorzubereiten?

Dann ist die Ausbildung zum/zur Spezialist/in öV mit eidg. Fachausweis genau das Richtige für Sie. Der nächste Lehrgang bei login, dem professionellen Partner für Berufsbildung in der Welt des Verkehrs, startet im September 2021 in Olten.

Jetzt durchstarten!
www.login.org/spoev

SBB CFF FFS · bls · VDV UTP · login

Bewerbung

Lokpersonalmangel bei der SBB ein Problem?
Leserbrief

Letztes Jahr bewarb ich mich bei der SBB als Lokführer am Standort Zürich. Erst vier Monate später, als ich schon gar nicht mehr damit gerechnet hatte, wurde ich mit sechs Tagen Vorlaufzeit zu einem ‹Kompetenzcheck mit einem Prüfungsexperten zur Feststellung der Kenntnisse der Vorschriften› und einem anschliessenden Gespräch mit dem Chef Lokpersonal eingeladen.
Ich hatte schon von einer Prüfung während des Bewerbungsverfahrens bei der SBB von Kollegen gehört. Allerdings bin ich mit meinem jetzigen Arbeitgeber eigentlich zufrieden und wollte von der SBB gerne mehr über die Anstellungsbedingungen und über den Lohn erfahren, bevor ich eine Prüfung ablegen würde. Ich antwortete dem CLP also, dass ich gerne für ein erstes Gespräch vorbeikäme, um die Anstellungsbedingungen zu besprechen, aber für einen ‹Kompetenzcheck› erst nach dem ersten Kennenlernen zur Verfügung stehen möchte.
Ich wies ihn darauf hin, dass bereits das BAV mittels periodischer Prüfung meine Kenntnisse der Vorschriften sicherstelle, und hoffte, dass dies und meine damals zwölfjährige Erfahrung als Lokführer bei einer Tochtergesellschaft der SBB vorerst als Kompetenzbeweis genügen würden.
Der CLP antwortete mir, dass der Prüfungsexperte den Kompetenzcheck vor dem Gespräch verlange. Es gehe in erster Linie darum, den heutigen Wissensstand zu erfahren, um das für die Ausbildung notwendige Delta zu kennen.
Jetzt war ich überrascht darüber, wie unflexibel und autoritär sich die SBB bei mir präsentierte. Immerhin erfüllt meine jetzige Anstellung bezüglich Anforderungen dieselben Kriterien und das Delta betrifft vor allem Fahrzeug- und Streckenkundigkeiten, die aber transparent einsehbar sind. Wie gesagt, wäre ich selbstverständlich nach einem ersten Gespräch bereit gewesen, diesen Kompetenzcheck abzulegen.
Auch konnte es nach vier Monaten Warten auf eine Antwort auf die Bewerbung der SBB nicht schnell genug gehen. Sollte ich mich in sechs Tagen wie auf eine periodische Prüfung vorbereiten, um mit einem guten Gefühl an ein Bewerbungsgespräch zu gehen und um die Prüfungsexperten zufriedenzustellen, während der SBB täglich Lokführerinnen und Lokführer fehlten?
Aus all diesen Gründen sagte ich den Termin dann schliesslich ab. Der CLP erklärte daraufhin das Bewerbungsverfahren für beendet.

TILO Konventionalstrafe bei TILO

Für Triebfahrzeugführer-Anwärter im Tessin hat sich TILO seit 2016 für eine feste Konventionalstrafe von 150 000 CHF innerhalb von 5 Jahren im Falle eines vorzeitigen Verlassens der Unternehmung entschieden. *Pietro Pangallo, Präsident Sektion Ticino*

Diese Geldsumme reduziert sich nicht mehr jeden Monat linear wie in der Vergangenheit.
Die Höhe dieser Geldstrafe der TILO AG hat sich im Laufe der Jahre auf 150 000 CHF erhöht. Mehr als 100 Lokführer haben in den letzten vier Jahren ein solches Ausbildungsabkommen unterzeichnet.
Das Gehalt beträgt für den Anwärter 45 500 CHF pro Jahr (13 Monatssätze), seit 2016 werden die alles umfassenden 600 CHF Pauschal-Tagegelder nicht mehr bezahlt.
Der Zweck der Konventionalstrafe besteht zumindest in den ersten Jahren darin, die Personalfluktuation zu verringern, da viele Triebfahrzeugführer in der Vergangenheit den Arbeitgeber gewechselt haben, weil sie so an ein höheres Jahresgehalt kommen konnten.
Die Gewerkschaften hatten ohne Erfolg eine Rückkehr zu degressiven Strafen gefordert. Leider wird diese Vereinbarung zwischen Bewerbern und Arbeitgebern ausserhalb des GAV geschlossen.
Eine zweite Konventionalstrafe betrifft die Ausbildung zur Erlangung der Fahrerlaubnis in Italien über das RFI-Netz

Foto: © Georg Trüb

(Trenord-Zertifikat), in diesem Fall sind 70 000 CHF innerhalb von 3 Jahren vereinbart. Diese Verpflichtung nimmt jeden Monat linear ab und ist im Arbeitsvertrag festgelegt.
Der GAV TILO sieht auch vor, dass beim Erhalt der italienischen Lizenz frühere Beschränkungen aufgehoben werden, um zwei Vertragsstrafen zu vermeiden.
Dies mag unwahrscheinlich erscheinen, aber angesichts der rasanten Zunahme der Anzahl Lokführer mussten einige von ihnen nach nur 12 Monaten Fahrzeit in der Schweiz bereits eine zweite Ausbildung absolvieren, um in Italien arbeiten zu können (ca. 6 Monate Ausbildungsdauer).
Aus diesem Grund hat TILO Ende 2019 eine Änderung der Konditionen vorgeschlagen und zugestimmt, jeweils eine Schweizer Strafregelung von 150 000 CHF im GAV aufzunehmen, jedoch innerhalb von 60 Monaten.
Gleichzeitig wurde jedoch gefordert, auch die Dauer der Konventionalstrafe für das italienische Netz auf 60 Monate zu verlängern und die Möglichkeit vorzusehen, die beiden Strafen zusammenzufassen und sie voneinander unabhängig zu machen.
Mit dieser Option hätte ein Lokführer nach 18 Monaten Arbeit eine Strafe von bis zu 175 000 CHF erhalten können.
Die Gewerkschaften hielten diesen Vorschlag nicht für ausgewogen, und eine Einigung ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht möglich.

Rückzahlung bei der SBB

Hubert Giger, Präsident VSLF

Rückzahlung bei Abbruch der Ausbildung
Auf Anfrage des VSLF hin hat SBB P-HR abgeklärt, ob es zeitgemäss ist, eine Rückzahlungsverpflichtung bei Abbruch der Lokführer-Ausbildung oder bei Nichtbestehen einer Prüfung in der Ausbildung (inkl. BAV-Prüfung) von max. CHF 70'000 zu verlangen.
Die SBB hat entschieden, dass ab November in den Aus- und Weiterbildungsvereinbarungen festhalten wird, dass die Rückzahlungsverpflichtung auf max. 15% der Gesamtkosten (also max. CHF 10'500) festgelegt wird.
Die Rückzahlungsverpflichtung ab Abschluss der Ausbildung bis drei Jahre nach Abschluss der Ausbildung von CHF 70'000 bleibt bestehen.
Motiviertes und zufriedenes Personal garantiert Unternehmenstreue.

Lokführer-Unterbestand

Verschiedentlich haben sich diesen Herbst die Chefs auf allen Stufen bei der SBB zum Unterbestand an Lokpersonal und dem planmässigen Ausfall von Zügen und Linien geäussert. Einige Kernaussagen und unsere Wertung der Aussagen. *Redaktionsteam LocoFolio*

Wir müssen dafür sorgen, dass der Lokführer-Beruf auch in Zukunft attraktiv bleibt. Zudem sind wir verpflichtet, sicherzustellen, dass wir jederzeit genügend und gut ausgebildete Lokführer haben.
In beiden Punkten wurde die Pflicht nicht erfüllt. Eine interne Aufarbeitung der Umstände, wie es bei einer Eisenbahn so weit kommen konnte, ist uns nicht bekannt.

Grund für diese äusserst unangenehme Situation sind Planungsfehler in der Vergangenheit auf Basis falscher Annahmen: Wir haben den erhöhten Personalbedarf wegen Baustellen und Anlässen unterschätzt.
Baustellen und Anlässe muss man miteinbeziehen, das ist richtig. Im Jahr 2020 hatten wir kaum einen einzigen Event-Zug geführt. Der Unterbestand ist, unabhängig von den Baustellen, erst ab April 2019 akut (Einführung WEP beim LP).

Wir wurden nicht so viel effizienter, wie wir das angenommen hatten.
Dies ist SOPRE, der unvollständigen Ausbildung und dem Umbau WEP geschuldet und hat einen nicht unerheblichen Einfluss. Lösungen sind mittelfristig nicht in Sicht.

Ab Mitte 2021 kommen die zusätzlich geplanten Klassen aus dem Jahr 2019 laufend aus der Ausbildung, sodass wir bis Ende 2021 nach Plan einen ausgeglichenen Personalbestand haben werden.
Ob die Planung der Zahlen so stimmt? Denn: Die Ausbildungsklassen 2019 bis Mitte 2022 berücksichtigen Fluktuation, Abbrüche während der Ausbildung sowie Unterbestand und die neuen Planungsprämissen. Auch nach 2022 wird unter Berücksichtigung dieser Punkte weiter rekrutiert. Übersetzt heisst das, dass bei jeder Klasse nicht alle die Lokführerprüfung erreichen und bestehen und somit der Unterbestand fortbesteht. Nach 2022 wird mit derselben Ausfallrate weiter rekrutiert.
Hier müsste man sich die Frage stellen, ob eine gezieltere Rekrutierung weniger Verluste bei der Ausbildung generiert. Dann müssten auch keine Rückzahlungsprämien für die Ausbildung vereinbart werden, um das Risiko den Lokführer-Anwärtern anzulasten.

Wir wollen nie mehr in eine solche Situation geraten.
Das wollte man nie, und doch sind die Personalbestände seit Jahrzehnten zu hoch oder meistens zu tief. Uns wurde schon viel versprochen, die Wertigkeit dieser Aussage kann also nicht gering genug eingestuft werden.
Wir glauben, und das bereitet uns Sorgen, dass die bisherigen wie die jetzigen Berechnungsgrundlagen nicht stimmen werden. Warum sollten sie plötzlich stimmen? Die Fluktuation in den Klassen ist laufend gestiegen, das kann man berücksichtigen. Doch in Anbetracht einer neuen Generation, welche wohl kaum zu 100% über Jahrzehnte ohne Unterbruch arbeiten wird, sind kleine Teilzeitpensen, Auszeiten, Weiterbildungen und Wechsel der Arbeit oder eine Karriere angesagt. Übersetzt heisst das, dass nicht 300 Lokführer gesucht werden, sondern wohl eher 600. Wie es kommt, wissen wir erst, wenn die Verantwortlichen längst wieder weg sind.

Ich werde die Entwicklung der Bestände persönlich überwachen, damit die Fehler der Vergangenheit nicht wiederholt werden.
Danke Vincent.

Das Ziel ist es, sogar einen Überstand an Lokpersonal zu generieren. Ab 2022 sollte dies dann der Fall sein.
Ab diesem Zeitpunkt werden wir die Möglichkeit haben, die Flexibilisierung im Einsatz durch die Erweiterung der Fahrzeug- und Streckenkenntnisse voranzutreiben und die Zeitguthaben des Lokpersonals abzubauen.
Die ist ein sehr gutes Ziel und wird nachhaltig der SBB wie dem Personal viel bringen. Danke an den CEO Vincent Ducrot für die Unterstützung.

Die 2019 getroffenen Sofortmassnahmen wirken.
Ja, es wurde versucht, die Klassen auf 100% zu füllen.

Wir konnten nicht alle Klassen füllen.
Danke für die neue Ehrlichkeit.

Wir mussten sogar einen Teil der Ausbildung an Dritte auslagern.
Die Bestellzeit der Ausbildung-Klassen mit allem Drum und Dran soll bei der SBB sehr lange dauern und die mangelnde Flexibilität können offenbar Dritte anbieten. Wohlverstanden machen die Dritten einen Teil der Ausbildung auf den SBB-Fahrzeugen an SBB-Standorten.

Wir sind uns bewusst, dass die Ausbildung ZWALP erst in 3 Jahren greifen wird. Wichtig ist, dass wir die Konzeption nun zügig und zielgerichtet angehen können.
Wir sind gespannt.

Leserbrief aus den «Schaffhauser Nachrichten», 9. Sept. 2020

Schaffhauser Nachrichten

Mangel an Lokführern – miserables Management. «Bundesamt rügt SBB wegen Zugausfällen», «SN» vom 29. August

Ich habe 50 Jahre SBB hinter mir und wundere mich, dass durch miserables Management wieder so etwas – Mangel an Lokführern – passiert.
Schon bei der Einführung der Bahn 2000 waren unsere Lokführer am Anschlag und haben sich über Gebühr für ihre SBB engagiert, sodass das auch die Familien zu spüren bekommen haben. Ich frage mich, wieso die Bundesrätin und die damaligen CEOs wie Leuthard, Weibel und auch Meyer, die horrende Gehälter kassierten, ihren Aufgaben nicht nachgekommen sind und am Ende auch noch als das Nonplusultra dargestellt wurden. Dies obwohl die Bahn nur dank ihres Personals wirklich funktioniert und diesem eigentlich die Ehre gebührt.

B. R. Ehefrau eines Lokführers

Gefährliche Situationen, täglich angeordnet

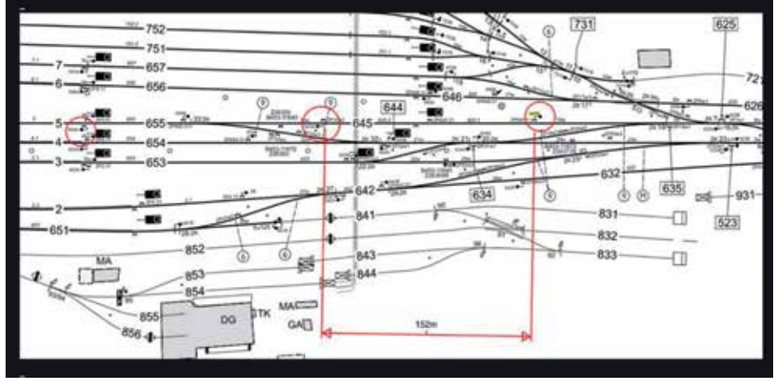
Im Bahnhof Rotkreuz werden momentan in einem Gleis mit 152 Metern Länge zwei FLIRT zu je 74,3 Metern abgestellt. Bei deren Gesamtlänge von 148,6 Metern bleibt zwischen den Fahrzeugen und den Zwergsignalen eine Distanz von je 1,2 Metern. Im Idealfall. *Technikgruppe VSLF*

Um das betroffene Gleis werden Fahrstrassen für Güterzüge mit 90 km/h eingestellt, beidseitig. Somit ist die Gefahr einer Flankenfahrt oder Frontalkollision stark erhöht.
Es wird vom Lokpersonal erwartet, die Fahrzeuge punktgenau abzustellen. Der tote Winkel, welcher bei Triebzügen nach vorne bis zu zehn Meter betragen kann, wird bei der Planung jedoch ausser Acht gelassen. Ein eindeutiges Erkennen der Zwergsignale ist allenfalls in stehender Position durch das Seitenfenster möglich. Beim Kuppeln ist beispielsweise aus diesem Grund eine Distanz von fünf Metern zum Fahrzeug einzuhalten.
Aus diversen Einträgen im Betriebsreport der BZ ist erkennbar, dass diese Fahrzeuge oftmals nicht profilfrei abgestellt werden. Dies ist laut Fahrdienstvorschrift aus gutem Grund strikte verboten und stellt eine grosse Gefahr für Flankenfahrten dar.
Die Sicherheitsabteilungen SQ und SQU sowie die Aufsichtsbehörde BAV nehmen ihre Pflicht nicht wahr. So ist die Situation in Rotkreuz symptomatisch für mangelhaftes Sicherheitsverständnis und mutwilliges Abschieben von Verantwortung nach unten.
Bei der Planung durch Infrastruktur wird die Problematik nicht erkannt, denn solange 148,6 m weniger als 152 m sind, kann das offenbar so angeordnet werden.
Bei Vorgesetzten und Prüfungsexperten wird die Situation (wohl nach dem ersten Signalfall) aufgenommen und via «Information über gefährliche Situationen» abgehandelt. Eine Lösung des Problems im Kern wird schmerzlich vermisst. Wir stellen fest, dass gegen die Fahrdienstvorschriften offensichtlich und regelmässig ohne Konsequenzen verstossen wird.
Eine Erhöhung der Sicherheit träte lediglich ein, wenn sich das Lokpersonal gegen diese Anordnungen stellt und sich weigert, Fahrzeuge derart kritisch und knapp abzustellen. Dies wird unweigerlich Betriebsstörungen erzeugen, welche jedoch in letzter Konsequenz dazu führen werden, dass die Verantwortung zurückgegeben wird.
Solange jedoch diese Situationen weiter anhalten und sich häufen, kann auf Stellen verzichtet werden, welche ihre Aufsichtspflicht verletzen und somit ihre Aufgabe nicht erfüllen.
Der VSLF setzt sich dafür ein, dass die Verschärfung und Häufung solcher Konfliktsituationen behoben wird und zukünftig die Verantwortlichkeiten klar geregelt sind und eingehalten werden. Erste Verbündete in den Unternehmungen haben wir bereits gefunden.

i / gefährliche Situation in Rotkreuz

Folgende Situation im Gl.645:

Der Lokführer der Goldauer Tour 113 stellt den 21266 in Rotkreuz vom Gleis 5 nach Gleis 645 (gem. LEA TOP Eintrag Gleis 6 nach Gleis 656). Während den Bauarbeiten wurde dies wohl vorübergehend geändert.
Der Lokführer der Luzerner Tour 1404 stellt zu einem späteren Zeitpunkt den Zug 8671 ebenfalls ins Gleis 645, so dass genau 2 Flirt in diesem kurzen Gleis Platz haben.
Es ist vorgekommen, dass der Goldauer Lokführer den Zug nicht nahe genug an das Zwergsignal 645B gestellt hatte, so dass der zweite Flirt den Zwerg 645A nicht abdeckte. Bei der direkten Rangierfahrt von Gl. 645 muss in diesem Fall das rückliegende Zwergsignal 645A **zwingend** beachtet werden. Das ist eine klassische Situation von unbelegten Weichen vor dem Fahrzeug, bei welcher das rückliegende Zwergsignal oft vergessen geht.
Es werden Zugfahrstrassen um diese Abstellung eingestellt.



2.8.3 Profilfreies Abstellen

Die Fahrzeuge sind so abzustellen, dass keine ihrer Teile über die durch das Sicherheitszeichen bzw. Zwergsignal gegebenen Grenzlinien hinausragen.

Digit-by-Digit; EU-kompatible Bürokratie in Reinkultur

Im Zusammenhang mit den FDV-Änderungen vom 1. Juli 2020 wurden die Sammelformulare Befehle ersetzt, und das fernmündliche Sprechverhalten wurde neu geregelt. Nach den ersten Erfahrungen aus der Praxis darf man mit Fug und Recht sagen, dass die Neuerungen gravierenden Störungen im Bahnbetrieb verursachen. *Stephan Gut, Präsident Sektion Ostschweiz*

FDV 300.3 Ziff. 8.3.1
Sprechverhalten und -disziplin

* Die vorgeschriebenen Redewendungen sind anzuwenden
* Zugnummern sind immer vollständig zu nennen
* zur besseren Verständigung ist für die Zahl 2 die Aussprache «zwo» zu benutzen. Mehrstellige Zahlen sind in einstellige Ziffern aufzuteilen und einzeln gemäss nachfolgenden Beispielen zu übermitteln:
782: sieben-acht-zwo
5543: fünf-fünf-vier-drei
19471: eins-neun-vier-sieben-eins
* um Irrtümern vorzubeugen, sind anstelle einzelner Buchstaben Buchstabierwörter zu verwenden, z.B. «Bravo 9» statt «B 9» oder «Mike 7» statt «M 7»
* bei Verständigungsschwierigkeiten sind nötigenfalls einzelne Worte zu buchstabieren. Dazu sind unmissverständliche Buchstabierworte zu verwenden (siehe Buchstabiertabelle)
* lokale Bezeichnungen dürfen nur verwendet werden, sofern alle Gesprächsteilnehmer diese sicher kennen. Beispiele:
Gleisgruppen: Hausi, Remise, Depot
Einzelne Gleise: Haggleis, Chemie, Piccard
* es ist abwechslungsweise zu sprechen, insbesondere bei Systemen, wo die Übermittlung in beiden Richtungen nur nacheinander möglich ist (Wechselsprechmodus, z.B. Funk, Wechselsprecher).

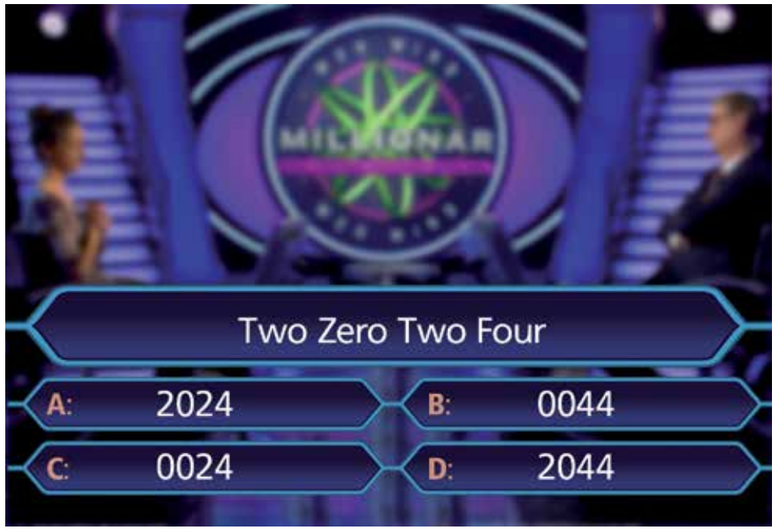
Das Sammelformular Befehle dient als fernmündliche Verständigung zwischen der Betriebsleitzentrale und dem Lokführer. Es beinhaltet sicherheitsrelevante Anweisungen bei Störungen und Unregelmässigkeiten; eine Verwechslung in der Übermittlung könnte gravierende Folgen haben.
Das neue EU-kompatible Sammelformular ist eine deutliche Verschlechterung, was auch von den Fachexperten bereits im Vorfeld der Einführung massiv kritisiert wurde. Zum Teil müssen neu wesentliche Punkte handschriftlich, - evtl. in einer Fremdsprache - niedergeschrieben werden, was bestimmt kein Plus an Sicherheit ist.
Erschwerend kommen die neuen Massnahmen FDV 300.3 8.3.1 zum Sprechverhalten hinzu; um mögliche Missverständnisse zu kompensieren, müssen mehrstellige Zahlen neu in einstellige Ziffern aufgeteilt werden; und bei Verständigungsschwierigkeiten sogar Wörter in einzelne Buchstaben nach internationaler Buchstabiertabelle (siehe Kasten). Dies führt zu erheblicher Verwirrung und, nicht zu unterschätzen, zu erheblichem Zeitverlust.
Da sogar Aufhebungen von Anordnungen neu bürokratisch korrekt nur noch mit Sammelformularen übermittelt werden dürfen, entscheiden sich viele Disponenten, trotz Zeitverlust und kapazitätsvernichtender Trassenbelegung auf eine Aufhebung zu verzichten (z.B. bei Fahrt auf Sicht), da eine Aufhebung noch mehr Zeit kosten würde.
Vorbei die Zeiten, als zwei kompetente Mitarbeiter eine Störung zeit- und sicherheitsgerecht mit Bahn-Knowhow lösten. Auch einfachste Verständigungen erreichen mittlerweile babylonische Ausmasse mit viel Potential für Verwechslungen.
Ein Selbstversuch? *«Zug Eins-Acht-zwei-Sechs-Drei am Null-Sieben-Eins-Zwei-Zwei-Null-Zwei-Null soll vor Signal Charlie-Vier-Eins-Neun anhalten wegen Eins-Drei Personen im Gleis Vier-Eins-Acht. BZ Ost Nuber am Null-Sieben-Eins-Zwei-Zwei-Null-Zwei-Null um Null-Drei Uhr Zwei-Neun. Bitte wiederholen.»*

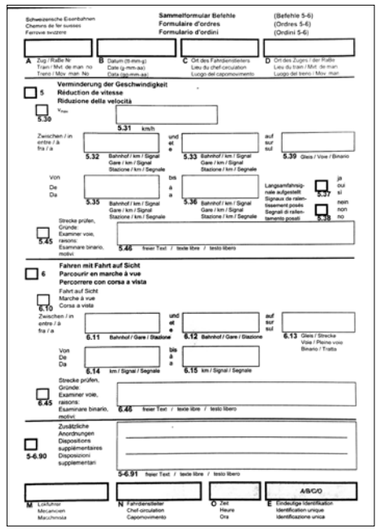
Halt 18263 am 7.12.20 vor Signal C419; 13 Personen im Gleis 418. Nuber, 7.12.20, 3:29h.

Auch die alten Bezeichnungen der Bahnhofsgleise, unverwechselbar und seit Jahrzehnten eingelebt, werden «geneudeutscht» und sorgen für mehr Verwirrung als Klarheit. Lokale Namen wie *Marie-Otto-Kaiser-Heiri* für die Gleise M/O/K/H in Zürich, oder die *Rosengleise* in Schaffhausen sorgten für identifikationsspendenden Lokalkolorit. Obwohl nach wie vor erlaubt, beharren viele Mitarbeiter im Stellwerk auf die offizielle Buchstabiertabelle. Oft nicht etwa aus Überzeugung, sondern weil sie überwacht werden und mit negativen Konsequenzen rechnen müssen bei Nicht-Anwendung.

Eine Auswahl aus den Rapporten der Betriebsleitzentralen von Infra

- Die Barrierenstörung in X führte zu Verspätungen bis 30' unter anderem auch bedingt durch die Abgabe des neuen Sammelformulares Befehle und Digit-by-Digit
- Probleme mit Abgabe Sammelformular, Totalverspätung XXXX: 29 Minuten, dadurch viele Folgeverspätungen.
- Kuh im Gleisbereich. Fahrt auf Sicht bis 8:20. Verspätungen bis 15 Min (neue Sammelbefehle und Digit-by-Digit lassen grüssen).
- Die unterschiedliche Länge zur Abgabe der Sammelformular Befehle macht die Situation unberechenbar. Abgabezeiten von 5 bis 8 Minuten.
- Abgabe Sammelformular Befehle dauert "dank" neuer FDV jeweils 3-5' länger pro Zug. In Kombination mit der gleichzeitigen FL-Störung kann so kaum ein einigermassen sinnvoller Betrieb aufrechterhalten werden. Da nur noch die Züge 187xx auf dieser Strecke verkehrten, war ein weiteres Ausdünnen auch nicht möglich -> sehr grosse Arbeitsbelastung Fdl
- Dank nicht bestätigter Unregelmässigkeit FB musste von 19.30-21.00 Uhr mit verminderter Geschwindigkeit gefahren werden. Jede Abgabe Sammelformular Befehle dauerte dank FDV 2020 3-5 Min länger als früher. Dadurch erholte sich der Fahrplan nie und alle Züge verkehrten mit 5-8' Verspätung im betroffenen Abschnitt. Auch konnte in X in dieser Zeit kein Anschluss von den Zügen 207xx/87xx Richtung Zürich hergestellt werden -> massive Verschlechterung der Kundenpünktlichkeit gegenüber der Vergangenheit.
- Das Rangierteam Cargo verlangte die Fahrstrassen für das Rangiermanöver nicht nach korrekter Zahlennennung nach FDV. Der Rangierleiter wurde durch den ZVL auf die Kommunikation aufmerksam gemacht. Rangierleiter weigert sich, Digit-by-Digit anzuwenden, da er ansonsten einen Schreibblock benötige und die 'alte' Version einfacher gehe.
- Die Abgabe des Sammelformular Befehle mit Digit-by-Digit verursacht eine schleppende Störungsabwicklung.
- Achszählerstörung: Abgabe Sammelformular Befehle dauert statt wie früher 5 Minuten neu 10 Minuten. Dies hat einen zusätzlichen, negativen Impact auf die Störungsbewältigung.
- Digit-by-Digit wurde von diversen LF, SC oder RL nur angewendet, nachdem diese von einem FDL darauf hingewiesen wurden. Es gab wiederholt Zahlenverdreher, welche zu Missverständnissen hätten führen können. Ein Beispiel: Es wurde eine Fahrstrasse von Gleis drei (3) nach Gleis drei neun (39) verlangt, gemeint wurde aber das Gleis "Dreiundneunzig", korrekt wäre gewesen Gleis neun drei (93).
- Rangier verlangt Oscar Eins-Null nach Kilo-Sechs; ich quittiere Oscar-Eins nach Kilo-Sechs; Rangier meldet richtig. Oscar 10 wäre aber für alle Beteiligten von Beginn weg klar gewesen.
- Zug steht im Z34. Ich sage ihm, dass sein Zielgleis mit Zeit Null-Null-Drei-Vier frei wird. Dies führt zur Verwirrung da er im Zulu Drei-Vier steht und gleichzeitig eine weitere Zahlenangabe ebenfalls mit Drei-Vier genannt wird.
- Die Abgabe der Sammelbefehle Fasi ist sehr zeitintensiv (Digit-by-Digit und neue Formulare), es summierten sich die dadurch entstandenen Verspätungsminuten um ein Mehrfaches im Vergleich zu "vor den FDV 2020".
- Verspätung bei der Fahrbarmeldung aufgrund Digit-by-Digit. Verspätung: ab X: +4. Zusätzlich Fahrzeugdisposition nötig.
- Achszählerstörung: Nach Durchfahrt XXX bleiben die Achszähler auf den Gleisen 134 + 135 belegt. Abgabe Sammelform Befehle und Digit-by-Digit generieren Mehrverspätung.
- Ein Lf verlangt für eine Umstellung die Fahrstrasse Foxtrott Eins-Neun nach Gusti fünfzehn, effektiv steht er aber im Gleis J19. Das Zielgleis wurde auch falsch angefordert, da im G15 ein FVD steht, dies konnte ich in diesem nicht-isolierten Gleis jedoch nicht sehen und habe gemäss Anforderung gestellt. Zum Glück konnte der Lf noch vor dem Bombardier bzw. vermutlich vor dem Tor anhalten. Solche falschen Anforderungen und Unsicherheiten hätte es mit den "alten" FDV nicht gegeben.
- Digit-by-Digit verzögert die Abgabe der SfB um zusätzliche 3 Minuten.
- Person in Gleisnähe. Verspätungen bis 15 Min. Digit-by-Digit verzögert zusätzlich die Abgabe der SfB um zusätzliche 5 Minuten. Sehr unruhige HVZ. Die heutigen Prozesse und Kommunikationsvorgaben verzögern das Störungsmanagement zusätzlich. Als Konsequenz daraus weitere Zugsausfälle, da ansonsten die Stabilität nicht mehr sichergestellt werden kann.
- LF wurde in der Ausbildung geschult, dass Gleisgruppen nicht nach der Buchstabiertabelle und Gleis und Zugnummern nicht Digit-by-Digit genannt werden müssen, sondern lokale Bezeichnungen genannt werden dürfen, sofern diese allen bekannt sind. Gibt es allenfalls Differenzen bei den Schulungen Lokführer/ ZVL?
- Pex sind keine abweichenden Schulungen bekannt. Digit-by-Digit ist bei allen Funkkommunikationen zu benutzen. Nur die Gleis-Gruppen dürfen mit lokalen Bezeichnungen genannt werden, sofern diese von allen bekannt sind.
- Die Barrierenstörung führte zu Verspätungen bis 30' unter anderem auch bedingt durch die Abgabe des neuen Sammelformulares Befehle und Digit-by-Digit.





Personalverleih

Der Verleih von Lokpersonal existiert bereits seit der Liberalisierung des Bahnmarktes. Was bedeutet das jedoch für die betroffenen Lokführer? In vielen Branchen wird seit langer Zeit Temporär- oder Leiharbeit betrieben, um Produktionsspitzen zu bewältigen oder im Fall von Personalmangel Linderung zu erhalten. ***Raoul Müller, Vorstand VSLF Leiter Personenverkehr***

Eine neuere Erscheinung ist, Angestellte im Lohn tief zu halten oder unverbindliche Anstellungsbedingungen zu schaffen. Auch beim Lokpersonal ist seit der marktwirtschaftlichen Öffnung der Bahnmärkte ein Trend zu Leih- und Temporärarbeit erkennbar. Ganze Firmen haben sich auf die Ausbildung von Lokpersonal und dessen Verleih an Bahnen spezialisiert. Kleinere Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) besitzen oftmals schlanke Personalstrukturen und mieten bei Bedarf Lokpersonal an.

Grundsätzlich ist es dem Arbeitgeber zwar untersagt, seine Arbeitnehmer an Dritte auszuleihen, doch mit deren ausdrücklichem Einverständnis und mit Rücksichtnahme auf die gesetzlichen Schutzmassnahmen im Arbeitsvermittlungsgesetz kann dem zugestimmt werden. In der Causa Erstfeld, bei der die SBB erstmals Personal an eine andere EVU verliehen hat, haben die Verbände diese Rolle übernommen. Auf die Details gehe ich später ein.

In der Vergangenheit wurden zwar wie beispielsweise beim Voralpen-Express vielfach Leistungen fremder EVU produziert, dies aber in der Regel auf einfacher kooperativer Basis untereinander. Dieser simplen und produktiven Methodik wurde in der Ära Meyer ein Riegel vorgeschoben. Das resultierte darin, dass seit der Verschärfung der Personalsituation bei der SBB im Raum Nordwestschweiz erstmals Lokführer von aussen angemietet werden mussten. Die Sicherheit eines GAV und die geregelten Arbeitszeiten durch die BAR stellen in diesen Situationen einen Mehrwert für das verliehene Personal dar, sodass die Anstellungsbedingungen beim Mieter eine Verbesserung darstellten.

Ab dem kommenden Fahrplanwechsel verleiht die SBB selbst erstmals Personal an eine andere EVU. Einerseits sah sich die mit dem Betrieb des Fernverkehrs beauftragte SOB im peripher gelegenen Erstfeld nicht in der Lage, selbst genügend Personal für den Betrieb des Treno Gottardo zu akquirieren, anderseits musste die SBB aufgrund der fortlaufenden Regionalverkehrskonzession der S2 Erstfeld–Zug diesen Standort weiter betreiben. Der Wegfall des Fernverkehrs hätte an diesem Standort zu einem Personalüberschuss und mutmasslich zu unattraktiven und unproduktiven Leistungen geführt.

Um die negativen Folgen der Aufspaltung der Konzessionen abzufedern, entschieden sich die EVU zu einer gemeinsamen Produktion unter Führung der SOB. Aufgrund der Differenzen in den BAR könne angeblich keine effiziente Einsatzplanung und somit keine Kooperation im klassischen Sinn ermöglicht werden. Trotz der Widerlegung durch den VSLF wurde eine Verleihung des SBB-Lokpersonals an den neu geschaffenen «Produktionspool Erstfeld» unter Federführung der SOB durchgezwungen . Da die SOB eine längere durchgehende Arbeitszeit von 5 anstelle 4,5 Stunden kennt, musste erstmals auf negativere Arbeitsbedingungen eingegangen werden. Zum einen verfügt die SOB grundsätzlich über sehr ähnliche, stellenweise auch grosszügigere Anstellungsbedingungen als die SBB, zum anderen geniesst der VSLF gute sozialpartnerschaftliche Verbindungen zu beiden EVU. Dazu kommt, dass eine durch den SEV-LPV durchgeführte Umfrage unter ihren Mitgliedern in Erstfeld zum Schluss kam, dass grossmehrheitlich der Wille und das Einverständnis zu dieser Kooperation vorhanden seien.

Im Hinblick auf zukünftige Personalverleihungen, welche mit dem aktuellen Umverteilen von Konzessionen einhergehen wird, sahen wir dieses Vorbild nach wie vor sehr kritisch. Unter der Auflage, dass dieser Fall kein Präjudiz darstellen wird und jeder neue Verleih mit den Sozialpartnern ausgehandelt werden muss, entschieden wir uns schliesslich dazu, dieser neuen Form der Zusammenarbeit zuzustimmen.

Dennoch sind wir weiterhin davon überzeugt, dass auf bedeutend einfacherem Niveau – konkret: dem simplen Tausch von Leistungsketten zwischen EVU – ein enormer Mehrwert in der Produktivität des Lokpersonals geschaffen werden könnte; besonders wenn man die Kongruenzen zwischen dem Lokpersonal der SBB und deren Tochterfirmen betrachtet. Oftmals werden ähnliche bis gleiche Fahrzeugtypen bedient und identische Bahnstrecken befahren.

Um eine schlichte Umsetzung zu erreichen, erachten wir die Angleichung von Arbeitsvorgaben der einzelnen EVU untereinander als erstrebenswert. Wenn man diese Idee bei der Lohnthematik anwendet und weiterspielt, würde zudem erkennbar werden, dass die hauptsächlich zu Lohndumpingzwecken gegründeten regionalen Tochterfirmen obsolet sind.

Unterhaltsanlage Oberwinterthur mit SBB- und Thurbo-Fahrzeugen

SOB

Ruedi Brunner; Leiter SOB VSLF Sektion Ostschweiz bis 13.11.2020

Foto: © Georg Trüb

GAV-Verhandlung/Pausenregelung

2019 wurde festgelegt, dass eine Arbeitsgruppe in der Gesamtbetrachtung der neuen AZG/AZGV-Regelungen konkrete Umsetzungsvorschläge bei der Pausenregelung z. Hd. der Verhandlungsdelegationen ausarbeitet. Der von der SOB-internen Arbeitsgruppe ausgearbeitete Vorschlag liegt noch nicht in der gewünschten Qualität vor. Ab Mai 2020 waren ursprünglich fünf Verhandlungsrunden mit den Sozialpartnern zu diesem Thema geplant. Die eingeleiteten Corona-Massnahmen wirkten hemmend auf die Aufbereitung der notwendigen Dokumente. Die Geschäftsleitung der SOB hat entschieden, die Thematik zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht in die Diskussion mit den Sozialpartnern einzubringen. Da sich auch keine fachlichen Anpassungen im GAV per 01.01.2021 aufdrängen und der formale Anpassungsbedarf unkritisch ist, wird auf eine Verhandlung des GAV im Jahr 2020 verzichtet. Daraus folgernd gelten auch 2021 die aktuellen Pausenregelungen weiter. Wegen der unterschiedlichen Regelungen bei SBB und SOB und der anstehenden Produktionsgemeinschaft im Depot Erstfeld wurde für die dem SBB-GAV unterstellten Kollegen eine entsprechende Vereinbarung unterzeichnet. Rechtlich kann damit mit identischen Vorgaben geplant und produziert werden.

Schiedsgericht

Das angestrebte Schiedsgerichtsverfahren betreffend Lohnbandfaktor für das Lok- und Zugpersonal ist in der entscheidenden Phase angelangt. Nachdem sowohl die Verhandlungsgemeinschaft ihre Klage wie auch die SOB ihre Stellungnahme dazu beim Gericht eingereicht hatten, konnten sich die fünf Richter ein Bild über die strittige Sachlage machen. Ende Juni trafen sich die Parteien zu einer ersten Schlichtungsverhandlung. Das Gericht erläuterte ausführlich ihre Haltung zur Angelegenheit und unterbreitete wie im GAV Art. 2.4 umschrieben den Parteien einen Lösungsvorschlag. Beide Parteien gaben innerhalb der gesetzten Frist, die bis Ende August angesetzt war, eine Rückmeldung ab. Leider war zum Zeitpunkt, als dieser Artikel verfasst wurde, die Antwort vom Gericht noch ausstehend. Das Verfahren wurde in einem nicht öffentlichen Rahmen angesetzt. Das führt dazu, dass zurzeit keine Details bekannt gegeben werden dürfen.

Umsetzung GAV

Leider zieht sich die Abarbeitung zweier Pendenzen über mehrere Jahre hin:

- GAV Art. 7.1 Normalarbeitszeit: Machen Teilzeitarbeitende von der Wahl «mehr arbeitsfreier Tage» statt «kürzerer täglicher Arbeitszeit» Gebrauch, werden die-

VAE beim Steinerberg. Foto: © Georg Trüb

se Tage zu Jahresbeginn nicht ausgewiesen und somit nicht garantiert.

- Der neue Leiter Transport, Daniel Garcia, wurde gebeten, dieses Thema prioritär zu behandeln. Seine bekundete Absicht, sich für eine Lösung noch in diesem Jahr einzusetzen, macht Hoffnung.
- Anhang 3, Art. 3 Tätigkeiten ausserhalb des Arbeits-/Dienstortes: Bis 31.12.2017 wurden die Wegzeiten bei Ablöserdiensten teilweise nicht nach GAV abgerechnet. Im Januar 2016 hat der VSLF die SOB erstmals darauf hingewiesen. Im Jahr 2018 kam die SOB unserer Forderung um Nachvergütung entgegen, aber nur teilweise. Uneinig sind wir uns beim Anspruch für 2016.

Der VSLF ist bestrebt, beide Themen einer Lösung zuzuführen.

Pensionskasse

Infolge des anhaltend tiefen Zinsniveaus hat der Stiftungsrat der Sammelstiftung Symova beschlossen, den technischen Zinssatz per 31.12.2020 von 2% auf 1,5% zu senken. Dies führt auch zu einer Anpassung der Umwandlungssätze. Diese werden per 01.01.2022 für das Rücktrittsalter 65 bei Frauen von 5,37 auf 4,96% und bei Männern von 5,14 auf 4,73% gesenkt. Damit die Altersleistungen aufgrund der erfolgenden Senkung des Umwandlungssatzes nicht sinken, sind leistungserhaltende Massnahmen wie die Anpassung der Vorsorgepläne und Erhöhung der Altersguthaben zu prüfen. Die Symova legt den einzelnen Vorsorgekommissionen der angeschlossenen Unternehmungen verschiedene Möglichkeiten vor. Anhand der zur Verfügung gestellten detaillierten Entscheidungsgrundlagen haben die Vorsorgekommissionen bis am 31.10.2020 zu entscheiden, ob flankierende Massnahmen getroffen werden und, wenn ja, das für sie passende Modell auszusuchen.

Alle Versicherten mit Geburtsdatum vor Dezember 1963, die also per 30.11.2021 in Rente gehen können, werden gegen Ende 2020 mittels eines persönlichen Schreibens über ihre Altersleistungen ab 01.01.2022 informiert.

Im Jahr 2019 konnte die Symova Sammelstiftung mit einer Anlagerendite von +10,44% ein Rekordergebnis erzielen. Der Deckungsgrad des Vorsorgewerks SOB konnte von 105,09% auf 107,74% gesteigert werden. Vorausschauend auf die bevorstehende Senkung des technischen Zinssatzes und die daraus eventuell resultierenden flankierenden Massnahmen entschied die Vorsorgekommission, eine Rückstellung von CHF 18,24 Millionen zu bilden. Aus diesem Grund verbesserte sich der Deckungsgrad nicht noch mehr.

Mitglieder

Ende August 2020 zählte die VSLF-SOB Gruppe 122 Aktivmitglieder. Im vergangenen Jahr durften wir 25 Neumitglieder begrüssen. Dieser starke Anstieg rührt daher, dass von den letzten beiden Grundklassen, die dem Personalaufbau mit Blick auf den Einstieg in den Fernverkehr dienen, eine überwiegende Mehrheit dem VSLF beigetreten ist. Zwei Kollegen kamen zur SOB und ein Kollege zog nach einer Ausleihe definitiv zur RhB und verstärkt die VSLF-Delegation vor Ort.

Mitgliederversammlung

Der Einladung zur Mitgliederversammlung vom 21. September 2020 in Schmerikon sind gegen 30 SOB-Kollegen gefolgt. Vom VSLF durften wir Hubert Giger (Präsident VSLF), Stephan Gut (Präsident Ostschweiz) sowie Christoph Jud (Vizepräsident und Leiter P VSLF-Ostschweiz) begrüssen.

Die Versammlung wurde, wie schon zur Tradition geworden, in zwei Blöcke aufgeteilt. Teil eins diente der Information aus den aktuellen Verbandstätigkeiten. Hubert Giger berichtete aus dem Gesamtverband, Stephan Gut aus der Sektion Ostschweiz und Ruedi Brunner von den SOB-Geschäften. Einen grösseren Zeitbedarf hatte dabei die Bestätigung einer neuen Führungscrew. Wie schon 2019 angestossen, galt es die neue Organisationsstruktur mit deren vorgeschlagenen Vertretern von den Versammelten bestätigen zu lassen. Den Anwesenden wurde ein mit mehreren neuen Namen bestücktes Organigramm zur Wahl vorgelegt. Ein erklärtes Ziel bestand darin, im neuen Führungsgremium einen Generationenwechsel herbeizuführen. Zu unserer grossen Freude konnten wir vier Kollegen aus einer jüngeren Generation zur sofortigen aktiven Mitarbeit im VSLF gewinnen. In einer vorgängigen Diskussionsrunde wurden die möglichen Ressorts zugeteilt und so an der Mitgliederversammlung zur Wahl vorgeschlagen. Alle Kollegen wurden diskussionslos und einstimmig gewählt. Womit der erste Schritt zum Generationenwechsel vollzogen ist.

Als neuer Leiter VSLF-SOB wurde Michael Hefti, Lokführer im Depot Rapperswil, gewählt. Wir wünschen dem Führungsgremium in seiner neuen Zusammensetzung viel Erfolg und Ausdauer bei der Bearbeitung der vielfältigen Themen.

Im zweiten Block durften wir von der SOB die neuen Leiter Transport Daniel Garcia und Leiter Lokpersonal Dieter Ugolini begrüssen. Nach einer kurzen Vorstellungsrunde stellten sich die beiden SOB-Vertreter den Fragen der Anwesenden. Nicht unerwartet standen der bevorstehende Einstieg der SOB in den Fernverkehr und die besondere Situation mit der Produktionsgemeinschaft am Depotstandort Erstfeld im Fokus.

Leider stand der geplante abschliessende Apéro zum erstellten Corona-Schutzkonzept in Widerspruch und wurde gestrichen. Nicht alle Teilnehmer verzichteten auf den Austausch. Es bildeten sich kleinere Gruppen, wo bei einem Drink diskutiert wurde.

Würdigung Urteile des BVG gegen die SBB AG

Würdigung des VSLF der von vier SBB-Personenverkehr-Lokführern angestrebten Urteile des Bundesverwaltungsgerichts BVG gegen die SBB AG.
Auszüge aus dem Schreiben des VSLF am 3. August 2020 an den VR der SBB AG

Als konkrete Grundlage dient das Urteil A-602/2018. Die beklagten Situationen aller vier Fälle liegen im Grundsatz gleich. Drei der vier Kläger bekamen vom BVG Recht.

Ausgangslage

Durch die verzögerte Einführung des Léman Express in den Jahren 2015 und 2016 ergab sich die Situation, dass zu viele Lokführer im Depot Genf angestellt waren und «zu wenig Arbeit» vorhanden war. Folglich wurden teilweise kurze Tagestouren zugeteilt, womit die Arbeitszeitkonten schnell in den negativen Bereich gerieten.

Wichtig ist zu verstehen, dass die Anzahl Arbeitstage, und somit Freitage, am Anfang der Fahrplanperiode festgelegt wird und nicht mehr verändert werden kann. Aus der Anzahl Arbeitstage wird die durchschnittlich zu erreichende Arbeitszeit pro Arbeitstag errechnet. Die Gewährung dieser Zeit liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers, da das Lokpersonal nicht von sich aus Arbeiten ausführen kann und soll.

Durch zu wenig täglich gewährte Arbeit entsteht ein Annahmeverzug durch den Arbeitgeber, welcher Ende Jahr, innerhalb der der SBB im GAV zugesagten Bandbreiten, zu gewähren ist. Gemäss einzelnen Exponenten der SBB ist die fehlende Zeit nicht zu gewähren, sondern durch das Erbringen von zusätzlichen Arbeitstagen zulasten des Mitarbeiters zu kompensieren.

Das BVG hat uns bestätigt und geurteilt, dass dies nicht zutrifft. Dass die dahinterstehende Logik nach wie vor von Verantwortlichen nicht verstanden wird oder verstanden werden will, ist bedauerlich, entspricht jedoch teilweise deren Anforderungen.

Dem Schiedsspruch nach GAV des Schiedsgerichts VSLF/SEV gegen die SBB AG vom 28. Oktober 2010 liegt insofern dieselbe Problematik zugrunde, als die Grenzwerte nach GAV nicht eingehalten und Ende Jahr nicht korrekt behandelt wurden. Das Urteil betraf rückwirkend die Überzeit aller Mitarbeiter der gesamten SBB AG (inkl. SBB Cargo) und löste beachtliche Kosten für die SBB aus. Nach über einem Jahr des Zuwartens unsererseits verlangten wir damals einen Schiedsspruch, da von Seiten SBB die Auffassung durchdrang, dass die Bundesbahnen immer recht haben und GAV-Regelungen immer interpretationsfähig sind, selbstverständlich zugunsten der SBB. Dieselbe Grundhaltung hat wohl auch zu diesem aktuellen, wiederum durch die SBB verlorenen Urteil geführt.

Aus dem Schiedsspruch von 2010 heraus wurde innerhalb der SBB die Verantwortlichkeit für die Einhaltung der unterjährigen und auf Ende Jahr gültigen Bandbreiten, unabhängig ob nach oben oder unten, durchleuchtet. Es ergibt sich aus der Logik der verbindlichen Zuteilung der Arbeit durch den Arbeitgeber, auf welche das Personal keinen Einfluss hat, dass selbiges auch nicht dafür verantwortlich gemacht werden kann. Für die Zuteilung der Arbeit ist «die Planung» zuständig, welche jedoch die Zuteilung von Arbeit ohne Rücksicht auf die Zeitguthaben der Mitarbeiter erstellt. Der Vorgesetzte hat insofern keinen Einfluss auf die Arbeitszeitkonten der Untergebenen, da er die Arbeit und deren Länge nicht direkt zuteilt. Dieses Dreieck Lokführer–Planung–Vorgesetzter besteht seit der Zeit, als ein Arbeitstag nicht mehr als 1 Arbeitstag unabhängig von der Zeit verbucht wurde, sondern minutengenau abgerechnet wurde. Gemäss der Argumentation der SBB beim BVG ist das Problem bis heute nicht gelöst.

Aus dieser Problematik heraus hat man im GAV 2015 zusammen explizit und unmissverständlich festgeschrieben, dass «die Verantwortung für die Einhaltung der Grenzwerte und die damit verbundene Steuerung der Zeitkonti bei den Vorgesetzten liegt».

Ob man bei den Lokführern im Standort Genf auf freiwilliger oder auf Basis des GAV Lösungen gefunden hat, um die fehlende Arbeit, sprich Züge, zu kompensieren, ist nicht das Thema dieses Schreibens. Tatsache ist, dass oftmals pro Arbeitstag lediglich das GAV- Minimum von 6 Stunden zugeteilt wurde, was die Zeitkonten schnell in den negativen Bereich trieb.

Die klagenden Lokführer machten unter dem Jahr ihre Vorgesetzten wiederholt darauf aufmerksam, dass ihre Zeitkonten fallen, und baten um mehr Arbeit. Sie haben ihre Pflicht gegenüber dem Arbeitgeber loyal ausgeübt. Da keine zusätzliche Arbeit zugeteilt wurde, ergab sich ein klassischer Annahmeverzug, wie er schöner nicht dargestellt werden kann.

Die Problematik, welche zu der Klage von vier Lokführern aus dem SBB P Depot Genf geführt hat, ist SBB-intern seit vielen Jahren bekannt und offensichtlich nicht gelöst.

Aussagen aus dem Urteil A-602/2018

«Seine [der Vorgesetzte] Aufgabe bestehe vielmehr darin, die Arbeitszeitkonten seiner Untergebenen zu kontrollieren und erforderlichenfalls Kontakt mit der für die Verteilung der Arbeiten zuständigen Abteilung aufzunehmen, um ihm Anweisungen zu erteilen, die dann befolgt oder nicht befolgt werden. Er sei zudem gehalten, Ende des Jahres darüber zu entscheiden, in welchem Umfang ein negativer Saldo aufrechterhalten oder ganz oder teilweise ausgeglichen werden soll.»

Epilog

Dass die SBB vor dem BVG jedweden Verstoss gegen die Einhaltung des GAV leugnet, lässt einen grossen Mangel an Fachkenntnis vermuten oder schlicht eine systematische Arroganz der beteiligten Personen. Die gesamte Argumentationskette der SBB ist eine konsequente Verteidigung der Vorgesetzten des Lokpersonals. Dies ist verwirrend, wurde doch jeweils der Arbeitgeber SBB angeklagt bezüglich Auffüllens der Zeitkonten und nicht explizit der Vorgesetzte.

Nach Argumentation der SBB hat ja explizit der Vorgesetzte die Kompetenz und Aufgabe, die Zeitkonten Ende Jahr zu behandeln. Somit wäre das Auffüllen der Zeitkonten angezeigt gewesen und die vier Klagen der Lokführer wären nie eingereicht worden.

So bleibt am Schluss die Frage, wer entschieden hat, statt den Lokführern zu ihrem legitimen Recht zu verhelfen, die Situation eskalieren zu lassen, bis die SBB drei von vier Fällen vor dem BVG verliert.

Der Ruf der SBB als korrekte Arbeitgeberin hat mit diesen Urteilen Schaden erlitten. Schuld sind interne, selbstzugewiesene Nichtzuständigkeiten, gekoppelt mit finanziellen Zielvorgaben. Die Kosten, nicht nur finanzieller Natur, übersteigen den minimen Gewinn bei Weitem.

Vorgesetzte informieren

Bei fehlender Arbeit oder zu kurzen Touren ist es wichtig, die Vorgesetzte, den Vorgesetzten regelmässig darauf aufmerksam zu machen. Ein kurzes, monatliches E-Mail bietet sich an.

Covid 19 – ein halbes Jahr später

Viele Kollegen, die nicht in den Genuss von Homeoffice kommen fragen sich, warum die Schutzmassnahmen so unterschiedlich gehandhabt werden. Eine berechtigte Frage. *Vorstand VSLF*

Zum Teil sind wir mit wildfremden Personen stundenlang zu zweit im Führerstand nebeneinander. Mit Maske, aber weniger als 1,5 m Abstand. Sind wir verpflichtet, unsere Gesundheit im Auftrag des Arbeitgebers zu gefährden?
Die Antwort der Bahnen kommt wie aus der Pistole geschossen: «Es ist betriebsnotwendig!» Einverstanden … aber was hat dies mit dem Schutz vor Ansteckung zu tun? Einige Bahnen haben dafür gesorgt, dass dem Lokführer auf Wunsch keine Lokführer-Anwärter mitgegeben werden, andere nicht. Wenn es nicht am Willen fehlt, dann wohl wegen der begrenzten Möglichkeit, die Planung anzupassen. Eine direkte Folge aus den jahrelangen Versuchen, Bahn-Knowhow durch automatische Systeme und starre Prozessabläufe zu ersetzen. Wohl aus demselben Grund werden auch Piloten mit Interesse an einer Lokführer-Ausbildung mangels Ressourcen auf 2021 und 2022 vertröstet werden.

Auf dem Führerstand haben sich bisher angeblich keine Lokführer angesteckt. Ob eine solche Aussage anhand der aktuellen Datenlage überhaupt überprüft werden kann, bleibe dahingestellt. Ob das der Grund ist, warum es kein Desinfektionsmittel auf den Führerständen hat? SBB Cargo International hat es im Frühling nach einer Woche geschafft, die Fahrzeuge flächendeckend auszurüsten.
Wenn die Ansteckung im Führerstand gering ist und schon fast ausgeschlossen werden kann, warum wird dann Homeoffice empfohlen? Die Frage ist erlaubt, warum nicht alle «Bähnler» wieder an den Arbeitsplatz kommen, zumal im Büro im Team besser gearbeitet werden kann; nicht nur Dienstag bis Donnerstag.
Wenn im Gegensatz ein Lokführer oder ein Lokführer-Anwärter seine Familie nicht gefährden will und gerne alleine im Führerstand wäre, hat er mit «arbeitsrechtlichen Konsequenzen» zu rechnen. Das ist schwer begründbar und kaum vertrauensbildend. Im Gesundheitswesen ist es noch gravierender. Dort wird sogar verlangt, dass mit Corona Ansteckung weitergearbeitet wird; ebenfalls mit der Begründung der Systemrelevanz.
Was uns Sorgen macht, ist die zunehmende Selbstverständlichkeit einer Zweiklassengesellschaft, wo aus dem Homeoffice Prioritäten für die Aufrechterhaltung des Betriebs angeordnet werden, während sich der Effort für existenzielle Bedürfnisse bei der Basis zuweilen in sehr engen Grenzen hält.
Wir sind durchaus bereit, unsere Verantwortung wahrzunehmen. Auch wir möchten, dass die Ausbildungen weitergeführt werden können. Aber für die neue Devise «Wir» müssen die Sorgen auch ernst genommen werden.
Wir vergessen nicht, dass die Bahnen zum Teil kulante und unkomplizierte Lösungen gefunden haben. Dafür ein Dankeschön.

Notruf aus dem Führerstand

Mayday, Mayday, Uniform eins drei eins fünf drei null … Sinnbildlich für die neue Regelung zum Senden eines Notrufs beginne ich diese Kolumne zum Thema Berufsbild Lokführer im Jahr 2020. Ebenso passend für die Überschrift wäre folgendes Wortspiel gewesen: Rückschritt im Fortschritt zum Fort-Schritt. *Thomas Jacquard, Lokführer Bern*

Foto: Markus Leutwyler

Mit 34 Dienstjahren blicke ich mit etwas Wehmut auf Zeiten zurück, in welchen mich der Beruf als Lokführer mit Stolz, Zufriedenheit und Motivation erfüllte. Dem Streben, rasch die höchste Lohnstufe zu erreichen, den Status des Bundesbeamten tragen zu dürfen, eine Jahreseinteilung zu wissen mit altersentsprechender Tourengestaltung und Freitagsrotation. Ansehen und wahre Wertschätzung seitens Arbeitgeber und Kunden zu spüren. Sich innerhalb und ausserhalb des Lokführerstands als gestandene, bewährte und mündige Person zu fühlen.

Der Beruf als Lokführer ist anspruchsvoll und Sicherheit hat immer erste Priorität. Nicht nur das Lokrad hat sich gedreht, auch das Rad der Zeit, das Rad der Entwicklung und das vermeintliche Rad der Verbesserungen ist nicht stehen geblieben. Auch der Mensch kann sich entwickeln und Fortschritte mitgehen. Nur eines kann er nicht … seinen Körper jünger machen, obwohl er alle Jahre ein Jahr älter wird.

Mache ich mir Gedanken, wie sich unser Beruf in letzter Zeit entwickelt hat, umgarnt mich ein riesiges Spinnennetz der Enttäuschung. Der einst stolze Beruf wurde durch übermotivierte Verbesserungen, Veränderungen, Pflichten und Auflagen zur Unattraktivität par excellence vergoren. Was führte dazu? Wie konnte es so weit kommen? Die Antwort ist relativ simpel. Profit, Optimierung, Wirtschaftsdenken, Karrieredenken ... alles wurde unternommen, um diese Punkte umzusetzen, koste es, was es wolle.

Leider wurde der Faktor Mensch oder Mitarbeiter der Basis nie miteinbezogen und gefragt. Die Fäden wurden von teils berufsfremden Personen in euphorischem Style gesponnen. Selbstbestätigung und Selbstbewirtschaftung seinem Job und sich zuliebe. Vergessen wurde, dass der Lokführer, sprich die Mitarbeiter der Basis auf den Zügen, eigentlich den Betrieb und den Sinn einer Transportunternehmung ermöglichen und sicherstellen. Früher konnte der Lokführer sein Privatleben planen und geniessen. Das ist heute kaum mehr möglich, weil er sich auf nichts mehr verlassen kann. SOPRE trägt seinen Teil dazu bei. Ich verzichte hier bewusst darauf, Missstände von SOPRE und seine katastrophalen Auswirkungen auf das Personal aufzuzählen. Es wäre universal endlos.

Jeder Mitarbeiter macht täglich qualvolle, negative Erfahrungen mit diesem geld- und nervenfressenden Supertool. Um all den Negativeinflüssen ein wenig zu entfliehen, entscheiden sich viele Lokführer für Teilzeitarbeit, Flexa, Zeit statt Geld usw. für mehr Privatleben, mehr Erholung und gesteigerte Lebensqualität.

Zufriedene Mitarbeiter bedeuten logisch auch erhöhte Sicherheit, oberstes Ziel der SBB. Leider sind diese Massnahmen auch nur ein Trugbild ihrer selbst. Obwohl der Mitarbeiter Lohneinbussen in Kauf nimmt, werden diese Tage oftmals nicht gewährt. Personalplanungsfehler bewusst oder nichtsahnend herbeigeführt. Lernen in der Freizeit, Periodische Prüfung, Medical Services, Sprachprüfungen, fragwürdige Projekte, das stete Neuerfinden von FDV-Vorschriften, Infoflut über IT-Medien sowie deren Handhabung zählen zu den Motivationskillern unseres Berufes. Gesundheitsschutz, Gesundheitsprävention ... hochgepriesene Schlagwörter der SBB.

Es scheint leider so, dass die Berufsgattung Lokpersonal hier ausgeschlossen ist. Beispiele: Schichtabfolgen, Schichtlagen, Ruhezeiten und deren Übergänge, Tourenlänge und deren Inhalt, Lenkzeiten, Pausenlagen, Verpflegungsmöglichkeiten, DA nach und DE vor Freitag … keiner interessierts, eingeteilt von einer Maschine für eine Maschine. Unmut, Frustration, Enttäuschung und Motivationslosigkeit erhöhen das Gefahrenrisiko. Diese Zeichen sind beim Lokpersonal längst erkennbar. Der Lokführer fühlt sich als Mensch und in seiner Tätigkeit nicht mehr ernst genommen. Ein Gefühl der Bevormundung und Zurückversetzung in die Kindergar-

tenzeit beschleichen ihn. Fairness und Vertrauen, eine Selbstverständlichkeit bei der SBB. Leider trügt dieses Bild auch hier. Verbrachten ältere Lokführer zum Laufbahnbeginn doch mehrere Jahre, wenn nicht Jahrzehnte auf der Reserve, wo allerlei Arbeit anfiel und von dieser Reserve abgearbeitet wurde. Arbeit, welche gemacht werden musste, aber teils nicht so begeisternd war. Züge abschleppen, Züge weg- und zustellen, Fanzüge, Züge zusammenstellen usw. ... Froh war er, wenn er endlich in eine geordnete Gruppe eingeteilt wurde, wo Arbeitsleistung, Arbeitszeit und Freitage geplant waren.

Wo steht der inzwischen gealterte Lokführer heute, ca. 30 Jahre später? Antwort: Am gleichen Ort wie vor 30 Jahren. Schuld daran sind seine unzähligen Fahrzeugkenntnisse und Streckenkundigkeiten aus früherer Zeit als Lokführer ubv. Diese Kenntnisse bescheren ihm heute die Arbeit der eigentlichen Reserve mit zusätzlichen Extremtouren im Früh- und Nachtdienst. Das Taxi fährt ihn zu jeder Tages- und Nachtzeit, wenn die ganze Welt noch schläft, an die entferntesten Einsatzorte, welche unser Land zu bieten hat. Junge Lokführer trifft hier keine Schuld. Sie werden nur minimalst und standortspezifisch auf Fahrzeugen und Strecken ausgebildet. Böse gesagt, auf der Reserve nicht einsetzbar. Die alte Lokführergarde darf diese Leistungen erledigen. Ein wahrer Fortschritt auch im Sinne der Gesundheit.

Wen wunderts, wenn man beginnt, sich Gedanken über die berufliche Zukunft zu machen. Wenn das Hauptthema des Lokführers dazu neigt, Tage bis zur möglichen Frühpensionierung auszurechnen, oder jüngere Lokführer sich bereits früh nach einer beruflichen Neuorientierung umsehen, stimmt etwas bei der SBB nicht mehr. Der neue CEO scheint einige Problempunkte zu erkennen, doch Erkenntnis heisst noch lange nicht Umsetzung. Umsetzung braucht Zeit, Mut und Gehör. Diese Zeit wird mir bis zu meiner angestrebten Frühpensionierung wohl nicht mehr reichen. Ja, richtig gelesen, Frühpensionierung, da ich so eine weitere Periodische Prüfung sowie eine weitere Sprachprüfung umgehen kann. Und ja, ich steigere so meine Lebensqualität und verzichte auf mühselige Auseinandersetzungen, welche mit den Worten «Ja, wir dürfen das» enden. Sicherheit ist oberste Priorität der SBB. Dieses Ziel erreicht man nur mit zufriedenen Mitarbeitern, ansonsten wird der Fortschritt zum Fort-Schritt.

Mayday, Mayday, Uniform eins drei eins fünf drei null!

Heilung durch Stellenwechsel

Wir alle kennen es: Zu den zwei unangenehmsten Dingen im Lokführerleben gehören die periodischen Prüfungen und die regelmässigen medizinischen Untersuchungen.
Markus Leutwyler

Letztere hatte ich wieder einmal vor mir, kurz vor meinem Wechsel zur BLS. Nach langem Suchen fand ich in Zürich endlich das Gebäude mit der Helsana drin. Der Untersuch startete. Luege, lose, laufe, Augen zu, Augen auf. Und dann: der Blutdruck. Nur schon beim Gedanken daran schoss er mir in die Höhe. Die medizinische Praxisassistentin legte mir die Manschette an und pumpte kräftig, bis meine linke Hand dunkelrot wurde. Mir schwante Schlimmeres.

Später bei der zackigen norddeutschen Ärztin dann die Bestätigung: Zu hoch sei er, viel zu hoch. Irgendetwas mit 160 und 100 oder so. Damit könnte man schon fast einen Stausee neu befüllen, überlegte ich mir. Frau Doktor machte sich auf zu einer Nachmessung. Die Manschette brachte sie kaum über meinen Arm. Sie stutzte, nahm ein Massband und legte es um meinen Prachtbizeps. Runzeln bildeten sich auf ihrer Stirn. Schweigend fing sie an, am Gerät herumzufummeln. Irgendwann war die Manschette durch eine grössere ersetzt und – oh Wunder – die jetzige Messung war deutlich tiefer. Aber Frau Doktor war nicht zufrieden, immerhin war die vorherige (eindeutig falsche) Messung ja zu hoch. Ich klärte sie darüber auf, dass von dieser Messung jetzt grad ein bisschen meine Existenz abhänge. Ich sei in Kürze bei der BLS und dort in der Probezeit. Und wenn ich krank sei … nicht auszudenken! Doch sie blieb dabei: 140/88 ist zu hoch. Existenzangst hin oder her.

Nach vielen, vielen Fragen, unter anderem, ob ich eine Freundin habe (ich bin verheiratet!), war die Untersuchung dann zu Ende und mir wurde von Frau Doktor eine 24-h-Blutdruckmessung verordnet. Immerhin gehe es um meine Gesundheit, bläute sie mir fürsorglich dreinblickend ein.

Wenig später stand der Termin für besagte Messung bei meinem Hausarzt fest. Doch zu meiner grossen Verwunderung erhielt ich kurz darauf eine weitergeleitete E-Mail der Bahnärztin mit folgender Zeile:
«Da gemäss Arbeitgeberin Herr Leutwyler Ende September ausgetreten ist, erübrigt sich für uns diese Abklärung.»
Wenn es doch nur immer so einfach wäre, gesund zu werden. Ein Stellenwechsel genügt!

PS: Die Messung liess ich dennoch durchführen, schliesslich geht es um meine Gesundheit. Sie war so weit o. k.

Stellenabbau bei SBB Cargo

Anfangs November fanden in Brig und in Goldau Personalanlässe durch SBB Cargo statt, wo über geplante Stellenabbauten beim Lokpersonal bei SBB Cargo informiert wurde.
VSLF Nr. 653, 24. November 2020, MG/HG/RJ

Anwesend war jeweils Isabelle Betschart, G-PN / Tina Baumann, G-HR / Urs Reber, G-PN-TRA-LOE sowie die lokalen Vorgesetzten. Die Stimmung an den Treffen war entsprechend der Information nicht erfreulich.

Arth-Goldau
Gemäss SBB Cargo kann der Betrieb des Depots bereits ab Fahrplanwechsel 2021/22 nicht mehr rentabel betrieben werden. Nach Gesprächen mit der Infrastruktur hat man 2021/22 einzelne Zug-Halte erhalten, ab Ende 2022 sollen keine Halte mehr durch SBB Infra genehmigt werden. Dieser Entscheid könnte angefochten werden. Aufgrund der wirtschaftlichen Lage von SBB Cargo und generell der konjunkturellen Aussichten sehen sie sich gezwungen, das Depot spätestens per 31.12.2022 zu schliessen. Folglich sollen Ende 2022 die verbleibenden max. 42 Stellen abgebaut werden.
Als Lösungen für alle betroffenen Lokführer werden reservierte Stellen bei den Bahnen SBB Personenverkehr, bei SBB Cargo International und der SOB angeboten. Diese wäre jedoch in Bellinzona, Zug, Olten, Aarau, Beinwil und Einsiedeln. Die SBB Cargo Standorte RBL und Basel wären auch offen.
Wie viele Lokführer ihren Arbeitgeber und den Standort wechseln, lässt sich nicht abschätzen.
SBB Cargo hat auch die Möglichkeit der Teilzeit-Arbeitsmöglichkeit bei zwei Arbeitgebern angeboten.
Die endgültige Schliessung des Cargo-Depots Ende 2022 scheint beschlossene Sache zu sein. Alsdann wären Stellenverschiebungen im Rahmen GAV nach dem RBL oder Basel möglich.
Ob die Schliessung des Standortes ökonomisch Sinn macht, kann man mindestens teilweise in Frage stellen.
SBB Cargo hat Gespräche mit den Kantonsregierungen von Schwyz, Uri und Wallis gesucht.

Brig
Bedingt durch weniger Transitverkehr mit der Eröffnung des CBT über die Simplon-Achse sowie des reduzierten Binnenverkehrs sieht SBB Cargo die Notwendigkeit, in Brig Stellen abzubauen.
In diesem Winter sollen vier SBB Cargo-Stellen aufgehoben werden. Als Alternative bietet SBB Personenverkehr in Brig vier Stellen an.
Wir klären ab, ob nicht wie befürchtet Leistungen von Brig verschoben wurden.

Runder Tisch
Die Sozialpartner KVöV, SEV, transfair und VSLF haben mit der Leitung SBB Cargo vereinbart, Gespräche an einem runden Tisch zu führen. Daten sind noch keine bekannt. Schwerpunkt wird sicher die Notwendigkeit des Stellenabbaus sein und die Folgen für SBB Cargo.
Wir betonen, dass aktuell kein Stellenabbau nach GAV durch Cargo eingeleitet wurde. Die angebotenen neuen Stellen intern wie extern sind lediglich Vorschläge. Ob es Ende 2022 noch Stellen und wenn ja, an welchen Orten hat, kann aktuell nicht vorausgesagt werden. Auch stellt sich dir Frage, ob in Goldau nicht zusammen mit SBB P und der SOB ein flexibles Depot eingerichtet wird. Die Vorteile liegen auf der Hand.

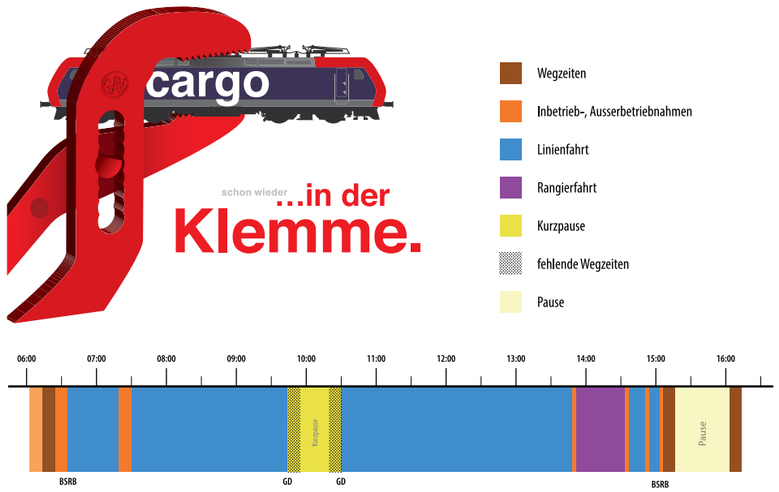
GAV-Verhandlungen SBB C International
Robert Jäggi, VSLF Verantwortlicher SBB C International
Nächstes Jahr finden auf Wunsch von SBB Cargo International GAV-Verhandlungen statt, sofern die Corona-Pandemie es zulässt. Die neue Version des GAV soll zum 1.1.2022 in Kraft treten. Im Vordergrund steht für den VSLF, die Attraktivität im Schicht- und Wechseldienst zu steigern. Der aktuelle GAV von 2012 behält so lange seine Gültigkeit, bis er von einer der beiden Seiten gekündigt würde.

Pausen bei SBB Cargo

Martin Geiger, Vorstand VSLF Leiter Cargo

Für was braucht es eine Pause und was bedeutet sie? Gemäss deutschem Duden ist eine Pause für eine kürzere Unterbrechung einer Tätigkeit, die der Erholung, Regenerierung o. Ä. dienen soll.
Nach den heute gültigen Bestimmungen ist bei einem Dienst, der über 9 Stunden dauert, ist eine Pause von mindestens 45 Minuten Dauer einzuteilen. Diese soll der Erholung und der Verpflegung dienen. Auf Grund der Übergabe- und Wegzeiten wird im aufgeführten Dienst die Anforderung gemäss Pausenreglement nicht erfüllt.
So macht die Not erfinderisch und die Planung bei SBB Cargo hängt die verdiente und notwendige Pause einfach an den Schluss der Tagesleistung. Nach der Erholung, kann anschliessend der Heimweg angetreten werden. Auch wenn das Schönzeichnen nach AZG und BAR in diesem Fall erlaubt wäre, ergibt es überhaupt keinen Sinn.
Mich würde interessieren, wie Mitarbeiter im Büro reagieren würden, wenn sie nach ihrem Arbeitstag noch bleiben müssten, um die Pause abzusitzen. Die Begeisterung wäre sicher gross.
Nur weil etwas möglich und erlaubt ist, heisst dies noch lange nicht, dass es dem Sinn eines Gesetzes entspricht. Von einem Gesundheitsschutz der Mitarbeiter und einem minimalen Anstand einmal mal abgesehen.

Vergleiche mit Artikel Seite 22: «Stimmungsbarometer» und Seite 34: «Covid19».



Interview mit Samuel Suter, Chef Führungsunterstützung der Transportpolizei

Die Transportpolizei ist ganz generell für die Sicherheit in Zügen und auf den Bahnhöfen der SBB und diverser Vertragspartner von konzessionierten Transportunternehmen (KTU) zuständig. Darin eingeschlossen sind auch Abstellfelder und insgesamt Betriebsareale. ***Das Interview führte Markus Leutwyler am 18. August 2020 beim Fachbereich Führungsunterstützung der Transportpolizei in Olten.***

Die Transportpolizei ist aber auch der Ansprechpartner für andere Polizeikorps wie Gemeinde-, Stadt- und Kantonspolizeien bis hin zur Bundesebene (Fedpol), zum Grenzwachtkorps und zur Militärpolizei. Dabei ist die Einsatzleitzentrale die Drehscheibe, wo Notrufe von Kunden und Personal sowie ein- und ausgehende Meldungen koordiniert und die Einsatzkräfte der TPO und der Sicherheitsdienste disponiert und geführt werden.
Die Zentrale befindet sich im gleichen Gebäude wie die Betriebszentrale Mitte der SBB. Samuel Suter ist verantwortlich für die Fachstellen «Video und Graffiti» und «Einsatzleitzentrale». Er war für die Schweizer Armee als Offizier in der militärischen Kriminalpolizei im Einsatz und hat im September 2018 zur Transportpolizei gewechselt.

LocoFolio: Gibt es mehrere Einsatzleitzentralen? Oder wie wird die Mehrsprachigkeit gewährleistet?
Samuel Suter: Die Zentrale in Olten deckt die ganze Schweiz ab und, was oft vergessen geht, auch das Ausland. Unsere Züge verkehren über die Landesgrenzen hinaus. Wir stellen die Schnittstellen auch zu den ausländischen Behörden her.
Sprachen sind ein wichtiger Punkt. In unserer Zentrale müssen drei Landessprachen plus Englisch rund um die Uhr abgedeckt werden. Wir haben viele Notrufe aus Zügen von Reisenden, die keine der Landessprachen sprechen. In der Regel sprechen diese Personen aber mehr oder weniger gut Englisch oder Spanisch. Wir rekrutieren deshalb vor allem mehrsprachige Mitarbeiter/-innen, was eine grosse Herausforderung darstellt. Man muss sich mal das Stellenprofil vorstellen, die Anforderungen sind sehr hoch: Es muss sich um eine ausgebildete Polizistin oder einen Polizisten mit dem erforderlichen Rechtsverständnis handeln, damit die Fähigkeiten für das polizeiliche Handwerk vorhanden sind. Mehrere Jahre Berufserfahrung sind wichtig, denn unsere Mitarbeitenden in der Zentrale unterstützen oft die Kollegen draussen im Einsatz. Ein erfahrener Polizist kann in gewissen Situationen die nötige Ruhe einbringen und sich selber vor aufkommenden Emotionen schützen, also den Überblick behalten. Idealerweise hat der Mitarbeiter auch bereits das Bahn-Know-how, damit er nur schon die ganzen Begriffe der Bahnwelt kennt. Er muss auch verstehen, wo die Gefahren des Eisenbahnbetriebs liegen, und die Sicherheitsvorschriften kennen. Idealerweise bringt er oder sie auch bereits gute Kenntnisse der Infrastruktur der Bahn, verbunden mit Ortskenntnissen, mit. Weiter ist eine hohe Affinität zur IT nötig. Am Arbeitsplatz in der Zentrale werden permanent 20 bis 30 Applikationen bedient. Das Herzstück sind die polizeitypischen Anwendungen wie das ELS (Einsatzleitsystem), ergänzt von einem Trackingsystem für die eigenen Mitarbeiter sowie den SBB-Systemen wie ROSY (Rollmaterialortung), CERES (Wagen- und Lokplanung) oder RogF-System (Reisender ohne gültigen Fahrausweis), ALEA und etlichen mehr. Hinzu kommen Kommunikationsmittel inkl. des Polycom-Funksystems. Nicht zuletzt ist die persönliche Bereitschaft erforderlich, in einem Schichtbetrieb über 24 h an 365 Tagen Dienst zu leisten. Da wir zentral in Olten arbeiten, bringt das für einige Kolleginnen und Kollegen auch entsprechend lange Arbeitswege mit sich.
Wir haben auf rund 2000 fest installierte Kameras Zugriff. Diese befinden sich an Bahnhöfen oder bei schützenswerter Infrastruktur. Die Kameras in den Zügen sind grundsätzlich Offline-Systeme, bei denen die Datenträger im Nachhinein ausgebaut und ausgelesen werden können. Drückt jemand den Notrufknopf in einem Zug, wird aber je nach Typ nicht nur das Gespräch übermittelt, sondern es treffen auch Standbilder von der entsprechenden Kamera ein. Wenn eine unserer Mitarbeiterinnen oder ein Mitarbeiter sich bei einem Notruf meldet mit «Notruf, Transportpolizei. Brauchen Sie Hilfe?», kommt in den meisten Fällen keine Antwort. Oft hat ein Passagier schlicht den Notrufknopf mit dem Türöffnungsknopf verwechselt. Da helfen die Bilder bei der Einschätzung der Situation.
Nach einem Ereignis sind wir dafür verantwortlich, die Videoaufnahmen aus dem Zug auszulesen. Wir sichten die Bilder, werten sie aus und stellen sie den Untersuchungs- bzw. Ermittlungsbehörden zur Verfügung. Dabei sind die rechtlichen Rahmenbedingungen, beispielsweise in Bezug auf Datenschutz, stets zu berücksichtigen und werden konsequent eingehalten. Dafür ist die Fachstelle Video zuständig.

Alle Fotos: Markus Leutwyler

Werden Bahnnotrufe (GSM-R-Notruf vom Lokpersonal) in die Zentrale der Transportpolizei durchgeschaltet?
Nein, das ist (noch) nicht so. Letztlich ist es eine Frage der Ressourcen. Wichtig ist ja auch, dass jemand das auswertet, sonst bringt es nichts. Momentan funktioniert es gut, die BZ leitet die Informationen rasch und zielgerichtet weiter.

Und wie ist es umgekehrt? Könnt ihr einen Notruf, der bei euch reinkommt, direkt an die Betriebszentralen der SBB weiterleiten?

Samuel Suter, Chef Führungsunterstützung der TPO

Aktuell ist das noch nicht so, wir bekommen aber in Zukunft ein neues Telefoniesystem, das sogenannte ContactCenter, welches auch Konferenzschaltungen ermöglicht. Es ist aber in der Regel nicht das primäre Ziel, einen Notruf weiterzuleiten. Wir nehmen Notrufe entgegen, erfassen den Sachverhalt im Einsatzleitsystem und lösen die erforderlichen Massnahmen aus, stellen also die Alarmierung sicher.

Ist eure Notrufnummer 0800 117 117 beim Publikum genügend bekannt? Oft rufen Aussenstehende die normale Polizei an.
Es ist nicht nur die Nummer an sich, sondern auch die Transportpolizei und ihre Rolle, die noch zu wenig bekannt sind. Wir müssen zudem oft auch selber auf eine externe Polizei zugreifen, weil unsere Einsatzkräfte nicht in genügender Dichte vorhanden sind. In gewissen Fällen alarmiert die Betriebszentrale sowohl uns als auch die Nummer 117. Manchmal fliesst die Information auch zu spät von den externen Organisationen zu uns. Insgesamt gibt es sicher noch Luft nach oben, was das angeht. Das bahninterne Alarmierungstool ALEA ist ein Dreh- und Angelpunkt bei allen Störungen und Ereignissen des Bahnbetriebs. Seit 2018 haben wir da auch Zugriff, was uns effizienter gemacht hat. Zwar können wir es nicht permanent überwachen, doch es ist eine grosse Hilfestellung. Beispielsweise können wir auch hineinschreiben, wenn wir unsere Einsatzkräfte aufgeboten haben.

Es gibt immer wieder Verwechslungen zwischen den verschiedenen Sicherheitsdiensten: Transportpolizei, ZVV-Sicherheitsdienst, Securitrans oder Gebäudeschutz. In welchem Verhältnis stehen die Organisationen zueinander?
Die Transportpolizisten haben eine gelbe Weste mit einem blau-silbern karierten Muster mit Aufschrift «Police», die Sicherheitsdienste eine leuchtgelbe. Rein unternehmerisch ist die Securitrans von uns getrennt. Wir arbeiten aber sehr eng zusammen. Das ganze Korps der Transportpolizei besteht gerade mal aus ca. 255 Mitarbeiter/innen inkl. Führung und rückwärtigem Dienst. Das ist sehr wenig, vor allem hinsichtlich des nötigen 24-h-Dienstes über die ganze Schweiz. Deshalb sind wir auf die Sicherheitsdienste angewiesen. Auch mit Securitas und dem ZVV sind wir in sehr enger Zusammenarbeit. Die TPO bestellt Leistungen der Sicherheitsdienste als Ergänzung zu unseren Kräften. Unsere Einsatzleitzentrale verfügt über sehr viele Informationen, wer sich wann wo befindet bzw. verfügbar ist, und kann die entsprechenden Personen direkt oder über die Zentrale der jeweiligen Organisation aufbieten.
Nehmen wir als Beispiel einen Reisenden ohne gültigen Fahrausweis (RogF), der sich bei einer Kontrolle unkooperativ zeigt. Oft ist keine Patrouille der Transportpolizei in der Nähe bzw. auf dem betroffenen Zug, evtl. aber ein Team der Sicherheitsdienste. Diese können wir dann disponieren. Die Grenzen liegen aber dort, wo es polizeiliches Wissen und polizeiliche Fähigkeiten braucht. Da kann der Sicherheitsdienst die erste Intervention machen und wir bieten für weitere Massnahmen Polizisten der TPO oder eines Partner-Korps auf.

Seid ihr alle ausgebildete Polizistinnen respektive Polizisten?
Mit wenigen Ausnahmen im Verwaltungsbereich bzw. in den Fachbereichen sind wir alle Polizisten.

Welche Unterschiede bei der Ausbildung zwischen der Transportpolizei und den Sicherheitsdiensten gibt es? Kann man als Sicherheitsmitarbeiter quer in die Polizei einsteigen?
Es gibt durchaus den Weg vom Sicherheitsmitarbeiter hin zum Polizisten. Wer das macht, absolviert zuerst eine Vorselektion, die sogenannte polizeiliche Aufnahmeprüfung PAP. Nun kann er

oder sie sich bei der Transportpolizei bewerben mit dem üblichen Auswahlverfahren. Wird er ausgewählt, schicken wir ihn an eine Konkordatsschule wie Saint-Maurice, Amriswil oder Hitzkirch, wo die spezifische Ausbildung stattfindet. Da macht der Aspirant die zweijährige Polizeiausbildung. Nach zwei Jahren kommt er in unser Korps. Nicht möglich ist es hingegen, dass ein Sicherheitsmitarbeiter zum Polizisten wird, einfach indem er in die Organisation kommt. Polizist ist ein geschützter Berufstitel mit klaren Kriterien.

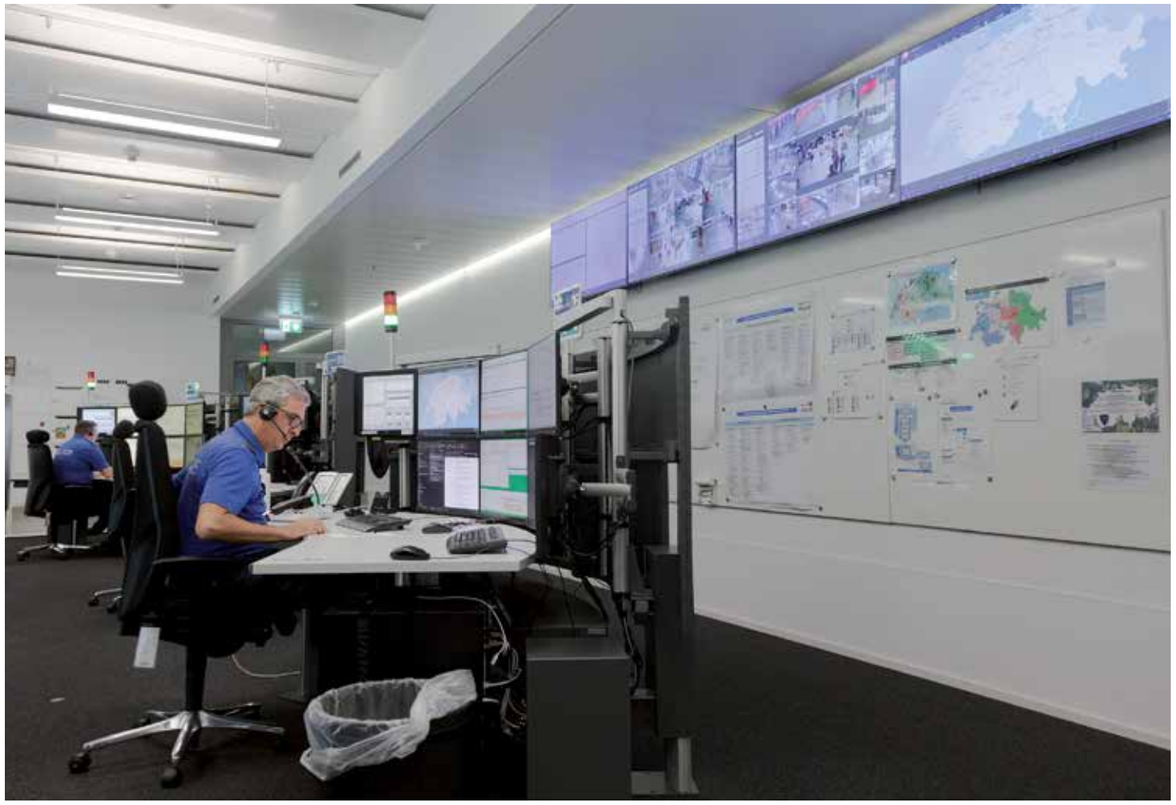
Ist die Transportpolizei nur für die SBB und ihre Töchter zuständig oder gibt es noch weitere Firmen?
Es gibt etliche Verträge zwischen der Transportpolizei und diversen konzessionierten Transportunternehmen der Schweiz. Übrigens nicht nur auf der Schiene, sondern auch auf der Strasse. Das kann zum Beispiel sein, dass wir über unsere Zentrale die Alarme entgegennehmen und die nötige Hilfe disponieren bis dahin, dass wir eigene Patrouillen zur Intervention aufbieten. Dazu kommt aber, dass wir völlig unabhängig davon, ob wir mit einem Unternehmen einen Vertrag haben oder nicht, in Notfällen zu Hilfe verpflichtet sind. Einen eintreffenden Notruf von ausserhalb unseres Gebiets bearbeiten wir deshalb genauso pflichtbewusst.

Welche Aufgaben hat die Fachstelle Graffiti?
Graffitis sind eine grosse, nicht nur finanzielle Belastung für die SBB. Ganz speziell jetzt, wo wir mit dem Rollmaterial ohnehin knapp dran sind. Wir versuchen mit der Fachstelle Video und Graffiti mit viel Effort, Sachbeschädigungen durch Sprayereien einzudämmen. Ganz verhindern lässt es sich vermutlich nie.

Welche Mittel sind im Kampf gegen Graffitis geeignet?
Da gibt es sicher nicht nur eine Einzellösung. Geeignete Baumassnahmen können es erschweren, in die Abstellgruppen zu kommen. Aber es braucht diverse weitere technische, personelle bzw. taktische Massnahmen. Es gibt präventive und repressive Massnahmen.
Die Zahlen zeigen klar, dass Repression ein wirksames Mittel ist. Sobald eine Person aus einer Sprayergruppe in flagranti festgenommen und der Justiz zugeführt werden kann, hat das Auswirkungen auf die anderen, also eine dissuasive und letztlich präventive Wirkung. Auch das lässt sich mit Zahlen belegen. Die Vorfälle sind danach deutlich reduziert. Aber weder Prävention noch Repression können allein den Erfolg bringen. Es braucht beides. Wir sind hier auch mit Innovationen am Start.

Wie viele Sprayergruppen gibt es?
Die genaue Anzahl kann ich jetzt nicht grad sagen. Es gibt grössere und kleinere Zellen. Eine grössere Szene gibt es im Raum Bern. In Zürich gibt es eine sehr grosse Szene, die sich in die ganze Schweiz ausbreitet. Die Sprayer sind national und sogar international sehr gut vernetzt. Hierzu müssen wir die Zusammenarbeit mit anderen Behörden pflegen.

Seid ihr noch für andere Bereiche zuständig, an die man vielleicht nicht gleich im ersten Moment denkt?
Wird ein Billettautomat aufgebrochen oder durch «Cash Trapping» eine Leistung erschlichen oder gar Geld bezogen, so erhalten wir einen Alarm und treffen die Massnahmen. Oft stecken nicht Einzeltäter, sondern Gruppen dahinter und unser Ziel ist es, diese dingfest zu machen. Alarme, die am Billettschalter wegen Einbruchs, Diebstahls oder Überfalls ausgelöst werden, gelangen ebenfalls in die Einsatzleitzentrale. Oder wir nehmen zum Beispiel mittels der TPO-Notfall-App ausgelöste Alarme von Zugspersonal in der Zentrale entgegen und organisieren im Rahmen der Möglichkeiten Hilfe.



Welche besonderen Belastungen gibt es bei der Transportpolizei und was macht den Beruf besonders attraktiv?
Überall, wo Menschen sind, treffen wir auf die menschliche Gesellschaft. Seien es Personen, die verwirrt sind, verloren gegangene Kinder, vermisste Personen, gewaltbereite Personen, Diebstähle oder der Bereich Betäubungsmittel. Alles, was sonst auch vorkommt, treffen wir auch im Bahnumfeld. Bei den Kompetenzen gibt es Abgrenzungen, z. B. bei gerichtspolizeilichen Aspekten.
Die schönen Seiten sind oft dort, wo wir Personen in Not helfen konnten. Speziell auch, wenn noch eine erhebliche menschliche Komponente dabei ist. Stell dir vor, eine Mutter ruft verzweifelt unsere Zentrale an und erklärt, dass ihr fünfjähriges Kind allein in den Zug eingestiegen ist und sie noch am Perron steht. Wenn wir dann dank unserer Koordination schlussendlich Mutter und Kind wieder zusammenführen konnten, so ist das ein Highlight. Aber auch wenn wir einen Straftäter, welcher unsere Kunden oder das Unternehmen schädigt, anhalten und den Behörden zuführen können.
Der Beruf als Polizistin oder Polizist ist sehr abwechslungsreich und nahe am Puls des gesellschaftlichen Lebens.

Wenn ich im beruflichen Feld jemandem helfen konnte, beschäftigt es mich immer, dass ich nicht weiss, wie die Geschichte weiterging. Gab es ein Happy End? Wie geht ihr damit um?
Natürlich unterstehen wir den gleichen rechtlichen Rahmenbedingungen wie andere Polizeikorps, d. h., wir dürfen Informationen grundsätzlich nur weitergeben, wenn dies eine gesetzliche Grundlage vorsieht. Und natürlich werden auch nicht alle, die beteiligt waren, über den weiteren Fortgang informiert, also auch wir nicht. Das gehört zum beruflichen Alltag dazu. Es gibt ja auch die weniger schönen Dinge, von denen haben wir mehr als genug. Da möchte man gar nicht unbedingt wissen, wie es weitergeht. Man hat seine Leistung erbracht und so gut wie möglich geholfen. Was alles hinter den Schicksalen von Opfern und Tätern steht – da muss man sich auch abgrenzen. Es gibt auch Personen, die immer wieder in Erscheinung treten. Teilweise tun einem diese Leute leid, andererseits muss man auch hier innerlich eine Grenze setzen. Wir können uns nicht mit jedem einzelnen Schicksal befassen. Ein Polizist ist ein Mensch in Uniform mit einem Auftrag. Gerade das Tragen der Uniform hilft uns auch, mit belastenden Situationen umzugehen.

Welche Bedeutung haben Unfälle, bei denen Menschen zu Schaden kommen?

Unfälle mit Personenschaden gehören zu den schlimmsten Ereignissen, sie haben hohe Priorität, ist doch Leib oder gar das Leben als höchstes Gut in Gefahr. Sowohl in der Einsatzzentrale, aber auch in der Fachstelle Video und Graffiti ist das fast täglich ein Thema. Wenn etwas passiert, werten wir in der Einsatzleitzentrale sofort Bilder von Kameras aus. Das ist eine zentrale, polizeiliche Aufgabe. Können wir in einem Fall eine Dritteinwirkung nicht ausschliessen, muss sofort ein deutlich erhöhter und spezialisierter Polizeieinsatz hochgefahren werden inkl. der kriminalpolizeilichen Elemente. Da sind dann vor allem die örtlich zuständigen Polizeien gefordert. Umgekehrt ist es natürlich in unserem Interesse, den Bahnbetrieb so wenig wie möglich zu tangieren bzw. zu verzögern. Als Polizisten können wir gegenüber den Kollegen der anderen Polizeien auch professionell und glaubwürdig Auskunft geben, wenn eine Straftat durch direkte Dritteinwirkung objektiv ausgeschlossen werden kann. Hier nimmt die TPO eine Scharnierfunktion zwischen der Polizeiwelt und der Bahnwelt ein, wir kennen und verstehen beide Seiten.
Es sind alle sehr gefordert und brauchen eine hohe Professionalität: So sind die Mitarbeitenden in der Zentrale direkt mit teils schlimmen Bildern konfrontiert. Manchmal auch mit Gesprächen und Emotionen von Leuten, die das Ereignis beobachten. Das sind unter Umständen belastende Situationen. Aber auch für die Mitarbeitenden der Fachstelle Video, welche sich die

Geschichte der Transportpolizei

(Informationen aus der Master-Seminararbeit «Geschichte der Schweizerischen Bahnpolizei von 1844-2010» von Sebastian Kessler. Kessler arbeitet als Transportpolizist in der Zentrale und hat berufsbegleitend Geschichte studiert.)

Die Anfänge der Transportpolizei liegen weit im vorletzten Jahrhundert. Bereits sechs Jahre vor der Inbetriebnahme der ersten Eisenbahn in der Schweiz gab es eine entsprechende Gesetzgebung. Dabei stützte man sich auf die Erfahrungen im Ausland. 1835 wurde in Bayern eine erste Strecke eröffnet. Laut Gesetz war es verboten, die Gleise zu betreten. Durchgesetzt werden sollte das durch die örtliche Stadtpolizei. Da dies bereits vor der Inbetriebnahme nicht gelang, übertrug man die Kompetenzen an das Bahnpersonal. Der Begriff «Bahnpolizei» bildete sich.

In England standen anfänglich die Schienen für alle Nutzer offen. Somit konkurrierten schnelle Dampfloks mit Pferdewagen auf Schienen. Das Chaos war vorprogrammiert. Eine weitere Problematik bestand im Funkenwurf der Dampfloks, welcher Felder oder gar Strohdächer in Brand setzen konnte. Diesen Problemen wurde mit der Gründung einer Bahnpolizei entgegengewirkt, welche die technische Sicherheit zu gewährleisten hatte.

In der Schweiz machten sich die Eisenbahnbetreiber nicht nur Freunde. Enteignungen, Brände und Verlust der Arbeit durch die neue Technologie sind nur einige der Gründe, weshalb die Eisenbahn auch verhasst war. In den Konzessionen der Eisenbahnen gab es daher Passus, um die Eisenbahngesellschaften vor der Bevölkerung zu schützen. Bahnpolizisten erhielten vergleichbare Befugnisse wie die «normalen» Polizisten.

Die Wirkungsbereiche der Bahnpolizei wurden immer weiter ausgedehnt, im letzten Jahrhundert auch auf die Personensicherheit. Mit dem Abbau von technischen Angestellten wie z. B. Barrierewärterinnen verschwanden im letzten Jahrhundert aber nach und nach Personen, die Überwachungsaufgaben wahrnehmen konnten. In den Achtzigerjahren des letzten Jahrhunderts war eine deutliche Verschlechterung der Sicherheitslage spürbar, das Vertrauen der Passagiere in die Eisenbahn sank deutlich.

1994 wurde im Zürcher Verkehrsverbund ein Sicherheitsdienst eingesetzt. 1995 wurde dieser in «Bahnpolizei» umbenannt. Es folgten turbulente Jahre nach der Umwandlung des Bundesbetriebs SBB in eine AG. Die Securitrans, ein Joint Venture von SBB und Securitas, stellte von 2001 bis 2009 die Sicherheit in der Eisenbahn sicher. Am 3. November 2009 trat das Bundesgesetz über die Sicherheitsorgane der Transportunternehmen (BGST) in Kraft. Es ist die rechtliche Grundlage für die heutige Transportpolizei, welche in die SBB integriert ist. In diesem Gesetz wurde auch der Gebrauch von Feuerwaffen geregelt.

«Eine vollständige Anerkennung der Transportpolizei als Behörde existiert aber bis heute nicht. Dies liegt an der Gesetzgebung, die nicht vorsieht, dass eine Polizeibehörde von einem Konzern statt dem Staat geführt wird», erklärt Samuel Suter.

Bilder unter Umständen mehrmals anschauen müssen.

Wir als Lokführerinnen oder Lokführer können auf eine sehr gut organisierte Nachbetreuung zurückgreifen. Gibt es das bei euch auch?

Ja, solche Angebote bestehen bei uns auch, und zwar auch von SBB Care. Sie haben ihre Arbeitsplätze ebenfalls hier im gleichen Haus. Wir pflegen einen sehr engen Kontakt. Polizistinnen und Polizisten werden in ihrer Grundausbildung auf gewisse Dinge vorbereitet. Man erlernt Strategien, um mit solchen Stresssituationen umzugehen. Wie erkenne ich eigene Symptome? Wie merke ich, dass mir ein Fall nähergeht als üblich? Wir sensibilisieren auch immer wieder unsere Kaderleute, dass sie die Kollegen beobachten und nach ihrer Befindlichkeit fragen nach schwierigen Fällen. In Lehrgängen für Polizeikader wird dies thematisiert. Unfälle mit Kindern sind besonders belastend. So etwas beschäftigt nicht nur die Einsatzkräfte direkt am Einsatzort, sondern auch die Helfer im rückwärtigen Dienst. Polizisten haben teilweise noch die Tendenz, sich als zu unverletzlich einzuschätzen. Da ist es wichtig, dass man sich eingestehen kann, dass einem etwas zu sehr unter die Haut gegangen ist. Da hilft uns SBB Care sehr.

Wenn wir ein Ereignis melden, wie sollen wir das machen? Welche Infos sind für euch besonders wertvoll?

Lokführer und Zugpersonal, aber natürlich auch das Rangier- und Unterhaltspersonal: Ihr seid für uns ganz wichtige Sensoren. Wir sind auf eure Meldungen angewiesen, nur dann können wir reagieren. Jeder Angestellte der SBB, welcher etwas beobachtet, bei dem ihm sein Bauchgefühl sagt, dass etwas nicht stimmt, soll eine Meldung machen. Sieht beispielsweise ein Lokführer zwei junge Leute im Abstellfeld, die nett grüssen, aber von der Zeit und der Art her nicht nach legitimen Mitarbeitern aussehen, so soll er das melden. Sind es Sprayer? Bei einer unmittelbaren Meldung können wir reagieren. Es ist dann an uns, aus der Meldung angepasste Handlungen abzuleiten. Lieber etwas melden, das sich als harmlos herausstellt, als umgekehrt. Das Bauchgefühl ist eine wertvolle Hilfe. Das Personal draussen hat ein hervorragendes Auge dafür, wenn etwas nicht zum Betrieb passt.

Wir vom Lokpersonal haben teilweise eine Hemmung, Meldungen abzusetzen, weil dadurch möglicherweise der Bahnverkehr stark eingeschränkt wird, beispielsweise durch Fahrt auf Sicht. Was, wenn es sich im Nachhinein als übertrieben herausstellt? Man hat Angst vor Konsequenzen.

Ganz sicher kritisieren wir nie eine Meldung, die in vernünftiger Absicht gemacht wird. Da sollte man Hemmungen abbauen, einen Notruf abzusetzen oder die Transportpolizei generell zu kontaktieren. Wir sind «eure» Polizei!

Missbrauch von Notrufen ist leider auch bei uns ein Thema. Damit werden die Ressourcen blockiert, um bei richtigen Notfällen zu helfen. Teilweise werden unsere Mitarbeitenden für mehrere Minuten mit fiktiven oder belanglosen Storys beschäftigt, bis wir merken, dass etwas nicht stimmen kann. Leute, die das regelmässig machen, bringen wir zur Anzeige. Leider können wir nicht immer wunschgemäss auf eingehende Anrufe reagieren. Manchmal sind alle drei oder vier Mitarbeiter in der Zentrale mit dringenden Fällen hoher Priorität ausgelastet. Teils geht es um Leib und Leben. Wenn dann ein Zugbegleiter Unterstützung anfordert bei einem Reisenden ohne gültigen Fahrausweis, so kann es vorkommen, dass wir da keine Hilfe anbieten können. Da sind wir unbedingt auf das Verständnis des Gegenübers angewiesen.

Bei mir ist mal eine Person auf den fahrbereiten Zug geklettert und ein Stück mitgefahren, bis ich durch einen Notruf gestoppt wurde. Warum tut jemand so etwas?

Zugsurfen ist wie ein Trend, der kommt und geht. Es gibt Leute, die auf Grund von psychischen Problemen keinen klaren Verstand mehr haben. Solche Leute gilt es vor sich selbst zu schützen. «Selber schuld» ist dabei keine geeignete Haltung, denn diese Leute haben oft die Herrschaft über sich selbst verloren. Spätestens wenn es den eigenen dementen Vater oder das eigene Kind betrifft, denkt keiner mehr so. Aber es gibt auch solche, welche für einen «Kick» bereit sind, unglaubliche Risiken einzugehen, und ihr Leben oder sogar das anderer gefährden.

Kinder scheinen ein spezielles Thema zu sein. Hast du auch Kinder?

Ja, ich habe drei Kinder, teils im schulpflichtigen Alter. Eigene Kinder verändern die Wahrnehmung. Wir haben in der Zentrale auch Mütter und Väter. Bevor man eigene Kinder hat, kann man sich von gewissen Ereignissen wesentlich besser distanzieren. Wenn beteiligte Kinder bei Ereignissen in einem ähnlichen Alter sind wie die eigenen, ist das manchmal nicht mehr so einfach.

Hast du ein besonderes Anliegen?

Der Austausch zwischen den einzelnen Unternehmensorganisationen bietet noch viel Potenzial. Wir sollten uns gegenseitig viel mehr über die Divisionsgrenzen hinaus kennenlernen. Was tut der andere und weshalb macht er es genau so? Oder wieso tut er etwas nicht, wie ich es erwartet habe. So wird gegenseitiges Verständnis geschaffen.

Vielen Dank für diesen spannenden Einblick in eure Arbeit und danke auch, dass ihr euch für unsere Sicherheit einsetzt!

Der Dank ist meinerseits, für diese Chance und dein reges Interesse an unserer Arbeit!

Welche Bedeutung haben Ereignisse für das Lokpersonal?

Das Interview mit Hubert Giger führte Markus Leutwyler

Hubert, du bist seit vielen Jahren Präsident des VSLF. Du kennst die schönen, aber auch die negativen Seiten des Lokführerberufs. Welche Bedeutung haben Ereignisse für Lokführer?
Ereignisse unterbrechen auf meist negative Weise den täglichen monotonen Arbeitsablauf. Es bedeutet sehr viel Stress und Hektik von einer Sekunde auf die andere. Da der Lokführer in der Regel alleine arbeitet, sucht er oft den Fehler bei sich selber. Die negativen Folgen sind so unterschiedlich wie die Ereignisse.
Wichtig ist, dass man Hilfe zulässt. Wir Lokführerinnen und Lokführer tendieren dazu, Probleme alleine mit uns selber zu lösen. Es ist nicht ehrenrührig, sich helfen zu lassen, sondern es zeigt Grösse; egal ob von Familie, Freunden, Kolleginnen, Arbeitgeber, Organisationen, Berufsverbänden oder sogar Anwälten.

Kann sich ein Lokführer mental auf Ereignisse (Unfälle, Gewalt gegen das Personal, Personenunfall, eigene Fehler) vorbereiten?
Ja, man kann sich bei der Arbeit immer wieder vorstellen: Was ist, wenn … wie würde ich reagieren … was würde ich tun … Eine gedankliche Vorbereitung hilft sehr, Ereignisse später besser einzuordnen und zu verarbeiten. Schützt euch selber. Das richtige Einschätzen von Situationen gehört zu unserer täglichen Arbeit.

Ein Ereignis ist eingetreten. Was sollte ein Lokführer tun, was auf keinen Fall?
Zuerst durchatmen oder eine Zigarette rauchen! Dann in Ruhe überlegen. Dazu muss man den Schalter umlegen und den Arbeitsablauf anpassen: Der Zug steht / es ist passiert / es kann nichts mehr rückgängig gemacht werden / der Fehler kann nicht mehr repariert werden / Verspätungen haben keine Priorität mehr. Dies muss man sich bewusst selber vergegenwärtigen.
Die Gefahr ist sehr hoch, dass im Sinne der Pflichterfüllung mit einer überhasteten Weiterfahrt weitere Fehler passieren können und die Situation verschlimmert wird. Oft wird der Druck auf den LF weitergegeben, um den Betrieb aufrechtzuhalten. Der LF muss Nein sagen können. Das Sicherste ist, nicht mehr zu fahren, bis wirklich alles klar ist. Nichtfahren heisst Sicherheit, Fahren heisst Risiko für den LF. In der Ruhe liegt die Kraft.
Viele EVU lassen den LF nach einem Signalfall nicht mehr weiterfahren, was aus meiner Sicht absolut richtig ist und den LF, die Kunden und die Bahn schützt.
Der LF hat immer das Recht, eine Fahrt zu beenden, wenn er nicht mehr 100% für die Sicherheit garantieren kann. Macht von diesem Recht Gebrauch, um euch selber zu schützen.
Wenn nach Ereignissen bei der Polizei eine Einvernahme gemacht werden muss, dann ist in der Regel der Vorgesetzte vor Ort und begleitet den LF. Diese haben Erfahrung und die Polizei ist in der Regel höflich und professionell. Wir hatten noch nie negative Meldungen dazu.

Bietet der VSLF im Falle von Ereignissen Unterstützung an?
Klar. Besonders im Ereignisfall und auch später. Wir sind ein Berufsverband und für unsere Kolleginnen und Kollegen da.

Welche? Wie sieht solch eine Unterstützung konkret aus?
Das kann eine SMS sein von einem LF, dass er vielleicht unsere Hilfe braucht, Fragen nach der CAP- Telefonnummer bis zu Nachfragen über das Vorgehen. Viel öfter wird Tage nach dem Vorfall nach Begleitungen zu Gesprächen und Einvernahmen angefragt, was wir gerne übernehmen. Viele Mitglieder empfinden die Begleitung und die Verarbeitung mit einem Gespräch als grosse Unterstützung.

An wen soll man sich wenden? Gelten die Bürozeiten?
Bürozeiten sind weder dem Lokpersonal noch dem VSLF bekannt. Du erreichst jemanden vom Vorstand oder den Sektionen oder mich zu jeder Tages- und Nachtzeit, auch am Heiligabend oder an Silvester. Einer von uns ist immer auf Achse und erreichbar.

Erinnerst du dich an Ereignisse, wo der VSLF massgeblich helfen konnte, die Auswirkungen auf den betroffenen Lokführer zu mildern?
Was besonders die Kollegen bei der BLS noch in Erinnerung haben dürften, ist die Gerichtsverhandlung im Fall Wimmis 2013 vor dem Obergericht des Kantons Bern wegen fahrlässiger Körperverletzung gegen ein VSLF-Mitglied. Wir konnten dank LF-Meldungen und Betriebsinformationen zusammen mit seinem Anwalt vor Gericht wichtige Argumente liefern und aufzeigen, dass im Führerstand nicht zwingend eine rote Lampe brennen muss, wenn ein Zug mit offenen Türen fährt. Der Kollege wurde zwar nicht freigesprochen, doch fiel die Strafe deutlich milder aus als erstinstanzlich. Und er war nicht alleine.
www.vslf.com / Info / Projekte Archiv
Der Fall Wimmis war der Startschuss für den VSLF, systematisch Unterlagen und Informationen zu sammeln, um bei zukünftigen Streitfällen fundierte Argumentationsketten zur Verteidigung aufbauen zu können inklusive der Möglichkeit der Öffentlichkeitsarbeit.

Wie erlebst du den Umgang bei Ereignissen durch die EVU? Werden die Ereignisse sachlich betrachtet oder steht die Suche nach einem Schuldigen im Vordergrund?
Im Grundsatz gehen die Bahnen anständig mit ihren Lokführerinnen und Lokführern um, sie werden als Mitarbeitende behandelt. Bei der SBB wird z. B. die Fairness-Guideline angewendet, welche von «Fehler trotz Handlung nach bestem Wissen und Gewissen» und «Hat aus dem Fehlverhalten gelernt» spricht.
Anders sieht es aus, wenn es grossen Sachschaden oder verletzte oder getötete Personen gibt. Dann wird von Amtes wegen untersucht und die Unternehmung kann schnell zum juristischen Gegner werden, wenn präjudikative Urteile mit hohen Kostenfolgen drohen. Unser Ziel ist es, den beschuldigten Lokführer zu entlasten. Durch unser umfassendes Bahn-Knowhow können wir mit den Anwälten zusammen die richtigen Fragen stellen und Verteidigungsstrategien erarbeiten.

«Prellzwerg» Foto: Daniel Amman

Ich habe einen schwerwiegenden Fehler gemacht. Kann ich damit rechnen, dass ich fair behandelt werde? Wie unterstützt mich der VSLF?
Der Lokführer oder doe Lokführerin macht meistens keinen schwerwiegenden Fehler, sondern höchstens einen fahrlässigen Fehler. Die Konsequenzen können hingegen sehr schwerwiegend sein.
Aus meiner Sicht ist das Lokpersonal fast immer fair behandelt worden. Was fair ist, kann natürlich sehr individuell sein.
Wir unterstützen durch unseren Verband oder unseren CAP-Berufsrechtsschutz, wo sich das Mitglied für die Eröffnung eines Falls melden kann. Die Inanspruchnahme von Rechtsschutz erfolgt direkt ohne Notwendigkeit einer Genehmigung durch den VSLF; dies kann für das Mitglied wichtig sein. Falls unser Einbezug erwünscht ist, stehen wir unseren Mitgliedern selbstverständlich zur Verfügung.

Was rätst du deinen Kolleginnen und Kollegen, damit sie nach einem Ereignis möglichst bald wieder arbeiten können?
Es ist wie beim Radfahren: Nach dem Umfallen sobald als möglich wieder in den Sattel steigen. Mit Unterstützung von uns und dem Vorgesetzten soll nach Wunsch bald wieder gefahren werden, um die Sicherheit und Routine wiederzuerlangen. Das braucht Selbstbewusstsein, dabei können Kollegen und wir unterstützen. Bei der ersten Fahrt kann man sich z. B. von einem Heizer begleiten lassen. Das ist sicher sinnvoll.

Gibt es nach einem Ereignis Veränderungen, die nie mehr verschwinden?
Ja, mein Signalfall vom Oktober 2010 ist mir nach wie vor absolut präsent. Er sitzt jetzt noch in jeder meiner Zellen.

Hast du sonst noch Inputs?
Bei den vielen unterschiedlichsten Fällen, von welchen in Kenntnis habe, staune ich immer wieder über die hohe Professionalität der meisten Lokführerinnen und Lokführer. Mentale Stärke, eine gefestigte Persönlichkeit und umfassende Kompetenz über den gesamten Bahnbereich bilden die Grundlage für Berufsleute mit Bodenhaftung. Das braucht es wohl auch, um im 24-h-Betrieb an dieser verantwortungsvollen Stelle zu bestehen.
Allen immer gutes Profil und einen Schutzengel an der Seite.

Laserattacke

Das Interview mit Stephan Gut führte Markus Leutwyler

Stephan, du wurdest mit einem Laser geblendet. Erzähl bitte, was vorgefallen ist und wie du, Blaulichtorganisationen und die EVU reagiert haben! Was war deine erste Reaktion?
10 Minuten vor Abfahrt meines Zuges stand ich auf dem Perron und wurde von einem starken grünen Laser aus einem Haus gegenüber getroffen. Eine Person stand auf dem Balkon und leuchtete Passanten und Gebäude mit dem Laser ab, bis er auch mich traf.
Obwohl ich meine Augen sofort abschirmte, stellte ich beim Schliessen der Augen ein starkes Nachleuchten fest. Zusammen mit dem Zugchef informierten wir die TPO über den Vorfall. Leider waren keine Mitarbeiter in der Nähe, um sich vor Ort darum zu kümmern. Der TPO-Leiter nahm aber sofort Kontakt mit der Kantonspolizei auf, die innerhalb weniger Minuten vor Ort war. Der Zugchef und ich schickten dem TPO-Leiter Fotos vom Standort des Lasers für die Lokalisierung des Täters, die er der Kapo weiterschickte.

Wurde der Fall von Seiten Polizei ernst genommen?
Sehr ernst sogar. Die Kapo hat umgehend reagiert und sich grosse Mühe gegeben, den Täter zu finden. Der Balkon konnte identifiziert werden, aber in der Wohnung war eine kleine Party mit vielen Gästen im Gange, die ein und aus gingen. Es war unmöglich, die betreffende Person zu identifizieren.

Wie hat die EVU reagiert? Wurde dir Hilfe angeboten?
Dank der kompetenten Hilfe von Sebastian Kessler, dem TPO-Einsatzleiter vor Ort, konnten wir sehr rasch Massnahmen einleiten. Auch der Zugchef Louis Tester hat mich hervorragend unterstützt mit Kontaktaufnahmen und Informationen an die Betriebsleitzentrale.
Obwohl am Anfang noch nicht klar ersichtlich war, ob und wann der Zug fahren wird, lagen die Prioritäten bei allen Beteiligten auf meiner Gesundheit bzw. meiner Selbsteinschätzung bezüglich Fahrtüchtigkeit; es gab keinen Druck von Seiten Betrieb.
Da das Nachleuchten sehr rasch wieder abklang und sämtliche möglichen Massnahmen eingeleitet wurden, entschied ich mich dazu, den Zug zu fahren. In der Nachbearbeitung des Falls wurde mir empfohlen, bei eventuellen Nachwirkungen medizinische Hilfe in Anspruch zu nehmen und eine Unfallmeldung zu erstellen.

Was empfiehlst du einem Kollegen im Falle eines Ereignisses, wie er sich verhalten soll?
Gerade in einer Stresssituation ist es enorm wichtig, sich Prioritäten zu setzen. In erster Priorität liegen sicher die eigene Gesundheit und damit die Sicherheit. Eine schnelle Kontaktaufnahme mit der TPO hilft beim Einleiten von Massnahmen.
Die Selbstverantwortung ernst nehmen. Sich nicht unter Druck setzen zu lassen, auch nicht von sich selbst. Letztlich liegt die Entscheidung beim Lokführer, er garantiert für die fahrdienstliche Sicherheit seines Zuges.

SBB Intervention – Immer da, wenn's brennt. Aber nicht nur.

Die roten Lösch- und Rettungszüge der SBB sind sicherlich das auffälligste und bekannteste Einsatzmittel der SBB Intervention. Welche Rolle die SBB Intervention bei einem Ereignis spielt und wie die Mitarbeitenden mit Ereignissen umgehen, hat uns Urban Schnetzer, Leiter Standort Winterthur, schriftlich erläutert. *Die Fragen stellte Markus Leutwyler*

Was ist SBB Intervention?
Als Teil des Störungs- bzw. Störfallmanagements der SBB setzt sich die Intervention bei Ereignissen auf dem Bahngebiet oder dessen Umgebung für die Kunden und zur Hilfeleistung und Unterstützung der öffentlichen Notfallorganisationen ein. Schweizweit erfolgt eine flächendeckende Vorhaltung von Spezialisten für Not- und Ereignisfälle im Bahnverkehr. Zudem wird eine aktive Rolle in der Ereignisprävention wahrgenommen.
Durch die sichere und rasche Ereignisbewältigung vor Ort trägt die Intervention zur Sicherheit und Pünktlichkeit auf dem Bahnnetz bei – dies zu Gunsten unserer Kunden.

Unsere Leistungen
- Wir stellen schweizweit flächendeckende Vorhaltung von Spezialisten für Not- und Ereignisfälle im Bahnverkehr zur Bewältigung im Ereignisfall gemeinsam mit unseren Partnern.
- Wir stellen die Präsenz in der Fläche sicher respektive setzen gezielte Massnahmen zur Ereignisprävention um.
- Wir beurteilen, entscheiden und ordnen die Alarmierung sowie die nachgelagerte Disposition («Nachrücken») an.
- Wir stellen die rasche, sichere und umweltgerechte Ereignisbewältigung auf dem Netz der SBB und auf dem Normalspurnetz unserer Vertragspartner sicher. Dies in den Kerngeschäften Einsatzleitung, Betriebliche Ereignisbewältigung, Aufgleisung, Gefahrgutbewältigung und Brandbekämpfung.
- Wir stellen eine abgestimmte Einsatzleitung mit den Blaulichtorganisationen sicher.
- Wir übernehmen Aufgaben gemäss SMS Handbuch Infrastruktur.

Bei Ereignissen im Raum Lötschberg kommen unsere Kollegen der BLS zum Einsatz. Sie betreiben in Frutigen ein Interventionszentrum und verfügen ebenfalls über einen Lösch- und Rettungszug. Die SBB-Standorte Brig und Bern pflegen ein gutes Verhältnis zur BLS und arbeiten im Ereignisfall eng mit ihr zusammen.

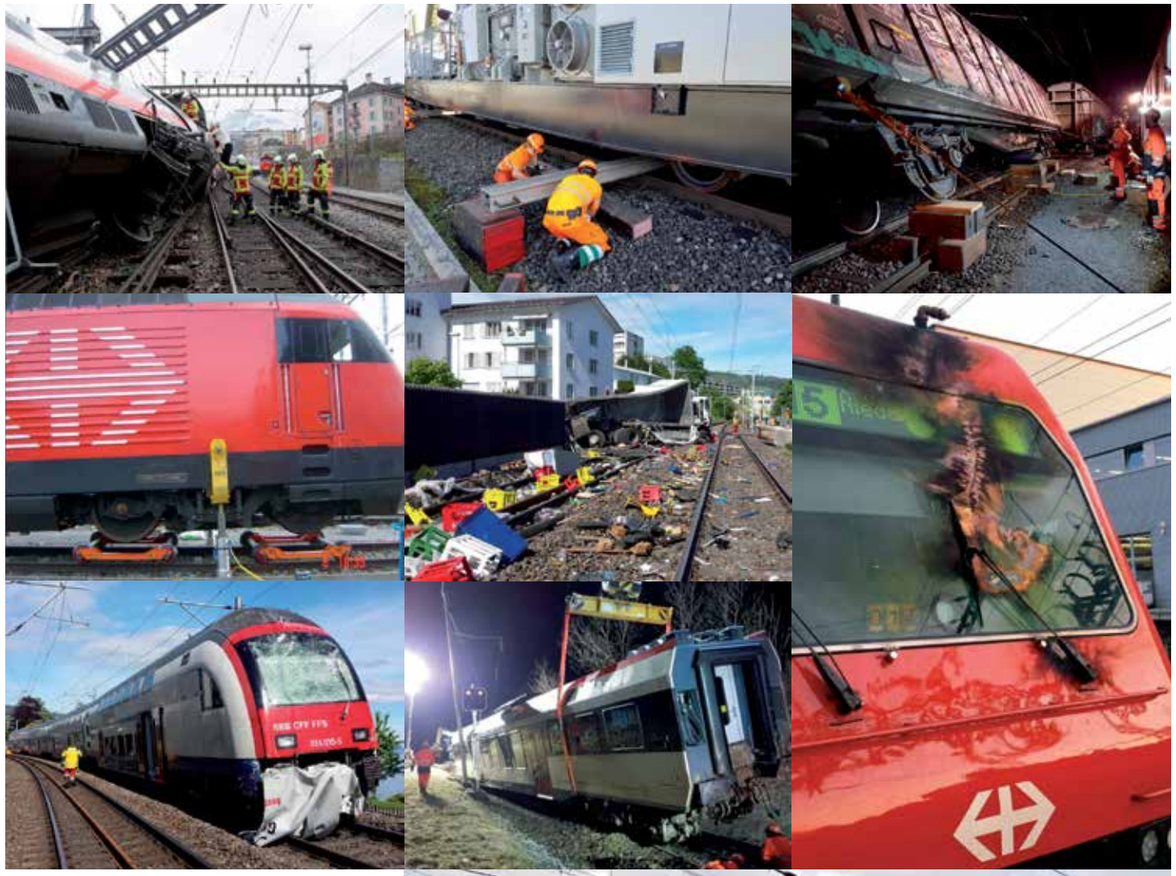
Welche Einsatzmittel habt ihr? Wie viel Personal?
Die Intervention SBB ist in vier Flächen mit insgesamt 16 Standorten aufgeteilt und beschäftigt rund 300 Mitarbeitende. An jedem Standort steht ein Lösch- und Rettungszug (LRZ). Dazu kommen sechs Hilfswagen, neun Lastwagen mit leichtem Aufgleis- und Rettungsmaterial sowie 50 Einsatzfahrzeuge für die Strasse.
Die LRZ bieten neben Standard-Feuerwehrmaterial Platz für 80-120 Personen. 9-12 liegende Patienten können versorgt werden. Auf dem LRZ befinden sich ein Stromgenerator mit 52 kVA Leistung, ein Wassertank mit 48 m3 Wasser, ein Hochleistungswasserwerfer, ein Atemluftkompressor für die Befüllung der Atemluftflaschen und Kommunikationseinrichtungen. Speziell ist ein aussenluftunabhängiger Raum mit Überdruck.

Was ist die Art Ereignisse, bei denen ihr ausrückt? Wie oft im Jahr?
Die SBB Intervention kommt bei unterschiedlichsten Ereignissen zum Einsatz. Im vergangenen Jahr wurde sie schweizweit über 8400 Mal aufgeboten.
Der häufigste Einsatzgrund, die Entsorgung von Tierkadavern, macht über ein Drittel der Einsätze aus.
In 22% der Einsätze wurde ein Zug abgeschleppt, in 19% der Fälle befanden sich Gegenstände im Gleis oder Personen in Gleisnähe. In ca. 3% der Fälle (248) erforderte eine Störung an der Infrastruktur (z. B. Barrierenstörung) einen Einsatz. Es wurden 182 Brandfälle bewältigt. Ähnlich oft rückten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Personenunfällen aus. Weitere Gründe waren Aufgleisungen, Gefahrgutaustritte, Brandmeldeanlagen, Kollisionen.

Wie schnell seid ihr vor Ort?
Je nach Ereignisort zwischen 0 und ca. 30 Minuten.

Wie geht ihr mit belastenden Ereignissen um?
Nach jedem Ereignis wird durch den Schichtleiter ein Debriefing durchgeführt. Wenn damit noch nicht alles geklärt oder ausgeräumt werden konnte, führt der Leiter des Standorts mit den betroffenen Mitarbeitenden weitere Gespräche. Die nächste Eskalationsstufe ist dann SBB Care (Notfallpsychologinnen und -psychologen), was aber sehr selten in Anspruch genommen werden muss.

Wie ist die Zusammenarbeit mit dem Lokpersonal?
Von der beteiligten EVU ist das Lokpersonal vor Ort in der Regel unsere erste Ansprechperson. Im Weiteren versuchen wir, bei Personenunfällen wann immer möglich jeweils eine geeignete Person (Lokführer LRZ, Sanität, Notfallarzt) in den Führerstand zu schicken, um den Zustand des Lokführers / der Lokführerin abzuchecken und die Zeit bis zum Eintreffen des Chefs Lokpersonal (teilweise) zu überbrücken.

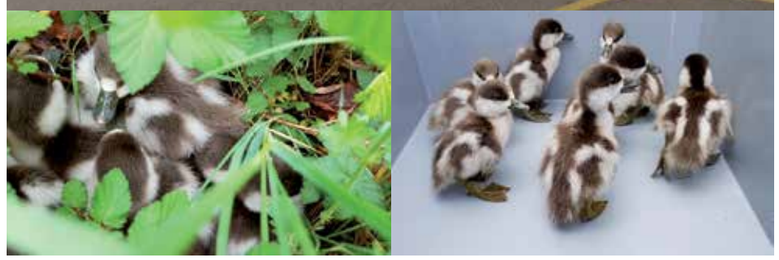


Fotos aus der Basispräsentation SBB Intervention

Welche Tipps könnt ihr als Profis einem betroffenen Lokführer geben, wenn er von einem Ereignis betroffen ist?
Diese Tipps müssten eigentlich langjährige Arbeitskollegen aus der gleichen Sparte geben, da wir nicht so recht nachvollziehen können, was bei Ereignissen innerlich abläuft. Dies, obwohl wir in unseren Reihen ebenfalls Lokführer (B100 für das Führen der LRZ) haben, welche aber glücklicherweise nur sehr selten von direkten Ereignissen betroffen sind.

Gibt es auch schöne Momente? Was war das lustigste, schönste und skurrilste Ereignis?
Die Bergung von kleinen Enten, welche ohne Mutter auf den Gleisen unterwegs waren.

An dieser Stelle möchten wir uns nicht nur für den interessanten Einblick bedanken, sondern auch für eure stete Bereitschaft zu helfen!



Pikett-CLP: Ersthelfer bei Ereignissen

Völlig unerwartet schlägt es zu und kann jede Lokführerin und jeden Lokführer jederzeit treffen: eine Situation, die im Bahnjargon als «Ereignis» bezeichnet wird, wie z. B. ein privater Notfall, ein Signalfall oder eine Tätlichkeit. In diesen und weiteren Fällen wird ein Pikett-CLP aufgeboten, um die betroffene Person zu unterstützen. *Das Interview führte Markus Leutwyler via Teams am 2.11.2020*

Wir haben mit Martina Brunold und Michel Meier, Chefs Lokpersonal am Standort Zürich, gesprochen und einen Einblick in ihre Perspektive erhalten.

LocoFolio: Wer seid ihr?
Martina: Ich hatte am 1. Oktober 2020 mein 10-Jahres-Jubiläum als CLP. Ich schätze die Abwechslung, die diese Arbeit mit sich bringt, und den Umgang mit den verschiedenen Menschen sehr. Selbst führe ich keine Züge.
Michel: Ich bin im Jahr 2001 als Quereinsteiger für das Projekt «LEA» (Lokführer elektronischer Assistent) zur SBB gekommen und habe parallel dazu noch die Ausbildung zum Lokführer gemacht. CLP bin ich seit zwölf Jahren.

Was ist ein Pikett-CLP?
Seit drei Jahren sind wir nicht mehr Prio-, sondern Pikett-CLPs. Der Unterschied zu früher liegt in der Anwendung des AZG. Heute werden die Einsätze sauber abgerechnet und vergütet nach GAV.
Als Pikett-CLP steht man von Montag, 8:00 bis zum nächsten Montag, 8:00 für Notfallaufgaben zur Verfügung. Es gibt fünf Regionen, denen sowohl die CLPs als auch die Prüfungsexperten zugeteilt sind. Die Zuteilung richtet sich nach dem Wohnort. Wir in unserer Region haben zwei bis drei Wochen pro Jahr, in anderen Regionen können es aber auch mehr sein.
Nach einem Pikett-Einsatz schaut man nach Möglichkeit, dass die Ruheschicht eingehalten wird. Teilweise hat man keine Einsätze, manchmal wird man aber auch mehrmals an einem Tag aufgeboten. In der Pikettwoche fährt man keine regulären Einsätze als Lokführer. Während einer Pikettwoche verzichtet man im privaten Bereich auf vieles.

Was sind die Aufgaben?
Unsere Aufgaben resp. Ereignisarten, die unseren Einsatz erfordern, sind im Dokument «Einsatzmanagement ZFR im Ereignisfall» aufgeführt.
Es sind dies vor allem:
- Unregelmässigkeiten wie Signalfälle, Kollisionen, Entgleisungen und Anpralle
- Personenunfälle. Sie sind der häufigste Grund für ein Aufgebot und auch sehr zeitintensiv.
- Auch Beinahe-Personenunfälle, z. B. wenn der Lokführer Betreuung wünscht oder nicht mehr weiterfahren kann
- Private Notfälle, wie z. B. ein Todesfall in der Familie
- Tätlichkeiten gegen den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin

Wir sind zuständig für die Erstbetreuung. Wir klären, ob und wie weit ein Lokführer weiterfahren darf. Ohne Zustimmung eines Vorgesetzten ist die Weiterfahrt in vielen Fällen, z. B. Personenunfall oder Signalfall, nicht gestattet.
Das Ziel ist es, einen psychischen oder juristischen Schaden zu verhindern.
Manchmal sind es ganz einfach Dinge, die viel helfen. Beispielsweise die Frau anzurufen, die zu Hause auf den Mann wartet. Wir haben in der Piketttasche immer etwas zu trinken und ein Schoggistängeli.
Michel: Ich bin auch schon zusammen mit dem Lokführer essen gegangen. Wir müssen stets das gesamte Umfeld berücksichtigen. Hat jemand eine Bezugsperson zu Hause? Am Schlimmsten ist sicherlich, wenn niemand zu Hause ist, dann braucht es mehr Betreuung.

Wenn ihr mit einem Lokführer oder einer Lokführerin Kontakt aufnehmt, was erwartet euch da? In welcher Verfassung ist eine solche Person?
Nach jedem Ereignis ist die betroffene Person in einem Ausnahmezustand. Manche wirken cool, andere sind völlig durch den Wind, apathisch oder überdreht. Die meisten sind aber extrem professionell und sachlich.
Von aussen ist es nicht immer einfach, die Belastung abzuschätzen. Manchmal ist ein Signal, das auf «Halt» zurückfällt, der Tropfen, welcher das Fass zum Überlaufen bringt. Da spielt die Vorbelastung eine grosse Rolle. Wenn jemand grad Leute vor sich hatte, die haarscharf vor dem Zug durch sind, so kann das belastender sein als ein Unfall. Auch ein Signalfall kann einem Mitarbeiter sehr zusetzen. Man kann nicht im Voraus sagen, wie jemand reagieren wird. Die Vorgabe ist, dass wir uns innerhalb von 15 Minuten melden.
Unsere Aufgabe nach jedem Ereignis ist es, den betroffenen Kollegen wieder «herunterzuholen» und etwas Normalität in die Situation zu bringen. Speziell nach einem Signalfall ist der Lokführer allein mit seinem gemachten Fehler. Die Passagiere bekommen nicht mit, wo das Problem liegt. Nach einem Signalfall nehmen wir Rücksprache. In einem solchen Fall ist es wichtig, auch positive Aspekte hervorzuheben, z. B. dass der Lokführer die Daten gesichert hat oder die Kunden gut informiert hat. Meist fährt der Lokführer anschliessend den Zug noch an ein Perron.
Nach einem Unfall, bei welchem Menschen zu Schaden gekommen sind, können die noch im Zug anwesenden Passagiere eine Belastung darstellen. Diese Situation erzeugt einen grossen (Zeit-)druck. Nach einem Personenunfall gehen wir immer vor Ort und begleiten den Lokführer, teilweise bis nach Hause.
Die Erstbetreuung braucht Fingerspitzengefühl. Hier werden bereits Weichen gestellt darüber, wie sich die Situation weiterentwickelt und ob Schuld- und Ohnmachtsgefühle zum Problem werden. Eine falsche Bemerkung kann viel Schaden verursachen. Nach der Erstbetreuung übernimmt Care die weitere Betreuung.
In zwei Schulungen werden wir auf die Aufgaben als Pikett-CLP vorbereitet. Wir treffen uns jährlich zum Austausch.

Stosst ihr bei der Erstbetreuung auch auf Ablehnung?
Das kommt sehr, sehr selten mal vor. Stress kann vieles auslösen. In den allermeisten Fällen wird unser Angebot geschätzt. Die grösste Ablehnung erfährt man allenfalls noch, wenn wir darauf bestehen, dass jemand nach einem Ereignis nicht mit dem Auto selber heimfahren soll.

Wie unterstützt ihr eine Person nach einem Ereignis?
Bei vielen Ereignissen kommt es zu einer polizeilichen Befragung. Wir bereiten die Lokführer auf die Befragung vor und sind bei dieser auch dabei, sofern dies die Polizei zulässt. Nach einem Personenunfall ist man stets nur eine Auskunftsperson, keine beschuldigte Person. Der CLP kann dank seines Notebooks gegenüber der Polizei genaue Angaben machen zu Gleisnummern, Bezeichnungen usw.
Liegt mutmasslich ein Verschulden des Lokführers vor, wird immer ein Rechtsbeistand organisiert.
Wir versuchen stets zu erreichen, dass die Befragung noch am gleichen Tag stattfindet. Meist bringen wir die Lokführer auch zum Polizeiposten. In den Kantonen Tessin und Waadt ist es allerdings vorgeschrieben, dass sie im Polizeiauto dorthin gebracht werden. Generell ist uns die Polizei gut gesinnt. Ihre wichtigste Aufgabe besteht darin, eine mögliche Dritteinwirkung auszuschliessen. Falls ein Lokführer das Prozedere noch nicht kennt, erklären wir, weshalb das so aufwändig ist und so lange dauert.
Nach der Erstbetreuung übergeben wir den Fall an den eigenen CLP. Er unterstützt den Lokführer bei allfälligen weiteren Abklärungen. Auf Wunsch kann der betroffene Lokführer auch bei der ersten Fahrt nach dem Ereignis begleitet werden.

Geht es darum, bereits die Schuldfrage zu besprechen?
Nein. Das nützt niemandem etwas und für das ist man nicht da. Der Pikett-CLP ist ausschliesslich Unterstützer. Lokführer lernen die Pikett-CLPs oft in einer neuen Rolle kennen. Im Zentrum steht, wie es der betroffenen Person geht, und der Pikett-CLP versucht, Druck abzubauen. Er klärt den Lokführer auch über die nächsten Schritte auf. So werden die meisten Ereignisse mit einer Ereignisanalyse untersucht. Es ist auch das Ziel, dass der Lokführer möglichst rasch wieder fahren kann.
Zu einem späteren Zeitpunkt wird der reguläre CLP das Ereignis mit dem Lokführer besprechen und aufarbeiten. Da kommen die SBB-Fairness-Guidelines zur Anwendung. Sie unterscheiden beispielsweise, ob einem anderen Lokführer der gleiche Fehler ebenfalls hätte passieren können oder ob fundamentale Regeln möglicherweise sogar absichtlich verletzt wurden. Aber wie gesagt: Dies ist nicht die Aufgabe des Pikett-CLPs.

Was sollte eine Lokführerin, ein Lokführer bei einem Ereignis tun und was nicht?
Keine Privatadresse angeben! Nie! Immer Firmenadresse. Bei den Befragungen sollen keine Distanz- und Geschwindigkeitsangaben gemacht werden. Nur eigene Beobachtungen und keine Interpretationen. Eine komplette Verweigerung der Aussage ist nicht rechtens, es besteht eine Aussagepflicht.
Auf Grund der Vorschriften und Gesetze ist die Lage ziemlich klar: Wir können in der Regel nichts gegen einen Personenunfall tun, das ist systembedingt so. Normalerweise fahren wir nicht nach Sicht und zudem ist das Betreten der Gleise gesetzlich verboten. Unsere Erfahrung ist, dass Lokführer nach einem Personenunfall meist keine juristischen Konsequenzen befürchten müssen.

Wie geht ihr persönlich mit solchen Situationen um? An wen könnt ihr euch wenden?
Unser Vorteil ist, dass wir uns im Voraus besser vorbereiten können als der betroffene Lokführer. Wir werden nicht vom Überraschungsmoment überrumpelt. Wenn wir zu einem Ereignis gehen, wissen wir in etwa, was uns erwartet, und können uns mental vorbereiten. In besonders gravierenden Fällen ist aber auch Care für uns da. Bei sehr grossen Ereignissen gibt es zu einem späteren Zeitpunkt ein Debriefing mit allen Betroffenen.
Auch die anderen Kollegen sind eine grosse Hilfe. Es gibt Tage, da häufen sich die Ereignisse. Oft melden sich dann eine Kollegin oder ein Kollege und bieten eine Ablösung an, damit man selber wieder zu etwas Schlaf kommt. Denn es kann auch mal zu viel werden. Beispielweise wenn man nach einem Einsatz um 1:30 im Bett ist und um 4 Uhr schon der nächste Anruf kommt. Die Einsätze sind mental anstrengend und Schlafmangel kann dazu führen, dass man nicht 100% bei der Sache ist. Der Einsatz selber ist aber nicht die primäre Belastung, eine Abgrenzung ist gut machbar.

Betrifft es euch besonders, wenn einen Lokführer eine Schuld trifft?
Das ist keine speziell andere Situation als ohne Schuld. Als Lokführer weiss man, dass man auch mal Pech haben kann. Wenn man 100 000 Mal etwas macht, dann kann auch mal ein Fehler passieren. Wenn ich im Büro einen Fehler mache, dann landet der Ausdruck einfach im Reisswolf. Bei einem Lokführer kann ein Fehler hingegen schwere Folgen haben. Die wichtige Frage ist: Wo liegt der Fehler im System? Wie kann man das ein weiteres Mal verhindern?
Bei den Signalfällen gibt es unterschiedliche Arten. «Einfach» ist es, wenn die Situation klar ist. Ich war abgelenkt, habe das Signal verwechselt. Ich weiss genau, welchen Fehler ich gemacht habe. Schwieriger sind die anderen Fälle: Ich habe keine Ahnung, was schiefgelaufen ist. Das löst Angst aus und zerstört das Selbstvertrauen.
Beim Eignungstest gibt es diese eine Aufgabe, wo man zwanzig Minuten lang durchgehend die richtigen Knöpfe drücken muss, wobei es immer schneller wird. Da ist die Fragestellung nicht, ob man einen Fehler macht, sondern wie es danach weitergeht.
Michel: Ich erinnere mich an ein eigenes Ereignis. Ich liess mich in Bäch ablenken durch Hüpfburgen, welche im Seebad aufgebaut waren. Da verpasste ich fast den Halt. Ich leitete eine Schnellbremsung ein, dennoch war die vorderste Tür nicht mehr am Perron. Dies passierte mir, obwohl ich natürlich alles unternehme, um mich vor Fehlern zu schützen. Aber niemand ist fehlerfrei. Wo gehobelt wird, da fallen Späne. Das wissen alle und das Ziel muss stets sein, Folgeschäden zu vermeiden.
So absurd das klingt, aber bei jedem Ereignis mit einem Fehler gibt es auch positive Aspekte. Wenn nach einem Ereignis Verbesserungen getroffen werden, beispielsweise indem ein Signal versetzt wird, so ist das eine nachhaltige Verbesserung der Sicherheit.

LocoFolio: Vielen Dank für das spannende Gespräch!

Foto: Markus Leutwyler

Reden hilft!

Morgens um drei, die Gedanken quälen. Die Sorgen sind erdrückend. In solchen Fällen gilt: «Reden hilft!» «Die Dargebotene Hand» bietet verschiedene Wege an, damit man mit einer Person Kontakt aufnehmen kann, die zuhört und hilft. Die Telefonnummer «143» führt zur bekanntesten Sorgen-Hotline der Schweiz. ***Die Fragen stellte Markus Leutwyler***

Sabine Basler ist die Geschäftsführerin des Schweizer Verbands Tel 143. Sie gibt Einblicke hinter die Kulissen der «Dargebotenen Hand».

Was ist «Die Dargebotene Hand»?
«Die Dargebotene Hand» ist eine politisch und konfessionell unabhängige und neutrale, Zewo-zertifizierte Non-Profit-Organisation. Für alle Menschen in der Schweiz und im Fürstentum Liechtenstein ist Tel 143 eine niederschwellige Anlaufstelle für emotionale Erste Hilfe. Einige nennen uns auch «Das grosse Sorgentelefon».
Als national bekannte Organisation nimmt «Die Dargebotene Hand» im schweizerischen Sozial- und Gesundheitswesen eine bedeutende Stellung ein. Von ihrem Angebot profitieren nicht nur die Hilfesuchenden direkt, sondern auch die gesamte Gesellschaft, da sie in kostengünstiger Weise eine wichtige Lücke in der psychosozialen Grundversorgung schliesst und Präventionsarbeit leistet.
Suizid ist ein stetig wiederkehrendes Problem der Anrufenden und war ursprünglich der Grund, weshalb die Organisation im Jahr 1957 in Zürich ins Leben gerufen wurde. Im Jahr 1960 wurde der Schweizerische Verband gegründet und das Angebot der Telefonberatung auf die ganze Schweiz ausgeweitet.

Wer arbeitet da?
In 12 Regionalstellen sind rund 670 gut ausgebildete und professionell betreute Freiwillige am Werk. Diese durchlaufen je nach Region eine 9- bis 12-monatige Ausbildung, bevor sie die erste Schicht antreten. Nach der Ausbildung wird die Arbeit laufend in Intervisions- und externen Supervisionsgruppen reflektiert. Auch auf die fachliche Weiterbildung und das Kennenlernen der regionalen Institutionen im Bereich der psychischen Gesundheit wird Wert gelegt.

Foto: Markus Leutwyler

Arbeiten auch (ehemalige) Lokführer bei der «Dargebotenen Hand»?
Das weiss ich nicht, bei 670 Freiwilligen in der ganzen Schweiz ist dies jedoch gut möglich. Bei uns können alle unabhängig vom beruflichen Hintergrund als Freiwillige arbeiten, sofern sie empathisch zuhören können, mit der Telefonietechnik zurechtkommen und bereit sind, Selbstreflexion zu üben.

Wie kann man «Die Dargebotene Hand» erreichen?
Es kann per Telefon, E-Mail oder Chat Hilfe gesucht werden - am einfachsten ist der Einstieg über www.143.ch. Das Angebot ist kostenlos, anonym und rund um die Uhr präsent.

Wann soll man sich ans Telefon 143 wenden?
Wenn man Sorgen hat, verzweifelt ist, nicht mehr weiterweiss … oder den Eindruck nicht loswird, das Leben sei nicht mehr lebenswert. Bei Ärger mit den Kindern, dem Partner, der Ehefrau, dem Chef. Und wenn man einsam ist und einfach eine menschliche Stimme hören möchte. Bei uns gibt es keine Einschränkungen beim Thema, auch nicht beim Alter. Auch Kinder und Jugendliche melden sich bei uns.

Wie muss man sich diese Hilfe konkret vorstellen?
Das Wesentliche ist das Zuhören mit Herz. Mit Respekt. Ohne Ratschläge oder Lösungsversuche. Das Gespräch findet auf Augenhöhe statt und ist keine Therapie. Falls jemand es ausdrücklich wünscht, können wir an spezifische Institutionen weiterverweisen. Im Moment gilt das z. B. auch für die Frage, wo man den nächsten Corona-Test machen lassen kann.

Erschöpft?
Ein Gespräch hilft.
Anonym und vertraulich. Rund um die Uhr.
Beratung per Mail/Chat: www.143.ch
Tel 143
Die Dargebotene Hand
Spendenkonto 30-14143-9

Wie viele Anrufe, wie viele Chats und E-Mails beantwortet ihr pro Jahr?
2019 wurden insgesamt 250 855 Anrufe entgegengenommen und 181 572 Gespräche geführt. Die Differenz zwischen Gesprächen und Anrufen erklärt sich mehrheitlich dadurch, dass bei starker Nachfrage nicht alle Gespräche entgegengenommen werden können.
Die Anzahl Onlinekontakte lag 2019 bei gut 8500. Dabei entfallen knapp zwei Drittel auf Chat- und ein gutes Drittel auf E-Mail-Kontakte. Feedbacks zeigen, dass der Bedarf, mit Tel 143 zu chatten, insbesondere bei jungen Erwachsenen und Jugendlichen sehr gross ist.

Welche Personen sind es, die mit der «Dargebotenen Hand» Kontakt aufnehmen?
Das kommt ganz auf den Kanal an. Gespräche per Telefon werden signifikant häufiger von Personen ab 40 Jahren nachgefragt. Hier beträgt der Anteil der Minderjährigen kaum 1%, auf die Gruppe der 19- bis 40-Jährigen entfallen 18%; der Hauptanteil von knapp 68% kann den 41- bis 65-Jährigen (49%) bzw. den über 65-Jährigen (19%) zugewiesen werden (13% nicht bestimmbar).
Die Onlineberatung wird von deutlich jüngeren Altersgruppen genutzt: Knapp 22% der Kontakte entfallen auf die unter 18-Jährigen, rund 40% auf die 19- bis 40-Jährigen, gut 7% auf die älteren Erwachsenen (30% nicht bestimmbar).
Beim Geschlecht sind weniger grosse Unterschiede zwischen den Kanälen feststellbar. Der Männeranteil bei den Telefongesprächen beträgt Stand 2019 34%. Auf den Onlinekanälen waren rund 30% erkennbar männliche Nutzer, gut 45% weibliche; bei einem Viertel der Nutzer war das Geschlecht nicht erkennbar.
Gegen 75% der Gespräche wurden mit Menschen geführt, die wiederholt anriefen, 5% weniger als im 2018. Dies im Gegensatz zum Onlinekanal, wo nur knapp 38% der Kontakte zum wiederholten Mal erfolgten und der Erstkontakt die Statistik dominiert. Da sich das Chat-Angebot im Aufbau befindet, ist dies nicht weiter verwunderlich.

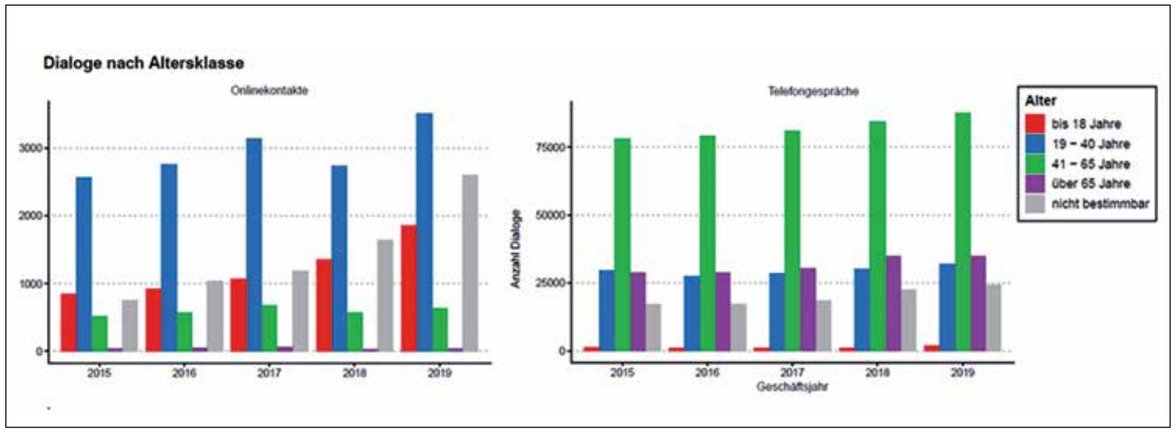
Ist Corona ein Thema? Gab es dadurch mehr Anrufe?
Ja, die Sorgen rund um eine Infektion bzw. den Verlauf der Pandemie sind ein grosses Thema. Zwischen Februar und September 2020 wurde dies in rund 13 500 Gesprächen thematisiert. Wir haben bei den Telefongesprächen zwischen April und September eine Steigerung von 4,5%, wobei der übliche Zuwachs von 3,3% pro Jahr davon schon abgezogen ist. Das bedeutet einen monatlichen Zuwachs von fast 1200 Gesprächen. Wir haben darum unsere Kapazitäten erhöht, um diesem Bedürfnis Rechnung zu tragen.

Was führt einen Menschen dazu, dass er gar nicht mehr leben möchte? Versuchen Sie, eine solche Person zu überzeugen, dass es sich lohnt, weiterzuleben?
Die Gründe, warum jemand keinen Weg mehr für sich sieht, sind sehr unterschiedlich. Das kann von Cybermobbing (siehe die Gewinner des Prix Courage 2020) über die drohende Scheidung über den Verlust der Arbeitsstelle gehen. In der Regel ist das «Nicht-mehr-leben-Wollen» auf eine kurze Zeitspanne beschränkt. Viele Überlebende von Suizidversuchen sind froh, dass man sie rechtzeitig gefunden oder gerettet hat und sie noch am Leben sind. Doch die Freiwilligen respektieren den Wunsch eines jeden, der seinem oder ihrem Leben ein Ende setzen will. Sie versuchen in solchen Fällen, mit feinfühligen Fragen auszuloten, ob es keinen anderen Weg mehr gibt. Und probieren, gemeinsam mit dem Anrufenden eine leicht veränderte Sicht auf die Situation zu entwickeln.

Wie finanzieren Sie den Verein? Sind Sie auf Spenden angewiesen?
Tel 143 finanziert sich zu 40% aus institutionellen Beiträgen und zu 60% aus Spenden. Einige Regionalstellen betreuen noch kantonale Hotlines, z. B. für Spielsucht, Opferhilfe und häusliche Gewalt, was über Leistungsverträge abgegolten wird. Wenn die Anrufzahlen weiter steigen, wird eine Neuorganisation des Verbands unumgänglich. Auch die technische Entwicklung im Bereich der Telefoniesysteme verläuft rasant und erfordert die Kompetenzen von Profis. All das kostet, und ich gehe davon aus, dass die bisherigen Mittel mittelfristig nicht ausreichen werden, um all das zu stemmen.

Sie bekamen vom «Beobachter» den «Lifetime Award» verliehen. Herzliche Gratulation! Was bedeutet das für Sie?
Ich freue mich sehr über diese Auszeichnung! Es kommt mir unwirklich vor, wie ein Geschenk des Himmels. Seit einem Jahr bin ich Geschäftsführerin des Verbands; nun durfte ich stellvertretend für alle, die diese Institution aufgebaut haben und erfolgreich betreiben, den Preis entgegennehmen. Unsere Mitarbeitenden und Freiwilligen haben sich wahnsinnig gefreut. Der Prix Courage verleiht Tel 143 Sichtbarkeit und gibt der Organisation politisches Gewicht, damit das Angebot auf neue gesellschaftliche Bedürfnisse wie z. B. ein Gespräch per Chat oder einen barrierefreien Zugang ausgerichtet und nachhaltig finanziert werden kann.

Herzlichen Dank für die Ausführungen und an alle Mitarbeitenden und Freiwilligen der «Dargebotenen Hand» für ihren unermüdlichen Einsatz!



SBB Care

SBB Care kommt immer dann zum Einsatz, wenn die Gefahr besteht, dass ein Ereignis traumatisierend wirkt. *Christiane Dubuis, Leiterin psychologische Fachführung, SBB Care*

Wer ist SBB Care?
SBB Care bietet präventive Massnahmen zur Erhaltung der psychischen Gesundheit an sowie Akut- und Nachbetreuungen nach Klein- und Grossereignissen. Damit Mitarbeitende, Kunden und Angehörige ein optimales Betreuungsangebot erhalten, leitet, unterstützt und koordiniert SBB Care die Einsätze konzernweit sowie bei den Partnern.
SBB Care besteht aus der Zentrale mit 10 Mitarbeitenden, ist rund um die Uhr erreichbar und organisiert im Bedarfsfall notfallpsychologische Unterstützung. Ein grosser Pool mit über 300 Freiwilligen steht für Einsätze bereit. Dieser Pool besteht aus Mitarbeitenden aus der ganzen Schweiz, die aus allen Divisionen, Tochtergesellschaften und den Partnern rekrutiert werden.

Wann kommt SBB Care zum Einsatz?
Bei Unfällen, Gewalteinwirkungen, plötzlichen Todesfällen und anderen schockierenden Ereignissen (z. B. auch bei einer Signalunregelmässigkeit) sind Mitarbeitende, Kunden und Einsatzkräfte grossen Belastungen ausgesetzt. Rechtzeitig und richtig getroffene Massnahmen der psychologischen Nothilfe helfen, menschliches Leid und hohe Folgekosten bei den Betroffenen zu vermindern. SBB Care bietet seine Unterstützung auch bei potenziell traumatisierenden Ereignissen im privaten Umfeld von Mitarbeitenden an.

Wem bietet SBB Care Hilfe an?
Das Angebot gilt für alle Mitarbeitenden der SBB, der Tochtergesellschaften, der Partner sowie für Kunden.

Wie kann SBB Care helfen?
Die Haltung von SBB Care lautet: «So wenig wie möglich, so viel wie notwendig.» Generell heisst dies, dass gemeinsam mit den betroffenen Personen im Gespräch die Bedürfnisse geklärt werden. Nebst dem Gespräch kann dies auch praktische Unterstützung sein, z. B. indem man jemanden zur Einvernahme auf den Polizeiposten begleitet oder mit auf den Führerstand geht. Im Bedarfsfall klären notfallpsychologische Fachpersonen weitergehende Hilfsangebote ab und vermitteln auf Wunsch der betroffenen Person auch einen Therapieplatz.

Welche Bedeutung haben die Laienhelfer (Nachbetreuer)?

Laienhelfer oder Nachbetreuer sind veraltete Begriffe. In der psychologischen Nothilfe hat sich mittlerweile international der Begriff «Peer» für Kollegenhilfe etabliert. Die Peers sind ein Teil der freiwilligen Mitarbeitenden von SBB Care mit sehr viel Eisenbahn-Know-how, welche mit grossem Engagement und Professionalität Arbeitskolleginnen und -kollegen nach einem schockierenden Ereignis unterstützen, damit sie das Erlebte gut verarbeiten können. Nebst den Peers gibt es auch noch andere Funktionen wie z. B. Care Giver, die für Akut- und Kundenbetreuung zum Einsatz kommen. Ohne die Freiwilligen könnte SBB Care die Arbeit nicht stemmen.

Uns vom Lokpersonal wird nach Ereignissen Hilfe durch solche Peers angeboten. Bei welchen Ereignissen werden diese aufgeboten?
Generell besteht ein Meldeprozess mit den verschiedenen Berufsgruppen und Abteilungen der SBB, der Tochtergesellschaften und Partnern, wobei definiert wurde, welche Ereignisse standardmässig gemeldet werden müssen. Für das Lokpersonal der SBB sind dies: Personenunfall, Beinahe-Personenunfall, Signalfall, Aggression/Tätlichkeit, Entgleisung und Kollision.

Wird Hilfe immer angeboten, also auch ohne Zutun des Lokführers? Kann ich als Lokführerin oder Lokführer auch von mir aus Hilfe anfordern? Wie?
Bei den erwähnten Ereignissen wird gemäss Meldeprozess der involvierte Lokführer dem Pikett von SBB Care gemeldet. Der Lokführer muss nichts tun. Er wird in der Regel am Folgetag durch einen Peer telefonisch kontaktiert. Grundsätzlich können alle Mitarbeitenden der SBB, der Tochtergesellschaften und Partner auch von sich aus Hilfe anfordern. Dies ist möglich via E-Mail oder Telefon an das Pikett Care (die Pikettnummer darf nicht im LocoFolio veröffentlicht werden).

Wie sieht die Hilfe durch die Peers aus?
Im Gespräch wird individuell geschaut, was im Zusammenhang mit dem Ereignis belastet, indem die betroffene Person erzählt, was sie erlebt hat und welche emotionalen und körperlichen Reaktionen ausgelöst wurden. Diese Reaktionen sind normale Stressreaktionen auf ein aussergewöhnliches Ereignis. Gemeinsam wird nach Bewältigungshilfen gesucht und die Rückkehr auf den Führerstand oder generell in den Arbeitsprozess besprochen. Meistens sind es mehrere Kontakte über eine Zeit von max. 4-6 Wochen. Dauern die Stressreaktionen länger an, ist professionelle Hilfe durch eine Fachperson nötig.

Was passiert psychologisch gesehen mit mir, wenn ich in ein Ereignis verwickelt werde? Wie reagieren Körper und Psyche?
Jeder Mensch reagiert anders, und die Ereignisse lassen sich nicht miteinander vergleichen. Jedoch berichten die meisten Lokführer, dass sie in der ersten Phase der Schockwirkung «funktionieren», d. h., sie machen das, was von ihnen erwartet wird (Schnellbremsung, Alarmierung, Checkliste abarbeiten usw.). Wenn sie dann die Verantwortung abgeben und nach Hause gehen können, treten häufig erste Reaktionen auf wie Zittern, weiche Knie, Schwitzen, Übelkeit usw. In der ersten Nacht schlafen die meisten nicht sehr gut. Dies sind normale Stressreaktionen auf ein aussergewöhnliches Ereignis, welche in den meisten Fällen nach wenigen Tagen bis Wochen wieder abklingen.

Gibt es Spätfolgen?
Leider lassen sich solche Ereignisse nicht mit einer «Delete-Taste» aus dem Hirn löschen. Die Erinnerungen bleiben und können, wenn sie nicht ausreichend verarbeitet werden, zu verschiedenen Spätfolgen führen, wie z. B. einer Angstproblematik, Depression oder einer Posttraumatischen Belastungsstörung. Deshalb ist es SBB Care ein Anliegen, Betroffene während des Verarbeitungsprozesses zu begleiten und ihnen die nötige Unterstützung zu geben.

Welche präventiven Massnahmen sind möglich, um das Lokpersonal vor negativen Folgen zu schützen?
Nach Möglichkeit sollte der persönliche Stresspegel niedrig gehalten werden. Man kann das mit einem Fass vergleichen, das sich mit all unseren Erlebnissen und Stressoren auffüllt. Ist das Fass voll, bringt ein kleiner Tropfen das Fass zum Überlaufen. Ist es hingegen nur zur Hälfte gefüllt, ist genügend Kapazität da, um das Erlebte gut zu verarbeiten.

Was hilft nach einem Ereignis, um es möglichst gut zu verarbeiten?
Körper wie Psyche brauchen Zeit zur Erholung. Sich etwas Gutes tun bzw. Dinge tun, die man gerne macht, eine gute Alltagsstruktur, Gespräche mit der Familie oder vertrauten Personen und nicht vergessen: Bewegung! helfen, dass solche Erlebnisse gut verarbeitet werden.

Wie gehen die Mitarbeitenden von SBB Care mit schrecklichen Ereignissen um? Ist das nicht enorm belastend?
SBB Care ist es wichtig, dass die freiwilligen Care-Mitarbeitenden bei ihrem grossen Engagement für ihre Arbeitskolleginnen und -kollegen und Kunden gesund bleiben und sich nicht belasten mit tragischen Geschichten. Selbstschutz hat Priorität und bedeutet, dass man sich auch abgrenzen und zu einer Betreuung nein sagen kann. Alle Care-Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, sich bei Bedarf mit den Psychologinnen und Psychologen von der Care-Zentrale auszutauschen. Care-Einsätze werden in einer Nachbesprechung aufgearbeitet und die Peers haben viermal im Jahr Supervision mit Fallbesprechungen.

Von Werther und Papageno

Präventive Massnahmen sind ein geeignetes Mittel, um die Anzahl Suizide und Suizidversuche zu vermindern. Bei der Berichterstattung zum diesem Thema ist Fingerspitzengefühl vonnöten. *Das Gespräch mit Dr. med. René Bridler führte Markus Leutwyler*

Dr. med. René Bridler M.H.A. ist ärztlicher Direktor am Sanatorium Kilchberg. Er hat unsere Fragen beantwortet.

LocoFolio: Im Zusammenhang mit der Suizidthematik ist oft vom „Werthereffekt" zu lesen. Worum handelt es sich dabei?
René Bridler: Der Effekt bezieht sich auf den Roman „Die Leiden des jungen Werthers" von Johann Wolfgang Goethe, in dem die Hauptfigur Suizid begeht. Die Veröffentlichung löste eine Reihe von Nachahmungen aus. Der gleiche Effekt wurde nach medialen Berichterstattungen über Suizide beobachtet. Er ist wissenschaftlich mittlerweile gut belegt. Die WHO hat auf Grund der Erkenntnisse Empfehlungen abgeleitet, welche zuletzt 2017 aktualisiert wurden und auch in deutschsprachige Publikationen eingeflossen sind (z.B. Schweizerischer Presserat).

Soll man über das Thema sprechen oder schreiben?
Darüber sprechen unbedingt. Wenn ich bei einer Person suizidale Absichten vermute, sollte ich sie darauf ansprechen, mich für sie interessieren und eigene oder externe Hilfe anbieten. Es ist ein weit verbreiteter Irrglaube, dass das Sprechen über Suizid einen solchen provoziert. Dabei ist das Gegenteil der Fall. Personen mit suizidalen Absichten fühlen sich mitunter allein gelassen, da sie Angst haben, ihre Not jemandem anzuvertrauen. Ein Gespräch kann entlasten und Hilfsmöglichkeiten aufzeigen.

Wie erkenne ich Suizidalität?

Menschen in Lebenskrisen sind oft in ihrem Selbstwert angeschlagen, ziehen sich zurück und teilen sich ihrem Umfeld weniger mit. Was sind Warnzeichen? Solche Sätze sollten einen aufhorchen lassen:
„Ich halte das nicht mehr aus". „Ich wäre besser nie geboren". „Ohne mich wären alle besser dran." „Falls wir uns nochmals sehen…". „Das wird nie mehr gut."

Nicht immer steht hinter diesen Sätzen eine Suizidabsicht. Sie sind aber deutliche Hinweise für eine Lebenskrise. Da ist es hilfreich, die betroffene Person anzusprechen und Hilfe anzubieten.

https://www.reden-kann-retten.ch/

Wie sieht es mit schriftlicher Berichterstattung aus?
Diese ist in der Tat heikler. Wertvoll sind sachliche, korrekte Informationen und Hinweise, wie eine Krise erfolgreich bewältigt werden kann. Solche Berichte können einen präventiven Effekt haben, den sogenannten „Papageno-Effekt". Ungünstig sind hingegen reisserische Berichte mit Details zu Methode und Ort sowie Bilder und Videos.

Welche weiteren Möglichkeiten der Prävention gibt es?
Neben der individuellen Ebene und der bereits erwähnten sorgfältigen Berichterstattung gibt es weitere Präventionsmöglichkeiten auf der gesellschaftlichen Ebene. Sinnvoll können beispielsweise Sensibilisierungsmassnahmen in bestimmten Bevölkerungsgruppen, in Betrieben, auf Notfallstationen oder in Arztpraxen sein. Hausärztinnen und –ärzte können mit einigen gezielten Fragen herausfinden, ob bei einer Patientin, einem Patienten eine Depression besteht. Dieses Erkennen kann Leben retten, weil eine Depression ein sehr wichtiger Risikofaktor für Suizidalität darstellt. Erwähnen möchte ich auch bauliche oder technische Vorkehrungen wie zum Beispiel früher die Entgiftung von Haushaltgas, die Sicherung von Brücken oder die erschwerte Zugänglichkeit zu Schusswaffen. Die erwähnten Präventionsmassnahmen führen zu einer nachhaltigen Senkung der Suizidrate.

Weit verbreitet ist die Meinung: „Tut er's heute nicht, tut er's morgen". Stimmt das?
Nein! Suizidalität ist kein überdauernder, sondern ein stark schwankender Zustand. Die höchste Gefahr besteht, wenn eine Person sich in einem Zustand hochgradiger Einengung ihrer Gedanken, Gefühle und Wahrnehmung befindet. Wir sprechen vom „suizidalen Modus". Gerade dieser Modus schwankt mitunter innert sehr kurzer Zeit in einer Art On-Off-Charakter.
Suizidalität ist keine Krankheit, sondern ein Verhalten. Aber psychische Krankheiten wie bspw. Depressionen oder ein Substanzkonsum gehen mit einem statistisch erhöhten Risiko einher. Wir verfügen heute über ein breites Spektrum an Möglichkeiten, psychische Krankheiten erfolgreich zu behandeln. Rückblickend sind die allermeisten Personen froh, keinen Suizid begangen zu haben.

Jubiläum Halteorttafeln 10

Seit fast zehn Jahren werkeln die SBB an der Optimierung der Haltegenauigkeit von Zügen am Perron im Rahmen des Projekts «Personenkapazitäten Bahnhöfe». Obwohl bei der Zürcher S-Bahn seit 1989 ein funktionierendes System besteht, will man unbedingt das Rad neu erfinden. *Stephan Gut, Sektionspräsident Ostschweiz*

Bis jetzt konnte uns noch niemand den Zusammenhang zwischen Personenkapazitäten und den Projekten zur Optimierung der Haltegenauigkeit zufriedenstellend erklären. Gemessen am Aufwand, der seit Jahren betrieben wird, müsste man davon ausgehen, dass die Züge standardmässig am falschen oder gleich lange Züge an unterschiedlichen Orten am Perron anhalten. Und dass, wenn es so wäre, diese unterschiedlichen Halte einen grossen Einfluss auf die Kundenumstiegszeit und damit auf den Personenfluss und die Pünktlichkeit hätten.
Halten diese Grundannahmen der Realität stand? Wohl eher nicht. Viele Bahnhöfe und Haltestellen sind bereits mit Halteorttafeln ausgerüstet, je nach Anforderung z. B. mit den Tafeln 1 (100 m), 2, 3, 4 oder H (Halteort für alle Züge, ungeachtet der Länge). Bei Zwischenlängen der Züge interpoliert der Lokführer, d. h., dass er beispielsweise bei einem 150-m-Zug den Halteort mittig zwischen 1 und 2 wählt. Abweichungen von wenigen Metern sind in der Regel unproblematisch und haben keinen Einfluss auf die Kundenumstiegszeit.
Bei Bahnhöfen ohne Halteorttafeln orientiert sich der Lokführer an der Perronlänge oder am Perrondach. Auch hier sind unterschiedliche Halteorte im Bereich weniger Meter wohl in den allermeisten Fällen unproblematisch; gemessen an der Anzahl der Halte pro Tag (9000 Züge x Ø 10 Halte) sind die Problemfälle verschwindend klein.
Für einen Einfluss der Halteorttafeln betreffend Pünktlichkeit und Haltepräzision sind vor allem folgende Kriterien entscheidend:

- Gute, unverstellte Sicht auf die Haltetafeln bei der Einfahrt, inkl. bei Einfahrten in Kurven.
- Je unverstellter die Sicht, desto schneller kann eingefahren werden, da der Haltepunkt ohne Suchen früh identifiziert werden kann. Sichthindernisse sind: Querträger, Perrondach, Signal, Perronanzeiger, Sektorentafeln etc.
- Einheitliche Aufstellung pro Gleis, also Aufstellung der Haltetafeln hintereinander auf gleicher Höhe; dies kann links oder rechts sein. Wenn möglich, einheitlich pro Perron/Bahnhof, wenn es die Perronanlagen zulassen.
- Beleuchtete bzw. saubere, reflektierende Tafeln für Einfahrten in der Nacht, bei Nebel oder Gegenlicht.

Die Zürcher S-Bahn ist im Wesentlichen gut umgesetzt. Die 1/2/3/H-Tafeln stehen bis auf wenige Ausnahmen am richtigen Ort. Das System funktioniert seit 1989.
Punktuelle Verbesserungen sind sicher wünschenswert, dafür sollten vor allem die Problembahnhöfe identifiziert und ausgerüstet werden. An einigen Orten kann es durchaus sinnvoll sein, auch halbe Halteorttafeln (1,5 etc.) aufzustellen, aber eine einheitliche Aufstellung bei allen 600 Bahnhöfen plus Haltestellen mal XX Geleise wäre überrissen und evtl. sogar kontraproduktiv, da viele Bahnhöfe/Geleise mit einer spezifischen Aufstellung effizienter ausgerüstet sind.

Einheitliche Regelungen schaffen
Die Haltestrategie muss vom Lokführer bei der Einfahrt in Sekundenschnelle getroffen werden, auch bei Nacht, Nebel, schlechten Sichtverhältnissen, Adhäsionsproblemen etc. Dies bedingt einfache, einheitliche und logische Regelungen, ansonsten wirken sich die Haltetafeln negativ auf Pünktlichkeit und Präzision aus. Unterschiedliche Regelungen je nach Ausrüstung des Bahnhofs sind nicht praktikabel: Halt immer bei einer Tafel / 15-Meter-Regelung unter Berücksichtigung der exakten Zuglänge / Interpolieren des Halts / Spezial-Halteorte, wenn z. B. ein «H» an einem Ausfahrsignal montiert ist / Regelungen für falsche Haltetafeln nach dem Ausfahrsignal (Biel) etc.
Wir plädieren für eine einfache, stabile und kostengünstige Lösung, die keine weiteren zehn Jahre für die Umsetzung braucht. Das ist durchaus möglich, sofern man sich fachkompetent an der hiesigen Praxis orientiert, statt an touristischen Impressionen einer fernöstlichen Kultur.

Projekt PEKABA

Das Projekt PEKABA (Personenkapazität Bahnhöfe) wurde vor etwa zehn Jahren ins Leben gerufen, um die Kapazitätsprobleme des prognostizierten Wachstums an Ein- und Aussteigern in den Griff zu bekommen: *«Basierend auf den Erfahrungen von China- und Japan-Reisen des Managements der SBB sowie den Arbeiten des Bereichs I-AT-BZU (Bahnzugang) liegen erste Ideen zur Kapazitätsoptimierung vor, die sich zumindest ansatzweise auf die Situation in der Schweiz übertragen lassen sollten.»*
Als eine der Massnahmen wurde *«die Optimierung der Halteortgenauigkeit von Zügen am Perron und der Prozesse am Zug zur Verbesserung eines effizienten Fahrgastwechsels und einer besseren Perronflächenausnutzung»* identifiziert.

Versuchsbetrieb 2013 (I-B 12/13)
Die Perronanlagen der Versuchsbahnhöfe wurden in gleichmässige, ca. 50-m-Sektoren unterteilt. Für die Dauer des Versuchs sollten sich die Lokführer mit haltenden Zügen an den neuen Sektortafeln bzw. den Perronkanten-Markierungen (25-m-Markierung) in der jeweiligen Sektorenmitte orientieren.
Der vorgesehene Halteort für den jeweiligen Zug wurde dem Lokpersonal in der entsprechenden Fahrordnung auf dem LEA angezeigt.
Für das exakte Erreichen des vorgesehenen Halteortes sollte sich der Lokführer an der Sektortafel oder an der reflektierenden bzw. leuchtenden Sektorenmittemarkierung an der Perronkante orientieren.

Der Versuchsbetrieb wurde nach kurzer Zeit abgebrochen. Die Sektorentafeln und die Markierungen mussten bei jeder Einfahrt gesucht werden, was die Einfahrt massiv verlangsamte, vor allem bei Kurveneinfahrten.

Oben: gut sichtbare Tafeln in Birmensdorf

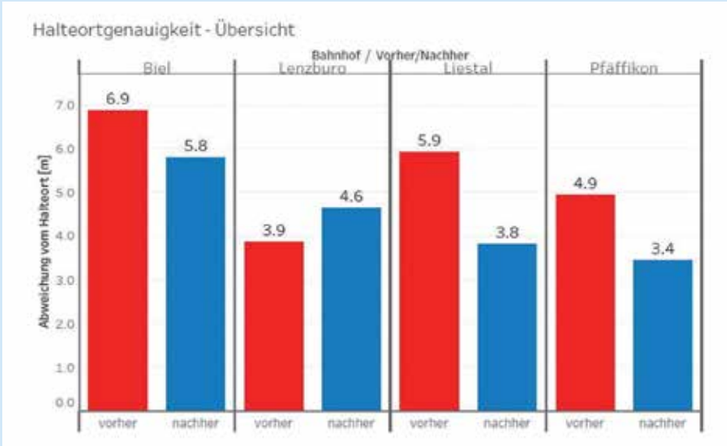
Unten: weniger gut sichtbare Tafeln in Grenchen Süd

Projekt HaSi

Auszüge aus dem Projektbericht 2017

- Überprüfung der Grundlagen für die Optimierung und Vereinheitlichung des Halteortsystems in einem Praxisversuch.
- Erfahrungen und auswertbare Resultate des vorgeschlagenen Halteortsystems sammeln, um Erkenntnisse für die Festsetzung eines neuen Standards und späteren netzweiten Rollout zu gewinnen.
- Die Züge halten immer bei einer Tafel. Kein Interpretieren durch Lokpersonal.
- Die bestehenden Halteorttafeln (1/2/3/4/H) werden wo nötig ergänzt mit Zwischentafeln (0,5/1,5/2,5/3,5).
- Die Tafeln werden nach klaren Regeln installiert (Höhe, Gleisseite, Abstand).
- Ergänzung zu R 300.2, Ziffer 5.5.7:
- Der Halteort befindet sich grundsätzlich bei einer Halteorttafel.
- Der Reisezug hat bei der Halteorttafel anzuhalten, welche der Zuglänge entspricht. Stimmt die Zuglänge nicht mit der Halteorttafel überein, muss zur nächsten Tafel gefahren werden. Eine Differenz bis 15 m wird abgerundet.
- Aufgrund der örtlichen Situation kann es vorkommen, dass am Perronende keine Halteorttafel aufgestellt ist. In diesem Fall hat der Lokführer den Halteort aufgrund der Zuglänge und der Position der letzten Halteorttafel zu bestimmen. Er muss darauf achten, dass die erste für Reisende zugängliche Einstiegstür noch am Perron bzw. im Perronnutzbereich ist.
- Einzelne Fahrzeugtypen können nicht mit der Grundsatz- bzw. Rundungsregel berechnet werden. Aktuell betroffen sind die älteren SOB-VAE-Kompositionen. Eine Definition der wenigen Ausnahmen in einem Reglement, z. B. Rollmaterialheft, ist deshalb zu prüfen.
- Die Rundungsregel hat teilweise zu Verwirrung geführt. Allerdings nur beim Lokpersonal, welches nicht mit betroffenen Fahrzeugen (z. B. GTW 55 m) fährt.
- Das Projektteam HaSi, I-AT-KUF und P-OP-ZF beantragen eine flächendeckende Ausrüstung der Halteorte nach Konzept HaSi. Dazu ist ein Folgeprojekt für die Finanzierung unter der Leitung von I-AT zu starten. Zudem wird die definitive Zulassung der Zwischentafeln beim BAV beantragt.

Messungen
Die Messungen an den Pilotbahnhöfen konnten keine signifikante Veränderung betreffend Pünktlichkeit registrieren. Auch die Halteortgenauigkeit verbesserte sich lediglich in einem vernachlässigbaren Rahmen.



Die Ø-Halteortgenauigkeit nahm in Biel um 1.1 m, in Liestal um 2.1 m und in Pfäffikon SZ um 1.5 m zu. In Lenzburg nahm sie gar um 0.7 m ab.

Kuppeln statt Fahren

Am Standort Olten werden ab Fahrplanwechsel die RBDe 560 (Domino) durch das Lokpersonal anstelle von Rangierarbeitern gekuppelt. Olten ist übrigens eines der Depots mit der grössten Personalknappheit. *Raoul Müller, Vorstand VSLF Leiter Personenverkehr*

Domino in Olten

Seit Mitte September ruht der Betrieb auf den Linien S9 Olten–Sissach und S28 Zofingen–Lenzburg; an Wochenenden zudem auch auf der S29 Sursee–Turgi. Ursache für diese Einschränkung ist der massive Unterbestand an Lokpersonal. Eine Entspannung wird ab der nächsten Fahrplanperiode versprochen. Eine wirkliche Rückkehr zur Normalität ist wohl aber erst ab den Folgejahren zu erwarten.
Die Versetzung von Rangierpersonal von Olten an andere Standorte zeugt jedoch davon, dass diese Problematik nicht in allen Abteilungen gleich wahrgenommen wird. Durch die Automatisierung der Abstellgruppe H ist weniger Personal zum Betrieb vor Ort notwendig. Dieses Personal hat allerdings auch andere Aufgaben als das Kuppeln von Zügen, Reinigung der Gleise und Unterstützung des LP bei der Räumung von Zügen durchgeführt. Das Kuppeln und Entkuppeln der Dominos fällt nun dem Lokpersonal zu. Zudem dürfen Dominos nicht in Vielfachsteuerung remisiert werden, was eine Trennung der pneumatischen und elektrischen Leitungen erfordert und somit weiteren Arbeitsaufwand generiert. An Standorten wie Brugg und Baden, wo das Kuppeln durch Reinigungspersonal durchgeführt wird, soll diese Aufgabe zukünftig auch durch das Lokpersonal wahrgenommen werden.
Die Kollegen des Rangierteams werden an andere Standorte wie beispielsweise Luzern versetzt. Dass im benachbarten IW Olten Personalmangel beim Rangierpersonal besteht, wurde ausser Acht gelassen. Somit wird weder eine Entlastung des IW erreicht, noch könnten allenfalls dessen Angestellte die Arbeiten des Kuppelns und Trennens der Dominos übernehmen, obwohl sie nur sehr kurze Wege hätten.
Pro Kuppelvorgang kann von einem Zeitaufwand von 27 Minuten ausgegangen werden. Abklärungen ergaben, dass diese Arbeiten ohne zusätzliche Aufwände in bestehende Touren eingebaut werden können. Wir zweifeln die Sinnhaftigkeit jedoch stark an. Einerseits wird die Personalknappheit nicht per Fahrplanwechsel 20/21 enden, andererseits erachten wir es als fragwürdig, Personal mit zusätzlichen Arbeiten zu belasten, welches besser in Tätigkeiten mit direktem Kundennutzen beschäftigt werden könnte. Zudem vertreten wir die Ansicht, dass zuerst übervolle Zeitkonten zu reduzieren sind, bevor tourenverlängernde Arbeiten anderer Berufsgruppen integriert werden.
Es bleibt also zu hoffen, dass für das Kuppeln und Trennen der Dominos genügend Personal zur Verfügung steht, ohne dass für die Kunden und Besteller weitere einschneidende Massnahmen anfallen.

Abfahrsperre

Abfahrsperre bei offenen Türen. *Technikgruppe VSLF*

Der VSLF hat nach dem tragischen Unfall unseres Kollegen Bruno in Baden im Sommer 2019 das BAV sowie die Bahnen BLS, SBB und SOB angeschrieben mit der Aufforderung, bei den geplanten Umbauten der Türen an der EW-IV-Flotte und den ICN auch eine Abfahrverhinderung/Wegfahrsperre in den Führerständen vorzusehen.
Eine Abfahrverhinderung verhindert die Abfahrt des Zuges, wenn der Lokführer die rote Rückmeldelampe nicht beachtet oder diese defekt ist. Dies erhöht die Sicherheit der Reisenden merklich bei minimalem Aufwand.
Diese Abfahrtsverhinderungen sind einfach einzubauen und weitgehend Standard bei Normalspurfahrzeugen.
Dieser Tage sind die ersten Re-460-Lokomotiven damit ausgerüstet worden. Es ist sehr erfreulich, dass dieses Geschäft wie zugesichert aufgenommen und vorangetrieben wird.

SmartMeet®4.0

Technologie-Unternehmen versprechen uns vollmundig eine glänzende Zukunft. Wir haben herausgefunden, dass sich die gleiche Verkaufs-Methode auch für Innovationen im Büroalltag anwenden lassen. Der Aufwand für dieses innovative «SmartMeet®4.0» war gering: Wir mussten nicht mal 5% des originalen Werbetexts anpassen. *Smartgroup5.0 VSLF*

SmartMeet® ist ein europakompatibles Innovationsprogramm, das sich mit der Digitalisierung von Arbeitsabläufen und mit der technologischen Entwicklung in den nächsten 20 Jahren beschäftigt.
SmartMeet® hat die Ambition, eine substantielle Verbesserung im Kern der Bahnproduktion zu erreichen. Zur Bahnproduktion zählen alle Ressourcen, Systeme und Abläufe in der Büro-Infrastruktur. Auf der vorhandenen Infrastruktur soll mehr Kapazität bereitgestellt werden.

Wir entwickeln neue Apps für die Bürobranche und kommen gemeinsam zum Ziel: Tiefere Kosten. Mehr Kapazität. Höhere Pünktlichkeit. Mehr Sicherheit.
Viele Mitarbeiter werden in den nächsten Jahren altersbedingt ersetzt. Gleichzeitig entwickelt sich die Technologie immer rasanter und bietet den Angestellten neue Möglichkeiten, effizienter und pünktlicher unterwegs zu sein.

Ausserhalb des Homeoffice werden viele Meetings noch immer weit im Voraus durch Angabe von Ort und Zeit angekündigt. Dies führt oft zu Terminkollisionen oder gar zu Verspätungen.
Mit SmartMeet® können die Mitarbeiter genau lokalisiert und kurzfristig aufgeboten werden. Das ermöglicht aus technischer Sicht eine Verdichtung der Kapazitäten. Ausserdem führt die automatisierte Terminerstellung und Berechnung von Szenarien wie defekte Lifte oder grosses Personenaufkommen bei den Treppen zu optimierten Abfolgen und damit zu einem mitarbeiterfreundlicheren Terminplan.

Präzise Lokalisierung: Alle Mitarbeiter können präzise, kontinuierlich (das heisst ohne feste Termine) und sicher (inklusive obligatorische Zustimmung betr. Datenschutz) lokalisiert werden. Dies erlaubt eine präzisere Steuerung der Mitarbeiter (Kapazität) und einen Rückbau der Büros (Kosten).
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten dank der hochverfügbaren Mobilfunkverbindung Termininformationen in Echtzeit und haben durchgehend Online-Zugang.
Neu werden sämtliche Mitarbeiter in den Büroräumlichkeiten zu jedem Zeitpunkt elektronisch sichtbar.

Mitarbeiterausrüstung OAPOF-App *(onboard application platform for officeside related functions):* SmartMeet® verschiebt Funktionalitäten von der Eigenverantwortung in die Fernsteuerung (Beispiel Lokalisierung: Von der Kantine zur metergenauen Wegortung). Mit einer grundsätzlich anderen Herangehensweise analog der Beispiele aus den Branchen Avionik und Automobilbau wird eine standardisierte Architektur mit einer Trennung von Hardware- und Softwarebeschaffung angestrebt.
Termine werden dem Mitarbeiter in Echtzeit via Vibration angekündigt. Dem Mitarbeiter bleibt eine kurze Kulanzzeit, um den Anweisungen des optimalen Wegs mit der berechneten Geschwindigkeit zu folgen.

Connectivity: Voraussetzung für eine optimierte Steuerung ist ein leistungsfähiges App. Dafür setzt das Programm auf den kommenden Standard FRMCS, um GSM-R abzulösen.
Die Berechnungen erfolgen über einen zentralen Server, der eine reine «Gatekeeper»-Funktion hat.
Das technische Zielbild von SmartMeet® basiert auf bestehenden OAPOF-Protokollen, wird aber die heute damit verbundene Anlagenkomplexität reduzieren und gleichzeitig neue Technologien einsetzen.

Im Ergebnis entsteht eine Gesamtarchitektur mit homogen aufeinander abgestimmten Komponenten, die gleichzeitig die Tragweite des Programms definieren:
- Reduktion der jährlichen Systemkosten in der Büro-Infrastruktur um 450 MCHF (nur SBB; Infrastruktur und Mitarbeiter)
- Erhöhung der technischen Kapazität um 15% bis 30%
- Erhöhung der Sicherheit insbesondere beim erhöhtem Personenaufkommen und in Kantinen. Zukünftig auch mit *pandemic distancing rules application* CDRA einsetzbar.
- Erhöhung Verfügbarkeit der Mitarbeiter

Mit SmartMeet® ist eine Reduktion der Immobilien um 70% und eine deutliche Reduktion der Anlagenvielfalt geplant. Dadurch wird die Anzahl der Terminkollisionen um 50% gegenüber heute reduziert. Zudem wird die Entscheidungsfindung vereinfacht und beschleunigt. In der Summe können damit die Verspätungsminuten der Mitarbeiter um gut 2% gesenkt werden.
Die Kosten von SmartMeet® werden kompensiert durch tiefere Infrastrukturkosten, die dazu führen, dass die Bahn wettbewerbsfähig bleibt, was einen dämpfenden Effekt auf die Entwicklung der Billetpreise bewirkt.
Die Erprobung von einzelnen Funktionen erfolgt schrittweise ab 2021. Die Erprobung der vollständigen Funktion von SmartMeet® - Release 27 erfolgt ab 2025 in noch zu bestimmenden Büroräumlichkeiten.

Ferrovita

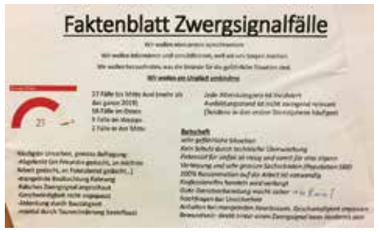
Vermischte Meldungen

Vorgesetzter gesucht

Komplexe Abläufe helfen, sich zu beschäftigen:
Von: P-O-BP-ZFR-YY
Datum: Oktober 2020
An: LF ZUE XX
Betreff: Weiterbildungstag WB 2021
Guten Morgen XX
Die Vorbereitungen für den Weiterbildungstag WB 2021 sind angelaufen. Wir müssen bei deinem CLP das Einverständnis für den WB 2021 einholen. Kannst du mir schreiben, welcher CLP dich betreut?
Freundliche Grüsse
YY, SBB AG P-O-BP-ZFR *(TG)*

Zwergsignalfälle

Aussagen einer Bahn: «Bis Mitte Juni 27 Zwergsignalfälle. Mehr als im ganzen 2019.»
Man beachte den Artikel «Wer zieht die Notbremse?» im letzten LocoFolio.
Es wäre angezeigt, dass sich die Aufsichtsbehörde BAV der Problematik, welche wohl allgemein bekannt ist, an nimmt. *(TG)*



Sorglos krank sein

Ich musste mich diesen Herbst bei meinem Arbeitgeber SBB krankmelden. Leider relativ kurzfristig, sodass ich mir Sorgen machte, ob in der verbleibenden Zeit ein Lokführer organisiert werden kann. Sonst bleibe der IC stehen.
Am Telefon des freundlichen Kollegen vom laufenden Dienst war die erste Frage, wer mein CLP sei, da er ihm eine E-Mail senden müsse.
Warum muss mein CLP bereits am ersten Tag wissen, dass ich krank bin? Er erfährt es sowieso systembedingt, ausserdem melde ich mich schon bei ihm, wenn absehbar ist, wie es mit der Krankheit weitergeht.
Einmal mehr ein sinnloser Prozess, ein unnötiger Ablauf, ein überflüssiger Aufwand. Haben wir zu wenig Arbeit oder nur die falschen Prioritäten?
Selig eine Firma, welche sich solche Leerläufe leisten kann, während gleichzeitig Züge stehen gelassen werden.
Mein Fazit: Mach dir keine Sorgen, es ist unerheblich, ob die Züge fahren …
Leserbrief, Name der Redaktion bekannt

Hauptsache Verboten

Signalisierung leicht gemacht
Wo genau es untersagt ist, mit dem Fahrrad zu fahren, ist nicht so einfach zu erklären. Jedenfalls hört Mitte Perron der Veloweg für eine Richtung auf. Klar ist jedenfalls, dass neben dem Aschenbecher nicht geraucht werden darf. Logisch. *(TG)*

Motivationslos

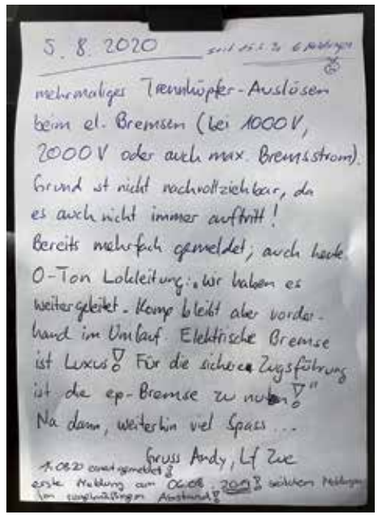
«Im Moment kann ich beim besten Willen meine Motivation nur schwer finden. Ich habe sogar zwei zukünftige RE (Rasttagseinbussen) wieder zurückgefordert, um meine Freizeit zu geniessen. Nach sieben Wochen spät am Stück (früh erwünscht) und den angekündigten Sparmassnahmen und Lohnbremsen ... hält sich meine Motivation in engen Grenzen.»
Dem ist nichts hinzuzufügen.
Zuschrift an die Redaktion LocoFolio

Leermaterialzüge

Nur zu oft werden Züge wegen offenbar mangelnder Abstellgleise über weite Strecken als Leermaterialzüge zum Abstellen verschoben. So die Bombardier-FV-Dosto-Züge von Zürich HB nach Dänikon zum Übernachten.
Interessanterweise ist derselbe Bereich für die Bewirtschaftung und Zuteilung der Abstellgleise zuständig, welcher ebenfalls die Trassegebühren für die Leermaterialzüge kassiert. Diese Konstellation könnte erklären, weshalb keine Abstellgleise in der Nähe zu finden sind. *(TG)*

Trennhüpfer

Nuggi raus, bei Lok und Lokführer. Wenn Sparen Luxus wird. *(RED)*



TILO

Keine Übernahme der Prüfungsgebühren.
Die meisten Bahnen wie SOB, BLS, SBB Cargo, SBB P und Thurbo übernehmen die Prüfungsgebühren und den Prüfungstag für das Erlangen der Eidgenössischen Berufsprüfung Lokomotivführerinnen und Lokomotivführer. Danke, das ist anständig und professionell.
Dass sie trotz der Anfrage durch die Kollegen des LPV bei TILO und SBB HR nicht bewirken konnten, dass auch TILO analog zu den anderen Bahnen die Prüflinge unterstützt, ist schade. Wir müssen dranbleiben. *(HG)*

S25 Fernverkehr: Linthai

Ein Vorgeschmack auf Piloten im Führerstand. *(RED)*

Foto: Stefan Gall

Pilzsaison

Kein Problem mit trockener Luft bei unseren Klimaanlagen. *(RED)*

Passerelle Altstetten

Die Passerelle in Altstetten hat uns für viele Monate einen alternativen Weg zur gesperrten Unterführung angeboten. Die meisten dürften wohl froh sein, endlich wieder kürzere und bequemere Wege zur Verfügung zu haben. Pendler und Lokführer-Sehnsüchtler Thomas Lüthy allerdings wird etwas vermissen: die spektakulären Aussichten! Danke, Thomas, für die tollen Bilder! *(RED)*

Fotos: Thomas Lüthy

Ein Berufsleben lang im Führerstand unterwegs…

Der Seegräbner Lokführer Wolfgang Jakob auf seiner letzten Diensttour 308 am 24. Juni 2020 – sein letzter Halt in Aathal und eine spezielle Grussbotschaft. *Artikel aus dem Seegräbner Bote, mit einem Zusatz-Kommentar von Ruedi Renggli aus Seegräben; seit 2006 pens. Lokführer SBB zum Thema: «Lokführer: heute noch ein Traumberuf»?*

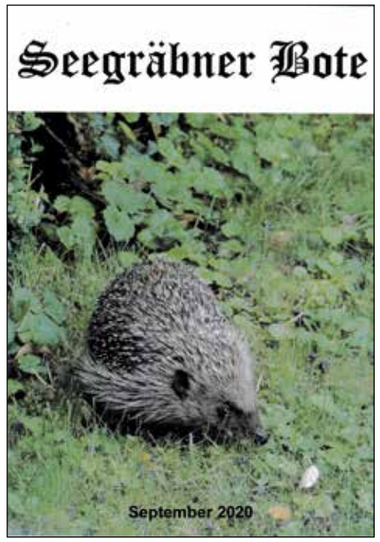
Vorbereitung in Höppli`s «Werkstatt»

Warten auf die Zugeinfahrt S14 von Wetzikon - Walter Grüebler mit einem Dank-Präsentli in der Hand

«Zwangshalt» für S14 vor Grussbotschaft und Glückwünsche vom Nachbar Walter Grüebler

Gemeindeschreiber Marc Thalmann und Walter Grüebler wünschen (noch) Lokführer Jakob „gueti Fahrt"!

Das Ausfahrsignal von Aathal in Richtung Uster signalisiert für Zug 19442 „freie Fahrt" und Lokführer Wolfgang Jakob fährt seiner Pensionierung entgegen - ein bestimmt extremst emotionaler Moment!



Oft wird in der Öffentlichkeit auch heute noch, im Zeitalter der Digitalisierung, die Meinung vertreten, die Arbeit im Führerstand sei ein Traumberuf. Andererseits nimmt die Öffentlichkeit aber auch von Medienmitteilungen Kenntnis, die von einem grossen Personalnotstand beim Lokpersonal, Rekrutierungsschwierigkeiten, Zugsausfällen etc. berichten. Irgendetwas stimmt da wohl nicht!

Den extremen Personalnotstand, verbunden mit Zugsausfällen, begründen die SBB-Verantwortlichen u. a. mit «langfristiger Personal-Fehlplanung beim Lokpersonal». Die tatsächlichen Ursachen der heutigen Personalsorgen haben sich allerdings schon vor vielen Jahren als «schleichender Gärungsprozess» bemerkbar gemacht.

- Im Hinblick auf die Gründung der SBB AG im Jahr 2000 mit den verschiedenen Unternehmensreformen erschien in der SBB-Zeitung (Ende 1999) ein Beitrag mit dem etwas unglücklich gewählten Titel: «Lokführer – kein Denkmalschutz?»
- Mit den verschiedenen Unternehmensreformen geriet damals hauptsächlich das Berufsbild «Lokführer» in den Fokus von Sparmassnahmen wie Aufteilung Lokpersonal in eine Personenzug- und Güterzugdivision, radikale Ausbildungskürzung etc.
- Die Personalzufriedenheit sank beim Lokpersonal ab dem Jahr 2000 sofort auf Tiefstwerte im ganzen Konzern.
- 2006: Unter dem Titel «Lokführer – ein Traumberuf auf dem Abstellgleis» wurde dem UVEK-Vorsteher BR Moritz Leuenberger eine Petition eingereicht, um auf die Dringlichkeit hinzuweisen, den Lokführerberuf mit geeigneten Massnahmen attraktiver zu machen.
- 2018: Verschiedene Bahn-Manager (auch der damalige SBB-Chef A. Meyer) propagierten gemäss ihren Digitalisierungs-Visionen den «führerlosen Zug» und verunsicherten mit den entsprechenden Medienberichten speziell interessierte Bewerberinnen und Bewerber für den Lokomotivfahrdienst. Damit wurden, d. h. werden heute noch, Werbeanstrengungen für die Rekrutierung von gut qualifiziertem Personalnachwuchs extrem erschwert, und dies notabene auch mit bitteren Folgen für die Bahnkundschaft (Zugausfälle).
- 2020: Die gegenwärtige Corona-Krise hat wohl während des Lockdowns den Personalnotstand beim Lokpersonal wegen des reduzierten Zugangebots etwas gedämpft: Die grundsätzlichen Sorgen aber bleiben bestehen! Die SBB-Verantwortlichen sind gut beraten, die Personalsorgen ernst zu nehmen bzw. die Attraktivität des Lokführerberufs mit geeigneten Massnahmen zu stärken. In den nächsten Jahren gehen viele Lokführer in Pension und im öffentlichen Verkehr sind weiterhin stark steigende Passagierzahlen zu erwarten.

Der Frisch-Pensionär Wolfgang Jakob hat zur Frage «Lokomotivführer – heute noch ein Traumberuf?» anlässlich seiner Pensionierung mit wenig Worten viel gesagt: «*Ich habe den schönsten Eisenbahnberuf gewählt, den mir DAMALS die SBB anbieten konnte!*»

Und heute? Von «Traumberuf Lokführer» und «Berufsstolz» will er nicht sprechen …

Letzte Fahrt

Beat Rüegger. *Vorstand Sektion Ostschweiz*

Vier Flaschen Wein für Beat Rüeger zur letzten Fahrt am 8. Juli 2020.
Er war VSLF-Depotobmann in Schaffhausen von 1989 bis 2019!
Wir danken Beat für seinen grossen Einsatz und wünschen eine gute Zeit.

Franz Kagerbauer

Der Direktor vom Zürcher Verkehrsverbund ZVV wird pensioniert.

Franz Kagerbauer wird Ende Jahr seinen wohlverdienten Ruhestand antreten. Er arbeitet seit 33 Jahren im ZVV, davon 22 Jahre als Direktor.
Im März 2017 erhielt er vom VSLF eine Urkunde in Anerkennung zum erfolgreichen Abschluss als dipl. Hilfs-Cheflokführer auf den Linien Zürich-Basel und der S24.
Lieber Franz, wir wünschen Dir für Deine Zukunft alles Gute, bleib gesund und, solltest Du Sehnsucht nach uns haben, brauchst Du nur den Schienen zu folgen.

Schämdemie

Markus Leutwyler, Redaktor LocoFolio

Ich schäme mich, du schämst dich, er/sie/es schämt sich, wir schämen uns …

Dass Führungskräfte in Bezug auf die Sprache alljährlich eine neue Sau durchs Dorf jagen, wissen wir längst. Ich erinnere mich an «nachhaltig», «disruptiv», «out of the box» und viele Säue mehr.
Dieses Jahr scheint der «Hot shit» das Wort «schämen» zu sein.
Das Eis gebrochen hat Toni Häne, Leiter SBB Personenverkehr, irgendwann in diesem Jahr in einer E-Mail an alle Mitarbeiter:
«Ich bin sehr verärgert und als Eisenbahner schäme ich mich, dass wir die Erwartungen unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Auftraggeber diesbezüglich enttäuschen.»
Etwas verwundert hat man sich die Augen gerieben und den Satz nochmals gelesen. Ist dieses «Schämen» nicht etwas aus der Mitte des vergangenen Jahrhunderts, wo unzüchtige Schülerinnen und Schüler ins «Schämieggli» gestellt wurden? Dies natürlich erst, nachdem man ihnen noch ordentlich Tatze gegeben hat …
Dabei sollte es aber nicht bleiben. Etwas später, im September, schämte sich SBB CEO Vincent Ducrot querbeet durch alle Zeitungen und Onlinemedien. Grund war der Lokpersonalmangel.
Da es offensichtlich ist, dass nicht Ducrot für dieses Problem verantwortlich gemacht werden kann, wandten sich die Medien an seinen Vorgänger Andreas Meyer. In der «NZZ» vom 19.10.2020 verteidigte er einmal mehr seinen Lohn und hob seine Leistungen hervor. An sich nichts Neues. Doch im letzten Absatz springt auch Meyer auf das Schämizügli auf:
Dass ein Nachfolger öffentlich sagte, er schäme sich dafür, dass die SBB die Rekrutierung von Lokführern jahrelang verschlafen habe, nimmt er ihm nicht übel. Meyer sagt: «Ich schäme mich auch.»
Bald ist das Jahr 2020 vorbei. Hoffentlich verschwindet im neuen Jahr nicht nur die Coronapandemie, sondern auch diese unsägliche Schämdemie.

Wir bitten euch, folgenden Kollegen ein ehrendes Andenken zu bewahren und ihnen die letzte Ehre zu erweisen.

Alfred Ott
Sektion Bern
*1947
† 7.5.2020

Viktor Ernst
Sektion Hauenstein-Bözberg
*1935
† 8.7.2020

Pierre-Yves Perrette
Section Romandie
*1956
† 3.9.2020

René Huster
Sektion Ostschweiz
*1952
† 18.10.2020

Werner Ott
Sektion Ostschweiz
*1933
† 24.10.2020

Thomas Müller
Sektion Luzern-Gotthard
*1955
† 25.10.2020

Urs Schär
Sektion Ostschweiz
*1961
† 3.11.2020

Robert Zweidler
Sektion Hauenstein-Bözberg
*1922
† 21.11.2020

In stiller Anteilnahme – der Vorstand VSLF und alle Kollegen

Zum Hinschied unseres Kollegen Werner Ott (87), Lokführer Rapperswil

Grüezi Herr Giger

Besten Dank für Ihre Worte.

Mein Vater war ein extrem stolzer SBB-Mitarbeiter - bis zu seinem Tod ;-)

Wenn er von der SBB sprach, war diese stets in der «Wir»-Form.

Ein grosser Teil seines Lebens war die SBB - er liebte seinen Job und die Fahrten durch die Region.

Waren wir beispielsweise im Tösstal unterwegs, erwähnte er fast jedesmal: *«Die Strecki bini sehr gern gfahre.»*

Auf dem Weg nach Wald war es ein Erdrutsch, den er als Erster entdeckte usw. usf.

Ich wünsche Ihnen alles Gute und ganz en schöne Sunntig.

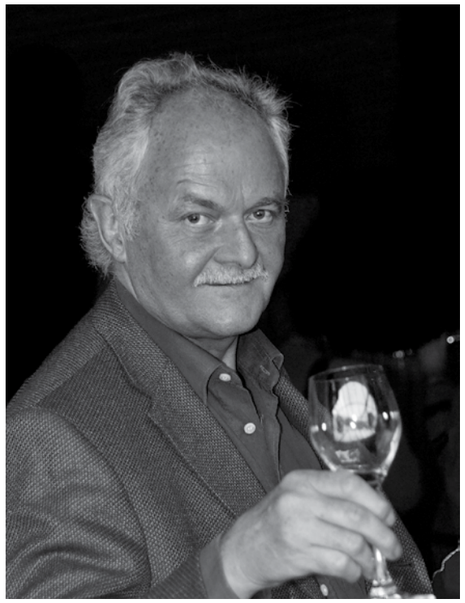
Barbara Ott

Ladies und Gentlemänner. . .

In memoriam Urs Schär. *Daniel Wachter, Leiter Bildung VSLF*

Urs Schär, Lokführer und PEX bei SBB Cargo im Rangierbahnhof Limmattal, war selten um einen Spruch verlegen. Das titelgebende Bonmot gehörte längst zur Tradition: Jahrelang führte er unsere Bildungskurse mit grossem Engagement, bis zuletzt noch das DB-Seminar in Sigriswil BE; er hatte sie geprägt wie kaum ein anderer. Er hatte es geschafft, Sigriswil als Synonym für die FDV-Kurse des VSLF im Lokführerjargon zu etablieren. Am 3. November 2020 ist Urs 59-jährig bei einem Motorradunfall tödlich verunglückt. Mit ihm verlieren die Welt, SBB Cargo und der VSLF einen Menschen, der charakterlich und fachmännisch wohl seinesgleichen sucht.
Mit dem Start der Lokführerausbildung im Jahr 1982 startete eine beispiellose Karriere, welche Urs an die Standorte Zürich, Winterthur und in den RBL führte. Seit gut 20 Jahren engagierte er sich im Aus- und Weiterbildungsbereich im SBB-Konzern und amtete seit 2004 als Referendar bei Bildung VSLF. Schweren Herzens musste er nach seiner Berufung als Prüfungsexperte aufgrund der Arbeitsbelastung die Führung der FDV- und ETCS-Seminare abgeben, jedoch blieb er uns für die DB-Kurse weiterhin erhalten. An der VSLF-GV 2019 in Naters wurde er für 15 Jahre Engagement verdient geehrt.
Für ihn war es stets ein Highlight, den Gotthard auf dem Schienenweg zu bezwingen. Abseits des Gleisfeldes bedeutete sein Motorrad seine grosse Leidenschaft. Doch Urs war auch ein Geniesser: Ein gutes Essen und ein gutes Glas Wein sagten ihm ebenso zu wie erholsame Wellnessstunden, beehrte Urs doch in Sigriswil das Solbad stets bereits vor dem Frühstück. Er höchstpersönlich hatte das SolbadHotel als neuen Seminarort auserkoren, nachdem der Bürgenstock aufgrund von Umbauarbeiten seine Pforten schliessen musste.

Urs' Tod macht uns alle fassungslos und wir entbieten den Hinterbliebenen unsere herzliche Anteilnahme.



Gaby Fischer, Referentin Bildung VSLF
Ich bin erschüttert. Wieder wurde ein lieber Mensch brutal und viel zu früh aus dem Leben gerissen.
Urs, mit dir hat eine strahlende, herzliche Persönlichkeit diese Welt verlassen.
Du warst mein Mentor auf meinem Weg zum Fachinstruktor Cargo. Du hast an meine Fähigkeiten geglaubt, auch wenn ich gehadert habe. Du warst für mich ein Vorbild und ich werde immer zu dir hochschauen. Du hast mir das anspruchsvolle Amt des Referenten FDV und ETCS beim VSLF anvertraut und mir ein umfangreiches Werk hinterlassen.
Ich danke dir von Herzen für alles, was du für mich, aber auch für andere Lokführerkollegen getan hast!
Lieber Urs, ich verneige mich vor dir und werde dich immer in meinen Erinnerungen behalten und werde dein Werk beim VSLF nach bestem Wissen und Gewissen weiterführen!
Rest in Peace! Mein herzliches Beileid den Hinterbliebenen und viel Kraft in dieser schweren Zeit.

Auch treue Kursbesucher und langjährige Weggefährten von Urs haben ihm Worte des Dankes mit auf seinen letzten Weg gegeben:

Thomas Schrag, Lokführer BLS
Deine kompetente und ruhige Art an den PP-Vorbereitungskursen in Sigriswil hat mir sehr geholfen, die periodische Prüfung ruhig und gelassen zu absolvieren. Ich wünsche dir auf deinem letzten Weg viel Ruhe und Gelassenheit.

Christoph Graser, Lokführer SBB P
Urs - ich denke mit Freude an die gemeinsame Zeit und es befällt mich eine schmerzende Wehmut zu wissen, dass du nicht mehr unter uns weilst. Deine Lebensfreude und positive Lebenseinstellung habe ich immer sehr bewundert und sie hat mir gutgetan.

Thomas Ruch, ehemals Instruktor SBB Cargo, heute Lokführer SBB P
Zu meiner Zeit bei «Bildung SBB» durfte ich ein paar Mal mit Urs zusammen Kurse im RBL geben. Während des Unterrichts schätzte ich seine sehr kompetente und gradlinige Art. In den Pausen zeigte er aber auch seine aufgestellte und gesellige Art. Es war eine gute Erfahrung und ein Vergnügen, mit ihm zusammenzuarbeiten. Urs wird mir immer in guter Erinnerung bleiben und ich möchte den Hinterbliebenen mein Beileid aussprechen.

Christian Schneider, Lokführer SBB P und ehemals Leiter Bildung VSLF
Als ehemaliger Bildungsobmann habe ich seine unkomplizierte Art sehr geschätzt. Durch ihn hatte ich bei der Organisation der Kurse grosse Unterstützung.

Eine aufgestellte Persönlichkeit mit grosser Lebensfreude hat unsere Erde viel zu früh verlassen. Sein Tod hat grosse Bestürzung und Trauer ausgelöst. Es fehlen die Worte.
Vielen Dank Urs für dein grosses Fachwissen, deine Menschlichkeit und die vielen Momente, die uns allen für immer in Erinnerung bleiben werden!
Möge man sich nun im Himmel an deinen Pointen erfreuen, denn wie hiess es jeweils so schön von dir? Ein Witz hani no!