

VSLF-Generalversammlung 2022 25. März 2023 / Burgdorf

Sehr geehrte Damen und Herren
Liebe Kolleginnen und Kollegen

Zwei grosse Ereignisse haben, unabhängig vom Resultat, das Selbstverständnis des VSLF in Frage gestellt.

Es war zum einen der neue GAV bei SBB Cargo International mit schlechteren Arbeitszeitregelungen einzig für das Lokpersonal und zum anderen die Übernahme des Lohnsystems der SBB bei SBB Cargo, welche mit neuen Berufsbildern vermischt wurde und einer zukünftige Lohnneinbusse von 9.5% führt.

Beiden Verhandlungen ist gleich, dass einzig das Lokpersonal Kategorie B Verschlechterungen in Kauf nehmen muss.

Die Opfersymmetrie innerhalb der Unternehmung wird belastet. Warum ein verantwortungsvoller Arbeitgeber überhaupt derartige Forderungen stellt, können wir reell nicht nachvollziehen.

Dies umso mehr, als ja gerade die in Touren arbeitenden Mitarbeiter an den vielseitigen Errungenschaften wie dem Homeoffice nicht partizipieren können und darum eigentlich anderweitige, zeitgemässe Verbesserung der Anstellungsbedingungen zugute hätten. Dass an Montagen und Freitagen unsere Pendler ausbleiben ist der offensichtliche Beweis, dass Homeoffice schlicht auf angenehme Weise das Wochenende verlängert.

Wir stellen mittlerweile die Einreihungssysteme und Einreihungskriterien in den Lohnsystemen ganz allgemein in Frage. Es wird nicht bezahlt, was geleistet wird, sondern was man sich selbst im selbstgestalteten Salär-Katalog aussucht. Gemessen an der Verantwortung und der Auswirkung von Fehlentscheiden ist das Lokpersonal im internen Vergleich ganz sicher nicht überbezahlt.

Die neuen Regelungen bei SBB Cargo International und SBB Cargo wurden von allen anderen Parteien ohne den VSLF unterschrieben und uns wurde sogar der GAV gekündigt. Somit blieb uns nur die Möglichkeit, dieses abgekartete Spiel mitzumachen, um weiterhin unsere Mitglieder am Verhandlungstisch vertreten zu können.

Es bestätigt sich, dass gar keine Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen möglich sind, wenn die Gewerkschaften nicht bereitwillig unterschreiben.

Bedeutung für den VSLF

Was bedeutet das für den VSLF? Braucht es uns noch, wenn wir vordergründig nichts beeinflussen können?

Ja. Selbstverständlich. Wir müssen weitermachen. Nicht zum Selbstzweck des Verbandes, sondern für unsere Arbeitsbedingungen und somit für die Eisenbahnen. Wir müssen uns noch besser aufstellen, noch offener kommunizieren und unsere Linie noch konsequenter verfolgen.

Der Erfolg gibt uns recht. An diesen Verhandlungen haben die Arbeitnehmer verloren und somit auch gleichzeitig die Unternehmungen. Die Zeichen stehen nicht gut für unzeitgemässe Anstellungsbedingungen.

Und vergessen wir nicht, uns im VSLF bleibt jederzeit der Weg in die Opposition. Wir sind unabhängig, auch finanziell.

Verschlechterungen

Auch in anderen Bereichen lässt der Druck nicht nach.

So versucht man aktuell die Zeit für die Dienstvorbereitung zu halbieren. Weiter steigt der latente Druck, das private Auto täglich für den Arbeitgeber einzusetzen.

Neuen Lokführern wird der Arbeitsort erst gegen Ende der Ausbildung mitgeteilt, weil man trotz Jahresfahrplan im Personenverkehr nicht weiss, wo man Personal benötigt.

Und als Kirsche auf der Torte sollen Wünsche nach Arbeitsschichten für Früh- oder Spät-Diensten ohne Entgegenkommen des Mitarbeiters nicht mehr gewährt werden. Wünsche nach Schichtlagen sind für unsere Umwelt und unsere Gesundheit lebensnotwendig und werden seit 175 Jahren nach Möglichkeit gewährt.

Dies sind nur vier Beispiele, welche spätestens mittelfristig negative Auswirkungen entfalten werden, einhergehend mit negativen Kosteneffekten.

Die verlangte zeitliche und örtliche Flexibilität hat massive Auswirkungen auf das gesamte Privatleben der Angestellten und ihrer Familien.

Glauben wir im Ernst, mit diesen und weiteren Massnahmen können wir auf dem Arbeitsmarkt im Jahre 2023 noch punkten? Wer bitte erdenkt sich solche Notlösungen für die selbstgemachten Probleme?

Wo ist die Wirtschaftlichkeitsrechnung über alle Aspekte gesehen? Wo sind die langfristigen Perspektiven? Wo bleibt das vernetzte Denken mit Bahn-Knowhow. Und wie lassen sich solche Arbeitsbedingungen vereinbaren mit den hausinternen Hochglanzprospekten der HR-Abteilungen? Wissen die Forderungssteller überhaupt, dass sich der Arbeitnehmermarkt gewaltig geändert hat.

Wenn man das Heil in digitalen Lösungen wie der Integrierte Produktionsplanung (IPP) sucht, könnte es ein böses Erwachen geben. So wie bei fast allen bisherigen digitalen Lösungen. Und: Digitalisierungen sind nicht immer die beste Lösung, oftmals sind sie sogar Teil des Problems.

Die erhofften Einsparungen sind theoretisch und kurzfristig, und sie werden bereits mittelfristig mehr als kompensiert werden. Die Unternehmen sind heute schon im Modus, wo sie vor allem reagieren, anstatt vorausschauend zu agieren. Der Zug überholt uns selbst.

Verantwortung

Das Personal ist das wichtigste Kapital einer modernen Unternehmung; dies gilt insbesondere bei systemrelevanten Mitarbeitern. Das Bahn-Knowhow, und damit der Erfolg der Unternehmung, lässt sich nicht ersetzen durch digitale Spielereien. Zumal die Anbieter der «digitalen Lösungen» vor allem am Verkauf ihres Produkts interessiert sind.

Die BLS schreibt nicht umsonst unter Punkt 1 ihrer Unternehmensstrategie: „*Unsere Mitarbeitenden sind der Schlüssel des Erfolgs.*“ Wir ergänzen: „*Wir brauchen Menschen mit Sachverstand und nicht digitale Lösungen.*“

Im deutschen Fernsehen wird von den Schweizer Bahnen berichtet, dass diese die kleinen Probleme lösen, bevor sie zu gross würden.

Nun, auch in der Schweiz erkennt und versteht man die kleinen Probleme zusehends nicht mehr. Folglich wird auch nicht mehr erkannt, ob grössere Probleme daraus entstehen können. Wir konzentrieren uns zunehmend auf die Bewirtschaftung der Probleme, anstatt sie zu lösen. Diese Mittelmässigkeit sollten wir uns nicht leisten.

Probleme in der Nachwuchsfindung, Probleme mit Sicherheitsvorschriften, Probleme mit Kapazitäten, mit der Verschuldung, mit dem Unterhalt, mit IT-Systemen, mit dem grenzüberschreitenden Verkehr, den Kunden-Informationssystemen, mit den automatischen Kupplungen, mit Bahnhofsausbauten, mit monatelangen Streckensperrungen, mit Wackel-Zügen usw. usw. Und neuerdings erfinden wir sogar neue Probleme, wie stinkende Tiefbahnhöfe.

Alle diese Punkte haben nicht nur das Potential grösser zu werden und sich gegenseitig zu befruchten, sie sind teilweise bereits zu gross.

Wer trägt dafür die Verantwortung?

Es ist wohl kaum ein Zufall, dass das Jahresziele 2023 der SBB lautet: "*Ich übernehme Verantwortung*".

Was in der Bahnbranche, über den VöV, das BAV und die Industrie wunderbar funktioniert, ist das Abschieben der Verantwortung auf den jeweils anderen. Ich habe drei Geschwister und kenne dieses System bestens.

Und wenn man die Verantwortung nicht mehr weiterschieben kann, dann ist mit Bestimmtheit Europa schuld. Und was von Brüssel kommt, ist in unseren Bundesämtern sowieso als unverrückbare Norm gesetzt.

Dank vielen Richtlinien, flachen Hierarchien und geteilten Aufgaben wird die Verantwortung bis zur Unkenntlichkeit aufgeteilt. Nicht umsonst sind an allen

Entscheidungen die Linie, Human Resources HR, Qualitätsabteilungen wie QSU und am Schluss noch die Unternehmensentwicklung UE beteiligt. Ich befürchte sogar, all diese Abteilungen gibt es nur, damit die Verantwortung verteilt werden kann. Und sollte noch ein Rest Verantwortung hängen bleiben, helfen teure externe Beraterfirmen, die Rest-Verantwortung endgültig zu zerstreuen.

Dass keine Verantwortung übernommen wird, liegt auch in der Logik, dass sämtliche Verantwortungsträger nicht Eigentümer der Unternehmen sind. Die Firma gehört ihnen nicht. Also betrifft es sie auch nicht, was mit der Unternehmung geschieht und wie sie in 10 Jahren aussehen wird.

Im Fall Wimmis im Berner Oberland von 2013, wo ein Zug mit offenen Türen abgefahren ist und eine Frau mitgeschleift wurde, ist der BLS-Lokführer vom Obergericht des Kantons Bern wegen fahrlässiger einfacher Körperverletzung verurteilt worden. Obwohl das Fahrzeug die Vorgaben der Verordnung zum Eisenbahngesetz nicht erfüllt hat, wurde weder das UVEK, noch das BAV oder die BLS angeklagt. Und schon gar nicht wurden die Angestellten angeklagt, welche die Umgehung der Verordnung zum Eisenbahngesetz angeordnet haben.

Wir Lokomotivführer wissen sehr genau, was es heisst, Verantwortung zu tragen. Doch wir sind lernfähig und können uns dieser Qualität anpassen. Bezahlt werden wir für die Verantwortung eh nicht.

Das Ablegen von Verantwortlichkeiten ist ein Prozess, welcher Jahre und Jahrzehnte dauert. Aber er sind praktisch nicht mehr umkehrbar.

So gesehen ist das Jahresziel 2023 der SBB "*Ich übernehme Verantwortung*" eher eine Problembeschreibung denn ein wirkliches Ziel. Mit den heutigen Strukturen ist eine Lösung nicht absehbar.

Vorausblick

Lassen Sie mich einen Vorausblick wagen.

Der Druck auf das Personal wird zunehmen. Die Finanzflüsse der öffentlichen Hand dürfen in Richtung Restwassermenge gehen. Zumal sich die Attraktivität und Qualität unseres öV, über alles gesehen, nicht verbessern wird. Aber er wird teurer werden.

Es gelang uns bisher nicht, die Lohnentwicklung für das Lokpersonal bei den Billig-Lokführer-Firmen auf den Stand von vor dem Jahre 2000 zu heben. Einzig beim Mutterhaus SBB und SBB-Cargo haben wir einen marktfähigen Lohnaufstieg ausgehandelt. Zurück bleiben die Verlierer der letzten 20 Jahre. Die BLS hatte als eine der wenigen Firmen schon immer einen akzeptablen Aufstieg auf ein ebenso akzeptables Endniveau.

Wir haben immer noch Lohnsysteme mit einer Differenz vom Lohn-Minimum zum Lohn-Maximum von 60% und einem Aufstieg von über 15 Jahren. Für dieselbe Arbeit wohlverstanden. Die kapitalisierten Einbussen über die Jahre sind enorm. Dies ist nicht

nur unattraktiv, sondern eine offensichtliche Altersdiskriminierung. Lohndiskriminierungen stärken das Image der Unternehmungen nicht.

Wohlverstanden, die Eisenbahnen sind gute Arbeitgeber, aber nicht mehr unbedingt bei für alle Funktionen.

Vergessen wir nicht, der Lokführer ist nicht mehr an den Führstand gebunden und somit kein Monopolberuf mehr. Ihm steht ausserhalb des Führstands die ganze Welt offen. Der Marktdruck für die Eisenbahnunternehmen wird proportional mit den Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen zunehmen.

Und was bieten wir heute dem Lokpersonal an? Monotone, einfältige Arbeit, mit der Aussicht auf halbautomatisch fahrende Zügen nach ATO-GoA 2. Laufend kurzfristigere Arbeitseinsätze zu immer lebensfeindlicheren Schichtlagen. Ein Job, in welchem eine Essenspause mit Essen am Tisch zu den Ausnahmen gehört. Dazu das permanente Gefühl, zu teuer, zu unflexibel und zu kleinlich zu sein. Und nicht zuletzt das latente Risiko, aus gesundheitlichen Gründen die Lizenz und somit den Job zu verlieren.

Sind wir mit diesen Vorgaben wirklich gerüstet für die Zukunft? Immer skurrilere Flexibilisierungsmassnahmen und digitale Spielereien sind keine echten Lösungen. Siehe Sopre. Ob die integrierte Produktionsplanung (IPP) aus den Fehlern gelernt hat, wird sich zeigen. Aber auch hier werden die Anwender, also das spezifische Bahn-Knowhow, höchstens am Rande miteinbezogen, was kein gutes Zeichen ist. Und wenn wir feststellen, dass in den nächsten Jahren gut 1/3 des Lokpersonals in Pension gehen wird, sollten wir jetzt reagieren.

Zusammenarbeit

Die intelligenten Einsparungen und Attraktivitätssteigerungen liegen in der Zusammenarbeit und Kooperation beim fahrenden Personal.

So würden sich zum Beispiel Sargans, Buchs und Chur mit den Bahnen SOB – SBB - SBB Cargo geradezu aufdrängen, um die Fahrleistungen gemeinsam-produktiv abzudecken.

Mehr Flexibilität dank höheren Personal-Ressourcen, weniger Taxifahrten, mehr Stabilität und Prozessbeherrschung. Risikominderung bei Zugsausfällen, Störungen und Baustellen. Und nicht zuletzt eine grosse Steigerung der Attraktivität des Berufes und Standortsicherheit. Das Potential ist gewaltig.

Teilweise funktioniert diese Zusammenarbeit bereits jetzt problemlos. Bei TILO im Tessin, mit der SBB in Erstfeld, bei der BLS, bei der RegionAlps, mit der Turbo im Fernverkehr usw.

Aber: Es darf offenbar mit denselben Playern an anderen Standorten nicht funktionieren.

Warum funktioniert die Zusammenarbeit nicht grundsätzlich?

Es fehlt der Wille. Man will nicht. Es fehlen die Verantwortlichen, welche Verantwortung übernehmen, es fehlt der Leidensdruck und es fehlt offenbar auch der finanzielle Druck.

Sprechen wir es offen aus, eine vertiefte Zusammenarbeit würde sehr grosse Effizienzsteigerungen und Einsparungen bringen. Sprich, es würde evtl. Stellen von den Bewirtschaftern der Probleme kosten. Und niemand schafft seine eigene Stelle freiwillig ab.

Nach Vorgabe des BAV soll beim Regionalverkehr zukünftig 2% der Kosten eingespart werden. Das wird spannend.

Es geht schlussendlich nicht um Einsparungen, es geht um einen Verteilkampf.

Wir positionieren uns in diesem Verteilkampf klar an der Seite derjenigen Unternehmungen, die wirklich schlanker, effizienter und fitter werden möchten. Auch hier übernehmen wir Verantwortung für eine stabile Zukunft der Eisenbahnen.

Mit uns darf gerechnet werden.

Hubert Giger
Präsident VSLF