



Exklusiv-Angebot für Mitglieder des VSLF.

Sie erhalten 50% Rabatt auf Rechtsschutz-Versicherungsprämien

Als Mitglied des VSLF haben Sie die Möglichkeit, als Privatperson den Global-Rechtsschutz für Mieter oder Eigentümer zu Vorzugskonditionen abzuschliessen!

Mit dem Global-Rechtsschutz sind Sie für den Privat- und den Verkehrsbereich versichert!

Global-Rechtsschutz für Eigentümer:

Vertragliche Streitigkeiten:

- mit Versicherungen
- mit Medizinalpersonen und -institutionen
- mit Reiseveranstaltern
- mit Lieferanten und Verkäufern
- mit Anbietern von Dienstleistungen
- mit Handwerkern

Nicht-vertragliche Streitigkeiten:

- mit Versicherungen
- Privatrechtliche Streitigkeiten mit dem Nachbarn
- mit Stockwerkeigentümern betreffend die gemeinschaftlichen Kosten und Lasten aus dem Stockwerkeigentum
- bei Enteignungen von Grundstücken und Eigentumsbeschränkungen durch den Staat, die Enteignungen gleichkommen
- wenn zur Wahrung der Interessen eine Einsprache gegen ein Baugesuch des Nachbarn erhoben werden muss
- Geltendmachung von ausservertraglichen Haftpflichtansprüchen für Sach- und Körperschäden
- Verteidigung im Straf- und Administrativverfahren
- Rechtsberatung im Familien- und Erbrecht

Global-Rechtsschutz für Mieter:

Vertragliche Streitigkeiten:

- mit Versicherungen
- mit Medizinalpersonen und -institutionen
- mit Reiseveranstaltern
- mit Lieferanten, Verkäufern und Handwerkern
- mit Anbietern von Dienstleistungen
- mit Vermietern von Wohnungen inklusive Garagen

Nicht-vertragliche Streitigkeiten:

- mit Versicherungen
- Geltendmachung von ausservertraglichen Haftpflichtansprüchen für Sach- und Körperschäden
- Verteidigung im Straf- und Administrativverfahren
- Rechtsberatung im Familien- und Erbrecht



A company of the Allianz Group

Es gelten die Allgemeinen Versicherungsbedingungen, z.ZL. AB 2006 (Der Rechtsschutz im Zusammenhang mit der Ausübung der beruflichen Tätigkeit als Lokomotivführer wird ausschliesslich über die Grunddeckung des VSLF gewährt).

Anmeldung: Ich bin Mitglied des VSLF und schliesse den Global-Rechtsschutz ab, für:

Mieter	Familie ☐	Fr. 191.65 statt Fr. 383.30	Eigentümer	Familie ☐	Fr. 252.00 statt Fr. 504.00
Mieter	Einzel ☐	Fr. 160.15 statt Fr. 320.30	Eigentümer	Einzel ☐	Fr. 220.50 statt Fr. 441.00

Vertragsdauer: 1 Jahr, mit jährlicher stillschweigender Erneuerung, wenn nicht 3 Monate vor Verfall gekündigt wird.
Zahlbar: Jährlich im Voraus

Gültig ab: _____ (frühestens 1 Tag nach Posteingang bei der CAP Rechtsschutz)

Name/Vorname: _____ Geb.-Datum: _____

Strasse: _____ PLZ./Ort: _____

Telefon: _____ Mobil Tel.: _____

Kataster-Nr. (Eigentümer): _____

Mitglieder Nummer: _____ Beitrittsdatum: _____

Ort, Datum: _____ Unterschrift: _____

Einsenden an: CAP Rechtsschutz, Spezialgeschäft, Badenerstrasse 694, 8048 Zürich, Tel: 058 358 09 09

Editorial

Hubert Giger, Präsident VSLF

Geschätzte Mitglieder

Das neue Team im Vorstand VSLF ist nun seit einem halben Jahr am Werk. Momentan werden alle Geschäfte, auch solche der KTU, von den gekündigten SBB-Gesamtarbeitsverträgen beherrscht. Daniel Ruf, unser Verhandlungsleiter GAV, berichtet in diesem LocoFolio über den Stand der Verhandlungen von Mitte Oktober und im Internet werden wir euch laufend über die aktuellen Ergebnisse informieren.

In der Presse kann momentan oft die Überlegung gelesen werden, das Wirtschaftswachstum in der Schweiz zu drosseln; es läuft fast zu gut. Die Arbeitslosenzahlen sinken und in fast allen Bereichen sind die Auftragsbücher voll. Vor diesem Hintergrund erscheinen die von den Gewerkschaften geforderten 4% Lohnerhöhungen plausibel und gerechtfertigt. In den letzten Jahren haben auch die Arbeitnehmer den Gürtel enger geschnallt, um die Betriebe am Leben zu erhalten; auch bei den Bahnen. Wir erinnern uns noch deutlich an unseren Verzicht auf Lohnerhöhung, auf die erkaufte 39 Stunden-Woche und die gratis 40 Stunden-Woche bei der SBB. Man darf die Frage stellen, warum die Gewerkschaften von der SBB nur einen gleichwertigen GAV fordern und nicht einen Besseren. Die Zahlen der SBB sind – auch Dank einer enormen Produktivitätssteigerung an der Basis – besser den je.

Die SBB haben den GAV gekündigt. Wir erwarten, dass bis Ende Jahr die «Wohnung geräumt und gereinigt» abgegeben wird, also, dass die Zeitkonten gemäss gültigem GAV auszugleichen (abzubauen) sind. Wir Lokführer haben den GAV stets eingehalten und dasselbe erwarten wir auch vom, laut Eigenwerbung, besten Arbeitgeber der Schweiz.

Dem Streik der Regionalpiloten bei der Swiss Ende September wurde von der Bevölkerung mit Verständnis begegnet. Konzerninterne Ungleichbehandlungen, wie sie aus dem BLS GAV resultieren, wird der VSLF auch bei den SBB nicht akzeptieren, und zwar im Interesse der Bahnen. Ein Konzern kann

auf Dauer nicht mit internen Spannungen geführt werden.

An der Basis ist eine Verunsicherung oder sogar eine Angst zu spüren. Wie weiter, wenn kein neuer GAV zustande kommt? Dass alle Eisenbahner, sowohl die SBB als auch die Gewerkschaften, einen neuen GAV wollen ist unumstritten. Allerdings stellt sich für uns schon die Frage, warum die GAV Verhandlungen trotz des enormen Zeitdrucks während den Sommerferien über 2 Monate pausieren mussten, obwohl die SBB immer wieder die Wichtigkeit des GAV's bezüglich Konkurrenzfähigkeit betonen. Ist das Resultat der Verhandlungen soweit absehbar, dass weitere Verhandlungstermine überflüssig sind? Oder sind die Resultate und somit der Abschluss der Verhandlungen am 28. November 2006 bereits definiert und muss somit nur noch das Ende des Herbstes abgewartet werden? Da der heutige GAV laut Herr Wittwer, Leiter GAV SBB, für die Verhandlungen nicht relevant ist, erscheint es uns doch ein wenig seltsam, dass Sommerferien und Wochenenden Tabu-Zeiten sind, an denen nicht verhandelt wird. Umso erstaunlicher, dass im gleichen Atemzug an den Zulagen für das unregelmässig arbeitende Personal gesägt wird, da diese nicht mehr zeitgemäss seien. An uns soll es nicht liegen. Wir sind bereit, an unseren Wochenenden, in unseren Ferien oder auch zu nächstlicher Stunde zu verhandeln; wir sind es uns gewöhnt. Und falls wir uns bis Ende November nicht einigen sollten, was wir natürlich nicht hoffen, reservieren wir uns schon mal den Silvester-Abend, wenn bestimmt viele Büros frei verfügbar sind.

Trotz der Belastung mit dem gekündigten GAV und der Ungewissheit über die neuen Arbeitsbedingungen wünsche ich allen Eisenbahnern unfallfreien Dienst.

Mit kollegialen Grüssen
Hubert Giger
Präsident VSLF

Bis zu
26,7% Rabatt



Unser neuer Haupteingang für VSLF-Mitglieder.

Die Online-Kollektivversicherung der KPT: www.vslf.kpt.ch

VSLF-Mitgliedern und ihren Familienangehörigen gewähren wir **bis zu 26,7% Rabatt auf Zusatzversicherungen**. Dazu gehören die Spitalkostenversicherung sowie die Krankenpflege-Plus-Versicherung (Höchstbeitragsalter: 70 Jahre). Weitere Vorteile: Papierloses, tagesaktuelles Online-Archiv ■ Grösstmögliche **Sicherheit** ■ **Einfach** zu bedienende Benutzeroberfläche ■ Permanent verfügbare **Polizen und Informationen** – weltweit ■ **Benachrichtigung per SMS oder E-Mail**. Wann steigen Sie um? Informieren Sie sich jetzt auf www.vslf.kpt.ch und berechnen Sie Ihr persönliches Prämien-Sparpotenzial.

**KPT
+ CPT**
Einfach gut versichert.

In Zusammenarbeit mit: 

GAV SBB Kündigung

Hubert Giger; Präsident VSLF

Bemerkungen zum Brief Kündigung des GAV SBB an den VSLF vom 31. März 2006

Im zweiten Abschnitt des Briefes wird dem VSLF unterstellt, dass wir den BLS GAV unterschrieben hätten. Das stimmt natürlich nicht. Die Verantwortlichen der SBB übersehen vermutlich mit Absicht die Tatsache, dass der VSLF genau wegen diesen «für die Produktivität und die Kosten» günstigeren Anstellungsbedingungen den BLS GAV nicht unterzeichnet hat.

Die Folgen einer Unterschrift für den BLS GAV waren schon damals offensichtlich. Neben den für das unregelmässig arbeitende Personal schlechteren Arbeitsbedingungen war es voraussehbar, dass die SBB dieselben Bedingungen einfordern würden wie bei dem von den anderen Sozialpartnern

der Verhandlungsgemeinschaft unterschriebenen BLS GAV.

Aber wir erwarten von den SBB Respekt für unsere Entscheidung und Korrektheit bei ihren Mitteilungen, sei es in Pressemitteilungen, in der SBB-Zeitung oder in Briefen an uns. Wir sind ein gleichberechtigter Verhandlungspartner.

Natürlich war der VSLF enttäuscht, dass die Partner der Verhandlungsgemeinschaft nicht dem politischen Druck standhielten und entgegen dem «Agreement» auf Einstimmigkeit den Vertrag ohne uns unterschrieben haben. Aber der VSLF kann und wird es sich nicht leisten, seine Mitglieder zu verkaufen. Auch der BLS GAV währt nicht ewig.

Im dritten Abschnitt stehen die Ziele der SBB für den neuen GAV: «Schwerpunkte sehen wir in den Arbeitszeitflexibilisierung und im Bereich Zulagen.» Wer die Zeche im neuen GAV zahlen soll ist klar: Das unregelmässig arbeitende Personal oder anders gesagt: die Eisenbahner an der Front.

Der VSLF wird sich auch beim SBB GAV für die Eisenbahner an der Front einsetzen. ■

Kündigung des GAV SBB

Sehr geehrter Herr Giger

Der Druck auf die SBB hat zugenommen, die Ereignisse in den letzten Monaten zeigen dies deutlich. Unter diesem Aspekt haben wir beim Abschluss des GAV im Jahr 2004 entschieden, die Vertragsdauer auf zwei Jahre zu beschränken.

Im Sommer 2005 sind die Verhandlungen über die Zulagen und die Spesen gescheitert.

Fast zeitgleich haben Sie mit der BLS, die uns direkt konkurrenziert, einen GAV abgeschlossen, der Anstellungsbedingungen beinhaltet, die sich insgesamt günstiger auf die Produktivität und die Kosten auswirken.

Wir haben Ihnen am 17. Januar 2006 unsere Forderungen für neue Anstellungsbedingungen vorgelegt. Im Kern fordern wir gleich lange Spässe im Wettbewerb mit anderen Bahnen und der Industrie. Branchenübliche Anstellungsbedingungen sind zwingend nötig, um die Wettbewerbsfähigkeit der SBB nachhaltig zu stärken. Schwerpunkte sehen wir in der Arbeitszeitflexibilisierung und im Bereich der Zulagen.

Die Verhandlungsgemeinschaft hat uns am 10. Februar 2006 ihre Forderungen präsentiert: Sie wollen einen mindestens gleichwertigen GAV ohne Differenzierungen, keine Änderung in der Arbeitszeit und keinen Einkommensverlust. Zudem darf aus Ihrer Sicht der Kündigungsschutz aus wirtschaftlichen Gründen nicht in Frage gestellt werden.

Die bisherigen Gespräche mit Ihnen haben uns gezeigt, dass ernsthafte Verhandlungen über wettbewerbsfähige Anstellungsbedingungen mit ungekündigtem GAV nicht möglich sind.

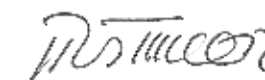
Aus diesen Gründen kündigen wir hiermit den GAV SBB auf den 31. Dezember 2006.

Wir setzen uns mit Ihnen für die Aufnahme der Verhandlungen in Verbindung.

Freundliche Grüsse



Dr. Benedikt Weibel
Vorsitzender
der Geschäftsleitung SBB



Hannes Wittwer
Leiter Personal
Mitglied der Geschäftsleitung SBB

GAV SBB 2007

Daniel Ruf; Leiter GAV VSLF



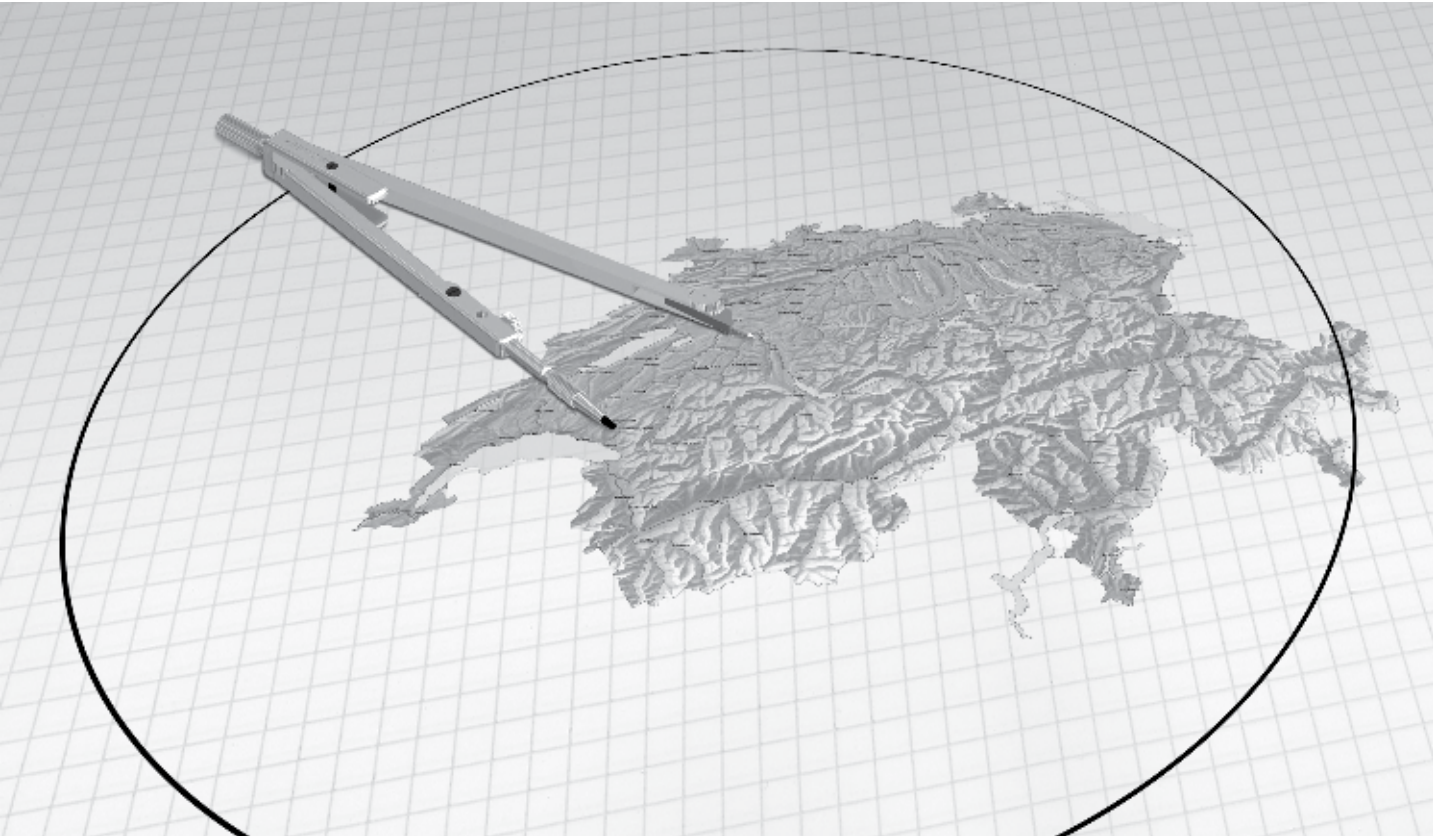
Nach mehreren Verhandlungsrunden konnten sich die Vertragsparteien nun auf einen Fahrplan einigen. Die einzelnen Themen wurden nach Komplexität und nach dem jeweiligen Konfliktpotenzial unterteilt, wobei zuerst diese Themen behandelt werden wo eine Einigung eher möglich ist. Die Hauptverhandlungspunkte des GAV 2007 nach Themen sortiert:

- Zulagen + Spesenregelungen insbesondere Ortszulage, Sonntagszulage, Nachtzulage, UD.
- Peko Neuwahlen, Professionalisierung.
- Soziales: Verzicht auf Zeitaufschreibung, Teilzeitbeschäftigung, Vaterschaftsurlaub, Bildungsurlaub gewerkschaftlicher Natur, Erziehungsurlaub, Verselbständigung der Nebenbetriebe.
- Arbeitsort/Arbeitskreise, Handhabung mit auswärtigem Einsatzort.
- Geld: Lohngarantie, NBU, Lohnfortzahlung, Anfangslohn unter Tiefstwert,
- Arbeitszeit + arbeitsfreie Tage, Grenzwerte/Überzeit, bereichsspezifische Arbeitszeitregelungen (inkl. Ferien, Avisierungsfrist, Mindestarbeitszeit).
- Zeitzuschläge Nachtdienst, Zeitzuschlag Tunnel.
- NOA.
- absolute Friedenspflicht.

Da bis jetzt kein einziges Thema abschliessend verhandelt wurde und die Vorstellungen weit auseinander liegen, scheint der Fahrplan den GAV bis ca. Ende November fertig auszuhandeln als sehr ambitiös. Vom Standpunkt der nach einem gleichwertigen GAV 2007 wird die Verhandlungsgemeinschaft nicht abrücken. Sobald konkrete Verhandlungsergebnisse vorliegen, werden wir informieren. ■

Die Zirkelspitze entscheidet über eine Versetzung

Thomas Jacquart; Vorstand Sektion Bern



Zur Situation Überbestand Lokführer im Depot Bern, aus der Sicht eines Betroffenen.

Wiederholt bekommen wir Lokführer die Machtausübung unserer Vorgesetzten mit bestimmender Härte zu spüren. So auch am 2. März 2006 an der Infoveranstaltung zum Thema «Überbestand an Lokführern im Depot Bern». Auf Einwegkommunikation wurde mitgeteilt, dass nach rechnerischer Theorie 45 Lokführer zuviel seien. Als Lösung wurde bereits die Versetzung an andere Dienstorte kund getan.

Steht aber die Theorie und die Realität am selben Ort? Dies wurde seitens der anwesenden Lokführer bereits während der Präsentation arg in Zweifel gestellt. Zu viele nicht fix gesetzte Arbeitsleistungen wurden der Berechnung entzogen. Ein Teil der Abteilung Personenplanung errechnete einen Überbestand von 45 Lokführer, ein anderer Teil stellte kurz zuvor noch 12 Lokführeranwärter zur Ausbildung ein, obwohl ein Lokführerüberbestand vorauszusehen war. Wurden nicht schon zu dieser Zeit eine nicht geringe Anzahl Lokführer in diversen Projekten «versteckt»?

Alle verantwortlichen Personen stehen in der Pflicht gegenüber dem Lokführer, annehmbare Lösungen anzubieten. Aufgrund der angeblich «brennenden» Situation wurde

aber eine Feuerwehrrübung abgehalten. Man vergass die Grundsätze der in zahlreichen Stunden erstellten, teuren Hochglanzbrochüren. Zusammenarbeit, Wertschätzung und Weiterentwicklung, all dies hatte keinen Bestand mehr. Die Lokführer glaubten den Beteuerungen der Vorgesetzten, dass sie sich auf gute Lösungen, welche eine Akzeptanz von allen beinhalten sollte, verlassen dürfen. Aufkommende Zweifel wurden mit Vehemenz, als nicht realitätsnah, vom Tisch gewischt. Zunächst wurden die Lokführer teils in ihrer Freizeit, während der Ausübung ihrer Arbeit oder sehr kurzfristig zum CLP beordert. Dort wurden ihnen, die alleinigen Massnahmen einer Versetzung kund getan. In einer «verhörähnlichen» Befragung wurden sofort an diese Hiobsbotschaft, die Lokführer von den CLP zu ihrer beruflichen und privaten Situation befragt. Oftmals wurden seitens der Vorgesetzten die Aussagen der Lokführer in Frage gestellt und mit Nachfragen von intimen Details versucht, diese als nicht relevantes Versetzungskriterium festzulegen.

Bemerkten die verantwortlichen Personen ihr Verhalten ähnlich einem Elefanten im Porzellanladen? Der Aufforderung von Herrn Hofstetter, Leiter ZF, an die Sozialpartner, eine Rankingliste zu erstellen, wurde umgehend Folge geleistet und diese erstellt. Im

Vordergrund stand die Hoffnung, dass den seit Jahren im Umgang SBB-Mitarbeiter geltenden Werten Rechnung getragen würde. Man versuchte den voraussehbaren Problemen elegant aus dem Weg zu gehen, nahm die Landkarte, setzte den Zirkel an und zog einen Kreis, Schwupps war das Problem der zu versetzenden Personen gelöst. Aus der Gesamtheit der Versetzungskriterien (Rankingliste) wurde willkürlich ein Kriterium herausgenommen, eine Zirkelspitze entschied über eine Versetzung und machte die erarbeitete Rankingliste somit nichtig. Selbst die sofortige, vehemente Einsprache des VSLF-Vorstandes Sektion Bern stiess auf taube Ohren. Die beschlossene Sache wurde den Lokführern an einem Zweitesgespräch als definitiv Entscheidung mitgeteilt. Unprofessionell wurde ein Dialog verunmöglicht; festgehalten wurde alleine am Entscheid. Mit sofortiger Unterschrift sollte die Versetzung akzeptiert werden. Offene Kommunikation, Dialog, anerkennen von individuellen Beiträgen... all dies waren wiederum nur geschriebene Worte in einem Hochglanzprospekt. Als selbstbetroffener Lokführer stellte ich mir die Frage: Gibt es denn tatsächlich nur diese Lösung? Kann denn eine kleine Zirkelspitze entscheiden? Wurde die Gesamtheit durch einen Tunnelblick ausgeblendet? Betrachte ich das Ganze bei Tageslicht und mit geöffneten Augen, missfällt mir die Logik, erken-

nen zu müssen, dass ich als NBS-Spezialist, ETCS-Testlokführer, ETCS-Hotliner und flexibler Lokführer nun all mein teuer erarbeitetes Fachwissen im Depot Payerne aufs Abstellgleis schieben sollte... und dies nur wegen einer kleinen, starren Zirkelspitze. Selbst aus Betriebswirtschaftlichen Gründen ist Payerne nicht der Ort, wo all dieses Fachwissen angewendet werden kann. Wie einfach und nicht sicherheitsrelevant es ist, in einem Depot arbeiten zu dürfen, dessen Sprache man nicht beherrscht, wird sich zeigen.

Da ich nicht der einzige Lokführer mit diesem Fachwissen bin, stimmt es mich nachdenklich, wie sorglos und unbefangen die SBB das unverzichtlich teuer erarbeitete Wissen und Fachpotential mit der Holzhammermethode vernichtet. Was zwingt dazu, die Zirkelspitze so unverrückbar einzustecken? Jeder Lokführer wurde durch diese Vorgehensweise mehr als verunsichert. Es entstand ein Druck die Versetzung wie festgelegt zu akzeptieren. Einsprachen, Einwände und andere Lösungsvorschläge wurden gegenstandslos abgetan. Trotz entgegen lautenden Beteuerungen der SBB bei der Behandlung der Versetzungskriterien keine Präzedenzfälle zu schaffen, stehen nach jetziger Situation einige plötzlich mögliche individuelle Entscheide da. *Es werden alle gleich behandelt... (einige sogar noch gleicher).*

Wurde das Setzen der Zirkelspitze wohl mit allen Konsequenzen überdacht? Massive Folgekosten für jeden zu versetzenden Lokführer entstanden. Streckeninstruktionen, Maschineninstruktionen, Vergütung von Wegzeiten, brachgelegtes Fachwissen, Entschädigung von diversen Zulagen. Eine klare Aussage seitens der SBB ist aber, dass Personalverschiebungen billiger seien als Leistungen zu verschieben. Ein grober Denkfehler auch in betriebswirtschaftlicher Denkweise. Es kann nicht sein, dass Leistung = Sache, teuer und damit höher gewichtet wird als der Mensch.

Gibt es denn kein anderer Weg zur Klärung, als Einwegbestimmungen nach unten zu delegieren und ausführen zu lassen? Die Versetzungsübung steht kurz vor der Vollendung, die letzten Lokführer werden in Kürze am Versetzungsort ihre Arbeit beginnen. Was bleibt? Der nach unten delegierte Auftrag wurde zur vollen Zufriedenheit der SBB-Führung erledigt und wenn man der Gerüchteküche Glauben schenkt, mit finanzieller Honorierung abgegolten (2'000 Franken pro CLP). Beim versetzten Personal wird sich mit der Zeit die aufgewühlte, stürmische See auch etwas glätten. Die Frustration wird der Verletztheit der Machtausübung weichen... man wird aber noch lange im trüben Wasser fischen müssen.

Personalsituation Filiale Ost

Karl Bischofberger; Einteiler Filiale Ost

Die leidige Geschichte der Personalsituation bei den Lokführern in der Filiale Ost

Wie alle wissen: es ist ein immer wiederkehrendes, fast tägliches Spiel bei den Einteilern in der Filiale Ost. Die Suche nach freiwilligen Lokführern, die an einem freien Tag von uns telefonisch angefragt (belästigt) und gebeten werden, auf einen oder mehrere Rasttage zu verzichten, weil wir noch viele, viele offene Dienste haben. Wir Einteiler werden von der Leitung immer wieder vertröstet, dass die buchhalterische Bedarfsrechnung für die Filiale ausgeglichen sei (aber Papier nimmt alles an, und es können ja auch Rechnungsfehler passieren). Bevor ich aber mit einem klassischen Beispiel zu jammern beginne, möchte ich an dieser Stelle einmal im Namen aller Einteiler allen Lokführern/innen recht herzlich für die zusätzlichen spontanen Einsätze danken. Es ist nicht selbstverständlich, dass so viele zusätzliche Einsätze immer wieder gefahren werden können. Natürlich sind wir mitten in den Herbstferien, aber die Personalsituation ist wirklich zum Jammern.

Einige Beispiel zu Wochenenden, an denen wir immer minus 20 -35 Lokführer hatten:

- Samstag, 30.09.06: 36 offene Dienste wegen Streckensperrung (21 zusätzliche Leistungen).
- Samstag, 07.10.06: 25 offene Dienste

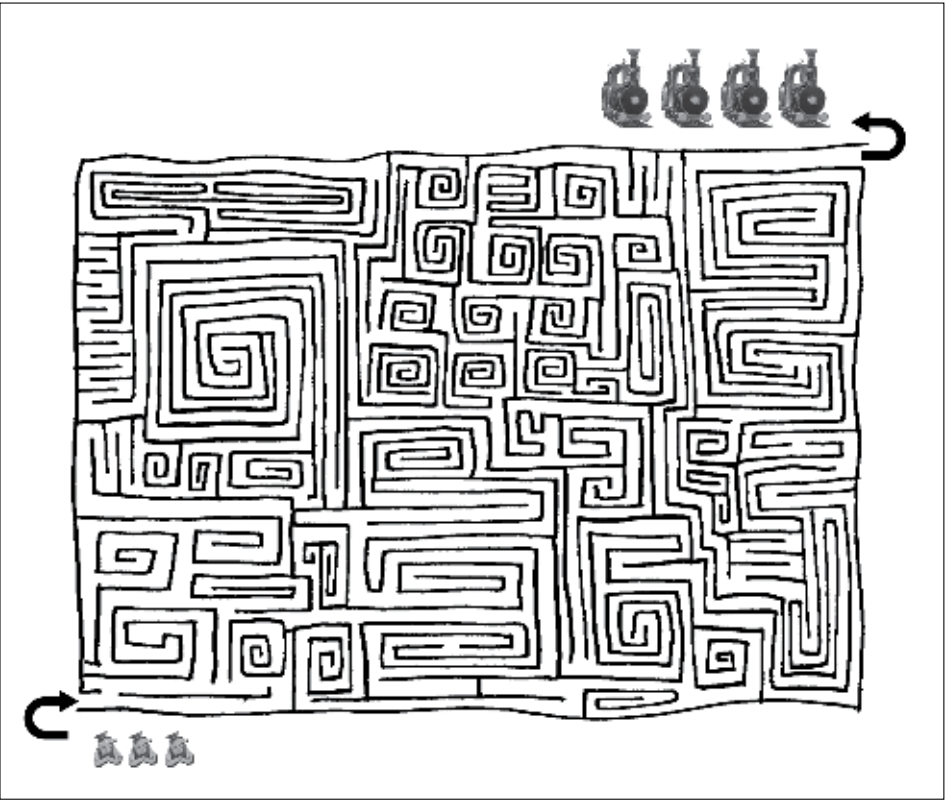
(diverse Extraleistungen, Streckensperrung ect.).

- Sonntag, 08.10.06: 34 offene Dienste wegen Streckensperrung Bubikon-Rüti, exklusiven Shuttel-Betrieb (Doppelführung S5) durchgeführt.

Wir suchen täglich während des ganzen Jahres freiwillige Lokführer, die uns helfen, damit die Eisenbahn läuft. Diverse Anlässe erschweren dies noch zusätzlich: Schulferien-Beginn in Zürich; täglich 2 MAIN Hotline DTZ; 2 MAIN Versuchsfahrten DTZ; Testfahrten Bombardier; 2 Leistungen für OLMA; Instruktionen der Lokführer Winterthur und Schaffhausen (1x täglich 10 Mann, je 6 Tage) für die Verlängerung S16 nach Thayngen; 2 Leistungen [VP 15] ab Zürich 10759 Chur 10790 Zürich, obwohl wir Halbstundentakt nach Chur haben ect. ect.

Ab Fahrplanwechsel verkehrt beispielsweise der TGV ab Zürich als Leermaterial Zug nach Bern und hinterher verkehrt eine Komposition mit Wagen nach Bern – wahrscheinlich, weil wir zuviel Lokführer haben.

Ihr seht, wir kommen nicht aus der Personalmisere heraus. Im 2008 findet die EM statt, wo und wie wir das Personal herbeikommen, dass wissen die Götter. Vielleicht hilft uns die geplante Studentenklasse aus der Misere? Oder habt Ihr Kenntnis, wann und wo neue Lokführer ausgebildet werden? Ich nicht! ■



Beim Treffen vom 28. September 2006 zwischen der Leitung Operating, Ph. Gauderon, und Leiter ZF, W. Hofstetter, wurde über die Umsetzung des Aufstiegs in die 15 Funktionsstufe gemäss Vision 2010 besprochen. Die SBB planten eine starr prozentuale Verteilung aller FS auf die vorgesehenen Depots. Der VSLF erachtet dieses System als sehr problematisch, da durch den natürlichen Wechsel der Altersstrukturen in den Depots innert Kürze eine Situation entstehen wird, dass ein Dienstjüngerer die FS 15 erhält und ein Rangälterer in einem anderen FS 15-Depot in der FS 14 bleibt. Durch die vom VSLF geforderte schweizweite Rangliste, welche den jeweils rangältesten Lokführer für die FS 15 vorsieht, würden solche Probleme und Ungerechtigkeiten gar nicht erst entstehen. Bei der ersten Verteilung Anfang 2007 wird die FS 15 zu je 25% auf die vorgesehenen Depots verteilt; gemäss Vorschlag der SBB mit Einverständnis SEV und transfair. Der VSLF konnte mit Widerwillen dieser Erstausschreibung zustimmen, um die Wahl der ersten Lokführer in der FS 15 auf 1. Januar 2007 nicht zu verzögern. Das weitere Vorgehen nach der Erstausschreibung wird dank der Intervention des VSLF in einer Arbeitsgruppe nochmals neu erarbeitet.

Auswirkungen der Funktionsstufe 15

Daniel Ruf; Leiter «Vision 2010» VSLF

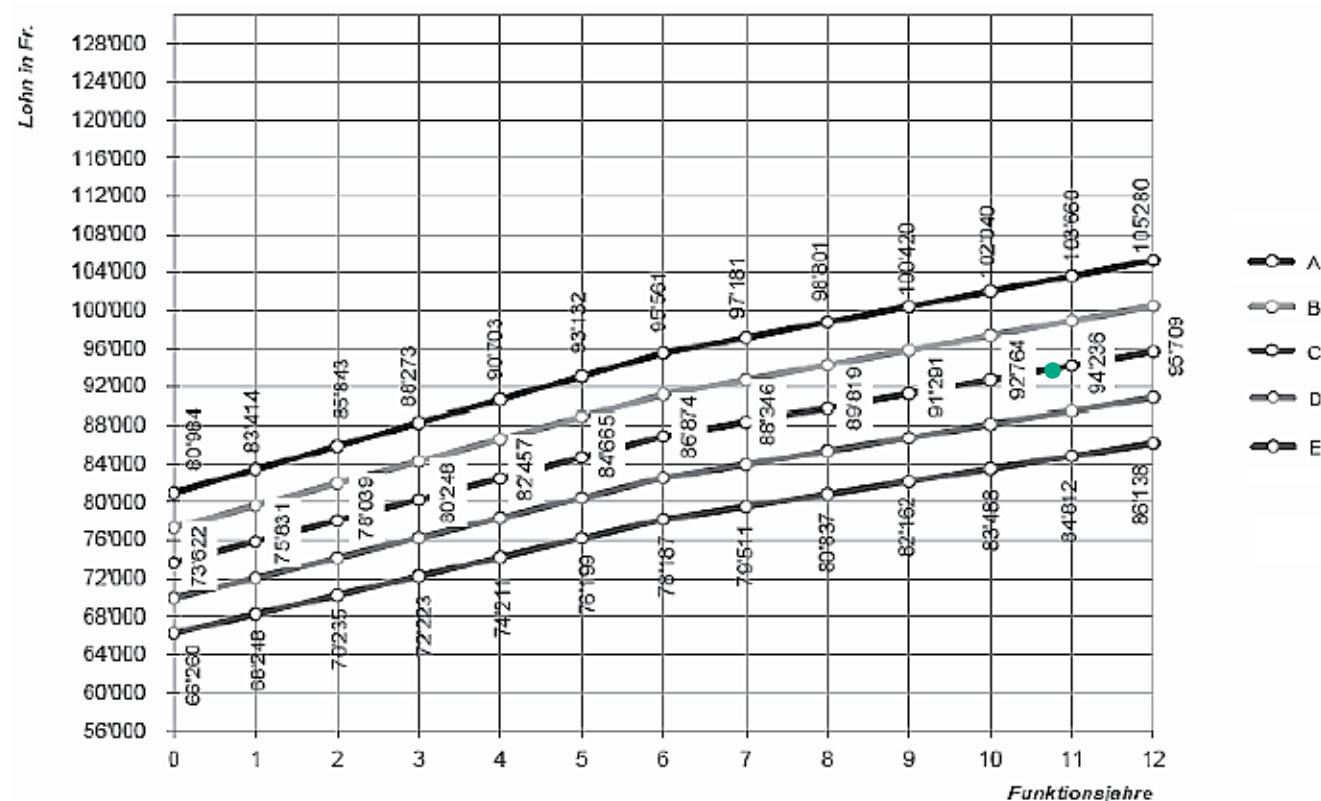
Auswirkungen der FS 15 auf den Lohn

- Alle Lokführer, die in die 15 FS gewählt werden, erhalten 2000 Franken mehr Jahreslohn.
- Die Nebenarbeit-Pauschale von 800 Minuten fällt weg.
- Die Führer der Spezialgruppen erhalten weiterhin 200 Minuten anstatt 1000 Minuten.
- Bei allfälligen Lohnmassnahmen 2007 werden die betroffenen Lokführer nicht teilnehmen.
- Der Verlust der Nebenarbeit entspricht einem Betrag von ca. 610 Franken.
- Die Lokführer in der 15 FS werden mit Ihrem Lohn in das Lohnband der 15 FS überführt und erhalten so einen neuen Ziellohn. Die erste Steuerung findet dann im Juni 2008 statt.
- Im Regelfall werden bei einer neueren Lohnfestsetzung die Funktionsjahre vereinbart. Da aber keine Lohngespräche stattfinden, wird die Bestimmung der Funktionsjahre gleich erfolgen wie bei der Überführung ins neue Lohnsystem 2005.

Richtlinie der Bezüge 2005:
Beim auf den 1.1.2005 zu überführen den Lohn wird festgestellt, wo er auf die Zielwertlinie C zu liegen kommt. Trifft er die Linie C vor dem Mittelwert zwischen zwei Funktionsjahren, wird bei der Zuteilung der Funktionsjahre abgerundet. Liegt der Lohn beim Mittelwert oder darüber, wird die massgebende Anzahl Funktionsjahre aufgerundet. Die Anzahl Funktionsjahre erscheint ab Januar 2005 auf der Lohnabrechnung.



Die Umsetzung erfolgt gleich wie 2005, die Lokführer haben am 01.01.2007 einen Lohn von 93688 Franken, da dieser näher bei 11 Funktionsjahren zu liegen kommt, müssen 11 Funktionsjahre gutgeschrieben werden.



Was sind die Aufgaben eines Promotors?

Zwei Erklärungen; links der Newsletter SBB, rechts der Aushang eines Promotors



Promotoren Zugführung

Nr. 1, Oktober 2006

Workshop Promotoren ZF

Am 28./29. September 2006 fand erstmals ein Workshop mit den Promotoren ZF statt. Das Ziel des Workshops war, die 28 Promotoren ZF über die laufenden und geplanten Herausforderungen und Projekte bei der Zugführung und Operating zu informieren. Die Promotoren setzten sich zudem mit ZF-spezifischen Themen intensiv auseinander und konnten dazu die Sichtweise aus der Praxis darlegen.

Ziel und Zweck der Promotoren

Promotoren werden sowohl bei der Zugführung als auch in anderen Bereichen Operating, wie beispielsweise bei der Zugvorbereitung. Durch den Einsatz von Promotoren soll insbesondere der Informationsfluss zwischen Management und der Basis und von der Basis zum Management verbessert werden.

Die Aufgaben der Promotoren

Die Promotoren sollen die positive Entwicklung von Zugführung Personenverkehr unterstützen. Sie können mögliche Problemlösungen aus der Sicht der Praktiker aufzeigen und der Leitung ZF Wünsche, Anliegen und Bedenken der Mitarbeitenden zurück spiegeln. Die Promotoren sollen über Hintergrundinformationen verfügen und diese in informellen Gesprächen mit Kollegen/innen austauschen können. Falsche Annahmen und Unsicherheiten können so vermieden werden. So können weitere Kolleginnen und Kollegen mit guten Argumenten für ihr Mitwirken zur positiven Entwicklung von Zugführung Personenverkehr gewonnen werden. Dies soll in voller Transparenz und Offenheit geschehen.

Schnittstelle PeKo / Sozialpartner

Die Promotoren ZF ersetzen weder die Mitglieder der PeKo noch die Sozialpartner, sondern werden zusätzlich eingesetzt. Die betriebliche Mitwirkung und Vertretung der Mitarbeiter-Interessen werden weiterhin durch die PeKo wahrgenommen.

Weiteres Vorgehen

Am 21. November 2006 findet ein weiterer Workshop mit den Promotoren ZF statt, an dem wiederum ZF-spezifische Themen bearbeitet werden und die Promotoren ihre Inputs aus der Praxis einbringen können.

Abschrift eines Aushanges in Aarau, gesehen am 21.10.2006:

Promotor P-OP

Geschätzte Kolleginnen und Kollegen

Ein Thema, welches in den letzten Wochen teils heftig diskutiert wurde ist die Lancierung des Projektes «Promotor» von P-OP. Ich habe am 28. / 29. September 2006 am ersten Workshop der ausgewählten Promotoren teilgenommen, und möchte euch mitteilen um was es genau geht.

Der Promotor soll nicht, wie verschiedentlich angenommen, «Spitzel» oder «Tädeli» sein. Es geht kein Name irgendwo hin wo er nicht soll!!! Genauso wenig ist er eine Marionette der Leitung, welche blind deren Meinung vertritt. Vielmehr geht es darum die Promotoren durch Workshops und regelmässige Treffen über die Situation von P - OP - ZF aufzuklären. Auch Entwicklungen in der Zukunft und allfällig entstehende Probleme werden thematisiert. Wir Promotoren nehmen aktiv an diesen Diskussionen teil und erarbeiten Vorschläge und Lösungen, praktisch und basisorientiert. Durch das so erlangte Wissen können wir auch aufklären warum gewisse Schritte notwendig sind, welche für das Personal meist nicht einfach zu verstehen sind.

Zirka 25 - 30 Promotoren haben an diesem ersten Workshop teilgenommen. Es sind zum Teil gewerkschaftlich engagierte Leute dabei, aber auch welche die eher aus der betriebswirtschaftlichen Sicht denken. Daher ergibt sich eine interessante zukunfts-fähige Gruppe. Wir haben zum Teil sehr gute Lösungen für Probleme wie: LEA2, Arbeitskleidung, Arbeitssicherheit, etc. gefunden.

Ich bitte alle, auch jene die dieses Projekt immer noch hinterfragen, uns weiterhin mit kollegialer Offenheit zu begegnen und über eure Sorgen und Vorbehalte zu sprechen. Nur so kann ich / können wir an den nächsten Workshops Probleme die bestehen erkennen und Lösungen finden.

SBB Personenverkehr

Walter Hofstetter, Leiter Zugführung
Doris Gorsatt, Personalleiterin Zugführung

Auf eine gute Zusammenarbeit freut sich
Stefan Dürst, Lokführer Aarau

Promotoren und die PeKo 2

Offener Brief von Matthias Oppliger, VSLF PeKo 2, an Philippe Gauderon, Leiter P-OP Operating Personenverkehr SBB AG

PeKo P
CoPe P

Personalkommission Personenverkehr SBB
Matthias Oppliger
P-OP-ZZF
Tannwaldstrasse 1
4600 Olten

SBB AG Division Personenverkehr
Phillippe Gauderon
Leiter P-OP
Brückfeldstrasse 16
3000 Bern 65

Sehr geehrter Herr Gauderon

Die Einführung des Promotoren-Modells beobachte ich seit dem bekannt werden sehr kritisch und genau. Auslöser für dieses Schreiben war aber schlussendlich ein Aushang in einem Depot von einem Promotor, welcher seine Eindrücke und Aufgaben auf Grund des 2-tägigen Workshops schildert (siehe Beilage).

Im Newsletter von P-OP-ZF vom 1. Oktober 2006 zum Thema «Promotoren Zugführung» wird erwähnt, dass die betriebliche Mitwirkung und Vertretung der Mitarbeiter-Interessen weiterhin durch die PeKo wahrgenommen werden.

Die Schilderungen des Promotors lassen da aber ganz anderes vermuten. Er erwähnt die Beispiele Arbeitssicherheit, Arbeitskleidung, LEA2 etc. als Beispiele, wo Lösungen gefunden werden konnten. Ich möchte hier den GAV Anhang 12 «Inhalte der betrieblichen Mitwirkung» erwähnen, in welchem die Themenbereiche aufgezählt werden, für die die PeKo zuständig ist und Lösungen mit der PeKo gefunden werden müssen. Unter anderem die vom Promotor aufgezählten Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und Soziales (Berufskleider).

Dies lässt nun leider die Vermutung zu, dass eben doch die PeKo umgangen und somit die betriebliche Mitwirkung gemäss GAV unterwandert wird. So ist von P-OP-ZF zu keinen von dem Promotor erwähnten Themen die PeKo kontaktiert worden. Auf eine Anfrage der Fachgruppe Soziales der PeKo P, ob Arbeitskleider für das Lokpersonal vorgesehen sind kam die Antwort, dass nichts geplant sei. Als Fachgruppenleiter Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit bin ich seitens P-OP-ZF auch nicht betreffend Arbeitssicherheit beim Lokpersonal kontaktiert worden.

Seit sechs Jahren bin ich nun für die PeKo P tätig. Dutzende Geschäfte wurden behandelt, oft mit Ergebnissen, welche für beide Seiten tragbar waren. Auch für die vom Aarauer-Promotor erläuterten Probleme hätten sicherlich mit der PeKo Lösungen gefunden werden können.

Ein wesentlicher Unterschied gibt es jedoch zwischen den Promotoren und der PeKo. Die Promotoren sind ein Instrument des Managements und somit gezielt ausgesuchte Personen der Führung. Es gab keine Ausschreibungen und Wahlen für dieses Amt. Sie übernehmen somit eine Sprachrohr-Funktion der Führung. Eigentlich eine Aufgabe der direkten Vorgesetzten.

Die PeKo hingegen ist ein vom Personal gewähltes Gremium und somit auch das Sprachrohr des Personals. Personalrelevante Fragen und Lösungen müssen somit zwingend mit der PeKo behandelt werden.

Ich will hier nicht die mehr oder weniger freiwilligen Promotoren persönlich angreifen. Diese haben vermutlich in Unkenntnis der betrieblichen Mitwirkung gemäss GAV und ungenauen Definition Ihrer Aufgabe, der Mitwirkung als Promotor zugestimmt. Sie sind sich vermutlich auch nicht bewusst, dass sie in erster Linie ein Instrument des Managements sind um Innovationen und Ideen dem Personal schmackhaft zu machen, sowie Willensbarrieren und Widerstände des Personals abzubauen. Dies ist keine leichte Aufgabe für Personen, die sich den ganzen Tag unter Kollegen und Kolleginnen bewegen müssen. Denn sie sind eben keine Personalvertreter.

Dass das Promotoren-Modell mit wenig Vorschusslorbeeren gestartet ist, liegt an der Art und Weise wie dieses eingeführt wurde. Erst auf Grund einer Anfrage des VSLF anlässlich einer Sitzung P-OP - PeKo - Sozialpartner Ende August, wurde über den Einsatz von Promotoren informiert. Zu diesem Zeitpunkt waren bereits diverse Promotoren im Einsatz und die Gerüchteküche brodelte auf höchster Stufe. Weiteres Misstrauen und die Befürchtungen es handelt sich hier um Spitzel, gar von Stasi-Methoden wurde gesprochen, war die anfängliche Weigerung, die Namen der Promotoren öffentlich zu machen. Die Promotoren sind nun die Opfer dieser schlechten Kommunikation und werden daher beim Personal nicht gerade mit offenen Armen empfangen. Die Schuld an dieser Situation trägt zu 100% die schlechte Kommunikation von P-OP.

Über den Einsatz von Promotoren bestimmt die Führung, es ist ja auch ein Instrument derselben. Stellen Sie jedoch bitte die Aufgaben der Promotoren richtig und instruieren Sie die Promotoren und Vorgesetzten entsprechend, wenn Sie weiterhin an diesem Instrument festhalten möchten. Als PeKo Mitglied werde ich nicht akzeptieren, dass Geschäfte der betrieblichen Mitwirkung mit Promotoren verhandelt und Lösungen gesucht werden.

Mit freundlichen Grüßen
Matthias Oppliger

Falsche Führung

Manager 1x1

Stümperhafte Personalführung vernichtet auf die Dauer Werte in Milliardenhöhe.
Die grössten Motivationskiller:

Angst
Drohungen als Führungsmittel («Es gibt genug, die Ihren Job wollen») spornen kurzfristig zu mehr Leistung an. Doch auf längere Sicht zerstören sie die Loyalität.

Verunsicherung
Existenziell verunsicherte Mitarbeiter bremsen den Erfolg. Auch ständiger Umbau raubt Sicherheit.
Paradebeispiel: Die aktuelle Reorganisation macht rückgängig, was jene vor zwei Jahren einführte.

Abwertung
Mangel an Wertschätzung sowie unangekündigte pauschale Kritik stressen und demotivieren. Die Leistung sinkt. Noch schlimmer sind abschätzige Äusserungen gegenüber anderen.

Entlassungen
Als unfair empfundene Entlassungen vergiften das Klima. Statt effizient zu arbeiten, perfektionieren die «Überlebenden» ihr «Impression Management», das heisst, sie tun alles, um den Chef zu beeindrucken.

Bürokratie
Überkontrolle lähmt Eigeninitiative. Innovation entsteht nur, wo die Mitarbeiter etwas wagen. Um die Angst vorm Scheitern zu nehmen, ist Toleranz gegenüber Fehlschlägen unabdingbar.

Gestaltungsfreiraum
Fehlen Freiräume, Kompetenzen und Verantwortung, wächst die Lethargie. Wichtig sind realistische Vorgaben.

Wie kann man das Vertrauen seiner Belegschaft zurückgewinnen? «In einer solchen Situation gibts nur eins: keine Show abziehen, sondern ehrlich hinstehen und Fehler eingestehen. Sonst dreht sich die Abwärts-spirale unablässig weiter.»

Professor Norbert Semmer

Wir sind leider zu dumm

Stephan Gut; Präsident Sektion Ostschweiz & Daniel Ruf; Leiter GAV VSLF

Grundsätzlich begrüssen wir das Bestreben der SBB, den Informationsfluss zwischen Management und der Basis zu verbessern. Erstaunt sind wir aber über die Tatsache, dass für diesen Job die CLP's übergangen wurden. Wären sie doch aufgrund ihres Anforderungsprofils geradezu prädestiniert, den Lokführern die Entscheidungen des Managements näher zu bringen und die Schwachstellen plausibel zu erklären. Schliesslich wurden sie dafür auch ausgebildet. Und vor nicht allzu langer Zeit wurden Führungs- und Entwicklungsgespräche zwischen den Lokführern und den CLP's entwickelt, exakt mit der Aufgabe, den Informationsfluss zwischen dem Management und der Basis zu verbessern. Wofür?

Natürlich können die Promotoren nichts dafür, dass sich die SBB für eine weitere Kostenstelle mit neuen Leuten entschieden hat. Sie werden stolz sein, als Auserwählte mit einem Wissen ausgestattet zu werden, das ihnen erlaubt, aufzuklären warum (Zitat:)
«gewisse Schritte notwendig sind, welche für das Personal meist nicht einfach zu verstehen sind.» Diese Aussage haben wir schon einmal gehört, damals von den CLP's im Rahmen der Personalbeurteilung: [Der Lokführer...] kann negative Entscheidungen akzeptieren und trägt diese mit.
Einmal mehr beschleicht uns der Verdacht, dass wir schlicht als zu dumm angesehen werden, um die reorganisatorischen Massnahmen der SBB zu begreifen, obwohl wir täglich mit deren Auswirkungen konfrontiert werden. Und dass unsere Kritik an den Fehlleistungen lediglich auf unser begrenztes Begriffsvermögen zurückzuführen ist, dem man mit Drittpersonen begegnet, welche uns die Problematik erklären sollen.

Die Funktionsstufe 15 wird ein Paradebeispiel dafür. Anstatt das kostengünstige, plausible und für alle Beteiligten zufriedenstellende System der (nicht-betriebswirtschaftlich denkenden!) Gewerkschafter wird eine hausinterne Lösung der SBB favorisiert, die in naher Zukunft noch unkontrollierbare Kosten und Unzufriedenheit auslösen wird. Die Promotoren dürfen uns Kindern dann wohl erklären, warum es trotzdem gut ist, auch wenn es nicht funktioniert. Wie ein animateur im Club Med, der trotz einer Salmonellen-Vergiftung im Hotel für Bombenstimmung garantieren soll.

Wem oder was gegenüber sind die Promotoren eigentlich verpflichtet? Der betriebswirtschaftlichen Sicht der Dinge? Aber die Promotoren lösen doch Kosten aus. Ihrem direkten Vorgesetzten, dem CLP? Aber, haben denn die CLP's und der Kadernachwuchs den Kontakt zu der Basis verloren? Der Geschäftsleitung der SBB? Aber wieso funktioniert denn, nach so vielen teuren Reorganisationen und Projekten wie z.B. Esprit, deren Informationsfluss nicht zufriedenstellend?

Mit welchen Kompetenzen sind die Promotoren ausgestattet? Dürfen sie Aufgaben der PeKo übernehmen, welche für die Einhaltung des GAV's zuständig sind? Verletzt somit ihre Aufgabenstellung nicht den GAV?
Vielleicht sollten sich die Promotoren an ihrer nächsten Sitzung einmal überlegen, welche Stellen sie in Zukunft übernehmen, also abschaffen. Denn aus betriebswirtschaftlichen Gründen werden sie ja wohl nicht zwei-, oder gar dreigleisig fahren wollen. Vielleicht sind wir ja aber auch zu dumm, um dieses System zu verstehen? ■



Problem mit Motor

Veränderungsmanagement

Promotoren im Innovationsprozess – Auszug einer Hausarbeit im Studiengang Betriebswirtschaft

Innovationen sind im Ergebnis neuartige Produkte oder Verfahren, die sich gegenüber dem vorangegangenen Zustand merklich unterscheiden. Verschiedene Definitionen von Innovation haben die Gemeinsamkeit, dass es sich um eine Neuheit oder (Er-)Neuerung handelt, die im Unternehmen eingeführt und institutionalisiert wird. Innovationen stellen somit für die beteiligten Menschen einen Eingriff in gewohnte Strukturen und Abläufe dar. Da es typisch menschliche Verhaltensweisen wie Trägheit oder Desinteresse gibt und die Innovation etwas Unbekanntes darstellt, gibt es zwei Arten von Widerständen, die im Innovationsprozess überwunden werden müssen. Witte nennt diese Willensbarrieren und Fähigkeitsbarrieren. Verfechter der Barrieren werden Opponenten genannt. Entsprechend der Barrieren nennt Witte sie Machtopponenten und Fachopponenten. Das Werkzeug der Opponenten und Promotoren sind die Argumente, mit denen sie die jeweils andere Seite von ihrer Position zu überzeugen versuchen. Weiterhin macht Hauschildt auch innovationsfeindliche Organisationsstrukturen für die Verstärkung der Widerstände verantwortlich. Dies nehme aber in dem Maße ab, in dem Gedanken der kontinuierlichen Verbesserung Einzug in die Organisationen erhalten.

Barrieren

Da es typisch menschliche Verhaltensweisen wie Trägheit oder Desinteresse gibt und die Innovation etwas Unbekanntes darstellt, gibt es zwei Arten von Widerständen, die im Innovationsprozess überwunden werden müssen. Witte nennt diese Willensbarrieren und Fähigkeitsbarrieren. Verfechter der Barrieren werden Opponenten genannt. Entsprechend der Barrieren nennt Witte sie Machtopponenten und Fachopponenten. Witte (1973) geht davon aus, dass die Unterstützung von Innovationen durch die betroffenen Mitarbeiter schwach ausgeprägt ist. Das betreffe sowohl die Bereitschaft als auch die Fähigkeit der am Innovationsprozess beteiligten Personen. Das Werkzeug der Opponenten und Promotoren sind die Argumente, mit denen sie die jeweils andere Seite von ihrer Position zu überzeugen versuchen. Hauschildt hat die verschiedenen Argumente, mit denen Opponenten gegen eine Innovation vor-

gehen, in technologische, ökonomische und ökologische Argumente eingeteilt. Weiterhin macht Hauschildt auch innovationsfeindliche Organisationsstrukturen für die Verstärkung der Widerstände verantwortlich. Dies nehme aber in dem Maße ab, in dem Gedanken der kontinuierlichen Verbesserung Einzug in die Organisationen erhalten.

Fähigkeitsbarrieren oder die Barrieren des Nicht-Wissens sind gewöhnlich bei Innovationen. Sie erklären sich aus dem Begriff, denn eine Innovation stellt für die Beteiligten in der Regel etwas Unbekanntes dar. Fähigkeitsbarrieren sind relativ leicht zu überwinden, sofern die beteiligten Personen intellektuell dazu in der Lage sind, ihren Widerstand durch Lernen zu beseitigen. Unterstützt werden die Opponenten dabei durch den Fachpromotor, dessen Aufgabe es ist, Fähigkeitsbarrieren zu überwinden.

Willensbarrieren resultieren aus der Tatsache, dass jede Veränderung neben einer Chance auch ein gewisses Risiko darstellt. Wer sich oder seine Umgebung nicht verändert, kann die Chancen und Risiken sehr genau kalkulieren. Der Mensch tendiert dazu, am Status quo festzuhalten, denn dieser bedeutet ein kalkulierbares Risiko und damit ein gewisses Maß an Sicherheit. Um Willensbarrieren zu überwinden, bedarf es einer hierarchischen Macht, die durch den Machtpromotor ausgeübt wird. Hauschildt spricht von «höchst rationalen, wohlreflektierten Gründen» für Willensbarrieren. Sie sind auf Kapazitätsmängel und den Wunsch nach Erhalt von Machtpositionen zurückzuführen. Wo Kapazitäten knapp sind, werden die Innovationen mit hoher Wahrscheinlichkeit vorgezogen, die weniger Ressourcen beanspruchen. Weiterhin bedrohen Innovationen Machtpositionen. Gerade für Innovationen in der Aufbauorganisation, die auf den Abbau von Hierarchien hinarbeiten, ist dies leicht nachvollziehbar. Peters hält Manager, die einen Machtverlust befürchten, für «die wahren Feinde des Wandels». Hauschildt weist allerdings auch darauf hin, dass «Machtpositionen aufgrund von Innovationen auch ausgebaut und gefestigt werden können».

Promotoren sind nach Witte Menschen,

die einen Innovationsprozess aktiv und innovativ fördern. Promotoren überwinden Barrieren, die dem Innovationsprozess entgegenwirken. Wenn Barrieren nicht durch geeignete Mittel beseitigt werden, verhindern sie die Innovation. Voraussetzung für den Einsatz von Promotoren ist eine innovationsfreundliche Organisation. Sie muss Spielraum in der Stellenbeschreibung bieten, die es dem Stelleninhaber ermöglicht, eine Promotorenrolle spontan zu übernehmen. Die für die Promotorenrolle notwendige Zeit wird dabei entweder den regelmäßigen Aufgaben entzogen oder zusätzlich aufgebracht. Promotoren zeichnen sich dadurch aus, dass sie ein überdurchschnittliches Aktivitätsniveau aufweisen. Aktivitäten sind Tätigkeiten, die sich auf ein Objekt richten, dass die Innovation vorantreibt. Promotoren sind somit überdurchschnittlich engagiert.

Machtpromotoren sind Menschen, die ihr hierarchisches Potential dazu einsetzen, Willensbarrieren bei Organisationsmitgliedern zu beseitigen. Das hierarchische Potential ist somit die Machtquelle dieses Promotors. Der Machtpromotor ist in der Lage, Mittel und Kapazitäten zu verteilen. Das bezieht sich auf die Bereitstellung von finanziellen Mitteln sowie personellen und technischen Kapazitäten. Weiterhin kann der Machtpromotor sein hierarchisches Potential dafür nutzen, Prioritäten zu setzen und damit Konkurrenzprojekte zurückzustellen. Für seine Entscheidungen ist eine Übersicht über das gesamte Unternehmen und dessen langfristige Strategien notwendig. Der Machtpromotor wird im englischen Sprachraum als Sponsor bezeichnet.

Der **Fachpromotor** ist im Innovationsprozess dafür zuständig, Fähigkeitsbarrieren zu beseitigen. Dabei bedient er sich seinem objektspezifischem Fachwissen als Machtquelle. Dieses Fachwissen muss er sich in der Regel erst erwerben. Um hier eine gewisse Effizienz zu bewahren, wird der Promotor vermutlich auf seinem Vorwissen auf dem Gebiet aufbauen. Der Fachpromotor kann als Erfinder oder Ideenträger bezeichnet werden und übernimmt auch die Aufgaben eines Lehrers. Er kennt die technischen Möglichkeiten und ist dazu in der Lage, verschiedene Alternativen zu beurteilen. Zu diesen Eigenschaften kommt entscheidend hinzu, dass der Fachpromotor auch die Fähigkeit haben muss, andere dazu zu veranlassen, von der neuen Technik Gebrauch zu machen. Das unterscheidet ihn vom «einsamen Gelehrten». Die hierarchische Position spielt für die Rolle des Fachpromotors eine ebenso geringe

Rolle wie die ständige formale Organisationszugehörigkeit. Entscheidend ist, dass der Fachpromotor seine Machtquelle objektspezifisches Fachwissen glaubhaft vertreten und sie somit als Quelle für eine fachliche Autorität nutzen kann. Ansonsten wird er bei seiner Aufgabe scheitern, den am Prozess beteiligten Menschen die Innovation «zu verkaufen».

Der **Prozesspromotor** vermittelt als Steuermann des Prozesses zwischen Macht- und Fachpromotor. Er ist dazu in der Lage, die technische Sprache des Fachpromotors in eine allgemein verständliche Sprache zu übersetzen. Damit dient er dem Machtpromotor und den anderen am Innovationsprozess beteiligten Menschen. Durch die Übersetzung bereitet er die technischen Informationen für die durch den Machtpromotor zu treffenden Entscheidungen auf. Da er in der Mitte steht, muss er neben den technischen Sachverhalten «zugleich die wichtigsten ökonomischen und sozialen Implikationen für das Unternehmen übersehen». Weiterhin wirbt der Prozesspromotor für die Innovation und sorgt damit für die notwendige breite Unterstützung im Unternehmen. Dass dies eine schwierige Aufgabe ist, zeigt das folgende Zitat aus den dreißiger Jahren des letzten Jahrhunderts vom damaligen Präsident von General Motors, Alfred Sloan: *Es ist ein solcher Aufwand nötig, dass ein neuer Gedanke als unbedeutend angesehen wird im Vergleich zu der Arbeit, die es kostet, ihm Gehör zu verschaffen.*

Der Prozesspromotor benötigt für seine Arbeit Kenntnis der langfristigen Strategien des Unternehmens. Die entscheidende Machtquelle ist seine Kenntnis der formalen und informellen Strukturen des Unternehmens und sein diplomatisches Geschick. Prozesspromotoren sollten erfahrene Organisationsmitglieder sein, um auch die informellen Bestandteile der Unternehmenskultur sicher beurteilen zu können und mit diesem Wissen Entscheidungen effizient vorzubereiten. Im Sinne des Projektmanagements übernimmt der Projektleiter die Aufgaben des Prozesspromotors. In kleinen, weniger arbeitsteiligen Unternehmen übernimmt der Machtpromotor zugleich die Aufgaben des Prozesspromotors. Dies sei auch bei den von Witte untersuchten Innovationen der Fall gewesen, obwohl es sich hier nicht um Kleinbetriebe handelte. Der Grund mag sein, dass der Grad der Arbeitsteilung neben der Betriebsgröße auch von der Häufigkeit der Wiederholung gleichartiger Innovationen abhängt.

Beziehungspromotoren

Die bisherigen Überlegungen bezogen sich vorrangig auf den intraorganisationalen Bereich. In zunehmend globalen, arbeitsteiligen Märkten mit internationalen Unternehmen oder Kooperationen bedarf es für den effizienten Ablauf von Prozess- und Produktinnovationen einer weiteren Schlüsselperson. Der Beziehungspromotor beseitigt Barrieren, die im Zusammenhang mit externen Innovationspartnern auftreten. Es wurden vier Barrieren herausgearbeitet, die in den folgenden Absätzen beschrieben werden. Der Beziehungspromotor identifiziert dem Unternehmen bis dahin unbekannte externe Innovationspartner und überwindet damit die Barriere des «Nicht-Voneinander-Wissens».

Zur Lösung der Probleme bedient sich der Beziehungspromotor verschiedener Machtquellen. Expertenwissen oder eine hohe hierarchische Position verschaffen ihm Autorität und eine gewisse Grundaufmerksamkeit. Diese ist nötig, um von einem bisher unbekannten externen Innovationspartner überhaupt wahrgenommen zu werden. Sein Wissen über Netzwerkpartner oder Kooperationserfahrung helfen dem Beziehungspromotor ebenso bei der Beseitigung der Barrieren wie Charisma oder soziale Kompetenz.

Promotorenstrukturen

Witte (1973) hat in seinen Untersuchungen verschiedene Kombinationen von Promotoren in Innovationsprozessen festgestellt. Es gibt Innovationsprozesse mit einseitigen Promotorenstrukturen und Prozesse, in denen Promotorengespanne wirken. Durch die Identifikation des Prozesspromotors (Hauschild u.a., 1988) kam die Promotorentroika als dritte mögliche Struktur dazu. Einzeln fand Witte (1973) auch Prozesse, in denen mehrere Promotoren der gleichen Art auftreten. Ebenso gibt es auch Innovationen, bei deren Implementierung keine Promotoren identifiziert werden können.

Einseitige Promotorenstrukturen

Bei einseitigen Promotorenstrukturen ist es denkbar, dass ein Machtpromotor ohne das Zutun eines Fachpromotors eine Innovation mit hierarchischer Macht «durchboxt». Auf der anderen Seite hat Witte (1973) Innovationsprozesse beobachtet, in denen nur ein Fachpromotor identifiziert wurde, der eine Innovation mit seinem Fachwissen aber ohne die notwendige Rückendeckung eines Machtpromotors durchgeführt hat.

Promotorengespann

In den meisten der von Witte untersuchten

Innovationsprozesse wirkte ein Promotorengespann. Hierzu gehören die Fälle, in denen jeweils ein Macht- und ein Fachpromotor auftreten und die Einzelfälle mit beiden Promotorenarten in unterschiedlicher Anzahl.

Promotorentroika

Mit fortschreitender Arbeitsteilung wurde der Prozesspromotor definiert, der aus einer Teilung der Aufgaben des Machtpromotors hervorgegangen ist. Durch die Zusammenarbeit der drei Promotoren kommt es zu einer Promotorentroika. Ob es darüber hinaus durch das Hinzukommen der Aufgaben des Beziehungspromotors zu einer «Quadrige» kommt oder dieser lediglich eine Weiterentwicklung des Prozesspromotors darstellt, ist noch nicht empirisch belegt.

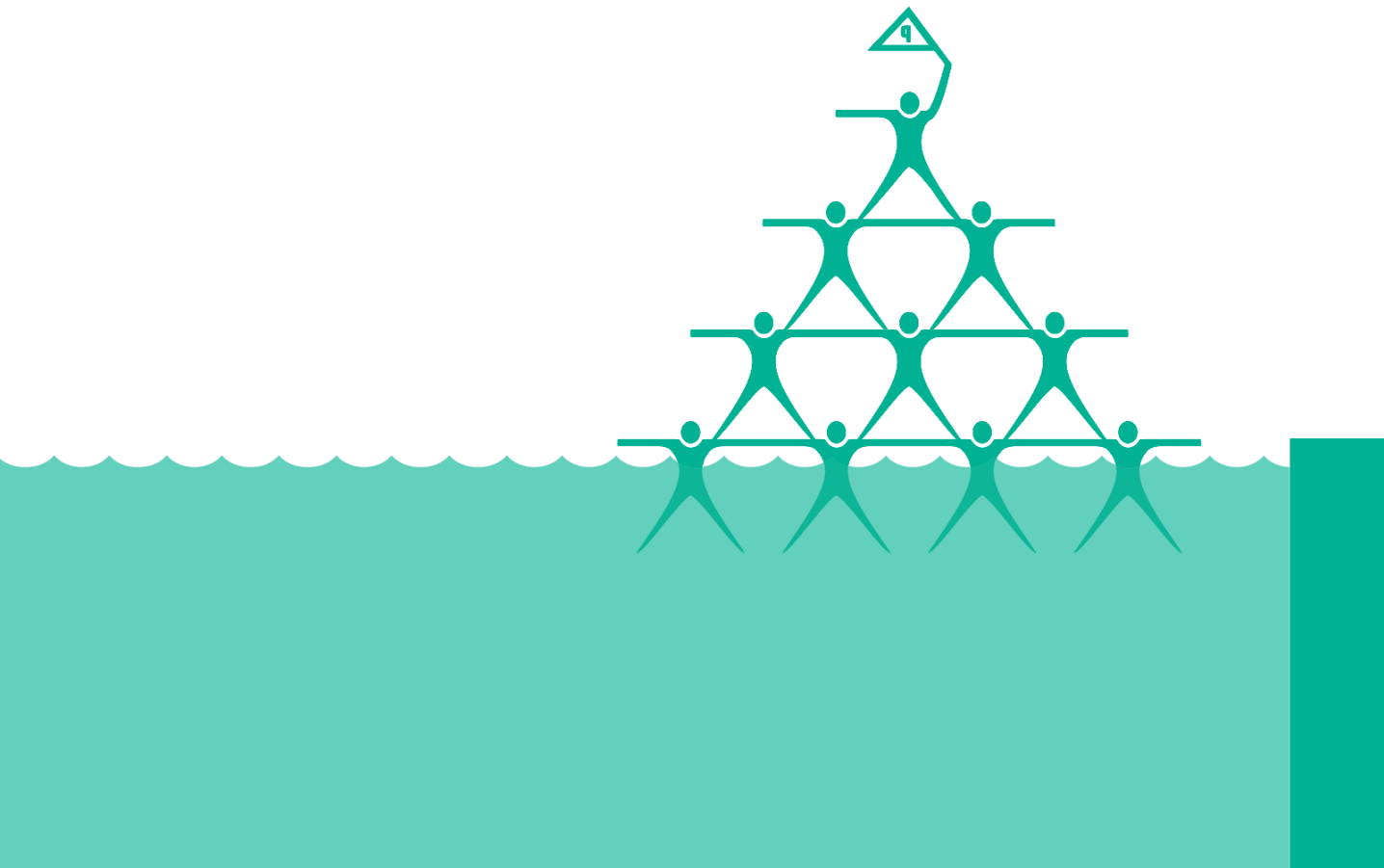
Einfluss der Promotoren auf den Innovationsprozess

Die Untersuchung hat ergeben, dass in einem Innovationsprozess mit einem Promotorengespann viele Aktivitäten zu verzeichnen waren. Die Prozesse hatten eine mittlere Dauer und einen hohen Innovationsgrad. Bei Prozessen mit einer einseitigen Machtstruktur hat Witte eine kurze Prozessdauer mit unbedeutendem Innovationsgrad und wenigen Aktivitäten festgestellt. Ein ähnliches Ergebnis ergab die Untersuchung der Prozesse, in denen die Promotorenfunktionen in Personalunion von einem Menschen wahrgenommen wurden. Aus einer einseitigen Fachstruktur resultiert eine mittlere Anzahl von Aktivitäten bei hoher Dauer des Innovationsprozesses. Auch hier ergaben die Untersuchungen einem unbedeutenden Innovationsgrad. Prozesse ohne Promotoren sind kurz, durch eine extrem geringe Anzahl von Aktivitäten gekennzeichnet und weisen einen niedrigen Innovationsgrad auf. Aus dieser Untersuchung lässt sich ableiten, dass es erstrebenswert ist, in einem Innovationsprozess ein Promotorengespann einzusetzen. Weder die einseitige Machtstruktur noch ein Innovationsprozess mit lediglich einem Fachpromotor sind in der Effizienz mit einem Innovationsprozess vergleichbar, der durch ein Promotorengespann angetrieben wird.

<http://www.4managers.de/themen/promotoren/>

Promotoren? Prompter? Protektoren?

Ruedi Gfeller; Präsident Sektion Basel



Unsere geliebten Arbeitgeber sehen sich häufig falsch verstanden. Aus den Missverständnissen entstehen dann unsererseits (völlig unabsichtlich) Gerüchte, welche auf die eine oder andere Art einen gewissen Wahrheitsgrad aufweisen. Dies wiederum führt dazu, dass verschiedene Vorgesetzte um Erklärungen bemüht werden, welche sie häufig gar nicht oder aber nur schwer erklärbar geben können. Promotoren sollen es nun richten! Ja, aber was denn genau...?

Der Promotor (lat.: pro-movere; vorwärts bewegen, anregen) hat zwei Hauptbedeutungen, eine ökonomische und eine biologische. Die biologische Bedeutung möchte ich nicht gänzlich als Blödsinn oder uninteressant abtun. Schliesslich bezeichnet der Promotor den Abschnitt auf der DNA, wo der Startpunkt eines Gens erkannt wird, um eine Kopie der DNA herzustellen. Vereinfacht geschrieben! Die ökonomische Bedeutung scheint da für uns zutreffender. Allgemein werden Promotoren als Manager und Förderer verstanden, welche neue Ideen aus der Unternehmung aufgreifen und in der Lage sind, andere dafür zu begeistern und zu gewinnen. Wäre da *Prompter* nicht das bessere Wort? Die Promotoren bekommen etwas vorgesagt und sollen es weitergeben

sprich verkaufen! Daher passt *Prompter* (englisch für Souffleuse; lat.: entschlossen, bereit) besser. Das Ganze zieht sich durch alle hierarchischen Stufen einer Unternehmung, insbesondere im Management. Der Manager selbst hat eine Idee und gibt sie weiter an seine rechte Hand. Das dieser nicht von der Idee seines Vorgesetzten überzeugt werden muss, dürfte wohl klar sein. So geht's dann weiter runter zu den tieferen Chargen, wobei bei jeder dazukommenden Führungsstufe mehr Beteiligte informiert und überzeugt werden müssen. Spätestens hier ist dann die Zeit für ein neues Projekt zur Schulung des Kaders gekommen.

Wie ist das schon wieder mit dem Auffassen, Begreifen und Weitererzählen? Wir kriegen 100% vermittelt, begreifen 50% (nicht aus Mangel an Intelligenz) und weitererzählen können wir noch 25%. Wieso sollte es hier anders sein? Wir in der letzten Reihe als Befehlsempfänger haben letztendlich nur noch Fragen.

Die SBB, ansonsten nicht scheu mit Informationen zu Projekten, tat gar nichts zum Thema Promotoren. Wenn wundern da Wörter wie «Spitzel» und «Stasimethoden». Sollen die Promos jetzt im Nachhinein das aufgekome

mene Misstrauen relativieren? Das hätte schon längst geschehen müssen. Aus der Sicht der Promotoren sind wir Opponenten, also Personen, die Innovations- und Transformationsprozesse verzögern. Anders gesagt oder ausgedeutet: es sind Personen, welche gegen alles Neue in Prozessen sind. Stimmt das so? Hat die Unternehmung so viele Opponenten eingestellt oder wurden wir durch die verschiedensten vergangenen Vorfälle so gemacht?

Ziele und Zwecke der Promotorleistungen aus Sicht der SBB sind:

- Effizienzsteigerung: *From good to great!* Also: Von gut zu grossartig! Merken wir uns hier, unsere Leistung ist im Moment nur gut!
- Veränderungsprozesse bei den OP-Baustellen unterstützen. Wenn die Promotoren ihre Aufgabe seriös ausführen dürfen, wird es bald mehr Baustellen geben!
- Erreichung der neuen OP-Kultur/ESPRIT. Gegenseitiges auf die Schulter klopfen hilft nicht weiter!

Was sind den typischen Promotorenrollen?

Sie bewerben Produkte, überzeugen Menschen und gewinnen Sie für sich. In

- unserem Fall sind die Produkte die Unternehmensziele.
- Sie wirken informationsverbreitend und verkaufsfördernd.
- Sie sollen uns vom Warum überzeugen und das Wie zeigen.
- Sie sollten aus dem eigenen Tun heraus beraten können!
- Als Erfolgsfaktor muss der Mensch stehen; und da fangen die Probleme erst richtig an.

Die Rollen der Promotoren, wie es die SBB haben will:

- Info-Geber und oder Empfänger.
Sensor: zuhören-gewichten-weitergeben.
Botschafter für positive Geschichten und Beispiele. Er sollte sie glaubwürdig und situationsgerecht weitergeben können.
- Querdenker (Setzen die SBB wirklich Querschläger ein? Gegenargumente aufstellen!)
- Initiant: Vorschläge direkt an Linie. Geschickt vorgehen, bei der Umsetzung dranbleiben.

Welcher Typ von Promotor ist eigentlich vorgesehen? Suchen wir uns Einen aus. Der Machtpromotor? Wir sind hierarchisch in der Empfängerebene. Der Machtpromotor müsste in der Lage sein, Opponenten zu sanktionieren und Innovationswillige zu schützen. Der Fachpromotor? Hierarchisch ist seine Position nicht relevant, jedoch seine fachliche Qualifikation! Der Prozesspromotor? Hat gute Kenntnisse in der Organisationsstruktur. Weiss dadurch die Kontakte und Verbindungen der einzelnen Ebenen.

Der Beziehungspromotor? Er verfügt über ein gut verzweigtes Netzwerk von persönlichen Kontakten und mit dem Grossteil der Unternehmung eine freundschaftliche Beziehung pflegt. Der geneigte Leser denkt nun sicher, dass der Schreiber keine Ahnung hat, was er da zu Blatte führte. Vielleicht, vielleicht auch nicht. Vielleicht aber haben die Promotoren ein ganz anderes Ziel. Macht Euch Eure eigenen Vorstellungen, aber verbreitet nicht zuviele Gerüchte! Aus diesem Grund bezeichne ich die Promotoren jetzt als Protektoren. Sie führen eine Art Schutzfunktion für andere durch. Man kann sich so besser auf beiseite Fragen vorbereiten, falls erneut fragwürdige Ideen umgesetzt werden sollen, die letztendlich nur zu Unruhen im Personalkörper führen werden.

Zuletzt noch dies: Was ist ein gutes Produkt? Eines für welches wegen seinem Aussehen und seiner Funktion eine Kampagne betrieben werden muss um es zu verstehen und zu begreifen? Oder Eines, das sich wegen seiner Klarheit von selbst, durch Mund zu Mund Propaganda verkauft? Denkt nach, aber nicht zu laut! ■

Polizeirelevante Ereignisse im Zugverkehr

Brief von Walter Hofstetter, Leiter Zugführung



Bern, 9. Oktober 2006

Ergebnisse aus dem Gespräch mit der Kantonspolizei Zürich im Zusammenhang mit dem Umgang mit Lokpersonal bei polizei-relevanten Ereignissen im Zugverkehr.

Sehr geehrte Herren

Gerne informiere ich Sie hiermit über die Ergebnisse einer Besprechung vom 3. Oktober 2006 mit zwei Kommandanten der Kantonspolizei Zürich.

Ausgangslage

Nach dem Brand von CIS 157 am 11. April 2006 im Zimmerbergtunnel hat sich der Lokführer über den SEV über eine ungebührliche Behandlung durch die Polizei beschwert. Nebst diesem konkreten Fall haben Lokführer sehr oft aufgrund von Personunfällen Kontakte mit der Polizei. Generell kann gesagt werden, dass die durch solche Ereignisse bedingten Kontakte zur Kantonspolizei Zürich im Allgemeinen positiv verlaufen.

CIS 157

Für den Zimmerbergtunnel ist aus polizeilicher Sicht grundsätzlich die Stadtpolizei Zürich zuständig. Im gegebenen Fall mit CIS 157 waren aber 2 Corps im Einsatz. Stadtpolizei und Kantonspolizei. Dies deshalb, weil das Risiko zur Ausweitung zu einem Grossereignis sehr hoch war. Wird ein Ereignis mit überregionalen Auswirkungen, übernimmt die Kantonspolizei die Bewältigung. Die Befragung des Lokführers hat durch die Stadtpolizei stattgefunden. Die Polizei entschuldigt sich dafür, wenn im Umgang mit dem Lokführer etwas nicht korrekt war. Insbesondere sollte für die Protokollierung jemand beigezogen werden, damit das Protokoll für den Lokführer in italienischer Sprache erstellt werden könnte.

Untersuchungen der Lokführer nach Ereignissen (nicht nur CIS)

In allen nachfolgend aufgeführten Situationen (auch bei Isolation) kann ein Lokführer darauf bestehen, sich bei der Befragung

durch jemanden begleiten zu lassen (z.B. CLP).

Auch bei relativ eindeutiger Situation bei Suiziden muss jeder Fall durch die Polizei untersucht werden. Gerade bei Personunfällen gestaltet sich die Spurensicherung äusserst schwierig. Deshalb ist die Polizei in solchen Situationen auf die Befragung aller Beteiligten angewiesen. Es geht dabei insbesondere um die Klärung, ob allenfalls Drittbeteiligung möglich wäre. Diese muss auch bei später auftauchenden Vermutungen ausgeschlossen werden können. Wenn die Sachlage klar ist, kann auf eine Blut- resp. Urinuntersuchung verzichtet werden.

Urintest und/oder Blutprobe werden bei Ereignissen primär zur Entlastung des Lokführers (eigentlich Opfer) durchgeführt. Dabei geht die Polizei davon aus, dass die Untersuchungen die Annahme der Polizei bestätigen, wonach der Lokführer weder unter Drogen- noch Alkoholeinfluss stand. Dies müsste eigentlich den Lokführern durch die untersuchenden Beamten auch so vermittelt werden.

Bei grossen Ereignissen kann die Staatsanwaltschaft - ebenfalls primär zum Schutz der Lokführer - eine Isolation von übrigen Beteiligten oder Anwesenden veranlassen. Aufhalten / Freigabe eines Zuges nach einem Ereignis: grundsätzlich entscheidet die Staatsanwaltschaft über den Zeitpunkt, wann ein Zug für die Weiterfahrt frei gegeben wird.

Weiteres Vorgehen

Wir informieren unsere Kaderleute (CLP) über die Erkenntnisse aus dem Gespräch. Zusätzlich geben wir die Information in geeigneter Form ans Lokpersonal weiter. Sollten Sie aufgrund von Kontakten mit Ihren Mitgliedern auch künftig von unangepasstem Umgang der Polizei mit Lokführern erfahren, sind wir um eine Mitteilung dankbar, damit wir dies direkt mit den Betroffenen regeln können.

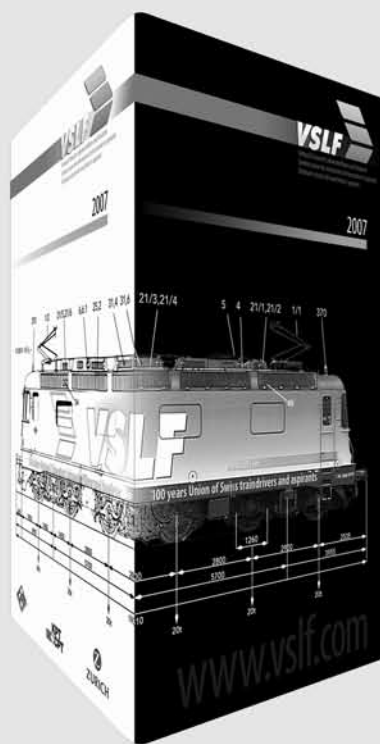
Freundliche Grüsse

Walter Hofstetter
Leiter Zugführung

Hallo

Ich bin Deine neue VSLF Taschenagenda. Das Outfit meiner beiden Vorgänger war ein bisschen verstaubt und entsprach nicht mehr dem neuen, dynamischen und frischen Auftreten des VSLF. Deshalb wurde mir ein neues modernes Kleid verpasst. Als Überraschung werde ich jedes Jahr in einem neuen Kleid auftreten. Vielleicht werde ich ja sogar ein Sammlerobjekt. Mich gibt es nur noch in einer Ausführung. Den Ordner mit dem gelochten Inhalt gibt es nicht mehr. Ich hoffe, Ihr seid darüber nicht allzu sehr traurig. Der Inhalt der Agenda entspricht meinen beiden Vorgängern. Ihr werdet mich Anfangs November in Eurem Briefkasten finden. Sollte ich jemandem so gut gefallen, dass er ein zweites Exemplar von mir wünscht, kann man mich unter www.vslf.com bestellen. Ich wünsche Euch ein erfolgreiches, unfallfreies und gutes Jahr mit mir zusammen.

Deine VSLF-Agenda.



Klimaanlagen

Philipp Maurer; Leiter Division G VSLF

Re4/4 und Re6/6 sind die neuen Testfelder der SBB betreffend Klimaanlagen. Nach den jahre-zehntelangen Problemen mit den Klimaanlagen der Zürcher S-Bahn DPZ, welche auf eine Fehlkonstruktion zurückzuführen sind, fängt das Ungemach von neuem an.

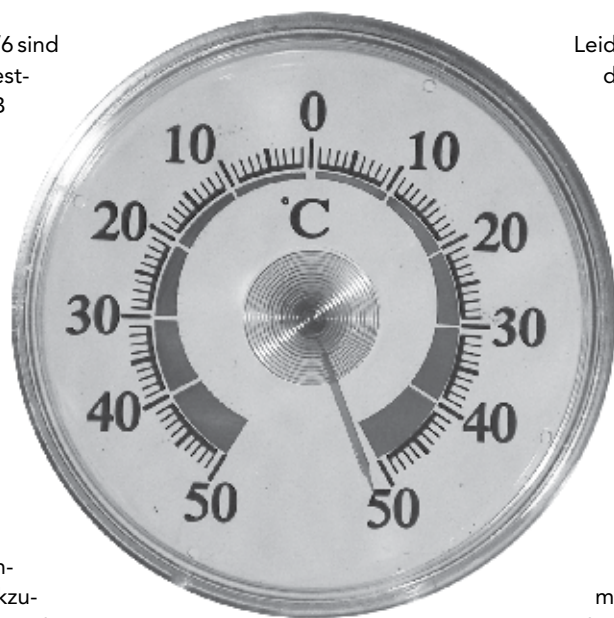
Nach einem kurzen aber extrem heissen Sommer 06 ist es nun klar:

Der Grossteil der Klimaanlagen auf den umgebauten Loks 420/460 funktioniert gut, wenn die Aussentemperaturen nicht über 23 Grad steigen. Steigen die Temperaturen aber über diesen Wert, beginnen diese Geräte reihenweise aussteigen. Dies hat diverse Gründe:

Unzählige Anlagen kühlen nicht, wenn die Lok in Betrieb genommen wurde und die Lok nicht bewegt wird, es wird nur ein laues Lüften in den Führerstand geblasen, obwohl die Anlage auf 100% Frischluft und maximale Kühlung eingestellt ist

Des Weiteren sind die Führerstände zu dicht oder die Abluftkanäle zu klein bemessen! Dies ist einfach nachvollziehbar, denn sobald man die teuren und extrem unfallträchtigen Seitenfenster einen Spalt öffnet, vermag die Anlage um ein vielfaches besser zu kühlen. Ein anderes Problem stellt anscheinend auch die Schutzabstellung der Anlage dar, welche über ein Thermoelement im Maschinenraum ausgelöst wird. Dieses Thermoelement ist auf einen Wert von 48 Grad eingestellt und schaltet anscheinend einwandfrei bei diesem Wert. Das Resultat ist eine Abschaltung der Klimaanlage, denn Temperaturen im Maschinenraum von bis über 60 Grad sind keine Seltenheit.

Die Probleme gehen noch weiter; brennt die Sonne unerbittlich an die Aggregate lassen sich diese, dank einem temperaturbedingten Selbstschutz der Anlage, gar nicht erst in Betrieb nehmen, dann funktioniert nur noch die Lüftung und diese bläst Luft in den Führerstand welche 5-20 Grad heisser ist als die Umgebungstemperatur.



Leider ist auch nur die Kühlung des besetzten Führerstandes möglich (nur bei äusserst wenigen Loks ist es möglich den hinteren Führerstand mit einigen Kunstgriffen auch zu kühlen) wechselt man dann die Fahrtrichtung ist es schnell vorbei mit den angenehmen Temperaturen.

Und weiter geht es mit den Problemen, technisch scheint die Anlage auch noch Probleme aufzuweisen, denn die Lüftungskappen verklemmen bei grosser Wärme und setzen so das Aggregat ausser Betrieb. Nehmen wir noch Aussagen des Wartungspersonales hinzu so sind anscheinend beim Einbau schwere Fehler geschehen, welche die Garantie des Herstellers haben erlöschen lassen.

Anzumerken ist, dass es sich bei den Anlagen um ein hochwertiges und funktionstüchtiges Produkte aus der Industrie handelt, nur eben, lässt man die SBB an etwas «rumdöckerle», funktioniert es anscheinend sicher nimmer! Klimaanlage für unsere Lokführer, so steht es geschrieben, aber was wenn die Klimaanlagen gar nicht für das Personal eingebaut werden? Das Lokpersonal hat ja schon jahrzehntelang ohne Klimaanlagen funktioniert (gemäss diversen Aussagen der SBB vor wenigen Jahren), auch bei Temperaturen, bei welchen sich das Büropersonal schon lange in der Badi räkelte!

Dass die Klimaanlage eingebaut wird ist zu begrüßen, ob es jedoch für die Lokomotivführer ist sei dahingestellt, denn zeitgleich mit deren Einbau, wurden auch die ersten ETCS Bildschirme (DMI's) auf denselben Loks eingebaut. Der DMI Temperaturfehler-Wert ist im Sommer spielend erreichbar und somit die Klimaanlagen für die Technik unabdingbar!

Falls dann die Anlagen einmal einwandfrei funktionieren werden, nehmen wir den positiven Nebeneffekt – kühle und erträgliche Temperatur am Arbeitsplatz – gerne zur Kenntnis.

Sichere, pünktliche und saubere Züge

Michel Perren; Präsident Sektion Lausanne YT

Gedanken über die letztthin erhaltene Broschüre «Sichere, pünktliche und saubere Züge».

Es sei mir gestattet, über den Sinn und Zweck dieser kleinen Broschüre Fragen zu stellen. Als erstes erkennt man die Absicht, Mitarbeiter in eine funktionierende Richtung der Denkweise zu versetzen, um bereits festgelegte Ziele zu erreichen. Aber nach und nach schleicht sich ein ungutes Gefühl heran, dass einem ein X für ein U vorgemalt wird! Dazu einige Erklärungen.

Auf Seite 5 liest man einen schönen Text mit schönen Worten, die auf der Hand liegen: *Anvertraute Aufträge ausführen, indem Qualität und Termine laut den abgemachten Preisen eingehalten werden.* Auf Seite 7: *Den besten Preis für die Produktion der Leistungen im Langstrecken- und Regionalverkehr garantieren. Die Produktionskosten bis 2010 senken.*

Von da an hat man dieses ungute Gefühl. Denn, wie ist es möglich, auf der einen Seite sehr hohe Ziele zu haben, und auf der anderen Seite eine Kostensenkung von

20% zu erreichen? Aus der Perspektive des Lokführers verstärkt sich der Verdacht, dass das Hauptziel die Kostensenkung ist. Alles andere ist Hirngespinnst oder leeres Gerede! Also, warum wird eine solche Broschüre kreiert, die sicherlich viel Geld gekostet hat und die sich mit dem Thema Sparen befasst. Ersparnisse, wie sie beim Kauf von Meldesystemen und Klimaanlagen zum besten Preis gemacht wurden, und nach kurzer Zeit ausser Betrieb waren, sind das Gegenteil von Ersparnis. Projekte wie z.B. die «Selbsteinteilung», wo behauptet wird, diese erhöhe die Zufriedenheit des Lokführers (obwohl nur eine Kostensenkung erreicht werden soll, indem die Büroangestellten vermindert werden), werden auf Kosten der Qualität der Leistungen sowie einer zusätzlichen Verschlechterung der Arbeitsumgebung des Lokführers gemacht.

Die Arbeitsumgebung und das Arbeitsprofil wurden schon stark verändert, aber es scheint, dass der einzige Ort, wo gespart werden kann, sich anderswo befindet. Man könnte meinen, in dieser Unternehmung

seien allein die Lokführer kostspielig. Was jedoch näher untersucht werden sollte, sind die Heerscharen von Angestellten, die nichts mit der Produktion zu tun haben, aber sehr kostenbelastend sind.

Aber ich stoppe hier, denn grosse Denker der grossen wirtschaftlichen Schulen werden entgegennehmen, dass ich nichts von Unternehmen verstehe und auch gar nichts von Management. Also gut, ich bin einverstanden, aber dann bitte, bringt mir etwas Konkretes und keine leeren Versprechungen! Aus der Sicht des Lokführers ist es etwas Konkretes, wenn man eine Ausbildung von hoher Qualität beibehält, die uns unter anderem erlaubt, bei Störungen oder technischen Pannen effizienter zu agieren. Nicht nur von uns zu fordern, dass wir unsere persönliche Zeit und Energie investieren, wie z.B. für die ETCS, und uns andererseits eine kleines Heft übergeben wird, das nicht viel mehr bringt als eine Verärgerung im Zusammenhang mit den Kosten der vorher erwähnten Sache. Manspart beim Hauptsächlichsten, insbesondere was die Sicherheit anbetrifft.



SBB Personenverkehr startet eine neue Aktion für Teilzeitarbeit beim Lokpersonal. Der VSLF begrüsst das Angebot, sieht jedoch infolge Personalmangel Probleme bei der Genehmigung. Wir erinnern daran, dass der Instruktionstag 2006 noch nicht stattfand, diverse Ausbildungen auf den Fahrplanwechsel nötig sind und auf Ende GAV die Zeitkonten bereinigt werden müssen.

Fehlende gewährte Freitage für Teilzeit-Lokführer wurde auf die Intervention des VSLF in der Ostschweiz bereits korrigiert.

Nachdem sich die Sozialpartner mit der Leitung P-OP über den Modus über die freiwillige Sprachausbildung geeinigt hatten, tauchte das Formular Verzicht auf Sprachausbildung auf. Dieses zu unterschreibende Formular kann als Folge eine Depotversetzung auf 2008 zur Folge haben. Für welche Depotstandorte dies zutrifft, möchte die SBB nicht definieren.

Der VSLF empfiehlt keinerlei solcher Formulare zu unterzeichnen und allfällige Versetzungen uns zu melden.

Betriebswehr SBB

Kay Rudolf; Vizepräsident Sektion Ostschweiz



Info aus der PEKO Infrastruktur

Die Betriebswehr SBB kommt bei Schadenereignissen auf dem Bahngebiet oder in dessen unmittelbaren Umgebung zum Einsatz und ist spezialisiert für Einsätze auf schwer zugänglichen Streckenabschnitten wie Tunnels und Brücken.

Auf Ende Jahr überführt die SBB ihre Betriebswehr vom Miliz- in ein Profisystem. 191 Mitarbeiter stehen neu an 15 Standorten

für diese Aufgabe im Einsatz.

Einige MA arbeiten Teilzeit in anderen Unternehmensbereichen der SBB. 7 Betriebswehrangehörige gehören zur Besatzung eines Lösch- und Rettungszuges. Etwa 15 Feuerwehrleute der Berufs- oder Stützpunktfeuerwehr ergänzen bei einem Grosseignis das Team des LRZ.

Die Betriebswehrstützpunkte sind an Wochentagen zwischen 6.00- 20.00 Uhr besetzt. Ausserhalb dieser Zeit muss der LRZ innerhalb 15 Min. ausrücken, damit der Ereignisort auf risikoreichen Strecken innerhalb 30-45 Min. erreicht wird.

In Zürich wird es ein 24h-Modell geben. Um die Ausrückzeiten von 5 Min. einhalten zu können, ist eine Dienstgruppe während 7 Tage die Woche und 24 Std. vor Ort präsent.

Die Aus- und Weiterbildung der Mannschaft erfolgt in enger Zusammenarbeit mit den örtlichen Berufs- und Stützpunktfeuerwehren. Damit verfügt man im Ereignisfall über ein gut eingespieltes Team.

In den kommenden Jahren werden 8 LRZ des neuesten Modells angeschafft. Die LRZ aus dem Jahre 1996 laufend modernisiert und die Züge aus dem Jahre 1976 laufend ausgemustert.

Übergang der RM-Arbeitsverträge zum BLS GAV

Jürg Kaiser; Präsident Sektion RM

Werte Kolleginnen, Werte Kollegen

Ausgangslage:

Der VSLF war bei der ex-RM AG anerkannter Sozialpartner. Der VSLF hat dabei auch den Firmenarbeitsvertrag (FAV) der RM AG mit unterzeichnet.

Durch die Fusion der RM mit der bls AG hat die RM AG den FAV auf den 31. Dezember 2006 gekündigt. Ab dem 01. Januar 2007 gilt nur noch der GAV bls AG, auch für das ehemalige RM Personal.

GAV bls AG:

Der VSLF hat bekanntlich den GAV bls AG nicht unterzeichnet. Auf die vom VSLF geforderten Verbesserungen im Bereich Arbeitszeit beim Abschluss des GAV bls sind weder die bls AG noch die Partnerverbände eingetreten. Mit der Unterzeichnung des GAV bls durch die Partnerverbände wurde der VG Vertrag verletzt. Weitere Abklärungen durch den VSLF, wie die gesetzliche Mitsprache der Personalvertreter, sind im Gang.

Anschlussverhandlungen zum GAV bls

Bei den Anschlussverhandlungen FAV RM AG – GAV bls AG wurde der VSLF nicht mit einbezogen obwohl er das Recht dazu gehabt hätte. Dies wurde von den Partnergewerkschaften wie auch der RM AG bewusst in Kauf genommen. Die Anschlussverhandlungen wurden in aller Stille ausgeführt, erst als dieses Vertragswerk fertig war, erfuhr der VSLF davon. Für das Ergebnis dieser Verhandlungen kann der VSLF leider keine Verantwortung übernehmen.

Wechsel des ex-RM Personals in den GAV bls AG:

Das Personal der ex-RM AG wird in nächster Zeit einen neuen Arbeitsvertrag auf der Basis des GAV bls AG erhalten. Der VSLF empfiehlt seinen Mitgliedern, diesen zu unterschreiben.

Ein Nichtunterschreiben kann persönliche Konsequenzen zur Folge haben, welche der VSLF nicht mitverantworten kann. Das demonstrative Nichtunterschreiben einer ganzen Personalkategorie kann nicht durch den VSLF alleine in Betracht gezogen werden und ist nicht Ziel des VSLF.

Die Mitglieder des VSLF werden als nicht organisiertes Personal betrachtet und haben demzufolge den Solidaritätsbeitrag von CHF 10.00 / Monat zu entrichten.

Der VSLF wird den Solidaritätsbeitrag übernehmen; der Verbandsbeitrag VSLF auf der Lohnabrechnung wird automatisch um CHF 10.00 / Monat reduziert.

Die neue VSLF-Sektion bls wird sich weiterhin für Euch stark machen.

Zukunft bei der bls AG:

Die Nichtunterzeichnung des GAV bls AG heisst nicht, dass der VSLF bei der bls AG weg vom Fenster ist. Der VSLF ist nach wie vor Sozialpartner und auch die Teilnahme in den geschäftsbereichsbezogenen Ausschüssen ist gesichert. Der Vorstand VSLF wird zu gegebener Zeit eine Aussprache zwischen der Leitung bls AG und den beiden Partnergewerkschaften abhalten. Die Entwicklung bei den Verhandlungen GAV SBB AG muss abgewartet werden.

Die Mitglieder des VSLF werden weiterhin durch den VSLF kompetent bei der bls AG, dem BAV, dem UVEK vertreten und rechtlich wie auch sozial geschützt.

Für den VSLF besteht die Möglichkeit, durch stetes Weiterarbeiten auch in Zukunft das Geschehen aktiv zu beeinflussen.

Zukunft der Sektion RM:

Wir planen eine Fusion der Sektion RM mit der bestehenden Sektion bls. An der gemeinsamen Generalversammlung GV der Sektion RM und bls stimmen wir über die Fusion ab. Falls die Fusion der Sektionen von der Basis gut geheissen wird, möchte ich mich zur Wahl als Vizepräsidenten stellen. Kommt alle an die GV am 25. Januar 2007 in Konolfingen.

AZG / GAV Kurs

Der VSLF bereitet aufgrund der aktuellen Ereignisse (Unfall Dürrenast, Verletzungen AZG, Strafanzeige usw.) einen AZG-Kurs vor, der von Daniel Ruf (AZG Spezialist Vorstand VSLF) geleitet werden soll. Dieser Kurs wird uns aufzeigen, was der neue GAV bls AG im Arbeitszeitbereich alles zulässt und was nicht.

Beachtet auch die AZG / AZGV Synopse auf unserer Homepage www.vslf.com zum herunterladen und ausdrucken.

Ich danke Euch für die Treue zum VSLF

Mit kollegialen Grüssen
Jürg Kaiser



Die neuen Strukturen der zusammengeführten VSLF Sektionen BLS und RM findet ihr auf Seite 63.

RM ist Geschichte

Schweizer Eisenbahn Revue 08/06



Die Aktionäre der BLS Lötschbergbahn AG haben am 23. Juni in Bern dem Zusammenschluss mit der Regionalverkehr Mittelland AG (RM) zugestimmt. Einen Tag zuvor hatte die Generalversammlung des «Junior-Partners» RM in Hasle-Rüegsau denselben Beschluss gefällt. Formal läuft der Zusammenschluss so ab, dass beide Unternehmen mit der neu gegründeten BLS AG fusionieren. Unter den Minderheitsaktionären der BLS, die sich – wegen der Mehrheit des Bundes und der Kantone ohne Aussicht auf Erfolg – gegen den Zusammenschluss wehrten, fand sich Rolf Georg, der Besitzer der Georg Verkehrsgesellschaft, eines kleinen deutschen Bahnunternehmens. Die BLS-GV stimmte schliesslich der Fusion mit 6,19 gegen 0,26 Millionen Aktienstimmen zu. Besetzt wurde mittlerweile auch der letzte vakante Sitz im Verwaltungsrat der neuen Gesellschaft. Statt des früher genannten bisherigen RM-Direktors Martin Selz nimmt den Posten nun der Berner Verleger Dr. Rudolf Stämpfli ein, dessen Druck- und Verlagsgruppe immer wieder Aufträge der Bahnen ohne Ausschreibung erhält.

Mit dem Zusammenschluss endet die Geschichte des Regionalverkehrs Mittelland, der 1997 aus der Emmental-Burgdorf-Thun-Bahn (EBT), der Solothurn-Münster-Bahn (SMB) und den Vereinigten Huttwil-Bahnen (VHB) hervorgegangen war. Obwohl sich die von Bund und Kantonen durchgesetzte Fusion seit Jahren abgezeichnet hatte, verpasste der RM in jüngster Zeit noch etlichen Zügen ein neues Erscheinungsbild, stellte an den Bahnhöfen im RM-Design gestaltete Informationswände mit heizbaren Sitzen auf und beschaffte neue Personaluniformen.

Das Streckennetz der neuen BLS AG, die den operativen Betrieb am 27. Juni aufgenommen hat, umfasst 440 Bahnkilometer, zahlreiche Buslinien und die Schiffsbetriebe auf Thuner- und Brienzensee. Die BLS AG zählt rund 2600 Mitarbeiter; Hauptaktionäre sind der Kanton Bern, der 55,8% der Aktien hält, und der Bund mit 21,7% der Aktien.

Hypothek in 24 Stunden. Unser Extra-Service für Sie.



Egal, ob Sie bauen, kaufen oder eine laufende Hypothek ablösen: Ihr Berater schlägt Ihnen eine Finanzierung vor, die zu Ihren Plänen und zum aktuellen Zinsumfeld passt. Und er unternimmt alles, damit Sie innerhalb von 24 Stunden einen verbindlichen Finanzierungsentscheid erhalten.* Nehmen Sie uns beim Wort und verlangen Sie jetzt eine Offerte.



www.ubs.com/hypo24

*Gilt nur für Eigenheimfinanzierungen und bei Vorliegen aller notwendigen Unterlagen. © UBS 2006. Alle Rechte vorbehalten.

Besichtigung der Tunnelnothaltestelle im neuen Lötschberg-Basis-Tunnel (LBT)

Stefan Jufer; Leiter Division P VSLF, PeKo 3 P

Wie in der Presse bereits mehrfach berichtet, wurde der «goldene Nagel» am 24. Juli 2006, ca. in der Mitte des 34.6km langen Lötschberg-Basistunnel, eingeschlagen. Wobei «einschlagen» symbolisch gemeint ist. Die Schienen sind natürlich gemäss modernster Schienenbautechnik verlegt und die letzte Lücke der Schienenstränge von Süd nach Nord wurde verschweisst. Nach knapp 20 Monaten waren die nötigen 57km Schienen verlegt, termingerecht.

Die Gleisbauer haben die Baustellen geräumt, die Fahrleitung ist fast durchgehend montiert, somit grünes Licht für Test- und Abnahmefahrten. Ab anfangs Oktober werden im südlichen Teil des Tunnels Fahrten mit bis zu 250km/h stattfinden. Am 16. Juni 2007 ist geplant den LBT offiziell eröffnen und erste Züge werden kommerziell durch den Tunnel fahren. In der ersten Phase werden vor allem Güterzüge und zusätzliche Reisezüge durch den Tunnel geführt. Ab Fahrplanwechsel im Dezember 2007 wird der Tunnel voll in Betrieb gehen.

Nun wird es Zeit, dass fahrende Personal zu instruieren. Lok und Zugpersonal müssen die Spezialitäten des Bauwerkes kennen lernen. Wichtige Notmassnahmen müssen geschult

und geübt werden. Die Verantwortlichen sehen vor, die Instruktionen des Lokpersonals ähnlich wie bei der NBS durchzuführen. Es ist betrieblich nicht möglich, dass alle Lokführer die Strecke selbst befahren. Der PeKo 3 wurde das Ausbildungskonzept und die bereits erstellten Unterlagen zugestellt. Zur Ergänzung, konnte eine Delegation der PeKo 3, den Tunnel und vor allem die Nothaltestelle Ferden besichtigen. Die Nothaltestelle liegt in etwa in der Mitte des LBT. Falls in einem Zug ein Brand ausbricht, muss der Lf versuchen, die Nothaltestelle zu erreichen. Die Reisenden können gut und rasch evakuiert werden und können in Schutzräumen auf Hilfe warten. Der Tunnel kann an dieser Stelle sehr stark belüftet werden und verfügt über eine gigantische Abluftanlage um den Rauch aus dem Tunnel zu blasen. Natürlich können die Reisenden im Störfall im ganzen Tunnel evakuiert werden, aber im Brandfall ist die Nothaltestelle die beste Lösung.

Grundsätzlich hat das vorgestellte Schulungskonzept überzeugt. Die definitive Zusage zu der vorgesehenen Instruktion LBT, kann die Peko 3 erst nach Erhalt der gesamten Unterlagen und deren Prüfung geben. Wichtig erscheint uns, die Schulung für Not-

fälle. Hier soll und muss ein Schwerpunkt gelegt werden.

In diesem Zusammenhang, bemängelte die Peko 3 LP die fehlende Markierung der Nothaltestelle Ferden. Es ist für den Lokführer auf der Fahrt durch den Tunnel nicht zu erkennen, wo er sich genau befindet. Der Tunnel ist dunkel und mit Tempo 200km/h sausen die Merktafeln Hauptsignal im «Sekundentakt» vorbei. Eine Orientierung fällt schwer. Im Notfall wäre es aber wichtig zu wissen, wo genau im Tunnel der Zug sich befindet und wann die Nothaltestelle kommt. Es ist auch bei anderen Störungen denkbar, dass der Lokführer versucht, die Nothaltestelle zu erreichen.

Deshalb fordern wir, dass die Nothaltestelle auf dem DMI ETCS immer angezeigt wird. (ist bis jetzt nicht vorgesehen) und zusätzlich im Tunnel Distanzangaben bis zur Nothaltestelle, mittels Tafeln oder ähnlichem, angebracht werden.

Für die Schulung LBT wird ein Tag Instruktion nötig sein, es wird aber, wie erwähnt, nur theoretisch ab CD geschult. Der Lokführer erhält eine persönliche Schulungs-CD, damit er gemäss seinen Bedürfnissen die Schulung zuhause repetieren und vertiefen kann. Zusätzlich erhält er auch einen Streckenplan in Papierform. ■

ETH-Studenten auf dem Führerstand

Hubert Giger; Präsident VSLF



bildung eine 4-jährige Lehre in der Maschinen- oder Elektrobranche vorweisen. Eine gewisse Berufserfahrung und die abgeschlossene Rekrutenschule bildeten weitere Eckpfeiler zur Aufnahme in die Ausbildung zum Lokomotivführer, ausserdem waren anspruchsvolle psychische und medizinische Tests zu bestehen. Die meisten Lokführer erinnern sich noch sehr gut an die hohen Hürden, die gemeistert werden mussten. Heute ist es möglich, nach einer dreijährigen Lehre oder direkt nach der Matura Lokführer/in zu werden, und dies, obwohl die Bedingungen für eine Anstellung durch die VTE (Verordnung des UVEK über die Zulassung zum Führen von Triebfahrzeugen der Eisenbahnen) gestiegen sind. Wohl sind nicht mehr nur die handwerkliche Fähigkeiten gefragt, sondern vermehrt geistige Fähigkeiten wie vernetztes Denken, das Bedienen komplexer Systeme sowie absolute Konzentration trotz massiv höheren Lenkzeiten auf Strecken mit höherer Signaldichte und strafferen Fahrplänen. Die Komplexität der Anforderungen unter Zeitdruck und die potentiell fatalen Auswirkungen von Fehlentscheiden verlangen nach wie vor Anwärter mit hohem Belastungspotential. Man kann durchaus auch heute noch stolz sein, die Bedingungen für das Führen eines Zuges zu erfüllen.

Sicherheit

Im Jahre 1990 dauerte die Schulung ca. 100 Tage; FDR und Fahrzeuge. Die ETH Studenten erhalten ca. 90 Tage Ausbildung; für ein Fahrzeug und eine (wenn auch anspruchsvolle) Strecke. Das ist machbar.

Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen entsprechen den Abmachungen gemäss GAV. Teilzeitarbeit wird grundsätzlich durch die Gewerkschaften begrüsst.

Nach den Vorstellungen der SBB Division P sollte mit den Studenten-Lokführern das Sonntagsproblem beim Lokpersonal P gelöst werden. Faktisch bedeutet dies, dass durch die daraus resultierende hohe Fluktuation laufend neue Studenten ausgebildet werden müssen. Da die Ausbildungskosten nur unwesentlich tiefer sind, stellt sich höchstens die Frage nach dem ökonomischen Nutzen dieses Projektes. Und mit den momentan vier in Ausbildung stehenden Studenten wird das Sonntagsproblem wohl kaum zu lösen sein.

Zusammenfassend muss die ganze Aktion nach knapp 3 Monaten als teurer PR-Gag bezeichnet werden. Neu wissen wir allerdings, dass bei den SBB 20%-Teilzeitpensen möglich sind. Ob sich dies für die Bahn und für den Lokführer lohnt, wird sich noch zeigen. ■

Am 18. April 2006 fand die mit viel Medienrummel angekündigte Informationsveranstaltung «Lokführer als Nebenjob» für Studenten in der ETH Zürich statt. In der ETH waren gegen 500 Jugendliche und 20 Lokführer anwesend; das Referat war nicht sehr aussagekräftig und die Jugendlichen schienen nur mässig interessiert. Ich hatte den Eindruck, dass die Studenten nicht der sehnsüchtige Wunsch nach der Erfüllung eines Jugendtraums, sondern einzig das Interesse nach einem lockeren und gut bezahlten Ferienjob an die Info gelockt hat (und vielleicht der Gratis-Apéro?). Auf der Fahrt im Tram zur ETH sprach ich mit einer jungen Frau welche den Handzettel zur Infoveranstaltung in der Hand hatte. Sie ist 17 Jahre jung, geht in die Kantonschule Wettingen – wo die Zettel auflagen –, und erklärte mir, sie erwarte nach zwei Samstagnachmittagen Ausbildung einen Zug führen zu können, so wie beim Auto.

Bedingungen

Die Ausbildung soll 35 Wochen, inklu-

sive rund 90 Ausbildungstage dauern. (14 Wochen à 23 Stunden – wobei die Hälfte in Selbststudium – und 20 Wochen à 2,5 Tage für Strecken, Anlagen, Fahrzeuge). Bei nicht bestandener Prüfung besteht die Verpflichtung zur Teilerstattung der Ausbildungskosten. Die Entlohnung im Stundenlohn beträgt 34 Franken plus Zuschläge. Pro Jahr sind mindestens 160 Stunden Fahrdienst zu leisten (BAV VTE = 20 Tage); die Ausbildung verpflichtet für 3 Jahre. Der Einsatz ist am Wochenende auf der S2 und S16 zwischen Effretikon und Herrliberg vorgesehen. 1 Fahrzeug (DPZ Re450), inklusive kuppeln, Wäsche und Inbetriebnahme bzw. Remisierung in Zürich Herdern.

Die Unruhe bei den Lokführern nach der Kommunikation der SBB war enorm. Warum? Ist es ein Angriff auf die Sicherheit oder auf die Arbeitsbedingungen? Ich denke nein. Die Ursachen für die Aufregung ist wohl eher im Berufsstolz des Lokführers zu finden.

Früher musste ein Lokführer vor der Aus-



Pensionierung

Karl Liechti; Kassier VSLF



Jeder Lokführer/in bleibt auch nach der Pensionierung aktives Mitglied im VSLF; er behält sein Wahl- und Stimmrecht und erhält weiterhin das Locofolio. Für Pensionierte beträgt der Jahresbeitrag Fr. 60.-.

Mit der Pensionierung erlischt der CAP Berufsrechtsschutz automatisch. Auf ausdrücklichen Wunsch kann der CAP Berufsrechtsschutz beibehalten werden (weitere Infos beim Kassier). Die weiteren Leistungen der VSLF-Partner bleiben bestehen.

Wir wünschen uns, dass die Kollegen, welche auf die Pensionierung zugehen, als Mitglieder im VSLF verbleiben und weiterhin (oder beginnen) an den Versammlungen teilnehmen und ihre Meinung einbringen.

Gönnerschaft beim VSLF

Die Gönnerschaft ist für Interessierte und Sympathisanten gedacht, welche nicht aktive Lokführer/in sind. Der Jahresbeitrag beträgt Fr. 60.-. Gönner/innen können von gewissen Angeboten profitieren (Siehe Internet www.vslf.com) und sie erhalten ebenfalls das Locofolio.

Anmeldung als Gönner/in beim VSLF siehe letzte Seite. ■

Berufsbilder Cargo

Philipp Maurer; Leiter Division G VSLF

Das Projekt neue Berufsbilder Cargo wurde am 20.05.2005 offiziell unter Anwesenheit der Personalvertreter gestartet.

In einem ersten Schritt bestand die Aufgabe alle bekannten Daten und Tätigkeiten der heutigen Berufe aufzunehmen und auszuwerten.

Der zweite Schritt beinhaltete die Aufstellung und Umschreibung der möglichen Tätigkeiten von morgen. Diese 2 Schritte wurden durch die Projektgruppen Lokführer Cargo, Fahren RCP, Produktions- Administration, Technik, Rangieren sowie Basisausbildung aufgenommen und bearbeitet.

Mit diesen Arbeiten konnte in enger Zusammenarbeit mit der Basis, den Personalvertretern und den SBB Cargo die jetzigen und zukünftigen Tätigkeiten ausgearbeitet werden.

Am 2. Dezember 2005 wurde die Arbeit der Projektgruppen abgeschlossen und die Resultate den Personalvertretern und Cargo übergeben.

Im neuen Jahr starteten die Verhandlungen zu den Berufsbildern. Hier ist die VG und Cargo vertreten, die PeKo ist als Beobachter zugegen.

Bis zum jetzigen Zeitpunkt (Redaktionschluss) sind Berufsbilder im Bereich RCP (Prod.- Admin., Technik, Rangier) bis auf kleine redaktionelle Änderungen abgeschlossen. Beim Berufsbild Lokführer ist die Struktur der zukünftigen Tätigkeiten bekannt es sind jedoch noch grössere redaktionelle Änderungen ausstehend, welche noch eine Zusammenkunft aller Beteiligten erfordert.

Die Berufsbilder Cargo sind auf eine mögliche gute Zukunft der Unternehmung SBB Cargo ausgerichtet und bilden erstmals seit langem wieder die Berufe in der Produktion nach den heutigen Tätigkeiten ab.

Bei den Lokomotivführern SBB Cargo zeichnen sich keine grossen Änderungen ab! Das Gros der Lokführer erfährt keine Änderungen und bei jenen Lokführern, bei welchen sich Änderungen ergeben sind diese zum Teil mit Zusatzarbeiten (Ausbildungen) verbunden, jedoch unter dem Strich positiver Natur.

Die Verhandlungen sind noch nicht abgeschlossen. Aus diesem Grund werden wir erst nach Abschluss umgehend (hoffentlich noch im Oktober 2006) umfassend informieren, um nicht noch die bis anhin positiven Verhandlungen zu gefährden. ■

Infos+



www.vslf.com

Adress-Änderungen bitte an die Mutationsstelle senden; über Internet oder mit der letzten Seite im Locofolio.

G-32539; kuppeln und entkuppeln in Basel

Philipp Maurer; Leiter Division G VSLF

Wie SBB Cargo die benötigte Infrastruktur und Zeit nicht zur Verfügung stellt!

Mit der Weisung G-32539 vom 18.08.06 wurde dem Lokpersonal mitgeteilt, dass dieses ab dem 1. September die Züge in Basel RB selber an- und abhängen muss. In der Zeit von Arbeitsablauf-Optimierungen und Restrukturierungen ist es sicher sinnvoll, nach weiterem Einsparpotential Ausschau zu halten. Wie aber auch jede pflichtbewusste Führung eines Unternehmens weiss, führen Restrukturierungen und Optimierungen zu Einsparungen, welche meistens Folgekosten auslösen. Diese Ausgaben sind im optimalen Fall kleiner als die Einsparungen. Wie es sich bei diesem speziellen Fall verhält steht hier nicht zur Debatte.

Wie soll es denn funktionieren? Sollen doch nun die Arbeiten, welche bis anhin 2 MA zusammen ausgeführt haben (Visiteur + Lokführer) nun alleine vom Lokführer übernommen werden. Leider wurde vergessen, dass diese Änderung auf der Seite des Lokpersonals Mehrarbeit auslöst und somit auch mehr Zeit für eine seriöse Arbeit benötigt wird. Dies wurde jedoch komplett ignoriert, denn es wurde (absichtlich?) keine zusätzliche Zeit eingeplant. Das hat System! Funktioniert es ohne zusätzliche Zeit, warum soll man dann mehr Zeit einteilen? Das Lokpersonal ist hier sein eigener Richter! Liebe Kollegen: es ist der absolut verkehrte Weg die Pausen vorzeitig zu beenden oder gar früher zum Dienst zu erscheinen um rechtzeitig die Fahrbereitschaft melden zu können!

Die zusätzlichen Arbeiten sprengen die bis heute eingeteilte Zeit zur Zugvorbereitung bei weitem, die Zeiten vor dieser Zusatzarbeit sind auf das absolute Minimum gekürzt

worden. Nachfolgend eine kleine Auflistung der neuen zusätzlichen Arbeiten:

Ankunft mit der Lok am abgehenden Zug, absteigen, Kontrolle Zug gebremst, bremsen des Zuges mit der Vorbremsanlage, auf Abschluss stellen der Bremsanlage, schliessen des HL Hahn am Wagen, Schlauch entkuppeln, Schlauch an der Bremsanlage befestigen, aufsteigen, anfahren, Lok ausser Betrieb nehmen, anziehen der Schutzbekleidung*, absteigen, die Lok mit den Wagen kuppeln, Kontrolle, nach vorne laufen, aufsteigen, Lok in Betrieb nehmen, Bremsen füllen, Lok sichern, absteigen, nach hinten laufen, Kontrolle Bremsen lose, nach vorne laufen, aufsteigen, Kontrolle der Dichtigkeit der Bremsen, bedienen des Führerbremsventils «bremsen», Plausibilitätskontrolle beim Auslassen der Luft, absteigen, nach hinten laufen, Kontrolle der Bremse, nach vorne laufen, aufsteigen, bedienen des Führerbremsventils «bremsen-lösen», absteigen, nach hinten laufen, Kontrolle Bremse lose, nach vorne laufen, betätigen Melde-einrichtung «Zusatzbremsprobe gut», aufsteigen, ausziehen der Schutzbekleidung*, absteigen, nach dem Dienstgebäude laufen, Hände waschen, ins Büro laufen, Dokumente in Empfang nehmen (organisieren), zum Zug laufen, aufsteigen, Daten eingeben, vorbereiten aller Unterlagen für die Zugfahrt, absteigen, betätigen der Melde-einrichtung «Zug fahrbereit»**, aufsteigen, auf Abfahrterlaubnis warten.

* Die Schutzbekleidung und die dazu benötigte Infrastruktur ist nicht vorhanden.

** Die Meldung «Zug fahrbereit» hat spätestens 5 Minuten vor der regulären Abfahrtszeit zu erfolgen.

Diese Zusammenstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit!

Was passiert eigentlich mit denjenigen Lokomotivführern, welche Probleme mit dem Rücken nachweisen können? Was, wenn ein Lokführer, ärztlich verordnet, nicht ab- und anhängen kann? Wird dieser automatisch ein Fall für die Reintegration oder gar als Lokführer untragbar? Diesbezügliche Andeutungen sind anscheinend bereits von Vorgesetzten ausgesprochen worden. Probleme mit Bandscheiben und sonstige Rückenschmerzen häufen sich mit zunehmendem Alter und sind bei den Lokomotivführern nicht zu unterschätzen. Mehrere Studien belegen die extrem starke Beanspruchung der gesamten Rückenmuskulatur und Bandscheiben.

Ein An- und Abhängen durch den Lokführer ist durchaus möglich. Es müssen aber von der Unternehmung ganz klare Rahmenbedingungen erfüllt sein, um diese wichtigen und sicherheitsrelevanten Arbeiten so umsetzen zu können:

Einbau der zusätzlich benötigten Zeit in den Einteilungen.

Schutzkleider, welche keinen Platz beanspruchen und minimales Gewicht aufweisen (die Taschen sind mit vom BAV vorgeschriebenen Utensilien schon übervoll).

Die Schutzbekleidung muss durch die Unternehmung gewaschen werden (analog Rangier MA).

Trocknungsmöglichkeiten für die Kleider an jedem Depotstandort für die Lokführer.

Garderobenkasten für alle Lokführer
Eine Lösung für die Lokführer mit ärztlichem Attest. ■

