

Loco FOLIO



Offizielles Organ des Verbandes Schweizer Lokomotivführer und Anwärter **VSLF**
Publication officielle du Syndicat suisse des mécaniciens de locomotive et aspirants **VSLF**
Pubblicazione ufficiale del Sindacato svizzero dei macchinisti e aspiranti **VSLF**

2/2007



SubdiVision 2010?



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): _____ Beitrittsdatum: _____

Mitglieder Nummer: _____ Unterschrift: _____

Ort, Datum: _____

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

Editorial

Hubert Giger, Präsident VSLF



Geschätzte Kolleginnen,
geschätzte Kollegen

Bei der Deutschen Bahn geht dank der Gewerkschaft deutscher Lokomotivführer GDL ziemlich die Post ab, ihr habt alle davon gehört und euch bestimmt auch eure Gedanken dazu gemacht. Paul Blumenthal, Leiter SBB Personenverkehr, sagte mir, er fände die Geschehnisse in Deutschland sehr interessant, was mir doch ein lächeln entlockte: er hat Recht. Zugegeben, ich habe Kollege Manfred Schell, Präsident der GDL, unterschätzt. Mit seinem Vorgehen hat er nicht nur die Gewerkschaft Transnet und die DB AG so in die Ecke gestellt, dass jede ihrer Bewegung der GDL zugute kommt, er hat zugleich den ganzen Börsengang der DB AG bis in den deutschen Bundestag zu Thema gemacht. Der geplante Börsengang mitsamt der Infrastruktur ist unsicherer denn je. Wir wünschen der GDL und den Deutschen Lokomotivführer-Kollegen viel Durchhaltevermögen beim Kampf für ihre gerechtfertigten Forderungen! Vielleicht dürfen wir dereinst von den Erfahrungen der GDL Kollegen profitieren.

Zu meinem Erstaunen las ich vom LPV BLS, dass an einer Sitzung die SEV-Mitglieder die Meinung vertraten, dass sie mit dem bestehenden BLS GAV – vorbehaltlich der umstrittenen Punkte – weiterleben können. So oder so werde der SEV die Chancen und Risiken einer allfälligen GAV-Kündigung abklären. Mit den «umstrittenen Punkten» sind vermutlich die diversen fehlenden Arbeitszeitregelungen und Zulagen für das Lokpersonal gemeint, welche 2006 nicht in den ersten GAV übernommen wurden.

Der erste mögliche Termin für die Kündigung des BLS GAV ist übrigens bereits verstrichen. Momentan wird eine «Hausordnung» bei der BLS erarbeitet; der VSLF ist bei den Verhandlungen dabei. Wie weit diese Hausordnung die umstrittenen Punkte klären kann, werden wir im Frühling 2008 sehen.

Bei Fragen zum BLS GAV wird immer wieder auf den Rahmen-GAV für Normalspurbahnen hingewiesen, an dem jetzt schon seit zwei Jahren herumverhandelt wird ohne den Lichtblick auf einen Abschluss. Mitte November wird diesbezüglich ein Spitzentreffen zwischen den Bahnen und den Sozialpartnern (unter Beteiligung des VSLF) stattfinden.

Ein guter Rahmen-GAV bei den Bahnen kann durchaus gewisse Grundlagen, wenn auch nur als Basis auf tiefem Niveau, regeln. Er wird aber nicht die Verhandlungen mit den Bahnen ersetzen und ist kein Garant für gute Arbeitsbedingungen.

Zur Personalfriedenheit 2006 bei der SBB erhielten wir diesen Sommer einige mageren PowerPoints, auf unser nachfragen diesen Oktober bekamen nochmals einige mageren PowerPoints und ein paar Versprechungen, nicht aber die geforderten Zahlen für das Lokpersonal auf die Depotstandorte herunter gebrochen.

Die strategischen Ziele des Bundesrates an die SBB AG schreiben vor, dass die SBB zur Bestimmung der Mitarbeiterzufriedenheit periodisch repräsentative umfragen durchführt. Nun, die Umfragen hat die SBB wohl gemacht, die Ergebnisse werden aber nur als gefilterter Auszug präsentiert. Bei der aktuellen Personalführung ist es nicht verwunderlich, dass dieselbe Personalführung die Quittung für ihre Arbeit nicht im Detail

präsentieren möchte. Dass die SBB weder gewillt noch irgendwie imstande ist, auch nur die Minimalansätze für eine Erhöhung der Personalfriedenheit einzuleiten, ist uns längst klar. Teilweise wurde das Personal direkt an den Depotstandorten informiert. Dabei sind Aussagen von Vorgesetzten gefallen wie: *Ich muss die Produktivität erhöhen, die Personalfriedenheit geht mich nichts an.*

Die Entwicklungen bei P und G bezüglich Personaleinteilung zeigt explizit wir die Produktion verteuert, die Flexibilität der SBB verkleinert und nicht zuletzt unsere Freizeit massiv eingeschränkt wird. Eine klassische *lose-lose*-Situation. Da kommt nun mal keine Freude auf. Nebenbei: Das Depot Beinwil verliert im Dezember die letzte Linie neben Luzern-Lenzburg...

Bei der RegionAlps SA im Wallis sind gegen einen Drittel der Lokführer zum VSLF gekommen; ein herzliches Willkommen an die Kollegen der RA. Die Vorgeschichte dazu sind die zum Teil unhaltbaren Zustände bei dieser noch jungen Bahn. Dank einer Zusammenstellung unserer Kollegen bei der RA besitzen wir detaillierte Informationen, welche die Grundlage bilden für unsere Forderungen an die RA. Die Verhandlungen über die Aufnahme des VSLF als Sozialpartner finden, nach einem kleinen Umweg über den Verwaltungsrat, diesen Herbst statt. Der Weg scheint nicht einfach zu werden, doch Beharrlichkeit und ein gemeinsames Ziel führen zum Erfolg. So wie es uns die Kollegen der GDL in Deutschland beweisen.

Danke für euer Engagement

Euer Präsident
Hubert Giger

SPAREN MIT DER KOLLEKTIVEN ONLINE-KRANKENVERSICHERUNG.



UND GRATIS FITNESS MIT TRAINER MAX.

Mit der KPT Online-Kollektivversicherung sparen Sie und Ihre Familienangehörigen bis 26,7% bei den Zusatzversicherungen: www.vslf.kpt.ch

Mitglieder des VSLF profitieren bei der KPT nicht nur vom Kollektivrabatt (auf Spitalkostenversicherung, Krankenpflege-Plus, Krankenpflege-Comfort und Natura-Versicherung; Höchsteintrittsalter: 70 Jahre), sondern auch von der **persönlichen Betreuung durch Trainer Max auf www.einzeltraining.ch**. Die Vorteile der Online-Krankenversicherung: Papierloses, immer aktuelles Online-Archiv ■ Grösstmögliche Sicherheit ■ Einfache Benutzeroberfläche ■ Permanent verfügbare Policen – 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.**

In Zusammenarbeit mit:



Sammelstelle für Führermeldungen

Fredy Oertel; GRPK 1 VSLF

fm@vslf.com

Sammelstelle für Führermeldungen

Der VSLF Vorstand hat an seiner Koordinationssitzung vom 1. und 2. Oktober in Zofingen beschlossen, eine zentrale Sammelstelle für Führermeldungen (FM) einzurichten. Sie soll einen Überblick über bestehende (auftretende) Probleme ermöglichen, sowie als Handhabe in Verhandlungen dienen. Haben wir genug Meldungen, stehen uns diverse Möglichkeiten offen; so können wir:

- auf kritische Situationen hinweisen.
- Zusammenhänge erkennen, welche gerne übersehen werden, weil ihre Beseitigung Kosten verursacht.
- Kollegen unterstützen, welche sich in einer schwierigen Situation befinden. Alleine würden sie sonst auf verlorenem Posten stehen, da ihnen niemand sagt, dass die gleiche Situation in den letzten Monaten schon x-mal vorgekommen ist.
- Druck aufsetzen, um Antworten zu erhalten, welche uns nicht als völlig verblödet darstellen.

Dazu benötigen wir aber so viele FM wie möglich, und zu allen nur möglichen Themen. Auch zu den Situationen, in welchen ihr selber nicht besonders gut ausgesehen habt und von euch Fehler gemacht wurden. Es gibt auch mehr als genug Situationen, in denen wir den Fehler bei uns selber suchen, der eigentliche Fehler aber ganz woanders zu finden ist. Es sei hier nur an den Block zwischen Baden und Wettingen erinnert, welcher ohne jede Bekanntmachung in Betrieb genommen wurde.

In diesem Zusammenhang können die zwei grundsätzlichen Probleme des Systems nicht verschwiegen werden:

- Nur die Menge und insbesondere die Vollständigkeit der FM die bei uns in der Datenbank vorhanden sind, garantieren den Nutzen der Datenbank
- Das Vertrauen, welches der Sammelstelle entgegengebracht wird. Vereinzelt Daten sind schliesslich sehr sensibel.

Ich habe mich anboten, diese Datenbank aufzubauen und zu betreuen. In der Funk-

tion der GRPK 1 stehe ich dem Vorstand sehr nahe, bin aber dennoch nicht beteiligt. Die Aufgabe, die Geschäfte und auch die Kasse zu kontrollieren, sorgt neben der Nähe eben auch für die nötige Distanz. Der Vorstand hat keinen direkten Zugriff auf diese Datenbank und wird ihn auch nie erhalten.

Die Originaldaten werden verschlüsselt gespeichert, zugänglich wird nur eine anonymisierte Form, welche unter keinen Umständen einen Rückschluss auf die Person ermöglicht. Der Zugang wird so oder so nur dann auf die anonymisierte Version erlaubt, wenn ein berechtigtes Interesse vorliegt.

Was nicht verhindert werden kann, ist, dass ich über alles Bescheid weiss. Die meisten von Euch werde ich eh nicht erkennen, da mein Namensgedächtnis eine einzige Katastrophe ist. Allen anderen garantiere ich meine absolute Verschwiegenheit. Ich werde nie jemanden auf eine Meldung ansprechen, geschweige denn, es weiter-erzählen.

Dies gilt absolut für sensible Daten, solche die Fehler beinhalten oder andere heikle Schwierigkeiten.

Harmlosere Fälle, wie etwa Defekte an einer Lok (und die ab und zu schreiend komischen Antworten darauf), werden nicht ganz so restriktiv gehandhabt, da sie sonst kaum nutzbringend verwendet werden können. Und wer weiss, vielleicht lässt sich die eine oder andere Antwort zur Erheiterung aller im Loco Folio veröffentlichen. Ich habe selber ein paar, bei denen ich nicht weiss, ob ich über die Komik lachen, oder ab der Tragik heulen soll.

Ihr könnt die Meldung per E-Mail direkt an mich senden, wenn ihr im LEA oder ESI die Funktion zusätzliche E-Mail Adressen nutzt. Sendet die FM an die Adresse:

fm@vslf.com

Diese könnt ihr selbstverständlich auch nutzen, wenn ihr von zu Hause aus die Meldung schickt. Wer keine andere Möglichkeit hat, kann auch den Postweg nehmen. Ich werde die Meldung dann elektronisch übertragen. ■

Schickt uns eure Führermeldungen!

Laut den Vorgesetzten des Lokpersonals ist es äusserst wichtig, alle Mängel und sicherheitsrelevanten Beobachtungen mittels Führermeldung zu melden. Oftmals erhält man auf eine Meldung weder eine Antwort, Reaktion oder eine spürbare Änderung des gemeldeten Problems. Für uns Lokomotivführer sind diese Führermeldungen jedoch äusserst wichtig. Nehmen wir zum Beispiel die Furttal Linie; hier gab und gibt es mehrere sicherheitsrelevante Punkte, denen beim Ausbau der Linie keine Beachtung geschenkt wurden:

1. Signale nicht erkennbar (Lichtstärke zu gering)
2. Falsche Programmierung des ZUB
3. Willkürliche und unlogische Aufstellung der Signale.
4. In Regensdorf wird im RADN sogar gegen das FDV verstossen.

Die Punkte 1 und 2 wurden innerhalb zweier Wochen nach dem Absenden der Führermeldung behoben! Die Punkte 3 und 4, wobei 3 ein Sicherheits-Problem darstellen kann, wurden nicht behoben. Bei allen obigen Meldungen wurde dem Verfasser weder Empfangsbestätigung, geschweige denn eine Antwort zugesendet. Es kann also davon ausgegangen werden, dass mit einer Führermeldung etwas bewegt werden kann. Eine Antwort seitens der Verantwortlichen ist jedoch anscheinend nicht zu erwarten.

Deshalb möchte der VSLF gerne die Kultur der Führermeldung-Archivierung wieder beleben. Wir möchten ein Archiv aufbauen, in welchem wir alle eure Meldungen sammeln. Mit den Daten können wir dann bei einem Ereignis, welches durch ein Handeln seitens SBB auf eine Führermeldung hätte verhindert werden können, klar nachweisen, dass dieses Problem gemeldet und den SBB bereits bekannt war.

Die Meldungen werden durch uns vertraulich behandelt und bei einer Verwendung anonymisiert wiedergegeben. Wir wollen über die eingegangenen Meldungen eine jährliche Statistik publizieren.

Dazu benötigen wir eure Mithilfe! Bitte sendet uns eure Führermeldungen und wichtige MAZ an: fm@vslf.com

Philipp Maurer

Brief an den CEO SBB AG; Andreas Meyer

Verbandsübergreifendes Team der Sektionen Luzern



5. September 2007

Sehr geehrter Herr Meyer

Wir wenden uns direkt an Sie, weil das Lokpersonal, insbesondere jenes von Luzern, der Ansicht ist, dass die Zeit drängt und dringender Handlungsbedarf besteht. Das Personal an der «Front» stellt fest, dass sich die Probleme häufen und damit die Sicherheit unserer SBB einem erhöhten Risiko ausgesetzt ist.

Natürlich könnten wir den Dienstweg einhalten, nur leider ist das Vertrauen in unsere direkten Vorgesetzten und das mittlere Kader bezüglich unserer Anliegen ziemlich zerrüttet. Somit ist unserer Ansicht nach die Garantie nicht mehr gegeben, dass der CEO der SBB die Probleme der Basis, die gravierender nicht sein können, zu hören bekommt.

Eine Bahn, die sich noch zu Recht die Weltbeste nennt, ist mit grossen Problemen konfrontiert, welche sicherheitsrelevante Auswirkungen haben können. Das darf unserer Kundschaft nicht mehr zugemutet werden.

Falls die Probleme an die Medien gelangen, dürfte es schwierig werden, die Umstände zu erklären und der Schaden wäre grösser.

Baustellen, die klein und unbedeutend erscheinen, können unserer Meinung nach schnell grossen Schaden anrichten.

Folgende Baustellen hat das Lokpersonal ausgemacht:

- Personalmangel: Schon oft wurde uns Besserung versprochen. Das Resultat: Überstunden bis ans gesetzliche Limit und abgelehnte Freigesuche
- Mitarbeiterfeindliche Prozessabläufe bei der Planung/Steuerung/Lenkung LP
- Schlechte Arbeitsmittel: defektes Rollmaterial und Zubehör
- Erhöhte Freizeitbelastung: Fremdsprachenzwang (in Luzern 2 Fremdsprachen in 1½ Jahren, Info-Veranstaltungen und Refresher-Kurse)

- Nicht-Einhalten Vision 2010: schlechte Führungsstruktur (überlastete CLP)
- CLP ohne Kompetenzen für unsere Anliegen (Baustellen)
- Unnötige, nicht mehr zu überblickende Informationsflut
- Kaufkraftverlust: erhöhter Pensionkas senbeitrag, Ortszulagen-Verlust

Wenn also ein Lokführer sich mit all diesen vermeidbaren Problemen täglich auseinandersetzen muss, so nimmt die psychische Belastung dauernd zu und seine Gedanken schweifen bei der Arbeit manchmal ab. Dies ist menschlich und nicht zu verhindern. Die Folge davon ist Unaufmerksamkeit, die zu einem Signalfall führen kann. Die SBB haben in diesem Jahr bereits mehr als 33 Signalfälle zu verzeichnen. Jeder ein potenzieller Unfall! Wir sagen: völlig logisch (leider). Das Lokpersonal ist bei seiner anspruchsvollen Arbeit abgelenkt. Abgelenkt durch Probleme, die Kopfschütteln und Ärgernis auslösen. Probleme, die im Interesse der Sicherheit beseitigt werden müssen.

Unser Betrieb hat zwar reagiert. Aber wie? Es wird Symptombekämpfung betrieben, statt der Sache auf den Grund zu gehen. Die Untersuchung eines Signalfalles und die daraus entstehenden Konsequenzen für den Lokführer, haben mittlerweile groteske Ausmass angenommen. Die Frage nach den oben erwähnten Belastungen wird nicht gestellt, bzw. es sind keine namhaften Veränderungen spürbar.

Veränderungen sind grundsätzlich nicht schlecht, aber wenn sie absurd sind und quantitativ ein unüberblickbares Ausmass angenommen haben, sind sie kontraproduktiv. Der Lokführer ist gezwungen, Prioritäten zu setzen, weil er nicht mehr alles verarbeiten kann. Somit kann es vorkommen, dass er zum Teil wichtige Infos übersieht. Fatal! Das Lokpersonal ist nicht mehr auf dem Laufenden. Unfälle sind vorprogrammiert!

Sehr geehrter Herr Meyer, wir haben Ihnen

in diesem Brief unsere grossen Sorgen zum Ausdruck gebracht. Wir unsererseits setzen alles daran, um Signalfälle und Unregelmässigkeiten zu vermindern bzw. zu verhindern und das Unfallrisiko somit deutlich zu verkleinern. Dazu sind wir jedoch auch auf Ihre geschätzte Mithilfe angewiesen. Nehmen Sie unsere Sorgen ernst, damit die «Baustellen», die uns belasten möglichst schnell eliminiert werden.

Ein Mitarbeiter, der mitdenkt statt resigniert, ein Mitarbeiter der nur jene Informationen erhält, die er bei seiner täglichen Arbeit auch wirklich braucht, und schlussendlich ein Mitarbeiter, der seine Arbeit konzentriert und unterstützt ausführen kann, ist motiviert. Und ein motivierter Mitarbeiter verhindert Unfälle!

Wir würden es begrüssen, wenn diese Kommunikation weitergeführt werden könnte und unsere Vorschläge angehört würden. Wir sind bereit. Vielleicht können wir dann einmal gemeinsam sagen: Heureka! (griechisch: ich hab's) ...wir haben das Unfallrisiko im Griff.

Freundliche Grüsse

Raphael Spörri
Präsident LPV Lz

Thomas Betschart
Präsident transfair Lz

Hansruedi Niederhäuser
Präsident VSLF Lz

Antwort

Andreas Meyer; CEO SBB AG

Bern, 28. September 2007

Sehr geehrte Herren,

Besten Dank für Ihr Schreiben vom 5. September 2007. Ich habe Verständnis für Ihre Sorgen und es ist mir ein Anliegen, dass Ihre Sicherheitsbedenken geprüft und allfällige Schwachstellen beseitigt werden. Meine internen Abklärungen in den betroffenen Bereichen habe ich Ihnen in der Beilage zusammengefasst. Ich stelle fest, dass die von Ihnen aufgezählten Baustellen grundsätzlich erkannt und in Bearbeitung sind. Ich stelle jedoch ebenfalls fest, dass Ihre doch sehr allgemein gehaltenen Beschwerden nicht in einem Briefwechsel erledigt werden können. Aus diesem Grund erwartet Sie der Leiter Zugführung, Herr Walter Hofstetter, gerne zu einem Gespräch, an welchem er auch gerne Ihre konstruktiven Verbesserungsvorschläge entgegen nehmen und mit Ihnen besprechen wird. Herr Hofstetter wird diesbezüglich für einen Termin in den nächsten Tagen mit Ihnen Kontakt aufnehmen. Ich wünsche Ihnen weiterhin eine sichere und unfallfreie Fahrt.

Freundliche Grüsse

Beilage «Zusammenfassung der internen Abklärungen»

Personalmangel

Es ist richtig, dass im Raum Zentralschweiz ein geringer Unterbestand (ca. 5 Lokführer) besteht. Gesamthaft hat der Personenverkehr aber einen Überbestand und der Ausgleich zwischen den Standorten erfolgt in der Monatseinteilung. Gegenwärtig befinden sich in Beinwil und Zug Lokführer in der Ausbildung, so dass auf Fahrplanwechsel Dezember 2007 im Raum Zentralschweiz ein Überbestand von rund 6 Lokführern bestehen wird. Die Berechnung

der Unter / Überbestände basiert auf einem Jahresmittel. Somit können an Spitzenverkehrstagen (z.B. Eidgenössisches Turnfest, Zürichfäscht, Euro08) grosse Engpässe entstehen, während an anderen Tagen zu viele Lokführer zur Verfügung stehen. Zeichen dafür ist, dass trotz der geringfügigen Unterbestände auch in der Filiale Mitte seit Anfang 2007 pro Lokführer rund 2 Tage Zeitguthaben reduziert werden konnte.

Mitarbeiterfeindliche Prozessabläufe

Die problematischen Abläufe wurden erkannt und zwischen den Spitzen der Lokführerverbände, PeKo P und der Leitung Operating aufgenommen. Gemeinsam mit den Personalvertretern werden gegenwärtig die nötigen Verbesserungen angegangen. Es ändert aber nichts daran, dass die Prozesse auf eine möglichst optimale Produktion und eine Sicherstellung der Verkehrsleistungen ausgerichtet bleiben.

Schlechte Arbeitsmittel

Im Projekte «20% Verspätungsminuten wegen Rollmaterialdefekten» werden Probleme im Bereich des Rollmaterials angegangen. Immer wieder auftauchende Schäden werden systematisch untersucht und verbessert. Zudem wurde der Meldefluss bei Defekten vom Lokführern über den Helpdesk direkter und schneller. Im Sinne einer möglichst optimalen Produktion werden noch fahrtüchtige Fahrzeuge anlässlich des nächsten geplanten Unterhaltes repariert.

Erhöhte Freizeitbelastung

Wollen sich in der heutigen Arbeitswelt qualifizierte Berufsleute à jour halten, ist eine kontinuierliche Weiterbildung unumgänglich. Dazu braucht es auch das persönliche Engagement der Mitarbeitenden. Betreffend Fremdsprachenzwang: Es ist eine Anforderung der Aufsichtsbehörde, dem Bundesamt für Verkehr (BAV), dass ab 1.1.08 nur noch Lokführer mit ausgewiesenen Fremdsprachenkenntnissen in ein anderssprachiges Gebiet fahren dürfen. Diese Regelung betrifft alle EVUs (Eisenbahnverkehrsunternehmen). Ein Zwang zur Ausbildung besteht nicht. Es ist aber so, dass Lokführer, welche die Fremdsprachenkenntnisse nicht nachweisen können, ab 1.1.08 ein eingeschränktes Einsatzgebiet haben. Der Bereich Zugführung von Operating (P OP ZF) hat sich sehr bemüht, die Sprachkurse doppelt und dreifach zu führen, damit die Flexibilität für den Kursbesuch gewährleistet ist. Ich erinnere Sie daran, dass mit den Sozialpartnern vereinbart wurde, dass die Streckenrayons aufgrund der Sprachanforderungen nicht eingeschränkt werden sollen. Im Gegenzug besuchen die Lokführer die Sprach-

ausbildung in der Freizeit. Die Alternative wäre gewesen, dass gesamtschweizerisch noch ca. 400 Lokführer in ein anderes Sprachgebiet fahren würden. Diese hätten dafür einen Teil der Kurse in der Arbeitszeit absolvieren können.

Nicht Einhalten Vision 2010

An der Umsetzung und Einhaltung der Vision 2010 hält P OP ZF fest: die Funktionsstufe 15 wurde auf Anfang Jahr eingeführt, die Rekrutierungen laufen im Sinne des in der Vision definierten Laufbahnmodells an Standorten mit kleinem Aufstiegspotential. An den Standorten mit grossem Aufstiegspotential werden wenn nötig Ausschreibungen von freien Stellen gemacht.

Über die Umsetzung der Vision finden zwischen den Sozialpartnern, dem SEV/LPV, dem VSLF, transfair, der PEKO und der Leitung Operating regelmässig Besprechungen statt. Dort werden die Fragen, welche bei der Umsetzung Vision 2010 auftauchen, besprochen und entschieden.

Informationsflut

Im Rahmen der Migration ETCS und GSM-R Funk wurden dem Lokpersonal durch laufend neue Versionen und Änderungen bei den Strecken, fast wöchentlich Weisungen und Infos zugestellt. Dies vielfach im letzten Moment (3 Tage Frist), manchmal auch später. Hier haben wir effektiv eine Baustelle, welche zusammen mit den Prozessführern angegangen werden muss bzw. zwischen der Leitung Zugführung und der Leitung Risk, Sicherheit und Qualität bereits bearbeitet wird.

Unfallrisiko

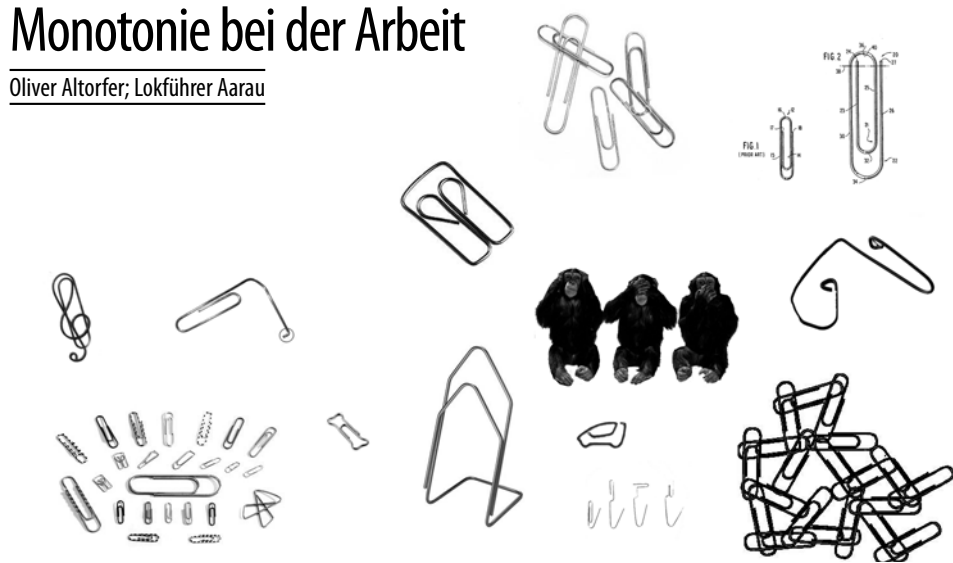
Die Führung unternimmt alles, um das Unfallrisiko zu minimieren und Gefahrenherde zu eliminieren. Gerade im Bereich der Signalfälle wird intensiv gearbeitet auch mit externen Spezialisten. Wir erwarten, dass hier die Mitarbeitenden aktiv ihren Beitrag zur Verhinderung von Unfällen leisten.

All diese Bemühungen können aber nicht verhindern, dass es in der täglichen Arbeitswelt immer wieder Veränderungen gibt. Diese sind nötig, damit wir erfolgreich im Wettbewerb bestehen können. Der positive Umgang mit solchen Veränderungen gehört zu den Grundanforderungen an qualifizierte Berufsleute.

Es ist bedauerlich, wenn Einzelne dies trotz Unterstützung nicht schaffen und sogar zum Sicherheitsrisiko werden. Sie verstehen, dass deshalb notwendige Veränderungen nicht rückgängig gemacht werden können. Deshalb suchen wir in solchen Fällen gemeinsam mit den Betroffenen, nach Lösungen, welche die Sicherheit auch künftig sicherstellen. ■

Monotonie bei der Arbeit

Oliver Altorfer; Lokführer Aarau



In vergangener Zeit wird dieses Wort auch in unserem Alltag immer wieder benutzt. Besonders kleinere und mittlere Standorte mit kleinem Streckenrayon und wenig Fahrzeugen, sind logischerweise eng mit diesem Wort verknüpft. Auf den folgenden Zeilen möchte ich gerne etwas weiter auf dieses Wort eingehen und erläutern, was genau damit gemeint ist, wie es zu verstehen ist, und wie es vor allem zu verhindern wäre.

Was bedeutet Monotonie? Das Wort «Monotonie» stammt aus dem Griechischen *monotonia* und bedeutet *Gleichförmigkeit, Eintönigkeit*. Wird eine Arbeit über einen längeren Zeitraum ausgeführt und handelt es sich dabei um eine gleichartige, lineare Tätigkeit, welche häufig wiederholt wird, können Symptome der Monotonie auftreten. Besonders betroffen davon sind Tätigkeiten, welche absolute Konzentration abverlangen, also keinerlei kleinere Nebentätigkeiten zulassen und mit welchen man sich gedanklich nicht auseinandersetzen kann. Hier spricht man sogar von einer «Doppelbedingen Monotonie». Die Reaktionen auf eine monotone Tätigkeit können recht vielfältig sein. In der Regel aber, werden andere Symptome immer durch folgende Erscheinungen begleitet; Müdigkeit, Interessenlosigkeit, Gefühl der Langeweile.

Im Gegensatz zur psychischen Ermüdung (sog. Burnout-Syndrom) allerdings, verflüchtigen sich sämtliche Symptome sprunghaft, sobald die Tätigkeit unterbrochen, oder durch Dritteinflüsse gestört wird. Häufen sich solche Monotonie-Phasen, kann es über längere Phasen zu Leistungseinbrüchen kommen.

Monotonie im Führerstand
Seitdem die Vision 2010 in Kraft ist, kommt es häufig vor, dass wir aufgrund der linienreinen Touren, gerade in Depots mit kleinem Streckenrayon, während mehreren aufeinanderfolgenden Arbeitstagen, ausschliesslich auf derselben Strecke

fahren. Bereits vor längerer Zeit wurde versucht auf dies hinzuweisen. Leider wurden die Argumente abgetan, mit der Begründung, dies sei eine reine Motivationsfrage. Mit der Vision 2010 hat man nun eine offizielle Rechtfertigung solcher Arbeitseinteilungen. Selbstverständlich ist es aus rein wirtschaftlicher Sicht gesehen die bestmögliche Lösung und hinsichtlich der verhältnismässig einfachen Disposition (eine Strecke, ein Fahrzeug) auch die sinnvollste. Solche Entscheidungen werden jedoch meist von nicht direkt betroffenen Instanzen gefällt, welche sich der konkreten Auswirkungen auf den Berufsalltag des Lokführers nicht im vollen Umfang bewusst sind – und auch nicht sein können. Ein Blick auf das Papier zeigt uns, dass die Arbeit weder an Sicherheit noch an Qualität gewonnen hat. Wer das Vergnügen regelmässig hat, während Stunden auf einer Strecke hin- und her zu pendeln, wird davon berichten können was es heisst, Signalstellungen trotz lauten Meldens nicht mehr richtig wahrzunehmen und wie mühsam es sein kann, die einem allmählich überkommende Müdigkeit nicht siegen zu lassen. Gegen Einschlafen hilft es oft, den Kopf für einige Sekunden zum Fenster hinaus zu strecken, möglichst mit 140km/h, den Tiefton der Zugsicherung in verschiedenen Tonlagen nachzusingen oder sich selber Witze zu erzählen. Nicht weil man zu wenig geschlafen hat, sondern weil es schlicht ermüdend ist und man die Umgebung auch bereits zum vierten oder fünften Mal sieht. Ab diesem Punkt wird es für uns, unsere Fahrgäste und auch die EVU gefährlich. Unser grösster Feind ist die Routine, das unüberlegte Tun hinter dem Führerpult – man hat es ja schon tausend Mal gemacht und ist froh wenn der Dienst endlich ein Ende nimmt. Doch darf es sein, dass ein Lokführer bereits in der Mitte seiner Dienstschrift an seinen Feierabend denkt und diesen als Motivator für die Arbeit benützen muss? Dies kann unmög-

lich im Interesse des Unternehmens liegen und schon gar nicht in jenem des Arbeitnehmers. Wer während Tagen, besonders über das Wochenende, solche aneinander gereihete Dienste zu bewältigen hat, wird dies bestätigen können. Den Anfang macht die Monotonie bei der Arbeit, welche nach einiger Zeit und über Wochen und Monate, ja gar Jahre vielleicht stärker an der Motivation nagt als man als Aussenstehenden wahrzunehmen vermag.

Sind andere besser?

Natürlich kann man die Arbeit mit anderen Verkehrsunternehmen vergleichen, welche oft noch kleinere Rayons und auf den ersten Blick eine noch monotonere Arbeit haben müssten. Doch meist beschränkt sich die Ansicht auf den Fokus des eigenen Unternehmens und dessen Möglichkeiten. Dass diese Möglichkeiten bei einer SBB verhältnismässig gross sind, und dementsprechend der Anspruch ihrer Arbeitnehmer auch entsprechend gross ist, scheint auf der Hand zu liegen. Daher ist es nur logisch, dass man nicht an allem teilhaben kann. Wir hören viel von Wertschätzung und erhalten oft Dankesschreiben im Rahmen jener. Man scheint auf Seite der Leitung dies so zu verstehen, ohne zu beachten, dass eine eventuell etwas aufwändigere, dafür abwechslungsreichere Planung der Dienste und eine etwas ausgewogenere Verteilung der Zugsleistungen ein wesentlicher Teil einer echten Wertschätzung wäre. Und wir sprechen hier nicht von gewaltiger Umverteilung der Leistungen und Komplettisanierung der Dienste oder Zugsgattungen, sondern von minimalen Veränderungen.

Andere Unternehmen haben nicht die Möglichkeit Abwechslung in Form einer solch grossen Palette zu bieten, doch ist es schade wenn man die Möglichkeit dazu hätte, sie aber nicht nutzt – nicht zuletzt weil hierdurch die Zufriedenheit der Angestellten wohl merklich steigen würde.

Ist es dieses Opfer wert, im Rahmen einer Vision zu arbeiten, welche auf Stufe des Lokpersonals auch in 10 Jahren nie hundertprozentig funktionieren und akzeptiert wird? Wird das Projekt nicht ein Mehrfaches teurer zu stehen kommen – und wenn nicht mal unbedingt im finanziellen Bereich - als sie wirklich bewirken wird?

Herausforderungen suchen

In meinem früheren Betrieb, wo ich meine Lehre als Mechaniker absolviert hatte, gab es stets ein Motto: «Wer aufhört besser zu werden, hört auf gut zu sein!». Ich finde dieses Motto insofern beeindruckend, als dass wir regelmässig vor neue Herausforderungen gestellt wurden. Vor allem bei Aufträgen, deren Annahme man zustimmte, ohne dass man nur einen blassen Schimmer hatte, ob

man sie erfüllen kann. Ein Lokomotivführer hat in der Regel ein Ziel: «Einen Zug sicher von A nach B führen». Und ich bin der Überzeugung, dass das ein jeder gerne tut. Wer auf dem Weg zu diesem Ziel aber nicht gefordert wird, verfällt der Routine und irgendwann zerschellt die Freude an dieser Routine. Ich persönlich, wenn ich nach langer Zeit einmal wieder eine Tour fahre mit Destinationen oder Fahrzeugen welche ich nicht mehr so gut kenne, dann bin ich 100% bei der Sache und habe Freude am Fahren, weil ich mich gefordert fühle und mich vor Antritt der Fahrt mit meiner Arbeit aktiv auseinander setzen muss. Leider muss ich das bei den aktuellen Dienstplänen nur zu selten und das Reinhalten der Reglemente, Streckenpläne und Vorschriften fällt oftmals eher zu Last als dass es das Interesse weckt.

Nach wie vor übe ich meinen Beruf noch immer gerne aus, so soll dieser Bericht auch niemandem persönlich gelten. Doch Kritik bringt Verbesserungen sagt man. Daher ist das Sprichwort «Nichts hören, nichts sehen, nichts sagen» auch nicht die Lösung.

Ich wünsche allen Berufskollegen weiterhin gute Fahrt und bedanke mich für die geschenkte Aufmerksamkeit. ■

Mitglieder VSLF bei der RegionAlps

Die neuen Mitglieder der RegionAlps sind vorerst der Sektion Lausanne zugeteilt worden.

Für die Sektions-Generalversammlungen im Herbst haben wir vorgesehen, dass Ihr sowohl in Brig als auch in Lausanne teilnehmen könnt. An beiden Generalversammlungen werden wir das Thema Regionalalps traktandieren und mit euch besprechen. Ihr erhält rechtzeitig eine Einladung.

Datum der GV Section Lausanne:
14. Nov. 2007, 14 Uhr, Buffet de la Gare Lausanne

Datum der GV Sektion Brig:
30. Nov. 2007, 16:00 Uhr, Restaurant Schlosskeller Brig

Bei der RegionAlps konnten wir Beat-Xaver Bregy als Ansprechperson für den VSLF gewinnen. Die Adresse findet ihr im Internet unter:

www.vslf.com>Sektionen>RegionAlps

Erfahrungsbericht aus dem Osten

Kay Rudolf; Sekretär und Vizepräsident P Sektion Ostschweiz

Vor eineinhalb Jahren sprach der Filialleiter Ost von einer Ehe, die schon viel zu lange gedauert hat. Dass es besser ist, endlich einen Schlussstrich in dieser leidigen Beziehung zu machen. So war es dann auch, die Ehe P und G wurde auf Fahrplanwechsel 2006 geschieden und nun ging jede Division auch im Ostschweizer-Oberland ihren eigenen Weg.

In den P-Depots Chur und Sargans wurde urplötzlich ein Personalüberbestand festgestellt und man beorderte einige Lokführer ins immer noch wenig geliebte Depot Ziegelbrücke.

Doch auch in Buchs fuhren die Güterzüge nun immer häufiger in beide Richtungen. Kurz vor Fahrplanwechsel traf man auf der Walenseelinie immer mehr Instruktionsfahrten von Lokführern der MEV an. Komisch mutet an, dass scheinbar angemietete Lokführer gegenüber ihrer Kollegen aus dem Personenverkehr, billiger sind.

Als die Temperaturen langsam wärmer wurden, machte die Reserve Sargans jeden Tag zwei Buchser Cargo-Touren. Komischerweise hat man sich ziemlich schnell wieder mit seiner Ex ins Bett gelegt. Das was die Sozialpartner und die betroffenen Lokführer vor einem Jahr vorgeschlagen haben, ist nun also für einen kleinen auserlesenen Kreis (Reserve), Realität geworden. Jetzt redet man sogar von 2 Temporärstellen für Personenverkehr-Lokführer, die ihre Buchser Kollegen ab Fahrplanwechsel unterstützen dürfen. Dabei wäre vor einem Jahr alles ganz einfach gewesen, gleiche Funktionsstufe für übertretende Lokführer aus dem P, und genügend Leute hätten sich nach Buchs beworben. Gleichzeitig hätte man auch den beachtlichen Überbestand in Chur vermeiden können.

«Selbsteinteilung» klingt doch mehr oder weniger positiv. Wenn man jedoch die Auswertung der Umfrage beim Lokpersonal beachtet, relativiert sich das Ganze wieder. Die grosse Mehrheit der Lokführer will scheinbar gar keine Veränderung oder sie schätzen die heutige Form der Jahreseinteilung. Beachtet man auch noch, dass kleine Depots gar keine Selbsteinteilung umsetzen können, fragt man sich schon ein wenig, wieso ein so grosses Aufsehen darum gemacht wird.

Über die 41 Std.-Woche nur soviel: Zuerst zu wenige Stunden einteilen, und danach dem Mitarbeiter erklären, dass er gefälligst

– für seine nach GAV vorgeschriebene Jahresarbeitszeit – zusätzliche Arbeitstage einplanen soll!

Zu den monotonen Diensten möchte ich das Beispiel S8 und S2 der Zürcher-S-Bahn heranziehen. Einmal halte ich zwischen Thalwil und Enge überall und 1 Stunde später fahre ich die gleiche Strecke ohne Halt.

An einem Schreibtisch muss es schwer vorstellbar sein, dass da Fehler passieren können. Doch draussen auf dem Fahrzeug, beide Male ein DPZ, gleiche Strecke und schnell ein paar Sekunden mit den Gedanken wo anders und schon ist's passiert. Trotzdem wird stur jedes Jahr wieder mindestens ein Dienst pro Depot so eingeteilt und indem ich jedes Mal vor der Abfahrt den nächsten Haltebahnhof laut und deutlich mir selber ankündige, kommen solche Fälle trotzdem immer noch vor.

Meiner Meinung wären mit kleinen Verbesserungen viel mehr zu erreichen, zum Beispiel, keine so stumpfsinnige, eintönige Dienste einteilen, Zusammenarbeit P und G, wo es Sinn macht und mit Mitarbeitern Abbaumassnahmen von hohen Zeitkonten zu vereinbaren, anstatt Mitte Jahr auf Panik zu machen.

Nun frage ich mich schon langsam, wollen die es beim ZF nicht kapieren oder geht es vielleicht auch darum, möglichst viele Arbeitsstunden in den diversen Büros auszuweisen?

Das ist jetzt natürlich etwas böse formuliert, doch möchte ich noch kurz das Beispiel mit der THURBO AG heranziehen. Mit einer schlanken Struktur, dem CEO Boos, einem Verkehrsbereichsleiter und den zwei Oberloführern, die noch berechtigt diesen Titel tragen, muss nicht jedes Jahr über den Lokführerlohn oder andere Produktivitätssteigerungsmassnahmen nachgedacht werden.

Schön wäre einmal, wenn der ZF einmal eine Kosten-, Nutzen-Bilanz aus den vergangenen Jahren präsentieren würde.

Vielleicht sind die doch nicht so schlecht, wie ich jetzt aus diesem letzten Jahr aufgelistet habe? Allerdings, mit der verpuschten Personalbeurteilung aus dem Jahre 2003, müssten sie mit einer sehr, sehr schweren Hypothek beginnen.

In dem Sinne: Hopp ZF, es kann ja nur besser werden. ■

Orange-Urteil

Zulagen während den Ferien bei der SBB

Das Bundesgericht hat im Dezember 2005 entschieden, dass Schichtzulagen aufgrund regelmässiger und dauerhafter Nacht- und Sonntagsarbeit auch auf den Ferienlohn angerechnet werden müssen. Das Urteil ist allgemein als Orange-Urteil bekannt.

Die Swisscom, Sunrise und Orange zahlten Entschädigungen für rückwirkend fünf Jahre an Mitarbeitende, welche regelmässig Schichtdienst leisteten.

Die SBB hat im neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ab 1. Januar 2007 ebenfalls die neue Regelung zur Berechnung des Ferienlohnes berücksichtigt. Die jetzigen Zulagen beinhalten eventuell geschuldetes Feriengeld schon.

Der VSLF hat diesen Sommer über einen Juristen bei der SBB die Zahlung der Entschädigung gemäss Orange-Urteil für die letzten 5 Jahre für alle VSLF Mitglieder eingefordert und gleichzeitig einen Verjährungsstopp verfügt, welcher die SBB für das gesamte Personal bestätigt hat.

Bei den anderen Bahnen besteht keine Gefahr der Verjährung und nach dem Verfahren bei den SBB wird der VSLF dasselbe vorgehen veranlassen.

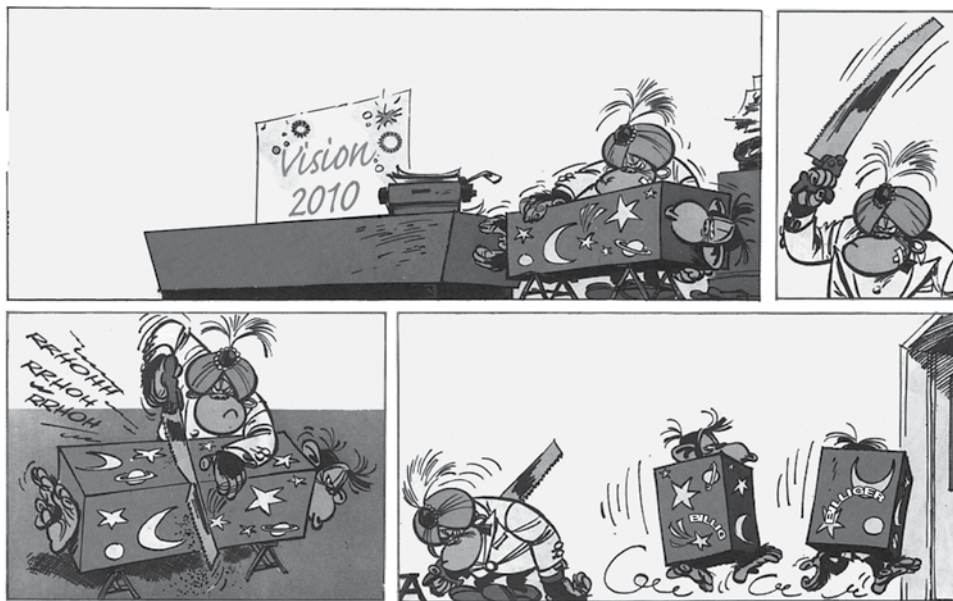
Der VSLF ist entschlossen, bezüglich des Orange Urteils alle rechtlichen Mittel auszuschöpfen.

Hubert Giger
Daniel Ruf



Vision 2010; die unendliche Geschichte...

Stefan Jufer; Division P VSLF



divide et impera...

Mitte August wurden die Sozialpartner zum Thema «Entwicklungsprozess Zugführung» zu einem Workshop ins Parkhotel Schloss Münchenwiler eingeladen. Die Idee dieses Workshops war es, eine Standortbestimmung Vision 2010 zu erstellen. Im Nachhinein, stellte sich der Workshop eher als Start zu einer Neuauflage Vision 2010. Obwohl alle Eckpunkte und Massnahmen in der Vision 2010 vereinbart wurden, hatten wir das Gefühl, das kreative Köpfe versuchen, jeden erdenklichen Interpretationsspielraum zu nutzen.

Forderungen seitens SBB, vor allem P-OP-ZF, die in den GAV Verhandlungen nicht erreicht und in den GAV eingebaut werden konnten, will man nun durch die Hintertür einführen. Logischerweise wurden uns dieselben Themen am Workshop präsentiert, wie sie einst bei den GAV Verhandlungen auf der Waagschale lagen.

Zudem wurde uns erklärt, dass wir das Ziel der Vision 2010 um etwa drei Jahre, verfehlen werden. Dies schien uns, auf Grund der Tendenz der Kosten und dem ständigen entgegenkommen der Verbände und somit jedes einzelnen Lokführers, doch eine ungeheuerliche Behauptung. Klar, es wurden sofort entsprechende Tabellen und Listen gezeichnet um das gesagte zu untermauern. Aber auch die VG hatte Folien und entsprechende Unterlagen um die Tendenz aufzuzeigen. Aus der Sicht der Verbände, sind wir klar auf Zielkurs.

Man einigte sich darauf, die aktuellen Problemfelder aufzuzeigen und gemeinsam

Lösungen zu suchen. Folgende Problemfelder sind aus der Sicht der Verbände nicht gelöst.

Umsetzung bei Einreihung FS 15

Wie vom VSLF befürchtet, stellt die Umsetzung des sehr komplizierten Prozesses der Einreihung in die FS 15 in der Praxis grosse Probleme dar. Wir fragen uns ernsthaft, wer da noch den Überblick hat. Mit der Idee der schweizweiten Rangliste Lokpersonal wäre einiges einfacher. Die NA die jene Kollegen in der FS 15 nicht mehr zu gute haben, bringt zusätzlichen Aufwand bei den Einteiler. Touren mit NA sollten Lf FS 15 nicht eingeteilt bekommen, also nimmt man ihnen die Touren in der Jahresrotation weg und teilt solche Touren ohne NA ein. Diese Touren sind zum Teil kürzer, als die Stammtour, was wiederum zur Folge hat, dass der entsprechende Lokführer zu wenig Arbeitszeit hat. Das hat wiederum zur Folge, dass dieser Mitarbeiter seine durchschnittliche Jahresarbeitszeit nicht erbringen darf, usw. Die Arbeit eines Einteilers ist im Moment nicht zu beneiden. Muss er doch immer mehr Parameter berücksichtigen, bis er eine Tour zuteilen darf. Dabei ist nicht die Rede von den gesetzlichen Bestimmungen, sondern von dem internen Wildwuchs bei ZF.

Subdivisionalisierung/ Spezialisierung

Die Tendenzen bei ZF sind klar. Jeder Lokführer hat es bereits gemerkt, die Subdivisionalisierung steht vor der Tür. Genau diese Teilung wollten wir mit der Vision 2010

verhindern. Erinnern wir uns, die Vision ist aus dieser Forderung der Trennung Fern- und Nahverkehr entstanden. Obwohl die Leitung OP und ZF uns versicherten, dass sie am universellen Einsatz des Lokpersonals festhalten wollen, können wir das in Anbetracht der aktuellen Situation nicht recht glauben.

Die aktuelle Planung zeigt es klar, ab Fahrplanwechsel 2007/2008 verlieren verschiedene Depot Strecken und Fahrzeuge. Somit verlieren die Lokführer nach und nach die Kenntnisse. Da wird Know-how einfach sinnlos weggeworfen um es dann teuer wieder bei Login einzukaufen. Sinnvolle Synergien werden zu Gunsten von kurzfristigen Sparaktionen zerschlagen. Ein Depotstandort verliert ein Fahrzeug und gleichzeitig müssen Lokführer eines anderen Standortes neu mit hohen Kosten instruiert werden. Wo bleibt da die Logik? Logisch wäre, dass jeder Lokführer alle Stammfahrzeuge der SBB fahren kann. Wie dies früher üblich war. Das sind nicht mehr so viele, wie vor ein paar Jahren. Spezialfahrzeuge sind, wie bis anhin, speziell zuzuteilen. Wichtig im Bereich RP ist hier, möglichst auf viele universell einsetzbare Lokführer zugreifen zu können, was der Fahrplanstabilität durchaus zuträglich wäre.

Führung (Planung, Steuerung, Lenkung)

Wie bereits erwähnt, bringen die Einteiler Höchstleistungen. Mit immer weniger Mitarbeiter bei RP werden mehr Lokführer eingeteilt. Die vielen Parameter die pro Lokführer zu beachten sind, erschweren die Arbeit zusätzlich. Es wird immer schwieriger, einem Lokführer eine Tour zuzuteilen. Sei es durch fehlende Fahrzeug-/Streckenkenntnisse, oder bedingt durch die Zeitkonten NA/JAZ und den AZG/GAV/BAR Bestimmungen.

Zudem fehlen im Moment an allen Standorten Lokführer. In den Anschlagräumen wird um Mithilfe und Rasttageeinbussen gebeten. Dies bereits ohne Euro 08. Die Arbeitszeitkonten können so nur zögerlich abgebaut werden. Der CLP nötigt die Lokführer mit hohen Zeitsaldi, ihre Zeit abzubauen, wenn sie dann abbauen ruft derselbe CLP oder der Einteiler an, weil Lokführer fehlen um Züge zu führen! Wo bleibt da die Logik? Apropos, wie viele Züge sind, infolge mangelnder Rasttageeinbussen stehen geblieben? Die Loyalität des Lokpersonals zur Unternehmung, oder zumindest zu unseren Kunden, ist nach wie vor sehr hoch. Aber Achtung, auch hier bröckelt der Putz. Die Bereitschaft im aktuellen Umfeld ZF RE zu bringen schwindet.

Die veröffentlichten Monatskennlinien RP des benötigten Personals stimmen nicht mit der Realität überein. Erschwerend zusätz-

lich, alle Gesuche laufen über die CLP und bremsen das System unnötigerweise aus. Der CLP hat keine Kompetenzen, Gesuche zu bewilligen, weil zuerst die Planung schauen muss, wie sich der Personalbestand entwickelt. Hier muss die Führung klar wieder zum Einteiler. Hier orten wir Verbesserungspotential.

Aus- und Weiterbildung

Hier stellen wir besondere Auswüchse fest. Die SBB entzieht sich hier aus unserer Sicht ihrer Pflicht, die nötige Aus- und Weiterbildung während der Arbeitszeit zu gewährleisten. Der Trend zur Freiwilligkeit auch in den Bereichen der nötigen Instruktionen ist nicht akzeptierbar.

Mit der Vision 2010 wurden neue Wege der Ausbildung geöffnet. Die Ausbildungskompetenz wurde an Login ausgelagert. Die Wichtigkeit der Aus- und Weiterbildung beim Lokpersonal wird unterschätzt. Durch die rasch ändernden Vorschriften und Anlagen ist eine stetige Weiterbildung Pflicht. Aktuell im Bereich Zulassung 200 km/h - ETCS - Lötschbergtunnel usw., ist es enorm wichtig, dass alle Lokführer den gleichen Ausbildungsstand haben. Im Moment werden die Lokführer mit vielen einzelnen Mitteilungen, Reglementen, Checklisten von den verschiedensten Abteilungen zugedeckt. Was heute gilt ist morgen schon Geschichte. Zum Teil werden die Anschläge in den Depot nicht gut betreut, die Verteilung der Vorschriften erfolgt zu spät oder es wird per Mail nach Hause gesendet und damit scheint der Fall erledigt. Einen Orden demjenigen, der da noch die Übersicht hat.

Mit der Lösung der Sprachschulung, sind die Verbände bereits sehr weit gegangen. Die Sprachkenntnisse sind berufsnotwendig und somit hat der Arbeitgeber die nötige Zeit zur Verfügung zu stellen. Diese Zugeständnisse jetzt auf die gesamte Ausbildung auszuweiten, akzeptieren wir nicht.

All diese Problemfelder werden in Arbeitsgruppen ausgeleuchtet und an einem weiteren Workshop sollen Lösungen erarbeitet werden. Bevor keine akzeptierbaren Lösungen in den Problembereichen sichtbar sind, wird es schwierig über weitere Massnahmen zu sprechen. Wie im Newsletter zur Produktivitätssteigerung zu lesen war, sind wir Verbände nicht begeistert von den Ideen und verlangen in den verschiedensten Punkten eine Abklärung. Die Basis die mit der Vision 2010 gelegt wurde, wird stark strapaziert. Die Theorie und die Praxis stimmen nicht mehr überein. Was mit der Leitung vereinbart wurde, wird in der Fläche nicht oder ungenügend umgesetzt. Manchmal hat man das Gefühl von JEKAMI, sprich: JEder-KAnn-MITmachen, – aber keiner hat den Überblick. ■

Personalzufriedenheit

Richard Widmer; Lokführer Zürich



Resultate der Umfrage 2006???

Ausser einer sehr rudimentären Übersicht über die Ergebnisse der Personalzufriedenheits-Umfrage 2006 in einer Ausgabe der SBB-Zeitung habe ich bis zum heutigen Zeitpunkt nirgends genauere Angaben gesehen. Als Mitarbeiter und Teilnehmer an dieser Umfrage bin ich an den detaillierten, nach Arbeitsbereichen und Standorten aufgeschlüsselten Resultaten selbstverständlich interessiert. Dass diese den Betroffenen nicht zur Kenntnis gebracht werden, enttäuscht und bietet einen optimalen Nährboden für Vermutungen und Gerüchte. Zudem motiviert solche «Geheimniskrämerei» nicht zur Teilnahme an weiteren Befragungen. ■

Newsletter VSLF

Unter Tiefstwert der Funktionsstufe?

Bist Du in den letzten 5 Jahren bei den SBB Cargo als Lokomotivführer angestellt worden und bist Du unter dem massgebenden Tiefstwert (GAV) in Deiner Funktionsstufe eingereiht worden? Dann suchen wir Dich. Melde Dich bei uns!

Wir wollen diese Ungerechtigkeit ein für allemal aus der Welt schaffen und benötigen dafür Deine Hilfe!

Sende uns Deine Details an:
division.g@vslf.com

Link:
[www.vslf.com?RDCT=b62523ad1331f0c5bfa3\(,ocknvq](http://www.vslf.com?RDCT=b62523ad1331f0c5bfa3(,ocknvq)



Stefan Jufer hat diesen Sommer dem Vorstand VSLF mitgeteilt, dass seine Amtszeit als Vorstand und Mitglied der Geschäftsleitung an der nächsten Generalversammlung abläuft und er nicht weiter für das Amt zur Verfügung steht. Wir bedauern das Ausscheiden von Stefan Jufer, des mittlerweile erfahrensten Mitgliedes des Vorstandes, sehr.

Nach aktiver Suche über die Sektionspräsidenten und verschiedenen Gesprächen hat der Vorstand beschlossen, Hanspeter Moser aus der Sektion Bern ad interim in den Vorstand aufzunehmen.

Wir werden Hanspeter ab sofort in die Geschäfte einführen; die Aufnahme von Hanspeter Moser in den Vorstand VSLF ist selbstverständlich vorbehaltlich der Zustimmung der Mitglieder an der GV vom 15. März 2008 in Basel.

Der Vorstand VSLF

Rücktritt Division P

Stefan Jufer; Division P VSLF

Als junger Heizer bin ich dem VSLF beigetreten. Damals hätte ich nie gedacht, dass ich einmal im Lokführerverband im Vorstand Einsitz nehmen würde. Wie das Leben so spielt, kam es anders. Schon bald war ich im Internen Fachausschuss des VSLF tätig und beschäftigte mich mit den vorwiegend technischen Problemen an den Fahrzeugen und auf den Führerständen. Etwas später, wurde ich als Nachfolger von Martin Schneeberger als Leiter Fa 4 VSLF gewählt. Leider war der Fachausschuss 4 der SBB beinahe abgeschrieben. Die Zusammensetzung wurde geändert, eine Reorganisation jagte die andere. Irgendwie war niemand mehr richtig zuständig.

Mit der Divisionalisierung wurde zusätzlich noch ein Keil zwischen Personenverkehr und Güterverkehr sowie Infrastruktur getrieben.

Mit dem GAV wurde die PEKO eingeführt, die als Ersatz für den FA4 die Vertretung der Lokführer übernehmen sollte. Als ehemaliger FA4 nahm ich Einsitz in der PEKO 3 Lokpersonal und zusätzlich als Vertreter Infrastruktur im Vorstand VSLF.

Als dann Vizepräsident Heinz Wüthrich den Vorstand VSLF verlassen hat, wurde ich ad interim zum Vizepräsidenten eingesetzt. An der folgenden GV VSLF hat die Versammlung mich im Amt als Vizepräsident bestätigt. Mit dem Wechsel in der Verbandsspitze im Jahr 2006 und den neuen Vorstandsmitglieder, verkleinerten wir den Vorstand und neue Aufgaben wurden zugeteilt. Der Vorstand funktioniert bestens, es ist ein gut eingespieltes Team. Somit der



Stefan Jufer

beste Zeitpunkt, mich auszuklinken und andere Herausforderungen zu suchen. Das Amt der Division P steht ab der GV VSLF in Basel zur Verfügung.

Rückblickend war es eine sehr lehrreiche Zeit, mit vielen Begegnungen. Einige Chefs sind gekommen und gegangen. Drei GAV wurden in dieser Zeit entwickelt. Das Umfeld im Bereich Lokpersonal veränderte sich massiv und wird sich wohl künftig noch ändern, wie wir alle wissen, nicht nur zum Guten.

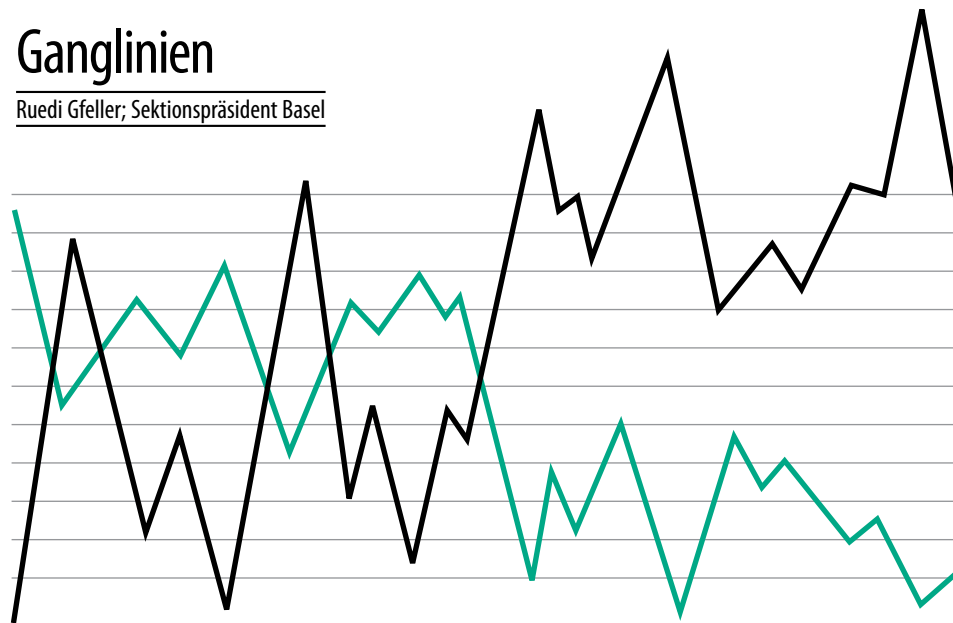
Abschliessend bleibt meistens das Erfreuliche hängen, das Unerfreuliche wird verdrängt, aber nicht vergessen.

Nun hoffe ich, dass es uns im Vorstand VSLF gelingt, einen potentiellen Nachfolger oder eine Nachfolgerin zu finden. Leider ist das Interesse, eine Aufgabe zum Wohle aller zu übernehmen, nicht so gross.

An dieser Stelle möchte ich mich bereits bei allen für die Zusammenarbeit bedanken. Besonderer Dank gilt dem Vorstand VSLF, der sich unermüdlich für die Lokführer in der Bahnlandschaft Schweiz einsetzt. ■

Ganglinien

Ruedi Gfeller; Sektionspräsident Basel



...oder wie man ein Chaos auslöst!

Man mag gar nicht daran denken, wie viele Kollegen an die Obrigkeit zum Thema Einteiler geschrieben haben. Wie oft wurde auf den persönlichen Kontakt so wie den Kenntnissen der einzelnen Einteiler hingewiesen. Allein diese Synergien optimal zu nutzen, würde sehr viel helfen. Mehr oder weniger wurden Alle mit einem universellen abgedroschenen Erklärungsschreiben abgefertigt. Floskeln wie es brauche Zeit, man sei im Aufbau etc. waren und sind Standard.

Was jahrelang funktioniert und den SBB gedient hatte, ist nun Richtung Müllleimer verschoben worden. Dabei ist die Rede auch vom Geben und Nehmen. Einerseits hört man so Aussagen wie das Personal solle arbeiten kommen nach Planung, andererseits soll sich das Personal flexibel zeigen. Da wir Lokführer überdurchschnittlich wenig krank sind, erlaubt sich die SBB hier keine besonderen Vorkehrungen zu treffen. Also gilt hier offenbar das Motto: Wir geben und die SBB nimmt, aber nur das was sie gebrauchen kann. Anders sind die XY Einträge im PIPER kaum zu verstehen.

Dass der UBV-Führer längst zum BV gemacht wurde, sollte heute dem Letzten bewusst sein. Die Einen können oder dürfen nur auf bestimmten Strecken verkehren, die Anderen dürfen oder können nur bestimmte Fahrzeuge bedienen. Neuerdings werden verschiedene Depots beim Bewilligungsprozess zu den Freigesuchen mit einbezogen. Das führt dann zu der Groteske, dass per Dato z.B. 10 Main fehlen gemäß den GANGLINIEN, bei einem klärenden Telefongespräch aber festgestellt werden muss, dass das eigene Depot gar nicht betroffen ist.

Notabene kann es Telefonate geben wo nach der Kündigung gefragt wird, als ob diese nicht hinterlegt wären. PS: War früher alles Bestens bekannt! Tendenziell

muss gesagt werden, dass zuerst pauschal eingeschränkt und im nach hinein herum telefoniert wird, weil plötzlich ein Überbestand entstanden ist. Wieso denn nur? Da gibt es Kollegen welche gerne eher Frühdienst oder Spätdienst verrichten würden. Rein aus der Rotation heraus ergibt sich keine Kontinuität. Aus Diskussionen kann man sehen, dass wie zu unserem Leidwesen etwas anderes eingeplant wird. Soll heißen, der Frühdienstkollege verrichtet Spätdienst und umgekehrt. Irgendwie soll vermieden werden, dass der kleine verbliebene und interessante Rest unserer Arbeit Spaß macht. Hab es ganz vergessen und es steht ja nicht mal vertraglich zugesichert, dass unsere Arbeit Spaß machen soll, wozu auch?

Der Arbeitsaufwand der Planer und Einteiler dürfte wohl kaum größer sein, als mit dem jetzigen System von Frei und Änderungsgesuchen. Wie erwähnt: Synergien nutzen, nicht vernichten! Wir machen viel für unseren Eigennutzen, aber ist dies überhaupt noch gefragt oder sinnvoll beim jetzigen Umgang mit dem Personal?

Im Monat Oktober soll ich meine Wünsche für den kommenden Januar erklären oder anmelden. Ich habe aber keine Einteilung welche mir erlauben würde zu sagen, da muss ich frei haben oder da würde eine geringfügige Dienstanpassung ausreichen. Aus dem gleichen Dilemma kann auch noch nicht über die Gesuche entschieden werden. Man merke: Problem geschaffen (nicht von uns, auch wenn man das so verkaufen will), erkannt und weitergeleitet! Leider an uns und nicht in den Müllleimer. Geschätzte Kollegen, denkt an die Ganglinien und verlangt rechtzeitig frei für die GV 2007 des VSLF am 15. März 2008 in Basel. Eingabemonat/Frist ist der Dezember 2007! ■

Merci Patron!

Michel Perren; Sektionspräsident Lausanne TS

Was wollen die Eisenbahnen? Eine Verbesserung der Zufriedenheit des Personals? Den Angestellten ihre Dankbarkeit ausdrücken? Mittels des Artikels, der in den verschiedenen Tageszeitungen der Schweiz letztthin erschienen ist und die Streichung der Züge infolge Verspätung zitierte, wurde dieses Ziel sicherlich nicht erreicht! Wahrscheinlich, 205 gestrichene Züge aufzählen und uns die Schuld in die Schuhe schieben, da geht unsere Direktion wirklich zu weit. In den meisten Fällen ist nicht der Lokomotivführer verantwortlich, sondern die sture Vision, die allein die Kosten in Betracht zieht und die Einteilung dazu zwingt mit einem Mangel an Lokführern zu arbeiten. Denn die Reserven werden sozusagen systematisch gestrichen und trotz der vielen Telefonanrufe an die Lokführer in ihren Freitagen kann die Einteilung nicht auf jedem Zug einen Lokführer gewährleisten. Die neue Vision – welche kategorisiert und Stufen schafft – hat in etlichen Fällen zur Folge, dass die verfügbaren Lokführer nicht zum Führen der bereitstehenden Züge befugt sind.

Es ist also unfair, dass unser Arbeitgeber der Öffentlichkeit zu glauben gibt, dass wir für jegliches Übel der Eisenbahnen verantwortlich sind.

Welcher Nutzen kann gezogen werden mit einer Verbesserung der Zufriedenheit, wenn einerseits nicht unbedeutende Summen ausgegeben werden und andererseits dem Personal in den Rücken geschossen wird?

Der oben erwähnte Artikel ist nur ein Beispiel dafür. Ein anderer Aspekt ist, dass man weiterhin die Zugkategorien divisionalisiert mit dem Resultat, dass die Lokführer mit ihren Diensten überhaupt nicht mehr zufrieden sind. ■



Nachfolger a. i. Division P

Hans-Peter Moser; Sektionspräsident Bern

Die Geschäftsleitung des VSLF hat in diesem Jahr einen Nachfolger für Stefan Jufer gesucht. Aus diesem Grunde wurden ein paar Kandidaten angefragt ob sie dieses Amt übernehmen möchten. Alle, die ausgesucht wurden, konnten sich an einer Vorstandssitzung vorstellen. Einige Zeit später erhielt ich die Antwort unseres Präsidenten das ich der Kandidat sei für den sich der Vorstand entschieden habe. Somit bin ich nun a.i. die Vertretung von Stefan.

Zu meiner Person:

Moser Hans-Peter, geb. 10. April 1962, verheiratet und Vater eines Sohnes. Im Jahre 1990 habe ich meine Ausbildung zum Lok-

führer in Bern begonnen und auch abgeschlossen. Nach mehreren Jahren in Bern wechselte ich im Jahre 2003 ins Depot Interlaken Ost.

Tätigkeiten im VSLF:

Ich war 2 Jahre Sekretär in der Sektion Bern danach wurde ich zum Präsidenten dieser Sektion gewählt. Dieses Amt bekleide ich nun seit 7 Jahren.

Die neue Aufgabe wird sicher sehr interessant und zeitraubend, aber sie wird auch sehr lehrreich für mich werden. Auf jeden Fall werde ich mein Bestes geben um alles in Eurem Sinne zu erledigen. ■



Hans-Peter Moser

Kommt die Zeit der Kleingewerkschaften?

Pit Wuhrer; Wochenzeitung 35/07

Dem Beispiel der LokführerInnen in Deutschland könnten künftig weitere Fachverbände folgen.

Zwei Wochen lang hatten die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) und der Vorstand der Deutschen Bahn AG (DB) hinter verschlossenen Türen um dieses Ergebnis gerungen. Am Montag dieser Woche verständigten sich GDL und DB darauf, bis Ende September unter Einschluss der grossen Bahngewerkschaft Transnet über ein neues Lohnsystem zu verhandeln. Im Gegenzug verzichtet die GDL auf weitere Streiks. Den Gesprächen vorausgegangen war eine heftige Auseinandersetzung: Die von der Grossgewerkschaft Transnet lange Zeit ignorierten LokführerInnen forderten eine Anhebung ihrer Löhne auf mindestens 2500 Euro brutto, eine Kürzung ihrer Arbeitszeit auf vierzig Wochenstunden – und einen eigenen Tarifvertrag. Besonders den speziellen Arbeitsvertrag für das Fahrpersonal lehnte Bahnchef Hartmut Mehldorn ab, der die von der Regierung Ende Juli beschlossene Teilprivatisierung der DB unbedingt umsetzen will (siehe WOZ Nr. 32/07).

Die GDL kündigte Streiks an, darauf folgte ein juristischer Schlagabtausch, bei dem eine überforderte Nürnberger Arbeitsrichterin für Aufsehen sorgte: Sie verbot kurzerhand die geplanten Arbeitsniederlegungen wegen der «immensen wirtschaftlichen Schäden». Das Verbot hätte einen Rekurs wohl nicht überlebt. Doch

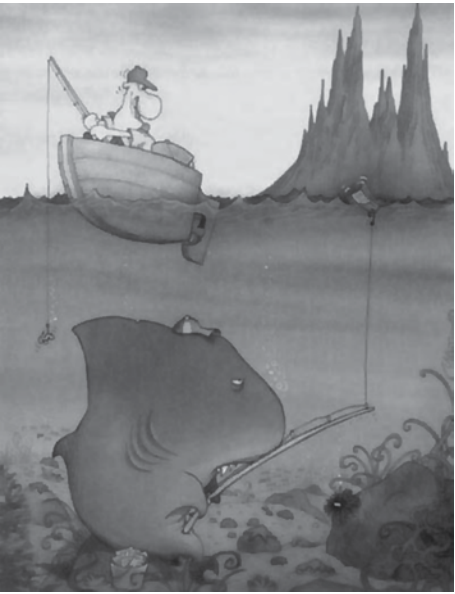
die GDL zog ihren Einspruch zurück und trat in Gespräche ein, die ihr nun zu einem Teilsieg verhalfen. In den kommenden Verhandlungen wird sie sich kaum mit den 4,5 Prozent mehr Lohn begnügen, die Transnet im Juli mit der Bahn vereinbart hat. Damit sind die LokführerInnen erstmals durch eine anerkannte Interessensorganisation vertreten – sehr zum Ärger der grossen Gewerkschaften. Diese hatten immer wieder vor einem Sonderweg gewarnt und an die «Solidarität» hochqualifizierter, streikfähiger Fachgruppen mit den weniger kampfkraftigen Beschäftigten appelliert – eine im Prinzip richtige Position der branchenweiten Interessensvertretung. Dass das Tarifgefüge zunehmend auseinanderklafft, ist freilich auch die Schuld von Grossgewerkschaften wie Verdi, IG Metall oder Transnet. Seit Jahren nimmt die Flexibilisierung und Differenzierung der Arbeitsverhältnisse zu. In der Metallbranche entscheiden beispielsweise Betriebsrat und Unternehmensführung der einzelnen Betriebe selber darüber, ob sie den industrieweiten Lohnvertrag annehmen oder nicht – und das mit dem Segen der IG Metall. Im öffentlichen Dienst wiederum hat die Dienstleistungsgewerkschaft Verdi zugelassen, dass die kampfstarken Busfahrerinnen und Müllmänner ihren eigenen Tarifvertrag aushandeln. Dafür standen im letzten Arbeitskampf auf kommunaler Ebene die Kindergärtnerinnen und Krankenpfleger ziemlich alleine da. Die Soli-

darität, die die Grossen jetzt anmahnen, haben sie selber ausgehöhlt. Dazu kommt die gewerkschaftliche Politik des Lohnverzichts. Über ein Jahrzehnt hinweg sanken in fast allen Branchen die Reallöhne, weil sich die Gewerkschaftsspitzen auf die Unternehmerargumente einliessen («den Standort nicht gefährden», «die Arbeitsmarktskrise nicht vertiefen», «das Exportmodell nicht riskieren», «den Aufschwung nicht aufs Spiel setzen») und nicht in die Offensive gingen. Kein Wunder, dass ihre Mitglieder allmählich die Geduld verloren – allen voran die SpezialistInnen. 2001 verliessen viele Lufthansa-Piloten Verdi, gründeten ihre Organisation Cockpit und legten die Arbeit nieder. Die Fluglotsen folgten ihrem Beispiel und schufen sich einen eigenen Verband. Im letzten Jahr streikten die zum Teil grotesk unterbezahlten KrankenhausärztInnen über Wochen und verliessen gleich scharenweise ihre bisherige Gewerkschaft. Und nun wurden also die LokführerInnen vom Desinteresse der Transnet-Führung an deren berufsspezifischen Belangen der GDL zugetrieben. Gewiss, die neuen Mini-Gewerkschaften orientieren sich – wie die Facharbeitergewerkschaften vor 1933 – nur an den Interessen kleiner, zum Teil elitärer Belegschaften. Andererseits ist unübersehbar, dass die Grossgewerkschaften die Basisinteressen kaum mehr bedienen. Wo zum Beispiel tauchen bei der IG Metall noch die Schreiner und die Textilarbeiterinnen auf, deren Organisationen im Zuge der Fusionsprozesse geschluckt wurden? Und sind nicht auch die einst gesellschaftspolitisch aktiven Medienschaffenden und Verkaufsangestellten im amorphen, politisch indifferenten Grossgebilde namens Verdi versackt, das weit von jener Schlagkraft entfernt ist, die zu Beginn der Grossfusion versprochen worden war?

Der Sonderweg der Piloten und LokführerInnen zeigt, wie erneuerungsbedürftig die deutsche Gewerkschaftsbewegung ist. Und er zeigt, dass der Ansatz dazu von unten kommen muss. Initiativen in den USA und Britannien haben demonstriert, dass auch strukturell benachteiligte Beschäftigte (wie Putzpersonal, Landarbeiter und andere Jobberinnen) mobilisiert und organisiert werden können – wenn man denn will. Unübersehbar, dass Grossgewerkschaften die Basisinteressen kaum mehr bedienen. Wo zum Beispiel tauchen in der IG Metall noch die Schreiner und Textilarbeiterinnen auf? ■

Petri Heil

Philipp Maurer; Division GVSLF



Köpferollen bei SBB Cargo und bei den anderen Divisionen der SBB. Wir nehmen positiv zur Kenntnis, dass mit dem Einzug von Herrn Andreas Meyer in die SBB, anscheinend endlich aufgeräumt wird. Abgänge in der kürzeren Vergangenheit bei SBB Cargo stimmen uns positiv, für eine bessere Zukunft der Unternehmung. Was wir schon immer bemängelt haben wird hoffentlich nun ein Ende haben: Abteilungen, welche sich mit millionenteuren Projekten rechtfertigen, die aber wegen mangelnder Umsetzbarkeit meist versanden, widersprechen unserem ökonomischen Verständnis. Zwei kleine Beispiele aus der Sicht der kleinen Personalkategorie Lokomotivführer: Als erstes seien hier die Sicherheitsschuhe für Lokpersonal erwähnt. Im letzten Jahr

wurden 13 Fälle «Misstritte» beim Lokpersonal registriert. Alle Involvierten trugen brisanterweise die Schutzschuhe. Eine kleine Rechnung: Wenn 13 Mitarbeiter im Durchschnitt 3 Tage abwesend sind (SBB-interner Durchschnitt) ergeben sich 39 Fehltage. Pro Fehltag rechnet die SBB mit Kosten von 2'100 Franken, dies ergibt also eine finanzielle Belastung von 81'900 Franken pro Jahr. Rechnet man nun den finanziellen Aufwand, welcher für die Schutzschuhe des Lokpersonals betrieben wird inkl. Schuhe, Schuhwagen, Sicherheitsbeauftragte, Schuhkontrolleure (doch doch, die SBB werden unsere Vorgesetzten als Schuhkontrolleure einsetzen, die bei Nichttragen die Kündigung in die Wege leiten können), Schuhinstruktionen usw., so ergeben sich schnell Summen, die in keinem Verhältnis zu den Einsparungen stehen. Wohl gemerkt, wir kritisieren nicht die Schuhmodelle oder die Abgabe von Sicherheitsschuhen an das Personal, wir kritisieren nur das teure Obligatorium mit der noch zu erbringenden gesetzlichen Infrastruktur. Denn niemand verletzt sich absichtlich, niemand rennt barfuss durch den Schotter und schlussendlich will niemand von uns die Produktivität der Bahn schmälern, weil er das spätestens an der nächsten Lohnverhandlung zu spüren kriegte.

Punkt zwei, Cargo: In diversen Kleinstraum-Büros beschäftigen sich LLP's mit Kleinkram wie neue Richtlinien über Ferieneinteilungen, Kontrollen der Überzeitzettel (verrechnen tut's dann ja wieder ein anderer), aufwenden von 2-3 Arbeitstagen für die Personalbeurteilung (welche nur eine schlechte Stimmung innerhalb der Unternehmung bringt) usw. Für wichtige Fragen der Lokomotivführer sind diese Stellen meist nicht zuständig und können oft nur mit mühsamer Kleinarbeit eine unbefriedigende Lösung zusammenstel-

len. Dieser Umstand ist kostenintensiv und unbefriedigend für alle Beteiligten.

Alles was der Lokomotivführer für seine gewissenhafte Arbeit braucht:
- Moderne und funktionstüchtige Arbeitsmittel (Lokomotiven / LEA)
- Motivierte, gut ausgebildete und gut bezahlte Einteiler / Disponenten
- Einteilungen, welche uns erlauben, innerhalb kurzer Tagestouren die Tages-Soll-Arbeitszeit zu erreichen
- Ein Vorgesetzter für die Probleme der Lokomotivführer und nicht für die Archive der Statistiker.

Weitere Nebeneffekte würden sich einstellen:
- Anstieg der Personalzufriedenheit
- Büros könnten zur Kostenoptimierung vermietet werden
- Papierausstoss würde sich verringern

Die aufgeführten Beispiele ist nur ein kleiner Nebenschauplatz. Die wirklich grossen Moneyfornothing-Fische sitzen in den oberen Führungsschichten. Hier sollte Herr Meyer mal seine Projekt-Angelrute auswerfen, denn es werden erstaunlich viele, gutbezahlte Fische anbeissen. Projekte entwickeln leider oft ein Eigenleben, deren bevorzugte Beschäftigung die Erhaltung der eigenen Art ist, indem man mit Statistiken immer wieder neue Arbeit generiert, die sich jedoch nicht selten als undurchdacht, unfundiert und nicht umsetzbar erweist. Aber bis man das dann in der Umsetzung merkt sind teure Monate, wenn nicht Jahre vergangen. Ausser Spesen nichts gewesen!

Wir wünschen Herrn Meyer Petri Heil. Er kann sich unserer Unterstützung sicher sein, denn wir wollen produktiv arbeiten und uns nicht mit kleinlichen und ressourcenvernichtenden Massnahmen herumschlagen müssen. ■

Koordinationssitzung GAV

Auszug aus dem Protokoll einer Koordinationssitzung über den GAV mit den Leitern Personal der SBB

Umsetzung der Auszeit-Regelung

Im Jahr 2004 haben die SBB und die VG eine Vereinbarung unterzeichnet, worin die Umsetzung der Auszeit-Regelung für Mitarbeitende mit Funktionsstufe 21 und höher, welche auf die Zeitaufschreibung verzichten, geregelt ist. Im September 2008 wird es erste Fälle von Mitarbeitenden geben, welche eine Auszeit beziehen können (...). Weiter ist der Punkt «Mitarbeitende in NOA» nicht geregelt. Die SBB ist der Meinung, dass die Laufzeit in der FS 21 während dem Aufenthalt in NOA sistiert wird. Somit würde weder der Aufenthalt in NOA angerechnet, noch kann der Mitarbeitende eine Auszeit beziehen. Die Anwesenden entscheiden, dass diese Fragen in einer kleiner paritätischen Arbeitsgruppe (1 Vertreter/in SBB und 1 Vertreter/in VG) diskutiert werden mit dem Ziel, per Ende Jahr eine ergänzte Vereinbarung vorlegen zu können (...).

Information des VSLF: Da Lokführer weder in der FS 21 noch im NOA sind, verzichtet der VSLF auf die Teilnahme in der paritätischen Arbeitsgruppe.

Sie wollen gratis, schnell und aktuell am Puls der Lokomotivführer inserieren?

Dann senden Sie uns Ihre Stellenangebote für Lokomotivführer

- Sie bieten als Eisenbahnverkehrsunternehmung, Traktionsanbieter, Ausbildungsverband oder Personalvermittler Stellen oder Ausbildungsplätze für Lokomotivführer an?
- Sie suchen Personen, welche eine Ausbildung oder eine Stelle als LokomotivführerIn antreten möchten?

Dann senden Sie uns Ihre Stellenangebote für Lokomotivführer als PDF oder JPEG Datei, mit Start- und Enddatum an:
stellen@vslf.com

Die Stellenangebote werden auf unserer Homepage unter >Extern veröffentlicht. Als zukunftsorientierter Verband für Lokomotivführer stellen wir dieses Angebot für Inserenten GRATIS zur Verfügung.

Führersitze und deren Auswirkung auf unsere Gesundheit

Philipp Maurer; Division GVSLF



Ein ergonomischer und der Zeit entsprechender Arbeitsplatz ist das A und O für ein gesundes Verrichten der täglichen Arbeit. Deswegen ist auch diesbezüglich im Arbeitsgesetz verankert, dass der Arbeitgeber für die Gesundheit seiner Mitarbeiter eine wesentliche Verantwortung übernimmt.

Auszug aus Arbeitsgesetz 3. Verordnung SR 822.113:

Art. 2 Grundsatz

1 Der Arbeitgeber muss alle Massnahmen treffen, die nötig sind, um den Gesundheitsschutz zu wahren und zu verbessern und die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Insbesondere muss er dafür sorgen, dass:

- a. ergonomisch und hygienisch gute Arbeitsbedingungen herrschen;
- b. die Gesundheit nicht durch schädliche und belastende physikalische, chemische und biologische Einflüsse beeinträchtigt wird;
- c. eine übermässig starke oder allzu einseitige Beanspruchung vermieden wird;
- d. die Arbeit geeignet organisiert wird.

2 Die Massnahmen, welche die Behörde vom Arbeitgeber zur Gesundheitsvorsorge verlangt, müssen im Hinblick auf ihre baulichen und organisatorischen Auswirkungen verhältnismässig sein.

Des weiteren sind zu beachten: Arbeitsgesetz ARG [822.11], 3. Verordnung zu Arbeitsgesetz ARGV [822.113], Bundesgesetz über Unfallversicherung UVG [832.20].

Uns allen sind jedoch die Verhältnisse an unseren Arbeitsplätzen bekannt: alte, in den Lastwagen schon seit Jahrzehnten nicht mehr verwendete Sitze. Eine Einstel-

lung auf das Körpergewicht ist nur noch selten möglich. Sitzflächen mit ausgeleierter Arretierung, welche sich in einem seitlichen Abwinkeln der Sitzflächen von bis zu 10 Winkelgraden bemerkbar machen und jeden Seitwärtsschlag vom Lokomotivkasten um ein Vielfaches verstärkt. Diese Schläge werden dann 1:1 auf unsere Wirbelsäule übertragen. Wen wundert es da noch, dass sich die Beschwerden im Bereich des Rückens und der Bandscheiben in den letzten Jahren gehäuft haben? Ein Lokführer ohne Rückenprobleme gibt es wohl nicht, denn das Pedal zur Sicherheitssteuerung zwingt bei längerer Fahrt jeden Lokomotivführer unweigerlich zu einer Fehlhaltung, da ansonsten massive Ermüdungserscheinungen in Beinen, Rücken und Nacken auftreten. Die alten Isri-Stühle werden durch Vorgesetzte sogar als modern verherrlicht, und bei gesundheitlichen Problemen wird man generell als Simulant abgestempelt.

Ein bekanntes Beispiel von vor 4 Jahren: Ein Lokomotivführer durfte auf einem solchen Super-Sitz vom Rangierbahnhof Limmattal (RBL) nach Basel Rangierbahnhof (BsRB) seinen Dienst verrichten. Der Sitz war seitwärts ausgeleiert und zwang den LF zu einer extremen Fehlhaltung. In BsRB angekommen konnte dieser, gezeichnet durch starke Schmerzen seine restliche Arbeit nicht mehr verrichten. Ein Ambulanzfahrzeug durfte den LF vom Rangierbahnhof notfallmässig ins Kantonsspital Basel überführen. Um den Lokführer überhaupt transportfähig machen zu können, mussten 3 Dosen Morphin gespritzt werden (dieses Zeug ist nicht ohne!). Nach eingehenden Untersuchungen im

Spital wurde eine akute Muskelverhärtung aufgrund längerer Fehlhaltung (bedingt durch den defekten Sitz) diagnostiziert. Die Folge: Ausfall des Lokomotivführers für eine Woche. Zu guter Letzt durften auch noch die gesamten Kosten durch den Lokomotivführer selber übernommen werden, da SBB kein BU gewährte!

Nun hat eine Führermeldung und eine dazugehörige MAZ die Diskussion von neuem entfacht. In einem Internen Schlagabtausch via E-Mail schieben sich die verschiedensten Abteilungen die Verantwortung zu. Eines ist jedoch allen bewusst (Auszüge aus den SBB Mails): Die periodische Wartung der Stühle mit Ersatz defekter Teile stellt die minimale Anforderung des Gesetzgebers an das Unternehmen dar, funktionierendes Material zur Verfügung zu stellen.

und: Mit Betätigen des Totmannpedals und den fixen Anordnungen der Bedienungselemente im Führerstand ist eine Zwangshaltung gegeben. In der Punktwertung wird eine «sehr hohe Belastung» erreicht, Gestaltungsmaßnahmen sind unumgänglich!

Wir lassen uns gerne überraschen, was der Arbeitgeber diesbezüglich unternehmen wird, um diese Missstände nach jahrzehntelanger Bemängelung seitens der Lokomotivführer nun endlich zu beheben. Aus den uns vorliegenden Mails ist klar ersichtlich, dass den SBB das Problem bekannt ist, es jedoch bis heute (wohl als Sparübung) lieber nicht angegangen wurde. Dies würde im Falle eines Rechtsstreites wohl nicht zu Gunsten der Unternehmung gewertet werden. ■

Flow-Matt oder Schachmatt?

Stefan Jufer; Division P VSLF

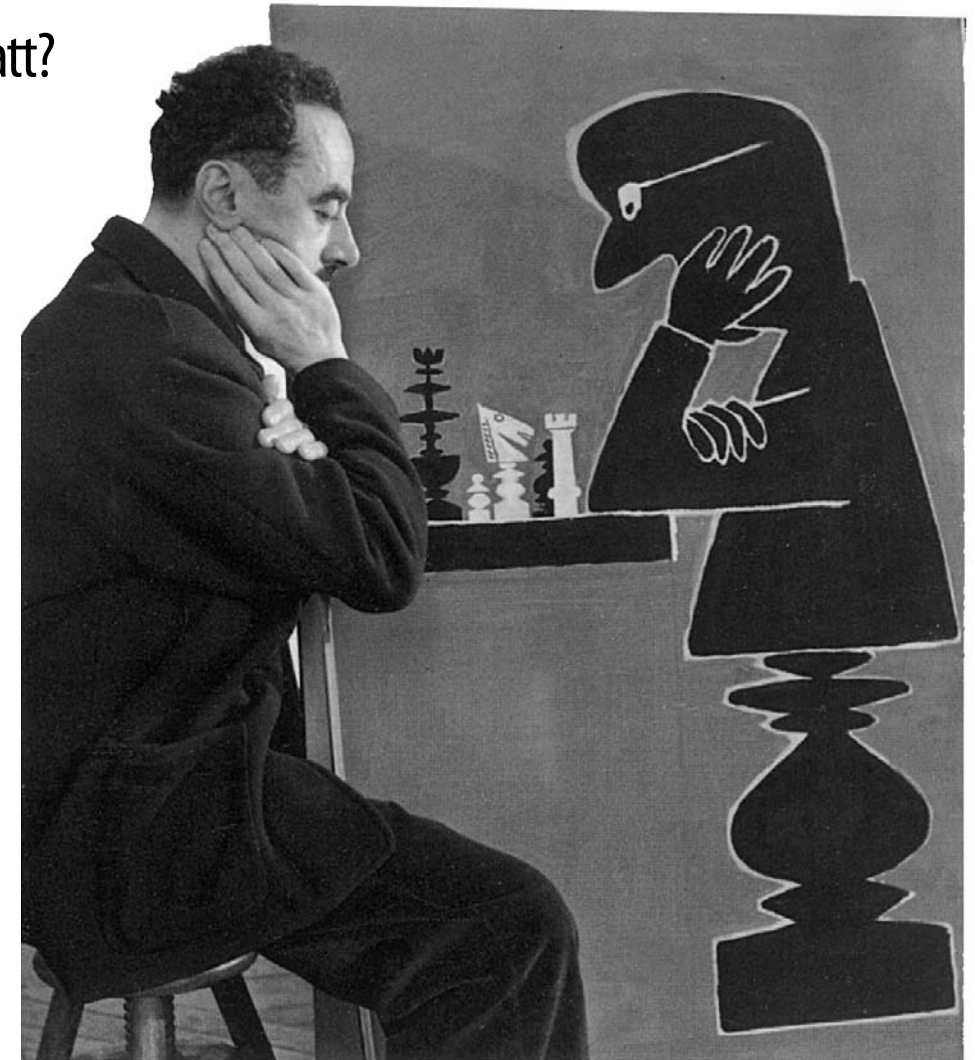
In der SBB Zeitung Nr. 19 vom 3. Oktober hat unser Leiter Personenverkehr den Fall Flamatt als Lehrstück für sich und die SBB in seiner Rubrik «Chefsache» zur Sprache gebracht. Er bringt es schliesslich auf den Punkt. Zitat Paul Blumenthal: «Ich persönlich glaube, dass wir im Alltag ab und zu einfach den Blick fürs Wesentliche verlieren – auch ich.»

Genau! Das Wesentliche sind nämlich die Angestellten und ihre Leistung die sie täglich für unsere Kunden erbringen. Die Leistung im Fall Flamatt ist wirklich bewundernswert und verdient den grossen Dank. Es ist aber auch so, dass die täglichen Leistungen des Personals nicht genügend wahrgenommen und geschätzt werden. In einigen Bereichen wird; bewusst oder unbewusst, mit Unterbestand an Angestellten immer mehr Arbeit erledigt.

Am besten kennen wir natürlich die Situation beim Lokpersonal, aber auch beim Zugpersonal kriegt man ähnliches zu hören. Die Personalfriede stagniert und es wird als Erfolg gewertet, in der Fläche herrschen im Moment andere Töne. Unzufriedenheit, Misstöne, Gleichgültigkeit, die «Einheit SBB» bröckelt zusehends beim Personal. Hier gilt es nun, wie in Flamatt, Pflöcke einzuschlagen und das Gelände zu sichern. Ein Erdbeben beim Personal wäre Fatal für die Kunden und die SBB. Umso erfreulicher, dass es immer noch genügend Eisenbahner gibt, die wissen, für wenn sie sich einsetzen, für unsere Kunden. Das wissen sie auch ohne Kurse und sonstige Veranstaltungen. (Future, Esprit etc.) Oder warum bleiben nicht mehr Züge stehen, wenn täglich an allen Standorten Lok- und Zugpersonal fehlt?

Die SBB lebt schon länger auf Kosten dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich nach wie vor bereit erklären, die freien Tage (auch Sonntage) der SBB zur Verfügung zu stellen, damit die Züge rollen, im Interesse unserer Kundschaft. Dies könnte sich aber, in Anbetracht der Stimmung, bald ändern.

Keine Spur von Divisionalisierung sei spürbar gewesen, erklärt Paul Blumenthal, alle hatten dasselbe Ziel. Schön, oder?! Vor der Divisionalisierung waren die Eisen-



bahner eine Familie! Da war das selbstverständlich. Damals war das anzustrebende Ziel Züge sicher, pünktlich, komfortabel und wirtschaftlich ans Ziel zu bringen. Nach der Divisionalisierung war und ist das Ziel, Kosten zu verhindern oder zumindest in eine andere Abteilung abzuschieben. So kommt es einem ab und zu vor. Eben, die Sicht aufs Wesentliche wird vernebelt. Das heisst nicht, dass früher alles besser war. Die Kostenwahrheit musste angeschaut werden, Abläufe optimiert und verbessert werden etc. Ob die Divisionalisierung das richtige Rezept war, lassen wir offen.

Am Schluss fragt Paul Blumenthal, ob wir nicht auch Flamatt im Kopf hätten? Natürlich, warum versetzt sich der Verwaltungsrat SBB nicht einmal in einen Flow-Zustand und überdenkt den Fall Flamatt im Bezug auf die effiziente Produktion auf den Schienen, sprich Traktions- und Fahrleistungen aus einer Hand. In der Unternehmung SBB werden in vielen Bereichen Allrounder gesucht, warum will man mit aller Gewalt den Allrounder Lokführer ausmerzen? Seit Jahren war und ist er vielseitig einsetzbar; mit der neuen Generation Lokführer, schleicht sich eine Spezialisierung ein. Es wird unter vorgehaltener Hand auch von der Subdivisionalisierung beim Personenverkehr gesprochen. Jedes Jahr verlieren

Lokführer Kundigkeiten der Fahrzeuge/Strecken etc. Viel teures Know-how geht da verloren. Dieses Potential ist da, es muss nur genutzt werden! Unverständlich, dass bei Fahrplanwechsel und entsprechend geänderter Umläufe sofort Instruktionen fällig werden, weil eben das Know-how verloren ging. Diese müssen in Blitzaktionen durchgezogen werden, um den Fahrplanwechsel sicherzustellen. Diese Kosten müssten nicht sein. Jeder Lokführer Kat. D, in den entsprechenden Standorten (Vision 2010) muss die Stammflotte der SBB fahren können.

Es kann doch nicht sein, dass Züge infolge Unkenntnis der Lokführer stehen bleiben. Hier würden sich weitere Möglichkeiten von flexiblem Fahrzeugeinsatz ergeben. Um die extremen Nachdienste bei Cargo und die Sonntagsbelastung bei Personenverkehr zu entschärfen, wäre hier ebenfalls die Möglichkeit bereits im Haus.

Unser Flamatt steht klar für ein Zusammenrücken der Produktion P&G ohne komplizierte Verträge. Kein Trennen von Nah- und Fernverkehr. Ein Überdenken der Situation beim Lokpersonal ist überfällig. Andere Bahnen machen es vor, die haben noch den Allrounder und fahren effizient und mit Gewinn. ■

FVP.-

Mit dem kommenden Jahreswechsel treten im FVP-Angebot zahlreiche Neuerungen in Kraft. Ziel der Neuerungen ist es, allen Mitarbeitenden im Bereich ÖV das gleiche FVP-Sortiment anbieten zu können. Dieses wird nach Möglichkeit an die kommerziellen Angebote angelehnt und erlaubt den Mitarbeitenden, weiterhin günstig mit dem ÖV unterwegs zu sein. Gleichzeitig mussten die Vorgaben der Schweizerischen Steuerkonferenz (SSK) im Zusammenhang mit dem Neuen Lohnausweis umgesetzt werden.

Dauerfahrkarte wird Generalabonnement
Am offensichtlichsten zeigt sich die Veränderung bei der Dauerfahrkarte. Diese wird bei fälliger Erneuerung ab dem 1. Januar 2008 durch ein GA-FVP ersetzt. Das GA-FVP besitzt den gleichen Gültigkeitsbereich wie das kommerzielle GA gemäss Tarif 654 und beinhaltet somit auch die städtischen Verkehrsbetriebe, wohingegen die zusätzliche Fahrberechtigung für bestimmte Bergbahnen wegfällt. Der Kauf der Jahresfahrkarte Tram/Bus ist nicht mehr notwendig. Sie wird ab dem 1. Januar 2008 nicht mehr angeboten. Für die ehemalige «Bergbahnen-Sonderlösung» konnte der Verband öffentlicher Verkehr (VöV) mit der neuen Touristik-Zusatzkarte ein ebenso attraktives Angebot ausserhalb der neuen Rahmenvereinbarung FVP ins Leben rufen. Entsprechend erhalten alle Mitarbeitenden mit einem Beschäftigungsgrad von 50 Prozent und mehr ein GA-FVP. Neu weist das GA-FVP einen Preis auf: Für Transportunternehmen, die das GA anerkennen, liegt dieser bei CHF 586.- in der 2. Klasse, resp. CHF 1'106.- in der 1. Klasse. Die meisten Transportunternehmen im GA-Bereich werden das GA-FVP ihren Mitarbeitenden gratis abgeben, was auch vom VöV empfohlen wird. Teilzeitangestellte mit einem Beschäftigungsgrad zwischen 20 und 49 Prozent bekommen gratis ein FVP-Halbtax und können ab dem 1. Januar 2008 neu ein GA-FVP zum ermässigten Preis von CHF 2'170.- 2. Klasse und CHF 3'395.- 1. Klasse beziehen. Pensionierte erhalten weiterhin

gratis das FVP-Halbtax und können ein GA-FVP zum ermässigten Preis beziehen. Der Nachgenuss von einem Jahr bleibt ebenfalls bestehen. Das Zusatzangebot für Angehörige bleibt grösstenteils unverändert. Ihre Angehörigen können somit, sofern Sie 50 Prozent und mehr arbeiten und das GA-FVP beziehen, weiterhin von Rabatten von 50 Prozent auf dem kommerziellen Sortiment profitieren. Gratis erhalten Sie wie bisher das Halbtax-FVP, das bei Ihren Kindern auch weiterhin als Junior-Karte gilt. Grundsätzlich geniessen Sie beim Zusatzangebot FVP im Vergleich zum kommerziellen Angebot einen Rabatt von 50 Prozent. Dies ist der maximale Rabatt, der die SSK steuerfrei akzeptiert und der als branchenüblich angesehen wird. Bedingt durch die Preiserhöhungen im kommerziellen Sortiment erhöhen sich die Preise der GA Ihrer Partner bereits auf den 09. Dezember 2007. Gleichzeitig wird

aber der Rabatt bei GA-FVP Familia Kind und Jugend auf 50 Prozent erhöht, womit die Preise für Kinder und Jugendliche hier stark sinken. Bisher wurde in der 2. Klasse nur ein Rabatt von 10 Prozent gewährt. Bei den GA für Pensionierte wird der Preis auf den 01. Januar 2009 auf den 50%-Rabatt gegenüber dem kommerziellen Preis angehoben, um den Vorgaben der SSK gerecht zu werden.

Auch bei den Tageskarten FVP gilt die Vorgabe der SSK von einem maximalen Rabatt von 50 Prozent. Daher werden per 1. April 2008 die Preise nochmals angehoben. Ab dem 1. April 2008 wird neu ein Tagesklassenwechsel FVP angeboten, der auch im Multipack 6 für 5 erhältlich ist. Bereits seit dem 1. April 2007 wird der Preis der Tageskarten im Multipack analog dem kommerziellen Sortiment berechnet, womit Sie 6 Tageskarten für den Preis von 5 beziehen können.

Zusatzangebot Generalabonnemente FVP – Preise in CHF (Auszug)

Fahrausweis	ab 1.1.2008		ab 1.1.2009	
	2. Kl.	1. Kl.	2. Kl.	1. Kl.
GA-FVP MitarbeiterIn ab 50%	586.-	1'106.-		
GA-FVP MitarbeiterIn 20-49%	2'170.-	3'395.-		
GA-FVP Senior	785.-	1'235.-	1'175.-	1'850.-
GA-FVP Duo Partner	1'050.-	1'600.-		
GA-FVP Familia Partner	850.-	1'325.-		
GA-FVP Familia Kind	310.-	1'250.-		
GA-FVP Familia Jugend	415.-	1'250.-		

Zusatzangebot Tageskarten FVP – Preise in CHF

Angebote	ab 1. Januar 2008	ab 1. April 2008
FVP-Tageskarte 2. Klasse	20.-	32.-
FVP-Tageskarte 1. Klasse	33.-	52.-
FVP-Multitageskarte 2. Klasse (6 für 5)	100.-	160.-
FVP-Multitageskarte 1. Klasse (6 für 5)	165.-	260.-
FVP-Tagesklassenwechsel	nicht im Angebot	20.-
FVP-Tagesklassenwechsel im Multipack (6 für 5)	nicht im Angebot	100.-

Touristik-Zusatzkarte zum GA-FVP

Ab dem 1. Januar 2008 bieten 13 touristische Bergbahnen und ein Schiff die Touristik-Zusatzkarte FVP zu CHF 100.- an. Gegen Vorweisen eines gültigen GA-FVP kann die Touristik-Zusatzkarte FVP sowohl von Mitarbeitenden als auch Pensionierten oder Angehörigen an jedem Billettschalter mit Verkaufsgerät PRISMA bezogen werden. Mit dieser Zusatzkarte haben Sie während eines Jahres freie Fahrt auf dem Netz der folgenden Transportunternehmen:

- JB, Jungfraubahn
- WAB, Wengernalpbahn
- SPB, Schynige Platte-Bahn
- HB, Harderbahn
- FB, Firstbahn
- BRB, Brienz Rothorn Bahn
- NB, Niesenbahn-PB, Pilatus-Bahnen
- RB, Rigi Bahnen
- LSMS, Standseilbahn Mürren-Allmendehubel
- MVR, Transports Montreux-Vevy-Riviera
- SLN, Società Navigazione del Lago di Lugano
- MG, Ferrovia Monte Generoso
- GGB, Gornergrat Bahn

Verzicht

Wenn Sie zwischen 20 und 49 Prozent arbeiten oder aus steuerlichen Gründen auf das GA-FVP verzichten, erhalten Sie kostenlos das FVP-Halbtax. Damit fahren Sie auf dem öV-Netz Schweiz zum halben Preis und können Tageskarten FVP beziehen. Falls Sie mit einem Beschäftigungsgrad von 50 und mehr Prozent auf das GA-FVP verzichten, verlieren Ihre Partnerin/Ihr Partner sowie FVP-berechtigte Jugendliche von 16 bis 25 Jahren den Anspruch auf FVP und erhalten anstelle des FVP-Halbtax gratis ein kommerzielles Halbtax-Abonnement gemäss Tarif 654. Dieses berechtigt zum Kauf von Billetten zum halben Preis und von Tageskarten zum normalen Tarif. Bei einem Verzicht verlieren Sie und Ihre Angehörigen ebenfalls die internationalen Fahrvergünstigungen (FIP) und können auch nicht die Touristik-Zusatzkarte FVP erwerben. Wenn Sie auf das GA-FVP verzichten, beträgt die Mindestdauer sowohl für den Verzicht als auch für den Bezug ein Kalenderjahr. Das heisst ein Wiederbezug ist jeweils nur nach Ablauf eines Jahres möglich. Für den Wechsel (Wiederbezug oder Verzicht) kann Ihnen Ihr Arbeitgeber eine Bearbeitungsgebühr von maximal 90 Franken verlangen.

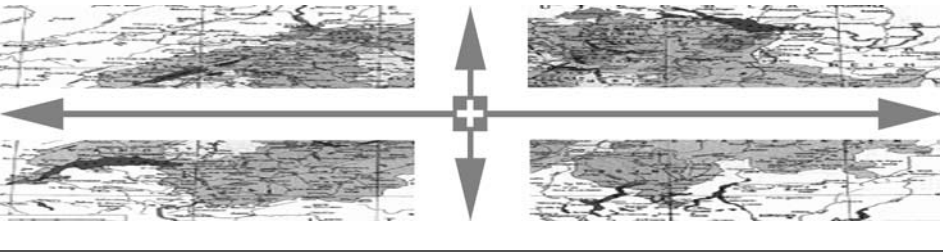
Weitere Informationen

Detaillierte Informationen erhalten Sie direkt von Ihrem Arbeitgeber. ■

Forum Transit

Urs Amacker; Vorstand VSLF Cargo

Dem Forum Transit gehören Vertreter der PeKo Cargo Nord-Süd, sowie die Personalverbände an. In diesem Diskussionsforum wird unter der Leitung der PeKo Cargo Fragen des grenzüberschreitenden Güterverkehrs aus der Sicht der Personalvertretern und der Leitung SBB Cargo International besprochen. Diese trafen sich am 26.09.2007 in Basel zum zweiten Informationsaustausch in diesem Jahr. Ruedi Büchi, Leiter a.i. Cargo Internatio-



Offizielles Protokoll

Allgemeine Situation

Nach wie vor kämpfen alle Operateure im Transit um Tonnen und Erträge. Nebst dem Preis ist die Qualität der entscheidende Faktor.

Leistungszahlen

Während der Sommerferien ging die Nachfrage nach Transportleistungen stärker zurück als erwartet. Auch ging es relativ lange bis das Volumen wieder auf der ordentlichen Höhe war. Cargo kann nicht abschätzen, ob dies für alle EVU in diesem Ausmass zutrifft, da die Infrastruktur aus Konkurrenzgründen keine detaillierten Daten veröffentlicht. Die Erhebung der Pünktlichkeit wurde auf mehr Züge ausgedehnt. Dadurch wird ein Vergleich erschwert. Die Sicherung der Pünktlichkeit zeigte sich als ausserordentlich anspruchsvoll.

Blick über die Grenzen

Deutschland: SBB Cargo ist daran interessiert die Zusammenarbeit mit Railion zu verbessern und wenn möglich Synergien gemeinsam zu nutzen. Frankreich: Die SNCF und Cargo sind daran interessiert die begonnene Zusammenarbeit zu verstärken. Im Fokus ist die Achse Benelux-F-CH-A und Verkehre aus dem Raum Norditalien von und nach der Iberischen Halbinsel. Durch den Kauf von Güterbahnen in England und Spanien durch Railion hat sich die Ausgangslage für die SNCF markant verändert Italien: Die Zusammenarbeit mit der FS ist

weiterhin schwierig. Momentan versucht man über politische Vorstösse die Position für die FS zu verbessern. Wie weit solche «Instrumente» – falls sie die politischen Hürden schaffen sollten – mit dem EU-Recht vereinbar sind ist eine berechnete Frage. Österreich: Die Situation in Österreich ist stark abhängig von der Entwicklung in Deutschland und der Strategie von Railion. Cargo ist in Kontakt mit der Leitung ÖBB bezüglich Zusammenarbeit.

Situation bei Cargo

Die momentane Situation bei SBB Cargo ist keineswegs erfreulich. Die Wechsel in der Leitung wurden kommuniziert. Die Aussage der Leitung SBB, dass die Strategie von SBB Cargo nicht grundsätzlich in Frage gestellt wurde wurde zur Kenntnis genommen. Die Fluktuation beim Lokpersonal ist ein weiteres Thema. Insbesondere stellt sich die Frage was die unterschiedlichen Besoldungsmodelle für Auswirkungen auf die Fluktuation haben.

Zusammenfassung

Seitens der Verbände und der PeKo besteht ein grosses Informationsbedürfnis einerseits bezüglich der Entwicklung im Transitverkehr allgemeinen und andererseits der Position von SBB Cargo im Speziellen. Interessant wäre es, wenn die Verbände noch verstärkt ihr Wissen aus dem grenzüberschreitenden Personaleinsatz einbringen könnten.

Fridolin Disler
Leiter PeKo SBB Cargo



Infrastruktur
Elektrotechnik
Signaltechnik

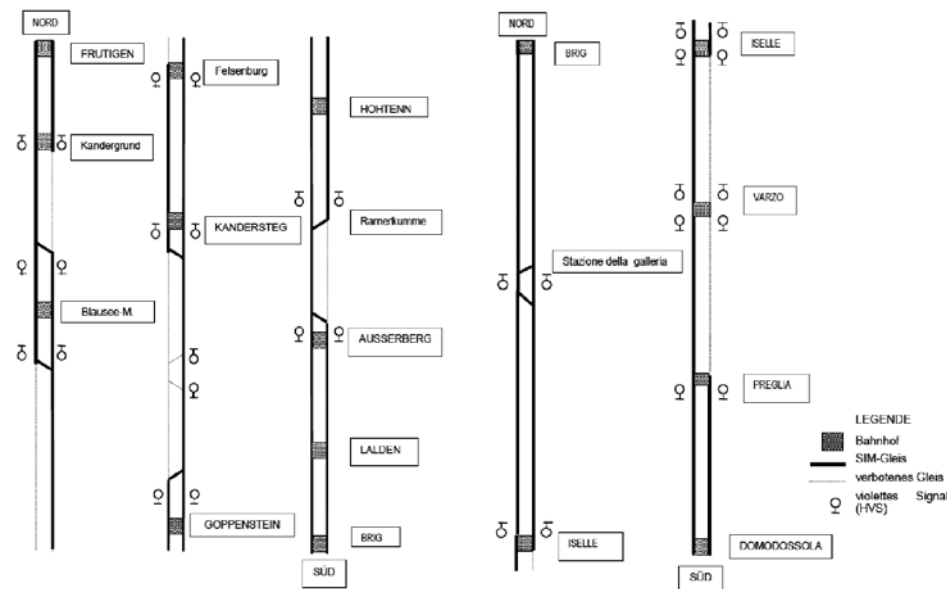


Bild 1: Slalomstrecke Frutigen-Domodossola (aus AB FDV Infra R 300.5)



Bild 2: Aufbau der Pilotanlage in Heustrich (zwischen Spiez und Frutigen)

1. Einleitung

Im Jahr 2001 wurde der SIM (Simplon Intermodal) Korridor Basel-Domodossola für 7 Zugpaare der Rollenden Autobahn (RA) für Lastwagen von 2.5 m Breite und 4 m Eckhöhe von Freiburg im Breisgau (DE) nach Novarra (I) in Betrieb genommen. Dieser Korridor wurde in den Jahren zuvor profilmassig auf ein Streckenprofil von P 80/405, C 80/405 und NT 70/396 ausgebaut. Aus baulichen, finanziellen und zeitlichen Gründen konnte auf dem Streckenabschnitt Frutigen-Domodossola das geforderte Profil nicht auf beiden Gleisen erstellt werden. Daher müssen SIM Züge (Züge mit Wagen, die das Profil P 45/362, C 45/362, NT 35/353 überschreiten und maximal P 80/405, C 80/405 und NT 70/396 erreichen) auf diesem Streckenstück Slalom fahren, d.h. je nach zur Verfügung stehendem Streckenprofil vom einen Gleis zum anderen wechseln (Bild 1). Der SIM Korridor wurde ursprünglich nur für eine beschränkte Anzahl Züge der RA gebaut. Aufgrund der erhöhten Nachfrage im Güterverkehr und den Verlagerungszielen Strasse/Schiene wird der SIM Korridor unterdessen ebenfalls für den Unbegleiteten Kombinierten Verkehr (UKV) sehr stark genutzt. Dabei sind immer mehr Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) und Terminals involviert. Entsprechend nehmen die Schnittstellen und die Risiken für eine ungewollte Profilüberschreitung zu. Ein weiteres Problem sind die an Lastwagen unsachgemäss montierten Antennen. Die Antennen können beim Überschreiten des Profils in den Fahrdrabtbereich gelangen und einen elektrischen Kurzschluss auslösen. In der Vergangenheit sind einige Vorkommnisse von Lastwagenbränden auf RA's mit hoher Wahrscheinlichkeit auf solche Antennen zurückzuführen. Auch hier verschärft sich das Problem mit der Zunahme der fahrplanmässig verkehrenden Züge der RA. Um diesen Umständen entgegenzuwirken, ist das Entwicklungsprojekt zur Detektierung des Profils und der in die kritische Zone hineinragende Antennen gestartet worden.

2 Die Prototypanlage

2.1 Standort Heustrich

Die Wahl des Standortes der Prototypanlage ist von grosser Bedeutung. In erster Linie soll nach der Durchfahrt des Zuges bei der Anlage und vor dem Beginn der Slalomstrecke in Kandergrund eine Inter-

vention möglich sein. Die Lastwagen auf der RA können sich auf Weichen oder Kurven in grössere Schwingungen versetzen. Daher sollte sich die Anlage auf einem in beiden Richtungen um mindestens 100 Metern geraden Streckenabschnitt befinden. Für eine Prototypanlage nicht unwesentlich ist eine gute Zugänglichkeit auch von der Strasse. All diese Anforderungen sind am Standort Heustrich für die Absicherung der Slalomstrecke für südwärts fahrende Züge sehr gut eingehalten. Im Bild 2 ist die Pilotanlage ersichtlich.

2.2 Funktionsweise der Profilortung

Die Kenntnis der genauen Geschwindigkeit ist notwendig um die Länge der Fahrzeuge bestimmen zu können. Damit die Geschwindigkeit des Zuges bestimmt werden kann, befinden sich doppelte Schienenkontakte direkt bei der Ortungsanlage.

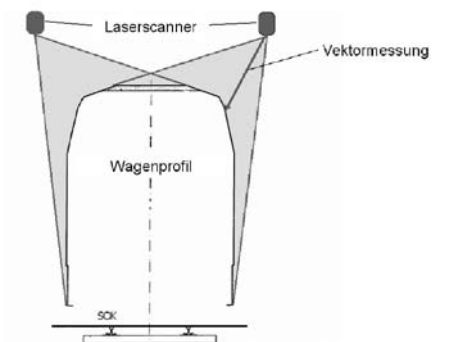


Bild 3: Funktionsweise der Laserscannung für die Profilortung

Die Messung des Profils erfolgt mit zwei Laserscannern pro Gleis, welche wenig oberhalb des Fahrdrabtes ausserhalb des Zugprofils angeordnet sind. Jeder dieser Laserscanner tastet jedes Objekt in seinem

definierten Wirkungswinkel ab. Die so erzeugten Messpunkte können zusammen mit der Geschwindigkeitsinformation der Schienenkontakte zu einem dreidimensionalen Bild des Zuges verarbeitet werden. Um Fehlalarme verhindern zu können, werden softwaremässige Plausibilitätskontrollen durchgeführt, um Umwelteinflüsse wie Regen, Schnee als auch Insekten oder Vögel, ausblenden zu können.

Die maximal zulässige Breite eines Fahrzeuges ist abhängig von der Auslenkung aus der Gleismitte in Kurven. Oder einfacher ausgedrückt: je grösser der Drehzapfenabstand der Drehgestelle, umso kleiner ist die maximal zulässige Breite des Fahrzeuges zwischen den Drehzapfen. Es ist also wichtig, dass die Fahrzeuge mit allen möglichen Kombinationen von Laufachsen und Drehgestellen erkannt werden können um die entsprechende maximal zulässige Breite für jeden durchfahrenden Wagen einzeln berechnen zu können. Dazu ist ein Laserscanner auf ungefähr 2 Meter oberhalb der Schienenkante montiert und tastet möglichst genau die Konturen der Züge auf der Höhe der Puffer ab. Diese Messdaten werden nur softwaremässig zur Erkennung der Wagentrennstellen verwendet und können nicht visualisiert werden.

2.3 Funktionsweise der Antennenortung

Für die Antennenortung werden zur Zeit noch abschliessende Tests im Labor durchgeführt. Im wesentlichen wird die Antennenortung aus einem aufgeweiteten Laserstrahl bestehen, welcher waagrecht auf zirka 5 Meter oberhalb der Schienenoberkante ausgesendet wird. Auf der Gegenseite ist eine sehr schnelle, hochauflösende Digitalkamera dafür verantwortlich, dass

ein Unterbruch der Lichtleistung, welcher durch 1.5 Millimeter- Antennen bei durchfahrenden Zügen von bis zu 125 km/h entstehen, erkannt werden können.

2.4 Anzeige

Beim Auftreten einer Profilüberschreitung wird in Zukunft beim zuständigen Fahrdienstleiter ein akustischer Alarm ausgelöst. Am Bedienplatz der Ortungsanlage sind alle für die Intervention notwendigen Informationen verfügbar, als Beispiel wie in der folgenden Grafik ersichtlich. Diese Anzeige kann auch den zuständigen Visiteuren zur Verfügung gestellt werden. In der Zugübersicht im Bild 4 werden die Fahrzeuge unterschieden:

- Fahrzeug ohne Profilüberschreitung
- Fahrzeug mit Profilüberschreitung im Fahrdrabtbereich, jedoch als Stromabnehmer identifiziert
- Fahrzeug mit Profilüberschreitung

Durch Auswahl eines Fahrzeuges wird dieses als 3D- Modell angezeigt. Wie hier dargestellt wird der kritische Bereich der Profilüberschreitung rot markiert. Es besteht im weiteren die Möglichkeit, einen Querschnitt anzuzeigen, wobei die schwarzen Punkte die vom Laserscanner gemessenen Punkte des Zuges darstellen. Die gelben Punkte entsprechen dem Profil der maximal zulässigen Masse des Fahrzeuges.

3 Weiterer Projektablauf

Aktuell befindet sich die Prototypanlage in der Testphase, jedoch noch ohne Antennendetektion. Es ist geplant, dass diese noch im November 2007 in Betrieb genommen werden kann, damit die gesamte Anlage die Wintertauglichkeit unter Beweis stellen kann. Die betriebliche Nutzung der Anlage, d.h. die Alarmmeldungen werden dem zuständigen Fahrdienstleiter gemeldet und dieser veranlasst die Intervention des Zuges, ist im Frühling 2008 vorgesehen. Die Entwicklung der Profil- und Antennendetektion ist ein Gemeinschaftsprojekt der BLS AG und der SBB AG. Es ist daher realistisch, dass nach der Bewährung in der Praxis solche Anlagen an kritischen Punkten auf dem gesamten Schweizer Streckennetz eingesetzt werden könnten um so einen Beitrag an die Sicherheit im Schienenverkehr zu leisten.

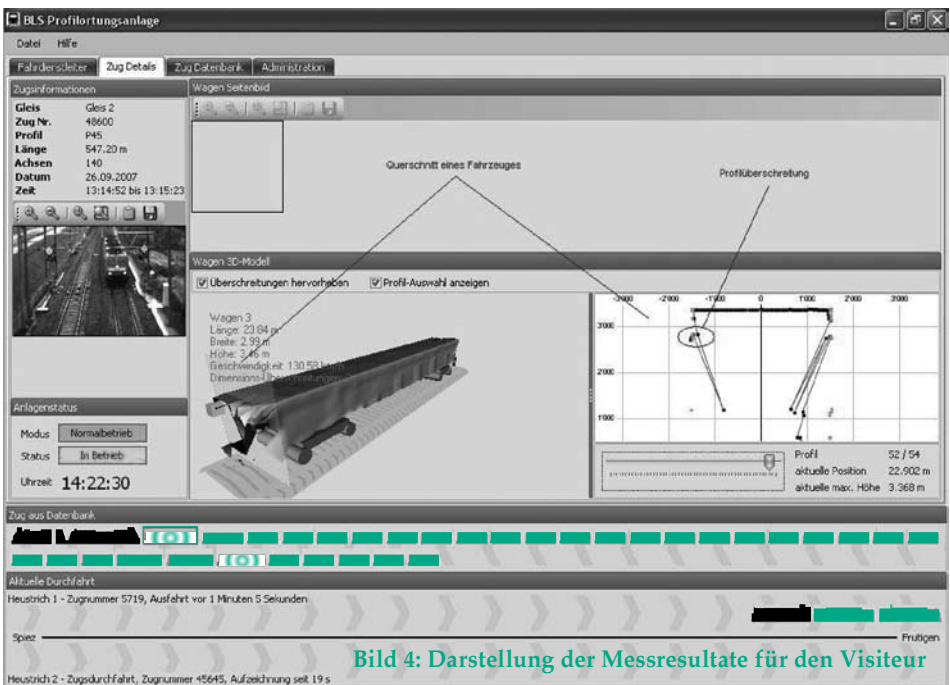


Bild 4: Darstellung der Messresultate für den Visiteur

Bern, 12. Oktober 2007
 Christoph Munter
 PL POA, BLS AG

Scheibenwischerproblematik (Zwischenbericht)

A. Jüring; P-OP-RM

1. Ausgangslage «Symptombeschreibung»



Die Baureihe 460 (Lok 2000), der Bt (EW IV und IC 2000) haben einen luftbetriebenen Scheibenwischer. Sobald der Scheibenwischer ausgeschaltet ist und das Fahrzeug an die Hauptluftleitung angeschlossen ist (über Luft verfügt), wird der Scheibenwischer in eine sogenannte Parkstellung bewegt und pneumatisch an der Aussenseite des Fahrzeugs festgehalten (siehe Bild links).

Seit auf der NBS mit $v = 200 \text{ km/h}$ gefahren wird, konnten an den am Zugschlusslaufenden Steuerwagen und Triebfahrzeugen in verschiedenen Fällen abstehende Scheibenwischerarme beobachtet werden. Dieses Phänomen tritt vermutlich bei Zugbegegnungen mit hohen Geschwindigkeiten auf (siehe Bild links).

Neben dem «Abklappen» der Scheibenwischer können sich bei dieser Bewegung die Scheibenwischer (Bosch N70) aus der Snap-In-Halterung lösen und verloren werden (siehe Bild links).

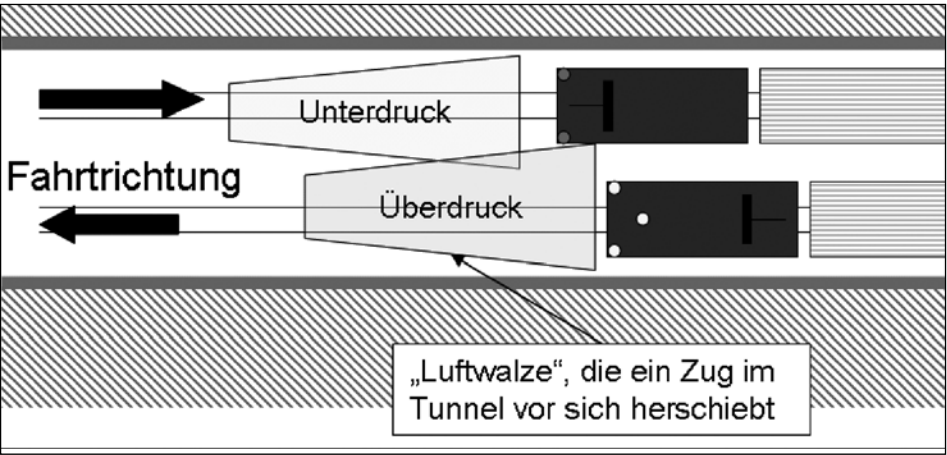
Ebenso kann beim Zurückfedern des Wischerarmes sich der eigentliche Scheibenwischer zwischen Wischerarm und Führungsarm verkeilen.

Bilderquelle: Dokument «Wischerblattverlust» von Robert Wittwer (P-OP-RFT) vom 4. September 2007

2. Vermutete Ursache - Prinzip

Da dieses Phänomen vor der Einführung von $v = 200 \text{ km/h}$ nicht auftrat, liegt die Vermutung nahe, dass der Auslöser mit dem Hochgeschwindigkeitsverkehr zusammenhängt. Jeder Zug schiebt vor allem im Tunnel eine sog. Luftwalze vor sich her und dementsprechend herrscht hinter dem Zug entsprechender Unterdruck (Durch dieses Phänomen kann man z.B. bei konventionellen Eisenbahntunneln auf Belüftungsanlagen verzichten). Es ist wahrscheinlich, dass bei Zugbegegnungen mit entsprechenden Geschwindigkeiten, es zu dementsprechend hohen Luftverwirbelungen kommt, wenn der Überdruck auf den Unterdruck am Zugende des entgegenkommenden Zuges trifft. Dabei dürfte ein erheblicher Luftstrom über die fahrbahnmittige, hintere Kante des Steuerwagens oder Triebzugs gepresst werden (Pfeil) und für die Anhebung des Wischerarms verantwortlich sein.

Druckverhältnisse bei Zugbegegnungen in Eisenbahntunnels.



3. Vermutete Grössen

(Vereinfachte Schätzung)

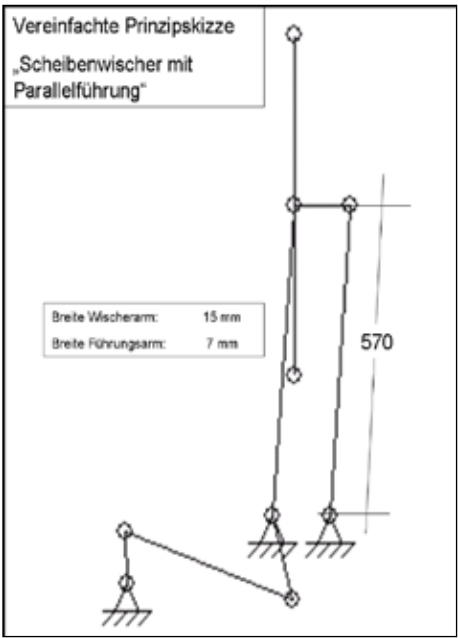
Nach Herstellerangaben (Fa. Bosch) beträgt der durchschnittliche Anpressdruck für diese Scheibenwischer gem. der Firmeninternen Prüfbedingungen 16 N/m . Da der bei der SBB verwendete N70 über eine Wischblattlänge von 0.70 m verfügt, wird das Wischerblatt an der Aufhängung mit einer Kraft von ca. 11.2 N (bzw. 1.14 kg) angepresst.

Der Wischerarm hat eine Breite von ca. 15 mm , der Führungsarm ca. 7 mm , bei einer Länge von 570 mm vom Drehpunkt (ohne Wischerblatt). Dementsprechend steht dem Wind im Idealfall eine Angriffsfläche von 0.01254 m^2 zur Verfügung. Setzt man als Hebelarm die halbierte Wischerarmlänge und als Gegenmoment den Anpressdruck von 11.2 N bei voller Hebellänge lässt sich die durch den Wind benötigte Kraft leicht abschätzen (Drehpunkt ist das virtuelle Auflager, $F = p \cdot A$):

$$F \cdot l = (A \cdot p_{\min}) \cdot l/2$$

$$11.2 \text{ N} \cdot 0.57 \text{ m} = (0.01254 \text{ m}^2 \cdot p_{\min}) \cdot 0.285 \text{ m}$$

d.h. $p_{\min} = 1786 \text{ N/m}^2 = 0.017 \text{ bar}$



Durch die relativ breite Ausführung des Wischer- und Führungsarms ist zum «Abheben» des Wischers grob überschlagen mindestens ein effektiver Luftdruckunterschied von 0.017 bar bei orthogonaler Windeinwirkung nötig. Da der Wind jedoch seitlich einstreicht ist von einem wesentlich höheren, realen Wert auszugehen, der zum Abheben des Wischers von Nöten ist.

4. Ad-hoc Massnahmen

Mit den Sofortmassnahmen wurden erste Schritte zur Behebung des Problems eingeleitet. Dabei wurden folgende Punkte relativiert:

Expliziter Hinweis: Beim Scheibenwischer-tausch auch den Klipphalter auszuwechseln

Da die Wischerblätter in einen Klipp eingearastet werden, lag die Vermutung nahe, dass bei Instandhaltungsarbeiten am Wischer der alte, bereits festgeschraubte Klipphalter, am Wischerarm belassen wurde um die nötige Arbeitszeit zu minimieren. Diesbezüglich ist zu vermuten, dass durch die erneute Verwendung die Haltekraft des Klipps im Rahmen einer normalen Materialermüdung über die Zeit nachlässt und dem entsprechend bei Hochgeschwindigkeiten ein Scheibenwischerverlust am hinteren Führerstand begünstigt wurde. Daher wurde die Anweisung gegeben, stets den der Scheibenwischerpackung beiliegenden neuen Klipp zu verwenden und gegen den alten zu tauschen.

Exakte Einstellung des Wischers gemäss Arbeitseinweisung

Um die Windeinwirkung nach den derzeitigen technischen Möglichkeiten gering zu halten wurde ebenso in der Arbeitsanweisung festgehalten, dass auf eine möglichst exakte Einstellung der Wischer zu achten sein. Dies hat vor allem das Ziel, dass Wischer in der Parkposition nicht allzu weit am Fahrzeugrand zum liegen kommen (z.B. auch auf Metall) und damit die Windeinwirkung bei Zugbegegnungen möglichst gering gehalten werden kann.

Überprüfung und Erhöhung des Wischerarm-anpressdrucks

Durch eine Federwaage kann der Anpressdruck ermittelt werden und mit dem Prüfanpressdruck von 16 N/m verglichen werden. Bei deutlicher Unterschreitung kann die Anpressfeder nachgezogen oder im Bedarfsfalle getauscht werden.

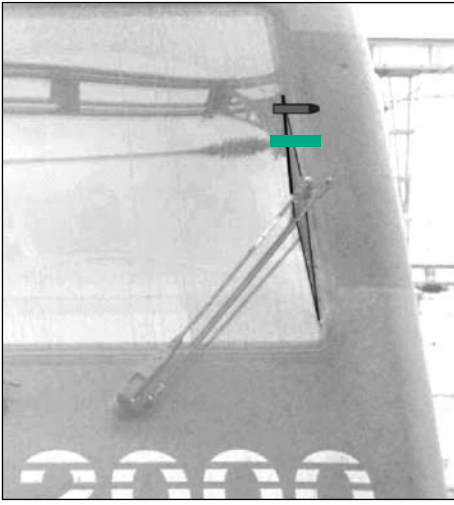
Anmerkung: Generell ist von einer übermässigen Erhöhung des Anpressdruckes (z.B. durch stärkere Feder) jedoch abzusehen, da sonst der Wischgummi keine optimale Säuberungswirkung mehr erzielen kann. (Wischgummi klappt ein und neigt dann beim Wischen zum «Springen»).

5. Einzuleitende Versuche

a. Lösung «Klammerlasche»

Diese Lösung sieht eine bauliche Veränderung am Fahrzeug selbst vor. Dabei wurde angedacht, am Fahrzeugrand einen Bügel anzubringen, der den Scheibenwischer in der Parkstellung gegen ein Hochklappen schützt. Vorteile dieser Konstruktion:

- Relativ einfache Realisierung
 - Geringe Kosten
 - Scheibenwischer ist nicht im Blickfeld des Lokführers.
- Nachteile dieser Konstruktion:
- Frage der Optik
 - Scheibenwischer kann nur noch erschwert gewechselt werden, solange HLL gefüllt ist.



Fazit: Ein Versuch mit einem oder mehreren Fahrzeugen ist empfehlenswert um die Wirksamkeit dieser Methode überprüfen und belegen zu können. Versuchsumsetzung / Bau: IW Olten, Peter von Arx

b. Lösung «Mittelstellung»



Ein Steuerwagen mit der Scheibenwischerparkposition «Mitte» im IW Olten.

Anmerkung: Diese Bilder wurden an einem Fahrzeug «ohne Luft» gemacht, die Parkstellung ist auch bei diesem Fahrzeug im Regelfall seitlich. An dieser Stelle Dank an Peter von Arx.

Durch eine Mittelstellung können die Scheibenwischer in eine sichere Position gebracht werden.

Beim Blick zu unseren Nachbarn fällt auf, das sämtliche Hochgeschwindigkeitsfahr-

zeuge mit ungeschützten Scheibenwischer eine mittige Parkposition aufweisen. Auch der ICE3, der über einen einarmigen Wischer verfügt, stellt diesen am rückwärtigen Führerstand mittig.



Bei HGV finden sich beispielsweise bei den ICEs die rückwärtigen Scheibenwischer in Mittelposition.

Vorteile dieser Konstruktion:

- Relativ einfache Realisierung (ca. 5h pro Steuerwagen)
 - Geringe Kosten (da Scheibenwischermotoren nur vertauscht werden müssen)
 - Basis einer möglichen Weiterentwicklung mit einer Wahlparkstation (z.B. in Verbindung mit Richtungswender)
- Nachteile dieser Konstruktion:
- Scheibenwischer bleibt im ausgeschalteten Zustand im Blickfeld des Lokführers. (Es gibt nur eine Parkstellung)
 - Lokführer dürften diesen Schritt nicht unbedingt befürworten.



Blick aus dem Führerstand auf die Scheibenwischergrundstellung «Mitte»

Fazit: Ein Versuch mit einem oder mehreren Fahrzeugen ist empfehlenswert um die Wirksamkeit dieser Methode überprüfen und belegen zu können. Zusätzlich müsste ein «Begleitschreiben» auf den betreffenden Fahrzeugen die Lokführer über das Warum informieren und zum Dialog einladen. Eventuelle Versuchsgrundlage für «Wahlparkstellung», z.B. in Verbindung mit Richtungswender.

Versuchsumsetzung / Bau: IW Olten, Peter von Arx

c. Lösung «Klappsicherung»
Weitere Varianten liegen in dem Einbau einer «Klappsicherung» am Wischerarm selbst. Dies könnte einerseits durch eine Bohrung und einer entsprechenden Schraubverbindung oder durch die Anbringung eines biegesteifen Bleches realisiert werden. Vorteile dieser Konstruktion:
- Relativ einfache Realisierung
- Geringe Kosten
Nachteile dieser Konstruktion:
- Scheibenwischerwechsel nur noch erschwert möglich
- Material nicht für grössere Belastungen geeignet (Bohrung).



Fazit: Ein Versuch mit der Variante «biegesteifes Blech» ist als empfehlenswert einzustufen. Auf eine Bohrung und die Sicherung durch einen Bolzen ist aufgrund der Materialbeschaffenheit nur als bedingt empfehlenswert einzustufen, da die entstehenden Kräfte, die durch den Sicherungsstift aufzufangen wären, vermutlich nicht ohne langfristige Materialschäden abgetragen werden könnten.

6. Zusammenfassung

Die ad-hoc-Massnahmen wurden bereits umgesetzt und sorgen, unter den derzeit möglichen Umständen, für möglichst optimale Bedingungen um das Scheibenwischerproblem zu minimieren. Jedoch ist auch zu vermuten, dass diese Sofortmassnahmen langfristig keine zu Frieden stellende Lösung repräsentieren. Daher sollten die beschriebenen Möglichkeiten im Rahmen von ein oder mehreren Versuchsfahrzeug auf ihre Wirksamkeit und Umsetzbarkeit getestet werden. Da ab dem 15. September 2007 verstärkt mit v = 200 km/h gefahren werden soll, sind die Versuche möglichst rasch zu realisieren um das Problem letztendlich möglichst frühzeitig abstellen zu können.

Aktuell werden 2 Varianten verfolgt:
- 2 Winkel halten das Wischerblatt in der Endposition aussen zurück
- Scheibenwischer gehen in Mittelposition, wenn Fst ausser Betrieb oder in P.

Mit bestem Dank an
A. Jürging; P-OP-RM und
Peter von Arx; P-OP-RM-FT-FF

Hans Schüfer

Hygiene im Führerstand

Thomas Lisibach; Lokführer Luzern, und Hansruedi Niederhäuser; Sektionspräsident Luzern



Der VSLF erhielt an der letzten Generalversammlung in Solothurn von den Mitgliedern den Auftrag, die hygienischen Bedingungen des Lokführers auf dem am Arbeitsplatz im Führerstand zu untersuchen. Eine Firma, welche ihr fundiertes Fachwissen für mikrobiologische und chemische Untersuchungen sowie Betriebshygiene anbietet, entnahm im Auftrag des VSLF Proben auf einem NPZ, einem ICN und einer Re 4/4 II Cargo. Die Ergebnisse bestätigen den Verdacht, dass die Führerstände unzureichend gereinigt werden. Hier ein Auszug der Ergebnisse:

Probebeurteilungen und Empfehlungen
Salmonellenabstriche

Die den Abstrichen (Griffstange Aufgang NPZ und Griffstange Re 4/4 II) konnten keine Salmonellen nachgewiesen werden.

Abklatschproben

Bei folgenden Oberflächenabklatschproben konnten E. coli (Fäkalkeime) nachgewiesen werden und lassen somit auf ungenügende

Händereinigung oder nachträgliche Verunreinigung schliessen:

Entnahmestelle:

- Griffstange Aufgang NPZ
 - Bremsventil Führerstand NPZ
 - Bremsventil Führerstand ICN
- Bei folgenden Oberflächenabklatschproben konnten aerobe mesophile Keime nachgewiesen werden und lassen somit auf ungenügende Reinigungsarbeiten schliessen:

Entnahmestelle:

- Telefonhörer Führerstand NPZ
 - Telefonhörer Führerstand Re 4/4 II Cargo
- Die übrigen Oberflächenabklatschproben auf aerobe mesophile Keime (Fahrschalter Führerstand, Tastatur Zugfunk und Griffstange Aufgang Führerstand) entsprechen, wenn auch teilweise knapp, den angegebenen Spezifikationen.

Der VSLF wird die Ergebnisse der SBB vorlegen und eine regelmässige und gründliche Reinigung aller Führerstände beantragen.

Abklatsch: Griffstange Aufgang NPZ: Oberflächenkeimzahl, E. coli: 4 KbE/25 cm2
Abstrich: Griffstange Aufgang NPZ: Abstrich-Salmonellen: nicht nachweisbar
Abklatsch: Bremsventil Führerstand NPZ: Oberflächenkeimzahl, E. coli: 2 KbE/25 cm2
Abklatsch: Telefonhörer Führerstand NPZ Oberflächenkeimzahl, aerobe m. K. >150 KbE/25 cm2 / Spez. GHP: <100
Abklatsch: Bremsventil Führerstand ICN Oberflächenkeimzahl, E. coli: 2 KbE/25 cm2
Abklatsch: Fahrschalter Führerstand ICN Oberflächenkeimzahl, E. coli: 6 KbE/25 cm2
Abstrich: Griffstange Aufgang Re 4/4 II Cargo Abstrich Salmonellen: nicht nachweisbar
Abklatsch: Fahrschalter Führerstand Re 4/4 II Cargo Oberflächenkeimzahl, E. coli: <1KbE/25 cm2
Abklatsch: Tastaturfolie Zugfunk Führerstand Re 4/4 II Cargo Oberflächenkeimzahl, aerobe m. K. 96 KbE/25 cm2 / Spez. GHP: <100
Abklatsch: Telefonhörer Führerstand Re 4/4 II Cargo Oberflächenkeimzahl, aerobe m. K. 110 KbE/25 cm2 / Spez. GHP: <100
Abklatsch Griffstange Aufgang Re 4/4 II Cargo Oberflächenkeimzahl, aerobe m. K. 4 KbE/25 cm2 / Spez. GHP: <100

SBB Fahrpreisberechnung auf Neubaustrecken

Robert Zweidler; Pensionierter Lokführer

Sehr geehrter Herr Strahm

Als ehemaliger Lokführer SBB und noch heute mit dem Unternehmen geistig verbunden, möchte ich eine heute, vielleicht absichtlich, unbekannte und doch alte Betrachtungsweise der Preise und Löhne in Erinnerung rufen. Die Frage ist doch: Wie lange muss ich arbeiten, um etwas bestimmtes kaufen zu können? Seit dem letzten Krieg sind die Preise in Relation zum Lohn gefallen. Das kann doch nicht wahr sein, sagen jetzt viele. Beweis bitte: SBB Fahrpreise: 1944 kostete das Retourbillet Zürich-Baden, 23km Fr. 3.10 plus Fr. -.50 Schnellzugzuschlag für jede Fahrt. Das ergab einen Fahrpreis von Fr. 4.10 retour. Als gelernter Maschinenschlosser hatte ich damals einen Stundenlohn von Fr. 1.84. Es musste also 2h 14min, ein Hilfsarbeiter noch länger, gearbeitet werden, um diese Fahrkarte kaufen zu können, so ergibt das ein schlechtes Verhältnis wenn man zurück blickt. Damals hatte ich noch keine Fahrpreisvergünstigung. Heute kostet die selbe Fahrt Fr. 19.60. Rechnet man 2h 14min Arbeitszeit wie früher, um das Billett heute kaufen zu können, so ergibt das einen Stundenlohn von Fr. 8.71. Welcher gelernte Arbeiter ist für diesen Stundenlohn heute noch zu haben? Also billiger.

Fazit: Real sind SBB Fahrpreise heute sehr, sehr günstig man kann es drehen, wie man will. Mit dem heutigen 1/2 Preis-Abo sind die Billette nochmals um die Hälfte billiger. Zu beachten ist heute auch der stark verbesserte Komfort der Wagen, die kürzeren Fahrzeiten und die grössere Zugsdichte. 1944 kostete die Zimmermiete in Zürich Fr. 40.- pro Monat. Zimmer ohne Wc, Dusche oder Bad. Es musste also 22 Stunden gearbeitet werden nur für die Unterkunft. Rechnet man heute mit derselben Stundenzahl, so ist ein besserer Komfort erhältlich. Es ist also nicht teurer. 1944 kostete das Mittag- oder Nachtessen in der Kantine Depot F in Zürich Fr. 1.10. Als Handwerker war dafür 36min. – für einen Hilfsarbeiter entsprechend mehr – Arbeitszeit erforderlich. Heute kostet dasselbe Essen Fr. 9.80 gemäss SBB Zeitung vom 13.8.2003. 6.8.2007: Anfrage über Fahrdienst Brugg bei Kantine Depot F: Tagesmenue Fr. 9.50. Rechnet man 36min. Arbeitszeit, so würde das heute einem Stundenlohn von Fr. 16.33 entsprechen.

1950 kostete der Bau eines Einfamilienhauses, ohne Land, in Full Aargau, genau das 10fache eines Rangierarbeiter - Jahres-

lohns. Damals mit wenig Komfort. Rechnet man heute das 10fache Jahreseinkommen so ist eine Eigentumswohnung mit dem heutigen Komfort erhältlich. Monatslohn als gelernter Handwerker bei der SBB Zürich. 1944: Sept. 393.50, Okt. Fr. 350.50, Nov. Fr.323.35, Dez. Fr. 326.45. Daraus resultiert ein Stundenlohn von Fr. 1.84 bei 48 Stunden Arbeitszeit pro Woche.

- 1944 kosteten: 1kg Aepfel Fr. -.35 bzw. Fr. -.65 andere Sorte. 1kg Trauben Fr. 1.40 , 1kg Zwetschgen Fr. -.60, Coiffeur Fr. 1.40, Zahnbürste Fr. 2.85, 1 Tube Zahnpasta Fr. 1.75, Kino Fr. 1.65, 1945 Velo einlösen Fr. 9.40. Gemeinde- und Staatssteuer Fr. 47.50 entspricht 26h Arbeit.
- 1947 Wahl zum Depot-Handwerker, Jahreslohn Fr. 3688.- bei 48 Stunden pro Woche.
- 1948 Wahl zum Führergehilfen, Jahreslohn Fr. 3713.-
- 1949 Wahl zum Lokf. II Klasse, Jahreslohn Fr. 4003.-
- 1949 Heirat Monatslohn Fr. 491.-
- 1952 Wahl zum Lokf. I Klasse, Jahreslohn Fr. 7327.-

Daraus ist doch klar ersichtlich, dass seit Kriegsende 1945 die wirtschaftliche Lage für uns Arbeitnehmer dauernd verbessert wurde. Heute muss für die Lebenshaltung deutlich weniger lang gearbeitet werden als damals, dafür sind die Ansprüche umso stärker gestiegen. Die Zahl der Ruhetage wurde verdoppelt. Die Ferien vervielfacht. Die Arbeitszeit wurde um 15% verringert. Der Jahreslohn ungefähr aus das 10fache angehoben. Es ist nicht anzunehmen, dass auch die Leistung jedes Einzelnen auf das 10fache gestiegen ist. Auch das ist eine Verbesserung. Nun sei die Frage erlaubt: Warum hat sich die Zufriedenheit der Mitarbeiter nicht verbessert? Für uns «Alte» sind die Kosten im Alters- oder Pflegeheim, weil sehr arbeitsintensiv, mit Pension und AHV nicht zu bezahlen. Mit weiterer Zunahme der Lohnkosten wird dieses Verhältnis noch ungünstiger. Sollte nicht auch einmal eine Kostengrösse überwacht werden, die bis anhin gänzlich verschont blieb? Die Aussagen die Preise sind zu hoch, werden natürlich lieber gehört, als bei den eigenen Ansprüchen kritisch zu sein. Letzte Frage: Wo ist das Ziel der Lohn-Preispolitik?

Mit freundlichen Grüssen
Robert Zweidler

Antwort

Rudolf Strahm; Preisüberwacher

Bern, 16. August 2007

Sehr geehrter Herr Zweidler

Herzlichen Dank für Ihren Brief vom 8. August 2007, der viele interessante Ausführungen enthält. Tatsächlich müssen wir heute gegenüber früher deutlich weniger lang arbeiten, um den Lebensunterhalt finanzieren zu können. Dies ist das Resultat der gestiegenen Arbeitsproduktivität. Dass diese Entwicklung nicht unbedingt mit gesteigener Zufriedenheit bei den Menschen einher gegangen ist, ist leider so.

Was Ihr Hinweis auf die steigenden Kosten für Alters- und Pflegeheime betrifft, teilen wir Ihre Sorgen. Wir nehmen Pflegeheimtaxen deshalb regelmässig genau unter die Lupe und haben schon in vielen Fällen den zuständigen Kantonen tiefere Taxen empfohlen. Ein besonderes Augenmerk legen wir namentlich darauf, dass den Heimbewohnern von den Kantonen nicht in ungerechtfertigter Weise Pflegekosten überwältzt werden.

Wir hoffen, Ihnen mit diesen Ausführungen dienen zu können und verbleiben

mit freundlichen Grüssen

Rudolf Strahm
Preisüberwacher

Am 13. September Nachmittags war Bewegung angesagt. Lokführer von den Depots Bern, Payerne und sogar ein Kollege vom Depot Olten, trafen sich mit ihren Partnerinnen zum «Bowlen».

1. Die «Öffi's» wurden am Bahnhof Rubigen abgeholt, die individuell Angereisten kamen direkt zum Freizeitcenter 1001. Begrüssung auf dem Parkplatz bei ungewohnt sommerlichem Wetter.

2. Als erstes war Schuhwechsel angesagt, da man die Bahnen nicht mit Strassenschuhen betreten darf. Dann noch die Namen der Spieler eingeben im Spielcomputer und los ging's...

3. Welche Kugel ist wohl die Beste? Weil man die Kugel nur mit dem Daumen und zwei Fingern hält, muss das Gewicht wie

auch die Grösse der Löcher passen.

4. Die grünen Kugeln sind gefragt; ob es auch sie Besten sind?

5. Die Anzeigetafel zeigte oft aus unerklärlichen Gründen ein anderes Resultat!

6. Oops! Der ging wohl etwas daneben. Ein kritischer Blick auf den Monitor bestätigt es.

7. Nach zwei Stunden hartem Wettkampf und viel Spass, waren doch alle ein wenig müde. Bei einem kühlen Bier wurden dann die guten Würfe noch einmal analysiert; die schlechten waren schon vergessen.

Trotz nicht grad allzu grosser Beteiligung hatten wir viel Spass beim «Bowling-plausch».

Hans Schäfer



Klassenbesuche

In der ersten Jahreshälfte besuchte der Sektionspräsident zwei Lokführer-Schulklassen, am 1. März 2007 die Zuger Klasse in Zürich Altstetten, am 3. Mai 2007 die Beinwiler Klasse in Zürich Altstetten. Es waren jeweils alle 3 Verbände (SEV, transfair, VSLF) anwesend, um sich vorzustellen.

Jubiversammlung 17. Juni 2007

Fast pünktlich um 15.00 Uhr konnte in der Liedertafelstube im Herzen der Altstadt Luzern die Jubiläumsversammlung der Sektion Luzern eröffnet werden. Vor genau 20 Jahren war der Startschuss für unsere Sektion im Hotel Rütli gefallen. 18 Aktivmitglieder und 4 Gäste besuchten die Versammlung, darunter René Schnider, unser erster Sektionspräsident, sowie der damalige Verbandspräsident Fritz Schneider. Die Versammlung wurde im vorgesehenen Rahmen abgehalten, einzig das Thema Selbsteinteilung verlangte mehr Zeit, da der Antrag gestellt wurde, dahin zu wirken, das Projekt Selbsteinteilung der SBB sofort zu stoppen. Dieser Antrag wurde einstimmig angenommen. Zudem wurde beschlossen, die Rasttageeinsparungen sowie Rast+ von unseren Mitgliedern zu sammeln. Leider war der Rückfluss nicht überwältigend. Diese waren als Beweismittel für die Sitzung mit Walter Hofstetter vorgesehen. Nach der Versammlung konnten wir mit dem Apéro den gesellschaftlichen Teil des Anlasses beginnen. Dazu durften wir praktisch den ganzen damaligen Vorstand (ausser Wyrsh Erwin) willkommen heissen. Vor dem Essen begrüßte uns die charmante Rosalinde mit breitem Walliser-Dialekt. Unsere Augen bewunderten das fantastisch zubereitete Kalte Buffet vom Eichhof, das wir dann köstigten. Rosalindes Laudatio auf den Lokführerberuf und das anschliessende Dessert rundeten den Anlass ab. Ich danke allen, die zum Gelingen dieses Jubiläums beigetragen haben ganz herzlich.

Sprachen Lokpersonal

Luzern ist eines der wenigen Depots, welches in zwei Sprachregionen fährt. Die meisten von uns haben nun mindestens ein Sprachdiplom A1 und sind daran, die zweite Sprache zu lernen. Dies ist mit einem enormen Freizeit-aufwand verbunden, welcher von unserem Arbeitgeber zu wenig berücksichtigt (finanziell, Zeitvergütung) wird. Nun geht beim Lokpersonal bereits die Angst um, dass das Sprachniveau A1 bald nicht mehr genügen wird. Ich habe Karin Gröbli, Ausbildungs-koordination Zugführung, diesen Sommer einige Fragen gestellt, die sie mir umgehend beantwortet hat. Die Fragen und Antworten sind im Newsletter Sektion Luzern vom 4. August 07 nachzulesen. Demnächst ist kein höheres Sprachniveau vorgesehen.

Fahrplanwechsel Dezember 2007

Das Lokpersonal steht wieder einmal im Regen. Unser Verbandspräsi hat sofort bei Walter Hofstetter interveniert. Laut ihm führen folgende Gründe zur Anpassung der Gruppenstrukturen: Sprachkenntnisse und Spezialfahrzeugführung.

Vor allem die Lokführer, welche bereits beide Sprachdiplome erhalten haben, oder demnächst (Frühling) das 2. Diplom erhalten, sind die Geprüften.

Ein Mitglied hat übrigens einen guten Vorschlag gebracht. Leider haben unsere Vorgesetzten (und auch einige Lf) keine offenen Ohren. Die Idee war: Gross-Gruppen bilden, ev. inkl. LP ohne Fremdsprachen, mit Kalender u. eingeteilten Touren. Bei Touren, die über die Sprachgrenze gehen und von einem Lf ohne Sprachabschluss in der Einteilung sind, gehen in einen Pool (ev. Eigeninitiative). Diese Touren können von den jeweiligen Lf mit den nötigen Sprachkenntnissen getauscht oder zusätzlich gefahren werden oder werden der Reserve eingeteilt (max. bis 14 Tage vor Ausführungsdatum im Tauschpool). Wenn für eingeteilte Lf ohne Sprachkenntnisse keine Ersatztour vorhanden ist, wird eine Reservetour eingeteilt. Diese Tour kann bei Frühdienst bis ca. 15.00 h dauern, bei Spätdienst ist jedoch bereits ab 15.00 h AB zu rechnen (Ruheschicht einhalten). Vorteil:

- Praktisch keine Neuinstruktionen (Fahrzeuge, Strecken)
- mehr Abwechslung (Tourenrayon)
- sobald Sprachabschluss erreicht ist, kann betreffende Tour gefahren werden und nicht erst ab Fahrplanwechsel Dezember 2008
- mehrheitlich zufriedenes Lokpersonal
- Ansporn, Sprachabschluss ev. doch noch zu machen

Unzufriedenheit Lokpersonal Luzern

Am 5. September 2007 haben die 3 Gewerkschaften LPV, transfair und VSLF einen gemeinsamen Brief über die Unzufriedenheit

der Luzerner Lokführer verfasst und diesen an CEO Andreas Meyer gesendet (s. Loco-folio; Seite 8). Dabei wird auf verschiedene Mängel sowie nicht geeignete Vorgesetzte hingewiesen und demzufolge eine Besprechung mit der obersten Etage erwünscht. Folgende Baustellen hat das Lokpersonal ausgemacht:

- Personalmangel: Schon oft wurde uns Besserung versprochen. Das Resultat: Überstunden bis ans gesetzliche Limit und abgelehnte Freigesuche
 - Mitarbeiterfeindliche Prozessabläufe bei der Planung/Steuerung/Lenkung LP
 - Schlechte Arbeitsmittel: defektes Rollmaterial und Zubehör
 - Erhöhte Freizeitbelastung: Fremdsprachen-zwang (in Luzern 2 Fremdsprachen in 1½ Jahren, Info-Veranstaltungen und Refresher-Kurse)
 - Nicht-Einhalten Vision 2010: schlechte Führungsstruktur (überlastete CLP)
 - CLP ohne Kompetenzen für unsere Anliegen (Baustellen)
 - Unnötige nicht mehr zu überblickende Informationsflut
 - Kaufkraftverlust: erhöhter Pensionskassenbeitrag, Ortszulagen-Verlust
- Anfangs Oktober bekamen wir von Andreas Meyer eine ausführliche Antwort. Nach seinen Abklärungen in den betroffenen Bereichen hat er festgestellt, dass die von uns aufgestellten Baustellen grundsätzlich erkannt und in Bearbeitung sind. Um unsere allgemein gehaltenen Beschwerden behandeln zu können, wurde eine Besprechung mit Walter Hofstetter vereinbart. Diese hat am 12. Oktober stattgefunden. Das Antwortschreiben von Andreas Meyer ist ebenfalls in diesem Loco-folio abgedruckt (Seite 9). An unserer Sektions-GV vom 22. November 2007 werden wir sicher auf dieses Schreiben zurückkommen und über die Folgen berichten.

Hansruedi Niederhäuser

Einladung zur Generalversammlung der Sektion Brig am 30. November 2007

Restaurant Schlosskeller, Brig, 16:00 Uhr Gäste vom Vorstand VSLF:

- Hubert Giger; Präsident
- Stefan Jufer; Vizepräsident P
- Daniel Ruf; Leiter AZ/GAV

Neuer Depotobmann Zürich



- Cyrill Sassi
- *26.01.1966
- Verheiratet, 2 Kinder: 2 und 4 Jahre
- Eintritt SBB: 1.5.1981; Im Fahrdienst seit 1.2.88 in Basel; Seit Oktober 2002 in Zürich; Gr. 32.
- Hobbys: Reisen, Sport, Sprachen.

Ich werde mein Bestes geben, um dem schweren Erbe von Hubert Giger gerecht zu werden...

Adresse:

Homrigstrasse 19 a / 5304 Endingen
P: 056/242 27 87 / G: 0512/81 55 62

kirill66@freesurf.ch

Refresher-Kurse P in der Freizeit

Der VSLF fordert schon lange sogenannte Refresher-Kurse. Aber wir erachten es als nicht in Ordnung, dass Grundwissen an solchen Kursen ohne Anrechnung von Arbeitszeit vermittelt werden.

Gemäss GAV, Anhang 6, Artikel 10 hat der interessierte Lokführer die Möglichkeit, für diese Kurse Weiterbildungsurlaub zu beantragen.

GAV P Anh. 6, Art. 10

- 1 Die SBB kann dem Mitarbeiter teilweise oder voll bezahlten Weiterbildungsurlaub bewilligen.
- 2 Die Weiterbildung muss in einem direkten Zusammenhang mit dem Aufgabenbereich des Mitarbeiters stehen sowie den Bedürfnissen der Personalplanung entsprechen.



Präsident

Nachdem wir noch nicht einmal ein ganzes Jahr im neuen GAV arbeiten, bereitet sich die SBB – trotz Vision 2010 – scheinbar bereits auf eine weitere Subdivisionalisierung vor. Die Touren sollen bereits ab Fahrplanwechsel fein säuberlich nach Regional- und Fernverkehrsleistungen getrennt werden. Der Grund wird wohl vor allem die im Falle von Betriebsstörungen und Verspätungen verursachten abteilungsübergreifenden Verrechnungsschwierigkeiten sein, denn dem Fahrgast ist es herzlich egal, ob sein Schnellzug nicht fährt, weil ein Regio- oder ein Fernverkehrslokführer nicht rechtzeitig am Platz ist. Sollten sich unsere Befürchtungen bewahrheiten, werden bald weitere Ressourcen und Synergien vernichtet werden und doppelt Reservendienste generiert. Weitere Anzeichen für eine geplante Trennung sind die login-Inserate, die potentielle Anwärter bereits für einen Einsatz im Regional- oder Fernverkehr zu rekrutieren versuchen, oder etwa die wieder ausgegrabene Schuttpflicht inkl. aller Unlogik betreffend gesetzlich geforderter Infrastruktur, Wegzeiten und die enormen daraus resultierenden Kosten, welche die gehofften Einsparungen selbst im idealsten Falle um ein Vielfaches übersteigen werden. Nachfragen über den offensichtlichen ökonomischen und sicherheitspolitischen Unsinn werden mit einem uns wohl bekannten Schlagwort erwidert: Corporate Identity.

Ein weiterer Punktekiler in der nächsten Personalumfrage werden die Instruktionstage sein. Der interessierte Lokführer erfährt zum Thema Sicherheitsverhalten vor allem, dass er sehr viel Geld kostet, wenn er krank oder verunfallt ist. Und dass das im Verhältnis zur gesamten SBB gute Ergebnis des Lokpersonals zwar gut, aber nicht gut genug ist. Leider erfährt man nichts über die Sicherheit im Eisenbahnbetrieb. Die neue Höchstgeschwindigkeit 200km/h und die neue Bremsreihe R150 wurde per Zettel in den Kasten verteilt und Punkt. Dito die neue gelbe ETCS-Software, die bei der ZUB-Eingabe R150 nicht schluckt. Dito sicherheitsrelevante Bremsprüfungen für R150. Dito die Anwendung derselben undsowweiterundsofort. Und der Lokführer machts möglich; im Ereignisfall überschlägt er im Kopf schnell 1500 Seiten FDV, Anhang, Lokale Bestimmungen, Weisungen und Gegenweisungen, sowie Empfehlungen und Wünsche für einen pünktlichen Betrieb, wählt den sichersten Weg und lässt sich auch nicht durch Anrufe von Betriebsleitzentralen, Souchefs und Zugbegleiter beirren; er kumuliert sein Wissen, ordnet es situationsgerecht, filtert in Sekundenschnelle die wesentlichen Daten

aus seinem Kopf und handelt. Täglich Brot. Die erstaunlich wenigen Fehler des Lokpersonals, die vor allem ein Resultat von praxisfremden und sich widersprechenden Informationen sowie defektem Rollmaterial oder Hardware/Software sind, können durch solche Instruktionstage nicht reduziert werden. Es ist immer wieder erstaunlich, wieviel Alleinverantwortung uns die SBB in den wichtigen und teuren Angelegenheiten überträgt, uns aber in Nebenthemen (bei denen wir statistisch gesehen absolut im grünen Bereich sind) wie renitente Schulkinder behandelt. Auch der 2. Teil mit dem Thema Kommunikation im Zug besteht vor allem aus Wunschdenken und Kostenabschieberei. Ausgerechnet der Lokführer soll in Zukunft unsere Kunden im Zug informieren, obwohl er in der Regel nicht einen Bruchteil der Informationen hat. Die offiziellen Gründe sind: nicht funktionierende Kommunikationsmittel und keine verfügbaren personellen Mittel in den Betriebsleitzentralen; und die SBB verkaufen diese Massnahmen uns und den Steuerzahlern als Professionalisierung.

Der Abbau der Zeitkonten aufgrund der 41 Stunden Woche läuft weder für die SBB noch für das Lokpersonal optimal. Die Ressourcenplanung versuchte wiederholt, die daraus entstandenen Kosten aus den Negativkonten auf das Lokpersonal abzuwälzen. Der VSLF hat reagiert und wir werden darüber ausführlich an der **SGV in Zürich** berichten.

Stephan Gut

Vizepräsident P

Mit einem neuen GAV konnten wir ins neue Jahr starten. Die SBB machten geltend, dass wir ohne Einführung der 41 Std.-Woche nicht mehr konkurrenzfähig seien. Da die Einteilungen schon gedruckt waren und das Lokpersonal meist hohe Arbeitszeitkonten aufweist, einigte man sich darauf, mit den schon vorhandenen Einteilungen zu fahren. Zudem wollte man nicht dem Unternehmen die Erlaubnis erteilen, einzelne Freitage aus der Einteilung zu kippen und diese durch Arbeitstage zu ersetzen. Ziemlich schnell wurde jedoch klar, dass man mit diesen Arbeitsplänen die Jahresarbeitszeit nicht erreichen kann. Ebenso schnell entschied unsere Führung, dass man ja dementsprechend RE-Tage erbringen kann, um die JAZ zu erreichen. Im GAV steht jedoch klar; die Unternehmung sorgt dafür, dass jeder Mitarbeiter seine JAZ erarbeiten kann. Im Laufe des Jahres

gab es immer wieder Ideen von unseren Vorgesetzten, um diesem Missstand entgegen zu treten. Den empörendsten Vorschlag wollte man in den Depots Zb, Sa und Ch umsetzen. Mit einem persönlichen Schreiben erklärte der Vorgesetzte den Vorgang, wie ein Mitarbeiter sein negatives Zeitkonto zu reduzieren hat: Mittels einer Liste sollte der Lokführer seine RE-Tage eingeben. Falls an einem potenziellen RE-Tag keine Arbeit vorhanden ist, wird einem anderen Mitarbeiter mit Zeitkonto über 100 Std. im Plus, einen Zwangsfreitag eingeteilt; wohlverstanden, ohne diesen zu fragen. Ausserdem wird erwartet, dass der Mitarbeiter im Minus sein ND2- auf das JAZ-Konto übertragen lässt; «zur besseren Übersicht» (!), wie es im Schreiben formuliert war. Zum Glück konnte dieser Irrsinn innerhalb 2 Tage zu Grabe getragen werden. Nichtsdestotrotz doppelte Anfangs Oktober der Leiter Zugführung mittels eines Newsletters nach. Auch dort wollte man die Verantwortung einseitig auf den Lokführer abwälzen, obwohl ein Beschluss aus der Koo-GAV-Sitzung vom September, die Spielregeln dazu klar auslegte. Wohlverstanden zugunsten des Personals!

Am 3. Mai konnten Hans-Ruedi Niederhäuser (Lz) und ich die Klassen Rw 0702 und Beinwil in Altstetten besuchen. Für mich eine neue und spannende Erfahrung, zusammen mit den anderen Gewerkschaften, die Vorteile eines Verbandsbeitritts und natürlich den VSLF vorzustellen. Die Mitgliederversammlung in Winterthur verlief in angenehmer Atmosphäre im Hotel Wartmann. Gefreut haben wir uns über den zahlreichen Besuch der neuen SOB-Kollegen.

Kay Rudolf

Ich möchte mich noch bei unseren Depotbäckern bedanken, für Ihren unermüdlichen Einsatz zum Wohle des VSLF. Sie sind nicht nur für den Aushang im Depot verantwortlich, sondern auch als erste Vermittler bei Problemen tätig. Herzlichen Dank.

Vizepräsident G

- Berufsbilder wurden am 11.11.2006 abgeschlossen. Aufgrund falscher Zahlen von SBB Cargo mussten in diversen Bereichen seit dem Februar 2007 nachverhandelt werden.

- Zusammenarbeit P/G innerhalb weniger Tage für die Depots Sargans und Buchs aufgegleist.

- LF RBL arbeiten für P in Zürich. Die Regelungen für diese Zusammenarbeit stösst bei den Gewerkschaften auf starke Kritik und widerspricht in diversen Punkten gesetzlichen Regelungen.
- Eigenhändige Abänderung der Ferienliste im RBL durch Vorgesetzte. Dies ist ein grober Verstoß gegen das Sozialpartnerschaftliche Vertrauen und zeigt einmal mehr eine Kompetenzüberschreitung durch LLP's auf.
- Der VSLF löst für den LPV das Problem FS 14 in Buchs SG.
- Leitung Ost ändert eigenhändig die Interpretation von Reservetouren ab. Dies obwohl die Vorgehensweise der Berechnung von Reservetouren explizit in den BAR geregelt ist. Schritte gegen die Verantwortlichen wurden eingeleitet, da diese kein Einsehen haben.
- Thomas Waldner ist auf dem Weg der Genesung und arbeitet wieder zu 50% im RBL. Thomas und ich werden uns das Amt des Vizepräsidenten G Ost unterstützend teilen.
- Französische Prüfung und die vergütete Zeit: Während des Spiels «Französischkurse» wurden durch die LLP die Spielregeln geändert! Nun sollen nur noch diejenigen Zeit vergütet bekommen, welche mindestens 80% aller Kurse besucht haben! Auch hier ist wieder einmal eine klare Orientierungs- und Kompetenzlosigkeit der Vorgesetzten festzustellen.

Philipp Maurer

Folgende Themen beherrschten unter anderem das letzte Jahr; Geschäftsgang, BAR, Pensionskasse, Klassenbesuche, Leistungsverteilung, Lohn und die Leistungsbewertung.

Guter Geschäftsgang 2006: Die Firma THURBO AG erzielte ein sehr gutes Ergebnis im vergangenen Jahr mit einem Überschuss von rund 9.1 Mio. Franken (4 Mio. sollten Rückstellungen sein, 3 Mio. stammen aus dem Verkauf NPZ und 2 Mio. wurden den Besteller der Zugleistungen in Form einer günstigeren Offerte «zurückgegeben»).

BAR: Kaum standen die weihnachtlichen Festtage und der Jahreswechsel vor der Tür, gab es eine gewisse Unruhe bei den Einteilern. Grund war die etwas spezielle Konstellation der Feier- und Sonntage. Auch die Führung sprach von einem «unüberbrückbaren, personellen Engpass». Man kann schon behaupten, dass nur dank dem selbstlosen Einsatz des fahrenden Personals, alle Touren gefahren werden konnten.

Pensionskasse per Ende 2006: Deckungsgrad 103.5%, Volumen 48.2 Mio. Franken, Schwankungsreserve 1.6 Mio., Performances 3.9%.

Klassenbesuche: Dieses Jahr konnten wir die März-Klasse besuchen. Im November geht wiederum eine Delegation des VSLF nach Kreuzlingen um die September-Klasse über den VSLF zu informieren. Wir wollten eigentlich zusammen mit den anderen Gewerkschaften an einem Nachmittag, im Sinne einer grösseren Transpa-

renz, miteinander diesen Anlass bestreiten. Leider kam dies wegen Absage einer anderen Gewerkschaft nicht zu Stande.

Leistungsverteilung: Das Depot Winterthur fährt fast schon täglich nach Bauma und wieder zurück. Teilweise sogar bis 3 mal pro Tag. Wir sind der Meinung, dass in Zukunft vermehrt eine ausgewogene Leistungsverteilung angestrebt werden sollte. Solche monotone und eintönige Dienste könnten mit etwas Wohlwollen vermieden werden. Auf Fahrplanwechsel wird nach unseren Informationen ein weiteres Depot auf diese Strecke instruiert.

Leistungsbewertung: Scheinbar weit weniger zu Diskussionen, kommt es wegen der Leistungsbewertung bei der THURBO. Das System mit den Gruppenleitern hat sich weitgehend bewährt. Beanstandungen zu diesem, bei anderen Bahnunternehmen eher hitzigen Thema, sind keine bei uns eingegangen.

Lohn: Der VSLF vertretet viele junge Lokführer. Auch dieses Jahr werden wir in den Lohnverhandlungen, die im Oktober beginnen, unser Hauptaugenmerk auf die Lokführer im Lohn-Aufstieg richten.

Zum Abschluss wollen wir uns noch herzlich bei Andrea Denoth für seinen unermüdlichen Einsatz als VSLF-THURBO-Obmann bedanken. Andrea hatte nicht die einfachste Zeit, um den Lokführern den VSLF näher zu bringen. Doch umso wertvoller waren seine Bemühungen.

Martin Reist und Kay Rudolf

