



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 und Kollegen

Die Schweiz erlebte im Industriewerk Bel-linzona den landesweit grössten Streik seit 1918. Aus dem regionalen Symbol für den Widerstand Davids gegen Goliath ist eine veritable Staatskrise geworden. Ob und wie lange die politisch gesteuerte Lösung Bestand haben wird, werden wir in absehbarer Zeit erfahren. Dass Cargo SBB saniert werden muss und eine vermehrte Zusammenarbeit P/G Sinn macht, stellt (fast) niemand in Frage. Ob nun der Bund und die Kantone Tessin und Graubünden für die Werkstätte neue und nachhaltige Lösungen finden können, wage ich zu bezweifeln. Eine erneute politisch-korrekte Lösung ohne Rücksicht auf die Marktfähigkeit gefährdet mittelfristig trotz Subventionen den gesamten Betrieb und damit auch die Angestellten. Und dies ist weder im Sinne der produktiven Arbeiter an der Basis noch der verantwortlichen Arbeitneh-

mer des Kaders. Auch wir Lokführer sind einen Teil von Cargo SBB. Wir haben – wie die Rangier, die Visiteure usw. – diverse Restrukturierungen, Stellenabbau, Effizienzsteigerungen und Versetzungen hinter uns. Die Zahlen, die wir von Cargo SBB erhalten haben, bestätigen dies: beim Inlandgüterverkehr ist das Gröbste mit minus 7 Mio. Franken Verlust geschafft. Aber unsere Zitrone ist ausgepresst. Es wird Zeit, den von der Basis längst geforderten Strukturwandel auf den Overhead und die sinnvolle Rückführung der Divisionalisierung anzuwenden.

Unsere Generalversammlung in Basel dürfen wir als gelungen bezeichnen. Besonders die konstruktive (oder gar fröhliche) Stimmung am Nachmittag und der kollegiale Geist haben mir bestätigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Im Anschluss an die GV erhielt ich viele Briefe und E-Mails mit Dankesworten für unsere Arbeit. Mit herzlichem Dank zurück.

Für einen kontinuierlichen Fortbestand und zur Verteilung der Aufgaben im VSLF ist der Aufbau und die Pflege des Nachwuchses zwingend. Wir alle stehen in der Verantwortung, nach fähigen Leuten Ausschau zu halten. Wir brauchen keine Anwälte, sondern Lokomotivführer mit der Fähigkeit, über die eigene Einteilung hinaus Probleme zu erkennen und Lösungen auszuarbeiten.

Euch allen wünsche ich immer sichere und gute Fahrt sowie viel Mut bei der Einforderung eurer Rechte.

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:



AZG / AZGV Auslegung

Philipp Maurer; Leiter Division GVSFL

Brief vom 06.05.2008 an Herrn G.A. Brinkhoff, a.i. Leiter Human Resources bei SBB Cargo AG.

Guten Tag Herr Brinkhoff

Die Auslegungen der SBB Cargo AG bezüglich AZG / AZGV differieren mit den Auslegungen des Bundesamt für Verkehr. Dies hat das BAV dazu bewogen bei SBB Cargo zu intervenieren; wir beziehen uns auf das Schreiben des BAV vom 21.01.2008 mit der Referenz Nummer 171/2008-01-21/3.

Dem VSLF stellt sich diesbezüglich die Frage: Bis wann wird der Aufforderung des BAV, umgehende Einhaltung des AZG und der dazugehörigen Verordnungen, nachgekommen? Sollte SBB Cargo AG die Vorgaben nicht einhalten können oder wollen, sind durch die SBB Cargo AG die Haftbarkeit gegenüber dem Personal zu klären (Art.24 und Art.25 AZG).

Gemäss mehreren Aussagen durch Vorgesetzte der SBB Cargo AG wird behauptet, die Verantwortlichkeit liege alleine bei der SBB Cargo AG, da die Dienste angeordnet seien. Wir können leider nicht feststellen welche gesetzliche Bestimmung das Personal von der Mitverantwortung befreit, falls die Anordnungen des BAV nicht beachtet werden. Es gibt diesbezüglich keine Rechtssprechung.

Die Führung der SBB Cargo AG hat die Personen namentlich zu bezeichnen und den Sozialpartnern bekannt zu geben, welche bei Ereignissen in Zusammenhang mit Diensten welche von den Vorgaben abweichen die Verantwortung übernehmen. Dies betrifft die rechtliche und finanzielle Verantwortung, insbesondere auch bei Zivilklagen gegen das Lokomotivpersonal. Wir denken hierbei an Ereignisse wie Signalfälle, Personenschäden, Entgleisungen, Kollisionen usw.

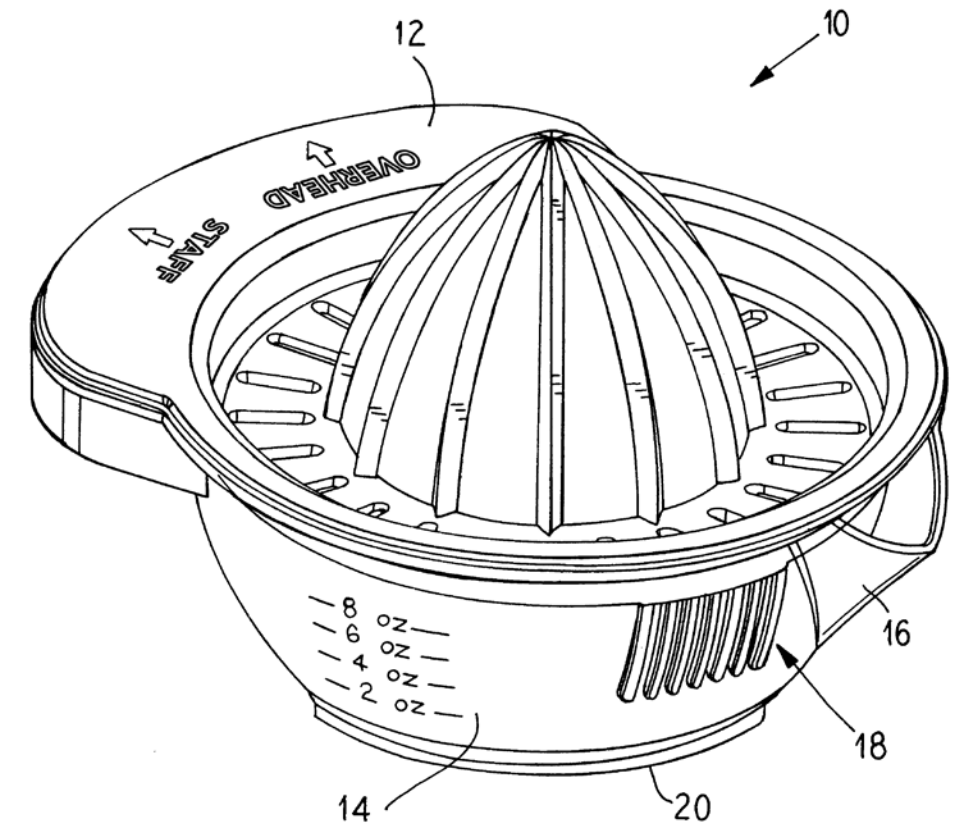
Kann die SBB Cargo AG diese Verantwortung nicht abschliessend übernehmen, erwarten wir, dass die Anweisungen des BAV umgesetzt werden, bis ein Gericht die Sachlage verbindlich geklärt hat. Gerne erwarten wir Ihre Stellungnahme.

Freundliche Grüsse
Philipp Maurer
Geschäftsleitung VSLF

Bis Redaktionsschluss erfolgte noch keine Antwort von SBB Cargo AG [die Red.].

Restrukturierung bei SBB Cargo

Philipp Maurer; Leiter Division GVSFL



Nun ist es schon seit längerem offiziell: die SBB Cargo ist ein Problemfall und muss dringend saniert werden. Alle Varianten einer Sanierung werden offen angeschaut und nach Sparpotential durchleuchtet. Eines ist jedoch von vornherein allen klar: an vorderster Front ist nichts mehr zu hohlen. Es sind die produktionsfernen und administrativen Bereiche im Fokus der Sparpotentialermittler. So wurden durch die Taskforce einleuchtende Massnahmen formuliert und aufgezeigt. Es muss primär bei den administrativen Diensten optimiert und somit gespart werden.

Der VSLF hat von Anfang an darauf hingewiesen, dass eine Pseudo Sparmassnahmen in diesen Bereichen durch uns nicht angenommen werden: Zustände wie vor einem Jahr (Fokus) werden wir nicht akzeptieren. Damals wurden Stellen gestrichen, jedoch umgehend an anderen Orten in grösserer Anzahl wieder geschaffen.

Arbeitsverschiebungen von niederen Funktionsstufen in höher eingereihte Stellen sind ebenso inakzeptabel. Doch dies geschieht nun:

So werden 100% Stellen in der FS 10 auf 50% reduziert und die Arbeit auf höher eingereihte Stellen (LLP) verteilt (anscheinend nicht nur im RBL). Da stellen sich uns

essentielle Fragen:

- Sind die momentan noch höher eingereihten Stellen unterbeschäftigt?
- Sind Bestellungen von Materialien wie Socken, Natel, Warnwesten, Toilettenpapier usw. wirklich Aufgaben für das untere Kader in der FS18?
- Oder sind diese Mitarbeiter mit den heutigen Aufgaben überfordert?
- Sind etwa zu viele LLP Stellen vorhanden, wenn man diese administrativen Aufgaben auf hoch eingereihte Funktionen verteilen kann?

Es wird sich zeigen ob die Unternehmung das erste Mal in ihrer Geschichte die Courage hat, wirkliche Sparmassnahmen im Overhead, für die Unternehmung nutzbringend umzusetzen.

Wir hoffen auch, dass der frisch in die Geschäftsleitung gewählte Bernd Malmström seine durch den Bundesrat erhoffte Wirkung schnellst möglich entfalten und die Unternehmung SBB Cargo AG in die gewinnbringende Zone manövrieren kann. Eines jedoch ist klar Herr Malmström: an der Basis, welche in den letzten Jahren/Jahrzehnten für alle(s) den Kopf hinhalten mussten, ist die Luft draussen; die Zitrone zu Staub ausgetrocknet, vor lauter pressen.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation UVEK

Bundesamt für Verkehr BAV
Abteilung Überwachung

CH-3003 Bern, BAV

Schweizerische Bundesbahnen SBB Cargo AG
Centralbahnstrasse 4
Elsässertor
4065 Basel

Aufforderung des BAV an SBB Cargo

AZG + Verordnungen, Dienstschriften, Pausenregelungen, Arbeitsschichten usw.; 21.1.2008

Anwendung Pausenregelung und Instruktionsfahrt Dienst 8660

Sehr geehrte Damen und Herren

Von verschiedenen Vertretern der Arbeitnehmer wurden Anfragen unter Vorlage von Dienstplänen an uns gerichtet, die Lokpersonalstandorte von SBB Cargo betreffen. Zusammenfassend kann die Fragestellung vor allem unter der Pausenregelung thematisiert werden. Der Dienst des Dienstorts Bellinzona betrifft zusätzlich die Höchstarbeitszeit im Zusammenhang mit Instruktionen. Wir ergreifen die Gelegenheit, Ihnen die anwendbaren rechtlichen Grundlagen zu erläutern.

Wie Sie unserer nachstehenden Auswertung entnehmen können, sollen angeblich etliche Dienste Abweichung zu gesetzlichen Vorgaben von AZG¹ und AZGV² zeigen:

Dienstpläne Lokpersonal G, Basel

Arbeitsunterbrechung statt Pause bei Dienstschrift über 9 Stunden (Art. 7 Abs. 4 AZG)	Ununterbrochene Arbeitszeit von mehr als 5 Stunden (Art. 11 Abs. 4 AZGV)	Höchstarbeitszeit überschritten (Art. 4 Abs. 3 AZG), Arbeitsunterbrechung statt Pause bei Dienstschrift über 9 Stunden (Art. 7 Abs. 4 AZG)
betroffene Dienste	betroffene Dienste	betroffener Dienst
26	3612	607
29	4604	1041
602	5545	1531
1042	6524	1608
1603	7201	2611
1612		5513
		6302

¹ Bundesgesetz vom 8. Okt. 1971 über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Arbeitszeitgesetz, SR 822.21)

² Verordnung vom 26. Jan. 1972 über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs
(Verordnung zum Arbeitszeitgesetz, SR 822.211)

Bundesamt für Verkehr BAV
Markus Lüthi
Mühlestrasse 6, 3063 Ittigen
Postadresse: 3003 Bern
Tel. +41 (0) 313230718, Fax +41 (0) 313225713
markus.luthi@bav.admin.ch www.bav.admin.ch



Referenz/Aktenzeichen: 171/2008-01-21/3

Dienstpläne Lokpersonal G, Erstfeld

Arbeitsunterbrechung statt Pause bei Dienstschrift über 9 Stunden (Art. 7 Abs. 4 AZG)	Ununterbrochene Arbeitszeit von mehr als 5 Stunden (Art. 11 Abs. 4 AZGV)	Arbeitsunterbrechung statt Pause bei Dienstschrift über 9 Stunden (Art. 7 Abs. 4 AZG), Ununterbrochene Arbeitszeit von mehr als 5 Stunden (Art. 11 Abs. 4 AZGV)
betroffene Dienste	betroffene Dienste	betroffene Dienste
8	3077	16
28	3101	22
54	3103	93
77	3106	1047
95	5071	
99	5077	
2076	6041	
3005	6046	
3014	6077	
3062	7079	

1. Durchgehende Arbeitszeit von mehr als fünf Stunden sowie

Zuteilung einer Arbeitsunterbrechung bei Dienstschrift von mehr als neun Stunden

Art. 7 Abs. 1 AZG gibt vor, dass nach ungefähr der Hälfte der Arbeitszeit eine Pause vorzusehen ist. Die gesetzliche Vorgabe setzt also voraus, dass in jedem Dienst unabhängig der Dauer der Arbeitszeit eine Pause zuzuteilen ist, und zwar nach ungefähr der Hälfte der Arbeitszeit. Dies würde bedeuten, dass auch bei einem Dienst mit beispielsweise lediglich zwei Stunden Arbeitszeit nach ungefähr der Hälfte eine Pause vorzusehen ist. Offensichtlich wollte der Verordnungsgeber diesem Umstand mit dem Art. 11 Abs. 4 AZGV Abhilfe schaffen und eine längere, durchgehende Arbeitszeit gestatten. Damit wird jedoch bei kurzen Diensten faktisch die gesetzlich grundsätzlich zwingend vorgeschriebene Pause fallengelassen. Jedenfalls stellt die Verordnungsbestimmung aus dieser Sicht eine Lockerung der gesetzlichen Pausenregelung dar: Es werden innerhalb des Dienstes gesetzlich grundsätzlich unzulässige Verschiebungen der Pause möglich, welche sie deutlich nicht mehr ungefähr in der Hälfte des Dienstes platzieren, bis hin zu deren Wegfall.

Andrerseits werden die Dienste nur noch schwer zu planen sein, wenn nicht auch eine länger dauernde durchgehende Arbeitszeit möglich ist. Es gilt somit einen Weg zu finden, der den gesetzlichen Vorgaben entspricht und damit die Sicherheit des Verkehrs und den Schutz des Arbeitnehmers gewährleistet sowie noch praktikabel bleibt.

Art. 11 Abs. 4 AZGV bietet die Möglichkeit einer durchgehenden Arbeitszeit von fünf Stunden. Ein Überschreiten dieser Grenze soll wenn möglich vermieden werden. Es muss somit aufgezeigt werden weshalb es nicht möglich sein soll, die durchgehende Arbeitszeit nach längstens fünf Stunden zu unterbrechen. Mit betriebsinternen Bestimmungen beispielsweise die Dauer der durchgehenden Arbeitszeit von fünf Stunden mit einer Zeitangabe auszudehnen und damit einen neuen Grenzwert abweichend von den gesetzlichen Vorgaben für anwendbar zu erklären, wäre nicht zulässig. Eine blosse Zeitangabe zeigt die zwingenden, unausweichlichen Gründe einer Überschreitung gar nicht auf.

Vom gesetzlichen Grundsatz her betrachtet, wird eine Überschreitung einer durchgehenden Arbeitszeit von fünf Stunden erst möglich, wenn die Arbeitszeit innerhalb des Dienstes nahe der täglichen Höchstarbeitszeit von 10 Stunden liegt. Andernfalls würde dem Grundsatz nicht mehr entsprochen, dass eine Pause nach ungefähr der Hälfte der Arbeitszeit zu gewähren ist. Je weniger Arbeitszeit ein Dienst aufweist, um so weniger stellt sich die Frage nach einer Überschreitung der durchgehenden



Arbeitszeit von fünf Stunden. Die Dauer durchgehender Arbeitszeit müsste bei kürzeren Arbeitszeiten ohnehin unter fünf Stunden liegen.

Die Formulierung der Bestimmung ermöglicht zwar eine durchgehende Arbeitszeit von mehr als fünf Stunden zu haben; dies jedoch ohne einen weiteren Grenzwert zu nennen. Für eine solche Ausdehnung muss somit ein Ausnahmefall auf Grund unabwendbarer Bedingungen vorliegen. Andernfalls wäre es ja möglich innerhalb der fünf Stunden durchgehender Arbeitszeit zu bleiben.

Würde ein Unternehmen die Produktionsstrukturen derart gestalten, dass eine durchgehenden Arbeitszeit von mehr als fünf Stunden zeitweise oder generell provoziert wird, wird es für eine Überschreitung im Nachhinein nicht zwingende und unabwendbare Gründe geltend machen können. Ein Unternehmen muss sich so aufstellen, dass die geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen jederzeit eingehalten werden können.

Eine durchgehende Arbeitszeit von mehr als fünf Stunden ist grundsätzlich nicht zulässig und muss vermieden werden. Im Einzelfall sind bei Diensten mit langen Arbeitszeiten Abweichungen möglich, wenn zwingende, unausweichliche Gründe ein Überschreiten rechtfertigen. Die Entscheidung und damit die Verantwortlichkeit zu einer Überschreitung der durchgehenden Arbeitszeit von mehr als fünf Stunden liegen beim Unternehmen. Ob eine Überschreitung tatsächlich zwingend und unausweichlich ist bzw. war, kann das BAV nur im Einzelfall in Kenntnis aller Einzelheiten entscheiden.

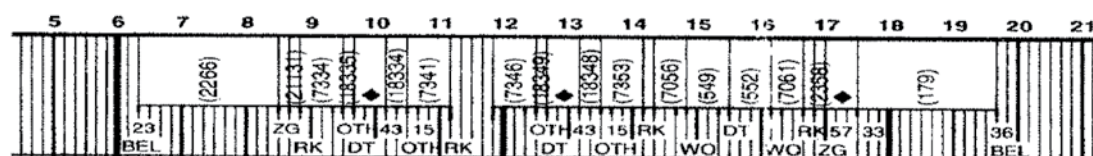
Nach dem gesetzlichen Grundsatz soll ein Dienstteil von mehr als fünf Stunden mit einer Pause unterbrochen werden. An Stelle einer Pause darf nach Art. 7 Abs. 4 AZG eine Arbeitsunterbrechung zugeteilt werden, sofern kumulativ der Arbeitnehmer oder dessen Vertreter angehört wurde, der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, eine Zwischenverpflegung einzunehmen, die Arbeitsunterbrechung mindestens 20 Minuten dauert und die Dienstschrift neun Stunden nicht überschreitet. Das Gesetz ist deutlich: Wird an Stelle einer zwingend zu gewährenden Pause eine Arbeitsunterbrechung zugeteilt, darf die Dienstschrift neun Stunden nicht überschreiten. Dabei ist es unerheblich ob im vorherigen oder nachfolgenden Verlauf des Dienstes zusätzlich eine Pause gewährt wird.

Umgekehrt bedeutet dies: Dauern Dienstsichten länger als neun Stunden, müssen zwingend Pausen gewährt und innerhalb der Dienste so platziert werden, dass auch ohne Zuteilen von Arbeitsunterbrechungen kein Dienstteil eine durchgehende Arbeitszeit von mehr als fünf Stunden aufweist.

2. Instruktionsfahrt

Nachstehend finden Sie die Grafik eines Dienstes und unsere Auswertung. Laut der Anfrage über die Zulässigkeit eines solchen Dienstes soll es sich um den Dienst 8660 vom 02.12.2007 des Dienstorts Bellinzona handeln. Der Dienst soll durch einen Lokführer zur Erlangung von Streckenkenntnissen absolviert worden sein:

Dienstpläne Lokpersonal G. Bellinzona



Höchstarbeitszeit überschritten (Art. 4 Abs. 3 AZG), Höchstarbeitszeit überschritten (Art. 6 Abs. 5 AZGV), Arbeitsunterbrechung statt Pause bei Dienstschicht über 9 Stunden (Art. 7 Abs. 4 AZG), Dienstschicht über 13 Stunden (Art. 6 Abs. 1 AZG)
--

betroffener Dienst
8660 vom 02.12.2007



Nach Art. 6 Abs. 1 AZGV gilt als Arbeitszeit die Zeit, während der ein Arbeitnehmer beim Unternehmen beschäftigt ist. Nötige Instruktionen gelten als Beschäftigung beim Unternehmen. Absatz 2 desselben Artikels bestimmt, dass Reisezeiten ohne Arbeitsleistung als Arbeitszeit anzurechnen sind. Reisezeiten im Zusammenhang mit der Beschäftigung beim Unternehmen sind im Arbeitsrecht allgemein als Arbeitszeit anerkannt. Weiter sind Arbeitsunterbrechungen nach Art. 7 Abs. 4 AZG mit mindestens 20 Minuten und Pausen ausserhalb des Dienstortes nach Art. 7 Abs. 3 AZG zu mindestens 30 Prozent als Arbeitszeit anzurechnen. Der Dienst 8660 weist somit eine Arbeitszeit von 12 Stunden und fünf Minuten auf. Der Dienst 8660 hätte die tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden nach Art. 4 Abs. 3 AZGV nicht überschreiten dürfen. Eine Überschreitung aus zwingenden Gründen nach Art. 5 Abs. 3 AZG oder wegen eines betrieblich notwendigen Ausnahmefalls nach Art. 6 Abs. 5 AZGV liegt bei Instruktionen nicht vor.

Die nach Art. 6 Abs. 1 AZG mögliche Dienstschicht an einzelnen Tagen von höchstens 13 Stunden wäre mit dem Dienst 8660 überschritten worden. Eine Überschreitung wegen besonderer Verhältnisse nach Art. 6 Abs. 2 AZG bzw. Art. 10 Abs. 2 oder 3 AZGV oder aus zwingenden Gründen nach Art. 6 Abs. 3 AZG ist für Instruktionen nicht anwendbar.

Der Dienstteil nach der Pause von Dienst 8660 zeigt eine Länge von sieben Stunden und 45 Minuten. Im Zusammenhang mit einer Instruktion können wohl kaum zwingende, unausweichliche Gründe geltend gemacht werden, die ein Überschreiten einer durchgehenden Arbeitszeit von höchstens fünf Stunden rechtfertigen würden. Um im zweiten Dienstteil die durchgehende Arbeitszeit unter fünf Stunden zu halten, wurden an Stelle von Pausen Arbeitsunterbrechungen zugeteilt. Bei diesem Vorgehen hätte die Dienstschrift auf höchstens neun Stunden beschränkt werden müssen.

Allerdings dauern die drei, in Dienst 8660 vorgesehenen Arbeitsunterbrechungen jeweils mehr als 30 Minuten. Nach Art. 7 Abs. 2 AZG dürfen in einem Dienst bis zu drei Pausen zugeteilt werden. Sind zudem zwei oder mehr Pausen zugeteilt, darf die einzelne Pause weniger als eine Stunde dauern (jedoch mindestens 30 Minuten), ohne dass dies nach Art. 11 Abs. 1 AZGV vereinbart werden müsste. Eine korrekte Anwendung der Pausenregelungen wäre bei Dienst 8660 somit möglich gewesen.

Auch bei korrekt möglicher Anwendung der Pausenregelung hätte der Dienst 8660 mit einer Arbeitszeit von elf Stunden und 45 Minuten sowie einer Dienstschrift von 13 Stunden und 13 Minuten die geltenden gesetzlichen Höchstgrenzen überschritten.

Als entsprechend ausgebildeter Arbeitnehmer trägt ein Lokführer während Instruktionfahrten eine entscheidende Mitverantwortung für die Fahrt. Die Einhaltung des AZG soll einen sicheren Betrieb unterstützen. Auch wenn Aus- und Weiterbildung nicht in jedem Fall direkt mit einer sicherheitsrelevanten Tätigkeit verbunden sind, so steht dem Arbeitnehmer unabhängig seiner eigentlichen Tätigkeit dennoch ein Mindestmass an Schutz vor übermässiger Belastung mit möglichen gesundheitlichen Folgen zu. Zudem soll gerade auf Grund der Eigenheiten des öffentlichen Verkehrs und dem Einfluss auf die Einsatzplanung dem Arbeitnehmer ein minimaler Freiraum für seine Teilnahme am gesellschaftlichen Umfeld erhalten bleiben. Die Anwendung des AZG ist somit auf alle ihm unterstellten Arbeitnehmer unabhängig der ausgeübten Tätigkeit gleichermassen vorzunehmen.

Die Pflicht zur Einhaltung des AZG und der AZGV ergibt sich aus der Unterstellung des Unternehmens unter deren zwingende Bestimmungen. Als repressive Massnahme wird in Art. 24 AZG die strafrechtliche Verantwortlichkeit statuiert. Wenn eine Unternehmung für sich entscheidet, dem Gesetz nicht genügen zu wollen, so entscheidet es sich auch zur Übernahme der Verantwortung für allfällige Konsequenzen.

Als Sanktionierung sieht das AZG gemäss Art. 25 einzig die Strafverfolgung vor. Das BAV kann davon absehen, wenn die Schuld oder das Unrecht gering ist. Das BAV schätzt die Durchführung des Dienstes 8660 – sollte sie in dieser Form tatsächlich erfolgt sein – als einmaliges Ereignis ein und sieht von der Strafverfolgung ab.



Referenz/Aktenzeichen: 171/2008-01-21/3

3. Aufforderung:

Das BAV erwartet von SBB Cargo, dass künftig

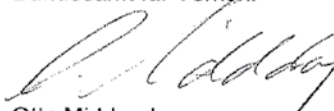
- die Bestimmungen des AZG und seiner Verordnung eingehalten und
- keine Dienste abweichend zu den gesetzlichen Vorgaben geplant oder durchgeführt werden sowie
- insbesondere die Einhaltung der Pausenregelung und die Anwendung von Arbeitsunterbrechungen jederzeit korrekt sichergestellt sind.

Im Rahmen seiner Aufsichtstätigkeit wird das BAV prüfen, inwiefern der Personaleinsatz bei SBB Cargo sich innerhalb aller gesetzlichen Vorgaben von AZG und AZGV bewegt. Sollten sich aus einer solchen Überprüfung Abweichungen zeigen, wird das BAV kraft Art. 25 Abs. 1 AZG prüfen müssen, ob diese zur Anzeige zu bringen sind.

Sollten sich Fragen ergeben, stehen wir zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

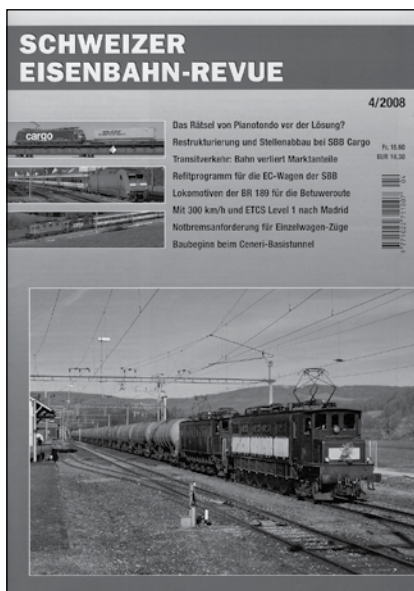
Bundesamt für Verkehr


Otto Middendorp
Sektionschef Risikobewertung


Markus Lüthi
Fachexperte

SCHWEIZER EISENBAHN-REVUE

Spezialangebot 2008 Probeabonnement für VSLF Mitglieder



VSLF Mitglieder haben die Möglichkeit, ein Probeabonnement der Schweizer Eisenbahn-Revue für ein halbes Jahr zu bestellen.

Es umfasst die Hefte 6 - 12 / 2008 für Fr. 69.90 statt Fr 77.70 (10% Rabatt auf den normalen Abonnementspreis / 25% Rabatt auf Einzelverkaufspreis).

Bestellung Probeabonnement im Internet unter:

www.vslf.com / Extern / Eisenbahn-Revue SER

VSLF Mitglieder, welche bereits ein Schweizer Eisenbahn-Revue Abonnement besitzen, erhalten die Reduktion auf den Preis ab der nächsten Rechnung (Anmeldung bis spätestens 30. September; rückwirkende Vergünstigungen sind nicht möglich.)

Anmeldung ebenfalls unter Internetadresse oben.

Erscheinungsweise: monatlich

Preis: Jahresabonnement 2008 (11 Hefte) für die Schweiz (inkl. Porto) Fr. 142.40.-

Preis für VSLF Mitglieder: Reduktion 10% ab 2009

Das verbilligte Abonnement der Schweizer Eisenbahn-Revue für VSLF Mitglieder entstand auf Anfrage des VSLF. Wir danken der Minirex AG für dieses Angebot.

Gratulation

Wahlen LPV

Der Vorstand des VSLF gratuliert **Rinaldo Zobe**, Lokführer in Basel, zur Wahl des Zentralpräsidenten LPV und freut sich auf eine konstruktive Zusammenarbeit.

Hubert Giger; Präsident VSLF
Hanspeter Moser; Leiter SBB P
Philipp Maurer; Leiter SBB G
Daniel Ruf; Leiter AZ/GAV
Urs Amacker; Cargo
Andreas Jost; Leiter KTU
Karl Liechti; Kassier

Datum: Thu, 17 Apr 2008
Von: Präsident VSLF
An: <Markus Jordi>
Cc: <SEV>, <transfair>

Betreff:
SBB Cargo Begleitausschuss &
runder Tisch Bellinzona

Sehr geehrter Herr Jordi

Gerne informiere ich Sie, dass im Begleitausschuss zu den Massnahmen bei SBB Cargo für den VSLF Philipp Maurer Einsitz nehmen wird.

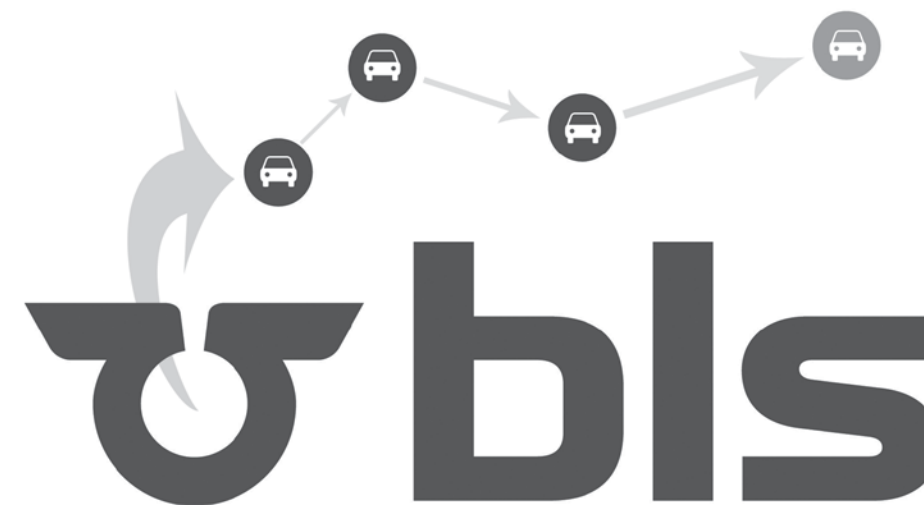
Bezüglich des runden Tisch zu den Massnahmen im IW Bellinzona möchte ich Ihnen mitteilen, dass der VSLF nicht daran teilnehmen wird. Folgende Gründe haben zu diesem Entschluss geführt:

Der VSLF kann nicht zu einer Lösung in diesem Kreis beitragen. Es soll unter den direkt betroffenen Sozialpartnern verhandelt werden. Wir hoffen auf eine gute Lösung für SBB Cargo und allen Angestellten.

Mit freundlichen Grüssen
Hubert Giger
Präsident VSLF

Wegzeiten BLS

Andreas Jost; Leiter KTU VSLF



Wegzeitenproblematik bei Diensten ab Auswärtsdepot gem. BLS Z-Weisung Nr. 112/2007

Die BLS AG hat mit dieser Z-Weisung verfügt, dass nur noch das private Auto für die Berechnung der Wegzeitdifferenz herangezogen wird und nicht, falls möglich, der öffentliche Verkehr. Diese Lösung, findet der Vorstand der Sektion BLS, ist für das Lokpersonal nicht akzeptabel. Nach unserer Meinung sollte nur das private Auto berücksichtigt werden, wenn der auswärtige Dienstort mit dem öffentlichen Verkehr nicht erreicht werden kann.

Leider gibt auch der GAV BLS darüber keine weitere Auskunft und somit kann die Leitung Z dies gemäss Z-Weisung so einführen. Der GAV BLS lässt auch zu, dass der Dienst an einem anderen Standort erzwungen werden kann.

Die BLS kann aber auch keiner/m Lokführer/in vorschreiben, sein/ihr privates Auto zur Erreichung des auswärtigen Depotstandortes zu benutzen.

Deshalb empfiehlt der VSLF Vorstand Sektion BLS seinen Mitgliedern, es sich in Zukunft genau zu überlegen, ob sie noch Dienste an auswärtigen Standorten fahren möchten, und bei einem erzwungenen Einsatz in einem auswärtigen Standort das Delta der angerechneten Zeit zu beachten, ob der Standort damit auch erreicht werden kann.

Wir sind uns bewusst, dass ein Verzicht von auswärtigen Diensten eine Einschränkung der Abwechslung bedeutet. Doch genau dies kann unsere Verhandlungsposition klar stärken.

Nun liegt es an euch Lokführern/innen, ob und wie wichtig euch eine gute Regelung in diesem Bereich ist. Der Vorstand ist auf die Reaktionen gespannt.

Z-Weisung Nr. 112/2007

Auswärtige Ablösungen

Das Lokpersonal wird bei Bedarf zeitweise ausserhalb ihres Personalstandortes eingesetzt. Die Berechnung und Handhabung der Reisezeit und Km-Entschädigung erfolgt für diese Fälle nach folgenden Kriterien:

ZIPZW (Zeitwirtschaft Lokpersonal) berechnet die Distanz gemäss schnellster Route im Twixroute ab Bahnhof bis Bahnhof, respektive Postautohaltestelle. Gemäss GAV wird nur das Delta vergütet, wenn die Distanz zum Aushilfdepot grösser ist, als die Distanz zum Stammdepot. Die ermittelte Reisezeit wird entsprechend bei den Touren im RailOpt aufgezeichnet und ist AZG/GAV relevant. Die Km Entschädigung für Auto wird automatisch vergütet.

Das Lokpersonal muss auf der Spesenabrechnung keine Reisezeiten und gefahrene Autokilometer für auswärtige Ablösungen mehr geltend machen.

Für Ablösungen an entfernten Orten (z.B. Brig) gelten Spezialregelungen nach den Richtlinien von ZP.

Diese Weisung tritt am 01.10.2007 in Kraft.

Ein repressiver Führungsstil zahlt sich nur kurzfristig aus

Philipp Maurer; Leiter Division GVSLF

Wie uns allen bekannt ist und fast jeder bereits am eigenen Leibe erfahren hat, beruht ein wesentlicher Führungsschwerpunkt unserer direkten Vorgesetzten auf gezielter Verunsicherung bis hin zu unvorhersehbaren Drohungen. So wird zum einen den Mitarbeitenden stets vorgeworfen, dass sie sich zu wenig für die Firma einsetzen (also zum Beispiel an ihren Freitagen der Firma nicht zur Verfügung stehen; was eine schlechte Quali zur Folge hat), und zum anderen werden Zielvereinbarungen und Kündigungsandrohungen in extrem inflationärem Rahmen gebraucht:

- Helm nicht auf Kopf, obwohl kein Helm vorhanden => Zielvereinbarung
- Nichtunterschreiben der Personalbeurteilung => Zielvereinbarung und/oder Kündigungsandrohung
- Nichtunterschreiben der Personalbeurteilung => kein Lohn mehr bis unterschrieben
- Nichtunterschreiben des Handyvertrages => Kündigungsandrohung
- Sich für die Einhaltung der internen Regeln und Gesetze einsetzen wird als Illoyalität gegenüber der Unternehmung gewertet => schlechte Personalbeurteilung

Dies sind nur einige Punkte, welche uns im letzten Halbjahr zu Ohren gekommen

sind. Es wird auch immer wieder darauf hingewiesen, dass wir in einer harten Konkurrenz stehen, und bei einem Wegfall von wenigen Arbeiten personelle Massnahmen getroffen werden müssen. Dies mag ja stimmen, aber die Art und Weise ist halt Match entscheidend; denn meistens wird diese Tatsache den Mitarbeitenden bei den Einzelgesprächen mitgeteilt und zwar so, dass es nicht selten als Drohung verstanden wird.

Somit ist es ja auch nicht verwunderlich, dass die Mitarbeiter sich kaum noch getrauen, für ihr Recht (gemäss gültigen Gesetzen und Regelungen wie: AZG/GAV/BAR) einzustehen. Aus Angst vor Repressalien nehmen die Mitarbeiter vieles in Kauf und fressen den Frust regelrecht in sich hinein. Ob dies eine gute Strategie betreffend der Sicherheit darstellt, ist eher fragwürdig. Diese repressive Führungskultur wurde in den guten Betrieben der Privatindustrie schon vor mindestens 10 Jahren abgeschafft, als auch der dümmste HSG-Absolvent einen Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit des Personals und dem Betriebsergebnis anerkennen musste.

Das Ausmass der Unzufriedenheit, welche genau aus diesem Neanderthalensis-Führungsstil herrührt, können wir sehr gut an

den einzelnen Standorten von Lokomotivführern sehen:

Kündigungen von langjährigen Mitarbeitern sowie der massive Abgang der jungen Lokomotivführer aus finanziellen Gründen (die SBB Cargo unterschätzt die Flexibilität der Jungen immer noch und geizt massiv mit dem Lohn) sind fast schon an der Tagesordnung.

Die finanziellen Gründe werden sich in Zukunft noch mehr, steigt doch der Lokführerlohn wegen des ausgetrockneten Marktes in ganz Europa an.

Es ist traurig, dass die Lokführer ihren direkten Vorgesetzten die Marktwirtschaft (Angebot und Nachfrage) immer wieder neu erklären müssen. Der Versuch, uns immer alle Negativentscheide zu Ungunsten des Personals mit der Marktwirtschaft verkaufen zu wollen, entwickelt sich zu einem Bumerang und zeigt sich ganz böse in unserer seit fast 10 Jahren propagierten Roten Null, die wir – wie wir mittlerweile wissen – um knapp 190 Mio Franken verfehlt haben.

Es wird Zeit für eine rasche Einsicht; zugunsten der Mitarbeiter und unseres Betriebes. Ansonsten könnte sich, auf gewissen Führungsebenen, der Werdegang des Homo Sapiens Idaltu wiederholen. ■

NEWS LETTER 152

Der VSLF verlangt Einigungsgespräche nach GAV

Der VSLF verlangt von der Leitung SBB Z-PE sofortige Einigungsgespräche nach Ingress GAV SBB zu folgenden ungelösten Problemen betreffend das Lokpersonal SBB P:

- Die bereichsspezifische Arbeitszeitregelung für das Lokpersonal (BAR LP) P 131.1 ist seit über 1¼ Jahr nicht bereinigt und unterzeichnet.
- Die Nebendarbeit (NA) Umbuchung ist nicht nach den bereichsspezifischen Arbeitszeitregelung für das Lokpersonal (BAR LP) - P 131.1 erfolgt.
- Die Ferientage im Jahr 2007 sind nicht nach GAV eingeteilt worden.
- Die Stellenverteilung der Funktionsstufen nach Vision 2010 P 141.1 ist nicht korrekt erfolgt.
- Die Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz 822.113, Artikel 30, ist nicht erfüllt (Infrastruktur).
- Die Monateinteilung wird nicht nach der Verordnung zum Arbeitszeitgesetz AZGV 822.211 erstellt.
- Zuteilung von zwei Arbeitsorten entgegen dem GAV sowie Arbeitszeitgesetz AZG 822.21.
- Die Arbeitszeitkonten Jahreswechsel 2007/08 sind nicht nach GAV bereinigt worden (-30 Std. AZ).

Nach wiederholten Eingaben an den betreffenden Stellen, sehen wir uns zu diesem Schritt veranlasst. Sollten die Gespräche zu keiner Lösung der erwähnten Probleme inner nützlicher Frist führen, wird der VSLF das Schiedsgericht nach GAV aufrufen.

Bei SBB Cargo sind von Seite VSLF dieselben Einigungsgespräche in Vorbereitung.

Selbsteinteilung / Zeitabrechnung

Daniel Ruf; Leiter AZ/GAV VSLF



Selbsteinteilung

Seit Abschluss der Vision 2010 im Jahr 2005 wird an der Selbsterteilung gearbeitet. Die Projektleitung hat inzwischen dreimal gewechselt und der Projektstand kann nicht als fortgeschritten bezeichnet werden; auch das Zugpersonal wurde inzwischen miteinbezogen. Der Variantenentscheid wurde getroffen. Es handelt sich nicht im eigentlichen Sinne um eine Selbsterteilung, sondern um ein System, in dem die Lage der Tour beeinflusst werden kann. Die Einteilung soll klar definierte Schichtlagen sowie die Freitage enthalten, die Schichtlagen werden dann zu einem noch nicht definierten Zeitpunkt durch Touren ersetzt. Diese Schichtlagen können durch Wünsche beeinflusst werden (spät/mittel/früh); möglichst viele Mitarbeiter sollten somit eher ihren Bedürfnissen angepasst arbeiten können. Ein Einfluss auf die zugeordnete Tour findet nicht statt, dies wird durch die Kenntnisse von Fahrzeugen und Strecken bestimmt. Es werden nur Touren zugeteilt, welche auch durch den jeweiligen Mitarbeiter gefahren werden können. Ab einem gewissen Zeitpunkt soll eine Tauschbörse zum Einsatz kommen, wo Touren eins zu eins getauscht werden können. Das System könnte funktionieren, es sind aber noch viele Fragen offen:

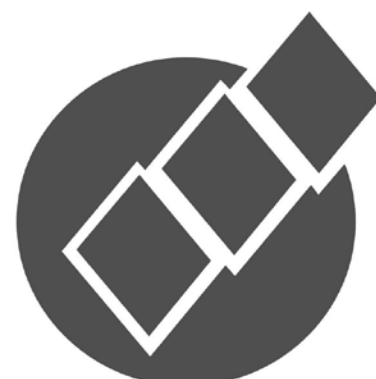
- Kann die Abwechslung der Touren gewährleistet werden oder fährt man dauernd dieselbe?
- Es müssen die gleichen Touren gefahren werden wie heute, kann somit jeder nach seinen Wünschen eingeteilt werden?
- Ist den Mitarbeitern der Verzicht auf eine Jahreseinteilung bewusst und ist es das wert?
- Wie gross wird die Reserve, ein Verzicht wird nicht möglich sein?

- Sind nicht die meisten Depots zu klein, um das System richtig zu nutzen?
- Schränken Spezialkenntnisse nicht zu sehr ein?
- Wird das Einhalten der Zeitkonti gewährleistet?
- Was ist mit Teilzeitarbeitern und solchen, welche noch andere Tätigkeiten ausführen?
- Wie kann die Nebendarbeit einbezogen werden, da nicht alle denselben Anspruch haben?

Die Liste könnte beliebig verlängert werden. Sicher ist, es müssen alle Fragen geklärt sein. Die Einführung macht nur dann Sinn, wenn das Endprodukt besser als das heutige System ist. Wobei nicht funktionierende Betriebsabläufe des heutigen Systems nicht berücksichtigt werden dürfen. Diese müssten sowieso korrigiert werden, und dieser Wille ist nachweislich nicht vorhanden. Die Befürchtung liegt nahe, dass die Selbsterteilung forciert wird, um eine Scheinlösung aus dem heutigen Dilemma präsentieren zu können. Trotzdem kann es auch eine Chance sein.

Zeitabrechnung Jahresabschluss

Trotz klaren Vorgaben wurde bis heute (30.04.2008) kein Konto bereinigt, der Jahresabschluss erfolgte nicht. Mehrmalige Gespräche mit dem Zentralen Personalbereich betreffend den Annahmeverzug bei Zeitkonten mit mehr als 30 Stunden Minuszeit bewegten bei P-OP ZF offensichtlich nichts. Weshalb werden noch Gespräche mit der Leitung des Konzerns geführt, wenn deren Beschlüsse niemanden interessieren. In dieser Firma kann anscheinend jeder machen was er will. Wir werden reagieren. ■



MEV

Independent Railway Services

HSM Gruppe

Ihr Dienstleister
im schienengebundenen Personen- und Güterverkehr

MEV Schweiz AG
Independent Railway Services
Steinengraben 42
Postfach
CH-4002 Basel

Tel. +41 (0)61 295 50 50
Fax +41 (0)61 295 50 59
info@m-e-v.biz
www.m-e-v.biz



Ist die SBB Zeitung ein verlängerter Arm der Abteilung T-&ST-D?

«Für unser Personal: Klimaanlage». So prangen die grossen Lettern auf einer Lok des Typs Re420. Unlängst hat der «SBB Blick» dies zum Anlass genommen, auf einer Viertelseite eine Lobhuldigung über dieses technische Meisterwerk zu verfassen (SBB Zeitung No.5 2008). Auf Knopfdruck erhalten die Lokführer nun gemäss der SBB Zeitung eine angenehme Temperatur im Führerstand und dank den neuen Fenstern soll es im Führerstand auch nicht mehr ziehen! Auch steht im gleichen Artikel der SBB Zeitung, dass die Lokomotivführer nun moderne Führerstände auf der in die Jahre gekommenen Gotthard Lok Ae6/6 vorfin-

den. Woher Frau Susanne Perren all diese Informationen hat, mag sich mancher Lokomotivführer fragen. Eines ist jedoch klar: nicht von den Endanwendern. Wir vermuten daher, dass man sich die Informationen bei der Abteilung T&ST-D =>Traum- & Stern-Deutung beschafft, oder eine Anweisung für eine positive Berichterstattung im Sinne ebendieser Abteilung erhält.

Seit dem Einbau der Klimaanlage und der dichten Fenster (welche im übrigen ein erhebliches Verletzungspotential darstellen) sind die vormals fast dichten und relativ «lärmarmen» Führerstände zu zugigen und lauten Höllen verkommen. Ebenso verhindern die neuen und dichten Fenster

ein richtiges Funktionieren der Anlage. Die Umstände sind den Verantwortlichen vermutlich bekannt; doch werden wir wohl auch diesen Sommer mit reihenweise nicht funktionierenden oder nur stark lärmenden aber nicht kühlenden Klimaanlage kämpfen.

Eigentlich würden die Anlagen ja schon funktionieren, nur dem Zu-Gemüse wie etwa die Abführung der Luft aus dem Führerstand; den Thermoelementen, welche bei normalen Maschinenraumtemperaturen auslösen sowie die Überhitzung der Anlage im Stillstand, wurde nicht genügend Beachtung geschenkt, dies beschert uns dann ausfallende Anlagen am Laufmeter.

Die modernen Arbeitsplätze auf den Ae 6/6: ja da gibt es welche! Jedoch noch lange nicht alle der Loks sind umgebaut worden! Stehen dann noch Loks für die Revision herum (HW Bellinzona kommt nicht mit der Arbeit nach), sind dies meistens die umgebauten Loks, welche auf den Abruf der IW Bellinzona warten. Es hat, von den nicht umgebauten Loks, mehr als man meinen könnte (diese sollten laut Information SBB nun jedoch ausgemustert sein, aus diesem Grund hat man diese ja auch nicht modernisiert!), oder wie kann man es sich erklären dass man fast täglich mit diesen ergonomischen Krüppeln zu tun hat? Diese Führerstände mit den alten und «blinden» Scheiben sowie den Sitzen welche erhebliche Mängel aufweisen, entsprechen weder den gesetzlichen Bestimmungen noch den Sicherheits- und SUVA Normen! Aber mit dem Lokpersonal kann man das ja machen!

Stellt doch mal unsere alten und gesundheitsschädigenden Sitze in den Büros auf! Mal schauen wie lange die «Schreibtischler» auf diesen, wenn überhaupt Platz nehmen.

Die Lokomotivführer würden es der Firma danken, wenn Sie sich einmal seriöse Gedanken über unsere Gesundheit machen würde.

Wir freuen uns schon auf die nächste Ausgabe der SBB Zeitung, denn die informativen und gut recherchierten Beiträge erheitern das Personal immer wieder auf das Neue, denn auf den mit Drucker-schwärze durchtränkten Seiten können wir immer aktuell nachlesen, wie die Welt da draussen bei den an der Produktionsfront beschäftigten Mitarbeiter eigentlich aussehen sollte. ■

Der Vorstand VSLF Sektion BLS hat sich über dieses Thema Gedanken gemacht und will nun seine Mitglieder und Interessierte Kreise darüber informieren.

In den letzten Jahren hat sich das Umfeld des Lokführers stark verändert. Am stärksten waren die Auswirkungen nach der Einführung des GAV BLS zu spüren. Auch an Depotstandorten mit heute nur noch P-Diensten hat sich die Arbeitsbelastung stark verändert.

In der Vergangenheit hat das Lokpersonal mit unzähligen Einbussen von Rasttagen zur Genüge bewiesen, dass es Flexibel ist und auch sein will, damit alle Leistungen von der BLS erbracht werden können. Mit der Einführung des GAV BLS wird vom Lokpersonal nun eine Flexibilität verlangt, welche nicht nur mit dem hohen Lohn-niveau begründet werden kann. Grundsätzlich bekommen wir unseren Lohn für 100% Arbeitsleistung am gewählten (und vertraglich festgehaltenen!) Arbeitsort.

Will die BLS zusätzliche Leistungen vom Lokpersonal, so muss sie diese auch fair vergüten. Nicht so wie gemäss BLS Weisung 112/2007, die Wegzeit auf ein Minimum reduzieren, so dass sich der Lokführer, wenn er sich an die Zeiten hält, gar nicht zur rechten Zeit am richtigen Ort sein kann. Dabei kann er nicht einmal das von ihm benutzte Verkehrsmittel (z.B. ÖV) aufschreiben.

Selbstverständlich haben die Sozialpartner auf dieses Schreiben hin bei der Z-Leitung interveniert. Leider sind wir auf taube Ohren gestossen, denn die Z-Leitung sieht keinen Grund ihr Vorgehen zu ändern, solange sie genügend Lokführer findet, welche Abwechslung höher gewichten als eine vernünftige Regelung der Wegzeiten bei Auswärtseinsätzen.

Grundsätzlich kann der VSLF keinem Mitglied vorschreiben, was er in seiner Freizeit macht, doch muss sich jeder der Konsequenzen seines Handelns bewusst sein!

Genau bei solchen Geschäften zeigt sich, wie schwierig die Arbeit von Gewerkschaften geworden ist, und dass sie direkt vom Verhalten des Lokpersonals abhängig ist. Wir Sozialpartner sind dringend darauf angewiesen, dass sich das Lokpersonal wieder vermehrt auf Grundwerte besinnt, wie Zivilcourage und Selbstverantwortung. Findet die BLS in Zeiten von Lokpersonal-mangel genügend Personal zum abdecken der anfallenden Leistungen, und wird dabei die «Zitrone» Lokführer trotzdem ausgepresst, ist nicht abzusehen was sie macht, wenn wir zu viele Lokführer sind! Deshalb würden wir eine etwas kritischere Haltung gegenüber Extraleistungen und Sondereinsätzen, welche die Frei- und Erholungszeit tangieren, von jedem einzelnen Lokführer begrüßen. Der Vorstand ist auf eure Reaktionen gespannt und hofft auf viel Diskussionsstoff an der nächsten Mitgliederversammlung. ■

Pilot-Projekt!

Elektrosmog-Strahlenbelastung im Führerstand

Einführungsangebot:

Eine neuartige Technologie (TERRATEL®-Technologie) macht es möglich, belastende Schwingungs-Frequenzen (Elektrosmog), welche sich durch elektro-magnetische Felder ergeben, örtlich (z.B. im Lokführerstand) zur Erde zu leiten. Eine Idee, die nahezu unglaublich erscheint, kann kostenlos erprobt und erfahren werden (siehe www.esmog-terratel.ch).

Zur Einführung des TERRATEL®-sana Strahlenschutzgerätes in Bezug zu den modernen Technologien im Schienenverkehr stellt das Forschungs-Institut TERRA MADRE - MUNDI ROTA (TMMR) den sechs erst-interessierten Lokführern das TT-Strahlenschutz-Gerät zur Verfügung, es zu erfahren und, wenn die nachfolgende Bedingung erfüllt wird, es kostenlos zu übernehmen. Das Spezialangebot setzt die Mithilfe voraus, sich bei den Erfahrungen und der Auswertung in Bezug zu den TT-Strahlenschutz-Auswirkungen zu engagieren. Bei Interesse können Sie telefonisch oder über das Internet einen Fragebogen anfordern.

Moderne Technologien werden durch den TT-Strahlenschutz nicht beeinträchtigt, da die Gesundheit von Mensch und Natur vor allem durch die noch wenig bekannten Tesla- bzw. Longitudinalwellen gefährdet ist (siehe dazu www.k-meyl.de).

Wer sich von der Wirksamkeit der TT-Technologie überzeugen lässt, kann ein TT-sana-Strahlenschutzgerät nach den obigen Bedingungen übernehmen, andernfalls kann der Proband das TT-Strahlenschutzgerät selbstverständlich ohne Erklärung eingeschrieben retournieren. Bis jetzt wurden in den gängigen Zug-Kompositionen die Strahlenbelastung eruiert und teilweise auch die Wirkungsweise der TT-Technologie in Erfahrung gebracht.

Kontakt:

Forschungs-Institut TMMR, Johannes HJ. Müller-Omlin
Spinnereistrasse 10 / Postfach 109 / CH-9472 Grabs
Tel: **41/**81/771 64 61
Internet: www.esmog-terratel.ch
e-mail: ttt@esmog-terratel.ch

oder fordern Sie schriftlich die ausführliche Broschüre «Elektrosmog – eine unbequeme Wahrheit» an.



Des Kaisers neue Kleider

Stephan Gut; Präsident Sektion Ostschweiz

Neues aus Seldwyla: In der Ostschweiz wurde einem Lokführer von seinem Arzt eine Sehnenentzündung an der Ferse diagnostiziert. Der Arzt verordnet eine 10-tägige Schonung des Fusses oder wenigstens ein adäquates Schuhwerk wie etwa Sandalen oder hinten offene Turnschuhe. Der loyale und arbeitswillige Lokführer gerät nun in ein Dilemma; gemäss einer Weisung der Berufsschuhtragspflicht vom April 2008 ist es ihm untersagt, sein Schuhwerk selber zu wählen. Er beschliesst, einen CLP zu konsultieren und dieser untersagt ihm gemäss der Weisung das Tragen privater und damit nicht vorschriftsmässigen Schuhe. Der Vorschlag des Lokführers, für 10 Tage Perron-Perron-Dienste zu leisten, um die Verletzungsgefahr zu minimieren wird ebenfalls nicht gutgeheissen, da er – so der CLP – auch unterwegs in der Lage sein muss, im Störfall die Lok zu verlassen und eine Bremsprobe vorzunehmen. Folgerichtig entscheidet der CLP, dass der Lokführer sich für 10 Tage krank melden muss.

Ein anderer Lokführer hat schwierige Füsse, aber privat ein Modell gefunden, dass sicherheitstechnisch und sogar farblich den SBB-Modellen entspricht; aber eben leider kein offizielles SUVA-Modell ist. Sein CLP trug ihm verschiedene SUVA-Modelle auf die Lok nach.

Beispiel Nummer 3: Ein Lokführer wartet seit einem Jahr auf seine Sicherheitsschuhe. Er trägt bislang seine privaten «Caterpillars»; 16cm Schafthöhe mit metallverstärkten Sohlen und Kappen. Nach einem längeren freundlichen Disput mit seinem CLP über Sinn und Unsinn der Schuhtragspflicht gab ihm dieser zwar recht, «aber bitte, zieh doch wenigstens schwarze Schuhe an, egal was für welche. Dann kann ich besser weg-schauen.»

Es gibt noch viele weitere Beispiele, und allen ist etwas gemeinsam: Niemand versteht diese kontraproduktive Umsetzung eines ursprünglich löblichen Sicherheitsgedankens. Und alle sind zu feige, um die Leichtgläubigkeit und die unkritische Akzeptanz angeblicher Autoritäten und Experten zu kritisieren, und verschweigen somit unbequeme Wahrheiten aus Rücksicht auf die eigene Reputation und Stellung. Sogar ein leitender Angestellter der SUVA erklärte mir unter 4 Augen, dass er die Massnahmen für das Lokpersonal für übertrieben hält, da wir zu 90% an den Instrumenten sitzen und das Totmannspedal drücken. Und auch die Unfall-Statistik der Lokführer verlange kein Obligatorium

(13 Fälle im Jahr 2006). Dass man beim weiblichen Zugspersonal beim Tragen eines Jupes aus optischen Gründen eine Ausnahme macht, trägt auch nicht gerade zur Vertrauensbildung bei; sofern von uns Lokführern logisches Denken erwünscht ist.

Die SBB haben sich in der eigenen Bürokratie verheddert. Erstens gehören zu jedem Obligatorium flankierende Massnahmen wie Erstellung der Infrastruktur für die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften (Der VSLF reklamiert diese bei den SBB, siehe Newsletter Seite 15). Dies wurde «vergesen»; denn die horrenden Mehrkosten für Garderobenkästen und Anpassungen der Wegzeiten wären kaum zu rechtfertigen. Auch würden Dienste in Auswärtsdepots nicht mehr vom Wohnort, sondern wieder vom Heimatdepot gemessen werden müssen; wiederum mit erheblichen Mehrkosten.

Zum zweiten leidet die Personalzufriedenheit erheblich unter diesem unsinnigen Diktat und der Verfolgung von erwachsenen und mündigen Arbeitnehmern von ihren Vorgesetzten. Zwar sind die Kündigungsandrohungen wegen Nicht-Tragen der Sicherheitsschuhe fast verstummt, aber die Drohungen sind noch immer latent vorhanden.

Nun könnte man die ganze Angelegenheit als Nonsense taxieren; aber leider ist es ein sehr teurer Nonsense. Denn drittens werden die Mehrkosten P-OP verrechnet, und Herr Gauderon wird uns diese mit einem bedauernden Schulterzucken in kompetenten und aufwändigen Statistiken an Lohnverhandlungen weiterleiten. Also dieselbe Abteilung P-OP mit ZF, welche

die bereichsspezifische Arbeitszeitregelung BAR für das Lokpersonal seit über einem Jahr nicht bereinigen will, welche die Umbuchungen NA nicht nach den vertraglich vorgeschriebenen BAR, und die Stellenverteilung der Funktionsstufen nicht korrekt nach Vision 2010 vorgenommen hat, welche noch immer nicht bereit ist, die Monateinteilung nach AZGV zu erstellen, welche gegen den

GAV verstösst indem sie 2 Arbeitsorte zuteilt, und welche die Arbeitszeitkonten vom Jahreswechsel (> -30 Std. AZ) noch immer nicht bereinigt hat usw.; Dieselbe Abteilung wird uns an den kommenden Sitzungen die Kosten für das Lokpersonal vorrechnen und an unsere Kulanz appellieren. Dies wird vielleicht bei einem oder anderen von der Applaus-Truppe (Promotoren) ein Tränchen auslösen, aber wenn wir uns vergegenwärtigen, mit welchem bürokratischem Eifer Gelder ausgegeben werden für ISO-Norm-Ideen, welche der Praxis nicht standhalten oder nur auf Kosten anderer bezahlbar sind, sehen wir uns gezwungen, unsere Kulanz zu überprüfen.

Zwei der Grundwerte von Operating sind Gegenseitige Wertschätzung und Beitrag zur Profitabilität. Von gegenseitiger Wertschätzung kann bei wiederholter Missachtung der gesetzlichen Vorschriften wohl kaum mehr die Rede sein. Der Ton wird sich verschärfen, da man sich nicht mehr auf das Wort der Verantwortlichen verlassen kann, das bedauern wir. Und unser Beitrag zur Profitabilität liegt darin, das wir dem Kaiser sagen, wenn seine Kleider keine sind. ■



Sichere Zugführung im Grundsatz

Konrad Moser; Lokomotivführer Depot Interlaken Ost

Liebe Kollegen

Jeder Lokomotivführer, jede Lokomotivführerin weiss es: Die uns zur Verfügung gestellten Zeiten für eine vollständige und korrekte Inbetriebnahme resp. Remisierung gemäss P 20000728 (Kontrollen und Arbeiten durch das Lokpersonal an den elektrischen Triebfahrzeugen sowie Trieb- und Pendelzügen), R 435.1 (Sicherheitseinrichtungen), den entsprechenden Triebfahrzeugreglementen sowie weitere, diesbezüglich zu beachtende Vorschriften, reichen beim besten Willen nicht aus!

Dabei sind uns LokomotivführerInnen ausschliesslich Arbeiten und Handlungen vorgeschrieben, welche direkt sicherheitsrelevant sind (Kontrollen der Bremsen, Sicherheitseinrichtungen, usw.) oder zumindest der Gewährleistung eines möglichst gefahrlosen und sicheren Betriebes dienen (Kontrollen Stromabnehmer, Zug- und Stossvorrichtungen, usw.).

Als einzige Alternative verbleiben dem einzelnen Lokomotivführer die Möglichkeiten, entweder einen gewissen Anteil der vorgeschriebenen Arbeiten in der Freizeit zu erledigen (vor Dienstantritt resp. nach Dienstende), nicht alle Arbeiten zu erledigen oder zumindest einen Teil der Arbeiten nicht richtig und/oder nicht vollständig zu erledigen oder eine Kombination der vorgenannten Möglichkeiten.

Ich finde dies sehr schade, denn einerseits möchte ich nicht permanent immer noch ein wenig in meiner Freizeit arbeiten, andererseits möchte ich die uns aus gutem Grund vorgeschriebenen Arbeiten aber 1. vollständig und 2. korrekt ausführen. Um so - wie CEO Andreas Meyer im Schlussabschnitt in seinem Mitarbeiter-Jahreschlussbrief schreibt - die Sicherheit für unsere Kundinnen und Kunden weiterhin auf höchstem Niveau zu halten! Oder wie Manfred Haller, Leiter Ressourcenmanagement, im Editorial des Info Operating Nr. 12, Dezember 2007 schreibt: «(...) die uns im Bereich Sicherheit von gut zu exzellent bringen. Deshalb: Sicherheit zuerst – für unsere Kunden und uns selber.» Also: Ernstgemeinte Bekenntnisse von höchster Stelle zur Sicherheit gibt es mehr als genug; – allerdings müssen diesen Worten auch die entsprechenden Taten folgen! Die Sicherheit allein schönzureden genügt nicht, sie muss auch entsprechend umgesetzt werden! Aus diesen Tatsachen ergibt sich somit die einzige logische Schlussfolgerung, dass für die sicherheitsrelevanten Arbeiten auch die korrekt ausreichende Zeit zur Verfügung



gestellt werden muss! Es kann nicht angehen, aus rein finanziellen Gründen die Zeit zu kürzen! Ich gebe zu: Mit einigen wenigen zusätzlichen Minuten wäre dieses Problem schon keines mehr, aber wenn z. B. 10 Minuten fehlen, so fehlen sie einfach!

Stimmt, das Problem einer kleinen Reserve käme dann noch dazu, denn leider zu oft – um nicht zu sagen fast immer – läuft nicht alles reibungslos, ist hier eine Kleinigkeit defekt, die gemeldet werden muss oder sogar selber repariert werden kann, bleibt da ein Bildschirm dunkel, da eine Lampe die nicht leuchtet, hier ein aussergewöhnlicher Öl- oder Luftverlust, usw., um nur einige Kleinigkeiten zu erwähnen. Von den «gröberen» Störungen gar nicht zu reden! Somit wird bei der kleinsten Ungereimtheit unnötig Stress erzeugt, was ja der Sicherheit mit Bestimmtheit nicht förderlich sein kann!

Und um eine sichere Zugführung im Grundsatz gewährleisten zu können, ist eine saubere Frontscheibe zwingend notwendig; somit muss auch die nötige Zeit zur Verfügung gestellt werden, um eine schmutzige Frontscheibe reinigen zu können. Was mit Ausnahme des Winters fast immer von Nöten ist und ebenfalls ein paar Minuten in Anspruch nimmt. Dagegen nimmt im Winter das Scheibenreinigen zwar sozusagen keine Zeit in Anspruch, dafür ist der Gang um das Fahrzeug bedeutend zeitintensiver (Kälte, Schnee, Eisglätte, usw.).

Ich denke, dass in Anbetracht der Wichtigkeit, in diesem Sinne das gesamte Lokpersonal, vertreten durch die div. Gewerkschaften gemeinsam sowie der Personalkommission Lokpersonal, diesbezüglich die entsprechende Forderung beim Unternehmen mit Nachdruck einreichen sollte.

Falls die Führung des Unternehmens nicht Wortbruch begehen will und das Wort Sicherheit nicht zur Makulatur werden soll, hat diese gar keine andere Wahl, als die ausreichende Zeit für die absolut nötigen Arbeiten zur Verfügung zu stellen! Ich danke allen Beteiligten für Ihren Einsatz in obgenannter Angelegenheit und stehe für weitere Auskünfte und/oder Abklärungen gerne zur Verfügung! ■

Replik

Das Thema Inbetriebnahme- und Remisierungszeit ist in der Tat ein leidiges Thema, Kollege Konrad Moser bemängelt dies absolut zu Recht. In einem Punkt möchte ich aber Konrad widersprechen: Es ist nicht die einzige Alternative, eine Teil der Arbeiten in der Freizeit zu machen oder nicht alle Arbeiten zu erledigen. Der Lokomotivführer hat als Angestellter nach GAV Art. 35 «(...) die ihm übertragenen Arbeiten fachgerecht und in guter Qualität auszuführen (...), schenkt der Arbeitssicherheit und Betriebssicherheit die nötige Aufmerksamkeit (...)». Die Zeit der Zugbereitschaft und Zugabfahrt ist zweitrangig.

Wir empfehlen euch, diese Arbeiten nach GAV aufzuführen und allfällige Zugverspätungen bewusst in Kauf zu nehmen. Bei Problemen mit dem Vorgesetzten bitten wir um Meldung an den Sektionspräsidenten VSLF oder die PeKo um zu intervenieren oder rechtliche Schritte einzuleiten.

An dieser Stelle fordern wir euch auf, vermehrt Führermeldungen (ESI) zu schreiben und jeweils eine Kopie dem VSLF zukommen zu lassen: fm@vslf.com.

www.vslf.com > Fahrdienst > Lokführermeldungen

Hubert Giger, Präsident VSLF

ZEN: Zuschauen, Entspannen, Nachdenken...

Ruedi Gfeller; Sektionspräsident Basel

Wie Morbidität gezeugt wird

Wir haben einen wunderschönen, warmen Frühlingstag im Jahre 2008. Schade, es ist Sonntag, und wir müssen unsere Kilometer abfahren, wir wollen doch effizient bleiben. In der Pause, in einem Reservezimmer in der Schweiz wird über unsere Arbeit allgemein geredet, auch über das Thema Arbeitszufriedenheit. Wie zufrieden sind wir eigentlich wirklich (Sicht SBB)? Oder wie unzufrieden sind wir denn (Sicht Personal, sprich Lokführer)?

Ein Kollege beschreibt, wie er an vielen Nachmittagen arbeiten geht, ohne seinen Kinder auf Widersehen sagen zu können (Schule) noch ihnen eine gute Nacht zu wünschen. Einmal oder zweimal wäre kein Problem für ihn, aber es wird immer mehr. Gemeint ist die maximale Verfügbarkeit des Mitarbeiters zu Gunsten des Unternehmens, ungeachtet dessen Privatleben. Damit spricht er aus, was viele von uns Lokomotivführern tagtäglich erleben. Arbeiten wir im Spätdienst, sehen wir die Kinder bis XY nicht mehr! Während der Woche befinden sich die Kinder am Morgen wie auch teilweise nachmittags in der Schule. Da wir nach einem Spätdienst offenbar nichts anderes zu tun haben als am Morgen zu schlafen, verpassen wir unsere Kinder erneut! Zur besseren Verständigung für «Ist Alles nicht so Schlimm-Vertreter»: Die Kinder haben so circa bis 16.00 Uhr Schule/Kindergarten, das ist genau die Zeit, wo sich dann der Papa oder Mama auf den Weg zum erneuten Spätdienst machen muss. Hoffen wir mal, dass wir nicht vergessen wie unsere Kinder aussehen.

Arbeiten wir Frühdienst, sollten wir irgendwann einmal schlafen gehen bzw. können. Auch hier, einen, zwei Extremdienste verdauen die meisten von uns, aber wie sieht es aus über sechs Tage und dies auch mehrere Wochen?

Früher... ja früher gab es wirklich Spät, Mittel und Frühdienst. Sogenannte Würge-Dienste kannte man dazumal noch fast nicht. Heute kennen wir nur noch Früh und Spätdienste und dass wir überhaupt in den Frühdienst kommen braucht es den heutigen Mitteldienst bzw. Würge-Dienst! Bravo, hier kommt das nächste Unsoziale für den Familien Menschen zum tragen: Lange Dienstsichten (maximale Verfügbarkeit) bei geringer Arbeitszeit, welche nicht einmal die durchschnittlich benötigte tägliche Arbeitszeit erbringen. Der Kollege

sagte es richtig und spricht stellvertretend für viele: Es sei ihm egal, wenn er lange bei der Arbeit sei, wenn dabei das Maximum an möglicher Arbeitszeit erreicht wird. Viele stören – nein sie «nerven» sich – am Umstand, dass eine Dienstsicht von 600' am Ende noch eine effektive Arbeitszeit von 450' ergibt. Dies als Beispiel für XY-Touren wo der Mitarbeiter einiges länger für das Unternehmen zur Verfügung steht, als ihm bezahlt wird.

Als Vergleich wie Arbeit und Arbeit bei den SBB von Angehörigen angesehen wird: Eine Dame moniert in der Tram, wie sich ihr allerwertester Gatte sich von Montag bis Freitag vor acht Uhr aus dem Hause

禅

begibt und erst um sechs Uhr abends wieder nach Hause komme. Es sei für sie schon eine enorme Belastung!

Notabene: Der menschliche Körper ist nicht dafür gebaut, dass er morgens um 2.00 aus der Tiefschlafphase gerissen wird, noch dass er um 05.00 Feierabend hat und beim besten Willen vielleicht eine halbe Stunde später schlafen kann!

Leute, jeder von Euch der noch eine funktionierende Ehe mit Kindern hat, dankt Euren «Superfrauen»! Normal scheint dies heute nicht mehr.

Wir Lokführer stellen uns nicht die Frage, ist das Entgelt anderer gerechtfertigt?... sondern wir fragen uns, ist unser Einkommen auf Grund der extremen Belastung familiärer und beruflicher Art gerechtfertigt? Diese Frage stellen sich auch einige SBB-Mitarbeiter immer häufiger, aber nicht mit dem gleichen Ziel! Dazu wurden einige Projekte gestartet.

Wenn nun auf Tempo getrimmte Kollege

der Division P glauben die Endzeitstimmung sei nahe, dann schaut mal zu Cargo und was dort alles abgeht.

Sie haben die Ferienabläser und Reserve teilweise in die Einteilung integriert und einen unmöglichen Freitagskalender erstellt. Wochenweise Reserve, wobei bis 4 Stunden vorher geändert werden kann, als gäbe es keine Einteilung. Sie haben Touren zugeteilt, ok man weiss wenigstens wie man ungefähr arbeitet, so wegen Zeitfenster. Denkste, 4 Stunden BAR-Regelung! Sie rufen Dich zu Hause oder auf dem Handy an und fragen: könntest Du (...); sie rufen Dich eine Stunde später an: könntest Du (...); und wenn Du dann im Piper nachschaut ist alles Käse von gestern!

Nun denkt Ihr sicher: Idiot nimm das Telefon nicht ab! Fehler! Es findet sich in der Personalbeurteilung wieder! Keine Zielvereinbarung, aber vermerkt, dass dieser Umstand verbessert werden muss. (D-Eintrag?) Nun könnte man denken, dies sei eine Ganglinie; weit gefehlt! Eine klare Massregelung in Richtung Lokpersonal: Wenn Du nicht arbeiten kommst bei Bedarf, gebe ich Dir nicht frei!

SBB Cargo hatte mal den Re-Lok mit der Aufschrift: «We go Logistic» Hätten sie es richtig getan, wären nicht überall die Probleme! Nach wie gilt das Motto einiger: «le Roi et mort, vive le Roi».

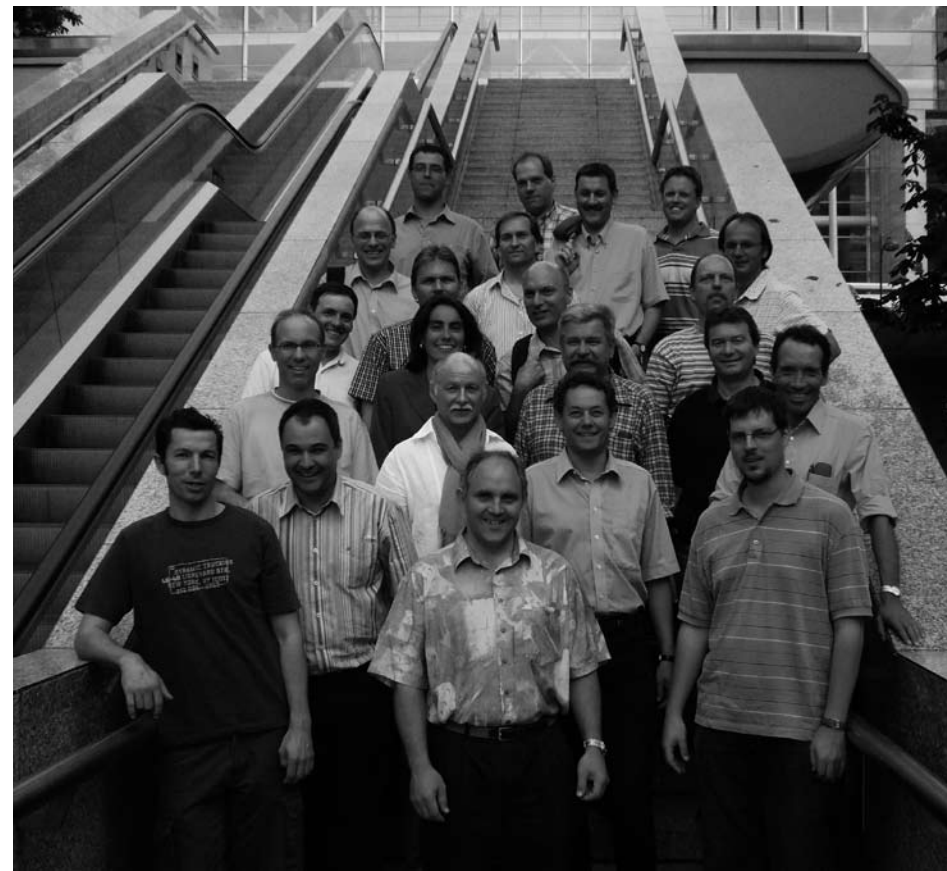
Die Division P mit ihrem Projekt «Selbsteinteilung», läuft genau in dieselbe Richtung. Selbsteinteilung ist bereits ein falsches Wort! Es müsste lauten: Wunscheinteilung! Danach kommt: nicht gewährt, nicht gewährt, möglich, gewährt, nicht gewährt etc! Denkt daran: Spezialfahrzeuge, Strecken, Kundigkeit «normaler gänglicher» Fahrzeuge, Sprachkenntnisse usw. Wir haben die Probleme nicht geschaffen, aber die SBB nutzt sie gegen uns aus.

Selbst die Enthusiasten unter uns werden feststellen müssen, dass Engagement allein nicht mehr genügt. Jemand, der nur Lokführer sein will, wird nicht Lokführer! Das Lokpersonal wird immer – obwohl noch so verärgert und gedemütigt – mit-helfen, den Karren aus dem Dreck zu ziehen; es ist unsere Aufgabe. Aber wir wollen nicht missbraucht werden. Das Lokpersonal braucht weder «Hätscheleinheiten» noch Blindenhunde, um ihre Arbeit zu erledigen.

Gibt es eigentlich einen KVP nur für's Lokpersonals? Falls ja, wer ist verantwortlich? ■

Besichtigungsreise der TGV Gruppe Zürich

Pino Caglia; Lokführer Lausanne



Auf unserem Programm stand die Besichtigung der Alstom Lokomotivfabrik in Belfort, ein Besuch in den Büros des PAC (Telefonischer Support bei technischen Störungen) in Paris und eine Messfahrt mit dem Laborzug TGV IRIS 320 von Paris nach Montbard. Die Reisegruppe besammelte sich um sieben Uhr morgens im Zürich HB und befand sich bereits nach drei Stunden Zugfahrt vor den Toren der beeindruckenden Alstom Transport Werke.

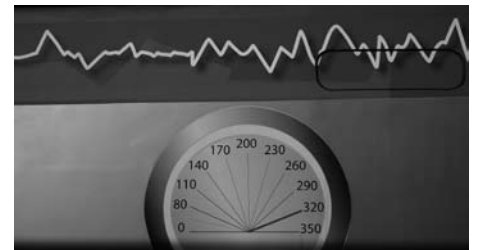
Unsere Visite führte über verschiedene Metallbearbeitungsstätten durch Montagehallen in welchen die unterschiedlichsten Bauteile für den neuen TGV 4400 POS hergestellt und zusammengefügt werden. Wir bekamen ausführliche Erklärungen und Eindrücke dieser in der Konstruktion komplexen Maschinenteknologie. Bedauerlicherweise durfte im ganzen Areal kein Foto geknipst werden. Trotzdem blieben viele beeindruckende Bilder der halbfertigen TGV Triebköpfe und China-Lokomotiven in unseren Erinnerungen erhalten.

In Paris wurden wir von den Mitarbeitern des Centre des Opérations Techniques Grandes Lignes im Gebäude Bercy- Expo freundlich empfangen und Michel Holterbach stand uns als Guide zur Verfügung. Mit den mitgebrachten Schweizer Käseplatten als Apéro und Getränken wurde mit

den anwesenden Mitarbeitern bei Sonnenuntergang und Blick auf den Eiffelturm auf eine gute Zusammenarbeit angestossen.

Als wir am folgenden Tag am Bahnhof Gare de Lyon zur Messfahrt eintrafen, war der TGV bereits am Perron und die Techniker der IRIS 320 mit den Vorbereitungsarbeiten beschäftigt. Wir wurden in Gruppen aufgeteilt und der zugeteilte Messingenieur erklärte uns, während wir schon in Fahrt waren, die verschiedenen Messsysteme dieses Hochtechnologie-zuges. Das Facettenauge von IRIS 320 mit den 150 Detektoren und den 20 Kameras kann eventuelle Gleisschäden, Signalübertragungsdifferenzen, Fahrleitungsdaten und allgemeine Datendeltas an der gesamten Infrastruktur erkennen. Die Messfahrt erfolgte mit der erlaubten Streckengeschwindigkeit, in unserem Fall zwischen Le Chatelet PRS 11 und Pailly PRS 17 mit 300 km/h. Um mit dem Arbeitsgesetz nicht in Konflikt zu geraten, waren auf unserer Fahrt zwei Lokführer im Einsatz. Wird die maximale Arbeitszeit erreicht, kann sich der Lokführer ersetzen lassen und sich im Aufenthaltswagen verpflegen oder gar in einer Einzelkabine hinlegen.

Bei der Ausfahrtsverbindung Aisy verliess der Zug die LGV (Ligne à grande vitesse) und hielt anschliessend auf offener Strecke

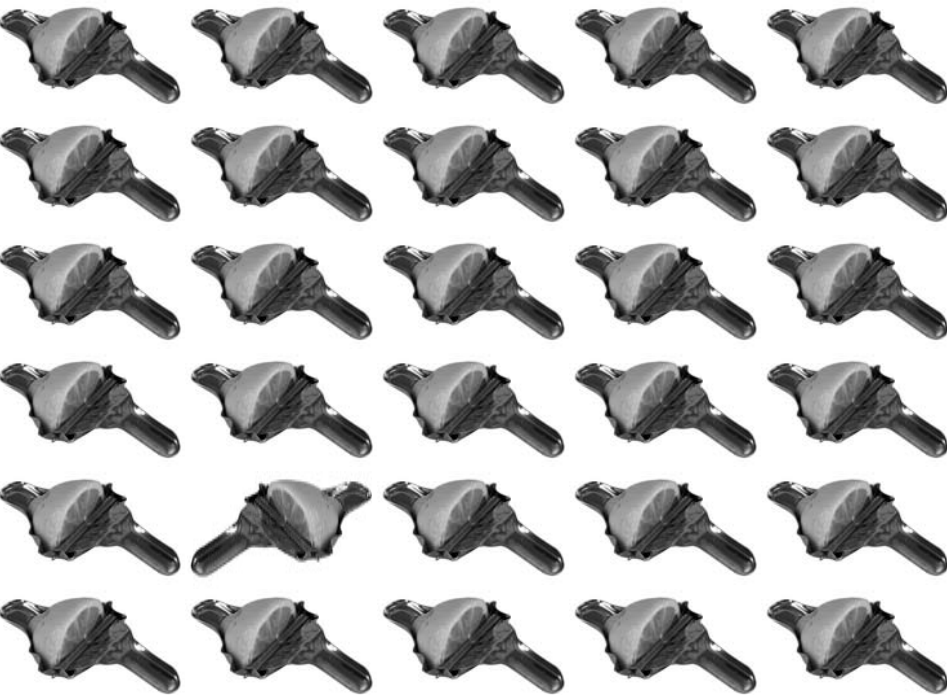


an. Hier in Montbard änderten wir unsere Fahrtrichtung und fuhren zurück. Interessant und wertvoll war der Umstand, dass wir unsere Fragen stets an die Mitarbeiter der SNCF stellen konnten und kompetente Antworten bekamen.

Ohne besondere Zwischenhalte ging es zügig Richtung Hauptstadt. Mit einem gemeinsamen Mittagessen in der Kantine und einem Dessert im Jardin du Carroussel beendeten wir unseren spannenden Aufenthalt in Paris. Diese Besichtigungsreise erweiterte unseren Einblick in die sicherheitstechnischen Aspekte über die Grenzen hinaus und förderte unsere kollegiale Zusammenarbeit. ■

Personalbeurteilung zum Allerletzten?

Philipp Maurer; Leiter Division GVSLF



Wieder einmal ist es soweit! Die cargologische Personalverurteilung 2007 ist bereits passé und die Gemüter sind immer noch am kochen. Die Lokomotivführer weisen schon seit Jahren auf den Missstand bei den Personalbeurteilungen hin und trotzdem wurde bisher nichts unternommen. Dies obwohl die Leitung SBB Cargo und insbesondere Herr Weibel sich dieses System und die selbstgerechten Handhabung der involvierten Führungsebenen, einer gründlichen Kosten-Nutzen Analyse unterziehen wollten. Dies ist lange her und damit nicht mehr von der Hand zu weisen, dass die Bewertungen, trotz heftiger Kritik und keinem Nutzen, ein teures Joberhaltungs-Programm darstellt. Ausser enormem administrativem und finanziellem Aufwand und einer zunehmenden Personalunzufriedenheit bringt die Personalbeurteilung nur ein stetig wachsendes Misstrauen gegenüber den Vorgesetzten. Gemäss einer von den SBB bei der FHNW (Fachhochschule Nordwest Schweiz) in Auftrag gegebene Signalfallstudie hat unter anderem ergeben, dass die «Bestrafungskultur» der Unternehmung SBB Cargo enorme Auswirkungen auf die Sicherheit im Betrieb hat. Für eine seriöse Beurteilung eines Lokomotivführers sind 2 Punkte zu berücksichtigen:

1. Der Lokomotivführer wäre mindestens zweimal pro Beurteilungsperiode zu begleiten (1 Begleitung pro Jahr stellt keine objektiven und repräsentativen

- Möglichkeit zur Beurteilung dar).
2. Mindestens ein unterjähriges Zwischengespräch hat stattzufinden.

Eine kleine Rechnung wollen wir uns an dieser Stelle erlauben:

CLP	Tätigkeit	FS	Kosten CHF
2	Tage Begleitung	FS 18	897.00
1	Zwischengespräch à ca. 1.5 Std	FS 18	89.00
1	Beurteilung à ca. 1.75 Std	FS 18	96.00
1	Zweitgespräch à ca. 2 Std	FS 18	109.00
1	unterjährige Aktenbearbeitung ca. 1 Std	FS 18	54.50
1	Vorbereitung Beurteilung ca. 1.75 Std	FS 18	64.00
Total			1'309.50

LC D	Tätigkeit	FS	Kosten CHF
1	Zwischengespräch à ca. 1.5 Std	FS 14	69.00
1	Beurteilung à ca. 1.75 Std	FS 14	81.00
1	Zweitgespräch à ca. 2 Std	FS 14	92.00
Total			242.00

PL	Tätigkeit	FS	Kosten CHF
1	Zweitgespräch à ca. 2 Std	FS 20?	120.00
Total			120.00

Alle Beträge ohne Zulagen und Soziallei-

stungen. Kosten für Büro und Infrastruktur wurden ebenfalls nicht einbezogen. Die Grundlage für die Funktionsstufe bildet der GAV 2007.

Wir rechnen mit 770 Lokomotivführer Kat. D. dies ergibt einen totalen Aufwand für die Personalbeurteilung LC D:

PB ohne 2. Gespräch		Kosten CHF
CLP	1. Gespräch	1200.50
LC D	1. Gespräch	150.00
Total	1. Gespräch	1'350.50

2. Gespräch		Kosten CHF
PL	2. Gespräch	120.00
CLP	2. Gespräch	109.00
LC D	2. Gespräch	92.00
Total	2. Gespräch	321.00

Dies ergibt einen totalen Aufwand für die Personalbeurteilung pro Kalenderjahr von:

Aufwand		Kosten CHF
PB LC D	770 LC D x 1350.50.-	1'039'885.00
2. Gespräch (ca. 10% aller LC D)	77 LC D x 321.00.-	24'717.00
Total Aufwand		1'064'602.00

1,065 Millionen CHF würde eine nach normalen Standards durchgeführte Personalbeurteilung auf 770 Lokomotivführer der Kategorie D kosten. Da die Personalbeurteilung von den Verantwortlichen aber nicht allzu ernst genommen wird und sowieso generell nur ein «C» erteilt wird (oder sogar, wie neu in Basel, ein automatisches «D» bei 100%-igem Erfüllen der geforderten Leistung), wird auch meistens nur eine oder gar keine Begleitung und ebenso wenig ein Zwischengespräch durchgeführt. Ziehen wir dies in die Berechnung mit ein so ergibt dies immer noch einen Aufwand von 590'282.00 CHF. Zusammen mit den Sozialabgaben und Infrastrukturkosten (Benutzung von Räumen während der Beurteilung und Benutzung Arbeitsplatz auch während der Vorbereitung) ergibt sich wieder ein Betrag welcher über einer Million Franken liegt. Glücklicherweise sollte sein, wer in einer Unternehmung arbeiten darf, welche es sich trotz Millionenverlusten leisten kann, ein System aufrecht zu erhalten, welches nur schon 770 Mitarbeitern rund 1.8% zum Verlust beiträgt! Dies natürlich, ohne dass ein Nutzen oder Mehrwert aus dieser Investition entstehen könnte. Im Gegenteil. Ausser dem finanziellen Verlust verliert die SBB Cargo zunehmend an unschätzbarem Vertrauen und Goodwill.

NEWS LETTER 156

Verhandlungen Orange-Urteil (Zulagen während den Ferien)

Nach der Sistierung (Zeitliche Aussetzung) der laufenden Beschwerden betreffend Zulagen während den Ferien (analog «Orange»-Bundesgerichtsentscheid vom Dezember 2005) fanden Mitte Mai 2008 Vergleichsverhandlungen zwischen der VG und der SBB statt.

Neben rechtlichen Fragen war die Definition der anspruchsberechtigten Angestellten nach Regelmässigkeit und Dauerhaftigkeit der geleisteten Nacht- und Sonntagsarbeit zu definieren. Der betrachtete Zeitraum ist von März 2002 bis Dez. 2006. Ziel ist es, bis 14. Juli 2008 eine Vereinbarung zu unterzeichnen.

Weitere Information:
Hubert Giger, Präsident VSLF
0512/81 26 96



Arbeitsunterbrechung auf dem Zug bei SBB Cargo

Vorstand VSLF



Im Januar 2008 hat die SBB Cargo vom BAV die Interpretation über die Möglichkeit von Arbeitszeitunterbrechungen auf dem Zug (während Dienstfahrten) erhalten. Auszug aus der Stellungnahme des BAV: (...) Demgegenüber [einer Hauptmahlzeit] darf in unserer Kultur als Zwischenverpflegung auch ein Schokoriegel, ein Sandwich oder gar nur ein Apfel gelten. Aus Art. 24 Abs. 3 AZGV könnte abgeleitet werden, dass für die Einnahme einer Zwischenverpflegung keine spezielle Infrastruktur verlangt wird. Natürlich verhindert dadurch die Gesetzgebung weitergehende Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern nicht. Für die Einnahme einer Zwischenverpflegung genügt die Zuteilung einer Arbeitsunterbrechung welche auch nicht der Angabe unterliegt, wann innerhalb des Dienstes sie zugeteilt werden sollte (im Gegensatz zur Pause nach ungefähr der Hälfte des Dienstes). Der Pause wie auch der Arbeitsunterbrechung gemein ist, dass während dieser Zeit effektiv keine dienstliche Verrichtung erfolgt. Nachdem die Leitung SBB Cargo Produktion Schweiz der PeKo einen Vorschlag zur Regelung der Arbeitsunterbrechung auf dem Zug unterbreitet hat, erstellte Fridolin Disler, Leiter Personalkommission SBB Cargo, im April 2008 einen Leitfaden für Einteiler. Die PeKo geht von folgender Ausgangslage aus:

- Gemäss Schreiben BAV ist eine Arbeitsunterbrechung auf dem Zug mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen vereinbart. Nach Auffassung BAV ist dazu keine besondere Infrastruktur erforderlich.
- Für die PeKo ist eine Regelung ausserhalb der BAR möglich. Ein Einbezug in

die BAR wäre durch die Sozialpartner einzufordern.

- Die Regelung bezieht sich ausschliesslich auf das Lokpersonal.

Die PeKo hat grundsätzlich gegen die Einführung aus arbeitshygienischen Gründen opponiert. Die Leitung Cargo PN-CH will nun an der Einführung festhalten, ist jedoch auf diverse Änderungsbegehren von uns eingegangen. Die wesentlichen Verbesserungen sind:

- Arbeitsunterbrechung in der Regel nur auf Zügen des Fernverkehrs.
- Arbeitsunterbrechung auf Zug nicht an Stelle einer Hauptmahlzeit.
- Mitsprachemöglichkeit

Mit der Vorlage wird eine Praxis abgebildet, welche teilweise bereits heute im gegenseitigen Einvernehmen, angewendet wird. Die Verbände wurden von der PeKo Cargo gebeten, ihre Meinung dazu bekannt zu geben.

Am 8. Mai 2008 erschien der Newsletter SBB mit der Einführung von Arbeitsunterbrechungen auf Dienstfahrten von SBB Cargo Leitung Produktion. Der VSLF wird bei SBB Cargo gegen die Einführung von Arbeitsunterbrechungen auf Dienstfahrten vorgehen. Gleichzeitig forderten wir die PeKo Cargo schriftlich dazu auf, die Einhaltung des GAV durchzusetzen.

VSLF 15. Mai 2008

Interview mit Manfred Schell, Bundesvorsitzender GDL und Präsident der ALE

Fragen von Hubert Giger; Präsident VSLF; 4.4.2008



Die GDL hat 2007 über Monate für Schlagzeilen gesorgt. Hat sich der Streik gelohnt und wurden die Forderungen erfüllt?

Der Streik hat sich gelohnt, aber vor dem Abschluss wurde die GDL durch 37 Gerichtsverhandlungen getrieben, sie wurde auf Schadenersatz in Höhe von 5,1 Mio EUR verklagt. Mitglieder, die sich am Streik beteiligt haben, erhielten Abmahnungen, wurden zeitweise vom Dienst suspendiert und zwei Mitglie-

dern wurde gekündigt. Alle Verfahren gegen die Mitglieder wurden inzwischen zurückgenommen. Das Streikziel, ein eigenständiger Tarifvertrag für Lokführer – aber nicht wie zunächst gefordert auch für das Zugbegleitpersonal – wurde erreicht. Es gab für den Zeitraum 1. Juli 2007 bis 29. Februar 2008 eine Einmalzahlung von 800 EUR, vom 1. März 2007 bis 31. August 2008 eine Anhebung der Bezüge um 8 Prozent, ab dem 1. Septem-

ber 2008 bis zum Ende der Laufzeit des Tarifvertrages am 28. Februar 2009 eine weitere Steigerung um 3 Prozent. Darüber hinaus verringert sich zum 1. März 2009 die wöchentliche Arbeitszeit um eine Stunde.

Gab es Momente des Zweifels angesichts des zum Teil harten Gegenwind der DB und Politik?

Es gab bei mir nie einen Zweifel am Erfolg, weil ich die GDL-Mitglieder hinter unseren Forderungen wusste.

Waren die Forderungen (31% mehr Lohn und eigenen Tarifvertrag) nicht zu hoch?

31 Prozent war eine Zahl, die von der DB in die Welt gesetzt wurde. Wir haben sie anschließend übernommen. Kein GDL-Mitglied hat diese Forderung jedoch für realistisch erachtet.

Ist die Basis mit dem Erreichten zufrieden?

Ja, die Lokführer sind zufrieden

Welches sind die weiteren Ziele der GDL?

Es gibt weitere tarifliche Forderungen in Sachen Arbeitszeit, u. a. Herstellung familienfreundlicher Dienste. Die Entgeltforderungen zum Tarifvertrag mit Gültigkeit ab 1. März 2009 werden sich am Geschäftsergebnis der DB und an der Preissteigerungsrate der Bundesrepublik orientieren. Des weiteren streben wir für die Lokomotivführer einen gesonderten Qualifizierungstarifvertrag an. Vorrangig durch eine Gewerkschaftspolitik, die sich an den Bedürfnissen der Mitglieder orientiert, durch öffentliche Darstellung, in welchen Bereichen die GDL eine andere – für die Kolleginnen und Kollegen bessere Politik – vertritt als die Konkurrenzgewerkschaft und durch jahrelang gezielte Argumentation und Werbung für die Ziele der GDL.

Wie wichtig sind für die in der GDL organisierten Lokführer die lokalen Probleme wie z.B. Abwechslung in den Dienstplänen und wie kann die GDL lokal Verbesserungen erreichen?

Die Dienstpläne sind von Jahr zu Jahr im Sinne der DB durchrationalisiert worden. Nach Berechnungen der DB hat sich die Produktivität seit 1994 bis heute um 183 Prozent erhöht. Die GDL strebt an, eine Überforderung der Lokführer tarifvertraglich sozial ausgewogen zu verhindern. Darüber hinaus ist eine sachgerechte Arbeit unserer GDL-Betriebsräte für diese Fragen von ausschlaggebender Bedeutung.

Die GDL führt seit Jahren keine Gespräche mit den Eisenbahnergewerkschaften Transnet und GDBA. Haben

nicht alle die gleichen Ziele?

Nein, wir haben in vielfacher Hinsicht nicht die gleichen gewerkschaftlichen Ziele. Es widerstrebt der GDL, dass seit Jahren bei der DB mit Unterstützung der Konkurrenzgewerkschaft nach dem Prinzip verfahren wurde, «Was nicht für alle gut ist, ist für keinen gut». Eine solche Gewerkschaftspolitik erachten wir als leistungsfördernd.

Im neuen Tarifvertrag für das Lokpersonal zwischen der GDL und der DB ist Transnet auch involviert. Wie wir das Verhältnis der GDL gegenüber Transnet zukünftig aussehen?

Der Tarifvertrag ist «zweigleisig». Er umfasst auf der einen Seite sog. Manteltarifbestimmungen. Darin sind u. a. enthalten:

- Urlaubsdauer
- Kündigungsfristen für das Arbeitsverhältnis
- Tauglichkeit oder Haftung des Arbeitnehmers
- Einige grundsätzliche Bestimmungen aus den Bereichen Arbeitszeit, Entgelt und Zulagen (Arbeitszeitkonto, Zeitpunkt der Entgeltzahlung, Jubiläumszulagen etc.).

Also Bedingungen, die alle Eisenbahner erfassen. Wenn aus diesem Teil gegenüber dem DB-Vorstand Veränderungen bzw. Verbesserungen gefordert werden, geht dies nur in Übereinstimmung zwischen GDL und Transnet. Für den spezielleren Teil z. B. Geld und Zeit, ist die GDL alleiniger Tarifpartner gegenüber dem Arbeitgeber.

Haben kleine berufsbezogene Gewerkschaften wie die GDL und der VSLF eine Zukunft gegenüber den grossen nationalen Gewerkschaften?

Die Einheitsgewerkschaften werden auf Dauer – so auch schon in der Vergangenheit – größere Schwierigkeiten haben als Gewerkschaften, die sich mit Nachdruck und Erfolg für die Belange ihrer Berufskollegen einsetzen.

Als Präsident der Autonomen-Lokführergewerkschaften Europas ALE, deren Mitglied auch der VSLF ist, ein Überblick über Europa. Wir der freie Netzzugang dem Lokführer infolge massiv erhöhten Anordnungen im grenzüberschreitenden Einsatz bei gleichzeitigem Lohndumping den Todesstoss geben?

Es wird ganz entscheidend auf das Verhalten z. B. der ALE-Mitgliedsgewerkschaften ankommen. Danach dürfen wir uns nicht auseinander dividieren lassen, sondern wir müssen bei unserem Standpunkt bleiben und ihn durchsetzen, dass über Lohndumping keine Arbeitsplatzvernichtung stattfinden darf.

Kollege Manfred, nach Jahrzehnten im Einsatz für das Lokpersonal eine Zusam-

menfassung. Lohnt es sich trotz des immer grösser werdenden Drucks auf das Lokpersonal auch heute noch, sich mit grossem persönlichem Engagement dafür einzusetzen?

Mein persönlicher Einsatz sowohl bei der Wiedergründung der GDL in der damaligen DDR als auch die fast zwölfmonatige Tarifausschüttung haben mir erneut bewiesen, es lohnt sich für eine gerechte Sache zu kämpfen. Es ist mir eine persönliche Genugtuung gemeinsam mit «meinen» Mitgliedern einen weiteren großen Erfolg errungen zu haben, dessen Wirkung weit in die Zukunft reicht.

Vielen Dank Manfred, für dieses Interview.

GDL Magazin VORAUS, April 2008

Generalversammlung des VSLF in Basel

Ziel: eigenständige Tarifverträge für Lokführer

„Die Forderung nach einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für Lokführer erhält in Anbetracht des Streiks in Bellinzona eine neue Berechtigung“, so der Präsident des schweizerischen Lokführerverbandes VSLF, Hubert Giger, am 15. März 2008 in der Generalversammlung in Basel. Im strukturschwachen Kanton Tessin am südlichen Ende des Gotthardtunnels sind 400 Arbeitnehmer des Industriewerks (IW) Bellinzona in einen unbefristeten Ausstand getreten, seitdem der Verwaltungsrat der Schweizer Bundesbahnen (SBB) am 7. März 2008 ein umfassendes Restrukturierungsprogramm verkündete. Der Lokomotivunterhalt soll von Bellinzona ab sofort schrittweise nach Yverdon verlagert werden. Der Streik ist zum Politikum geworden, wobei die Streikenden vom ganzen Kanton Tessin unterstützt werden; sogar der Bischof von Lugano gibt sich solidarisch. Erstmals seit 90 Jahren befinden sich Schweizer Eisenbahner, angeführt von der kleinen Gewerkschaft Unia, im Streik. Anders als in Deutschland schaltete sich bereits nach zwei Wochen der Bundesrat (Regierung) ein und rief zu Verhandlungen am runden Tisch auf. Eine Lösung ist nicht in Sicht. Der VSLF befürchtet Konsequenzen für den neuen GAV 2010. Mit dem Streik wird die Friedenspflicht des GAV verletzt, den der VSLF mit unterschrieben hat.

Eigenständiger Lokführer-GAV

Die Generalversammlung der VSLF hat unter anderem folgenden Antrag verabschiedet: „Es ist das erklärte strategische Ziel des VSLF, einen eigenständigen Lokführer-

GAV abzuschließen“. In diesem Zusammenhang erklärte Giger, dass ihm die Meinung einiger Journalisten zu denken gibt: Bei dem Streik der GDL sei es nicht nur um einen eigenständigen Tarifvertrag und eine anständige Entlohnung gegangen, sondern er sei die logische Reaktion einer Berufsgruppe, die seit Jahren keine Wertschätzung mehr erhalte, auf deren Kosten einseitig gespart und deren Loyalität ausgenutzt werde. Betrachte man die Personalfriedenspflichten bei der SBB, dann stelle sich die Frage, ob diese Aspekte auch auf die SBB und den VSLF zutreffen könnten. Der GDL-Bundesvorsitzende Manfred Schell ermutigte den VSLF in seiner Rede, kämpferischer aufzutreten, auch mit folgendem Zitat: „Wer die Wölfe schonst, versündigt sich an den Schafen.“ Schell betonte gleichzeitig, dass der Kampf der GDL so erfolgreich gewesen sei, weil die Mitglieder geistig und geschlossen hinter dem Vorstand und den Zielen standen.

Der VSLF ist ein Verband, der ausschließlich Streckenpersonal vertritt und von ehrenamtlich tätigen Mitgliedern geführt wird. Der VSLF nimmt als anerkannter Sozialpartner aktiv an Tarifverhandlungen bei der SBB, der BLS und anderen privaten Bahnen teil; neuerdings auch an solchen der Schweizerischen Südostbahn (SOB) und den RegionAlps, einer Tochtergesellschaft der SBB. Mit den großen Eisenbahnergewerkschaften hat der VSLF Verträge zur Zusammenarbeit geschlossen und tritt, soweit möglich, geschlossen gegenüber dem Rahmen auf. Die Politik des VSLF wird von der jährlichen Generalversammlung bestimmt.

V. M.

> GDL Magazin VORAUS | April 2008

NEWS LETTER 153

ALE Vorstandssitzung und GDL Generalversammlung in Berlin

Am 5. Mai 2008 tagte die Vorstandssitzung der Autonomen Lokführergewerkschaften Europas in Berlin, deren Mitglied auch der VSLF ist. Die GDL stellte den Tarifstreit und die daraus folgenden Streiks bei der Deutschen Bahn ausführlich vor. Der ALE Vorstand diskutierte die daraus zu ziehenden Lehren für alle Mitgliedsstaaten, und stellte fest, dass die Streikfähigkeit der Einzelgewerkschaften der ALE von zentraler Bedeutung ist.

Der VSLF wurde von der ALE gebeten, bei den unterbrochenen Verhandlungen zwischen der GDL und der SBB Deutschland GmbH (Wiesenthal, Bodensee Seehas) beim Eigentümer, der SBB AG, zu intervenieren um eine Streik abzuwenden. Zur Generalversammlung der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer GDL am 6. Mai 2008 wurde der VSLF als Gast eingeladen. Von über 190 Delegierten wurde der Bundesvorsitzende der GDL, Manfred Schell verabschiedet und Claus Weselsky neu gewählt. Manfred Schell bleibt Präsident der ALE.

Die Generalversammlung der GDL wurde dominiert von der Auswertung des Lokführerstreiks in Deutschland 2007/08.

Anlässlich der öffentlichen Veranstaltung der GDL Generalversammlung waren auch Margret Suckale, Vorstand für Personal und Recht der Deutschen Bahn AG und Wolfgang Tiefensee, Bundesminister für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung unter den Rednern.

Zeitgleich ist der Vorsitzende der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands Transnet, Norbert Hansen, in den in den Vorstand der DB AG gewählt worden.

Mitgliederversammlung der Sektion Ostschweiz vom 20. Mai 2008



Der Sektionspräsident Stephan Gut begrüsst alle Teilnehmer zur Mitgliederversammlung in Winterthur.

Ganz besonders begrüsst er Daniel Ruf, Philipp Maurer und Hubert Giger aus dem Vorstand VSLF. Die 3 Gäste dürfen ein EURO-taugliches Präsent entgegen nehmen.

RV-Ostschweiz

Der Regionalverkehr wird sich in Zukunft in der Ostschweiz ziemlich verändern. Im November letzten Jahres wurde ein Angebotskonzept 2013 für den Raum St. Gallen, Toggenburg, Walensee und Rheintal vorgestellt. Geplant ist ein massiver Ausbau des Regionalverkehrsangebots. Wie sich die Zusammenarbeit zwischen THURBO, SOB und SBB auf die verschiedenen Personalstandorte und ihre Arbeit auswirken wird, bleibt noch abzuwarten. Für unsere Generalversammlung am 15. November 2008 hat der THURBO CEO Herr E. Boos sein Kommen angekündigt. Wir hoffen dadurch, einige Neuigkeiten in Erfahrung zu bringen.

THURBO AG

Am 25. April 2008 war die Sozialpartnersitzung in Kreuzlingen. Infos dazu: Das Jahr 2007 war das bisher finanziell beste Jahr in der Geschichte der THURBO AG. Wir haben einen ausgeglichenen Personalbestand. Die Verträge der temporär angestellten MEV-Leute werden nach der EURO nicht mehr verlängert.

Bei der Pensionskasse beträgt der Deckungsgrad momentan ungefähr 96%.

Der Verlust wurde durch die ungünstige Börsenlage verursacht.

Die Standortbestimmung hat vor allem bei jüngeren Mitarbeitern zu Diskussionen geführt. Es konnten verschiedene Parameter, die den Leistungslohn betreffen und immer wieder zu Unmut führen, angepasst werden. Trotzdem muss auch in Zukunft dieses Instrument beobachtet werden, damit Ungerechtigkeiten verhindert werden.

Weiter haben wir einen Modell-Entwurf für die vorzeitige Pensionierung erhalten. Dazu haben wir unsere Anliegen für Verbesserungen eingegeben.

Zudem wurde das Nightliner-Angebot ausgebaut. Vermehrtes Arbeiten während der Nacht kommt auf die Lokführer THURBO zu. Wir diskutieren darüber, wie die Zuschläge dazu aussehen könnten.

SOB

Bei der SOB gab es viele Abgänge beim Lokpersonal. Die Unternehmung hat die Zeichen erkannt und ist bestrebt, gegensteuer zu geben.

Innerhalb der SOB haben sich die VSLF-Kollegen neu organisiert. Gewünscht wäre noch der Einbezug der Region-Süd.

Am 23. Mai werden die Verhandlungspartner nochmals über die VG bei der SOB diskutieren.* Der SEV und der Transfair haben dieses Treffen ausdrücklich verlangt, um die Aufnahme des VSLF in die VG zu besiegeln. Wir erwarten jetzt schon, dass SEV und Transfair ein klares Bekenntnis für den VSLF ablegen.

Referat: Präsident VSLF Hubert Giger

Wir haben beim Personalchef Jordi Einigungsgespräche verlangt, über folgende Themen: BAR, NA Umbuchung, Ferientage 2007, Stellenverteilung 2010, Arbeitsschuhe 3. Verordnung nicht erfüllt, Monateinteilung nicht verteilt, Zuteilung von 2 Arbeitsorten und die Minusstunden bei der Jahres-Arbeitszeit.

Gestern war ein Treffen wegen SBB Cargo. SBB möchte abklären lassen, wer welche Informationspflicht und zu welchen Zeitpunkt hat.

Die UNIA Mitarbeit bei der SBB: Unsere Gewerkschaftskollegen hatten keine Antwort dazu. Wir sind der Meinung, falls die UNIA Sozialpartner werden will, können wir darüber diskutieren, ansonsten haben sie bei der SBB nichts verloren.

Zu den neuen Richtlinien zum Drogen- und Alkoholtest, werden die SBB noch informieren.

Bei den Zulagen in den Ferien (Orange-Urteil) gibt es erfreuliche News. Die SBB haben ihre Schuld anerkannt. Laut Bundesgerichtsurteil muss die Dauerhaftig-

keit und Regelmässigkeit dieser Zulage vorhanden sein. Jetzt geht es noch um die genauen Parameter dazu.

Ich bin sehr zuversichtlich, dass wir bei der SOB jetzt endlich zum Ziel VG-Partner kommen.

Selbsteinteilung

Auch nach den Infos in den Depots zu der Selbsteinteilung gibt es immer noch viele offene Fragen. Neu wollen sie die Probleme bei den Teilzeitarbeitenden anschauen. Obwohl die Probleme bei den Vollzeitbeschäftigten nicht gelöst sind.

In Lausanne haben die Lokführer eine Abstimmung zur Selbsteinteilung abgelehnt (92%).

LEA2

So wie es aussieht, werden wir noch einige Zeit auf das LEA2 warten müssen. Vielleicht wäre es besser, wenn die SBB neue Bildschirme und Batterien für die alten Geräte beschaffen würden.

Ankündigung des Ausflugs der Sektion Ostschweiz



Der Ausflug der Sektion Ostschweiz wird uns am 5. Juli 2008 in die Tamina-Schlucht bei Bad Ragaz führen. Anmeldung bei Christian Schneider bis 30. Juni, Tel. 051/281 59 56.

Um 16.55 Uhr schliesst Stephan Gut die Versammlung und bedankt sich bei den Teilnehmern für die aktive Teilnahme. Weitere Diskussionen konnten bei einem feinen Aperó geführt werden.

Kay Rudolf

Protokoll der Sitzung vom 15. Mai 2008

Anlass dieser Zusammenkunft war, dass der bisherige Leiter des VSLF-SOB, Andreas Schaad, die Führung in neue Hände geben möchte. Mit der wachsenden Mitgliederzahl ist es zudem nicht mehr möglich, dass alle Aufgaben auf nur wenigen Personen lasten.

Dank dem grossen Einsatz von Ruedi Brunner hatten wir die Möglichkeit, eine rege Diskussion über das «wie weiter?» zu führen. Von den momentan 24 Mitgliedern fanden leider nur deren 7 den Weg in unsere Runde. Etwas enttäuscht mussten wir auch zur Kenntnis nehmen, dass kein einziger Lf-Kollege aus dem Süden unseren Ausführungen beiwohnte.

Ruedi hatte viele gute Ideen auf Lager, die Verteilung der Arbeiten in verschiedene Ressorts hatte er bereits vorgenommen. Aufgrund dieser perfekten Vorarbeit bot sich kein Anlass mehr für grosse Diskussionen. Die Hauptarbeit bestand nun darin, für jeden Teilbereich geeignete Lokführer zu finden. Nach einigen Wortmeldungen und Restrukturierungen der einzelnen Ressorts war auch dies zur vollsten Zufriedenheit erledigt. Die Koordination des VSLF-SOB übernimmt neu Ruedi Brunner, als Stellvertreter und Kassier amtiert René Zöllig. Die Bezeichnung «Leiter» haben wir bewusst aufgegeben, dies weil wir bekanntlich der VSLF-Sektion Ostschweiz mit «Chef» Stephan Gut angehören. Eine Abspaltung steht im Moment nicht zur Diskussion, trotzdem wären wir aber in der Lage mit den neuen Strukturen den VSLF-SOB eigenständig zu führen.

Sepp Ulmann zeichnet sich für den Bereich Technik verantwortlich, Andreas Schaad übernimmt die Kommunikation, Andreas Krebs den Fahrdienst und als Unterstützung konnten wir Sacha Bürgler gewinnen. Details siehe Organigramm. Selbstverständlich wird es im Laufe der Zeit sicher noch Änderungen geben.

Vielen herzlichen Dank an alle für die grosse Bereitschaft an unserem Projekt mitzuarbeiten!

Der einzige Wermutstropfen bleibt nun die Vertretung unserer Kollegen im Süden. Wir appellieren an Euch, aktiv am VSLF-SOB mitzuarbeiten. Bitte sucht die Diskussion untereinander und teilt uns Kollegen mit, die das Ressort «Süd» übernehmen möchten und somit Eure Probleme und Wünsche vertreten. Wir hoffen Ihr habt Verständnis, dass wir Euch aus der «Ferne» so nicht optimal vertreten können. Besten Dank an dieser Stelle an Stefan Fischer, er zeichnet sich für die VSLF-Aushänge im Süden verantwortlich und ist immer hilfs-

bereit wenn es um die Verteilung z.B. von Werbeartikeln geht.

Ziel dieser neuen VSLF-SOB Organisation ist, dass wir erstens eine gute Zusammenarbeit intern pflegen, das heisst keiner der Ressortleiter soll mit seinen Problemen alleine gelassen werden, zweitens müssen wir extern zusammen mit der Sektion SEV-SOB als Gemeinschaft gegenüber der SOB auftreten. Anfragen der SOB an den SEV und/oder VSLF sollen entgegen genommen werden, danach wird gemeinsam eine Antwort erarbeitet um diese folglich auch gemeinsam zu kommunizieren. So verhindern wir, dass jemand versucht uns gegeneinander auszuspielen.

Für Themen die alle SOB-Lokführer betreffen, wie z.B. Dienstpläne, sollen gemeinsame Versammlungen organisiert werden. Eine Idee wäre, man hält die SEV bzw. die VSLF-Versammlung im selben Lokal in getrennten Räumen ab, und könnte anschliessend die gemeinsamen Geschäfte in einem Raum behandeln.

An der nächsten Sitzung im Juni (Terminsuche läuft bereits über Doodle) möchten wir auch den SEV-LP-Vetreter Christoph Locher willkommen heissen, dies um das Thema der gemeinsamen Lokpersonal-Kasse vertieft und wenn möglich abschliessend zu behandeln. Hoch erfreut wären wir natürlich, einen Lokführer aus den Depots Rw/Sam/Gd/Eis begrüssen zu dürfen.

Einige erwähneswerte Punkte zu den laufenden Geschäften SOB

- Auf spätestens Ende 2008 wird ein neuer Leiter VSLF-SOB gesucht
- am 15. Mai um 16 Uhr findet dazu in Herisau eine Sitzung für alle SOB-VSLF Mitglieder statt. Dabei geht es primär um die zukünftige Aufgabenverteilung, da momentan fast alles beim jetzigen Leiter liegenbleibt. Immerhin konnten für die Betreuung der Aushänge, für das Internet und für die Organisation des oben erwähnten Anlasses Freiwillige gefunden werden, herzlichen Dank!
- Zu organisieren ist auch die zukünftige Lokpersonal-Kasse für Pensionierungsgeschenke usw. Läuft momentan über den SEV, für uns ist noch unklar inwiefern wir uns da beteiligen wollen.
- Bei der SOB sollen Leihloführer angestellt werden. Dies weil durch etliche Abgänge der Lf-Mangel noch zugenommen hat. Zudem soll via Login eine Grundausbildung starten.
- Die Mitarbeiterbeurteilung wird für das Jahr 2008 sistiert.
- Die Leitung des Lokpersonals wurde neu organisiert.
- Die Begleitfahrten der Gruppenleiter

werden erheblich reduziert.

- Alle 11 Flirt-Züge abgeliefert und ziemlich zuverlässig in Betrieb. Die BDe-Pendelzüge fahren keine planmässigen Leistungen mehr.
- Die Einteilung erscheint neu spätestens am 10. des Vormonats. Ist eine starke Verbesserung, wünschenswert bleibt trotzdem ein Rasttagskalender für das Reserve-Lokpersonal.

Andreas Schaad; Leiter VSLF SOB

An die VSLF Mitglieder der SOB

Zürich, den 26. Mai 2008

VSLF neu Sozialpartner bei der Schweizerischen Südostbahn SOB

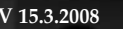
Geschätzte Kollegen

Es ist uns eine grosse Freude, Euch mitteilen zu können, dass die Verhandlungen mit den Partnerverbänden am 23. Mai 2008 in Wattwil über die Modalitäten der Zusammenarbeit in einer Verhandlungsgemeinschaft (VG) erfolgreich verlaufen sind. Somit steht der Aufnahme des VSLF als vollwertiger Sozialpartner bei der Schweizerischen Südostbahn SOB nichts mehr im Wege, da die Geschäftsleitung SOB schon Anfangs Jahr ihre Bereitschaft zur Aufnahme des VSLF bekundet hat; die offizielle Unterzeichnung der Verträge wird Anfang Juni stattfinden.

An dieser Stelle möchten wir Euch für Euer Engagement und Euer Vertrauen herzlich danken. Wie schon 1957, als der VSLF neu gegründet wurde, habt ihr den Mut bewiesen, entgegen aller Widerstände Euer Ziel zu verfolgen und mitzuhelfen, unseren Verband als eine Lokführervertretung zu etablieren, welche ihre Positionen vertritt und gehört wird. Zusammen werden wir mit der neuen Sozialpartnerschaft bei der SOB unsere Ziele verfolgen und zusammen werden wir sie auch erreichen.

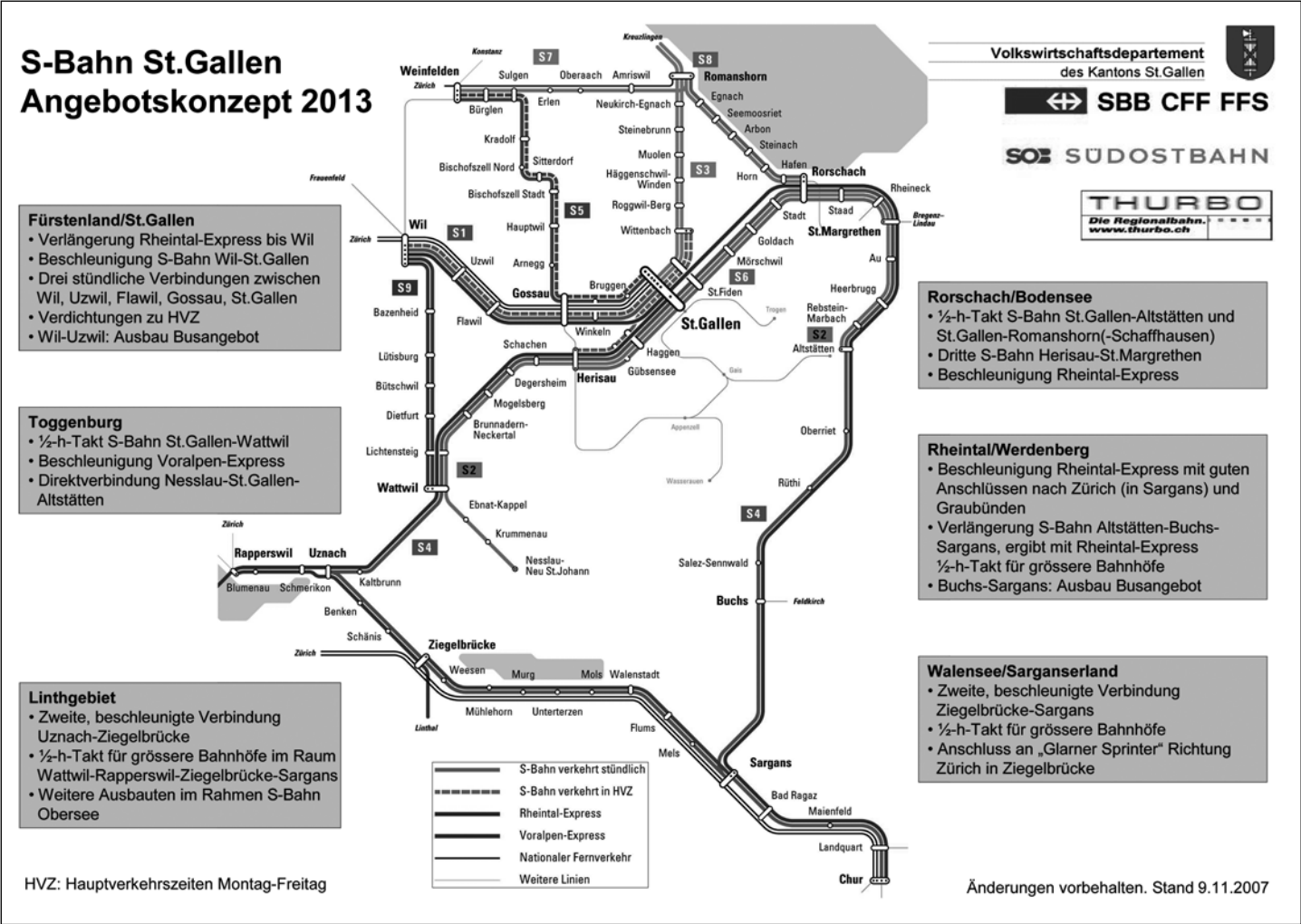
In diesem Sinne freuen wir uns auf die zukünftige Zusammenarbeit mit Euch, den Partnerverbänden und der Schweizerischen Südostbahn SOB.

Mit kollegialen Grüssen
Hubert Giger & Stephan Gut



Entwicklung im Gebiet des Zürcher Verkehrsverbundes

Quelle: «Ostwind», Organ des THURBO



Die vorgesehenen Veränderungen im ZVV-Gebiet sind auf den Zeithorizont 2017 geplant. In der Zwischenzeit kann vom heutigen Angebot und von den heutigen Betreibern ausgegangen werden. Folgendes ist geplant:

S 22: Bülach–Schaffhausen fällt für THURBO weg. Es gibt einen SBB-Ersatz durch eine neue S9 (...) Zürich–Schaffhausen. Es ist vorgesehen, dass sie mit der S12 übers Weinland verknüpft werden könnte. Allenfalls erfolgt diese Ablösung bereits etwas früher. Der Kanton Schaffhausen plant im Übrigen eine Agglomerations S-Bahn Schaffhausen, die eher zu Mehrleistungen für THURBO führen könnte. Das ist aber noch sehr offen.

S 26: THURBO fährt:

- Winterthur–Bauma 1/2-stündlich (evtl. 20/40 – Takt)
- Bauma–Rüti ZH 1/2-stündlich
- 1x durchgehend Winterthur–Bauma–Rüti
- 1x evtl. gebrochen in Bauma, da die Takte möglicherweise nicht aufeinander passen
- Die SBB fährt eine zusätzliche S 11 (...) Winterthur–Rikon

S 29:THURBO fährt 1/2-stündlich Winterthur–Stein am Rhein. Die SBB fährt weiterhin die überlagerte S 11 (...) Winterthur–Seuzach. Der Halbstundentakt könnte schon vor 2017 eingeführt werden. Allerdings hat der frühzeitige Umbau der S26 höhere Priorität.

S 30: THURBO fährt 1x stündlich Winterthur–Weinfelden, die SBB fährt die 2008 übernommene S8 als neue S 24 (...) Winterthur–Weinfelden.

S 33: THURBO fährt 1x stündlich Winterthur–Schaffhausen, die SBB führen die durchgebundenen S12 + S 24 Winterthur–Schaffhausen. Bis 2017 fährt THURBO das heutige Angebot. Dabei soll der heutige RBe-Umlauf durch einen DTZ/DPZ ersetzt werden. THURBO wird die S- Bahn Zürich mit der Stellung der Fahrzeuge und des Lokpersonals für diesen Umlauf beauftragen. Die Leistung selber bleibt aber in der Verantwortung von THURBO.

S 35: THURBO fährt 1x stündlich Winterthur–Wil, die SBB fährt in der anderen Stunde eine zusätzliche S 12 Winterthur–Wil. Es ist denkbar, dass aus umlauftech-

nischen Gründen das gesamte Angebot mit S-Bahn-Kompositionen gefahren wird. In diesem Fall ginge THURBO die S35 insgesamt verloren.

S 41: THURBO fährt die gesamte Linie: 1/2-stündlich Winterthur–Bülach; für den Abschnitt Bülach–Koblenz ist trotz der Halbstundentakt-Initiative im Kanton Zürich nur ein Stundentakt geplant.

Entwicklung im Verkehrsraum St.Gallen

Hier sind zwei Zeithorizonte geplant. Vorerst sind die Rahmenbedingungen ab 2013 festgelegt. Für 2017 sind weitere Ausbauten geplant. Die Betreiberfrage dort ist noch im Detail zu klären. Sie wird sich aber nach den Rahmenbedingungen von 2013 richten. Dabei wird die neue Ringbahn S4 von St. Gallen über das Rheintal, dem Walensee entlang und über Uznach zurück nach St. Gallen durch die SOB betrieben. Sie wird auch Vorortsleistungen zwischen Herisau–St. Gallen und Wittenbach übernehmen (S31, S61). Alle andern Linien betreibt THURBO, die S2 von Nesslau bis St. Gallen im Auftrag der SOB.

Formation permanente VSLF

Matthias Oppliger; Chef Formation VSLF

Rétrospective

L’offre de cours du VSLF a été utilisée de manière intensive; particulièrement les cours PCT qui ont affichés quasiment tous complet. Un cours PCT a pu être mis sur pied en Suisse romande, ce qui n’était pas arrivé depuis de nombreuses années. Nous avons trouvé en Paolo Induni un orateur compétent. Les feedbacks ont été positifs à l’unanimité. L’extension de l’offre par deux cours supplémentaires en allemand s’est aussi révélée positive. La fréquentation a pu ainsi être ramenée à des proportions plus raisonnables de max. 20 personnes par cours.

Malheureusement, deux séminaires ont dû être annulés par manque de participants. « Où et comment est-ce que je me situe dans mon action professionnelle de tous les jours? Détermination du lieu de service » ainsi que «Capable d’agir dans des situations professionnelles extrêmes» n’ont rencontré aucun intérêt auprès de nos membres et sont ainsi retirés du programme des cours.

Nouvelle offre de cours

Prescriptions DB (all):

Ce séminaire s’adresse en particulier aux mécaniciens de locomotives qui sont appelés à circuler en Allemagne. Il leur donne la possibilité de rafraichir leurs connaissances des prescriptions de la DB et leur permet d’approfondir leur instruction en découvrant les nouvelles prescriptions.

Tenue de séances (all):

Ce cours s’adresse spécialement aux personnes qui doivent organiser et diriger des séances. Le but est de pouvoir diriger une séance de manière compétente, efficace et effective. Le séminaire est destiné tout particulièrement au Présidents de section aux membres des comités mais aussi à tous les membres actifs qui, à titre privé sont appelés à présider des assemblées dans des associations privées, en politique ou dans des sociétés.

Compétences sociales et personnelles I (all):

Attitude sûre devant les autres, expression efficace, se comprendre et comprendre les autres, reconnaître les conflits potentiels, connaissance générale du genre humain, etc. Voici en quelques mots les thèmes abordés durant ce séminaire. Quelques collègues m’ont approché afin que j’organise à nouveau un cours sur la rhétorique. Ce séminaire nous permet d’acquérir les techniques simples de discussions. Avec une attitude sociale et individuelle saine, le discours des autres personnes est aussi mieux perçu. Une prolongation de 2 jours de ce cours est prévue en 2009.

Séminaire LDT (all):

Après le séminaire de l’année passée et dispensé exclusivement à l’intention des fonctionnaires et des membres du BLS, nous avons décidé de remettre le cours au programme de cette année et de le rendre accessible à tous les mécaniciens et mécaniciennes de locomotives. Pour le VSLF, il est primordial que tous ses membres connaissent et sachent utiliser les différentes prescriptions. Le séminaire propose un survol important de la loi sur la durée du travail et ses différentes ordonnances. Je souhaite que les désirs de nos membres soient comblés par ces nouvelles offres et que cela se répercute par une fréquentation maximale aux différents cours.

Nouveaux lieux d’instruction:

L’hôtel Waldhotel Bürgenstock (au début encore sous son ancienne appellation Hôtel Waldheim Bürgenstock) a constitué pour le VSLF durant de nombreuses années comme une deuxième patrie. Il offrait un lieu d’hébergement et une bonne cuisine pour nos cours de plusieurs jours. Après que la famille Kummer ait vendu le Waldhotel à un groupe d’investisseur, faute de successeurs, l’hôtel a fermé définitivement ses portes fin mars 2008 et sera détruit. Malheureusement, nous n’avons aucune bonne alternative au Bürgenstock.

Après des recherches intensives, nous avons enfin découvert un hôtel de séminaires, à 800m d’altitude au-dessus du lac de Thoune avec une vue imparable sur les montagnes de l’Oberland bernois. Ce qui signifie que nous seront tout bientôt les hôtes du Solbadhotel de Sigriswil. En plus de sa situation exceptionnelle, cet hôtel 4 étoiles offre la fréquentation gratuite de ses installations wellness avec piscine à eau de mer, sauna et salle de fitness. Les prix sont comparables à ceux du Waldhotel Bürgenstock. Sont compris dans le prix, les pauses café, le buffet de midi et un repas 4 plats le soir. Je suis convaincu que nous avons trouvé une excellente alternative avec le Solbadhotel Sigriswil. Cet emplacement nous permettra de mener nos instructions avec succès et ne laissera pas en reste le délassément.

Nous avons aussi pu trouver un lieu de séminaire pour nos collègues du Tessin. L’hôtel Wellness Kurhaus Cademario, situé à 850m d’altitude au-dessus du lac de Lugano, offre lui aussi un panorama exceptionnel. Les participants ont le choix entre trois menus de midi avec service 3 plats et buffet de salades et deux menus du soir avec service 3 plats et buffet de salades. En outre les pauses café sont incluses ainsi que l’utilisation de l’installation wellness. Chaque participant reçoit en plus un bon de réduction de 10% pour un massage ou un soin. Apprendre et se détendre, que veut-on de plus?

Tous les autres séminaires se dérouleront désormais au Swisscom Conference Center d’Olten. Le centre de conférence se trouve à proximité immédiate de la gare et est atteignable en 5 minutes. Dans le prix de tous les cours organisés au Swisscom Conference Center les pauses café, le repas et les boissons ainsi que le café et le dessert sont inclus. J’espère que l’offre des cours pourra satisfaire au moins partiellement les exigences professionnelles et personnelles de nos membres. Si vous avez des propositions à faire en ce qui concerne la formation permanente ou des désirs aussi au niveau individuel, particulièrement pour les fonctionnaires actuels et futurs, vous être priés de vous adresser directement à moi. Inscriptions et autres informations sous: www.vslf.com > Services > Formation ■



Formazione continua VSLF

Matthias Oppliger; Capo Formazione VSLF AR

Retrospettiva

I seminari proposti dal VSLF sono stati sfruttati al meglio al punto che, soprattutto quelli in materia di PCT, erano sempre esauriti fino all'ultimo posto. Anche nella Svizzera occidentale, per la prima volta dopo tanti anni si è potuto tenere di nuovo un seminario PCT in lingua francese. Con la partecipazione di Paolo Induni abbiamo senz'altro potuto avvalerci di un relatore molto competente; il feedback è stato infatti oltremodo positivo. Anche l'organizzazione di due ulteriori seminari PCT in lingua tedesca si è rivelata particolarmente positiva, ciò che ci ha permesso di creare dei gruppi con un massimo di 20 partecipanti. Purtroppo due seminari hanno dovuto essere annullati per mancanza di partecipanti. Anche i seminari «Come e dove mi situo nella quotidianità lavorativa? Posizione professionale!», come pure «Capacità di agire in situazioni lavorative estreme» non hanno riscontrato l'interesse sperato da parte dei membri, motivo per cui in futuro non rientreranno più nel nostro programma.

Nuova offerta di seminari

Prescrizioni DB (d):

Questo seminario vuole offrire ai macchinisti che transitano in Germania la possibilità di rinfrescare e di approfondire le conoscenze in materia di prescrizioni DB, come pure di imparare cose nuove.

Organizzazione di sedute (d):

Si tratta di un seminario che si rivolge soprattutto a coloro che devono organizzare e condurre delle riunioni. L'obiettivo è quello di riuscire a condurre una seduta in modo competente e con la dovuta efficacia. Questo seminario si rivolge in particolare modo a presidenti di sezione e membri di comitato, ma anche ai membri stessi che nella loro vita privata si ritrovano a dover condurre delle sedute, come per es. a livello sportivo, di consiglio comunale, ecc.

Competenza sociale e personale I (d):

Un modo di presentarsi sicuro, la capacità di esprimersi in modo efficace, di capire sé stessi e gli altri, di saper riconoscere le situazioni conflittuali e possedere generali conoscenze umane, ecc., sono alcuni degli argomenti trattati in questo seminario. Sono diversi infatti i colleghi che mi hanno interpellato affinché decidessimo di organizzare di nuovo un seminario in materia di retorica. Con questo seminario si va ben

oltre alle semplici tecniche verbali. Con una buona competenza sociale e personale anche il fatto di parlare in pubblico riesce infatti molto più facile. Nel 2009 è prevista la prosecuzione di questo seminario grazie ad un corso della durata di due giorni.

Seminario AZG (d):

Contrariamente allo scorso anno, quando ai seminari AZG erano ammessi soltanto i funzionari e i membri della BLS, quest'anno desideriamo proporre questo corso anche a tutti i macchinisti di locomotiva. Per il VSLF è molto importante che i propri membri conoscano a fondo le prescrizioni sul tempo di lavoro e siano anche in grado di applicarle. Questo seminario intende offrire una vasta panoramica sulla legge sul tempo di lavoro e sulla relativa ordinanza. Grazie a queste nuove offerte mi auguro che potremo soddisfare le esigenze dei nostri membri e di poter contare su una grande partecipazione.

Nuove sedi per la formazione:

Il Waldhotel Bürgenstock, che inizialmente conoscevamo con il nome di Hotel Waldheim Bürgenstock, per tanti anni per il VSLF ha significato una sorta di seconda casa che ci ha ospitati in modo ottimale in occasione dei nostri seminari della durata di più giorni. In mancanza di un successore, la famiglia Kummer è stata costretta a cedere il Waldhotel ad un gruppo di investitori e, pertanto, ha finito per chiudere definitivamente i battenti per la fine di marzo 2008 e sta per essere demolito. Purtroppo non siamo riusciti a trovare una buona alternativa al Bürgenstock. Dopo intense ricerche siamo riusciti a trovare un altro albergo dove poter tenere i nostri seminari. Situato ad 800 metri s.l.m. sopra al lago di Thun, con una bellissima vista sulle montagne dell'Oberland Bernese, in futuro saremo ospitati presso il

Solbadhotel Sigriswil. Oltre alla magnifica posizione di questo albergo a quattro stelle, esso offre ingresso libero ai propri impianti wellness che sono dotati di bagni salini, sauna e fitness. I prezzi sono più o meno gli stessi di quelli del Waldhotel Bürgenstock. Sono compresi nel prezzo anche le pause caffè, il buffet all'ora di pranzo e un menu con quattro portate per la cena serale. Con il Solbadhotel Sigriswil sono convinto che si è riusciti a trovare una buona soluzione che ci permetterà di sfruttare al meglio i nostri corsi, ma anche di riposarci a dovere.

Anche per i colleghi ticinesi siamo riusciti a trovare una nuova sede per i nostri seminari. Si tratta del Wellness Hotel Kurhaus Cademario situato ad 850 metri s.l.m. sopra al lago di Lugano, in grado di offrire un panorama davvero unico. I partecipanti possono scegliere tutti i giorni tra 3 pranzi diversi ciascuno dei quali con tre portate e un buffet di insalate, come pure tra 2 cene diverse con tre portate e buffet di insalate. Sia le pause caffè che l'utilizzo degli impianti wellness sono inclusi nel prezzo. I singoli partecipanti riceveranno inoltre un buono del 10% per un massaggio o un trattamento. Imparare e, contemporaneamente, rilassarsi... Cosa si vuole di più?

In futuro tutti gli altri seminari si terranno presso il Swisscom Conference Center di Olten. Il Conference Center si trova nelle immediate vicinanze della stazione e può essere raggiunto a piedi in soli 5 minuti. Per quanto concerne i seminari organizzati presso il Swisscom Conference Center, inclusi nel prezzo vi sono le pause caffè, i pranzi con le bibite, come pure il dessert e il caffè.

Mi auguro che questa nostra offerta di seminari possa soddisfare almeno in parte non solo le vostre esigenze professionali, ma anche quelle personali. Se avete delle altre proposte o delle specifiche richieste in materia di formazione continua, in particolare modo per gli attuali funzionari o per quelli che stanno per incominciare, non esitate a mettermi in contatto con il sottoscritto.

Per annunciarsi o ricevere ulteriori informazioni vogliate consultare il sito:

www.vslf.com > Servizi > Formazione ■



Aus- und Weiterbildung für VSLF Mitglieder

Matthias Oppliger; Bildungsobmann VSLF

Rückblick

Das Seminarangebot des VSLF wurde intensiv genutzt, so dass insbesondere die FDV Seminare praktisch alle ausgebucht waren. Auch in der Westschweiz konnte nach Jahren wieder ein FDV Seminar in französischer Sprache durchgeführt werden. Mit Paolo Induni haben wir einen kompetenten Referenten gewinnen können. Die Feedbacks waren durchwegs positiv. Auch der Ausbau mit zwei zusätzlichen FDV Seminaren in Deutsch, hat sich als sehr positiv erwiesen. So konnten die Gruppengrößen auf max. 20 Teilnehmer gesenkt werden.

Leider mussten zwei Seminare mangels Teilnehmer annulliert werden. «Wie und wo stehe ich im beruflichen Alltag? Berufliche Standortbestimmung!» sowie «Handlungsfähig in extremen Berufssituationen» fanden bei den Mitgliedern auf kein Gegeninteresse und werden deshalb nicht mehr ins Seminarprogramm aufgenommen.

Neue Seminar-Angebote

DB-Vorschriften (d):

Dieses Seminar soll den Lokführerinnen und Lokführern welche nach Deutschland verkehren die Möglichkeit geben, die DB-Vorschriften aufzufrischen, zu vertiefen und Neues dazu zu lernen.

Sitzungsgestaltung (d):

Ein Seminar, welches insbesondere Personen anspricht, welche Sitzungen leiten und organisieren. Ziel ist es, eine Sitzung kompetent, Effizient und Effektiv leiten zu können. Das Seminar richtet sich insbesondere an Sektionspräsidenten, Vorstandsmitglieder, aber auch an Mitglieder, welche im privaten Bereich, z.B. im Verein, im Gemeinderat, etc. Sitzungen leiten.

Sozial- und Selbstkompetenz I (d):

Sicheres Auftreten, wirkungsvoll sprechen, sich und andere verstehen, Konfliktpotenzial erkennen, allgemeine Menschen-

kenntnisse, usw. sind die Themen dieses Seminars. Von verschiedenen Kolleginnen und Kollegen wurde ich darauf angesprochen, wieder einmal ein Seminar in Richtung Rethorik zu organisieren. Mit diesem Seminar gehen wir über die schlichten Redetechniken hinaus. Mit einer guten Sozial- und Selbstkompetenz fällt auch das Sprechen vor anderen Menschen leichter. Im 2009 ist eine 2-tägige Fortsetzung dieses Seminars geplant.

AZG Seminar (d):

Nachdem im letzten Jahr die AZG-Seminare nur für Funktionäre und BLS-Mitglieder zugänglich waren, möchten wir in diesem Jahr das AZG-Seminar für alle Lokführerinnen und Lokführer anbieten. Dem VSLF ist es wichtig, dass seine Mitglieder die Arbeitszeitvorschriften kennen und anwenden. Das Seminar gibt einen wichtigen Überblick über das Arbeitszeitgesetz und die zugehörige Verordnung. Ich hoffe sehr, dass mit diesen neuen Angeboten den Bedürfnissen unserer Mitglieder entsprochen werden kann und wir die Seminare mit voller Teilnehmerzahl durchführen können.

Neue Schulungsorte:

Das Waldhotel Bürgenstock (Anfangs noch unter dem Namen Hotel Waldheim Bürgenstock), war für den VSLF jahrelang wie eine zweite Heimat und bot Unterkunft und gutes Essen für unsere mehrtägigen Seminare. Nachdem das Waldhotel von der Familie Kummer, mangels Nachfolge, an eine Investorengruppe verkauft wurde, schloss es nun seine Tore Ende März 2008 für immer und wird abgerissen. Eine gute Alternative auf dem Bürgenstock gibt es leider nicht.

Nach intensiver Suche, konnte nun ein neues Seminarhotel gefunden werden. 800 m.ü.M., oberhalb des Thunersees, mit Ausblick auf die Berge des Berner Oberlandes, werden wir neu im Solbadhotel Sigriswil zu Gast sein. Nebst der wunderschönen

Lage des 4-Sterne-Hotels, bietet dieses freien Eintritt in die hauseigene Wellnessanlage mit Solbad, Saunalandschaft und Fitnessraum. Die Preise sind in etwa vergleichbar mit dem Waldhotel Bürgenstock. Zusätzlich im Preis inbegriffen sind alle Kaffeepausen, ein Lunchbuffet am Mittag und ein 4-Gang-Menue am Abend. Ich bin überzeugt, dass wir mit dem Solbadhotel Sigriswil einen guten Ersatz gefunden haben, wo nicht nur das Lernen zum Erfolg wird, sondern auch die Erholung nicht zu kurz kommt.

Auch für die Tessiner-Kollegen konnte ein neuer Seminarort gefunden werden. Das Wellnesshotel Kurhaus Cademario, 850 m.ü.M., oberhalb des Luganersees, bietet eine einmalige Panoramasicht. Die Teilnehmer haben täglich die Auswahl zwischen 3 Mittagessen mit jeweils drei Gängen und Salatbuffet, sowie 2 Abendessen mit drei Gängen und Salatbuffet. Im Weiteren sind alle Kaffeepausen, sowie die Benutzung der Wellnessanlage inklusive. Jeder Teilnehmer erhält zusätzlich ein 10% Gutschein für eine Massage oder Behandlung. Lernen und erholen, was will man mehr. Alle weiteren Seminare finden neu im Swisscom Conference Center in Olten statt. Das Conference Center ist unmittelbar neben dem Bahnhof und in 5 Minuten erreichbar. Bei allen Seminaren im Swisscom Conference Center sind im Preis die Kaffeepausen, Mittagessen mit Getränk, sowie Dessert und Kaffee inbegriffen.

Ich hoffe, mit dem Seminarangebot die beruflichen aber auch persönlichen Bedürfnisse zumindest teilweise abdecken zu können. Für weitere Vorschläge, aber auch für individuelle Weiterbildungswünsche, insbesondere auch für bestehende und angehende Funktionäre meldet Euch bitte bei mir.

Anmeldung und weitere Informationen unter:

www.vslf.com > Dienste > Weiterbildung ■

