privaLex® – Global-Rechtsschutz für jedermann.

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

CAP

A company of the **Allianz Group**

Es gelten die Allgemeinen Versicherungsbedingungen, z.Zt. AB 2006 (Der Rechtsschutz im Zusammenhang mit der Ausübung der beruflichen Tätigkeit als Lokomotivführer wird ausschliesslich über die Grunddeckung des VSLF gewährt).
Anmeldung: Ich bin Mitglied des VSLF und schliesse den Global-Rechtsschutz ab, für:

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

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

Gültig ab: _____ (frühestens 1 Tag nach Posteingang bei der CAP Rechtsschutz)
Name/Vorname: _____ Geb.-Datum: _____
Strasse: _____ PLZ./Ort: _____
Telefon: _____ Mobil Tel.: _____
Kataster-Nr. (Eigentümer): _____
Mitglieder Nummer: _____ Beitrittsdatum: _____
Ort, Datum: _____ Unterschrift: _____

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

Editorial

Hubert Giger; Präsident VSLF

Geschätze Kollegen

Wie haben einen Sommer der Steigerungen hinter uns: 130 Extrazüge für Madonna; 4'770 Extrazüge für die Euro 08; Konzernergebnis SBB +13%; Zahl der Generalabonnemente +8,3%; Verkehrsertrag der BLS Cargo im ersten Halbjahr 2008 +15%; Stromverbrauch auf der NBS dank 200 km/h: +40%.
Die Lokführer haben nach dem Fahrplanwechsel 08/09 im Personenverkehr rund 5% mehr Leistungen zu fahren, man rechnet (trotz den Versuchen, LF-Klassen auszubilden) mit 70 Lokführer Unterbestand; im Schnitt und pro Tag. Nach unseren Erfahrungen mit dem Auffüllen der wenigen Minus-Zeitkonten von 2007 bei SBB P wird wohl auch der Plus-Grenzwert von 75 Stunden beim Jahreswechsel wiederum zum Wunsch degradiert, obwohl im GAV als Gesetz festgehalten. Werden wir diese Kulanz bieten? Warum sollen wir diese Kulanz bieten?
Die Polizeigewerkschaft des Kanton Waadt fordert aktuell – neben der Ausbezahlung der rund 60'000 Überstunden der Euro 08 – 1'500 Fr für jeden Polizisten, welcher während der Euro 08 keine Ferien beziehen konnte. Dafür, dass wir Lokführer nur zu oft unsere Arbeitszeitkonten für Extraleistungen überziehen, scheint es Zeit zu werden, mehr zu fordern als die routinierten verbalen Wertschätzungen in den Hochglanzprospekten.
Das Orange-Urteil ist bei der SBB umgesetzt, der betroffene Teil des Personals freut sich und findet es gut, dass ausnahmsweise auch mal die unregelmässig Arbeitenden im Vorteil sind. Der VSLF ist mit seiner Klage bis vor Bundesverwaltungsgericht gelangt und somit die treibende Kraft gewesen. Von einem gewerkschaftlichen Grosserfolg möchten wir allerdings nicht sprechen, wir haben lediglich das Bundesgerichtsurteil drei Jahre nach dem Urteilspruch durchgesetzt. Ende September 2008 haben wir die weiteren Bahnen bezüglich Orange-Urteil angeschrieben und erste Reaktionen sind bereits eingetroffen.
Dass Instruktionen und Schulungen während dem Dienst an ordentlichen Arbeitstagen einzuteilen sind, ist eine bekannte Forderung unsererseits. Diesen Herbst so geschehen bei SBB P in der Region Zürich anlässlich einer Kurzinstruktion für ein neues Fahrgastinfornations-Gerät für die S-Bahn. Es ist also möglich, sogar bei Unterbestand an Personal. Dieses Vorgehen für Instruktionen erwarten wir bei allen Bahnen, da es nichts anderes als Recht und Anstand ist.

Am 23. September 2008 verstarb nach kurzer, schwerer Krankheit der Präsident des SEV, Pierre-Alain Gentil, im Alter von 57 Jahren. Wir haben der Familie und den Angehörigen unser tiefes Beileid im Namen des VSLF ausgesprochen. Mich persönlich hat der Hinschied von Pierre-Alain sehr getroffen, er war ein äusserst angenehmer Mensch und ich schätzte seine ruhige und freundliche Art.

Beste Grüsse
Hubert Giger
Präsident VSLF

Informationen über aktuelle Geschäfte des Vorstands VSLF

Hubert Giger; Präsident VSLF

Pensionskasse SBB / Ascoop

Die Pensionskasse SBB hat einen Deckungsgrad von 86.3% (30.6.08) erreicht, Ascoop von 80.42% im 2007. Der VSLF informierte über das Vorgehen der PK SBB. Am 17. September 2008 hat der Stiftungsrat PK SBB entschieden, dass ab 1.1.2009 nicht zusätzlich saniert wird; dieses Schreiben haben alle Versicherten erhalten. Ein mutiger und richtiger Entscheid. Der Bund und die Politik ist in der Verantwortung und somit sind jetzt dort Entscheide zu fällen. Ein blosses Abwarten der Politik, während die PK in der Zwischenzeit durch die SBB und das Personal saniert wird, nehmen wir nicht hin. Brisant an der ganzen PK-Geschichte ist, dass nun plötzlich alles davon spricht, dass auch die Pensionierten zu einer allenfalls nötigen Sanierung beigezogen werden sollen, ein aus unserer Sicht prüfenswerter Gedanken.
Bezüglich des Stiftungsrat PK SBB mussten wir im Laufe unserer Recherchen feststellen, dass der VSLF – entgegen dem Vorsorgereglement – seit Bestehen der PK SBB 1999 noch nie in die Wahl des Stiftungsrates involviert wurde. Die PK ist auch hier in der Pflicht.
Noch verzwickter ist die Lage bei der Ascoop. Einerseits muss festgehalten werden, dass die Ascoop sehr hohe Investitionsrisiken eingegangen ist und viel verloren hat; bestimmte Parteien sagen: notwendigerweise. Andererseits gehören die Bahnen (BLS/SOB usw.) zu grossen Teilen den Kantonen, Gemeinden, Privaten und nur zum Teil dem Bund. Der Bundesrat hat in seiner Stellungnahme vom 2. Juli 2008 auf die Postulate Kurt Fluri und Hans Lauri festgestellt, dass sich der Bund höchstens als Miteigentümer sieht. Die dringend notwendig Sanierung der Ascoop ist also primär Sache der betroffenen Kantone, zusammen mit dem Bund. Bezüglich der BLS AHV-Überbrückungsrente-Leistungen für die BLS-Lokführer, welche von der SBB übergetreten sind und deren Dienstjahre SBB bei der BLS nicht angerechnet werden, hat der VSLF rechtliche Abklärungen eingeleitet. Die Chancen für eine Korrektur sind intakt.
Wir werden sehen, wie die ganze PK-Geschichte weiter geht. Der VSLF wird sich weiterhin bereithalten, um bei Entscheiden mit negativen Auswirkungen auf das Personal den nötigen Druck aufzubauen und Korrekturen zu verlangen. Wir akzeptieren nicht, dass wir für die Fehler gebüsst werden, die andere vor 10 Jahren gemacht haben.

Branchen GAV

Der Branchen GAV Regionalverkehr Normalspurbahnen wurde am 17. Oktober 2008 unterzeichnet; er ist erstmals 2010 kündbar. Die Parteien des Vertrags sind die Arbeitgeber der wichtigsten Normalspurbahnen und die Sozialpartner SEV, transfair und VSLF. Das Interesse beider Parteien an diesem Vertrag ist die Sicherheit bei Firmenfusionen und bei der Bildung von Tochterfirmen sowie die Verhinderung von Lohndumping beim Personal, also einer Marktverzerrung.
Die ursprüngliche Idee, einen Branchen GAV für Personen- und Güterverkehr zu erarbeiten, scheiterte daran, dass das Bundesamt für Wirtschaft SECO verschiedene Fragen im Entsendegesetz (Bedingungen vom Arbeitern, welche im Ausland angestellt sind und in der Schweiz arbeiten, also z.B. Lokführer) noch nicht geregelt hat. Ziel bleibt, auch einen Vertrag für den Güterverkehr zu erarbeiten, politischer Druck dazu ist vorhanden.
Der Branchen GAV Personenverkehr enthält Mindestbedingungen zu den Anstellungen von Lok- und Zugpersonal (also nur das fahrende Personal) im Regionalverkehr; also Freitage, Arbeitszeiten, Dienstorte und Personalübernahmen bei Firmenfusionen und Bildung von Tochterfirmen. Bezüglich der Entlöhnung sind nur Durchschnittswerte, abgestuft nach Regionen, vorgegeben; dies, weil die Festlegung von Mindestlöhnen von beiden Seiten nicht gewünscht wurde. Alle Parteien haben von Anfang an bekräftigt, dass ohne die Unterschrift aller Parteien, also auch des VSLF, der Vertrag nicht in Kraft tritt. Mit dem Branchen GAV ist ein Landes-GAV entstanden, welcher als Fahrpersonal-GAV für die ganze Schweiz bezeichnet werden kann. In der Vertretung dieses Fahr-Personals hat der VSLF ein gewichtiges Wort mitzubestimmen, da wir einen grossen Teil dieses Personals vertreten.

Projekt ToCo / GAV SBB

Die Geschäftsleitung SBB lud die Sozialpartner SEV, transfair, KVöV und VSLF am 9. September 2008 zu einem eintägigen Informationsaustausch nach Bern ein. Es wurden grundsätzlich Fragen der Sozialpartnerschaft allgemeiner Natur sowie das Verhältnis nach dem Streik im IW Bellinzona besprochen. Zentrale Frage der SBB war die Einhaltung der absoluten Friedenspflicht nach GAV durch die Sozialpartner.
Bezüglich der zukünftigen Zusammenarbeit forderte CEO Andreas Meyer neu zu definierende Regelungen über die Zuständigkeiten und Spielregeln bei Verhandlungen und Umsetzungen von personalrelevanten Firmenentscheiden. Personalchef Markus Jordi schlug Gespräche über eine Weiterentwicklung der Personalbeurteilung zu einem Führungs- und Förderungsinstrument, eine Harmonisierung der verschiedenen Bewertungssysteme und einer neuen Systematik der Honorierung allgemein vor. Der VSLF begrüsst diese Gespräche aus diversen Gründen. Die klare Regelung der Gesprächspartner zur Lösung von personalrelevanten Problemen ist überfällig, wir erinnern an die Probleme bei SBB P, welche aufgrund der Nichtzuständigkeit diverser Abteilungen zur Einforderung von Einigungsgesprächen geführt hat. Die Neubeurteilung der Honorierung ist bei der SBB ebenfalls überfällig, erbrachte Leistungen müssen auf dem Lohnzettel ersichtlich sein. Die GL SBB hat dazu den entsprechenden Projektauftrag ToCo GAV (Projekt Total Compensation GAV) gutgeheissen. Dieses Projekt kann als vorgezogene GAV-Verhandlungen betrachtet werden. Dies ist gut so. Der VSLF lässt sich kein zweites Mal einen GAV durch die SBB kündigen. Unser Rosenstrauss mit Forderungen ist gross und duftet immer intensiver; und Dornen hat er auch.

SOB

Nachdem der VSLF diesen Frühling die Sozialpartnerschaft mit der SOB geschlossen hat, sind wir bereits in GAV Verhandlungen. Uns, und den Kollegen bei den SOB bietet sich das erste Mal die Gelegenheit, aktiv Verbesserungen einzufordern. Die Mitgliederzahl im Osten entwickelt sich sehr erfreulich, ein grosses Danke an die aktiven Kollegen. Im Süden scheinen die Lokführer die Aktivitäten des VSLF erst einmal zu beobachten.

BLS

Besonders erfreulich ist der Zuwachs an Mitgliedern bei der BLS. Dies um so mehr, als dass wir den GAV BLS nach wie vor nicht unterschrieben haben, oder gerade deshalb. Der GAV BLS wurde durch die Sozialpartner SEV und transfair nicht gekündigt, man versucht durch Verhandlungen die bei der Unterzeichnung akzeptierten Verschlechterungen für das unregelmässig arbeitende Personal zu korrigieren. Gespräche mit dem CEO der BLS, Herr Guillelmon, zeigten, dass die BLS keinen Handlungsbedarf sieht. Der VSLF hat als Vertreter des Lokpersonals BLS bei SEV und transfair seine Forderungen postiert. ■

Orange-Urteil

Ehemalige Mitarbeitende der SBB und der SBB Cargo, die während den Jahren 2002 bis 2006 Sonntags- und Nachtzulagen bezogen haben, welche die Kriterien erfüllen und sich bis am 30. Juni 2009 bei der SBB melden, haben Anspruch auf die Rückzahlung:

SBB AG
Zentralbereich Personal
Vergütungspolitik
Mittelstrasse 43
3000 Bern 65

Einigungsgespräche teilweise gescheitert

Daniel Ruf; Leiter AZ/GAV VSLF

Am 13. Juni 2008 fanden Einigungsgespräche zwischen P-OP und dem VSLF statt. PO-P-ZF wurde beauftragt, diverse Themen abzuklären oder mit der Peko zu besprechen und Lösungen zu finden.
Es wurden verbindliche Termine vereinbart. Ein Teil der Probleme wurden gelöst, aber bei mehreren Punkten war eine Einigung nicht möglich, oder P-OP-ZF will die Probleme nicht bereinigen. Der VSLF wird diese Punkte juristisch klären lassen, und wo möglich, das Schiedsgericht anrufen.

Zuteilung der Touren

Mit der Einführung Piper/Tom vereinbarte die Peko als Frist für die Diensteinteilung 3x24 Stunden. Dies wurde nun einseitig durch eine Weisung der Ressourcenplanung aufgehoben. P-OP-ZF ist der Meinung, die Lokführer haben grundsätzlich entweder Arbeitstage oder Freitage, und sie erhalten ihre Touren dann, wenn es der Betrieb erlaubt; der Lokführer hat dies zu akzeptieren und sich dementsprechend einzurichten.
Es wird somit nur auf die Wirtschaftlichkeit Rücksicht genommen und mit so wenigen Einteilern wie möglich gearbeitet. An Samstagen und Sonntagen ist kein Einteiler mehr vorhanden, was ein dauerndes Aufholen und dann wieder Vorarbeiten bei der Einteilung bedeutet. Ein Teil der Reserveführer kommt so erst sehr spät zu ihren Touren, oder die zugeteilten Touren können wieder geändert werden da sie gemäss Weisung erst kurzfristig fix sind. Es ist nun zu prüfen, wann ein Lokführer seine Touren zeitlich definitiv erhalten muss und ob das Aufheben der Vereinbarung mit der Peko statthaft ist.

Garderoben

Die Lokführer haben eine Weisung erhalten, die Schutzschuhe zu tragen. Diese ist absolut unbestritten, da dies in der Kompetenz des Arbeitgebers ist. Der Arbeitgeber ist sogar verpflichtet, den Mitarbeitern Schutzbekleidung abzugeben wo dies nötig ist. PO-P-ZF möchte aber nicht flächendeckend Garderoben bereitstellen, die in ihrer Grösse den Richtlinien des SECO entspricht.
Auch sind die Garderoben bei allen Arbeitsorten mit zwei Einstiegspunkten – Depot sowie Personenbahnhof – bei einigen Touren zu weit weg. Bei zwei Arbeitsorten in verschiedenen Gemeinden oder bei Auswärtstouren, welche von Zuhause aus mit dem öV oder Taxi ohne Absprache zugeteilt werden, sind Garderoben gar nicht vorhanden.
Der VSLF erachtet eine Distanz von teilweise mehr als 20 Minuten zu Fuss als nicht zumutbar. Die BAR wurden nur unter dem Vorbehalt unterschrieben, dass dies abgeklärt und eine Lösung gefunden wird. Zu diesem Zweck musste PO-P-ZF eine Bestandsaufnahme der Infrastruktur machen. Ob diese je gemacht wurde ist uns nicht bekannt, aber PO-P-ZF kam zum Schluss, dass alles vorhanden sei; ein Handlungsbedarf wurde nicht erkannt. Nun stellt sich die Frage, ob ein Lokführer verpflichtet ist, seine Arbeitsutensilien inklusive Schutzschuhe immer nach Hause zu nehmen oder nicht.

Bandbreiten gemäss GAV

Die Bandbreiten gemäss GAV -30 Stunden bis +75 Stunden werden weiterhin nicht beachtet. Die einen Lokführer werden dauernd angehalten, arbeiten zu kommen, andere erhalten nicht einmal die garantierte Arbeitszeit. Ein grosses Theater gab es bei den wenigen Lokführern, deren Konto beim letzten Jahreswechsel unter -30 Stunden war. Für die Bereinigung dieser Konten brauchte P-OP-ZF 9 Monate, und war mit grossen Vorwürfen gegenüber dem Lokpersonal begleitet. Lokführer, welche den Nachtdienst 2 (ND2) – wenn noch vorhanden – nicht den SBB schenken wollten, wurden als Querschläger hingestellt. Unter grossem Druck haben diverse Lokführer ihr Guthaben abgegeben oder wurden genötigt, an ihren freien Tagen zu arbeiten.
Noch ist die Ressourcenplanung für die Zuteilung der Arbeit verantwortlich. Es ist kein Lokführer verpflichtet, an seinen arbeitsfreien Tagen arbeiten zu kommen, nur weil die Ressourcenplanung den Tourendurchschnitt nicht einhält. Probleme werden anstatt gelöst, einfach auf das Lokpersonal abgeschoben.
Abmachungen zur Rückführung bei zu hohen Konten werden keine getroffen. Auch Lokführer mit viel zu hohen Konten werden permanent kontaktiert, um noch mehr zu arbeiten, Bandbreiten hin oder her. Ende Jahr gibt es dann Auszahlungsaktionen von Mehrarbeitszeit, was der Einführung einer Bandbreite von bis zur 44 Stundenwoche entspricht.
Wir haben einen 41-Std.-Woche GAV unterzeichnet, welcher auch beim Lokpersonal einzuhalten ist.
Dies veranlasst uns, das ganze Thema prüfen zu lassen. ■

BLS GAV

Briefwechsel zwischen den Vertretern des VSLF und SEV

Bern, den 4. September 2008

An SEV und TRANSFAIR

Durch die offiziellen Organe hat der VSLF erfahren, dass der SEV und transfair als offizielle Sozialpartner der BLS AG den GAV BLS auf Ende 2008 nicht kündigen werden und über den Verhandlungsweg Verbesserungen erreichen wollen.
Als Personalvertreter einer grossen Anzahl Lokomotivführer bei der BLS fordert der VSLF den SEV und transfair auf, folgende Verbesserungen der Anstellungsbedingungen zu erreichen:

- Gewährung von 5 statt 4 Ferientagen für das unregelmässig arbeitende Personal als Ausgleich für den Zulagenverlust und die Finanzierung von mindestens 2 Ferientagen für das in regelmässiger Arbeitszeit arbeitende Personal.
- Die Wegzeit bei Kursen ausserhalb des Dienstortes müssen gewährt werden (analog BAV Urteil bei der SOB AG).
- Die Arbeitsunterbrechung (Kurzpause) soll neu 30 Minuten betragen, so dass mindestens 20 Minuten am Tisch zur Verfügung stehen.
- Die Wegzeit bei Pausen soll statt bis an die Perronkante wieder bis in das Personalzimmer gewährt werden.
- Reisezeiten an auswertige Depotstandorte sollen grundsätzlich mit dem öffentlichen Verkehr geplant werden.
- Integration des Orangeurteils beziehungsweise der Zulagen während den Ferien im GAV.
- Zukünftige Aufwände für berufsbezogene Weiterbildungs- sowie Sprachkurse inklusive allfälliger Refresherkurse werden vom Arbeitgeber getragen.

Bei der Unterschift des GAV BLS 2005 hat der SEV und transfair die Zusage gemacht, dass gewisse Verschlechterungen für das unregelmässig arbeitende Personal zu einem späteren Zeitpunkt korrigiert werden; dieser Zeitpunkt ist jetzt gekommen. Mit der Erreichung unserer Forderungen wäre ein Teil der Arbeitsbedingungen vor dem GAV BLS wiederhergestellt.

Wir danken für die Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüssen
Für den Vorstand Sektion BLS
Andreas Jost

Zentralsekretariat
Steinerstrasse 35
Postfach
CH-3000 Bern 6

Telefon +41 (0) 31 357 57 57
Telefax +41 (0) 31 357 57 58
info@sev-online.ch
www.sev-online.ch

Nick Raduner
Direkt +41 (0) 31 357 57 25
Mobil +41 (0) 79 654 09 40
nick.raduner@sev-online.ch

Schweizerischer Eisenbahn- und Verkehrspersonal-Verband
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

A-Prioritaire
VSLF Verband Schweizer
Lokomotivführer und Anwärter
Herr Andreas Jost
Forsthausweg 3
3122 Kehrsatz

9. September 2008
Ref. Nr.: 651.021.30 - Ra/bb

Weiterentwicklung GAV BLS

Geschätzter Andreas
Geschätzte Kollegen des VSLF

Danke für das Schreiben vom 4. September 2008. Es freut mich, dass nun auch der VLSF an einer Weiterentwicklung des GAV BLS interessiert ist. Meine Antwort gebe ich dir nach Absprache mit trans*fair*.

Alle SEV-Mitglieder konnten und können über deren Gremien Anträge zur Weiterentwicklung des GAV BLS einbringen. Diese sind in den vergangenen Wochen und Monaten auch akribisch gesammelt, gewertet und weiter ausformuliert worden.

Wenn der VSLF nun seine Anträge gegenüber dem SEV und trans*fair* formuliert, weist das einzig auf die schwierige Situation hin, die für euch mit der Nicht-Unterzeichnung des GAV BLS provoziert worden ist. Der VSLF hat damit im Herbst 2005 entschieden, die Interessen seines Lokpersonals besser ausserhalb einer Verhandlungsgemeinschaft einzubringen. Diesen Entscheid habe ich immer respektiert, obwohl ich ihn nie habe nachvollziehen können. Wir - SEV, transfair und VSLF - kennen alle die Auswirkungen dieses Entscheids: Der VSLF ist damit nicht berechtigt, Anträge zum GAV in irgendeiner Form einzubringen, er ist also weiterhin nicht Mitglied der Verhandlungsgemeinschaft und auch nicht Vertrags- und somit nicht Sozialpartner der BLS. In Konsequenz dürfte er das auch in Zukunft nicht werden, weil der VSLF immer wieder Gesamtarbeitsverträge allein für das Lokpersonal fordert. Der GAV BLS gilt aber für mehr als 2'400 BLS-Mitarbeitende.

Wir haben nie behauptet, dass der GAV perfekt ist. Gerade deswegen haben wir bereits Ende Mai 2008 gegenüber der BLS AG einen umfassenden Katalog zur Weiterentwicklung des gültigen GAV eingereicht, zwischenzeitlich haben die Verhandlungen dazu begonnen – der VSLF sitzt weiterhin nicht mit am Tisch. Ich kann dich jedoch dahingehend informieren, dass viele Anträge, wie sie der VSLF nun formuliert hat, bereits identisch oder im selben Sinn des erwähnten Katalogs sind.

Vielleicht sollten wir uns in dieser Sache bald einmal weiter unterhalten.

Freundliche Grüsse

SEV
Schweizerischer Eisenbahn- und
Verkehrspersonal-Verband

Nick Raduner
Gewerkschaftssekretär

Treffen VSLF mit dem neuen CEO der BLS AG

Andreas Jost; Leiter KTU VSLF

Am 11. September 2008 hat sich eine Delegation des VSLF mit dem neuen CEO der BLS AG, Herrn Bernhard Guillelmon und dem Leiter der Abteilung Personal, Herrn Erwin Lätsch getroffen. Grund dieses Treffens war ein gegenseitiges Kennenlernen bei dem auch einige wichtige sozialpartnerschaftliche Aspekte besprochen wurden.
Die BLS AG ist nach wie vor der Ansicht, dass der VSLF Sozialpartner der BLS AG ist. Bis zur Unterschrift des BLS GAV durch den VSLF, welche von Seite der BLS jederzeit möglich wäre, ist der VSLF aber nicht GAV Sozialpartner. Diese, für beide Seiten nicht vollkommen befriedigende Lösung, wird aus Sicht des VSLF noch mindestens solange bestehen bleiben, bis die Hausordnung Z, welche zurzeit bei der Abt. H in der Vernehmlassung ist, in Kraft gesetzt wird; vorgesehen ist Ende 2008.
Die Änderungsverhandlungen mit der VG (SEV + transfair) zum jetzigen BLS GAV werden gemäss der BLS nur diejenigen Punkte umfassen, die durch Bestimmungen des AZG oder BAV geändert werden müssen; ansonsten ist die BLS AG mit ihrem GAV zufrieden. Es besteht aus ihrer Sicht kein Anlass dieses Werk, das zusammen mit den Sozialpartnern der VG erarbeitet wurde, zu ändern.

Betreffend Orange Urteil bei der BLS AG liess Herr Lätsch verlauten, dass wenn bei der BLS AG Personal in den Genuss einer Nachzahlung käme, dieses Geld anderenorts eingespart werden müsse. Somit ist klar, dass die BLS AG in diesem Geschäft eine genaue Prüfung der Sachlage durchführen will. Der VSLF hat durch ein Advokaturbüro eine erste offizielle Anfrage an die BLS AG gestellt.
Bei der Pensionskasse ASCOOP hat die BLS wiederholt erhebliche Zahlungen geleistet und Schritte eingeleitet, welche eine Finanzierung des Vorsorgewerkes der BLS durch Bund und Kantone vorsehen. Die Personalstandorte im Berner Oberland wurden innerhalb eines Jahres zwei Mal von grossen Personalverschiebungen betroffen. Laut BLS sollte jetzt, ein Jahr nach der Inbetriebnahme des LBS, die Trassenlage soweit sein, dass die zweite Personalverschiebung längere Zeit Bestand haben sollte. Die BLS wies darauf hin, dass im schnelllebigen Cargo-Geschäft eine fortdauernde Überprüfung der Personalstandorte unumgänglich ist und es so immer zu kleineren Personalverschiebungen kommen kann. Der Gedanke sei erlaubt, dass wenn nach den vorhandenen Depotstrukturen geplant würde, es nicht bei jeder Veränderung der Verkehrslage zu Personalverschiebungen kommt. Die BLS will erfreulicherweise das Lokpersonal nach wie vor nicht strikte in P/G aufteilen, diese Situation werde aber laufend neu geprüft. ■

Vertrag der Verhandlungsgemeinschaft BLS

BLS VG Vertrag vom 11. November 2003

Vereinbarung
Im Hinblick auf einen künftigen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) mit der BLS Lötschbergbahn AG (BLS) beschliessen die beteiligten Personalorganisationen
SEV Schweizerischer Eisenbahn- und Verkehrspersonalverband
transfair Christliche Gewerkschaft Service Public und Dienstleistungen Schweiz
VSLF Verband Schweizer Lokomotivführer und Anwärter

für die Vertragsverhandlungen eine Verhandlungsgemeinschaft zu bilden. Aus diesem Grund schliessen sie folgende Vereinbarung ab und erklären sich bereit, diese in jedem Punkt nach dem Grundsatz von Treu und Glauben einzuhalten.

Zweck der Verhandlungsgemeinschaft
Mit der Bildung der Verhandlungsgemeinschaft beschliessen die einzelnen Personalorganisationen gegenüber der BLS Lötschbergbahn AG in den jährlichen Verhandlungen über die Personalbegehren sowie bei Verhandlungen über einen möglichen GAV gemeinsam aufzutreten.

Eingabe Forderungskatalog
Anlässlich von gemeinsamen Sitzungen werden die verschiedenen Personalbegehren abgestimmt zu einer gemeinsamen Eingabe zusammengefasst und der BLS überreicht.

Zusammensetzung der Verhandlungsdelegation
Die Zusammensetzung der Verhandlungsdelegation erfolgt gemäss dem Bestand der beruflich aktiven Mitglieder. Jede Personalorganisation hat mindestens Anrecht auf ein Mitglied.

Verhandlungsführung und Koordination
Die Verhandlungsgemeinschaft bezeichnet die mit der Koordination der GAV-Verhandlungen betraute Personalorganisation.
Ziel ist, die Entscheidungen der Verhandlungsgemeinschaft grundsätzlich einstimmig zu treffen.

Information
Die Information der Mitglieder oder allenfalls der Öffentlichkeit über die Verhandlungsresultate erfolgt gemeinsam, die mit der Koordination beauftragte Personalorganisation über nimmt die Koordination. Den einzelnen Personalorganisationen ist es freigestellt, ihre Mitglieder mit ergänzenden Informationen zu bedienen.

Differenzen
Bei schwerwiegenden Differenzen über die Umsetzung dieser Vereinbarung werden die Verbandspräsidenten der beteiligten Personalorganisationen zur Schlichtung beigezogen.

Kündigung der Vereinbarung
Die Vereinbarung kann von allen beteiligten Personalorganisationen unter Beachtung einr sechsmonatigen Frist jeweils auf den 30. Juni gekündigt werden. Die beteiligten Personalorganisationen sind mit dem Inhalt dieser Vereinbarung einverstanden und bezeugen es mit ihrer Unterschrift.

SEV Vizepräsidentin
Barbara Spalinger

Sekretär
Nick Raduner

transfair Präsident
Hugo Gerber

Leiter Branche öV
Mario Botta

VSLF Präsident
Theo Marty

GL VSLF
Manfred Bernhard

ÜBUNG 14:

SPAREN

MIT DER KPT ONLINE-KOLLEKTIVVERSICHERUNG
UND GRATIS FITNESS MIT TRAINER MAX.

Sparen Sie bis 26,7 % bei den Zusatzversicherungen der Krankenkasse KPT: **VSLF-Mitglieder und ihre Familienangehörigen profitieren bei der KPT nicht nur vom Kollektivrabatt (auf Spitalkostenversicherung, Krankenpflege-Plus, Krankenpflege-Comfort und Natura-Versicherung), sondern auch von der kostenlosen Betreuung durch Trainer Max auf kpt-training.ch. Die Vorteile der Online-Krankenversicherung: Papierloses, aktuelles Online-Archiv ■ Grösstmögliche Sicherheit ■ Einfache Bedienung ■ Permanent verfügbare Policen ■ Benachrichtigung per SMS oder E-Mail. Wann steigen Sie um? Berechnen Sie Ihr Prämien-Sparpotenzial auf vslf.kpt.ch.**

In Zusammenarbeit mit:

VSLF

KPT CPT
Einfach gut versichert.

Die Freizeitbeschäftigung eines BLS-Lokführers 2007/08

Res Egli; Lokführer Huttwil

Nach langem Hin und Her habe ich mich im Jahr 2007 entschlossen, den freiwilligen 13-monatigen Sprachkurs TELC A1 Französisch in Huttwil zu besuchen. Dieser darf ja bekanntlich in der Freizeit des Mitarbeitenden besucht werden. Aber was macht man nicht alles für eine attraktive Arbeit?! Die Auswirkungen, wenn man diese freiwilligen Sprachzertifikate nicht besitzt, scheinen ja immer mehr ans Licht zu kommen; ja, sie sind zum Teil schon hell erleuchtet.
Über Notwendigkeit, Sinn und Zweck sind zu diesem Thema, von Seiten des BAV, der Arbeitnehmer und -geber und den Gewerkschaften schon Dutzende von Artikel verfasst worden. Deshalb gehe ich hier nicht auf dieses Thema ein.

Ich möchte hier nur meine persönlichen Zahlen dokumentieren:

Kurs	78 x 60 Min.	4680 Min.	in Huttwil insgesamt 108 Lektionen, infolge Arbeit, Ferien usw. nur 78 Lektionen besucht
Selbststudium	54 x 240 Min.	12960 Min.	persönlicher Zeitaufwand und auch empfohlen von der Klubschule
Wegzeit	39 x 20 Min.	780 Min.	fand in Huttwil statt
Prüfung TELC A1		75 Min.	fand in Huttwil statt
Prüfung EFR A1		30 Min.	fand in Huttwil statt
Zeitgutschrift BLS AG		- 120 Min.	
Total 1		**18405 Min.**	

Mit diesem freiwilligen «Aufwand» und meinem bescheidenen Sprachtalent habe ich zwar (glücklicherweise) die A1 TELC Prüfung bestanden, aber leider habe ich die nötige Anforderung zum erfolgreichen Bestehen der Prüfung EFR (Eisenbahn-Fachspezifische-Redewendungen) A1 nicht erreicht.
Freundlicherweise bietet mir nun aber mein Arbeitgeber, in Zusammenarbeit mit der Klubschule Migros einen Stützkurs sowie ein erneutes Absolvieren der Prüfung an.

Hierzu die Zahlen:

Kurs	6 x 60 Min.	360 Min.	
Selbststudium	3 x 240 Min.	720 Min.	
Wegzeit	4 x 180 Min.	720 Min.	findet in Bern statt
Prüfung EFR A1		30 Min.	findet in Bern statt
Zeitgutschrift BLS AG		- 120 Min.	
Total 2		**1710 Min.**	

Dies ergibt folgendes Endresultat: Total 1 + Total 2 = 20115 Min. = 335.25 Std. = 13.96 Tage
oder anders dargestellt: **40.88 BLS AG Ferientage à 492 Minuten!**
Dies sind meine persönlichen Zahlen und diese sind verständlicherweise nicht für alle Mitarbeiter zutreffend (Wegzeit, Selbststudium, usw.). Ich wünsche allen eine erholsame Freizeit. ■

Von Ausbildungsstrategien und Ausbildungsdepots

Oliver Altorfer; Lokführer Aarau

Seit Juni haben wir in Aarau nun wieder eine Lokführerklasse, welche unterdessen bereits die theoretische Basisausbildung inklusive dem ersten Lizenziat erfolgreich abgeschlossen hat. Vor wenigen Wochen durften wir unsere Kolleginnen und Kollegen das erste Mal auf dem Führerstand begrüssen und freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit. Ich glaube, ein guter Grundstein ist bereits gelegt worden und wir dürfen im positiven Sinne hoffen – Herzlich willkommen in Aarau!

Eine positive Metamorphose

Bis anhin durchwegs positiv überrascht hat Login. Die den Lehrlokführern zugespielten Informationen, die Newsletter und Ausbildungspläne mitsamt Unterlagen lösten ein sehr positives Echo aus und zeugen von einer guten Zusammenarbeit zwischen SBB, Login und Personal. Ebenfalls begrüssenswert ist die Wiedereinführung der Rangiertage. Gerade dieser Punkt, – von den Lehrlokführern in vergangener Zeit immer wieder als für nötig befunden – erweckt das Gefühl, ernst genommen worden zu sein. Zusammen mit dem diesjährigen, gut organisierten Lehrlokführerkurs fühlen wir uns von vielen Seiten her auch unterstützt und geschätzt, was sich zweifellos auf die Motivation und die Qualität der Ausbildung auswirkt.

Ausbildungspolitik

Es ist sehr schwierig, eine angemessene Personalpolitik zu betreiben, zumal die jährliche Fluktuation (Pensionierungen, Austritte etc.…) an Lokführern, als auch das effektiv benötigte Personal nur sehr schwer einschätzbar ist. Desto unverständlicher ist es, dass man im Rahmen der Vision 2010 überhaupt auf die Idee kommt, Ausbildungsdepots zu kreieren. Einem Lokführer kann kein vorausschaubarer Werdegang attestiert werden. Was dem einen Recht ist und Freude an der Arbeit bereitet, ist dem nächsten vielleicht bereits zu viel, oder noch zu wenig. Aarau ist ein solches Ausbildungsdepot mit einem übersichtlichen, aber durchmischten Personal. Derzeit haben wir einen akuten Personalmangel in Aussicht, da uns einige Kameraden demnächst verlassen werden. Unsere aktuelle Klasse in Ausbildung wird nicht auf das «Personalloch» hin fertig ausgebildet sein und besteht zudem aus «nur» sechs angehenden Lokführern/Innen. Bleibt ein theoretischer Minusbestand von vier Personen, zusätzlich zu den bereits regelmässig ausgeschriebenen, offenen Stellen. Nun, die Personalpolitik ist nicht in erster Linie Angelegenheit des Lokführers. Jedoch bekommen wir solche Situationen immer wieder zu spüren. Denn «Täglich grüsst der Einteiler», oder es findet ein SMS-Bombardement statt. Ungeachtet der Freitage, an welchem man sich auch gerne mal etwas vom Betrieb distanzieren möchte und die freien Tage mit der Familie oder einem Hobby verbringt. Nicht als Kritik an den Einteilern zu verstehen, aber dennoch während der Erholungsphasen oft belastend. Wir erledigen alle unseren Job. Für mich steht hier die zentrale Frage:Warum soll ein Bäcker seine Brötchen in Aarau backen wenn er sie für Zürich benötigt und er dazu erst noch einen Lastwagen kaufen muss, um sie zu transportieren? Es ist für den Ottonormalverbraucher wohl nicht ganz logisch, warum man in kleineren Depots ausbildet in der Hoffnung, für die grösseren Standorte hierüber genug Personal zu finden. Nebst der Ausbildungszeit verstreichen für den Betrieb nochmals einige zusätzliche Wochen bis Monate, bis der versetzte Lokführer in den Regelbetrieb eingegliedert werden kann. Diese Nachinstruktionen finden bei 100% Lohn und annähernd 0% Produktivität statt, was bei einer Ausbildung am entsprechenden Ort bereits wie «zu alten Zeiten» während der Ausbildung geschehen könnte, indem man gegebenenfalls die Ausbildungsdauer anpasst. Zudem wird der Personalbestand so nicht einfacher überschaubar oder gar gesichert. Was geschieht wenn aus einem Ausbildungsdepot nicht regelmässig eine ganze Klasse «weiterzieht» und der Personalpool einmal voll sein sollte? Hier hat man es bis anhin versäumt, dem Lokführer ein gerechtes Angebot für seine Weiterentwicklung anzubieten oder zusammen mit weiteren, definierten Standorten einen Fluktuationslauf zu erstellen. Der Betrieb läuft in die Gefahr, an einem fest definierten Standort keine Lokführer mehr ausbilden zu können, ohne dass andere Kollegen den Tribut zahlen müssen, indem sie möglicherweise gezwungen werden den Arbeitsort zu wechseln.

Derzeit bahnt sich eine solche Situation in Aarau an, wenn auch nicht unmittelbar. Dennoch, eine Tendenz dazu ist vorhanden. Jährlich mehr Lokführer warten auf eine Möglichkeit, sich nach Olten zu bewerben. Da sie in der Regel wenige Dienstjahre aufweisen können, sind sie gegenüber vielen anderen Kollegen aus der ganzen Schweiz vorerst benachteiligt, da sie hinten an die «Warteliste» angefügt werden. Natürlich hat dies seine Richtigkeit und es ist vertretbar zu sagen, dass man halt nun erst einmal warten muss bis man für das betreffende Depot weit genug vorgerückt ist.

Doch währenddessen besetzt man eine allfällige Stelle in einem Ausbildungsdepot, welche im schlechtesten Fall gebraucht wird. Daher stelle ich mir die Frage, was genau hier die SBB vorsieht um solche Situationen zu verhindern und die Kontinuität zu gewährleisten, und zwar über die Jahre.

Ein weiteres Hindernis sind zusätzlich die vier verschiedenen Funktionsstufen. Die Vision 2010 sieht für jedes Depot einen prozentualen Schlüssel für die Funktionsstufenverteilung vor. Praktisch ist es möglich, dass man zwar genug Personal vorweisen kann, dieses jedoch nicht in der vorgesehenen Funktionsstufe ist und somit nicht berücksichtigt werden kann. Hier haben die Lokführer in der FS11 derzeit einen Vorteil, da sie wohl noch in der Minderzahl sind und beinahe überall ein Plätzchen erhalten können, wo Stellen frei sind. Sind diese prozentualen Anteile an Angestellten erst einmal hergestellt, wird das Ausbildungskonzept erneut vor einer Hürde stehen und die Planung der Ausbildungen weiter einschränken, respektive noch schwieriger gestalten als es ohnehin schon ist.

Dreht sich das Rad zurück?

Manchmal dürfte man diese Frage wohl laut in die Runde stellen. Wie wir alle in einem der vergangenen Info Operating lesen durften, überdenkt «man» die Möglichkeit der Herabsetzung der Rekrutierungsanforderungen für angehende Lokomotivführer. Aus derselben Richtung ist zu hören, man hätte keine Rekrutierungsprobleme. Was stimmt nun und woran ist man eigentlich? Warum werden Lokführerklassen nun neuerdings zusammengelegt, wie die zukünftige Klasse Aarau/Brugg? Wie kommt man auf die Idee, in Basel über eine Klasse für Regionallokführer zu diskutieren – und was kommt als nächstes?

Darf es sein, dass man zusehends immer einen höheren Qualitätsstandard verlangt, Leistungen ausbaut, Personal abbaut, die Arbeitssicherheit mit allen Mitteln erhöht, Predigten über unglückliche Signalfälle liest und Streckenkenntnisse ab Blatt Papier erwirbt? Man kann auf zwei Arten vorgehen; entweder man passt sich selber nach unten an und ist zufrieden mit der allfälligen Selbsterkenntnis was man als Firma so nie erreichen wird, oder man fragt sich ernsthaft, wo das Problem genau liegt und wie man es löst. Vielleicht hat man in den vergangenen Jahren selber genug dazu beigesteuert, dass die Nachfrage von potentiellem, qualifiziertem Personal derart rasant gesunken ist.

Vielleicht dürfen wir uns auch als bekanntlich sehr kritische und zugegebenermassen nicht immer einfache Berufsgruppe nicht allzu fest über gewisse Dinge aufregen oder jene hinterfragen, sondern sollten die Zeit ihre Dinge selber regeln lassen. Alleine mit der Wiedereinführung der einheitlichen Funktionsstufe 14 wäre zumindest das Rekrutierungsproblem wohl entschärft. Denn heute erhielte ich mit 22 Jahren bei der SBB trotz Schichtarbeit gerade ungefähr denselben Lohn wie damals als frisch ausgebildeter Maschinenmechaniker im normalen Tagesbetrieb. Ob dies noch genug Ansporn wäre?

Schon Einstein sagte damals: «Probleme kann man niemals mit derselben Denkweise lösen, durch die sie entstanden sind.»

Ergänzungen zum Schreiben von Oliver Altdorfer

Gemäss Info von P-OP-ZF Ost sollen die fünf ETH-Studenten, welche im Sommer 2006 die LF Ausbildung auf einer Linie (S 2/S16 Effretikon – Meilen) und zwei Fahrzeugen (DPZ/DTZ) abschlossen haben, neu auf die Linien S8 und S24 zwischen Zürich und Pfäffikon SZ bzw. Horgen-Oberdorf instruiert werden. Grund ist, Zitat: «die Möglichkeit, die Leute weiterhin optimal einzusetzen.» Somit werden sie wohl eine RBe Ausbildung erhalten, damit sie ihre 20% Pensen überhaupt optimal einsetzten können. Demgegenüber sind infolge aktuellem Lokführermangel neuerdings junge Kollegen von Aarau und Zug in Zürich tageweise im Einsatz. Da sie nur einen Bruchteil der Linien des Depots Zürich fahren und weder ICN, Re 460 noch DTZ kundig sind, werden die Aarauer Kollegen auf die Reserve gesetzt, wobei sie praktisch keine Einsätze leisten können. Ein offensichtlich nicht optimaler Einsatz.

Zusätzlich sucht SBB P in Basel – entgegen den Abmachungen der Vision 2010 – Regionalzug-Lokführer, welche einzig auf den FLIRTs der S-Bahn Basel herumrutschen sollen und zeitgleich ist die geplante Einteilung strikt nach Regional- und Fernverkehrsleistung für alle Depots abgeblasen worden, da nicht durchführbar und absolut unwirtschaftlich.

Fazit: Nach Jahren der verordneten Minimalausbildung hat die Eisenbahnrealität wieder einmal zugeschlagen. Dass auf den mittlerweile 48 DTZ wie auch auf den 44 ICN möglichst viele Lokführer instruiert sein sollten, um die Verkomplizierung der Arbeitszuteilung beim Lokpersonal, die daraus folgenden kurzfristigen Dienständerungen und in der Folge die hohen Kosten zu lindern, wäre nur logisch. Zusätzlich werden die Fahrzeuge immer kurzfristig bestimmten Linien zugeteilt und lösen kurzfristige, teure Instruktionen aus, welche zum Teil nach einem Jahr nicht mehr genutzt werden und wieder verloren gehen. Durch eine vollumfängliche Ausbildung erhöht sich die Möglichkeit, Lokpersonal in auswärtigen Depots einzusetzen, was für deinen Betreib eine Notwendigkeit ist.

Vielleicht wäre sogar der erweiterte Einsatz bei P und G denkbar; es wäre vorteilhaft für die SBB.

Hubert Giger

ALE-Vorstandssitzung

Ruedi Gfeller; Sektionspräsident Basel

ALE-Vorstandssitzung vom 4. Oktober 2008 in Thessaloniki/Griechenland

Der Vorsitzende der Autonome Lokomotivführer-Gewerkschaften Europas Manfred Schell konnte 13 Mitglieder zur Vorstandssitzung in Thessaloniki begrüssen.
Die Anwesenden wurden durch den Transport-Generaldirektor und den obersten Manager der griechischen Bahnen OSE willkommen geheissen. Allgemein wurde von ihrer Seite her betont, dass die Eisenbahn sehr geschätzt wird, nicht aber gewisse Gewerkschaften.
Ein zentrales Thema der Vorstandssitzung stellte der Einbezug der ALE in den europäischen sozialen Dialog dar. Die ALE will als vollwertiger Sozialpartner wahrgenommen werden. Den Forderungen seitens der ETF (European Transport Workers Federation/Europäische Eisenbahnergewerkschaften) für eine Anerkennung kann die ALE nicht entsprechen, da diese teilweise den Satzungen der einzelnen Mitglieder widersprechen und die Unabhängigkeit der ALE in Frage stellt.
Verschiedene Briefwechsel zwischen der ETF und der ALE brachten nur ein Treten am Ort, weshalb die ALE die EU-Kommission anschreiben wird mit der bitte, vermittelnd zwischen ALE und ETF einzugreifen.
Es zeigt sich, dass es nicht nur ein nationales, sondern ein europäisches Problem ist, dass autonome und unabhängige Verbände und Gewerkschaften nicht gerne gesehen werden.
Bei der europäischen Eisenbahnagentur konnte die ALE ein neues Fach-Mitglied für das ERTMS-Projekt stellen. Es ist wichtig, dass wirklich sachverständige Profis und Anwender in den Arbeitsgruppen sind.
In einem internen ALE-Umfragebogen wurden die Mitgliedergewerkschaften gebeten, die Streikvoraussetzungen in den einzelnen Ländern anzugeben. Die Ergebnisse werden analysiert und verglichen.
Im kommenden Jahr feiert die ALE ihr 20-jähriges Bestehen. Die italienischen Kollegen der FAST Ferrovie laden zur nächsten ALE-Vorstandssitzung nach Rom, an den Gründungsort der ALE. Geplant ist, die Personen welche an der Gründungsversammlung der ALE dabei waren, nach Rom einzuladen. Der VSLF war eine der vier Gründungsgewerkschaften 1989 und wurden durch Fritz Schneider vertreten.

Weitere Infos zur ALE: www.ale.li

Führermeldungen

Fredy Oertel; GRPK VSLF

fm@vslf.com

Es ist jetzt ein Jahr her, dass ein neuer Anlauf genommen wurde, eine Sammelstelle für Führermeldungen einzurichten. Seit knapp 10 Monaten sammle ich die Meldungen, welche so hereinkommen. Neben Führermeldungen sind dies teilweise auch MAZ und auch schon zwei Verbesserungsvorschläge. Ein grosser Anteil der FM und MAZ betrifft die Ergonomie auf den Führerständen. Defekte Stühle, Zugluft, Lärm usw. sind hier ein Thema. Gerade auf den nicht modernisierten Ae 6/6 ist der ISRI-Stuhl ein Dauerthema der Kritik. Diese Stühle sind in einem derart katastrophalen Zustand, dass es eigentlich erstaunlich ist, das es noch nicht mehr Personalausfälle wegen Rückenschäden gibt. Ein weiteres Dauerthema ist die Zugluft. Dies trifft interessanterweise auch die modernisierten Ae 6/6. Man müsste meinen, dass an eine Modernisierung gewisse Qualitätsstandards gestellt werden. Wer aber z.B. die Kastendichtungen an der Rückwand genauer unter die Lupe nimmt, wird feststellen, das diese Dichtungen keine zwei Monate überleben. Die Modernisierung sollte aber 10 Jahre oder länger halten. Offensichtlich interessiert es niemanden, wofür das Geld ausgegeben wird. Sonst wäre es kaum möglich, dass ein solcher Schrott abgeliefert wird. Das gleiche bei den Re 4/4 mit der neuen Klimaanlage. Miesester Abdichtungen, und entsprechend viele Führermeldungen oder MAZ.
Auch erhalte sehr viele FM wegen nicht korrekten Diensten. Wende- und Wegzeiten sind zu kurz. Auch wird vergessen, dass das Lokpersonal Anspruch auf eine anständige Verpflegung hat. Wie sonst sind die vielen Führermeldungen zu erklären, welche Pausen an den unmöglichsten Orten reklamieren. Wie z.B. in Langenthal (Cargo RBL), wo 37 min zum Lokal suchen, selber kochen in der Microwelle und zum essen reichen sollen.
Zusammenfassend ist zu sagen, dass sehr viele Protestmeldungen kommen. Auch bei den Störungsmeldungen kann ich nicht klagen, aber die Unregelmässigkeiten fehlen leider fast völlig. Es ist verständlich, das die Hemmungen gross sind, die Meldung über den eigenen Fehler auch noch zugänglich zu machen. Aber gerade hier wäre es extrem wichtig, über den eigenen Tellerrand hinauszuschauen, und den Nutzten für alle zu sehen.
Nur so zum Beispiel:
In Erstfeld hat ein Zug von Basel RB nach Erstfeld 5 (!) Signalfälle verursacht. Der Dienst, in dem dieser Zug eingeteilt war, war so streng, dass die Konzentration bei diesem Dienst derart gelitten hat, dass eben diese 5 Signalfälle beim letzten Zug passieren konnten. Ich habe leider nicht einen dieser Signalfälle in meiner Datenbank. Was das für uns alle bedeutet, muss ich nicht extra betonen. Das beweisbare Wissen um solche Vorfälle ist für jeden Verband Gold wert. Für uns Lokführer auch!! Lässt sich doch der einzelne besser schützen. Keiner der betroffenen Lokführer muss hier eine Zielvereinbarung akzeptieren. Die Häufung von 5 Fällen zeigt klar, dass andere Stellen geschlampt haben. Die ist nur ein Beispiel, wie wichtig diese Datenbank sein könnte, wenn sie auch entsprechend gefüttert würde. Deshalb möchte ich hier nochmals alle aufrufen, unabhängig von der Verbandszugehörigkeit, mir die Führermeldungen zur Aufnahme in der Datenbank zur Verfügung stellen. Ich werde auch nicht nach dem Verband fragen, wenn ich um Informationen angegangen werde. Auch werde ich nie die Daten in einer Form ausgeben, in der Rückschlüsse auf den betreffenden Lokführer gemacht werden können. Ich garantiere hier absolute Diskretion.

Deshalb an alle: Sendet eine Kopie der Führermeldung an die Sammelstelle des VSLF: fm@vslf.com. Danke! ■

SBB Cargo auf dem Weg der Besserung?

Philipp Maurer; Leiter G VSLF

In den letzten Jahren konnten wir nur über schlechte oder sich verschlechternde Verhältnisse bei SBB Cargo berichten. Dies sowohl für die finanzielle Lage als auch beim Umgang mit den Mitarbeitern. Die Mitarbeiter wurden bei wesentlichen Belangen nicht ernst genommen und die damit verbundene Wertschätzung wiederspiegelte sich alsdann umgehend in der Personalzufriedenheit. In der letzten Zeit hat sich dies anscheinend geändert. Die Finanzen von SBB Cargo haben sich gegenüber den Vorjahr massiv verbessert. Die Massnahmen aus dem Projekt Turnaround scheinen zu greifen, konnte doch das Betriebsergebnis im 1. Halbjahr 2008 um 27,3 Millionen Franken verbessert werden. Gestaltet sich das 2. Halbjahr 2008 gleich erfreulich, kann gegenüber dem Jahr 2007 mit einem massiv verbesserten Ergebnis gerechnet werden. Eine Trendwende, hin zu schwarzen Zahlen, wird wohl in diesem Jahr noch nicht erreicht werden. Entwickelt sich die Auftragslage jedoch in den kommenden Jahren gleich oder besser, wird sich SBB Cargo, nächstes Jahr, in die Reihen der rentierenden Cargo Unternehmungen eingliedern können. Hut ab vor dieser nicht einfachen Leistung! Hat dies die alte Leitung Cargo doch seit Jahren vergeblich versucht.
Auch im Bereich der Personalführung sieht es zum heutigen Zeitpunkt so aus, als hätte mit den Personalwechseln im Elsässertor ein Umdenken in der Personalpolitik stattgefunden. Wurde in den letzten Jahren meist mehr gefordert als geboten oder gar nur gefordert, hat sich dies bei den Verhandlungen zu den BAR erstmals nicht so verhalten. Von Seiten Cargo wurde während den Verhandlungen immer wieder bekräftigt, dass gute Lösungen durchaus auch etwas kosten können. Aus unserer Sicht muss aber auch hier ein vernünftiges Abwägen, beider Seiten der Sozialpartner, betreffend des Kosten/Nutzen-Verhältnisses stattfinden! Wir stehen für Lösungen, welche beiden Seiten einen Mehrwert ergibt ein, denn unvernünftige oder überrissene Forderungen bringen schlussendlich beiden allen Beteiligten nichts.
Wir erachten die neue Art der Sozialpartnerschaft als zukunftsweisend und hoffen, dass sich Cargo diesem neuen Grundsatz auch in Zukunft verpflichtet fühlt. Ehrliche Kommunikation und Wertschätzung wird die Unternehmung beflügeln, denn zufriedene Mitarbeiter, welche sich wieder mit der Unternehmung identifizieren können, bringen wesentlich mehr als verbale Kündigungsandrohungen und Hochglanzbroschüren. So konnten diverse, seit Jahren geforderte Anpassungen der Arbeitsbedingungen mit den neuen BAR geregelt und gängigen Gesetze [AZG/AZGV] und Verträge wie GAV, endlich wieder genüge getan werden. Mit diesem, für beide Seiten, positiven Abschluss konnte ein Gang vor das Schiedsgericht durch den VSLF in mehreren Belangen vermieden werden.
Ganz anders verhält es sich bei der Division Personenverkehr; hier werden Probleme in den mittleren und unteren Kaderstufen offensichtlich nicht wie versprochen gelöst, sondern im besten Falle verwaltet oder gar nicht behandelt. Die Division P lässt dem VSLF keine andere Wahl, als den Rechtsweg zu beschreiten. Wir werden Euch diesbezüglich auf dem Laufenden halten.
Im Depot Basel RB «Cargolino» hat sich die Lage, nach dem Weggang von Führungsleuten, etwas entspannt. Basel ist ein exemplarisches Beispiel, wie in kurzer Zeit die Personalzufriedenheit und Loyalität, durch mangelnde Sozialkompetenz, zerstört werden kann. Wir hoffen, dass sich das Depot Basel RB wieder erholen wird und künftige Führungskräfte ein bisschen mehr Feingefühl walten lassen.
Hingegen ist Erstfeld nach wie vor das Cargo Sorgenkind; hier herrschen unhaltbare Zustände, welche dem Arbeitsklima nicht zuträglich sind. Hier fordern wir die Führung im Elsässertor auf, dieses Manko umgehend zu beheben, schadet die Vorgehensweise der Führung doch der gesamten Unternehmung. Sollte das Problem in Erstfeld nicht rasch angegangen werden, kann es schon bald geschehen, dass an diesem Standort nicht mehr genügend Mitarbeiter zur Bewältigung des Verkehrs zur Verfügung stehen werden.
Ein weitverbreitetes Phänomen ist auch, dass Fehler der Regionen/Plattformen immer nach Basel abgeschoben werden. Es ist anscheinend einfacher, die Schuld auf einen – für den Mitarbeiter undurchsichtigen Bürokomplex – zu schieben, als selber Verantwortung zu übernehmen. Schade eigentlich. Der VSLF stellt diese Tatsache immer wieder bei den verschiedensten Geschäften/Projekten fest, denn der VSLF ist bei den meisten Geschäften/Projekten involviert oder mindestens gut informiert und sieht somit genau, wo Fehler in die Umsetzung eingeflochten werden. Die Mitarbeiter, welche draussen Tag täglich den Betrieb aufrecht erhalten, können oder wollen nicht führen, übernehmen jedoch bei jeder Handlung eine grosse Verantwortung und schieben diese bei Ereignissen nicht nach Basel ab! Wir alle haben doch schon als Kinder gelernt, dass man zu seinen Fehlern steht und daraus lernt! Dieser Lerneffekt ist anscheinend mit dem Alter oder der Beförderung aus dem Arbeiterstand zum kleinen Kader verloren gegangen; Schade.
In der ganzen Problematik wiederspiegelt sich die Rede von Prof. Dr. Peter Gomez, anlässlich einer Promotionsfeier; daraus kann entnommen werden, dass in der heutigen Zeit fast keine Führung mehr praktiziert wird, nur wenige Menschen überhaupt befähigt sind zu führen. Die heutige Tätigkeit der Vorgesetzten ist eigentlich nur geprägt durch das Verwalten der Mitarbeiter/Unternehmung. Dies trifft exakt auf die meisten der untern bis mittleren Kader in unserer Unternehmung zu. Aus dieser falschen «Führungsaufgabe» erwachsen somit auch falsche Rekrutierungen dieser Kader. Somit ist wiederum verständlich, dass Sozialkompetenz für diese Funktionen nicht mehr prioritär ist.So wie die regionalen Verwaltungen (Führung) der SBB Cargo heute funktioniert, werden wir niemals unsere Unternehmung gemeinsam vorwärts bringen. Es werden höchstens Kosten generiert und dann mit Druck wieder an die Mitarbeiter weitergereicht, welche dann wiederum irgendwie dieses fehlende Geld einarbeiten dürfen, welches man erst gar nie hätte ausgeben müssen.
Anzumerken sei hier auch, dass sich SBB Cargo langsam Gedanken hin zu einer gerechten Entlöhnung, auch während der Ausbildung zum Lokführer, machen sollte. Man spricht bei Cargo ja immer gerne von Marktwirtschaft, aber auch beim Lokpersonal spielt heute der Markt. So werden gesamteuropäisch in den nächsten 10 Jahren Lokomotivführer in der Anzahl der heutigen Belegschaft der SBB AG, gesucht. Schauen wir die heutigen Zukunftsaussichten und Entlöhnung der Lokomotivführer innerhalb der SBB AG an, verwundert es niemanden, dass es bereits heute fast unmöglich ist, genügend Anwärter für den Lokomotivführer-Beruf zu rekrutieren und diese dann auch bei der Unternehmung zu halten. Wenn eine Putzfrau bei den SBB gleich viel oder mehr verdient als ein Lokführer in Ausbildung, sollte man sich nicht wundern, dass potentielle Anwärter für unseren Beruf immer rarer werden; bis zum Kollaps.
Die Arbeit wird uns nicht ausgehen, die neue Kultur wird jedoch beiden Seiten erlauben, die Unternehmung SBB Cargo positiv weiter zu entwickeln. ■

Quo mersi - Cargo?

Ruedi Gfeller; Sektionspräsident Basel

Vor langer Zeit entschieden höchste Generäle, ihre Flotte, hier namentlich SBB-Cargo, in feindliche Gewässer zu entsenden. Die Absicht war klar, der Feind musste im Schlaf überrumpelt werden um schnellstens grosse Schätze welche die Cargolandschaft bot, zu erbeuten. Eigens zu diesem Zweck wurde ein erfahrener Konteradmiral angeheuert. Dieser hatte schon bald eine siegreiche Strategie ausgearbeitet mit einem neuartigen Kampfmittel. Nennen wir es hier einmal U-Boot.
Die Generäle stellten ihm seine riesige Mannschaft vor. Als er sah, wie viele Mitglieder auf das Boot wollten, meldete er bei der Generalität Bedenken zu einer erfolgreichen Durchführung seiner Schlachtpläne an. Unter anderem führte er an, dass sein U-Boot schnell und wendig sein müsse um den vielen verschieden auflauernden Gefahren begegnen bzw. sofort aus dem Wege zu gehen; allenfalls müsse er von der Rückseite angreifen können. Die Generalität wollte sich hier nichts sagen lassen und der Konteradmiral wollte keine Schlacht führen, die er bereits am Anfang als verloren sah. Schon bald wurde ein nicht minder berühmter Ersatz für den Konteradmiral gefunden, welcher nun die U-Boot Taktik durchführen sollte. Dazu sollte man wissen, dass es den Generälen an Fachkenntnissen zum Bau eines U-Bootes fehlte, diese aber den Bau unbedingt weiterführen wollten und so suchten sie Hilfe bei Verbündeten.
Der Neue begutachtete die Waffe welche zum Angriff der neuen Länder dienen sollte und war der Meinung, dies sei nur Schrott und halte nicht was es verspreche. Dies wollten die Generäle schon gar nicht hören, schliesslich war der Kuchen zu gross, um nur daran zu riechen. Siegessicher und taub in allem was sie taten, suchten die Generäle dieses Mal eine neue Leaderfigur die ihnen nicht widersprach und wurden fündig in den eigenen Reihen.
Es kam der Tag X und der neue designierte Admiral gab den Befehl zum Auslaufen mit dem neuen U-Boot, welches die Generäle mittlerweile fertig stellen liessen. Glaubten sie jedenfalls. Hoch in den Norden sollte das Ziel führen, denn dort waren die reichsten Kolonien die es galt zu erbeuten. Im Logbuch ist zu lesen: haben schönes Wetter, keine Feindberührung, Maschine läuft bestens, sind auf Kurs. Die weiteren Wetteraussichten zeigten nur leichte Wolkenbildung. Unser U-Boot ist in ein Minenfeld geraten wo vorher gar keines war, haben es erfolgreich ohne Verluste durchfahren.
Der Tag Y kam: die erste Feindberührung. Unsere Helden an Bord feuern ein paar Torpedos ab, was zu einer momentanen Zerschlagung des Gegners führte. Von der Torpedierung keineswegs eingeschüchtert, sammelt sich der Gegner viel schneller als gewollt. Das U-Boot von SBB-Cargo wurde ultimo unter Beschuss genommen. Sofort wurde im Stützpunkt nach dem weiteren Vorgehen nachgefragt. Die verschlüsselte Antwort folgte unmittelbar: sie besitzen ein U-Boot; tauchen sie! Der Funkoffizier übergibt dem Kapitän die Meldung und dieser bespricht sie mit seinen Offizieren. Die Order wird kopfnickend bejaht und der Kapitän erteilt den Befehl zum tauchen. Darauf schrie die Mannschaft auf und meinte, dass nicht getaucht werden könne, weil die Türe bei der Einstiegsluke fehle. Warum denn das? Wer war dafür verantwortlich? Beim hastigen Bau des U-Bootes und dem fehlenden Fachwissen der Generäle schien die Lukentüre nicht die oberste Priorität zu haben. Das Boot musste endlich auf Beutezug gehen. Im Stützpunkt wie auch auf dem U-Boot wurden in unzähligen Beratungen nach Lösungen gesucht bis eines Tages jemand die geniale Idee hatte, dass Boot um 180 Grad zu kippen. So könne man tauchen und die Luft bleibe auch drinnen unter der Voraussetzung, dass das U-Boot durch die Mannschaft ausbalanciert werde. Die Mannschaft gab ihr bestes, aber der Gegner torpedierte mit Verbündeten zusammen das U-Boot immer stärker. Da die Mannschaft in erster Linie mit ausbalancieren beschäftigt war, konnte diese den vorgegebenen Kurs nicht halten. Das kleinste Wendemanöver brauchte viel zu viel Zeit, ausserdem drohte jedes Mal Wasser einzudringen, d.h. die Luft wurde immer knapper. Die Generäle ihrerseits verloren die Geduld, schliesslich investierten sie viel Geld in das Projekt und träumten von Gewinnen, Ruhm und Ehre. Der Admiral sah sich jeden Tag mit einer neuen Situation konfrontiert, nach der x-ten erfolglosen Kurskorrektur trat er von seinem Posten zurück. Ein treuer Begleiter hatte seinen Posten übernommen. Was ist geblieben? Wir haben immer noch ein schwer manövrierbares U-Boot das auf dem Kopf steht und dringend ins Trockendock müsste. Wer schleppt es ab? Für welchen Preis? Wie wird das U-Boot nach einer Revision aussehen? ■

SBB Handy

Martin Landolt; Lokführer Zürich

Kürzlich wurde ich von meinem CLP angehalten, weniger private Gespräche mit meinem Diensthandy zu tätigen, da die Kosten die Limite von max. CHF 30.– übersteigen. Auf dem Schreiben dass er mir übergab, stand weiter: «*Ansonsten müssen wir uns andere Massnahmen vorbehalten.*» Er könne mir die Differenz ab sofort verrechnen, wenn ich damit einverstanden sei (*das* sind also *die anderen Massnahmen*?!).
Ich habe gemeint, die SBB dürfe nur unter gewissen Umständen ein eigenes Natel-Netz betreiben, unter anderem, dass sie von den Benutzern kein Geld verlangt!? Grundsätzlich habe ich kein Problem damit, meine verursachten Kosten zu übernehmen. Allerdings nicht zu solchen Bedingungen. Der Vertrag, den die SBB mit der Swisscom hat, grenzt für meine Begriffe an Wucher. In der Abrechnung die ich erhielt, wurden mir folgende Kosten ausgewiesen:
107.8 Gesprächsminuten (ca. 3.5 Min. pro Tag!); CHF 22.21.– Roaminggebühren; CHF 62.24.– Verkehrsgebühren; CHF 1.– Roaminggebühren (für ankommende Gespräche!); Total: CHF 85.45.–!
Im Internet erkundigte ich mich über die Tarife der Swisscom. Der *Natel basic liberty* Vertrag wäre unter folgenden Bedingungen abzuschliessen: CHF 12.– Monatsgebühr; CHF 0.70.– pro Anruf bis max. 60 Min.!
Ich kann mir einfach nicht vorstellen, dass die SBB mit x-tausend Abos keine besseren Konditionen erhalten (z.B. Pauschalen für die Roaminggebühren und bessere Minutentarife). Der Natelmarkt ist doch bekanntlich heiss begehrt. Wie denkt man da wohl bei Sunrise und Orange darüber? Mein CLP empfahl mir noch, evtl. ein eigenes Handy anzuschaffen. Was bei den attraktiven Bedingungen für Privatkunden bei der Swisscom nicht fern liegt.
Allerdings habe ich keine Lust, mit zwei Handys herumzulaufen, wenn es auch mit einem gehen würde. Im Sinne der SBB liegt es wohl auch nicht, dass sie mit ihren «Massnahmen» dazu beiträgt, dass die Diensthandys nur noch während der Arbeitszeit bedient werden und der Mitarbeiter in der übrigen Zeit auf seinem Privathandy nicht mehr erreichbar ist. ■

Das Industrie-Zeitalter

Michel Perren / Jean-Paul Brasey; Präsident Sektion Lausanne / Lokführer Lausanne TS

«Man muss mit seiner Zeit leben.»
«Nur die Veränderung ist konstant.»
«Man muss sich weiterentwickeln.»

Dies sind einige Behauptungen, die man immer wieder hört. Und tatsächlich; seit die Welt existiert, hört sie nicht auf, sich zu entwickeln, insbesondere im technischen Bereich.
Vor etwa zweihundert Jahren sind wir in die Ära der Industrie eingetreten. Aus dem Landwirt und Handwerker, frei und unabhängig, wurde ein von einem Arbeitgeber abhängiger Mann. Seitdem befindet sich der Mensch in einem Interessenkonflikt. Der eine, der Arbeitgeber, denkt nur an den Gewinn und der andere, der Angestellte, an das, was er verloren hat: seine Freiheit und seine Unabhängigkeit.
Seit dem Anfang dieser Industrie-Ära, welche sich nicht immer als eine Wohltat für die Bedingungen des Menschen erwies, hat dieser durch sein Kämpfen wieder eine gewisse Würde erworben. In den letzten fünfzig Jahren hat der Arbeiter mehr Qualität und Komfort erreicht, Arbeitstage mit beschränkter Arbeitszeit, usw.
Das Problem der Interessenkonflikte bleibt aber konstant. Wir sind jetzt in der Börsen-Ära. Ein System, das Geld als solches verherrlicht. Manche Leute sind nicht mehr gemäss ihrer Arbeit entlöhnt, sondern nach dem Geldwert des Unternehmens. Vorher haben Könige und Zaren auf dem Rücken des Volkes gelebt, jetzt sind es die Aktionäre die vom Ertrag der Börse leben. Um den Aktionär zu befriedigen, wird die Wertschätzung des Menschen in den Hintergrund gestellt, indem man den Menschen als Objekt, oder wie eine menschliche Ressource betrachtet, auf welche der Aktionär via dem Unternehmen Gewinne macht. In Namen des Mammons, des Ertrags, egal wer dahinter steckt, Mann, Frau mit Familienverantwortung. Es werden nur die Zahlen, die Produktion, der Ertrag, der Profit betrachtet.
Was unsere tägliche Arbeit als Lokführer betrifft, erwarten wir von unseren Vorgesetzten Verständnis für unsere eigenen Bedürfnisse. In unserer Gemeinschaft haben wir sehr stark den Eindruck, dass es eine Diskrepanz zwischen unseren eigenen Bedürfnissen und dem Drängen der Arbeitgeber gibt. Wir haben das Gefühl, dass in diesem Unternehmen, trotz all den schönen Worten, dem Lokführer nicht viel Wert geschenkt wird.
- Wir verlangen kompakte Arbeitsdienste, und nicht Präsenzzeiten von mehr als 600’ und einer Arbeitsdauer, die nicht dem täglichen Minimum von 492’ entsprechen.
- Wir wollen angenehme Personalräume und ruhige Aufenthaltsräume.
- Wir verlangen eine Vielfalt der Tourenabläufe, sowie der Züge.

In unserem Beruf als Lokführer gibt es Spezifitäten, die für Outsiders nicht real sind. Es ist uns bewusst, dass das auch auf andere Berufe zutrifft.

Es ist unser Wunsch, dass sowohl im Management als auch in der Organisation und der Planung, der menschliche Aspekt seinem Wert entsprechend betrachtet wird, ohne allein den Geldwert zu berücksichtigen. Allerdings scheint es, dass manchmal der finanzielle Aspekt nicht mehr prioritär ist, und somit gewisse Entwicklungen möglich sind. Nehmen wir als Beispiel die «Lok der Lokführer»; eine Aktion wie eine Vernebelungsgranate, nur Schall und Rauch; aber sie bringt nicht viel in unserem beruflichen Umfeld.

Um unsere Äusserungen zu betonen: eine Sicherheitstüre, die uns vor Dieben schützt, uns jedoch den Eintritt in unsere Räume untersagt; eine Klimaanlage so auf den Re420 installiert, dass man das seitliche Fenster nicht mehr öffnen kann; keinen Rückspiegel, um den Zug zu überwachen; Touren mit zwei Pausen und mehr als einer Stunde Unterbruch dazwischen; Touren mit über 70% Regionalzügen im gesamten Depot; Abnahme der gefahrenen Linien; eine Selbsteinteilung, die nur Nachteile mit sich bringt.

Auf der einen Seite Geld im Überfluss aber keine konkrete Verbesserung für unsere Arbeit, und auf der anderen Seite unbefriedigende Massnahmen, die mit dem Argument des Geldmangels gerechtfertigt werden. Man suche den Fehler.

Am meisten überrascht uns, dass die Leitung darauf besteht, unsere Kultur und unsere Kernkompetenz, insbesondere die Kenntnisse über die Vorschriften, zu ignorieren. Es wird uns nur ein halber Tag für den FDV-Kurs und ein halber Tag Modul zur Auswahl gewährt, hingegen aber ein ganzer Tag für die Kundschaft.

Die Zufriedenheit des Mitarbeiters und eine echte Anerkennung von den Vorgesetzten sind Erfolgsbeweise für das Unternehmen. ■

Führungskultur

Kurt Zahnd; Lokführer Zürich

Ich habe mich im Frühdienst verschlafen und «mein» Zug erhielt Abgangsverspätung. Auf dieses Ereignis hin rief mich mein Chef Lokpersonal (CLP) eine Woche später in meiner Freizeit zu Hause auf meinem Privatfestnetzanschluss an. Begründung: Er müsse mich dann auf der kurze Zeit später beginnenden Arbeitsschicht nicht stören. Er müsse abklären, warum ich an besagtem Tag bei Dienstantritt fehlte. Meine Antwort: Ich habe verschlafen.
O.K., sagte er, nahm es zur Kenntnis und bemerkte anschliessend, ich könne mir ja zu meinem bevorstehenden 60-igsten Geburtstag einen zweiten Wecker schenken lassen! Ich war sehr erstaunt und auf meine Nachfrage, was das zu bedeuten habe, meinte er, dass dies ein Witz gewesen sei.

War das wirklich ein Witz? Oder die neue Führungskultur? Will, oder muss mein CLP mich belehren und es gleichzeitig nicht zugeben, dass es eine Belehrung ist? Brauche ich nach 38 Jahren Lokführer-Tätigkeit bei der SBB wirklich solche (witzigen) Ratschläge?
Mich auf der Arbeit nicht zu stören, heisst doch auch, ich störe dich lieber zu Hause in deiner Freizeit! Steckt da ein Spargedanke dahinter?

Noch selten hat mich «ein Witz» emotional so stark aufgewühlt, lange Zeit beschäftigt, und mich während der Arbeit immer wieder in meiner Konzentration belastet. Da werden grösste Anstrengungen unternommen und keine Kosten gescheut bezüglich StopRisk, Arbeitsunfällen, Sicherheitsschuhen, Schutzbrillen, Gestes Metier, Signalfällen, Statistiken usw., und dann sowas von «Unterstützung und Wertschätzung im Berufsalltag»! ■

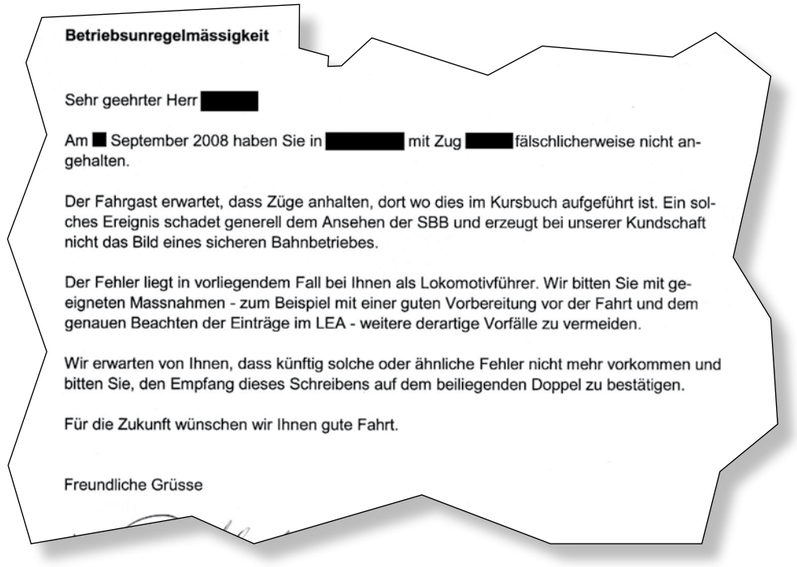
+/–

Stephan Schnorf; Lokführer Zürich

Wie im Info 09/08 aufgefordert, nehme ich mir etwas Zeit, das Positive und Negative aufzulisten.Ich werde mit dem Positiven beginnen, weil das der kürzere Teil sein wird.
Positiv überrascht hat mich der Dankesbrief am Ende der Euro mit den hundert Rekafranken. Das war ein Aufsteller, besten Dank nochmals an dieser Stelle. Weiteres kommt mir spontan nicht in den Sinn,aber das scheint mir normal, da das Negative meist länger in Erinnerung bleibt.
Negativ für mich ist die momentane Personalsituation. Seit Ende der Euro und dem Madonnakonzert hat sich die Personallage in Zürich drastisch verschlechtert. Ich habe in den letzten 15 Jahren mit dem Einteilerbüro ein sehr gutes Einvernehmen gehabt. Es war stets ein Geben und Nehmen. Das ein Rasttag nicht mehr immer möglich ist, kann ich ja noch verstehen, aber dass Gesuche «um andere Verwendung» mit dem Kommentar: *Abgelehnt. sorry, wir können nicht die ganze Passe kehren (ICE Dienste),* lässt mich ein weiteres mal darauf schliessen, dass wir von der ICE-Gruppe zu den Loosern im Depot gehören.Und das notabene seit einigen Jahren. Früher bekam ich lauter Absagen auf Stellenbewerbungen mit der Begründung: *Spezial-Gruppe.* Dann durften unsere Gruppe den DTZ einfahren, was zum Teil tagelange Touren auf der S7 ergab. Es ist mir bewusst, dass der Einteiler einen harten Job hat: Spezial-Fahrzeuge, Strecke,Sprache, Kundigkeit etc. Aber wenn das der neue Wind in Zürich ist, dann sehe ich eher schwarz. An meinem Wunschtag waren 17 Touren ungedeckt, aber ich wollte nicht frei, sondern AV.
Über das Wochenende von «Diverti-Mento» sind am 20.10.08 23 Touren nicht abgedeckt,am 21.10.08 sind 22 Touren nicht gedeckt und am 22.10.08 sind 16 Touren nicht gedeckt. Aber zur selben Zeit findet zusätzlich noch die Bildungsreise nach Berlin der Gruppe 13 statt (?!).
Im September fand ein Teamanlass der CLP Meier und Schweizer statt. Wir alle bekamen während dem Anlass von den Einteilern 2-3 SMS zugesandt, uns doch bitte an unseren Freitagen für Touren zu melden. Und mittlerweile müssen manche Teamanlässe in unseren Freitagen durchgeführt werden.
Somit wäre die Brücke zur aktiven Führung auch gleich geschlagen. Ich bin ein Lokführer, der diese aktive Führung nicht bevorzugt, und habe das im Führungs- und Entwicklungsgespräch auch so geäussert. Denn wenn ich schon mal einen freien Tag habe, dann möchte ich diesen mit meiner Familie verbringen, sie verzichten schon genug.
Ich bin gespannt, wie es weitergeht. ■

Sie Idiot!

Wenn man uns die Welt erklärt



Betriebsunregelmässigkeit

Sehr geehrter Herr [redacted]

Am [redacted] September 2008 haben Sie in [redacted] mit Zug [redacted] fälschlicherweise nicht angehalten.

Der Fahrgast erwartet, dass Züge anhalten, dort wo dies im Kursbuch aufgeführt ist. Ein solches Ereignis schadet generell dem Ansehen der SBB und erzeugt bei unserer Kundschaft nicht das Bild eines sicheren Bahnbetriebes.

Der Fehler liegt in vorliegendem Fall bei Ihnen als Lokomotivführer. Wir bitten Sie mit geeigneten Massnahmen - zum Beispiel mit einer guten Vorbereitung vor der Fahrt und dem genauen Beachten der Einträge im LEA - weitere derartige Vorfälle zu vermeiden.

Wir erwarten von Ihnen, dass künftig solche oder ähnliche Fehler nicht mehr vorkommen und bitten Sie, den Empfang dieses Schreibens auf dem beiliegenden Doppel zu bestätigen.

Für die Zukunft wünschen wir Ihnen gute Fahrt.

Freundliche Grüsse

Kümmerngespräch

Lokführer

Am XX.XX.2008, kommt mein CLP bei Tour XXX unangemeldet 2 Minuten vor Abfahrt mit Zug XXX auf den Führerstand und sagt mir, er müsse auf Anordnung von XY mit mir ein Kümmerngespräch führen, da ich zuviele Absenzen hätte. Ich war überrumpelt und musste mich erstmals sammeln.

Ich sagte meinem CLP dann folgendes:

1. Es gibt überhaupt keinen Grund für ein weiteres Kümmerngespräch, da ich Ende Dezember 2007 mit meinem damaligen CLP bereits ein Kümmerngespräch geführt habe und er mir damals gesagt hat, dass jetzt ein Strich gezogen werde und nur die nächsten 2 Jahre angeschaut werden. In diesen 2 Jahren dürfe ich dann nicht mehr als 6 Absenz-Blöcke haben, die Dauer spiele keine Rolle. Im Jahr 2008 hatte ich bis zum heutigen Datum erst 2 Absenzen (Kehlkopfentzündung 12 Tage und ein ärztliches Lenkverbot von 6 Tagen (für Piloten und Lokführer) infolge Untersuchungen mit CT und Röntgen mit Kontrastmittel, als Folgen eines Unfalls im Jahre 2004 (Mir wurde darauf von meinem CLP vorgeworfen, ich habe die Kehlkopfentzündung wie auch den Unfall extra verursacht, um dem Betrieb zu schaden (!).)
2. Ich fühle mich überrumpelt und habe in dieser Tour keine Zeit für ein Kümmerngespräch, da mir das Thema zu ernst ist und ich jetzt eine sicherheitsrelevante Arbeit zu verrichten habe. Ich erhielt darauf keine Antwort mehr. In Zürich angekommen stressten wir in den verbleibenden knapp 17 Minuten bis zu meinem nächsten Zug auf eine öffentliche Sitzbank und mein CLP nahm den vorgedruckten Kümmernbogen hervor (!). Glücklicherweise kam schon bald darauf mein Zug und er meinte, wir vertagen halt das Kümmerngespräch auf später.

Diese Vorgehensweise, die ich in keiner Art und Weise als gerecht einstufen kann, ist aber für unseren Betrieb typisch. In den vergangenen 23 Dienstjahren konnte ich mir leider nur allzu oft ein Bild davon machen, wie hilflos unsere Vorgesetzten agieren. Regelungen werden bürokratisch umgesetzt, ohne Rücksicht auf Verlust für unsere Unternehmung.

In den vergangenen 23 Dienstjahren hatte ich übrigens noch nie eine Absenz; keinen einzigen Tag, und dies OHNE Arztzeugnis-Zwang! ■

Chefs Lokpersonal

Kay Rudolf; Vizepräsident Sektion Ostschweiz

In der letzten Zeit häufen sich die Reklamationen der Lokführer über ihre CLPs (Chef Lokpersonal). Es wäre mal angebracht, sich über die Tätigkeit unserer Vorgesetzten ein paar Gedanken zu machen.
Früher hiessen die CLP bekanntlich OLF (Oberlokführer). Wenn man nun die Arbeit dieser beiden Kategorien betrachtet, könnte das Gefälle zu einander nicht grösser sein. Um OLF zu werden, musste man noch eine Hochschule in technischer Richtung absolvieren und war somit auch in fachlicher Hinsicht die erste Ansprechperson. Dafür kamen teilweise die sozialen Komponenten etwas zu kurz.
Der CLP nun hat beim Fachlichen nichts mehr zu sagen und sollte vor allem den persönlichen Kontakt zu seinen Mitarbeitern fördern und pflegen.
Doch es fragt sich immer mehr, wird dies vom Lokpersonal überhaupt erwünscht? Brauchen wir wirklich jemanden, der uns zuerst nach unserem Wohlbefinden fragt um uns anschiessend über die Folgen und Konsequenzen des Tragens beziehungsweise Nichttragens der Namensschildchen, Sicherheitsschuhe, Warnwesten ect. aufklärt? Auch die Aktionitis betreffend Zusatzverträge hat massiv zugenommen und ist fürs Arbeitsklima wenig förderlich.
Das Lokpersonal ist generell systemgesteuert, weder mit den Arbeitsplänen noch mit den Arbeitszeiten hat der CLP etwas zu tun. Anfangs waren die CLP noch für die Personalbeurteilung mit Leistungskomponente zuständig, danach für das Zuteilen der arbeitsfreien Tage, dann kamen die Ganglinien und jetzt sind sie noch für die Einhaltung der Toleranzwerte nach GAV der Arbeitszeitkonten verantwortlich.
Weiter führt er alle zwei Jahre das persönliche Führungs- und Mitarbeitergespräch und beim jährlichen Instruktionstag bestreitet er einen Teil davon.
Wenn man wegen Unfall oder Krankheit nicht arbeiten kann, meldet man sich auch nicht beim Chef. Erst bei Absenzen über 3 Tage wird der CLP aktiv. Leider nicht immer nach den Vorstellungen der Macher des BGM (betrieblichen Gesundheits-Management). Bei Fragen betreffend fahrdienstlichen Probleme ist der PEX (Prüfungsexperten) die Ansprechperson.
Mit Lokführern die in den letzten Jahren viele zusätzliche Arbeitsstunden geleistet haben wurden Zeitabbaupläne vereinbart, jedoch fragt man sich schon, wieso Lokführer die im Jahr 2007 zu wenig Zeit erarbeiten konnten, Ende August immer noch auf den Ausgleich bis minus 30 Stunden (GAV) warten? Dies ist einer modernen Firma schlicht unwürdig!
Was machen eigentlich bei anderen Bahnen die direkten Vorgesetzten der Lokführer? Die SOB und die SBB Tochter Thurbo arbeiten mit den OLF fürs Fachliche und jeweils mit Gruppenleitern für die Betreuung der Lokführer. Das sind Arbeitskollegen, die ca. 80% ihrer Arbeit als Lokführer eingeteilt sind und die restliche Zeit für Personalgespräche, Begleitung, Personalbeurteilung, administratives und für den Ereignisdienst aufwenden.
Wie könnte es bei der SBB in Zukunft aussehen? Für fachliche Anliegen wäre sicher wie bisher der PEX zuständig, für Probleme am Depotstandort haben wir ja schon den KVP-Zirkel. Als direkten ersten Ansprechpartner das oben erwähnte System mit den Gruppenleitern und für soziale Probleme eine externe Ansprechperson. Das betriebliche Gesundheits-Management, das bei längeren Absenzen zum Tragen kommt, könnte durch diese Professionalisierung besser angewendet und umgesetzt werden.
Für die Kontrolle der Arbeitszeitsaldi gibt es eine EDV-Lösung. Falls gewünscht, sicher auch mit einer farblichen Variante.
Die administrativen Anliegen werden ohnehin mit der Einführung von LEA2 gelöst.
Es geht hier nicht darum die Eisenbahn neu zu erfinden. Ein Fakt ist jedoch, die Lokführer erarbeiten jedes Jahr mehr Produktivität, die Personalzufriedenheit bleibt auf tiefem Niveau und für unsere Vorgesetzten suchen sie jedes Jahr ein paar neue geeignete oder ungeeignete Arbeiten.
Höchste Zeit sich darüber ein paar Gedanken zu machen.
Wir bitten um mehr Qualität auf allen Stufen! ■

Rangiermanöver

Oskar Ganz; Lokführer Zürich

Der Schaltwärter vom Depot F hatte mich gebeten, einen Depotangestellten beim Rangiermanöver zu unterstützen, da er aufgrund der Komposition (Re 460104, ein IC 2000-Wagen und ein Bt), das Manöver nicht alleine durchführen könne.
Der Depotangestellte erklärte mir, dass die Lok abgehängt sei und ich den Wagen/Steuerwagen umfahren könne. Auf dem Diagnosebildschirm ist aber der Bt noch immer vorhanden. Ich schaue zwischen der Lok und dem Wagen nach und tatsächlich, das Steuerkabel war noch immer gesteckt. Obwohl der Bedienstete mit mir mitfuhr und ein Führerstandswechsel bei der Lok 460 ziemlich zeitaufwendig ist, wechselte ich den Führerstand aus Sicherheitsgründen bei jedem Fahrrichtungswechsel (unsicherer Verhalten des Bediensteten) und sagte ihm deshalb, dass ich das weitere Manöver mit dem Funk machen möchte. Mehrmals versicherte er mir, dass er fahren könne.
Nach dem Ausziehen sollte die Komposition rückwärts ins Depot F11 gestellt werden. Vor der bevorstehenden Fahrt höre ich etwas im Funk murmeln. Ich frage nochmals nach, da ich nichts verstanden hatte. Nochmals ein Murmeln im Funk. Ich sage ihm, dass er deutlicher sprechen möge und für die Rückwärtsfahrt den Kontrollton einschalten soll. Da fragt mich der Bedienstete, was denn ein Kontrollton sei…(!).
Darauf fragte ich ihn, ob er schon einmal von einem Rangierreglement gehört habe und er betreffend Rangierdienst überhaupt geprüft sei. Der Bedienstete antwortete, dass er Teil des Rangierreglements kenne und vorwärts fahren könne. Etwas verunsichert fragt er mich, ob es denn auch eine Rückwärtsfahrprüfung gebe…
Ich riet ihm, dass er seinem Chef sagen soll, dass er für dieses Manöver offensichtlich mangelhaft ausgebildet sei und eine bessere Ausbildung benötigt um die ihm übertragene Arbeit korrekt und sicher ausführen zu können. Er antwortete mir, dass er seinem Chef bereits gesagt habe, dass er sich unsicher fühle... Ich fragte ihn, was sein Chef daraufhin geantwortet habe. Er meinte, er werde mir keine Antwort mehr geben und dies selbst regeln…
Fazit: Offensichtlich werden auf den latenten Lokführermangel mit einer «Schnellbleiche» in der Ausbildung von Depotangestellten reagiert, statt das Problem der Rekrutierungsprobleme an der Wurzel anzupacken. Mit einem Anfangsbruttogehalt von 52'000 sFr. pro Jahr, sinkender Personalzufriedenheit, maroder Pensionskasse, mangelnder Zukunftsperspektive und Wertschätzung lässt sich verständlicherweise kein Personal mehr für den unregelmässigen Wochenenddienst gewinnen.
Mir geht es hier nicht darum, einem kleinen Depotangestellten mangelhafte Dienstausübung vorzuwerfen bzw. ihn anzuschwärzen. Ich finde es einfach ungeheuerlich, wenn Bedienstete sich unsicher fühlen, dies dem Vorgesetzten melden und dann offensichtlich unter Druck gesetzt werden, eine Arbeit im sicherheitsrelevanten Bereich zu verrichten, der sie nicht gewachsen sind. ■

ESI Meldung

Hanspeter Grüter; Lokführer Sektion Ostschweiz

Verantwortlichkeit Bremsprobe
Mit der Durchführung der Bremsprobe war ein Mitarbeiter betraut, der nicht wusste, ob die Handbremse am letzten Wagen für die Bremsprobe angezogen werden muss oder gelöst sein soll. Eben so wenig kannte er den Ablauf einer korrekt durchgeführten Bremsprobe, noch waren ihm die richtigen Befehle und deren Anwendung bekannt. Nach «Bremse ist lose» statt «Bremse gut» stellte ich einen schlecht laufenden Zug fest. Angehalten, Fdl Herdern informiert: «Das ist ein Problem von P-Unterhalt, Du bist hier bei Infra.» war die Antwort.

Bei Kontrolle vor Ort waren die beiden letzten Wagen noch gebremst (beide Klappen rot, immerhin die Handbremse war auf grün). Wagen ausgelöst und Bremsprobe selber durchgeführt.

Ich stelle unter solchen Umständen die Sicherheitsfrage und möchte die Verantwortlichkeiten geklärt haben:
- Wer ist für die Instruktion dieser Mitarbeiter verantwortlich und wie werden diese geprüft?
- Wer prüft die mit der Bremsprobe beauftragten Mitarbeiter?
- Wer erteilt nicht geprüften Mitarbeitern solche sicherheitsrelevanten Aufgaben?
- Wie wird eine Wiederholung solcher Vorkommnisse verhindert?

Ich bitte um eine schriftliche Stellungnahme, danke.
Mit sorgenvollen Grüssen. ■

Allegorisches Interview

Fragen von Stephan Gut; Präsident Sektion Ostschweiz

Nach zwölfjähriger Beziehung mit deiner Frau hast du letztes Jahr beschlossen, deine Ehe nach dem Vorbild der SBB umzukrempeln. Was bewog Dich zu diesem Schritt?
Es war ein logischer Schritt. Bisher hatten wir ja alles intuitiv, also ohne Plan gemacht. Wir kauften Lebensmittel, die wir gerade brauchten, haben uns spontan mit Freunden verabredet, gingen in die Ferien, ohne vorher ein Budget zu erstellen…
Und dies funktionierte nicht?
Oh doch! Es funktionierte gut. Aber ich wollte, dass wir uns weiterentwickeln. Ich begriff die Veränderungen in meinem Beruf als Lokführer als Chance, moderner und effizienter zu werden, und wollte dies auch in meinem privaten Bereich umsetzen. Die Prozessabläufe mussten hinterfragt und klarer strukturiert werden, Verantwortlichkeiten geregelt und Budgets erstellt werden.
Gib uns ein Beispiel.
Zunächst errechnete ich die durchschnittlichen Kosten, die meine Frau monatlich für Lebensmittel ausgibt und erstellte ihr ein Budget: monatliche Kosten minus 15% in den ersten 6 Monaten und jeweils halbjährlich weitere minus 5%. Mit Planung lässt sich einiges einsparen. Wenn sie am Morgen, bevor sie mir das Frühstück zubereitet, die Aktionen in den Zeitungen studiert, kann sie effizient ihren Einkauf planen.
Aber der Aufwand deiner Frau für das Einkaufen wird damit doch grösser? Rechnet sich die Einsparung mit den zusätzlichen Benzinkosten?
Auch daran habe ich gedacht. Die Benzinkosten wurden in das Lebensmittel-Budget integriert.
Leidet mit diesen Einsparungen nicht die Qualität?
Selbstverständlich erwarte ich gleichbleibende Qualität beim Essen; das war der Deal. Aber mit ein wenig Flexibilität und Kreativität ist das durchaus machbar. Es gibt Leute, die haben weniger, und es geht auch. Wichtig war es auch, die Fixkosten zu verringern: ein *downgrade* der Krankenkasse meiner Frau wurde unumgänglich und ihre Altersvorsorge reduzierte ich auf ein Minimum. Dies bedingt natürlich präventive Massnahmen gegen teure Unzulänglichkeiten wie Krankheit oder Unfall. In der Regel reicht es aber, die Kontrolle zu verstärken. Wir führen jede Woche ein Führungs- und Entwicklungsgespräch miteinander, und wenn ich ihr meine Kosten vorrechne, die sie mit jedem gemachtem Krankheitstag verursacht, begreift auch sie.
Entscheidest du diese Massnahmen alleine?
Natürlich nicht, mir ist die Ausgewogenheit der Meinungen sehr wichtig. Ich engagierte – analog zur SBB – eine Ehekommission EKO für meine Frau. Sie entschied sich für 3 Freundinnen, die ich regelmässig zu Gesprächen einlade. Leider stellen sie sich sehr oft, wie zum Beispiel bei Budgetanpassungen, undifferenziert auf die Seite meiner Frau, obwohl *ich* ja derjenige bin, der sie bewirtet. Ich überlege mir momentan eine Professionalisierung unserer EKO, mit unabhängigen Leuten, die ich bestimme.
Und an diesen wöchentlichen Gesprächen plant ihr euren Alltag?
Nein, diese Gespräche dienen eher zur Optimierung aufgrund der gemachten Erfahrungen; Fehler werden aufgedeckt und wenn nötig mit Zielvorgaben korrigiert. Die Planung habe ich durchstrukturiert. Wenn zum Beispiel ihre Eltern auf Besuch zu uns kommen möchten, schicken sie meiner Frau ein eMail auf eine dafür eingerichtete Adresse und sie überträgt ihren Wunsch 3 Monate vor dem Termin auf einen Post-it-Zettel inklusive Angaben über Dringlichkeit und möglicher Gegengeschäfte, den sie am Kühlschrank platziert. Ich wiederum beklebe den Zettel bei Gelegenheit mit einem roten Punkt (Wunsch nicht genehmigt) oder einem grünem Punkt (Wunsch genehmigt). Die grünen Punkte werden Ende Jahr zusammengezählt, bewertet, und der EKO geschickt. So werden gefühlte Ungerechtigkeiten verhindert, denn ihre Wünsche sind ja bei mir immer mit Mehraufwand verbunden.

Und wenn du einen Wunsch hast?
Dann telefoniere ich mit ihr und teile ihr meinen Wunsch mit, ganz einfach. Zur Erhöhung ihrer Verfügbarkeit projektiere ich zudem ein Lebensarbeitszeitmodell mit optimalen Konditionen.
Dein System wird grundsätzlich akzeptiert?
Meine Frau kann jederzeit Verbesserungsvorschläge anbringen. Und ausserdem befindet sich das System im steten Wandel; ich habe noch viele Visionen. Wir sehen uns als LAP; Lebensabschnittspartner. Meine Frau muss sich bewusst werden, dass viele jüngere und anspruchslosere Frauen nur darauf warten, ihre Stelle einzunehmen. Denkbar wäre auch ein Temporär- oder Jobsharing-Model, wobei z.B. Studentinnen in spitzen Zeiten gewisse Pflichten übernehmen würden.
Ist deine Frau gewerkschaftlich organisiert?
Natürlich. Ebenfalls mit drei Sozialpartnern, SOZIS genannt, wobei 2 davon ihre Freundinnen von der EKO sind. Da besteht noch ein Interessenkonflikt.
Weitere Personen?
Erstens einen Chef-Überwacher CÜ, der meiner Frau zur Seite steht und mir Bericht erstattet, wenn sie nicht optimal arbeitet. Zweitens einen Chef-Organisator CO für den CÜ und drittens einen Koordinator KOO für den CO. Ferner einen Budgetüberwacher und einen Langfristplaner. Ich habe sogar 5 Promotoren engagiert, weiss aber noch nicht, wie ich sie einsetzen soll.
Kostet soviel Personal nicht sehr viel Geld?
Doch, aber es ist es wert. Mit weiteren Budgetkürzungen sind diese Investitionen bald zahlbar. Und jetzt kann ich meiner Frau plausibel anhand von präzisen Kalkulationen klarmachen, warum wir uns keine Ferien leisten können oder teure Kleider.
Vermisst deine Frau nicht ihre frühere Selbstständigkeit?
Im Gegenteil. Ich machte ihr den Vorschlag für eine erhöhte Selbsteinteilung, indem sie Aufgaben und Verantwortlichkeiten des CÜ und des CO übernehmen würde. Sie hat aber abgelehnt.
Deine Frau ist zufrieden?
Nun… sie ist, glaube ich, ausgezogen, denn ich habe sie seit 2 Wochen nicht mehr gesehen. Sie hinterliess mir eine Nachricht auf einem Post-it-Zettel am Kühlschrank, aus der klar hervorgeht, dass sie das System noch nicht ganz begriffen hat. Aber ich bin zuversichtlich. Ich habe sie bereits für nächste Woche an einen Kommunikationskurs angemeldet. Das wird ihr helfen. ■

Weiterbildung VSLF

Matthias Oppliger; Bildungsobmann VSLF

Die Bildungsseminare, welche jeweils in der 2. Jahreshälfte beginnen und Ende Februar abgeschlossen sind, haben mit der erfolgreichen Durchführung des AZG-Seminars am 3. September 08 ihren Anfang gefunden. Wiederum wurde dieses total ausgebuchte Seminar kompetent durch Urs Wyrsch, Referent der Bahn-Support GmbH durchgeführt. Die eingegangenen Feedbacks bescherten dem Seminar Höchstnoten. Eine bunte Schar von Lokführerinnen und Lokführern der Appenzeller Bahnen, BLS, SOB, SBB Cargo und SBB Personenverkehr tragen nun ihr gefestigtes Fachwissen im Bereich AZG und AZGV mit sich und werden sicherlich die Einteilungen und Touren nun noch genauer unter die Lupe nehmen.

Die Tessiner Kollegen geniessen ihr FDV-Seminar vom 06. bis 08. Oktober zum ersten Mal im Kurhotel Cademario. Auf die Feedbacks zur neuen Unterkunft sind wir jetzt schon neugierig, sind doch unsere Tessiner Kollegen jeweils wahre Feinschmecker. Unser bewährter Referent Gianluca Romanini erhält sowieso jeweils Höchstnoten für seine kompetenten Schulungen.

Am 6. und 7. November 2008 wird der VSLF zum ersten Mal an unserem neuen Seminarstandort im Solbadhotel Sigriswil zu Gast sein. Das Thema Sozial- und Selbstkompetenz steht während zweier Tage auf dem Programm. Peter Lüthi von personalvertretung.ch, hat ein attraktives Programm zusammengestellt.

Verbands- und Sektionsfunktionäre, sowie weitere Interessierte, treffen sich am 10. November 08 zum Seminar Sitzungsgestaltung in Olten. Unter fachkundiger Leitung von Peter Lüthi, personalvertretung.ch, lernen die Teilnehmenden eine Sitzung Effektiv und Effizient zu gestalten und zu leiten.

Vom 20. bis 22. November 2008 frischen unsere französisch sprechenden Kolleginnen und Kollegen ihre Kenntnisse über die FDV-Vorschriften auf. Bereits zum zweiten Mal führt Paolo Induni durch dieses Seminar, welches in Lausanne stattfindet. Auch hier dürfen wir wieder auf eine erfreuliche Teilnehmerzahl zählen.

Eine Premiere feiert das DB-Seminar, welches unter der Leitung von Urs Schär vom 8. bis 10. Dezember durchgeführt wird. Leider sind hier die Anmeldungen bisher nur spärlich eingegangen. Trotzdem findet das Seminar wie vorgesehen statt.

Vom 10. bis 13. Dezember 2008 sind dann ebenfalls im Solbadhotel Sigriswil die FDV-Vorschriften für drei Tage das Hauptthema. Referent Urs Schär.

Die Seminarreihe startet am 12. Januar 09 ins neue Jahr, mit einem 3-tägigen FDV-Seminar in Olten, unter der Fachkundigen Leitung von Prüfungsexperte Gérard Rochat, Bahn-Support GmbH. Für dieses Seminar sind bereits seit September 08 alle Plätze ausgebucht.

Wiederum im Solbadhotel Sigriswil findet vom 21. bis 24. Januar 09 ein weiteres FDV-Seminar in Deutsch statt. Auch für dieses Seminar konnten wir Urs Schär gewinnen. Leider sind auch hier bereits alle Plätze ausgebucht.

Abschluss macht das FDV-Seminar vom 18. bis 21. Februar 09, wiederum unter der Leitung von Urs Schär, im Solbadhotel Sigriswil. Letzte Chance für solche, die sich noch für kein FDV-Seminar angemeldet haben. Es hat noch ein paar freie Plätze. Der Anmeldeschluss ist verlängert bis 31. Dezember 2008!

Ca. Ende April 09, wird dann bereits das neue Weiterbildungsprogramm bekannt sein. Der VSLF wird wiederum ein attraktives Bildungsprogramm anbieten können, um die Lokführerinnen und Lokführer in ihrem Beruf, ihrer Kompetenz und ihrer Persönlichkeit zu unterstützen. ■

An die Redaktion Loco Folio
(Artikel im Loco Folio 08/1)

Die Zugnummern 500 von Wohlen nach Dietikon und 500er wieder zurück sind Nummern der Bremgarten-Dietikon-Bahn. Wer so eine IF-Tour macht oder machen muss, hat keine Ahnung. Das ist schliesslich eine Meter-Spur Bahn und auch das Depot Bellinzona-Cargo fährt dort kaum.

Gruss VSLF-Mitglied Weber Peter

Brief an das BAV

Daniel Hurter; Lokführer Zürich

Sehr geehrte Damen und Herren
Ich arbeite als Lokomitivführer bei SBB Personenverkehr in Zürich und erlaube mir, mit nachstehender Angelegenheit an Sie zu gelangen. Am 6. Juli 2008 traten komplette Neuausgaben der Schweizerischen Fahrdienstvorschriften, der Ausführungsbestimmungen zu den Fahrdienstvorschriften Infrastruktur sowie der Betriebsvorschriften Fahrdienst SBB Verkehr in Kraft. Zusätzlich änderten etliche Punkte im Reglement 301.21 der SBB (Lokale Best! immungen für Zugfahrten und Rangierbewegungen).
Während wir die FDV sowie die AB FDV Infrastruktur bereits sehr früh erhielten und wir uns somit genügend mit den Änderungen vertraut machen konnten, wurden uns die Betriebsvorschriften Fahrdienst SBB Verkehr erst Anfangs Kalenderwoche 27 verteilt, also weniger als eine Woche vor Inkrafttreten. Die Änderungen zum R 301.21, welche etliche Ersatzseiten umfassen, erhielten wir! erst am 10. Juli, also vier Tage nach Beginn der Gültigkeit.
Nachdem bereits die bis vorherige Ausgabe der Betriebsvorschriften SBB Verkehr, gültig bis 5. Juli 2008, weniger als eine Woche vor Beginn der Gültigkeit verteilt wurde, kann nicht mehr von einem einmaligen Vorkommnis die Rede sein.
Weil es sich bei diesen Erlassen um sicherheitsrelevante Vorschriften handelt, sollte nach meiner Ansicht dem betroffenen Personal genügend Zeit eingeräumt werden, um sich mit den teilweise umfangreichen Änderungen zu befassen.

Mit freundlichen Grüssen
Daniel Hurter

Sehr geehrter Herr Hurter
Wir kommen zurück auf Ihr Mail vom 12. Juli und nehmen dazu wie folgt Stellung:
Wir sind der Meinung, dass Sie sich mit Ihrer Reklamation grundsätzlich zuerst an Ihre Vorgesetzten wenden sollten.
Wenn diese in nicht adäquater Weise reagieren, sollten Sie an die nächsthöhere Instanz gelangen und auf eine Reaktion hinwirken.
Wir werden auf Ihren Hinweis insofern reagieren, als dass wir jetzt einen konkreten Hinweis auf eine Schwachstelle bei SBB-P haben. Wir werden dieser Nachgehen im Rahmen unserer Überwachungstätigkeit bei SBB-P.

Freundliche Grüsse
O. Middendorp
Sektionschef Risikobewertung BAV

Elektrosmog

Dr. med. Klaus Stadtmüller; Medical Service SBB

In der LOCO FOLIO 1/2008 ist auf S. 49 eine Annonce «Elektrosmog - Strahlenbealstung im Führerstand» zu finden und der Hinweis «Pilot-Projekt» gibt dem ganzen auf den ersten Hingucker einen fast offiziellen Anstrich. Es wird dann im Text deutlich, dass es um ein angebliches «Strahlenschutzgerät» geht, welches in den Markt gebracht werden soll. Fachlicherseits gibt es zwei Feststellungen zu machen:

1) Die Belastung mit Elektromagnetischen Feldern am Arbeitsplatz der Triebfahrzeugführenden ist auf allen TFZ deutlich unterhalb der durch die SUVA festgelegten Maximalen Arbeitsplatzkonzentrationen. Alle diesbezüglichen Messungen haben das belegt. Es besteht keine Gefahr für die Triebfahrzeugführenden durch EMF an ihrem Arbeitsplatz, die bekannten und anerkannten Gesundheitsschäden von überhöhten EM-Feldern zu erleiden.

2) Das angebliche Strahlenschutzgerät ist aus physikalischen Gründen eine Scharlatanerie und gehört in den Bereich der absolut nutzlosen Produkte.
Elektrische Felder aus dem Bahnstrom und dem Maschinenraum werden durch die Führerkabine effektiv abgeschirmt. Für magnetische Felder gibt es aus physikalischen Gründen keine Möglichkeit der Abschirmung. Selbst die Erdkugel wird von Magnetfeldern ungestört durchstrahlt. Ich hoffe dass diese verdummende Angebot bei uns keine Resonanz findet. Unsere Lokführer sind im allgemeinen ja durchaus kritisch und intelligent.

Freundliche Grüsse
Dr. med. Klaus Stadtmüller
Arbeitsmedizin, Medical Service SBB

Diese Stellungsnahme des Medical Service entdeckten wir im Blog vom Leiter ZF, Walter Hofstetter.
Bestellung des Strahlenschutzgerätes für kritische und intelligente Lokführer unter:
TMMR, Spinnereistrasse 10
Postfach 109, CH-9472 Grabs
Tel. ++41/ *81/771 64 61
ttt@esmog-terratel.ch

Akkustische Gesundheitsbelastungen

Antwort des Medical Service SBB auf eine Anfrage von Hans-Peter Moser; Leiter P VSLF

Gesundheitsbelastungen durch akustische Signale im Führerstand

Sehr geehrter Herr Moser

Wir danken Ihnen für die Anfrage vom 20. Juli 2008 und nehmen gerne aus arbeitsmedizinischer Sicht dazu Stellung.

Zunächst konnten wir feststellen, dass bereits in früheren Jahren wiederholt das Thema der Lautstärke von akustischen Signalgebern im Triebwagen vorgebracht wurde und auch wiederholt Abklärungen stattgefunden haben. Wir haben diesbezügliche Unterlagen, die bis in das Jahr 1990 zurückgehen. Damals hatte sich ein Triebfahrzeugführer über die Lautstärke der akustischen Signalgeber der Zugsicherung/Schnellgang beschwert, woraufhin Lautstärkemessungen bei verschiedenen Fahrzeugen bezüglich der Signale der Zugsicherung und der Sicherheitssteuerung durchgeführt wurden. Wir gehen auch davon aus, dass sich die diesbezüglichen technischen Verhältnisse auf den Triebfahrzeugen zumindest nicht verschlechtert haben.

Zur Sache:
Die Schwelle des Schalldruckpegels, der nötig ist, um einen Schmerzreiz im Gehör zu verursachen, liegt bei rund 130 dBA. Derartige Schalldruckpegel werden durch die akustischen Signale auf Triebfahrzeugen nie und nimmer erreicht, die Messwerte aus dem Jahr 1990 zeigten Maximalwerte von ungefähr 95 dBA. Es ist zu berücksichtigen, dass eine Erhöhung um drei Dezibel einer Verdoppelung der Lautstärke entspricht, da es sich um eine logarithmische Einheit handelt.

Erste Feststellung:
Die Schalldruckpegel, die durch akustische Warnsignale auf Triebfahrzeugen erzeugt werden, sind weit von der Schmerzgrenze des Ohrs entfernt.

Dennoch könnte die Empfindung verschiedener Triebfahrzeugführender, dass diese Signale zumindest sehr unangenehm sind, eine gewisse Plausibilität haben. Aufgrund des technischen Fortschrittes und der immer besseren akustischen Isolierung von Triebfahrzeugführerständen hat die allgemeine akustische Hintergrundbelastung an diesem Arbeitsplatz über die Jahre abgenommen. Kurz gesagt: **neue Triebfahrzeuge sind generell, auch für den Triebfahrzeugführenden leiser als ältere**, Es ist nun nicht bekannt, ob die Einstellung der Warnsignale sich dieser Entwicklung ebenfalls angepasst hat. Es ist auch zu beachten, dass bei geringeren akustischen Hintergrundpegeln die Wahrscheinlichkeit für das Phänomen eines „acoustic schock" zunimmt. Unter einem „acoustic schock" werden die körperlichen und psychischen Folgen eines plötzlichen und vor allem unerwarteten lauten Schallereignisses bezeichnet. Der Triebfahrzeugführende empfindet dann das Warnsignal als Schmerz auslösender Reiz und kann durchaus über körperliche Symptome klagen. Eine Beschädigung des Ohres ist mit einem solchen Ereignis allerdings nie verbunden.

Uns sind die Anforderungen bei der Lieferung neuer Triebfahrzeugen hinsichtlich der akustischen Warngeber nicht bekannt und wir wissen auch nicht, ob es Abnahmetests gibt. Ebenfalls ist uns nicht bekannt, ob beim Unterhalt die Geräte geprüft und eventuell neu justiert werden.

Wir können Ihnen auch mitteilen, dass auf dem Hintergrund von SUVA-Anforderungen, auch bei einem kurzzeitigen Schalldruckpegel von 95 dBA kein Verstoss vorliegt.

Wir unterstützen jedoch Ihr Ansinnen, dass die „akustische Ergonomie" im Führerstand insgesamt gut funktioniert, d.h. dass die akustischen Warnsignale nur so laut sind, dass sie gegenüber dem allgemeinen Hintergrundgeräusch beim Fahren deutlich erkannt werden.

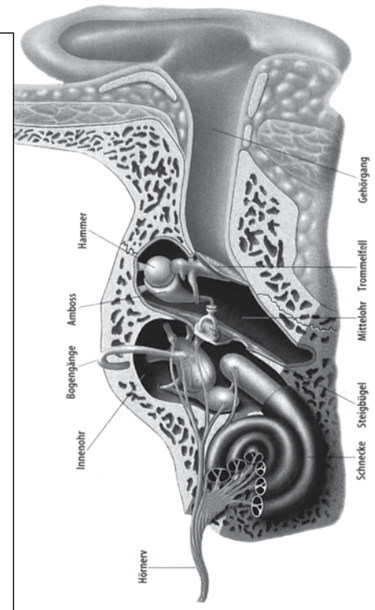
Wir danken Ihnen für die Anfrage und erlauben uns gleichzeitig, P-OP-MT und G-IH mit einer Kopie unseres Antwortschreibens zu bedienen.

Freundliche Grüsse
MedicalService

Dr. med. P.-A. Voumard
Leiter und Chefarzt

Dr. med. Klaus Stadtmüller
Bereichsleiter Arbeitsmedizin

Vergleichswerte in Dezibel	dB
Düsenflugzeug in 30 m Entfernung	140
Schmerzschwelle	130
Unwohlseinsschwelle	120
Kettensäge in 1 m Entfernung	110
Disco, 1 m vom Lautsprecher	100
Dieselmotor, 10 m entfernt	90
Rand einer Verkehrsstraße 5 m	80
Staubsauger in 1 m Abstand	70
Normale Sprache in 1 m Abstand	60
Normale Wohnung, ruhige Ecke	50
Ruhige Bücherei, allgemein	40
Ruhiges Schlafzimmer bei Nacht	30
Ruhegeräusch im TV-Studio	20
Blätterrascheln in der Ferne	10
Hörschwelle	0



Aus 20min. online
14.10.2008

Millionen droht der Verlust des Gehörs
Die EU-Kommission erwägt neue Lärmschutz-Vorschriften für die MP3- Player. Nach den bisherigen Vorschriften darf der Geräuschpegel von MP3-Playern und anderen tragbaren Abspielgeräten maximal 100 Dezibel erreichen. Gemäss Studie sind Hörschäden aber bereits dann möglich, wenn jemand mehr als fünf Stunden pro Woche Musik mit einer Lautstärke von über 89 Dezibel via Kopfhörer hört. Nach fünf Jahren drohe unter diesen Bedingungen sogar Taubheit.

Tinnitus
Immer mehr Jugendliche leiden unter ständigem Ohrenpfeiffen wegen zu lauter Musik. Als Richtgrösse gilt: Verstehst du deinen Gegenüber trotz Rufen auf einen Meter Distanz nicht, ist die Musik über 90 Dezibel laut. Schon eine Erhöhung auf 93 Dezibel bedeutet doppelte Gefahr für das Gehör. Setzt Du dich länger diesem Schallpegel aus, kann dies dein Gehör lebenslänglich schädigen. ■

Präsidenten-Bericht
Sektion Luzern-Gotthard

Mitgliederversammlung 5. Mai in Erstfeld
Am Morgen besuchten wir das Kraftwerk Amsteg. Der Mitgliederaufmarsch am Nachmittag zur Versammlung war trotz offeriertem Apéro dürftig.
Sozialpartnersitzungen
In Luzern finden regelmässig (ca. 4 pro Jahr) Sozialpartnersitzungen mit unseren direkt vorgesetzten CLP statt. Eingeladen sind die Peko sowie die 3 Gewerkschaftsvertreter von VSLF, LPV und transfair. Anliegen betreffend Region Luzern können das ganze Jahr hindurch an mich eingereicht werden. Diese werden dann an der nächsten Sitzung behandelt. Ich hoffe natürlich, dass ich nun von Anträgen überhäuft werde!
Anträge (Beispiele)
Eine Eingabe, im Bahnhof Luzern auf den Zwischenperrons mehr Lokführerkästen aufzustellen, wurde wegen des neuen Sicherheitskonzeptes (Fluchtwege usw.) abgelehnt. Nun sind auch die bestehenden Kästen aufgehoben worden. Als Ersatz dienen 2 ehemalige Perronkabinen.
Für das Aufenthaltslokal in Wolhusen verlangte die Sektion einen Internetzugang. Dieser ist aus Kostengründen abgelehnt worden. Dafür haben wir nun eine neue Kaffeemaschine.
Im Lokpersonalzimmer Luzern wurden diverse nicht benötigte Schränke entfernt und so zusätzlich Raum für eine Fernsehecke und einen Töggelikasten geschaffen.
Fahrplanentwurf
Bereits im Frühling haben die 3 Sozialpartner (VSLF, LPV und transfair) beschlossen, für den Fahrplanwechsel im Winter 08 eine Stellungsnahme und Forderung zur Einteilung 2009 abzugeben. Darin wurde folgendes verlangt:
- Eine Gruppe mit deutschsprachigen Lf
- Eine Gruppe mit italienisch und französisch sprechenden Lf inkl. Lf mit einer Fremdsprache
- Eine Gruppe mit italienisch und französisch sprechenden Lf (plus BLS und SOB) inkl. Lf mit einer Fremdsprache

Im Moment ist noch offen, ob nun 52iger- oder 26iger-Gruppen gebildet werden. Bei zwei Grossgruppen werden auch Reservetouren eingeteilt.
Instruktion ICN
Kopfschütteln verursachen die vorgesehenen Instruktionen für die ICN, die ab Fahrplanwechsel Dezember 2008 über den Gotthard eingesetzt werden. Obwohl die Situation ab Fahrplanwechsel noch nicht klar war, wurde bereits früh Personal aufgeboten und zum Teil mit persönlichem Schreiben wieder ausgeladen. Anfangs September haben nun bereits die ersten Instruktionen stattgefunden. Da nur wenige Touren durch das Luzerner Lokpersonal gefahren werden, sind nicht alle auf diesem Fahrzeug zur Einschulung vorgesehen (5 bis 6 Leistungen). Nun spielen vor allem die Sprachkenntnisse und der Rang eine Rolle.
Sicherheitsschuhe
Diesen Frühling und Sommer war es in Sachen Sicherheitsschuhe verdächtig ruhig. Nun wurde in der Monatsmitteilung September von P-OP-ZF-Mitte angedroht, dass das Tragen der Schutzausrüstung wieder vermehrt kontrolliert wird!
KVP
Dieses noch junge Arbeitsmittel ist wohl für gewisse Kreise eher Arbeitsbeschaffung denn wirkliche Effizienz. Hier werden Verbesserungsvorschläge eingegeben und behandelt, die von den Gewerkschaften schon lange gemacht resp. gefordert wurden, z.B. abwechslungsreicheren Dienst in Beinwil mit Striegel, Schachen und Goldau/Brunnen. Zudem können gewisse Eingaben für das Lokpersonal auch negative Auswirkungen haben. Beispiel: auswärtige Touren ohne Anrechnung der Anreise. Überlegt euch also bitte gut, was ihr vorschlagt und bedenkt vor allem die Konsequenzen!

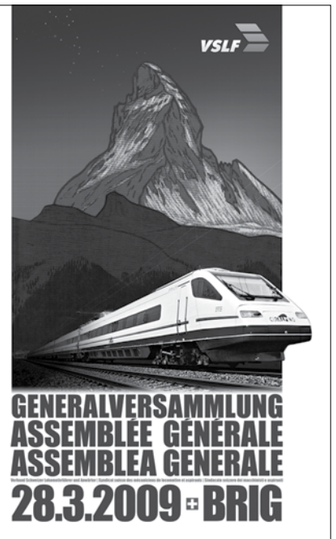
Hansruedi Niederhäuser

1000. VSLF Mitglied bei der SBB
Am 1. Juni 2008 konnten wir Silvan Roos von Depot Ziegelbrücke als 1'000. Mitglied des VSLF bei der SBB begrüssen.
Als Geschenk erhält Silvan ein Re 6/6 Modell von Roco mit dem VSLF Design, welchen wir ihm am 15. November an der GV der Sektion Ost überreichen werden. Herzlichen Glückwunsch und willkommen im VSLF.
1000ème membre du VSLF aux CFF
Le 1er juin 2008, avec Silvan Roos du dépôt de Ziegelbrücke, nous avons accueilli le 1000ème membre du VSLF.
À l'occasion de l'assemblée générale de la section Est du 15 novembre prochain, Silvan Roos recevra une maquette de la RE 6/6 de Roco avec le sigle du VSLF en cadeau. Félicitations et bienvenue au sein du VSLF.
1000° membro del VSLF presso le FFS
Il 1° giugno 2008 abbiamo potuto dare il benvenuto a Silvan Roos del deposito di Ziegelbrücke in qualità di millesimo membro del VSLF presso le FFS. Come regalo, in occasione dell'AG della sezione orientale del 15 novembre Silvan riceverà un modellino Re 6/6 della Roco con il logo del VSLF. Le nostre felicitazioni e un cordiale benvenuto nel VSLF.

Hubert Giger, Präsident VSLF

Gesucht per sofort! Cargo-Vertreter.
Als Vizepräsident Cargo in den Vorstand der VSLF Sektion Hauenstein.
Wir bieten:
- Mitarbeit in gutem eingespieltem Team
- Kostenlose Aus- und Weiterbildung
- Spesenentschädigung
- Sitzungsentschädigung
- Funktionsentschädigung

Interessierte melden sich bitte unter: hauenstein@vslf.com oder telefonisch bei Matthias Oppliger; 051 281 21 50



Anträge an die VSLF Generalversammlung GV 2008 am 28.3.2009 sind bis am 20. Dezember 2008 schriftlich dem Verbandsvorstand einzureichen.

Les propositions et motions pour l'assemblée générale 2008 du 28.03.2009 sont à envoyer par écrit au comité central jusqu'au 20 décembre 2008.

Le proposte per l'Assemblea generale 2008 del VSLF prevista per il 28.03.2009 sono da sottoporre per iscritto al comitato del sindacato entro il 20 dicembre 2008.

Liebe Freundinnen, Freunde und Interessierte des DLV-AB. Wir möchten sie darauf aufmerksam machen, dass wir ab sofort über eine neue Internet-Adresse verfügen:
www.dampfloki.ch

Dampfloki-Verein AB
Andreas und Ute Schaad

Mitgliederversammlung
Am 23. Sept. 08 wurden alle Lf-Kollegen der SOB, mit Begleitung, ungeachtet der Verbandszugehörigkeit auf den Ober- und Zürichsee zur 1. Mitgliederversammlung SOB eingeladen. 13 Kollegen folgten der Einladung. Da für viele die «Verbandsleute» unbekannt und unnahbar sind, stellten die beiden Präsidenten Hubert Giger und Stephan Gut die Organisation VSLF sowie das Wirken an Beispielen, wo auch die SOB involviert ist, in lockerer Weise vor. Mit einer eigens für diesen Anlass zusammen gestellten Präsentation von Stephan. Gut, konnten viele Unklarheiten beseitigt werden. Mit aktuellen Informationen aus erster Hand wurden die Anwesenden bedient. Als sich Daniel Ruf über die laufenden GAV-SOB Verhandlungen äusserte, war ihm die Aufmerksamkeit gewiss. Das Vierer-Kleeblatt der Verbandsfunkionären wurde mit Kay Rudolf vervollständigt. Andreas Schaad, der als Pionier in der VSLF-SOB Geschichte gilt, muss aus Zeitgründen leider kürzer treten. Er wird aber weiterhin im Führungsgremium Aufgaben übernehmen. Andreas, herzlichen Dank für dein Ausharren und das geduldige Ertragen der Widerwertigkeiten, denen du als Alleinmitglied während mehrerer Jahre ausgesetzt warst. An seiner Stelle wurde Ruedi Brunner als Kandidaten für den Einsitz im Vorstand Ostschweiz nominiert und gewählt. Beim anschliessenden gemütlichen Teil wurde vom intensiven Gedankenaustausch mit den nicht täglichen anwesenden Gästen rege Gebrauch gemacht.

Aufgabenverteilung
Die Organisation unserer VSLF - Gruppe schreitet voran. Erfreulicherweise ist Erich Bachmann, Lf in Samstagern, bereit aktiv mitzuarbeiten. Als Leiter Süd sammelt und bringt er die Anliegen aus seiner Region ins Führungsgremium ein. Durch diese Ein- und Anbindung, die uns ein grosses Anliegen war, erhoffen wir uns einen positiven Beitrag zum Integrationsprozess nach der Fusion von BT und SOB zur «Neuen SOB» leisten zu können.

Sozialpartnerschaft
Die Unterzeichnung der Verträge zur Sozialpartnerschaft haben sich unerwartet in die Länge gezogen. Anfangs Juli 2008 war dann der Zusatz zum GAV SOB auch mit den Unterschriften vom VSLF versehen.

Situation beim Lokpersonal
Dass die Lage beim Lokpersonal als alles andere als rosig bezeichnet werden kann, zeigt die Tatschache, dass im 1. Halbjahr 2008 9 Lf - Kollegen von Total ca. 110 Lokführern bei der SOB den Dienst quittierten. Dass dabei auch Kollegen mit mehr als 20 Dienstjahren den Wechsel zu anderen Arbeitgebern wählten, zeigt die Notwendigkeit des Handelns Seitens SOB auf. Mit dem Schreiben vom 10. April 08 wurde von der Leitung Produktion erstmals offizielle Stellung zur misslichen Lage beim Lokpersonal genommen. Darin enthalten waren auch konkrete Schritte zur Verbesserung der angespannten Situation:
- Die personelle Führung übernimmt vorübergehend der Leiter Produktion, H.Güttinger, selber.
- Die Mitarbeiterbeurteilung wird für das Lokpersonal im 2008 sistiert.
- 6 LF's werden von SBB (3) und MEV (3) bis Fahrplanwechsel Dezember 2008 eingemietet.
- Grundausbildung LF's Kat. D in Zusammenarbeit mit Login: Ausbildungsbeginn von 10-12 LF-Anwärtern am 1. Dezember 2008.
- Im Laufe des Jahres 2009 sollten weitere 10-12 LF-Anwärter die Ausbildung beginnen.

Im Weiteren wurden auch Anpassungen am GAV SOB angekündigt. Ergebnis: Unter dem betroffenen Personal kehrte eine sonderbare Beruhigung ein. Weitere Kündigungen bleiben vorerst aus. Etliche Kollegen haben in die Warteposition gewechselt und beobachten die Umsetzung der angekündigten Verbesserungen. Bis jetzt haben dieses Jahr 7 LF-Kollegen die Arbeit bei der SOB neu aufgenommen. Der benötigte Ausbildungsaufwand ist unterschiedlich, teilweise ist das Cargo-Modul oder die Weiterbildung von Kat. C zu Kat. D notwendig. Ab 1. November 2008 übernimmt Martin Hilty (bisher Leiter Rollmaterial) die Leitung Lokpersonal.

GAV-Änderung
Am 12. September 08 fand eine erste Verhandlungsrunde über GAV-Änderungen statt. Erstmals war der VSLF auch mit einer Delegation vertreten. Hier einige der erzielten Resultate:
- Auswärtige Verpflegung Fahrpersonal neu Fr. 21.-- für jeden eingeteilten Dienst, somit auch für Reserve (bisher Fr. 16.50 und nur für Dienste mit Fahrleistung).
- Zuschlag für Nachtarbeit neu Fr. 7.-- (bisher Fr. 5.30). Zuschlag für Sonntagsarbeit neu 2009 Fr. 10.-- / 2010 Fr. 13.-- (bisher Fr. 8.--).
- Bandbreitenmodell wird ab 2009 unbefristet wieder angeboten.
- Auf die lohnwirksame Qualifikation beim Fahrpersonal wird verzichtet.
- Stufenanstieg bei der Beförderung: min. 8 Jahre/max. 13 Jahre.

Am 20. Oktober 08 wird in einer weiteren Diskussionsrunde über die Ausgestaltung des Lohnsystems und der Lohnbänder verhandelt.
Eine dringende Überarbeitung benötigt auch das Z 303/03 (Arbeitszeitrechtliche Besonderheiten für das Fahrpersonal). Da es auch eine Ergänzung zum GAV-SOB ist, verlangen wir trotz einer ablehnenden Haltung der Leitung Produktion deren Einbezug. Ein konkreter Vorschlag wurde vom VSLF (D. Ruf) eingebracht.

Strategie Rollmaterial
Ende September 08 war an der *Innotrans* in Berlin – die grösste Messe der Eisenbahnindustrie – auch die SOB mit Loks und Wagen (Re 456, Revivvo, NPZ-Ost, NPZ-Süd) als Anbieterin vertreten. Wie die SOB schreibt, will sie damit keineswegs ihr Tafelsilber verscherbeln, sondern sich auf die Zukunft vorbereiten. Ende August 08 hat der Verwaltungsrat die Strategie festgelegt. Für S-Bahn und Regioverkehr gibt es bei der SOB in Zukunft nur noch einen Fahrzeugtyp. Dazu wird eine zweite Tranche an FLIRTs für ca. 100 Mio. Franken bestellt. Als Ersatz für die zum Verkauf angebotenen kompletten Voralpen-Express Züge soll einheitliches, komfortables Rollmaterial, vorzugsweise kompatibel mit den FLIRTs für ca. 150 Mio. Franken beschafft werden. Da wir das Wort «Divisionalisierung» nur vom Hören kennen, bleibt zu hoffen, dass wenigstens im Güterverkehr noch unterschiedliche Triebfahrzeugtypen zum Einsatz gelangen.

Pensionskasse Ascoop
Zur Sanierung des Vorsorgewerkes SOB auf 100% Deckungskapital sind Fr. 43 Mio., resp. zum Auffüllen der Schwankungsreserve auf 115% Fr. 63 Mio. notwendig. Die Ascoop legt verbindliche Zwischenziele auf dem Sanierungspfad fest. Die SOB schiesst Fr. 2,1 Mio. ein. Das Vorsorgewerk SOB hat Ende 2007 einen Deckungsgrad von 77.0% aufgewiesen. Der Sanierungspfad bis 2020 geht von einer jährlichen Rendite von 5% aus. 2005/06 wurde dieses Ziel erreicht. 2007 wurden nur ungenügende 3.41% erwirtschaftet. 2008 verzeichnet bis heute eine negative Rendite. Am 31. Dezember 2009 muss der minimale Deckungsgrad von 81.23% zwingend erreicht sein. Den Unternehmen wird empfohlen, den minimalen Deckungsgrad von 79.51% am 31. Dezember 2008 zu erreichen. Unter Einbezug dieses Aspektes, erhält die Wertung der Einlage von Fr. 2,1 Mio. durch die SOB eine andere Bedeutung.

Weiterhin gute Fahrt wünschen Euch
Ruedi Brunner & Sacha Bürgler

Mitgliederversammlung der VSLF Sektion BLS im Bahnhof Zäziwil
Der Sektionspräsident Res Jost begrüsst alle Anwesenden. Leider musste Hubert Giger kurzfristig absagen, vom Vorstand VSLF Schweiz war aber unser Sektionsmitglied Karl Liechti anwesend und konnte uns diverse Neuigkeiten vom Vorstand erläutern. Im weiteren bedankt er sich bei Brigitte und Peter für die Gastfreundschaft.

Mitteilungen des Sektions- Präsidenten

Sprachkompetenz bei der BLS
Ab dem FPW 2008 wird es sogenannte Sprachgruppen geben, d.h. wer keinen Abschluss A1 im Französisch oder Italienisch hat, wird nicht mehr im jeweiligen Sprachgebiet eingesetzt. Wie diese Umsetzung aussehen wird ist zur Zeit noch nicht bekannt, wird aber sicher an der nächsten Präsidentenkonferenz verhandelt

Depotstrukturen Berner Oberland
Spiez wird wieder Halte- und Wechselpunkt. BLS Cargo wollte die anfallenden Mehrkosten die der FPW 07 mit sich brachte nicht auf sich belassen, und hat bei der Infrastruktur BLS interveniert. Daraufhin war es auf einmal möglich die Trassen so zu legen, dass die Cargozüge in Spiez wieder angehalten werden können. Für das Thuner Lokpersonal bedeutet dies, dass ab FPW 08 in Thun kein Cargo mehr gefahren wird. Ausserdem muss sich ein grosser Teil des LP im Berner Oberland wiederum neu auf seine Stelle bewerben. Auf Druck des Lokpersonals werden aber wieder 50/50% Verträge eingeführt. Diese Regelung wird nur für die Standorte Thun/Spiez eingeführt.

Orangeurteil bei der BLS
Der Anwalt des VSLF hat den Brief an die BLS vorbereitet, und dieser wird in den nächsten Tagen verschickt. Auf die Antwort der BLS warten wir gespannt. Da die SBB ihrerseits eingelenkt hat, erwartet der VSLF, das die BLS der SBB folgt. Sollte dies nicht der Fall sein, wird eine Klage gegen die BLS eingereicht. Der Vorstand und diverse Mitglieder haben sich dafür bereit erklärt.

Vorgehen Überbrückungsrente Ascoop
Betroffen sind hier das ehemalige Lokpersonal SBB der Depots Langnau und Neuenburg. Diesen wurde versprochen, dass sie zu 100% Dienstjahre übernommen werden. Beim Wechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat am 1. Januar 2006 wurde im neuen Reglement festgehalten, dass nun 25 Dienstjahre bei der BLS gearbeitet werden muss, um in den Genuss der Überbrückungsrente zu kommen. Unsere Rechtschutzversicherung CAP verfolgt das ganze rechtlich weiter, zusammen mit einem spezialisierten Anwaltsbüro.

FDV Auszug von Mirko Helm
Dem anwesenden Mirko wurde mit einem kräftigen Applaus für das Erstellen des sehr hilfreichen Büchleins gedankt. Er hat bis heute über 600 Exemplare bei sich zu Hause gedruckt.

Zulagen während der Ausbildung
Alle Führeranwärter bei login haben einen Brutto- Jahreslohn von 41'000 Franken inkl. allfälliger Zulagen. Im GAV BLS, steht zudem dass Zweitausbildungen ohne Zulagen entlöhnt werden. Dieser Fall ist im Moment bei der Cap hinterlegt.

Zeitwirtschaft
Ab dem FPW 2008 wird es eine neue Zeitaufschreibung mit 6 «Zeitkübeli» geben. Dies soll die Arbeitszeitabrechnung übersichtlicher machen. Diese neue Weisung wird in einem nächsten LOFO erläutert.

Forderungen an den SEV
Der Vorstand der VSLF Sektion BLS hat einen Forderungskatalog zu den Verhandlungen der Änderungen des GAV BLS erstellt und wird diesen den verschiedenen Parteien der VG BLS zu senden. Wir sind gespannt auf die Reaktionen.

Mitteilungen Fachausschuss

Gazela
Am 23. Juli 2008 stellte Thomas Furrer dem Fachausschuss das Projekt GAZELA näher vor. GAZELA nennt sich das Konzept, wie in Zukunft alle Daten für den Lf vorbereitet und verteilt werden. Die Abkürzung bedeutet: Gesamte Arbeitsunterlagen der Zugförderung, Erstellung für den Lokführer und deren Abgabe. Die Idee hinter diesem Projekt; alle für die Dienstausübung erforderlichen Daten für jeden Zug der Diensttour auf einem Blatt zu vereinigen.
Im Moment ist Qnamic an der Programmierung des «Tools». Leider kann das RADN zu Beginn noch nicht auf dem selben Blatt wie die Fahrplandaten dargestellt werden. Dies wird dann in einer nächsten Phase verwirklicht. Hingegen werden die Langsamfahrstellen und alle für den Betriebsablauf wichtigen Informationen auf das gleiche Blatt gedruckt. Ausserdem sollen pro Depotstandort dem Lokpersonal zum Fahrplanwechsel 2008/2009 im Minimum 2 Computer und 2 Drucker zur Verfügung stehen. Der FA hat schon vor längerem eine Liste mit Wünschen und Bedürfnissen an das Projektteam GAZELA abgegeben. Viele Anliegen konnten bereits in das laufende Projekt einfliessen.

Lötschberger
Es ist bis zum heutigen Tag erst ein Fahrzeug abgeliefert und abgenommen. Bei einem Besuch bei Bombardier in Villeneuve letzte Woche wurden die Mitglieder des FA LP BLS über die Produktion des «neuen» Fahrzeugs ins Bild gesetzt. Es wird unter Hochdruck produziert, jedoch sieht es nicht so aus, als ob alle 13 Lötschberger der ersten Serie zum FPW 2008 in Betrieb sein werden.
Im Anschluss an die MV gab es noch einen Grillabend und wer wollte konnte sich von der Qualität von Pesches feinem selbstgebrauten Bier überzeugen.

Vizepräsident Aktuar Sektion BLS
Ralph Lauber

GI **Assemblée des membres du VSLF section BLS à la gare de Zäziwil**
Le Président de la section Res Jost salue tous les membres présents. Hubert Giger a dû renoncer à la dernière minute à être parmi nous, mais heureusement, le comité central du VSLF est représenté par notre membre, Karl Liechti, qui a pu nous transmettre les nouveautés du comité central. Il remercie en outre Brigitte et Peter, nos hôtes pour leur accueil chaleureux.

Communications du Président de section

Compétences linguistiques au BLS
Dès le changement d'horaire 2008, on verra apparaître des groupes linguistiques. Cela signifie que celui qui n'aura pas été évalué pour le niveau A1 en français ou en italien ne sera plus engagé dans les régions linguistiques concernées. Les moyens mis en places pour arriver à ce résultat ne sont pas encore connus, mais il est certain que ce problème sera débattu lors de la prochaine conférence des présidents.

Structure du dépôt Berner Oberland
Spiez sera à nouveau un point d'arrêt et de relève. BLS Cargo n'a pas voulu prendre en charge les coûts supplémentaires que le changement d'horaire 07 aurait générés et était intervenu auprès de l'Infrastructure BLS. Sur ce, il se trouve qu'il a été possible de dessiner les sillons de manière à ce que les trains Cargo puissent à nouveau faire arrêt à Spiez. Pour le personnel des locomotives de Thun, cela signifie que dès le changement d'horaire 08, les mécaniciens n'effectueront plus de prestations Cargo. En outre, une grande partie du personnel des locomotives devra réintégrer son poste dans l'Oberland bernois. Sur pression des mécaniciens, les contrats 50/50% seront réintroduits. Cette règle sera toutefois valable pour les emplacements deThoune et Spiez uniquement.

Jugement Orange au BLS
L'avocat du VSLF a préparé la lettre qu'il adressera au BLS et la leur fera parvenir dans les prochains jours. Nous attendons la réponse du BLS avec une certaine appréhension. Comme les CFF ont décidé pour leur part d'entrer en matière, nous osons espérer que le BLS en fera de-même. Le comité et certains membres se sont déjà clairement exprimés sur ce sujet.

Procédure de la rente pont Ascoop
Les personnes concernées sont d'anciens mécaniciens de locomotives CFF des dépôts de Langnau et Neuchâtel. On leur a promis que la totalité de leurs années de service serait prise en compte. Avec le changement de la primauté à la prestation vers la primauté aux cotisations, le 1er janvier 2006, un nouveau règlement a été élaboré qui prévoit qu'il faut dorénavant 25 ans de service au BLS pour pouvoir jouir du versement de la rente pont. Notre assurance de protection juridique CAP suit le dossier au niveau légal; elle est assistée par un bureau d'avocats spécialisé.

Synthèse des PCT FDV de Mirko Helm
Mirko, qui était présent à l'assemblée a été chaleureusement applaudi pour sa rédaction d'une synthèse des PCT qui se présente sous la forme d'un livret très utile. Jusqu'à présent, il a imprimé plus de 600 exemplaires chez lui à la maison.

Indemnités durant la formation
Tous les aspirants en formation auprès de Login disposent d'un salaire annuel brut de 41'000 francs, y compris les éventuelles indemnités. La CCT BLS prévoit en outre qu'une deuxième formation sans indemnités doit être rémunérée correctement. Ce cas est actuellement en suspens auprès de la CAP.

Décompte du temps de travail
Dès le changement d'horaire 08, on utilisera une nouvelle méthode de calcul avec 6 rubriques. Cela a pour but de rendre le décompte du temps de travail plus lisible. La nouvelle directive vous sera expliquée dans une prochaine édition du LOFO.

Revendications à l'intention de la CN CCT
Le comité VSLF de la section BLS a élaboré un catalogue d'exigences concernant les négociations et les modifications à apporter à la CCT BLS. Ce catalogue sera envoyé aux différentes parties de la communauté de négociation du BLS. Nous attendons les réactions avec impatience.

Communications de la commission technique

Gazela
Le 23 juillet, Thomas Furrer a présenté le projet GAZELA de manière plus approfondie à la commission technique. GAZELA est le nouveau concept qui permettra de préparer et de distribuer tous les documents à l'intention des mécaniciens. La signification de ce sigle provient de: Gesamte Arbeitsunterlagen der Zugförderung, Erstellung für den Lokführer und deren Abgabe. Ce qui signifie: Ensemble des documents de travail nécessaires à la conduite des trains, de leur élaboration à la remise au mécanicien. L'idée de base de ce projet était de réunir l'ensemble des données pour chaque train du tour de service sur une seule feuille.
Pour le moment, Qnamic est en train de programmer «l'outil». Malheureusement le RADN ne pourra pas être présenté, dans un premier temps, sur la même feuille que la marche du train. Cela pourra se concrétiser dans une nouvelle phase du projet. Par contre, les ralentissements et toutes les informations nécessaires au déroulement du service seront déjà présents sur la même feuille. En outre, au changement d'horaire 08/09, un minimum de 2 ordinateurs et 2 imprimantes devront être mis à disposition dans chaque lieu de service des mécaniciens. La CT a déjà remis depuis longtemps une liste de désirs et d'exigences concernant le projet GAZELA. Plusieurs requêtes sont d'ores et déjà reprises dans le projet en cours.

Lötschberger
Jusqu'à présent, un seul véhicule a été livré et mis en service. Les membres de la CT LP BLS ont pu voir de leurs propres yeux la production des nouveaux véhicules, à l'occasion d'une excursion aux ateliers Bombardier de Villeneuve. La production se fait à une cadence élevée, même si on n'en a pas l'impression, de manière à ce que les 13 Lötschberger de la première série puissent être en service pour le changement d'horaire 08.
A la fin de l'assemblée des membres, nous avons été conviés à une soirée grill et pour ceux qui le désiraient, la possibilité a été offerte de se convaincre de la qualité de la bière artisanale brassée par Pesche.

Vice-président actuaire section BLS
Ralph Lauber