

Exklusives Mitgliederangebot: privaLex®

Profitieren Sie jetzt von 50% Rabatt bei privaLex®, der Global-Rechtsschutzversicherung für Privatpersonen und Familien!



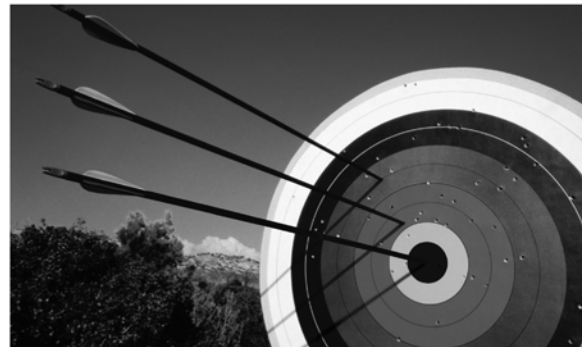
Spezial-Rabatt 50%!

Ein Rechtsschutz-Volltreffer.

Egal, ob Sie als Konsument, Verkehrsteilnehmer, Urlauber, Arbeitnehmer, Patient, Sportler oder sonst wie zu Ihrem Recht kommen wollen: privaLex® setzt Ihre Interessen weltweit durch.



Rechtsschutz
Protection juridique
Protezione giuridica



privaLex® wirkt umfassend.

Damit Sie nicht nur Recht haben, sondern auch Recht bekommen: CAP hilft Ihnen schnell und effizient! Und erst noch ohne dass Sie tausende von Franken für Anwälte, Gerichtskosten und Expertisen aufs Spiel setzen müssen.
Günstiger kommen Sie nirgends zu Ihrem Recht!

privaLex® trägt
die anfallenden

- Anwaltshonorare
- Expertisenkosten
- Gerichts- und Untersuchungskosten
- Prozessentschädigungen
- Strafkautionen
- Mediationskosten.

Meine Anmeldung.

Ich habe die Allgemeinen Bedingungen (AB) auf www.cap.ch gelesen, bin Mitglied von VSLF (Verband Schweizer Lokomotivführer und Angewandter) und schliesse den Global-Rechtsschutz ab für:

Mieter Familie ☐ CHF 173.30 statt CHF 346.50 Eigentümer Familie ☐ CHF 227.90 statt CHF 455.70
Mieter Einzel ☐ CHF 144.90 statt CHF 289.80 Eigentümer Einzel ☐ CHF 199.50 statt CHF 399.00

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)

Name/Vorname: _____

Adresse/PLZ/Ort: _____

Telefon/Mobile: _____ Geburtsdatum: _____

Datum Verbandsbeitritt/Mitgliedschafts-Nummer: _____

Ort, Datum: _____ Unterschrift: _____

Einsenden direkt an: CAP Rechtsschutz, Spezialgeschäft, Baslerstrasse 52, 8048 Zürich, Tel. 058 358 09 09, hugo.nuss@cap.ch

Es gelten die Allgemeinen Bedingungen (AB) privaLex®, Global-Rechtsschutz für Mieter/Eigentümer, Ausgabe 06.2009. Der Rechtsschutz im Zusammenhang mit der statutarischen Tätigkeit des Verbandes VSLF wird ausschliesslich über die Grunddeckung von VSLF gewährt.

Ihre Daten werden absolut vertraulich behandelt. Bei der Bearbeitung und Aufbewahrung von Personendaten beachten wir die Vorschriften des Bundesgesetzes über den Datenschutz (DSG) und seiner Verordnung. Die Daten werden nur für die gewünschten Zwecke genutzt (z.B. Erstellen einer Offerte/Police oder Zustellung von Unterlagen) und nicht an Dritte weitergegeben. Wir behalten uns aber vor, Ihre Daten im Zusammenhang mit Produkteoptimierungen und für interne Marketingzwecke zu bearbeiten. Sie haben ein Recht auf Auskunft sowie unter bestimmten Voraussetzungen ein Recht auf Berichtigung, Sperrung oder Löschung Ihrer elektronisch gespeicherten oder im Dossier abgelegten Daten.

Editorial

Hubert Giger, Präsident VSLF



Geschätzte Kolleginnen und Kollegen
Das Parlament hat überraschend deutlich für den Beitrag des Bundes zur Sanierung der Pensionskasse SBB entschieden. Die PK SBB erhält 1,148 Mia. Franken, das ist viel Geld, und doch nur ungefähr ein Drittel der benötigten Mittel. Wir aktiven Eisenbahner und die SBB werden somit weiterhin die schmerzlichen Sanierungsmassnahmen tragen müssen.

Der Entschied des Parlaments ist ein Kompromiss, der niemanden glücklich macht, und stellt doch vermutlich das politische maximal Erreichbare dar. Noch vor Monaten zeichnete sich eine Zitterpartie im Parlament ab.

Auch wir haben unseren bescheidenen Beitrag zu diesem Resultat geleistet. Den Hauptteil der Arbeit hat jedoch zweifellos die SBB mit ihrer politischen Lobbyarbeit und guten Argumenten dazu beigetragen. Ein Dankeschön an dieser Stelle.

Der neue GAV SBB mit den neuen Lohnsystem ToCo wurde am 21. Dezember 2010 unterzeichnet. Die verschiedenen Kategorien des Lokpersonals der Divisionen P, G und I, wie auch alle anderen Funktionen innerhalb der SBB, wurden anforderungs- und kompetenzgerecht eingestuft. Um den lokführerspezifischen Rahmenbedingungen gerecht zu werden, sind die Löhne des der BAR unterstellten Lokpersonals G und P in einer eigenen Lohnkurve abgebildet. Somit hat das Lokpersonal neu SBB-weit die gleichen Anforderungsniveaus und die Einstiegsgehälter der jungen Lokführer/innen konnten deutlich angehoben werden. Mit dem neuen Lohnsystem gehört

die Vision 2010 somit endgültig der Vergangenheit an.

Wir haben zu diesem Verhandlungsergebnis und somit zum neuen GAV überzeugt ja sagen können.

Die Unterzeichnung des BLS GAV durch den VSLF ist auf Kurs. Wir freuen uns auf ein neues Kapitel der Sozialpartnerschaft mit der BLS AG.

Nach dem o.k. der BLS und den Partnergewerkschaften Anfang Jahr schlagen wir uns noch mit einem Verhandlungsgemeinschafts-Vertrag unter den Sozialpartnern herum. Es braucht offenbar alles seine Zeit. Nach der positiven Mitteilung, dass sich der Verband öffentlicher Verkehr VöV für eine BBT-Anerkennung des Lokomotivführerberufes einsetzt, erreichte uns diesen März die Information, dass es sich um einen Kommunikationsfehler handle und alles somit warme Luft war.

Wir werden das Ziel einer offiziellen Anerkennung des Lokomotivführers in irgendeiner Form und somit einer klar vorgegebenen Ausbildung weiter verfolgen. Nicht zuletzt, um für die Bahnen ein hohes Niveau sicherzustellen und Konkurrenzvorteile durch mangelhaft ausgebildetes Personal auf den Führerständen zu vermeiden. Dies muss auch im ureigensten Interesse jeder Bahngesellschaft liegen, welcher ein sicherer Bahnbetrieb am Herzen liegt. Die Geschehnisse der letzten Monate lehren uns, dass auch bei einem sehr hohen Sicherheitsstandard keinerlei Kompromisse geduldet werden können und das Sicherheitsniveau und somit auch das Restrisiko bestimmt nicht gesenkt werden darf.

Dass die SBB Personenverkehr am Prüfen der Sicherheitseinrichtungen auf den Fahrzeugen unter dem Tag statt bei Betriebsbeginn festhält und somit die Sicherheit auf hohem Niveau verringert, zeugt von fahrlässiger Ignoranz dieser Tatsache. Eine von uns in Auftrag gegebene unabhängige Stelle hat den Abbau des Sicherheitsniveaus bestätigt. In diesem Heft gehen wir ausführlich darauf ein.

Durch die Renovation der Fahrmotor-Rotoren bei 115 Lok's Re 450 der S-Bahn Zürich und infolge Problemen mit den Cisalpino ETR 470 und ETR 610 dauernden Doppelführungen (durch anderweitig dringend benötigte ICN) über den Gotthard sind massive Mehrkosten zu erwarten. Dies sind zwei Beispiele. Wir müssen im Interesse der Division P Fragen stellen. Fragen, wo und mit welchem Aufwand Einsparungen ökonomisch Sinn machen, nachhaltig sind oder wo es einzig um inkompetente und unloyale Selbstverwirklichung geht. Wir stellen diese Fragen; im Interesse des öffentlichen Verkehrs.

Im Gegensatz zu unseren Kolleginnen und Kollegen in Deutschland bei der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer GDL und der Swiss Piloten in der Aeropers haben wir in unserem Bereich relative Ruhe. Hoffen wir, dass es geordnet weitergeht und halten wir uns doch immer bereit.

Euch allen wünsche ich eine gute Sommerzeit und immer sichere Fahrt.

Hubert Giger
Präsident VSLF



Rede an der Generalversammlung in Thun

Hubert Giger, Präsident VSLF

Sehr geehrte Damen und Herren
Geschätzte Gäste unserer GV
Liebe Kolleginnen und Kollegen
Ich freue mich, Sie alle hier in Thun zu
unserer Generalversammlung 2010 des
VSLF begrüßen zu dürfen.

Thun ist der Endpunkt der ehemaligen
Burgdorf-Thun-Bahn (BTB), welche 1899
als erste elektrische Vollbahn in Europa
den Betrieb mit Drehstrom 750 V 40 Hertz
aufnahm. Im Jahre 1913 wurde die Lötsch-
berg-Bergstrecke als erste Alpenbahn mit
Einphasen-Wechselstrom 15 kV 16 2/3
Hertz eröffnet und die Strecke von Bern
her war als erste SBB-Linie, vom Versuchs-
betrieb Seebach-Wettingen abgesehen, mit
dem heutigen Stromsystem elektrifiziert
worden - noch vor der Gotthardbahn.

Weitere geschichtliche und bahntechnische
Begebenheiten brauche ich der hier anwe-
senden Eisenbahnerfamilie nicht weiter zu
erläutern.

Von den 1'450 aktiven Mitgliedern im
VSLF sind heute gegen 140 oder 10% hier
anwesend. Wobei 70% unserer Kolleginnen
und Kollegen heute und jetzt Dienst haben
und somit nicht teilnehmen können. Das
ist beachtlich, danke für euer Interesse an
unserem Verband.

Wir feiern dieses Jahr 135 Jahre seit der
Gründung des VSLF am 20. Februar 1876.
Das ist gelebte Nachhaltigkeit und darauf
dürfen wir stolz sein.

Intern

Ich darf feststellen, dass der altherwürdige
VSLF ein erfolgreiches Geschäftsjahr 2010
hinter sich hat. Wir haben letztes Jahr den
Vorstand mit den Kollegen André Alder
aus Genf und Roberto Kraschitz aus Bel-
linzona erweitert. Sie haben sich gut ein-
gearbeitet und die Vertretung der Regio-
nen Romandie und Ticino im Vorstand hat
bereits Früchte getragen.

Vermehrt konnten wir auch junge Kollegin-
nen und Kollegen für die Arbeit im VSLF
gewinnen. Dies ist umso wichtiger, als dass
guter Nachwuchs die kontinuierliche Wei-
terführung der Arbeit im Verband für die
Zukunft garantiert. Dies ist die Basis zu
nachhaltigem Erfolg.

Wichtige Eckpunkte des VSLF im Jahr 2010:
- Das Lohnsystem SBB ToCo mit einer
eigenen Lohnkurve für das Lokpersonal
wurde mit einem guten Ergebnis abge-
schlossen. Details dazu erläutern wir
heute Nachmittag.

- Der Verband öffentlicher Verkehr (VöV)
hat die BBT Anerkennung des Berufs
Lokomotivführer an die Hand genom-

men. Dies auch aufgrund des Drucks der
Bahnen.

Zu unserem grossen Erstaunen wurden
wir am Treffen mit dem VöV vor einer
Woche unterrichtet, dass es sich um einen
Kommunikationsfehler handle und der
VöV nichts in Richtung BBT-Anerkennung
zu unternehmen gedenke.

Wir sind es uns gewohnt, diverse Ext-
rarunden zu machen, um unsere Ziele
zu erreichen. Somit folgt im Thema
BBT-Anerkennung des Lokführers beim
VöV innert Kürze der nächste Anlauf.

- Bei den Bahnen SOB, Turbo, TILO und
RegionAlps haben sich die Sektionen
zum Teil neu konstituiert, um ihre Aufga-
ben noch effizienter erledigen zu können.

- Der VSLF hat seit Anfang Jahr neu Einsitz
im Stiftungsrat der Pensionskasse SBB.

- SBB Cargo hat den LF B 100 zum Auslauf-
modell erklärt. Ausser in den RCP-Teams
werden neu nur noch ohne Einschrän-
kungen einsetzbare Lokführer der Kate-
gorie B eingestellt. Wir gratulieren SBB
Cargo zu diesem Schritt zur nachhaltigen
Produktion und somit zur Senkung der
Kosten.

- Die Aufteilung des Lokpersonals bei SBB
Personenverkehr in Regionalverkehr und
Fernverkehr ist im Grundsatz vom Tisch,
der Wille zur Schaffung von reinen Regi-
onalzugdepots hingegen noch nicht.

- Das Projekt Wandel Zugführung SBB P ist
lanciert und der VSLF wird seine Position
kompetent vertreten.

Tatsache ist auch, dass viele Geschäfte im
Jahr 2010 nicht gelöst worden sind oder
laufend neue Probleme auftauchen. Viel-
leicht liegt dies in der Natur der Sache, seit
135 Jahren und auch in Zukunft.

Danke

Die Mitgliederzahl im VSLF erhöhte sich
in den letzten 5 Jahren im Schnitt jährlich
um 7% und unsere Finanzen sind gesund.
Das ist gut so, wir sind offenbar auf Kurs.
An dieser Stelle möchte ich mich bei allen
Kolleginnen und Kollegen im VSLF bedan-
ken für Ihren Beitrag zu diesen Erfolgen.
Speziell danken möchte ich den immer
aktiver werdenden Sektionen, dem gut
funktionierenden teamorientierten Vor-
stand, den Aktiven in den verschiedensten
Funktionen wie der Mutationsstelle, dem
Sekretariat, der Werbung, der Bildung, dem
Verantwortlichen für Klassenbesuche, der
Redaktion des Loco Folio und vielen mehr.
Es ist schön, die Gewissheit zu haben, dass
es den zeitlichen Rahmen sprengen würde,
alle hier namentlich zu verdanken, die zu
diesen Erfolgen beigetragen haben. Ein
herzliches, offizielles und ehrliches Dan-
keschön an alle.

Der VSLF ist etabliert als verlässlicher
Sozialpartner. Wir sind stets verhand-
lungsbereit, wir machen verlässliche
Zusagen, wir entscheiden fristgerecht und
wir bieten immer Hand zu Gesprächen,
bevor es eskaliert. Unser Markenzeichen
ist «hart aber korrekt»; das wird sich auch
nicht ändern.

Schiedsgericht

In dem vom VSLF aufgerufenen Schieds-
gericht Bandbreiten Jahresarbeitszeit SBB
Personenverkehr haben wir im Herbst 2010
Recht bekommen. Wir rechneten – ehrlich
gesagt - auch damit.

Das Schiedsgericht wäre nicht notwendig
gewesen, wir waren im Vorfeld immer
bereit, mit den SBB vernünftige und realis-



tische Lösungen zu vereinbaren. Die Konsequenzen aus dem Schiedsgericht-Urteil sind zweischneidig. Ich muss eingestehen, dass ein Sieg auch seinen Preis hat. Die Umsetzung des Urteils hat teilweise auch negative Auswirkungen für die einzelnen Lokführer, da das Zeitmanagement nun straffer geführt wird.

Das Schiedsgericht lehrt uns aber auch, dass schlussendlich nur konstruktive Gespräche und der ehrliche Wille der Unternehmung, die Probleme anzugehen, zu guten Lösungen führen. Ich bin zuversichtlich, dass dies beide Seiten erkannt haben.

Hier stellt sich für uns die grundsätzliche Frage: Warum werden Verträge und Abmachungen nicht eingehalten? Warum?

Begründet wird uns die Nichteinhaltung von Abmachungen oftmals mit dem «laufenden Betrieb». Nun, in den GAV steht kein Wort von «laufendem Betrieb» als übergeordnetem Recht - genauso wenig wie die Planung des Familienalltags und unserer Freizeit übergeordnetes Recht ist. Von uns unterzeichnete Verträge werden von uns eingehalten, genau so wie sie jede Lokführerin und jeder Lokführer tagtäglich einhält. Und genau das erwarten wir auch von unseren Vertragspartnern. Dies sollte selbstverständlich sein und ist die Basis für einen funktionierenden Betrieb.

BLS GAV

Als grosses Ereignis und wichtiger Meilenstein ist die bevorstehende Unterzeichnung des BLS GAV durch den VSLF diesen Frühling zu werten, ist doch die BLS die zweitgrösste Bahnunternehmung in der Schweiz mit einem grossen S-Bahn-Netz, internationalem Güterverkehr über die Grenzen hinaus und die einzige Bahn im gesamten Alpenkamm, welche einen Alpen-Basistunnel betreibt.

Ich gebe zu, dass uns die Unterzeichnung des BLS GAV nicht nur Freude bereitet.

Ist es doch der erste Vertrag, den der VSLF unterzeichnet, den er jedoch nicht selbständig kündigen kann. Bei einer Kündigung des BLS GAV durch einen Sozialpartner bleibt der GAV solange in Kraft, wie noch ein weiterer Sozialpartner verbleibt. Auch ist im BLS GAV die absolute Friedenspflicht festgeschrieben, und trotzdem sind im Gegenzug Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen möglich.

Vor zwei Jahren hat die BLS Überlegungen angestellt, trotz täglichem Lokführermangel und hohen Zeitkonten Lokomotivführer zu entlassen. Die Presse berichtete darüber. Dies sind sehr klare Zeichen, dass man auch bereit ist, den GAV voll auszuschnitten.

Gleich lange Spiesse unter den Bahnen im Wettbewerb sind entscheidend, damit dieser Wettbewerb nicht über die in den GAV

festgehaltenen Anstellungsbedingungen ausgetragen wird. Dafür setzen wir uns ein. Unsere Kollegen von der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) fordern zu Recht exakt dies, mit bis anhin unschweizerischen Mitteln. Informationen dazu entnehmen Sie bitte der Tagespresse. Primär sind unsere Schweizer Partnergewerkschaften in der Pflicht, sich mit uns für gleich lange Spiesse und gleiche Arbeitsbedingungen bei den Bahnen einzusetzen. Ebenso sind die Eigner der BLS, zu 55,7% der Kanton Bern, in der Pflicht. Wer eine Bahn von nationaler Wichtigkeit besitzt, dem steht es gut an, auch nationale Standards bei den Arbeitsbedingungen zu bieten.

Vor einem freien Markt mit gleich langen Spiessen für die Unternehmungen und analogen Anstellungsbedingungen fürchten wir Lokführer uns nicht.

Nichts desto trotz freuen wir uns auf ein völlig neues Kapitel im Verhältnis VSLF / BLS. Ich bin gespannt, wie sich die neue Sozialpartnerschaft entwickelt und welche Früchte sie tragen wird. Ich darf Frau Jermann, Leiterin Personal der BLS, den ersten Blumenstraus des VSLF offiziell überreichen.

BAV

Mit grosser Freude erhielten wir die Zusage von Dr. Peter Füglistaler, dem neuen Direktor des Bundesamtes für Verkehr, für ein Referat an unserer GV. Wir dürfen davon ausgehen, dass die Zusage kein Versehen des neuen Chefs des BAV war, sondern wirkliches Interesse am VSLF und somit am Lokomotivpersonal.

Diese Woche war eine Delegation des VSLF beim ebenfalls neuen Generalsekretär des UVEK, Herrn Walter Thurnherr, bei einem Antrittsbesuch. Es ist gut, dass neues junges Blut in die Bundesämter kommt. Wir erhoffen uns Kontinuität und Nachhaltigkeit.

Als eine der offenbar wichtigen Errungen-schaften des BAV der letzten Jahre ist der Führerausweis für Triebfahrzeugführer erfunden worden. In seinem komplizierten und teuren Prozess bis zur Erstellung erscheint er uns eher als Beschäftigungsprogramm für diverse Abeitlungen und Kostenstellen, denn als amtliches Dokument.

Ich habe meinen Führerausweis bereits erhalten, diverse Kolleginnen und Kollegen fahren noch heute sicher und zuverlässig ohne dieses Stück Papier. Immerhin darf ein Zug bei einer Kontrolle durch das BAV weiter geführt werden, sollte der Lokführer den Ausweis vergessen oder noch nicht erhalten haben. Die Kontrolleure des BAV haben ja eine Tabelle mit den fahrberechtigten Lokführerinnen und Lokführern auf Mann.

Die Antwort des BAV auf unsere Aufsichtsbeschwerde betreffend Umgehung des Arbeitszeit-Gesetzes (AZG) durch Teilzeitarbeitsverträge an zwei Arbeitsorten ist in gutem Beamtendeutsch neutral ausgefallen.

Noch weniger Freude haben wir am Bundesverwaltungsgerichtsurteil vom November 2010, wonach eine Entschädigung für den Weg vom Wohnort an den auswärtigen Arbeitsort teilweise entfällt. Nicht berücksichtigt worden ist, dass somit der Dienstort Schweiz ermöglicht wird und die Wegzeiten von einem Depotstandort zu einem anderen Dienstort vollumfänglich zu Lasten des Arbeitnehmers gehen.

Ein Anschauungsbeispiel: Ein Lokführer wohnhaft in Sursee hat einen Arbeitsvertrag in Solothurn. Somit bedient er gratis alle Standorte im Umkreis seines Wohnortes, z.B. Olten, Brugg, RBL, Zürich, Zug, Arth-Goldau und Luzern.

Beendet er seine Arbeit also in Solothurn und beginnt den Dienst am nächsten Tag in Luzern, so verschwindet die Wegzeit zwischen seinen Arbeitsorten Solothurn und Luzern. Er erhält dafür exakt nichts. Dieses Vorgehen ist nichts anderes als eine Verschiebung der Wegkosten von den Bahnen auf die Arbeitnehmer, gedeckt durch das Bundesverwaltungsgerichtsurteil.

Der Wohnort des Angestellten wird faktisch zum zweiten Arbeitsort erklärt. Solange dies freiwillig geschieht, wie in den Gerichtsurteilen betont wird, mag dies angehen. Sobald dieses Vorgehen durch den Arbeitgeber ohne Nachfrage zugeteilt wird, endet die Freiwilligkeit.

Zusätzlich eröffnet dieses Vorgehen eine Umgehung des AZG, da die Wegzeiten nicht mehr als Arbeitszeit ausgewiesen sind und somit verschwinden.

Im Beispiel fällt die Wegzeit von Solothurn nach Luzern in die Ruhezeit des Lokführers und entzieht sich der Kontrolle durch das BAV. Dass das BAV diese Problematik nicht klar regelt, erstaunt. Wir müssen die Frage stellen, warum das BAV das Urteil nicht weitergezogen hat. Man gewinnt den zwiespältigen Eindruck einer Gefälligkeit gegenüber den Bahnen, was auf tragische Weise die Verwischung der Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten zwischen dem Eigner und dem BAV offenbart.

Das letzte Wort zu den Themen Wohnort - Dienstort ist noch nicht gesprochen, Abklärungen von unserer Seite sind im Gange. Falls nun mehr Fragen als Antworten in dieser komplexen Fragestellung bestehen, erläutert der VSLF die Problematik gerne ausführlich.

Apropos Wohnort, erlauben Sie mir die Überlegung, ob dies der erste Schritt nach virtuellen Wohnorten ist, mit welchen die neue Vorsteherin des UVEK, Frau Bundesrätin Doris Leuthard, das Problem mit den

Pendlern in der Schweiz lösen möchte.

Führung LF / CLP

Eines der wohl nervenaufreibendsten Themen im Jahr 2010 war die zusätzliche Führung durch Vorgesetzte für das Lokpersonal. Mit schon fast fanatischem Eifer wird behauptet, wir Lokführer wünschen uns mehr Führung.

Machen wir die Probe:

Wer von den anwesenden Lokführerinnen und Lokführern hat in den letzten drei Monaten während dem Dienst die Hilfe oder Führung seines Vorgesetzten CLP / LLP benötigt? Wir Lokführer sind systemgeführt. Wir Lokführer müssen selbstverantwortlich funktionieren gemäss unserem Stellenbeschrieb. Wir Lokführer benötigen lediglich eine kompetente Anlaufstelle, keine zusätzliche Betreuung durch Laien. Und wir sind nicht einverstanden mit den zusätzlichen Kosten, die diese zusätzlichen Vorgesetzten verursachen, welche wir Lokführer mit Produktivitätssteigerungen wieder quersubventionieren sollen.

Wir Lokführer benötigen keine zusätzliche Führung durch Vorgesetzte.

Sicherheit

Am 9. Februar 1971, also vor 40 Jahren, verunglückte ein Diesel-TEE-Zug der SBB im Bayrischen Aitrang. Es waren 28 Tote und 42 Schwerverletzte zu beklagen. Grund des Unglücks: Der Zug fuhr mit 128 km/h in eine Kurve, welche mit 80 km/h zu befahren war (Plus 60% zu schnell).

Der Unfall der MGB vom letzten Jahr war ebenfalls auf erhöhte Kurvengeschwindigkeit zurückzuführen: 56 km/h statt 35 km/h (Plus 60% zu schnell).

Und auch letztes Jahr fuhr ein Doppelstock-IC der SBB im freiburgischen Vauderens mit 140 km/h in eine Kurve, welche für 95 km/h zugelassen ist (Plus 47% zu schnell, mit Doppelstockwagen).

Das Beinahe-Unglück in Vauderens wurde nicht verhindert, da das ZUB-Überwachungssystem wohl vorhanden, aber falsch programmiert war.

Das Lokpersonal hatte diesen Fehler mehrmals schriftlich gemeldet - offenbar vergeblich.

Was für Lehren ziehen wir daraus: Wir haben nur Glück gehabt. Nur durch Zufall wurde Vauderens nicht für Jahrzehnte zum

Synonym eines der grössten Zugsunglücke in der Schweiz.

Erstaunlicherweise wurde der Vorfall in Vauderens nicht durch die Unfalluntersuchungsstelle Bahnen und Schiffe (UUS) untersucht. Der schuldige Lokführer von Vauderens jedenfalls wurde ausser Dienst gesetzt. Ich frage Sie: Werden so Probleme gelöst?

Der Auftritt der Lokpersonalverbände LPV und VSLF vom 16. September in der



Nachrichtensendung «10vor10» hat hohe Wellen geschlagen. Wir bemängelten, dass die Sicherheitseinrichtungen auf den Lokomotiven neu nicht mehr täglich vor der ersten Zugsfahrt, sondern irgendwann im Verlaufe des Tages geprüft werden sollen. Das ist ein Abbau der Sicherheit, um Kosten einzusparen und nicht funktionierende Prozesse zu kaschieren. Das BAV goutiert dieses Vorgehen wohlwollend.

Ein von uns in Auftrag gegebenes Gutachten eines unabhängigen Mathematikers hat unsere Aussage, dass das Prüfen der Sicherheitseinrichtungen nach der ersten Zugsfahrt ein Abbau des Sicherheitsniveaus ist, offiziell bestätigt. Ob SBB Personenverkehr und weitere Bahnen trotz unseres Gutachtens an der Lockerung der Sicherheits-Vorgaben festhalten, wird sich zeigen.

Wir alle hier sind der Sicherheit verpflichtet und können uns keine Kompromisse leisten - schon gar nicht um Kosten zu sparen und ungenügende Prozesse zu kaschieren. Die Bahnen wie auch das BAV sind in der Verantwortung zur Sicherheit der Bevölkerung, der Umwelt, der uns anvertrauten Güter und Kunden, der Eisenbahner und dem Image der Eisenbahn. Dies sollte eigentlich in jeder gesunden Bahnunternehmung eine Selbstverständlichkeit sein.

In diesen Themenbereich gehört auch die Ausbildung der Lokführer-Anwärter. Bei der Ausbildung, welche heute teilweise eher einer Kurzinstruktion gleichkommt, sollte nicht gespart werden. Schlecht ausgebildete junge Lokführerinnen und Lokführer bergen ein grosses Gefahrenpotential in sich.

Im neuen Projekt von SBB Personenverkehr «Ausbildung-ZF» wird die Ausbildung mit den Sozialpartnern grundlegend betrachtet. Wir werden keine Minimierung der Qualität für kurzfristige Mittelfrist-Kosteneinsparungen oder Kostenverschiebungen in andere Abteilungen akzeptieren.

Schluss

Dem VSLF kommt zunehmend die Aufgabe des letzten Rufers in der Wüste zu.

Wir bemängeln konkret und fundiert Missstände und Fehler in allen Bereichen der Bahnwelt. Hinter vorgehaltener Hand - und leider sehr lange nur «hinter vorgehaltener Hand» - wird uns oft bestätigt, dass wir richtig

liegen und unsere Aussagen korrekt sind. Diese Aufgabe ist undankbar, doch ich bin überzeugt, dass sie notwendiger ist denn je. Und ich bin ebenfalls davon überzeugt, dass es unter Umständen auch legitim ist, unkonventionelle Mittel anzuwenden, um Missstände und Fehler einer Lösung zuzuführen. Unsere Unabhängigkeit gibt uns die Möglichkeit dazu.

Heute Nachmittag werden wir im internen Teil der Generalversammlung über Änderungen in unseren Statuten befinden und über die Anträge aus der Basis abstimmen. Dazu wünsche ich uns eine gute Hand.

Bei den Gästen dieser Generalversammlung bedanke ich mich für Ihre Teilnahme und Ihre Aufmerksamkeit.

Ich wünsche Ihnen allen einen schönen Tag hier in Thun. Besten Dank. ■



Es war ein grosses Anliegen des im Herbst 2010 abgelösten Leiters Zugführung (ZF) von SBB Personenverkehr, einen billigen Regionallokführer zu schaffen. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde auch nicht davor zurückgeschreckt, die zwischen den SBB und den Sozialpartnern vereinbarte «Vision 2010», welche ausdrücklich den Verzicht auf eine Aufteilung des Lokpersonals in Fern- und Regionalverkehr vorsah, zu verletzen und einen eigentlichen Vertragsbruch zu begehen. Nachdem mit den «Studentenlokführern» in Zürich zum ersten Mal Lokpersonal für den ausschliesslichen Einsatz im Regionalverkehr eingestellt wurde, folgte als zweiter Schritt die Ausbildung einer Lokführerklasse in Basel nur für den Regionalverkehr. Damit war der Bann gebrochen und die «Vision 2010» endgültig zur Makulatur verkommen. In einem weiteren Schritt sollten verschiedene Depots, wie zum Beispiel Zug, Winterthur, Rapperswil oder Ziegelbrücke alle ihre Fernverkehrsleistungen verlieren. Um auch auf dem Platz Zürich die Aufteilung in Fern- und Regionalverkehrslokalpersonal vollziehen zu können, griff die Leitung ZF zum Trick der Schaffung eines speziellen S-Bahn-Depots in Zürich Altstetten. Offiziell musste das Argument herhalten, dass ein Lokpersonalwechsel in Altstetten wegen der kleineren Menge an aus- und

einsteigenden Fahrgästen rascher vollzogen werden könne. Allerdings wurde genau auf den Zeitpunkt des vorgesehenen Eröffnungsdatums bei verschiedenen S-Bahn-Linien die Aufenthaltszeit in Altstetten um bis zu zwei Minuten verkürzt und im Gegenzug in Zürich HB die Haltezeit teilweise auf drei Minuten verlängert. Die Eröffnung des Depots Altstetten war auf den Fahrplanwechsel vom 11. Dezember 2010 beabsichtigt und die Leistungen wurden entsprechend vom Depot Zürich abgezogen und in Altstetten verplant, womit diverse –bisher eingeteilte -Lokführer in Zürich auf die Reseve zurückversetzt wurden. Offenbar übersah man, dass für einen Lokpersonalstandort auch die entsprechende Infrastruktur bereitgestellt werden muss. Nicht anders lässt es sich erklären, dass das entsprechende Baugesuch erst am 1. Dezember 2010 im «Tagblatt der Stadt Zürich» veröffentlicht wurde (Bild 1).

Der Plan, das Depot Altstetten auf den Fahr-

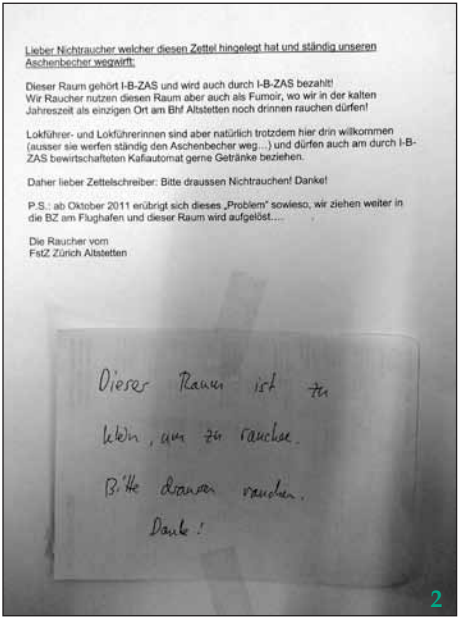
Hohlstrasse neben 538, Neubau 2-geschossige Container-Anlage mit Umkleideräumen für Lokomotiv-Personal, Aufhebung von 17 Autoabstellplätzen im Freien, befristet auf 5 Jahre, Z6, SBB AG Immobilien Bewirtschaftung Region Ost, Hohlstrasse 532

planwechsel vom 11. Dezember 2010 zu eröffnen, musste deshalb begraben und die bereits geplanten Touren wieder auf den Dienstort Zürich HB umgeplant werden. Folge daraus sind etliche Dienstfahrten Zürich HB – Altstetten und umgekehrt. Geblieben sind die Pausen in Altstetten, wo nun noch keine Pausenlokale für das Lokpersonal bestehen, was natürlich weitere Probleme nach sich zieht, wie das folgende Beispiel zeigt:

Sehr geehrter Herr Pelletieri
In einem für SBB-Massstäbe absolut atemberaubenden Tempo wurde das Depot Altstetten gegründet. Eine grosse Leistung! Leider gingen dabei ein paar kleine Details unter. Ich hatte heute als Lokführer vom Depot Zürich die Tour 3106 mit einer Pause von 16:18 bis 17:23. Als Nicht-Altstetter habe ich keinen Zugang zu den reservierten Räumen im Login-Gebäude (gemäss Mailing).

Deshalb meine Fragen:

- Wo kann ich diese Pause in einem geheizten, nicht-öffentlichen Raum verbringen? Ein teures, mickriges Abendessen habe ich im «Spettacolo» zu mir genommen, wobei ich durch Mitmenschen mit Alkoholisationshintergrund unfreiwillig und lautstark unterhalten wurde. Anschliessend begab mich in den mit «Aufenthaltsraum für Lokführer» angeschriebenen Raum neben dem Stellwerk. Es stank fürchterlich nach Rauch. Auf dem Tisch stand ein Aluminium-Aschenbecher, welchen ich entsorgt habe. Dazu schrieb ich einen Zettel an die Raucher, sie sollen das Rauchen doch bitte nach draussen verlegen. Nach Dienstschluss habe ich nochmals in den Raum geschaut. Es lag eine Antwort da! Bitte lesen Sie selbst (Bild 2). Nie und nimmer kann ich ein «Fumoir» als Pausenraum akzeptieren. Diese Lösung geht also nicht, zumal mir die Argumente der Gegenpartei einleuch-



ten. Wer zahlt, befiehlt. Ich möchte noch anfügen, dass ich den Aschenbecher nur einmal entsorgt habe. Offenbar tun das andere Kollegen auch.

- Wo kann ich meine vergünstigte Mahlzeit, so wie es auf dem Lohnausweis vermerkt ist, einnehmen? Die Swiscom-Kantine ist ab 16 Uhr bereits geschlossen. Ausserdem ist sie auch an Wochenenden geschlossen.
- Wo kann ich zur Toilette gehen?

Der Lokführerwechsel fand in Altstetten statt. Dafür ist eine Minute eingeteilt, was sich als zu wenig herausstellte. Ich möchte von Ihnen das korrekte Vorgehen erfahren. Dieses interessiert mich vor allem bei strömendem Regen:

Variante A: Man nimmt das LEA bereits draussen in Betrieb und besteigt mit laufendem LEA den Führerstand. Dazu muss das LEA aber geöffnet werden. Bei strömendem Regen könnte dies zu negativen Interaktionen mit der im LEA enthaltenen Elektronik führen.

Variante B: Man nimmt das LEA erst im Führerstand in Betrieb. Dies dauert recht lange und könnte zu negativen Interaktionen mit dem Fahrplan führen.

Ich wäre Ihnen dankbar, wenn Sie für diese Probleme sehr rasch eine Lösung finden. Wenn ich wieder eine Tour zugeteilt bekomme, deren Pause ausserhalb der Öffnungszeiten der Swiscom-Kantine stattfindet, werde ich sonst den Einteiler bitten, mir eine Dienstfahrt nach Zürich und zurück einzutragen, damit ich die Pause zweckbestimmt nutzen kann. Ich danke Ihnen im Voraus für Ihre Bemühungen.

Mit freundlichen Grüssen
XY

Ein weiteres Problem, diesmal für das ZF-Kader, besteht darin, dass das Echo auf die Ausschreibung für eine Versetzung in das Depot Altstetten äusserst bescheiden ausgefallen ist. Dem Vernehmen nach liegt die Zahl der Interessenten im tieferen einstelligen Bereich. Um den gewünschten Personalbestand zu erreichen, werden alle verbliebenen «Studentenlokführer» für den Einsatz auf dem gesamten Netz der Zürcher-S-Bahn ausgebildet und nach

Altstetten versetzt. Im Weiteren werden die Absolventen von mindestens zwei Lokführerklassen nach ihrer Ausbildung in einer «S-Bahn-Gruppe» mit Dienstort Altstetten eingesetzt. Und als dritten Streich kreierte man die Teilzeitausbildung zum Lokführer beziehungsweise zur Lokführerin mit einer Ausbildungsdauer von 1½ Jahren. Während der Ausbildung beträgt der Beschäftigungsgrad 60%, nachher ist ein solcher von 50 bis 80% vorgesehen. Das entsprechende Inserat erschien anfangs Februar dieses Jahres in verschiedenen Zeitungen. Interessanterweise wird darin die Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren, erwähnt.

Die Ankündigung einer Teilzeitausbildung zum Lokführer wurde bei den Personalverbänden zu Recht nicht mit uneingeschränkter Begeisterung aufgenommen. Sie sind erstaunt darüber, dass dem bestehenden Lokpersonal Teilzeitarbeitsverhältnisse nur sehr eingeschränkt oder gar nicht zugestanden werden und andererseits neues Lokpersonal ausdrücklich für Teilzeitarbeit gesucht wird. Die Verbände lehnen es ab, das neue Teilzeitlokalpersonal in festen Toureneinteilungen zu verplanen während bestehendes Lokpersonal auf die Reserve versetzt wird. Die Personalverbände befürchten auch eine Degradierung des Lokführerberufs, weil fälschlicherweise der Eindruck entstehen könnte, es handle sich dabei einfach um einen «Nebenjob». Lediglich die Personalkommission der Division Personenverkehr konnte sich vorbehaltlos hinter das neue Ausbildungsmodell stellen. In ihrer Mitteilung begrüsst sie die Teilzeitausbildung beim Lokpersonal und die Anstrengungen, mit Teilzeitmodellen den Lokführerberuf attraktiver zu machen. Was befürchtet wurde, trat nun ein. Wegen der schlechten Kommunikation von Seiten SBB ZF mutierte die Teilzeitausbildung rasch zu einer «Hausfrauen-Ausbildung» mit dem entsprechenden Schaden für das Ansehen des Lokführerberufs und der SBB (3).

Für einmal war man sogar bei den SBB über die öffentliche Kommunikation unglücklich, aber auch andernorts war man darüber sehr verärgert:



Sehr geehrter Herr Meyer
In der NZZ am Sonntag und heute in der Aargauer Zeitung musste ich lesen, dass die SBB ihren Lokführermangel mit Hausfrauen lösen will. Durch meinen Mann war ich informiert, dass die SBB eine Ausbildung für Teilzeitangestellte schaffen will. Diese Idee finde ich sehr interessant und ein neuer Weg. Leider finde ich die Bezeichnung «SBB sucht Hausfrauen als Lokführer», AZ vom 7. Februar 11, sehr despektierlich und dazu widersprüchlich. Eine Teilzeitausbildung kann auch ein Mann absolvieren. Es gibt heute nach dem Gleichstellungsgesetz Männer und Frauen, welche die gleiche Arbeit oder Aufgabe ausüben können. Es könnte demzufolge also auch Hausmänner, nicht nur Hausfrauen, geben welche sich für diese Ausbildung interessieren. Die SBB, eine Firma welche ich sehr schätze, zeigt bei solchen Ausdrücken Hausfrauen ein altes Rollenbild sowie Frauenbild. Gleichzeitig sollen aber Frauen gefördert werden und die Anstellungsprozente bei der SBB erhöhen. Ich bin sehr skeptisch ob Ihre Methode eine Zukunft hat. Der Coup «Studenten in den Führerstand» hat auch nicht die Erwartungen erfüllt, 4 von 10 sind noch im Einsatz und es sollen über 1000 Stellen ausgefüllt werden müssen in den kommenden Jahren. Ich sehe nur ein Rezept das Ihnen hilft neue und engagierte Leute zu finden. Machen Sie den Beruf interessanter, vielfältiger, herausfordernder und mit mehr Flexibilität im Teilzeitbereich. So müssen Sie nicht Frauen ködern um - wenn es konzeptionell dann nicht mehr passt - diese wieder zu entlassen. Die Frauenförderung geschah und geschieht in den meisten Firmen aus Mangel an Arbeitskräften und weniger als echte Förderung mit Nachhaltigkeit. Ich wünsche Ihnen bessere Ideen und solche, die die SBB auch in Zukunft stark halten, als solche kurzsichtige Fördermassnahmen, welche ich nicht recht ernst nehmen kann.

Freundliche Grüsse
Daniela Ohrli
Stadtrat Baden
RC Gesundheit/Soziales

Sehr geehrte Frau Ohrli
Herzlichen Dank für Ihr Mail vom 8. Februar 2011 zum Thema ‚Teilzeitarbeit für Lokomotivführerinnen und Lokomotivführer‘. Weil in den letzten zwei Wochen einige in der Sache zuständige Mitarbeitende in den Skiferien weilten, kann ich Ihnen erst heute antworten. Dafür bitte ich Sie um Verständnis.

Auch uns haben die reisserischen ‚Hausfrauen‘-Schlagzeilen in der Presse nicht gefallen, denn sie gingen am eigentlichen Anliegen vorbei. Auch wenn bei der SBB Teilzeit gearbeitet wird, senkt das die

Hausfrauen in den Führerstand**SBB wollen mit Teilzeitpensen gegen Personalmangel vorgehen**

Die SBB sucht Frauen für den Führerstand.

(Bild: Keystone/ R. Ruetschi)

Die SBB präsentieren ihr neuestes Rezept gegen den Lokführer-Mangel. Sie wollen Hausfrauen im Teilzeitpensum in den Führerstand holen. Für die Massnahmen zur Frauenförderung können sich nicht alle begeistern.

Katharina Bracher

In den nächsten zehn Jahren stehen die SBB vor der Aufgabe, 1000 zusätzliche Lokführer zu finden. Nur so können sie den Mehrverkehr auf dem Schweizer Schienennetz und die anstehende Pensionierungswelle bewältigen. Den jüngsten Coup der SBB-Personalstrategen präsentierte der Konzern vergangene Woche per Stelleninserat in verschiedenen Schweizer Zeitungen: eine Teilzeitausbildung für Lokführer. Das Pilotprojekt soll im kommenden August in Zürich Altstetten starten. Der Unterricht wird an drei Wochentagen stattfinden. Nach insgesamt 70 Wochen ist die Ausbildung abgeschlossen.

Frauen in den Führerstand

Damit will der Konzern ganz bewusst Frauen in den Führerstand bringen, die auf Grund von familiären Verpflichtungen keine Vollzeitausbildung in Angriff nehmen können. «Wir hoffen, dass wir mit dieser Massnahme den Frauenanteil heben können», sagt Konzernsprecher Reto Kormann.

Frauen sind im Führerstand noch immer die Ausnahme. Gesamthaft sind im SBB-Personenverkehr gerade mal 14,3 Prozent Frauen angestellt. Die SBB haben sich zum Ziel gesetzt, diesen Anteil bis 2014 auf 18 Prozent zu erhöhen. Der erste Schritt zur Feminisierung der Männer-Hochburg SBB ist bereits getan: Mit Jeanine Pilloud übernimmt demnächst eine Frau die Leitung des Personenverkehrs. Die 46-jährige Pilloud ist die erste Frau, die Einsitz in der Konzernleitung der SBB nimmt.

Nicht alle sind begeistert

Für die Massnahmen zur Frauenförderung können sich nicht alle begeistern. Hubert Giger, Präsident vom Verband Schweizer Lokführer VSLF, bezweifelt, dass der Beruf des Lokführers geeignet ist, um Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen: «Wir wissen oft erst zwei Tage im Voraus, wann wir zum Einsatz kommen.»

Giger wirft den SBB vor, nicht auf Teilzeit-Wünsche der Lokführer, die heute schon im Einsatz sind, einzugehen. Mit dem neuen Modell schaffe man Privilegien für Neueinsteiger und bestrafe die Treue der alten Garde. «Die anderen Lokführer müssen in die Bresche springen, weil die neuen Teilzeitkräfte ihre Touren fest zugesichert haben und an ihren fixen Freitagen nicht eingesetzt werden müssen», so Giger. «Das gibt böses Blut.»

Keine Mehrbelastung

Doch SBB-Sprecher Kormann winkt ab. Es komme zwar vor, dass einem Lokführer die Pensumsreduktion auf Grund von Kapazitätsengpässen vorübergehend nicht gewährt werden könne. «Grundsätzlich wird das neue Teilzeitmodell aber nichts an der Arbeitsbelastung der anderen Lokführer ändern», so Kormann.

Bereits 2006 hatten die SBB mit einer ungewöhnlichen Rekrutierungs-Aktion für Aufsehen gesorgt. Sie warben an den Zürcher Hochschulen Studenten für den nebenamtlichen Beruf des Lokführers an. Heute sind noch vier der zehn damals zum Lokführer ausgebildeten Studenten im Dienst.

Anforderungen an den jeweiligen Beruf in keiner Weise, denn auch Teilzeitarbeit lässt sich nicht ‚mir nichts - dir nichts‘ erledigen - sie ist anspruchsvoll und erfordert volle Konzentration. Das trifft in besonderem Masse auf Lokführerinnen und Lokführer zu, deren Tätigkeit in allerhöchstem Masse Konzentration erfordert und für deren Ausübung eine professionelle Ausbildung unerlässlich ist.

Natürlich freuen wir uns, wenn wir auch Personenkreise ansprechen können, die sich bisher nicht für den Beruf des Lokführers und der Lokführerin interessierten. Wir sind grundsätzlich der Meinung, dass Teilzeitangebote auf dem Arbeitsmarkt dringender denn je nötig sind und fördern diese dementsprechend in allen Bereichen. Die SBB sammelte in der Vergangenheit mit Teilzeitmodellen sehr gute Erfahrungen und wird auch weiterhin solche Stellen anbieten. Die SBB unterstützt deshalb allein erziehende Mütter und Väter mit verschiedenen Programmen wie beispielsweise Erziehungsurlaube für Väter und Mütter, Mutterschaftsurlaube, Beteiligung der SBB an der Familienzulage und vieles andere mehr.

Wir waren erfreut, dass sehr viele Interessentinnen und Interessenten an der genannten Informations-Veranstaltung teilgenommen haben. Sie war innert kurzer Zeit ausgebucht. Und ganz besonders hat uns gefreut, dass rund ein Drittel der Teilnehmenden weiblichen Geschlechts war.

Mit freundlichen Grüssen

Andreas Meyer

Schweizerische Bundesbahnen SBB

Chief Executive Officer (CEO)

Der VSLF äusserte sich selbstverständlich nicht negativ zur Teilzeitarbeit beim Lokpersonal, aber das für Altstetten vorgesehene Modell hat allzu grosse Mängel.

Hallo Mani (Haller, Leiter Zugführung) Tatsache ist, dass Teilzeit momentan nicht weiter genehmigt wird und wer Teilzeit arbeitet hat immer Ärger, es wieder zu bekommen oder die Tage zu beziehen. Das nervt die Leute zu Recht.

Tatsache ist, dass für das Depot Zürich Altstetten in Zürich ca. 25 Leute (eine Gruppe) von der Einteilung auf die Reseve gefallen sind. Lokführer mit 20 Dienstjahren, die sich die Einteilung über Jahre erarbeitet haben. Die sind gar nicht guter Laune!

Tatsache ist, dass für einige Lokführer die Anpreisung des Berufs als Teilzeit-Arbeit ein Image-Verlust darstellt, analog ETH-Teilzeiter.

Wie fühlst du dich, wenn dein Job für Teilzeitarbeit ausgeschrieben wird (Warum eigentlich nicht)?

Dass die Ausbildung zu kurz und zu

intensiv ist und durch die zeitliche Verlängerung einzig das Heimstudium genutzt werden soll (hin zum Selbststudium), können wir nicht beweisen. Ist aber eine logische Konsequenz aus der ETH-LF-Ausbildung (Alle ETH-Anwärter mussten das Studium unterbrechen). Wir wissen Mani, was gespielt wird.

Die Teilzeiter in Altstetten werden wie jetzt schon keine Reserve haben, sondern diese wird aus Zürich von den «alten UBV» geleistet. Falls ZAs eine eigene Reserve haben wird, lass es uns wissen.

Über das Geschlecht äussere ich mich nicht in diesem Zusammenhang, da irrelevant. Den Titel der Schlagzeilen habe nicht ich gewählt; Herr Kormann hat ja bereits bei der NZZ am Sonntag reklamiert. Es ist die SBB, die den Frauenanteil aktiv erhöhen will, und dass diese Aktion dazu beitragen soll, ist für Externe offenbar logisch.

Falls die SBB einen familienfreundlichen Lokführer-Beruf anbieten will, melde bitte alle vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Möglichkeiten für 24 Stunden-Kinderbetreuung im unregelmässigen Schichtdienst. Wir warten schon lange auf solche zeitgemässe Angebote, speziell für allein erziehende Mütter und Väter (Die Lokführer haben ja eine der höchsten Scheidungsraten der Schweiz).

Mani, bitte diskutiere mit mir nicht auf dem Niveau der Forums-Treffen. Danke.

Beste Grüsse

Hubert

Wir können uns des Eindrucks nicht erwehren, dass die SBB bei der Schaffung des Depots Altstetten absolut planlos vorgegangen sind. Einmal mehr müssen wir feststellen, dass zwar das ZF-Kader geradezu in luxuriöser Manier aufgestockt wurde, dass aber diesem grossen quantitativen Ausbau keine entsprechende Qualitätsverbesserung gegenübersteht. Im Gegenteil, es besteht eine grosse Gefahr, dass die neu geschaffenen Managementkapazitäten eine unnötige, künstliche Betriebsamkeit entfachen, welche das Wohlbefinden des Lokpersonals weiter verschlechtert.

Durch das neu eröffnete Depot Altstetten vier Kilometer neben dem Depot Zürich wurde ein Teil der Touren von Zürich abgezogen, um sie in Altstetten den neuen Kollegen anzubieten - eingeteilte Arbeit gegen den ausschliesslichen Einsatz auf der S-Bahn Zürich.

Es erstaunt auch immer wieder, dass die SBB zwar einerseits ein Heer von sehr gut bezahlten Kommunikationsspezialisten beschäftigen, dass es ihnen aber andererseits trotzdem gelingt, beispielsweise ein Stelleninserat so zu gestalten, dass daraus ein kommunikatives Desaster resultiert. ■

Gestes métier

Technikgruppe VSLF



Wir wollen hier nicht über Sinn oder Unsinn der Gestes-métier-Checklisten diskutieren. Angesichts der Tatsache, dass die Checkliste Abfahrprozess 11 Punkte umfasst, wird aber offensichtlich, dass die Professionalität bei der Vorschriftenstellung auch hier auf der Strecke geblieben ist. Oder kann jemand von den Erstellern von Gestes métier erklären, wie beispielsweise auf der Stadtbahn Zug, wo sich die Halte häufiger als im Minutentakt folgen, diese Checkliste sauber abgearbeitet werden kann, ohne dass dies gravierende Auswirkungen auf die Pünktlichkeit hat?

Die Vermutung, dass mit diesen Gestes-métier-Checklisten und der Aktion «Papillon» – diese dient zur Kontrolle, dass die Checklisten verwendet werden – eine Beschäftigungsmöglichkeit für den aufgeblähten CLP-Bestand geschaffen wurde, lässt sich nicht von der Hand weisen. Ein besonders umstrittener Punkt stellt die Bestimmung, dass die Rückspiegel vor einem Halt zeigenden Signal geschlossen bleiben, dar. Wir wissen nicht, ob damit auch für die CLP, welche über keine Lokführerausbildung verfügen, eine einfache Möglichkeit geschaffen werden sollte, das Lokpersonal zu kontrollieren und zu schikanieren. Gerne wird die «Rückspiegelkontrolle» aber auch von gewissen «altgedienten» CLP als Gelegenheit benutzt, um die Arbeitszeit hinter einem Versteck auf einem Perron zu verbringen.

Dass das Verbot, eine vorhandene Einrichtung zu verwenden und die Konsequenz daraus, dem Lokpersonal die Überwachung des eigenen Zuges zu verwehren, gefährliche Folgen haben kann, zeigt der nachfolgende Bericht, den wir aus einer Lokführermeldung entnehmen.

Ein Schnellzug im Wallis verkehrte mit 13-poliger UIC-Türsteuerung. Das heisst, bei einer Geschwindigkeit von weniger als ca. 8 km/h waren alle Türen der Reisezugwagen freigegeben und konnten somit durch Reisende geöffnet werden, ein Zustand der nicht mehr zeitgemäss und sehr gefährlich ist.

Bei einem Signalhalt vor dem Bahnhof Visp kam der Zug zum Stehen. Der Lokführer öffnete die Rückspiegel, entgegen der Vorgabe von Geste métier, dass diese vor Halt zeigenden Signalen geschlossen gehalten werden müssen, und beobachtete den Zug. Er sah, dass im hinteren Zugteil fünf Reisende mit Gepäck bereits auf das Nachbargleis ausstiegen.

Geistesgegenwärtig beleuchtete der Lokführer das Warnsignal (drei rote Signallichter an der Lok) und konnte dadurch den entgegenkommenden Zug zum rechtzeitigen Anhalten veranlassen.

Wir folgern daraus, dass aufmerksames und konzentriertes Lokpersonal mehr zu einem sichern Bahnbetrieb beiträgt, als praxisfremde und in gewissen Situationen sogar kontraproduktive Vorschriften. ■

Interview mit dem Leiter ZF, Mani Haller

Thema Personalzufriedenheitsumfrage

Dieses Interview wurde am 21. 03. 2011 von den Redaktoren Daniel Hurter (DH) und Richard Widmer (RW) mit Mani Haller (MH) geführt.

RW: P-OP-ZF hat tiefsten Wert unternehmensweit. Wie äussern Sie sich dazu?

MH: Das ist eine Ohrfeige, die wir erhalten haben, 42 Punkte. Ich nehme diese Personalzufriedenheitsumfrage wirklich sehr ernst und ich möchte mich auch in keiner Weise herausreden, auch wenn in der Umfrage zwei oder drei Fragen für das Lokpersonal denkbar ungeschickt gestellt sind, z. B. «können Sie Ihren Arbeitsalltag selbständig gestalten?». Bei dieser Frage war ich sogar erstaunt, dass sie vom Lokpersonal noch mit 23 Punkten bewertet wurde. Aber die Mehrheit der Fragen wurde vom Lokpersonal klar beantwortet betreffend die Unzufriedenheit. Ich selber glaube die Hauptkritikpunkte zu kennen, wie wir sie auch in den Workshops mit den CLP gehört haben. Da sind die fünfständigen ununterbrochenen Lenkzeiten, dann die kürzeren Wendezeiten, welche eine Folge der Verdichtung des Fahrplans sind, sowie das linienreine Fahren, welches nicht dem ursprünglichen Berufsbild des Lokpersonals bei den SBB entspricht. – Mein Problem ist der Spagat zwischen möglichst produktivem Einsatz des Lokpersonals und der gewünschten Vielfalt. Ich habe Rahmenbedingungen, welche ich erfüllen muss. Wir können hier nicht von heute auf morgen Verbesserungen hinzubauern. Eine erste zentrale Massnahme ist, dass wir die «Strategie Zugführung» - nach einem Marschhalt im Oktober- mit allen Beteiligten (Verbände, PEKO, RP, CLP, PEX, LOGIN) gemeinsam diskutieren. Wir betrachten die Spannungsfelder Produktivität – Vielfalt sowie den Bereich Aus- und Weiterbildung und suchen nach Verbesserungsmöglichkeiten. Ich habe allerdings ein vorgegebenes Ziel, nämlich 55% Ist-Lenkzeit bis 2016 (aktuell 50,2%). Wie wir dieses Ziel erreichen, ist offen.

DH: Was zählt zur Produktivität, gehören Rangiermanöver, Vorbereitungen usw. auch dazu?

MH: Es zählt nur die effektive Lenkzeit zur Produktivität, auch wenn die anderen Tätigkeiten ebenfalls Arbeit sind. Den Kunden jedoch können wir nur die Zugfahrten verkaufen. Die anderen Tätigkeiten, welche auch noch nötig sind, interessieren die Besteller nicht.

DH: Waren die schlechten Umfragewerte



für Sie eine Überraschung?

MH: Auf Grund der verhärteten Fronten zwischen den Verbänden und meinem Vorgänger kamen die Ergebnisse nicht wirklich überraschend. Es war jedoch sicher nicht beabsichtigt, solche Werte zu erzielen. Wir müssen uns dem Markt stellen, der je nach Kanton unterschiedlich ist. Der Kanton Zürich z. B. kennt zur Zeit keine Ausschreibungspflicht. Wir wissen aber nicht, wie das in Zukunft aussieht. Unser Interesse ist – und dies ist wohl auch im Sinne des Lokpersonals – dass wir unsere Leistungen zu attraktiven Preisen anbieten können und der ZVV so keine Veranlassung hat, diese auszuschreiben. Dies erreichen wir nur, wenn der Besteller nicht – überspitzt gesagt - das Gefühl hat, die SBB gestalteten die Dienstpläne überwiegend zum Wohle des Lokpersonals und verrechneten die Kosten dafür den Kantonen. Der Besteller muss überzeugt sein, dass auch ein anderes Bahnunternehmen nicht produktiver arbeiten könnte als die SBB. Der ZVV verfügt heute über Verkehrsexperten, welche in der Lage sind, Dienstpläne und Rollmaterialeinsätze der SBB kritisch zu begutachten. Wenn wir den Regionalverkehr bei den SBB halten wollen, müssen wir eine gute Produktivität vorweisen können.

RW: Wie war das für Sie persönlich, mit einer solchen Hypothek als Leiter ZF starten zu müssen?

MH: Man könnte sagen, o.k., der Tiefpunkt ist erreicht, es kann nur noch

besser werden. Ich würde die Situation wie mit der Lage nach einem Vulkanausbruch vergleichen. Ich bin zuversichtlich, dass ich mit meinem Führungsteam Themen so angehen kann, dass wir eine höhere Zufriedenheit erreichen werden. Ich setze mir nicht 70 Punkte als Ziel, sondern ich bin froh, wenn wir wieder über 50 Punkte kommen. Dazu braucht es Taten. Es wurde in den letzten Jahren auch schon viel gemacht, z. B. wurden vielerorts die Personalräume aufgewertet (Zürich ausgenommen!) und auch in die elektronischen Arbeitsmittel wurde investiert. Gut, LEA 2 ist offenbar zu schwer und zu gross, dafür kann es aber auch viel mehr als LEA 1. Beim LEA 3 werden wir darauf achten, dass ein leichteres Modell gewählt wird. Bald erhält das Lokpersonal ein Samsung – Handy. Alle diese Bemühungen gehen unter im Gesamtkontext betreffend die Produktivitätssteigerung oder die natürliche Leistungszuteilung. Mit der natürlichen Leistungszuteilung kann ich die Produktivität erhöhen. Dies ist z. T. durch die Regeln aus den BAR und dem AZG von 1972 begründet. Beispielsweise werden auswärtige Pausen mit 30% Zeitzuschlag vergütet. Diese Regelung stammt aus einer Zeit, als man zum Essen noch nach Hause ging. Teilweise hindern uns auch solche Punkte in der attraktiven Dienstplangestaltung. Dies wollen wir gemeinsam mit den Verbänden auf den Tisch legen. Es soll hier das Prinzip «Geben und Nehmen» zum Tragen kommen.

Ich glaube, beim Lokpersonal herrscht momentan das Gefühl vor, dass es in den letzten Jahren zu viel gegeben und zu wenig dafür erhalten habe, obwohl von Seiten der Unternehmung auch Anstrengungen unternommen worden sind. Diese werden aber zu wenig zur Kenntnis genommen oder als selbstverständlich erachtet.

DH: Warum wurden die PEZU – Ergebnisse dem Personal nicht persönlich übermittelt?

MH: In der SBB-Zeitung wurden Resultate veröffentlicht. Die detaillierten Resultate wurden an den Infoveranstaltungen bekannt gemacht und waren auch in den E-News aufgeführt. In den Vorjahren gab es Tendenzen, die Resultate nicht zu veröffentlichen, aber diesmal sollten alle die entsprechenden Informationen erhalten haben.

DH: Bei der letzten PEZU-Umfrage waren die Resultate deutlich besser. Gibt es Anzeichen, dass bei dieser Stichprobe die Teilnehmer spezifisch ausgesucht wurden?

MH: Hundertprozentig nicht. Die Umfrage wird von einer Fremdfirma

durchgeführt und die Leute werden nach Random-Prinzip ausgewählt.

RW: Aber diese grosse Differenz innerhalb nur eines Jahres ist auffällig.

MH: Dies war die zweite Stichprobe. Stichproben fallen immer besser aus. Ich habe das Gefühl, dass dies damit zusammenhängt, dass bei diesem Verfahren das Personal sich weniger untereinander austauscht, als wenn in einer Gesamtbefragung alle gleichzeitig den Umfragebogen erhalten haben. Die Gruppendynamik kommt so weniger zum Tragen.

DH: Warum wurden vielfach Verträge und Vereinbarungen durch die (alte) Leitung ZF gebrochen (Vision 2010, Arbeitszeitbestimmungen im GAV, Beschlüsse der Retaite)?

MH: Ich bin nicht über alle Details informiert, glaube aber, dass teilweise Missverständnisse oder Interpretationsunterschiede die Ursache dafür sind. Dies gibt es bei allen Verhandlungen. Ich bin überzeugt, dass nicht absichtlich gegen Abmachungen verstossen worden ist.

DH: Und die Regionallokführer?

MH: Was ist ein Regionallokführer? Haben wir am Arbeitsmarkt ganz gezielt Regionallokführer gesucht mit einem Profil, welches vom Universallokführer abweicht und welchen ich ganz klar auch mit einem anderen Lohn anstellen würde?

DH: Mit der Vision 2010 wurden die Jungen verkauft mit der 11. und 12. Funktionsstufe. Das Gegengeschäft war, dass es dafür keine Regionallokführer geben sollte, doch am Schluss hatten wir beides.

MH: Im Gegenzug gab es die Funktionsstufe 15 und für spezielle Aufgaben, z.B. Teilzeit-Prüfungsexperten, Funktionsstufe 16. Zuerst wurden 500 Lokführer in die 15. Lohnklasse überführt. Heute sind ca. 291 Lokführer in der 11. Funktionsstufe. Ohne Vision 2010 hätte ich heute geringere Lohnkosten. Es ist nicht vorgesehen, Regionallokführer mit einem Spezialprofil und einem tieferen Lohn anzustellen. Mit TOCO ist das sowieso kein Thema mehr. Man kann jetzt diskutieren, warum z. B. in der Klasse in Zug auf die Ausbildung des Fernverkehrsmoduls verzichtet wird. Das hat einen Grund, nämlich die produktivere Einsatzmöglichkeit im S-Bahn – Verkehr. Ich muss diese Leute nicht künstlich vom Führerstand holen und auf einem Fernverkehrszug einsetzen. Zudem nehmen die Leistungen im S-Bahn-Verkehr viel stärker zu als jene im Fernverkehr. Der Anteil Regionalverkehr wächst.

Wie kann ich mit Mischturen dieselbe Produktivität erreichen?

DH: Es kann ja ein Block S-Bahn und ein Block Fernverkehr in einer Tour gefahren werden.

MH: Ich habe signalisiert, dass ich in dieser Frage offen bin. Aber ich muss die Unternehmenszeile erreichen können.

RW: In Basel gab es doch eine Regionalverkehrs-kategorie.

MH: Ja, wir haben gesagt, wir machen reine S-Bahn-Touren, um die Produktivitätsziele zu erreichen. Diese Leute wurden mit dem gleichen Profil und dem gleichen Lohn gesucht und angestellt, wie jeder andere Lokführer. Wir brauchen in den nächsten 10 Jahren ca. 1'000 Leute. Nur schon deswegen habe ich kein Interesse, den Beruf unattraktiv zu machen.

DH: Beim Bereich «Arbeitsbelastung» gab es 41 Punkte, wohl eine Folge der erhöhten Produktivität. Störend ist es, wenn gleichzeitig die CLP-Stellen von 30 auf 65 erhöht werden und die Filialen von 3 auf 6, mit den entsprechenden Verwaltungsstellen. Zudem soll die Erhöhung der CLP-Stellen auf dem Wunsch des Lokpersonals nach mehr Betreuung gründen, was für uns nicht nachvollziehbar ist. Zu guter Letzt sind auch viele der neuen Führungsstellen durch fachfremde Personen besetzt worden.

MH: Niemand hat behauptet, dass das Lokpersonal mehr CLP gewünscht habe. Ich bin aber überzeugt, dass auch das Lokpersonal Anrecht auf einen Ansprechpartner für verschiedene Themen hat. Mit einer Führungsspanne von 80 Mitarbeitern ist das nicht möglich. Jetzt führt jemand 40 Leute, welche nicht in einem Büro, sondern irgendwo unterwegs sind. Ich bin überzeugt, dass dies für die Kultur, für das Erklären der Veränderungsprozesse, für die Diskussion der Personalzufriedenheitsumfrage usw. notwendig ist. Der CLP soll nicht nur Ansprechpartner sein für Signalfälle oder ERZU-Meldungen, wie das in der Vergangenheit der Fall war.

DH: Der Lokführerberuf ist ein sehr spezielles Metier. Wie soll jemand dessen Arbeit bewerten, wenn er keine Ahnung davon hat?

MH: Wir haben diese Frage länger diskutiert. Von den 67 CLP, welche wir aktuell haben, waren 7 zuvor nicht Lokführer. Wir haben für die CLP-Stellen den grössten Wert auf Sozialkompetenz gelegt. Ich habe als CLP lieber jemanden, der gut führen kann als einen guten Lokführer. Wir werden sehen, wie sich das entwickelt.

2005 habe ich als Nicht-Ingenieur die Flottentechnik übernommen. Ich habe festgestellt, dass ich dadurch viele Fragen stellen musste und viel zuhören musste. Dies war auch ein Vorteil. Ich musste so niemandem beweisen, dass ich besser bin. Der CLP soll für den Mitarbeiter da sein, er soll in der Lage sein, Audits zu

machen und mit dem Lokpersonal nach Verbesserungsmöglichkeiten zu suchen.

DH: Stichwort Audit: Dies wird von einigen Vorgesetzten missverstanden, so dass jeder Handgriff auf der Lok kontrolliert wird.

MH: Was heisst missverstehen? Mehr Kontrolle als Audit?

DH: Ja.

MH: Dieses Audit-Formular kennen Sie ja sicher (zeigt Audit-Formular). Wenn ich ein Audit mache, versuche ich herauszufinden, ob beim betreffenden Mitarbeiter das Bewusstsein für die Risiken beim Ausüben seiner Tätigkeit vorhanden ist. Dann überprüfe ich, ob er die vorgegebenen Regeln einhält. Über diese Regeln möchte ich keine Diskussion führen, dafür wäre der KVP-Prozess vorgesehen. Diese Regeln müssen eingehalten werden, das ist Unternehmenskultur. Das Audit-Formular ist kein Schikaneformular. Darauf ist aufgeführt, was in den verschiedenen Bereichen (Arbeitsmittel, Sicherheitsausrüstung, Verhalten...) erwartet wird. Ich stelle teilweise fest, dass von Seiten des Lokpersonals die Konfrontation gesucht wird. Dabei haben wir doch gemeinsame Ziele, z. B. Signalfälle und Arbeitsunfälle verhindern.

RW: Genau das ist das Thema: Es ist bei der Führung viel wohlmeinende Intention vorhanden. Bei uns an der Basis kommt das dann aber im Sinne einer kleinlichen Gängelei an.

DH: Es ist vorgekommen, dass ein CLP in Zürich Hardbrücke kontrolliert hat, ob die Rückspiegel bei Halt zeigendem Signal eingeklappt wurden.

MH: Was ist daran falsch? Die SBB muss alles unternehmen, damit die Signalfälle vermieden werden können. Was würden Sie tun an meiner Stelle? Es gibt Untersuchungen, die besagen, dass man mit diesen Audit-Prozessen sicherer wird.

Wie kann man vermeiden, dass das beim Lokpersonal als Schikane ankommt?

RW: Es ist klar, auch das Lokpersonal hat das Ziel, keine Signalfälle zu verursachen oder sich nicht zu verletzen. Gegen eine Sensibilisierung der Mitarbeiter für die Gefahren hat niemand etwas. Ideal wäre es, wenn Basis und Kader gemeinsam auf dieses Ziel hinarbeiten könnten. Bei mir persönlich gelingt das am besten, wenn ich als Mitarbeiter respektiert werde, der eigenverantwortlich und kompetent darauf hin arbeitet.

MH: Es ist mir wichtig, dass die Audits beim Lokpersonal nicht als Schikane ankommen. Das Ganze soll auf Vertrauen basieren. Ich will aber, dass die Regeln eingehalten werden. Ich setze Hoffnungen in meine Führungsleute. Ich kann nicht als Chef ZF hingehen und den Schalter von Misstrauen auf Vertrauen umstellen.

Dieses muss zwischen Lokpersonal und direkten Vorgesetzten erarbeitet werden.
DH: Im Begleitschreiben zum neuen Samsung-Telefon wird gleich mehrmals mit Kündigung gedroht, wenn...

MH: Vergessen Sie es, das ist gestrichen! – Bei diesem Begleitschreiben wurde der Bogen überspannt. Allerdings gibt es auch eindeutige Missbrauchsfälle. Der Mitarbeiter muss die gültigen Regeln im Umgang mit den Arbeitsmitteln kennen und das Unternehmen muss Möglichkeiten haben, Missbräuche zu ahnden.

RW: Ihr Vorgänger sagte einst, bei Ausschreibungen gehe es um jeden Rappen. - Als Lokführer haben wir oft das Gefühl, bei uns gehe es um jeden Rappen, aber in der Führungsetage werde dann mit der «grossen Kelle» angerührt. Müssen wir, um diese zusätzlichen Ausgaben zu egalisieren, umso produktivere Dienste fahren?

MH: Die Mehrkosten für die neuen CLP-Stellen betragen 1,9 Millionen CHF. Die Reduktion der Führungsspanne wird einzig durch das Lokpersonal und die Verbände kritisiert. Alle anderen – CEO, Verwaltungsrat, Arbeitspsychologen – sehen das als sinnvolle Massnahme an. Die Angst des Lokpersonals, dass die teuren CLP noch strengere Touren zur Folge haben, ist berechtigt. Ich glaube aber, dass diese Investition der Personalfriedenheit dienen und sich so auszahlen wird.

DH: Bereich Arbeit und Gesundheit: Diese Werte waren ebenfalls tief mit 36 Punkten. Das Problem mit medizinisch fahruntfähigen Lokführern ist z. B. nicht gelöst. Diese Fälle haben in letzter Zeit

zugenommen.

MH: Im Gegenteil: Die entsprechenden Werte sinken tendenziell. 2010 lag die Morbidität pro Mitarbeiter bei 8,9 Tagen. Mir ist kein Fall bekannt, wo wir nach zwei Jahren einem nicht mehr fahrfähigen Lokführer gekündigt haben.

DH: Es gibt aktuell teilweise extreme Touren, auf unserer Gruppe gibt es z. B. eine Samstagstour, welche von 02 bis 11 Uhr dauert, mit ununterbrochener Arbeit von 02 bis 06:30 Uhr. Wie soll das ein älterer Mitarbeiter noch schaffen?

MH: Ich kann dazu keine pauschale Antwort geben. Wir messen auf jeder Gruppe den Belastungsindex. Dieses Instrument haben wir zusammen mit dem Ärztlichen Dienst geschaffen. Wenn hier der Grenzwert überschritten wird, ergreifen wir Massnahmen. Dies gilt allerdings nur für einen «Durchschnittsmenschen», individuelle Neigungen können dabei nicht berücksichtigt werden.

RW: Sie sind seit gut 140 Tagen im Amt als Leiter ZF. In welchen Bereichen erkennen Sie den grössten Veränderungsbedarf?

MH: Grundsätzlich bin ich mit den Lokführern sehr zufrieden, 99% davon sind top. Ich habe nur 1% der Lokführer, ca. 20-30 Personen, welche mir Sorgen bereiten. Gesamtgesellschaftlich gesehen bin ich also gut unterwegs. Von daher habe ich kein dringendes Bedürfnis nach grossen Veränderungen. Wichtig ist für mich die Frage, wie das Vertrauen zwischen Unternehmung, Chefs und Lokpersonal wieder hergestellt werden kann. Das betrachte ich als zentrale Aufgabe. Daneben muss ich die ökonomischen Ziele verfolgen. ■

Azubi

Marcel Leisibach & Fabian Zimmermann; Lokführer Zug



Auszubildender nach zwei Monaten in der Ausbildung zum Lokführer in Zug.

Ein neuer Lebensabschnitt begann für 12 topmotivierte Damen und Herren am 01. Oktober 2010. Für viele ging an diesem Tag ein Traum in Erfüllung: Sie waren ab nun offiziell Lokführer bzw. Lokführerin in Ausbildung bei der SBB.

Die ersten zwei Monate waren geprägt durch intensive und lehrreiche Tage im Schulzimmer sowie etwas weniger intensive, aber nicht weniger interessante Praxistage, wo man einen Teil des erlernten Stoffs auch in der Praxis zu sehen bekam. Dafür danken wir unseren Klassenlehrern Rolf Wetterwald und Walo Camenzind.

Für die meisten war die Branche öffentlicher Verkehr, oder genauer gesagt die SBB als Arbeitgeberin, Neuland. Darum war es nicht leicht, den ganzen Lernstoff immer gleich zu begreifen. Das lag sicherlich auch an den Fahrdienstvorschriften, welche nicht immer ganz einfach geschrieben waren und wir dadurch manchmal Probleme mit dem Textverständnis hatten.

Leider gab es auch einen Dämpfer in diesen zwei Monaten. Herr Nyffeler, unser CLP, verkündete am 12. November 2010, dass wir auf dem Modul Fernverkehr, sprich IC 2000 inklusive Re 460 und der Strecke Zürich HB – Zürich Flughafen – Bassersdorf, nicht ausgebildet werden. Diese Nachricht war für die ganze Klasse ein grosser Dämpfer! Dementsprechend enttäuscht und traurig waren wir.

Nach dieser schlechten Nachricht mussten wir aber alle nach vorne blicken und wollten das erste gemeinsame Ziel erreichen: die Zertifikatsprüfung vom 15. und 16. Dezember zu bestehen.

Ob es alle geschafft haben und was in den Monaten Dezember und Januar sonst noch geschah, lesen Sie im Internet. ■

ZF-Forum

Redaktion Loco Folio

Seit einigen Jahren existiert das «Forum» – die ehemaligen Promotoren – als eine Einrichtung, über dessen Zweck, Zusammensetzung und Arbeitsweise dem «gewöhnlichen» Lokpersonal kaum etwas bekannt ist. Niemand an der Basis weiss, nach welchen Kriterien die Teilnehmer(innen) ausgewählt werden und was deren Aufgaben sind. Irgendwann war einmal die Rede davon, dass das «Forum» der Leitung die Meinung und Stimmung an der Basis übermitteln soll, weil die üblichen Kommunikationswege sehr lang seien. Die Personalverbände werden zwar jeweils an die Veranstaltungen des «Forum» eingeladen, der VSLF verzichtet aber seit Beginn konsequent auf eine Teilnahme – aus den im nachstehenden Mailverkehr aufgeführten Gründen.

Von: Präsident VSLF

Gesendet: Sonntag, 30. Januar 2011 14:55

An: Wille Stephanie (P-OP-ZF)

Kopie: alle Teilnehmer der Forum Treffen

Guten Tag Frau Wille

vielen Dank für die Einladung.

Der VSLF möchte sich gerne für das Forum Treffen entschuldigen. Der Grund ist, wie bekannt, dass der VSLF die Promotoren / Forum - Treffen nie akzeptiert hat und darin eine Untergrabung der Aufgaben der PeKo und der Sozialpartner der SBB sieht.

Freundliche Grüsse

Hubert Giger

Die Absage des VSLF stiess nicht überall auf Verständnis, wie folgende Antwort zeigt:

Von: Schneitter Markus SBB CFF FFS

Betreff: AW: Einladung Forum

Datum: 30. Januar 2011 20:16:35

An: Präsident VSLF

Kopie: Wille Stephanie (P-OP-ZF)

Hallo Hubi

Eigentlich schade, dass sich der VSLF nicht endlich öffnet und auch die Form von Kommunikation, Meinungsaustausch, Meinungsbildung, Erfahrungsaustausch und Datentransport akzeptiert, welche etwas neuzeitlicher Art; wie das Forum ZF, ist. Vermutlich lässt sich halt mit einer Teilnahme an einem Forum keine «Blickschlagzeile» machen.

Ich wünschte mir, dass im VSLF endlich ein Umdenken stattfinden würde und zwar von der konstanten Rebellion zur konstruktiven Zusammenarbeit. Dazu würden aus meiner Sicht auch Umdenken, Akzeptanz, Wertschätzung der Arbeit anderer und weniger Profilierungssüchte gehören. Ich hoffe, meine Gedanken führen bei dir dazu, vielleicht doch noch einen Besuch im Forum ZF zu machen. Mich persönlich würde das riesig freuen.

En fründliche Gruess

Markus Schneitter

Lf Filiale Zürich

Von: Praesident VSLF

Datum: 30. Januar 2011 21:15:52 MEZ

An: Schneitter Markus SBB CFF FFS

Kopie: Wille Stephanie SBB CFF FFS

Betreff: Re: AW: Einladung Forum

Hallo Markus

Danke für dein Mail.

Der VSLF ist Sozialpartner der SBB und die Verhältnisse mit der SBB sind unter anderem im GAV festgelegt. Die Sozialpartnerschaft ist nicht altmodisch und braucht nichts Neuzeitliches. Die SBB hat sich diesbezüglich auch noch nie anders geäussert. Die Vertreter des Lokpersonals im VSLF wie auch in der PeKo sind gewählte Mitarbeiter und haben ein Mandat, das Personal zu vertreten. Dies im Gegensatz zu den Teilnehmern des Forums.

Falls du Wünsche und neuen Ideen für den VSLF hast, bist du zu einer Mitgliedschaft eingeladen, um nach Statuten deine Rechte wahrzunehmen und z.B. an der GV in Thun Anträge an die Basis zuhanden des Vorstands zu stellen.

Dass ich mich bei meiner Arbeit im VSLF an die Beschlüsse der GV, die Vorgaben der Statuten und die Entscheide des Vorstands halte, ist selbstverständlich. Dies gilt auch für Beschlüsse des VSLF zu den Promotoren P-OP und P-OP ZF.

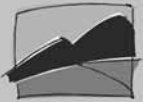
Beste Grüsse

Hubert

Nachzutragen bleibt, dass, wenn man an die konsternierten Reaktionen über die schlechten Resultate der Personalfriedenheitsumfrage denkt, das Forum seiner Hauptaufgabe, der Orientierung der Führung über die Stimmung an der Basis, offenbar nicht nachgekommen ist. ■

VSLF – Verband Schweizer Lokomotivführer und Fahrdienstwärter
Dorfstrasse 19
3646 Einigen

Uetendorf, 24. März 2011 gg



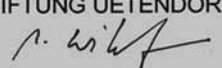
Sehr geehrte Damen und Herren

Schön, dass wir auf Ihre Unterstützung zählen dürfen. Im Namen der ganzen Heimgemeinschaft danken wir Ihnen herzlich für die grosszügige Spende von Fr. 1'000.00.

Gerne schmücken wir den Heimalltag mit Farbtupfern aus. Mit Ihrer Spende helfen Sie uns, Besonderheiten zu finanzieren, ohne dass die Betriebsrechnung belastet wird. Jede Abwechslung im Arbeits- und Heimalltag erfreut die Herzen unserer Bewohnerinnen und Bewohner immer sehr. Vom 15. bis 20. Mai 2011 verbringen einige Heimbewohner eine Ferienwoche in der Lenk. Von besonderen Events wird meistens noch lange berichtet und das erfreut wiederum die Organisatoren.

Nochmals herzlichen Dank für Ihre Spende, aber auch für das Vertrauen, das Sie uns mit dem: „AN UNS DENKEN“ entgegenbringen.

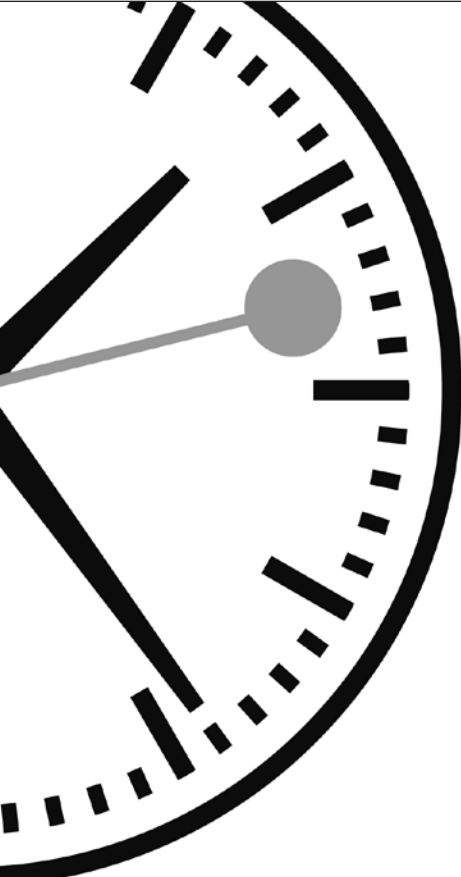
Mit freundlichen Grüssen
STIFTUNG UETENDORFBERG



Bernhard und Marianne Winkler, Institutionsleitung



Stiftung Uetendorfberg



Wir halten
uns an
den
Zeitplan

S

SCELLENBERG DRUCK PFÄFFIKON
DruckKommunikation
Schützenhausstrasse 5 • 8330 Pfäffikon ZH
Telefon 044 953 11 11 • Fax 044 950 18 90
www.schellenbergdruck.ch



Um die gedruckten Dienstfahrpläne abläsen und die damit verbundene Papierflut eindämmen zu können, suchten die SBB eine zeitgemässe Lösung und fanden sie im LEA (Lokomotivführer Electronic Assistant). Das LEA 1 wurde im Jahr 2002 bei SBB Personenverkehr und Cargo eingeführt und bestand aus einem handlichen Psion-Gerät und fand beim Lokpersonal grossen Anklang. Der LEA 1-Lösung schlossen sich auch Thurbo, SOB, RM (Regionalverkehr Mittelland, heute Teil der BLS) sowie die Zentralbahn an. Weil auch hier die Entwicklung nicht still stand, wurde durch den Hersteller die Produktion des verwendeten Geräts nach einiger Zeit eingestellt. Etwa nach fünf Jahren wurde die Beschaffung einer neuen Generation von LEA-Geräten absehbar, da sich die Ersatzteilproblematik immer mehr verschärfte und die eingeschränkte Leistungsfähigkeit der LEA 1-Geräte die Einführung von zusätzlichen Applikationen verunmöglichte. Für die Einführung des LEA 2 wurde eine Projektgruppe gebildet. Eingeschränkt wurde die Modellauswahl durch die aus Lokpersonalsicht unsinnige Forderung, dass das neue Gerät mit einem CD-Laufwerk ausgestattet sein muss – der Schreibende hat dieses an seinem Gerät bis jetzt noch nie verwendet. So war schon einmal klar, dass kein leichtes und handliches Gerät wie das Psion-Modell in Betracht kam. Im Pflichtenheft wurde ein maximales Gewicht von 2 Kilogramm festgelegt. Die Projektgruppe hatte sich auf das Modell X60t/X61t der Firma Lenovo mit einem 12x14 Zoll Bildschirm festgelegt. Auf eine Beschaffung dieses Modells wurde dann verzichtet, weil man auf das Nachfolgemodell des X60t/X61t, das Lenovo X200 mit 30% längerer Batterielaufzeit und 60 g weniger Gewicht gegenüber dem Lenovo X61t, warten wollte. Gross war dann das

Erstaunen und der Schock sowohl bei den Anwendervertretern in der LEA 2-Projektgruppe als auch beim Lokpersonal als SBB-IT das Modell Lifebook T1010 von Fujitsu Siemens bestellte. Dieses Gerät besitzt gegenüber dem Lenovo-Modell, wie die untenstehende Tabelle zeigt, ein deutlich schlechteres Display und ist erheblich schwerer. Für ein Gerät, welches sehr oft und manchmal weit getragen werden muss und das bei sehr unterschiedlichen Lichtverhältnissen eingesetzt wird, sind das sehr gravierende Einschränkungen. Was waren die Gründe für diesen überraschenden Modellwechsel. Ursprünglich hat sich die Projektgruppe auf 5 Gerätetypen festgelegt, von denen dann schlussendlich keiner bestellt wurde. Fujitsu wurde anfänglich nur als Preisbrecher ins Boot geholt. So kostete das Fujitsu-Gerät 149 Franken weniger als das Lenovo-Modell. Allerdings wurde diese Einsparung zwischenzeitlich aber durch die aufwendige

Anpassung der LEA 2-Halter in den Führerständen, welche für ein Gewicht von weniger als 2 Kilogramm – entsprechend dem Lenovo-Modell – ausgelegt wurden und durch die wegen der Modellwahl bedingten Softwaremodifikationen mehr als aufgehoben. So ist beispielsweise das Fujitsu-Gerät grundsätzlich nicht Windows 7 fähig, es müssen dafür diverse Treiber programmiert werden. Im Übrigen haben auch Swisscom IT-Services von dem Fujitsu-Gerät abgeraten, weil die Ausfallquote wegen Defekten pro Jahr ca. 8 Prozent beträgt gegenüber einer solchen von 2-3 Prozent bei Lenovo- und HP-Geräten. Interessant in diesem Zusammenhang ist die Tatsache, dass Fujitsu für die auf den Führerständen eingesetzten Geräte einen Garantiausschluss durchgesetzt hat. Sicher auch nicht kosten- und gewichtsenkend wirkt der wegen der schnellen Alterung des Akkus benötigte Zusatzakku. Übrigens ist das als LEA 2 verwendete

Fujitsu-Gerät eine SBB-Anpassung und entspricht nicht dem Standartgerät. Warum wurde trotz all dieser offensichtlichen Nachteile trotzdem das Fujitsu-Modell gewählt? Als grosser Nachteil wurde die lange Lieferzeit von Lenovo wegen des Modellwechsels von X61 auf X200 gewertet. Die Begründung von SBB-IT, dass das Fujitsu-Gerät schliesslich nicht den Anforderungen der LEA-Projektgruppe widerspricht, wirkt dagegen etwas fadenscheinig. Etwas fadenscheinig sind auch die Tatsachen, dass SBB-IT die Projektanforderungen nachträglich änderte und dass sie die Protokolle der Projektgruppe teilweise im Nachhinein angepasste und zum Teil mit zwei Parallelversionen - die eine für den internen Gebrauch, die andere für die Kommunikation gegen aussen – arbeitete. Aber auch die Firma Fujitsu Siemens half dem Modellentscheid etwas nach und hat Geld für eine frisierte Softwareversion investiert. Offenbar war dann die dadurch «angepasste» Präsentation von Fujitsu vor dem Lenkungsausschuss für den Beschaffungsentscheid ausschlaggebend. Sicher auch nicht zuungunsten des Fujitsu-Modells wirkte sich die durch die Firma Siemens an verschiedene IT-Vertreter ausgesprochene Einladung für einen mehrtägigen Besuch in Berlin aus. Leider wurde der Modellentscheid auch durch persönliche Animositäten zwischen zwei IT-Vertretern in der LEA 2-Projektgruppe sowie durch die Unerfahrenheit des neu eingestellten aus Deutschland stammenden Chefeinkäufers von SBB-IT beeinflusst. Allerdings steht das LEA 2-Projekt auch ohne den schlechten Modellentscheid unter einem eher unglücklichen Stern. Die Entwicklung der LEA 2-Software hat 3 Millionen Franken gekostet, die gewünschten Erweiterungen hätten weitere 6-9 Millionen Franken verschlungen. Die Neuentwicklung der LEA-Software wurde dann

Anfang 2008 abgebrochen. Erschwerend ist die Tatsache, dass die SBB seinerzeit darauf verzichtet haben, den Servicecode der durch die Firma Comrex entwickelten LEA1-Software zu kaufen. Auch nicht über alle Zweifel erhaben ist das Support-Konzept für LEA 2. Die nun gewählte Lösung mit den Geräte austauschschranken war ursprünglich nur für die Lokpersonalstandorte Lausanne Triage und RBL wegen den vielen dortigen Nachdiensten gedacht, sonst wäre ein Austausch analog den LEA 1-Geräten über den SEAL (Support Elektronische Arbeitsmittel Lokpersonal) vorgesehen gewesen. Nun befinden sich in den Geräte austauschschranken insgesamt 36 Geräte, welche voll lizenzgebührenpflichtig sind. Das Support-Konzept analog LEA 1 hätte zwar keinen 24-Stunden-Zugriff auf die Ersatzgeräte erlaubt, es wäre aber viel günstiger gewesen und der Gerätewechsel hätte nur rund 30 Minuten gedauert. Apropos Kosten, die jährlichen Folgekosten für die 2500 LEA 2-Geräte betragen 9 Millionen, davon entfallen 80 Prozent der Kosten pro Benutzer auf den OPUS-Account. Zwischenzeitlich wurde eine Task-Force eingerichtet, mit dem Ziel die Kosten von 9 auf 5 Millionen Franken zu senken. Angesichts der horrenden Kosten und aller übrigen Nachteile ist es kein Wunder, dass sich nur SBB Personenverkehr auf das LEA 2-Abenteuer eingelassen hat. SBB Cargo und Thurbo blieben vorerst bei der bewährten LEA 1-Lösung, was durch die Verwendung der bei SBB Personenverkehr freigegebenen Geräte als Ersatzteilspende erleichtert wurde. Thurbo hat zwischenzeitlich die LEA 1-Nachfolgegeräte bestellt und erwartet deren Auslieferung für September. Für das neue LEA rechnet Thurbo mit jährlichen Kosten von ca. 1 Million Franken. Auch SBB Cargo hat sich mittlerweile für eine neue Lösung entschie-

den und die Ablösung von LEA 1 ist für die nächsten Monate vorgesehen. Eine andere Lösung, welcher sich zwischenzeitlich auch die BLS anschloss, wählte die Südostbahn. Welche, zeigt der nachstehende Erfahrungsbericht. «Seit Dezember 2009 sind wir Lokführer der SOB anstelle von LEA 1-Psion mit dem Rail-Opt-Dienstinformationssystem (DIS), entwickelt von Qnamic AG, unterwegs. Das Endgerät für den Lokführer ist ein Notebook vom Typ DELL Inspiron mini 10 (260 x 180 x 25mm) mit dem Betriebssystem Windows XP. Mit 1340 Gramm Gewicht ist es in Sachen Handlichkeit und Transportfähigkeit dem alten LEA leicht unterlegen, was aber durch die gute Lesbarkeit der Fahrordnungen wettgemacht wird. Im Vergleich zur Grösse des LEA 2 der SBB ist das DIS Gerät ein Bijou. In der SOB Werkstatt in Samstagen wurde ein neuer praktischer Halter entwickelt und gebaut. Für alle Geräte und Ladespannungen kompatibel, sei es LEA1, LEA2 und DIS, wurde der Halter auf allen Führerständen der Südostbahn eingebaut. Das Aufstarten des Geräts und das Herunterladen der aktuellen Tagesdienste über UMTS nimmt etwas Zeit in Anspruch, was sich aber in Zukunft mit immer schnelleren Rechnern sicher ändern wird. Das Internet ist ausser für den Zugriff auf die Homepages von Meteocentrale, Phoenix (LF Lernprogramm), SBB und SOB gesperrt, ebenso der E-Mail Verkehr. Die Steuerung der Maus über das Windows XP-Betriebssystem erfolgt über ein Touch Pad, was für den normalen Arbeitsbetrieb durchaus reicht. Mit den zusätzlichen Tastenkombinationen ist es auch für einen «normalen PC-User» recht einfach, das Gerät im Griff zu haben. Anfangs hatten sich noch einige Fehler in die Fahrordnungen eingeschlichen, welche aber innert Stunden mit Meldungen an Qnamic via unseres Support SOB behoben werden konnten. Diese Optimierungen und Verbesserungsarbeiten sind bis heute, sei es mit Anpassung der Schriftgrössen, bessere Farbdarstellung uns noch im Gang. Beim Fahrbetrieb erscheint eine gut dargestellte Fahrordnung mit den üblichen Bedienungsmöglichkeiten wie bei LEA1. Mittels Tastenkombination kann auf den aktuellen Dienstplan umgeschaltet werden, der nach Dienstantritt via UMTS oder im Personalzimmer auch über Kabel geladen wird. Ebenfalls über Kabel können oder besser sollten monatlich die neuesten Softwareänderungen auf das DIS geladen werden. Kurzfristige Dienständerungen können vom Disponenten über RAIL OPT ins Netz und dort nach Absprache mit dem LF aufs Netbook DIS geladen werden. Bei Problemen mit RAIL OPT können über die DIS

↔ SBB CFF FFS	
Geräte LEA II - Top2 im Überblick	
→ Lenovo X200 Tablet	→ Fujitsu Siemens T1010
Prozessor	1.86 GHz Intel Core2Duo SL9400 LV (Low Voltage)
Display	12,1" WXGA TFT, Multitouch
Hauptspeicherkapazität	1X2 GB DDR3 RAM / 1066 MHz
Anzahl Speicherplätze	2 SODIMM
Festplatte	Variante 1: 160GB HDD / 7200 rpm oder SSD Flash 64 GB
Akku	8 Cell Battery
Laufzeit	Variante 1: ca. 5,25 Std
Ext. DVD Laufwerk	USB
Connectivity	LAN, WLAN, WWAN, Bluetooth
Gewicht	1,9 kg (2,25 kg inkl. Netzteil)
Preise inkl. VGKZ	derzeit in Verhandlung
Pro: etwas schmaler / deutlich leichter / brillantes Display	Pro: längere Akkulaufzeit (>60% über Anforderung)
Contra: kürzere Akkulaufzeit (aber >25% über Anforderung)	Contra: Display milchig / deutlich schwerer

1	unbrauchbar	2	mangelhaft	3	ungenügend	4	genügend	5	gut	6	sehr gut
Fragen		Note	1	2	3	4	5	6			
Grösse des Gerätes		Ø 2.7	60x	86x	77x	56x	31x	4x			
Gewicht des Gerätes		Ø 2.0	123x	96x	60x	27x	8x	1x			
Benutzerfreundlichkeit/Handling		Ø 3.4	23x	61x	74x	91x	60x	6x			
Lesbarkeit		Ø 4.9	2x	8x	16x	49x	155x	84x			
Blendwirkung (nachts)		Ø 4.2	9x	31x	30x	85x	140x	22x			
Aufwand für Aktualisierungen		Ø 3.4	32x	64x	63x	76x	65x	12x			
Störungsmanagement (Swisscom/166)		Ø 3.4	30x	24x	27x	64x	52x	8x			
Support (SEAL)		Ø 4.8	4x	8x	11x	64x	143x	56x			
Montage im Fst./Halterungen bei SBB Fahrzeugen		Ø 3.5	32x	44x	51x	105x	78x	6x			
Montage im Fst./Stromversorgung bei Spezialfahrzeugen (ICE, ETR, TGV)		Ø 2.1	56x	30x	20x	19x	4x	0x			
Gesamteindruck/Gesamtzufriedenheit mit LEA II		Ø 3.3	25x	38x	95x	104x	50x	2x			

Rückfallebene alle Züge, welche die SOB zu fahren hat ähnlich dem LEA-Print heruntergeladen werden. Der Entladezyklus des Akkus beträgt gut 6 Stunden. Rundherum ein praktisches und einfach zu bedienendes Gerät, das den Anforderungen im Führerstand bis jetzt sehr gut entspricht.»

Soweit dieser Erfahrungsbericht – wir sind nun auf die weitere Entwicklung bei SBB Personenverkehr gespannt. Das für LEA 2 verwendete Lifebook T1010 von Fujitsu Siemens wird seit einiger Zeit nicht mehr hergestellt und der Gerätebestand sinkt laufend, weil immer wieder während der Fahrt Geräte von den Haltern hinunterstürzen und einen Totschaden erleiden. Mittlerweile sind zudem wegen den grossen auf das Gehäuse einwirkenden Belastungen etliche Displays zersprungen.

Was wir bis jetzt nicht betrachtet haben, ist die Akzeptanz des LEA 2 beim Hauptnutzer, dem Lokpersonal. Die Redaktion des Locofolio führte letztes Jahr in Zürich eine nicht repräsentative Umfrage durch. Aber weil mit 317 Personen doch weit über 10 Prozent des Lokpersonals von SBB Personenverkehr daran teilgenommen haben, lassen sich daraus trotzdem gewisse Schlüsse über die Zufriedenheit mit dem LEA 2-Gerät ziehen. Und diese ist wie die untenstehende Tabelle zeigt, doch eher tief. Wir haben den für LEA 2 zuständigen Produktmanager mit diesen Resultaten konfrontiert und haben folgende Antwort erhalten.

Herr Daniel Hurter
Redaktion Locofolio

Guten Tag Herr Hurter

Wie vereinbart sende ich meine Stellungnahme betreffend die Entwicklung des Systems LEA und der zukünftigen Weiterentwicklung der Geräte.

Unzufriedenheit der Anwender

Es ist sehr erstaunlich, eine solch grosse Unzufriedenheit, wie sie sich aus den Resultaten Ihrer Umfrage ergibt, zu sehen. Die Resultate der Umfrage widersprechen den Erkenntnissen, welche ich aus meinen direkten Nachfragen in den Depots gewonnen habe. Es ist sehr selten, dass das Lok-

personal unzufrieden ist. Im Gegenteil, es zufrieden und bedankt sich bei uns.

Ich denke, die Resultate sind beeinflusst durch den Zeitpunkt der Umfrage. Der Internetzugang mit der SIM-Karte war damals in der Inbetriebnahmephase, der Prozess bei Störungsbehandlungen war neu und die Helpdesk-Mitarbeiter waren noch nicht genügend für die neuen Lokpersonal-Anwendungen ausgebildet. All dies gehört nun an der Vergangenheit an. Die Kinderkrankheiten

sind geheilt und abgesehen von einigen Ausnahmen funktioniert alles. Ich freue mich, die Resultate der generellen Zufriedenheits-Umfrage über die IT-Systeme zu erhalten. Ich denke, seit Ihrer Umfrage ist die Zufriedenheit stark gestiegen.

Systementwicklung

Das LEA-System wird dauernd weiterentwickelt. Das Jahr 2010 war sehr intensiv in Bezug auf die Stabilisierung des Betriebs. Wir haben die Sicherheit des Betriebssystems und die Microsoft Office-Programme auf den aktuellen Stand gebracht. Das Programm LEA-Portierung wurde ebenfalls verbessert. Insgesamt haben wir drei neue Programmversionen v4.5, v4.6 und v4.7 realisiert, mit welchen wir viele Fehler korrigiert und neue Funktionen hinzugefügt haben. Insgesamt haben wir 2010 über 100

Korrekturen/Anpassungen im LEA-System vorgenommen um dessen Funktion zu verbessern.

Zukünftige Verbesserungen der Geräte

Das Hauptthema für 2011 ist die Anpassung der Geräte für das Betriebssystem Windows 7. Dieses Anpassungsprojekt läuft unter dem Namen AQUA. Nach dieser Anpassung verfügen die Mitarbeitenden über ein noch moderneres Arbeitsgerät. Die aktuellen Geräte werden mit Windows 7 arbeiten und Office 2010 wird installiert sein. Die Software LEA-Portierung wird ebenfalls an Windows 7 angepasst. Der grösste Vorteil dieser neuen Systeme liegt in der Lieferung von Software und Updates über das Internet. Die Mitarbeitenden sind nicht mehr gezwungen, Updates über das SBB-Netzkabel vorzunehmen, sondern können dies dank der SIM-Karte zu Hause machen. Es werden ebenfalls 2000 mit Windows 7 kompatible Druckertreiber geliefert. Die meisten Mitarbeitenden können dadurch mit dem LEA zu Hause drucken.

In Bezug auf das LEA-System arbeiten wir an einer Verbesserung der Systemstabilität. Gezeigt haben sich die Kapazitätsgrenzen des Systems anlässlich des letzten Fahrplanwechsels und wir arbeiten nun an einer Kapazitätserhöhung, um eine erhöhte Verfügbarkeit und mehr Bedienungskomfort zu erreichen. Für Fragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen
Norberto Alves
CFF V
Informatique · Operating
Product Manager LEA

So weit so gut, an der Tatsache, dass das Fujitsu-Gerät für einen ausschliesslich mobilen Einsatz viel zu schwer und in sei-

CHF 700.–

613g

Zero IT.–



www.youtube.com/watch?v=BpOvZGiheOM

ner Handhabung viel zu kompliziert ist, ändern alle diese angekündigten Verbesserungen nichts. Als Beispiel, mit welchen Problemen das Lokpersonal bei der Arbeit mit LEA 2 konfrontiert ist, soll nachstehendes Mail dienen.

Salü Jacques

Zu Deiner Information, am Sonntag, 12. Dezember habe ich nach meinen Ferien wieder den Dienst mit der Tour xxx – Dienstantritt um 6.03 Uhr – aufgenommen. Um mich über den aktuellen Stand und über allfällige Änderungen informieren zu kommen, habe ich mich um 5.15 Uhr ins Lokpersonallokal begeben.

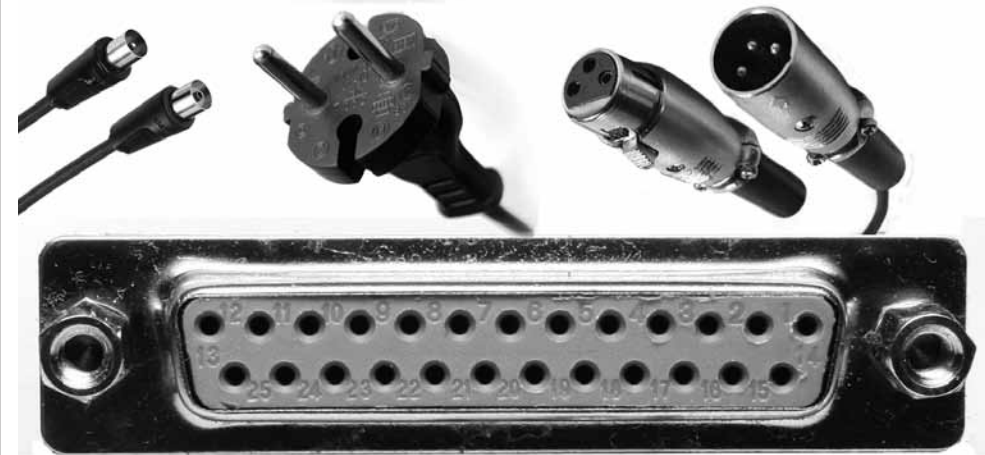
Es war unmöglich, ein LEA-Update vorzunehmen, weil sich die neue Version 4.7 nicht im Verzeichnis «Advertised Programms» befand. Ich wollte mich deshalb mit LEA-Print bedienen. Leider erfolglos, weder im Drucker noch im Vorrat befand sich genügend Papier. Ich stand nun also am Tag des Fahrplanwechsels ohne gültige Fahrplanunterlagen da. Ich wandte mich deshalb an XX von der Lenkung, welche so nett war, mir die Fahrordnungen während der Vorbeifahrt in Lausanne abzugeben. Am Dienstenende wandte ich mich an den Helpdesk 166 für eine telefonische Störungsbehebung. Diesen Morgen bin ich 30 Minuten früher gekommen, in der Hoffnung ein Update vornehmen zu können – ohne Erfolg. Und im Materialvorrat befindet sich nach wie vor kein Druckerpapier. Heute Montag um 13 Uhr habe ich immer noch keine gültigen Daten im LEA (das Update funktioniert nicht). Ich habe also innert zwei Tagen zwei Stunden meiner Freizeit nutzlos verwendet, lediglich im Bestreben, den Anforderungen des BAV zu genügen zu. Ich beabsichtige nun zum wiederholten Mal, ein Update während meiner Pause in XX durchzuführen. Ich habe im Info Operating gelesen, dass 110 Kaderleute von RM anlässlich eines kürzlich durchgeführten Seminars eine Collage mit Hilfe von Leim, Eisendraht, Holzstücken usw. hergestellt habe. Zweifellos, die wahren Probleme dieses Unternehmens werden sehr wohl erkannt...

Viele Grüsse
XXX

Für das Lokpersonal sind die Fujitsu-Geräte, die sich nebst allen anderen Nachteilen noch durch einen enormen Stromverbrauch auszeichnen, eine absolute Zumutung. Das LEA 2-System ist alles andere als anwenderfreundlich und für die SBB sehr teuer. Es wäre deshalb sehr zu begrüssen, wenn SBB Personenverkehr endlich einen Schlussstrich unter die unselige LEA 2-Geschichte ziehen und sich der Lösung von SBB Cargo anschliessen würde.

Schnittstellenproblem zwischen Infra, Bau und ZF

P. W.; Lokführer Luzern



Sachverhalt

Am Morgen vom 29. März 2011 ereignete sich im Bahnhof Zofingen eine Entgleisung im Gleis 3. Daraus ergab sich nach der Wiederinstandstellung der Gleisanlage eine Langsamfahrstelle von 50km/h. In meinem Spätdienst vom 29. März befuh ich den Bahnhof Zofingen 2mal in jeder Richtung. Im Laufe des Tages vom 29. März wurde die Langsamfahrstelle ins LEA übertragen, jedoch fehlerhafterweise nur in einer Fahrrichtung. Nachdem ich beim erstmaligen Befahren des Bahnhofs Zofingen von der Langsamfahrstelle überrascht wurde, fragte ich um ca 22.30 Uhr bei der Dispo Mitte an, wer der diensthabende CLP sei. (Bis zu diesem Zeitpunkt war mir nicht klar, dass die Langsamfahrstelle wegen einer Entgleisung aufgestellt worden war und ich nahm immer noch an, dass bei meinem letzten LEA-Update vom 28. März bei der Uebertragung ein Fehler vorgelegen hatte oder mein LEA defekt sei.)

Kurz darauf wurde ich von einem aus dem Schlaf gerissenen PEX kontaktiert. Ihm schilderte ich, dass etwas nicht stimme, sagte aber auch, ich wisse nicht, wo der Fehler liege. Nach einer kurzen Abklärung seinerseits meinte er, der Fehler müsse beim Update liegen, denn auch er wusste natürlich nichts von der ungeplanten Langsamfahrstelle, die eine protokollpflichtige Verständigung aller Lokführer erzwungen hätte.

Nachdem mir später im Verlauf des Dienstes definitiv klar wurde, dass der Fehler nicht bei meinem LEA lag, verlangte ich für meine letzte Zugsleistung ab Olten beim verantwortlichen Fahrdienstleiter einen Sammelbefehl Punkt 6 (Verminderung der Geschwindigkeit). Er sagte mir, dies sei nicht nötig, da ich das Gleis 3 nicht befahre. Ich schilderte ihm detailliert, dass ich definitiv am Vorsignal Langsamfahr-

stelle vorbeikäme (Aufhebungssignale Langsamfahrstelle für die nicht betroffenen Gleise standen natürlich erst 200m später im Bahnhof Zofingen selbst) und daher in jedem Fall eine Verständigung von Nöten wäre. Er weigerte sich einmal mehr, mir einen Sammelbefehl zu diktieren. Um die Abgangsverspätung nicht noch mehr zu erhöhen, fuhr ich ab.

Eine halbe Stunde später telefonierte mir der Schichtleiter vom Stellwerk Olten. «Ich sei doch der Lokführer, der in Olten einen Sammelbefehl verlangt hätte. Sie hätten es zusammen angeschaut und natürlich hätte ich Recht. Der diensthabende Fahrdienstleiter hätte gemeint, dass (...). Sie würden ab sofort allen Zügen den Befehl übermitteln und somit sei die Sache doch sicher auch für mich erledigt?»

Zusammenfassung

- Die Verständigung des Lokpersonals hat erst mehr als 12 Stunden nach dem Ereignis eingesetzt.
- Die Einfügung der Langsamfahrstelle ins LEA erfolgte falsch bzw. mangelhaft.
- Die Verständigung des Lokpersonals, welches den Bahnhof Zofingen befuh, fehlte teilweise ganz.
- Auch auf Nachfrage wurde die Verständigung nicht gewährt.

Erkenntnis

Im Zusammenhang mit sicherheitsrelevanten Angelegenheiten fehlt uns Lokführern vor allem ausserhalb der Bürozeiten und an Wochenenden eine klar definierte Ansprechperson, die das Wissen und die Kompetenz hat, die Beseitigung der Mängel raschmöglichst zu veranlassen. (Bei einer kürzlich im Raum Sempach aufgestellten Langsamfahrstelle war die Signalisierung erst nach einer Woche und nach mehreren Interventionen korrekt.)

Prüfen der Sicherheitseinrichtungen auf Fahrzeugen von SBB Personenverkehr

Hubert Giger, Präsident VSLF

LPV und VSLF haben sich über das Schweizer Fernsehen an die Öffentlichkeit gewandt, um ihre Besorgnis über den Verlust an Sicherheit infolge der Prüfung der Sicherheitseinrichtungen untertags und nicht mehr bei der ersten Inbetriebnahme der Fahrzeuge zu äussern (Weisung P 200007387). Die SBB waren nach der Fernseh-sendung und den Presseberichten nicht bereit, die Problematik mit den Lokomotivführerverbänden zu besprechen und sind der Auffassung, dass die Sicherheit durch die Prüfungen untertags gewährleistet ist. SBB Cargo, BLS und weitere Bahnen prüfen die Sicherheitseinrichtungen wie seit je bei der ersten Inbetriebnahme. Im Schweizer Fernsehen forderte der Präsident der parlamentarischen Verkehrskommission des Nationalrates, Max Binder (SVP ZH), dass die SBB die Weisung zur Prüfung der Sicherheitseinrichtungen untertags sofort zurückziehen. Der VSLF hat die Aussage der SBB, dass das Prüfen der Sicherheitseinrichtungen im Verlaufe des Tages keine Verminderung der Sicherheit darstellt, durch einen unabhängigen Mathematiker überprüfen lassen. Er bestätigt, dass das neue Verfahren von SBB P, wenn auch auf hohem Niveau, weniger sicher ist als das bisherige Vorgehen (1).

Die abgebildete Grafik (2) des VSLF verdeutlicht die Problematik, dass durch das Prüfen vor der ersten Fahrt die Stilllagerzeit ebenfalls in die Kontrolle einbezogen wird. Im Stilllager können wohl die Sicherheitseinrichtungen ausfallen, aber es entstehen keine Konsequenzen daraus, da das Fahrzeug nicht fährt. Durch die Prüfung im Verlaufe des Tages verschiebt sich der Balken der möglichen Ausfälle auf die Zeit, in welcher das Fahrzeug in Einsatz ist. Erstaunlicherweise wird nach einem Stilllager von mehr als einem Tag die Prüfung vor der ersten Fahrt trotzdem vorgeschrieben, was nur damit begründet werden kann, dass die Stilllagerzeit in die Prüfung einbezogen werden soll. Würden die Vor-

gaben der SBB P konsequent angewendet, wäre ebenfalls eine Prüfung nach mehreren Tagen Stilllager im Verlaufe des Tages anzuordnen, da der Schnitt über mehrere Tage wieder 24 Stunden betragen würde.

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Technik

Herr Hubert Giger
Präsident VSLF
Hardhof 38
8064 Zürich

Windisch, 24. Februar 2011

Risiko einer unentdeckten Störung

Sehr geehrter Herr Giger

Am 11. Februar 2011 haben Sie mir telefonisch den Auftrag erteilt, eine Risikoanalyse für den Ausfall eines bestimmten System an Lokomotiven durchzuführen.

Ich habe das Problem analysiert und zur Lösung eine Simulation durchgeführt. Dabei bin ich von folgenden Bedingungen und Annahmen ausgegangen:

- Die Wahrscheinlichkeit des Ausfalls des Systems bleibt den ganzen Tag von 00:00 bis 24:00 Uhr konstant und beträgt für jeden Tag p , mit $0 \leq p \leq 1$.
- Die Lokomotive ist von 08:00 bis 24:00 Uhr in Betrieb und in der restlichen Zeit steht sie abgestellt.
- Die Systemprüfung findet einmal pro Tag zum Zeitpunkt T statt:
 - Im jetzigen Verfahren ist der Zeitpunkt T um 08:00 Uhr.
 - Im neuen Verfahren wäre T ein beliebiger Zeitpunkt zwischen 08:00 und 24:00 Uhr, der jeden Tag zufällig gewählt würde.
- Nach der Prüfung des Systems kann das System erneut ausfallen. Die neue Prüfung findet aber erst wieder am nächsten Tag zum neuen Zeitpunkt T statt.

In zwei verschiedenen Simulationen, eine für das alte Verfahren und eine für das neue Verfahren, berechnete ich über 5000 Tage die durchschnittliche Zeit in Stunden, während der die Lokomotive mit ausgefallenem System herumfährt.

Es ergaben sich die folgenden Werte in Stunden:

Ausfälle	p	jetziges Verfahren	neues Verfahren
rund 1 Mal pro Jahr	0.003	0.017	0.024
rund 10 Mal pro Jahr	0.030	0.161	0.263
rund 100 Mal pro Jahr	0.300	1.729	2.677

Damit ist ersichtlich, dass das neue Verfahren im Durchschnitt weniger sicher ist als das alte. Für realistische Ausfallwahrscheinlichkeiten, z.B. ein bis zehnmal pro Jahr, sind jedoch die durchschnittlichen Zeitunterschiede pro Tag in der Grössenordnung von wenigen Minuten.

Falls ein Erfahrungswert für p bekannt wäre, kann ich Ihnen ohne weiteres die Simulation noch einmal laufen lassen.

Ich hoffe, Ihnen mit diesen Angaben dienen zu können. Für Fragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

M. Steiner-Curtis

Prof. Dr. Marcel Steiner-Curtis

1

Daraus ist ersichtlich, dass die Vorgaben von SBB P eine Mischrechnung möglicher Szenarien von Ausfällen ist, welche willkürlich zusammengesetzt wurde. Man traut den eigenen Vorgaben nicht.

Versuch aufgrund eines KVP/ Kaizen-Produktivitätsworkshop

Im Mai wird ein Versuch angeordnet, welcher verschiedene Arbeitsabläufe bei der Inbetriebnahme und Prüfung der Sicherheitseinrichtungen vermischt:

- Die Prüfung der Sicherheitseinrichtungen muss nach Vorgaben P 20007387 bereits seit dem 13. August 2010 tagsüber vorgenommen werden, falls dies bei Betriebs-

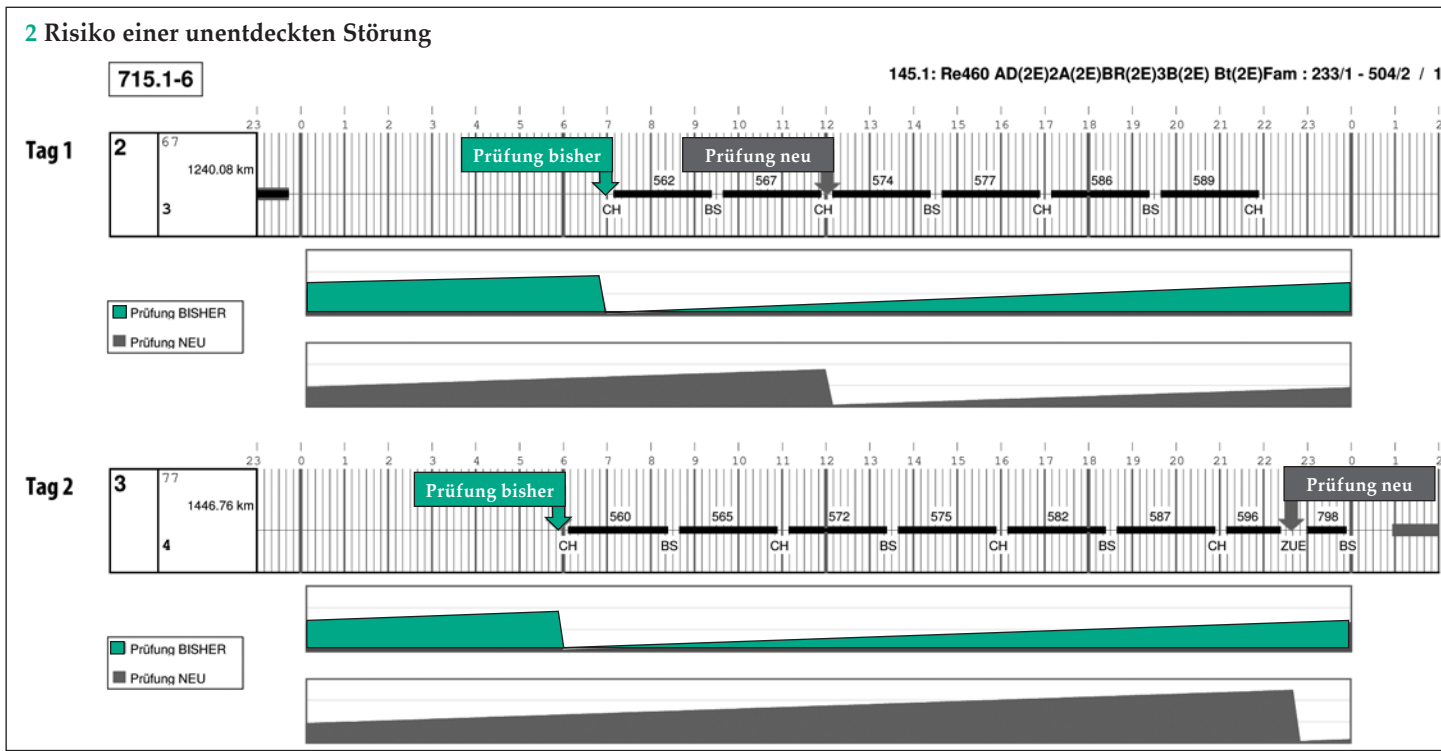
beginn nicht stattgefunden hat. Die Ausnahmen werden nun zur Regel erweitert, da die Tests grundsätzlich während dem Tag angeordnet werden.

- Die geteilte Inbetriebnahme (ein Teil bei Betriebsbeginn, ein Teil später - eventuell nach der ersten Fahrt), welche bereits seit längerer Zeit gilt, soll Teil des Versuchs sein und ausgedehnt werden.
- Diverse neuen Zeichen in den Arbeitsplänen sollen vorgeben, wann und wie welche Arbeiten zu machen sind.

Aufgrund dieser Vorgaben ergibt ein Versuch keinen Sinn, es sein denn, dass die komplizierten neuen Arbeitsanweisungen im Alltag getestet werden sollen, um bei entstehenden Verspätungen und somit nicht beachteten betrieblichen Prozessvorgaben die Mängel zu erkennen. Dieses Vorgehen entspricht keiner professionellen Planung des Betriebs sondern einem gebastelten Versuchsballon auf Kosten der Kunden, des Lokpersonals und der Sicherheit.

Die Sozialpartner konnten keine Stellung nehmen, ob der Versuch durchgeführt werden soll. Offizielles und oberstes Ziel des Projektes ist die Kosteneinsparung bei der Arbeitszeit des Lokpersonals und der Versuch dient einzig der Überprüfung, ob daraus Verspätungen entstehen.

SBB P hat bestätigt, dass die Berechnungen von Prof. Dr. Marcel Steiner-Curtis richtig sind und die Sicherheit abgebaut wird. Weiter haben die SBB dem VSLF zugesagt, dass bei einem Abbau der Sicherheit das Projekt in Bezug auf das Prüfen der Sicherheitseinrichtungen nicht weitergeführt wird. Trotzdem wird das Projekt bei SBB P vorangetrieben, einzig um Kosten einzusparen und im vollen Bewusstsein, dass die Sicherheit vermindert wird. Zusätzlich stellen wir die entstehenden Kosten für das Projekt und den Aufwand für die sich massiv verkomplizierende Planung in Frage. Die entstehenden Verspätungen und die schwierige Handhabung des Systems bei geänderten Betriebsabläufen rechtfertigen die Einsparungen nicht. ■



Von: praesident@vslf.com
Betreff: Prüfen der Sicherheitseinrichtungen untertags SBB P / Blick am Abend
Datum: 2. Februar 2011 03:09:15
An: andreas.meyer@sbb.ch, markus.jordi@sbb.ch, urs.schlegel@sbb.ch, thomas.brandt@sbb.ch, eveline.muerner@sbb.ch, manfred.ha.haller@sbb.ch, TONINI.M@BLUEWIN.CH, andreas.rufener@sbb.ch, beat.rappo@sbb.ch, fritz.sterchi@sbb.ch, u.w.

Guten Morgen

- Im Anhang die letzte Seite vom Blick am Abend von gestern. 495 000 Leser.
- Blick am Abend hat den VSLF angefragt, warum der Zug 80 km/h gefahren ist.
- Anhaltende Probleme mit ZUB / ETM sind uns bekannt.
- Gestern hatten wir den Kickoff für das Projekt «Prüfen der Sicherheitseinrichtungen untertags». Das Niveau des Kickoff war nicht auf der Höhe, was die SBB von sich zu erwarten vorgibt.
- @ Andreas Rufener: Ihre Erklärungen, dass bei der Eruiierung von Ausfällen der Si-Einrichtungen, unabhängig ob Prüfungen bei der Inbetriebnahme oder untertags, im Verlauf von mehreren Tagen das Resultat auf denselben Schnitt kommt, stimmt rechnerisch. Sie haben aber nicht beachtet, dass ein Ausfall im Stilllager (oder vom Vortag) irrelevant ist, da eine gestörte Einrichtung im Stilllager nicht in die Rechnung einzubeziehen ist. Bei der Inbetriebnahme am Morgen würde der Ausfall entdeckt, untertags jedoch später. Exakt dieses Delta verschiebt die Rechnung zuungunsten der Sicherheit.
- Der VSLF wird diese Tatsache von unabhängigen Mathematikern bestätigen lassen.
- Zusätzlich ist miteinzubeziehen, dass die Einrichtungen 1. durch Sabotage im Stillstand manipuliert werden können (Analog Sprayereien) 2. durch Kälte einfrieren können (DTZ) 3. während der Fahrt Ausfälle eher erkannt werden.
- Es ist richtig, dass das BAV das Vorgehen von SBB P abgesegnet hat; die SBB wird durch diesen Schritt die Qualität im Bereich Sicherheit auf das absolut mögliche Minimum senken. Dies entgegen den Konzernzielen: Keinen Einsparung auf Kosten der Sicherheit.
- Eine umfassende Kostenanalyse der geplanten Massnahmen «Prüfen der Sicherheitseinrichtungen untertags» mit allen zusätzlichen Prozessen und Schnittstellen wäre negativ. Es werden zusätzlich neue Zugverspätungen generiert, welche nicht durch Prozesse beherrschbar sind. Montagsproblematik (Stilllager Sa/So) massiv.
- Der Ablauf bei den klassischen Sicherheitseinrichtungen ist seit über 20 Jahren Alltag ohne messbare Zugverspätungen, aber mit mehr Sicherheit und klarem Prozess.
- Das Zeitproblem beim Prüfen ETCS ist systembedingt und verschärft sich zusätzlich aufgrund des flexiblen Betriebs. Die Mehrkosten infolge Mehrzeit für das LP sind dem System ETCS zu belasten und nicht der Produktivität des LP bei ZF P.
- Im Schreiben von Hans Vogt, Leiter Sicherheit, vom 2. Nov. 2010 an den CEO sind nicht alle Aspekte richtig beleuchtet und gewisse Punkte ausgeklammert. Hinweis im Schreiben auf Spannungsfeld Sicherheit – Pünktlichkeit des LP wirft neue grundsätzliche Fragen auf (Unfall MGB).
- Der VSLF wird das UVEK, das BAV, die Verkehrskommission des NR und alle Normalspurbahnen über diese Tatsachen informieren und bei zukünftigen Betriebsunregelmässigkeiten im Zusammenhang mit dem «Prüfen der Sicherheitseinrichtungen untertags» die Verantwortlichen benennen.
- Die von den SBB gewünschte «Vereinbarung über die Eskalationsregeln im Bereich Sicherheit» ist nicht notwendig, wenn die Prozesse zur Sicherheit konzernintern funktionieren (Treffen von heute).

Freundliche Grüsse
Hubert Giger, Präsident VSLF

Kontrollen der Sicherheitseinrichtungen

LPV und VSLF haben sich an das Schweizer Fernsehen gewandt, um ihre Besorgnis über den Verlust an Sicherheit infolge der Prüfung der Sicherheitseinrichtungen untertags und nicht mehr bei der ersten Inbetriebnahme der Fahrzeuge zu äussern (Weisung P 200007387).

Die SBB war nach der Fernsehsendung und den Presseberichten nicht bereit, die Problematik mit den Lokomotivführerverbänden zu besprechen und ist der Auffassung, dass die Sicherheit durch die Prüfungen untertags gewährleistet ist.

SBB Cargo, BLS und weitere Bahnen prüfen die Sicherheitseinrichtungen wie seit je her bei der ersten Inbetriebnahme.

Im Schweizer Fernsehen forderte der Präsident der parlamentarischen Verkehrskommission des Nationalrates, Max Binder (SVP ZH), dass die SBB die Weisung zur Prüfung der Sicherheitseinrichtungen untertags sofort zurückzieht.

LPV und VSLF werden die parlamentarische Verkehrskommission auffordern, dass die FDV-Vorschriften R 300.13 Art. 3.1.1 des BAV dahingehend geändert werden, dass die tägliche Kontrolle der Sicherheitseinrichtungen vor der ersten Zugsfahrt zu prüfen sind.

Der LPV und der VSLF fordern die Lokomotivführer/innen auf, ab sofort bei der ersten täglichen Inbetriebnahme alle Sicherheitseinrichtungen vor der ersten Zugsfahrt / resp. während der ersten Fahrt im zugführenden Führerstand zu prüfen.

Allfällige Zugverspätungen sind in Kauf zu nehmen und bei Problemen mit den Vorgesetzten sind LPV und VSLF zu informieren.

Wir Lokomotivführer/innen fordern logische und nachvollziehbare Arbeitsprozesse, welche ohne jegliche Einschränkungen die Sicherheit an oberste Stelle setzen.

Die Lokomotivführer/innen sind der Sicherheit verpflichtet. Wir werden diese Verantwortung wahrnehmen und tagtäglich sicherstellen.

Für unsere Reisenden und unsere Güter.

Olten / Zürich, 18. September 2010

Im LPV und VSLF sind rund 2'800 Lokomotivführer bei der SBB organisiert.



Wie nachfolgende Beispiele zeigen, führte die neue Regelung bereits zu einigen Unregelmässigkeiten.

ESI Meldung

Hergang:

Bei Inbetriebnahme ergab der Blick ins «grüne Buch», dass auf Fst2 noch nichts geprüft wurde. Ich holte dies nach, Verspätung +1'. Beim Wechsel in Olten das Gleiche. Lokleitung RV bestätigte mir, dass dieser Flirt seit frühem Morgen in Betrieb war! Ein gutes Beispiel dass das neue System zum Prüfen der Sicherheitseinrichtungen nicht stimmt und/oder hier jemand seine Arbeit nicht gemacht hat. Sicherheit wo?

ErZu-Meldung

Beschreibung / Bemerkung

Beim Einrichten des Führerstandes (450 0XX-X) in Otelfingen habe ich festgestellt, dass die Sicherheitseinrichtungen am Vortag (2.X.XX) und heute (3.X.XX) nicht geprüft worden waren. Da mein Ausfahrtsignal bereits «Fahrt» zeigte war die einspurige Strecke während des Prüfvorganges blockiert. Das hatte zur Folge, dass der nachfolgende Treibstoffzug 66419 (Re 620 + 1800t Anhängelast = 1920t) anhalten musste.

Zur Verspätung von 5 Min. im S-Bahn-Verkehr addieren sich Kosten für das Abbremsen und Beschleunigen des Treibstoffzuges und ein riesiger Energieverschleiss dazu.

BLZ und Fahrdienst Oerlikon verständigt. Das BLZ machte eine Durchsage im Zug: - Wegen einer Triebfahrzeugstörung

ESI Meldung

Hergang:

Auf dieser Lok war ein Eintrag im Bordbuch, dass bei der Prüfung der Sicherheitssteuerung der Hauptschalter nicht auslöst! Diese Lok verkehrte so den ganzen Tag, bis ich sie in Basel auf Reparatur stellte. Eine Nach-Prüfung bei 3 Loks (die betreffende Lok verkehrte als DD-Lok, Anm.d.Red.) ist nicht möglich, weil insgesamt drei Sicherheitssteuerungen involviert waren. Eine konsequente Begleitung der Lok fand anscheinend auch nicht statt!

Auch die Anfrage an mich von der Lokleitung: kann diese Lok nicht noch bis Zürich fahren, ist grob fahrlässig und zeigt das Fachwissen der angestellten Person auf der Lokleitung! Auch das Fachwissen beim Lokpersonal und das Durchsetzungsvermögen lassen zu wünschen übrig, es erstaunt mich nicht, nach jahrelanger Angstmacherei durch die Vorgesetzten! Beim Ansprechen der Sicherheitseinrichtung und Nichtauslösen des Hauptschalters, kann die Lok unter 15 km/h die volle Leistung erbringen, und dies bei einer Vollbremsung - über 15 km/h, wenn die Trennhüpfen nicht öffnen, geschieht dasselbe.

Es wäre schön wenn ein solches Fallbeispiel im VAR erscheinen würde. ■

LÄSER

Handels AG

Ihr Partner für Werbeartikel und Lederwaren

www.laeserag.com

8304 Wallisellen - Tel. 044 830 13 93 - E-Mail: office@laeserag.com

SBB Zeitung Nr. 6 vom 23.2.2011

Der SBB Verhaltenskodex – eine Lesehilfe

Sicherheit: Wir schützen bei all unseren Aktivitäten immer zuerst die Menschen. Dazu gehören der Schutz von Mitarbeitenden, Kunden und Geschäftspartnern sowie der Schutz unserer Werke, Anlagen, Gebäuden und Einrichtungen. Wir bemühen uns, durch sicherheits- und risikobewusstes Verhalten Schaden zu vermeiden.

«Ein effektiver und pünktlicher Bahnbetrieb ist natürlich ein wesentlicher Erfolgsfaktor der SBB. Enorm wichtig ist aber auch das Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Kernaussage dieses Passus lautet: Bei Zielkonflikten geht die Sicherheit stets vor.»

Vereinbarung über das Vorgehen bei sicherheitsrelevanten Mängeln innerhalb der SBB

Die Sozialpartner SEV, transfair, KVöV und VSLF haben am 4. März 2011 eine Vereinbarung mit den SBB über das Vorgehen bei sicherheitsrelevanten Mängeln innerhalb der SBB unterzeichnet.

Für die betroffenen Mitarbeiter/innen werden klare Vorgaben definiert, an wen sie sicherheitsrelevante Mängel zu melden haben bis hin zu Eskalationsstellen. Diese Mitarbeiter werden schriftlich von der SBB über den neu definierten Prozess informiert. Der VSLF begrüsst diese neue Regelung mit dem neu definierten Ablauf.

Die Personalverbände verpflichten sich, sicherheitsrelevante Mängel immer zuerst innerhalb der SBB bekannt zu machen. Im Gegenzug können die Verbände bei Differenzen eine Aussprache beim CEO (Andreas Meyer) verlangen; die weitere Kommunikation wird alsdann geregelt.

Vorstand VSLF

ZUB

Redaktion Loco Folio

P.OP.RSQ - Wyerstrasse 123/125 - 3000 Bern 95

Herr
Hubert Giger
Präsident VSLF
Hardhof 38
8064 Zürich

Bern, 17. Januar 2011

Artikel im Locofolio „ZUB – Von einer Sicherheitsüberwachung zum Überwachungssystem“

Sehr geehrter Herr Giger

Der Artikel im Locofolio „ZUB – Von einer Sicherheitsüberwachung zum Überwachungssystem“ stellt aus unserer Optik die Motivation für die Meldepflicht der Lokführer von ausserordentlichen Ereignissen auf der Fahrt generell und von ZUB-Zwangsbremungen im speziellen verzerrt dar. Ereignisse beinhalten immer auch eine Lernchance für die Organisation. Mit diesem Artikel wird die Meldepflicht des Lokführers gegenüber seinem Arbeitgeber in Frage gestellt. Damit verhindert der VSLF Lernchancen, welche helfen können die Arbeitsbedingungen für die Lokführer zu verbessern und die Sicherheit des Gesamtsystems zu erhöhen.

Die SBB arbeitet an der Weiterentwicklung der Sicherheitskultur mit den Werten Kommunikation, Fairness und Lernen. Die Grundlage um diese Werte zu leben bildet das gegenseitige Vertrauen. Uns ist bewusst, dass dieses Vertrauen nicht eingefordert werden kann. Wir laden Sie jedoch dazu ein, dieses gegenseitige Vertrauen gemeinsam aufzubauen.

Wir würden uns freuen, wenn Sie unsere Haltung ebenfalls in Ihrer Verbandszeitung veröffentlichen. Vielen Dank.

Freundliche Grüsse


Manfred Haller
Leiter Zugführung


Roger Kessler
Leiter Sicherheitsmanagement

Eine Entgegnung zum Artikel «ZUB – Von einer Sicherheitsüberwachung zum Überwachungssystem».

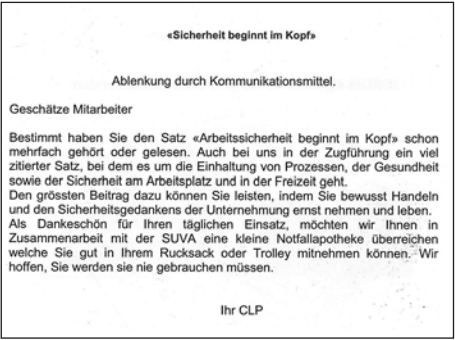
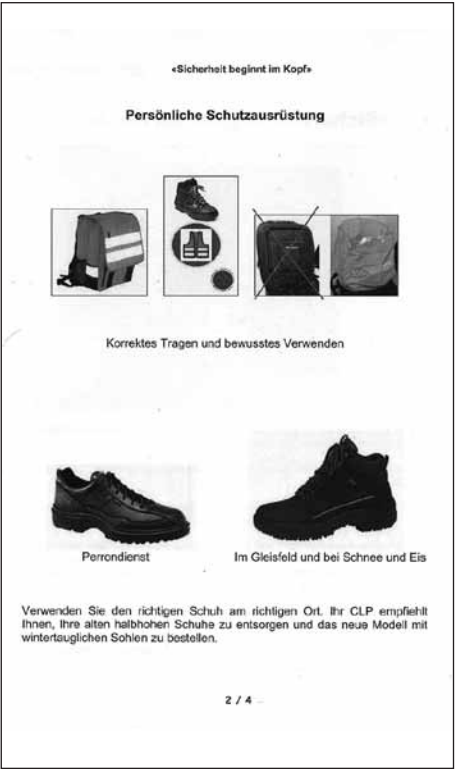
Im Locofolio 2/10 erschien der Artikel «ZUB – Von einer Sicherheitsüberwachung zum Überwachungssystem». Gerne drucken wir nachstehend die Entgegnung des neuen Leiters von P-OP-ZF ab.

Wir teilen die Ansicht des Leiters Zugführung, dass in Ereignissen Lernchancen für die Organisation stecken. Leider war es aber gerade sein Vorgänger und dessen Mitarbeiter, welche alle Bemühungen für eine faire und sinnvolle Aufarbeitung von Ereignissen bereits im Ansatz erstickten. Von einer Einrichtung einer Meldestelle wie sie in der Luftfahrt üblich ist, bei der Beinaheereignisse unter Gewährung der Anonymität gemeldet werden können, wollte man partout nichts wissen und blockierte konsequent alle entsprechenden Bemühungen. Das betroffene Lokpersonal wurde als Reaktion auf einen «ZUB-Fall»

verschiedentlich mit einem Disziplinarverfahren oder dem «Standardführungsmittel» von P-OP-ZF – einer Kündigungsandrohung – zur Raison gebracht. Beim Lokpersonal von SBB-Personenverkehr ist immer noch bestens bekannt, dass der frühere Leiter Zugführung allen, welche einen ZUB-Fall nicht meldeten, eine psychiatrische Begutachtung ihres Geisteszustandes angedeihen lassen wollte.

Wenn nun von Seiten SBB plötzlich von den «Werten Kommunikation, Fairness und Lernen» und «das gegenseitige Vertrauen» die Rede ist, tönt das für das Lokpersonal angesichts seiner schlechten Erfahrungen zum jetzigen Zeitpunkt sehr fremd. Wir sind aber gerne bereit, dem neuen Leiter Zugführung die Chance zu geben, «dieses gegenseitige Vertrauen gemeinsam aufzubauen». Aber es ist ganz klar, «dass dieses Vertrauen nicht eingefordert werden kann» und dass die ersten Schritte – von vielen und grossen – von Seiten SBB kommen müssen. ■

Vor einiger Zeit verteilten die SBB dem Lokpersonal des Personenverkehrs Rollkoffer und Rucksäcke. Wer gemeint hatte, dass man sich mit dem Tragen des SBB-Rucksacks entsprechend den immer unübersichtlicher werdenden SBB-Sicherheitsvorschriften verhalten würde, musste sich bei der Durchsicht des nachstehenden Merkblatts eines Besseren belehren lassen und zur Kenntnis nehmen, dass das Tragen des von den SBB verteilten Rucksacks durch die gleiche SBB verboten wurde. Wir fragen uns, wie es zu so einem Widerspruch kommen konnte. Liegt es daran, dass in der bis zum Exzess aufgeblähten SBB-Bürokratie die Linke nicht weiss, was die Rechte tut? Oder geht man bei den SBB davon aus, dass angesichts der ohnehin nicht überzeugenden Qualität, die Rollkoffer und Rucksäcke schon längst der Kehrrichtabfuhr übergeben werden mussten?



Bern, 29. April 2011

Erläuterung zur Offertstellung 2012 Regionalverkehr SBB

Vorbemerkung

Lokführerkosten

Die Erhöhung des Kostensatzes bei den Lokführern liegt im Mehrjahresvergleich etwas unter der Personalteuerung und dies, obwohl die Einführung der Arbeitskleider, neue Informatiklösungen (Lea-2) sowie die PK-Sanierung Kostenerhöhungen zur Folge hatte. Hauptgrund für die Dämpfung der Lohnentwicklung bei den Lokführern war das Projekt Vision 2010, das die Einstellung neuer Lokführer in der Funktionsstufe 11 (bisherige FS 14/15) ermöglichte. Dieses Konzept wird durch das neue Lohnsystem der SBB (ToCo) abgelöst, das für die Lokführer eine spezielle, höhere Lohnkurve vorsieht. Es ist daher bei den Lokführern mit einem Anstieg über der Lohnsteigerung SBB zu rechnen. Dies ist im Offert-Kostensatz 2012 noch nicht vollumfänglich berücksichtigt, da die definitiven Entscheide zu ToCo kurzfristig bekannt wurden. Die entsprechenden Anpassungen erfolgen mit der Offerte 2013.

Grosse Anstrengungen unternimmt der Bereich Zugführung (ZF) bei der Produktivitätssteigerung. Ziel ist es, einen möglichst grossen Teil der Lohnsteigerung zu kompensieren, so dass dem Kunden nominal konstante Preise angeboten werden können. Die Erhöhung der Lenkzeit pro Person führt zu einer stärkeren Beanspruchung der Lokführer. Um das hohe Sicherheitsniveau zu halten und gesundheitsbedingte Ausfälle zu vermeiden, hat ZF eine verstärkte Führung und Betreuung der Lokführer eingeleitet. Die Reduktion der Führungsspanne führt zu einer leichten Erhöhung der Fertigungsgemeinkosten (FGK).

Wie alle Jahre überreicht die SBB die Offerten für die Leistungen ihres Regionalverkehrs. Darin erläutern sie die Grundlagen ihrer Planung und geben einige zusätzliche Informationen zu den Leistungsinhalten.

Bei den Lokführerkosten wird unter anderem der durch das neue Lohnsystem ToCo verursachte Anstieg über die Lohnsteigerung genannt, sowie deren Kompensationen über die Produktivitätssteigerung. Dies war mit den Sozialpartnern so abgemacht, und wird momentan im Projekt Wandel ZF verhandelt. Befremdende Aussagen beim Thema Sicherheit: Die SBB anerkennen zwar die stärkere Beanspruchung des Lokpersonals durch die stetige Erhöhung der Lenkzeiten, aber anstatt in die Ausbildung und eine optimale Dienstgestaltung wie in den Zielen des Betrieblichen Gesundheitsmanagement BGM vorgesehen zu investieren, setzten die

SBB auf «verstärkte Führung und Betreuung». Dies ist doppelt fahrlässig. Erstens verhindert die nachträgliche Betreuung keine Fehler, sie verwaltet sie nur. Sie trägt somit nichts zum Halten des Sicherheitsniveaus bei, dass in den letzten Jahren mit immer verkürzten Ausbildungen abgebaut wurde. Zweitens werden die Fertigungsgemeinkosten (FGK) verteuert, indem man die kurzfristigen Einsparungen in der Ausbildung wieder teuer mit Weiterbildungen usw. kompensieren muss, und auch hierauf hat unsere verstärkte Betreuung keinerlei Einfluss. Aber sie kostet. Wir werden im aktuellen Projekt Wandel ZF nicht akzeptieren, dass wir die Kosten der anderen Abteilungen kompensieren, sondern uns dafür einsetzen, dass der Lokführer mit optimaler und ressourcenschonender Tourengestaltung noch produktiver wird, als er ohnehin schon ist.



Der Zürcher Verkehrsverbund (ZVV) bewertet die Leistungen der SBB seit 2006 mit einem Bonus-/Malus-System. Bewertungskriterien sind «Pünktlichkeit», «Kundeninformation im Störfall», «Sauberkeit an Bahnhöfen» und «Sauberkeit in Zügen». Maximal kann ein Bonus oder Malus in der Höhe von 4,8 Millionen Franken berechnet werden. 2006 war beispielsweise ein Malus von 1,75 Millionen Franken fällig. Anfangs Februar wurde bekannt, dass die SBB den ZVV für 2010 mit einem Malus von insgesamt 617'000 Franken entschädigen müssen, während im Vorjahr die SBB noch einen Bonus von 287'000 Franken erhalten hatten. Einer der Gründe für das schlechte Ergebnis 2010 ist das Bewertungskriterium «Kundeninformation im Störfall». Die SBB verbesserten sich gegenüber dem Vorjahr zwar um 4 Punkte, erzielten aber statt der vom ZVV geforderten 74 bloss 63 Punkte. Der Malus beläuft sich für diesen Bereich deshalb auf 724'000 Franken. Besser war das Resultat im Bereich «Pünktlichkeit». Die zwölf S-Bahnen, die auf dem Kernnetz des ZVV verkehren, fuhren zwar wegen der Witterung in den Wintermonaten Dezember und Januar deutlich unpünktlicher als 2009. Die S-Bahnen waren aber insgesamt so pünktlich unterwegs, dass die SBB den vom ZVV vorgeschriebenen Punktwert von 117 um zwei Punkte überschritten haben. Deshalb resultiert in diesem Bereich für die SBB ein Bonus von rund 107'000 Franken.

Nur knapp verfehlten die SBB den geforderten Wert im Bereich «Sauberkeit»: Von gewünschten 92 Prozentpunkten im Bereich «Sauberkeit an Bahnhöfen» erzielten die SBB deren 90. Die «Sauberkeit in Zügen» wurde mit 88 Prozentpunkten statt geforderten 90 bewertet. Und was geht das alles das Lokpersonal an? Wahrscheinlich betrifft uns dies mehr, als man im ersten Moment denkt. Abgesehen davon, dass die Ergebnisse dieser Erhebungen auch Einfluss auf eine mögliche Ausschreibung der S-Bahn-Leistungen und eine Übertragung derselben an eine andere Bahngesellschaft haben könnten, sind es zu einem nicht unwesentlichen Teil unsere Leistungen, welche sich darin spiegeln. Niemand wird bestreiten können, dass das Ergebnis des einzigen Bereichs, in dem die SBB einen Bonus erzielt haben, die «Pünktlichkeit», zu einem erheblichen Teil das Verdienst des Lokpersonals ist. Natürlich ist dies eine Selbstverständlichkeit, denn gemäss Artikel 3.3.1 der FDV 300.13 hat «der Lokführer den Zug sicher, pünktlich und für den Reisenden komfortabel zu führen», ausser wenn ihn wieder einmal eine schlecht abgefasste Weisung des Leiters Betriebsvorschriften davon abhält – wir erinnern uns an die erste «SAVE»-Weisung, die wegen ihres missverständlichen Inhalts dazu führte, dass die Züge in vielen Bahnhöfen nur noch mit 40 km/h einfuhren. Trotzdem hätte uns ein Dank der Leitung Zugführung gefreut, aber

wie nicht anders zu erwarten, lässt diese die gewohnte Gleichgültigkeit gegenüber dem Lokpersonal walten, unterstellt ihm Unzuverlässigkeit und unpünktliches Erscheinen im Dienst und lanciert – mit einem wahrscheinlich enormen Aufwand – das Projekt «Bereitschaftsmeldung». Gemäss Aussagen von Seiten SBB sind die schlechteren Resultate bei der Pünktlichkeit ohnehin auf drei, vier grössere Fahrleitungsstörungen zurückzuführen, welche Ende 2010 auftraten, und können somit nicht dem Lokpersonal angelastet werden. Sicher einen grossen Beitrag leisten kann das Lokpersonal auch beim Bereich «Kundeninformation im Störfall». Natürlich ist es aber darauf angewiesen, dass es die nötigen Informationen erhält, um die Reisenden informieren zu können. Problematisch wird es dann, wenn sich das Lokpersonal gemäss Artikel 2 des Kapitels 6.1 der AB FDV Infrastruktur verhält: «Geht ein Hauptsignal ohne offensichtlichen Grund nicht auf Fahrt, hat der Lokführer nach einer Wartezeit von ungefähr drei Minuten mit dem Fahrdienstleiter Kontakt aufzunehmen» und dann – wie es dem Schreibenden schon mehr als einmal widerfahren ist – von eben diesem Fahrdienstleiter mit einer arroganten, nichtsagenden Antwort abgefertigt wird. In einem solchen Fall bleibt dann wohl nur noch das Erstellen einer «ESI-Meldung». Es erstaunt ohnehin etwas, dass trotz des enormen Aufwands, den die SBB zur Verbesserung der Kundeninformation betreiben und trotz den damit verbundenen Stellenaufstockungen in diesem Bereich immer noch keine genügenden Leistungen erzielt werden können. Offenbar bestehen nach wie vor grosse Schnittstellenprobleme zwischen den Divisionen Infrastruktur und Personenverkehr. Es zeigt sich auch hier, dass es sich bei der Eisenbahn um ein äusserst komplexes System handelt, welches nicht ohne Folgen einfach in einzelne Organisationseinheiten aufgeteilt werden kann – auch wenn die von teuren Managern ausgetüftelten Organigramme auf dem Papier noch so schön aussehen. Wir Lokführer informieren unsere Kunden gerne, falls wir Verursacher der Verzögerung sind, in allen anderen Fällen hat der jeweilige Verursacher und dessen Division auch die Information an die Reisenden sicherzustellen. Es gehört zum Berufsstolz des Lokpersonals, seinen Beitrag für eine erfolgreiche – durch die SBB geführte – Zürcher-S-Bahn zu leisten und wir hoffen, dass die SBB für 2011 wieder einen Bonus erzielen können. Im Gegenzug erwarten wir aber eine Führung, welche uns mit Respekt und Vertrauen begegnet. Heute sind wir leider (noch) sehr weit davon entfernt.



BAR Cargo
Hier sind wir dabei, die BAR Lokpersonal weiter zu entwickeln. In den meisten Punkten herrscht zwischen Cargo und uns Einigkeit, bei wenigen Details besteht noch Klärungsbedarf und bei 1-2 diskutierten, durch Cargo eingebrachten Wünschen, werden wohl noch auf beiden Seiten rauchende Köpfe entstehen.

Berufsbilder
Schon seit längerer Zeit zeichnete sich ab, dass die im Jahr 2005 verabschiedeten Berufsbilder die heutige Realität in der Produktion nicht mehr abzubilden vermögen. Zum einen werden heute ganz andere Anforderungen an die Berufe gestellt als noch vor 2-3 Jahren, zudem sind Änderungen aufgrund der VTE nötig.

Anforderungsniveaus unterschiedlicher nicht sein können.
Aus diesem Grund und wegen der zunehmenden Trasseverknappung hat sich die Leitung Cargo entschieden, keine B100 mehr in den Depotstandorten auszubilden und anzustellen. Die bestehenden B100 in den Depotstandorten werden weiterhin dort beschäftigt und eingesetzt..

Führerstände
Der VSLF hat vermehrt auf die Miesstände an unseren Arbeitsplätzen hingewiesen und in den letzten Monaten auch bei den entsprechenden Stellen persönlich interviewt.
Asset Management (AM) ist derzeit daran für die Probleme Sauberkeit / Reinigung, Führersitze und Gehilfenstühle, Seitenfenster und Heizungen Lösungen zu erarbeiten, welche noch in diesem Jahr

umgesetzt werden sollen. Mit einer Blitzaktion (vertiefte Grundreinigung) soll die Abwärtsspirale bei der Sauberkeit an unseren Arbeitsplätzen gestoppt werden und auch in Zukunft soll die Reinigung nicht mehr «vergessen» werden.
Hier wird auch der Lokomotivführer gefordert! Der VSLF erwartet von allen Lokomotivführern, dass sie den Arbeitsplatz dem nachfolgenden Kollegen sauber und retabliert übergeben! Dies ist heute leider nicht immer der Fall, gewisse Kollegen hinterlassen ein regelrechtes Schlachtfeld, erstaunlich ist dass sich diese «Kollegen» dann noch am Führertisch oder im Reservezimmer sehr laut über die schlechte Sauberkeit beschweren.
Liebe Kollegen es ist unser Arbeitsplatz! Wenn dieser wieder während dem Unterhalt eine Reinigung erfährt wird, erwarten wir, dass jeder Lokführer seinen Beitrag leistet.
Gelesene Zeitungen, Essensreste, Getränkeflaschen, verschmutzte Putzlappen und sonstigen Abfall sind einzupacken und zu entsorgen. Sollten an den Lokabstellplätzen Reinigungsgelegenheiten vorhanden sein, darf durchaus auch mal die Frontscheibe gewaschen werden, auch die (leider nicht überall vorhanden) Staubsauger dürfen unentgeltlich benutzt werden.
Den altbekannten Depotwärter, der diese Arbeiten im Depot durchgeführt hat, gibt es schon lange nicht mehr.
Wir als Anwender haben es sprichwörtlich in den Händen, wie sauber unsere Arbeitsinstrumente sein sollen.
Bei den Stühlen ist der Handlungsbedarf erkannt und es werden neue Sitze sowie neue Führergehilfenstühle eruiert. Den durch viele Kollegen vorgeschlagenen Einbau der Ae6/6 Luftfederstühle macht keinen Sinn:
Es könnte nicht die komplette Flotte von SBB Cargo damit bestückt werden und wir hätten wiederum nur eine Notlösung. Ein Ersatz aller Stühle durch nur ein Modell spart Geld.
Die ewig klemmenden oder eben doch haltlosen Seitenfenster sollen ebenso angegangen werden, verursachen doch die immer wiederkehrenden Justierungsarbeiten Ärger bei allen Beteiligten und die Kosten sind auch nicht zu vernachlässigen. Man merkt dass bei AM eine neue Mannschaft am Werk ist; man ist gewillt, die seit langem bestehenden Probleme anzugehen und zu beseitigen. Diese Jungs wollen nicht, dass es weitergeht wie bisher, sie wollen die Probleme aktiv angehen und innert nützlicher Frist Verbesserungen für uns erreichen. Ich möchte mich im Namen aller Lokomotivführer bei AM für die (hoffentlich) in Kürze eintretenden Verbesserungen bedanken.
Auch bei den Klimaanlage soll sich eini-

ges ändern, hier bleiben wir jedoch skeptisch: keine der Dutzenden von Versprechungen wie «wir haben das Problem nun gelöst» hat je gehalten, was sie versprach. Für mich persönlich sind die konstruktionsbedingten Mängel zu gravierend, als dass hier eine Lösung vor der Verschrottung der Loks zustande kommen wird. Ich lasse mich jedoch gerne eines Besseren belehren.
Das LEA 2 Cargo ist auf gutem Weg, zwischenzeitlich sollte das neue Gerät ausgewählt und der Kostenrahmen durch die Geschäftsleitung Cargo genehmigt worden sein. In Kürze wird ein Pilotversuch mit den neuen Geräten starten. Wenn dieser positiv abgeschlossen ist und alle nötigen Anpassungen ausgeführt sind, werden die LC vorerst mit einem neuen Gerät ausgerüstet. Das Ziel der papierlosen Rückfallebene und die elektronische Informationsplattform (anstelle der Papierdokumentationen, welche in den persönlichen Kasten verteilt werden) besteht weiterhin und wird somit ein weiteres elektronisches Gerät unabdingbar machen (ausgenommen das BAV würde einer Rückfallebene im PDF-Format, welche auf demselben Gerät wie das LEA installiert ist, zustimmen).

SBB Cargo International
Am 15. September 2010 erblickte die Tochter von SBB Cargo mit einem Geburtsgewicht von 1 Million CHF Aktienkapital das Licht der internationalen Transportwelt. Seit der Geburt entwickelt sich das Neugeborene kontinuierlich und ist seit dem Fahrplanwechsel Dezember 2010 operativ tätig. Das Töchterchen ist heute zu einem frechen, aufbegehrenden Teeny herangewachsen. Die Kleine kokettiert geschickt mit Ihren Reizen (Swissness, Qualität, Pünktlichkeit und Kompetenz) und kann mit den Argumenten immer wieder wichtige Aufträge akquirieren. Wir freuen uns über jede solche Neuigkeit und hoffen die kleine Lady kann rasch und gesund erwachsen werden.
Seit dem 24. Februar finden GAV-Verhandlungen statt. Der neuen GAV soll für alle heutigen und zukünftigen Mitarbeiter von SBB Cargo International Gültigkeit haben, welche nicht einer Kaderstufe angehören. Weit sind wir noch nicht gekommen. Will der Teenager bereits ab dem 1. Juni 2011 die Rahmenbedingungen festgelegt haben (so das angestrebte Ziel), muss das Kind baldmöglichst auf «+++» schalten und erwachsen werden. Sandkastenspiele und Luftschlosserbauen sind den Verhandlungen nicht dienlich.
An uns, dem VSLF, soll es nicht scheitern, dem Unternehmen zukunftsgerichtete Instrumente und Arbeitsbedingungen auf den Weg mitzugeben.

Copy–Waste
Redaktion Loco Folio

Kürzlich fand das Zürcher Lokpersonal zu seinem nicht geringen Erstaunen in seiner Dienstpost das nachstehende Formular. Erstaunt war das Lokpersonal deshalb, weil es bis jetzt davon ausgegangen ist, dass die auf diesem Formular anzugebenden Daten in den Personalunterlagen erfasst seien. Offenbar ist das aber nicht (mehr) der Fall. Wie jede grosse Bürokratie ist halt nun auch der stark ausgebaute Apparat der Zugführung mit seinen vielen zusätzli-

chen Filialleitern und Chef Lokpersonal – von denen die meisten den Arbeitsplatz des Lokpersonals nur dank irgendwelchen Kurzinstruktionen kennen – in erster Linie mit sich selber beschäftigt. Und da ist es nur zu verständlich, dass für die Belange des Lokpersonals kaum mehr Zeit erübrigt werden kann und auf so lächerliche Dinge wie die Erfassung und das Speichern von vorhandenen Kenntnissen und besuchten Instruktionen verzichtet werden muss.

SBB CFF FFS

Geschätzte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Fragebogen:

Damit wir gemeinsam mit dir/euch die Weiterbildungstage der nächsten drei Jahre planen können, möchten wir folgendes von dir wissen:

Vorname: Name: Personalnummer:

Diese Wahlmodule habe ich in den Jahren 2008, 2009 oder 2010 besucht: (bitte ankreuzen)

Jahr	2008	2009	2010
Module			
SAT I	☐	☐	☐
SAT II	☐	☐	☐
SAT III	☐	☐	☐
Kommunikation	☐	☐	☐
LEA II	☐	☐	☐
Prozesstraining Tischsimulator	☐	☐	☐
Prozesstraining Teilsimulator	☐	☐	☐
Störung auf dem Zug, was tun?	☐	☐	☐
Joint Training	☐	☐	☐
PP Vorbereitungskurs TES	☐	☐	☐
DPZ	☐	☐	☐
DTZ	☐	☐	☐
ETCS	☐	☐	☐
ETR 470	☐	☐	☐
RABe 521-526 Flirt	☐	☐	☐
RABe 520 GTW	☐	☐	☐
ICE 401	☐	☐	☐
ICN	☐	☐	☐
Re 420	☐	☐	☐
Re 460	☐	☐	☐

Umfrage Kundigkeiten Olten RB:

Die Kundigkeit wird neu im PIPER erfasst.

☐ Bahnhofkundig
☐ War einmal Bahnhofkundig
☐ War nie Bahnhofkundig

Rücksendung an das Sekretariat bis spätestens 10. März 2011.

Besten Dank!

Euer CLP-Team Zürich

BLS-Umfrage Dienstkleidung

Thomas Krebs; Vorstandsmitglied Sektion BLS

Die BLS will das BLS-Lokpersonal mit neuen Dienstkleidern ausrüsten. Wie sie sich das Ganze vorstellt, ist noch ungewiss. Auch der Umfang des Sortimentes ist noch nicht klar.

Wir von der VSLF Sektion BLS haben an der letzten Generalversammlung vom November 2010 den Auftrag erhalten, zusammen mit dem SEV-LPV, alle LokführerInnen zu diesem Thema zu befragen. Es wurden nur Fragen gestellt, welche grundsätzlicher Natur sind.

Damit diese Umfrage auch repräsentativ ist, haben wir uns entschlossen, das gesamte Lokpersonal zu befragen. So gewährleisten wir, dass alle LokführerInnen erreicht werden, egal, ob und wo diese organisiert sind. Die Umfrage konnte nun per 31. März 2011 abgeschlossen werden. Der Vorstand der VSLF Sektion BLS war ob der hohen Rücklaufquote hoch erfreut. Haben sich doch nahezu 80% des BLS-Lokpersonals daran beteiligt! Ebenso erfreulich ist, dass wir zusammen mit unseren Depotverantwortlichen über sehr gut funktionierende Strukturen verfügen, wurde doch das Verteilen und Zurücksenden des Umfragematerials durch sie speditiv und professionell umgesetzt.

An dieser Stelle ein ganz herzliches Dankeschön an alle beteiligten Depotverantwortlichen!

Anschliessend folgen die Auswertungen der Umfrage und das für uns daraus gezogene Fazit.

Ausgeteilte Umfrageblätter: 649
Zurückgegebene Umfrageblätter: 510
Beteiligung: 79%

Fazit der Umfrage:

Bei der ersten Frage gibt es drei Hauptfelder. Auf der einen Seite bestreitet eine stattliche Anzahl ihren Dienst in Privatkleidern und gedenkt dies auch in Zukunft zu tun oder es wurde auf die Umfrage überhaupt nicht reagiert. Auf der anderen Seite wünschen sich viele eine diskrete Jacke/Oberbekleidung.

Bei der zweiten Frage ist es ganz klar, die überwiegende Mehrheit ist gegen eine Tragpflicht. Hier kann die BLS, mit einem entsprechenden Verhalten, viel zur Akzeptanz neuer Dienstkleider und zu einer besseren Personalfriedenheit beitragen, indem sie bewusst auf eine strikt angewandte Tragpflicht verzichtet.

Ein wirklich umfangreiches Kleidersortiment wünschen sich nur die wenigsten. Zum Thema «Uniform» haben sich auch vereinzelt Kollegen geäussert und diese Kommentare sind durchwegs negativ ausgefallen! So kommen wir zum Schluss, dass, wenn das bisherige Sortiment an Dienstkleidern mit hochwertigen Jacken ergänzt und dies ohne Zwang umgesetzt wird, ein grosser Teil des Lokpersonals auch bereit ist, dies freiwillig zu tragen. Dies geht auch aus den zahlreichen Voten der Umfrage hervor. Die einzelnen Voten, sowie Details zur Umfrage, können auch unter folgendem Link abgerufen werden: www.vslf.com/47.html

Bereits vor einem Jahr hat der LPV eine Projektgruppe Dienstkleider ins Leben gerufen. Ausgehend von der Annahme, dass die BLS ein Vollsortiment anzuschaffen beabsichtigt, hat diese ein entspre-

chend umfangreiches Anforderungsprofil erstellt. Da sich die Mehrheit gemäss unserer Umfrage «diskrete» Dienstkleider wünscht, kann dieses Anforderungsprofil nun entsprechend angepasst werden.

Was bedeuten die Umfrageergebnisse nun für unsere Haltung gegenüber der BLS zum Thema Dienstkleider für das Lokpersonal?

- 1. Der Grundsatz für alle weiteren Überlegungen zum Thema Dienstkleider lautet: keine Tragpflicht!
- 2. Wenn die BLS Dienstkleider für das Lokpersonal beschaffen will, dann als Ergänzung zum bisherigen Sortiment mit hochwertigen Jacken für jede Jahreszeit + T-Shirts/Poloshirts, eines grossen Herstellers wie z.B.:

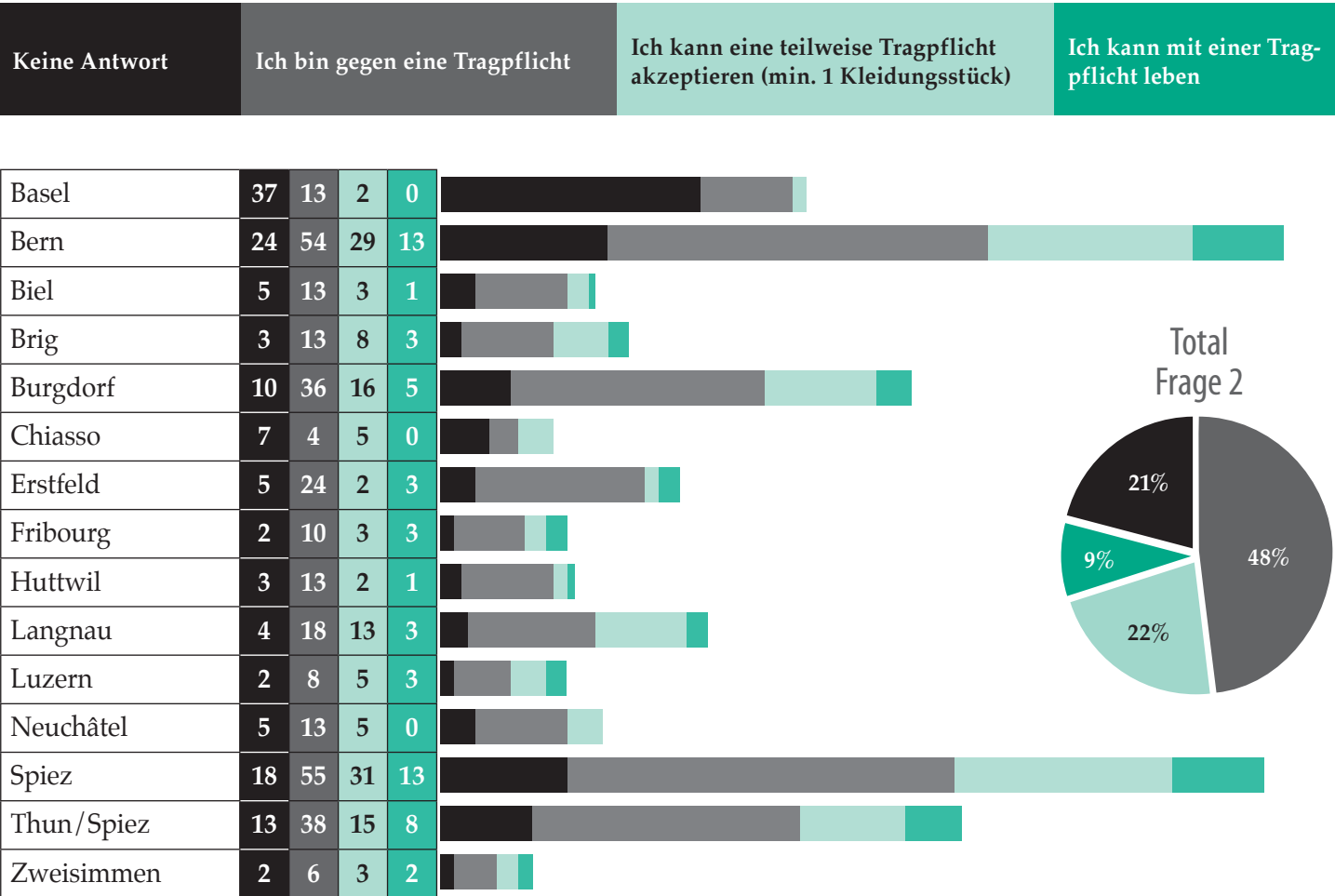
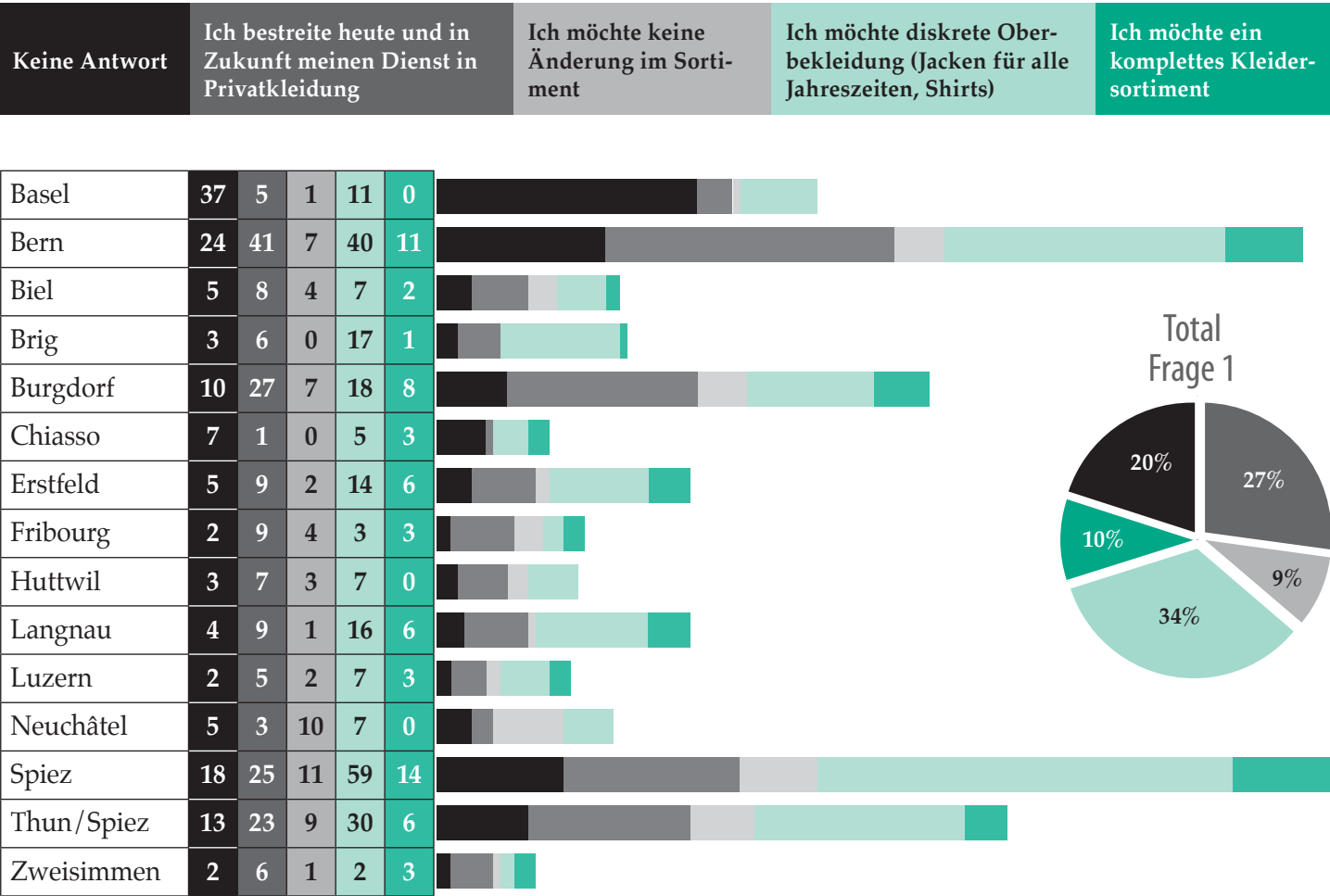
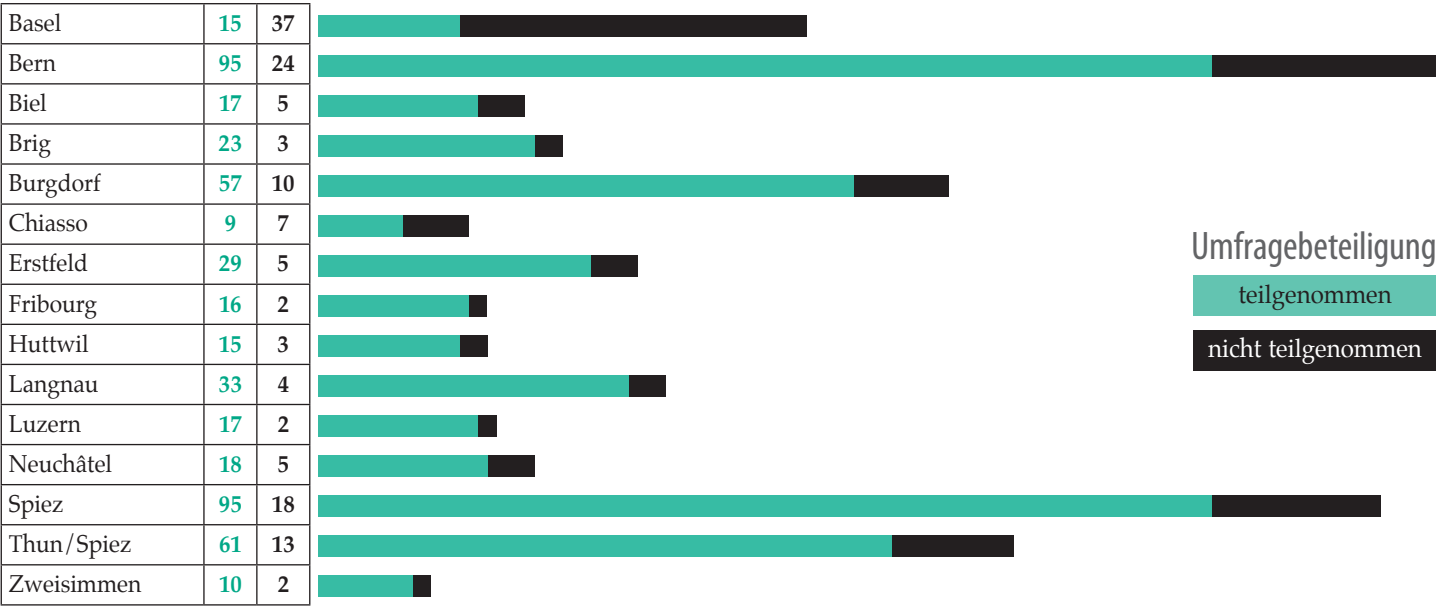


- 3. Für die grosse Mehrheit der Lokführenden sind Dienstkleider kein vordringliches Anliegen

Von der BLS erwarten wir, dass sie die Umfrageergebnisse zur Kenntnis nimmt und mit den Sozialpartnern das Gespräch sucht, bevor eine Beschaffung konkret in die Wege geleitet wird.

Der Vorstand VSLF Sektion BLS bedankt sich bei allen Lokführerinnen und Lokführern der BLS für das zahlreiche Mitmachen. Es sind auf diesem Wege viele Meinungen und Ideen zusammengekommen.

Dank euch allen sind wir nun in der Lage, die Forderungen und Wünsche von euch in die Verhandlungen mit einzubringen. Es hat uns gezeigt, dass dieses Thema für euch wichtig ist.



Vorschriften

Das Lokpersonal verrichtet eine verantwortungsvolle Aufgabe und ist in seinem Dienst in aller Regel auf sich alleine gestellt. Umso wichtiger ist es, wenn es sich dabei auf klare und eindeutige Vorschriften abstützen kann. Leider häufen sich in letzter Zeit die Fälle, wo bei deren Abfassung unsorgfältig und scheinbar auch unüberlegt vorgegangen wurde.

Wir erinnern uns an das mittlerweile einige Jahre zurückliegende Beispiel von SAVE (Security Approach Velocity). Die Weisung wurde vom heutigen Leiter Betriebsvorschriften erstellt und galt eigenartigerweise vorerst nur für SBB Personenverkehr nicht aber für SBB Cargo. Dieses SAVE war eine schlechte Kopie der in der französischen Fahrdienstvorschriften enthaltenen VISA (Vitesse Sécuritaire d'Approche), welche bei der Annäherung an Halt zeigende Signale anzuwenden ist und ganz klare Regeln umfasst, wie zum Beispiel, dass 200 Meter vor dem Haupt-

signal eine Annäherungsgeschwindigkeit von maximal 30 km/h erreicht sein muss. Dem Lokpersonal von SBB Personenverkehr dagegen wurde aufgetragen, bei der Annäherung an ein Warnung zeigendes Signal eine Geschwindigkeitsreduktion einzuleiten und die Bremsung bis zu einer Geschwindigkeit von 40km/h beizubehalten. Dies führte dazu, dass in Fällen, in denen das Ausfahrtsignal aus irgendwelchen Gründen erst nach dem Passieren des Ausfahrsvorsignals auf Fahrt gestellt wird oder auf Bahnhöfen wo der Zug endet und wo sich der Halteort des Zuges weit vom Ausfahrsvorsignal entfernt liegt, ein grosser Zeitverlust entstand mit den entsprechenden Auswirkungen auf die Pünktlichkeit. Auch wurde der Nutzen von millionenteuren Weichenumbauten mit dem Ziel einer höheren Einfahrtsgeschwindigkeit durch SAVE vernichtet. So ging es nicht lange, bis eine überarbeitete Fassung der Weisung erschien und mittlerweile wird das ganze

SAVE-Prozedere in zwei Artikeln der Ausführungsbestimmungen Infrastruktur abgehandelt, in denen dem Lokpersonal vernünftigerweise relativ viel Spielraum zugestanden wird und die nun weitgehend dem französischen Vorbild entsprechen (Bild 1).

Für grosse Verwirrung sorgte der Geschäftsbereich Infrastruktur Betrieb mit der Aufnahme des Zeichens *sms in die Abfahrerlaubnisspalte der Streckentabelle des RADN. Die Absicht wäre gewesen, dem Fahrpersonal mitzuteilen, dass auf dem betreffenden Bahnhof die Abfahrerlaubnis mittels SMS erteilt wird. (Zur Erklärung: Bei neuen Stellwerkanlagen z.B. St-Maurice, Burgdorf, Ziegelbrücke und Altstätten SG wird auf das Aufstellen von Abfahrerlaubnissignalen verzichtet und die Abfahrerlaubnis durch das Zugpersonal mit einer SMS erteilt.) Nicht beachtet wurde dabei allerdings, dass das Zeichen * in der Abfahrerlaubnisspalte bedeutet, dass alle Züge mit einem vorgeschriebenen Halt und alle beginnenden Züge eine Abfahrerlaubnis des Fahrdienstleiters benötigen. Richtigerweise beharrte dann auch das Lokpersonal von unbegleiteten

Reisezügen sowie von Güterzügen auf die Erteilung einer Abfahrerlaubnis, was wohl etliche Verspätungen auslöste. Folge davon war, dass die soeben gedruckten und verteilten RADN-Seiten kurz darauf durch neue Seiten ohne das Zeichen **sms* ersetzt werden mussten. Wir wissen nicht, welche Kosten das zweimalige Drucken und Verteilen dieser Seiten plus eines Infoschreiben an das gesamte Lokpersonal auslöste, aber wir liegen wohl kaum falsch mit der Annahme, dass diese in Form eines nochmals erhöhten Produktivitätsdrucks auf das Personal an der Basis überwältigt werden (Bild 2).

Im Oktober 2010 wurde das neue Stellwerk in Ziegelbrücke in Betrieb genommen. Die neue Anlage umfasst Seite Biltlen zusätzliche Gleisabschnittssignale zwischen den Einfahrsignalen und der ersten Weiche. In der Streckentabelle präsentiert sich die Situation so: (Bild 3).

Eigentlich müsste man nun annehmen, dass sich die Geschwindigkeitswelle von der Kurve 100 km/h auf 70 km/h nach wie vor bei der ersten Weiche befindet. Das Lokpersonal war deshalb sehr erstaunt, als es nachstehende Weisung erhielt: (bild 4).

Artikel 2.2.2 (Geschwindigkeitsschwelle im Bahnhof) in den FDV 300.6 sagt dazu aus:

«Unterscheidet sich auf der Einfahrseite die Bahnhofsgeschwindigkeit von der Streckengeschwindigkeit, befindet sich die Geschwindigkeitsschwelle

- bei der ersten Weiche

- ungefähr 200 m nach dem Einfahrsignal, wenn sich im betreffenden Gleis keine Weiche befindet.»

Offenbar weiss man bei der Division Infrastruktur auch nicht genau, was man unter «betreffendes Gleis» zu verstehen hat und bereichert vorsichtshalber die örtlichen Vorschriften um einen weiteren Punkt.

Letztes Jahr wurde die Fahrleitung in der Spurwechselstelle Tössmühle bei Winterthur einige Male durch die Stromabnehmer von Doppelstocktriebzügen (RABe 514) beschädigt. Statt eine generelle Stromabnehmersenfkpflicht für alle RABe 514 beim Befahren der Spurwechselstelle vorzuschreiben – eine solche besteht beispielsweise für die TGV POSTriebezüge beim Befahren von Schutzstrecken – wurde im Herbst 2010 ein unübersichtlicher Wald von unbeleuchteten und nachts nicht sichtba-

ren Stromabnehmersignalen gemäss FDV 300.2 Artikel 7.1.2 aufgestellt. Alle Züge, also auch Güter und Fernverkehrszüge haben nun also, wenn sie die Spurwechselstelle auf den erwähnten Fahrwegen befahren, die Stromabnehmer zu senken, obwohl sich das Problem lediglich auf die RABe 514 beschränkt.

Dazu verstossen die unbeleuchteten Stromabnehmersignale gegen die Fahrdienstvorschriften. Diese besagen unter FDV 300.2 Artikel 7.1.2 dazu: «Die Stromabnehmersignale sind nachts angeleuchtet.» Weiter ist unter FDV 300.9 Artikel 3.8 vorgeschrieben: «Kann ein Lichtsignal für ein Stromabnehmer-signal nicht beleuchtet werden, hat der Fahrdienstleiter den Lokführer quittungspflichtig zu verständigen.»

Bis heute sind die Stromabnehmersignale trotz diverser Meldungen nicht beleuchtet. Am 11. März. 2011 hat SBB Infrastruktur die nachstehende Information an das Lokpersonal herausgegeben (Bild 5/6).

Es ist offensichtlich zu viel verlangt, dass eine Infrastrukturbetreiberin ein paar Blechtafeln nachts beleuchtet. Dies zeigt den Umgang mit Vorgaben und deren praktische Nichteinhaltung exemplarisch. Wie eingangs erwähnt, ist das Lokpersonal

1

R I-30111	Bremsen R 300.14 Bedienung der Bremsen	14.2
1 2	Verhalten bei Warnung zeigenden Zugsignalen <i>Ergänzung zu R 300.14, Ziffer 2</i> Aus Sicherheitsgründen muss der Lokführer mit dem Zug bereits vor der Vorbeifahrt an dem Warnung zeigenden Zugsignal eine Geschwindigkeitsreduktion einleiten. Der Lokführer wählt die Bremskraft entsprechend den örtlichen Verhältnissen und der Geschwindigkeit beim Warnung zeigenden Zugsignal. Annäherungsgeschwindigkeit <i>Ergänzung zu R 300.14, Ziffer 2</i> Für einen sicheren Zielhalt muss in genügendem Abstand zum Hauptsignal die Annäherungsgeschwindigkeit erreicht werden. Die Annäherungsgeschwindigkeit ist die Geschwindigkeit, aus welcher in Abhängigkeit der Sicht, den örtlichen Verhältnissen, den vorhandenen Bremsmitteln sowie der Art und Länge des Zuges sicher vor dem Hauptsignal angehalten werden kann. Die Annäherungsgeschwindigkeit beträgt höchstens 40 km/h.	

2

Regelwerk SBB

D I-B 17/11



Regelwerkversion gültig ab letzte Review nächste Review	1-0 01.02.2011 12.01.2011	Vertraulichkeitsklassifikation Eigner Betroffene Prozesse verfügbare Sprachen	Intern I-B-SBE-SNV DE, FR, IT
Betroffene Divisionen Spezifische Empfänger / Verteiler Ersatz für	Infrastruktur, Personenverkehr, Cargo EVU Lokführer und Leitung / LIDI: R I-30111 -		
Zuordnung	R I-30111		

Abfahrrlaubnis per SMS

1 Ausgangslage

Auf den Fahrplanwechsel vom 12. Dezember 2010 wurde im RADN (R I-30131) in der Spalte "Abfahrrlaubnis" das Zeichen " *sms " eingeführt. Leider führt das Zeichen zu einer Vermischung mit dem in den FDV R 300.3, Ziffer 5.6.1 definierten und allein stehenden Stern (Abfahrrlaubnis durch den Fahrdienstleiter für alle Züge) und demzufolge zu Verunsicherungen beim betroffenen Personal.

2 Massnahmen

Per 1. Februar 2011 wird das Zeichen " *sms " inklusive seiner Erklärung aus dem RADN entfernt.

Die im R I-30111, 6.3, Ziffer 2 erklärte Möglichkeit, bei begleiteten Zügen die Abfahrrlaubnis mittels SMS zu erteilen, steht weiterhin auf folgenden Bahnhöfen zur Verfügung:

- Altstätten SG
- Burgdorf
- Sissach
- St-Maurice
- Ziegelbrücke

3 Zukünftige Lösung

Die Software zur Erstellung des RADN wird weiterentwickelt, so dass der Eintrag " sms " (ohne den vorangesetzten Stern) in der Spalte "Abfahrrlaubnis" möglich wird. Die Erklärung des neuen Zeichens wird ebenfalls ins RADN aufgenommen.

Infrastruktur Betrieb

Infrastruktur Betrieb

sig. A. Zuber

Leiter Sicherheit Betrieb

sig. G. Marti

Leiter Sicherheitsnormen, Vorschriften

Änderungsverzeichnis

Version	Gültig ab	Kapitel	Änderung
1-0	01.02.2011		Erstausgabe

DMS ID: | Regelwerkversion 1-0 | Seite 1/1

© SBB

3

Gültig ab 01.02.2011										Seite 641/1					
Signale der Block- und Spurwechselstellen, Pfeilschild usw. km Name										R					
Bez.	100-metr. d. Bahn km	Messgebende Neigung ‰	‰	S	Funktkanal	Abschalt-entf.-ms	Bremsverhältnis in %					150	125	115	105
36.4 Block	P135/235	33,4	4	4	R 1308		Präffikon SZ	110	110	110	110				
		37,1					<i>K 105</i>								
		39,5			1306		<i>Altendorf K n.H 110</i>	120	120	120	120				
		43,4	0	6	(1303)		Lachen	120	125	125	125	125			
		46,4	6	6			<i>K 120</i>	125							
46.0 Block	P145/245	49,9			(1305)		Siebnen-Wangen								
		57,1	3	4	1302		<i>Schübelbach-B.</i>								
		57,1	1	4			Reichenburg								
		33,6	3	2	21 (1301)		Bilten								
		30,7					<i>K 100</i>								
28.2 Block	S228/128	26,7 Block	3	2			Ziegelbrücke	70							
23.3 Tiefenwink ▲	S123	21.4 Block	4	4				100							
20.1 Block	S221/121	21,2					Weesen					160	155	145	140
		18,1	3	2			Mühlehorn	80	105	105	105	105			
16.3 Block	S215/115	13,5	0	6	40.52	1301	<i>K Ausf. 80</i>								
14.0 [6]		9,7	0	10			<i>Murg</i>								
6.7 Ragnitzsch	S208 S108	2,5	6	3			Unterterzen								
		0,2			40	1302	<i>Mols</i>	115	115	115	115				
							<i>K n.H 105</i>								
							Walenstadt	115	140	140	135	130			
							Flums								
							Mels	130	125	120	115	110			
							Sargans	95							

Präffikon - Sargans 641

4

Regelwerk SBB		D I-B 218 / 10	SBB CFF FFS
Regelwerkversion gültig ab letzte Review nächste Review	1-0 22.11.2010 22.11.2010	Vertraulichkeitsklassifikation Eigner Betroffene Prozesse verfügbare Sprachen	intern I-B-SBE-SNV DE
Betroffene Divisionen Spezifische Empfänger / Verteiler Ersatz für		Infrastruktur, Personenverkehr, Cargo EVU Lokführer und Leitung / LIDI: C 641/642 -	

Anpassung R I-30121, Linie 641/642 ab 22.11.2010

Mit der neuen Sicherungsanlage in Ziegelbrücke wurde der Standort des Einfahrsignals (Seite Bilten) verschoben. Mit dieser Verschiebung würde die Bahnhofsgeschwindigkeit bereits 200m nach dem Einfahrsignal gelten (d.h. 900m zu früh). Deshalb tritt ab 22.11.2010 folgende Bestimmung in Kraft:

Bestimmungen für Zugfahrten

2 Örtliche Geschwindigkeitsbeschränkungen in Bahnhöfen

N	R	A, D	
			Ziegelbrücke
	70	65	Ziegelbrücke Seite Bilten, Beginn Bahnhofsgeschwindigkeit auf Höhe der ersten Weiche (km 56.6)

Diese Änderung wird bei nächster Gelegenheit ins R I-30121, Linie 641/642 übernommen.

SBB Infrastruktur, Betrieb

sig. Armin Zuber

Leiter Sicherheit, Betrieb

SBB Infrastruktur, Betrieb

sig. André Affolter

Stv. Leiter Sicherheitsnormen, Vorschriften

DMS ID: | Regelwerkversion 1-0 | Seite 1/1
© SBB

Dürfen, Notwendigkeit und Anstand

Ruedi Gfeller; Sektionspräsident Basel



Im Februar 2011 fanden in Basel sechs Anlässe zum Thema Personalzufriedenheit statt. Das Thema wurde in verschiedenen Teilen angegangen:

- 1. Die Resultate der Umfrage wurden nature präsentiert.
- 2. Die Anwesenden zählten die für sie wichtigen Themen auf, welche aus ihrer Sicht am meisten für die Unzufriedenheit verantwortlich sind.
- 3. Von den präsentierten Themen wurden diejenigen priorisiert, welche das grösste Potential zur Verbesserung der Personalzufriedenheit enthalten.

Erwähnte Punkte:

- Abwechslung in den Diensten: Keine Rayonkürzungen, mehr Rundfahrten, RV-Blöcke besser verteilen (nicht 6-8 mal «Möhlinhoger» am gleichen Tag)
- Dienstschicht und Arbeitszeit näher zueinander fügen, maximal eine offene Pause von höchstens 90 Minuten Dauer je Tour
- Arbeitsende vor arbeitsfreien Tagen nicht nach 20.00 Uhr bzw. Arbeitsbeginn nach arbeitsfreien Tagen nicht vor 06.00 Uhr
- Altersentlastung für über 55-jährige (eigene Gruppe)
- Zentralere und bediente Kantine in Basel (Gleis 1) mit durchgehender Öffnungszeit (7 Tage, 24 Std.)

Die gesamte Themenzusammenstellung wird auf mögliche Massnahmen zur Verbesserung der Personalzufriedenheit überprüft. Zu den ersten vier Punkten fehlt doch etwas sehr wichtiges, was auch durch die PeZu-Umfrage bemängelt wurde - die Kommunikation! Die Ressourcenplanung (RP) ändert Touren in der Zusammenstellung, passt deren Abläufe an, verändert Arbeitsbeginn und Arbeitsende wie es gefällt, ganz nach dem Motto: Wir dürfen das! Dabei wird offenbar gerne vergessen, dass über die Freizeit anderer Mitarbeiter

verfügt wird. Selbst das Mitspracherecht wird teilweise ignoriert. Ein kurzes Telefon und vieles könnte in kürzester Zeit geklärt werden.

Natürlich sind nicht alle dauernd erreichbar, aber die heutige Situation wurde sicher nicht durch das Lokpersonal herbeigeführt. Wenn eine Tour innerhalb 36 Stunden verändert und anschliessend versucht wird, die daraus resultierende zusätzlich vergütete Arbeitszeit als Wertschätzung der Unternehmung zu verkaufen... Was soll man dazu sagen?

Die Mitarbeiter von RP versuchen nicht nur, nein sie machen viele Wünsche und Anliegen möglich, manchmal mit merkwürdigen, kaum nachvollziehbaren und verschwenderischen Ergebnissen. Seit dem Fahrplanwechsel 2010/11 verfügt die Filiale Nordschweiz der Zugführung (ZF) über grössere Personalkapazitäten als geplant. Einerseits hängt dies sicher mit einer konsequenteren Arbeitsplanung zusammen, andererseits mit dem schweizweit grösseren verfügbaren Personalkörper, zumal seit Februar 2011 eine weitere Klasse in Basel erfolgreich ihre Ausbildung abgeschlossen und gleichzeitig eine neue Regionalführerklasse damit begonnen hat.

Richtig gelesen: «Eine Regionalführerklasse!» Wir erinnern uns, die Rekrutierung der ersten Regionalführerklasse in Basel half mit, die Vision 2010 scheitern zu lassen, d.h. sie wurde durch den VSLF gekündigt wegen Vertragsbruch durch den Arbeitgeber. Der damalige Entscheid, die angehenden Kollegen auf diese Art und Weise auszubilden, geht auf die frühere Leitung ZF zurück. Bis auf zwei Kollegen haben bis heute alle Teilnehmer der damaligen Klasse das Fernverkehrsmodul erarbeitet. Der persönliche Entscheid der beiden Kollegen, nicht weiter zu machen,

ist nicht nachvollziehbar. Konsequenzen daraus sind Einschränkungen im Rayon, Einschränkungen bei der Fahrzeugvielfalt, Einschränkungen beim Einsatz des Personalkörpers, usw.

Warum aber die neue Klasse in Basel erneut nur zum Regionalführer ohne weitere Zusagen ausgebildet wird, wirft im Hinblick auf ToCo Fragen auf. Der Lohn während der Ausbildung beträgt 44'500-54'500 Franken, danach 62'000 und nach zwei Jahren 69'000.- Franken. Ganz kurzfristig gesehen wird vielleicht etwas gespart, mittel- und längerfristig sieht es nach einer Produktionsmethode «Made in China» aus: Es muss die zwei nächsten Jahre halten, danach machen wir etwas anderes. Der VSLF hat den SBB bereits vorgerechnet, wie viel Geld mit dieser Ausbildungsmethode verloren geht.

Die neue Leitung ZF ist gewillt, Veränderungen herbei zu führen. Warum nicht hier?

- Ein kleiner Schritt für ZF, aber ein grosser für die Zukunft der Auszubildenden in Basel, mit einer Perspektive, stellvertretend auch für diejenigen, welche sich in einer ähnlichen Situation befinden. Folgende Gedanken zur Arbeit im Team und den daraus abgeleiteten Spielregeln wurden von einem Vorgesetzten mitgeteilt:
- Wir wollen zusammen zeigen, was wir können und wie wichtig unsere Arbeit ist.
 - Jede/Jeder anerkennt andere als gleichwertige Partner.
 - Jede/Jeder hat das Recht auf seine Meinung.
 - Wir reden nicht über-, sondern miteinander.
 - Fehler werden offen benannt und als Lernmöglichkeit gesehen.
 - Kritik ist konkret und konstruktiv (verlangt auch nach einem Lösungsvorschlag)
 - Gefällte Entscheide werden akzeptiert.
- Diese «Leitsätze» sind gut, abgesehen vom letzten!

Als Arbeitgeber dürfen die SBB vieles ungefragt durchführen, unter anderem Zuweisung von Arbeit. Gewissen planerischen Notwendigkeiten können sich weder RP noch wir alle entziehen. Da kommt dann der Anstand zum Zug, der wie in den genannten Leitsätzen erwähnt, von beiden Seiten gelebt werden sollte. Unsere Meinung ist bekannt, weil wir sie mit entsprechenden Kommunikationsmitteln an die verschiedensten Stellen verbreiten. (Manche nennen es auch Vermüllung unserer Führungsetage.) Was aber ist mit denen, die schweigen?

Sicher ist es zu früh, über Ergebnisse der neuen Führung ZF zu schreiben. Die Schmerz verursachenden Eiterbeulen wurden an den PeZu-Veranstaltungen genannt. Werdensienichtbehandelt,wuchernsieweiter und müssen operiert werden. ■

Investition

Ernst Hüberli; Lokführer Rapperswil

Sehr geehrte Damen und Herren

Ich habe 1982 die Ausbildung zum Lokführer begonnen und bin seit 1985 in Rapperswil stationiert.

Während der Ausbildung in Zürich wurde uns von den Ausbildern immer gesagt: «Wir wollen keine Spezialisten, sondern universell ausgebildetes Personal. Nur so sind wir in der Lage, auf Störungen und Unregelmässigkeiten sofort und unkompliziert zu reagieren.»

Was Sie mit Ihrer Strategie der natürlichen Leistungszuteilung bewirken, ist genau das Gegenteil davon.

Es werden in kürzester Zeit Wissen und Fahrzeugkenntnisse vernichtet, die sich das Lokpersonal über Jahre angeeignet hat und später wieder mit teuren Ausbildungstagen erarbeitet werden müssen. Dass wir auch mit S-Bahn und Schnellzugsleistungen die Produktivität steigern können, haben wir bewiesen.

Ich bitte Sie deshalb, lassen Sie uns die Arbeiten «Schnellzüge und S-Bahn» erledigen, für die wir teuer ausgebildet wurden. Es ist wie in der Privatwirtschaft, jetzt etwas investieren, um später zu profitieren. Es kostet Sie nur etwas Zeit für die Übergänge und keine teuren Ausbildungstage. Sie erhalten dafür ein Team, das Sie bei Störungen und Unregelmässigkeiten schnell, flexibel und unkompliziert einsetzen können. Und es trägt sicher dazu bei, die Zufriedenheit des Lokpersonals zu erhöhen. Besten Dank.

Mit freundlichen Grüssen
Hüberli Ernst, Lf RW

Freundliche Grüsse
Mani Haller
Leiter Zugführung

Freundliche Grüsse
Doris Matyassy
Personenverkehr, Leiterin HR

VSLF Nr. 307, 16. Februar 2011 HG

SBB P Kick off Projekt Wandel ZF LP

Am 16. Februar 2011 fand in Bern der Start (Kick off) des neuen Projekts Wandel ZF SBB P. Die zu erarbeitenden Themenbereiche des Projekts sind einerseits die Produktivität, welche bisher mit der Verminderung von Fernverkehrsleistungen in bestimmten Depots erreicht werden sollte und andererseits wird die Ausbildung vertieft analysiert. Sozialpartner, PeKo und die SBB P ZF mit den neuen Leiter Manfred Haller erachten das neue Projekt als Chance, die Produktivität, das Vertrauen und Attraktivität des Lokführerberufes zusammen auf ein neues Niveau zu heben.

Die Sozialpartner LPV, transfair und VSLF haben mit der Stellungnahme zum Leitfaden Reorganisation im Herbst 2010 mit plausiblen Argumenten wesentlich dazu beigetragen, dass die SBB das Projekt Wandel ZF lanciert hat.

Teilnehmer der Sozialpartner in den Projekten:

Produktivitätssteigerung: Marian Klatt, LPV, Hans-Ruedi Schürch, LPV, Daniel Ruf, VSLF, Stephan Gut, VSLF, Erich Schlegel, transfair.

Ausbildungskonzept: Marian Klatt, LPV, Hans-Ruedi Schürch, LPV, Felix Traber, VSLF, Benjamin Jelk, VSLF, Erich Schlegel, transfair.

Übergeordneter Begleitausschuss: Jürg Hurni, SEV, Rinaldo Zobebe, LPV, Hubert Giger, VSLF.

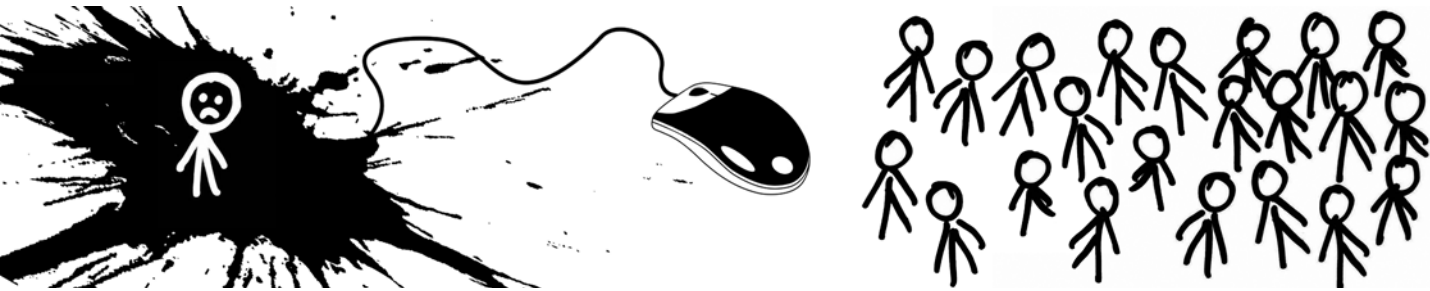


Sehr geehrter Herr Hüberli

Inzwischen konnte ich einige Informationen erhalten, die ich Ihnen gerne wie folgt zusammenfasse:

Wie Sie sicher wissen hat Mitte Februar das Projekt Wandel Zugführung gestartet. Im Zentrum steht dabei das Thema Produktivität und Ausbildung. In der Arbeitsgruppe «Produktivität» werden zusammen mit den Sozialpartnern aktuell mögliche Modelle erarbeitet - dies unter dem Aspekt der Wirtschaftlichkeit und der Vielfalt. Die ersten Resultate werden diesen Sommer kommuniziert. Bis dahin danke ich Ihnen für Ihre Geduld.

Gerne mache ich Sie darauf aufmerksam, dass die Leitung Zugführung am kommenden Montag, den 21. März 2011 am Standort Rapperswil präsent sein wird. Von 13.15 - 14.00 Uhr steht die Leitung für Fragen und Diskussionen den interessierten Mitarbeitenden zur Verfügung. Für Ihr Engagement bedanke ich mich bestens!



Gegen den erklärten Willen des VSLF und wohl der Mehrheit des Lokpersonals wurde der bürokratische Apparat der Abteilung Zugführung (ZF) von SBB-Personenverkehr durch eine Verdoppelung der Anzahl der Filialen von 3 auf 6 sowie eine Erhöhung der Anzahl Chef Lokpersonal (CLP) von 30 auf 65-70 Personen gewaltig aufgebläht. Begründet wurde dieser Ausbau – der schlussendlich wohl durch das Lokpersonal mit einer Erhöhung der Produktivität finanziert werden muss - unter anderem mit dem Ziel einer besseren Betreuung des Lokpersonals. Abgesehen davon, dass eine solche von diesem gar nicht erwünscht ist, hat man in den SBB-Chefetagern einmal mehr Quantität mit Qualität verwechselt. Wohl sind nun bei ZF wesentlich mehr Führungskräfte als vorher tätig, aber die Tatsache, dass über die Hälfte der Filialleiter(innen) sowie ein grosser Teil der neugewählten CLP eigentliche Quereinsteiger(innen) sind, welche vom Kerngeschäft der Abteilung Zugführung keine Ahnung haben, lässt kaum eine qualitativ hochstehende Führung des Lokpersonals erwarten. Erste gravierende Fehlleistungen sind bereits eingetreten, wie der nachstehende Mailwechsel zeigt. Vorausgegangen ist diesem die folgende Mitteilung, welche im Virtuellen Anschlagraum (VAR) erschienen ist.

Verabschiedung von Kevin Muster*, Lokführer in der Ausbildung in Zug.

Freitag, 7. Januar 2011@16:30
Beat Nyffeler

Am 1.10.2010 hat Herr Muster die Ausbildung zum Lokführer bei der SBB begonnen. Diese umfasst eine theoretische und eine praktische Ausbildung. Die theoretische Ausbildung bildet das Fundament für den praktischen Teil. Leider blieb das geforderte Engagement, um die Anforderungen zu erfüllen, aus. Die Leistungen waren entsprechend ungenügend. Aus diesem Grund haben wir uns entschieden, das Arbeitsverhältnis mit Herrn Kevin Muster aufzulösen. Wir bedauern die Situation, haben wir Herrn Muster doch als einen teamorientierten und im Verhalten stets korrekt auftretenden Mitarbeiter kennen gelernt. Wir wünsche ihm auf seinem beruflichen Werdegang alles Gute.

Beat Nyffeler
Ausbildungschef Nordschweiz
Brigitte Irowec
Leiterin Filiale Zentralschweiz-Ticino

*Name geändert

Von: Leutwyler Markus (P-OP-ZF-ZUE)
An: Haller Manfred (P-OP-ZF)
Cc: Brandt Thomas (P-OP)
Gesendet: Mon Jan 10 23:19:12 2011
Betreff: Zum verzweifeln...

Sehr geehrte Herren Haller und Brandt

Die Geschäftsleitung rätselt und orakelt, weshalb die Stimmung unter dem Personal, im Speziellen unter den Lokführern so schlecht ist. Ich bin selbst Lokführer (seit zwei Jahren) und auch meine Stimmung ist schlecht. Es gibt verschiedene Gründe dafür. Ein objektiv schwer messbarer Grund ist die mangelnde Wertschätzung. Ich sende Ihnen im Anhang ein Dokument, welches in den letzten Tagen auf unseren virtuellen Anschlagraum gestellt wurde. Sichtbar für alle Lokführer in der Schweiz. Es geht um den Austritt von Herrn Muster, unterzeichnet von Beat Nyffeler und Brigitte Irowec. Hier die Kernaussage: «Leider blieb das geforderte Engagement, um die Anforderungen zu erfüllen, aus. Die Leistungen waren entsprechend ungenügend. Aus diesem Grund haben wir uns entschieden, das Arbeitsverhältnis mit Herrn Kevin Muster aufzulösen.» Das ist schlichtweg skandalös und widerspricht sämtlichen Regeln der Kommunikation. Wo bleiben Diskretion, Anstand, Fairness, Persönlichkeitsschutz und Objektivität? Wäre ich Herr Muster, würde ich eine Klage wegen Verletzung des Persönlichkeitsschutzes einreichen und eine Gegendarstellung verlangen. Das angefügte Dokument ist nur ein Beispiel. Es gibt viele andere. Ich bin dessen überdrüssig. Ein erster Kollege aus meiner ehemaligen Klasse hat P-OP-ZF bereits wieder verlassen. Wenn nicht noch ein Wunder passiert, werde ich es ihm im August gleich tun. Ein dritter sehr wahrscheinlich ebenfalls. Traurig, aber wahr!

Mit freundlichen Grüssen,
Markus Leutwyler
Lokführer in Zürich
und dipl. Natw. ETH

Von: Haller Manfred (P-OP-ZF)
Gesendet: Dienstag, 11. Januar 2011 06:51
An: Leutwyler Markus (P-OP-ZF-ZUE)
Cc: Brandt Thomas (P-OP)
Betreff: AW: Zum verzweifeln...

Sehr geehrter Herr Leutwyler

Herzlicher Dank für Ihr offenes, konstruktives Mail. Betr e-news bin ich Ihrer Meinung: nur die Betroffenen werden informiert. Dies geschah früher nur über Aushang im Depot. Mit der e-news wollte man dies auch nur für Zug machen. Wir haben erstens die e-news gestern sofort entfernt und werden inskünftig nur noch neutral informieren. Mit dem betroffenen Kollegen sprechen wir. Betr Ihrer Aussage am Schluss wäre ich froh, wenn Ihr CLP oder Claudio Pellettieri ein Gespräch mit Ihnen führen dürfte. Darf ich Ihr Mail dazu weiterleiten? Wegen zu geringer Wertschätzung will ich keine Lokführer verlieren! Ich wünsche Ihnen gute Fahrt und stehe Ihnen natürlich gerne für weitere Fragen oder ein Gespräch zur Verfügung.

Freundliche Grüsse
Mani Haller L P-OP-ZF

Von: Leutwyler Markus (P-OP-ZF-ZUE)
Gesendet: Dienstag, 11. Januar 2011 12:46
An: Haller Manfred (P-OP-ZF)
Betreff: AW: Zum verzweifeln...

Sehr geehrter Herr Haller

Danke für Ihre prompte Antwort! Ich bin stets zu Gesprächen bereit und habe das Thema auch schon verschiedentlich angesprochen. Mein CLP kennt meine Probleme und ein ganzer KVP-Zirkel wurde dem Thema gewidmet. Ich wollte mich im Mail kurz fassen und habe mich daher auf das Thema «Wertschätzung» konzentriert. Es ist die Grundlage für die innere Zufriedenheit und spielt so oft das Zünglein an der Waage. Bei meinem Kollegen aus Arth-Goldau, welcher per 28.2. gekündigt hat, war dies der alleinige Grund! Leider gibt es noch andere Probleme: Ich habe mich 2007 für die Ausbildung zum Lokführer gemeldet. Unabdingbare Bedingung war, dass ich Teilzeit arbeiten kann. Ich habe mit einem 70% Pensum angefangen. Auf Grund einer schwierigen finanziellen Situation, insbesondere nach der Ausbildung, musste ich auf 80% erhöhen, habe aber seit über einem Jahr gemerkt, dass ich dieses Pensum nicht schaffe. Ich habe bereits Ende 2009 einen Antrag gestellt, wieder 70% arbeiten

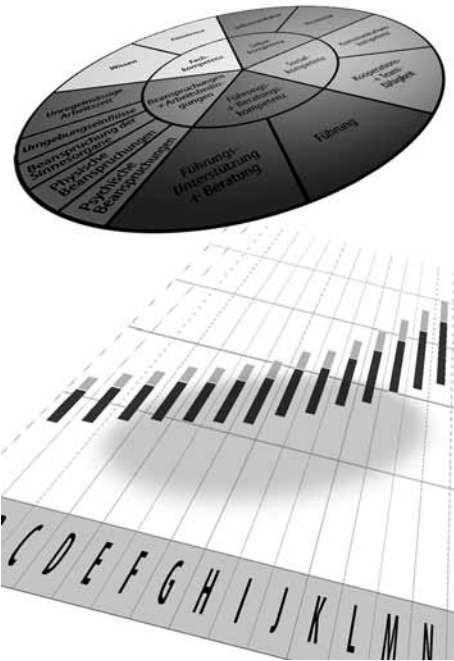
zu können. Es hiess dann, dieser könne erst auf den Fahrplanwechsel 2010/2011 berücksichtigt werden. Nach dem Filialleiterwechsel reichte ich mein Gesuch erneut ein, musste sehr lang warten, um dann zu erfahren, dass keine neuen Teilzeitgesuche mehr bewilligt werden. Ich bin also gezwungen, bis Ende August 80% zu arbeiten, bis meine Verpflichtung ausläuft. Ich habe momentan 75 Minusstunden und es werden immer mehr. Dieses Problem habe ich mit Herrn Pellettieri besprochen. Er sieht leider keine Möglichkeit, mein Pensum wieder zu reduzieren. Er ist schriftlich informiert, dass ich P-OP-ZF daher spätestens per Ende August verlassen werde. Er hat mir mitgeteilt, dass es ihm lieber ist, mein 80%-Pensum zu verlieren als 15x20% Reduktion = 3 FTE bewilligen zu müssen. Die kurz zuvor erschienene Ausgabe der SBB-Zeitung mit dem Thema Teilzeit war für mich wie eine Faust aufs Auge. Lohn: Uns wurde bei der Anstellung ein Lohnanstieg von 3% jährlich versprochen. Die erste Lohnerhöhung fiel aber lediglich halb so hoch aus. Mit dem neuen Lohnsystem ist der Anstieg stark verlangsamt worden. Bis wir «Jungen» auf einen grünen Zweig kommen, dauert es nun sehr lange. Ich habe Haus, Frau und Kind und muss daher neben meinem Lokführerberuf noch selbständig arbeiten, um finanziell über die Runden zu kommen. Arbeitseinteilung. Als Zürcher Reservist weiss ich oft erst sehr spät, was ich wann arbeite. Ein Leben neben dem Beruf zu planen, ist schwierig. Arbeitsverteilung. Ich würde gerne nach Genf und Linthal fahren. Und die ICN-Kündigung wäre eigentlich Standard. Dies wird mir nicht zugestanden, weil ich im Rang noch zu tief bin. Mit dem neu gegründeten Depot Altstetten - dessen Touren ich als Zürcher nun hauptsächlich fahre - sitze ich fast nur noch auf Regionalzügen oder in der Reserve. Gleichzeitig beklagen sich die langgedienten Führer, dass sie «immer» nach Genf fahren müssen und gerne wieder einmal Reserve schieben würden. Und ich glaube es ihnen sogar.

Mir ist klar, dass es sich bei diesem Problem eher um ein Luxus-Problem handelt. Doch wenn alles andere auch nicht so rosig ist, fällt das eben auch ins Gewicht.

Wenn Sie eine Lösung sehen, würde mich das freuen! Wie gesagt, bin ich auch gerne zu Gesprächen bereit.

Mit freundlichen Grüssen,
Markus Leutwyler

Die Redaktion des Locofolio hofft auf ein gutes Ende in dieser Angelegenheit. ■



Serie «Stimmt es...» / SBB-Zeitung vom 6.4.2011

Stimmt es, dass man das künftige Anforderungsniveau seiner Stelle errechnen kann, indem man die jetzige Funktionsstufe durch zwei teilt? Das würde zum Beispiel heissen, wer heute Funktionsstufe 16 innehat, wäre später im Anforderungsniveau H (8. Buchstabe im Alphabet). Nein, das stimmt nicht. Die heutige Einstufung war bei der Bewertung der Funktionen und deren Zuordnung in die verschiedenen Anforderungsniveaus nicht relevant. Nichts wurde vom heutigen Lohnsystem abgeleitet. Dies unter anderem deshalb, weil ja die SBB bisher über viele unterschiedliche Zuordnungssysteme verfügte. Die neue Einstufung wurde aber jetzt im gesamten Unternehmen einheitlich vorgenommen. Ausbildung, Beanspruchung und - Arbeitsbedingungen, Flexibilität, Selbständigkeit, Teamfähigkeit: Das sind einige der Kriterien, die relevant sind für die Bewertung einer Funktion. Funktionen mit den gleichen oder vergleichbaren Anforderungen werden dem gleichen Niveau zugeordnet. Für jedes Anforderungsniveau wurde ein Lohnspektrum definiert, in dem sich ein Lohn entwickeln kann. Welchen Frankenbeträgen die verschiedenen Lohnspektren entsprechen, hat die SBB zusammen mit den Sozialpartnern verhandelt und festgelegt. Der Vergleich der neuen Lohnspektren mit den bisherigen Lohnbändern, wie ihn der SEV an seinen Schulungen präsentiert, ergibt ein verzerrtes Bild. ■

PeKo-Wahlen

Redaktion Loco Folio

Bei der Personalkommissionen gab es dieses Jahr Gesamterneuerungswahlen aufgrund des neuen GAV. Der VSLF freut sich, dass er in der Person von Alex Brunner weiterhin den Präsidenten der PeKo Cargo stellen kann und somit weiterhin im Präsidium der PeKo vertreten ist.

Wir freuen uns zudem, dass mit dem VSLF-Mitglied André Gall aus Chiasso nun auch das Tessin endlich wieder in der PEKO P Fläche Lokpersonal vertreten ist. Aufmerksame Leser der SBB-Zeitung wissen, dass André auch in der Landwirtschaft tätig ist und auf seinem Gut in Italien Olivenöl herstellt. Wir freuen uns jetzt schon auf das spezielle VSLF-Ölivenöl.

Wir gratulieren Alex Brunner und André Gall sowie den bisherigen VSLF-Mitglieder in der PeKo zur Wahl und wünschen Ihnen viel Erfolg und Befriedigung in ihrem Amt.

KVPmania

Redaktion Loco Folio



Um noch mehr Ideen für den kontinuierlichen Verbesserungs-Prozess (KVP) zu generieren, werden neu ab 20 eingereichten KVP-Verbesserungsvorschlägen SBB-Nanos abgegeben.

Mit der neuen Sammelaktion «KVPmania» spricht die SBB einmal mehr die ganze Familie an. Das Spiel mit den SBB-Nanos wird vor allem Kinder von 5 bis 65 Jahren, aber auch den einen oder anderen Nicht-eisenbahner begeistern. Die Nanos fordern Fantasie, Konzentration sowie Geschicklichkeit und das verspricht Spannung und Spass für alle, die sich mit den SBB-Nanos anfreunden.

<http://www.migros.ch/de/medieninformationen/medien/aktuelle-meldungen-2011/28-01-2012.html>

KleSy

Hans-Peter Grüter; Lokführer Zürich



Situation

Bestellung über KleSy, Punkteguthaben 210 Punkte

Bestellt: 1 Polo-Shirt, 3 Hemden kurzarm, 2 Hosen, 4 Paar Socken, 1 Paar Sicherheitsschuhe halbhoch und 1 Paar Halbschuhe Total 200 Punkte. Bestellung senden.

«Das zur Verfügung stehende Bestellkontingent wurde überschritten, korrigieren Sie Ihre Bestellung». Was?? Bestellkontingent?? Habe ja noch Punkte über! Vielleicht nur ein Paar Schuhe? Gut, halbhohe Schuhe gelöscht. Senden. «Das zur Verfügung stehende...»

Mann, was soll das? Wo ist der Fehler. Kein Hinweis, kein Blinken, keine Umrandung, nichts. Vielleicht nur 2 Paar Socken? Senden, «Fehlermeldung», vielleicht nur 1 Paar Hosen? Senden, «Fehlermeldung».

Meine einstmals (vermeintlich) lange eingeteilte Freizeit (P) neigt sich dem Ende zu, letzter Versuch. Vielleicht geht's mit 2 Hemden? Senden, und tatsächlich, weg! Super, gemäss Dienstplan 6 Tage hinter-

einander arbeiten und nur 2 Hemden. Da muss ich ab sofort fleissiger Wäsche waschen oder man könnte den SBB-Spruch an den mannshohen Spiegeln «So sehen mich meine Kunden» leicht abändern «So riechen mich...»

Somit kriege ich jetzt: 1 Polo-Shirt, 2 Hemden, 1 Hose, 2 Paar Socken, 1 Paar Halbschuhe. Total 125 Punkte. Vergleiche ursprüngliche geplante Bestellung.

Dafür werden mir jetzt noch 5 Punkte für die Bestellung abgebucht. Was soll denn dieser administrative Quatsch? Zuerst gibt man mir Kleiderpunkte und dann zieht man mir wieder administrative Punkte ab? Kürzt doch gleich die Punkte! Ich habe nicht verlangt, dass man mir die Kleider per Post nach Hause liefert. Das war ein Vorschlag von Seiten SBB, weil das ange-

lich günstiger komme. Logisch, wenn es das Personal zuletzt mit seinen Punkten selbst bezahlt! Wenn alle EDV Anwendungen in der Unternehmung so benutzerfreundlich aufgebaut sind, dann wird klar, weshalb es immer mehr administrative Stellen braucht. Pure Zeitverschwendung. Dafür noch KVP schreiben und KVP-Stellen beschäftigen und CLP und und...

Verbesserungsvorschläge

KleSy-Bestellung über LEA II und Secure Application Manager via Internet/LAN oder Luftschnittstelle ist zur Zeit nicht möglich. Dienstkleiderkatalog kann begutachtet werden, aber nichts bestellt werden... (Der Zugriff auf die Website wurde durch den Administrator gesperrt. Benachrichtigen Sie den Systemadministrator. <https://KLESYAuthApp/login?Location=https%3a%2f%2fklesy%2esbb%2ech%2fHTTP/1.1> wurde an <host>: <port> gestellt)

KVP 1

Sperre dieser Seite aufheben. Im Katalog ist auch ein Schal rot aufgeführt, kann aber im KleSy nicht bestellt werden, da nicht vorhanden (vermutlich ein rotes Tuch:-))

KVP 2

Katalog und KleSy in Übereinstimmung bringen

KVP 3

Dienstkleiderkatalog erweitern, z.B. noch andere Hemdvarianten, Farben, Muster u.ä.

KVP 4

Im System mit der Fehlermeldung «Das zur Verfügung stehende Bestellkontingent wurde überschritten, korrigieren Sie Ihre Bestellung» anzeigen, wo der Fehler liegt. Umranden, Blinken, Hervorheben oder ähnliches.

Gendermanagement

Interview mit Frau Christine Spreyermann

Richard Widmer (RW) und Daniel Hurter (DH) führten dieses Interview am 22. März 2011 in Bern mit Frau Christine Spreyermann (CS), der Leiterin des Gendermanagement bei den SBB

RW: Ich bin überzeugt, viele Kolleginnen und Kollegen aus dem Lokpersonal haben keine grosse Ahnung vom Begriff Gendermanagement. Man kann die Gendermanagement-Strategie im Intranet zwar nachlesen, aber wenn Sie vielleicht einmal kurz erklären könnten, um was es dabei geht.

CS: Das Wort Gendermanagement enthält den Begriff Management. Gendermanagement ist ein Managementprozess mit dem Ziel, Chancengleichheit herzustellen und ausgewogene Genderverhältnisse zu erreichen in Bezug auf die Geschlechter. Dazu wird bestimmt, welche Ziele man mit welchen Mitteln erreichen will und welche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden

RW: Ich habe gelesen, Gendermanagement ist ein klarer Auftrag der Konzernleitung, den Frauenanteil bei den SBB zu erhöhen.

CS: Ja wir streben ein ausgewogenes Verhältnis an.

DH: Ausgewogener oder ausgewogen?

CS: Wir müssen realistische Ziele setzen - herausfordernde aber realistische - und daher ist aktuell ein anzustrebender Anteil von 18 Prozent bis ins Jahr 2014 definiert. Gestartet sind wir 2008 bei 13,8 Prozent, wir sind also noch weit weg vom angestrebten Anteil und vielleicht ist es dann auch nicht das Ziel, diesen in allen Bereichen zu erreichen. Aber es gibt sicher Bereiche, wo man noch deutlicher ausgewogener werden kann.

DH: Wie viele Personen arbeiten für das Gendermanagement?

CS: Aktuell sind es zwei Stellen im Konzern - wenn man Kidz Care dazu nimmt sind es 2,9 Stellen - und in den Divisionen arbeitet je eine Delegierte. Das sind nochmals zwei Stellen.

Ich möchte noch etwas zum Begriff Gendermanagement hinzufügen. Was ist der Grund, weshalb wir uns für den englischen Begriff entschieden haben? Auf Deutsch gibt es einfach das Wort Geschlecht, im englischen gibt es den Begriff «Sex», welcher das biologische Geschlecht umfasst und dann gibt es den Begriff «Gender», der das soziale Geschlecht bezeichnet. Dieses Wort berücksichtigt, dass es soziale Geschlechter gibt oder dass Rollen-



erwartungen bestehen, welche man an Frauen oder Männer hat. Dies ist abhängig von Geschichte sowie Gesellschaft. Das heisst, in Afrika hat man andere Erwartungen an Männer und Frauen als in Europa und vor hundert Jahren hatte man andere gehabt als heute. Das ganze berücksichtigt, dass eigentlich ganz viele dieser Rollenerwartungen sich auch verändern können

RW: Was ist Kidz Care?

CS: Die SBB haben nach Lösungen gesucht, wie man die Kinderbetreuung unterstützen kann. Aufgrund der dezentralen Struktur der SBB ist man zum Entschluss gekommen, dass mehr Leute von einer finanziellen Unterstützung profitieren können als wenn man einfach in Zürich - dies, weil es ein grösserer Standort ist - oder in Bern eine Kindertagesstätte (KITA) zur Verfügung stellt. Kidz Care ist das Angebot der SBB, mit dem sich die SBB an den Kinderbetreuungskosten beteiligt. Diese Beteiligung kann unter Umständen bis zu 90 Prozent betragen, ab einem gewissen Einkommen gibt es dann keine finanzielle Unterstützung mehr. Dieses Angebot gibt es seit 2004 und richtet sich an Männer und Frauen. Männer, deren Partnerin zu mindestens 20 Prozent berufstätig ist - auch ausserhalb der SBB - können ein Gesuch um Unterstützung stellen.

RW: Im Strategiebericht gibt es eine Aussage, dass bis 2012 in Zürich und Bern eine KITA eingerichtet werden soll? Wird

die Kostenbeteiligung dadurch ersetzt?

CS: Der neuste Entscheid ist, zusätzlich zur Kostenbeteiligung eine KITA einzurichten. Die Realisation ist für 2014 (Bern Wankdorf) und 2015 (Zürich Altstetten) geplant. Die Planung ist jetzt angelaufen, damit die baurechtlichen Voraussetzungen hergestellt werden können.

RW: Also wird das ganze etwas später als 2012 realisiert?

CS: Die ursprüngliche Idee war, 2012 die entsprechenden Abklärungen in Gang zu leiten, an welchen Standorten diese Einrichtungen entstehen sollen. So gesehen sind wir dem ursprünglichen Zeitplan voraus, denn mit Rücksicht auf die Baugesuche musste der Entscheid schon jetzt gefällt werden.

RW: Wir gehören zum Lokpersonal und haben deshalb sehr unregelmässigen Arbeitszeiten. Ich habe mir deshalb überlegt, wie das für eine Lokführerin/für einen Lokführer funktionieren soll? Wird dieses Angebot auch entsprechend angepasst für Leute im Schichtdienst und kann deshalb nicht nur von 8 bis 17 Uhr in Anspruch genommen werden, sondern vielleicht auch bis 22 Uhr abends?

CS: Das Betriebskonzept wird bis 2012 erstellt, für genaue Aussagen ist es jetzt noch zu früh. Uns interessiert es natürlich sehr stark, wie das beim Inselspital in Bern oder bei den Universitätsspitalen in Lausanne und Zürich funktioniert. Gibt es dort oder sonst irgendwo in der Schweiz eine 24-Stunden-Krippe? Ich muss ehrlich gestehen, ich habe mich nicht so mit dem Thema beschäftigt, dass ich das genau sagen könnte. Dafür gibt es andere Spezialisten, welche diese Abklärungen, wie das andere Firmen mit Schichtarbeit lösen und ob allenfalls eine Zusammenarbeit mit diesen möglich ist, betreiben. Das schauen wir sicher noch sehr genau an. Man muss auch sagen, dass die Kostenbeteiligung der SBB auch eine Zusammenarbeit mit den offiziellen Angeboten in verschiedenen Facetten ermöglicht, das heisst die SBB leisten auch Beiträge an Tageseltern. Tageseltern werden durch eine offizielle Stelle vermittelt und auch kontrolliert. Wenn Tageseltern bereit sind, das Kind bis in den Abend hinein oder sonst zu anderen Zeiten zu übernehmen, dann würde auch das mitfinanziert. So gesehen gibt es bereits heute gewisse Möglichkeiten, aber es ist schon klar, es gibt keine Tageselternangebote über die Nacht. Das ist eine spezielle Herausforderung für das Lokpersonal - für Männer und Frauen.

DH: Ziel der SBB ist ein Frauenanteil von 18 Prozent generell und beim Topkader ein solcher von 15 Prozent. 2009 war es ein solcher von 14,2 Prozent generell und beim Topkader ein solcher von 8,6 Pro-

zent. Wie sieht es für 2010 aus?

CS: 2010 sind es 14,5 Prozent generell und beim Topkader 11,4 Prozent – Beim Topkader wurde das Jahresziel übertroffen, bei den Mitarbeitenden generell wurde das Jahresziel 2010 nicht erreicht. Ziel für 2011 sind 15,7 Prozent generell und beim Topkader 11,1 Prozent.

RW: Dann hat das Topkader also extrem zugelegt?

CS: Man muss das relativieren, bei den Mitarbeitenden generell spricht man von 28000 Personen, da ist ein Prozent Zuwachs extrem viel. Das Topkader umfasst 100 Personen, das heisst eine Frau entspricht einem Prozent. Aber es ist natürlich auch gleich ein Prozent weniger, wenn eine Frau aus dem Topkader die SBB verlässt. Im grossen Kader, welches 3000 Personen umfasst, ist der Frauenanteil lediglich von 7,5 auf 7,8 Prozent gestiegen.

DH: Teilzeitarbeit wird von den SBB offiziell sehr stark gefördert. Wir wissen von vielen Lokführerinnen und vor allem Lokführern, welche gerne Teilzeit arbeiten würden, denen das Gesuch für ein Teilzeitarbeitsverhältnis aber nicht bewilligt wird oder von solchen, welche bereits einen Teilzeitarbeitsvertrag haben, die aber immer wieder dafür kämpfen müssen, dass dieser verlängert wird. Bietet Gendermanagement in solchen Fällen eine Unterstützung an oder nimmt es sonst irgendwie Einfluss? Uns scheint, zwischen der Zentrale und der Fläche existiert da ein grosser Unterschied.

RW: Wir haben da ein konkretes Beispiel von einem Kollegen, welcher seit drei Jahren als Lokführer bei den SBB arbeitet. Er ist getrennt lebender Vater und möchte das Kind gemeinsam mit seiner ehemaligen Partnerin erziehen und will unbedingt sein Arbeitsverhältnis auf 60 Prozent reduzieren. Damit dies bewilligt wird, muss er einen grossen Kampf ausführen und steht kurz davor, bei den SBB zu kündigen. Es ist tatsächlich ein Problem für das Lokpersonal, ein Teilzeitarbeitsverhältnis bewilligt zu erhalten.

CS: Die offizielle Mitteilung ist, dass in Regionen mit Überzeitbeständen zuerst diese abgebaut werden müssen, bevor neue Teilzeitarbeitsverhältnisse bewilligt werden können. Im Gegensatz dazu gibt es Regionen, wo jetzt schon wieder Gesuche für Teilzeitarbeit bewilligt werden können.

DH: Aber eigentlich sollte die Personalplanung schon so ausgelegt sein, dass jederzeit Teilzeit gearbeitet werden kann?

CS: Es gibt ja Planungen, wie viele Ressourcen benötigt werden und es ist klar Sache des Vorgesetzten, zu definieren, wie viele Stellen er benötigt, um seine Aufgaben erfüllen zu können und diese

Stellen von der Geschäftsleitung bewilligen zu lassen. Von daher muss schon gesagt werden, dass für einen Vorgesetzten das Bewilligen von Teilzeitarbeit kurzfristig nicht möglich ist. Für die Gendermanagement-Strategie war ein Vorschlag gewesen, festzuhalten, dass Gesuche für Teilzeitarbeit innerhalb von maximal 12 Monaten bewilligt werden – man kann dies eben nicht von heute auf morgen planen. Aber leider ist dieser Vorschlag nicht durchgekommen.

DH: Bemühend ist, dass dies nicht nur eine momentane Situation ist. Das Problem besteht schon seit Jahren.

CS: Ja genau. Was ich positiv sehe ist, dass mit diesen Teilzeitausbildungen (in Zürich Altstetten Anm.d.Red.) ein klares Bekenntnis besteht, diese Möglichkeit zur Verfügung zu stellen und es ist selbstverständlich auch ein Bekenntnis da, Teilzeitarbeit für alle möglich zu machen.

DH: Beim Lokpersonal hat es natürlich viel Unruhe ausgelöst, dass nun neues Lokpersonal von Beginn an, Teilzeit arbeiten kann, während dem bisherigen Lokpersonal die Gesuche nicht bewilligt werden. In dieser Beziehung gibt es beinahe eine Zweiklassengesellschaft.

CS: Bei diesem neuen Angebot dauert es noch sechs Monate, bis es anläuft. Es ist nicht so, dass diese Teilzeitloführer heute eingestellt worden sind und dass mein Gesuch für Teilzeitarbeit heute abgelehnt worden ist. Das ganze beruht auf einer Planung, welche eine Vorlaufzeit von sechs Monaten hat. Ich denke, es ist sinnvoll, dass man bei abgelehnten Gesuchen mit dem Vorgesetzten nach Lösungen sucht und aushandelt, ab welchem Zeitpunkt Teilzeitarbeit möglich ist.

RW: Als konkretes Beispiel komme ich nochmals auf den bereits erwähnten Kollegen zurück. Von seiner Ausbildungszeit her ist er noch bis August 2011 verpflichtet, 80 Prozent zu arbeiten. Danach möchte er sein Pensum auf 60 Prozent reduzieren. Dies diskutiert er ja nicht erst seit gestern.

CS: Und er hat eine Absage erhalten?

RW: Er hat noch keine Zusage erhalten und er rechnet jetzt so, dass er 3 Monate Kündigungsfrist hat und deshalb bis Ende Mai eine Zusage haben muss. Sonst kündigt er.

CS: Weiss denn der Vorgesetzte das?

RW: Er hat sogar den Dienstweg umgangen und ist direkt an den Leiter Zugführung gelangt. Wir müssen zugeben, dass dies jetzt vielleicht ein extremes Beispiel und es viele Mitarbeitende gibt, denen die Gesuche für Teilzeitarbeit bewilligt wurden. Aber wenn man im Strategiebericht liest, dass die SBB Teilzeitarbeit fördern und unterstützen – wir habe auch schon Hochglanzprospekte erhalten, in denen die SBB für Teilzeitarbeit werben

Christine Spreyermann

lic. phil., Studium der Sozialarbeit, Soziologie und Philosophie an der Universität Freiburg i.Ue., Weiterbildung zur dipl. Supervisorin BSO. Seit 2009 leitet Christine Spreyermann das Kompetenzzentrum Gendermanagement der SBB. Sie ist bei sfinx tätig als Beraterin von Organisationen und Führungskräften in Veränderungsprozessen.

Weitere Berufserfahrungen: Christine Spreyermann hat als Gemeinwesenarbeiterin zahlreiche Projekte konzipiert, begleitet, mit aufgebaut. Sie ist seit 1989 selbständig tätig als Beraterin und Evaluatorin in den Bereichen Gesundheit und Bildung und interkultureller Arbeit in der deutsch- und französischsprachigen Schweiz. Lehraufträge zu Qualitätsentwicklung und Selbstevaluation in der Schweiz und in Deutschland (in Zusammenarbeit mit den Universitäten Köln und Tübingen). Von 2003 - 2009 Präsidentin des Vereins INTERPRET, interkulturelles Übersetzen.

- und man dann gleichzeitig rundherum von abgelehnten Gesuchen beziehungsweise von grossen Schwierigkeiten hört, das bestehende Teilzeitarbeitsverhältnis zu verlängern, muss man schon eine grosse Diskrepanz zwischen Anspruch und Realität feststellen. Längere Zeit galt sogar ein von der Leitung Zugführung verfügter genereller Stopp für neue Teilzeitarbeitsverhältnisse.

CS: Ich bin sicher nicht glücklich über diese Situation, umso mehr als diese Gesuche vermehrt auch von Männern kommen. Ich bin sehr interessiert daran, dass Männer die gleichen Möglichkeiten haben, Teilzeit zu arbeiten. Im Kader ist es ja eher so, dass die Männer ihr Bedürfnis nicht zeigen, Teilzeit zu arbeiten, weil sie Angst haben, deshalb nicht ernst genommen zu werden. Teilzeitarbeit ist schon ein Thema, wir leben in einer Kultur, in der das noch nicht so selbstverständlich ist.

DH: Beim Lokpersonal ist Teilzeitarbeit schon wegen der Arbeitsbelastung ein Thema und zum Teil auch, weil die Partnerin wieder in das Arbeitsleben zurückkehren will. Und nun gibt es einige Fälle, in denen für die Weiterführung des Teilzeitarbeitsvertrags gekämpft werden muss. Im Extremfall müsste dann die Partnerin ihre Arbeitsstelle wieder aufgeben.

CS: Ich weiss nicht, ob Sie das Modell von Deutschland kennen. In Deutschland hat man angefangen, Werkstätten zu Arbeits-

zeitvereinbarungen einzurichten. In diesen Werkstätten sitzt man zusammen und sucht standortspezifische Lösungen für das örtliche Personal. Ich finde diesen Ansatz sehr interessant, denn man kann nicht immer davon ausgehen, dass alle überall das Gleiche wünschen. Die Gewerkschaften könnten sich doch für die Einrichtung solcher Werkstätten einsetzen. Aber auch die Gewerkschaften haben die Tendenz zu sagen, wenn etwas gilt, gilt es für alle und dann weichen wir nicht vom Buchstaben ab. So wird es dann auch umgesetzt. Es ist auch Entgegenkommen von Seiten der Gewerkschaften nötig, dass flexible Lösungen zu Stande kommen, denn nicht jede Person ist in der Situation eines alleinerziehenden Vaters und nicht jede Person ist ein 25-jähriger dynamischer Deltasegler oder was für Beispiele es auch immer gibt. Und es ist nicht nur die Frau zwischen 45 und 50, welche neue Perspektiven eingehen oder zusätzlich zum Lokführerberuf eine Neuausbildung anfangen will. Jemand anderes hat spezielle Wochenend-, Freizeit- oder Arbeitszeitbedürfnisse. Was man in Deutschland nun versucht, ist in diesen Werkstätten gemeinsam die verschiedenen Bedürfnisse anzuschauen und geeignete Lösungen zu finden. Damit hat man sehr gute Ergebnisse erzielt. Aber das bedeutet, dass beide Seiten entgegenkommen müssen.

RW: Sie haben das Gefühl, die Gewerkschaften stehen solchen individuellen Lösungen im Weg?

CS: Ja, meine Erfahrung ist, dass die Gewerkschaften sehr oft explizit auf der Umsetzung des erkämpften Buchstabens beharren. Natürlich sind diese Regelungen und GAV-Bestimmungen sehr wertvoll, ich denke jetzt gerade auch an die Gleichstellungsarbeit. Individuellen Lösungen stehen sie dagegen unter Umständen im Weg und es dann tatsächlich möglich, dass die einzelne Person vielleicht froh wäre, wenn es den entsprechenden GAV-Artikel nicht gäbe.

RW: Sie denken zum Beispiel an die Wochenendproblematik?

CS: Ja oder die Feiertagsproblematik – wie bestimmt man, wer an Wochenenden oder an den grossen Feiertagen arbeitet. Bei jungen Mitarbeitenden ist es oft so, dass diese an gewissen Feiertagen sehr gerne arbeiten, weil sie ihnen nichts bedeuten, aber am Sylvester möchten sie auf jeden Fall frei haben. Ich kann mir vorstellen, dass in dieser Beziehung mehr möglich wäre.

Aber grundsätzlich finde ich es toll, dass sich die Gewerkschaften – auch der VSLF – für Teilzeitarbeit einsetzen.

DH: Es ist vorgesehen, eine Plattform für den Erfahrungsaustausch von Leuten,

welche Teilzeit arbeiten, zu schaffen?

CS: Diese existiert noch nicht, es ist aber vorgesehen, dass in deren Rahmen auch Jobsharing-Beispiele, dass heisst Fälle, wo sich zwei Mitarbeitende eine Stelle teilen, aufgearbeitet werden und dadurch diese Möglichkeit bekannter gemacht wird. Es ist eine Tatsache, 50 Prozent der Frauen, aber nur 10 Prozent der Männer arbeiten Teilzeit. Ein Ziel dieser Plattform ist es, die positiven Beispiele und die entsprechenden Lösungen zu präsentieren. Es gibt nach wie vor viele Vorurteile zur Teilzeitarbeit, weil es mehr Pulte und Computer braucht und zusätzlicher Koordinationsaufwand ausgelöst wird. Aber umgekehrt zeigen Studien je länger je mehr, dass im Hinblick auf die Produktivität sowie auf die Gesundheit und die Zufriedenheit der Mitarbeiter Teilzeitarbeit ein klarer Gewinn ist.

RW: Ist die Schaffung dieser Plattform im Intranet vorgesehen?

CS: Es gibt bereits die Gesundheitslunches, eine Möglichkeit wäre, die Plattform mit diesen zu kombinieren oder im Intranet eine Börse einzurichten, wo sich zwei Interessenten für ein Job-Sharing finden können. Aber momentan ist noch nichts konkret und es ist noch nicht bekannt, welches Angebot diese Plattform umfasst. Eine Idee wären natürlich auch Feierabendanlässe, an denen teilzeitarbeitende Männer unter sich ihre Erfahrungen austauschen können. Beim Lokpersonal fällt es nicht auf, wenn jemand Teilzeit arbeitet, aber in Teams nimmt man das natürlich sofort wahr – im Sinn von «Du bist am Freitag immer abwesend». An diesen Feierabendanlässen könnte man darüber sprechen und sich überlegen, wie man damit konstruktiv umgehen kann.

DH: Die Fluktuationsrate ist bei Frauen markant höher als bei Männern. Bis 2014 wird das Ziel angestrebt, dass dieser Unterschied nicht grösser als 25 Prozent ist. 2009 lag dieser Unterschied noch bei 100 Prozent, wie sieht es 2010 aus?

CS: 2010 ist er leicht tiefer.

RW: Wissen sie, wie es beim Lokpersonal aussieht?

CS: Nein, Solche Auswertungen sind aufgrund der kleinen Anzahl von nur 60 Lokführerinnen auch nicht aussagekräftig.

RW: 2009 war der Frauenanteil beim Lokpersonal 1,6 Prozent, wie hoch ist er nun?

CS: 1,9 Prozent.

RW: Es gab also eine Zunahme, die Bemühungen um eine Erhöhung des Frauenanteils waren demzufolge erfolgreich?

CS: Es ist eine ganz leichte Zunahme. Ich würde sagen, 2011 sollte man eine grössere Erhöhung feststellen können. 2010 hat man noch keine grösseren Anstrengungen unternommen. Wir hatten ledig-

lich im März 2010 in der Zeitung «20 Minuten» im Rahmen des dauernden SBB-Inserats darauf hingewiesen, dass Lokführer auch ein Beruf für Frauen ist und wir verlostten dabei auch Führerstandsfahrten.

RW: Gab es nicht einmal eine reine Frauen-Lokführerklasse?

CS: Ja das war 2005. In Bezug auf die Erhöhung des Frauenanteils war dies eine sehr erfolgreiche Sache. Vorher war es so, dass pro Jahr 1 bis 2 Frauen die Ausbildung zur Lokführerin gemacht haben - 1991 war ja das erste Jahr, wo Frauen zur Lokführerausbildung zugelassen wurden. Diese Frauen-Lokführerklasse löste einen ziemlichen Aufruhr aus. Man befürchtete wohl eine Bevorzugung dieser Frauen und dachte, die Anforderungen würden soweit gesenkt, dass daraus eine «Softie»-Ausbildung resultiert. Laut dem Ausbildungsverantwortlichen dieser Klasse war das aber auf gar keinen Fall so. Angesichts des Unmuts, welcher dieses Projekt ausgelöst hat, war das für alle Beteiligten eine schwierige Zeit. Aber wenn man das Resultat in Bezug auf die Erhöhung des Frauenanteils sieht, war es ein Erfolg, denn in den folgenden Jahren ist der Frauenanteil bei den Neueintritten etwas gestiegen. Aber es sind immer noch kleine Zahlen, 2010 war der Frauenanteil bei den Neueintritten beim Lokpersonal 9 Prozent.

DH: Es ist also nicht so, dass man – um einen möglichst ausgewogenen Frauenanteil zu erreichen – bei den Frauen die Anforderungen senkt?

CS: Nein, auf keinen Fall.

RW: Sie würden also sagen, dass es eher schwierig ist, Frauen für die Lokführerausbildung zu gewinnen? Denn es ist ja ein Ziel der SBB, deutlich mehr Lokführerinnen zu beschäftigen.

CS: Wir haben gerade vorhin vom Gender gesprochen – Gender geht davon aus, dass in der Gesellschaft Bilder darüber existieren, was eine Frau macht und diese Bilder lassen sich nicht von einem auf das andere Jahr verändern. Man kann schon sagen, dass von klein auf das Bild vermittelt wird, dass Lokführer der typische Männerberuf ist und die elektrische Modelleisenbahn bekommt der Knabe und nicht das Mädchen. So geht es in der Schule weiter und auch das Fernsehen vermittelt entsprechende Bilder. Für mich dagegen ist klar, dass Lokführerin für Frauen durchaus ein attraktiver Beruf ist. Frauen tragen auch gerne Verantwortung, Frauen haben auch gerne einen Beruf, wo ihnen nicht dauernd über die Schulter geschaut wird, also wo sie ihr eigener Chef sind. Es gibt Frauen, die sind naturverbunden und schätzen es sehr, durch schöne Landschaften zu

fahren. Frauen fahren unter Umständen auch gerne Auto. Und so bin ich sehr zuversichtlich, dass dies ein Beruf ist, der auch für Frauen attraktiv ist. Natürlich kommt eine Komplikation in Bezug auf die Mobilität dazu, aber Frauen haben in traditionellen Berufen erfolgreich im Schichtdienst gearbeitet. Ich weiss nicht, wie Spitäler funktionieren würden, wenn man gesagt hätte, Frauen dürfen nicht im Schichtdienst arbeiten. Natürlich ist Schichtarbeit eine grosse Herausforderung für die Familienzeit. Aber sie ist dann möglich, wenn ein Paar weiss, dass es auf verschiedene Rückfallebenen zurückgreifen kann. Die einzelnen Partner sind eine solche Rückfallebene, aber es gibt zum Beispiel auch einen Bekanntenkreis, auf den man zurückgreifen kann.

RW: Meine Erfahrung ist, dass der soziale Bereich extrem unter der Schichtarbeit leidet. In einer Woche mit Spätdienst lebt man an «gewöhnlich» arbeitenden Personen komplett vorbei. Das betrifft Frauen und Männer unterschiedslos. Aber vielleicht ist es möglich, dass dies Frauen mehr stört?

CS: Ich denke nicht, dass Frauen, welche extrem viele soziale Kontakte pflegen, den Lokführerberuf ergreifen und es ist überhaupt nicht so, dass jede Frau diesem Bild entspricht. Es gibt durchaus Frauen, welche gerne alleine sind oder sich mit Büchern oder ihrem Garten beschäftigen.

DH: Aus der Lektüre des Berichts über das Gendermanagement kann man den Eindruck gewinnen, dass grosser Wert auf einen grösseren Frauenanteil beim Kader gelegt wird. Bei den SBB gibt es aber nach wie vor viele Bereiche auf hierarchisch eher tieferer Ebene, in denen Frauen gar nicht zu finden sind, zum Beispiel Wagenreinigung, Rangier, Gleisbau, Fahrzeugunterhalt. Was gibt es dort für Bemühungen oder nimmt man diesen Zustand als gegeben hin?

CS: Einer der Managementgrundregeln von Andreas Meyer, des CEO der SBB, ist priorisieren, fokussieren, etappieren und ich denke, es ist ein Bestandteil, dass man vorerst Schritte plant bis 2014. Wir sehen das ganze auch als Entwicklung. Man sieht dann vielleicht, dass es in einem Beruf, welchen man als reinen Männerberuf gesehen hat, möglich ist, den Frauenanteil anzuheben. Es ist danach sicher auch einfacher, in anderen Berufen eine gezielte Frauenförderung zu betreiben nach dem Motto «ist es dort möglich gewesen ist es auch hier möglich». Man sieht dann auch eher die attraktive Seite für Frauen bei diesen Berufen. Es ist wahrscheinlich schwierig, Frauen im grossen Mass als Gleisbauerinnen zu finden, aber es ist durchaus möglich, auf der dem Gleisbau übergeordneten Pla-

nungs- und Einteilungsebene Frauen als Führungspersonen hereinzubringen und das kann bewirken, dass ein Beruf offener für Frauen wird und ein anderes Gesicht bekommt. Das Ganze hat eine Hebelwirkung. Aber ich gehe schon davon aus, dass das Hereinkommen in einen Beruf als erste Frau eine Pioniertat ist. Das ist eine Herausforderung und es braucht auch Männer als Pioniere, welche bereit sind, konstruktiv mit dieser Herausforderung umzugehen.

RW: In Bezug auf den Frauenanteil gibt es einen Unterschied zwischen Personen- und Güterverkehr, G hat grosse Mühe Frauen zu rekrutieren. Ist der Frauenanteil beim Lokpersonal ausgeglichener, das heisst er beträgt bei beiden Divisionen 1,6 bis 1,8 Prozent oder gibt es da Unterschiede?

CS: Da gibt es gewaltige Unterschiede, bei G sind es drei Lokführerinnen auf insgesamt 800 Personen beim Lokpersonal.

RW: Also sind nahezu alle SBB-Lokführerinnen bei P und fühlen sich vom G nicht so angesprochen?

CS: Ja das ist so. Es hat aber auch etwas damit zu tun, dass G schon seit längerem kein Lokpersonal mehr rekrutiert hat und die Arbeitszeiten sind trotz den vielen freien Wochenenden nochmals extremer als im Personenverkehr. Aber da muss man sich wirklich auch fragen, wie machen das die Männer, wenn es so ist, dass man am sozialen Leben vorbei lebt.

RW: Ich arbeite sehr gerne im Spätdienst, es geht mir körperlich viel besser. Aber es ist nicht möglich, an einem Vereinsanlass teilzunehmen. Man kommt heim, wenn die Familie schläft, man schläft, wenn die Familie zum Haus hinausgeht. Man lebt am Gesellschaftlichen vorbei. Ich will mich nicht beklagen, es gehört zum Beruf, aber man muss sich das einfach bewusst sein.

CS: Umso mehr müsste es im Interesse der Gewerkschaften sein, Bemühungen zu unterstützen, dass der seitliche Ausstieg aus dem und der seitliche Einstieg in den Lokführerberuf gut möglich sind. Vielleicht ergreift jemand diesen Beruf mit viel Elan für 15 Jahre – 15 Jahre sind viel – und entwickelt danach andere Interessen und Optionen, unter Umständen auch deshalb, weil der Lokführerberuf in gewissen Lebensphasen grössere Belastungen mit sich bringt. Und für jemanden anderen ist es nach 20 Jahren anderer Tätigkeit sehr attraktiv, als Lokführer zu arbeiten.

DH: Gendermanagement in einem etwas weiteren Sinn hat für mich nicht nur etwas mit Frauenförderung zu tun sondern umfasst auch die Anliegen von Schwulen und Lesben. Im Gendermanagement-Bericht habe ich dazu nichts gefunden, wie sieht es damit aus?

Also einmal grundsätzlich - der GAV enthält den Chancengleichheits- und Nicht-diskriminierungsartikel und das ist schon einmal eine ganz gute Basis. Gleichgeschlechtliche Orientierung – vielleicht ist es nicht ganz einfach, als Unternehmen in diesem Bereich Massnahmen zu ergreifen, weil ich einfach das Gefühl habe, der Betrieb hat nicht das Recht, sich einzumischen und dazu Daten zu sammeln. Also wie finde ich heraus, wen das betrifft - ausser die Person outet sich selber. Aber das muss sie nicht, es ist ihre private Sache. Das Gleiche gilt bezüglich Religion. Oder bei Krankheiten - wenn es kein Fall für die Invalidenversicherung ist, ist es Privatsache, wie viel man darüber bekanntmacht. Und von daher finde ich es schwierig, in diesem Bereich Forderungen zu stellen. Selbstverständlich braucht es ein dezidiertes Vorgehen bei Diskriminierungen und Respektlosigkeiten. Der Prozess «vom Tabu zum Thema» gilt durchaus auch bei sexuellen Belästigungen bei gleichgeschlechtlicher Orientierung. Jede neueintretende Mitarbeiterin und jeder neueintretende Mitarbeiter wird darüber informiert, dass es ein Vertrauensteam gibt, an das man sich in solchen Fällen wenden kann und dass eine Untersuchung eingeleitet wird, wenn man den Eindruck hat, der Vorgesetzte handelt nicht entsprechend und trifft keine Massnahmen, obwohl der Vorfall gemeldet wurde.

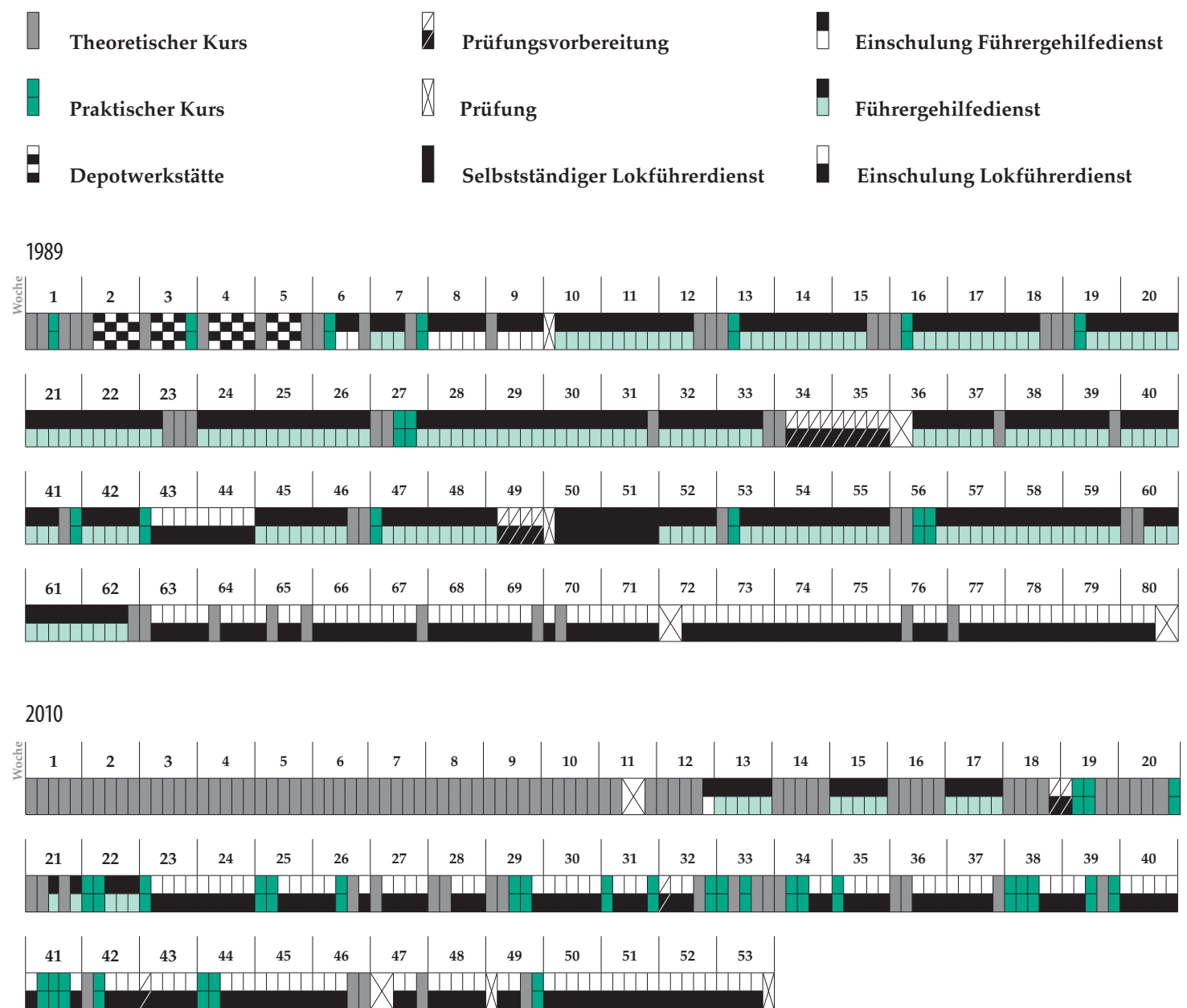
DH: Mir ist aufgefallen, dass es im höheren Kader keine Schwulen und Lesben gibt – mindestens ist nichts Entsprechendes bekannt.

CS: Es gibt ja PinkRail – ich finde das eine ganz gute Sache. Es gibt aber ein Problem. Ich bin letzthin angefragt worden, ob ich eine Kontaktperson bei den SBB nennen könne, welche über die Zusammenarbeit von PinkRail mit anderen Organisationen, welche die Anliegen von Schwulen und Lesben bei anderen Betrieben, zum Beispiel bei Novartis, vertreten, Auskunft geben kann. Ich musste dann feststellen, dass ich bei PinkRail gar keinen Namen sondern lediglich eine Postfachadresse habe. Niemand outet sich – mindestens in diesem Netzwerk - und das ist genau die Schwierigkeit, welche ich vorhin angesprochen habe. Es braucht schon etwas Mut oder Selbstbewusstsein, sich zu exponieren und zu sagen, wir sind hier und wir sind ein Netzwerk mit diesen drei Ansprechpersonen – aber es gibt nur ein Postfach.

Das Problem ist offenbar tatsächlich, dass man gar nicht weiss, wer betroffen ist und welche Interessen und Anliegen diese Personen haben. Aber ich denke, sobald entsprechende Vorstösse kommen, dann gilt es diese sehr ernst zu nehmen. ■

Ausbildung Lokomotivführer 1989/2010

Redaktion Loco Folio



Praxis/Fahrtage auf der Lok: **1989:** ca. 280 / **2010:** ca. 120

Pensionskasse SBB

Daniel Ruf; Vorstand VSLF

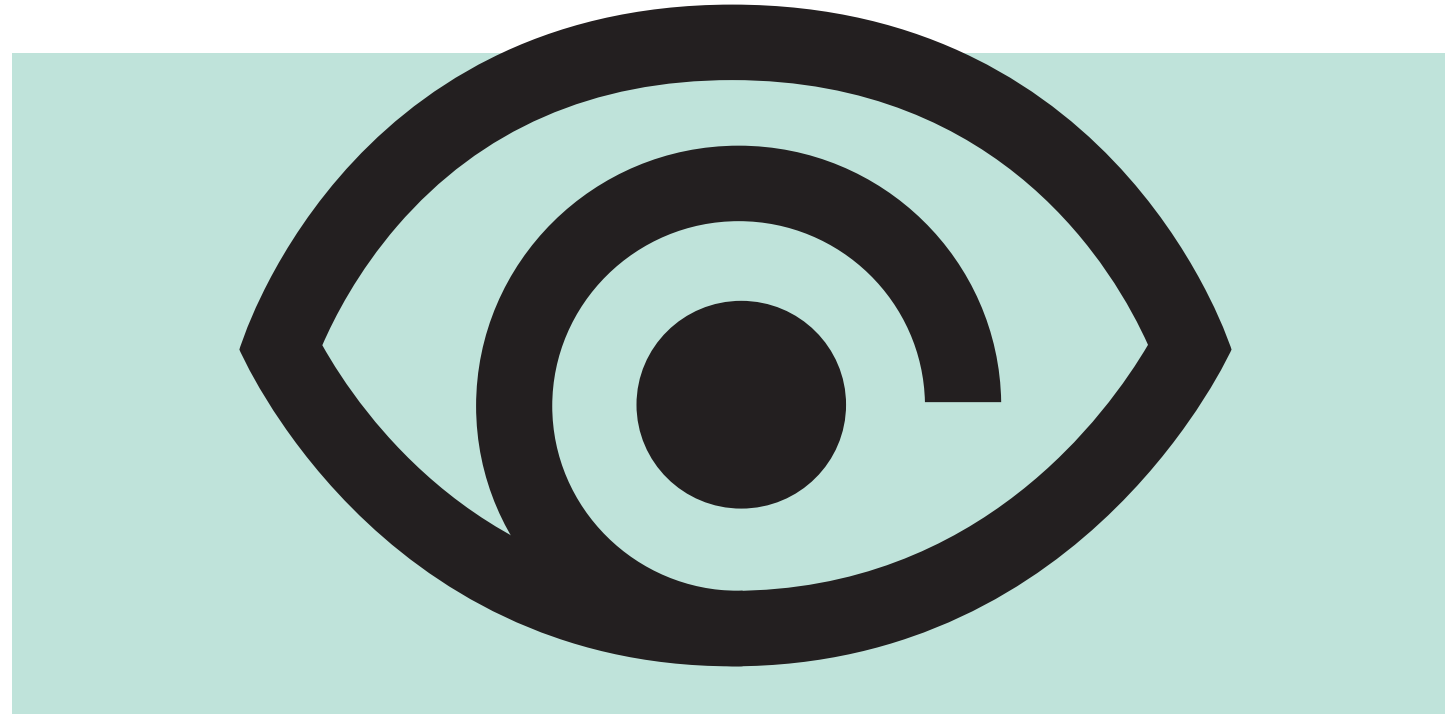
Da ja nach dem Ständerat am 7. März auch der Nationalrat dem Bundesbeitrag von 1,148 Mia. Franken zur Sanierung der Pensionskasse SBB zustimmte, sollte der Betrag im Laufe des Jahres 2011 überwiesen werden. Der Bund hat grundsätzlich seine Mitschuld infolge mangelnder Ausfinanzierung und versicherungstechnisch nicht

korrekt finanzierten Leistungen an die PK SBB anerkannt. Der Bundesbeitrag wird die Situation der Pensionskasse lediglich entschärfen. Nach wie vor sind wir zuversichtlich, dass mit dem Bundesbeitrag und den erheblichen Sanierungsbeiträgen der aktiven Versicherten sowie der Arbeitgeber die Sanierung der PK SBB bis im Jahr 2019 abgeschlossen werden kann. Die Herausforderungen der Zukunft werden uns noch schwer beschäftigen. Das schlechte Verhältnis der Aktiven zu den Pensionierten in unserer Kasse hat sich nicht geändert. Die Lebenserwartung der

Bevölkerung steigt stetig. Es ist also in Zukunft kaum möglich die Renten auf gleichem Niveau zu halten, ohne zusätzlich Mittel bereitzustellen. Die Renditen an den Finanzmärkten sind nach wie vor mager, so dass die Sollrendite nur mit erhöhtem Risiko erreicht werden kann. Es ist ein schwacher Trost, dass die äusseren Umstände alle Kassen in der Schweiz betreffen. Nicht nur die Versicherten, auch die SBB als Stifterfirma sind an der Grenze des Zumutbaren angelangt und trotzdem werden sich beide den weiteren Herausforderungen stellen müssen. ■

Gegen eine anonyme Bahn in einer anonymen Gesellschaft

Prof. Dr. phil. Peter Schwarzenbach



Dieser Artikel erschien in der Ausgabe.../11 der Schweizer-Eisenbahn-Revue. Wir danken dem Verfasser Peter Schwarzenbach für seine Erlaubnis, den Artikel im Loco Folio abdrucken zu dürfen.

Dezentral eingesetzte, vernetzte Informatik als Lösungsansatz gegen die negativen Folgen der Anonymität im öffentlichen Verkehr

Moderne Technik macht es möglich: Immer mehr Vorgänge im Eisenbahnwesen werden von Zentralen aus überwacht und ferngesteuert. Der Eisenbahner im Dienstkleid ist aus dem Blickfeld des Publikums verschwunden und wird durch Elektronik ersetzt. Einer zunehmend anonymen Gesellschaft steht eine immer anonymere Bahn gegenüber – mit allen negativen Folgen, vom Vandalismus bis zur Gewalt gegen Personen. Das muss nicht zwingend so sein: Gerade die moderne Kommunikationstechnik und Informatik erlauben durch Vernetzung, heute zentral zusammengefasste Aufgaben wieder vermehrt dezentralisiert vor Ort wahrzunehmen. Der Mensch kann wieder zum Menschen kommen.

Unsere Gesellschaft, unser Zusammenleben werden schleichend anonym, unverbindlicher, rücksichtsloser und ungemindert. Bei unsern Mitmenschen lassen sich als Folge der Anonymisierung mehr oder weniger deutlich zwei Extremverhalten beobachten: einerseits Gleichgültigkeit bis Resignation und andererseits spielerische bis massiv zerstörerische Aggressivität. Wer dies besonders und zunehmend zu

spüren bekommt, sind die Unternehmen des öffentlichen Verkehrs. Sie befördern in ihrem Dienstleistungsangebot grosse Massen dieser anonymen Gesellschaft und kämpfen mit allen erdenklichen Massnahmen gegen Schwarzfahren, Vandalismus, Verschmutzungen, Belästigungen und Tötlichkeiten. Leider – und hier liegt der heikle Punkt – werden auch die Verkehrsunternehmen selber immer anonym. Sie reduzieren aus Spargründen ihr Personal im Kundenkontakt und rationalisieren die Betriebsabwicklung so stark, dass auch die eigenen Angestellten sich im Betrieb immer anonym fühlen. Unbediente Bahnhöfe, Selbstbedienung an Automaten, anonyme Ansagen und Ähnliches mehr bewirken Unbehagen bei den Reisenden. Somit addiert sich die Anonymität der Gesellschaft mit der Anonymität des Verkehrsunternehmens zu einem explosiven Gemisch.

Welche Konsequenzen müssten daraus abgeleitet werden?

Die heutige Gesellschaft zu verändern, ist wohl kaum möglich. Somit müssten wenigstens die Verkehrsunternehmen aus ihrer eigenen Anonymität herausfinden, aber wie? Zurzeit wird gegen die negativen Folgen von Anonymität weitgehend Symptombekämpfung betrieben, mit noch mehr Polizeieinsätzen (und damit mehr Sicherheitspersonal und steigenden Kosten), noch mehr Grosskontrollen, noch mehr Verzeigungen und Betreibungen. All dies mit dem Resultat, dass sich die Reiseatmosphäre vor allem im S-Bahn- und Regi-

onalverkehr laufend weiter verschlechtert. Daraus resultiert wiederum aggressives Verhalten beim Publikum; ja, dieses wird in vielen Fällen gar geradezu provoziert. Die SBB scheinen zu erkennen, dass sich neben den repressiven wieder vermehrt präventive Massnahmen in Form persönlicher Anwesenheit eigenen Personals direkt an der Kundenfront aufdrängen. So sind einerseits leichte Verbesserungen an persönlicher Präsenz und Kundendienstbereitschaft bei den Zugbegleitern in den Fernverkehrszügen spürbar. Neben den automatisierten tragen beispielsweise persönlich gesprochene Ansagen des Zugs- und Lokomotivpersonals zu einer Verminderung der Anonymität im Zug bei. Weniger überzeugend sind die Bemühungen, an Bahnhöfen mit teilentlohnten oder freiwillig tätigen «Bahnhofpaten» und «Präventionsassistenten» oder mittels zeitlich beschränkt bedienter Informationsschalter Präsenz zu zeigen. Gar als Rückschritt einzustufen ist, dass die vor wenigen Jahren eingeführte und von den Reisenden sehr geschätzte abendliche Zugbegleitung in allen S-Bahnzügen des Zürcher Verkehrsverbunds (ZVV) wieder abgeschafft und durch bahnpolizeilich begleitete Stichkontrollteams ersetzt wird, die unerwartet nur noch in vereinzelt Zügen auftauchen.

Zwar gibt es bei den SBB einige Ansätze zum Abbau der Anonymität. Allerdings werden diese vorderhand nur gegen aussen, d. h. zu Gunsten der Kunden, getroffen. Innerbetrieblich spüren die SBB-Angestellten jedoch in vielen Bereichen

eher eine Zunahme an Anonymität und sie leiden unter unpersönlicher interner Kommunikation mit zentralisierten, fernen Führungsstellen (z.B. bei der Personaleinteilung, der Betriebssteuerung etc.). Die laut SBB-Umfrage 2010 bedenklich gesunkene Zufriedenheit des Personals muss auch unter diesem Aspekt gesehen werden.

Nach wie vor ist die Anonymität des Unternehmens SBB gegen innen wie aussen zu gross, um ein entscheidendes Gegengewicht zu derjenigen der beförderten anonymen Gesellschaft zu schaffen und die negativen Auswirkungen von Anonymität grundlegend präventiv aufzufangen.

Lösungsansatz

Einen noch zu wenig beachteten Ansatz bieten gerade neuere Informatiklösungen. Sie ermöglichen nämlich zentralisierte Führung und gleichzeitig eine in die Fläche dezentralisierte Präsenz von Fachpersonal nahe am Betriebsgeschehen. Bei den SBB wäre dies sogar mit ungefähr dem gleichen Personalbestand realisierbar. Allerdings bräuchte es dazu ein grundsätzliches Umdenken im Einsatz von Informatikanwendungen: Gegenwärtig arbeitet ein wesentlicher Teil des SBB-Personals in Bern, Brig, Basel Olten und bald auch in Kloten in grossen Bürogebäuden an ihren PC-Arbeitsplätzen. Diese Zentralisation nimmt laufend zu. Zur Illustration ein entsprechendes Beispiel: Zurzeit sind im Frühzug von Luzern nach Bern rund 50 Prozent der Plätze in der 1. Klasse durch SBB-Angestellte belegt, die zu ihrem PC-Bildschirmen im zentralen Grossraumbüro pendeln.

Dank geschicktem Einsatz neuerer Informatikkonzepte könnte indessen eine grössere Anzahl von Fachteams zwar zentral geführt, vernetzt und informiert, jedoch über das ganze Bahnnetz verteilt, möglichst nahe am Bahnbetrieb und den Kundenströmen angesiedelt werden. Dadurch würden grössere Bahnhöfe wieder von kompetentem SBB-Angestellten belebt. Das Zugs-, Lokomotiv-, Rangier-, Bau-, Werkstätten- und Depotpersonal bekäme zwischendurch seine direkten Auftraggeber und zuständigen Disponenten wieder persönlich zu Gesicht. Vernetztes und praxisbezogenes betriebliches Denken sowie – zwischendurch – Kundenkontakte würden gefördert.

Ausgesprochen geeignet für eine solche dezentrale Ansiedlung direkt an der Kundenfront, wäre das Call-Center, das zurzeit personell vollständig zentral in Brig lokalisiert ist.

Mittels moderner Informatik eben so gut vernetzt, wie dies gegenwärtig in der Zentrale Brig der Fall ist, könnten diese Leute dezentralisiert an diversen Bahnhöfen ihre

Arbeit am PC, am Telefon und – neu – zwischendurch sogar an einem Schalter in direktem persönlichem Kontakt mit Kunden abwickeln.

Täglich eingeplante, kurze, nur schon aus arbeitsmedizinischer Sicht erwünschte Kontrollgänge (im direkten Kundenumfeld natürlich im Dienstkleid) gäben so Gelegenheit, zu Ordnung und Sicherheit im Bahnbetrieb beizutragen oder im Störfall sofort am Ort des Geschehens, z.B. als Kundenlenker, einzuspringen.

Leider stossen solche Informatik-Konzepte und darauf basierende Betriebsorganisationen da und dort auf Widerstand der amtierenden Vorgesetzten. Andreas Meyer, CEO der SBB, etwa meinte in einem Briefwechsel unter anderem: «Wir sind bestrebt, die Mitarbeitenden, die an der selben Sache arbeiten, auch örtlich möglichst nahe beieinander zu wissen (...), weil Telefonkonferenzen oder elektronische Medien den persönlichen Kontakt nicht ersetzen können.» Im ersten Moment erscheint eine solche Begründung verständlich. Das Resultat lässt sich ja sehen; die Bahn wird jetzt von einer Zentrale aus ferngesteuert und funktioniert. Für die Bahnmanager ein erhabenes und befriedigendes Gefühl! Sie können die an einer Sache Mitarbeitenden persönlich sehen und so gemeinsam zu tragende Entscheide treffen. (Dezentrales Führen wäre natürlich anspruchsvoller)

Ganz anders erleben dies hingegen die Bahnkunden und die ausführenden Bahnangestellten. Sie fühlen sich ferngesteuert, anonym, betriebsfern behandelt und müssen sich mit ihren Anliegen an ferne, zentralisierte Instanzen wenden.

Das gesunde Mass in der Verteilung von zentral und dezentral eingesetzten Fach- und Führungskräften ist grundlegend zu überdenken. Dezentral angesiedelte Teams liefern dank ihrer direkten Basiskontakte den Zentralen wertvolle Informationen und praxisorientierte Lösungsvorschläge. Auf alle Fälle arbeiten zentral gut geführte kleinere Teams in unmittelbarer Nähe ihres zu planenden, zu organisierenden und zu überwachenden Aufgabengebietes motivierter. Sie würden zu einem wesentlichen Abbau von Anonymität und deren negativen Folgen sowohl innerbetrieblich als auch gegenüber den Bahnkunden beitragen. ■

Prof. Dr. phil. Peter Schwarzenbach ist Musikprofessor und Musikpädagoge. Er hatte von 1971 bis 1996 einen Lehrauftrag für Erziehungswissenschaften und allgemeine Didaktik an der Pädagogischen Hochschule in Zürich. 1974-87 dozierte er nebenbei an der Musikhochschule Zürich. Peter Schwarzenbach engagiert sich beim Dampfbahn-Verein Zürcher Oberland und bei der Dampfbahn Furka-Bergstrecke.



Erscheinungsweise:
monatlich

Preis:
Jahresabonnement (11 Hefte) für die Schweiz (inkl. Porto) Fr. 145.80

Preis für VSLF Mitglieder:
Reduktion 10% ab nächstem Jahr (Fr. 131.20)

Das Abonnement verlängert sich stillschweigend um ein Jahr, sofern nicht bis zum 30. September des Lieferjahres gekündigt wird.

VSLF Mitglieder, welche bereits ein Schweizer Eisenbahn-Revue Abonnement besitzen, erhalten die Reduktion auf den Preis ab der nächsten Rechnung (Anmeldung bis spätestens 30. September). Bei einem Austritt aus dem VSLF erlischt die Preisreduktion von 10%.

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

<http://www.vslf.com/153.html>

SPEZIALANGEBOT

Probeabonnement

VSLF Mitglieder haben die Möglichkeit, die restlichen Ausgaben der Schweizer Eisenbahn-Revue, die in diesem Jahr noch erscheinen werden zum vergünstigten Probeabonnement mit 10% Rabatt auf den anteiligen Jahrespreis zu beziehen.

Lohnklagen

Auf 2009 wurde das Lohnsystem für die Lokführer der SOB geändert. In einem festgesetzten Zeitrahmen wird das Lohnbandmaximum mit jährlich gleichen Lohnerhöhungen erreicht. An den Lohnverhandlungen im Herbst 2009 offenbarte die SOB ihre Absicht, dass diese zugesagte Summe zur Sanierung der Pensionskasse mit zu verwenden sei. Unverzüglich hat der VSLF die SOB, also noch vor der Umsetzung der Lohnmassnahmen 2010, mehrfach über das drohende Rechtsverfahren und dessen vorhersehbaren Ausgang aufmerksam gemacht. Alle Versuche, die SOB vom geplanten Vorhaben abzubringen und damit das Rechtsverfahren zu umgehen, blieben erfolglos. Nun hat das Arbeitsgericht St.Gallen mit seinem Urteil vom 6. Dezember 2010 bestätigt, dass die SOB die zugesagten Lohnerhöhungen den Lokführern im Aufstieg gewähren muss. Die erkämpfte Lohnerhöhung wurde dann auch rückwirkend im Dezember 2010 ausbezahlt. Der VSLF blickt erfreut auf diesen Erfolg zurück, war er doch der einzige Verband aus der Verhandlungsgemeinschaft, der dem vorgelegten Verhandlungspaket nie zugestimmt hat. Ein Info-Schreiben der SOB vom 22. Dezember 2010 an die Mitarbeitenden, in dem von Ungleichbehandlung über die verschiedenen Personalkategorien geschrieben wurde, liess die Leser ein zweifelhaftes Bild zeichnen. Den betroffenen Kollegen, seinen Mitgliedern gegenüber, aber auch im Sinne der Fairness, sah sich der VSLF verpflichtet, mit einer Gegendarstellung den interessierten Mitarbeitenden der SOB die Möglichkeit zu verschaffen, sich eine eigene Meinung bilden zu können.

Umstrukturierung

Mit dem Stellenantritt unseres neuen CEO Thomas Küchler auf den 1. Januar 2010 ist auch ein Umstrukturierungstsunami auf die SOB losgebrochen. Wie anfänglich angekündigt, war vom sich aufbauenden Tsunami für das «Fussvolk» vorerst nicht viel zu spüren. Die ersten Vorboten liessen dann aber nicht lange auf sich warten. So wurden z.B. die auf den 1. Juli 2010 fälligen Neuwahlen der Fachkommissionen, ohne die Sozialpartner, namentlich den VSLF, vorgängig informiert zu haben, verschoben. Man ist geneigt zu sagen, vergessen, denn nachdem Kommissionsmitglieder an den zuständigen Stellen nachgefragt haben, kam langsam Bewegung in die Angelegenheit. Dass das Durchführen von Wahlen unter Stressfolgen seine Tücken haben kann, wurde uns vorgelebt. Obwohl das Wahlprozedere im GAV vorgegeben ist, wurde eine abweichende Vorgehensweise gewählt. Sofort nach Erhalt der Wahlunterlagen im November 2010 wurde erneut interveniert und auf die Unstimmigkeit des Wahlvorganges hingewiesen. Nichts desto trotz wurden die Wahlen mit den herkömmlichen Unterlagen durchgezogen und somit das Ergebnis vor dem Start schon in Frage gestellt. Die Rückgabe der ausgefüllten Wahlzettel war bis Mitte Dezember 2010 befristet. Dass die Bekanntgabe der Wahlergebnisse bis im März 2011 auf sich warten liess, lässt auf ein kompliziertes Auszählungsverfahren schliessen. Oder war eine plausible Lösung der nicht GAV-konformen Wahl nicht gleich zur Hand? Auf eine vollständige Publikation der Wahlergebnisse wurde verzichtet und nur die Namen der gewählten Kandidaten bekannt gegeben.

Zum Abschluss folgte noch eine Ungeheimtheit. Obwohl im GAV der Beginn der Amtsperiode für 4 Jahre auf Mitte Jahr vorgegeben ist, wurden die Kandidaten bis Ende Kalenderjahr 2014 als gewählt gemeldet. Da alle zur Verfügung gestandenen Kandidaten ihre fachliche Nominierung rechtfertigten, hat der VSLF auf die fällige Wahlbeschwerde verzichtet. Ab 1. Januar 2011 sollte die neue Unternehmensstruktur nun greifen. Das Lokpersonal wurde der Abteilung Verkehr zugeteilt. Wie uns die Praxis zeigt, werden hier die Lokpersonalanliegen nach anderen Kriterien bewertet als es der Stellenwert für die Betroffenen darstellt. Sehr zögernd werden die eingebrachten Anliegen angegangen. Oftmals lassen Reaktionen lange auf sich warten. Die vorliegende Situation wirkt sich nicht besonders vorteilhaft auf die Personalzufriedenheit aus. Das Mitspracherecht in der Dienstplangestaltung, so wie es der GAV und das AZG vorsehen, wird zu wenig beachtet. Dem VSLF fällt es leicht, den vom CEO an den Mitarbeiteranlässen 2010 hochgehaltenen Begriffen in der Kommunikation wie Offenheit, Ehrlichkeit und Transparenz nachzuleben, stehen sie doch im Einklang mit unseren Vorstellungen. Dem VSLF ist es wichtig, Problemlösungen zu finden, die allen Beteiligten entsprechen. Als teilweise Entschuldigung für die Dialogerschwörung könnte man die Restrukturierungsmassnahmen anführen. Überdenkbar bleibt das Kommunikationsverhalten. Legen wir die Hoffnung auf unseren CEO, dass er nicht nur die Führungsstruktur umbaut, sondern auch die Umgangskultur zum Besseren verändern kann.

Angst vor hohem Organisationsgrad der GDL

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer

Die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL), zusammen mit den anderen Berufsgewerkschaften, steht vor einer grossen Herausforderung. Die selbst ernannten Bewahrer der Tarifeinheit arbeiten zielgerichtet daran, die Berufsgewerkschaften in ihrer grundgesetzlich geschützten Koalitionsfreiheit zu beschränken. Dabei arbeiten die Arbeitgeber gezielt auf eine Schwächung der Kampfkraft der Berufsgewerkschaften hin. Deren eigentliches Problem ist nicht die Tarifpluralität und damit die Gültigkeit verschiedener Tarifverträge für die Mitglieder verschiedener Gewerkschaften. Es ist der hohe Organisationsgrad der Berufsgewerkschaften, den sie fürchten. Seit vielen Jahrzehnten sind sie verwöhnt durch die ständig abnehmende Gewerkschaftszugehörigkeit der Beschäftigten. Es lassen sich eben viel einfacher Tarifiergebnisse zulasten der Arbeitnehmer erreichen, mit Gewerkschaften, deren Organisationsgrad bei nicht einmal 20 Prozent liegt. Und genau diese heile Welt stören die Berufsgewerkschaften wie die GDL mit

unserer Organisationsstärke, mit unseren Tarifforderungen und mit unserem Willen, diese Forderungen zur Wahrung der Interessen unserer Mitglieder auch noch mit Arbeitskämpfen durchzusetzen. Dies hat es in der Vergangenheit so kaum gegeben. Niemand hat etwas gegen Lobbyismus, aber auch dieser muss Grenzen haben. Es kann nicht sein, dass er dazu missbraucht wird, um freiheitliche Grundrechte zu beschränken. Bizarrr in diesem rechtlich sehr komplexen Vorgang ist unter anderem die Initiative von neun (ursprünglich 16) Wissenschaftlern. Sie haben sich im Vorfeld geradezu angedient, um mit einem angeblich neutralen Vorschlag eine Lösung des Konflikts mit der Tarifpluralität herauszuarbeiten. Die GDL sieht auch diesen Ansatz aber äusserst skeptisch: Denn zum einen wurde die Initiative der Wissenschaftler sowohl von der DB als auch der Lufthansa mit 100 000 Euro gesponsert. Betrachtet man zum anderen das Ergebnis, so wird schnell klar, wessen Erfüllungsgelhilfe die Wissenschaftler waren. Zwar wird zunächst der Eindruck erzeugt,

eine Lösung für alle Beteiligten gefunden zu haben. Als Alternative zu der vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) gewünschten Tarifeinheit werde nicht in das Grundrecht der Koalitionsfreiheit eingegriffen. Im Endeffekt beinhaltet der Vorschlag der Wissenschaftler jedoch deutliche Einschränkungen beim Streikrecht und damit der eigenständigen Tarifverhandlungen der Berufsgewerkschaften. Die selbst ernannten Bewahrer der Tarifeinheit prophezeien landauf und landab ein angebliches Chaos durch die Entstehung einer Unmenge zusätzlicher Gewerkschaften. Gleichzeitig zetern sie jetzt schon über permanente Streiks. Zum Schutz rufen der DGB und die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände den Gesetzgeber in vorausseilendem Gehorsam auf, gegen etwas einzuschreiten, was gar nicht vorhanden ist, und so auch nicht entstehen wird. Diese Art von Lobbyismus akzeptierten die Berufsgewerkschaften und die GDL nicht. Deshalb bleibt uns nichts anderes übrig, als wieder einmal gemeinsam und solidarisch gegen jedwede Bestrebungen zur Einschränkung unserer gewerkschaftlichen Freiheit zusammenzustehen und wieder einmal alle Angriffe auf unsere Souveränität abzuwehren.

GDL



Flash Apartment

photography

Oliver Altorfer

Studio- Produkte- und Eventfotografie

...weil Licht bei uns kein Zufall ist!

www.flashapartment.ch
info@flashapartment.ch



Fakten und Hintergründe zum Bundes-Rahmen-Lokomotivführertarifvertrag (BuRa-LfTV) und zum LfTV DB AG

Ausgangslage:

- In den letzten Jahren ist im Eisenbahnverkehrsmarkt der Wettbewerb ausschließlich über die Personalkosten der wettbewerbsrelevanten Beschäftigten, der Lokomotivführer und Zugbegleiter, geführt worden.
- Das führte wiederum zu Niveauunterschieden beim Einkommen, gemessen am Marktführer DB, von bis zu 30 Prozent.
- Auch der Marktführer DB beteiligte sich an dieser Entwicklung, indem er tariflose Tochtergesellschaften gründete, um den Lokomotivführertarifvertrag der GDL zu unterlaufen.

GDL-Forderung:

Die GDL fordert einen bundesweit in allen Eisenbahnverkehrsunternehmen geltenden Flächentarifvertrag (BuRa-LfTV) für Lokomotivführer

Ziele:

- Lohndumping beenden.
- Wettbewerb über die Lohnlügen der Lokomotivführer beenden.
- Mit fairen Löhnen fairen Wettbewerb ermöglichen.

Ausgangslage:

- Lokomotivführer führen in allen Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) im Nah-, Fern- und Güterverkehr die gleiche anspruchsvolle, sicherheitsrelevante und verantwortungsvolle Arbeit aus.
- Beim Marktführer DB und vielen anderen Unternehmen ist es der GDL gelungen, ein angemessenes Einkommen zu tarifieren. 90 Prozent der Lokomotivführer fallen unter solche angemessenen Tarifverträge.
- Zehn Prozent der Lokomotivführer liegen mit ihrem Einkommen zum Teil bis zu 30 Prozent unter diesem Niveau der marktführenden Unternehmen.

GDL-Forderung:

Ein einheitliches Entgelt für alle Lokomotivführer in Deutschland auf dem Niveau des Marktführers Deutsche Bahn. Bei der DB fordert die GDL ein Lohnplus von fünf Prozent

Ziele:

Das bereits bestehende Einkommensniveau von 90 Prozent der Lokomotivführer um 5 Prozent erhöhen und auf Dauer gegen Absenkung schützen.

Für die verbliebenen 10 Prozent der Lokomotivführer im Markt ein angemessenes Entgelt auf dem Niveau der marktführenden Unternehmen für die anspruchsvolle, sicherheitsrelevante und verantwortungsvolle Arbeit erreichen – unabhängig davon, ob sie im Nah-, Fern- oder Güterverkehr tätig sind.

Ausgangslage:

- Lokomotivführer arbeiten in einem sicherheitsrelevanten Bereich, deshalb müssen sie sehr hohe physische und psychische Tätigkeitsanforderungen erfüllen.
- Das Erfüllen dieser Anforderungen wird in regelmäßigen ärztlichen Untersuchungen überprüft.
- Umso größer ist die Gefahr, dass diese Anforderungen unverschuldet nicht mehr erfüllt werden können, wie z.B. nach einem Suizid oder einem Eisenbahnunfall.
- Lokomotivführer sind dadurch stärker als viele andere Berufsgruppen von der Arbeitslosigkeit bedroht.
- Der unregelmäßige Wechseldienst ist eine zusätzliche Belastung für die Gesundheit und somit ein zusätzliches Risiko in Bezug auf das Erfüllen der Tätigkeitsanforderungen.

GDL-Forderung:

Eine Absicherung bei unverschuldetem Verlust der Fahrdiensttauglichkeit beziehungsweise beim Lizenzverlust, beispielsweise nach Suiziden

Ziele:

- Umfassender Kündigungsschutz, wenn der Verlust der persönlichen Eignung im Zusammenhang mit der Ausübung des Berufes steht.
- Anspruch auf Weiterbeschäftigung im gleichen Betrieb/Unternehmen/Konzern.
- Anspruch auf Qualifizierungsmaßnahmen, die Kosten trägt der Arbeitgeber.
- Entgeltssicherung auf mindestens 90 Prozent des bisherigen Einkommens.
- Tarifvertraglicher Rechtsanspruch auf psychologische Betreuung nach traumatischen Ereignissen.
- Nach traumatischen Ereignissen besteht Anspruch auf eine Zulage für Rehabilitationsmaßnahmen in Höhe von 6x 15 Prozent des Monatsbaleheneingeltes.

Ausgangslage:

- Jede Person die einen PKW im Straßenverkehr Bewegen will muss sich einheitlichen Qualifikationen und Prüfungen durch unabhängige Behörden unterziehen. Für Lokomotivführer gibt es diese Qualifikationsstandards noch nicht

- Lokomotivführer ist ein sicherheitsrelevanter und verantwortungsvoller Beruf.
- Die Verantwortung für das Leib und Leben vieler Fahrgäste oder für den Transport von wertvollen oder gefährlichen Gütern wiegt enorm.
- Jedes Unternehmen kann heute selbst über die Ausbildungsdauer und Ausbildungsinhalte entscheiden.
- Somit ist nicht ausgeschlossen, dass wirtschaftliche Interessen vor Sicherheitsinteressen gehen.

GDL-Forderung:

Einheitliche Qualifizierungsstandards und Zugangsvoraussetzungen zum Lokomotivfahrdienst, wie grundsätzlich den Abschluss der Mittleren Reife und zusätzlich den Abschluss einer gewerblich-technischen Berufsausbildung sowie die Feststellung der gesundheitlichen und psychologischen Eignung

Ziele:

- Attraktivität unseres Berufs weiterhin gewährleisten, denn Zugangsvoraussetzungen, Qualifikation und Einkommen stehen in direktem Zusammenhang.
- Durch einheitliche Mindeststandards der Qualifikation höhere Sicherheit im Eisenbahnverkehr.
- Nur die Überprüfung der Qualifikationsniveaus durch eine unabhängige Behörde gewährleistet dauerhaft hohe Sicherheitsstandards und schützt vor Wettbewerb über die Ausbildungskosten.

Ausgangslage:

- Im SPNV wechseln ca. alle zehn Jahre die Betreiber.
- Es gibt Regelungen für den Übergang der Fahrzeuge von einem Betreiber zum nächsten, aber keine Regelungen für das Personal.
- Bei jedem Betreiberwechsel besteht die Gefahr von Arbeitslosigkeit für Lokomotivführer.
- Wird der Lokomotivführer beim neuen Betreiber eingestellt, geschieht das fast immer als Berufsanfänger zu wesentlich schlechteren Konditionen (niedrigeres Entgelt, weniger Urlaub usw.).
- Kann der Lokomotivführer noch beim alten Betreiber bleiben, ist das in der Regel mit längeren Anfahrtswegen zur Arbeit oder gar einem Wohnortwechsel (mit allen negativen sozialen Aspekten für die Kinder und Familie) verbunden.

GDL-Forderung:

Regelungen bei einem Betreiberwechsel im Schienenpersonennahverkehr – die Entlohnung beim neuen Arbeitgeber auf dem Niveau des Flächentarifvertrags sowie eine Übernahmegarantie der Lokomotivführer

Ziele:

- Eine tarifvertragliche Übernahmegarantie der benötigten Lokomotivführer bei einem Betreiberwechsel.
- Beim neuen Betreiber sind die Lokomotivführer mindestens zu den Bedingungen des BuRa-LfTV zu beschäftigen.

- Durch die Regelungen zum Betreiberwechsel wird den Unternehmen ein geregelter Übergang des Personals vorgegeben.
- Das abgebende Unternehmen muss im Idealfall keine Lokomotivführer in die Arbeitslosigkeit entlassen.
- Das aufnehmende Unternehmen muss keine durch Steuergelder subventionierten Lokomotivführer ausbilden.

Ausgangslage:

- Das Einkommensniveau eines Lokomotivführers im Eisenbahnverkehrsmarkt kann bis zu 30 Prozent unter dem des Marktführers liegen.
- Ein solcher Niveauunterschied ist für die Unternehmen nicht mit einem Sprung zu bewältigen.
- Die Kalkulationen der Unternehmen haben unter anderen Rahmenbedingungen stattgefunden.
- Die Arbeitgeber wollten dauerhaft das Einkommensniveau der Lokomotivführer absenken.

GDL-Forderung:

Eine stufenweise Angleichung bestehender niedrigerer Tarifverträge auf das Niveau des Flächentarifvertrags

Ziele:

- Verknüpfung aller Haustarifverträge mit dem Flächentarifvertrag BuRa-LfTV.
- Stufenpläne für alle bestehenden niedrigeren Haustarifverträge zum Bu-Ra-LfTV Niveau.
- Auf die Unternehmensmöglichkeiten individuell zugeschnittene Gestaltung der Stufenpläne, unter Beachtung der wirtschaftlichen Verhältnisse.
- Stufenweise Anhebung der Lokomotivführereinkommen, bei gleichzeitiger Planungssicherheit für die Unternehmen.
- Keine Überforderung der Unternehmen durch schrittweise Angleichung.
- Die GDL wird die Unternehmen nicht überfordern oder gar in den Ruin treiben.
- Die GDL wird die Arbeitsplätze der Lokomotivführer erhalten.

LfTV DB AG

Ausgangslage:

- Lokomotivführer sind auch bei der Urlaubsgestaltung im Vergleich zu anderen Berufsgruppen stark benachteiligt.
- Andere Berufsgruppen beantragen ihren Urlaub von Montag bis Freitag und haben bei jedem Urlaub automatisch das Wochenende davor und danach zur Verfügung.
- Seit 2009 hat die GDL für den Jahreshaupturlaub das freie Wochenende davor tarifvertraglich geregelt.

- Auch nach der Verbesserung der tariflichen Formulierung zur Fahrzeit im LfTV 2009 legt der Arbeitgeber die Fahrzeitdefinition erneut gegen die Interessen der Lokomotivführer falsch aus.

GDL-Forderung:

Veränderung der Definition der Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug derart, dass zukünftig jeder Zeitraum, in der der Lokomotivführer die Verantwortung für das Fahrzeug trägt, zur Fahrzeit auf dem Triebfahrzeug gerechnet wird, unabhängig davon, ob das Fahrzeug in Bewegung ist oder nicht

Ziele:

- Alle Zeiten, in denen der Lokomotivführer die Verantwortung trägt, auch als Zeiten im Sinne dieser Schutzbestimmung zu werten.
- Auch während der Zeiten, in denen das Fahrzeug sich nicht bewegt, ist eine Arbeitsbelastung für Lokomotivführer vorhanden und muss entsprechend berücksichtigt werden.
- Dadurch die Sicherheit des Eisenbahnverkehrs deutlich erhöhen.

Heiss
Claus Weselsky
Bundesvorsitzender GDL
Schienenpersonennahverkehr
Baumweg 45
D-60316 Frankfurt / Main
Deutschland
Zürich, den 21. März 2011

Grußworte und Solidaritätsbekundung Verband Schweizer Lokomotivführer VSLF

Geschätzter Kollege Claus
Geschätzte Deutsche Lokomotivführerinnen und Lokomotivführer
mit größtem Interesse verfolgen wir Euren Arbeitskampf zugunsten eines Bundes-Rahmens
Auch in der Schweiz sind erste Anzeichen einer Verzerrung des Wettbewerbs unter den
Bahnunternehmen durch Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen, insbesondere beim
Lokomotivpersonal, zu erkennen.

Wir gratulieren unseren Kolleginnen und Kollegen in der GDL zum Abschluss des BuRa-LfTV
Schienenpersonennahverkehr, ein grosser und wichtiger Erfolg mit internationaler
Ausstrahlung.
Für den weiten gerechtfertigten Kampf bei der DB AG und den privaten
Personenverkehrsunternehmen unterstützen wir Euch vorbehaltlos und wünschen Euch viel
Fortschritt und Ausdauer.

Mit der Überzeugung, das Richtige zu tun und dem Herz an rechten Fleck ist jedes Ziel
erreichbar.

Beste Grüsse
Für die Schweizer Lokomotivführerinnen und Lokomotivführer

Hubert Giger
Präsident VSLF

ALE-Vorstandssitzung in Zürich

Redaktion Loco Folio

Vom Donnerstag 30. September bis zum Sonntag, 3. Oktober 2010 fand die Vorstandssitzung der ALE (Autonome Lokführer-Gewerkschaften Europa) in Zürich statt, Gastgeber war der VSLF. Am Donnerstag erfolgte die Anreise der Delegationen aus den verschiedenen Mitgliedsländern. Der Freitag war dem geschäftlichen Teil gewidmet mit einem anschliessenden Abendessen im Restaurant Studer's beim Escher-Wyss-Platz im Industriequartier. Am Samstag wurde dann ein touristisches Programm mit einer Fahrt auf den Uetliberg und einem Bummel durch die Innenstadt von Zürich durchgeführt. Das Abendessen fand im Restaurant Zeughauskeller beim Paradeplatz statt. Am Sonntag reisten die Teilnehmer in die verschiedenen Ecken von Europa zurück.

Das Bild zeigt die Präsidenten der verschiedenen Mitgliedsgewerkschaften sowie den Ehrenpräsidenten der ALE und wurde in der Giessereihalle des «Puls 5» im Zürcher Industriequartier aufgenommen.



v.l.n.r.			
Zoran Miletic	Präsident	NSMS	Serbien
Lászó Kiss	Präsident	MOSZ	Ungarn
Nenad Mrgan	Präsident	SSH	Kroatien
Manfred Schell	Ehrenpräsident	ALE	(Deutschland)
Rob de Groot	Präsident	VVMC	Niederlande
Pietro Serbassi	Präsident	FAST	Italien
Milan Hošták	Präsident	FSSR	Slowakei
Hubert Giger	Präsident	VSLF	Schweiz
Jindrich Hlas	Präsident	FSCR	Tschechien
Leszek Mietek	Präsident	ZZM	Polen / Vizepräsident ALE
Juan Jesus Garcia Fraile	Präsident	SEMAF	Spanien / Präsident ALE
Gkantitzikidis Pashalis	Präsident	PEPE	Griechenland
Claus Weselsky	Präsident	GDL	Deutschland / Vizepräsident ALE
Iulica Mantescu	Präsident	FML	Rumänien
Antonio Medeiros	Präsident	SMAQ	Portugal



17. Generalversammlung

Am 15. November 2010 fand die 17. Generalversammlung der VSLF Sektion BLS statt. Wiederum konnte unser Präsident Andreas Jost eine stattliche Zahl von Mitgliedern begrüßen. Wie bereits in den vergangenen Jahren trafen wir uns in Burgdorf im Rest. Bernerhof/Da Luca.

Leider hat unser Gast, Frau Franziska Jermann, Leiterin HR BLS, kurzfristig absagen müssen. Trotz dieser Absage gab es viele Themen zu diskutieren, war doch auch Hubert Giger, Präsident VSLF, bei uns zu Gast. Er hat seinerseits immer interessante Themen mit dabei, welche er gekonnt präsentiert. Die ordentlichen Traktanden dieser 17. Generalversammlung gingen ohne nennenswerte Bemerkungen und Einwände über die Bühne.

Der Antrag betreffend Erneuerung des Dienstkleidersortimentes für das Lokpersonal, gab viel zu diskutieren. Dieses Thema wird uns im Vorstand in nächster Zeit sicher noch stark beschäftigen. Hierzu konnten zwei Beschlüsse gefasst werden. Nähere Infos werden folgen.

Andreas Jost wie auch Hubert Giger waren sich einig, dass wir den BLS GAV noch bis Ende Jahr unterzeichnen werden. Die BLS ist grundsätzlich bereit, dass der VSLF GAV-Sozialpartner wird. Die Unternehmung forderte als einzige Bedingung, dass alle drei Sozialpartner in einer Verhandlungsgemeinschaft zusammen gegenüber der BLS auftreten. Dem hat nun der transfair zugestimmt und der SEV wird dies sicher an seiner VPT BLS Sitzung Mitte Dezember tun.

So hat Hubert Giger die BLS bereits aufgefordert, uns und der VG einen Terminvorschlag zu unterbreiten.

Der Vorstand wurde um ein Mitglied aufgestockt, dies in der Funktion des Troubleshooters. Da dies sehr kurzfristig geschah, wird die definitive Wahl in den Vorstand erst an der nächsten GV 2011 stattfinden. Hier die aktuelle Zusammensetzung des Vorstandes VSLF Sektion BLS:

Präsident / Leiter BLS

Andreas Jost

Co-Vizepräsident

Heiko Bruno

Co-Vizepräsident/Co-Aktuar

Andreas Dellenbach

Kassiererin

Brigitte Ruch

AZK/Co-Aktuar

Thomas Krebs

Beisitzer

Margret Stalder

Fachausschuss LP BLS

René Hugentobler

Werbung

Daniel Brönnimann

GRPK

Michael Blaser

Philipp Ammon

Troubleshooter a.i.

Mike von Aesch

Natürlich kam auch der gesellschaftliche Teil nicht zu kurz und es kamen viele interessante Gespräche bei einem gemütlichen Abendessen zustande.

Ich kann allen VSLF-Mitgliedern nur empfehlen, uns an einer der nächsten Mitglieder- oder Generalversammlungen zu besuchen. Die nächste GV findet am 14. November 2011 statt.

VSLF Sektion BLS,
Co-Aktuar/AZK
Thomas Krebs

Besuch der SWISS**Pilotenausbildung in Zürich**

Im Oktober 2010 besuchten insgesamt 23 Kollegen der VSLF-Sektion BLS das Operations Center (OPC) der SWISS in Zürich. Leider konnten aus Kapazitätsgründen nicht alle Kollegen an diesem Event teilnehmen welche sich dafür angemeldet hatten. Um diesen Ausflug durchführen zu können, fragte Organisator Daniel Brönnimann bei der Aeropers (Pilotenvereinigung der SWISS International Air Lines) an. Zu unser aller Freude wurde diese Anfrage von unserer befreundeten Personalvertretungsorganisation positiv beantwortet.

In Zürich erwartete uns ein perfekt geplanter Tag, welcher wie ein echter «Pilotenarbeitsstag» gestaltet war. Nach einem kleinen Frühstück im Café Spettacolo machten wir uns auf den Weg zum OPC. Hier erhalten die Piloten alle für ihren Flug wichtigen Informationen wie Wetterdaten, Auslastung des Fluges, Flugroute und machen ihre Crewsitzung in den dafür vorgesehenen Räumen. Danach ging es zur «Lokleitung» des Flugverkehrs der SWISS in Zürich in den 1. Stock des OPC. Von der Personalplanung über Flugplanung (Kurz und Mittelfristplanung) bis zur Passagierbetreuung im Störfall befindet sich alles in einem grossen Büro. Beeindruckend war für uns die angenehm ruhige Arbeitsatmosphäre in diesem Grossraumbüro.

Über den gesamten Tag hatten wir das Gefühl, hier sind Profis am Werk. Alles war perfekt organisiert, unsere Fragen wurden von allen Mitarbeitern bereitwillig und professionell beantwortet. Zur angenehmen Atmosphäre trug sicher auch das beeindruckend lockere und sympathische Auftreten der InstruktorInnen bei. Sie besitzen die Fähigkeit, Fachwissen, welches für Laien kompliziert erscheint, mit einfachen



und verständlichen Worten zu vermitteln. Nach dem Mittagessen kam dann der Höhepunkt des Tages. Es ging in die «heiligen Hallen» der Pilotenausbildung, zu den Flugsimulatoren. In kleine Gruppen eingeteilt und nach einer Sicherheitsinstruktion ging es dann los. Das folgende Erlebnis wird sicherlich allen Teilnehmern für immer im Gedächtnis bleiben. Alle sagten nach dem SIM-Flug das Gleiche, es ist, als ob man wirklich fliegt. Und tatsächlich war das so, nach kurzer Zeit vergisst man, dass es ja «nur» ein Simulator ist, so täuschend echt sind Bewegung, Geräusche, Reaktion und technische Ausrüstung nachgebildet. Den auf ihren Einsatz wartenden Kollegen wurde die Zeit verkürzt, in dem Markus Rohrer (Vizepräsident Aeropers) zur Beantwortung von allerlei Fragen zur Verfügung stand. So bekamen wir einen kleinen Theoriekurs in Flugphysik, aber auch gewerkschaftliche Fragen wurden besprochen. Die Arbeitsbedingungen der Piloten interessierten uns natürlich genauso wie die Flugtechnik. Trotz ständigem «Kampf» (siehe aktuell GAV-Verhandlungen, SWISS) bestand ein für uns spürbar gutes Betriebsklima. Die Gründe dafür waren/sind sicher die konsequente Anwendung einer Lernphilosophie, welche einer Bestrafungsphilosophie vorgezogen wird, also aus gemachten Fehlern lernen und sie abstellen. Auch gut gewartete technische Anlagen und Räumlichkeiten in einem guten Zustand sowie die Tatsache, dass man bei der SWISS nicht an die Grenzen von Arbeitszeit und Arbeitsbelastung geht, tragen zur Mitarbeiterzufriedenheit bei. Letzterer Punkt ist natürlich auch im Störfall vorteilhaft für die Disposition des Personals.

Der zu erwartende Lokpersonalmangel sollte die Verantwortlichen aller Bahnen beflügeln, solche Punkte auf die Tagesordnung zu nehmen, denn nur wer gute Bedingungen bietet, bekommt und behält in Zukunft auch gutes und motiviertes Lokpersonal in seiner Unternehmung. Mit dem Gefühl, etwas ganz Besonderes erlebt zu haben, ging dieser schöne Ausflug nun zu Ende. Für das Gelingen verantwortlich waren viele Helfer, denen alle Teilnehmenden ein GROSSES DANKESCHÖN sagen. Von Seiten unserer Sektion gilt der Dank dem Vorstandsmitglied Daniel Brönnimann. Ganz besonders bedanken wir uns bei den drei InstruktorInnen Markus Rohrer, Manfred Giger und Daniel Helfenberger für ihren geduldigen Einsatz. Auf ein nächstes Wiedersehen freuen wir uns sehr, vielleicht ja auf einem Flug in die Ferien.

Vizepräsident VSLF-Sektion BLS
Heiko Bruno

Rapport d'activité 2010**Lausanne**

Le nouveau groupe APK (commission des consignes) s'est engagé à fond dans le changement d'horaire 2010/2011 et dans les modifications de tours qui lui sont liées. Le travail s'est déroulé de manière constructive et l'équipe a été indemnisée selon les prescriptions des CFF. Cependant, les possibilités de modifications des tours de Lausanne sont très limitées (prestations naturelles et productivité). Le nouveau chef de région Ouest s'est donné beaucoup de peine pour prendre nos revendications au sérieux et les traiter de manière rapide. Un dialogue permanent s'est établi par le biais de «portes ouvertes» et de rencontres avec les partenaires sociaux. La collaboration avec les représentants de la LPV/SEV ainsi que de la CoPe surface se déroule de mieux en mieux et l'échange d'informations commence à fonctionner correctement.

Après six mois d'activité, notre nouveau secrétaire a déjà rendu son tablier. Il assumera cependant sa fonction jusqu'à la prochaine assemblée générale de section. Ses raisons sont personnelles, mais des divergences d'opinion avec la tête du syndicat ne sont pas étrangères à son retrait.

Le retrait du permis de conduire d'un mécanicien de locomotives en raison d'un double échec aux examens périodiques a incité la section à rédiger une lettre commune (VSLF + LPV/SEV) à l'intention des autorités compétentes de l'OFT. Les thèmes abordés sont: philosophie et buts d'un examen périodique, rédaction compréhensible des questions, conformité des questions à la pratique quotidienne, taille de l'examen, mise à disposition d'instructions etc. Lors de notre dernière assemblée générale de section, trois «jeunes» pensionnés nous ont fait partager leurs expériences et leurs histoires. Les deux représentants des CoPe voyageurs et Cargo ont rapporté aux membres présents la situation dans les dif-

férents dossiers en cours.

Lors de la partie protocolaire, nous avons trouvé la perle rare pour remplacer Cédric von Daeniken qui a officié durant de nombreuses années à ce poste, en la personne de David Gabriel. Cédric sera remercié comme il se doit pour son formidable engagement à l'occasion de la prochaine assemblée générale.

RegionAlps

Les négociations salariales se sont terminées sur un résultat correct: 0.3% de compensation du renchérissement, progression salariale régulière en fonction des années de service 2.11%, prime unique de Fr. 250.- ainsi que prise en charge de la contribution de solidarité à la charge des assurés

pour la caisse de pension pour une somme d'environ Fr. 1100.-.

Malheureusement, l'effectif des mécaniciens organisés auprès du VSLF a fondu de 10 à 3. Après une discussion à ce sujet et en vue des négociations sur la nouvelle CCT, ces trois personnes ont renouvelé leur confiance envers notre syndicat. Thomas Olloz reprend le poste de responsable de dépôt RA pour le VSLF. Nous nous réjouissons de la

poursuite de cette collaboration. Fin mars se déroulera la première ronde en vue du renouvellement de la CCT.

Région Jura

Après une première consultation en vue de la création d'une section Jura, une première rencontre avait été fixée en janvier à Neuchâtel pour les membres intéressés. La participation d'un seul membre (!!) nous a clairement démontré que cette création n'est pas du tout d'actualité. Pascal Fontanellaz s'est cependant mis à disposition dans le cadre d'un essai d'une année pour établir le trait d'union entre la section de Lausanne et ses membres stationnés dans le Jura. Il a donc rejoint le comité de section. Nous le remercions pour son engagement à venir et souhaitons que cette initiative débouche sur un nouvel élan.

Le président: Markus Heer



Merkblatt «Anwalt der ersten Stunde»

Mitglieder des Verbandes Schweizer Lokomotivführer und Anwärter VSLF

Das Inkrafttreten der neuen, schweizweit vereinheitlichten Zivilprozessordnung am 1. Januar 2011 hat verschiedene Neuerungen für die Strafrechtspraxis mit sich gebracht. Eine davon ist der sogenannte «Anwalt der ersten Stunde» mit der die Verteidigungsrechte einer beschuldigten Person erweitert werden.

Was ist mit dem Anwalt der ersten Stunde gemeint und welche Bedeutung hat er? Wann kommt er (sinnvollerweise) zum Zuge und was kann er bewirken? Und: Finanziert ihn die Rechtsschutzversicherung?

- Der Anwalt der ersten Stunde bezeichnet den Rechtsbeistand eines Beschuldigten in der Anfangsphase eines Strafverfahrens, dies insbesondere ab dem Zeitpunkt polizeilicher Ermittlungen.
- Als «beschuldigt» gilt eine Person ab dem Augenblick, ab welchem sie erstmals von der Polizei / der Staatsanwaltschaft darüber informiert wird, dass sie verdächtigt wird, eine bestimmtes Delikt begangen zu haben.
- Die Strafbehörden müssen die beschuldigte Person vorgängig darauf hinweisen, dass ein Anwalt bereits bei der ersten polizeilichen Einvernahme dabei sein kann. Sodann ist der Anwalt auch bei allen weiteren Einvernahmen zugelassen. Auch soweit eine vorläufige Festnahme zur Diskussion steht, hat die festgenommene Person das Recht, mit ihrem Strafverteidiger frei zu verkehren und sich zu besprechen (z.B. zu Tatvorwurf, Verteidigungsstrategie).
- Der Beizug eines Anwalts der ersten Stunde empfiehlt sich, sobald man als beschuldigte Person behandelt wird und nicht nur als Opfer in einem Strafverfahren involviert ist. Soweit es Verletzte und Tote gegeben hat oder hoher Sachschaden entstanden ist, ist ein Anwalt ebenfalls ratsam.
- Mit dem Beizug eines Rechtsbeistand bereits von Anfang ist die Gefahr gebannt oder zumindest wesentlich kleiner, dass Fragen beantwortet und Aussagen gemacht werden, die zu einem späteren Zeitpunkt zu Ungunsten des Beschuldigten ausgelegt werden und ihm rechtliche Nachteile einbringen. Auch kann der Anwalt bei den polizeilichen Einvernahmen seinerseits Fragen stellen und sich mit der beschuldigten Person unter vier Augen über die Verteidigungsstrategie besprechen.
- In einigen Kantonen gibt es Pikettdienste der kantonalen Anwaltsverbände, welche 24h Stunden erreichbar sind und im Bedarfsfall einen Anwalt der ersten Stunde stellen.
- Soweit der beschuldigten Person ein Fahrlässigkeitsdelikt zur Last gelegt wird, besteht Deckung durch die Rechtsschutzversicherung, wobei bei grobfahrlässig begangenen Delikten – unter Vorbehalt der Bestimmungen 1e der AVB – eine Leistungskürzung vorgenommen wird. Bei vorsätzlich begangenen Delikten besteht keine Versicherungsdeckung (Bestimmung 5b AVB).
- Soweit demnach ein fahrlässiges Delikt als Vorwurf im Raum steht, ist CAP raschestmöglich nach Beizug des Anwalts der ersten Stunde zu informieren. Dabei sind schriftlich Angaben zur Art des Vorfalls zu machen und die Kontaktinformationen des beigezogenen Anwalts anzugeben. Soweit auch die übrigen Voraussetzungen gemäss AVB der CAP gegeben sind (Prämie bezahlt, zeitliche Deckung etc.), setzt sich die CAP sodann mit dem beigezogenen Anwalt in Verbindung und gewährt Kostengutsprache rückwirkend ab Beizug des Anwalts der ersten Stunde. Soweit die CAP den beigezogenen Rechtsvertreter nicht akzeptiert, hat der Versicherte das Recht, drei andere Rechtsvertreter vorzuschlagen, von denen einer von der CAP akzeptiert werden muss.

LOCOFOLIO

INERATE

Formate & Preise

A1 21 x 29.7cm CHF 700.– 	A2 42 x 14.8cm CHF 700.– 	B1 21 x 14.8cm CHF 400.– 	B2 42 x 7.5cm CHF 400.– 		
C 21 x 7.5cm CHF 250.– 	D1 7 x 29.7cm CHF 300.– 	D2 13.5 x 29.7cm CHF 500.– 	E1 6 x 13cm CHF 150.– 	E2 12.5 x 6.3cm CHF 150.– 	F 6 x 6.5cm CHF 100.–

Directive «Avocat de la première heure »

adressée aux membres du syndicat suisse des mécaniciens de locomotives et aspirants VSLF

L'entrée en vigueur du nouveau code de procédure unifié au niveau national qui s'est faite le 1er janvier 2011 a introduit un certain nombre de nouveautés dans la pratique du droit pénal. Une de ces nouveautés est l'introduction d'un «avocat de la première heure» grâce à laquelle les droits de défense d'une personne inculpée sont étendus.

Qu'est-ce qu'on entend par «avocat de la première heure» et quelle importance a-t-il? Quand entre-t-il en fonction (de manière justifiée) et quelle influence a-t-il? Est-il pris en charge par la protection juridique professionnelle?

- L'avocat de la première heure effectue l'assistance juridique d'un inculpé durant la phase préliminaire d'une procédure pénale, ceci tout particulièrement à partir du moment où l'enquête policière commence.
- Une personne est considérée comme inculpée à partir du moment où elle est informée qu'elle est soupçonnée d'avoir commis un délit précis par la police ou par le procureur.
- Les autorités pénales doivent informer au préalable la personne inculpée qu'un avocat doit être présent dès la première audition effectuée par la police. L'avocat est ainsi aussi présent lors de toutes les autres auditions. Aussitôt qu'un emprisonnement préventif est envisagé, la personne incarcérée a le droit de communiquer et de s'entretenir librement avec son défenseur (par exemple au sujet du motif d'inculpation ou de la stratégie de défense).
- L'implication d'un avocat de la première heure est recommandée sitôt qu'une personne est inculpée d'un délit et non lorsque la personne est englobée comme victime dans le cadre d'une procédure pénale. Dès qu'on est en présence de blessés et/ou de morts, ou que les dégâts matériels sont élevés, la présence d'un avocat est aussi conseillée.
- Par l'introduction d'une assistance juridique dès le début, on éloigne, ou du moins on réduit sensiblement le danger de voir des réponses ou des affirmations être utilisées à un moment ou à un autre à la charge du prévenu et qui pourront lui porter préjudice. L'avocat pourra aussi poser des questions lors des auditions effectuées par la police et il s'entretiendra seul à seul avec le prévenu pour définir une ligne de défense, le cas échéant.
- Dans certains cantons, on trouve un service de piquet des associations cantonales d'avocats, service qui est atteignable 24 heures sur 24 et qui est en mesure de fournir un avocat de la première heure.
- Dès que le prévenu est inculpé à charge d'un délit, l'assurance de protection juridique professionnelle prend en charge ses frais d'assistance. Dans le cas où le délit découle d'une faute grave –sous réserve des dispositions 1e des CGA – une réduction de prestation peut être envisagée. Lors de délit prémédité, aucune prestation d'assurance n'est prévue (disposition 5b CGA).
- Dès qu'un délit par négligence est reproché, la CAP doit être avisée au plus vite du recours à un avocat de la première heure. Il y a lieu de communiquer la nature du délit par écrit et de donner les coordonnées de l'avocat en charge. Il faut aussi fournir les autres renseignements prévus par les conditions générales d'assurances de la CAP (prime payée, durée de couverture). La CAP se met ensuite en rapport avec l'avocat choisi et rembourse rétroactivement les frais liés aux prestations de l'avocat de la première heure. Si la CAP devait ne pas accepter l'avocat choisi, l'assuré aurait alors le droit de proposer trois autres avocats, parmi lesquels la CAP devrait obligatoirement en accepter un.

Wir bitten Euch, folgenden Kollegen ein ehrendes Andenken zu bewahren und Ihnen die letzte Ehre zu erweisen.
Nous vous prions d'honorer le souvenir des collègues suivants et de leur rendre un dernier hommage.
Vogliamo onorare la memoria dei nostri colleghi che ci hanno lasciato e rendiamo loro l'estremo saluto.

Robert Camenzind

Camorino

*1923

† 15.11.2010

Hans-Peter Eglin

Bellinzona

*1932

† 22.12.2010

Hans Meier

Wiesendangen

*1954

† 2.2.2011

Bruno Bitterli

Spiegel bei Bern

*1932

† 6.2.2011

Hans Schürch

Wiesendangen

*1922

† 14.2.2011

In stiller Anteilnahme – Vorstand VSLF und alle Kollegen
Un recueillement silencieux – Comité central VSLF et tous les collègues
Dedichiamo loro qualche attimo di raccoglimento – Il comitato centrale del VSLF e tutti i colleghi