

Exklusives Mitgliederangebot: privaLex®

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



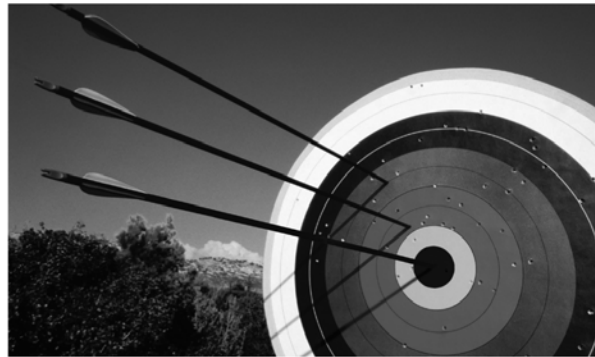
Spezial-Rabatt 50%!



Rechtsschutz
Protection juridique
Protezione giuridica

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.



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 Anwärter) 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



Teufelsbrücke in Uri

Diesen Spätsommer hatten wir zwei Zugsunfälle in Döttingen AG und Olten zu beklagen, die beide glimpflich verlaufen sind – Glück im Unglück. In beiden Fällen war es nur Zufall, dass es zu keinem Frontalzusammenstoss gekommen war. Solche Unfälle mit Verletzten oder gar Toten machen jeden Eisenbahner betroffen und jeder Lokführer weiss aus eigener Erfahrung, wie schmal der Pfad zwischen Glück und Katastrophe manchmal sein kann.

Im Anschluss an diese Unfälle wurden von allen Seiten Investitionen in die Infrastruktur gefordert. Es ist möglich, dass mit ZUB oder ETCS diese beiden Unfälle nicht passiert wären. Zu meinen, dass solche technischen Sicherungen alle Unfälle verhindern, wäre allerdings ein Trugschluss. Die Realität ist weit komplexer.

Hans Bosshard, der Eisenbahnspezialist und ehemalige Redaktor der NZZ, bringt es im Magazin des Tages-Anzeigers im Oktober dieses Jahres auf den Punkt: «*Der Signalwald bei den SBB ist in den letzten Jahrzehnten enorm gewachsen. Das gesamte Schweizer Bahnnetz kurzfristig mit der ZUB auszurüsten, wäre wirtschaftlich nicht zu rechtfertigen. Die SBB bleiben auf die Zuverlässigkeit und das Verantwortungsbewusstsein der Lokomotivführer angewiesen.*» Wahre Worte. Aber wie wir nach der Lektüre des Magazins wissen, sind die SBB nicht bekannt dafür, auf Hans Bosshard zu hören. Und aus eigener Erfahrung weiss ich, dass sie auch nicht in allen Belangen auf kritische Stimmen aus den eigenen Reihen hören. Schade eigentlich – und auch gefährlich. Gefährlich, weil bei den SBB in den nächs-

ten Jahren eine ganze Generation von Lokführern ersetzt werden muss. Und die SBB tun sich zunehmend schwer damit, dafür genügend qualifizierte Menschen zu finden. Naiv, wer sich darüber wundert. Ein paar kritische Gedanken dazu finden sich in diesem LocoFolio.

Die Verhandlungen zum neuen GAV SBB Cargo International laufen (wieder). Eine Gleichwertigkeit zum GAV SBB Cargo ist für den VSLF eine Verhandlungsbasis. Über mehr Flexibilität lässt sich reden, bei gleichzeitiger massiver Erhöhung der Entschädigung. Dass durch die weitere Aufteilung des Lokpersonals die Zuteilung der Dienste, der Freitage und der Ferien sowohl für das Personal als auch für die Einteiler erschwert wird, ist eine logische Konsequenz. Einmal mehr resultiert somit eine massive Verschlechterung – und dies erst noch gratis.

Bei den SBB wie auch bei SBB Cargo sind umfangreiche Stellenabbauten, primär in der Verwaltung, beschlossen. Aus unternehmerischer Sicht sind diese Massnahmen nachvollziehbar. Der VSLF wird seine Partnerverbände in der Verhandlungsgemeinschaft in deren Bemühungen, dafür zu sorgen, dass der Abbau sozial verträglich und im Rahmen des GAV vollzogen wird, unterstützen.

Ebenso eine gemeinsame Aufgabe ist es, die vom Stiftungsrat der Pensionskasse SBB beschlossenen Massnahmen aufzufangen und weitere Belastungen des Personals zu verhindern. Auch wir als Berufsverband sind mit in der Verantwortung, zu verhindern, dass unsere Pensionskasse erneut

in eine Schieflage gerät. Die Chance, ein zweites Mal Unterstützung vom Bund zu erhalten, ist sehr, sehr gering.

Dabei gilt es, immer auch das Gesamtbild vor Augen zu halten: Nicht nur unsere Pensionskasse ist von tiefen Kapitalmarktzinsen und der immer höheren Lebenserwartung betroffen. Zudem gibt es Anzeichen, dass das gesamte Konstrukt der 2. Säule bald auf die politische Agenda kommen wird. Ich kann mir gut vorstellen, dass einige bisherige Tabus gebrochen werden müssen, um dieses Vorsorgewerk für die Zukunft zu sichern.

Zu den erfreulichen Veränderungen zählt, dass der VSLF künftig bei der BLS AG mit am Tisch sitzt: Im September 2011 haben wir den GAV mitunterzeichnet und sind somit Sozialpartner. Für unsere Sektion BLS ergeben sich dadurch neue Möglichkeiten. Und natürlich auch mehr Arbeit. Ich bin überzeugt, dass die BLS AG den VSLF genauso wahrnehmen und schätzen wird wie die anderen Bahnen, bei denen wir Sozialpartner sind.

Und ich freue mich persönlich, auch diesen Herbst alle Generalversammlungen unserer Sektionen besuchen zu dürfen. Wo gewünscht, werde ich über unsere Arbeit im Vorstand informieren. Selbstverständlich stehe ich für eure Fragen, Wünsche und Kritik zur Verfügung. Ich bin gespannt auf eure Wortmeldungen und die daraus entstehenden Diskussionen.

Euer Präsident
Hubert Giger



S-Bahn Zürich, Bahnhof Stadelhofen

Start in die neue Ausbildungswelt

Vor ungefähr sechs Jahren wurde unter der Leitung des damaligen Leiters Zugführung beschlossen, die Aus- und Weiterbildung des Lokpersonals SBB Personenverkehr auszulagern. Ein folgenschwerer Entscheid, wie sich zeigen sollte, und quasi der Ursprung des Debakels, das bis heute bei der Lokführer- ausbildung herrscht: Die jährlichen Ausbildungstage der Lokführer sind – inhaltlich betrachtet – bis auf wenige Ausnahmen zur Farce verkommen; zahlreiche junge Lokführer fühlen sich tendenziell unsicher, Züge zu führen und sie verfügen auch kaum noch über die nötigen Grundkenntnisse des Eisenbahnbetriebs, weil ihnen diese während der Ausbildung nicht mehr oder nur noch dürftig vermittelt werden können. Zu kurz ist die Dauer der Ausbildung, zu klein der Praxisanteil «draussen» im Fahrdienst. Die jungen Kollegen sind wirklich nicht zu beneiden: Sie sind stolz, das Auswahlverfahren für die Lokführer- ausbildung bestanden zu haben, und sie erwarten eine gut funktionierende und zuverlässig organisierte Ausbildung, denn genau diese Attribute verkörpert das Kürzel SBB in der Schweiz. Stattdessen treffen sie auf ein Ausbildungssystem, das fernab von jeder Ausbildungsmethodik mit einem dreimonatigen Theorieblock in die Eisenbahnwelt startet; ein Ausbildungssystem, das den Lokführeranwärtern kaum Zeit lässt, den in der Theorie erlernten Stoff zu festigen und in die Praxis umzusetzen. Dass diese offensichtlichen und bekannten Problemen von den Verantwortlichen bei P-OP-ZF und Login nicht schon längst angegangen und korrigiert worden sind, wirft wohl oder übel einige Fragen auf.

Die Zahlen sprechen für sich – je nach dem, welche man nimmt

Begründet wurde der Schritt der Ausbildungs- auslagerung an Login u. a. mit dem Aspekt der Kostentransparenz. Man hätte bis zur Auslagerung keine Kostenkontrolle gehabt, so die Verantwortlichen. Entspricht diese Aussage wirklich der Wahrheit? Zumindest war man im Jahr 2008 in der Lage, einen Bericht zum Thema Kostenvergleich der SBB-internen und der Login-Ausbildung zu erstellen. Nüchtern betrachtet muss festgestellt werden, dass die Auslagerung der Lokführer- ausbildung vor allem ein Ziel hatte: Kosteneinsparungen. Der erwähnte Bericht «Vergleich Ausbildungskosten Lokpersonal Personenverkehr» aus der Feder von P-OP-ZF spricht Klartext: «Aus dem Vergleich ergibt sich mit der Auslagerung der Aus- und Weiterbildung insgesamt eine Kostenverminderung von 1 643 000 Franken.» Und weiter: «Die Auslagerung der Aus- und Weiterbildung zu Login hat sich finanziell gelohnt – die Kosten konnten um ca. 17% reduziert werden.» Eine Analyse dieses SBB-Dokuments durch den VSLF zeigt jedoch ein ganz anderes Bild. Von einem professionellen und fundierten Kosten- und Qualitätsvergleich kann keine Rede sein. Vielmehr handelt es sich hierbei um einen Gefälligkeitsbericht der SBB zu Gunsten des gewählten Ausbildungspartners:

- Die SBB-interne Ausbildung des Jahres 2005 wurde mit einer Ausbildungsdauer von 18 Monaten berechnet, obwohl diese in Wahrheit nur noch etwa 16 Monate gedauert hatte. Somit wurden die Ausbildungskosten der hauseigenen Schulung künstlich verteuert.
- Die 18- bzw. in Wahrheit 16-monatige SBB-Ausbildung wurde mit einer 12-monatigen Login-Ausbildung vergli-

chen, ohne zu deklarieren, wo welche Lektionen eingespart worden sind. Dies suggeriert den Eindruck, zu SBB-Zeiten wären sechs Monate nutzlos verplempert worden. Es wurde hart gearbeitet und es wurden gute Lokführerinnen und Lokführer mit einem breiten Wissens- und Einsatzspektrum ausgebildet.

- Für eine Anzahl von 40 Lokführeranwärtern – dies entspricht ungefähr 3,5 Klassen – wurden elf Vollzeitstellen von Prüfungsexperten (PEX) berechnet. Nach den gängigen Regeln der Mathematik würde dies bedeuten, dass sich jeder Experte während seiner gesamten Arbeitszeit ausschliesslich um 3,5 Anwärter gekümmert hat. Die Tatsache, dass ein PEX nebst der Betreuung von teilweise mehreren Klassen auch noch andere Aufgaben wie z. B. periodische Prüfungen, Test- und Abnahmefahrten usw. zu absolvieren hat, wird im Kostenvergleich verschwiegen. Das Resultat: Die 100%-ige Anrechnung der Personalkosten für die Prüfungsexperten lässt die Kosten der Lokführer Aus- und Weiterbildung übersteuert wirken.

Es grenzt schon beinahe an einen Skandal, dass ein solcher Kostenvergleich sämtliche involvierten Stellen, inkl. Controlling, unbeschadet überstanden hat. Es scheint, als wollte niemand die Wahrheit sehen.

Ausbildung bedeutet Sicherheit, Sicherheit bedeutet Ausbildung

Veränderungen – und dazu zählen auch Auslagerungen – sollten immer auch Verbesserungen mit sich bringen. Dies scheint jedoch nicht für die Lokführer- ausbildung zu gelten. Vergleicht man die SBB-interne Lokführer- ausbildung aus dem Jahr 2005 mit der heutigen Ausbildung bei Login, zeigt sich Erschreckendes: Die Lokführer-

ausbildung wurde kurzerhand gekürzt und auf sinnlose Art und Weise neu strukturiert, indem die Theorie von der Praxis getrennt worden ist. Mit diesem Schritt wurde den Lokführeranwärtern jegliche Zeit zum Verarbeiten, Verstehen und Festigen des erlernten Stoffs genommen, so dass sie oft wirklich nur noch den sprichwörtlichen «Bahnhof» verstehen. Ebenfalls fast gänzlich gestrichen wurde die praktische Rangierausbildung und somit auch die Möglichkeit für die Anwärter, erste Erfahrungen im Fahren und Bremsen zu machen und ein Verständnis für die Dynamik zu entwickeln. Rangieren ist das A und O im praktischen Lokführeralltag; wer das Fahrzeug im Rangierdienst nicht beherrscht, der ist im Streckendienst überfordert. Das wissen alle – selbst die Lokführeranwärter: Immer wieder gestehen künftige Kollegen, dass sie sich tendenziell unsicher und ängstlich fühlen, wenn sie daran denken, bald alleine Rangierbewegungen oder auch Züge mit zig hundertten von Fahrgästen bei hohen Geschwindigkeiten führen zu müssen.

Wer nun denkt, dass dies Angstmacherei ist, der sollte sich die Statistik des vergangenen Jahres ansehen: Im Jahr 2010 wur-

den nämlich alleine bei P-OP-ZF über 40% aller Zwergsignalfälle durch Lokführer mit weniger als zwei Dienstjahren verursacht. In einem entsprechenden Überwachungsbericht stellt das Bundesamt für Verkehr (BAV) fest: «Eine Analyse dieser Fälle zeigte, dass besonders die neu ausgebildeten Lokführer als Verursacher in Frage kommen. Als Ursache kann angenommen werden, dass während der Ausbildung nur sehr wenig Rangierleistungen ausgeführt werden.» Nur zwei Wochen nach Erscheinen des BAV-Audits warnte auch die Unfalluntersuchungsstelle Bahnen und Schiffe (UUS) in einem Untersuchungsbericht: «Le temps alloué pour la formation pratique manoeuvre (trois jours) n'est pas suffisant et doit être revu à la hausse.» («Die für die praktische Rangierausbildung eingeräumte Zeit (drei Tage) ist ungenügend und muss erhöht werden.») Und weiter: «Les compréhensions des réactions dynamiques d'un train, (temps de remplissage des cylindres de freins, longueur du convoi, type de véhicule desservi) ne peuvent être inculquées que par des exercices pratiques sur le terrain.» («Das Verständnis für die dynamischen Reaktionen eines Zuges (Bremszylinder-Füllzeiten, Kompositions- länge, bedienter Fahrzeug- typ) kann nur mittels praktischer Übungen

in der Aussenanlage vermittelt werden.») Gegenüber den Behörden geloben die SBB zwar Besserung, doch selbst heute, nach bald einem Jahr seit Erscheinen der beiden Dokumente, hat sich in der Ausbildung der künftigen Kollegen kaum etwas zum Positiven verändert.

Nicht besser steht es um die jährlichen Instruktionstage der Lokführerinnen und Lokführer, die ebenfalls durch den Ausbildungsverbund Login im Auftrag von P-OP-ZF durchgeführt werden: Themen wie Dienstpläne lesen und Natels bedienen haben offenbar absolute Priorität. Statt, wie vom Lokpersonal verlangt, Notfallszenarien wie beispielsweise Evakuierung im Tunnel, Brandbekämpfung usw. praktisch auf einem Übungszug zu schulen, werden die Notfallmassnahmen lediglich mit Hilfe von Checklisten und Merkblättern in den Kurslokalen besprochen, treu nach dem Motto «Ich würde und ich täte.» Da nützen selbst die vielen Fahrten auf den Tischsimulatoren nichts, da diese Geräte für ein Notfalltraining schlichtweg ungeeignet sind. Seien wir bitte ehrlich: Welcher Pilot übt eine Notlandung nur in der Theorie und welches Feuerwehrkorps bespricht eine Evakuierung bloss in einem Kurszimmer?

Kostenwahrheit und Wissenstransfer

Login hatte einen verhältnismässig einfachen Einstieg in die Lokführer- ausbildung und das Know-how war von Anfang an gesichert: Nicht wenige der SBB-internen Ausbildungsloführer wechselten mit der Auslagerung der Lokführer- ausbildung ebenfalls zu Login. Weiter überliessen die SBB dem Ausbildungsverbund ihre haus- eigenen Schulungsunterlagen. Zu welchem Preis wohl dieser «Wissenstransfer» stattgefunden hat? Wer nun meint, dass solche «Gefälligkeiten» lediglich in der Anfangsphase der Auslagerung stattgefunden haben, der irrt. Noch heute wird Login von den SBB unterstützt: Dank ihres Doppelmandats eignen sich die Ausbilder von Login bei der SBB Wissen an, das dann dem Ausbildungsanbieter kostenlos zur Verfügung steht. Die SBB zahlen somit für Kurse und Schulungen, für deren Kursentwicklung sie zu einem Teil selbst auf- gekommen ist.

Die Beschwerden der Lokführer und Anwärter zur Ausbildungsqualität sind bekannt. Bleibt zu hoffen, dass sie endlich ernst genommen werden. Die Glaubwürdigkeit der Lokführer- ausbildung droht ansonsten gänzlich verloren zu gehen. Wir können uns glücklich schätzen, dass es nach wie vor einige hervorragende Ausbilder bei Login gibt, welche trotz der widrigen Umständen das Beste für uns und unseren Beruf geben.

Budgetkurs
«Mit dem Einkommen auskommen»

Das eigene Portemonnaie fest im Griff? Dabei hilft eine persönliche Einnahmen- und Ausgabenplanung. Warum ein eigenes Budget führen? Wie gestaltet man sein Budget? In welche Schuldenfallen kann man stolpern? Diese und andere Fragen rund um das persönliche Budget werden im Kurs «Mit dem Einkommen auskommen» beantwortet.

Eine Sozialberaterin oder ein Sozialberater der SBB Sozialberatung leitet den Budgetkurs. Der Kurs unterstützt Ihre Finanzplanung ohne Ihre Brieftasche zu belasten: die Stiftung Personalfonds SBB bezahlt die Kurskosten. Der Kurs wird in der Freizeit besucht. Die Teilnahme des Partners oder der Partnerin wird empfohlen.

2011 – Anmeldung bis 10. 11. 2011

Datum	Zeit	Ort	Adresse	Sprache
18. 11. 2011	13.30–16.30	Lausanne	Avenue de la Gare 43	Französisch
24. 11. 2011	13.30–16.30	Bern	Bollwerk 8	Deutsch
29. 11. 2011	13.30–16.30	Zürich	Kasernenstrasse 97	Deutsch
1. 12. 2011	13.30–16.30	Olten	Tannwaldstrasse 48	Deutsch

2012 – Anmeldung bis 10. 1. 2012

Datum	Zeit	Ort	Adresse	Sprache
18. 1. 2012	13.30–16.30	Bern	Bollwerk 8	Deutsch
18. 1. 2012	9.00–12.00	Bellinzona	FFS Gestione Immobili, Palazzo Stazione	Italienisch
20. 1. 2012	13.30–16.30	Zürich	Kasernenstrasse 97	Deutsch
26. 1. 2012	13.30–16.30	Basel	Das Neue Rialto Birsigstrasse 45	Deutsch
31. 1. 2012	14.00–17.00	Sargans	SBB Baudienstzentrum, Ragazerstr. 53	Deutsch

Anmelden im Intranet unter <http://hr.sbb.ch/budgetkurs>

Auskünfte unter sozialberatung@sbb.ch oder Telefon 051 220 37 34

Ein Angebot der Stiftung Personalfonds SBB und der Sozialberatung SBB

Ein Prüfungsexperte im Rampenlicht

In der Sendung «Le Journal» der Télévision de la Suisse romande vom 4. August 2011 um 19.30 Uhr erschien ein Beitrag über die Bemühungen der SBB für mehr Energieeffizienz. Ein Prüfungsexperte (PEX) führte in dieser Sendung dem staunenden Publikum das stromsparende Fahren vor. Während er den Zug führte, gab er dem Fernsteam Erläuterungen ab und schaute immer wieder in die Kamera.

Als PEX ist ihm der Inhalt des Artikels 3.3.2 des Kapitels 13 der Fahr-dienstvorschriften sicher bekannt: «Der Lokführer hat während der Fahrt seine Aufmerksamkeit auf den Fahrweg bzw. auf die Strecke zu richten. Daneben sind die der Zugführung dienenden Instrumente und Meldeeinrichtungen zu beachten. Sind während der Fahrt Aktivitäten auszuführen, die die Aufmerksamkeit stören, ist nötigenfalls die Geschwindigkeit zu reduzieren und allenfalls anzuhalten. Verrichtungen und Gespräche, die mit dem Fahrdienst oder der Fahrzeugbedienung nichts zu tun haben, sind verboten.»

Auch Artikel 3.4 des Kapitels 13.3 der Betriebsvorschriften Fahrdienst SBB Verkehr wird der PEX sicher kennen: «Erklärungen abgeben bzw. Fragen beantworten soll das Lokpersonal nur während des Stillstands des Zugs.»

Als PEX übt der betreffende Mitarbeiter eine Vorbildwirkung auf das Lokpersonal aus. Mit diesem fahrlässigen Auftritt im Fernsehen kann er diesen Anspruch wohl kaum erfüllen. Ob jemand, der sich in aller Öffentlichkeit über solche eindeutige Vorschriften hinwegsetzt, geeignet ist, über die Fahrtauglichkeit von Lokführerinnen und Lokführern zu entscheiden, sollte der Leitung der Abteilung Zugführung einige Überlegungen wert sein.

Link zur Sendung:
<http://www.tsr.ch/video/info/journal-19h30/3313058-chemins-de-fer-suisse-les-mecaniciens-sur-locomotive-sont-formes-a-la-conduite-economique.html>

Teilprojekt «Optimierte Ausbildung»

Felix Traber und Benjamin Jelk; Projektteilnehmer VSLF «Wandel ZF» Teilprojekt Ausbildung

Seit Anfang 2010 läuft das Programm Wandel Zugführung, das in die zwei Teilprojekte «Produktivitätssteigerung» und «Optimierte Ausbildung» gegliedert ist. Beide Teilprojekte werden durch Vertreter des VSLF sowie der anderen Sozialpartner und der PEKO begleitet.

Im Projekt «Optimierte Ausbildung» haben die SBB folgende Projektziele definiert:

- Senkung der Ausbildungskosten um 5% ab 2012 in Grundausbildung und Weiterbildung
- Aufbau bzw. Ausbau eines schweizweit gleichen Qualitätssicherungssystems für die Ausbildung
- Bessere Verzahnung von Theorie und Praxis in der Grundausbildung
- Verbesserung der Grundausbildung und der Weiterbildung

Optimieren heisst verbessern. Eine effektive Verbesserung der Lokführerausbildung schien aber gar nie die Absicht der SBB zu sein, denn das letztgenannte Projektziel, also die grundsätzliche Verbesserung der Ausbildung, wurde erst aufgrund hartnäckiger Forderungen des VSLF als solches anerkannt.

In einer ersten Phase haben die Projektteilnehmer eine Istanalyse durchgeführt, um die Stärken und Schwächen der heutigen Aus- und Weiterbildung beim Lokpersonal aufzuzeigen. Dazu wurden Feedbacks von Anwärtinnen und Anwärtern aus der ganzen Schweiz beigezogen. Häufig genannte Kritikpunkte der künftigen Kollegen waren unter anderem:

- die zu kurze Ausbildungszeit
- die Aufteilung der Ausbildung in eine Basis- und eine Vertiefungsausbildung, also das getrennte Erlernen von FDV und der zugehörigen Betriebsvorschriften
- der mangelnde Praxisbezug während der ersten drei Monate
- die ungenügende und viel zu kurze Rangierausbildung

In der nächsten Projektphase, der soge-

nannten Solldefinition, hätte man eigentlich – wie es der Name schon sagt – eine Definition der künftigen Lokführerausbildung erwarten dürfen, basierend auch auf den Feedbacks der Lokführeranwärter und der Resultaten der Istanalyse. Doch weit gefehlt: Obwohl sich fast alle Rückmeldungen der Anwärtinnen und Anwärtern inhaltlich decken und somit keinerlei Zweifel an ihrem Wahrheitsgehalt zulassen, scheint es den Verantwortlichen der SBB schwer zu fallen, die Feedbacks in den weiteren Verlauf der Projektarbeit einfließen zu lassen. Man wolle bei Projektabschluss sehen, welche Verbesserungsmassnahmen erreicht worden seien und welche davon sich mit der Kritik der Lokführeranwärter decken würden, lautet die offizielle Begründung der Projektleitung zu diesem Negativentscheid. Statt eine aktive Problemlösung voranzutreiben, wird hier eine Art Glücksspiel durchgeführt – man fülle einen Lottoschein aus und warte bis zur Samstagsziehung, um zu sehen, ob

man gewonnen hat... Statt griffige und längst fällige Verbesserungen für die Ausbildung zu definieren, hat die Projektleitung entschieden, während der Solldefinition – zusammen mit einer externen Beraterfirma – Kompetenzen für die Lokführerausbildung zu erarbeiten. Kurz: Was muss ein Lok-

führer eigentlich alles können und wissen und was davon muss ausgebildet werden? An dieser Stelle sei die leicht ketzerische Frage erlaubt, nach welchen Kriterien die Lokführer denn während der vergangenen Jahrzehnte ausgebildet und geprüft worden sind.

Im Zusammenhang mit der Kompetenzdefinition drängen die Verantwortlichen der SBB immer wieder dazu, die Aufgaben eines Lokführers in vier Kategorien von «wichtig» bis «unwichtig» einzuteilen. Obwohl dies nicht Sinn und Zweck sei, liegt für den VSLF die Vermutung nahe, dass als «unwichtig» deklarierte Arbei-

ten künftig entweder gar nicht mehr oder nur noch beschränkt ausgebildet werden sollen. Anders kann die diesbezügliche Hartnäckigkeit der SBB gar nicht gedeutet werden. Der VSLF hat sich wiederholt und unmissverständlich gegen eine solche Klassifizierung ausgesprochen, denn es gibt schlichtweg keine unwichtigen Aufgaben oder Situationen im Arbeitsalltag eines Lokführers. Jede noch so klein und banal wirkende Tätigkeit muss ausgebildet und durch das Lokpersonal beherrscht werden, sonst drohen Verspätungen oder gar Schäden. Falls die SBB solche Unterscheidungen anstreben, müssen auch die Verantwortungen geklärt werden.

Ein weiterer Interessenskonflikt besteht bei der Technikausbildung: Während die SBB immer mehr von checklistengesteuerten

und helpdeskabhängigen Lokführern zu träumen scheinen, wehrt sich der VSLF vehement gegen eine weitere Reduktion der Technikausbildung, denn fundierte Technikenkenntnisse sind Bedingung für einen sicheren und qualitativ hochstehenden Betrieb. Die SBB haben ihre Beweggründe für eine Reduktion der Technikausbildung nie ernsthaft deklariert, jedoch liegen sie auf der Hand: Einerseits erhofft man sich durch eine Vereinfachung der Ausbildung Kosteneinsparungen. Andererseits könnte so die Erfolgsquoten der Klassen gesteigert werden, denn es ist kein Geheimnis, dass sich ein Teil der Anwärter mit der Technik äusserst schwer tut, währenddem die SBB auf jeden einzelnen Bewerber angewiesen ist. Die Gefahr, dass wegen mangelhaften technischen Verständnisses die Verspä-

tungen zunehmen und die Dauer für eine Störungsbehebung sich um ein Vielfaches verlängern könnten, wird ignoriert. Ob dies auch im Sinne der Konzernziele ist? Zu guter Letzt muss leider gesagt werden, dass Vertreter der Partnerverbände und Peko teilweise klare Positionen zugunsten der durch sie zu Vertretenden vermissen lassen. Daher gleicht die Arbeit des VSLF innerhalb des Projekts oftmals einem Kampf gegen Windmühlen.

Für den VSLF steht fest: Statt sich an der qualitativ hochstehenden Lokführerausbildung, wie sie noch vor zehn Jahren angeboten worden ist, zu orientieren und entsprechende Massnahmen zu treffen, versucht P-OP-ZF wieder einmal, das Rad neu zu erfinden. Bleibt zu hoffen, dass dieses Rad nicht gleich wieder verschliffen wird... ■

Ausbildung Lokomotivführer 1989/2010

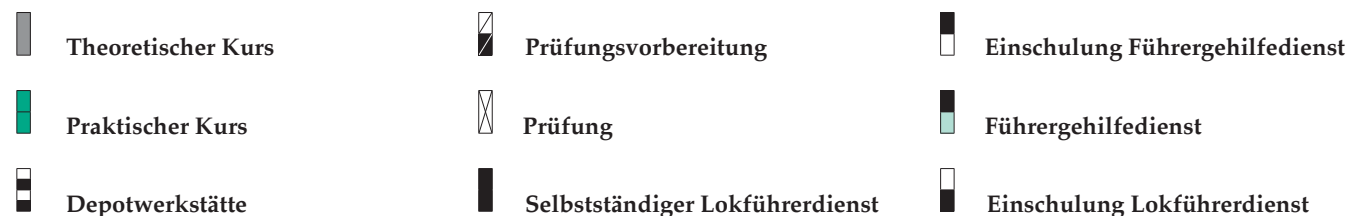
Redaktion Loco Folio

Loco Folio 1/11, S. 135

Praxis/Fahrtage auf der Lok: 1989: ca. 280

2010: ca. 120

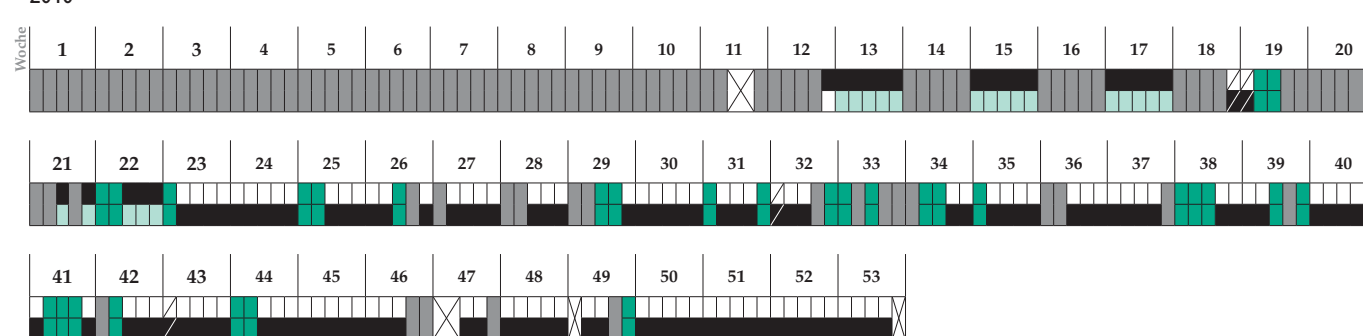
= -57%



1989



2010



Mit einem



Prämien sparen.

Gut, sind Sie Mitglied des VSLF. Sie profitieren so von mehr als 25 % Prämienrabatt bei den Zusatzversicherungen und einer persönlichen Beratung bei der führenden Online-Krankenkasse KPT. Einfach eine Offerte bestellen: 058 310 98 70 oder www.vslf.kpt.ch.



Besser und günstiger: SBB-interne Lokführerausbildung

Felix Traber und Benjamin Jelk; Projektteilnehmer VSLF «Wandel ZF» Teilprojekt Ausbildung

Gemäss eigenen Aussagen benötigt SBB Personenverkehr in den nächsten zehn Jahren rund 1000 neue Lokführer. Unter Berücksichtigung einer optimalen Klassengrösse von zwölf Teilnehmern und einer erfahrungsgemässen Durchfallquote von 10% ergibt dies einen durchschnittlichen Ausbildungsbedarf von jährlich neun Klassen. Aufgrund dieser Tatsache haben die VSLF-Vertreter im Projekt «Optimierte Ausbildung» die Kosten einer SBB-inter-

nen mit denen einer Login-Ausbildung verglichen. Die Berechnung basiert auf den Zahlen des SBB-Dokuments Vergleich Ausbildungskosten Lokpersonal Personenverkehr.

Das Resultat der VSLF-Berechnung ist klar und eindeutig: Eine SBB-interne Lokführerausbildung wäre günstiger. Selbst bei einer um vier Wochen verlängerten Ausbildungsdauer und leicht höheren Ausbildungslöhnen könnten die SBB bei jährlich

neun Lokführerklassen über 900 000 Franken einsparen.

Als VSLF-Vertreter bei der Arbeitsgruppe «Optimierung Ausbildung» haben wir diese Berechnungen auch P-OP-ZF zur Verfügung gestellt. Bei einigen der Empfänger haben sie wohl ein etwas ungutes Gefühl ausgelöst. So wurde an unserer Berechnung eigentlich nur das Fehlen von Kader- und HR-Stellen bemängelt...

Ausbildungskosten - Modellrechnung VSLF



Ausbildung durch login

Klassengrösse: 12 / Ausbildungsdauer (Mt): 12 / Lohn Lf-A (CHF/Jahr): 50'000.00

Stellen	FTE	Kosten CHF	Kost./Jahr CHF
Prüfungsexperten	5	140'000.00	700'000.00
Ausbildungskoordination	2	140'000.00	280'000.00
Lohn Lf-A	108	50'000.00	5'400'000.00

Infrastruktur	Anz.	Kosten CHF	Kost./Jahr CHF
Arbeitsplätze Zentral	2	5'000.00	10'000.00
Arbeitsplätze Filialen	5	5'000.00	25'000.00

Kurskosten	Anz.	Kosten CHF	Kost./Jahr CHF
Kurskosten Grundausbildung	108	50'000.00	5'400'000.00

Total Kosten/Jahr 11'815'000.00

Total Kosten/Lf-A 109'398.00



Ausbildung durch SBB

Klassengrösse: 12 / Ausbildungsdauer (Mt): 13 / Lohn Lf-A (CHF/Jahr): 52'000.00

Stellen	FTE	Kosten CHF	Kost./Jahr CHF
Prüfungsexperten	5	140'000.00	700'000.00
Fachreferenten	16	129'000.00	2'064'000.00
Ausbildungskoordination	2	140'000.00	280'000.00
Ausbildungsentwicklung	5	129'000.00	645'000.00
Personalrekrutierung	2	129'000.00	258'000.00
Lohn Lf-A	117	52'000.00	6'084'000.00

Infrastruktur	Anz.	Kosten CHF	Kost./Jahr CHF
Arbeitsplätze Zentral	2	5'000.00	45'000.00
Arbeitsplätze Filialen	5	5'000.00	105'000.00
Schulungsräume	9	12'000.00	108'000.00

Kursmaterial	Anz.	Kosten CHF	Kost./Jahr CHF
Kurskosten Grundausbildung	108	5'000.00	585'000.00

Total Kosten/Jahr 10'874'000.00

Total Kosten/Lf-A 100'685.00

Wählen sie bitte Ausbildungsklassen pro Jahr: 9

Einsparungen bei SBB-internaler Lokführerausbildung	Total/Jahr (CHF): 941'000.00	Total/Jahr (%): 8.0
---	------------------------------	---------------------

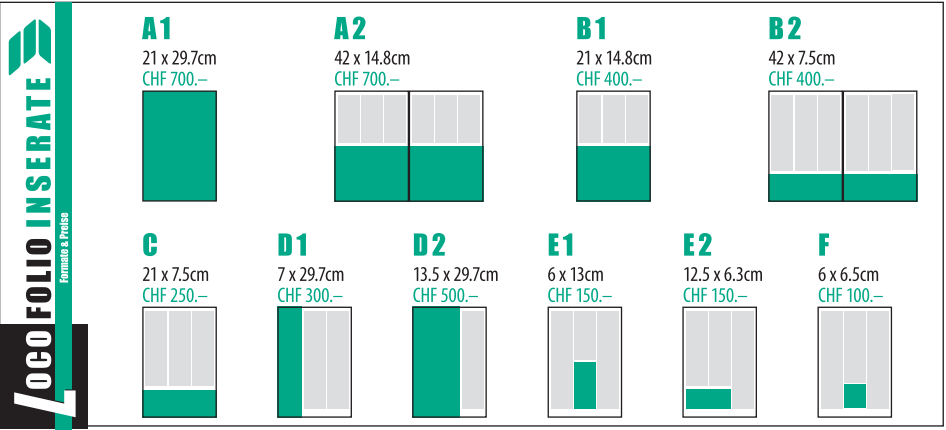


Kürzlich hat eine Lokführerklasse in Zug ihre Ausbildung beendet. Im Ausbildungsvertrag der zwölf Klassenteilnehmerinnen und -teilnehmer wurde der Dienstort nach der Ausbildung folgendermassen deklariert: Depot Zug oder nach Bedarf der Unternehmung. Anfang September wurden die elf neuen Lokführerinnen und Lokführer vom zuständigen Chef Lokpersonal (CLP) und der Personalberaterin von Human Resources (HR) anlässlich des Übertrittsgesprächs darüber orientiert, dass ihr Dienstort nach der Ausbildung Zug sei, dass sie aber wegen des Personalmangels im Depot Beinwil während drei bis vier Monaten dort auszuhalten hätten. Weil nicht erwähnt wurde, über welchen Zeitraum sich dieser auswärtige Einsatz erstrecken soll, gingen die Betroffenen davon aus, dass sie ihren temporären Einsatz in Beinwil während eines Jahres verrichten müssen. Als die elf neu ausgebildeten Lokführerinnen und Lokführer den Arbeitsvertrag per Post zugestellt erhielten, gab es eine böse Überraschung. Während sechs Jahren ist jährlich ein temporärer Einsatz von jeweils vier Monaten in Beinwil vorgesehen, insgesamt also während 24 Monaten. In keinem Gespräch ist die Rede davon gewesen, dass der temporäre Einsatz sechs Jahre dauern soll. Die Dauer von sechs Jahren steht auch im Widerspruch zur Tatsache, dass sich die elf neuen Lokführerinnen und Lokführer im Ausbildungsvertrag lediglich für eine vierjährige Tätigkeit bei den SBB nach der

Ausbildung verpflichten mussten. Die SBB sehen vor, für die wegen der auswärtigen Einsätze in Beinwil ausgelösten Fahrten keine Kilometerentschädigungen und keine Arbeitszeit zu vergüten. Die SBB erklären, dass die Regionalzulage von Zug bezahlt würde und dass damit die Autospesen abgedeckt seien. Wie zirka 13 Franken Regionalzulage reichen sollten, um die Kosten für die Autofahrten (Benzin, Unterhalt, Abnutzung) wegen des Einsatzes in Beinwil zu decken, bleibt das Geheimnis der SBB. Wegen der Weigerung der SBB, für die Hin- und Rückfahrten nach und von Beinwil Arbeitszeit anzurechnen, müssten diese in der Freizeit erfolgen. Das heisst auch, dass diese Fahrten in der Ruhezeit erfolgen und die SBB somit das Arbeitszeitgesetz umgehen. Je nach Verkehrsaufkommen dauern die beiden Wege zusammen bis zu zwei

Stunden, die von der effektiven Ruhezeit abgehen, denn von den elf betroffenen Personen wohnt niemand im Raum Beinwil. Es stellt sich zudem die Frage, was passiert, wenn jemand in diesen sechs Jahren das Depot wechseln möchte. Gilt die Verpflichtung für die auswärtigen Einsätze in Beinwil dann immer noch? Offenbar ist man bei den SBB der Meinung gewesen, dass man den neuen Lokführerinnen und Lokführern einfach einen Arbeitsvertrag mit einer solchen unannehmbaren Klausel nach Hause schicken kann und dass diese ihn dann mangels Alternativen unterschreiben werden. Die Klasse wandte sich mit dem Problem aber an die Personalverbände. Als Reaktion haben die SBB dann vier Varianten vorgeschlagen:
Variante 1: der bestehende Vertrag mit 24 Monaten Einsatz in Beinwil, verteilt über sechs Jahre, ohne Kilometerentschädigung und ohne Zeitgutschriften für den Arbeitsweg nach Beinwil, mit der Regionalzulage von Zug
Variante 2: 70% Depot Zug, 30% Depot Beinwil
Variante 3: 100% Beinwil
Variante 4: anderer Dienstort ausserhalb der Zentralschweiz (Biel, Winterthur usw.)

Abgesehen davon, dass es sich bei der Variante 4 um eine reine mögliche Trotzreaktion der SBB handelt, kann die Aussage der zuständigen Personen, dass alle vier Varianten von den Personalverbänden akzeptiert worden seien, nicht bestätigt werden. Wir erwarten, dass der seit einem Jahr amtierende Leiter P-OP-ZF endlich einmal für eine anständige und glaubwürdige Personalführung besorgt ist und dass die Kaderstellen bei Zugführung mit Personen besetzt werden, die die Fähigkeiten besitzen, dieses Ziel zu erreichen.



Die SBB suchen dringend (und offenbar urplötzlich...) rund 1000 absolut zuverlässige und verantwortungsvolle Menschen, die ihre Lokomotiven steuern. 1000 Menschen, die mithelfen, den sicheren Transport von täglich knapp einer Million Kunden zu bewerkstelligen. Kunden, die sich zu jeder Tages- und Nachtzeit darauf verlassen, dass sie von Menschen gefahren werden, denen sie blind vertrauen können. Wir erinnern uns: Die Eisenbahnunternehmen der Schweiz «bleiben auf die Zuverlässigkeit und das Verantwortungsbewusstsein der Lokomotivführer angewiesen»*. In diesen Tagen werden mit den Anforderungsprofilen für diese noch auszubildenden Lokführer die Sicherheitsweichen für die Zukunft gestellt. In diesen Tagen entscheidet sich, ob die Kunden der SBB künftig von Menschen gefahren werden, die sich vor dem Schritt in den Führerstand bereits anderweitig beruflich qualifiziert und bewährt

haben, oder ob diese Kunden künftig von angelehrten, beruflich ansonsten chancen- und perspektivenlosen Menschen gefahren werden. Frei nach dem Motto: Wer nichts wird, wird Lokführer... Nein, dieses zweite Szenario ist keine polemische Schwarzmalerei. Den SBB und anderen Bahnen bereitet es nämlich zunehmend Mühe, genügend qualifizierte Lokführeranwärter zu rekrutieren, weshalb sie die knappe Auswahl nicht noch zusätzlich mit allzu hohen Zulassungshürden einschränken wollen. Konkret verzichten sie bei Bedarf durchaus auf eine dreijährige Berufslehre oder die Matur. Mit dem Ergebnis, dass wir Lokführer, die wir eine dreijährige Berufslehre, ein Gymnasium oder gar eine Fachhochschule abgeschlossen haben, dereinst von Prüfungsexperten examiniert werden, die sich gerade mal über die obliquatorische Schulzeit ausweisen können. Man vergegenwärtige sich die aktuelle

Situation: In einer immer komplexer werdenden Bahnlandschaft, in der selbst bestens qualifiziertes Lokpersonal an den periodischen Prüfungen im Bereich ETCS scheitern, senken die SBB die Zulassungshürden. Wie kann es sein, dass ein Bundesbetrieb sich genötigt fühlt, im Pool der Hilfsarbeiter nach Kandidaten zu fischen, die die Sicherheit der Kundschaft garantieren sollen? Galt Lokführer nicht mal — und völlig zu Recht — als Traumberuf, für den sich nur die Besten qualifizieren konnten? Zugegeben, es ist selbst für attraktive Jobs eine herausfordernde Aufgabe, innert kurzer Zeit 1000 sehr gute Kandidaten zu finden. Für unattraktive Jobs wie den unten beschriebenen dürfte es eine nahezu unmöglich zu lösende sein.

*Hans Bosshard, ehemaliger Redaktor der NZZ im Tagesanzeiger Magazin 41/2011

am Donnerstag morgen mit Aufforderung nachzukommen, chte-Konferenz über Deutsch-berufen. Kanzleramtsminister mit, Kohl habe die Ablehnung ung vor dem Kabinett mitge-the Konferenz sei derzeit nicht Seiters. Die Forderung nach iner Deutschland-Konferenz nächten war in dieser Woche eren Leiter der Ständigen r Bundesrepublik in der nd auch von dem Berliner rsitzenden Dieppgen sowie politischen Sprecherin der tion, Frau Geiger, erho- der CSU-Vorsitzende, ister Waigel, sprach sich rge zu sondieren. eiter mit, es gebe einen les Bundeskanzlers mit n Präsidenten, ebenso kte mit dem amerikani- mit dem der Kanzler in n abermals telefonieren r Rückkehr aus Polen uch, mit Gorbatschow zu sprechen.

Nato wird gebraucht

RT, 9. November. to-Botschafter Taft e politischen Ziele u beachten. Das e sich jetzt stärker iheit, Demokratie wenden. Bis zum Abrüstungsverträ- Rüstung auf dem to-Generalsekre- dessen, daß die

legt; mit Parolen wie „Wende“ und „Dialog“, mit Veränderungen in Par- | union gibt es Entwicklungen, die in diese Richtung weisen.

Wir sind das führende Unternehmen im nationalen Personentransport.

Sie sind zwischen 20 und 40 Jahre alt, kerngesund, extrem zuverlässig, selbständiges Arbeiten gewohnt, flexibel, belastbar, kritikfähig, frustrationstolerant, uniformgeil und kundenfreundlich. Und Sie können sich bei unbezahlten, zweieinhalbstündigen Pausen in einer zweiten Landessprache mindestens zwei Kaffee und ein Stück Kuchen bestellen.

Sie sind unsere neue Lokführerin, unser neuer Lokführer

Während einer maximal gestrafften Ausbildung, die wir an einen Billiganbieter ausgelagert haben, lassen wir Sie bei vollem Lohn (44'500.-/Jahr) so schnell wie möglich zu einem BAV-geprüften Lokführer ausbilden. Nach bestandener Prüfung besteht Anspruch auf ein Anstellungsvertrag, mit dem Sie sich für 4 (in Worten: **VIER**) Jahre bei uns verpflichten. Wir bieten Ihnen grosse Verantwortung, extreme Arbeitszeiten in Früh-, Mittel- und Spätschichten, Sonntags- sowie Feiertagsdienste, alle fünf Jahre eine komplette Erneuerung Ihrer Befähigung durch eine Voll-Prüfung, monotone Arbeit in einem tendenziell immer unattraktiveren Rayon, extreme Überwachung, hohes Gefahrenpotenzial, wenig Fehlertoleranz, eine unterdeckte Pensionskasse, schlechtes Image (das bisschen Fahren kann ja jeder...), Chefs, die nicht können müssen, was Sie können (aber die Sie beurteilen werden), keine Gestaltungsspielräume, wenig Gehör für berechnete Kritik (auch nicht in Fragen der Sicherheit), eingeschränkte berufliche Perspektiven, mehrere tausend mit dem Topmanagement unzufriedene Arbeitskollegen und -kollegen, erschwerte Gestaltung Ihres Privatlebens und hohe Scheidungsraten. Darüber hinaus bieten wir Ihnen einen rekordverdächtigen Anfangslohn von 62'000.-/Jahr plus Zulagen. Bei gutem Geschäftsgang kann dieser Betrag bis zu Ihrer Pensionierung auf 100'000.-/Jahr ansteigen.

Ihr Arbeitsort ist Hintertupfgen. Eine Zwangsverschiebung innerhalb der Schweiz ist jederzeit möglich. Ihrer vollständigen Bewerbung an unsere Abteilung für menschliche Produktionsmittel legen Sie bitte einen Strafregisterauszug und 300.- Bearbeitungsgebühr bei.

Willkommen an Bord. Wir freuen uns, Ihre Arbeitskraft bald für unsere Zwecke nutzen zu dürfen!

wjetimperiums abgefunden hat. | Netz der Zusammenarbeit gewoben, Es gibt keinen Zweifel daran, daß es, das inzwischen nicht mehr reißt

Der Schildbürgerstreich von Zürich Altstetten

Hubert Giger; Präsident VSLF



Auf den Fahrplanwechsel im Herbst 2010 hin wurde innert kürzester Zeit in Zürich-Altstetten ein Lokpersonaldepot von SBB Personenverkehr für vorerst 26 Lokführer aus dem Boden gestampft. Es sollte ein

S-Bahn-Depot entstehen, das die ersten und letzten Züge in der benachbarten Abstellanlage Herdern bedient. Der Personalwechsel soll in Altstetten statt in Zürich stattfinden. Ebenso soll die Besetzung der

Dispo-Züge der S-Bahn in Zürich-Mülligen abgedeckt werden. Zum Zeitpunkt der Eröffnung des Depots hatte es in Altstetten weder Lokführer noch Räumlichkeiten. Die feierliche Einweihung des neuen Container-Dörfchens 300 m neben dem Bahnhof fand infolge verspäteter Baueingabe Monate später statt. Mittlerweile konnten etwa 25 «freiwillige» Lokführer für den Standort gefunden werden. Als offizielle Hauptgründe für den Standort Altstetten mussten die Pendlerströme an der Stadtgrenze sowie die Betriebsbehinderungen beim Personalwechsel in Zürich-Museumsstrasse erhalten. Pendlerfrequenzen an einen bestimmten Punkt im Netz waren noch nie ein Kriterium für einen Lokpersonalstandort; es gibt kein Depot Enge, Stettbach oder Stadelhofen, obwohl diese Bahnhöfe zu den zehn meistfrequentierten auf dem gesamten Netz der SBB gehören. Der Personalwechsel in Zürich-Museumsstrasse bei zweiseitigen S-Bahn-Einheiten in der Stosszeit hatte teilweise kleine Verzögerungen zur Folge. Aus diesem Grund wurde die Fahrplanlage der kritischen S-Bahn-Linien angepasst und die Aufenthaltszeiten betragen seit Herbst 2010 in Zürich-Museumsstrasse neu grosszügige vier Minuten. Dem Grund für die Einführung eines Depots Altstetten wurde somit am Tag der Eröffnung jegliche Legitimation entzogen. Dies ist ein Paradebeispiel für mangelnde Koordination innerhalb ein und derselben Unternehmung und ein nachvollziehbarer Grund, das Depot Altstetten wieder in Zürich zu integrieren. Heute sind wir sogar so weit, dass in Altstetten das Personal wechselt und der neue Lokführer bereits nach zwei Stationen in Zürich den Führerstand wieder verlässt, da ein erneuter Personalwechsel stattfindet. Jeder Lokpersonalwechsel ist betrieblich nicht erwünscht und kostet die Unternehmung acht Minuten Arbeitszeit. Es ist zu bemerken, dass Probleme mit Personalwechseln an neuralgischen Punkten in den Stosszeiten nicht durch eine teure Verschiebung des Punkts des Personalwechsels, sondern durch Planungsvorgaben bei der Einteilung gelöst werden, die z.B. den Wechsel von 16.30 Uhr bis 18 Uhr nicht mehr notwendig machen. Dass das Depot Altstetten keine natürlichen Leitungen besitzt, liegt auf der Hand, da kein Zug in Altstetten startet oder endet. Der Einbezug der Abstellanlage Zürich-Herdern würde in der Logik der SBB zur

Folge haben, dass auch die Fernverkehrszüge in der Herdern in das Depotprofil gehören, analog anderen Standorten. Da dem nicht so ist, ist der Beweis erbracht, dass es beim Depot Altstetten einzig darum geht, ein S-Bahn Depot in Zürich mit Minimalausbildung auf zwei Fahrzeugen und minimalem Streckenrayon einzuführen. Neu soll das Depot auch zur Teilzeithochburg erweitert werden. Durch die mehrheitliche Abdeckung der Altstetter Dienste durch das Zürcher Lokpersonal in der Anfangszeit des Depots Altstetten wurden Dienstfahrten von je mindestens zweimal sechs Minuten ausgelöst. Dazu kamen 30% gesetzliche Zeitzuschläge für Auswärtspausen, was auch für die Pausen der Altstetter in Zürich zutrifft. Die Abdeckung der Reserve übernimmt nach wie vor das Depot Zürich, was tagtäglich Dienstfahrten und Pausenzuschläge auslöst. Nach unseren Berechnungen heben sich diese Dienstfahrten und Wegzeiten zu den Fahrzeugen im Gleisfeld – ob von Zürich oder von Altstetten aus bedient – zum grossen Teil gegenseitig auf. Somit ist der geplante Spareffekt nicht eingetreten. Im Gegenteil: Den vermeintlichen Einsparungen stehen zusätzliche Kosten für einen Depotstandort gegenüber, dessen Einrichtung sich aus finanziellen Gründen nicht verantworten lässt. Die personalpolitischen Folgen des neuen Standorts erwachsen aus der fehlenden Reserve, die zwangsläufig den zum Teil kurzfristigen Einsatz von Personal des Depots Zürich zur Folge hat. Bereits sind Lokführer in Zürich mit zum Teil über 20 Dienstjahren zurück auf die Reserve gestuft worden – zum Vorteil der jüngsten Kollegen in Altstetten, die eine feste Jahreseinteilung erhalten. Die feste Jahreseinteilung in Altstetten wurde auch gezielt als Werbeargument für das S-Bahn-Depot propagiert und ist ein Argument für den Verkauf von Teilzeitkonzepten. Vermehrte Spannungen innerhalb des Personalkörpers und eine gesteigerte Unzufriedenheit werden durch die SBB bewusst in Kauf genommen. Der VSLF hat dies wiederholt – auch öffentlich – angeprangert. Dies sind die ökonomischen, organisatorischen, betrieblichen und personalpolitischen Tatsachen. Die in der Konsequenz daraus zu erwartende Korrektur des Entscheids ist offenbar kein Konzernziel der SBB, vor allem deshalb nicht, weil diese bei den Initianten des Lokpersonalstandorts Altstetten zu einem nicht zu rechtfertigenden Geschichtsverlust führen und in unverantwortbarer Weise dem Personal recht geben würde. Das Depot Altstetten ist weder ökonomisch noch betrieblich zu rechtfertigen, verursacht Spannungen innerhalb des Lokpersonals und ist deshalb aufzuheben. ■

Ex-Lehrlokführer

Martin Fischer; Lokführer Ziegelbrücke

Liebe Kollegen des Depots Ziegelbrücke Herzlichen Dank für die Abklärung und die Information im Zusammenhang mit den Gerüchten um die neue Lokführerklasse bei uns in Ziegelbrücke. Es ist erfreulich zu lesen, dass die SBB es nun auch eingesehen haben, dass die Ausbildung zum voll ausgebildeten Lokomotivführer innerhalb eines Jahres zu kurz ist. Wir Lehrlokführer haben in der Vergangenheit auf diese Tatsache immer wieder hingewiesen. Ich bin froh, dass das Gerücht über eine achtmonatige Ausbildungszeit nicht der Realität entspricht. Aber ist es denn wirklich sinnvoll, einfach einen Teil der Ausbildung zu streichen, anstatt die Ausbildungsdauer zu verlängern? Sicher macht es Sinn, wenn die Lokführeranwärter (LFA) nach der absolvierten Ausbildung einem Regionalverkehrsdepot zugeteilt werden. Ich denke, dass die Chance gleich null ist, dass einer dieser zwölf LFA nach Beinwil am See geht. Ich glaube eher, dass die Chancen nahezu bei 100% liegen, dass alle zwölf im Nachhinein die Fernverkehrsausbildung erhalten werden – im Nachhinein, wenn sie den höheren Lohn eines fertig ausgebildeten Lokführers beziehen. Welches Unternehmen wählt freiwillig den teureren Weg, wenn es von Anfang an klar ist, dass es eine günstigere Variante gibt? Oder steckt da eine andere Variante dahinter? In deiner Mail ist zu lesen: «...das Depotprofil von Ziegelbrücke geschult, inklusive Fernverkehr, wenn das Depotprofil zum Zeitpunkt des Ausbildungsendes (noch?) Fernverkehr beinhaltet». Das Wort in der Klammer habe ich selber noch eingefügt. Fairerweise muss ich aber auch erwähnen, dass in der Mail auch steht, dass dieser Entscheid nichts mit der Umwandlung gewisser Depots in Regionalverkehrsdepots zu tun hat. Lieber CLP, mir ist auch klar, dass diese Aussagen nicht von dir selber stammen, sondern von höheren Stellen kommen. Aber genau da liegt doch das Problem. Ich bin mir beim besten Willen nicht sicher, ob ich dieser Aussage trauen soll. In der Mail steht sinngemäss auch, dass die Lokführer, die diese Ausbildung absolviert haben, rückgemeldet haben, dass sie den Fernverkehr lieber nicht ausgebildet erhalten hätten. Ich habe aber noch keinen von unseren jungen Lokführern fluchen gehört, wenn sie einen Schnellzug fahren mussten. Auch



habe ich noch keinen Lokführer gefunden, der gesagt hat, dass er sich mehr Chefs wünscht, obwohl uns immer gesagt wurde, es sei der Wunsch der Lokführer gewesen. Sorry, lieber CLP, nicht persönlich nehmen! Aber du siehst selber, dass das Resultat der Personalumfrage nach dem Vertrauen nach oben nicht von ungefähr kommt. Und überhaupt: Die Ausbildung zum Regionalzuglokführer hatten wir doch schon, LiA (Lokführer im Aufstieg) und Z140 hiessen sie damals. Beides hat nicht lange gehauen und nun kommt einfach Versuch Nummer 3. Das Ganze kommt mir so vor, als ob man in der Grundschule den Kindern die Buchstaben A bis R beibringen würde und der Rest nach der Lehre oder nach der Rekrutenschule, wenn es dann überhaupt gebraucht wird. Du sprichst in der Mail auch die Qualität der Ausbildung an. Glaub mir, lieber CLP, niemand ist mehr interessiert an gut ausgebildeten Lokführern als wir Lokführer selber. Denn auch die schlecht ausgebildeten würden uns entgegenkommen und da wir im Zug meistens zuvorderst sitzen, könnte dies unter Umständen ziemlich unangenehm für uns werden. Dass wir in der ZVV-Umfrage ein so gutes Resultat erzielt haben, freut mich sehr. Ich befürchte aber, dass die Trennung von Regional- und Fernverkehr sich negativ auf diesen Wert auswirken könnte. Monotonie würde dieses Resultat wohl rasch zum Sinken bringen. Lieber CLP, du siehst, ich habe mir zu dieser Sache ernsthafte Gedanken gemacht. Ich bin zum Schluss gekommen, dass ich nicht aktiv mitwirken kann und mitwirken will, unseren schönen Beruf Stück für Stück zu demontieren. Darum muss ich dir leider mitteilen, dass ich als Lehrlokführer nicht mehr zur Verfügung stehe. Ich bin gerne bereit, sollte sich die Ausbildung zum Lokführer wieder in eine angemessene Variante verändern, diesen Entscheid zu überdenken. Ich bedaure, dir keinen besseren Bescheid geben zu können. Eines ist mir aber noch sehr wichtig. Ich möchte ausdrücklich erwähnen, dass diese Haltung und dieser Entscheid nichts mit dir selber zu tun haben. Ich konnte dich als angenehmen und kollegialen Chef kennenlernen und hoffe sehr, dass es auch weiterhin so bleibt.

Viele Grüsse
Martin Fischer

Zulassung zum Lokführer nach VTE

Hubert Giger; Präsident VSLF



In der Verordnung des Eidgenössischen Departements für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation (UVEK) über die Zulassung zum Führen von Triebfahrzeugen der Eisenbahnen (VTE) ist als Mindestanforderung für die Zulassung zur Ausbildung als Triebfahrzeugführer vorgegeben:

Art. 12 Fachliche Voraussetzungen

1 Zum Triebfahrzeugführer oder zur Triebfahrzeugführerin der Kategorie A40, A, B60, B80, Ai40, Ai oder Bi kann ausgebildet werden, wer den obligatorischen Grundschulunterricht abgeschlossen hat.

2 Zum Lokführer oder zur Lokführerin der Kategorie B100 kann ausgebildet werden, wer:

- a. eine mindestens zweijährige anerkannte Berufslehre abgeschlossen hat,
- b. die Matura erfolgreich bestanden hat,
- c. seit mindestens zwei Jahren einen Führerausweis und eine Bescheinigung der Kategorie A40, A, B60, B80, Ai40, Ai oder Bi besitzt oder
- d. eine vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie anerkannte Berufslehre absolviert.

3 Zum Lokführer oder zur Lokführerin der Kategorie B kann ausgebildet werden, wer:

- a. eine mindestens dreijährige anerkannte Berufslehre abgeschlossen hat,
- b. die Matura erfolgreich bestanden hat,
- c. seit mindestens drei Jahren einen Führerausweis und eine Bescheinigung der Kategorie A40, A, B60, B80, B100 oder Bi besitzt oder
- d. eine vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie anerkannte Berufslehre

absolviert.

Am 28. April 2011 hatte der VSLF die Bahnen SOB, BLS und SBB mit der Aufforderung angeschrieben, zusammen mit dem VSLF beim UVEK vorstellig zu werden und eine Anpassung der VTE zu verlangen. Im Anbetracht der Tatsache, dass diese drei Bahnen nach ihren eigenen Angaben grundsätzlich nur Lokführer Kat. B mit dreijähriger Lehre oder Matura für die Ausbildung anstellen, konnte man erwarten, dass der Vorstoss des VSLF Unterstützung finden würde. Dies umso mehr, als die geforderte Einschränkung der Zulassungsbedingungen nach VTE für alle Bahnen gelten würde und somit ein Wettbewerbsnachteil für SOB, BLS und SBB wegfallen würde.

Alle drei Bahnen beantworteten das Anliegen des VSLF nach gegenseitiger Absprache negativ, die SBB sogar mehrmals. Als Begründung wurde angebracht, dass man sich die Möglichkeit der betriebsinternen Rekrutierung von Lokführern Kat. B ohne dreijährige Lehre oder Matura offenhalten wolle; dies insbesondere im Hinblick auf die angespannte Situation am Arbeitsmarkt.

Der VSLF stellt fest, dass die Bahnen SOB, BLS und SBB ihre Zusagen, wonach eine dreijährige Lehre oder die Matura Mindestbedingungen für die Ausbildung zum Lokführer Kat. B sind, nicht einhalten. Somit nutzen diese drei grössten Normalspurbahnen in der Schweiz bei der Anstellung der Lokführer Kat. B die Minimalvorgaben der VTE. Frühere Zusagen von SBB Personenverkehr an den VSLF, dass nur Personen mit dreijähriger Lehre oder

Matura angestellt werden, sind somit nicht mehr gültig.

Interessanterweise ist im Stellenbeschrieb des Lokführers B bei SBB P die Bedingung «dreijährige Lehre oder Matura» vorgegeben. Das Einhalten der SBB-eigenen Bedingungen gemäss Stellenbeschrieb ist offenbar fakultativ.

Der VSLF bedauert, dass die Bahnen ihre eigenen Qualitätsvorgaben betreffend beruflicher Qualifizierung des Personals nicht einzuhalten gewillt sind und eine Steigerung der Minimalanforderungen an einen Lokführer Kat. B nicht erwünscht ist. Eine weitere Senkung der Anforderungen zum Lokführerberuf sollte in Zukunft nicht mehr stattfinden, weil die fachliche Voraussetzung «wer den obligatorischen Grundschulunterricht abgeschlossen hat» kaum mehr unterschritten werden kann. Mit dieser Minimalvoraussetzung erfüllt so jemand, dessen Ausbildung sich einzig auf die abgeschlossene Grundschule beschränkt, die fachlichen Voraussetzungen, um Prüfungsexperte (PEX) zu werden. Der VSLF ist der Meinung, dass diese Tatsache einem qualitativ einwandfreien und sicheren Bahnbetrieb nicht förderlich ist. Der VSLF wird seine Forderung nach einer Erhöhung der fachlichen Voraussetzungen zum Lokführer B aufrechterhalten und entsprechende Bemühungen weiterverfolgen. ■

In einem Interview in der Zeitschrift Swisstraffic des BAV zu den ersten Lokführerinnen in der Schweiz wird Christine Spreyermann, Beauftragte für das Gendermanagement bei den SBB, zitiert:

«(...) Es dauerte bis 1991, bis die erste Lokomotivführerin ihre Arbeit aufnahm. Bis dahin mussten die Anwärtler zwingend über eine technische Ausbildung verfügen – und die Rekrutenschule absolviert haben.» Diese Kriterien wurden um 1988 aufgeweicht, um die Rekrutierungsprobleme zu lindern. Der VSLF ist der Meinung, dass Rekrutierungsprobleme nicht durch eine Aufweichung der Zulassungskriterien, sondern mit einer Erhöhung der Attraktivität des Berufs anzugehen sind. Um den Zugang von Frauen zu einem Beruf zu ermöglichen, ist eine Vereinfachung von Zulassungskriterien wohl kaum notwendig, denn heutzutage sind die meisten Frauen besser ausgebildet als die Männer.

Klasse 7097

Offener Brief an Manfred Haller; Leiter ZF SBB P



Basel, 30. Mai 2011

Sehr geehrter Herr Haller

Wir, die Klasse 7097, werden seit Februar 2011 als Lokführer und Lokführerinnen mit Depotstandort Basel ausgebildet. Unsere Ausbildung beschränkt sich derzeit auf das S-Bahn-Netz, also auf den Regionalverkehr. Das Fernverkehrsmodul wurde uns beim Anstellungsgespräch nach ungefähr einem Jahr versprochen. In unserem Vertrag ist weder dies noch die RV-Ausbildung festgehalten. Wir sind aber der Meinung, dass unsere einzig auf den RV beschränkte Ausbildung wenig Sinn macht und wollen während der jetzigen Ausbildung auch auf das Fernverkehrsmodul ausgebildet werden.

Für die Unternehmung hätte dies den Vorteil, dass uns auch während der Absolvierung des Fernverkehrsmoduls nur der Ausbildungs-, und nicht der volle Lohn bezahlt werden muss. Nach spätestens einem Jahr werden wir ja nach Zusage der SBB so oder so für den Fernverkehr ausgebildet. Zudem sind wir als Lokführer(innen) mit FV schneller vielseitig einsetzbar, könnten beispielsweise auch Reserve machen oder bald LfA mitnehmen.

Bei einer Ausbildung inklusive Fernverkehr würden sich auch mehr Lokführer als Lehrlokführer zur Verfügung stellen, an denen es derzeit in Basel mangelt. Wir haben viele Touren mit Nichtlehrlokführern eingeteilt, was unserem Ausbildungserfolg nicht förderlich ist. Die Lokführer fürchten, lange Zeit nur noch Regionaltouren eingeteilt zu bekommen und stellten sich als Lehrlokführer nicht zur Verfügung. Zudem würde auch unsere Einteilung in der Einschulung viel weniger Aufwand bereiten, da Momentan für uns eigens Regionaltouren zusammengestückelt werden, da es nicht genug solche gibt. Deshalb fahren wir auch einzelne Touren mehrmals pro Woche, was für das Kennenlernen des Betriebs und verschiedener Betriebssituationen nicht förderlich ist.

Klasse 7097, 2. 2011 bis 2. 2012

Wohl das erste Mal ist eine Lokführerklasse geschlossen dem VSLF beigetreten. Alle elf Lokführeranwärter(innen) der Klasse 7097 in Basel haben ihr Vertrauen dem VSLF geschenkt. Das freut uns. Wir gratulieren. Ursprünglich war vorgesehen, die Absolventen der Klasse 7097 nur im Regionalverkehr einzusetzen. Nach dem Entscheid der SBB vom 8. Juli 2011, die RV-Gruppe in Basel per Fahrplanwechsel aufzulösen, wird sie nun zusätzlich für den Fernverkehr ausgebildet und wird ab März/April 2012 selbstständig eingesetzt.

Wir finden, dass es am Depotstandort Basel keinen Sinn macht, reine RV-Lokführer(innen) zu haben, da hier das S-Bahn-Netz auf wenige Strecken beschränkt ist und der Fernverkehr anteilmässig viel grösser ist. Dies sind unseres Erachtens starke Argumente für den Einbau des Fernverkehrsmoduls in unsere Ausbildung, die für beide Seiten nur Vorteile bringen. Für die ganze Klasse wäre es ein grosser Motivationsschub und eine Anerkennung unserer Leistung und unseres Einsatzes für die SBB. Mit Spannung erwarten wir ihren Entscheid in den nächsten Tagen.

Freundliche Grüsse
Die Klasse 7097

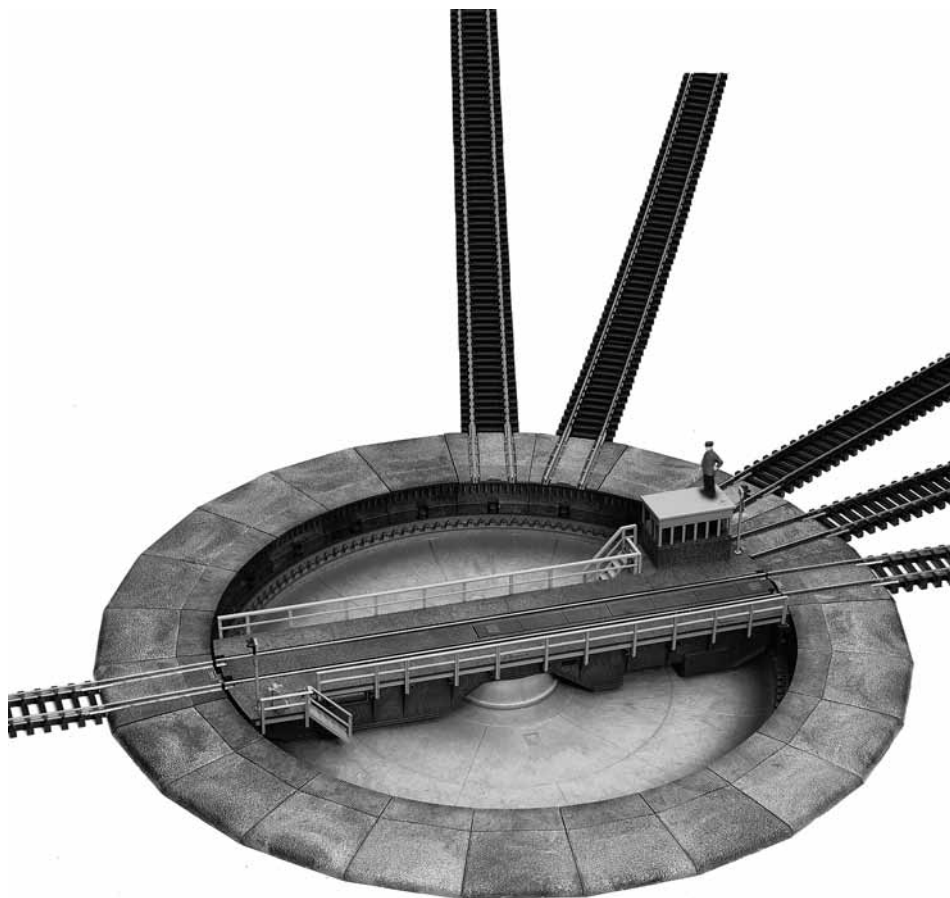
Der VSLF bietet schon über längere Zeit Weiterbildungs-Seminare an. Diese sind speziell für die Vorbereitung auf die periodische Prüfung gedacht. Es kann selbstverständlich auch dazwischen an einem Seminar teilgenommen werden. Es wird auch jedes Jahr ein Seminar mit speziellem Thema angeboten, welches nicht unbedingt im direkten Zusammenhang mit dem Lokführerberuf steht, aber äusserst interessant ist. Nur - die Plätze sind jeweils limitiert. Es lohnt sich also eine frühe Information und Anmeldung.

Im April dieses Jahres habe ich das Amt von Matthias Oppliger übernommen und bin sehr darum bemüht, diese anspruchsvolle Aufgabe mit der gleichen Qualität weiter zu führen. Anfangs Juni wird in allen Depots ein Aushang gemacht, welcher die neuen Seminare ankündigt. Die Details zu den einzelnen Weiterbildungs-Seminaren könnt ihr von unserer Homepage www.vslf.com unter der Rubrik «Dienste» entnehmen. Es sind auch Nicht-VSLF-Mitglieder herzlich eingeladen. Diese zahlen jedoch einen höheren Preis. Dieser wird ihnen allerdings in einer bestimmten Frist nach dem Seminarbesuch zurückerstattet, falls ein Beitritt zum VSLF erfolgen sollte. Für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen gewerkschaftlicher Natur stehen euch 5 Tage Bildungsurlaub während 2 Kalenderjahren, maximal 7 Tage während 3 Kalenderjahren zu. (siehe im GAV Anhang 6 / Art. 6). Für die Seminare müsst ihr beim Einteiler zuerst die benötigten Rasttage verlangen und nach absolviertem Seminar via euren Vorgesetzten (CLP/LLP) Bildungsurlaub beantragen. Dafür erhält jeder Seminarteilnehmer am Ende eine Urkunde, welche von Referent und Bildungsobmann unterzeichnet ist.

Anregungen und Ideen für Seminarthemen nehme ich gerne unter folgender E-Mail entgegen:

bildung@vslf.com

Mit freundlichen Grüssen
Christian Schneider
Bildungsobmann



Im Oktober 2010 wurde der bisherige Leiter der Abteilung Zugführung (ZF) von seinem Amt entbunden und durch eine neue Führungskraft ersetzt. Angesichts des desolaten Zustands von ZF, verursacht durch das (verlorene) Schiedsgerichtsverfahren betreffend GAV-Bandbreiten Jahresarbeitszeit, der rekordtiefen Personalfriedenheit von 43 Punkten und des angespannten Verhältnisses zu den Sozialpartnern war dieser Wechsel dringend geboten. Selbstverständlich musste dem neuen Leiter ZF genügend Einarbeitungszeit zugestanden werden, bevor er neue Akzente setzen konnte. Seit dem personellen Wechsel in der Leitung von ZF ist nun mehr als ein Jahr vergangen. Was hat sich in der Zwischenzeit verbessert? Wir stellen fest, dass sich der Umgangston verbessert hat. Auf der sachlichen Ebene können wir aber praktisch keine Fortschritte erkennen. Die Probleme, die schon vor einem Jahr bestanden haben, sind nach wie vor ungelöst.

So lösten die schlechten Personalfriedenheitsresultate vorerst SBB-weit eine hektische Betriebsamkeit und das Erstellen von teuren externen Studien aus; echte Bestrebungen, die Personalfriedenheit zu verbessern, waren aber keine zu erkennen. Mittlerweile werden die schlech-

ten Umfrageresultate mit den angeblich unglücklich abgefassten Fragen auf dem Umfragebogen erklärt. Dagegen wird das Kader von ZF nicht müde, die vom Lokpersonal nicht gewünschte Aufstockung des CLP-Bestands und die verkleinerte Führungsspanne als Beitrag zu einer verbesserten Personalfriedenheit zu bejubeln. Ob deshalb «eine zarte Pflanze des Vertrauens zwischen dem Lokpersonal und der Leitung am Gedeihen ist», wie das ZF im Info Operating Nr. 8/2011 erklärt, wagen wir eher zu bezweifeln. Immerhin sind damit 6 Millionen Franken an neuer Belastung für ZF und somit letztendlich für das Lokpersonal entstanden.

Ein äusserst leidiges Kapitel bei ZF ist die Aus- und Weiterbildung des Lokführers. Im Rahmen des Projekts «Wandel ZF» soll diese neu konzipiert oder, wie es ZF offiziell nennt, optimiert werden. Zu diesem Zweck wurde eine Projektgruppe unter Einbezug der Sozialpartner gebildet. Es ist unbestritten, dass hier ein dringender Handlungsbedarf besteht, denn die einstige umfassende Lokführerausbildung ist mittlerweile durch immer wieder neue Ausbildungskonzepte zu einer ungenügenden «Schnellbleiche» verkommen. Den VSLF erreichen denn auch immer wieder Meldungen von neu ausgebildetem Lok-

personal, das sich nach dem Bestehen der Abschlussprüfungen im selbstständigen Einsatz nicht sicher fühlt, sei es, weil es erst nach der Ausbildung zum ersten Mal mit Schnee- und Laubfall konfrontiert wird oder weil es kurz nach der Prüfungsfahrt einem neuen Depotstandort zugeteilt wird und dann auf Strecken und Fahrzeugen fährt, die es nur durch die allernötigsten Instruktionen kennt. Den SBB sind dieses Mängel offenbar bekannt, und so wurden teilweise mit neu ausgebildetem Lokpersonal, das die Abschlussprüfungen zwar bestanden hat, aber von dessen Leistungen man nicht überzeugt ist, befristete Arbeitsverträge abgeschlossen. Immer häufiger müssen nach dem Ende der Ausbildung Nachinstruktionen beispielsweise im Rangierdienst oder auf an und für sich gängigen Fahrzeugen wie Re 460 durchgeführt werden.

Angesichts dieser Fakten müsste man meinen, dass es genügend Gründe für eine umfassende Neuausrichtung der Lokführerausbildung gibt. Leider ist dem nicht so. ZF strebt in erster Linie eine Senkung der Ausbildungskosten um 5% an und will auf jeden Fall weiterhin mit LOGIN zusammenarbeiten – andere Bahnen sehen mittlerweile davon ab. Man sieht also, dass bei diesem Thema nicht die Sache, dass heisst eine zweckmässige Lokführerausbildung, im Vordergrund steht, sondern persönliche Ziele von gewissen ZF-Kaderleuten. Die Probleme bei der Lokführerausbildung waren schon in der Amtszeit des früheren Leiters ZF bekannt. Unter der neuen Leitung hat sich leider nichts geändert.

Im Rahmen des Projekts «Wandel ZF» soll auch die Produktivität des Lokpersonals gesteigert werden. Der VSLF steht einer solchen keineswegs ablehnend gegenüber, verlangt aber, dass auch andere Bereiche und Abteilungen produktiver werden und die SBB endlich einmal ernsthafte Anstrengungen unternehmen, ihre Verwaltung zu entschlacken. Insbesondere ist das Lokpersonal nicht bereit, die Mehrkosten für den aufgeblähten ZF-Führungsapparat sowie die exorbitanten Jahreskosten der schlecht konzipierten LEA-2-Lösung durch eine gesteigerte Produktivität zu kompensieren. Erklärungsbedarf seitens ZF besteht bei der Messung der Produktivität, insbesondere weshalb Vorbereitungs- und Nacharbeitszeiten nicht darin einfließen. Gemäss dieser Logik müsste sich die Produktivität eines Küchenchefs auf sehr tiefem Niveau bewegen, wenn nur die am Herd zugebrachte Zeit gezählt würde, das Erstellen der Menupläne, das Prüfen der Vorräte, der Einkauf der Lebensmittel und das Vorbereiten der Speisen dagegen weggelassen würde. An das Beispiel des Pfarrers, dem nur die sonntäglichen

Gottesdienste als produktive Arbeitszeit angerechnet würden, wagen wir schon gar nicht zu denken. Und wie wird eigentlich die Produktivität eines SBB-Verwaltungsmitarbeiters berechnet – in Form der geleisteten Tastaturanschläge am Tagesende, der geführten Telefone/Gespräche, die dem Unternehmen einen Mehrwert generieren, oder der Redezeit an Sitzungen? Oder wird dazu die Anzahl der einwandfrei abgefassten Weisungen und der erfolgreich abgeschlossenen Projekte beigezogen? Dann sähe die Bilanz eher düster aus, wenn man die vielen unausgerekten Weisungen und Projekte betrachtet, die die Sozialpartner dauernd verbessern müssen.

Im Übrigen scheitern mögliche nennenswerte Produktivitätssteigerungen des Lokpersonals oftmals am divisions- beziehungsweise abteilungsweisen Denken innerhalb des SBB-Wasserkopfs. An die enormen Produktivitätssteigerungen, die mit einem vermehrten Austausch des Lokpersonals zwischen Personen- und Güterverkehr erzielt werden können, darf schon gar nicht gedacht werden. Es gibt Beispiele in kleinerem Rahmen, bei denen das «Gärtchendenken» effiziente Lösungen verhindert. So wartet ab Fahrplanwechsel der SBB-Lokführer, der den TGV von Zürich nach Basel gebracht hat, knapp fünfzig Minuten auf die Ankunft des TGV von Frankreich, um diesen nach Zürich zu führen. Während dieser Wartezeit könnte der SBB-Lokführer, die entsprechende Ausbildung vorausgesetzt, den TGV problemlos bis Mulhouse führen und dort den entgegenkommenden Zug übernehmen. Die Französische Staatsbahn (SNCF) könnte auf die Stationierung von TGV-Lokführern in Mulhouse verzichten, etliche Dienstfahrten und teilweise auch auswärtige Übernachtungen von SNCF-Lokführern entfielen, die SBB könnten mit dem Einsatz ihres Lokpersonals bis Mulhouse Mehrerträge generieren, und die Kosten für das Produkt «TGV Lyria Zürich-Paris» würden gesenkt. Leider scheitert der grenzüberschreitende Einsatz des SBB-Lokpersonals an der Tatsache, dass die Ausbildungskosten für das Lokpersonal bei SBB Personenverkehr Zugführung, die Mehrerträge dagegen bei SBB Personenverkehr anfallen. Diese Tatsachen waren schon unter der vorherigen Leitung von ZF bekannt, mit dem Führungswechsel hat sich auch hier leider nichts geändert. Der VSLF – wie wohl auch die überwiegende Mehrheit des Lokpersonals – steuert nach wie vor sehr gerne seinen Beitrag zu einer effizienten und professionell handelnden Zugführung bei. Er erwartet aber vom Leiter ZF, dass dieser in der nächsten Zeit die personellen und sachlichen Entscheidungen trifft, die zur Erreichung dieses Ziels notwendig sind.

Richtlinie R K 131.1

«Zeitmanagement für Mitarbeitende»

Am 19. Mai 2011 erläuterte uns Herr Hans Jörg Surber von Human Resources im Internet die Umsetzung des Schiedsgerichtsurteils «Bandbreiten der Arbeitszeit/41-Stunden-Woche» und die angepasste Richtlinie R K 131.1.

Wörtlich schreibt er, dass in einer Übergangsphase die Umsetzung des Schiedsgerichtsentscheids bei den Mitarbeitenden zu gewissen Irritationen führen könnte. Mit dem Verhalten wie Nüsse sammelnde Eichhörnchen ist ab sofort Schluss. Der von den SBB bei Gericht vorgebrachte Vergleich der Lokführer mit den Eichhörnchen ist sehr treffend. Denn gemäss Wikipedia sind Eichhörnchen meist Einzelgänger. Gemäss diesem Onlinelexikon setzt Einzelgängertum in der Regel eine starke Genügsamkeit voraus. Da zahlreiche soziale Kontakte in Gemeinschaften als selbstverständlich gelten, erwecken die Einzelgänger Befremden, was sich je nach der Mentalität der Gemeinschaft unterschiedlich äussern kann, etwa in Argwohn oder Scheu.

Herr Surber, Sie brauchen sich nicht zu scheuen. Sie dürfen jederzeit mit dem Lokpersonal persönlichen Kontakt aufnehmen. Bei diesen Gesprächen wird man Ihnen auch unseren Alltag etwas näherbringen können. Und plötzlich werden Sie feststellen müssen, dass alle Stunden, die zur Auszahlung gelangen mussten, über Jahre erbrachte produktive Stunden für das Unternehmen SBB waren und ein fortwährendes Auffangen eines personellen Unterbestands. Leistungen, die, hätte sich das Lokpersonal nicht immer wieder auch sehr kurzfristig unserem Unternehmen zur Verfügung gestellt, zu vielen Zugausfällen geführt hätten – mit den entsprechenden Folgeschlagzeilen in den Medien, die auch nicht in Ihrem Interesse gestanden wären. Es ist eben, nebst andern Mitarbeitenden an der Front, das Lokpersonal, das den Betrieb auch nachts und an Wochenenden aufrechterhält.

Die von Ihnen erwähnte Irritation besteht bei uns höchstens darin, dass wir in solchen Aussagen genau die Wertschätzung vermissen, die sie auch mit Geld nie werden kompensieren können.



Verdoppelung der CLP-Stellen

Redaktion Loco Folio

Im Jahr 2010 wurde der Führungsapparat der Abteilung Zugführung Personenverkehr (ZF) durch die Erhöhung der Anzahl der Filialen von zwei auf sechs sowie die Verdoppelung der Chef-Lokpersonal-(CLP-)Stellen auf 65 gewaltig ausgebaut. Die Erhöhung der Anzahl der ZF-Filialen wurde mit dem Ziel eines besseren Zugangs des Regionalverkehrs von Personenverkehr begründet. Die Verdoppelung der CLP-Stellen erfolgte auf Wunsch des SBB-CEO, der die Führungsspanne beim Lokpersonal verkleinern wollte. Diese verkleinerte Führungsspanne löst jährliche Mehrkosten von 6 Millionen Franken aus und stösst beim Lokpersonal, das diesen zusätzlichen Verwaltungsaufwand mit einer gesteigerten Produktivität kompensieren muss, auf grosses Unverständnis. Der damalige Leiter von ZF liess sich die Gelegenheit nicht entgehen, die neugeschaffenen ZF-Kaderstellen in erster Linie mit ihm treu ergebenden Personen zu besetzen. Fachkenntnisse waren sekundär, so dass nun die groteske Situation besteht, dass fünf der sechs Filialleiter sowie etliche der CLP über keinerlei Erfahrungen mit der Tätigkeit des Lokpersonals verfügen. In einem rasch zusammengeschusterten Ausbildungsprogramm wurden deshalb den betreffenden CLP irgendwelche

haft zu machen. Die entsprechenden Kapazitäten hat man dank des aufgeblähten Führungsapparats ja dazu. So teilt uns der Leiter ZF dazu mit: *«Mit dem heutigen Führungsmodell führt jede/r CLP rund vierzig Lokführerinnen und Lokführer. Obwohl ich hier relativ viel Kritik höre, bin ich überzeugt, dass jede/r Mitarbeitende Anspruch auf eine kompetente Führungsperson hat.»* Selbstverständlich hat jeder Mitarbeitende Anspruch auf eine kompetente Führungsperson. Aber mit der eigenartigen Auswahl der neuen CLP, unter anderem wurden einige aus dem Arbeitsmarktceter – dem SBB-internen Auffangbecken für Stellenlose – rekrutiert, ist genau dies nicht der Fall. Jemand, der nie selber einen Zug alleine durch alle möglichen Situationen geführt hat, ist für das Lokpersonal keine kompetente Führungsperson. Über die Sozialkompetenz gewisser ZF-Führungsleute breiten wir sowieso besser den Mantel des Schweigens. Aber auch die rekordtiefe Personalzufriedenheit bei ZF wird als Argument verwendet, um dem Lokpersonal den Sinn des grossen Führungsapparats zu erklären. So erfahren wir von der ZF-Filiale Nordwestschweiz dazu: *«Auf Grund der Personalumfrage im Jahr 2010, die verschiedene Mängel in der Organisation*

Zugführung allen näherbringen und Mängel im Produktionsablauf erkennen und verändern. Hier ist besonders Offenheit gefragt und wir wollen auf die Erfahrungen unserer Mitarbeitenden zurückgreifen (...)» Ob es im nachfolgend geschilderten Fall gelungen ist, die Personalzufriedenheit zu verbessern, wagen wir dagegen ernsthaft zu bezweifeln.

Guten Tag

Am 22. Juni 2011 führte ich als Lokführer den IC 725 von Bern nach Zürich. Nach dem Halt in Zürich HB öffnete ein Rangierarbeiter die Führerstandtüre und erklärte mir, es gebe einen Lokwechsel, ich solle bewegen und ausschalten. Gesagt, getan, ich machte das und liess die Türe offen, so dass ich den Befehl zum Vorziehen hören konnte. Plötzlich standen zwei Herren an der Türe und der erste fragte mich, ob es einen Lokwechsel gebe. Ich kannte die zwei nicht und sie stellten sich auch nicht vor, darum gab ich auch keine Antwort. Ich bin ja nicht jedem Dahergelaufenen Rechenschaft schuldig. Ich hörte den Befehl, dass abgekuppelt sei, und der Herr sagte wieder, die Lok sei abgehängt. Ich erwiderte wieder nichts. Ich zog mit der Lok bis zum Prellbock vor und der Wortführer war wieder an der Türe und fragte, ob ich die Lok verstellen würde. Ich sagte ihm, dass ich dazu keine Zeit hätte, und schlug die Türe zu. Ich parkte die Lok und ging auf den andern Führerstand, um den Schlüssel zu deponieren. Zurückgekommen, befanden sich die zwei Herren im Führerstand und jetzt fragte ich den Wortführer, wer er denn eigentlich sei. Erst jetzt stellte er sich als CLP von Zürich vor und der andere sei ein PEX. Sie seien daran, ein Audit zu machen, und schon fing das Kreuzverhör an, wie seinerzeit bei der Gestapo. Wie ich eingefahren sei. «Wie hast du gebremst?» – «Mit was hast du gebremst?» – «Machst du es immer so?» – «Wie hast du es gelernt?» – «Wie sollte man es machen?» Und so weiter. Ich kochte innerlich vor Wut, denn ich war ja immer noch beschäftigt mit Abrüsten. Bis es mir zu bunt wurde und ich mir sagte, das müsse ich nach 40 Dienstjahren und 14 Tage vor der Pensionierung nicht mehr haben. Ich packte meine Sachen wortlos zusammen, liess die zwei auf dem Perron stehen und ging davon. So nicht, meine Herren in Downtown Switzerland, bei Insidern hinter vorgehaltener Hand auch Mafia von Zürich genannt. Da wird dauernd über Gestes métier (auf gut Deutsch auch Arbeitsprozess genannt) gefaselt und wie man sich dabei nicht stören lassen soll. Und bei erstbesten Gelegenheit kommen zwei der

obgenannten Spezies und veranstalten ein Kreuzverhör mit mir, während ich am Abrüsten bin, was ja bekanntlich auch ein Arbeitsprozess ist. Solche Überfälle mit Kreuzverhör lassen keinen Lokführer kalt und provozieren geradezu Signalfälle, aber das scheint den beiden gar nicht bewusst zu sein. Ich muss sagen, bei solchen Vorgesetzten (zum Glück gibts noch andere) oder was auch immer sie sind, fällt mir der Entscheid leicht, sehr leicht, meinen Lokführerrucksack an den berühmten Nagel zu hängen. Jetzt habe ich noch einen KVP für die SBB, mein letzter! Stellt noch eine grössere Horde CLPs an; mit solchen Manieren (zwecks Betreuung oder doch eher Bewachung?) auf Kosten des Lokpersonals natürlich, und die Personalzufriedenheit wird sich schlagartig verbessern?! Ich bitte um Kenntnisnahme,

ein frustrierter Kurt Spori
(Lokführer Depot Bern)

Wie dieses Beispiel zeigt, müssen nun viele der ZF-Kaderleute den Sinn ihres Daseins nun mit eigenartigen Arbeitsbeschaffungsmassnahmen zu beweisen versuchen. Es gäbe durchaus auch sinnvolle Tätigkeiten für einen CLP. Wie andersorts in diesem Heft beschrieben, besteht ein grosses Problem bei der Signalisierung von Langsamfahrstellen. Auch bei der Aufstellung von anderen Signalen und Tafeln besteht ein grosser Verbesserungsbedarf. Früher war jede Strecke einem CLP zugeteilt, der für die Behebung solcher Mängel zu sorgen hatte. Ausgerechnet hier, wo die Verdoppelung der CLP zu einer Verbesserung der Situation hätte führen können, wurde eine organisatorische Veränderung vorgenommen. So haben wir auf die Frage «Haben wir nicht streckenverantwortliche CLP? Warum schauen die nicht, dass ihre Strecke auf Topstandard ist?» vom Leiter ZF erfahren: *«Strecken sind den PEX zugeteilt, die aktuell mit allen Ausbildungen und neuen Fahrzeugen effektiv diese Funktion nicht genügend wahrnehmen können.»* Ob diese Verschiebung der Verantwortlichkeit von den CLP zu den PEX (Prüfungsexperten) damit zusammenhängt, dass etlichen CLP die nötigen Fachkenntnisse abgehen? Nun muss der Arbeitstag eines CLP halt mit anderen Tätigkeiten aufgefüllt werden, zum Beispiel mit Begleitfahrten, während deren das Lokpersonal unter anderem mit Fragen nach Familie und Hobbys belästigt und dadurch vom Dienst abgelenkt wird. Der VSLF musste deswegen bereits bei der Leitung ZF intervenieren. Nun ja, wenn man selber nie Lokführerin oder Lokführer war oder die letzte selbstständige Fahrt

schon vor längerer Zeit erfolgt ist, kann man halt nicht ermesen, welche Konzentration der Dienst auf dem Führerstand erfordert. Der VSLF verlangt von den SBB ein Konzept, wo die Gespräche Lokführer/CLP während der Arbeitszeit stattfinden. Jedenfalls nicht auf der Lok, auf dem Perron und in der Pause. Dafür klappt die Betreuung des Lokpersonals wieder nur schlecht, wo sie dringend nötig wäre. Im August dieses Jahres ereignete sich an einem Sonntagvormittag kurz vor zehn Uhr vormittags einige Meter ausserhalb der Stadtgrenze von Zürich ein Personenunfall. Es dauerte knapp zwei Stunden, bis der betroffene Lokführer durch den dann endlich eintreffenden Pikett-CLP betreut wurde. Die erste Unterstützung erhielt der Lokführer durch einen Reisenden, der sich spontan dazu zur Verfügung stellte. Alle dies zeigt, dass der aufgeblähte ZF-Führungsapparat seine selbstgesteckten Ziele nicht zu erreichen vermag und statt eines zufriedeneren Lokpersonals eine grosse Verärgerung zur Folge hat. Dass, um ein solch jämmerliches Resultat zu erzielen, jährlich 6 Millionen Franken ausgegeben werden, löst nur noch Wut und Trauer aus. ■

Toiletten Zürich Altstetten

Dienstag 1. November 2011 @ 10:08

Christian Arni

Die Toilette im kleinen Aufenthaltslokal auf Gleis 1 in Zürich Altstetten ist seit dem Auszug der Betriebsführung für das Lokpersonal nicht mehr zugänglich. Mit dem bevorstehenden Umbau des Erdgeschosses im Bahnhof Zürich Altstetten, der voraussichtlich im nächsten Jahr beginnen wird, wird das Lokal aufgehoben und ersatzlos entfernt. Dem Lokpersonal steht am Standort Zürich Altstetten im gelben Container (neben der Europabrücke) eine vollumfängliche Alternative zur Verfügung. Der Zugang zu diesen Räumlichkeiten erfolgt mittels Badge. Das Lokpersonal von Zürich und Zürich Altstetten ist freigeschaltet, Lokführerinnen und Lokführer von andern Standorten, die den Zutritt benötigen, können eine Freischaltung des Badge bei CLP Thomas Tobler anfordern. Besten Dank für Ihr Verständnis.

Freundliche Grüsse

CLP Zürich

KVP

Qualitygroup VSLF

Kürzlich verschwand spurlos ein KVP-Vorschlag aus dem KVP-Blog. Es war eine sachliche und begründete Forderung, im Interesse der SBB die CLP-Stellen wieder auf ein vernünftiges Mass zu reduzieren – ohne Qualitätsverlust, dafür mit erheblich weniger Kosten für die SBB. Im KVP-Zirkel wurde von einem aufmerksamen Teilnehmer nachgefragt, warum diese Anfrage nicht mehr sichtbar sei. Die Antwort: Der KVP-Vorschlag wurde gelöscht, weil er negative Stimmung verbreiten würde. Er stand auch nicht mehr zur Verfügung für Stellungnahmen oder Diskussionen der Teilnehmer. Ersatzlos ausradiert, Befehl von oben. Da stellen sich im Wesentlichen zwei Fragen: Erstens: Geschieht/geschah das schon öfter? Eine Vorselektion, die unliebsame Vorschläge sang- und klanglos entsorgt? Bei Beiträgen, die mit heiligem Furor und unsachlichen Beleidigungen geschrieben wurden, mag dies ja wohl angehen, aber Tabuzonen zwecks Kaderschutz sind inakzeptabel. Zweitens: Wofür existiert der KVP-Zirkel? Eine weitere teure Applaustruppe wie die Forumteilnehmer ohne Mitentscheid? Sind die Teilnehmer nicht eingeladen, um im Team mitzudenken und Lösungen zusammen zu entwickeln? Oder sind sie nur eine Alibiübung zu Gunsten von Prozessabläufen, die nicht hinterfragt werden dürfen? Man darf sich fragen, wofür sich die SBB überhaupt eine KVP-Institution leistet. Fähige, mit Kompetenzen ausgestattete Kaderleute könnten ihre Kernkompetenzen dank einem direkten Input der Mitarbeiter ständig erweitern und damit die SBB stärken. Evtl. müsste man dafür eine Reduktion der... ups. Der Kreis schliesst sich. Hoffentlich wird dieser Beitrag nicht gestrichen... ■

Art. 321c OR

Roger Egger; Lokführer Zürich

Danke für den 25%-Überzeitzuschlag (Art. 321c OR) fünf Jahre zurück, den ihr vom VSLF an der Schiedsgerichtsverhandlung erfolgreich erreicht habt. Diesen Zuschlag habe ich diesen Monat rückwirkend – wie von der SBB AG angekündigt – erhalten.

Gruss
Roger Egger



grundlegende Kenntnisse über die Lokführertätigkeit beigebracht. Offenbar wurde auch irgendeine Erfolgskontrolle dazu durchgeführt, so dass nun alle CLP als «fahrdienstlich geprüft» gelten – was auch immer das heissen mag. Es kommt einem so vor, wie wenn ein Spitzenrestaurant, das mit 19-Gault-Millau-Hauben ausgezeichnet ist, als Küchenchef jemanden einstellt, dessen Kochkünste sich bis anhin auf das Aufbacken von Tiefkühlpizze beschränkt haben und dem nun noch rasch das Braten eines Spiegeleis beigebracht wird. Selbstverständlich wird man bei ZF nicht müde, dem Lokpersonal die Vorteile der verkleinerten Führungsspanne schmack-

und bei Prozessen bei Operating und der Zugführung aufgezeigt hatte, wurden diverse Veränderungen in Angriff genommen. (...) Durch die Verkleinerung der Führungsspanne soll die Nähe zu allen Mitarbeitenden wieder gewährleistet, bei Problemen und Anregungen eine gute Betreuung sichergestellt werden. Besonders wichtig ist uns, dass alle Lokführerinnen und Lokführer rechtzeitig die für sie notwendigen Informationen erhalten. Im Rahmen der Teambildung sowie des Erfahrungsaustauschs, auch Divisionen übergreifend, sind verschiedene Anlässe geplant. Durch die Begleitfahrten und anstehenden Entwicklungsgespräche möchten wir die Ziele von Operating – Zugführung sowie den Wandel



Dieses Interview wurde am 24. August vom Redaktor Daniel Hurter (DH) mit Boris Tanner (BT) und Hubert Giger (HG) geführt.

DH: Boris Tanner, welches ist dein Werdegang?

BT: Ich arbeite seit 22 Jahren bei den SBB und habe die klassische Laufbahn mit einer Lehre als Bahnbetriebsdisponent und dem darauffolgenden Einsatz auf verschiedenen Bahnhöfen als Betriebsdisponent und Fahrdienstleiter absolviert. Anschliessend habe ich eine Zeitlang im Administrativ- und Personalbereich – damals auch Sekretariatsdienst (AP) genannt – der Bahnhofinspektion Olten gearbeitet und bin dabei

als Dienstenteiler für das Zug- und Rangierpersonal tätig gewesen. Danach habe ich in die damalige Betriebsabteilung (BA II) gewechselt und arbeitete in der Jahresplanung des Zugbegleitdiensts und bei diversen Projekten in diesem Bereich, der heute zum Verkehrsmanagement (P-VM) gehört, mit. Später habe ich den Bereich der S-Bahn-Zugbegleitung in Zürich mit aufgebaut und einen Teil der Zugchefs S-Bahn betreut, bis ich im Oktober 2010 meine jetzige Aufgabe als Leiter der Filiale Ostschweiz der Zugführung (ZF) des Personenverkehrs übernommen habe. Seit meinem Wechsel ist nun ein gutes Jahr vergangen und ich habe mich in der neuen

Aufgabe sehr gut eingelebt. Sie ist intensiv, ich muss sehr viel lesen, mich einarbeiten und das braucht seine Zeit. Was ich kennengelernt habe, sind einerseits ein tolles Führungsteam und andererseits sehr engagierte Lokführer. Ich kenne noch nicht alle in meiner Region, das tut mir leid, aber ich nütze jede Gelegenheit, damit ich die Mitarbeitenden intensiver kennenlernen kann.

DH: Die Schaffung der zusätzlichen ZF-Filialen hat man damit begründet, dem Regionalverkehr bessere Ansprechmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen.

BT: Wir haben Einsitz in diversen Gremien und nehmen an verschiedenen Sitzungen

teil, an denen auch die regionalen Verantwortlichen des Regionalverkehrs dabei sind. Im Gegenzug nehmen diese teilweise auch an unseren Filialensitzungen teil, d. h. wir beziehen sie intensiv in unseren Führungsalltag mit ein. Wir tauschen uns auch sonst intensiv aus; die Zusammenarbeit mit dem Regionalverkehr läuft sehr gut.

DH: Gelangen die Kantone direkt an die ZF-Filiale oder wenden sie sich an den Regionalverkehr?

BT: Das läuft über den Regionalverkehr. Es ist vom Bestellungsprozess so vorgesehen, dass der Regionalverkehr als Eingangstor bei den SBB für die Kantone und Verkehrsverbünde dient.

DH: Würde dieser Prozess mit nur zwei ZF-Filialen gesamtschweizerisch nicht funktionieren? Zuerst waren es ja zwei, dann drei und nun sechs ZF-Filialen. Ist das wirklich Voraussetzung, um diese Rolle wahrzunehmen?

BT: Ein Grund ist, dass wir möglichst nahe mit den Kantonen resp. mit den Bestellern – vertreten durch das Eingangstor Regionalverkehr – zusammenarbeiten und dass wir auch den Kontakt zu den Partnerfirmen pflegen können. Ein weiterer Grund ist, dass wir aufgrund der Führungsstruktur auch auf Stufe Filialleitung eine möglichst optimale Leitungsspanne suchen, z. B. mit der Frage, wie viele Chefs Lokpersonal (CLP) sinnvollerweise durch einen Filialleiter geführt werden. Das sind Überlegungen, die zum Entscheid geführt haben, sechs ZF-Filialen zu bilden. Hineingespielt hat auch das Anliegen, das Lokpersonal gleichmässig auf die Filialen zu verteilen.

HG: Gerade in der Ostschweiz wird der Regionalverkehr primär von der Südostbahn und von Thurbo abgewickelt, mit wenigen Ausnahmen in den Regionen Chur, Sargans und Ziegelbrücke. Die Filiale Ostschweiz umfasst deshalb vor allem die nahezu ausschliesslich im Fernverkehr tätigen Depots St. Gallen, Romanshorn und Chur. Die Begründung der SBB, neue ZF-Filialen zum Zweck einer besseren Zusammenarbeit mit dem Regionalverkehr zu schaffen, wirkt da etwas seltsam.

BT: Es ist richtig, dass in der Region Ostschweiz die Südostbahn und Thurbo im Regionalverkehr tätig sind. Mit den Strecken Ziegelbrücke–Chur und Rapperswil–Linthal gehört aber auch ein wichtiger Teil des Ostschweizer Regionalverkehrs zu unserer Filiale. Zudem sind die grössten Depots der Filiale Ostschweiz, Winterthur und Rapperswil, intensiv im Regionalverkehr tätig. Wir arbeiten also auch für den Zürcher Verkehrsverbund (ZVV).

DH: Die SBB haben den Ausbau des ZF-Führungspersonals gegenüber den Kantonen mit dem Ziel einer Verbesserung des Sicherheitsniveaus und einer verbesserten Verfügbarkeit des Lokpersonals

verkauft. Wie wird das konkret umgesetzt?

BT: Eine hohe Zuverlässigkeit, die ja beide angesprochenen Themen umfasst, sichert uns Vorteile in möglichen Konkurrenzsituationen. Die beiden Themen lösen sehr intensive Gespräche und eine Sensibilisierung des Personals für die Sicherheitsproblematik aus. Dazu gehört auch das Kapitel persönliche Sicherheitsausrüstung, das wir in Reglementen und Prozessen definiert haben.

DH: Heisst das, dass der Umfang der persönliche Schutzausrüstung noch erweitert wird oder dass vermehrt Kontrollen stattfinden, ob diese getragen wird?

BT: Sprechen wir bitte nicht von Kontrollen. Ich möchte ein anderes Beispiel machen, nämlich zum Thema Arbeitsschuhe. Ich sehe Leute, die mit guten Schuhen unterwegs sind, die aber leider nicht unseren Vorgaben entsprechen. Für mich ist das ein Thema, darum spreche ich gerne von sensibilisieren. Sensibilisieren heisst für mich, das Thema verständlich hinüberzubringen und zu den Mitarbeitern zu führen und das heisst Gespräche mit ihnen führen. Ich habe darum vorher die Reglemente erwähnt. Wir haben dort Vorgaben und in diesem Bereich ist durchaus noch Potenzial vorhanden, das wir thematisieren. Das will nicht heissen, dass die CLP dies bis anhin nicht gemacht haben – im Gegenteil –, aber dort liegt einfach noch Optimierungspotenzial.

DH: Hubert, was ist deine Meinung zu den Themen Sicherheit und Gesundheitsmanagement? Liegen diese nicht auch im Interesse des Lokpersonals?

HG: Erstens: Diese Führung hätte man schon vor der Verdoppelung der CLP-Stellen wahrnehmen sollen. Zweitens: Die Pro-Präsenz, die sich mit dem Thema Gesundheitsmanagement beschäftigt, ist schon mehr als zwei Jahre bei SBB Personenverkehr aktiv, ist also keine Frage der CLP-Stellenanzahl, sondern die einer sauberen Umsetzung dieses grundsätzlich positiven Instruments.

Es ist Aufgabe der Ausbildung, dem Lokpersonal das sicherheitsrelevante Verhalten beizubringen und es ist Aufgabe der Prüfungsexperten (PEX), dieses zu kontrollieren; der Rest ist in den Reglementen grundsätzlich geregelt. Es gibt also keine Interpretationsmöglichkeiten oder Diskussionsmöglichkeiten, es ist einfach alles einzuhalten. Dass Leute, die über keine Lokführerausbildung verfügen und dadurch einen grossen Teil der Vorgaben nicht kennen, dazu befähigt sind oder überhaupt jemals dazu befähigt werden können, im komplexen Beruf des Lokpersonals die ganzen sicherheitsrelevanten Vorgaben einzuhalten oder zu kontrollieren, stellen wir einfach sehr in Frage.

Dazu kommt noch, dass das heissen würde, dass die SBB vor der Verdoppelung der CLP-Stellen massive Sicherheitsprobleme gehabt hätten. Das wäre die logische Schlussfolgerung, die daraus gezogen werden müsste. Wir stellen einfach fest, dass man nun, seitdem die Anzahl der CLP verdoppelt wurde – was offenbar eine Vorgabe des CEO Andreas Meyer war –, für diese Leute Arbeit sucht. Wir fragen uns auch, weshalb ein CLP sich mit administrativen Aufgaben beschäftigt – bis hin zu Diskussionen über Sicherheitsschuhe, die grundsätzlich ein Führungsproblem sind und nicht in Frage gestellt werden sollten. Es kann ja nicht sein, dass wir immer noch über Schuhe diskutieren und dass man hier noch keinen Weg gefunden hat für etwas, das nicht unwichtig, aber sicher auch nicht zentral wichtig für die Arbeitssicherheit und die Sicherheit im Bahnbetrieb ist.

DH: Brauchen Lokführer wirklich mehr Führung? War der bisherige Zustand ungenügend? Gab es Probleme?

BT: Die bisherigen Leistungen kann ich nicht beurteilen. Ich sehe aber sehr engagierte Lokführerinnen und Lokführer sowie CLP und nehme an, dass das auch vorher so gewesen ist. Die vorher erwähnten Themen – Sicherheit, Gesundheitsmanagement – sind ein Teil der Führungsverantwortung. Ich vergleiche die Rolle eines Chefs/einer Chefin Lokpersonals mit der eines Unternehmers, der verantwortlich ist für seine Mitarbeiter, von der Einstellung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Und dazu gehören nebst den vorher erwähnten Themen weitere Verantwortlichkeiten wie beispielsweise optimaler Einsatz, Aus- und Weiterbildung, also Weiterentwicklung, Prozesse usw. Ich denke, dass die Mitarbeitenden eine Ansprechperson für sämtliche persönliche und arbeitsbedingte Bedürfnisse, Angelegenheiten und Fragen benötigen. Diese Rolle kann ein CLP sehr wohl wahrnehmen und gehört zu seinen Aufgaben. Um dem gerecht zu werden, benötigen auch die Vorgesetzten eine optimale organisatorische Ausgangslage, d. h. sie müssen genügend Ressourcen erhalten, um sich diesen Führungsthemen widmen zu können. Ich erachte die aktuelle Führungsstruktur somit als zielführend. Die Frage, ob die Lokführer wirklich mehr Führung benötigen, beantworte ich in dem Sinne, dass das Lokpersonal Anrecht auf eine gute und optimale Führung hat. Wir müssen mit der aktuellen Führungsstruktur Erfahrungen sammeln und diese dann analysieren. Dazu brauchen wir Zeit. Das Ganze muss sich institutionalisieren, damit wir nachher in der Lage sind, analysieren zu können. Eine Führungsstruktur, wie wir sie heute haben, ist für mich persönlich nicht in Stein gemeisselt. Auch wir vom Leitungsgremium müssen den Mut haben,

diese zu überprüfen und für alle das Optimum herauszuholen.

HG: Wir sind selbstverständlich auch der Meinung, dass das Lokpersonal Anrecht auf eine gute und qualitativ anständige Führung hat und wir beharren genauso auf diesem Anrecht. Diese Führung soll aber nicht in Form von Plaudergesprächen im Führerstand stattfinden. Ob ein CLP ein Unternehmer ist, stellen wir in Frage. Ein Unternehmer hat Kompetenzen, um gewisse Faktoren zu beeinflussen. Ein CLP hat diese zum Teil leider nicht. Ich glaube, dass dies nicht ein Problem der Zeitressourcen, sondern der Aufgaben ist, die er hat. Wenn er sich mit vielen Geschäften beschäftigen muss, die eigentlich Aufgabe von Human Resources (HR) oder Ressourcenplanung (RP) sind, z. B. die Überwachung von Zeitkonten, dann vergeudet er einen Teil seiner Zeit. Man hat dies gerade im Fall der Arbeitszeitkonten während des Schiedsgerichtsverfahrens gesehen; diese sind nie bewirtschaftet worden. Bei Präsenz stellt sich einfach die Frage des Vertrauens und der Kompetenzen, über die der CLP verfügt – ob ein Lokführer sich mit persönlichen Problemen beim CLP meldet, wenn ihn dieser dann unter Umständen vom Fahrdienst suspendieren muss.

Und dort haben wir ein grundsätzliches Problem der Vertrauenswürdigkeit resp. der Kompetenzen, die die CLP besitzen. Wir sind ganz klar der Meinung, dass die CLP mehr Kompetenzen benötigen, um auf die speziellen Bedürfnisse des Lokpersonals eingehen zu können, gerade beim Gesundheitsmanagement, gerade im Bereich Sicherheit im Fahrdienst. Das betrifft dann wieder die ganze Arbeitszeitregelung bei ZF, die ja immer noch ein Dreieck CLP–RP–LP darstellt und dadurch absolut nicht optimal ist.

Ob wir als SBB AG Zeit haben, um jeweils etwas einzuführen, zu beobachten und nach einem Jahr zu analysieren und dann ein bisschen im gleichen Trott weiterzumachen, stelle ich grundsätzlich in Frage. Eine Unternehmung sollte eigentlich Dinge machen, mit denen sie am Markt bestehen kann, d. h. dass man diese sauber einführt und umsetzt und die dann auch zu funktionieren haben. Die SBB AG ist keine Firma, die auf das Geratewohl in Projektgruppen herumbasteln sollte, um dann irgendwann vielleicht das Optimum zu erreichen.

BT: Ich höre die Diskussion zu diesem Thema oft. Für mich ist das manchmal eine Definitionsfrage, ob etwas effektiv administrative Arbeit oder Teil der Führungsarbeit ist und für mich ist Teil der Rolle Chef, Verantwortung zu antizipieren.

HG: Das ist richtig, sofern er die Kompetenz dazu hat. Der Lokführer ist systemgeführt, mit Sicherheitsvorschriften, Dienstplänen und Dienstenteilung ist alles

vorgegeben, da kann man nichts beeinflussen. Ob man einen Lokführer in seiner Tätigkeit motivieren kann, hängt mehr von der Abwechslung in der Arbeit und von weiteren Punkten ab, beispielsweise, ob er die gewünschten Rasttage erhält oder mit dem persönlichen Zeitmanagement. Dort sehen wir die Schlüsselstellen für die Personalzufriedenheit. Aber eine Führung im Sinne der Unternehmung, die zu motivierten Mitarbeitenden führen soll, ist beim Lokpersonal nicht angebracht, weil es systemgeführt ist und das System nicht einfach verändert werden kann.

BT: Ich würde es so auftrennen: in Arbeitsabläufe einerseits, die teilweise systemgeführt sind, die ein Lokführer und jeder Arbeitnehmer kennen muss, und in Sachprozesse andererseits, d. h. in die Frage: Mit welchem Ziel mache ich meine Tätigkeit und wie mache ich sie?

HG: Und die Ziele und wie sie erreicht werden, sind eigentlich vorgegeben.

BT: Und die sollte jeder kennen, und dann ist das Lokpersonal selbstständig. Jetzt steckt da aber auch der Mensch dahinter – der Lokführer ist schliesslich ein Mensch – und dort setzt für mich die Führung ein: Wir führen Menschen.

DH: Viele dieser neuen CLP sind ja Quereinsteiger und waren selber nie Lokführer. Ich selbst habe schon lange vor dem Beginn meiner Lokführerausbildung bei den SBB gearbeitet und hatte auch das Gefühl, ich kenne die Tätigkeit des Lokpersonals. Ich musste dann aber feststellen, dass es ganz anders aussieht, wenn man selber auf dem Führerstand unterwegs ist. Und nun wird man von einem CLP begleitet, der irgendwelche Geste-métier- oder andere Beurteilungsformulare ausfüllt, der die Lokführertätigkeit aus eigener Erfahrung aber gar nicht kennt. Kann dieser CLP optimal führen, weiss er, was dahinter steckt, wenn einmal etwas schief läuft? Oder stützt er sich einfach auf Vorschriften und Prozesse ab, weist den Lokführer auf sein fehlbares Verhalten hin und damit hat es sich?

BT: Wir haben tatsächlich einzelne CLP, die nicht aus der Laufbahn des Lokpersonals stammen. In meiner Region ist es einer von zehn. Wenn man nun die Verantwortlichkeiten bzw. die Themen anschaut, über die wir uns vorher unterhalten haben, liegt der Schwerpunkt in der Führung nicht alleine bei den fachlichen Themen wie das Führen eines Zugs. Unter diesem Aspekt erachte ich es sehr wohl als möglich, dass ein «Quereinsteiger» diese Führungsverantwortung wahrnehmen kann. Die Erfahrung aus meiner Region bestätigt dies auch. Ich denke, schliesslich kommt es auch in einem Führungsteam darauf an, wie ich als Filialleiter mein Führungsteam zusammensetze, dass ich mir überlege,

was mir wichtig ist und was die einzelnen Führungskräfte an Know-how mitbringen. Ich gehe nicht davon aus, dass wir künftig nur noch Quereinsteiger haben werden. Wir haben also einzelne, wenige Quereinsteiger, und diese engagieren sich sehr. Diese müssen sich auch intensiver mit den spezifischen Sach- und Fachprozessen auseinandersetzen. Ich erlebe, dass dies vom Betreffenden in meiner Region sehr aktiv gemacht wird.

DH: Du sagst also, du schaust das ganze CLP-Team an und es ist für dich selbstverständlich, dass, wenn ein Lokführer eine ESI-Meldung erstellt, sein direkter Vorgesetzter gar nicht versteht, welches Problem der Lokführer hatte und dass der betreffende CLP im übrigen Führungsteam fragen muss, was jetzt da nun genau vorgefallen sein könnte. Das ist ja effektiv die aktuelle Situation, beispielsweise in der Filiale Zürich.

BT: Meine Meinung ist, dass, wenn ich als Nichtfachmann eine solche Tätigkeit übernehme, mich ins Bild setze. Und da gibt es ja verschiedene Möglichkeiten. Aber ich denke, ich kann ja sehr wohl zum betreffenden Mitarbeiter gehen, der die ESI-Meldung geschrieben hat, und ihm zu sagen: «Hör einmal, ich habe da eine ESI-Meldung und ich verstehe sie nicht, Punkt.» Dazu kann man doch stehen, da fällt einem keinen Zacken aus der Krone. Und es schadet sicher auch nicht, wenn man eine Problemstellung, die man nicht kennt, vor Ort anschaut.

HG: Es kann ja nicht sein, dass ein CLP wegen einer ESI-Meldung, die er nicht versteht, nachfragen muss. Dann sind schlichtweg die Fähigkeiten nicht vorhanden, um die Tätigkeit eines CLP auszufüllen. Wenn ein CLP nicht primär die Aufgabe hat, die Sicherheit und das Fahren zu fördern, zu beurteilen und zu beobachten, dann bleibt eigentlich nur noch das Arbeitszeitmanagement zusammen mit RP resp. die Rolle als Ansprechperson für Extremsituationen oder für Laufbahnwünsche, für das Gesundheitsmanagement oder für persönliche Probleme. Dafür benötigen wir nicht den grossen Führungsapparat mit der kleinen Führungsspanne. Ich bin davon überzeugt, dass ein CLP die Kompetenz und die Erfahrung besitzen muss, selber die im unregelmässigen, einmännigen Fahrdienst geforderte Leistung erbracht zu haben und die Belastungen zu kennen, die gewisse Situationen auslösen können. Einen Suizid kann man nur beurteilen, wenn man sich vorstellen kann, selber jemanden zu überfahren. Ich masse mir auch nicht an, Chef von Piloten zu werden, mich dort einzuarbeiten und dann den Piloten zu erklären, welches ihre Probleme sind und wie sie am besten zu fliegen haben. Das kann man nicht erlernen, diese Kenntnisse hat man

oder man hat sie eben nicht. Ein wichtiger Punkt scheint mir auch die Akzeptanz zu sein. Dass die Akzeptanz seitens des Personals nicht da ist, verstehe ich. Sie ist von meiner Seite auch nicht da für Leute, die diese Tätigkeit nie ausgeübt haben. Ich glaube nicht, dass man diese Akzeptanz mit theoretischem Einarbeiten herbeiführen kann. Man muss etwas vorher selber gemacht haben, um zu wissen, was dahinter steckt. Daran führt kein Weg vorbei.

Ich habe das Stichwort Team gehört – wir arbeiten nicht im Team, es gibt kein Team, jeder Lokführer arbeitet für sich alleine, wird auch alleine belangt für seine Fahrweise und Fehler. Es gibt keinen Teamgedanken, auch keinen Gruppengedanken und da hilft es auch nicht, wenn der CLP das Gefühl hat, wir sind ein Team. Jeder macht seine Arbeit selbstverantwortlich. Und noch ein böser Satz: Es gibt bereits einige Beispiele dafür, dass man begonnen hat, auf dem Führerstand Gespräche zu führen. Das zeigt, dass das Verantwortungsbewusstsein für die Funktion, die das Lokpersonal im Führerstand ausübt, nicht da ist. Dass der Führerstand zu einem «Gesprächszimmerli» während des Diensts verkommt, während wir an und für sich für die Sicherheit im Interesse der Unternehmung garantieren sollten, zeugt von fehlender Fachkompetenz der betreffenden CLP.

DH: Hubert hat nun die nächste Frage angesprochen, diejenige wegen dieser Gespräche auf dem Führerstand. Was wäre die Lösung, um zu vermeiden, dass solche Gespräche auf dem Führerstand geführt werden?

BT: Also grundsätzlich muss ich einmal vorausschicken, dass ich bis jetzt keine Reaktion vom Lokpersonal erhalten habe, das dies aufgegriffen hätte. Es gibt Vorschriften, wie man sich auf dem Führerstand zu verhalten hat. Diese Vorschriften werden selbstverständlich auch von den CLP eingehalten – müssen eingehalten werden. Dort liegt meiner Meinung nach auch das Ermessen des Lokführers, dass er einen Chef auf die Vorschriften aufmerksam machen kann. Für dieses Thema einen Prozess zu definieren, erachte ich als unverhältnismässig bzw. auch nicht notwendig, denn die Vorschriften existieren ja. Zu bestehenden Vorschriften, die klar aussagen, wie man sich zu verhalten hat, braucht es keinen Prozess.

HG: Es kann natürlich nicht sein, dass man zuerst Reaktionen haben muss, bevor man handelt und die Reglemente einhalten will. Wenn wir als Personalverband etwas ankreiden, sollte das ausreichen, um diesem Missstand abzuhelpen. Wenn ein Lokführer seinen Vorgesetzten darauf aufmerksam machen muss, dass er sich auf dem Führerstand gemäss den Reg-

lementen zu verhalten hat, zeigt das eindrücklich, dass jener die betreffenden Vorschriften nicht kennt, nicht gewillt ist, diese einzuhalten oder die nötigen Fachkompetenzen nicht besitzt, um zu verstehen, weshalb diese Vorschriften bestehen. Man hat uns diese Führungsstruktur versprochen, man beharrt auf dieser Führungsstruktur, wir wollen diese Führung teilweise auch haben. Wir sind ganz klar dafür, dass das Lokpersonal jederzeit in relativ kurzen Kadenzen während der Arbeitszeit mit dem CLP ein Gespräch führen und dass das Gespräch in einer ruhigen Atmosphäre stattfinden kann. Wir sehen im Moment immer noch kein Konzept von P-OP-ZF, wo und in welcher Form diese Gespräche zwischen Lokpersonal und Vorgesetzten stattfinden sollen.

BT: Ich denke, dass es eine Sache zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern ist, zu definieren, wann sie ein Gespräch miteinander führen. Es ist klar, dass man auf dem Führerstand nicht Führungs- und Entwicklungs- oder sonstige Gespräche führen kann, da sind wir gleicher Meinung. Unter Umständen werden in einem solchen Gespräch Themen behandelt, die heikel oder belastend sind, dann ist die Fahrt auf dem Führerstand sicher der falsche Ort und der falsche Moment. Für mich ist klar, dass der CLP in der Lage sein sollte, mit dem Mitarbeiter zusammen einen Zeitraum zu finden, in dem ein solches Gespräch stattfinden kann. Gewisse Gespräche finden ja auch auf Wunsch des Mitarbeiters statt, da geht der dieser auf den Chef zu, um eine Möglichkeit und einen Termin zu finde, und da findet sich in den meisten, wenn nicht sogar in allen Fällen, eine gute Lösung.

HG: Ich gehe mit Boris Tanner einig, dass man diese Gespräche führen soll, aber nicht auf dem Führerstand. Wir sind uns hoffentlich auch einig, dass dieser Wunsch nicht primär vom Lokführer aus kommen sollte, sondern vor allem der CLP sollte im Sinne seiner Führung aktiv mit dem Lokführer das Gespräch suchen. Dies ist, so wie ich es verstanden habe, auch das Ziel dieser intensiveren Führung. Aber es ist klar, dass es auch von Seiten des Lokpersonals bedingungslos akzeptiert werden sollte, dass man Zeit findet, wenn der CLP wünscht, ein Gespräch zu führen. Da sind wir zuversichtlich.

DH: Ein anderes Thema ist die Personalzufriedenheit. Beim Lokpersonal des Personenverkehrs gab es bei der letzten PEZU-Umfrage bekannterweise einen Negativrekord. So schlecht wie bei P-OP-ZF waren die Zufriedenheitswerte sonst nirgendwo. Was ist geplant, um diese Schlusslaterne bei der nächsten PEZU-Umfrage abgeben zu können? Ich denke dabei nicht unbedingt an neue

Stühle in den Aufenthaltsräumen.

HG: Wir sind erst einmal froh, dass uns nicht wieder unterstellt wird, wir hätten den Fragebogen nicht verstanden. Das Thema Zufriedenheit beim Lokpersonal ist so alt wie es die Berufskategorie Lokpersonal gibt. Wir weisen als Personalverband mit unseren Forderungen immer wieder darauf hin und alle wissen es: Ein Schlüssel für die Zufriedenheit des Lokpersonals ist die Einteilung, ist die Möglichkeit, gewünschte Rasttage zu beziehen, die Sache mit den langen Pausen und die Arbeitsgestaltung allgemein. Dort liegt der Schlüsselfaktor für die Personalzufriedenheit, dort müsste man ansetzen. Mit dem Ansprechpartner bei der Ressourcenplanung hat man einen guten Ansatz gemacht, mit der Möglichkeit je nach Situation relativ unkompliziert Dienste abtauschen und frei bekommen zu können. Und damit kommen wir auf das zweite Problem zu sprechen. Das funktioniert nur, wenn der Personalkörper gross ist und alle Lokführer alle Fahrzeuge bedienen können. Mit dem neuen Depot Altstetten aber vernichtet man zu einem grossen Teil die Möglichkeit, mit ZF zusammen eine einigermaßen vernünftige Arbeits- und Freizeitgestaltung zu erhalten. Es dient schliesslich auch dem Betrieb, wenn alle Züge fahren und den Gesundheitsschutz hat man auch dabei auch noch berücksichtigt – ein wichtiger Faktor. Ein zentraler Faktor ist auch die Vielfalt bei der Arbeit, dass man beim heutigen monotonen Eisenbahnbetrieb noch einen Rest von Abwechslung hat. Wenn dann diese Abwechslung an fünf Minuten zusätzlicher Arbeitszeit scheitert, obwohl offenbar genug Geld für grosse Führungsapparate vorhanden ist, ist das erst einmal ein Affront. Die Leute verstehen das nicht und es dient nicht dem Erhalt von zufriedenen Personal, das über längere Frist dem Unternehmen treu bleibt. Die SBB hätten genug Möglichkeiten, um für eine gewisse Abwechslung zu sorgen. Bei diesen Schlüsselfaktoren für eine genügende Personalzufriedenheit rennen wir mit unseren Anliegen aber immer gegen Wände. Solange die SBB diese Anliegen nicht ernst nehmen, werden wir die Zufriedenheitsresultate nie verbessern.

BT: Mit dem Thema Personalzufriedenheit haben wir uns wirklich intensiv auseinandergesetzt, Massnahmen stufengerecht definiert und kommuniziert. Zum Thema Zufriedenheit: Hubert, du hast es angesprochen – es sind heikle Themen, die einen Einfluss haben, z. B. die Produktivität. Meiner Meinung nach werden diese nun transparent und sensibel zusammen mit den Betroffenen behandelt. Persönlich finde ich es einen guten und richtigen Weg, im Zusammenhang mit Veränderungen gemeinsam zuzupacken.

HG: Wandel ZF?

BT: Ja richtig, das Thema Wandel ZF – ich bin überzeugt, dass das Einfluss auf eine positive Personalzufriedenheit hat. Mich beeindruckt beim Thema Zufriedenheit, dass einerseits sehr häufig von grosser Unzufriedenheit gesprochen wird, aber auf der anderen Seite erlebe ich sehr engagierte und zuverlässige Mitarbeitende. Das muss ich doch einmal erwähnen und meinen Dank dafür ausdrücken. Das beeindruckt mich und zeigt doch, dass die Verbundenheit mit dem Beruf, aber auch mit dem Unternehmen hoch ist.

HG: Es ist Tatsache, dass das Lokpersonal trotz dieser Unzufriedenheit eine gute Leistung erbringt. Rein mathematisch dürfte man aufgrund der Zufriedenheitszahlen das Lokpersonal aus Sicherheitsgründen gar nicht mehr fahren lassen. Das Lokpersonal macht trotzdem eine grossartige Arbeit. Wir fragen uns einfach, ob diese Loyalität mit dem System Eisenbahn und mit dem öffentlichen Verkehr allgemeinen aber weniger mit einer Firma wie die SBB AG besteht. In diesem Zusammenhang, möchte ich das sogenannte Wunder Thurbo ansprechen. Bei Thurbo hat man eine grössere Zufriedenheit über die ganze Firma hinunter bis zum Lokpersonal und das liegt ganz klar an der Führungsphilosophie des Geschäftsführers, Dr. Ernst Boos. Dort liegt sicher ein Schlüssel, wie man es richtig machen könnte, und das widerspricht teilweise diametral den Vorgaben, die die SBB an die unteren Kader stellen.

DH: Das Stichwort für die nächste Frage ist bereits gefallen: Produktivität. Hubert hat es bereits erwähnt, wegen teilweise lediglich fünf Minuten zusätzlicher Arbeitszeit, die nötig wären, sind abwechslungsreichere Dienste nicht möglich. Der Produktivitätssteigerungsdruck auf das Lokpersonal ist gross, die Monotonie nimmt zu, weil man möglichst viele Leistungen auf der gleichen Strecke erbringen muss, um Zwischen- und Wegzeiten verringern zu können. Gleichzeitig wird der Führungs- und Verwaltungsapparat bei P-OP-ZF massiv ausgebaut. Wie erklärt man dem Lokpersonal diesen Widerspruch?

BT: Ich habe Verständnis dafür, dass der Eindruck eines Widerspruchs entstanden ist. Aber gerade da sehe ich die Rolle eines Vorgesetzten, das Lokpersonal für das Thema zu sensibilisieren. Wir alle sind einem Produktivitätsdruck ausgesetzt, nicht nur das Lokpersonal. Und gerade im Zusammenhang mit Veränderungen ist meiner Meinung nach die Führung sehr stark gefordert, dem betroffenen Personal die Notwendigkeit solcher Anpassungen verständlich zu machen und sein Verständnis zu erlangen. Ich bin überzeugt, dass das nur mit intensiven, individuellen Gesprä-

chen gelingt. Dafür brauchen wir eine optimale Führungsstruktur. Wir können in einem solchen Moment die betroffenen Mitarbeiter nicht sich selber überlassen, sondern müssen sie gut durch den Veränderungsprozess begleiten.

HG: Übersetzt heisst das für mich, dass man mehr Leute einstellt. Dadurch muss das Lokpersonal produktiver werden und die Leute hat man dafür angestellt, um dem Lokpersonal zu erklären, warum und wie es produktiver werden muss. Mir ist wichtig zu erwähnen, dass man den Lokführerberuf dadurch mutwillig zerstört, in dem man bei der Ausbildung spart und die Ausbildungsdauer massiv zusammenstreicht. Das Ganze verkauft man als Produktivitätssteigerung, was es nach unserer Meinung nicht ist, und zusätzlich baut man einen grossen Führungsapparat auf, um etwas verständlich zu erklären, was nach unserer Meinung gar nicht zutrifft. Es ist eine Augenwischerei und eine oberflächliche Betrachtung, wenn man behauptet, dass man dadurch produktiver wird, indem man das Lokpersonal monotoner einsetzt. Wenn man die lächerlich kleinen Einsparungen im Promillebereich, die man beim Lokpersonal erzielen kann, mit den Zahlen des ganzen Konzerns vergleicht und dann anschaut, zu welcher Erhöhung der Morbidität und Fluktuation und zu welchem Verlust an Zufriedenheit diese Einsparungen führen, dann ist für uns erwiesen, dass diese Rechnung niemals aufgehen kann. Diese grundsätzlichen Unterschiede in der Betrachtungsweise werden bei den SBB wohl immer bestehen bleiben, leider.

DH: Die Ausbildung zum Lokführer wurde soeben angesprochen, man hat in letzter Zeit den Eindruck erhalten, dass konzeptlos vorgegangen wird. Die Ausbildung wurde zu Login ausgelagert, die Ausbildungsdauern werden tendenziell immer weiter verkürzt. Plötzlich müssen dann aber die Ausbildungen doch wieder verlängert werden, wie beispielsweise bei den B-100-Lokführern in Zürich. Oder das Lokpersonal, das kürzlich seine Ausbildung beendet hat, muss eine Nachschulung im Rangierdienst absolvieren, weil man festgestellt hat, dass die Zwergsignalfälle stark zugenommen haben. Wie würde eine optimale Lokführerausbildung aussehen? Ist Login der richtige Partner dafür oder sollen die SBB die Lokführerausbildung wieder ins eigene Haus zurückholen oder bei einem anderen Drittanbieter einkaufen. Wie sieht das in der Zukunft aus?

BT: Die Vergangenheit kann ich nicht beurteilen, ich weiss nicht, wie das abgelaufen ist und welche Eindrücke das hinterlassen hat. Wir sind gerade daran, das Thema Ausbildung sauber aufzubereiten. Und auch in diesem sensiblen Bereich arbeiten

wir mit den Sozialpartnern gut zusammen. Die Ausbildung ist ja das zweite Thema im Zusammenhang mit Wandel ZF und weil wir uns gegenwärtig intensiv mit diesem Thema beschäftigen, kann ich diesbezüglich noch nichts dazu sagen. Mir scheint einfach wichtig zu sein, dass das neue Lokpersonal in der Ausbildung gut auf seine Tätigkeit vorbereitet wird, um diese sicher und pünktlich ausführen zu können.

HG: Wir sehen es auch so, dass bei der Lokführerausbildung ein Chaos herrscht. Man hat die einstige solide und bewährten Ausbildung dadurch zerstört, indem man dauernd neue Ausbildungskonzepte wie Lokführer im Aufstieg, Z 140 oder wie das alles hiess, angestossen, abgeändert, aber nie abgeschlossen hat. Man hat ein Ausbildungsdepot Aarau eingerichtet, jetzt bildet man doch wieder in den grossen Depots aus. In der Zwischenzeit hat man das Depot Altstetten erfunden, um dort ausbilden zu können. Es ist grundsätzlich kein Konzept vorhanden, das Ergebnis ist klar, die Rangieraudits beispielsweise zeigen auf, dass die geforderte Qualität nicht mehr erbracht werden kann. Die SBB haben uns erklärt, dass die Ausbildungskosten klein sein müssen, dass die Weiterbildungskosten dagegen einen anderen Budgetposten darstellen und beliebig gross sein dürfen. Das erklärt natürlich die Frage, warum man die Leute nicht während der Grundausbildung vollumfänglich ausbildet, sondern dass man sie später zum vollen Lohn in Weiterbildungskursen punktuell auf ein gewisses Niveau zu bringen versucht.

Die Lösung, wie wir sie sehen, liegt ganz klar in einer Verlängerung der Ausbildungszeit und in einer vollumfänglichen Ausbildung für den gesamten Verkehr, den wir beim Personenverkehr bewältigen müssen; d. h. ausbilden auf das Depotprofil und auf sämtliche dazugehörenden Fahrzeuge sowie aufhören mit Pseudodepots wie Altstetten. Ich sehe beispielsweise, dass für das Zugpersonal spezielle Ausbildungsextrazüge geführt werden, damit es die Ausbildungsmodule, welche Fälle betreffen, die im alltäglichen Betrieb nur ausnahmsweise auftreten, praxisnah üben kann. Das würde einer Lokführerausbildung auch gut anstehen. Man müsste auch zusätzliche Rangiertouren gestalten, in denen das erlernt werden kann, was in der Praxis nur noch selten vorkommt. Es ist offensichtlich ein Manko, dass es diese Ausbildungsmassnahmen nicht gibt. Eine gute Ausbildung auf allen Fahrzeugen ist auch insofern wichtig, damit uns die jungen Leute nicht davonlaufen, weil ihnen die Monotonie während der ersten Jahre ausschliesslich im Regionalverkehrseinsatz verleidet, während andererseits die älteren Lokführer vermehrt unter langen Fernverkehrsleistungen leiden und mit

einer weniger flexiblen Diensterteilung leben müssen, weil die Jungen ja einem anderen Einsatzbereich zugeteilt sind. Wir brauchen ein nachhaltiges Ausbildungskonzept und wir sind dafür, dass das die SBB intern machen. Wir hatten bei den SBB einmal die entsprechende Ausbildungskapazität mit den dazu nötigen guten Leuten. Das könnte man wieder aufbauen. Das Know-how muss in der Firma bleiben, damit wir auch die Kontrolle über die Qualität der Ausbildung haben, und dass wir das ausbilden können, was für unseren Betrieb schliesslich auch notwendig ist.

BT: In das Thema Rangierausbildung spielt meiner Meinung nach auch die Tatsache hinein, dass wir durch die Verpendelung weniger Rangierleistungen haben. Diesem Aspekt wird die Arbeitsgruppe Ausbildung sicher Beachtung schenken.

HG: Das wird sicher nicht der Fall sein. Die Notwendigkeit einer Verlängerung der Ausbildung im Rangierdienst ist ja gegeben, aber man hat wieder keine Mittel dafür – es ist immer das Gleiche. Für die Ausbildung sind zusätzliche Mittel nötig, damit man auch «Trockenübungen» mit Fällen durchführen kann, die im normalen Betrieb nicht auftreten – etwas, das in der heutigen Zeit nicht mehr als normal ist. Ich denke an die Luftfahrt, wo man auch nicht einfach mit einem realen Jumbojet eine Pirouette drehen kann, um zu schauen, was dann passiert. Dort werden verschiedene Fälle «trocken» geübt und das Zusammenspiel von Technik und Betrieb wird betrachtet.

DH: Wenn man die verschiedenen VSLF-Newsletter der letzten Zeit gelesen hat, ist der Eindruck aufgekommen, dass das Verhältnis zwischen den SBB und dem VSLF ziemlich angespannt ist. Der VSLF kritisiert die SBB-Führung sehr stark. Ist dieser Eindruck richtig und was müsste getan werden, damit dieses Verhältnis wieder besser wird?

HG: Es liegt in der Natur der Sache und es ist unsere Aufgabe, dass wir vieles kritisch hinterfragen. Aber das macht den Wert eines Berufsverbands aus, der ja die Angestellten zu vertreten hat, dass er die Probleme exakt benennen kann, weil er sie aus der Praxis kennt. Schliesslich dient dies auch der Unternehmung.

Bei den SBB müssen wir zwischen den Bereichen und Leitungsstufen unterscheiden, die uns mehr Probleme bereiten, und den Bereichen, in denen wir sehr gut zusammenarbeiten.

Ich denke dabei an die GAV-/Toco-Verhandlungen, da haben wir doch miteinander ein Resultat erzielt, zu dem wir als Personalverband stehen können. Wir haben bei SBB Cargo markant weniger Problemfälle als beim Personenverkehr. Wir haben dort vieles mit den bereichsspezifi-

schen Arbeitszeitregelungen (BAR) besser als beim Personenverkehr regeln können, obwohl bei Cargo wegen des stark schwankenden Verkehrsaufkommens viel mehr Flexibilität verlangt ist. Wir stellen auch fest, dass diese besseren Regelungen auch eingehalten werden. Dies im Gegensatz zum Personenverkehr; wir sind erstaunt, dass wir immer wieder mit dem Personenverkehr Probleme haben. Wir führen das darauf zurück, dass diese Division zwei Jahre lang nicht mehr geführt wurde und dass sich dadurch Kräfte gebildet haben, die eigenmächtig handeln und schwer zu beherrschen sind. Wir sind nach wie vor überzeugt, dass man aus P-OP-ZF einen guten Bereich machen könnte mit einer guten Ausbildung, zufriedenem Personal, einem produktiven Betrieb und mit einer guten Führung. Wir haben die gleichen Ziele wie die SBB, dagegen sind wir über den Weg dahin diametral anderer Meinung.

BT: Ich interpretiere aus diesen Newsletter nicht ein angespanntes Verhältnis. Ich kann natürlich nicht lange zurückschauen, denn ich erhalte die VSLF-Newsletter erst seit einem knappen halben Jahr. Grundsätzlich erlebe ich eine konstruktive, faire Zusammenarbeit zwischen dem Bereich Zugführung und den Sozialpartnern. Ich habe vorher schon darauf hingewiesen, dass wir auch bei heiklen Themen zusammenarbeiten und gemeinsam nach Lösungen suchen. Das bekräftigt meine Ansicht, dass man da wirklich von Zusammenarbeit sprechen kann. Dass es Interessenkonflikte gibt, liegt in der Sache der Natur. Das ist schliesslich die Interessenvertretung, die ihr als Sozialpartner wahrnimmt. Wir haben Unternehmensziele zu verfolgen und zusammen mit den Sozialpartnern suchen wir gemeinsam nach Lösungen. Das zeigt sich darin, dass wir wirklich heikle Themen in Arbeitsgruppen gemeinsam anpacken. Und ich kann sogar den Newsletter zu Toco, in dem der VSLF empfiehlt, die neuen Arbeitsverträge kommentarlos zu unterschreiben und zurückzusenden, loben. Das finde ich gut.

HG: Grundsätzlich sagt man dem Sozialpartnerschaft. Man sagt dem auch gelebte Sozialpartnerschaft. Der VSLF hat sich meiner Meinung nach etabliert als verlässlicher, aber kritischer und zum Teil auch hartnäckiger Sozialpartner. Unser Ziel ist immer noch, gute Lösungen für alle Mitarbeitenden, für die SBB und für den öffentlichen Verkehr allgemein zu erreichen, aber nicht nur auf Kosten des Lokpersonals.

DH: Hubert, du hast vorhin gesagt, man könnte aus P-OP-ZF etwas Gutes machen. Wenn ihr alleine entscheiden könntet, wie würde P-OP-ZF in einigen Jahren aussehen?

HG: Wenn bei SBB Personenverkehr so weitergewurstelt wird wie in den letzten Jahren, so sehe ich es nicht, dass wir in

den nächsten Jahren 1000 Lokführer ausbilden können, die dauerhaft einen sicheren Betrieb garantieren und dass wir eine Fluktuationsrate erreichen, über die man sich nicht mehr schämen muss. Wenn man das Lokpersonal nicht nur als Kostenfaktor und als flexibles Verbrauchsmaterial betrachten würde, sondern als loyale, sehr loyale und gute Mitarbeiter, hätte man schon einen ersten Schritt erreicht. Ich bin nach wie vor überzeugt, dass man aus Zugführung Personenverkehr einen Vorzeigebereich innerhalb den SBB oder sogar europaweit gestalten kann, der professionell und kostengünstig arbeitet, der mit einer einwandfreien Ausbildung qualitativ gute Leute heranzieht, diese anständig führt und entlohnt und der diese Errungenschaften dank einer guten Produktivität problemlos auf dem Markt verkaufen kann.

BT: Ich mute mir natürlich nicht zu, nach einem knappen Jahr bei P-OP-ZF bereits detaillierte Lösungen aufzuzeigen, aber ich bin auch überzeugt, dass wir mit Zugführung Personenverkehr weiterkommen. Als ich zu ZF gestossen bin, habe ich den Eindruck gehabt, die Zusammenarbeit und die Sozialpartnerschaft seien beeinträchtigt. Um das wieder zu verbessern und den Bereich ZF gemeinsam weiterbringen zu können, müssen wir das Vertrauen wieder aufbauen. Ich bin absolut davon überzeugt, dass wir das erreichen werden.

HG: Ich unterschreibe das, wir haben ja schon 2009 mit der sogenannten Retraite begonnen, das Problemkind ZF wieder aufzugleisen – wir sind eigentlich immer noch daran. Zentral ist und wird auch in Zukunft sein, welche Vorgaben der Leiter ZF vom Regionalverkehr und vom Fernverkehr sowie vom Personenverkehr bzw. vom Konzern erhält. Was hat er für einen Handlungsspielraum, die zum Teil guten Ideen auch umsetzen zu können? Die Schlüsselstelle und die Verantwortung hat Mani Haller und wir möchten ihn dabei unterstützen. Wir setzen uns dafür ein, dass vom Konzern her klare und gute Vorgaben kommen, die Mani Haller die Möglichkeit geben, aus dem Bereich Zugführung ein Juwel zu machen.

BT: Das ist klar; wir sind gebunden an die Vorgaben des Unternehmens und ich denke, mit Mani Haller haben wir einen Leiter, der wirklich das Maximum herausholt.

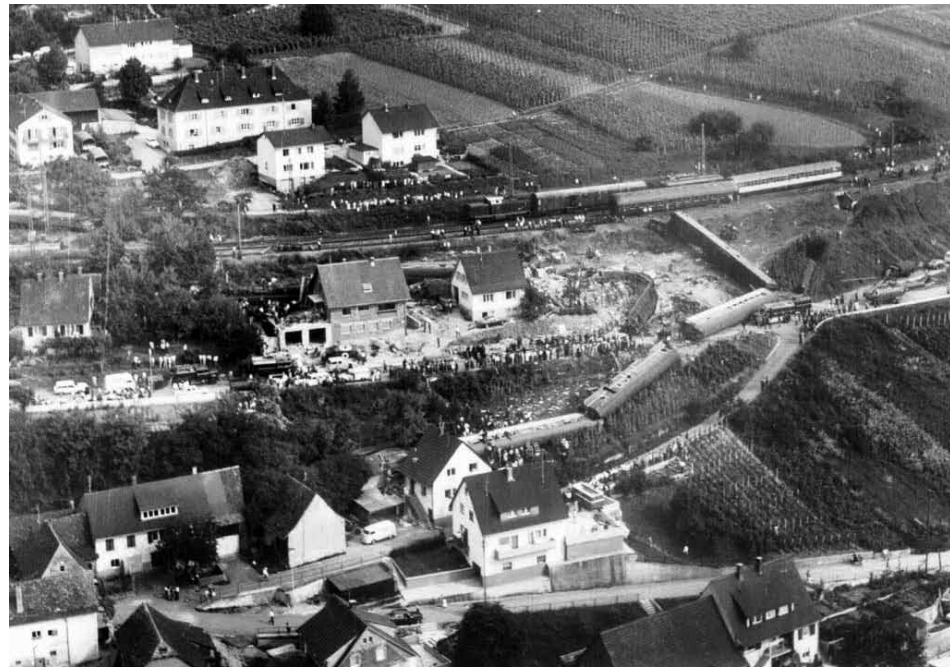
DH: Ich danke euch für die Teilnahme an diesem Interview.

BT: Herzlichen Dank von meiner Seite, dass ich diese Chance habe wahrnehmen dürfen.

HG: Danke Boris für das Entgegenkommen und die Bereitschaft für dieses Interview. Wir hoffen, dass es von allen kritisch gelesen wird und dass sich jeder seine Meinung dazu bilden kann. ■

Die fatale Raserei des «Schweiz-Express»

Redaktion Loco Folio



TRAURIGES JUBILÄUM

Vor 40 Jahren fuhr der D-Zug 370 mit 140 statt 75 km/h in eine Kurve im badischen Rheinweiler, entgleiste und schoss in eine Siedlung. 23 Menschen starben, darunter zwei Schweizer.

Der D-Zug 370 «Schweiz-Express» raste am 21. Juli 1971 mit 140 km/h statt der erlaubten 70 km/h in eine Rechtskurve. Die Folgen waren fatal.

Die Lokomotive und sechs der acht Waggon entgleisten. Sie stürzten einen Bahndamm hinab in eine Wohnsiedlung. Ein Haus wurde zerstört und mehrere beschädigt. Hunderte Retter, auch aus Frankreich und der Schweiz, wurden an den Unglücksort beordert. Helikopter der Bundeswehr und der französischen Armee transportierten Verletzte in die umliegenden Spitäler. 23 Menschen starben, über 120 wurden verletzt.

Die Hauptschuld am Unglück wurde dem beim Unglück getöteten Lokführer angelastet, obwohl auch ein System der Lok

offenbar nicht einwandfrei funktioniert hatte und der Sicherheitsstandard der Strecke zu wünschen übrig liess.

Am Nachmittag des 21. Juli 1971 wurden die Einwohner des beschaulichen Orts Rheinweiler, rund 20 Kilometer nördlich von Basel gelegen, von ohrenbetäubendem Lärm aufgeschreckt. Sie berichteten der «Badischen Zeitung», sie hätten einen «Schlag wie ein Erdbeben» gespürt und dann nur noch eine riesige Staubwolke gesehen. Der D-Zug 370 «Schweiz-Express» von Chur nach Kopenhagen war um 13.10 Uhr in einer scharfen Rechtskurve vor der Einfahrt in den Bahnhof entgleist. Die Lokomotive und sechs der acht Waggon stürzten daraufhin eine fünf Meter hohe Böschung hinunter und prallten auf mehrere Häuser.

Sofort riefen die Behörden Katastrophenalarm aus. Den herbeigeeilten Rettern bot sich ein Bild des Schreckens. Die Lokomotive, eine erst wenige Monate alte 103, hatte sich tief in den Boden gebohrt, wie die «Badische Zeitung» schrieb. Ein entgleister

Wagen hatte ein Wohnhaus dem Erdboden gleichgemacht. Zwei Hausbewohner, darunter ein sechsjähriger Junge, hatten keine Chance. Schwere Eisenbahnwagen lagen am Bahndamm, auf der Strasse und in Vorgärten – völlig demoliert, als wären sie aus Papier gemacht. Zwischen den Trümmern irrten verletzte und unverletzte Passagiere umher, die Angehörige oder ihre überall verstreuten Habseligkeiten suchten.

Rettungskräfte aus drei Ländern

Im Laufe des Tages wuchs die Zahl der Retter und Helfer auf mehrere hundert an. Auch aus der Schweiz und aus Frankreich trafen Mannschaften ein. Helikopter der Bundeswehr und der französischen Armee transportierten Verletzte in umliegende Spitäler. Bald wurden die ersten Toten geborgen. Insgesamt verloren 20 Reisende, darunter zwei Schweizer, und der Lokführer in dem zu rund 75% besetzten Zug ihr Leben. Mehr als 120 Menschen wurden teils schwer verletzt.

Als Unfallursache kristallisierte sich schnell heraus, dass der Zug mit rund 140 km/h in die Kurve gerast war, die nur für eine Geschwindigkeit von 75 km/h zugelassen war. Weshalb der Zug an diesem hochsommerlichen Mittwoch auf der kurvenreichen Strecke so schnell unterwegs war, konnte nie abschliessend geklärt werden. Zweieinhalb Jahre später stritten Wissenschaftler, Juristen und Bundesbahnverwalter, immer noch darüber, wer oder was Schuld an der Katastrophe trägt, wie der «Spiegel» schrieb.

Zwar konnte die Freiburger Staatsanwaltschaft keine Schuld der Deutschen Bundesbahn feststellen und schmetterte Schmerzensgeldansprüche der Opfer ab, doch Zweifel blieben. Im Fokus stand die Sicherheit der neuen Superlok der DB der Baureihe 103, die über 10 000 PS stark und 200 km/h schnell war. So wurde zumindest eine Mitschuld der mangelhaften automatischen Fahr- und Bremssteuerung (AFB) der 103 festgestellt. Die DB verbot denn auch vor-



übergehend den Einsatz der AFB, bis technische Abhilfe geschaffen wurde.

Schwarzes Jahr für die Bahn

Die Justiz erklärte schliesslich den 52-jährige Lokführer, der als zuverlässig gegolten hatte, zum Hauptverantwortlichen für das Unglück und stützte sich dabei gemäss «Spiegel» auf das Fazit des Gutachters Professor Erwin Meyer aus Zürich, der festhielt: «Ein aufmerksamer und voll handlungsfähiger Lokführer» hätte «das Unglück unter allen Umständen verhüten können».

Die Katastrophe von Rheinweiler war 1971 bereits das vierte schwere Eisenbahnunglück in der Bundesrepublik. Am 9. Februar entgleiste im bayerischen Aitrang der TEE «Bavaria» der SBB, der eine Rechtskurve mit 130 km/h statt 80 km/h befahren hatte. Kurz darauf prallte ein Schienenbus in den Unglückszug. 28 Tote waren zu beklagen. 42 Menschen wurden verletzt. Wie in Rheinweiler gab es an der Gefahrenstelle kein sogenanntes induktives Zugbeeinflussungssystem, das den Zug automatisch hätte stoppen können. Erst nach Rheinweiler wurde das System flächendeckend ausgebaut. Am 18. Mai starben sechs Menschen, als ein D-Zug bei Illertissen in Bayern entgleiste. Nur neun Tage später stiess bei Radevormwald in Nordrhein-Westfalen ein Schienenbus mit einem Güterzug zusammen. Dabei starben 46 Menschen, davon 41 Schüler, die sich auf einer Schulabschlussfahrt befunden hatten. ■



Zur Erinnerung

Im Sommer 2010 fuhr ein Doppelstock-Intercity der SBB in Vaudens mit 140 km/h in eine Kurve, die für 85 km/h zugelassen ist – glücklicherweise ohne gravierende Folgen (siehe Loco Folio 2/2010). Dies zeigt, dass sich die Bilder von Rheinweiler jederzeit wiederholen könnten. Es ist und bleibt eine unumstössliche Tatsache, dass der Lokführer der letzte Garant für die Sicherheit des Zugs ist.





Bahnhof Oerlikon

Immer wieder wird uns von den Führungskräften der SBB versichert, dass die Sicherheit im Eisenbahnbetrieb über allem stehe und dass keine Mühen und Kosten gescheut werden, diese sicherzustellen. Solchen Äusserungen darf mit Skepsis begegnet werden. Nachdem wir bereits in der letzten Ausgabe des Loco Folio darauf hingewiesen haben, dass bei der Erstellung und der Umsetzung von Vorschriften nicht immer mit der gebotenen Sorgfalt gearbeitet wird, mussten wir diesen Sommer wieder von einem Beispiel Kenntnis nehmen, bei dem die Sicherheit gegenüber Kostenüberlegungen möglicherweise hinten anstehen musste.

In Zürich Oerlikon wurde am 20. Juni 2011 ein neues Stellwerk in Betrieb genommen. Die Standorte der neu angebrachten Signale des Typs «N» waren teilweise so unglücklich gewählt, dass sie zumindest anfänglich von den normalen Halteorten aus kaum oder gar nicht erkennbar waren.

Diese unbefriedigende Situation wurde noch zusätzlich verschärft, weil wegen einer fehlerhaften Programmierung der ZUB Euro-Loops auf den ZUB-Displays trotz Halt zeigendem Ausfahrtsignal die falsche Anzeige «|||» erschien. Anstatt diese fehlerhaft programmierten Euro-Loops möglichst rasch ausser Betrieb zu setzen, wie dies der SEV-LPV und der VSLF gefordert haben, wurde SBB-seitig bis zur Störungsbehebung, die am 12. Juli 2011 erfolgte, der schwarze Peter zwischen P-OP-ZF, P-OP-RSQ, I-IH und I-PJ und I-AT herumgeschoben. Das Lokpersonal wurde mit einer Weisung aufgefordert, entgegen der Ziffer 3.1.2 des Kapitels 6.3 der Ausführungsbestimmungen Infrastruktur und entgegen allen Grundsätzen bei den betreffenden Signalen trotz der Anzeige «|||» nicht abzufahren.

Man darf davon ausgehen, dass Anlagen so geplant, gebaut, geprüft und abgenommen werden, dass sie den geltenden Vor-

schriften entsprechen. Offenbar ist dem nicht so und in der Folge wird dann halt das Lokpersonal rasch mittels des Virtuellen Anschlagsraums (VAR) über die vorschriftenwidrige Situation informiert.

Ein weiterer Schwachpunkt der Anlage ist der aus Kostengründen erfolgte Verzicht auf ortsfeste Abfahrerlaubnissignale. Obwohl bekannt ist, dass die SMS-Abfahrerlaubnis immer noch nicht die erforderliche Zuverlässigkeit aufweist und dass zum Zeitpunkt der Inbetriebnahme der neuen Sicherungsanlage immer noch das Problem bestanden hat, dass bei Überfahren eines Gleisabschnittsignals die SMS-Abfahrerlaubnis nicht funktioniert, wurde auf diese Lösung gesetzt. Und so musste jede Stunde das Lokpersonal des Interregio Zürich Flughafen-Luzern, das wegen der Zuglänge jeweils das Gleisabschnittsignal im Gleis 3 zu überfahren hatte, mit einer mündlichen Abfahrerlaubnis des Zugpersonals und ohne Sicht auf das nächste Hauptsignal alleine aufgrund der ZUB-Anzeige «- - -» abfahren. Es ist eigentlich überflüssig zu erwähnen, dass mit Fahrt auf Sicht zu fahren ist und dass dieses nächste Hauptsignal erst gut 400 m später folgt.

Wir sind überzeugt, dass uns der SBB-Apparat noch weitere solche unbefriedigende Situationen beschern wird. Entweder gibt es keine Prozesse zum korrekten Erstellen einer Sicherungsanlage oder die Prozesse werden nicht eingehalten. Jedenfalls hat das Lokpersonal mit zusätzlichen Vorschriften und Ausnahmeregelungen die Situation zur retten und übernimmt dabei zusätzliche Verantwortung. ■



Kollision am 8.8.2011 in Döttingen

Nachricht aus dem SBB-Intranet:

Am 8. August hat eine Flankenfahrt zwischen einer Güterlok und einem Regionalzug in Döttingen acht Verletzte gefordert und Sachschäden in Millionenhöhe verursacht. Wie kam es zu diesem Unglück?

Manfred Haller, Leiter Zugführung:

Der Lokführer war gedanklich kurz abwesend. Er hatte festgestellt, dass der Zug einige Minuten verspätet war, und war abgefahren – ohne nochmals das Ausfahrtsignal zu beachten.

Haben die Sicherheitseinrichtungen nicht funktioniert?

Die Sicherheitseinrichtung, die den Zug gehalten hätte, befindet sich erst hinter der Ausfahrweiche, da es sich um ein Gruppenausfahrtsignal handelt. So gesehen, ist dort effektiv nur der Lokführer «die Sicherheitseinrichtung». Die Geschwindigkeitsüberwachung ZUB ist nicht installiert.

Wie wird der P-Lokführer nun betreut? Wird er je wieder arbeiten können?

Der Lokführer wurde kurz nach dem Unfall durch seinen Chef Lokpersonal bis nach der Einvernahme beim Staatsanwalt am Abend betreut. Auch die Nachbetreuung hat Kontakt mit ihm. Am Folgetag wurde mit ihm zusammen festgelegt, wie er wieder zur Arbeit zurückkehrt. Ziel ist es, dass der Lokführer nach einem fachlichen Training ab Ende August wieder fährt.

Was tut die Zugführung, um solche Unfälle zu vermeiden?

Präventiv wenden wir Gestes métier an. Dies sind fünf Checklisten zu den sicherheitsrelevantesten Prozessen, unter anderem zum Abfahrprozess. Reaktiv arbeiten wir Ereignis-

nisse wie Döttingen mit einer Ereignisanalyse auf und definieren daraus Massnahmen, die zukünftig gleiche Ereignisse verhindern. Auch dieses Jahr konnten wir die Hauptsignalfälle wieder reduzieren. Aber nur durch Einhalten der Prozesse sowie weiterer Investitionen in Sicherheitseinrichtungen wird es uns gelingen, noch sicherer zu werden.

Präzisierungen der VSLF-Technikgruppe:

- Es handelte sich nicht um eine Güterlok, sondern eine Güterzuglok
- Der Lokführer ist abgefahren, ohne das Ausfahrtsignal zu beachten, und nicht, ohne nochmals das Ausfahrtsignal zu beachten. Wir gehen davon aus, dass dieses nie auf Fahrt war und nicht später auf Halt gestellt wurde.
- Der Lokführer ist keine Sicherheitseinrichtung oder ein Ersatz dafür. Der Lokführer bestimmt immer selber die Fahrt des Zugs, und sämtliche Sicherheitseinrichtungen in der Schweiz überwachen oder stoppen lediglich die Fahrt (auch ETCS Level 2). Anders verhält es sich bei der Linienzugbeeinflussung (LZB, Deutschland, Österreich, Spanien), wo es möglich ist, dass das System den Zug führt (selbstständig «fährt»), und der Lokführer das Sicherheitssystem nur überwacht.
- Der Lokführer hat das Hauptsignal nicht beachtet. Dass das Hilfsmittel Gestes métier dies nicht verhindert hat, ist folgerichtig, da es ebenfalls die Beachtung des Hauptsignals verlangt. Ob in den Gestes métier zweimal oder zwölfmal verlangt wird, das Hauptsignal zu beachten, löst

die Problematik der Selbstabfahrt durch den Lokführer offensichtlich nicht. Die Gestes métier dienen lediglich der zusätzlichen Schuldzuweisung.

- Dass die Hauptsignalfälle reduziert werden konnten, ist erfreulich. Gleichzeitig haben die Zwergsignalfälle (Rangierdienst) zugenommen, was das BAV bei SBB P ZF auch beanstandet hat. Gleichzeitig sind z. B. in Luzern auf Gleis 9 innert kurzer Zeit neun Lokführer bei Halt zeigendem Gleisabschnittsignal abgefahren und konnten die Fahrt jeweils noch rechtzeitig stoppen.
- Der Druck auf das Lokpersonal für das pünktliche Verkehren der Züge hat seit Jahren zugenommen. Der Lokführer ist für Zugverspätungen nicht verantwortlich, zumal er in den wenigsten Fällen der Verursacher ist. Und es ist nicht seine primäre Aufgabe, die Verspätungen zu verringern, sondern den Zug sicher zu führen! Wir fordern von SBB P ZF, diesen Grundsatz zu instruieren und bei Druckversuchen anderer Abteilungen sich zugunsten seines Lokpersonals und der Sicherheit einzusetzen, das heisst, verantwortungsbewussten Mitarbeitern den Rücken zu stärken.
- Der betroffene Lokführer ist im Depot Brugg stationiert, das jahrein, jahraus tagelang die Strecke Baden-Koblentz bedient. Der Lokführer in Döttingen hätte an diesem Nachmittag noch sechsmal diese Linie befahren. Abwechslungsreiche Dienstreisen verhindern monotone Arbeitsabläufe, die zu Fehlern führen. ■



Independent Railway Services
HSM Gruppe

Ihr Dienstleister

im schienengebundenen Personen- und Güterverkehr

MEV Schweiz AG

Independent Railway Services

Steingraben 42
CH-4051 Basel

Tel. +41 (0)61 295 50 50

Fax +41 (0)61 295 50 59

info@m-e-v.ch
www.m-e-v.biz

Besprechung mit den SBB über sicherheitsrelevante Themen

Hubert Giger, Präsident VSLF & Kay Rudolf, Sekretär VSLF



Streckenwärter anno dazumal

Der VSLF hat am 27. Juni 2011 die SBB über diverse sicherheitsrelevante Probleme unterrichtet. Dies erfolgte gemäss dem Prozess «Vorgehen über sicherheitsrelevante Mängel innerhalb der SBB», der mit den SBB am 4. März 2011 vereinbart wurde. Der Prozess gemäss dieser Vereinbarung wurde durch den VSLF somit eingehalten. Im Interesse einer zufriedenstellenden Lösung ist der VSLF weiterhin jederzeit gesprächsbereit.

Aufgrund dieser offiziellen Eingabe an die SBB fand am 2. September 2011 ein Treffen mit dem Leiter Sicherheit SBB, H. Vogt, und dem Leiter P-OP-ZF, M. Haller, statt, wobei der VSLF Gelegenheit hatte, die gemeldeten Mängel zu schildern und allenfalls das weitere Vorgehen zu definieren. Der VSLF bemängelte folgende Punkte:

Prüfen der Sicherheitseinrichtungen auf Fahrzeugen von SBB-P

Die Weisung P 20007387 von SBB P-OP-RSQ-SIM verlangt die Prüfung der Sicherheitseinrichtungen nicht mehr zwingend vor der ersten Fahrt des Tags, sondern zu einem späteren Zeitpunkt. Dies stellt einen Abbau an Sicherheit dar. Wir haben ausführlichen Schriftverkehr mit den SBB geführt; siehe auch unsere Verbandszeitschrift Loco Folio, Ausgabe 1/2011, Seite 112.

Fazit: Sobald die Prüfung der Sicherheitseinrichtungen auf den Fahrzeugen wieder nach D P20000851 «Kontrolle der Sicherheitseinrichtungen» vom 1. September 2009 erfolgt und D P20007387 vom 13. August 2010 aufgehoben ist, sehen wir das hohe Sicherheitsniveau der SBB wieder erfüllt. Von den SBB werden die Prozesse der Inbetriebnahme (A und B) überprüft und angepasst. Die Anpassung geschieht wohl grundsätzlich, da das gegenwärtig geltende Verfahren zu kompliziert ist und

sich in der Praxis nicht bewährt. Weiter bemängelte der VSLF die Kommunikation der Abteilung Zugführung zu dieser Änderung. Gemäss deren Angaben wurde die Änderung ausschliesslich durch einen KVP-Vorschlag ausgelöst und wird damit begründet, dass damit ein psychologisches Problem des Lokpersonals gelöst werden kann.

Mangelhafte Ausbildung zum Lokomotivführer SBB Personenverkehr

Die Ausbildung zum Lokomotivführer B bei SBB Personenverkehr ist mangelhaft und muss verlängert werden, damit die Lokführeranwärter Gelegenheit bekommen, genügend Erfahrungen zu sammeln. Diese Erfahrung ist für eine sichere Dienstausbildung unerlässlich.

- Gemäss BAV-Audit-Bericht vom 12. November 2010 ist für die Nichterreichung der Ziele bei den Zwergsignalfällen vor allem das neu ausgebildete Lokpersonal verantwortlich. Handlungsbedarf bei der Ausbildung ist demzufolge gegeben.
- Neu ausgebildetes Lokomotivpersonal meldet uns, dass es sich bei der selbstständigen Dienstausbildung nicht sicher fühlt und teilweise sogar Angst hat.
- Neu ausgebildetes Lokpersonal ist während der Ausbildung nie mit Laub sowie Schnee und Eis auf den Schienen konfrontiert worden und erlebt schlechte Schienenbedingungen das erste Mal bei der selbstständigen Dienstausbildung nach der Prüfungsfahrt.
- Neu ausgebildetes Lokpersonal wird kurze Zeit nach der Prüfungsfahrt einem neuen Depotstandort zugeteilt und fährt deshalb auf Strecken und Fahrzeugen, von denen es lediglich über die Minimalkenntnisse verfügt. Dies führt zu zusätzlicher Unsicherheit bei der selbstständigen Dienstausbildung.

- SBB Personenverkehr hat wiederholt befristete Arbeitsverträge mit neu ausgebildetem Lokpersonal aufgrund mangelhafter Leistung bei der Arbeit abgeschlossen. Angesichts der verantwortungsvollen Tätigkeit des Lokpersonals ist dies fahrlässig und ein Hinweis auf nicht geregelte Prozesse und nicht akzeptierbare Prioritäten.

Der VSLF ist im Besitz diverser ESI-Meldungen, die die mangelhafte Lokführerausbildung bei SBB Personenverkehr dokumentieren.

Fazit: Der VSLF forderte eine Verlängerung der Ausbildung zur Vertiefung der praktischen Erfahrung im Betrieb im Interesse der Sicherheit. Befristete Arbeitsverträge aufgrund mangelhafter Leistung darf es nach erfolgreich beendeter Ausbildung nicht mehr geben.

Die SBB anerkennt, dass Ausbildung und Praxis im Rangierdienst und mit Zwergsignalen in der Vergangenheit an verschiedenen Standorten zu kurz kam. Man versucht mit vermehrten ZV-Touren in der Ausbildung, diesem Mangel entgegenzuwirken. Einen Depotwechsel kurz nach Ausbildung wird es zukünftig ohne klares Einführungsprogramm für das Lokpersonal nicht mehr geben.

Fehlende Notbremsüberbrückungen und Notbremsanforderungen in Personen- und Autoverladezügen bei der Durchfahrt langer Tunnels

Gerade im Brandfall ist diese Notbremsüberbrückung auf den Reisezügen entscheidend, um die Reisenden aus dem Tunnel und somit in Sicherheit bringen zu können. In der Schweiz besteht einzig für den Lötschberg-Basistunnel die Vorschrift, dass Reisezüge und Güterzüge der rollenden Landstrasse zwingend mit der Notbremsanforderung ausgerüstet sein müssen.

Der VSLF forderte das BAV auf, die Vorschriften dahingehend zu verschärfen, dass bei allen Tunnels mit einer Länge von über 4 km die Reisezüge mit einer funktionierenden und geprüften Notbremsüberbrückung oder Notbremsanforderung ausgerüstet sein müssen. Dies liegt im Interesse der Sicherheit bei den Bahnen.

Fazit: Den SBB hat das Pressecommuniqué des VSLF nicht gefallen. Laut SBB hat das Sicherheitsempfinden bei der Schweizer Bevölkerung durch diesen Beitrag gelitten. Die SBB haben Massnahmen zur Tunnelsicherheit (Umbau Fahrzeuge resp. Ausran-gierung) aus Risikoüberlegungen gegen-

über den Vorgaben des Bundes deutlich beschleunigt. Der VSLF hält an seinen Forderungen gegenüber dem BAV fest. Entsprechende Forderungen an die SBB hat der VSLF dagegen nicht gestellt.

Das BAV hat am 12. September 2011 dem VSLF in einer diesbezüglichen Antwort mitgeteilt, dass es der Auffassung ist, dass mit der Erfüllung der aktuellen Sicherheitsanforderungen die Restrisiken im akzeptablen Bereich liegen.

Dienstliche Gespräche mit dem Lokführer während der Arbeit auf dem Führerstand

Die Chefs Lokpersonal (CLP)/Leiter Lokpersonal (LLP) haben das Ziel, jede(n) Lokführer(in) mindestens dreimal im Jahr (CLP)/mindestens einmal im Jahr (LLP) im Führerstand auf der Fahrt zu begleiten. Aufgrund entsprechender Meldungen des Lokpersonals hat der VSLF davon erfahren, dass offenbar die Begleitfahrten für Gespräche genutzt werden, die nicht im Zusammenhang mit der Dienstausbildung stehen. Die Ursache dafür liegt in der Tatsache, dass neben den Begleitfahrten grundsätzlich keine weiteren Gespräche Vorgesetzter-Lokführer vorgesehen sind. Klagen wegen Ablenkung im Führerstand sind die Folge.

Fazit: Zu den Gesprächen der Vorgesetzten mit dem Lokführer auf dem Führerstand haben die SBB den Forderungen des VSLF gemäss Newsletter Nr. 317 (8. Juni 2011) vorbehaltlos zugestimmt. Es ist jedoch kein spezieller Prozess vorgesehen, wie die Führungsaufgaben ausserhalb der jährlichen Führungs- und Entwicklungsgespräche sowie den Gesprächen auf dem Führerstand oder auf dem Perron erfüllt werden können.

ESI Meldungen an den VSLF

Die SBB haben festgehalten, dass ESI-Meldungen und deren Inhalte vertraulich zu behandeln sind und durch die Mitarbeiter nicht nach aussen getragen werden dürfen. Ausgenommen sind Meldungen an einen Rechtsbeistand. Der VSLF hat den SBB zugesagt, die Mitglieder nicht mehr offiziell dazu aufzufordern, ESI-Meldungen an den VSLF zu senden.

Anonyme Meldestelle für das Lokpersonal

Im Zusammenhang mit der geplanten Einführung einer Meldestelle würde es der VSLF begrüßen, wenn die Vertrauensperson(en) durch das Unternehmen und die Sozialpartner gemeinsam bestimmt würde(n) und bietet sich zusammen mit den Partnergewerkschaften der VG als Partner an. Dieses Vorgehen hat sich bei der Luftfahrt bereits bewährt und ist vom Bundesamt für Zivilluftfahrt (BAZL) anerkannt. ■

Betreuung des Lokführers nach Personenunfällen

Hubert Giger, Präsident VSLF



BoBo nach Unfall am 25. 7. 1988 in Aigle

Im Info Operating von SBB Personenverkehr wird auf die Betreuung des Lokpersonals durch die Vorgesetzten bei schwerwiegenden Ereignissen eingegangen. Es trifft zu, dass die Betreuung durch die Vorgesetzten und die Nachbetreuung bei Extremereignissen wie z.B. Suiziden in den letzten Jahren verbessert und professionalisiert wurde.

Trotzdem erreichten uns wiederholt Meldungen von Mitgliedern, dass der Lokführer trotz der telefonischen Betreuung oft stundenlang alleine am Unfallort ausharren musste und teilweise zur Weiterfahrt gedrängt wurde.

Der VSLF hat die Bahnen wiederholt auf dieses Problem angesprochen. Auf nennenswertes Interesse ist er dabei nicht gestossen.

Mit einem Schreiben an SBB-CEO Andreas Meyer fordert der VSLF die SBB auf, folgende Massnahmen zu ergreifen und umzusetzen:

1. Dem betroffenen Lokführer wird die Weiterfahrt nach einem Personenunfall untersagt. Der Entscheid, ob eine Weiterfahrt erfolgen kann, darf nicht einer Person übertragen werden, die eventuell unter Schockwirkung steht.

2. Es wird sofort nach der Meldung des Personenunfalls ein Reservelokführer losgeschickt, der die nötigen Formalitäten erledigt, den Kollegen in der ersten Zeit unterstützt und den Zug zu einem späteren Zeitpunkt weiterführt. Dies ist unabhängig davon anzuordnen, ob ein Vorgesetzter

den vom Ereignis betroffenen Lokführer betreut. Zugsausfälle bei kritischem Personalbestand sind aufgrund der Dringlichkeit eines solchen Einsatzes in Kauf zu nehmen.

Die Vorteile eines solchen Vorgehens sind:
1. Ein Kollege kann den Lokführer bis zum Eintreffen des Vorgesetzten betreuen. Der betroffene Lokführer kann die Verantwortung für den Zug abgeben und steht bei Bedarf den Polizeiorganen zur Verfügung. Der Reservelokführer unterstützt ihn beim Ausfüllen der Checklisten vor Ort. Der Lokführer, der in einen Personenunfall verwickelt ist, kann nach dem Eintreffen des Vorgesetzten das weitere Vorgehen mit diesem besprechen, ohne sich noch um den Zug und die Reisenden kümmern zu müssen. Für den betroffenen Lokführer stellt dies eine sehr wichtige Unterstützung dar, da die Belastung in jedem Fall immer sehr gross ist.

2. Für den Betrieb ist in jedem Fall sichergestellt, dass ein fahrttüchtiger Lokführer vor Ort ist, der sich eventuell um die Reisenden kümmern sowie den Zug weiterfahren kann. Die Weiterfahrt ist nicht die Aufgabe eines allenfalls anwesenden Vorgesetzten.

Wir hoffen, mit dieser Forderung sicherzustellen, dass ein nach einem Extremereignis unter Schock stehender Lokführer nicht einen Zug führt und dass ihm sofort ein Berufskollege zur Seite gestellt werden kann. Dies liegt auch im Interesse der Bahnen. ■

Hubert Giger; Präsident VSLF



BoBo nach Unfall in Olten am 6.10.2011

Der VSLF bemängelt beispielsweise die nachstehenden Schlussberichte der UUS:

Es war einzig eine Warntafel zum Überschreiten der Gleise für die Reisenden angebracht. Das UUS verlangte keine weiteren Warntafeln in Embrach-Rorbas und auf anderen Stationen, die keine schienenfreien Zugänge zu den Zügen aufweisen. Warum das Anbringen des Zeichens für «Einfahrt in einen Bahnhof ohne schienenfreie Zugänge» im RADN (Streckentabelle für das Fahrpersonal) nur in Embrach-Rorbas verlangt wird und keine allgemeine Überprüfung solcher Stationen vorgeschlagen wird, ist aus Sicht des VSFL nicht nachvollziehbar.

Der VSLF bemängelt, dass die verantwortliche Infrastrukturbetreiberin nicht aufgefordert wurde, die Perrons (Publikumsanlage) eisfrei zu halten.

Als Ursache für die Zuggefährdung wurde eine teilweise Bremserschöpfung festgestellt. Nach Berechnungen des VSLF kann eine Erschöpfung der Bremsen ausgeschlossen werden, da die Bremsapparate vor dem Überfahren des ersten Haltsignals betriebsbereit waren und nach dem zweiten überfahrenen Haltsignal während mindestens 162 Sekunden oder 2,7 Minuten mit Druckluft versorgt wurden.

Der VSLF bemängelte diese Aussagen. Weiter wünschte der VSLF eine Begründung, warum der Beinaheunfall in Vau-

...

...

f. **Schwerer Vorfall:** Ereignis, das beinahe zu einem Unfall geführt hätte, wobei der Eintritt dieses Ereignisses nicht durch die allfällig dafür vorgesehenen automatischen Sicherheitsvorkehrungen verhindert worden wäre;

...

1 Die Unfalluntersuchungsstelle entscheidet, ob eine Unfalluntersuchung einzuleiten ist.

Die Untersuchungsberichte können unter <http://www.uus.admin.ch> eingesehen werden. Die UUS ging in ihrer Antwort an den VSLF auf die konkreten Untersuchungsberichte ein. Der gesamte Schriftverkehr VSLF-UUS kann bezogen werden unter: uus@vslf.com

UUS: Die Vereisung des Perrons war auf einen plötzlich einsetzenden Eisregen zurückzuführen. (...) Der Unfall ereignete sich nicht am normalen Halteort der Züge, sondern am Perronende. ... Die Zugbegleiterin hat nicht den vorgeschriebenen sicheren (aber längeren Weg) sondern der kürzeren aber gefährlicheren Weg via Zürich Altstetten benutzt.

Die Aussage, dass der Fussmarsch vom Bahnhof Hardbrücke in die Abstellanlage Herdern sicherer ist als der Fussmarsch vom Bahnhof Altstetten, entspricht nicht den Tatsachen. Ab Hardbrücke führt der Fussweg über Streckengleise für 120 km/h, in Altstetten dagegen ist eine Unterführung vorhanden und es müssen keine Streckengleise überquert werden.

Die UUS ist der Auffassung, dass die von den SBB durchgeführte Sofortmassnahme, der geplante Einbau der ETCS-Balise, und die Vorschriften in der Weisung I-20027 genügen, um einen sicheren Betrieb zu gewährleisten.

An: praesident@vslf.com

Anbei erhalten Sie die gewünschten Witterungsdaten vom 31.12.2007 der Messstationen Zürich-Fluntern und Zürich-Affoltern.

Auswahlperiode: 31.12.2007 00:00-10:00 UTC

83 Zürich / Affoltern / 444 m.ü.M. 681428/ 253546

267 Niederschlag; Stundensumme [mm]

STA	JR	MO	TG	HH	MM	261	267
71	2007	12	31	0	0	1.1	0.0
71	2007	12	31	1	0	0.6	0.0
71	2007	12	31	2	0	0.0	0.0
71	2007	12	31	3	0	0.2	0.0
71	2007	12	31	4	0	0.2	0.0
71	2007	12	31	5	0	0.4	0.0
71	2007	12	31	6	0	0.5	0.0
71	2007	12	31	7	0	0.4	0.0
71	2007	12	31	8	0	0.3	0.0
71	2007	12	31	9	0	0.6	0.0
71	2007	12	31	10	0	1.1	0.0
83	2007	12	31	0	0	0.4	0.0
83	2007	12	31	1	0	-0.6	0.0
83	2007	12	31	2	0	-1.3	0.0
83	2007	12	31	3	0	-1.6	0.0
83	2007	12	31	4	0	-1.2	0.0
83	2007	12	31	5	0	-0.9	0.0
83	2007	12	31	6	0	-0.7	0.0
83	2007	12	31	7	0	-0.9	0.0
83	2007	12	31	8	0	-0.8	0.0
83	2007	12	31	9	0	0.0	0.0
83	2007	12	31	10	0	0.7	0.0

Stephan Bader
Klimadienste
Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Meteorologie und Klimatologie MeteoSchweiz

Krähbühlstrasse 58, Postfach 514, CH-8044 Zürich, Schweiz

Gestes metiér in excelsis





Re 6/6 und Re 4/4 II am Gotthard Nordportal

Die am 9. September 2010 gegründete SBB Cargo International ist seit dem 1. Januar 2011 operativ tätig. Wie die meisten von uns mindestens am Rand mitbekommen haben, ist jedoch der zusätzliche Start der Leitzentrale in Olten nicht so einwandfrei geglückt. So konnten die Disponenten wegen Überlastung und nicht optimal funktionierender Telefonanlage teilweise über Stunden nicht erreicht werden. Dies hat zu grossen Verspätungen und Verwirrung/Verärgerung auf beiden Seiten geführt. Dass zusätzlich auch noch die Loks zwischen SBB Cargo und SBB Cargo International aufgeteilt wurden, hat die Situation noch verschärft. So ist es immer wieder möglich, dass Züge massiv verspätet werden, weil die jeweilige Firma keine Lokomotive vor Ort hat. Obwohl genügend Loks vorhanden wären (aber eben von der falschen Firma), wartet man dann halt, bis einmal die «richtige» Lok von der «richtigen» Firma kommt.

Wenn die Verantwortlichen dies unter der besten Qualität verstehen, sollten wir schleunigst die Verkehre einstellen und die Unternehmen liquidieren. Falls in einigen Bereichen nicht schnell wieder eine bessere Zusammenarbeit Einzug hält, wird dies sowieso früher oder später geschehen. Es gibt viele Anbieter auf der Schiene und wir werden nur mit einem besseren Angebot, mit Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit erfolgreich am Markt wachsen können. Mit der aktuellen Grösse des «Overhead» von SBB Cargo International ist die Unter-

nehmung positiv aufgestellt und muss den Vergleich mit Mitbewerbern im internationalen Verkehr nicht scheuen. Auf den Fahrplanwechsel will man zudem das Lokpersonal der internationalen Depotstandorte (Basel, Brig, Erstfeld, Bellinzona und Chiasso) in Personalüberlassung für befristete Zeit von SBB Cargo an SBB Cargo International ausleihen. Dies würde bedeuten, dass SBB Cargo International ihre Touren nicht nur bildet und dann SBB Cargo zur Deckung mit Lokführern übergibt, sondern diese auch direkt dem Lokpersonal zuteilen würde. Dies würde auch bedeuten, dass das Lokpersonal bei SBB Cargo angestellt bleibt, aber für einen zu bestimmenden Zeitraum an SBB Cargo International ausgeliehen (GAV und BAR SBB Cargo sind weiterhin gültig) und danach wieder zu SBB Cargo zurückkehren würde. Rein rechtlich gesehen ist dies machbar und es würden den Mitarbeitern auch vom Arbeitsort her gesehen keine Verschlechterungen entstehen. Auch in anderen Belangen sollten keine Einschränkungen entstehen, wenn die noch vielen Fragen wie Einteilung, Rasttage, Ferien, Reservehaltung, Verständigung, Freiwilligkeit, Monotonie und an einigen Standorten auch das Problem mit der Vermöglichkeit einer vernünftigen Tourenplanung (z. B. Brig) ernster genommen und auch gelöst werden. Leider haben die Zuständigen es bis vor Kurzem verpasst, die richtigen Fragen zu stellen. Nun sind einmal mehr wegen schlechter Vorarbeit

der Projektverantwortlichen die Personal-kommission und die Verbände gefordert, um in der noch verbleibenden Zeit bis zum Fahrplanwechsel diese Fragen gemeinsam anzuschauen und Lösungen zu finden, die eine Benachteiligung der Mitarbeiter ausschliessen. Sollte dies nicht zu unserer Zufriedenheit geschehen, werden wir einen solchen Schritt nicht akzeptieren. Aktuell wurde der GAV-Verhandlungsunterbruch aufgehoben, es ist jedoch anzumerken, dass die Untergruppen wie die für Lohn und Arbeitszeit zuständigen auch während des Unterbruchs weitergearbeitet haben. Aufgrund des Unterbruchs ist jedoch ein Abschluss der Verhandlungen auf Dezember 2011 unrealistisch. Der Termin für die Einführung des GAV SBB Cargo International ist daher auf das Frühjahr 2012 verschoben worden. Aufgrund der Komplexität der Materie und des Umstands, dass SBB Cargo International eher eine kleine KMU darstellt, ist eine 1:1-Übernahme des GAV SBB nicht sinnvoll, was einen Mehraufwand für die Erarbeitung eines schlanken GAV auslöst. Die Unternehmung will einen schlanken GAV, was durchaus Sinn macht, und die Verhandlungsgemeinschaft will eine Gleichwertigkeit zum GAV von SBB Cargo, was auch verständlich ist. Wir sind jedoch zuversichtlich, dass wir zusammen einen guten GAV erreichen werden. Würde dies nicht der Fall sein, hätte SBB Cargo International massive Probleme im Bereich der Mitarbeiterrekrutierung. ■



Einfahrt in die E-Gruppe RBL

Am 11. Oktober 2011 wurde die Öffentlichkeit mit einer Medienmitteilung informiert, dass SBB Cargo in den nächsten Jahren mit verschiedenen Massnahmen 80 Millionen Franken einsparen will bzw. muss. Stellen werden vorwiegend im administrativen Bereich betroffen sein, wo bis zu 200 Arbeitsplätze abgebaut werden. Das Sparpotenzial ist bei SBB Cargo und beim Konzern generell enorm, wie vom VSLF schon immer wieder mit Fakten belegt wurde. Der VSLF begrüsst, dass die Unternehmung SBB AG nun nach etlichen Jahren mit Scheineinsparungen und Alibiübungen die Strukturen in der Verwaltung genau anschaut und, «Doppel-, Dreifach- und Vierfachspurigkeiten» den Kampf ansagt und die Weichen für die Bahnzukunft – hoffentlich – richtig stellt. Bei SBB Cargo ist anzunehmen, dass mit diesen Massnahmen auch böartige, der Firma schadende Auswüchse eliminiert werden. Die neuerlichen Massnahmen werden dazu führen, dass die Unternehmung gesundgeschrumpft wird und die ursprünglich vom damaligen Leiter von SBB Cargo, Ken Bloch Sørensen, angestrebte Grösse nach nun mehr als elf Jahren endlich erreicht wird. Nicht auszudenken, wo die Unternehmung

SBB Cargo heute stehen würde, hätten die Politik und das Mutterhaus SBB der jungen Unternehmung nicht eine zum Scheitern verurteilte Grösse aufgezwungen. Auch mit der Überarbeitung des Einzelwagenladungsverkehrs (WLV) wird SBB Cargo einen Schritt weiter in die Richtung von Eigenwirtschaftlichkeit machen. Wie die zukünftige WLV-Landschaft in der Schweiz aussehen wird, ist heute nicht absehbar, muss sich die Politik nun doch endlich einmal bewusst werden, was sie will! Heute wird eine Maximalvariante gefordert, gar angeordnet, wobei viele Bedienpunkte unter den heutigen Voraussetzungen schlicht nicht rentabel bewirtschaftet werden können. Will man weiterhin, dass nicht rentable Bedienpunkte aufrechterhalten bleiben, so wird die Politik nicht darum herum kommen, diese Punkte mit finanziellen Abgeltungen zu stützen. Es kann ja nicht sein, dass man einerseits Gewinn fordert, aber auf der anderen Seite die Unternehmung zwingt, Verkehre zu betreiben, die nicht kostendeckend abzuwickeln sind. Werden Bedienpunkte geschlossen, würde dies auch unweigerlich Auswirkungen auf die gesamten Verkehre von SBB Cargo haben. Dies wiederum würde Anpassun-

Die Verhandlungen über die BAR Cargo sollten bis zum Erscheinen dieses LocoFolios Loco Folio endlich abgeschlossen sein. Dies sehr zum Missfallen des VSLF, denn ein Abschluss der Verhandlungen wäre bereits Anfang Oktober möglich gewesen. Das hätte der Unternehmung die Möglichkeit gegeben, die betroffenen Mitarbeiter über die Neuerungen zu informieren und zu schulen. Dies wurde jedoch mit nicht ganz nachvollziehbaren Argumenten durch gewerkschaftliche Sekretäre verhindert und hätte den Abschluss der neuen BAR auch fast scheitern lassen. Dies ist umso verwerflicher, als alle Vertreter der Verhandlungsgemeinschaft (VG), die unter den neuen BAR arbeiten werden, der vorliegenden Version zugestimmt haben. Für mich stellt sich die Frage, inwieweit solche Aktionen der VG schaden, wenn wegen gewerkschaftlicher Ambitionen bessere und einfachere Regelungen gefährdet werden. Zum Zeitpunkt, als diese Zeilen zu Papier gebracht wurden, waren die Verhandlungen immer noch nicht abgeschlossen. Aus diesem Grund können wir leider zum jetzigen Zeitpunkt nicht über die Neuerungen der BAR Cargo informieren. Dies werden wir, umgehend nach der Unterzeichnung der neuen BAR nachholen. Sollten entgegen unseren Erwartungen wegen unserer VG-Partner die Verhandlungen im letzten Moment doch noch scheitern, würden die alten BAR ihre Gültigkeit behalten.

gen im Bereich der Produktion erfordern. Wie diese aussehen könnten, ist heute nicht absehbar, da die politischen Entscheidungen ganz klar die Weichen stellen werden. Die Verhandlungsgemeinschaft ist in den aktuellen Prozess der Restrukturierung eingebunden und wird diesen auch weiterhin aufmerksam begleiten. ■

Statement SBB Cargo

Wir möchten darauf hinweisen, dass Cargo nun einfache und standardisierte Lösungen wählt um teure Eigenprodukte zu vermeiden – Beispiel: Lea Cargo.

Rudolf Büchi
Leiter Produktion Schweiz
SBB Cargo AG

SBB Cargo LEA II

Philipp Maurer; Leiter VSLF SBB G



Die LEA II von SBB Cargo sollten in der Zwischenzeit verteilt sein. Beim Gerät handelt es sich um das DELL-Notebook Latitude 2120.

Im Gegensatz zum alten Gerät können die Updates mittels eingesetzter SIM-Karte direkt von einem Server heruntergeladen werden. Die Lesbarkeit der Daten auf dem Bildschirm ist um ein Vielfaches besser, der «Nebel», der beim alten Gerät fortwährend auf dem Führerstand herrschte, hat sich verflüchtigt. Die technische Ausrüstung ist nicht zu bemängeln, erfüllt das Gerät doch alle Anforderungen als Arbeitsgerät vollumfänglich.

Trotz einer langen Testphase weist das Gerät jedoch extrem anwenderfeindliche Konfigurationen auf. Nur einige davon werde ich hier auflisten:

Die Anzeige des LEA-Bildschirms hat immer Priorität, ein Wechsel zu ODI ist nicht oder selten mittels Tastenkombination möglich.

Die Tourendetails sind nicht aktuell (obwohl die aktuellen Daten auf dem Gerät vorhanden sind, können diese nicht dargestellt werden, weil man eine sinnlose Verzögerung von 72 Stunden für das Anzeigen hinterlegt hat).

Alle elektronischen Dokumente, die für den täglichen Dienst notwendig wären, können nicht benutzergerecht angepasst geschweige denn gespeichert werden (das Gerät ist «zugemauert»).

Ein benutzergerechtes Abändern der PDF-Bookmarks ist zwar möglich, wegen der fehlenden Möglichkeit, diese zu speichern, werden sie beim nächsten Geräte-Update aber wieder gelöscht und durch die normale Version ersetzt.

Weil keine geeignete Stromquelle auf den Führerständen vorhanden ist, muss das Ladegerät mitgeführt werden. Dies stellt

gegenüber dem früheren Zustand einen klaren Rückschritt dar.

Am Gerätegehäuse haben mit grösster Wahrscheinlichkeit nur Gummifetischisten ihre wahre Freude, nicht jedoch unsere Nerven und unsere Taschen und Mappen. Ein einfaches Verstauen, ohne dass das Gerät irgendwo «kleben» bleibt, ist nur möglich, wenn man das Gerät mit einer Folie neu bezieht.

Ein weiteres Problem stellt der inexistenteste Support dar. Die Kontaktaufnahme mit dem Support ist nur online möglich. Wie aber soll man bei einem Geräteausfall Unterstützung erhalten?

Obwohl wir anscheinend gute IT-Spezialisten in der Unternehmung haben, ist die Handhabung und Programmführung mehr als veraltet:

1. Deckel öffnen
2. Gerät einschalten (ODI startet)
3. Nach einer Ewigkeit kann man LEA

starten (warten...warten...)

4. Irgendwann kann man arbeiten. Interessanterweise könnte man alle Schritte auf einem Computer definieren: Deckel öffnen = Start ODI und LEA. Wo ist das Problem?

Für ein Update muss:

1. der Deckel geöffnet werden
2. das Gerät eingeschaltet werden
3. gewartet werden, bis ODI läuft
4. mittels Tastenkombination FN>F6 die Geräteantenne aktiviert werden
5. Jetzt kann die Swisscom-Verbindung hergestellt werden
6. Dann heisst es wieder warten
7. Nun kann Update ODI gestartet werden
8. Das Update ODI muss erneut gestartet werden, da meistens der erste Versuch scheitert
9. Nach Update ODI muss das Programm LEA geöffnet werden
10. Nun kann das Update LEA starten

Auch hier ist eine Vereinfachung möglich: Deckel öffnen = Start ODI und LEA

FN>F6 Antenne und Swisscom-Verbindung wird eingeschaltet/aufgebaut Neuer Tastenbefehl FN>U = Start aller Updates (wo ist das Problem?)

Leider hat die Unternehmung (oder die mit dem Projekt beauftragten Personen) keine Lehren aus dem Desaster mit LEA2 von SBB Personenverkehr gezogen und hat es einmal mehr verpasst, dem Personal ein bedienerfreundliches und zeitgemässes Arbeitsinstrument zur Verfügung zu stellen.

Zwei positive Punkte sind auszumachen:

1. Die Lesbarkeit vom Bildschirm ist besser.
2. Das Gerät ist wesentlich kostengünstiger als das LEA2 des Personenverkehrs. Beim zweiten Punkt ist jedoch anzumerken, dass es während des Auswahlverfahrens noch kostengünstigere und technisch bessere Geräte auf dem Markt gab als dieses Netbook in Tauchermontur.



Rudolf Büchi, Leiter Produktion Schweiz SBB Cargo AG & Lokführer Peter Hürlimann

Neues Mobiltelefon für die Lokführer von SBB P

Technikgruppe VSLF



Diesen Frühling wurde dem Lokpersonal SBB P ein neues Dienstmobiltelefon abgegeben. Gross war die Aufregung, und es kam so etwas wie Zweimal-Weihnachtsstimmung auf. Das neue Samsung Galaxy S I9000 ist schon ein eindrucksvolles Gerät schick, nobel und elegant. Man hörte, die Gerätewahl solle auch die Zufriedenheit

des Lokpersonals erhöhen. Neben dem Natel erhielt jeder Lokführer drei Seiten Nutzungsanweisung der SBB dazugeliefert. Darin wird vorgegeben, dass zum Beispiel das Gerät bei Nichtgebrauch immer in der dazugehörigen Schutztasche aufzubewahren ist, der Versand von Massenwerbung verboten ist und dass die Geräte entweder beaufsichtigt oder eingeschlossen werden müssen. Eine Seite des Dokuments ist Auszügen aus dem GAV gewidmet mit Strafmassnahmen von Kündigungsandrohung bis zu fristloser Kündigung.

Dem Lokführer, dem ein Zug im Wert von 20 Millionen Franken mit 800 Reisenden anvertraut wird, droht bei nicht korrekter Anwendung von zirka 50 Verhaltensregeln über ein Mobiltelefon eine fristlose Kündigung. Eine fragwürdige Priorisierung der Verantwortlichkeit von Angestellten, zumal die meisten Vorgaben bereits im GAV und in den Richtlinien betreffend die zulässige Nutzung des Internets, der E-Mail-Dienste und -Programme sowie den Umgang mit Informatik-Hard- und Software geregelt sind oder dem gesunden Menschenverstand entsprechen sollten.

Der VSLF hat diese sinnlosen und lehrmeisterhaften Nutzungsanweisungen «weit oben» präsentiert, worauf die Abgabe gestoppt wurde.

Immerhin sorgt das neue Mobiltelefon im privaten Kollegenkreis immer wieder für grosses Gelächter, wenn erklärt werden muss, dass man damit wohl Zugriff auf das Internet hat, aber die SBB praktisch alle Seiten gesperrt hat.

SBB CFF FFS

In diesem Sommer hat das fahrende Personal des Personenverkehrs das neue GSM-R-Handy Samsung Galaxy S I 9000 erhalten. Das neue Smartphone bietet viele Möglichkeiten, die das Lok- und Zugpersonal in ihrer täglichen Arbeit unterstützt. Unter anderem ist über dieses Gerät der Zugang zum Internet möglich.

Auf Grund der beschränkt zur Verfügung stehenden Datenmenge, musste der Internetzugang über das GSM-R-Netz beschränkt werden. In der so genannten Whiteliste (abrufbar über die Lokführerinfos-Intranetseite) sind alle zugänglichen Seiten aufgeführt. Es sind hauptsächlich Webseiten des öffentlichen Verkehrs freigegeben. Natürlich ist auch der Zugang zu Diensten wie ESI, Piper oder das Briefingtool freigegeben, welche für das Lok- und Zugpersonal für den beruflichen Alltag wertvoll sind. Die SBB-Mails oder e-News sind ebenfalls abrufbar.

Wenn Sie über das GSM-R-Netz verbunden sind, müssen Sie beim Surfen durch das Internet mit gewissen Einschränkungen rechnen. Über eine WLAN-Verbindung hingegen, können Sie alle Seiten aufrufen – auch diejenigen der Sozialpartner.

Die Verbindung mit einem beliebigen WLAN können Sie in zwei Schritten herstellen:

1. Die Taskleiste (ganz oben auf dem Bildschirm) herunterziehen.
2. Das Symbol WLAN aktivieren (wechselt von grau zu grün).

Saghi Gholipour
Informationsstelle Zugführung
SBB Personenverkehr



vslf.com

Dies ist Dein direkter Zugang zur Website www.vslf.com. Scanne diesen Code mit Deinem persönlichen Smartphone. Dafür benötigst Du eine kostenlose App (z.B. get.beetagg.com). Kein Zugriff mit dem SBB-Handy (siehe Kasten rechts).



Newsletter

Schutz im Führerstand



Überziehschutzweste
Modell 2012s
Unterleibschutz
Verschiedene Taschen
Schild abnehmbar
Reflektierend



Multifunktionweste
Modell 2012 LFX
Tasche LEA
Taschen Mobile
Bullet Proof



Materialgilet
Diverse Ausführungen
Taschen individuell
Grössen: S, M, L



Spliterschutzdecke

Kontakt:

www.protectüs-bapo.eu
protectüs-bapo@nra.eu

VSLF unterzeichnet GAV BLS

Andreas Jost; Leiter VSLF BLS

Seit dem 1. September 2011 ist der VSLF Vertragspartner des GAV BLS.

Nach ersten GAV-Verhandlungen mit der BLS im Jahr 2005 hat die grosse Mehrheit der Mitglieder der VSLF-Sektion BLS den paraphierten GAV BLS abgelehnt, worauf der VSLF den GAV nicht unterzeichnete. Die Hintergründe der damaligen Geschehnisse wurden ausführlich publiziert.

An der GV 2009 hat die VSLF-Sektion BLS beschlossen, jetzt beim erweiterten GAV BLS mitzumachen. Die BLS AG hat immer bestätigt, dass, wenn mit den Partnerverbänden alles geregelt ist, auch der VSLF als GAV-Partner willkommen sei.

Die Gespräche mit den Partnerverbänden über einen neuen VG-Vertrag zogen sich in die Länge. Nachdem die letzten Unstimmigkeiten im VG-Vertrag ausgeräumt waren, konnte dieser Ende Frühling 2011 von den Vertragsparteien unterzeichnet werden.

Der unterzeichnete VG-Vertrag wurde der BLS AG zugestellt und diese hat an der GL-Sitzung im Sommer 2011 den VSLF ab dem 1. September 2011 als Sozialpartner anerkannt.

Bereits am 7. September 2011 fanden die ersten Sozialpartnergespräche zwischen der BLS AG und der um den VSLF erweiterten VG statt. Im Anschluss an diese Gespräche offerierte die BLS AG einen GAV-Unterzeichnungsapero. Sehr erfreulich war, dass sich der CEO der BLS AG, Bernard Guillelmon, und der VSLF-Präsident Hubert Giger die Zeit nahmen, am Apero teilzunehmen.

Mit der Unterzeichnung des GAV BLS stellt sich der VSLF der Herausforderung, aktiv an der Weiterentwicklung des GAV BLS mitzuwirken. Der VSLF freut sich, konstruktiv in der VG mitzuarbeiten und Verantwortung zu übernehmen, um sozialverträgliche Lösungen zu erwirken. ■



Andreas Jost, Leiter VSLF BLS; Bernard Guillelmon, CEO BLS; Hubert Giger, Präsident VSLF und Franziska Jermann-Aebi, Leiterin Personal

20 Jahre Lokführerinnen bei den SBB

Glückwünsche der Gewerkschaften zu Händen der SBB

Vorstand VSLF

Vor 20 Jahren begegneten viele Lokführer der Öffnung ihres «Männerberufs» für Frauen mit Skepsis. Heute sind Frauen auf den Lokomotiven Alltag – und das ist richtig so.

Dass unsere Kolleginnen von Anfang an dieselben Fähigkeiten besitzen und die gleichen Anforderungen erfüllen mussten und auch wollten und nun seit 20 Jahren dieselbe Leistung in der anspruchsvollen Tätigkeit auf dem Führerstand bringen, ist eine Grundvoraussetzung für die Akzeptanz im Personalkörper.

Die erste Lokführerin bei den SBB ist von Anbeginn Mitglied des VSLF. Der VSLF setzt sich seit jeher für die Gleichstellung der Arbeitnehmer, ungeachtet des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Herkunft, der ethnischen Zugehörigkeit und des Alters ein. Wir werden auch in Zukunft keine Bevorzugungen aufgrund des Geschlechts akzeptieren, weder bei Männern noch bei Frauen.

Eine Genderpolitik jedoch, die unter Umgehung von Vorgaben und unter Vernachlässigung des zu erfüllenden Leistungsniveaus die Akzeptanz der Kolleginnen nachhaltig in Frage stellt und jeder Lokführerin den Makel der Quotenförderung anheftet, ist in letzter Konsequenz frauenfeindlich. Entscheidend darf einzig die Qualifikation für unseren sicherheitsrelevanten Beruf sein – im Interesse der Sicherheit, der Gleichheit und des sozialen Friedens in den Unternehmungen. Dafür setzen wir uns auch in Zukunft ein.

In diesem Sinne wünschen wir unseren Kolleginnen gut Profil für die nächsten 20 Jahre und ein frohes Jubiläumsfest. ■

Gewerkschaftssekretariat SEV

Erst vor 20 Jahren ist es der ersten Frau gelungen, bei der SBB in den klassischen «Männerberuf» der Lokführer einzudringen, und auch heute noch gibt es relativ wenige Lokführerinnen. Doch die SBB unternimmt Anstrengungen, um den Frauenanteil zu erhöhen, indem sie etwa bewusst darauf achtet, auch Frauen zu rekrutieren und indem sie ihnen die Möglichkeit gibt, Teilzeit zu arbeiten, damit sie Beruf und Familie unter einen Hut bringen können. Das ist eine gute Sache und wird vom SEV, der für die Gleichstellung von Mann und Frau eintritt, sehr begrüsst. Es hat aber auch schon Unverständnis

bei Lokführern ausgelöst, die auch gerne Teilzeit arbeiten würden, dies aber wegen dem Lokführermangel nicht können. Die SBB sollte die Teilzeitarbeit vermehrt auch für Männer ermöglichen und attraktiver machen, damit sie ihre Partnerinnen zu Hause entlasten und mehr mit ihren Kindern zusammen sein können. Das ist ebenfalls ein wichtiger Beitrag zur Gleichstellung. Zudem gibt es Befürchtungen bei den erfahrenen, älteren, unbeschränkt einsetzbaren Lokführern, dass sie von verkürzt ausgebildeten, tiefer entlöhnten jungen Frauen (und Männern) verdrängt werden könnten und dass so quasi das Berufsbild unter der Frauenförderung leiden könnte. Die SBB muss diese Befürchtungen ernst nehmen und durch Taten beweisen, dass sie kein solches Dumping betreiben will. Sie darf Frauen und Männer nicht gegeneinander ausspielen (so wenig wie Junge gegen Alte) und muss auf Gleichbehandlung aller achten. Die Lokführer und Lokführerinnen dürfen sich nicht gegeneinander ausspielen lassen, sondern müssen gemeinsam für gute Arbeitsbedingungen für alle einstehen. Der SEV unterstützt sie dabei und ist für alle da. ■

Transfair; Branche öffentlicher Verkehr

Lokführerinnen als Erfolgsmodell für die SBB

20 Jahre ist es her, seit bei den Schweizerischen Bundesbahnen die erste Frau auf dem Führerstand einer Lokomotive der SBB Platz nahm. Inzwischen folgten weitere Frauen ihrem Beispiel, mit einem Frauenanteil von 3% sind die Führerstände aber weiterhin eine Männerdomäne. Die SBB sind aufgrund der Demografie und der stetigen Verkehrszunahme auf neues Lokpersonal angewiesen. In den nächsten 10 Jahren sollen deshalb rund 1'000 zusätzliche Lokomotivführer/innen ausgebildet und angestellt werden. Da liegt es nahe, vermehrt auch Lokführerinnen zu rekrutieren, schliesslich zeigen unzählige Studien, dass sich gemischte Teams positiv auf das Betriebsklima auswirken. Der Personalverband transfair ist deshalb erfreut, dass die SBB nach den zaghaften Anfängen nun verstärkt Lokführerinnen rekrutieren will. Wenn sich die SBB nun auch noch vermehrt Gedanken über die Vereinbarkeit des Berufs des Lokführers mit dem Familienleben macht – auch zu Gunsten der männlichen Lokführer wohlgermerkt – steht dem Erfolg dieser Bemühungen nichts im Weg. ■

Die «Gender-Hysterie»

Christina Martin; KassiererIn Sektion Basel

Gross wird für den «Lokführerinnen-Tag» im November geworben. Dass der Tag obligatorisch ist und entsprechend gepipert wird, ist ja nett. Eher mühsam ist es, wenn Frau nicht gehen will: dann muss man sich via CLP abmelden und dies auch noch begründen! Zu meiner Verteidigung: ich bin Lokführerin und habe langsam von diesem «Frauenwahn» in unserem Unternehmen die Nase voll. Leider – oder besser glücklicherweise – liegt dieser Frauentag in meinen Ferien. Aber ich wäre auch so nicht hingegangen. Es kann doch nicht sein, dass wir Frauen, nur weil wir eben Frauen sind, ein Extrazugli bekommen. Das fängt bei diesem Treffen an, Leistungen müssen herausgekehrt und neu verteilt werden, damit alle Damen hingehen können. Sprich die Leidtragenden sind unsere männlichen Kollegen, die diese Lücken stopfen müssen. Ich frage mich ernsthaft, wird so nicht eher ein schlechtes Klima zwischen Männlein und Weiblein gefördert? Ich kann meine männlichen Kollegen verstehen, die das sauer macht. Es macht mich auch sauer. Und das Extrazugli fährt weiter, wenn ich mich als Lokführerin intern bewerbe, muss ich mich, wenn gewählt, fragen: Wurde ich gewählt wegen meinen Fähigkeiten oder «nur» weil ich eine Frau bin und die Frauenquote erfüllt werden muss? Kann es das wirklich sein?

Als Lokführerin versuche ich jeden Tag, meine Arbeit bestmöglich zu machen. Ich behandle meine Arbeitskolleginnen und Kollegen alle gleich und erwarte dies auch von meinem Arbeitgeber. Schlussendlich ist doch egal ob Frau oder Mann, gelb oder grün, Hauptsache jeder macht seine Arbeit richtig und ist geeignet für diesen Job! ■

Die SBB bewilligte 1990 eine 50% Stelle für eine «Beauftragte für Frauenfragen». Heute sind mehrere Stellen für das Kompetenzzentrum Gendermanagement SBB zuständig. In der SBB arbeiteten 2010 14.5% Frauen und beim Lokpersonal P und Cargo sind es 2.5%. Trotzdem sind in der letzten SBB Ausgabe sind unter «Austritten» 31.2% Frauen aufgeführt. Im Gender Jahresreport 2009 wurde es so ausgedrückt: Die Fluktuation der Frauen blieb im 2009 mit 9.2% doppelt so hoch wie jene der Männer (4.7%).

Dies lässt vermuten, dass Frauen häufiger den Arbeitgeber wechseln, ansonsten könnte schlussgefolgert werden, dass die Genderstrategie der SBB nicht den geringsten Erfolg hat.

Vorstand VSLF



Seit Frühjahr 2011 ist die Projektgruppe für die Entwicklung von LEA 3 operativ tätig. Auslöser für den Ersatz für LEA 2 sind einerseits technische Gründe. Die gegenwärtig verwendeten Fujitsu-Geräte müssen wegen des Alterungsprozesses bis 2013 ersetzt werden. Zusätzlich ist die zentrale LEA-Plattform veraltet. So arbeitet diese immer noch mit dem Fahrplansystem SYFA (System Fahrplan), das eigentlich bereits durch das neue System NeTS (Netzweites Trassen-System) abgelöst wurde und nur noch im Parallelbetrieb mitläuft. Das hat zur Folge, dass alle neuen Features, die Nets anbietet, nicht für die LEA-Geräte zugänglich sind. Beispielsweise kennt NeTS in den Fahrordnungen 30 verschiedene Codes. Einer davon erlaubt in der Fahrordnung das vorzeitige Abfahren eines Zugs, der nur zum Aussteigen hält. Gegenwärtig ist dieser aber im LEA nicht ersichtlich, was möglicherweise zu Konflikten zwischen dem Lokpersonal und den Betriebszentralen führen kann. Auch die Probleme mit CERES, CIS sowie die bevorstehende Ablösung von PIPER durch SOPRE verlangen eine Ablösung der bestehenden zentralen LEA-Plattform.

Ein weiterer Grund für die Ablösung von LEA 2 sind die extrem hohen Jahreskosten von 9 Millionen Franken. Zugführung Personenverkehr (ZF) versucht zwar bereits jetzt schon, diese zu senken. So wollte man den Support von Swisscom (Telefon 166) durch einen solchen von SEAL ersetzen. Der Gerätersatz wäre dann neu durch SEAL organisiert worden, der jeweils auch die Ersatzgeräte vorbereitet hätte. Allerdings hat sich IT diesen Bemühungen widersetzt. Die anfänglich errechnete Kosteneinsparung von 2,5 bis 3 Millionen Franken schmolz schliesslich auf etwa 100 000 Franken zusammen, indem IT während entsprechenden Sitzungen immer

wieder neue Berechnungen angestellt hat, welche laufend zu neuen, höheren Preisen führten. Ein weiterer Lösungsansatz um die Jahreskosten zu senken bestand in der Anlehnung an das preisgünstige externe Client-Management des LEA Cargo unter Verwendung der vorhandenen Fujitsu-Geräte. Dieses externe Client-Management hätte alle Bedürfnisse von ZF abgedeckt und eine Kosteneinsparung von jährlich 5 Millionen Franken erlaubt. ZF ist zwar durch einen Vertrag mit IT, der eine Kündigungsfrist von zwölf Monaten hat, gebunden. Bei den ersten Berechnungen ging man davon aus, dass trotz der Strafzahlungen, die durch den vorzeitigen Ausstieg aus diesem Vertrag fällig würden und trotz der Kosten von etwa 500 000 Franken für die notwendigen Anpassungen an der Systemarchitektur noch eine Einsparung von etwa 3 Millionen Franken resultieren würde. Um einen solchen vorzeitigen Vertragsaustritt zu verhindern, legte aber IT dauernd neue Kostenforderungen auf den Tisch, beispielsweise eine solche von 900 000 Franken für den Rückbau der LEA 2-Infrastruktur.

Die Leitung ZF hat gefordert, dass die Jahreskosten von LEA 3 unter 2 Millionen Franken sein müssen. Ein Lösungsansatz hätte in der sehr preisgünstigen Übernahme der LEA-Cargo-Lösung bestehen können. ZF hat sich nun aber entschieden, das Projekt LEA 3 zu starten. Allerdings ist nicht klar, welches der genaue Projektumfang ist. Momentan umfasst dieses einerseits die zentrale LEA-Plattform, andererseits die mobilen und die fest eingebauten Anwendergeräte – es wird überlegt, die Fernverkehrs-Doppelstockzüge mit solchen auszurüsten. LEA 3 ist ein konzernweites Projekt, wegen der zentralen LEA-Plattform ist beispielsweise Cargo und IT mit von der Partie, unter der Leitung von

ZF. Weil beim Projekt nicht klar zwischen der zentralen Plattform und den Endgeräten abgegrenzt wird, zeichnet sich bereits jetzt schon ein ähnlich unbefriedigendes Resultat wie bei LEA 2 ab, weil Projektteilnehmer verschiedene Ziele und Prioritäten verfolgen. Nötig wäre eine Aufteilung in die zwei Projekte Zentrale LEA-Plattform und Ersatz der Fujitsu-Geräte. Die zentrale LEA-Plattform wird von allen LEA-Anwendern mitbenutzt und mitfinanziert. Die Anforderungen an deren Architektur sind relativ klar. Nun werden aber bereits in der aktuellen Projektphase, das Projekt LEA 3 befindet sich in der Studienphase, Endgeräte evaluiert. So hat man eine Umfrage bei ausgewähltem Lokpersonal durchgeführt, welches nach der Vorstellung des Projekts LEA 3 und der beiden Systeme anhand eines Fragekatalogs seine Präferenz für ein Netbook, wie es für LEA-Cargo verwendet wird, oder für ein Android-Tablet angeben konnte. Die Wahl des teilnehmenden Lokpersonals fiel klar auf das Tablet, was auch dem Wunsch von IT entspricht. Begründet wird diese Hardware-Evaluation damit, Klarheit über die weitere Richtung des Projekts gewinnen zu können. Allerdings dürfte eher eine andere Tatsache zutreffen. Wenn Personenverkehr die LEA-Cargo Lösung übernehmen würde, spart Personenverkehr vorerst einmal etwa 5 Millionen Franken an Jahreskosten ein – von der Strafzahlung wegen des vorzeitigen Vertragsausstiegs einmal abgesehen. Dafür könnten die heutigen Fujitsu-Geräte, welche sich ohne weiteres mit der LEA-Cargo-Lösung betreiben lassen, vorerst weiterverwendet und damit auch die Kosten für eine Umrüstung der Halterungen in den Führerständen vermieden werden. Die LEA-Cargo-Lösung läuft aber ausserhalb von IT und so versucht diese alles, ZF davon abzubringen, sich die-

ser anzuschliessen. Wer verzichtet schon gerne auf eine so ergiebige Einnahmequelle? Um wieder ins Geschäft zu kommen, übt IT nun einen massiven Einfluss auf ZF aus, dass diese auf eine Android-Tablet-Lösung einschwenkt. Dies würde IT ermöglichen, eine Neuentwicklung von LEA durchzuführen, denn LEA läuft heute unter Windows und Epoc, nicht aber auf Android. Zudem wittert IT einmal mehr eine Chance, um den heutigen Hersteller der LEA-Applikation, die Firma Comrex, vom Projekt auszuschliessen – IT versucht dies schon seit Jahren. Im Gegensatz dazu sehen allerdings Cargo und die übrigen Anwender der LEA-Cargo-Lösung keine Veranlassung zu einem solchen Schritt, denn die Firma Comrex ist durchaus bereit, die LEA-Applikation weiter zu entwickeln. Zu erwähnen ist noch, dass IT ihrerseits einmal ein Projekt für eine neue LEA-Applikation gestartet hatte, dieses aber, nachdem bereits circa 2 Millionen Franken an Entwicklungskosten ausgegeben wurden, wegen der grossen Komplexität vorzeitig beenden musste.

Es ist unbestritten, dass ein Android-Tablet-Gerät für den Einsatz im Führerstand klare Vorteile hat. Aber eine Verwendung des Geräts für Ausbildungszwecke ist nicht mehr ohne weiteres möglich. Die Plattform Virtuelles Fahrzeug (VIFA), welche es ermöglicht, auf dem LEA-Gerät Simulationen durchzuführen, z. B. zu einer Re 460, läuft heute unter Windows. Selbstverständlich kann VIFA auf das Betriebssystem Android angepasst werden, aber dies löst wiederum grosse Kosten aus. Nebst dem Zwang, möglichst rasch – ursprünglich war 2012 vorgesehen – eine zentrale LEA-Plattform zu schaffen, die für das Fahrplanplanungssystem Nets zugänglich ist, besteht auch ein Problem mit der Bearbeitung der sprunghaft zunehmenden Anzahl an elektronischen Dokumenten. Damit diese Dokumente mandantenmässig verteilt werden können, d. h. nicht einfach wahllos an alle LEA-Anwender, sondern nur an spezifische Gruppen, sind ebenfalls Anpassungen bei der zentralen Plattform notwendig. In einer einfachen Form ist die spezifische Dokumentenverteilung mit den aktuell verwendeten LEA- bzw. LEA-Cargo-Versionen bereits heute möglich. Allerdings können Dokumente mit dieser Lösung nur jeweils an Personenverkehr oder an Cargo verteilt werden. Mit der angestrebten Mandantenfähigkeit möchte man aber die Möglichkeit schaffen, dass beispielsweise Dokumente von Turbo nur an das Lokpersonal von Turbo verteilt werden oder dass nur die Lokführer der jeweiligen Spezialgruppen die Reglemente von ausländischen Bahnen erhalten. Mit der heutigen Lösung ist das eine aufwändige Handarbeit. Nun wird an

einer Schnittstelle gearbeitet, die es erlaubt, auf das E-Directory der SBB zuzugreifen und die Dokumente anhand der Organisationseinheit zu verteilen. Ein weiteres Thema ist die Rückfallebene für die Streckentabellen (RADN). Bei Cargo dachte man ursprünglich daran, dem Lokpersonal zwei LEA-Geräte abzugeben. Bei Personenverkehr besteht mittlerweile die Idee, mit Hilfe von GSM-R das Samsung-Gerät als Rückfallebene für RADN zu verwenden. Dies würde es erlauben, den Druck und die Verteilung von RADN-Seiten zu minimieren. Die Überlegung, das Samsung-Gerät als LEA-Gerät in die Umfrage beim Lokpersonal einzubeziehen, wurde wegen dessen geringer Grösse leider nicht durchgeführt. Das Lokpersonal der französischen Staatsbahnen besitzt übrigens seit kurzer Zeit für die Fahrpläne und Streckentabellen Geräte, welche etwas grösser als ein Samsung-Mobiltelefon sind. Selbstverständlich muss bei einer allfälligen Verwendung des Samsung-Geräts als Rückfallebene sichergestellt werden, dass immer die aktuelle Version der Streckentabellen auf dem dezentralen Gerät vorhanden ist.

All dies führt dazu, dass die Flut der zu verteilenden Dokumente aber auch die Anforderungen an eine zuverlässige Verteilung zunehmen werden. Diese Bedingungen muss die neue LEA-Plattform erfüllen. Aber auch der technologische Fortschritt verlangt nach einer Ablösung der gegenwärtig verwendeten Plattform. Diese ist immer noch mit der alten Architektur von 2001 versehen. Diese funktioniert zwar dank stetiger Weiterentwicklung nach wie vor, aber beispielsweise für die Benutzerverwaltung von Passwörtern müssen aufwendige Lösungen programmiert werden. Eine neue Plattform wird dafür verschiedene Browser-Interfaces verwenden, was wegen der ausreichenden Performance keine dezentralen Installationen mehr nötig macht.

Alle diese Anpassungen an die geänderten Rahmenbedingungen stehen nun schon seit längerer Zeit an. Aber weil IT wie schon erwähnt nicht mehr mit der Firma Comrex zusammenarbeiten will sondern eine eigene Lösung programmieren möchte. Die Abneigung von IT gegen Comrex liegt offiziell in einem Konzept, welches besagt, dass eine Firma eine Mindestzahl von Programmierern beschäftigen muss, um einem Know-How-Verlust vorbeugen zu können, wenn einem Programm-Entwickler etwas zustösst. Diese Anforderung erfüllt Comrex nicht. Ein inoffizieller Grund für den Willen, die Geschäftsbeziehungen mit der Firma Comrex zu beenden, liegt darin, dass diese gemäss der Geschäftslogik von IT zu preiswert und zu flexibel beim Realisieren von Änderungen ist. Eine

von IT entwickelte LEA-Applikation wäre wesentlich teurer. Gewiss besteht in der geringen Grösse der Firma Comrex ein gewisses Risiko, dafür zeichnet sich diese aber durch eine maximale Flexibilität aus. Beispielsweise führt Ressourcenplanung auf den diesjährigen Fahrplanwechsel in den Dienstplänen das neue Zeichen ° ein, hat es aber unterlassen, dessen Akzeptanz bei den Umsystemen zu prüfen. Weil die LEA-Applikation wegen der für das früheren LEA 1 notwendigen Epoc-Kompatibilität mit einem alten Zeichensatz arbeitet, führte dies bei gewissen Kombinationen zu einem Darstellungsproblem – das Zeichen ° ist in den Dienstplänen bis anhin bekanntlicherweise nicht verwendet worden. Nun hat die Firma Comrex in kurzer Zeit auch dieses Problem gelöst.

Im Fall der für LEA 2 verwendeten Fujitsu-Geräte ist die Situation so, dass einerseits die Ausfallrate auf einem konstant hohen Niveau liegt und dass sich viele Geräte in einem schlechten Zustand befinden, dass es aber andererseits aber gelungen ist, nochmals Ersatzteile zu beschaffen, so dass bis jetzt alle Geräte repariert werden konnten. Im Weiteren sind aufgrund der letzten Bestellung noch einige hundert Reservegeräte vorhanden. Somit ist es möglich, die Fujitsu-Geräte bis zum geplanten Ende der Lebensdauer im Jahr 2013 zu verwenden, ohne dass man mit schwierigen Situationen wegen Ersatzteilmangels rechnen muss – bei den LEA 1-Geräten traten solche auf. Allerdings ist die Garantiefrist abgelaufen, so dass unklar ist, welche Kosten bis zum Ende der Lebensdauer auftreten. Die Fujitsu-Geräte gehören wie alle PC und Notebooks nicht den SBB, sondern werden bei Swisscom geleast. Dadurch konnte bei der Beschaffung der Geräte eine öffentliche Ausschreibung verhindert werden. Die SBB bezahlen Swisscom eine Leasinggebühr, welche auch die Unterhaltskosten umfasst. Diese Gebühr wird je nach anfallenden Kosten immer wieder neu zwischen den SBB und Swisscom IT Services neu ausgehandelt. Allerdings werden nicht alle Kosten eins zu eins den SBB verrechnet, so dass ein gewisses Risiko bei Swisscom liegt.

Mit einem Geräteengpass ist also nicht zu rechnen. Im Übrigen könnte theoretisch auch auf einen anderen Gerätetyp ausgewichen werden, beispielsweise auf das LEA-Cargo-Gerät. Nötig ist lediglich ein Adapter für die Gerätehalter in den Führerständen sowie eine Blende, wobei zu erwähnen ist, dass das LEA-Cargo-Gerät auch zusammen mit dem Adapter und der Blende paradoxerweise immer noch kleiner und leichter als das Fujitsu-Gerät ist. Geräteseitig ist somit kein sofortiger Handlungsbedarf gegeben. Die Motivation von Zugführung, eine neue Lösung

einzuführen, liegt darin, die Kosten möglichst schnell zu senken. Die Kündigungsfrist für den LEA-2-Vertrag mit IT beträgt zwölf Monate. So wäre es also sinnvoll gewesen, den Vertrag im letzten Frühjahr zu kündigen. Weil offenbar kein konkreter Auftrag dazu vorhanden war, wurde dies aber unterlassen, so dass der Vertrag nun mindestens zwölf Monate weiterläuft. Weil die Mietgebühren auch die Amortisationskosten der Geräte beinhalten, müsste Zuführung bei einer vorzeitigen Rückgabe der Geräte vor 2013 eine Zusatzzahlung leisten. Allerdings könnten diese Geräte weiterhin SBB-intern für einen anderen Gebrauch eingesetzt werden. Und möglicherweise gäbe es auch Interessenten, welche diese Geräte für einen Restbetrag, welcher angesichts der schon fortgeschrittenen Lebensdauer wohl nicht mehr so hoch wäre, übernehmen würden.

Dringend wäre eine Abkehr von der teuren Aqua-Lösung, um Flexibilität bei Wartung und Unterhalt zu gewinnen. Der Zeitaufwand, um ein Ersatzgerät einsatzbereit zu machen ist enorm. Ist. Allerdings ist die Einsparung wegen des ohnehin nahenden Endes der Vertragsdauer im Jahr 2013 nur noch relativ klein. So wird nun das Projekt LEA 3 forciert. Wenn es gelingen würde, dieses bereits Ende 2012 einzuführen, könnte man die hohen LEA 2-Betriebskosten wenigstens für 2013 einsparen. Leider werden diese Überlegungen voraussichtlich theoretischer Natur bleiben. So, wie sich die LEA 3-Projektorganisation präsentiert, wird es für IT ein Leichtes sein, einem solchen vorzeitigen Wechsel von LEA 2 auf LEA 3 einen Riegel zu schieben. Nicht besser wird die Situation dadurch, dass der für LEA zuständige Produktmanager nicht mehr Personenverkehr, sondern IT unterstellt ist und dass es bei der LEA-Projektleitung von ZF – für LEA gibt es je einen Projektleiter von IT und von ZF – zu einem personellen Wechsel gekommen ist. Es wäre äusserst wichtig gewesen, als Projektleiter seitens ZF eine bei den SBB gut vernetzte Person mit grosser Projekterfahrung einzusetzen. Die Konsequenz dieses Umstands ist, dass das LEA-3-Projekt, obwohl es sich um ein solches von Zuführung Personenverkehr handelt, durch IT-Konzern dominiert wird.

So ist vorauszusehen, dass es dem ZF-Projektleiter nicht gelingen wird, gegenüber IT die Interessen von ZF genügend zu vertreten und dass ZF schliesslich durch hintergründige Ränkespiele der IT-Vertreter wie seinerseits bei der eigenmächtigen Auswahl der Fujitsu-Geräte durch IT vor vollendete Tatsache gestellt wird. Es mutet auch seltsam an, dass LEA 3 zwar ein Projekt von ZF ist, diese aber nicht den Gesamtprojektleiter stellt, sondern mit einem Teilprojektleiter vertreten ist. Es

existiert zwar zusätzlich ein Benutzerzugriff mit zwei Mitarbeitern von SEAL als Benutzervertreter. Das Problem ist einerseits, dass diese jeweils erst beigezogen werden, wenn die Weichen bereits gestellt sind, und dass andererseits die technischen Abhängigkeiten von den ZF-Vertretern nicht genügend beurteilt werden können. Die IT-Vertreter dagegen, die diese kennen, sind nicht an einer kostengünstigen Lösung interessiert, denn IT ist ein Profitcenter, das einen möglichst hohen Umsatz generieren will. Mit einer Aufteilung des Projekts auf die zentrale LEA-Plattform einerseits und auf die Endgeräte andererseits würden andere Machtverhältnisse bestehen und die Zielsetzung wäre klarer. Nun wurde ein Projekt mit einem Budget von 5 Millionen Franken bewilligt – mit unklaren Zielen. Denn niemand vermag zu sagen, ob LEA 3 einfach in der Ablösung von LEA 2 besteht oder ob es auch eine neue Fahrzeugplattform umfasst. Denn es gibt Ideen, LEA analog des EBULA-Systems der Deutschen Bahn in die Fahrzeuge einzubauen. Allerdings muss das Fahrzeug bei einem Ausfall von LEA dann möglicherweise ausser Dienst gestellt werden. Und es stellt sich auch die Frage nach der Zuständigkeit für die Systempflege. Es ist richtig, dass diese Überlegungen getätigt werden, aber statt diese auch noch in das ohnehin schon unklar abgesteckte LEA-3-Projekt hineinzupacken, wäre es sinnvoller gewesen, dafür ein eigenes Projekt auszulösen. Das unklar formulierte Projektziel sowie gegensätzliche Interessen von ZF und IT haben nun dazu geführt, dass das Projekt LEA 3 gegenwärtig blockiert ist.

Die Leitung von Zugführung wünscht eine Lösung mit Jahreskosten von maximal 2 Millionen Franken. Der unklar definierte Projektumfang, die unprofessionelle Projektorganisation mit der fehlender Weisungsbefugnis des ZF-Projektleiters – gegenüber dem IT-Projektleiter sowie das Desinteresse von IT an einer kostengünstigen Lösung lassen es absehen, dass dieses Ziel nicht erreicht wird. Mit einer an LEA-Cargo angelehnten Lösung liesse sich dieses dagegen wohl erreichen, inklusive der benötigten zusätzlichen Funktionen wie die eines geschützten E-Mail-Kontos für das Lokpersonal. Allerdings stellt sich natürlich auch die Frage, welche Zusatzwünsche noch befriedigt werden sollen, ob man beispielsweise noch eine RADN-Rückfallebene für das Mobiltelefon entwickeln will. Im Übrigen schliessen sich neben der Division Infrastruktur auch Turbo und Tilo sowie eventuell die Zentralbahn der LEA-Cargo-Lösung an. Auch andere Bahnen haben bereits ihr Interesse angemeldet, so dass die Zahl der LEA-Cargo-Geräte beinahe die Zahl der LEA-2-Geräte

des Personenverkehrs erreichen oder sogar übertreffen könnte. Es stellt sich nun die Frage, weshalb ein Lösung, welche die Anforderungen von SBB Cargo, Thurbo, Tilo, Infrastruktur und voraussichtlich der Zentralbahn und möglicherweise auch von anderen Bahnen erfüllt, für SBB Personenverkehr nicht gut genug ist. Stört es gewisse Leute, dass im Fall des LEA Cargo – wie übrigens auch schon bei LEA 1 – ein kleines Projektteam mit fünf Leuten mit einem geringen Budget in kurzer Zeit eine funktionierende Lösung entwickelt hat? Dass es diesem Projektteam, das die Fehler von LEA 2 gekannt hatte, gelungen ist, dank grosser Fachkompetenz IT an die Wand zu spielen? Es ist noch zu erwähnen, dass IT sich offenbar überlegt, das beim LEA 2 verwendete System Aqua durch eine Komponente zu ersetzen, die beim LEA Cargo verwendet wird. IT könnte damit Geld sparen und würde dabei zusätzlich die schon seit Langem gewünschten Funktionalitäten erhalten. Gewiss sind bei LEA Cargo gewisse Mängel zu verzeichnen, aber es wäre wohl vermessen, eine Nonplusulralösung zu erwarten. So ist der Zugriff auf das SBB-Intranet nicht möglich. PIPER und zukünftig auch der Virtuelle Anschlagsraum (VAR) können aber über Internet erreicht werden, für die E-Mail kann auf eine bereits beim Zugpersonal verwendete Lösung zurückgegriffen werden. Weil, wie bereits erwähnt, vorgesehen ist, auch die Lokführer von Infrastruktur mit LEA-Cargo auszurüsten, ist die Division Infrastruktur im Begriff, eine Lösung für den Zugang zu Zirkularen und Gleisplänen zu entwickeln. Was fehlt, ist ein lokales Office. Damit das Lesen von Word-Dokumente trotzdem möglich ist, könnte als Ersatz ein Word-Viewer oder z. B. Open-Office installiert werden. Zu diskutieren bleibt, ob Excel notwendig ist. Es besteht ja bei Bedarf immer noch die Möglichkeit – wie heute schon –, die entsprechenden Lizenzen zu bezahlen.

Leider sieht die Leitung der Zuführung momentan nur die Lösung mit Android-Tablets. Im Fall von Android besteht allerdings ein Problem darin, dass das verwendete Betriebssystem nicht dem neuesten Stand entspricht und keine Updates möglich sind. Im Gegensatz zu Apple auch zu Microsoft, die auch für alte Geräte neue Patches zur Verfügung stellen, ist dies bei Android nicht der Fall. Dass durch diese Tatsache geradezu zur Entwicklung von Viren eingeladen wird, liegt auf der Hand. Es ist zu befürchten, dass das Lokpersonal mit LEA 3 wiederum ein unzweckmässiges Arbeitsmittel erhält, das hohe Betriebskosten verursacht – Betriebskosten, die in Form eines noch höheren Produktivitätsdrucks auf das Lokpersonal wieder ausgeglichen werden müssen.

Rangiergrenzen

Redaktion Loco Folio

2.6.3 Bahnhofanfang- und Bahnhofendetafel

Die Bahnhofsanfangtafel ist beim Signalsystem N immer, beim Signalsystem L nach Bedarf aufgestellt.

Die Bahnhofsendetafel ist bei beiden Signalsystemen nach Bedarf aufgestellt.

Bahnhofanfang- bzw. Bahnhof endetafel sind mit dem abgekürzten Namen des betreffenden Bahnhofs versehen.

 267	Begriff Bedeutung	<i>Bahnhofanfang</i> Rangiergrenze Strecke – Bahnhof
 268	Begriff Bedeutung	<i>Bahnhofende</i> Rangiergrenze Bahnhof – Strecke



Der VSLF setzt sich unermüdlich für eine korrekte Signalisierung der Eisenbahn-Infrastrukturanlagen ein, so zum Beispiel auch für eine vorschriftsgemässe Aufstellung der Bahnhofanfangs- und Bahnhofsendtafeln gemäss Fahrdienstvorschriften, Kapitel 2, die die Grenze für Rangierfahrten signalisieren.

EINSCHREIBEN
Bundesamt für Verkehr
BAV
3000 Bern

Zürich, den 10. September 2010

Montage der Bahnhofendtafeln durch die Infrastrukturbetreiber

Sehr geehrter Damen und Herren
Nach FDV R 300.2 2.6.3 werden die Bahnhofendtafeln bei Bedarf aufgestellt.
An diversen Orten im Schienennetz werden die Bahnhofendtafeln links oder rechts vom Gleis montiert, womit gerade in komplexen Anlagen die Gültigkeit für das entsprechende Gleis unklar ist.
Dies stellt eine grosse Gefahr für die Sicherheit des Bahnverkehrs dar, da die Bahnhofendtafeln die Rangiergrenze kennzeichnen und bei unklarer Gültigkeit Zuggefährdungen entstehen können.

Wir fordern das BAV auf, bei den Infrastrukturbetreibern zu intervenieren, dass die Bahnhofendtafeln gemäss FDV R 300.2 1.1.2 Aufstellung der Signale korrekt angebracht werden.

Ein korrektes Anbringen der vorschriftswidrigen Bahnhofendtafeln bis Ende Jahr erachten wir als geboten.

Ferner fordert der VSLF jeweilige Interventionen des BAV bei der Abnahme der Infrastruktur-Anlagen nach Vorgaben der FDV.

Freundliche Grüsse
Hubert Giger
Präsident VSLF

Die Antwort des Bundesamts für Verkehr fiel angesichts der Nichtbeachtung des sicherheitsrelevanten Aspekts enttäuschend aus.

Selbstverständlich wird der VSLF in seinen Bemühungen für eine korrekte Signalisierung im Interesse eines sicheren Eisenbahnverkehrs nicht nachlassen. ■

Jahrelang eine hohe Rendite: Die SUVA zeigt, wie es geht

Simon Schuppli; Saldo 16/2011



Pensionskassen klagen über zu tiefe Kapitalerträge. Die Unfallversicherung SUVA zeigt, dass es auch anders geht.

Die Unfallversicherung SUVA und die Pensionskassen verwalten ein sehr grosses Kapital. Die SUVA hat bis heute 39 Milliarden Franken auf der hohen Kante- und jedes Jahr werden es mehr. Die Pensionskassen der Schweiz verwalten gegenwärtig Altersguthaben von rund 700 Milliarden Franken- die Gelder der 2. Säule in den Lebensversicherungen nicht mitgerechnet. SUVA und Pensionskassen haben in einem Punkt die gleiche Aufgabe: Sie sollten das Sparkapital gewinnbringend investieren. Die Versicherten erwarten möglichst hohe Erträge auf den Liegenschaften, Aktien, Obligationen und anderen Finanzanlagen, ohne dass grosses Risiken eingegangen werden.

Hohe Rendite dank niedriger Kosten bei der Vermögensverwaltung

Diese Erwartungen werden von der SUVA bestens erfüllt: Das zeigt ein saldo-Vergleich. So erreichten die Pensionskassen im Jahr 2010 im Schnitt eine Rendite von 3 Prozent auf den Anlagen. Die SUVA schaffte dagegen 5.6 Prozent. Das geht aus einer Studie des Innerschweizer Finanzplanungsunternehmens Weibel Hess & Partner hervor. Ein saldo-Vergleich über mehrere Jahre zeit dasselbe Bild. Seit dem Jahr 2000 erreichten die Pensionskassen insgesamt eine Rendite von 25 Prozent, die SUVA eine von 41 Prozent – rund 65 Prozent mehr. Warum wächst das Kapital bei der SUVA so viel besser als bei den meisten Pensionskassen? SUVA-Finanzchef Hubert Niggli: «Wir erledigen die Vermögensverwaltung grösstenteils selbst und sparen damit hohe Kosten.» So sei die Unfallversicherung auch weniger von externen Beratern und Vermögensverwaltern abhängig. Tatsächlich: Die SUVA wendet laut Geschäftsbericht 2010 für die Vermögensverwaltung 32,2 Millionen Franken auf. Das sind 0,08 Prozent des Kapitals. Die Ver-

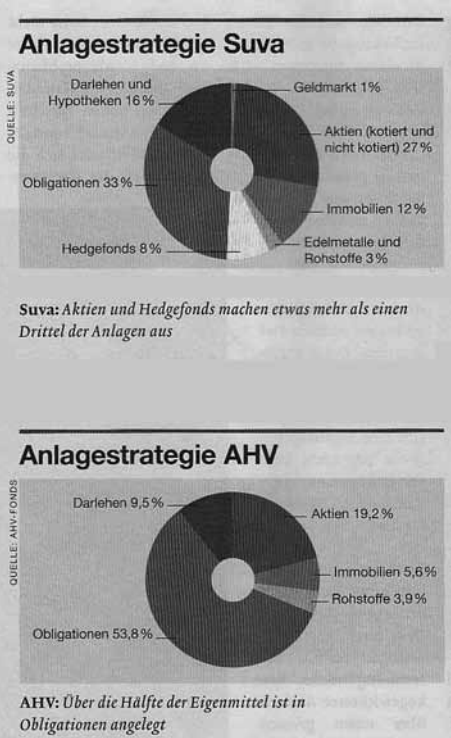
mögensverwaltungskosten der Pensionskassen belaufen sich dagegen gemäss einer St.Galler-Studie vom Mai dieses Jahres auf jährlich 3,9 Milliarden Franken. Das sind 0,56 Prozent des Kapitals- oder das Siebenfache des SUVA-Wertes. Zur Anlagestrategie sind der SUVA keine Details zu entlocken. Bekannt ist einzig, wie die SUVA die Aktien auf die einzelnen Vermögensbereiche aufteilt. Die schlechte Verwaltung der Pensionskassengelder kostet die Angestellten viel Geld. Ein halbes Prozent Rendite bedeutet beispielsweise für die Angestellten während einer Einzahlungsperiode von 40 Jahren ein um 34'900 Franken tieferes Kapital bei der Pensionierung (saldo 14/11). Auch der AHV-Ausgleichsfonds hinkt punkto Rendite der SUVA hinterher. Gemäss dem Jahresbericht 2010 erzielte die AHV letztes Jahr auf ihren Eigenmitteln von 44,6 Milliarden Franken nur eine Rendite von 4,3 Prozent oder 1,1 Milliarden. Das ist immer

noch deutlich besser als das Ergebnis der Pensionskassen, aber 1,3 Prozent bescheiden als das Resultat der SUVA. Ein Blick auf die Anlagestrategie von AHV und SUVA zeigt Unterschiede zwischen den beiden Institutionen (siehe Grafiken): Die SUVA ist etwas risikoreicher: Sie setzt mehr auf Aktien und auch leicht auf Hedgefonds. Die Obligationen belaufen sich dagegen nur auf ein Drittel des Anlagevermögens. Die AHV hingegen hat mehr als die Hälfte ihrer Eigenmittel in Obligationen angelegt, die im Vergleich zu den Aktien als sicherer, aber weniger rentabel gelten. Der Aktienanteil macht nur einen Fünftel aus. ■

Dieser Beitrag erschien in der Ausgabe 16 der Zeitschrift «Saldo» vom 12. Oktober 2011. Wir danken dem Redaktionsleiter, Herrn Rolf Hürzeler für die freundliche Genehmigung, den Artikel im Locofolio abdrucken zu dürfen.

Anlagestrategie Suva
Quelle: Suva
Darlehen und Hypotheken 16%
Geldmarkt 1%
Obligationen 33%
Aktien (kотиert und nicht kотиert) 27%
Hedgefonds 8%
Immobilien 12%
Edelmetalle und Rohstoffe 3%
Suva: Aktien und Hedgefonds machen etwas mehr als einen Drittel der Anlagen aus

Anlagestrategie AHV
Quelle: AHV-Fonds
Darlehen 9,5%
Aktien 19,2%
Obligationen 53,8%
Immobilien 5,6%
Rohstoffe 3,9%
AHV: Über die Hälfte der Eigenmittel ist in Obligationen angelegt



PK SBB- erneut schlechtere Aussichten für künftige Renten

Interview mit Daniel Ruf, VSLF-Vertreter der Versicherten im Stiftungsrat der PK SBB

Das Interview mit Dani Ruf (DR) führten am 03. 11. 2011 Dani Hurter (DH) und Richard Widmer (RW)

DH/RW: Im Oktober erreichte die Versicherten erneut eine schlechte Botschaft von der PK SBB: Per 1. Oktober 2012 wird der Umwandlungssatz von 6,515% auf 5,848% und der technische Zins von 3,5% auf 3% gesenkt. Wer geglaubt hatte, nach den einschneidenden Sanierungsmassnahmen und dem Bundesbeitrag von 1148 Millionen CHF an unsere PK sei das Ärgste überstanden, sieht sich getäuscht.

DR: Die PK SBB ist mit verschiedenen Tatsachen konfrontiert, welche diese Massnahmen nötig machen: 1. Faktor: Die Lebenserwartung der Menschen, die in Pension gehen, steigt. Das beim Pensionierungsalter vorhandene Kapital muss so für längere Zeit ausreichen.

2. Faktor: An den Kapitalmärkten kann nicht mehr eine so hohe Rendite wie früher erwirtschaftet werden. Die Bundesobligationen, die als risikoarme Anlage gelten, werfen derzeit bei einer Laufzeit von zehn Jahren nur noch ca. 1% Rendite ab. Die Situation ist zum Teil grotesk: Einerseits freuen sich Hausbesitzer über tiefe langfristige Hypothekarzinssätze, die unter 2% liegen, andererseits wird von den Pensionskassen erwartet, dass sie unrealistische Renditen erwirtschaften.

Als Abfederung für die getroffenen Massnahmen werden bei der PK SBB Rückstellungen aufgelöst und daraus 8,5% dem Alterskapital der Versicherten zugeschlagen. Die SBB übernehmen in verdankenswerter Weise zusätzlich noch 2% Sparbeiträge, die das Alterskapital zukünftig erhöhen.

DH: Vor Kurzem wurde die Senkung des Umwandlungssatzes von aktuell 6,8% vom Stimmvolk abgelehnt. Wie kann dann die PK SBB diesen Satz auf 5,848% senken?

DR: Der Satz von 6,8% gilt nur für den obligatorischen Teil der 2. Säule. Da die PK SBB mit ihren Leistungen über diesen obligatorischen Teil hinausgeht, kann sie einen tieferen Satz (5,848%) festlegen. Das Minimum BVG wird nicht tangiert.

RW: Wie steht die PK SBB bezüglich Performance da? Im TA-Rating 2011 belegt unsere PK unter diesem Titel den drittletzten Platz (Rang 37 von 39).

DR: Bezüglich Performance schneidet die PK SBB, auch im Vergleich zu anderen Kassen, mit 3,6% (2010) sehr gut ab. 2009 wurden 10,4% erreicht. Nimmt man aber die tiefe Verzinsung des Alterskapitals

sowie die Sanierungsmassnahmen durch Lohnabzüge hinzu, ist das Resultat nicht verwunderlich.

DH: Oft werden die hohen Verwaltungskosten der Pensionskassen kritisiert. Wie sieht es diesbezüglich bei der PK SBB aus?

DR: Die PK SBB schneidet hier mit 130 Franken pro Versicherten/Jahr sehr gut ab. 2010 beliefen sich diese Kosten auf insgesamt 5,37 Millionen Franken. Die Kosten für die Vermögensverwaltung betrugen 2010 25 Millionen Franken, was 0,19% des Vorsorgekapitals von 13 Milliarden Franken entspricht. Auch hier schneidet die PK SBB gut ab.

RW: Die PK SBB hat einen sehr hohen Rentneranteil von 50%. Während die Bezüge der Rentner geschützt sind, tragen die aktiven Versicherten (47%; knapp 3% sind sogenannte risikoversicherte Jugendliche zwischen 17 und 22 Jahren) mit den verschiedensten Sanierungsmassnahmen die Hauptlast – zusammen mit dem Unternehmen SBB. Bezüglich des vorhandenen Vorsorgekapitals sieht es noch deutlicher aus: Rentenbezüger stehen für 59,3% des Kapitals, Aktive für 40,7% davon.

DH: Der grosse Anteil der Pensionierten bringt für die PK SBB tatsächlich Erschwerisse mit sich. Rentner gingen bis 2006 mit einer Verzinsung von 4% in den Ruhestand

Glossar

Technischer Zins: Der Zins, den Pensionskassen in die garantierten Leistungen einberechnen. Er muss mit grosser Sicherheit erwirtschaftet werden können. Je höher er ist, umso grosszügiger fallen die Alters-, Partner- und Invalidenrenten aus. Umso grösser aber auch das Risiko, dass er verfehlt wird.

Umwandlungssatz: Er gibt an, wie das bei der Pensionierung vorhandene Sparkapital in eine Rente umgewandelt wird. Zum Beispiel bedeutet ein Umwandlungssatz von 6,4%, dass mit 100'000 CHF eine Rente von CHF 6400/Jahr ermöglicht wird. Je höher er liegt, umso besser für Rentner, denn gemäss aktuellem Gesetz erhalten sie diese Rente lebenslanglich, egal wie sich das Anlageumfeld entwickelt.

(Zins später mit Übergangsmassnahmen langsam sinkend – Versicherte bis Jahrgang 1954 profitieren von sogenannten Garantieleistungen). Ein grosser Teil der Sanierungsbeiträge muss dafür verwendet werden, die Diskrepanz an zwischen den Märkten heute zu erwirtschaftenden Renditen und den für die aktuellen Rentenbezüger benötigten Zinsen zu decken. Beispielsweise wird für ein Kapital von 1 Million Franken bei 4% Zins ein Betrag von 40 000 Franken benötigt. An den Märkten kann aber beispielsweise «nur» 3% erwirtschaftet werden, was 30 000 Franken ergibt. Der Fehlbetrag von 10 000 Franken muss demzufolge anderweitig beschafft werden. Durch die Senkung des technischen Zinssatzes, was bei den Rentnern durch eine Kapitalerhöhung erreicht wird (Auflösung von Reserven), vermindern sich die benötigten Kapitalerträge in Zukunft. Dies verbessert die Gesamtlage der Kasse.

RW: Es wird darauf verwiesen, dass die Rentenbezüger durch den Verzicht auf Ausgleich der Teuerung zur Sanierung beitragen.

DR: Die Rentenbezüger haben bisher noch nicht bei den Sanierungsmassnahmen mitgeholfen. Der Verzicht auf Ausgleich der Teuerung auf den Altersrenten ist keine Sanierungsmassnahme. Um Teuerung auf bisherigen Renten auszuzahlen, müsste eine dauerhaft höhere Rendite erwirtschaftet werden können. Ein Rentenbezüger würde bei der Sanierung mithelfen, wenn die PK z. B. 7% Rendite erwirtschaften könnte und ihm an dieser hohen Rendite kein Anteil zugestanden würde. Aber angesichts der heutigen Situation kann davon keine Rede sein. Im Gegenteil. Heute muss – wie oben geschildert – zusätzlich Geld eingeschossen werden, damit die Renten finanziert werden können. Die Sanierung der PK SBB schultern alleine die angeschlossenen Unternehmen, der Bund durch seinen einmaligen Anteil sowie die aktiven Versicherten.

RW: In der zweiten Säule sollte das Kapitaldeckungsverfahren zur Anwendung kommen: Der Versicherte zehrt während seiner Rentnerjahre vom Kapital, das er während seiner aktiven Zeit in die Kasse einzahlte. Heute ist dies demnach nicht der Fall, es kommt mindestens teilweise zu einem Umlageverfahren, ähnlich wie in der ersten Säule. Die aktiven Versicherten zahlen für die Bezüger der Renten mit. Wie lange kann das noch gut gehen?

DR: Das ist eine Frage, die politisch entschieden werden muss. Verschiedene poli-

tische Vorstösse zielen in die Richtung, dass bei Sanierungsmassnahmen auch die Rentenbezüger einen Teil der Last übernehmen sollten. Die PK SBB sollte sich nicht in die Politik einmischen. Wichtig ist in Zukunft, dass nur Renten ausbezahlt werden, die auch finanziert sind, damit sich diese Frage nicht mehr stellt.

DH: Ein Ende der Sanierungsmassnahmen ist für 2019 geplant. Wie sind wir diesbezüglich unterwegs?

DR: Es ist nach wie vor das Ziel, dass die Massnahmen 2019 enden. Niemand kann aber voraussagen, wie sich das Anlaageumfeld entwickeln wird. Sollte sich die Lebenserwartung weiterhin erhöhen, werden in Zukunft weitere Massnahmen nötig sein. Dies hat aber nichts mit der Sanierung zu tun.

RW: Auf unserem PK-Ausweis sind immer noch zwei Zinsmodelle aufgeführt, eines mit 3,5% und eines mit 2%. Die je nach Modell zu erwartenden Renten sind demzufolge sehr unterschiedlich. Der Bundesrat hat gestern beschlossen, die BVG-Mindestverzinsung auf 1,5% zu senken. 3,5% sind ja schon länger nur noch ein frommer Wunsch. Wird nun auch die 2%-Variante unrealistisch?

DR: Auch hier gilt: Die Mindestverzinsung, die der Bundesrat festlegt, gilt nur für den obligatorischen BVG-Teil. Weil die PK SBB über das Obligatorium hinausgeht, kann sie von der Mindestverzinsung gegebenenfalls auch nach unten abweichen. Da der Umwandlungssatz beim Minimum BVG zurzeit nicht gesenkt werden darf, ist die Zinssenkung des Vorsorgekapitals eine Möglichkeit, die Kassen zu entlasten.

RW: Der Deckungsgrad stand Ende 2010 bei 91,7%. Wo steht er aktuell?

DR: Zurzeit (per 31. Oktober 2011) steht er bei knapp unter 100% (Bundeskaptal von 1148 Millionen Franken einberechnet).

RW: Für Die SBB bedeuten die Turbulenzen bei der PK SBB eine grosse Hypothek, sowohl hinsichtlich der finanziellen Belastung als auch betreffend Attraktivität als Arbeitgeberin.

DR: Das stimmt. Die SBB leisten grosse Beträge, um bei der Sanierung der PK SBB mitzuhelfen. Zudem schmälert eine PK mit schlechten Leistungen die Arbeitsmarktfähigkeit eines Unternehmens. Neben Arbeitsbedingungen und Lohn werden heute von Arbeitnehmenden vermehrt auch die PK-Leistungen bei der Wahl des Arbeitgebers mitberücksichtigt. Wer hier kein attraktives «Package» anbieten kann, wird Mühe bekunden, gutes Personal zu rekrutieren. Weil die SBB in den nächsten Jahren einen grossen Bedarf an neuen Mitarbeitenden haben, ist es für sie enorm wichtig, auf dem Markt auch in dieser Hinsicht als attraktive Arbeitgeberin auftreten zu können. ■

Koordinations-Sitzung VSLF

Redaktion Loco Folio

Am 4. und 5. Oktober 2011 fand in Schönenwerd die Koordinationssitzung des VSLF statt. Teilnehmer waren der Vorstand des VSLF, die Sektionspräsidenten, die Geschäftsprüfungskommission sowie Mitarbeiter der VSLF-Administration wie der Werbeobmann, der Bildungsobmann sowie der Redaktor des Loco Folio. Unter anderem nahm der Vorstand Kenntnis von der wiederum erfreulich grossen Anzahl an Neumitgliedern und beschloss deren Aufnahme in den VSLF. Ein weiteres Geschäft war der Wechsel des Kollektiv-Vergünstungsvertrages «allgemeine Versicherungen» von der Zurich zur Allianz. Dieser Wechsel wurde dadurch ausgelöst, dass es in der Vergangenheit immer wieder vorgekommen ist, dass die Zusammenarbeit zwischen der Zurich und dem VSLF wegen fehlender Ansprechpartner und Unstimmigkeiten bei der Werbung nicht funktioniert hat. Der Vorstand hat deshalb den Auftrag erteilt, bei anderen Versicherungen wegen eines Kollektiv-Vergünstungsvertrages anzufragen. Hier hat sich schnell die Allianz, zu der auch die von uns geschätzte CAP-Berufsrechtsschutz-Versicherung gehört, mit besseren Angeboten ausgezeichnet. Die Allianz offeriert den VSLF-Mitgliedern bessere Konditionen bei den Fahrzeugversicherungen sowie einen Rabatt bei Kumulation von Fahrzeug- und Haushaltversicherung. Die Mitglieder im VSLF können, wenn sie wollen, weiter bei der Zurich bleiben oder unkompliziert, analog zum Vorgehen beim Wechsel des Mobilfunkanbieters, zur Allianz wechseln. Es wird ein Formular geben, das den Eintritt regelt und unseren Mitgliedern voraussichtlich mit dem Loco Folio verteilt wird. Wenn die Mitglieder wechseln wollen, regelt dies die Allianz direkt mit der Zurich. Falls jemand bei der Zurich bleibt, würden die aktuellen Vertragsbedingungen weiterlaufen. Der Vorstand beschliesst diesen Wechsel des Kollektivvergünstungsvertrages von der Zurich zur Allianz.

Während der Koordinationssitzung wurde eine Plattform abgehalten, in deren Rahmen jede eingeladene Person mit einer Funktion im VSLF eine Präsentation von zehn Minuten zu ihrem Bereich mit den

Themen Information, Rückblick und Ausblick erstellen und diese vor den Sitzungsteilnehmern vortragen musste.

Ein Thema bei den zu behandelnden Geschäften war SBB Cargo International (SCI). Es wurde berichtet, dass sich die GAV-Verhandlungen dahinziehen. Grundlage für diesen GAV soll der GAV von SBB Cargo sein. Allerdings fordert SCI von den Mitarbeitern eine grössere Flexibilität. Es wurde auch über die betrieblichen Probleme, die seit dem Start von SCI auftreten, gesprochen. Ein anderes Thema war das Projekt Wandel, in dessen Rahmen das mittlere Kader den Auftrag erhalten hat, die Produktivität um 5% zu erhöhen. Um beweisen zu können, dass man produktive Dienste gestalten kann, die nicht langweilig und monoton sind, wird es eine Schattenplanung geben, an der die Sozialpartner mitarbeiten. Leider sind die alten Ideen für eine Trennung von Regional- und Fernverkehr immer noch vorhanden.

Selbstverständlich wurde auch über das leidige Thema der SBB-Pensionskasse gesprochen, zu dem in diesem Loco Folio in einem anderen Artikel berichtet wird.

Nachgedacht wurde über eine Neuorganisation der VSLF-Werbung und über das Sortiment an Werbematerialien. Die Entschädigung der VSLF-Depotobmänner wurde neu festgelegt. Ausführlich wurde über die nächste VSLF-Generalversammlung in Locarno debattiert. Grossen Raum wurde der Diskussion über

verschiedene Sicherheitsthemen wie die Signalisierung der Langsamfahrstellen, das Prüfen der Sicherheitseinrichtungen auf Fahrzeugen von SBB-P, die mangelhafte Ausbildung zum Lokomotivführer SBB Personenverkehr, die fehlenden Notbremsüberbrückungen und Notbremsanforderungen in Personen- und Autoverladezügen bei der Durchfahrt langer Tunnel, die dienstlichen Gespräche mit dem Lokpersonal während der Arbeit auf dem Führerstand sowie die Einrichtung einer anonymen Meldestelle für das Lokpersonal eingeräumt.

Selbstverständlich diente diese Koordinatonsitzung auch der Kameradschaftspflege unter den teilnehmenden VSLF-Funktionären und der einzigen teilnehmenden Funktionärin. ■



Energieeffizienz

Redaktion Loco Folio



Vor einiger Zeit wurde bei den SBB ein Bahn-Umwelt-Center aufgebaut. Dessen Stellenumfang wurde kürzlich im Rahmen der Bemühungen um eine bessere Energieeffizienz aufgestockt. Nun muss diese Stellenvermehrung irgendwie begründet werden und so verfiel man auf die Idee, dem Lokpersonal energieeffizientes Fahren beizubringen. Im Grundsatz eine gute Idee, mit einer Verlängerung der Lokomotivführerausbildung könnte das seit der Dampflokzeit bekannte Wissen über sparsames und ökonomisches Fahren weitergegeben werden.

Die Erkenntnis, dass mit elektrischem Bremsen der mechanische Verschleiss reduziert und bei entsprechender Ausrüstung der Triebfahrzeuge Energie in das Fahrleitungsnetz zurückgespeist werden kann, ist etwa so alt wie die elektrische Zugförderung selbst und wurde schon

1920 auf der damals neu elektrifizierten Gotthardlinie umfassend umgesetzt.

In den Fahrdienstvorschriften, Kapitel 14, Artikel 2.2.1, steht denn auch: «Nach Möglichkeit ist immer die elektrische Bremse zu verwenden.» Im Artikel 2.6.1 wird diese Aussage sogar noch verschärft: «Die elektrische Bremse muss immer verwendet werden

- für Gefällefahrten mit dem höchstzulässigen Bremsstrom

- für Geschwindigkeitsverminderungen und zum Anhalten so oft als möglich.»

Diesen Vorschriften entsprechend wurden mehrere Generationen von Lokführern während ihrer Ausbildung geschult. Einmal mehr haben die SBB ihren überdimensionierten Verwaltungsapparat noch weiter aufgebläht, indem sie neue und teure «Fachkräfte» eingestellt haben, die das Rad neu erfinden wollen und dabei zu Erkenntnissen gelangen, die in Eisenbahnfachkrei-

sen altbekannt sind. Es ist unbestritten, dass die elektrische Bremse wenn immer möglich angewendet werden soll. Nun verhindert die Division Infrastruktur mit neuen Schienenschmieranlagen in Bern, Zürich Flughafen und Zürich Stadelhofen die effiziente Anwendung der elektrischen Bremse. Wegen dieser mit dem Ziel einer Lärmdämmung angebrachten Schmieranlagen gerät der Zug, falls die elektrische Bremse in diesen Bahnhöfen doch angewendet wird, ins Gleiten und löst dabei ein ohrenbetäubendes Kreischen aus, das alle umstehenden Reisenden zusammenzucken lässt.

Verhindert wird der effiziente Gebrauch der elektrischen Bremse oft auch durch unerwartet einzuleitende Geschwindigkeitsreduktionen wegen durch eine schlechte Betriebsführung verursachter verspäteter Signalbedienungen, vor allem im Raum Heitersberg-Lenzburg-Aarau-Olten. Das wohl grösste Hindernis, um besonders im hohen Geschwindigkeitsbereich grosse Mengen an Energie zurückzugewinnen zu können, ist die Unmöglichkeit, bei modernen Fahrzeugen (ICN/DTZ) die elektrische unabhängig von der mechanischen Bremse anzusteuern. Dort bestimmt die Fahrzeugleittechnik über die Wahl der Bremsart, und dem Lokführer ist es somit nicht möglich, nur die elektrische Bremse voll anzusteuern und wirken zu lassen. Hier steht moderne Fahrzeugtechnik im Widerspruch zur altbewährten ökonomischen Zugführung. ■

MGB

Hubert Giger, Präsident VSLF

Nach dem Brand im Simplontunnel vom 9. Juni 2011, verursacht durch eine Plane an einem Güterwagen, hat der VSLF die Forderung an das BAV gestellt, dass die Sicherheitsanforderungen für Züge in langen Tunneln (Notbremsüberbrückung/NBA) verschärft werden.

Das Antwortschreiben des BAV an den VSLF enthielt unter anderem die Information, dass die BLS und die MGB bis spätestens am 30. November 2011 die Prüfergebnisse betreffend die Realisierung der Notbremsüberbrückung für die Autozüge vorzulegen haben.

Folgendes Schreiben erhielt der VSLF als Kopie:

Sehr geehrter Herr Dr. Peter Füglistaler

Wir nehmen Bezug auf Ihren Brief vom 12. September 2011 an Herrn Hubert Giger, Präsident Verband Schweizer Lokführer betreffend die Sicherheitsanforderungen beim Befahren von Tunneln ab einer Länge über 4 km.

Sie schreiben, dass u.a. die Autozüge der MGBahn noch nicht mit einer Notbremsüberbrückung ausgerüstet sind und dass die MGBahn bis am 30.11.2011 die Prüfungsergebnisse betreffend der Realisierung der Notbremsüberbrückung für die Autozüge vorzulegen hat.

Unsere Autozüge sind seit geraumer Zeit mit einer Notbremsüberbrückung ausgerüstet. Das BAV hat uns am 11. Februar 2009 die Konzepte Notbremsüberbrückung und Branderkennung für die Autozüge im Furkatunnel genehmigt, nachdem wir diese am 30. Januar 2008 eingereicht haben.

Wir sind der Meinung, dass wir diesbezüglich keine Pendenzen haben.

Freundliche Grüsse
Matterhorn Gotthard Bahn

Hans-Rudolf Mooser
Vorsitzender der Geschäftsleitung

Fernando Lehner
Mitglied der Geschäftsleitung

Reservezimmer Luzern

Vorstand Sektion Luzern - Gotthard



Reservezimmer Luzern

Quo vadis, neues Reservezimmer in Luzern?

Die seit Monaten immer gleiche Frage unserer Lokführerkollegen aus den umliegenden Depots lautet: «Wo ist das neue Reservezimmer, oder ist es nur dieser einzelne, mit dem alten Mobiliar aufgefüllte Raum?» Es ist wahr. Das Projekt wartet seit Monaten auf seine Vollendung. Bis zum heutigen Tag sind erst Bruchteile der mit dem VSLF und den andern Sozialpartnern vereinbarten Punkte umgesetzt. Doch gemacht, gemacht. Gut Ding will Weile haben. So verweilte der zuständige CLP zum eigentlichen Zügeltermin in seinen Ferien. Zwar wurde er von seinen Kollegen während der Abwesenheit vertreten, jedoch wurde durch diese mittels eines Aushangs ein völlig falsches Bild der Situation übermittelt. Seit mehreren Wochen ist zwar der zuständige CLP aus den Ferien

zurück, das Reservezimmer wartet aber immer noch auf seine Vollendung. Denn der CLP ist absorbiert durch Kurse seines Förderprogramms oder durch Kompensation seiner Fahrtage. Wir sind gespannt, wann das Ende des Umbaus vollzogen ist. Der Termin steht in den Sternen. Auch unsere Filialleiterin, Brigitte Irowec, ist in der Sache sehr engagiert. Als Überraschungsgeschenk liess sie, ohne sich mit den Personalvertretern der Verbände abzusprechen, eine Wand des Reservezimmers neu streichen. Es fehlt zwar weiterhin das ganze neue Mobiliar, aber wir haben immerhin eine schöne weisse Wand. Liebe Lokführer aus den auswärtigen Depots: Ihr habt zwar recht mit der Bemerkung, dass andere in der gleichen Zeit ganze Häuser bauen. Aber wie gesagt: Gut Ding will Weile haben.

Werdegang eines weiteren Provisoriums: Reservezimmer Luzern

- Mitte 2010 erste Pläne eines Umbaus zusammen mit ZP im Zwischengeschoss
- Ende 2010 Info Sozialpartner
- Anfang 2011: Reaktion und Intervention bei Leitung durch VSLF auf geplanten Umbau und konkrete Vorschläge
- Zusage (O-Ton Leitung) «Es wird etwas Schönes. Depot Bern und Genf sind unsere Vorgaben.»
- Ostern: Überraschungs-Ei... Wir zügelns ins 1. OG zu unseren Vorgesetzten (Zusage Sozialpartner OK)
- Mai 2011: Konzept durch Sozialpartner (VSLF)
- Juni 2011: Es wird geplant... mal so, mal so
- Juli 2011: Zügeltermin wird verschoben, dann doch noch gefunden.
- August 2011: Hauruckaktion und der ganze alte Plunder mit Möbeln steht im «neuen Reservezimmer» (ohne Zusage VSLF)
- Ende August: VSLF fordert protokollarisch eine sofortige Verbesserung und ein ganzes Konzept über ALLE Räume! Dringend und mit Nachdruck verlangen wir eine deutliche Verbesserung.
- 5. September: Die Sozialpartner werden zu einer Sitzung geladen, um alle Umsetzungsbegehren im Detail dem Projektleiter bekannt zu geben. Der Umbau bzw. die Neugestaltung folgender Räumlichkeiten sind unbestritten: Aufenthaltsraum, grosser und kleiner Essraum, Fernsehecke, Lernecke und Ruheraum.
- Darauf im September: Schweigen macht sich breit.
- Mitte Oktober: Eine Baustelle ohne Ende und keine Sicht des Zitates von Frau Irowec: «Auch ich will etwas Schönes.»

Fazit: Der VSLF will keine weiteren Bau- und Sozialpartnersitzungen mehr, deren Beschlüsse nicht umgesetzt werden. Eine Handreichung gibt es nur noch, wenn Facts und Nägel mit Köpfen gemacht werden. Der VSLF nimmt sich das Recht heraus, das Ganze mit Herrn Mani Haller nochmals Revue passieren zu lassen und seine Meinung zum ganzen Umbau einzufordern. Der VSLF verliert ansonsten seine Glaubwürdigkeit gegenüber seinen Mitgliedern, welche ein Reservezimmer gefordert haben, welches den heutigen Bedürfnissen und Standards entspricht.

Personalrechnung

Vorstand Sektion Luzern - Gotthard

Kleine Personalrechnung und die Frage: wo wird produktiv gearbeitet?

In Interlaken trafen sich laut SBB-Zeitung vom 20. Juli 2011 bei der Verleihung des KVP-Awards rund 700 Angehörige des «obersten Kaders». Betrachtet man die Organigramme der Firmen, welche die gleiche Grösse wie die SBB besitzen, findet man im obersten Kader kaum 100 Personen. Die SBB leisten sich rund 7 x mehr. Das heisst rund 600 Lohnbezüger mehr allein im obersten Kader. Rechnen wir einmal durch: Wie viele Kaderangestellte hat die SBB? 700 Angehörige des obersten Kaders mit im Durchschnitt 5 Untergebenen im mittleren Kader und diese wiederum mit je etwa 5 unteren Kadermitarbeitern ergeben total 17500 Kaderleute. Erlaubt sei die Frage, wer den Grossteil der Lohnsumme dieser Elite erarbeitet und wie lange wir uns das noch leisten können. Auch die Tatsache, dass sich 700 Kaderleute in Interlaken an bester Adresse verköstigten und nicht im unternehmenseigenen Bildungszentrum Löwenberg tagen, zeigt auf, für wie wichtig sich diese Personen einstufen. Dass am selben Anlass nochmals 120 Top-Workshops für Kaderleute beschlossen wurden und gleichzeitig an der Basis jeder Rappen zweimal umgedreht wird, ist ein grosser Affront. Jeder weitere Kommentar erübrigt sich. ■

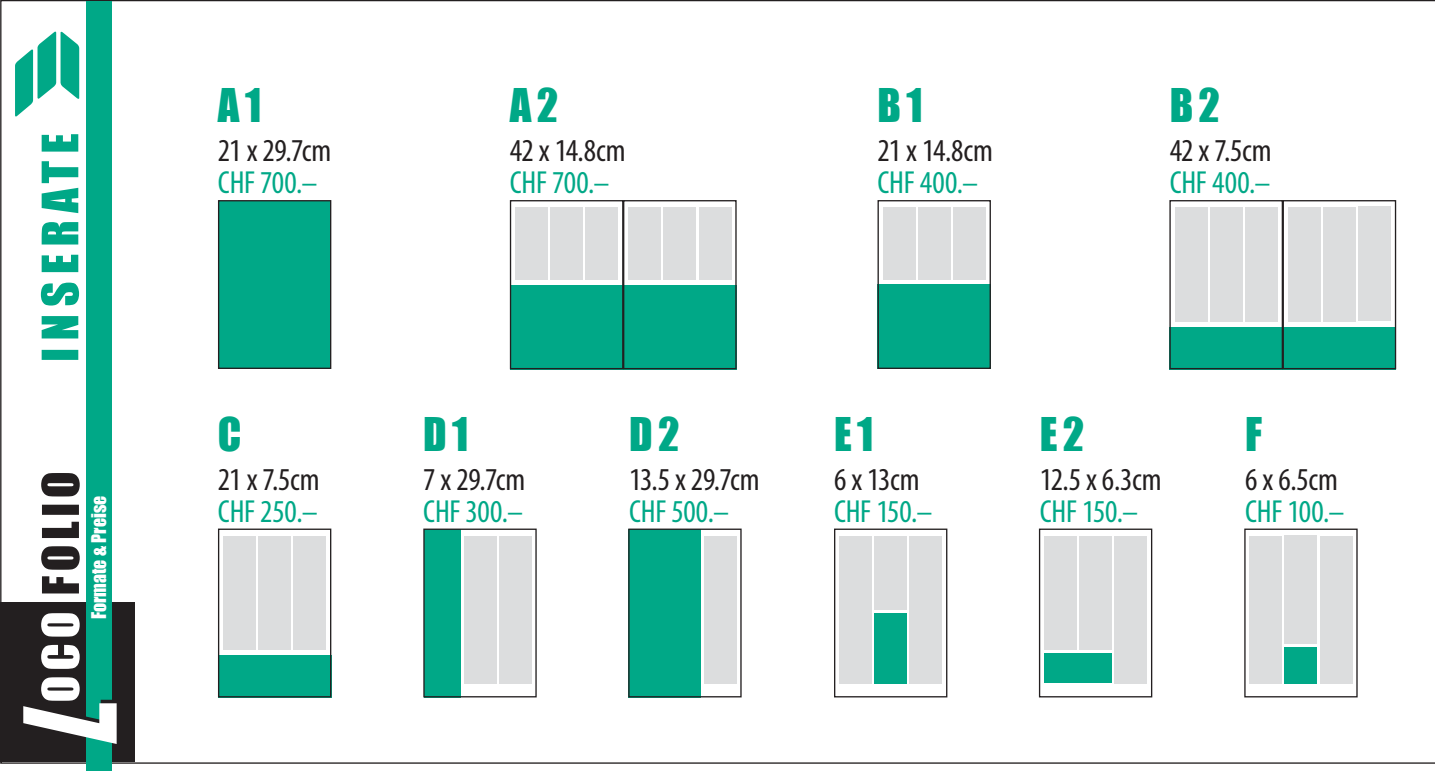
Fehlende Jahresarbeitszeit in den Toureneinteilungen

Hans-Georg Wiget; Lokführer St. Gallen

Taktik oder Unvermögen der Ressourcenplanung?

Bereits im letzten Jahr hatten wir im Depot St. Gallen in unserer Einteilung bei 39 Linien nur vier Linien, die mit wenigen Stunden im positiven Bereich waren. Die restlichen 35 Linien haben bis zu 38 Stunden (entspricht fast einer Arbeitswoche) zu wenig Jahresarbeitszeit (JAZ) eingeteilt. Obwohl wir dies bei der Ressourcenplanung (RP) und der Leitung ZF bemängelt hatten, mussten wir in den neuen Entwürfen für 2012 eine weitere Verschlechterung feststellen. Auch in anderen Depots wie z. B. in Chur ist die fehlende JAZ im Entwurf noch massiv grösser ausgefallen als in unserem Depot. Die Jahresarbeitszeit laut GAV beträgt in Jahren ohne Schaltjahr 2050 Stunden. Da beim Lokpersonal durch die Rotation eine genaue JAZ nicht möglich ist, wurde diesbezüglich durch die Verbände eine Toleranz von +/- 3 x 492 Minuten ausgehandelt. Diese Möglichkeit wird nun durch die SBB scheinbar im negativen Bereich über die Grenzen hinaus ausgenutzt. Dies entspricht nicht einem partnerschaftlich ausgehandelten Spielraum. Ein vernünftiger Arbeitgeber teilt die vereinbarte JAZ so ein, dass diese auch erbracht werden kann, da er für die JAZ dem Arbeitnehmer den Lohn bezahlt. Bei der Ressourcenplanung der SBB scheint dies jedoch wegen fehlenden mathemati-

schen Könnens oder eines altersschwachen Programms nicht möglich zu sein. Es könnte aber auch Taktik sein – als Folge des Urteils bei der angehäuften Arbeitszeit durch das Schiedsgericht. Wenn zu wenig JAZ eingeteilt wird, können die Lokführer mit Minuszeiten bei akutem Zusatzbedarf zur Arbeit gezwungen werden. Diese Version scheint mir eher zuzutreffen. Ich habe bereits selbst erfahren, dass ich bei einem Mangel an Lokführern durch meinen CLP auf meine Minusstunden hingewiesen wurde. Die ausgehandelte Toleranzgrenze +/- 3 x 492 Minuten ist deshalb baldmöglichst anders auszuhandeln, damit in der Einteilung die JAZ nur noch Pluszeiten ergibt. Andernfalls ist jede fehlende Minute Ende Jahr durch die SBB auf null aufzufüllen. Nur wenn es die SBB etwas kostet, kann dem Ausnutzen des Personals Einhalt geboten werde. Diese Forderung ist insbesondere mit den sich immer mehr verschlechternden Endzeiten bei Spättouren nötig, die vor freien Tagen die Arbeitsende erst nach 22 Uhr vorsehen. Um nicht komplett vom gesellschaftlichen Leben ausgeschlossen zu sein, sind für uns Lokführer zusätzliche freie Tage eine Notwendigkeit. Einmal mehr muss festgestellt werden, dass die Wertschätzung unserer Leistung durch die SBB in Wert-los-schätzung umgemünzt wird! ■





SOB zieht TEE II zwischen Biberbrugg und Altmatt; 2.10.1982

Sozialpartnerschaftliche Beziehung SOB-VSLF

Seit Herbst 2010 häufen sich im Umgang der SOB mit den Verbands- und Personalvertretern des VSLF die Situationen, die aus unserer Sicht nicht konstruktiv sind. Nach mehreren mündlichen und schriftlichen Interventionen unter teilweisem Einbezug von Thomas Küchler (CEO SOB) folgte im März 2011 eine schriftliche Anfrage des VSLF in Bezug auf die gelebte Sozialpartnerschaft. Aus der Antwort der SOB ist ersichtlich, dass sie wegen des vom Arbeitsgericht St. Gallen im Dezember 2010 bestätigten Rechtsanspruchs der Lokführer im Aufstieg auf Lohnerhöhung von einem Vertrauensverlust spricht. Dies bedauert der VSLF sehr. Verständlicherweise kann der VSLF nicht für seine gesamte Verbandsarbeit auf Lob von Seiten der SOB hoffen, denn es ist die Aufgabe der Verbandsvertreter, die Interessen der Mitglieder zu wahren und sich für das Wohl aller Lokführerkollegen einzusetzen.

Lokführer Dienst-Informations-System (DIS)

Als Nachfolger für LEA 1 wurde für das SOB-Lokpersonal auf den Fahrplanwechsel im Dezember 2009 das «RailOpt Driver Information System» (RailOpt DIS) operativ in Betrieb genommen. Nun wurde das System um eine weitere Applikation ergänzt. Der Abwesenheitsmanager, eine Kommunikationsplattform zwischen Dis-

position und Fahrpersonal ermöglicht die elektronische Erfassung von persönlichen Gesuchen und die Einsicht in deren aktuellen Bearbeitungsstand. Zusätzlich kann mit einer «Information der Disposition» eine Verständigung des Fahrpersonals erfolgen. Zudem besteht auch noch die Möglichkeit einer «Dispositionsanfrage». Diese beinhaltet eine gegenseitige elektronische Kommunikation zwischen Disposition und dem einzelnen Lokführer, einschliesslich dessen zustimmender bzw. ablehnender Antwort mit eventuellem Kommentar. Über das Internet kann per Webbrowser mit jedem Endgerät über die passwortgeschützte Seite in das persönliche RailOpt Web eingestiegen werden. Somit kann sich jeder Lokführer bei Bedarf rund um die Uhr informieren und Gesuche erstellen.

Rasttagskalender für das Reservelokpersonal

Was lange währt, wird endlich gut! Vor mehr als drei Jahren haben mehrere junge Reservelokführer ihren Wunsch nach einem Rasttagskalender, der auch bei der Reservegruppe gelten soll, bei der entsprechenden Stelle vorgetragen. Den Kollegen der Reservegruppen wurde entgegen der Verordnung zum Arbeitszeitgesetz (AZGV), Art. 19, Abs. 2 und 3 (Dienstpläne und Diensterteilungen), bis anhin immer erst bis etwa am 10. des Vormonats der Einsatz mit zugeteilter Dienstreise und arbeitsfreien Tagen (inkl. Ruhesonntage) bekannt

gegeben. Dieser Umstand erschwerte die Pflege eines befriedigenden Soziallebens zusätzlich und löste eine entsprechende Flut an Eingaben der betroffenen Kollegen aus. Da die Realisierung des Rasttagskalenders für das Reservelokpersonal nicht absehbar war, nahmen sich auch die Lokpersonalvertreter dieses Anliegens an. Auf unsere Nachfrage nach den Gründen für die mehrfach eingetretenen Verzögerungen im Realisierungsprozess wurde uns mitgeteilt, dass Pendenzen nach Prioritätenliste abgearbeitet werden. Erstaunlich für uns ist, dass nicht gesetzeskonforme Situationen, die vom Personal mehrfach bemängelt wurden, keine grosse Priorität haben. Da angedeutet wurde, dass diese Haltung im Zusammenhang mit der laufenden Umstrukturierung steht, drängt sich die Frage auf, ob eine betriebsinterne Umstrukturierung über dem Gesetz steht. Nach langem Hin und Her wurde uns verbindlich zugesagt, dass der Rasttagskalender für das Reservelokpersonal auf den Fahrplanwechsel im Dezember 2011 eingeführt wird. Diese Zusage veranlasst den VSLF, auf den Miteinbezug des BAV vorerst zu verzichten. Die Lösung dieses Problems erforderte viel Geduld. Der VSLF suchte dabei immer den Dialog mit der SOB. Aussagen, dass der VSLF Entscheide Dritter nicht berücksichtige, sind deshalb unzutreffend.

Mitglieder

Von den 115 Lokführern Kat. B der SOB

(Stand 30.09.2011) sind 47 VSLF-Mitglieder. Im ablaufenden Jahr durften wir drei Neumitglieder begrüßen.

Mitgliederversammlung

Der Einladung zur Mitgliederversammlung vom 6. September 2011 in Wattwil sind ausser 16 SOB-Lokführern auch Hubert Giger (Präsident VSLF), Stephan Gut (Präsident Ostschweiz) und Daniel Ruf (Vorstand VSLF) gefolgt.

Im zweiten Block wartete der Leiter Bahnproduktion, Max Strini, der zugleich auch Leiter Lokpersonal ist, mit Informationen zur Neuorganisation der Dienststellen Disposition und Kapazitätsplanung auf. Die angekündigten und mit grosser Spannung erwarteten Ausführungen zur S-Bahn St. Gallen 2013 fielen dann leider eher dürftig aus.

Die ursprünglich auf Ende Juni 2011 terminierten Entscheide zum effektiven Fahrplanangebot beim Projekt S-Bahn St. Gallen 2013, wie viele Züge beispielsweise konkret auf jeder Linie fahren, wie stark die Verdichtungen zu Hauptverkehrszeiten oder die Ausdünnungen zu Randzeiten ausfallen oder wie die verbindliche Leistungszuteilung an die EVU erfolgt, liegen leider noch nicht vor. Erst in der zweiten Jahreshälfte 2011 werden die beteiligten EVU-Richtofferten erstellen und daraus ihren Personalbedarf errechnen und weitere Folgeentscheidungen treffen können. Dieser Tatsache haben sich alle Verkehrsunternehmen zu stellen und verlieren deshalb in der Planungsphase ein wichtiges halbes Jahr. Bis im Dezember 2011 sollte es bei der SOB aber trotzdem möglich sein, die künftigen Depotstandorte und auch die ungefähre Anzahl Lokführer pro Depotstandort festzulegen und bekannt zu geben.

Wegen der notwendigen Vorlaufzeit bei den Fahrzeugbeschaffungen hat die SOB zwölf zusätzliche Flirt der zweiten Generation bei Stadler Rail bestellt. Die Auslieferung an die SOB erfolgt von Dezember 2012 bis Oktober 2013. Den steigenden Bedarf an Lokpersonal will man mit einer Ausbildungsklasse mit zehn bis zwölf Teilnehmern mit Ausbildungsbeginn im August 2012 decken.

Es wird sich zeigen, ob diese Planung der zukünftigen Entwicklung entspricht. Die aktuelle Altersstruktur beim Lokpersonal der SBB und der zu erwartende Mehrverkehr auf dem schweizerischen Schienennetz lösen einen grossen Bedarf an neuem Lokpersonal aus. Um diesen decken zu können, sind attraktive Arbeitsbedingungen notwendig. Die SOB kann ihre Erfolgchancen bei der Gewinnung von genügend Lokpersonal zu einem grossen Teil selber beeinflussen. ■



GTW in Bürglen TG

Lohnverhandlung Thurbo für 2012

Die Personalverbände transfair und VSLF fordern, dass der Lohnsystembedingte Aufstieg eingehalten wird. Im Zuge der Lohnmassnahmen 2011 hat sich gezeigt, dass eine Lohnsummenerhöhung von etwa 2,3% nötig gewesen wäre, um den Lohnbandanstieg gemäss GAV Anhang 1 Punkt 1.1.5 zu erreichen. Aus diesem Grund fordern wir eine Erhöhung der Lohnsumme für 2012 um 2,6%, einerseits, um den Anstieg einzuhalten, und andererseits, um die diesjährige Differenz auszugleichen. Falls sich die Teuerung in den Plusbereich entwickelt, sehen wir eine zusätzliche Erhöhung der Lohnsumme um diesen Wert.

Personalvorsorgestiftung

Der mutmassliche Deckungsgrad der Vorsorgestiftung Thurbo beträgt Ende 2010 100,6%. Das ist zwar eine gute Nachricht. Allerdings gilt es zu bedenken, dass die volle Deckung nur dank der Sanierungsmassnahmen von Thurbo erreicht werden konnte. Ohne den À-fonds-perdu-Einschuss in der Höhe von 2,57 Millionen Franken läge der Deckungsgrad bei 97,2%.

LEA-Gutschrift

Nach mehrmaligen Interventionen von der Seite des VSLF wegen der sehr langsamen oder nicht funktionierenden LEA-Updates wurde allen Lokführern eine Zeitgutschrift von drei Stunden per Ende Jahr gewährt.

Neufassung Thurbo GAV inkl. Anhänge

Auf den 4. Juli 2011 konnte eine Neufassung des GAV, der Anhänge und der BAR unterschrieben werden. Die Neufassung beinhaltet redaktionelle Anpassungen sowie Anpassungen und Neuerungen. Die Neufassung wird an das Personal abgegeben.

Einstiegsgehälter Lokführeranwärter

Wir konnten diesen Punkt mit positivem Ergebnis erledigen, da die Thurbo AG die Erstinstufung entsprechend der allgemeinen Indexanpassung erhöht. ■

Peko-Wahlen

Unser Mitglied Michael Burri stellte sich diesen Wahlen gegen zwei weitere Kandidaten. Leider verpasste er den Einzug in die Peko um eine Stimme. Er wurde als Ersatzmitglied aufgenommen und konnte Mitte Jahr dann definitiv Einsitz nehmen. Nochmals herzliche Gratulation und viel Erfolg.

Für die nächste Amtsdauer (2012–2013) steht eine Gesamterneuerungswahl der Peko Thurbo bevor. Für das Lokpersonal sind dies drei Mitglieder und ein Ersatzmitglied.

Interessenten senden ihre schriftliche Bewerbung bis am 31. Oktober 2011 an: Thurbo AG, Finanzen und Personal, Wahlen Peko, Postfach, 8280 Kreuzlingen 1. Der VSLF hat Interesse, auch in der Peko Thurbo kompetent vertreten zu sein. BAR-Übergangsregelungen Die für zwei Jahre geltenden Übergangsregelungen laufen auf den 31. Dezember 2011, wie mit Thurbo vereinbart, definitiv aus.

Weiterbeschäftigung Lokführer

Auf Anfrage kann die Thurbo AG nicht garantieren, dass eine Weiterbeschäftigung beim Ausscheiden aus dem Fahrdienst aus medizinischen Gründen erfolgen kann. Sie sicherte jedoch zu, den betroffenen Personen Unterstützung zu leisten.

Mitgliedertreffen VSLF/transfair

Dieses Jahr führten wir ein gemeinsames Treffen mit transfair in Weinfelden durch. Eine sehr gute Zusammenarbeit mit transfair haben wir auch mit unseren Mitgliedern bei Thurbo. Am gelungenen Anlass konnten wir einige Punkte beschliessen, die die Verbände an der Sozialpartnersitzung mit Thurbo einbringen konnten. ■

Personelles

Ich werde auf die Generalversammlung 2012 der Sektion Ostschweiz mein Amt als Leiter Thurbo abgeben. Die Suche nach einem Nachfolger hat begonnen. Wir hoffen auf Interessenten. ■

Fehlerhaft signalisierte Langsamfahrstellen

Redaktion Loco Folio



Baustelle in der Nacht

Im April 2009 hat der VSLF dem Leiter von SBB Infrastruktur, Herrn Philippe Gauderon, schriftlich seine Bedenken wegen fehlerhaft signalisierter Langsamfahrstellen mitgeteilt. Wir machten darauf aufmerksam, dass die Signalisierung der Langsamfahrstellen auf dem Netz der SBB seit Jahren zu wünschen übrig lässt und im heutigen Bahnverkehr absolut unzureichend ist. Die wichtigsten zu klärenden Fragen sind:

- Einheitliche Aufstellung/korrekte Aufstellung nach FDV
- Grösse der Signale/Hinweispeile
- Wiederholung der Geschwindigkeitssignalisierung
- Beleuchtung bei aktiver und nichtaktiver Baustelle

- Aufstellung bei verschiedenen Fahrwegen
- Langsamfahrstellen stellen eine potenzielle Gefahrenquelle für Eisenbahn- und Personenunfälle dar und sind nach wie vor nicht überwachte Gefahrenpunkte. Ein erstes Gespräch mit Verantwortlichen von SBB Infrastruktur fand im Juni 2009 statt. Im Folgetreffen vom Oktober 2010 wurde dem VSLF bekanntgegeben, dass:
- für die betroffenen Mitarbeiter bei SBB Infrastruktur eine Checkliste erstellt wurde, die an die einzuhaltenden Regelungen und Vorgaben erinnert,
- mit den Prüfungsexperten von SBB Personenverkehr vereinbart wurde, dass komplexe Langsamfahrstellen bereits in

- der Planungsphase geprüft werden,
- ein Meldeweg für Unregelmässigkeiten bei falsch aufgestellten Langsamfahrsignalen eingerichtet wurde. Allerdings sind auf diesem Weg im 2009 nur wenige, im Jahr 2010 keine Beanstandungen mehr eingegangen. Dieser Meldeweg war dem VSLF so nicht bekannt.

Der VSLF nahm zur Kenntnis, dass seit dem letzten Treffen im Juni 2009 seitens Infrastruktur-Instandhaltung (I-IH) einiges zur Verbesserung der Qualität unternommen wurde.

Nach dem Beinaheunfall eines SBB-InterCitys im Sommer 2010 in Vauderens (siehe Loco Folio 2/2010), der wegen einer falsch programmierte ZUB-Spule nicht verhin-

dert wurde, suchte der VSLF wiederholt das Gespräch mit Philippe Gauderon. Es folgten zwei Treffen unter der Leitung von Josef Stoll-Gallersdörfer, Leiter SBB Infrastruktur Risk, Sicherheit, Qualität (I-RSQ) im Februar und September 2011. Verschiedene Prozesse wurde betrachtet und Korrekturen angeordnet, bis hin zur Kontrolle der Sinnhaftigkeit von Hinweispeilen bei den Langsamfahrsignalen. Weitere Treffen mit SBB Infrastruktur sind geplant.

Nach wir vor erreichen uns Meldung Meldungen des Lokpersonals über fehlerhaft signalisierte Langsamfahrstellen. Wir möchten einmal mehr festhalten, dass die Aufstellung der Langsamfahrstellen sicherheitsrelevant ist und dass fehlerhaft signalisierte Langsamfahrstellen betriebsgefährlich sind.

Gemäss Fahrdienstvorschriften sind die Langsamfahrstellen immer noch wie anno 1930 mit kleinen, nicht reflektierenden Blechen signalisiert. Die heutigen komplexen Gleisanlagen, hohen Geschwindigkeiten und beschleunigungsstarken Fahrzeuge führen dazu, dass eindeutige Signalisierungen unerlässlich sind.

Wir danken allen Lokführerinnen und Lokführern für ihre Meldungen, die wir direkt an die Verantwortlichen weiterleiten. Der VSLF wird die Unzulänglichkeiten bei der Signalisierung der Langsamfahrstellen so lange weiterverfolgen, bis wir ein Niveau erreicht haben, das mindestens den geltenden Vorschriften entspricht und einen sicheren Eisenbahnbetrieb garantiert.

Welche Misere bei der Signalisierung von Langsamfahrstellen herrscht, zeigt der folgende Briefwechsel.

Direktion Bundesamt für Verkehr
Herr Peter Füglistaler
3003 Bern

Betrifft: Baustellensignalisation im Bahnhof Visp am 19. Juni 2011

Sehr geehrter Herr Füglistaler

Am Sonntagmorgen, 19. Juni 2011, führte ich den Zug 808 (Zürich-Brig) von Bern nach dem Zielort Brig und dieselbe Komposition anschliessend als Zug 819 wieder zurück nach Bern.

Gemäss Fahrordnung im LEA war eine Langsamfahrstelle im Raum Visp mit zweierlei Geschwindigkeiten auf verschiedenen Geleisen angekündigt.

Das Vorsignal für mein zu befahrendes Gleis zeigte eine Reduktion auf 50 km/h und wenig später folgte das Vorsignal für das Gegengleis mit der Anzeige 80 km/h. Soweit alles klar. Was aber dann der ganze Schilderwald im Bahnhofsbereich von Visp darstellen sollte, ist so nicht mehr klar verständlich. Im Gegenteil: Es folgen Vorsignale auf Vorsignale, falsche Wiederholungssignale an den Perronenden, wiederum gefolgt von einem Vorsignal

50km/h (mit Zugsicherungsmagnet) im Baustellenbereich und endlich wird das Chaos doch noch mit dem Endsignal besiegt. Ein absolut unhaltbarer, verwirrender, ja sogar betriebsgefährdender Zustand, weil man vor lauter Bäumen den Wald nicht mehr erkennt!

Das 80/50er-Spiel bezieht sich auf die unterschiedlichen Gleisgeschwindigkeiten vom Arbeitsgleis 6 (50km/h) und seinem Nachbargleis 5 (80km/h). Nun will man wohl den fünfer Fünfer und das Weggli, das heisst, es sollten auch während der Bauphasen alle Fahrwege mit grösstmöglichem Zeitgewinn befahren werden können.

Dies ist mit einer solchen Signalisation schlicht nicht durchführbar. Meines Erachtens sollte der ganze Bahnhof während dieser Bauphase generell auf 50km/h reduziert oder aber, falls an dem 80/50er-Spiel festgehalten werden soll, müssten mittels stellwerkseitiger Fahrstrassensperren die Verbindungsfahrten über die Geleise 5 und 6 provisorisch unterdrückt werden. Eine weitere Variante wäre, eine durch die Zugsignale angezeigte reduzierte Geschwindigkeitssignalisation, die mit diesen modernen Sicherungsanlagen (theoretisch) angezeigt werden könnte, wahrscheinlich aber aus Kostengründen nicht vorhanden ist (kann ich nicht beurteilen). Auf jeden Fall ist die aktuelle Situation äusserst bedenklich.

Nach dem Verlassen des Bahnhofs Visp meldete ich per Funk sofort der BLZ Spiez diesen gefährlichen Zustand. Der diensthabende Kollege zeigte sich etwas erstaunt über diese Situation und erklärte, dass er sofort versuche, noch einen Baustellenmitarbeiter zu erreichen, um die Sache in Ordnung zu bringen. Bei meiner gut 50-minütigen späteren Rückfahrt mit dem Zug 819 sah ich in Visp nur die orange gekleideten Aufsichten auf dem gut bevölkerten Perron, jedoch nirgends jemanden, der sich an den Tafeln zu schaffen machte. Während meines erneuten Halts informierte mich der Fahrdienstleiter in Spiez über die Zugs Lage und meine anschliessende Fahrt durch die rechte LBT-Röhre. Bei dieser Gelegenheit gab ich ihm meinen Unmut über die Situation in Visp bekannt, worauf er antwortete, dass er das «Mögliche machen werde» (was auch immer das bedeutet). Ich kann mir durchaus vorstellen, dass mit dem Auflegen des Hörers der Fall des meckern den Lokführers erledigt ist. Um aber diese betriebsgefährliche Situation wirklich schnellstmöglich in den Griff zu bekommen, telefonierte ich anschliessend mit dem PEX in Bern, um ihn zu einem Sonntagsausflug nach Visp zu ermuntern. Leider erfolglos, er nahm den Anruf nicht entgegen. Beim zweiten Versuch an den Pikett-CLP erreichte ich immerhin, dass

derjenige bereits Kenntnis vom Fall Visp erhielt und dass er sich aufgrund meiner noch zu erstellenden ESI-Meldung der Sache annehmen würde. Für einen Augenschein vor Ort konnte ich ihn aber nicht genügend motivieren. Klar – es war ja auch Sonntag erst um 9 Uhr.

Irgendwie hatte ich wieder einmal das Gefühl, dass wir Lokführer zu wenig ernst genommen werden, denn ich telefoniere ja nicht einfach aus Langeweile in der Gegend herum, sondern, weil ich versuche, meiner Verantwortung nachzukommen, dass eben solche Gefahrenpotenziale so schnell wie möglich beseitigt werden.

Die Reaktion unserer internen Stellen auf solche Missstände erfolgen erfolgt meist viel zu spät und eventuell präsentiert sich dieselbe Baustelle, bedingt durch fortschreitende Bautätigkeiten, anderntags bereits in einer ganz andern Konstellation. (Die ESI-Meldungen werden ja nicht sofort ausgewertet und vielleicht müssen für solche Fälle erst noch Arbeitsgruppen gebildet werden.)

Auf dem ausgedruckten Bahnhofssplan konnte ich diesen komplexen Signalisationswahnsinn leider nicht mehr korrekt wiedergeben. Der Dringlichkeit wegen entschied ich mich, am Nachmittag nochmals ein «Sonntagsfährtli» nach Visp zu machen, diesmal mit meinem Fotoapparat. Dabei unterstützte mich ein Kollege des BAV, den ich für dieses Vorhaben sofort begeistern konnte. In der Zwischenzeit hatte sich, wie eigentlich auch zu erwarten war, leider nichts an der Situation vor Ort geändert, sodass wir nun die bereits am Morgen vorgefundene Signallage bildlich festhalten konnten. Damit konnte nun der Istzustand auf dem Plan aufgezeichnet werden.

Interessant ist auch die Tatsache, dass ich ja nicht der Einzige einzige Lokführer bin, der in dieser Zeitspanne in Visp durchgefahren ist und somit sich doch Berge von Akten in den Depots Genf, Lausanne, Bern und Brig anhäufen müssten. Für was eigentlich? Es passiert ja ausser der Statistik für die Statistik nicht sehr viel. Bezweckt unsere Meldepflicht gemäss den FDV nur «Bürolistenfutter»? Wo bleiben in solchen Situationen die Sofortmassnahmen?

Meine Fragen an Sie:

- Wer ist konkret verantwortlich für die Signalisierung solcher Langsamfahrstellen?
- Was ist bei Abweichungen generell massgebend, der Eintrag in der Fahrordnung (LEA) oder die Signalisation vor Ort?
- Werden auf Kosten eines «reibungslosen Betriebsablauf» Abstriche an der Sicherheit bewusst in Kauf genommen?
- Werden solche Signalisationen auch von einer übergeordneten Stelle (z. B. BAV) abgenommen oder stichprobenweise kontrolliert?

- Haben die Verantwortlichen auch Kenntnisse der Fahrdienstvorschriften und wenn ja, werden Sie sie auch periodisch auf ihr Wissen geprüft?

- Wer trägt bei einem Ereignisfall innerhalb der unklar signalisierten Langsamfahrstelle die Verantwortung (z. B. Personenunfall innerhalb der Langsamfahrstelle bei «falscher», eventuell zu hoher Geschwindigkeit – im Fall Visp: Fahrt mit 80km/h im Bereich des Gleis 6)?

Hiermit möchte ich Sie bitten, sich der entsprechenden Fragen anzunehmen und vor allem letztere juristisch abklären zu lassen. Vielen Dank im Voraus.

Mit Spannung sehe ich ihrer Ihren Antworten entgegen und verbleibe in der Zwischenzeit mit freundlichen Grüßen

XY

Von: praesident@vslf.com

Datum: 26. Juni 2011 01:01:44 GMT+02:00

An: christof.zimmermann@sbb.ch, josef.stoll-gallersdoerfer@sbb.ch, philippe.gauderon@sbb.ch

Kopie: roger.rieker@sbb.ch, andreas.meyer@sbb.ch, eveline.muerner@sbb.ch

Betreff: Fwd: Bahnhof Visp

Guten Tag

Eine weitere Lokführermeldung zu einer fehlerhafte Langsamfahrstelle, diesmal im Wallis (zu dieser Langsamfahrstelle wurden diverse ESI-Meldungen geschrieben von verschiedenen Lokführern).

Wie geht es weiter? Ist es nicht möglich nach Fahrdienstvorschriften Langsamfahrstellen korrekt zu signalisieren? Unserer Unsere Geduld ist erschöpft.

Am Treffen vom 7.September 2011 mit SBB I erwarten wir eine Analyse, warum das Problem offensichtlich nicht zu lösen ist und wie SBB I gedenkt weiterzufahren. Mit dieser E-Mail und allen bisherigen Gesprächen mit SBB I seit über einem Jahr ist die Meldepflicht nach «Vereinbarung über das Vorgehen bei sicherheitsrelevante Mängeln innerhalb der SBB» im Bezug auf fehlerhafte Langsamfahrstellen durch den VSLF erfüllt. Wir bitten um Kenntnisnahme.

Wir behalten uns nach dem 7. September 2011 im Interesse eines geordneten und sicheren Eisenbahnbetriebs weitere Schritte vor.

Freundliche Grüsse
Hubert Giger
Zürich, 27. Juni 2011

ESI Meldung 0804ESI

Störungsdatum: 03.08.2011 22:55

Strecke von: SCHL

Strecke bis: ZAS

Gleis: 504

Zug: 30219

Hergang:

Die Fahrt von Schlieren Richtung Alts-

tetten verlief über die Gleise 4-24-14-504. Dabei passierte ich ein links vom Gleis aufgestelltes Vorsignal Langsamfahrstelle mit einer Zusatztafel mit einem einfachen Pfeil Richtung Nachbargleis, anschliessend ein Anfangssignal Langsamfahrstelle, ebenfalls mit einer Zusatztafel mit einem einfachen Pfeil Richtung Nachbargleis und dann ein Endsignal Langsamfahrstelle mit einer Zusatztafel mit doppeltem Pfeil für beide Gleise. Wegen des Ansprechens der Zugsicherung mit Warnung bei der Vorbeifahrt am Vorsignal Langsamfahrstelle nahm ich an, dass die Langsamfahrstelle als auch für das von mir befahrenen Gleis eingerichtet gelte, was sich dann auch als zutreffend herausstellte.

From: Präsident VSLF

Sent: Thursday, August 04, 2011 11:46 PM

To: Sidler Gerhard (P-OP-ZF-ZUE)

Cc: Zimmermann Christof (I-IH-PNM);

Stoll-Gallersdörfer Josef Albert (I-RSQ)

Subject: Fwd: WG: 0804ESI

Guten Tag

Noch eine Version der Langsamfahrstelle Schlieren Zürich. Vermutlich auf ein Problem mit der Umstellung gültig/ungültig zurückzuführen

Freundliche Grüsse
Hubert Giger

Am 5.8.2011 um 14:16 schrieb Sidler Gerhard SBB CFF FFS:

Wir haben die Langsamfahrstelle heute 5. August 2011, 11 Uhr, kontrolliert. Die Aufstellung entsprach den Vorschriften.

Mit freundlichen Grüssen
Gerhard Sidler

From: Präsident VSLF

Guten Tag Gerhard

Sehr geehrte Herren

Danke für die Information, dass heute um 11 Uhr die Langsamfahrstelle richtig aufgestellt war.

Am 1. August um 14 Uhr und am 3. August um 22.55 Uhr war das nicht der Fall und die Aufstellung entsprach nicht den Vorschriften.

Freundliche Grüsse
Hubert Giger

Im Frühjahr 2011 war im Bereich des Spurwechsels Vengeron auf der dreigleisigen Strecke zwischen Versoix und Genf für das mittlere Gleis eine Langsamfahrstelle für 50 km/h eingerichtet. Sowohl das Vorsignal, das Anfangssignal als auch das Endsignal Langsamfahrstelle waren zwischen dem mittleren und rechten Gleis aufgestellt und trugen keine Hinweispfeile, so dass aus der Signalisierung hätte geschlossen werden müssen, dass die Langsamfahrstelle im rechten Gleis eingerichtet sei. Lediglich das Ansprechen der Zugsicherung, aus-

gelöst durch den auf Höhe des Vorsignals im mittleren Gleis angebrachten Zugsicherungsmagneten, wies das Lokpersonal auf die Gültigkeit der Langsamfahrstelle für das mittlere Gleis hin. Im Falle eines nicht ganz unwahrscheinlichen Versagens der Zugsicherung hätte es nicht verhindert werden können, dass Züge mit 130 km/h (Reihe R) oder sogar mit 145 km/h (Reihe N) über die Langsamfahrstelle gefahren wären. Welche verheerenden Folgen das zu schnelle Befahren einer Langsamfahrstelle auslösen könnte, zeigt der nachstehende Zeitungsartikel. ■

Lokführer nach polnischem Zugunglück festgenommen

Personenzug viel zu schnell unterwegs

Die Ursache des schweren Zugunglücks in Polen scheint geklärt: Der Zug fuhr laut ersten Ermittlungen dreimal so schnell wie erlaubt. Beim Unglück war ein Mann ums Leben gekommen, mehr als 80 Personen wurden verletzt.

(sda/dpa) Der Lokomotivführer des Schnellzugs sei festgenommen worden, berichtete der polnische Nachrichtensender TVN 24 am Samstag. «Wegen seiner psychischen Verfassung konnte er aber noch nicht vernommen werden», sagte der ermittelnde Staatsanwalt dem Sender. Er hoffe, dass der Lokführer bald verhört werden könne. Als der Zug am Freitagnachmittag in Piotrkow Trybunalski entgleiste, sei er 118 Kilometer pro Stunde gefahren. Erlaubt seien an der Unfallstelle wegen Gleisarbeiten aber lediglich 40 Kilometer pro Stunde.

Die Staatsanwaltschaft hatte unter anderem Messgeräte aus der Lokomotive zur Auswertung sichergestellt. Eine Untersuchungskommission soll klären, ob auch Material- oder Messfehler zum Unfall beitrugen.

Beim Unglück des Schnellzugs, der mit rund 280 Passagieren von Warschau nach Kattowitz unterwegs war, verlor ein 52-jähriger Mann das Leben. Von den 84 Verletzten konnten viele nach ambulanter Behandlung ihre Fahrt fortsetzen. Am Samstag mussten noch 28 Menschen im Spital behandelt werden. Am Sonntag dauerten die Räumungsarbeiten an der Unfallstelle an. Ein Bahnsprecher rechnete damit, dass nach der Reparatur der bei dem Unglück gerissenen Oberleitungen die Züge am Sonntagabend wieder fahren könnten.

Privatisierer

Hanspeter Landenberger; Frischpensionierter



Nun ist es soweit – seit dem 1. Juni 2011 bin ich definitiv pensioniert. Über 40 Jahre habe ich bei den SBB gearbeitet und habe dabei 30 schöne Jahre erlebt. Auch bekam ich die Möglichkeit, schöne Nostalgiefahrten mit den Dampfloks zu machen. Diese Zeit möchte ich nicht missen. Diese Jahre werden mir in guter Erinnerung bleiben. Die letzten zehn Jahre jedoch werde



ich einfach vergessen...

Ich bedanke mich bei allen Kollegen, die mich bei meiner Arbeit in den vergangenen Jahren unterstützt haben. Am 30. April 2011 durfte ich eine schönen Abschiedsfahrt, zusammen mit meinem Sohn Stefan als Heizer, erleben und bedanke mich bei allen, die mich dabei begleitet oder mich in Zürich «abgeholt» haben. Ich wünsche euch

allen alles Gute, weiterhin gute Gesundheit und eine immer unfallfreie Fahrt. Ich werde mich in Zukunft meiner eigenen Eisenbahn widmen und meine Zeit am Katzenssee verbringen, wo es sicher immer genügend Arbeit gibt.

Mit kollegialem Gruss
Hanspeter Landenberger

Dampfbahn Katzenssee

Seit 1961

www.dampfbahn-katzenssee.ch

Willkommen bei uns am Katzenssee

Von April bis ca. Mitte Oktober begrüßen wir Sie am Wochenende, im März, ab Mitte Oktober und im November jeweils noch Sonntags bei trockener Witterung gerne auf unserer zum grössten Teil dampfbetriebenen Modellbahn im Massstab 1:6 die ihre Runden um das Restaurant Waldhaus Katzenssee dreht.

Die Nähe zum Vorbild ist uns wichtig. Unsere Normalspur-Lokomotiven verkehren auf der Spurweite 9 1/2" und das Schmalspur-Rollmaterial auf der weit verbreiteten Spurweite 7 1/4". Die Vorbilder unserer Modelle waren alle in der Schweiz bei verschiedenen Eisenbahngesellschaften im Einsatz.



Der VSLF Kaffee Test

Qualitygroup VSLF



Egal, ob SBB–Topkader oder Fussvolk, beim Kaffeetrinken sind alle gleich. Doch wie verhält es sich mit dem Preis, der für den Kaffee bezahlt werden muss? Wie «gleich» sind wir (die lieben Kolleginnen und Kollegen), wenn es um die Kaffeepreise geht? Die Qualitygroup VSLF hat im Herbst 2011 an mehreren Orten der Schweiz den Kaffeetest gemacht. Getestet wurden der Geschmack und der Preis des Kaffees. Bewertet wurde mit der üblichen Notenskala von 1 bis 6 (1 = sehr schlecht, 6 = sehr gut).



Caffè Spettacolo im Bahnhof Luzern. Ein hervorragender Kaffee. So wie Kaffee sein muss. Kräftiger Geschmack aus frischen Bohnen. Abgesehen vom Preis – wie in Italien! Wenn doch nur die ETR 470 so zuverlässig funktionieren würden wie die italienischen Kaffeemaschinen im Spettacolo... Der Preis von Fr. 4.40 (10% SBB-Mitarbeiterabbatt nicht eingerechnet) ist jedoch ziemlich hoch für einen durchschnittlichen Bähnler.

Beurteilung Geschmack:	Note 6
Beurteilung Preis:	Note 2
Gesamt Beurteilung:	0000



Unser nächster Testort, die SBB-Minibar in einem unserer Züge. Guter bis sehr guter Kaffee – und das von der mobilen Minibar. Dank dem Kapselsystem bekommt man auch im Zug einen feinen Kaffee. Kleiner geschmacklicher Negativpunkt ist der Pappbecher. Hoffen wir mal, der Akku der Minibar hält, bis sie am Schluss des Zuges angelangt ist... Der Preis von Fr. 4.– ist relativ hoch, doch wenn man bedenkt, dass man einen solchen Kaffee im fahrenden Zug serviert bekommt, ist er wohl gerechtfertigt.

Beurteilung Geschmack:	Note 5
Beurteilung Preis:	Note 3
Gesamt Beurteilung:	0000



Ist es eine Fata Morgana, oder liegt es an der Morgendämmerung? Das Mitarbeiterrestaurant Oase von Candrian Catering im Hauptbahnhof Zürich. Die Kaffeemaschinen sind noch ganz noch neu, und wie bei

fast allem, was neu ist, sind sie viel langsamer, als es die alten Kaffeemaschinen waren. Ein echter Fortschritt also. Doch nun wieder zum Kulinarischen. Der eher bittere Geschmack ist in der Lage, auch den müdesten SBB-Mitarbeiter zu wecken. Hoffen wir mal, dass einem dieser Kaffee nicht auf den Magen schlägt... Der Preis von Fr. 2.20 entspricht der Norm der SBB-Personalrestaurants.

Beurteilung Geschmack:	Note 2
Beurteilung Preis:	Note 4
Gesamt Beurteilung:	000



Elegant steht sie da, die Kaffeemaschine im SBB-Personalrestaurant im RBL Ost. Der Kaffee schmeckt, und er kann sich in den guten Durchschnitt einreihen lassen. Der Preis, auch hier, Fr. 2.20. Eben die Norm in den SBB-Personalrestaurants.

Beurteilung Geschmack:	Note 4
Beurteilung Preis:	Note 4
Gesamt Beurteilung:	0000



Nächster Testort sind die Personalräume des Lokpersonals. Fast an jedem Standort sind sie vorhanden. Von vielen geliebt und verhasst zugleich: die Selecta-Standautomaten. Kaffee gibt es ab 90 Rappen. Geschmacklich haben sie sich in den letzten Jahren leicht gesteigert. Der Kaffee macht, was er für einen Lokführer soll: er hält einen wach. Ein Hochgenuss ist er aber nicht.

Beurteilung Geschmack:	Note 2
Beurteilung Preis:	Note 5
Gesamt Beurteilung:	000



Letzter Testort unserer Reihe ist der Wylerpark in Bern. Die von der SV Group geführte Kantine lassen wir mal links liegen, denn bei der SV Group waren wir ja bereits. Wir machen uns also auf die Pirsch nach Kaffeemaschinen und werden bald fündig. In regelmässigen Abständen sind sie aufgestellt und wirken wie kleine Inseln im Meer der zahlreich vorhandenen Grossraumbüros. Die Kaffeemaschine gibt es nicht nur im Wylerpark, nein, auch an einigen Depot- und Unterhaltsstandorten kommt man in den Genuss dieser technischen Wunderwerke. Der Kaffee schmeckt ganz gut und die Qualität ist um Welten besser als an den bekannten Standautomaten. Der Preis ist auch vernünftig! Ab 50 Rappen gibt es bereits einen Kaffee, der erst noch ganz gut ist. Etwas stutzig macht uns nur die Preisdifferenz zwischen den Selecta-Automaten bei den Personalstandorten und dem Wylerpark in Bern, wo der Kaffee besser und erst noch günstiger ist.

Beurteilung Geschmack:	Note 4
Beurteilung Preis:	Note 6
Gesamt Beurteilung:	00000

Sieger unseres Kaffeetests ist somit unbestritten der Wylerpark in Bern. Wer weiss: Vielleicht wird, nach Solothurn und Zürich Altstetten, auch bald in Bern Wylerpark ein neuer Lokpersonal-Standort eröffnet. Dann jedenfalls könnte auch das Lokpersonal von diesem tollen Kaffee profitieren. ■

Verbandsvorstandsausflug 2011

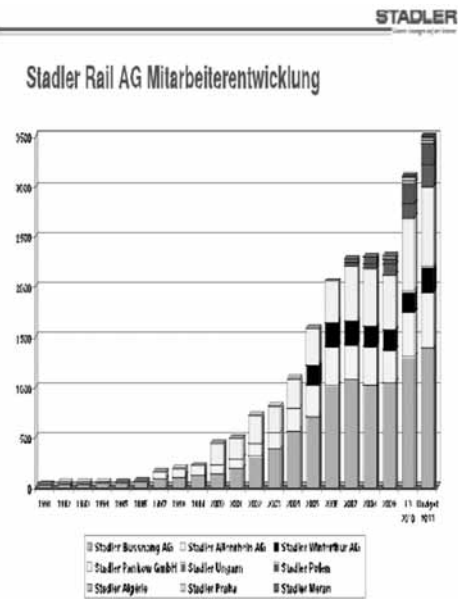
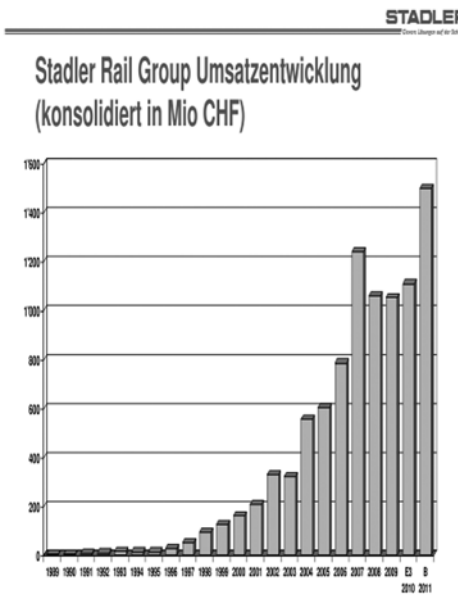
Christina Martin; GRPK VSLF

Am 22. September kurz nach 13 Uhr traf sich der Verbandsvorstand mit Mitgliedern der gastgebenden Sektion Basel zum Ausflug vor dem Bahnhof Rheinfelden. Wetter und Begleitung waren sehr gut und so ging es in kurzem Fussmarsch zum «schönsten Schloss» der Schweiz, zum Feldschlösschen. Dort wurden wir freundlich zu unserem Rundgang durch die Brauerei empfangen. Dort erfuhren wir interessante Details zur Geschichte und Entstehung der Brauerei und wie ein gutes Bier gebraut wird. Staunend wurde die alte – nicht mehr in Betrieb stehende – Kühlanlage besichtigt. Auch das Sudhaus mit seinen riesigen Kupferkesseln hinterliess einen grossen Eindruck. Der Besuch im Stall der majestätischen Brauereipferde war interessant, wiegt doch das schwerste der Tiere gute 1000 Kilogramm! Am Schluss der Führung hatten wir die Möglichkeit, alle hier gebrauten Biere zu probieren und wurden mit offenen Bretzeln verwöhnt.

Bahn nach Basel an. Auf dem Programm stand eine «Stadtführung mit Basels bekanntester Tante mit Abendessen». Über die Identität dieser Tante wurde auf der Fahrt und später, als wir auf die betreffende Dame beim Bahnhofplatz Basel warteten, heftigst gerätselt. Punkt 17 Uhr erschien sie dann: froschgrün, Geburtsjahr 1915, besser bekannt als Ce 4/4 Wagen 450 «Dante Schuggi». Wieder war das Staunen gross, als wir an den festlich gedeckten Tischen im Wageninnern Platz nahmen und sich die Dante mit einigem Gerumpel in Bewegung setzte. In den folgenden 90 Minuten genossen wir eine fantastische Fahrt kreuz und quer durch Basel, über alle drei Rheinbrücken und wurden mit einem feinen Menü verwöhnt. Den Abschluss bildeten Kaffee und Dessert, bis wir alle zufrieden an der Schiffflände ausstiegen. Den Abend liessen wir dann bei gemütlichem Beisammensein in der bekannten «Fischerstube» mit Ueli-Bier ausklingen. ■



Das Unternehmen Stadler – gegründet 1942 durch Ernst Stadler in Zürich – hat seit der Übernahme durch Peter Spuhler im Jahr 1989 ein dynamisches Wachstum durchlaufen. Peter Spuhler ist Inhaber (Mehrheitsaktionär mit gut 70% des Aktienkapitals) und CEO des Unternehmens. 1989 wurde mit 18 Mitarbeitenden ein Umsatz von 4,5 Millionen CHF erwirtschaftet, die entsprechenden Zahlen liegen heute bei ca. 4'000 Mitarbeitenden und einem Umsatz von über einer Milliarde CHF. Die folgenden Grafiken verdeutlichen die Entwicklung vom kleinen Ingenieurbüro von 1942 zur Stadler Rail Group von 2011.



Offenbar hat die Firma Stadler mit ihren Produkten die Erwartungen der Besteller – zunächst vorwiegend im Regionalverkehrsbereich, zunehmend aber auch im Fernverkehr – optimal abdecken können. Die Stadler Rail Group gliedert sich in vier Divisionen:

- Schweiz (Standorte Bussnang, Altenrhein, Winterthur, Biel)
- Deutschland (Standorte Berlin-Pankow, Hohenschönhausen, Veltin, Reinickendorf)
- Zentraleuropa (Standorte Siedlce PL, Szolnok HU, Praha CZ)
- Service (Standorte Pusztaszabolcs, Algier, Meran und seit Herbst 2011 Linz).

Die Division Schweiz ist mit Abstand die grösste. Hier werden über 2500 Mitarbeitende beschäftigt.

Am Standort Bussnang (zugleich Hauptsitz des Konzerns) ist das Kompetenzzentrum für GTW- und FLIRT-Fahrzeuge sowie für Tailor-made-Fahrzeuge (Einzelfertigungen, Kleinserien, Fahrradfahrzeuge; von engl. tailor = Schneider, also «massgeschneiderte» Produkte) angesiedelt. In Altenrhein (ehemals Flug- und Fahrzeugwerke Altenrhein FFA) befindet sich das Kompetenzzentrum für den Doppelstocktriebzug KISS.

Standort Winterthur: Kompetenzzentrum Drehgestelle für die ganze Stadler-Gruppe und für Revisionen, Refit sowie Service von Subsystemen. Ein Teil befindet sich im Stadtzentrum (in Industriehallen der ehemaligen schweizerischen Lokomotiv- und Maschinenfabrik SLM), ein Teil in Oberwinterthur in einem Neubau. In Erlen wurde jüngst ein Aussenstandort von Bussnang / Altenrhein erstellt. Dieser wird für Inbetriebsetzungsarbeiten genutzt. In Biel besitzt die Stadler-Gruppe ein Stahlgusswerk.

Berlin-Pankow (mit Aussenstandorten Hohenschönhausen, Reinickendorf und Veltin) ist das Kompetenzzentrum für Strassenbahnen. Dort werden alle Stadler-Strassenbahnen gefertigt – mit Ausnahme derjenigen für den Schweizer Markt (diese werden in Bussnang hergestellt). In Pankow werden auch sämtliche Stadler-Fahrzeuge für den Markt Deutschland produziert.

In Szolnok (Ungarn) betreibt die Stadler AG ein Aluminium-Wagenkastenwerk. In Siedlce (Polen) befindet sich ein Werk für die Endmontage von Fahrzeugen für den polnischen Markt sowie für einzelne Exportaufträge, insbesondere nach Osteuropa. Die Standorte der Division Service dienen

dem Unterhalt von ausgelieferten Fahrzeugen.

Mit den Standorten in verschiedensten Ländern pflegt die Stadler Gruppe «Nähe zum Kunden», was von diesen sehr geschätzt wird.

Eine grosse Herausforderung bestand in den vergangenen Jahren mit stürmischem Wachstum in der Rekrutierung von qualifizierten Mitarbeitenden. Erfahrene Ingenieure und andere Fachleute im Schienenfahrzeugbau findet man nicht einfach so auf der Strasse. Durch den Niedergang der traditionellen Schweizer Eisenbahnindustrie wurden viele Fachleute mit entsprechendem Hintergrundwissen und Erfahrung – beispielsweise aus der früheren SLM – frei und konnten für die Stadler AG gewonnen werden. Selbst aus dem Ausland, vornehmlich Ostdeutschland, werden qualifizierte Handwerker eingestellt. In den grenznahen Standorten sind zudem traditionell viele Grenzgänger tätig. – Um Spitzen aufzufangen, werden in Zeiten mit hoher Auslastung Temporärarbeitskräfte beschäftigt oder es werden Arbeiten an Unterlieferanten ausgelagert.

Die Angebotspalette der Stadler Rail Group umfasst folgende Produkte (in Klammern die bisher verkauften Stückzahlen):

Vollbahnen: Regio-Shuttle RS1 (497), Gelenktriebwagen GTW (553), FLIRT (705), KISS (133).

Strassenbahnen: TANGO (101), Variobahn (290)

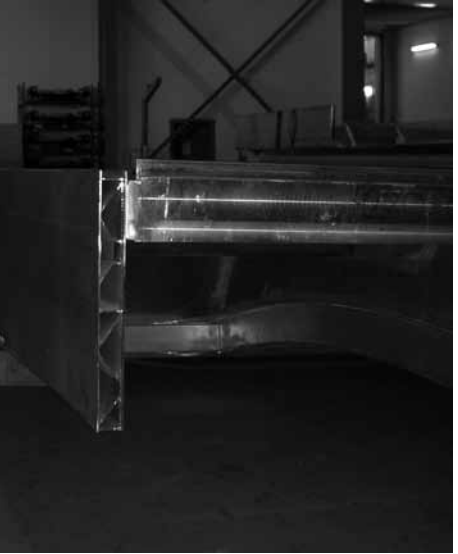
Tailor-made-Fahrzeuge: Bisher wurden solche Einzelanfertigungen oder Kleinserien in acht verschiedenen Ländern verkauft. Hier gilt der Grundsatz «Geht nicht – gibts nicht»: Was der Besteller wünscht, wird gebaut. Beispiele für Fahrzeuge aus diesem Bereich: Zweispannungstriebzug für die RhB, die Rangierlok Ee 922 der SBB oder die stärkste jemals gebaute Lok der Welt (800 kN Anfahrzugkraft!), die in Brasilien Eisenerzzüge auf der Zahnradbahnstrecke zwischen Sao Paulo und Santos befördern wird.

Bei den verschiedenen Fahrzeugfamilien ist Modularität eine Grundidee: Aus einem Urfahrzeugtyp werden verschiedene andere Fahrzeuge der gleichen Familie entwickelt. Aus dem Ur-FLIRT, wie er für die Stadtbahn Zug verkehrt, wurden für andere Besteller modifizierte FLIRT entwickelt, z. B. der Interregio FLIRT für Norwegen oder der Breitspur-FLIRT für Finnland, der FLIRT für Algerien oder die Mehrsystem-FLIRT wie z. B. diejenigen, die für TILO verkehren.

Die Vorteile dieser Strategie liegen auf der Hand: kürzere Entwicklungszeiten und geringere Entwicklungskosten, Aufbau auf bewährten Grundtypen und dadurch geringere Störungsanfälligkeit im Gegensatz zu kompletten Neuentwicklungen. Dieses Prinzip wird konsequent bei allen Stadler-Fahrzeugfamilien angewandt.

In der Produktion der Eisenbahnwagenkasten setzt Stadler auf korrosionsfreie Leichtmetallbauweise mittels vorgefertigter gepresster Aluprofile, die im Werk relativ einfach zusammengefügt und geschweisst werden können. Diese Konstruktionsweise bietet viele Vorteile: hohe Aufnahmefähigkeit von Kräften und grosse Formfestigkeit bei geringem Gewicht. Der höhere Materialpreis des Aluminiums wird durch die viel effizientere Produktion der Wagenkasten aufgewogen.

Bei voller Auslastung wird werden in Bussnang pro Jahr gegen 400 Wagenkasten zusammengestellt! Die Bodenprofile der Kasten werden – im Gegensatz zur Konkurrenz – quer montiert. Dies hat den Vorteil, dass die Fahrzeuge in verschiedenen Breiten ausgeführt werden können.



Bei der Entwicklung der Fahrzeuge wird auf Servicefreundlichkeit geachtet: Die einfachen Zugänge zu den verschiedenen Komponenten erleichtern dem Unterhaltungspersonal die Arbeit, was dazu beiträgt, Kosten einzusparen. Dank der redundant ausgelegten Antriebsausrüstung erhöhen sich die Verfügbarkeit und die Zuverlässigkeit der Fahrzeuge.

Doppelstocktriebzug KISS (Komfortabler Innovativer Spurtstarker S-Bahn-Triebzug) für die SBB, BLS, Westbahn GmbH.

2008 haben die SBB der Stadler AG den Auftrag für den Bau der dritten Generation von Doppelstockzügen für die S-Bahn Zürich vergeben. Die 50 bestellten sechsteiligen Doppelstock-Triebzüge werden von 2011 bis 2015 ausgeliefert. Sie bieten eine Kapazität für 1373 Reisende, davon 535 Sitzplätze (120 erster und 415 zweiter Klasse). Die redundante Antriebsausrüstung besteht aus vier Antriebssträngen (je zwei in den Endwagen). Als maximale Leistung am Rad stehen 6000 kW zur Verfügung. Die Fahrzeuge erreichen eine Höchstgeschwindigkeit von 160 km/h. 2010 haben die SBB eine Option für 24 weitere vierteilige Doppelstocktriebzüge für den Einsatz im Regio-Express-Verkehr eingelöst. Auch die BLS (28 vierteilige KISS für die S-Bahn Bern) und die Österreichische Westbahn Management GmbH (sieben sechsteilige KISS; ausgelegt für Vmax. 200 km/h) haben auf demselben Ur-KISS basierende Fahrzeuge bestellt.



Die Stadler Rail Group – eine Firma auf der Erfolgsschiene. Trotzdem sind gerade in jüngster Zeit auch Schwierigkeiten auszumachen: Der starke Schweizer Franken bereitet dem Unternehmen, welches einen grossen Teil seiner Produktion in der Schweiz betreibt, etliche Probleme. Die Kosten fallen in Schweizer Währung an, doch 1/2 bis 2/3 der Aufträge werden in Euro verrechnet. Das Unternehmen macht zwar Riesenumsätze, kann aber bei einem Eurokurs von 1.20 CHF fast nichts mehr verdienen.

Die Auftragslage ist dank der Zeitspanne, welche im Schienenfahrzeugbau zwischen Bestellungseingang und Auslieferung verläuft, zur Zeit noch komfortabel. Aber es wird sehr anspruchsvoll, im aktuellen Umfeld neue Aufträge zu gewinnen.

Was unternimmt die Firma Stadler in dieser Situation? Neben Einsparungen durch Kostenreduktionen werden vermehrt Zulieferer aus dem Euroraum berücksichtigt. Gemessen am Gesamtvolumen ging der Anteil der Schweizer Zulieferer um einen Viertel zurück. In absoluten Zahlen blieb ihr Volumen dank dem grossen Umsatzwachstum aber gleich.

Inhaber und CEO Peter Spuhler glaubt aber an den Standort Schweiz, welcher dank tiefer Zinsen und Steuern, höheren Arbeitszeiten und flexiblen Anstellungsbedingungen sowie vielen gut ausgebildeten Fachkräften attraktiv ist. Er betont dabei immer wieder die Bedeutung des dualen Bildungssystems mit der einzigartigen Qualität der Berufslehren in der Schweiz. Er hofft, dass er die Schweizer Stammbelge auf dem heutigen Niveau halten kann. Noch nie wurden bei Stadler Mitarbeiter aus wirtschaftlichen Gründen entlassen. Ein guter Teil der Schwankungen kann zudem über Temporärarbeitskräfte aufgefangen werden. Klar ist, dass bei einer gleichbleibenden Währungssituation nicht ausgeschlossen werden kann, dass es zu Verlagerungen in den Euroraum kommen kann. Die Herausforderungen für das Unternehmen bleiben also gross. ■



Stiftung Personalfonds SBB



Ferien geniessen und 20 Prozent weniger bezahlen.
Die Stiftung Personalfonds SBB macht es möglich.

Sie profitieren auf sämtlichen Reka-Ferienangeboten mit 20 Prozent Ermässigung. Buchen Sie jetzt ganz einfach.

Buchen Sie Ihre Reka-Ferien über das **Intranetportal** www.sbb.ch/personalfonds (User: SBB, Passwort: benefit) und geben Sie dort Ihre U-Nummer bzw. ihre Registernummer der Pensionskasse ein. Der Rabatt wird Ihnen automatisch von der Rechnung abgezogen.

Buchen Sie Ihre Reka-Ferien über **Telefon** 031 329 66 99. Halten Sie Ihre U-Nummer bzw. ihre Registernummer der Pensionskasse bereit. Der Rabatt wird Ihnen automatisch von der Rechnung abgezogen.

Lust im aktuellen Reka-Ferienkatalog zu schmökern?
Bestellen Sie jetzt den Katalog.

SBB CFF FFS

**Mehr Ferien:
Für Alle!**

Die Stiftung Personalfonds
SBB bietet
20% Rabatt
für Mitarbeiter und
Pensionierte der SBB

Familienferien:
www.reka.ch

Geniessen Sie mehr Ferien mit Ihren
Liebsten. Ferien zum gemeinsamen
Entdecken und Erleben.
Über 3000 Angebote in der Schweiz
und im Ausland stehen Ihnen
zur Auswahl. Buchen Sie jetzt Ihre
Ferienlebnisse!



Reservation und Katalogbestellung:
Reka, 3001 Bern, Telefon 031 329 66 99
www.reka.ch

reka

SEKTION OSTSCHWEIZ



Generalversammlung

Dieses Jahr feierten wir ein Jubiläum. Durch die Fusion kleinerer Sektionen wurde 2001 die Sektion Ostschweiz gegründet. In diesen 10 Jahren integrierten wir ausserdem die Kollegen der Thurbo und der SOB in die Sektion und die Mitgliederanzahl wurde seit der Fusion praktisch verdoppelt.

Der ordentliche Teil der GV verlief wie immer speditiv: Bei den Wahlen wurde ich als Präsident für weitere 2 Jahre bestätigt, herzlichen Dank für Euer Vertrauen. Ausserdem wurde Felix Traber in den erweiterten Vorstand aufgenommen.

Die Sektion Ostschweiz hat auch dieses Jahr über 60 Neueintritte zu verzeichnen, demgegenüber stehen 20 Austritte, wobei deren viele die Ausbildung abgebrochen haben.

5 Personen wurden geehrt: Edi Schönenberg, Turi Weidmann, Marcel Richard, Hanspeter Landenberger und Rolf Knöpfel gehen in den wohlverdienten Ruhestand. Jungs, Ihr werdet uns wahrscheinlich mehr fehlen als wir Euch.

Bei den Informationen des Vorstands und der anschliessenden Diskussionsrunde wurde vor allem über das Projekt *Wandel ZF Produktivität und Ausbildung* debattiert. Der ordentliche Teil der GV wurde mit einem Wettbewerb abgeschlossen. Und da für den ersten Preis ein profundes Bahnwissen der letzten 400 Jahre vonnöten war, erstaunt es nicht wenig, dass ein «junger Schnuuffer» den ersten Preis – eine «Führerstandsfahrt» für 2 Personen in der JU 52 – gewonnen hat. Chapeau.

Beim Apéro stiessen auch unsere geladenen Gäste dazu: Claudio Pellettieri und Boris Tanner, Filialleiter Zürich bzw. Ostschweiz sowie Dr. Ernst Boos, Geschäftsleiter der THURBO. Nach angeregtem Meinungsaustausch verschoben wir uns zur Rheinfelder Bierhalle im Niederdorf. Für einmal kein Spaghetti-Plausch, sondern die besten Riesen-Cordonbleus der Stadt inkl. den obligaten Pommes Frites und für das schlechte Gewissen ein Menu-Salötli. Ein oder zwei Hopfenwasser rundeten das Nachtessen ab.

Stephan Gut
Präsident Sektion Ostschweiz



SEKTION BLS

Mitgliederversammlung

Am 20. Juni 2011 führte die VSLF-Sektion BLS ihre ordentliche Mitgliederversammlung in Zäziwil durch.

Es wurde über folgende Themen informiert (Details im Internet: <http://www.vslf.com/47.html>):

Mitteilungen des Sektionspräsidenten

Andreas Jost informierte über die folgenden Themen:

- VG-Vertrag (Anmerkung des Schreibenden: Mittlerweile hat der Verwaltungsrat dem Beitritt zum GAV BLS zugestimmt und auf den 1. September 2011 wird der VSLF Sozialpartner bei der BLS!)
- Dienstkleider
- Elo/DIS
- Cargo
- Lof
- SBB TOCO
- Mitteldienste
- Instruktionstag 2011 (J11)
- Sektionsausflug

Referat von Thomas Stupp, Leiter BK, BLS AG

Thomas Stupp äusserte sich zu folgenden Themen:

- Bahnproduktion
- Flottenpolitik
- Geänderte Rahmenbedingungen

Weitere Punkte wurden angesprochen zu den Themen:

- Positive Nachfrageentwicklung bei der BLS
- Zusätzliches Rollmaterial konnte bestellt

- werden
- Positive Entwicklung in der Störungsstatistik
- Nacht-S-Bahn in Bern

Referat von Michael Kilchenmann, Leiter BKP, BLS AG

Michael Kilchenmann äusserte sich zu folgenden Themen:

- Plant übergeordnet alle Ressourcen der Abteilung Bahnproduktion (Fahrzeuge, Lok- und Zugpersonal)
- Fahrplan für zukünftige Arbeitsschritte BKP
- Ressourcenbedarf

Referat von Roger Bhend, Leiter BZE, BLS

Roger Bhend äusserte sich zu folgenden Themen:

- Vorstellung von Martina Lobsiger
- Erläuterung einer Zeitabrechnung anhand eines Beispiels
- Aktuelle Tourenschnittschnitte an den Depotstandorten

Anschliessend an die Referate ergaben sich interessante und angeregte Diskussionen. Ein Besuch unserer Versammlungen lohnt sich in jedem Fall und ist zur Meinungsbildung unverzichtbar!

Andreas Jost bedankte sich bei Thomas Stupp, Michael Kilchenmann und Roger Bhend für ihre Ausführungen und beendete die Versammlung unter grossem Applaus.

Thomas Krebs
BLS Co-Aktuar/AZK

SECTION LAUSANNE / REGIONALPS / JURA

Le 1 juillet 2011, le président de la section Lausanne a pu féliciter Fernand Bellon, 1500e membre du VSLF Suisse. En gare de Bex, autour d'un verre, le président lui a souhaité la bienvenue dans la section, accompagnée d'un petit présent du VSLF pour la circonstance. Fernand Bellon a fait sa formation à Genève et après quelques années, il a quitté le bout du Léman pour la capitale olympique Lausanne et son dépôt. Profitant d'une réorganisation au dépôt de St-Maurice, Fernand s'est finalement rapproché de son lieu de résidence Troistorrens. Nous lui souhaitons la bienvenue dans l'équipe du VSLF et beaucoup de plaisir dans son métier.

Am 1. Juli 2011 durfte die Sektion Lau-

sanne das 1500. VSLF-Mitglied, Fernand Bellon, ehren. Bei einem kühlen Glas im Bahnhof Bex überbrachte der Präsident den Willkommensgruss der Sektion, begleitet von einem VSLF-Jubiläumsgeschenk. Fernand Bellon hat seine Ausbildung in Genf absolviert. Nach einigen Jahren hat es ihn ins Depot der Olympiastadt Lausanne gezogen. Schlussendlich hat er von der Reorganisation des Depots St-Maurice profitiert: Er kann nun in der Nähe seines Wohnsitzes Troistorrens arbeiten. Wir heissen ihn herzlich willkommen im VSLF-Team und wünschen ihm viel Freude im Beruf.

Markus Heer
Präsident Section Lausanne



Sektionsbericht 2011

Sektion Hauenstein-Bözberg

Das Jahr 2011 ist schon in wenigen Wochen wieder vorüber. Auch das 2011 war voll gespickt von Diskussionen, Problematiken die nach Lösungen schriehen, aber auch von Erfolg in gegenseitigen Dialog. 2011 ein Jahr der Veränderungen?

Der GAV 2011 bildete zu Jahresbeginn lediglich einen Startschuss uns neue Jahr. Sehr viel hat sich nicht geändert und dennoch war es immens wichtig, eine Fortsetzung des Gesamtarbeitsvertrags durchzusetzen. Hier waren sich Sozialpartner und SBB absolut einig, zu unser aller Vorteil. Nicht lange auf sich warten liess auch ToCo, heute «Neues Lohnsystem» genannt. Die Umgliederung der Funktionsstufen in die Anforderungsniveaus bedurften viel Aufklärungsaufwand von allen Seiten. Oftmals waren die Beschlüsse der Verhandlungsgemeinschaft nicht innert fünf Minuten zu erklären und die neue Philosophie hinter dem System bedarf einer genauen Auseinandersetzung aller Beteiligten. Erwartungsgemäss trafen daher auch im Sektionsvorstand unzählige Anfragen ein, welche ich als Präsident, aber auch die Depotobmänner nach bestem Wissen und Gewissen beantwortet haben. Nicht immer konnten wir allen Wünschen und Fragen gerecht werden und ab und an kamen auch neue Fragen auf. Unter dem Strich darf man aber festhalten, haben unsere Sozialpartner mit den eigenen Anforderungsniveaus für das Lokpersonal wohl das bestmögliche, und ein befriedigendes Ergebnis erzielt.

Periodische Prüfungen

Per Frühling 2011 erreichte uns eine eigenartige Mitteilung von Mitgliedern, welche die periodische Prüfung abgelegt hatten. Jene, welche nicht mit dem Prädikat «gut» abgeschlossen, jedoch die BAV Prüfung dennoch bestanden haben, wurden von den zuständigen PEX' erneut zu einer «Nachprüfung» vorgeladen. Nach näheren Abklärungen mit der Filialleitung stellte sich heraus, dass die SBB diese Massnahmen als Förderung zur Aufrechterhaltung des Fachwissens taxiert, dabei aber scheinbar vergessen wurde, dass zusätzliche Nachprüfungen unter Androhung «weiterer Massnahmen» bei vielen Mitarbeitern negativen Stress und Existenzängste auslöst. Nach Interventionen seitens der Sektion, des Verbandsvorstands und auch die Weiterreichung des Missstands an die PeKo, wurde vom Leiter ZF, Manfred Haller, ein sofortiger Stopp dieses «Förderprogramms» verlangt. Die Verantwortung für die Sicherstellung des Fachwissens und der

Qualitätssicherung im Zusammenhang mit den periodischen Prüfungen wurde den CLP's übertragen, welche die Kompetenz haben, auf bilateralem Weg zusammen mit den betroffenen Mitarbeitern allfällige Lösungsansätze zu suchen. Grundsätzlich befürworten wir die Förderung des Fachwissens von Seiten der SBB her, insbesondere bei knappbestandenen Prüfungen. Doch sind wir der Ansicht, dass dafür Instruktionstage und/oder allfällig weitere Kurse durch den Arbeitgeber angeboten werden müssen und die Verantwortung, insbesondere wenn die betriebsinternen Ansprüche höher als die staatlichen sind, nicht auf den Mitarbeiter abgeschoben werden dürfen. Solche Vorgehensweisen zur Qualitätssicherung werden wir auch weiterhin nicht tolerieren.

Sozialpartnersitzungen

Zu Beginn des Kalenderjahres wurden an allen Depotstandorten die Sozialpartnersitzungen teilweise neu konstituiert. Dadurch dass wir in Aarau neu Martin Herger als CLP vor Ort begrüßen durften, aber auch Brugg zwei neue CLP erhielten, galt es Ordnung zu schaffen. An den Sozialpartnersitzungen sind nun folgende Gremien vertreten:

- örtlich verantwortlicher CLP (alle, wenn mehrere am Standort beschäftigt)
- Depotobmänner der Sozialpartner (VSLF, transfair, SEV-LPV)
- Personalkommission Lokpersonal (PeKo LP)
- Filialleiter (wenn möglich / notwendig)
- Themenbezogene Gäste

Es steht jedem Mitarbeiter frei, Themen, Wünsche, Missstände oder andere Inputs über den Depotobmann einzugeben. Wir möchten unsere Mitglieder auch ermutigen, diese Möglichkeit jeweils in Anspruch zu nehmen. Bei umfänglicheren Problemen besteht auch die Möglichkeit, als Gast an den Sitzungen teilzunehmen. Die Daten der jeweils geplanten Sozialpartnersitzungen sind auf unserer Sektionshomepage aufgeschaltet. Die Anträge sind mit Vorteil schriftlich per Mail oder telefonisch an den Depotobmann einzureichen. Die Protokolle werden in Olten und Aarau per E-Mail an alle Mitarbeiter versandt, und in Brugg per Aushang zugänglich gemacht.

Räumlichkeiten

Ruhezimmer

Das Ruhezimmer im 2. Stock des Bahnhofgebäudes (oberhalb «Chez SBB») wird erneuert. Nach Besichtigung des schmutzigen Zimmers stand ursprünglich zur Diskussion, ob das Zimmer erhalten wer-

den soll. Die Leitung entschied, das Zimmer zu behalten und versieht es mit neuer Infrastruktur, sodass eine Ruhepause in angemessener, hygienischer Umgebung wieder möglich sein wird.

Anschläge, LP-Personalzimmer Gleis 4/7

Im vergangenen Jahr kam es leider immer wieder vor, dass gewisse Personen Notizen und Kommentare an unsere Aushänge gekritzelt haben und im selben Zuge zu feige waren, wenigstens ihrem Namen darunter zu schreiben. Wir möchten die entsprechenden Personen höflichst bitten, dies zukünftig zu unterlassen. Bei «Überalterung» eines Anschlags (was aufgrund der vielen verschiedenen Anschlagräume mal vorkommen kann), darf der Sektionsvorstand ungeniert darauf aufmerksam gemacht werden.

Fahrplanwechsel / Ferieneinteilungen

Das neue Ferieneinteilungssystem 2012 hat auch in den Einzug gehalten und verlief Wunschgemäss und entgegen anderen Filialen, in der Nordschweiz ohne nennenswerte Probleme.

RV-Dosto

Der neue Fahrplanwechsel bringt einige Veränderungen an allen Standorten mit sich. Am meisten betroffen davon ist Brugg, welches temporär für die kommende Fahrplanperiode in zwei Gruppen aufgeteilt wird. Die Gruppeneinteilung erfolgt aufgrund der Einführung des RV-Dosto von Stadler auf der S12 (Testbetrieb) und ermöglicht der Ressourcenplanung eine vertiefte Zusammenarbeit mit einem eingeschränkten Kreis des Lokpersonals und einen annehmbaren und besser planbaren Instruktionszeitraum. An den ordentlichen und ausserordentlichen Sozialpartnersitzungen war dies ein grosses Kernthema, so Brugg an sich mit einer Grossgruppe zufrieden ist und die Meinungen über diese zwischenzeitliche Veränderung weit auseinandergehen. Wir beharren darauf, dass nach der erfolgten Einführung des Fahrzeugs, Brugg wieder in eine Grossgruppe übergehen kann.

Kuppeln von Dominos auf der Linie S23

Ab Fahrplanwechsel werden auf der Strecke S23 (Baden – Langenthal) in den Hauptverkehrszeiten doppelte Dominos geführt, da das aktuelle Platzangebot auf dieser Linie mangelhaft ist. Das Vereinigen und Trennen dieser Fahrzeuge ohne automatische Kupplungen, verursacht einen erheblichen Mehraufwand an Bahnhöfen, wo kein Personal von ZV anwesend ist (Baden). P-OP-ZF hatte die Absicht, das Kuppeln durch Lokführer ausführen zu

lassen, was grundsätzlich und unter den entsprechenden Sicherheits- und Hygienevorschriften auch möglich wäre. Nach langer Projektphase und grosser Anstrengungen von Seiten der Sozialpartner vor Ort, hat P-OP-ZF nun aber eingesehen, dass der Mehraufwand an Material, Wartung desselben und der zu schaffenden Infrastruktur, eine Bestellung bei ZV über die entsprechende Leistung wesentlich einfacher und wohl auch weniger arbeitsintensiv ist. Somit wird das Lokpersonal in Baden keine Dominos vereinigen müssen und entsprechendes Personal von ZV wird in Baden bereitstehen.

Läufelfingerli (S9) wird mit THURBO GTW geführt

Ab Fahrplanwechsel wird die Linie S9, Olten-Sissach mit einem Turbo GTW geführt. Entsprechende Instruktionen sind geplant. Leider haben auch diesen Fahrplanwechsel die Brugger Kollegen keine Tour auf dieser Linie erhalten, obschon Brugg seit mehreren Jahren auf diesem Fahrzeug kundig ist und Olten auch von Brugg her regulär erreichbar wäre, ohne die Produktivität einzuschränken. Ebenfalls verlieren wird Aarau diese Strecke, da das Fahrzeug nicht zum Depotprofil von Aarau gehören wird.

Wegfall Re420 aus dem Depotprofil Aarau

Als Folge der fortlaufenden Flottenmodernisierung, fällt die Re420 aus dem Depotprofil von Aarau und wird den folgenden Klassen nicht mehr instruiert. Die Entschei-

dung von Seiten SBB ist nachvollziehbar. Mit dem Projekt LION werden zahlreiche Re420 Lokomotiven ans S-Bahn Netz Zürich gebunden und es bleiben noch wenige Lokomotiven für den Lok/Komp. Betrieb im regulären Fernverkehr. Aarau wird keine Einsätze auf den LION einge- teilt erhalten und somit ist eine Instruktion auf diesen Fahrzeugen nicht mehr zu rechtfertigen.

Hingegen kommen Einsätze auf der Nacht S-Bahn hinzu, welche das Rayon bis auf Winterthur erweitern.

Arbeitssicherheit

Im 2011 wurden grosse Bemühungen unternommen, die Arbeitssicherheit zu gewährleisten. Vor allem im Bereich der sicheren Gehwege wurden von Seiten der SBB und der Sozialpartner viel Engagement verzeichnet. So erhielt Aarau endlich gute, verdichtete Kieswege vom Stellwerk bis zum Personenbahnhof und zu anderen Abstellorten der Züge.

Brugg bekam als Zugang zur E-Gruppe ein Tor, welches mit dem Zürischlüssel zu öffnen ist, sodass auch hier keine Einfahrgleise mehr überschritten werden müssen. Die Passerelle in Olten zur H-Gruppe wurde komplett saniert. Leider wurde die Wendeltreppe hinunter zur H-Gruppe vorerst nicht berücksichtigt, was wir sehr schade finden, denn auf dem sicheren Weg, ist sie nach wie vor das schwächste Glied, zu eng und die Verletzungsgefahr beim mühsamen Aufstieg auf die Treppenbrüstung ist gefährlich und kommt einer Schwimmbadleiter nahe.

Ausbildung

Auch im 2011 wurde in Aarau eine Lokführerklasse ausgebildet. Alle 11 Heizer haben die Prüfung trotz kurzfristig verkürzter Ausbildungsdauer, erfolgreich abgeschlossen. Dazu gratulieren wir natürlich herzlich. Ebenfalls den Lehrloführern gebührt ein Dankeschön, welche mit ihrem Einsatz dies überhaupt möglich machen und unterstützen.

Per 2012 werden wiederum Klassen in der ganzen Schweiz starten.

Mutationen

Auch im vergangenen Jahr haben wir zahlreiche Beitritte zu verzeichnen. 16 Neueintritte gegenüber 2 Austritten. Unsere Sektion umfasst insgesamt 106 Mitglieder, davon 7 Pensionierte und 99 Aktive. Unsere Klassenbesuche sind sehr erfolgreich und ich bedanke mich bei den Depotobmännern für die tatkräftige Werbung und den grossen Einsatz den sie leisten.

Kasse

Wir schliessen das Kassenjahr mit einer positiven Bilanz ab. Durch die jährlich steigende Mitgliederzahl, erhalten wir unterdessen einen stattlichen Ausgleich vom Verband. Detaillierte Informationen werden im ordentlichen Jahresbericht genannt. Entsprechend ein herzliches Dankeschön an unseren langjährigen Sektionskassier Werner Kohler.

Für die Sektion Hauenstein,
der Sektionspräsident,
Oliver Altorfer

Wir bitten Euch, folgendem Kollege ein ehrendes Andenken zu bewahren und Ihm die letzte Ehre zu erweisen.
Nous vous prions d'honorer le souvenir du collègue suivant et de lui rendre un dernier hommage.
Vogliamo onorare la memoria del nostro collega che ci hanno lasciato e gli rendiamo l'estremo saluto.

Karl Berger

Winterthur

*1920

† 02.05.2011

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