

Exklusives Mitgliederangebot: privaLex®

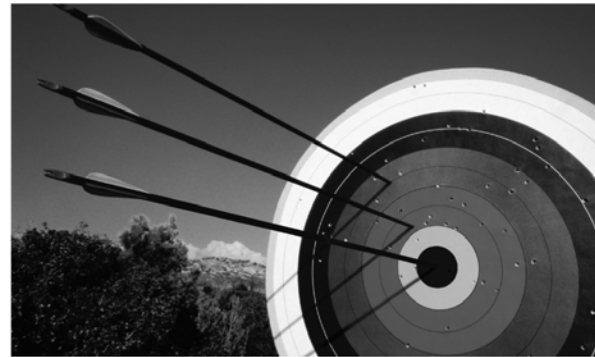
Profitieren Sie jetzt von 50% Rabatt bei privaLex®, der Global-Rechtsschutzversicherung für Privatpersonen und Familien!



Spezial-Rabatt 50%!

Ein Rechtsschutz-Volltreffer.

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



Rechtsschutz
Protection juridique
Protezione giuridica

privaLex® wirkt umfassend.

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

privaLex® trägt
die anfallenden

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

Meine Anmeldung.

Ich habe die Allgemeinen Bedingungen (AB) auf www.cap.ch gelesen, bin Mitglied von VSLF (Verband Schweizer Lokomotivführer und 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

Daniel Hurter, Redaktor Loco Folio



Wieder einmal ist es soweit: Die neueste Ausgabe des Loco Folio ist fertiggestellt. Dessen Inhalt spiegelt, wie es sein soll, die Themen wider, die den VSLF und das Lokpersonal gegenwärtig beschäftigen. Zu den Dauerbrennern gehört die Sicherheit, die trotz aller Beteuerungen von Seiten der Bahnunternehmen leider nicht immer an erster Stelle steht. Weiter sind dies die Schattenplanung und das stetige Bemühen der Unternehmungen, die Produktivität des Lokpersonals zu erhöhen, die vorge-sehene Gründung von neuen SBB-Tochtergesellschaften, die geplanten Dienstkleider bei SBB Personenverkehr sowie die Reorganisation bei SBB Cargo.

Also alles Themen, die auf den ersten Blick nicht viel miteinander zu tun haben. Oder doch – nicht nur bei SBB Cargo ist der Kostendruck mittlerweile so gross, dass nun wirklich effiziente Sparmassnahmen ergriffen werden. Cargo SBB verzichtet auf den teuren Verwaltungspalast in Basel und wird das Büropersonal nun endlich in grossem Mass abbauen. Leider fallen diesen unumgänglichen Restrukturierungen auch etwa 70 Lokführerstellen der Kategorie B100 zum Opfer. Und damit schlagen wir den Bogen zur «Schwesterdivision» Personenverkehr, die gleichzeitig genau solche Lokführer der Kategorie B100 für teures Geld neu ausgebildet.

Die Abteilung Zugführung Personenverkehr hält an einer offenbar vom CEO verordneten ineffizienten, aufgeblähten Leitungsstruktur mit kleiner Führungs-

spanne fest – angeblich zum Wohl des Lokpersonals. Logischerweise konnte die ZF-Leitung deren Sinn und Zweck bis heute nicht schlüssig erklären. Dafür träumt sie von einem uniformierten Lokpersonal, offenbar ohne sich über die finanziellen Auswirkungen Gedanken zu machen. Dass für eine Uniformierung mehr Voraussetzungen erforderlich sind als «Aufforderung» zum Tragen der Dienstkleider durch den Leiter Operating in einem Infoblättchen, versteht sich wohl selbst.

Die Leiterin SBB Regionalverkehr träumt von der Gründung weiterer Tochtergesellschaften mit eigenem Lokpersonal, obwohl jetzt schon durch den gewollten Verzicht auf eine gemeinsame Planung des Lokpersonaleinsatzes zwischen SBB Personenverkehr, TILO, Thurbo und RegionAlps Mehrkosten in zweistelliger Millionenhöhe entstehen. Man mag sich fragen, ob bei SBB Personenverkehr denn nicht gespart wird oder noch nicht gespart werden muss? Aber gewiss doch, Inbetriebnahme-prozesse werden soweit komprimiert, dass sogar noch die Zeit für das Aufhängen der Jacke einberechnet werden muss. Ein neues Ausbildungskonzept für das Lokpersonal wird gestartet, ohne dass so richtig klar ist, wie lange die Ausbildung effektiv dauert – Hauptsache, so kurz wie möglich. Ob das neu ausgebildete Lokpersonal sein Metier beherrscht, ist nebensächlich und zusätzliche Instruktionen, die in der Ausbildung keinen Platz gefunden haben und nachgeholt werden müssen, können

einem anderen «Kässeli» belastet werden. Die Liste mit Beispielen, wie bei den SBB Geld verschleudert und anderenorts wieder «eingespart» wird, liesse sich beliebig lange fortsetzen. Solange die SBB als loser Verbund von unabhängig handelnden Divisionen und Geschäftsbereichen funktioniert, wird sich daran nichts ändern. Gefragt in einem solchen Fall wären Taten der Konzernleitung, die zum grossen Teil ja aus den Divisionsleitern und Divisionsleiterinnen besteht. Warten wir es ab, ob sich deren Rad fahrenden, schwimmende, bergsteigende und Kolumnen schreibende Mitglieder zum übergreifenden Handeln auffreffen können.

In der Zwischenzeit wünschen wir den Leserinnen und Lesern viel Vergnügen beim Lesen des Loco Folio.

Noch etwas Persönliches: Nach der Lektüre der letzten Ausgabe des Loco Folio haben sich ZF-Kaderleute erkundigt, ob der Redaktor beim Schreiben einiger Artikel einen schlechten Tag gehabt hätte. Der Redaktor kann versichern, dass dies nicht der Fall gewesen war. Er arbeitet nach wie vor sehr gerne als Lokführer und setzt sich deshalb, wie wohl alle VSLF-Funktionäre, dafür ein, dass dieser Beruf (wieder) sein volles in ihm steckendes Potenzial entfalten kann. Und so lange dies wegen der herrschenden Umstände nicht der Fall ist, schreibt der Redaktor in den Artikeln weiterhin seine Sicht der Dinge. Schlecht ist also nicht die Laune des Redaktors... ➤

Mit einem **WICK** 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.



Die Stimme des Präsidenten

Von Hubert Giger, Präsident VSLF



Die Spatzen pfeifen es von den Dächern: Für die S-Bahn Genf CEVA soll eine neue Tochterfirma gegründet werden – mit eigenem Lokpersonal. Für weitere Regionen ist die Gründung von Tochtergesellschaften in Planung. Es ist klar: Tochterfirmen bringen generell keinen Mehrwert, sondern verteuern die Produktion. Durch die verkleinerten Lokpersonalkörper wird die Planung von anständigen Touren erschwert und alternative Arbeitszeitmodelle werden verhindert bis verunmöglicht, was uns Lokführern zusätzliche Monotonie beschert und unseren Beruf noch unattraktiver macht. Mehr zum Thema SBB-Töchter steht in diesem Heft.

Um länger gesund arbeiten zu können, sind für das Lokpersonal individuell gestaltete Arbeitszeitmodelle bis hin zur Teilzeitarbeit und die Gewährung von Arbeitszeitwünschen eine dringende Anforderung – mit den heute ausgereizten Diensten mehr denn je. Nicht ohne Grund arbeitet bereits heute ein beachtlicher Teil der Lokführer Teilzeit. Und genau dies wird wegen der durch die Tochterfirmen verursachten Aufteilung des Lokpersonals in immer kleinere Gruppen erschwert. Wir vom VSLF setzen uns dafür ein, dass diese logischen Zusammenhänge von den Verantwortlichen gesehen und verstanden werden.

Dass wir länger und gesund arbeiten können, ist auch ein Ziel des Projekts «Alter und Arbeit» der SBB. Dieses versucht Lösungen für gesundheitlich belastete Mitarbeitende zu finden, damit sie einerseits wie bereits erwähnt länger gesund arbeiten können oder andererseits früher in Pension gehen können. Nach einem ersten Workshop mit den Sozialpartnern

kam mir die Ernüchterung: Beim Lokpersonal besteht gar keine Notwendigkeit für einen vorzeitigen Ruhestand. Dies, weil wir statistisch gesehen unglaublich wenig Absenzen- und Krankheitstage haben. Folglich sind wir bis ins hohe Alter kerngesund. Wir werden sehen, ob die ausgewiesenen Belastungen der unregelmässigen Arbeitszeit beim Lokpersonal anerkannt werden. Unsere diesbezüglichen Forderungen sind klar.

Der Personalabbau bei SBB Cargo ist nichts Neues, dessen Umfang hingegen schon. Ein Teil der B100-Lokführer Cargo kann sich zum B-Lokführer weiterbilden lassen. Für den restlichen Teil werden andere Lösungen gesucht. Dass bei Cargo B100-Lokführer abgebaut, bei der Infrastruktur ebensolche gesucht und beim Personenverkehr in Zürich sogar neue B100-Lokführer ausgebildet werden, zeigt – einmal mehr –, wie unkoordiniert die Personalpolitik zwischen den Divisionen ist. Und wie so oft geht es nicht darum, gute Lösungen für Personal und Bahn zu finden, sondern die eigene Division und die eigene Entscheide zu «schützen».

In verschiedenen Regionen zeichnen sich grosse Verschiebungen beim Lokpersonal ab. So hat zum Beispiel die Bereinigung der Depotstrukturen bei der Südostbahn (SOB) im Hinblick auf die S-Bahn St. Gallen Einfluss auf das Lokpersonal der gesamten Ostschweiz. Ebenso sind Leistungsabtausch und Personalverschiebungen zwischen TILO SA, SBB Cargo und Personenverkehr im Tessin zu erwarten. Dieses Schicksal steht nicht zuletzt auch an den mit der Eröffnung des NEAT-Tunnels in Frage gestellten Cargo-Standorten bevor. Der VSLF nimmt sich dieser Herausforde-

rungen an und wird vertretbare Lösungen einfordern – über Divisions- und Unternehmensgrenzen hinaus.

Ein erzwungenes, dauerndes Wechseln des Arbeitgebers einzig aufgrund neuer Leistungsverteilungen bringt neben diversen Risiken auch Chancen für uns Arbeitnehmer: Der Lohn kann jedes Mal neu ausgehandelt werden und für die Pensionskassenbeiträge gilt die Freizügigkeit. Die erforderlichen Dienstjahre für die Gewährung von Treueprämien wird so aber kaum mehr erreicht werden. Die Treueprämien werden an Wert verlieren, genauso wie die Loyalität zum Arbeitgeber. Das Lokpersonal wird offenbar nur noch als lästigen Kostenfaktor betrachtet, der zum Führen der Züge leider unverzichtbar ist.

Bei diversen Geschäften ist der VSLF gut aufgestellt. Wir haben bei allen relevanten Themen mindesten einen Fuss in der Tür und oft auch einen hellen Kopf an der richtigen Stelle. Bei SBB Personenverkehr wurde durch den VSLF für den Zeitabbau und die Behandlung bei Minusarbeitszeiten endlich eine anständige Lösung ausgehandelt. Bei der Turbo AG haben uns unkorrekte Änderungen bei Übergabezeiten dazu veranlasst, das Schiedsgericht anzurufen. Und im Mai dieses Jahres haben wir beim UVEK gegen das Bundesamt für Verkehr (BAV) eine Aufsichtsbeschwerde eingereicht wegen der zunehmenden Unsitte, dass Arbeiten gegen Zeitgutschrift in der Freizeit zu leisten sind. Die Antwort des UVEK steht noch immer aus. Wir bleiben dran, wie immer – beharrlich und gradlinig.

Ich wünsche euch allen allzeit gute Fahrt durch die dunkle und stille Jahreszeit. ➤

Schattenplanung

Im Herbst letzten Jahres beschloss die Abteilung Zugförderung bei SBB Personenverkehr im Rahmen des Projektes «Wandel ZF» die Lancierung einer Schattenplanung. Grund dafür waren Differenzen zwischen der Projektleitung und den Sozialpartnern zum Thema «natürliche Leistungsverteilung» Von Stephan Gut, Präsident Sektion Ostschweiz & Projektteilnehmer Schattenplanung für den VSLF



Das Projektteam im Teilprojekt Produktivität hatte zur Aufgabe, die Lenkzeit des Lokpersonals von den heutigen 50,9% auf die geforderten 55% bis 2016 zu bringen. Mit der «Lenkzeit» wird die Zeit bezeichnet, bei der das Lokpersonal signalmässig einen Zug von A nach B bewegt; also die Züge, die mit dem gelben Fahrplan in den Bahnhöfen für unsere Kunden angeschlagen sind. Nicht einberechnet sind Zugbewegungen im Bahnhof (Rangierfahrten), Inbetriebnahmen und Remisierungen, Wendezeiten, Wegzeiten usw. (1)

Es wurden verschiedene Massnahmen besprochen und geprüft, wobei die Projektleitung das mutmasslich grösste Potenzial für eine Steigerung der Lenkzeit in der «natürlichen Leistungsverteilung» ortete. Als Beispiel wurde das Depot Ziegelbrücke angeführt, dessen Lenkzeit sich mit dieser Methode um über 10% erhöhte. Die Idee der natürlichen Leistungsverteilung ist an und für sich bestechend einfach. Die Lokführer fahren nur Leistungen und Linien, die in ihrem Depot starten oder enden. Der Tourenplan richtet sich also strikt nach den Abstellplätzen der Züge während der Nacht. Sämtliche unnatürlichen –und somit mutmasslich kostenintensiven – Leistungen würden eliminiert. Soweit die Theorie.

Die Sozialpartner hielten dagegen, dass die Ergebnisse aus den lokalen Optimierungen nicht aussagekräftig sind. Leistungen vom Depot Ziegelbrücke wie z. B. Verstärkungen und Schwächungen der Pendelzüge in Zürich sind nicht einfach verschwunden, sondern wurden nur in andere Depots ausgelagert. Also beschloss Manfred Haller, Leiter ZF, zusammen mit dem Projektteam eine Schattenplanung zu lancieren, welche die Auswirkungen der «natürlichen Leistungsverteilung» national misst. Die Schattenplaner, unter dem Lead von Manja Theurich als Projektleiterin und bestehend aus Vertretern der Gewerkschaften und der PeKo, erhielten zwei Aufgaben. Erstens: die Erstellung einer Planung aufgrund einer «natürlichen Leistungsverteilung» (Phase 1) und zweitens: eine optimierte Planung mit der einzigen Bedingung, dass diese produktiver ist als die heutige Planung (Phase 2).

Phase 1

Die reine natürliche Leistungsverteilung erwies sich als Flop. Depots wie z. B. St. Gallen oder Schaffhausen werden ohne Ergänzungsleistungen unproduktiv, da ihnen tourenergänzende Arbeiten durch die Trennung von Fern- und Regionalverkehr (Turbo) schlichtweg fehlen.

Die heutige Planung richtet sich bereits nach einer natürlichen Leistungsverteilung als Grundlage. Dies ist auch richtig. Aber Leistungen müssen sinnvoll ergänzt werden, damit andere wichtige Kriterien wie Tourendurchschnitt, Jahresarbeitszeit usw. erfüllt werden. Unter dem Strich erhöhte sich die Lenkzeit in den kleinen Depots mit vorwiegend Regionalverkehrsleistungen auf Kosten der grösseren Depots mit Fernverkehrs- oder gemischten Leistungen. Ein Nullsummenspiel, allerdings mit Folgen: Die Problematik von fehlenden Leistungen nach der Verkehrsspitze wurde zusätzlich verschärft (2), in einigen Standorten sind ohne Tourenstücke aus Leistungsketten von anderen Depots keine Tourenbildungen möglich und zukünftige Leistungsveränderungen sowie -ergänzungen (Durchmesserlinie [DML] 2014, ETCS, Gotthardbasistunnel [GBT]) lösen bei minimalen Fahrzeug- und Streckenkenntnissen –bzw. bei mittelfristigem Verlust derselben – Mehrkosten aus.

Phase 2

Die Schattenplaner mussten feststellen, dass mit einer Neuverteilung der Leistungen kein Produktivitätsgewinn erzeugt wird. Die Planer arbeiten professionell und versuchen, aus den gegebenen

Rahmenbedingungen das Maximum herauszuholen, was ihnen auch gelingt. Es bleiben immer Restleistungen/Touren, die nicht optimal sind, weder für das Lokpersonal noch für die Planung. Verfeinerungen der Tourengestaltung können heute von der APK eingebracht werden, sofern lokale Optimierungen sich national nicht negativ auswirken. Für das Tagesgeschäft mit den schwierigen Reststücken und kurzfristigen Änderungen ist die Steuerung zuständig. Das Potenzial zwischen Soll- und Ist-Planung beträgt 5% – umso mehr erstaunt es, dass in diesem Bereich personalpolitisch nicht mehr investiert wird.

Erkenntnisse

Der ZF kratzt bereits am Maximum der Produktivität. Die DML, GBT, die Verpendelung der Züge werden eine natürliche Steigerung der Produktivität des Lokpersonals bringen und uns auf das Ziel von 55% Lenkzeit hieven. Und danach? Die Touren wurden zeitweise bereits so gestrafft, dass wir schon heute kaum mehr unsere vertraglich zugesicherte Jahresarbeitszeit erreichen. Diese fehlende Zeit muss von den SBB im Rahmen des GAV Ende Jahr wieder aufgefüllt werden; ein ökonomischer Unsinn. Und die Touren unter Berücksichtigung der Mindestarbeitszeit von 360 Minuten produktivitätstechnisch so zu optimieren, dass zwar der Tourendurchschnitt von 492 Minuten nicht mehr erreicht wird, der Lokführer aber für die Erreichung seiner Jahresarbeitszeit situativ und kurzfristig bei Bedarf beansprucht werden soll, widerspricht sämtlichen Abmachungen. Niemand möchte seinen Arbeitstag um eine Stunde kürzen und die fehlende Zeit bei kurzfristigem Bedarf an seinen Wochenenden wieder einarbeiten.

Massnahmen

Markante Verbesserungen bezüglich Produktivität und Abwechslung sind nur durch Veränderungen in den Rahmenbedingungen (BAR, AZG, Infrastruktur, Depotstandorte, erhöhte Kundigkeiten) möglich. Das Projektteam «Produktivität» hat auf Basis der Erkenntnisse aus der Schattenplanung Massnahmen erarbeitet. Die Massnahmen wurden als Gesamtpaket gegenüber dem Fach- und Lenkungsausschuss vorgestellt und zur Umsetzung vorgeschlagen. Der Fach- und Lenkungsausschuss ist dem Vorschlag des Projektteams «Produktivität» gefolgt und hat die Umsetzung freigegeben.

1) Standorte überprüfen

Es wurde drei Depotstandorte mit Potential gefunden: Aarau und Beinwil könnten in einem neuen Depot Lenzburg vereinigt werden, Sargans und Chur besser vernetzen, Altstetten nach Zürich-Herdern verschieben und zusammen mit Zürich ökonomisch sinnvoll aufteilen. Sämtliche Massnahmen 1) werden von ZF 2012 als Vorschläge vor Ort bezüglich Akzeptanz und Durchführbarkeit geklärt. 2013 wird eine Übergangsphase stattfinden, um das Optimum auch hinsichtlich der Leistungserweiterungen DML zu generieren. Ferner werden Modelle mit mehreren Depotstandorten geprüft, entweder mit zwei Arbeitsverträgen oder mit den bestehenden Abgeltungen bei zusätzlicher Wegzeit.

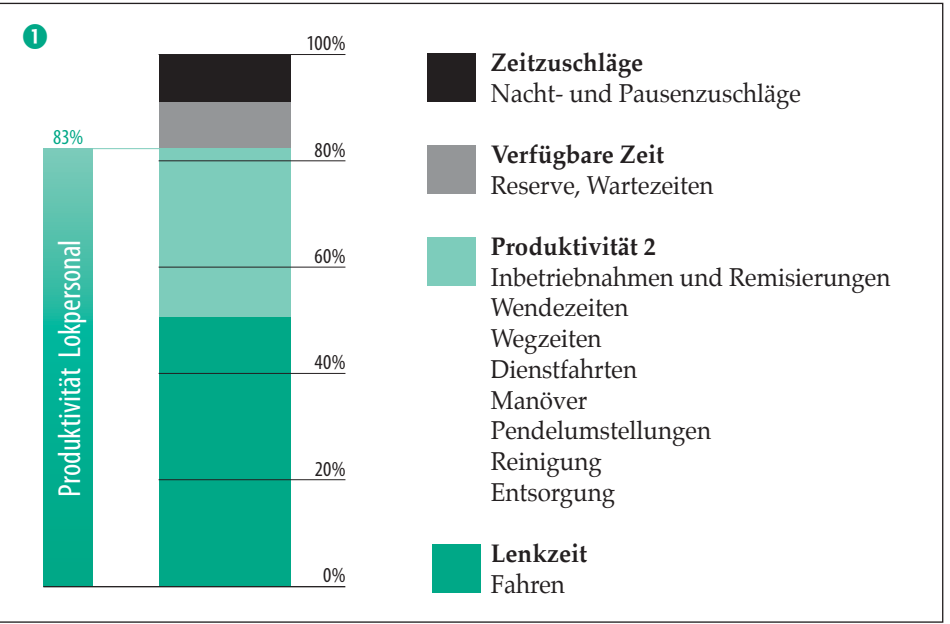
2) Erweiterung Strecken- und Fahrzeugkenntnisse

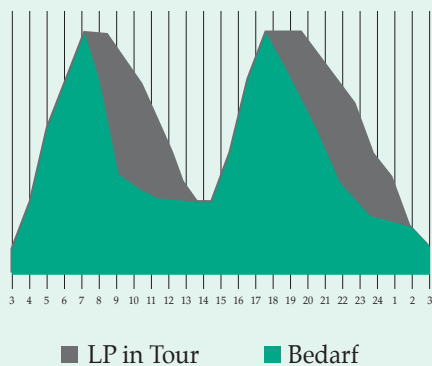
Durch eine sinnvolle Erweiterung der Strecken- und Fahrzeugkenntnisse wird die Planungsflexibilität erhöht, das Störungsmanagement erheblich verbessert und die Kosten werden somit gesenkt. Dafür soll der heutige leichte Personalüberbestand

kostenneutral genutzt und kommende Instruktionen für ETCS, DML, GBT usw. bereits integriert werden.

3) Erweiterung der Messgrösse

Zum besseren internen und externen Verständnis wird die Lenkzeit nicht mehr als «Produktivität» bezeichnet. Als Produktivität gilt die Summe aus Lenkzeit und Produktivität 2 (1). Mit einer reinen Erhöhung der Lenkzeit wird das Lokpersonal nicht unbedingt produktiver. Die zunehmende Verpendelung der Züge erhöht zwar die Lenkzeit, aber nur auf Kosten der Leistungen aus der Messgrösse «Produktivität 2»; die Gesamtproduktivität bleibt konstant. Auch eine Verringerung der Geschwindigkeit aller Züge um 10% würde die Lenkzeit statistisch massiv erhöhen. Für die Beurteilung der Produktivität eignet sich die Messung der Lenkzeit also nur bedingt. Um eine tatsächliche Produktivitätssteigerung zu generieren, müssen die «verfügbare Zeit» und die «Zeitzuschläge» verringert werden. Die «Reserve», unsere interne «Feuerwehr» mit Lokführer und Dispozug, ist die Qualitätssicherung der SBB. Deren Wertschöpfung lässt sich nicht daran messen, ob sie gebraucht wurde oder nicht. Die «Wartezeiten» zwischen zwei Leistungen erhöht sich mit jeder weiteren Trennung der SBB in Tochterfirmen, da für die ideale und kostengünstige Tourengestaltung immer mehr Leistungen fehlen. Die «Zeitzuschläge» resultieren zum Teil aus dem AZG (Arbeitszeitgesetz) und sind von den SBB in der Höhe der Abgeltung nicht veränderbar, wohl aber in der Menge. So werden Auswärtspausen (30% Zeitzuschlag) bei der Planung soweit als möglich vermieden. Aber auch hier gilt: je grösser die Zersplitterung der Leistungen, umso grösser werden die Kosten. Der ZF erhält immer öfter Vorgaben, die sich negativ auf die Produktivität auswirken. Kurzfristige Bestellungen von RV an die Planung, kurzfristige Absagen von Bestellungen, damit verbundene Doppel- und Dreifachplanungen zur Qualitätssicherung, Infrastrukturbaustellen, politisch-korrekte Entscheidungen betreffend regionalem Einsatz von neuen Fahrzeugen usw. sind produktivitätsmindernd, werden aber in die Kostenverantwortung der Abteilung ZF gereicht und damit auch bis zum Lokpersonal. Die Messlatte, die der Abteilung ZF auferlegt wurde, ist ambitioniert. Mit 83% ist das Lokpersonal bereits sehr produktiv. Trotzdem sind wir bereit zu optimieren. Aber die Messlatte muss für alle gelten. Diese Massnahme dient dazu, eine plausible Vergleichbarkeit zwischen den Abteilungen zu schaffen und uns auf reelle Einsparpotentiale zu fokussieren.





Ein Problem, das den Planern bestens bekannt ist, sind die Verkehrsspitzen. Einschaltzüge, Verstärkungen der S-Bahn- und Fernverkehrseinheiten und Schwächungen derselben lösen während weniger Stunden am Morgen und am Abend einen gewaltigen Personalaufwand aus. Nach den Verkehrsspitzen bricht der Personalaufwand deutlich ein. Aber das Lokpersonal ist bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 492 Minuten immer noch im Dienst und muss beschäftigt werden. Da nach den Verkehrsspitzen nicht genug Arbeit vorhanden ist, entstehen für die Planung zwischen 9 und 12 Uhr und zwischen 20 und 23 Uhr Löcher, die sich in den Touren als Pausen, meist unbezahlt, oder auch als Auswärtspause mit den gesetzlichen 30% Zeitzuschlägen niederschlagen. Diese zum Teil langen Pausen sind weder für das Lokpersonal noch für den ZF attraktiv, da sie die Dienstschicht verlängern und Kosten generieren. Eine Lösung bestünde mit Teilzeitarbeit, falls sich Leute finden, die eine fast einjährige Ausbildung absolvieren, um nachher Kurzarbeit zu leisten. Eventuell sind solche Arbeitszeitmodelle nicht attraktiv genug, umso mehr, als es sich um eine Arbeit ohne nutzbare Erfahrung für andere Berufe handelt. In Lausanne musste bereits eine Teilzeitklasse mangels Interesses abgesagt werden. Der unterschiedliche Bedarf wird realistischerweise vor allem mit internen Lösungen gedeckt werden müssen.

Klar ist, dass ein weiterer Ausbau von Tochterunternehmen ohne integrale Planung der Leistungen dieses Problem verschärfen und somit der Gesamtproduktivität weiter schaden wird.

Schattenwirtschaft

Die Schattenplaner entdeckten weiteres Potenzial zu einer Kosteneinsparung: die integrale Planung aller Leistungen der SBB und der Tochtergesellschaften. Von Stephan Gut, Präsident Sektion Ostschweiz und Projektteilnehmer Schattenplanung für den VSLF

Die Projektleitung der Schattenplanung eröffnete uns kurz vor den Informationsveranstaltungen in der Fläche, dass unsere Massnahme 4), die integrale Planung aller Leistungen, an den Informationsveranstaltungen nicht gezeigt werden dürfte, obwohl dieser Punkt von ZF und den Sozialpartnern zusammen erarbeitet und verabschiedet wurde.

Eine integrale Planung würde Leistungen synergetisch nutzen und die Arbeit nach rein ökonomischen Kriterien verteilen. Das neue Planungstool SOPRE, das nächstes Jahr das aktuelle PIPER ablöst, wäre die ideale Gelegenheit für eine Vernetzung. Es ist unverständlich, dass diese Potenziale nicht transparent beleuchtet werden dürfen. Und es fragt sich, welche Rolle Anna Barbara Remund spielt mit ihren Doppelmandaten als Leiterin SBB Regionalverkehr, Verwaltungsratspräsidentin der Tochtergesellschaft Thurbo sowie Verwaltungsratsvizepräsidentin der Tochtergesellschaft Tilo. Die Problematik der Mehrkosten ist den Verantwortlichen im ZF bekannt und wurde bestimmt schon beim RV thematisiert.

Leistungsab-tausche werden zwar punktuell praktiziert, aber das Sparpotenzial wird nicht annähernd genutzt. Und wenn ein Leistungsabtausch stattfindet, dann nur zugunsten der Tochterunternehmen. Unpaarige, unproduktive Leistungen werden gerne bei den SBB entsorgt.

Wie bereits erwähnt, erschwert sich die effiziente Tourengestaltung durch die Trennung der SBB in den Stammbetrieb SBB und deren Tochtergesellschaften. Depots in der Ostschweiz und im Tessin fahren praktisch nur noch Fernverkehr, und im Wallis und in der Romandie wird zu den bestehenden Absplitterungen die Gründung weiterer Regionalverkehrsgesellschaften vorangetrieben.

Allein Thurbo fährt unter der Woche pro Tag 102 (!) Dienstfahrten (Lokführer als Passagier zwecks Verschiebung zum Abfahrtsort seines Zugs), während Lokführer der SBB aus Schaffhausen, Romanshorn

oder St. Gallen künstlich in Zürich beschäftigt werden müssen – inkl. Auswärtspausen mit unproduktivem Zeitzuschlag –, da in ihrem Heimatdepot keine Leistungen mehr vorhanden sind. Dasselbe Schicksal wird auch sehr bald schon die Lokführer aus den Regionen Genf, Wallis, Basel usw. ereilen, wenn ihnen Tochter- oder Regionalverkehrsunternehmen (auch aus dem Ausland) die für eine effiziente Planung wesentlichen Regionalverkehrsleistungen wie Rosinen aus dem Kuchen wegpicken. Es erstaunt sehr, dass der seit dem 1. April 2011 gewählte Leiter Fernverkehr SBB, Stephan Pfuhl, nicht stärker dagegen aufgeht, dass sein Geschäftsbereich durch die Trennungen stetig verteuert wird. Umso mehr, da er als ehemaliger Leiter Unternehmensentwicklung der SBB eigentlich prädestiniert sein müsste für das Erkennen von einseitigen Entwicklungen, die sich negativ auf das Gesamtprodukt auswirken.

Die momentane Entwicklung lässt vermuten, dass nach und nach der gesamte Regionalverkehr von den SBB ausgelagert werden soll. Sowohl regionale Ansprechpartner als auch regionales Marketing mögen ja durchaus Sinn machen, um die Eisenbahn kantonal zu verankern. Aber eine

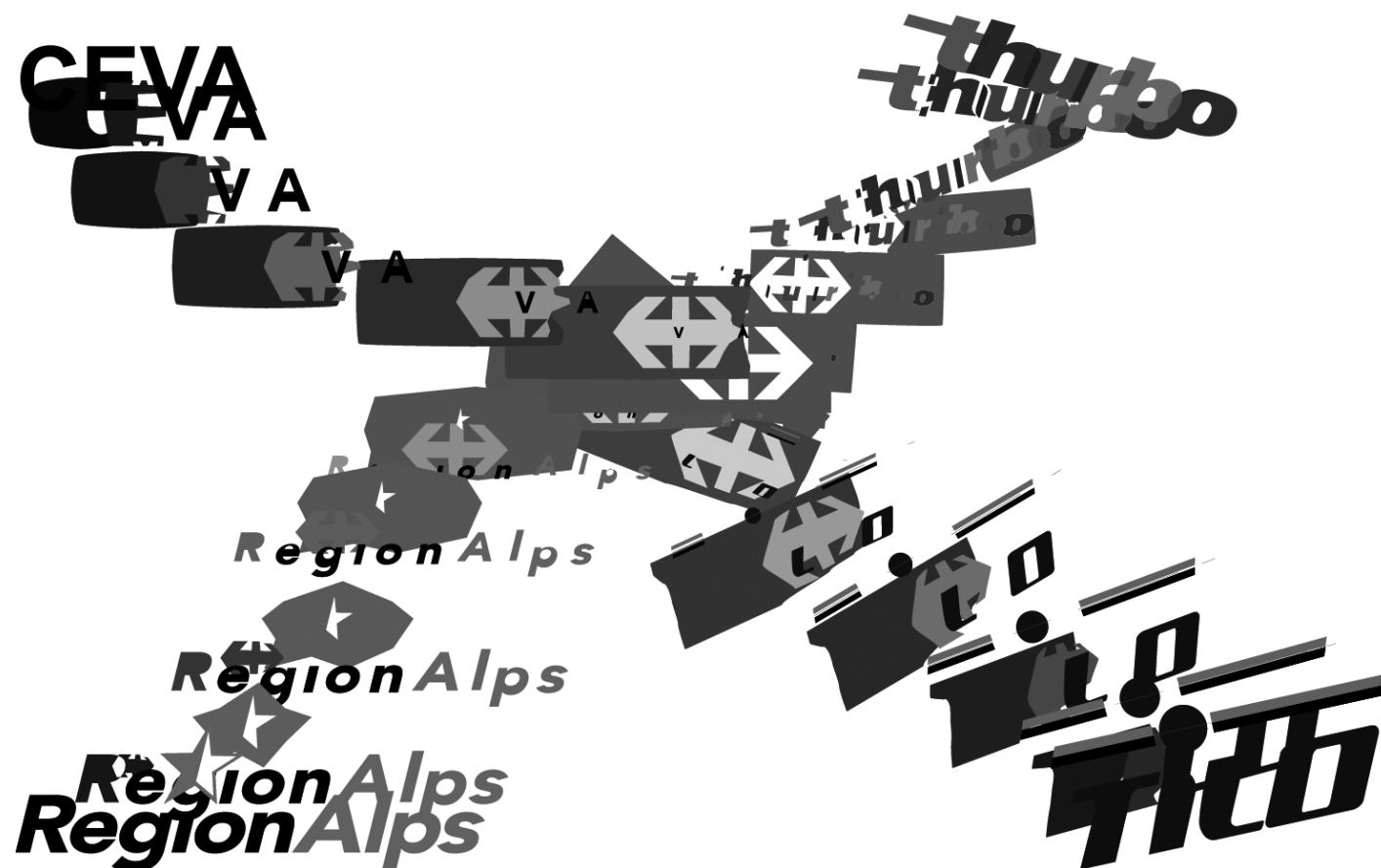


Auslagerung der Produktion ist ein finanzielles Desaster, wie wir bereits mit der heutigen Situation an der Schattenplanung durchgerechnet haben. Dieses Jahr schon würde sich mit einer integralen Planung mehrere Millionen Franken einsparen lassen, notabene auf beiden Seiten, sowohl bei den SBB wie auch bei den Tochterunternehmen.

Da die Tochtergesellschaften und andere Regionalverkehrsunternehmen zum grössten Teil aus Lokführern bestehen, müsste man meinen, dass sie an einer schlanken Produktion sehr interessiert sein sollten. Wenn ohne integrale Planung der Leistungen das Gefäss des Lokpersonals weiterhin verkleinert wird, verschlechtert sich die Tourengestaltung und die Kosten steigen massiv. ➔

Was soll man über Tochtergesellschaften denken?

2011 wurde ich als Vertreter der Personalkommission in das Projekt «Produktivität» delegiert. Im Rahmen dieses Projekts entstand das Konzept «Schattenplanung», eines der wichtigsten Projekte von P-OP im Jahr 2012. Man sagt euch nicht alles... Von André Alder, Sektionspräsident Genf und Vertreter Romandie im VSLF-Vorstand



Ich hielt mich während zweier Monate in Zürich auf, um zusammen mit sechs weiteren Lokführern in einem 15 Quadratmeter grossen Raum eine Parallelplanung zu erstellen, mit dem Ziel: «so produktiv wie möglich und so attraktiv wie möglich». Wir konnten beweisen, dass die Tochtergesellschaften nicht nur unproduktiv sind, sondern auch die Produktivität der benachbarten SBB-Depots stark verschlechtern. Eigenartigerweise wurde die nachfolgende Aussage aus dem ersten Bericht, den wir präsentierten, entfernt:

«Die Synergien zwischen den SBB und ihren Tochtergesellschaften werden nicht in sinnvoller Weise ausgenutzt. Unproduktive Leistungen werden nicht gegenseitig aufgefüllt, einen gegenseitigen Leistungsabtausch mit dem Ziel, eine produktive Tourengestaltung für beide Seiten zu erreichen, existiert wegen des Verzichts auf eine ganzheitliche Planung unter Einbezug der Tochtergesellschaften – im Tessin mit TILO, in Brig und St-Maurice mit RegionAlps, in der Ostschweiz mit Thurbo – nicht und führt schliesslich zu erheblichen Produktivitätsverlusten. Die SBB erbringen in Sargans und Rapperswil Fahrleistungen für Thurbo, die schwierig

in die Tourenplanung zu integrieren sind, während bei Thurbo täglich (VP15) 102 (sic!) Dienstfahrten geplant sind. Andere Auswirkungen aus diesem fehlenden Leistungsausgleich sind z. B. im Depot Schaffhausen die fehlenden Leistungen nach den Verkehrsspitzen, die eine produktive Tourengestaltung erschweren. So werden auswärtige Pausen ausgelöst sowie passende und somit produktive Rückleistungen ins Heimatdepot praktisch unmöglich.»

Mein Erstaunen geht noch weiter, z. B. darüber, dass die für den Regionalverkehr verantwortlichen Personen Lösungen präsentieren, die in erster Linie für die Tochtergesellschaften vorteilhaft sind und dafür dann von der SBB-Führung noch so viel Unterstützung erfahren. Für mich ist das nicht nachvollziehbar. Ich bin überrascht, dass die Resultate von Untersuchungen, die beinahe eine Million Franken kosteten und die das Gegenteil von dem beweisen, was die Verantwortlichen für den Regionalverkehr behaupten, nicht mehr Beachtung finden. Ich nehme an, dass man deshalb unsere Arbeit ins Lächerliche zieht und dass man euch einen abgeänderten

Bericht über die Schattenplanung präsentiert.

Wir wollten das Interesse der Leitung Regionalverkehr im April 2012 mit einem Brief «Die CEVA betrifft uns auch» und mit einer Sitzung vom 7. Juni 2012 in Genf mit den Leitern des Regionalverkehrs in der Westschweiz, der Zugführung, der Ressourcenplanung und der ZF-Filiale West sowie den Sozialpartnern aus Lausanne und Genf wecken. Wir wollten auf diesem Weg zeigen, dass wir innerhalb der SBB produktiver arbeiten könnten, als wenn Tochtergesellschaften gegründet werden. Man sagt uns, dass für Genf momentan noch nichts entschieden sei. Mir fällt es aber schwer, daran zu glauben, wenn ich sehe, wie man dem Lokpersonal das Projekt präsentiert. Die Verantwortlichen des Regionalverkehrs werden vielleicht eines Tages für die Folgen ihrer mangelnden Transparenz und ihrer unwahren Aussagen, verursacht durch Unterschlagung von Tatsachen, gerade stehen müssen.

Das Genfer Lokpersonal erwartet mit Ungeduld diesen Herbst das Treffen mit der Leiterin Regionalverkehr in Genf, das man uns im Juni versprochen hat. ➔

SBB-Berufskleider

Im Februar wurde ich zusammen mit vier anderen Lokführerinnen nach Olten eingeladen, um die Situation im Sortiment der Frauenkleider genauer zu durchleuchten. *Von Silja Rogger, Lokführerin Depot Schaffhausen*



Mittlerweile gibt es auch Damenjeans im Sortiment (vorher hätten wir die Herrenjeans oder die Stoffhosen des Zugpersonals tragen sollen) und für eine Damenversion des Poloshirts finden gerade Trageversuche statt. Auch die Schwierigkeiten beim Lager und Versand sind mittlerweile aus dem Weg geräumt, da mein Vorschlag, den Damenjeans eine eigene Bestellnummer zu geben, umgesetzt wurde und diese somit nicht mehr mit den Herrenjeans verwechselt werden. Die Jeans der Marke Glove sind die Damenjeans, alle anderen Jeans sind Herrenmodelle.

Wir haben auch vorgeschlagen, dass das Hemd bzw. die Bluse zusätzlich zum jetzigen Modell in uni Rot angeboten wird. Ob und wann dies umgesetzt wird, ist jedoch unklar. Einige Artikel wurden (wieder) eingeführt. So ist das Cargo-Gilet wieder erhältlich und es gibt neu verschiedene Mützen. Die Regenjacke heisst wieder Parka, da für viele Kollegen der Name Regenjacke verwirrend war. Die Regenjacke bzw. der Parka ist mit einem Futter für den kalten Winter ausgerüstet. Der Name Regenjacke wurde ursprünglich gewählt, weil sie im Gegensatz zu der Softshelljacke wasserfest ist. Eine dünne Regenjacke für den Sommer gibt es nicht und ist auch nicht vorgesehen. Alle Jacken im Sortiment sind in drei verschiedenen Längen erhältlich. Wo man diese im Bestellsystem KleSy auswählen kann, habe ich aber nicht herausgefunden.

Da es diesen Sommer zeitweise sehr heiss war, wurden von Seiten der Lokführer immer wieder kurze Hosen gewünscht. Dies kommt aber für die Leitung ZF nicht in Frage. Es besteht die Angst, dass die Lokführer dann nicht mehr professionell

aussehen. Ich habe diesen Sommer nochmals bei der zuständigen Stelle der Berufskleider interveniert: «Ich kann verstehen, dass das Erscheinungsbild sehr wichtig ist, allerdings sollte man das Aussehen nicht über die Sicherheit und das Wohlergehen des Personals stellen. Bei solchen Temperaturen ist es eine Zumutung, in voller Montur (die Sicherheitsschuhe geben zusätzlich warm) mit voller Konzentration zu arbeiten und sich weiterhin keine Fehler zu leisten.» Ich stiess damit aber auf taube Ohren: «Kurze Hosen oder Dreiviertelhosen kommen für die Leitung ZF nicht in Frage. Aus den euch bekannten Gründen wie Erscheinungsbild, Image, Arbeitsbekleidung – nicht Freizeitlook. Ich hoffe auf dein/euer Verständnis.»

Offenbar ist es wichtiger, dass wir gut aussehen. Ob wir dabei Signalfälle verursachen oder im Führerstand kollabieren, ist nebensächlich. Deshalb meine Empfehlung für diejenigen, die sich für die Kleider verpflichten mussten: Da die Argumente unserer Gesundheit offenbar in den klimatisierten Büros nichts wert sind, sondern nur auf unser Äusseres geachtet wird, schlage ich vor, dass die Kleidung des Geruchs und des äusseren Erscheinungsbilds wegen öfters gewechselt wird. Wenn dann also an den heissen Tagen keine SBB-Kleider mehr im Schrank hängen, nun, dann muss man wohl oder übel mit privaten Hosen arbeiten gehen.

Bleibt nur zu hoffen, dass die Leitung ZF irgendwann merkt, dass ein grosser Teil des Personals auch freiwillig Berufskleider tragen würde, wenn diese auf unsere Bedürfnisse zugeschnitten wären und wir uns damit identifizieren könnten. ➔

Uniformzwang.—

«Sie müssen wissen: Bei Ausschreibungen geht es um JEDEN RAPPE!» *Von Richard Widmer, Lokführer Depot Zürich*

Diese Worte – geäussert vom ehemaligen Leiter Zugführung Personenverkehr Walter Hofstetter – bleiben in Erinnerung. Denn wenig später wurde die Anzahl unserer direkten Vorgesetzten auf Initiative «von ganz oben» massiv erhöht. Um die dafür benötigten Rappen wieder hereinzuholen, wird das Lokpersonal noch «effizientere» Dienste zu fahren haben. Übrigens wurde die Erhöhung der Anzahl Chef Lokpersonal begründet mit dem Argument, dass dies der Mitarbeiterzufriedenheit diene und zudem einem Wunsch des Lokpersonals entspreche; eine Aussage, die reihum nur verwundertes Kopfschütteln auszulösen vermochte.

Nun haben unsere Kaderleute – Verlautbarungen in internen Medien zufolge – herausgefunden, dass mittels Uniformierung des Lokpersonals die Kundenzufriedenheit erhöht werden könnte. Auch der Wert dieser Vermutung darf angezweifelt werden. Viel eher ist davon auszugehen, zentrales Anliegen unserer Kunden sei, dass wir Lokführer und Lokführerinnen den Zug zuverlässig, sicher, pünktlich und komfortabel von A nach B führen – kurz: Dass wir unseren Job gut erledigen. Wir sehen dies ebenfalls als unsere Aufgabe an. Wenn nun aufgrund höchst zweifelhafter Annahmen die Zwangsuniformierung des Lokpersonals durchgeboxt werden sollte, wird dies wiederum nicht zu vernachlässigenden Kosten auslösen.

Kosten für:

- Anschaffung
- Infrastruktur (Garderoben)
- Ausbildung (Kundendienst)
- Wegzeiten- und Pausenregelung (analog Zugpersonal)

Erneut zusätzliche Kosten mit höchst fragwürdigem Nutzen! Wer steht für diese

neuen Ausgaben gerade? Wie wird das Geld wieder hereingeholt?

Es ist zu befürchten, dass das Lokpersonal mit wiederum «effizienteren» Diensten abermals den Kopf hinhalten muss. Immer mehr Effizienz in unseren Einteilungen, die jeweils umgehend durch neue Ideen des Managements zunichte gemacht wird: Wir kommen uns vor wie der berühmte Hamster, der im Rad läuft und läuft... Zahlen der letzten Jahre zeigen es deutlich: Wir helfen kräftig mit, die Produktivität zu steigern. Aber es ist frustrierend, wenn unsere Anstrengungen aus oben genannten Gründen im Sande verlaufen. Ich fordere die Führung unseres Unternehmens auf, mitzuhelfen, unsere SBB fitter zu machen anstatt uns immer neue Knüppel zwischen die Beine zu werfen. Dazu einige Inputs: Verschlangung des Überbaus, Überprüfung der enormen IT-Kosten (LEA 2!), Verzicht auf Zwangsuniformierung des Lokpersonals... Die Liste lässt sich fortsetzen – siehe Loco Folio 1/2012. ➔

Freizeitlokführer

Von Urs Berner, Lokführer Depot Zürich

Vor Dienstbeginn kleide ich mich mit der topmodischen Uniform beim grosszügigen Garderobenkasten ein. Quer durch die Bahnhofshalle Zürich Richtung Zugspitze marschierend, vorbei an Zugreisenden, die von mir die nächsten Ankunftszeiten und weitere Auskünfte wollen (natürlich dreisprachig), erreiche ich, hoffentlich pünktlich, nach 20 Minuten, vier Minuten vor Zugabfahrtszeit die Lok... Bezahlte Arbeitszeit werden wohl wie bisher nur die vier Minuten sein und die restlichen 20 Minuten sind weiterhin Freizeit.

«Nein danke!»

Ich werde weiterhin meine Arbeit gut erkennbar mit Namensschild und/oder Warnweste ausüben und so noch beiläufig einen grossen Beitrag für die gute Finanzlage der SBB leisten. ➔



Dienstkleider für das Lokpersonal SBB P

Will man den Aussagen der Leitung von Personenverkehr Operating Glauben schenken, so scheint die Zufriedenheit der Kundschaft massgeblich vom Erscheinungsbild des Lokpersonals abhängig zu sein. *Von Hubert Eckert, Lokführer Depot Zürich*

Ergo, der wirtschaftliche Erfolg der Division Personenverkehr soll quasi in direkter Abhängigkeit mit der Kleiderordnung des Lokpersonals stehen und fallen. Eine derartige Behauptung darf trotz ihrer Absurdität nicht unterschätzt werden und sollte ob ihrer verdeckten Botschaft das Lokpersonal aufhorchen lassen und zu engagiertem Widerstand animieren.

Zu der seit Langem geführten Diskussion bezüglich der flankierenden Massnahmen und wiederkehrenden Kosten bei einer allfälligen Uniformierung des Lokpersonals (hierbei sei erwähnt, dass es sich beim Ausdruck «Dienstkleider» lediglich um ein Wortspiel handelt), möchte ich an dieser Stelle nicht näher eingehen. Die Fakten zeigen in aller Deutlichkeit den völlig fehlenden Nutzen. Eine Uniformierung steht nicht nur bezüglich der Kosten diametral zu den Konzernzielen, auch ist sie auf keiner Pendenzenliste zur Förderung der Zufriedenheit des Lokpersonals zu finden.

Nach dem augenscheinlich kläglich gescheiterten Versuch des Herrn Hofstetter, dem Lokpersonal in einer Art Salamtaktik über die Hintertür eine Uniformierung aufzuzwingen, hätte die Leitung von Zugführung Personenverkehr bereits damals aufhorchen und den Versuch abbrechen lassen müssen. Nicht mehr als 16% des Lokpersonals (in Zürich sind es sogar nur 10%) erklärten sich trotz fehlender Infrastruktur bereit, die angeblich schicken Kleider zu tragen. Die vertraglich genötigten, notabene nicht freiwillig eingekleideten Neuzugänge dürfen dabei nicht berücksichtigt werden. Dieser Wert erstaunt nicht, zumal es sich um eine Kleiderauswahl handelt, die absolut nichts darstellt und jedweden Flair für ein attraktives Erscheinungsbild unserer Personalkategorie entbehrt. Gar stiessen diese Kleidungsstücke bereits während der Versuchsphase auf Widerstand und Ablehnung. Vielmehr scheinen sie ein weiterer Schritt auf dem Weg zu sein, das Lokpersonal subtil in eine Kategorie von leicht manipulierbaren, meinungs- und profillosen «Büezern» zu

drängen, die gebrochen, ohne Selbstbewusstsein und ohne Berufsstolz brav ihrer zunehmend – weil angeblich wirtschaftlichen – monotonen Arbeit nachzugehen haben. Offenbar jene Art von Lokpersonal, die schon der damalige Leiter ZF Hofstetter gerne haben wollte.

Es stimmt der Ausspruch «Kleider machen Leute». Man kann ihn wenden, wie man will, das Resultat bleibt stets dasselbe. Adrett gekleidete Leute bewegen sich und treten selbstsicher auf! Gekleidete

Leute vermitteln Kompetenz und Sicherheit. Hierzu braucht es jedoch keine Berufskleider, schon gar nicht die aktuelle Auswahl. Hierzu braucht es Respekt und ehrliche Anerkennung von

Seiten der Vorgesetzten und des Arbeitgebers, ohne das stets suggerierte Gefühl, nur ein unangenehmer Kostenfaktor zu sein. Diese Botschaft haben über 80% des Lokpersonals den Verantwortlichen unmissverständlich mit ihrer klar ablehnenden Haltung zum Ausdruck gebracht. In der schweizerischen Politik wäre dies ein nachdrückliches Verdikt des Souveräns, das vorbehaltlos von der Regierung respektiert würde!

Wenn man uns nun glauben machen will, wir würden mit unserer Bekleidung massgeblich am Erfolg des Unternehmens Einfluss nehmen, so kann das nur als neuerlicher plumper Versuch, eine Uniformierung zu erzwingen, gewertet werden. Offenbar haben die Leitung ZF oder die Auftraggeber diesbezüglich ihre Hausaufgaben nach wie vor nicht gemacht und wollen mit dem Kopf durch die Wand! Und offenbar sind all die wortreichen Versprechen zur Förderung der Zufriedenheit des Lokpersonals wiederholt und wie erwartet nur warme Luft. Einmal mehr äusserst bedenkliche Vorzeichen auf dem Weg zur endgültigen Demontage unseres Berufsbildes.

Nebenbei: Die Kundenzufriedenheit hängt massgeblich von Faktoren wie Sauberkeit, Pünktlichkeit, Information und Sicherheit ab. Alles Faktoren, zu denen es definitiv keine Dienstkleider braucht. ➔



Die Mehrkosten, die bei einer Uniformierung des Lokpersonals entstehen würden, können unter anderem anhand der Vergütungen für das Zugpersonal SBB P ersehen werden. Nachfolgend ein Auszug aus den bereichsspezifischen Arbeitszeitregelungen für das Zugpersonal. Die BAR-Verhandlungen für das Lokpersonal haben soeben begonnen. *Von Stephan Gut, Sektionspräsident Ostschweiz*

Geschätzte Mehrkosten LP	Art	CHF/Jahr/LF
zusätzliche Kleiderpunkte	Ø 700 Punkte/Jahr	700**
Wegzeit zur Garderobe (analog ZP)	Ø 14 Minuten/Tag	2500**
Ausbildung Kundendienst	1. Jahr: 6 Tage	2460*
Kosten pro Lokführer und Jahr		5660* / 3200**
Kosten pro Jahr (x 2400 LF)		13'584'000* / 7'680'000**
*Produktivitätsverlust im ersten Jahr		-5.6%
**Produktivitätsverlust jährlich wiederkehrend		-3.2%

The image shows a handwritten document titled "Zeitkonten des Lokpersonal's" (Time Accounts of the Locomotive Personnel). The document is dated "13-2012". It features the logo of the "SEV" (Schweizerische Eisenbahner-Vereinigung) and the "LPV" (Lokomotiv-Personal-Vereinigung) at the top left, and the "S-V" logo at the top right. The text is written in German and discusses the time accounts of the locomotive personnel. A large green circular stamp is drawn over the text, containing the words "SEV", "LPV", and "INFO" in a circular arrangement. The stamp also has a small "L" in a circle at the top and a small "S" in a circle at the bottom. The text is written in black ink on a white background.

SEV
LPV

Ton Sindikat
Damen-Gewerkschaft
f. bei Sindikato

S-V
Schweizerische
Eisenbahner-
Vereinigung
für Lokomotiv-
Personal

www.lpv-sev.ch

13-2012

Zeitkonten des Lokpersonal's

Mit einem persönlichen Informationsschreiben durch die SEB, wurde das Lokpersonal darauf hingewiesen, die Jahresarbeits-Zeitabrechnung 2011 auf einen übermässigen Zeitabbau hin zu überprüfen.

Sollten die dafür notwendigen Unterlagen nicht mehr vorhanden sein, kann die Zeitabrechnung 2011 unter Beizug des CLP nachvollzogen werden. Sollte es Auslegungsdifferenzen mit dem CLP geben, ist ein Gremium aus der Leitung ZF, Peko P und HR, als nächsthöhere Beurteilungsinanz vorgesehen.

Der Kompromiss, dass die Unternehmung 30 Std. abbauen darf, kann der LPV als solchen akzeptieren – Er widerspiegelt die Bandbreitenregelung im GAV SBB. Es dürfen jedoch deswegen keine Minussaldi entstehen.

Dank der stetigen Intervention des LPV bei den Infositzungen und bei der Leitung ZF seit 2007, konnte diese nun dazu bewegen werden, das Problem auf Konzernebene weiterverfolgen zu lassen und eine GAV konforme Lösung zu erarbeiten.

Zusammen mit dem SEV und der Peko LP, wurde ein entsprechendes Dokument erarbeitet, das der Koordinations-sitzung GAV SBB nun zur Genehmigung unterbreitet wird.

Mit SBB Cargo hat der LPV ebenfalls Gespräche geführt. Sollte das erarbeitete Dokument von der Konzernleitung genehmigt werden, spricht eigentlich nichts dagegen, dass diese Regelung auch bei SBB Cargo angewendet wird.

Grosswangen, 05.10.2012

Zentralvorstand LPV

Wer hat's erfunden? Eigentlich eine unnötige Frage, solange das Lokpersonal anständig durch die Gewerkschaften vertreten wird und sich mit den Resultaten aus den Verhandlungen identifizieren kann. Wir sind deshalb erstaunt über die Entwicklung bei den SEV- und LPV-Veröffentlichungen, wo zunehmend Unwahrheiten kolportiert werden oder der VSLF diffamiert wird. Die Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen der Partnergewerkschaften an der Front funktioniert und wir legen keinen Wert auf substanzschwächende interne Querelen. Sollte diese Unprofessionalität aber weitergehen, müssen wir zukünftig die Erfolge des VSLF auch als solche verkaufen. Mit dem Unterschied: Wir können sie belegen.



Berufsrisiko Personenunfall?

Ein wahrlich heikles Thema. Doch sind wir ehrlich: Jeden von uns beschäftigt dies – sei es, weil schon davon betroffen oder noch nicht. Doch ist ein Personenunfall wirklich ein Berufsrisiko eines Lokführers und was kann so ein Ereignis eigentlich bei einem selbst auslösen? Wie ist die Unterstützung von Seiten SBB? Von Christina Martin, Lokführerin Zentralbahn



In meinem Fall: praktische Lokführerprüfung im November 2009 bestanden, seitdem im Depot Basel bei SBB Personenverkehr im Einsatz. Den ersten Personenunfall hatte ich am 31. Oktober 2011. Eine Frau sprang im Bahnhof Dornach-Arlesheim vor «meinen» durchfahrenden ICN. Ich war selbst erstaunt wie gut ich reagierte und danach funktionierte. Von Seiten SBB verlief alles super, der CLP war 20 Minuten später mit einem Reserverlokführer auf dem Platz. Nach den obligaten Betriebsunfall-«Freitagen» fuhr ich zusammen mit meinem CLP zweimal die Strecke mit dem ICN ab – alles soweit gut. Der eigentliche Kampf fing nun an, denn im weiteren Verlauf bekam ich regelrechte Panikattacken bei Durchfahrten durch einen Bahnhof. Jeder Mensch auf dem Perron war ein mög-

licher Suizidkandidat. Ich hatte quasi das Vertrauen in diese Personen, die auf ihren Zug warteten, verloren. Begleitet wurden diese Attacken mit Schweissausbrüchen, Herzrasen oder «Herz rutscht mir in die Hose» und Magenkrämpfen bis zur Übelkeit. So konnte und wollte ich nicht weiterfahren. Über meinen Nachbetreuer kam ich zu einer Psychologin und begann eine Gesprächstherapie. Schnell war klar: Ich hatte ein sogenanntes posttraumatisches Belastungssyndrom, was leider nicht mit drei BU-Tagen auskuriert werden kann, sondern sich sehr viel länger (bis zu zwei Jahre) hinziehen kann. Die Psychologin schrieb mich zuerst einmal für zwei Wochen krank, damit ich zur Ruhe finden konnte. Meine Gedanken drehten sich praktisch nur noch um den Unfall, immer

und immer wieder sah ich diese Frau aufs Gleis springen und wie sie dabei in meine Richtung sah... Das ging so weit, dass ich beim Einschlafen sogar das Gefühl hatte, sie stehe mit blutigem Kopf bei mir im Zimmer. Ich konnte wie ein kleines Kind nur noch mit Licht einschlafen. Trotz allem halfen mir diese zwei Wochen, Abstand zu gewinnen. Danach fuhr ich eine Woche, begleitet von einem Lokführerkollegen. Das bewirkte Wunder und ich fühlte mich wieder fit genug, um alleine zu fahren – zwar immer noch begleitet von einem mulmigen Gefühl bei Bahnhofsdurchfahrten und auch schreckhafter, aber es ging. Bis am 30. Januar 2012, praktisch auf den Tag drei Monate später, der zweite Mensch vor meinen Zug sprang – wieder ein Schnellzug, wieder im Bahnhof. Nach

dem Aufprall, noch mitten in der Bremsung, liess ich alles raus und fluchte, was das Zeug hielt. Ich war so wütend auf diese Person, die gerade mein hart erkämpftes Selbstvertrauen in mein Können als Lokführerin wieder zerstört hatte.

«Tu dir Gutes» – aber nicht alles wird bezahlt!

Also diesen Spruch hörte ich diverse Male nach den Unfällen. Aber Achtung: Nicht alles, was gut tut und hilft, wird auch bezahlt! Ich selber ging zur Kinesiologin (von den Krankenkassen anerkannt) mit dem Ergebnis, dass die Suva nicht einmal die Hälfte des Honorars bezahlte, die Restkosten von 170 Franken sollte ich tragen bzw. an meine Krankenkasse weiterleiten, obwohl es sich ja um einen BU handelte! Nach einer halben Stunde Diskussion mit dem CLP wurden diese Kosten dann doch von den SBB getragen. Nach dem zweiten Unfall habe ich bei der Suva angefragt, was einem betroffenen Lokführer bezahlt wird.

1. Alternativtherapien und Komplementärmedizin

Alternativtherapie ist eine Sammelbezeichnung für unterschiedliche Behandlungsmethoden und diagnostische Konzepte, die sich als Alternative oder als Ergänzung zu wissenschaftlich begründeten Behandlungsmethoden (Schulmedizin) versteht. Ausgeübt werden Alternativtherapien in erster Linie von Therapeutinnen und Therapeuten wie Naturärzten, Naturheilern usw. Diese wissenschaftlich nicht anerkannten Therapien gehören zwar grundsätzlich nicht zu den Pflichtleistungen der Unfallversicherung (Art. 10 UVG in Verbindung mit den Bestimmungen der Krankenpflege-Leistungsverordnung, SR 832.112.31), können sich aber günstig auf den Heilverlauf auswirken. Insofern werden solche Therapien seitens der Suva auf freiwilliger Basis resp. im Sinne von Schadenminderungskosten in begrenztem und kontrolliertem Umfang bezahlt. Die allfällige Kostenbeteiligung beträgt generell 50% des verrechneten Betrags, im Maximum 55 Franken pro Sitzung. In diesem Sinne können Hypnosebehandlungen oder eine Kinesiologithherapie anteilmässig vergütet werden.

Komplementärmedizin (Akupunktur, Neuraltherapie, Homöopathie, TCM, anthroposophische Medizin und Phytotherapie) ist – sofern durch einen Facharzt mit entsprechender Qualität erbracht – im TARMED geregelt und wird entsprechend von der Suva übernommen.

2. Umfang der psychologischen Unterstützung

Jede versicherte Person hat Anspruch auf eine zweckmässige Behandlung der

Unfallfolgen. Dazu gehören auch die Sitzungen bei einem Psychologen, sofern diese von ärztlicher Seite verordnet wurden. Weil insbesondere der Schweregrad der Beschwerden, der Heilungsverlauf an sich usw. Art und Umfang der Therapien beeinflussen, kann nicht grundsätzlich von einer Behandlungslimite resp. von einer bestimmten Anzahl Sitzungen ausgegangen werden. Im Sinne von Art. 54 UVG müssen die Heilanwendungen auf das für den Behandlungszweck erforderliche Mass beschränkt bleiben.

3. Rückfall – Behandlung nach vorzeitigem Abschluss

Entscheidend für die Leistungspflicht der obligatorischen Unfallversicherung ist, dass die psychischen Störungen – auch bei einem Rückfall – mit überwiegender Wahrscheinlichkeit auf den Unfall zurückzuführen sind. Kann dies bejaht werden, ist der Unfallversicherer zuständig und übernimmt die anfallenden Heilkosten.

Vorgehen nach Personenunfällen

Der VSLF verlangte wiederholt, dass nach einem Personenunfall dem Lokführer die Weiterfahrt grundsätzlich untersagt wird. Gegenwärtig wäre analog dem Vorgehen nach einem Signalfall (Rücksprache mit CLP/LLP) eine Weiterfahrt möglich. Der VSLF fordert ebenfalls, dass in jedem Fall sofort ein Reserverlokführer an den Unfallort zu entsenden ist, um den Kollegen zu unterstützen und eventuell den Zug weiterzuführen. Ein allenfalls anwesender CLP/LLP begleitet den Lokführer zu den Einvernahmen und betreut ihn.

Am Treffen über sicherheitsrelevante Mängel mit CEO Andreas Meyer postulierten wir wiederholt unsere Forderung. Die SBB sind mit den Vorschlägen des VSLF einverstanden. Nach einem Personenunfall kommt neu derselbe Prozess wie nach einem Signalfall zur Anwendung und es wird immer ein Lokführer zum Unfallort entsandt. P-OP und G-PN treffen die notwendigen Schritte und ordnen die neue Regelung per Ende Juli 2012 an. Diese sind bereits umgesetzt.

Wir danken den SBB für die Erfüllung unserer Forderungen im Zusammenhang mit Personenunfällen. Gespräche mit der Turbo AG haben stattgefunden und die SOB AG hat zugesichert, den Ablauf zu überprüfen. Bei der BLS AG ist es bereits heute so geregelt, dass der Lokführer nicht mehr weiterfährt, auch nicht zum Räumen der Strecke.

Zusammenfassend kann ich sagen: Die Nachbetreuung bei der SBB leistet einen super Job! Die Betreuung durch den CLP bietet noch Verbesserungspotenzial, denn weshalb kann der CLP den Papierkram mit der Suva nicht übernehmen? Im Regelfall ist er ja bei der Einvernahme durch die Polizei dabei und kennt den Fall. Das betrifft ebenso die ESI-Meldung. Weiter müssen die SBB und alle anderen Eisenbahnunternehmen begreifen, dass so ein Ereignis traumatisch ist, egal ob die betreffende Person das wollte oder ob es ein Unfall war. Man kann nicht alle Lokführerinnen und Lokführer in einen Topf werfen und annehmen, dass jedermann drei Tage zur «Verarbeitung» reichen! Es ist leider so: Jemand der so etwas nicht selbst erlebt hat, weiss nicht, wie es ist! Was mich auch erstaunte: Was ist daran so schwierig, wenn der betroffene Lokführer zum «Wiedereinstieg» vielleicht nur S-Bahn fahren will oder die besagte Strecke im Moment nicht? Datenschutzgründe, wie es bei mir hiess, können es kaum sein. Auch das Thema «begleitetes Fahren» mit Lokführerkollegen sollte normal sein – eine einfache Methode, die viel bringt! Schliesslich müssen die Unternehmen auch überlegen, wie sie ihr Lokpersonal vor den Medien schützen. Heute wird alles mit dem Handy fotografiert und dann wird als Leserreporter aufgetrumpft. Was, wenn der betroffene Lokführer plötzlich mit Bild in einem Artikel erscheint? All diese Punkte habe ich auch dem Leiter Zugführer Personenverkehr, Mani Haller, in einem persönlichen Gespräch schon dargelegt. Hoffentlich mit Erfolg!

Und zum Schluss und allen Gerüchten zum Trotz: Ich bin noch Lokführerin, habe jedoch die Spurweite verkleinert und genieße die Zentralschweiz. Aber der Kampf zurück in den Führerstand lohnt sich allemal!

Aufgrund des Erlebten und weil es mir gut tat, mich auch über Facebook auszutauschen, habe ich die «Lokführer-Selbsthilfe» bei Facebook gegründet. Mitglieder werden von mir freigeschaltet, Beiträge können somit nur von Mitgliedern gelesen werden. Die Idee ist es, gerade zu «Unzeiten» die Möglichkeit zu haben, sich das Erlebte von der Seele zu reden oder zu schreiben, das zu jeder Tages- und Nachtzeit. Diese Gruppe hat nichts mit dem VSLF zu tun, sondern entstand aus meiner Eigeninitiative. Lokführer sind jederzeit herzlich willkommen!

Link bei Facebook: facebook.com/groups/393132134079698/ oder bei Facebook nach «Lokführer-Selbsthilfe» suchen und dann «Gruppe beitreten».

Ertüchtigung der Lokomotiven Re 6/6

Als Folge des täglichen und harten Einsatzes der Lokomotiven zeigten sich in den letzten Jahren verschiedene altersbedingte Schwachstellen. Um diese zu eliminieren und weitergehende Probleme bereits im Vorfeld angehen zu können, werden die Re 6/6 einem Servicepaket 1 unterzogen.
 Von Philipp Maurer; Leiter Cargo VSLF



Bei insgesamt 84 Lokomotiven (ohne Prototypen) werden insgesamt 15 Massnahmen durchgeführt. Diese beinhalten folgende Punkte:

- Sechs Massnahmen zur Behebung von Problemen, die sich gegenwärtig noch nicht auf den Betrieb auswirken, bei denen sich jedoch abzeichnet, dass diese innerhalb kurzer Zeit an Aktualität gewinnen werden.
- Fünf Massnahmen beheben existierende Probleme.
- Vier Massnahmen betreffen die Ergonomie am Arbeitsplatz. Im Detail sind dies:
 Lokomotive:
 - Präventiver Wechsel Spannungsschutzfilter an der Speisung ZUB
 - Präventive Kontrolle und gegebenenfalls Ersatz der Zerstörungselemente hinter den Puffern
 - Komplette Sanierung des Luftgerüsts
 - Einbau Bremsstab und Besen

- Einbau eines neuen Batterieladegeräts
- Starkstromseitig wird die Lok vermessen, um Kenntnis über die Isolationswerte der Re-620-Flotte zu erlangen, damit gegebenenfalls gezielte Massnahmen getroffen werden können.
- Einbau Spannungsschutzfilter an der Speisung des DMI (Driver-Machine-Interface)
- Einbau einer thermostatisch gesteuerten des Lüftung DMI
- Das Problem der flackernden Ventilationslampe wird behoben
- Führerstand
 - Präventiver Wechsel des fussbedienten Auslöseschalters zur automatischen Bremse
 - Einbau und Verschiebung des Tischheizungsthermostats
 - Modifikation der Fensterführungen, um klemmende Fenster weitgehend eliminieren zu können

- Einbau eines pneumatischen Lokführerstuhls
- Einbau eines neuen Führergehilfensitzes

In den 15 Massnahmen ist auch die Umsetzung von drei KVP-Vorschlägen enthalten. Die Arbeiten werden in im Industriewerk Bellinzona durchgeführt. Die Umsetzung der Massnahmen soll innerhalb von fünf Arbeitstagen erfolgen, so dass es möglich ist, das Servicepaket 1 bis Ende 2014 an allen vorgesehenen Lokomotiven abzuschliessen.
 Bei einer Lokbegehung im IW Bellinzona konnten wir Folgendes festhalten: Entgegen der über Jahre aufrechterhaltenen Behauptung der damaligen Lokbesitzer, dass kein pneumatischer Stuhl eingebaut werden könne, ist dies nun ohne weitere Probleme möglich (1). Die Beinfreiheit ist gewährleistet und der Arbeitskomfort wird erheblich gesteigert. Der neue pneu-

mathe Führerstuhl entspricht dem Modell, der bei der Division Personenverkehr eingesetzt wird. Im Gegensatz zu den Sitzen auf den Ae 6/6 lässt sich dieser bequem abdrehen und durch eine Modifikation der Luftzuführung ist die Gefahr des Abscherens der Luftleitungen gebannt.

Für die Führergehilfensitze wurden uns zwei Varianten vorgestellt (in den Lokomotiven 11613 und 620061). Variante 1 ist ein Klappsitz, der an der Rückwand angebracht ist und bei Bedarf abgeklappt wird (analog Veloabteile Regionalverkehr). Dies ist eine sehr komfortable Lösung (2/3). Variante 2 ist ein zusammenklappbarer Hocker, der nach Bedarf dorthin gestellt werden kann, wo er benötigt wird (4/5).

Die Variante 1 ist aus unserer Sicht zwar wünschenswert, wird aber die Reparaturkosten unnötig ansteigen lassen, denn bei jedem Öffnen des Apparateschranks muss die Sitzfläche abgeklappt werden, damit die Türe geöffnet werden kann. Die Türe wird innerhalb kurzer Zeit die Polsterung der Sitzfläche zerstören. Die Variante 2 ist nicht so bequem, dafür praktischer und kostengünstiger. Der Hocker ist nicht fixiert und kann dort aufgestellt werden, wo er gebraucht wird. Er findet auch Platz in der Ecke Führertisch/Klimaanlage, was es ermöglicht, den Hocker bei Nichtgebrauch für die Lokführertaschen bzw. -rucksäcke zu benutzen.

Einziger Wehrmutstropfen: Die Lok kann bei diesem Servicepaket noch nicht lärm-saniert werden. Dies wird aber hoffentlich, zusammen mit der Ertüchtigung der Klimaanlage auf die Eröffnung des Gotthardbasistunnels hin, in einem weiteren Servicepaket geschehen.



SBB Cargo macht sich fit

Seit dem 1. September sind die neuen Führungsstrukturen umgesetzt. Es ist nicht nur eine merkliche Verkleinerung der Führungsspanne zu verzeichnen, nein, auch Doppelspurigkeiten sind weitgehend eliminiert worden. Nach dem Wegfall der Plattformleitungen hat sich an manchen Orten der Umgangston merklich zum Positiven gewendet. *Von Philipp Maurer, Leiter Cargo VSLF*



Endlich ist es den Mitarbeitern wieder erlaubt, ihre Arbeit zu verrichten, ohne dass täglich ganze Berufskategorien en bloc als Lügner und Taugenichtse betitelt werden. Das neue Arbeitsklimagefühl erlaubt es wieder, mit mehr Freude seine Arbeit zu verrichten.

Auch die Tatsache dass mit der Verkleinerung der Führungsspanne, die von vielen Seiten geforderte und von Herrn Sørensen (bereits 1999) angestrebte Unternehmensstruktur, nach nun mehr als zwölf Jahren fast erreicht wird, ist als (vorsichtiges) positives Zeichen zu werten. Herr Sørensen ist nach der Vorstellung der ihm vorschwebenden schlanken Cargo-Struktur leider viel zu schnell «aus persönlichen Gründen» zurückgetreten, womit das Unheil eines sich stetig aufblasenden Konstrukts seinen Lauf nahm.

Dass es trotz besseren Wissens so lange gedauert hat, bis SBB Cargo gesundgeschrumpft werden konnte, ist nicht zuletzt der Politik und der alten Führung unter Herrn Weibel (Konzern) und Herrn Nordmann (SBB Cargo) anzulasten. Unter der Leitung von Herrn Nordmann hat sich die Unternehmung zusätzlich aufgebläht und die im Jahre 2006 erstmals durchgeführte Reorganisation war ein wahrer Rohrkrepierer (nach der Reorganisation mit Stellenabbau im Elsässertor hatte SBB Cargo plötzlich mehr Mitarbeiter in der Führung als vorher).

Ob all der positiven Auswirkungen der Redimensionierung der Führungsspanne darf jedoch nie vergessen werden, dass auch hier, genauso wie im Bereich der Produktion, es die Mitarbeiter sind, die von den Massnahmen betroffen sind. Im Gegensatz zu den Mitarbeitern in der Produktion, die dem GAV unterstehen, sind

viele Mitarbeiter im Elsässertor nach OR angestellt und haben kein Anrecht auf die Leistungen des Arbeitsmarktceters. Aufgrund einer verfehlten Personalpolitik der Unternehmung während der Jahre 2005 und 2006 verlieren heute Lokführer LC (Lokführer Cargo) B 100 ihre Stelle.

Der VSLF fand in den Verhandlungen der Berufsbilder (2005) weder bei der damaligen Führung noch bei den vielen Unterverbänden des SEV Gehör, denn genau dieses nun eingetroffene Szenario haben wir damals vorausgesagt. Wir müssen jedoch eingestehen, dass unsere Prognose fehlerhaft war, denn wir haben aufgrund aller vorliegenden Fakten mit einem Zusammenbruch des angedachten Systems bereits im Jahr 2010 gerechnet. Der nun durchgeführte Schnitt hätte damals mit einer vorausschauenderen Personalpolitik verhindert werden können. Die Problematik dieses Systems war allen bekannt.

In den Depotstandorten fallen nun die LC-B-100-Stellen weg, zudem werden die Lokführerstandorte Buchs, Langenthal und Rennens aufgehoben. Schweizweit sind 68-LC-B-100-Stellen betroffen. Die Entscheidung zum Abbau der LC-B-100-Stellen kam umso überraschender, als noch bis Juli von Seiten der SBB Cargo bestätigt wurde, dass die LC B 100 in den Depotstandorten weiterhin gemäss den gültigen Berufsbildern tätig sein werden. Entsprechend haben wir informiert; die dadurch entstandene Verärgerung bei den betroffenen Mitarbeitern können wir nachvollziehen.

Alle LC B100, die die Voraussetzungen für die Weiterbildung zum LC B erfüllen, wurden oder werden zum LC B weitergebildet. Diese Massnahme, die in den neuen Berufsbildern festgelegt ist, wird

die Zahl der Stellenverluste markant senken. Nur ein schwacher Trost kann dies jedoch für jene Lokführer LC B 100 sein, die die Anforderungen zur Weiterbildung nicht erfüllen: Sie verlieren ihre momentane Beschäftigung. Dank des im GAV verankerten Arbeitsmarktceters werden die betroffenen Mitarbeiter eine professionelle Unterstützung erhalten, die sie bei der Stellensuche und/oder Weiterbildung tatkräftig begleiten wird. Auch die momentan ausgeschriebenen Stellen für Lokomotivführer B100 übersteigen bei Weitem die Anzahl der Mitarbeiter, die ihren angestammten Arbeitsplatz verlieren. Es muss jedoch auch unmissverständlich gesagt werden, dass nicht alle vorhandenen Lösungen dem heutigen Tätigkeitsbereich entsprechen und somit vom Mitarbeiter eine Bereitschaft abverlangt wird, sich neuen Gegebenheiten anpassen zu müssen. Fragwürdiger ist der Entscheid der Division P, neue Lokführer B 100 auszubilden, obwohl bekannt ist, dass die Division Cargo ihrerseits B-100-Lokführerstellen aufhebt. Hier müssen wir zum wiederholten Male feststellen, dass die konzerninterne Kommunikation nicht einwandfrei funktioniert. Wir können den betroffenen Lokführern nur empfehlen, auch bei der Division P anzufragen, ob noch Stellen als B 100 vorhanden sind.

Ab dem 9. Dezember 2012 wird sich nach und nach beweisen müssen, ob sich das neu aufgegleiste System des Wagenladungsverkehrs in der Praxis bewähren wird. Nachträgliche Justierungen im Betriebsablauf werden unumgänglich sein. Die Praxis lehrt uns jedoch, dass auch dieses System – mit den anfänglichen Anlaufschwierigkeiten – funktionieren wird. Bringen all die umgesetzten Massnahmen die gewünschten Ergebnisse und bleibt die Führung weiterhin hart am Ball, um schnellstmöglich auf Veränderungen reagieren zu können, sehen wir uns versucht, in eine positive Zukunft für SBB Cargo zu schauen.

Es soll jedoch nicht unterlassen werden, darauf hinzuweisen, dass sich auch andere Divisionen und Unternehmungen, die sich auf dem Schienennetz bewegen, mit ähnlichen Problemen herumschlagen, aber ihre Hausaufgaben noch bei Weitem nicht in Angriff nahmen. Die Herausforderungen für die Sozialpartner und insbesondere für den VSLF werden nicht kleiner oder weniger werden! ➤

Domino

Daniel Walti, Lokführer Depot Brugg



Abschiessen der nach Waldshut verkehrenden Domino-Triebwagen

Seit nun einem Jahr verkehren die neuen Domino-Züge über die Rheinbrücke zwischen Koblenz und Waldshut D. Um die Brücke trotz des zu hohen Fahrzeugewichts befahren zu können, wird in Koblenz der RBDe-Triebwagen durch das Lokpersonal geräumt und verkehrt sodann geschlossen nach Waldshut. Dank des Einsatzes der Lokführerkollegen der betroffenen Depots konnte diese eher unkonventionelle Lösung per Fahrplanwechsel 2011 umgesetzt werden. Nun besteht aber die Gefahr, dass die zuständigen Stellen sich auf dieser Zwischenlösung ausruhen und den Einsatz des betroffenen Lokpersonals als selbstverständliche Dauerlösung betrachten.

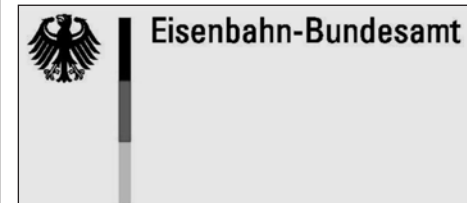
Durch das Räumen der Triebwagen kommt es immer wieder zu ungemütlichen Situationen für die Lokführer. Sei es, dass sich einzelne Fahrgäste nur mit Diskussionen zum Umsteigen bewegen lassen oder dass dieses überfallartige Räumen besonders von alkoholisierten Fahrgästen als Provokation verstanden wird. Diese Problematik wurde auch schon bei Nacht-S-Bahnen angesprochen und bedeutet eine nicht unerhebliche Gefährdung des Lokführers. Das Räumen des Triebwagens, auch wenn es durch eigenhändige Durchsagen noch so gut angekündigt wird, führt zu oft zu Konflikten und steht im Gegensatz zu unseren kundendienstlichen Interessen. Für das Lokpersonal der betroffenen Depots wäre es wichtig zu wissen, wann sich diese Situation wieder normalisiert. Wird es im Zuge der Umbauarbeiten im unteren Aaretal auch hierbei einen Umbruch zurück zur Normalität geben? ➤

Rechts oder Links

Technikgruppe VSLF

Der kurze Streckenbeschrieb der Strecke Koblenz–Waldshut D für das Lokpersonal, der berechtigt, die kurze mit deutschen Signalen ausgerüstete Strecke bis Waldshut zu befahren, ist neu von P-OP-RSQ herausgegeben worden. Unter Besonderheiten ist aufgeführt: Das mechanische Ausfahrversignal von Waldshut und die meisten übrigen DB-Signale stehen rechts.

Im Auszug aus der Eisenbahn-Signalordnung, herausgegeben vom Deutschen Eisenbahn-Bundesamt, findet man Folgendes:



Zusammenstellung der Bestimmungen der Eisenbahn-Signalordnung 1959 (ESO 1959), ESO (7) AB 2.

Ortsfeste Signale sowie die Langsamfahrsignale Lf 1, Lf 2 und Lf 3, das Schutzhaltssignal Sh 2 und die Signale El 3, El 4 und El 5 befinden sich in der Regel unmittelbar rechts – auf zweigleisigen Strecken für Fahrten entgegen der gewöhnlichen Fahrtrichtung auf der freien Strecke unmittelbar links – neben oder über dem Gleis, zu dem sie gehören. Sind bei einzelnen Signalen abweichende Regeln zur Aufstellung erforderlich, so sind diese bei dem betroffenen Signal gegeben.

Bei den Eisenbahnen des Bundes werden ständige und vorübergehende Ausnahmen zu dieser Bestimmung durch den Infrastrukturunternehmer bekanntgegeben.

Bei den NE-Bahnen werden die Ausnahmen zu dieser Bestimmung in einer betrieblichen Anweisung bekanntgegeben.

Die Bezeichnungen rechts und links sind im Sinne der Fahrtrichtung zu verstehen.

Mit diesen Bestimmungen ist klar geregelt, auf welcher Seite die Aufstellung der Eisenbahnsignale bei der Deutschen Bahn AG erfolgt. Im Gegensatz dazu stehen die Verhältnisse in der Schweiz, wo in den letzten Jahren bei der Links- bzw. Rechtsaufstellung von Signalen ein eigentlicher Wildwuchs Eingang gefunden hat. ➤

Solothurn

Andreas Luck, Lokführer Depot Basel



Lückenhafte Sicherheitseinrichtungen in Solothurn

In Solothurn ereignet sich mehrmals täglich die Situation, dass der Interregio Zürich–Biel mit 125 km/h auf Gleis 2 einfährt und hinter dem Halt zeigenden Hauptsignal am Perronende fährt gleichzeitig aus der Gegenrichtung der Regionalzug Sonceboz–Biel ein. Die Vorschriften gemäss Eisenbahnverordnung (EBV) sind erfüllt, da der vorgeschriebene Durchrutschweg (Weg nach dem Halt zeigenden Signal bis zum Gefahrenpunkt) 80 Meter beträgt, was im Fall von Solothurn exakt eingehalten wird.

Im August 2011 habe ich via ESI-Meldung auf diese brandgefährliche Situation hingewiesen, und da ich bis im Mai 2012 keine Antwort erhielt, wurde ich via E-Mail auf dem Dienstweg vorstellig. Aufgrund der Tatsache, dass weder mein CLP noch ich trotz sofortiger Weiterleitung dieser Meldung von 2011 bis Ende Juni 2012 immer noch keine Antwort erhalten haben, bin ich direkt an SBB Infrastruktur gelangt. Laut SBB Infrastruktur wurde bei der Anlage in Solothurn primär das Abfahren gegen das Halt zeigende Abschnittssignal als Hauptgefahr taxiert und momentan sei kein Budget vorhanden, um dort ZUB (Zugbeeinflussung) zu installieren. Es werden aber laufend Gefahrenpunkte neu beurteilt und entsprechende Massnahmen in die Wege geleitet.

Eine jede Stunde vorkommende Gefahrensituation mit der Möglichkeit einer Frontalkollision mit hoher Geschwindigkeit, wie dies in Solothurn der Fall ist, sollte sofort mittels einer neuen ETCS-Balise mit ZUB-Programmierung entschärft werden. Einmal mehr werden Meldungen des Lokpersonals nicht beantwortet und erst nach persönlicher Intervention wird das Problem angeschaut. Ich erwarte Lösungen. ➤

Hitparade der sicherheitsrelevanten Vorkommnisse während elf Arbeitsjahren

Ein Lokführer aus Basel (Name der Redaktion bekannt)

10. Platz: Ich führte einen Kesselzug mit 1800 Tonnen Benzin von Karlsruhe D nach Basel. An vier Wagen war die Bremse ausgeschaltet und sechs weitere Wagen waren mit einem blauen Schadezzettel von Railion (DB Schenker) Kornwestheim mit der Anweisung versehen, dass diese Wagen nach dem Entlad leer zur Reparatur müssen. Diese Zettel waren fast drei Wochen alt. Die SBB Cargo-Leitstelle in Duisburg meinte, der Zug müsse fahren.

9. Platz: Ich führte einen Güterzug mit 88 Achsen und giftiger Ladung aus Osteuropa, der im Rahmen der Vertrauensübergabe die Schweizer Grenze passiert hatte. In Brugg trat ein Luftverlust in der Hauptleitung auf. Daraufhin stellte ich fest: Teile der Bremsenrichtung hingen herunter, die Bremsrechnung war falsch, die Revisionsfristen abgelaufen, die Hauptleitung undicht und die Deckel an einzelnen Wagen nicht richtig verschraubt. Die Betriebsleitzentrale (BLZ) wusste nicht, was in diesen Wagen geladen war.

8. Platz: In Basel stellte ich einen Doppelstock-IC ins Gleisfeld. An einem 1.-Klasse-Wagen hing der Radlagerdeckel am Gleitschutzgeberkabel herunter, so dass freie Sicht auf das Radlager bestand. Der Zug kam so von Interlaken.

7. Platz: In Zürich-Hardbrücke wurde der Stromabnehmer heruntergerissen und die Fahrleitung beschädigt. Der Pantograf lag auf dem Dach der Lok, etwa 10 cm unter der Fahrleitung. Der Kuppler zog auf Weisung eines «Verantwortlichen» von Infrastruktur den Stecker der Zugheizung aus, trotz meines Verbots, denn die Fahrleitung war noch nicht ausgeschaltet und geerdet. Die Aussage des Mitarbeiters von Infrastruktur lautete, der Bahnhof müsse wieder fahrbar werden.

6. Platz: Der Bremsweg für einen Güterzug zwischen zwei Signalen in Lupfig war viel zu kurz. Die damals in den Strecken-

tabellen aufgeführten Geschwindigkeiten stimmten nicht mehr mit der geänderten Signalisierung überein. Nach der Meldung dauerte es fast vier Monate, bis die Geschwindigkeiten der Zugreihen A 85–A 105 um mehr als 20 km/h herabgesetzt wurden.

5. Platz: Im Rangierbahnhof Weil am Rhein D erhielt ich einen Fahrbefehl. Der Kollege der BLS nebenan fuhr auch los, also standen wir beide vor der Weiche. Der Mitarbeiter der DB hatte vergessen, eine Weiche umzulegen.

4. Platz: Mit der S3 fuhr ich in Sissach ein. Auf dem Display des GSM-R-Zugfunks sah ich ein Piktogramm für Gesprächs-

verkehr, eine Mitteilung war aber keine zu hören. Einen kurzen Moment nach der Abfahrt in Sissach kam ein Güterzug mit einem Wagen entgegen, dessen Abdeckblende in mein Profil ragte. Trotz Schnellbremsung schrammte ich mit den Zug der Plane entlang. Der Fahrdienstleiter rief mich später auf dem Handy an, mit der Mitteilung, er wolle mir sagen, dass ein Güterzug kommt, bei dem etwas ins Profil ragte. Der Flirt wurde ein bisschen zerkratzt.

3. Platz: Ich war morgens um halb fünf Uhr von Erstfeld nach Basel RB unterwegs. Der

Fahrdienstleiter meldete sich am Funk, er könne den Baustellenchef der Baustelle in Frick nicht erreichen und diktierte mir den Befehl «Fahrt auf Sicht». Bei der Ausfahrt in Frick mit Schrittgeschwindigkeit war auf dem Nachbargleis ein Schienenkran, der gerade über mein Gleis hinweg neue Gleise ablud. Der Baustellenchef vor Ort sagt mir, die Strecke von Brugg bis Pratteln sei gesperrt und der nächste zu erwartende Zug wäre eigentlich erst der Interregio Basel–Zürich-Flughafen um 5.02 Uhr.

2. Platz: In Rheinfelden war während des Umbaus der Gleisanlage eine Langsamfahrstelle mit 80 km/h eingerichtet und gleich daran anschliessend eine Langsamfahrstelle mit 50 km/h. Unmittelbar nach dem Vorsignal Langsamfahrstelle 50 km/h stand das zugehörige Anfangssignal Langsamfahrstelle, der Bremsweg fehlte. Ich fuhr beinahe ungebremst mit 80 km/h ins frisch geschotterte Gleis.

1. Platz: Ich führte eine rollende Landstrasse von Weil am Rhein D nach Freiburg im Breisgau D. Der Zug umfasste einen Begleitwagen mit Chauffeuren, 19 Lkw auf dem Zug und fast 1200 Tonnen Zuggewicht. Das Einfahrtsignal Efringen-Kirchen war «offen» und Ausfahrtsignal zeigte «Halt erwarten» (Warnung). Ich leitete eine starke Bremsung ein; leider

bremsste der Zug nicht. Mit der sofort eingeleiteten Schnellbremsung stand ich nach dem unterdessen auf Fahrt gegangenen Ausfahrtsignal. Im Bordjournal der SBB Lok Re 421 war während fast zweier Jahre achtmal eingetragen, dass das Lokführerbremsventil zeitweise nur in Schnellbremsstellung reagiert, nicht jedoch bei normaler Bremsung. Glücklicherweise sind alle diese Fälle ohne Schaden für Personen und Umwelt ausgegangen. Meine Forderung an die Bahn: Nehmt die Meldungen des Lokpersonals ernst.



Vorschriften

Technikgruppe VSLF



Kopfloses Vorgehen bei der Ausarbeitung von Vorschriften

Am 8. Juli 2012 trat mit der Bezeichnung P 20033810 eine Ergänzung zum DPZ-Rollmaterialheft in Kraft, die eine Bestimmung ersetzt, die am 1. Juli 2012 (!) in Kraft getreten war. Begründet wurde dieses unprofessionelle Vorgehen wie folgt:

1.1 Ausgangslage

Mit dem Neudruck vom 1. Juli 2012 wurde in der Ziffer 9.4 des P 20006650 Rollmaterialheft Pendelzüge DPZ das Abschiessen defekter Türen neu geregelt. Der Auslöser für die Vorschrift, dass bei den DPZ-Wagen beide Türen der gleichen Plattform abzuschliessen und zu bezetteln sind, ist der Einklemmschutz. Wenn eine Tür abgetrennt wird, funktioniert er seit der letzten Anpassung in einzelnen Fällen auf der ganzen Plattform nicht. Durch den Umbau im Zusammenhang mit dem Projekt LION (DPZ+) wird dieser Mangel jedoch wieder behoben. Da durch den Umbau die Situation rasch wieder entschärft wird und die Türen nur von aussen verriegelt werden können, verzichten wir nun doch auf die Einführung dieser vorübergehenden Massnahme.

P-OP-RSQ, sig. A. Rufener
Leiter Vorschriften

Vorschriften, die alle acht Tage ändern, garantieren keine sicheren Bahnbetrieb, sondern fördern eine Kultur der Gleichgültigkeit innerhalb des Personals und es kann so auch kaum erwartet werden, dass die Mitarbeitenden im Störfall, der ohnehin hektisch und Aufregung auslöst, die gerade geltenden Vorschriften aus dem Gedächtnis abrufen können. Zudem fehlen seit Jahren zweckmässige Schulungen des Lokpersonals über neu eingeführte Vorschriften weitgehend. Auch das Problem, dass neue Vorschriften in der Freizeit gelesen, begriffen, eingeordnet und abgelegt werden müssen, besteht seit Langem. Allfällige Nach- und Verständnisfragen müssen ebenfalls in der Freizeit oder in Pausen gestellt werden.

Das Lokpersonal erwartet, dass auch bei der Vorschriftenerstellung dem Führungsgrundsatz «Bahn-Know-how» nachgelebt wird und die dafür entsprechenden personellen Voraussetzungen geschaffen werden.

Sicherheitsrelevante Mängel

Von Hubert Giger, Präsident VSLF

Im Frühling 2011 unterzeichneten die Sozialpartner mit CEO Andreas Meyer auf Initiative der SBB eine Vereinbarung über das Vorgehen bei sicherheitsrelevanten Mängeln innerhalb der Unternehmung. In dieser Vereinbarung verpflichteten sich die Personalverbände, sicherheitsrelevante Mängel immer zuerst innerhalb der SBB bekannt zu machen und nicht als Erstes an die Öffentlichkeit zu gehen. Im Gegenzug verpflichteten sich die SBB unter anderem, umfangreiche interne Massnahmen zur Verbesserung des Melde- und Feedbackprozesses zu definieren sowie den Mitarbeiterinnen und den Mitarbeiter eine Meldekaskade im Sinn einer Eskalation zur Verfügung zu stellen (siehe Kasten).

Durch die Personalverbände gemeldete qualitäts- und sicherheitsrelevante Mängel werden an die Ansprechpartner in den Divisionen oder bei HR-Konzern weitergeleitet. «Bestehen nach Durchlaufen der Meldekaskade weiterhin wesentliche Differenzen, können diese auf Antrag der Personalverbände an den CEO in einer Aussprache geklärt werden.»

Nachdem der VSLF diverse konkrete Tatsachen zum Teil seit Jahren bemängelt hat, verlangten wir gestützt auf die Vereinbarung ein Gespräch mit dem CEO Andreas Meyer. Themen waren unter anderem:

- Die Signalisierung von Langsamfahrstellen
- Die Aufstellung von Signalen
- Das Vorgehen nach Suiziden
- Die Handhabung von Unkorrektheiten in den Vorschriften
- Die Handhabung von Meldungen über Unzulänglichkeiten auf Fahrzeugen (z.B. ungenügende Bremswirkung der Domino-Züge)
- Fehlende Notbremsanforderung und Notbremsüberbrückung auf Fahrzeugen
- Behandlung und Auswirkungen von Meldungen des (Lok-)Personals in den Divisionen

In Anwesenheit von CEO Andreas Meyer und von Verantwortlichen aus diversen Bereichen innerhalb der SBB konnten wir unserer Themenpunkte am 19. Juni 2012 darlegen. Ein umfangreiches Dossier zuhanden der Anwesenden untermauerte unsere Feststellungen aus dem täglichen

Betrieb. In der Folge dieses Treffens folgten weitere Gespräche und Diskussionen. Wir stellen fest, dass die Leitung der SBB unsere Meldungen ernst nimmt und erste Massnahmen angeordnet hat. Die Umsetzung wird wohl Zeit benötigen. Zu erwähnen ist, dass diverse Probleme nicht neu sind. Im Interesse der Eisenbahn muss uns der Kulturwandel gelingen, der zum Ziel hat, dass Meldungen und Forderungen des Lokomotivpersonals die notwendige Beachtung finden analog anderer Unternehmungen mit risikobehafteter Produktion. Ein wichtiger Grundstein scheint gelegt worden zu sein.

Vorgehen bei sicherheitsrelevanten Mängeln innerhalb der SBB

Die Personalverbände verpflichten sich, das Vorgehen ihren Mitgliedern zu kommunizieren und sie zur Einhaltung der Sorgfalts- und Treuepflicht (GAV, Ziffer 35 ff.) anzuhalten. Der mit der SBB vereinbarte Meldeprozess für das Personal sieht vor:

1. direkte Vorgesetzte oder direkter Vorgesetzter
2. nächsthöhere Vorgesetzte oder nächsthöherer Vorgesetzter
3. bezeichnete Eskalationsstelle der Division, in Fällen, die nach Ansicht der Mitarbeiterinnen oder der Mitarbeitenden nicht korrekt behandelt wurden
4. K-SI (Konzern Sicherheit) mit I-RSQ (Infrastruktur Risiko, Sicherheit, Qualität, Umwelt) Über Sicherheitsmeldungen, die auf diese Stufe gelangen, wird der CEO informiert.

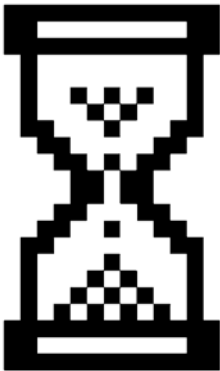
Die SBB verpflichtet sich weiter, nach der erfolgten Meldung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Rückmeldung über das Vorgehen zu geben. Selbstverständlich können Meldungen auch dem VSLF zugestellt werden.



Der Administrativ-Lokführer

Benjamin Jelk, Vorstand VSLF

Mit einer Mitteilung im VAR (im virtuellen Anschlagraum) wurde das Lokpersonal von SBB Personenverkehr informiert, dass der Versand von ESI-Meldungen (Ereignis Sicherheit; früher: Lokführermeldung) über das LEA «nicht immer richtig» funktioniert. Das Lokpersonal soll, so die Aufforderung im VAR, die ESI-Meldungen bis auf Weiteres auf einem PC erfassen. Zudem sollen bereits erstellte, wegen der Störung jedoch nicht versendete Meldungen erneut erfasst werden. Es ist nun einmal eine Tatsache: Die Hauptaufgabe des Lokpersonals ist das Führen von Zügen und sein Arbeitsplatz ist der Führerstand und nicht das Büro. Trotzdem wer-



den den Lokführerinnen und Lokführern laufend neue Vorgaben betreffend Zusatzaufgaben am Computer aufgetragen, weil irgendein Arbeitsgerät einer «technischen Störung» unterliegt oder weil die bisherigen, meist gut funktionierenden Prozesse als nicht mehr zweckmässig erachtet werden. Dabei sollte allgemein bekannt sein, dass die vorgesehene Nebenarbeitszeit für die Berücksichtigung all dieser Wünsche und Vorgaben seit Jahren nicht mehr ausreicht. Es bleibt zu hoffen, dass unsere künftigen Arbeitsmittel zuverlässiger funktionieren und die Nebenarbeitszeit des Lokpersonals wieder dem effektiven Zeitaufwand entspricht. ➡

↔ SBB CFF FFS

Virtueller Anschlagraum (VAR)

Mitteilung anzeigen

Titel:

Funktionsstörung ESI-Meldung im LEA

Text

Aufgrund einer technischen Störung funktioniert der Versand von ESI-Meldungen aus dem LEA nicht immer richtig. Erfassen Sie bitte Ihre ESI-Meldungen bis zur Behebung der Störung im Internet auf <https://esi.sbb.ch>. Benutzer und Passwort sind dieselben wie bei der Anmeldung im LEA. Wenn Sie bereits eine ESI-Meldung gesendet haben, prüfen Sie bitte im Journal LEA, ob diese mit dem Status «grün» markiert ist. Wenn nicht, erfassen Sie diese bitte erneut auf der Website ESI: <https://esi.sbb.ch>.

Danke für Ihr Verständnis.

Anhang

Protokollierung

nein

Quittiert

-

Mitteilungstyp

Technik

Priorität

normal

Gültig von

24.09.2012

Gültig bis

10.10.2012

Aushang von

24.09.2012

Aushang bis

10.10.2012

Relevanz OE

Aarau, Arth, Goldau, Basel, Beinwil am See, Bellinzona, Bern, Biel / Bienne, Brugg AG, Chiasso, Chur, Delémont, Fribourg, Genève, Interlaken Ost, La Chaux-de-Fonds, Lausanne, Luzern, Neuchâtel, Olten, Payerne, Rapperswil SG, Romanshorn, Sargans, Schaffhausen, Soothurn, St. Gallen, St. Maurice, Vevey, Winterthur, Ziegelbrücke, Zug, Zürich, Zürich-Altstetten

Relevanz RADN

Fahrzeugkategorie

Spezialitäten

Seite schließen

als ungesehen schließen

Diese Seite drucken

Sicherheitseinrichtungen

Technikgruppe VSLF

Defekte Sicherheitseinrichtungen
Antwort des BAV auf VSLF-Anfrage
Im FDV 300.9. Ziffer 10.3 steht unter dem Titel «Ausfall der Zugsicherung auf den Spitzenzugfahrzeugen»: *Das Fahrzeug darf höchstens zwölf Stunden mit einer defekten Zugsicherung verkehren. Für diverse Bahnen gilt diese Vorschrift auch für die ZUB- und ETM-Geräte.* Der VSLF fragte beim Bundesamt für Verkehr (BAV) nach, ob die erwähnten zwölf Stunden ab einem Zeitpunkt gerechnet werden oder ob sich die Zeit kumuliert, in der ein Fahrzeug effektiv an der Spitze des Zuges steht. Das BAV hat geantwortet: *Effektiv darf ein Fahrzeug während maximal zwölf Stunden mit defekter Zugsicherung als Spitzenzugfahrzeug verkehren.* Die Lokführerin/der Lokführer kann die effektive Einsatzzeit eines Fahrzeugs an der Spitze des Zuges nicht rückverfolgen. Folglich ist sie/er nicht mehr in der Verantwortung über den zeitlichen Einsatz von Fahrzeugen mit defekter Zugsicherung, ZUB und ETM. Unserer Meinung nach widerspricht die Auslegung des BAV den Absichten des Gesetzgebers dieser Vorschriften. Sollte kein geprüfter Begleiter auf dem Führerstand zur Verfügung stehen, kann während zwölf Stunden mit maximal 80 km/h gefahren werden, bis das Fahrzeug auszuwechseln und der Reparatur zuzuführen ist. Dass das BAV den Lokführer aus der Verantwortung für einen sicherheitsrelevanten Prozess nimmt, erstaunt. Offenbar hat der laufende Betrieb so grosse Priorität, dass alle Vorschriften zugunsten der Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) ausgelegt werden. Dass Vorschriften, die das BAV erlassen hat, durch dieses selbst zu interpretieren sind, zeigt die vielen Unklarheiten bei der Auslegung der Fahrdienstvorschriften (FDV).

Gleichzeitig lobt sich das BAV selber in den BAV-News: (...) *Erika Kaufmann unterstreicht, wie wichtig es ist, dass die FDV für alle Nutzerinnen und Nutzer verständlich sind. Auf der einen Seite müssen die Vorschriften eindeutig und klar formuliert sein, damit sie keinen Spielraum für Interpretationen zulassen. Dies gewährleistet eine einheitliche Anwendung und schränkt die Ausnahmen ein. Andererseits müssen sie so breit abgefasst sein, dass auch Besonderheiten des Bahnbetriebs, die oft historisch gewachsen sind, berücksichtigt werden (...).* ➡

Betriebsinformationen

Hubert Giger, Präsident VSLF



Mindestens vom mittleren Kader an aufwärts bis zum CEO besitzen alle bei den SBB ein Superhandy, mit dem sie laufend über alle wichtigen Vorkommnisse im Eisenbahnbetrieb informiert werden, von Lok- und Türstörungen über Stellwerkstörungen bis hin zu defekten Bahnübergängen. Auch während der vielen Sitzungen wird gerne ab und zu geschaut, was im Betrieb draussen so alles geschieht. Leider ist das Personal an der Front, das nach spätestens drei Minuten die Reisenden informieren müsste, ohne diese wertvollen Informationen. So fahren wir, ohne es zu ahnen, in die grössten Betriebsstörungen hinein und sind genauso uninformatiert und überrascht wie unsere geschätzten Kunden. Betriebsinformationen gehören primär nach aussen in den Betrieb und nicht ins Büro. Wer neben seinen eigentlichen Aufgaben in der Unternehmung Freude und Interesse am Eisenbahnbetrieb hat, der soll sich in seiner Freizeit eine Modelleisenbahn anschaffen. ➡

Fachkundige CLPs

Benjamin Jelk, Vorstand VSLF

Man stelle sich vor, eine Baufirma würde für ihre Maschinisten eine Schulung auf dem neu angeschafften Raupenbagger durchführen. Man stelle sich weiter vor, dass ein Sachbearbeiter der Personalabteilung darum bitten würde, die Firma möge doch ihn an Stelle eines der Maschinisten auf dem Bagger ausbilden. Natürlich würde diesem Wunsch nicht entsprochen und der Sachbearbeiter würde auf die Fehlinvestition und den Unsinn seines Begehrens aufmerksam gemacht. Bei P-OP-ZF läuft das etwas anders: Statt eines weiteren Lokführers fand sich auf der Teilnehmerliste einer ICE-Instruktion der Name eines Chef Lokpersonals (CLP). Was das mit dem eingangs erwähnten, fiktiven Beispiel der Baufirma zu tun hat? Ganz einfach: Der nun ICE-kundige CLP darf selbst gar keine Züge führen... ➡



Kürzung der Ausbildung

Benjamin Koch, Lokführer Zürich



Am Ende der Lokführerausbildung im Jahr 2011 waren wir uns als Klasse ziemlich einig, dass die Ausbildung nur knapp in die zur Verfügung stehende Zeit gepasst hat. Wir alle hätten gern mehr Zeit dafür gehabt, den Stoff zu vertiefen und uns in die Eisenbahnwelt einzuleben. Dies gaben wir in der Feedbackrunde neben anderen Anmerkungen auch deutlich so weiter. Daher kam für mich die Meldung, dass die Ausbildung weiter verkürzt werden soll, ziemlich überraschend. Wenn uns jetzt, nach einer knapp jährigen Ausbildung, schon gesagt wird, dass wir gewisse Leistungen doch noch nicht fahren sollen, weil uns dafür noch Erfahrung fehlt, wie soll das dann mit einer massiv verkürzten Ausbildungsdauer am Schluss herauskommen? Die Leidtragenden sind dann sicher, neben der Sicherheit, auch die Absolventen einer solchen kurzen Ausbildung. ➡

Das lohnt sich auch für Sie!



Sie können als VSLF-Mitglied von der Kooperation mit Allianz Suisse Versicherungen profitieren. Sowohl für Ihr Auto und Motorrad als auch für alles rund um Ihren Haushalt stehen Ihnen attraktive Spezialkonditionen zu.

Lassen Sie sich beraten, damit Sie sich im entscheidenden Moment auf die Leistungen der Allianz Suisse verlassen können.

Verlangen Sie jetzt eine Beratung oder Offerte:
vergünstigungen@allianz-suisse.ch
Tel. 058 358 50 50 oder direkt bei Ihrem Berater.

An Ihrer Seite von A-Z.

Allianz

Reisende im Gleisfeld

Von Hubert Giger, Präsident VSLF



Der VSLF hatte bereits Ende April 2009 von den SBB gefordert, dass das Lokpersonal an den Endbahnhöfen bei den technischen Kontrollgängen vor aggressiven Fahrgästen geschützt wird. Wir fordern analog anderen Berufskategorien, dass entweder die Züge vor den technischen Kontrollgängen geräumt werden oder dass das Lokpersonal diese kundendienstliche Aufgabe zu zweit ausführt. Aufgrund verschiedener Reaktionen von Lokführern und Lokführerinnen aller Bahnen durften wir feststellen, dass unsere Forderung mehr als gerechtfertigt ist und einem Bedürfnis entspricht. Mittlerweile scheint das Problem bei allen Bahnen erkannt worden zu sein.

Am 6. Juni 2012 begann bei SBB P OP ZF ein dreimonatiger Versuch, während dessen Dauer die Transportpolizei (TPO) oder die Securitas (TAS) die letzten Regional- bzw. S-Bahn-Züge im ZVV-Gebiet und in Basel kontrolliert. Sollte keine Patrouille der TPO/TAS anwesend sein, «verhält sich das Lokpersonal wie bis anhin. Wir hoffen mit diesem Pilotprojekt eine Massnahme eingeleitet zu haben, die das Lokpersonal in seiner Arbeit unterstützt.» Hier muss festgehalten werden, dass die TPO/TAS nicht die Arbeit des Lokperso-

nals unterstützt, da die kundendienstliche Kontrolle nicht die Aufgabe des Lokpersonals ist. Als Ziel des Versuchs wurde angegeben, die gesamte Problematik erkennen und verstehen zu können. Es ist erstaunlich, dass nach beinahe 30 Jahren kondukteurlosem Betrieb von SBB-Seite die Problematik noch nicht erkannt wurde, sondern durch einen Berufsverband angezeigt werden muss. Jedenfalls tauchten plötzlich doch noch Meldungen über Bedrohungen und Gefahrensituationen bei den Kontrollgängen des Lokpersonals auf. Es ist grundsätzlich nicht zu verantworten, dass aufgrund fehlender Kontrollen Reisende plötzlich im Gleisfeld umherirren. Dies hatte auch die Schweizerische Unfalluntersuchungsstelle SUST im Unfallbericht vom 30. Juli 2011 festgehalten: «... dass durch die bestehenden Vorschriften nicht sichergestellt werden kann, dass sich im rangierenden Zug keine Fahrgäste mehr befinden. Somit besteht Gefahr, dass diese ins Gleisfeld gelangen können.» Die Sicherheitsempfehlung der SUST: «Vorhandene Vorschriften für die Prozessteilnehmer sind zu überprüfen, wenn notwendig zu überarbeiten, gegebenenfalls zu schulen, so dass die Verantwortungen klar geregelt sind.» Der Weg zu einer sauberen Lösung einer Problemstellung ist lange. Wir bleiben am Ball. ➤



Rücken- oder Beinmassagen für fahrendes Personal

im Depot-Standort Zürich, 3. OG, Zimmer 4018

Preis: 10.–/30 Min.

Die Einnahmen werden für den Einkauf der Massagemittel, diversen Verbrauchsmaterialien, Frottierwäsche und deren Reinigung benötigt.

Anmeldung über Terminliste im LF Personalzimmer ZUE HB

➡ SBB CFF FFS

Hansueli Huster, Lokomotivführer Depot-Zürich

Teilzeitarbeit 1

Von Markus Sennhauser, Lokführer Depot Brugg

Ich beziehe mich auf die Arbeitsanweisung Teilzeit Lokpersonal SBB Personenverkehr. Die Arbeitsanweisung verlangt, dass bis am 20. November des Vorjahres 80% der gewünschten Teilzeittage (TZT) bekannt gegeben werden und dass zudem keine Samstage, Sonntage und Feiertage mehr frei gewährt werden. Im Weiteren werden drei Modelle zur Auswahl aufgezeigt. Zum einen ist es sicher gerecht gegenüber einem Vollzeit arbeitenden Kollegen, wenn alle dieselben Voraussetzungen erhalten, um unter dem Jahr kurzfristig einzelne Freitage zu erhalten. Jedoch sind folgende Punkte für mich nicht nachvollziehbar:

- Wenn jemand zum Beispiel 50% arbeitet, würde das heissen, dass er fast ausschliesslich nur noch an Wochenenden arbeiten muss.
- Mit dem verlangtem Eingabedatum bis zum 20. November des Vorjahres ist es sicher für viele Teilzeitarbeitende, die eine/einen Partnerin/Partner haben, die/der auch arbeitet (Krankenschwester, Verkäuferin), schwierig den gewohnten Familienablauf (Arbeit, Haushalt, Kinder) zu planen.

Die Stationierung in einem kleinen Depot oder die Zugehörigkeit zu einer Spezialgruppe verschärfen diese Problematik sogar noch. Wäre es nicht fairer, wenn entsprechend dem gewählten Teilzeitpensum auch an Wochenenden Freitage bezogen werden dürften? Wir arbeiten ja schliesslich Montag bis Sonntag. Beispiel:

- Bei einer Reduktion des Arbeitspensums von 10% also ca. je drei Samstage/Sonntage
- Bei einer Reduktion des Arbeitspensums von 20% also ca. je sechs Samstage/Sonntage usw.

Die SBB versuchen uns immer wieder klar zu machen, dass sie ein sozialer Arbeitgeber sei und Teilzeitarbeit fördert. Mit dieser Arbeitsanweisung bewirkt sie in der Praxis genau das Gegenteil. Ich bitte die Verantwortlichen, die Arbeitsanweisung Teilzeitmodelle nochmals zu überarbeiten. ➤

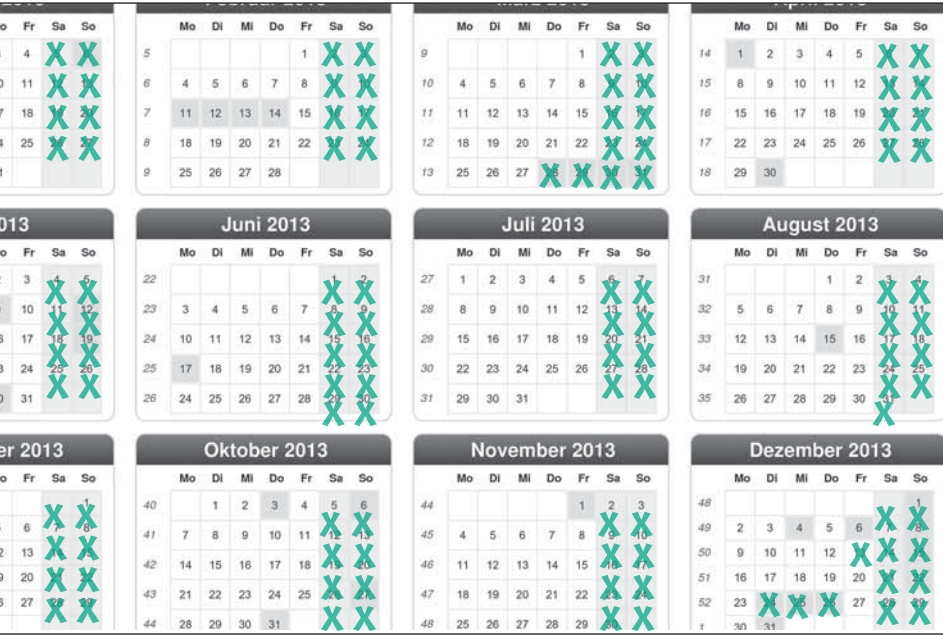
Teilzeitarbeit 2

Von Harry Kaplan, Lokführer Depot Bern

Die SBB wollen offiziell Teilzeitarbeit fördern – und auch regeln. Gut so! Dazu hat P-OP-ZF ein Papier ausgearbeitet: die Arbeitsanweisung Teilzeitarbeit Lokpersonal vom 30. August 2012. Nach genauem Studium dieser Arbeitsanweisung könnte ich mir dank Punkt 9 (Übergangsbestimmungen) die Arbeit sparen, diesen Leserbrief zu schreiben. Mitarbeitende mit schon bestehenden Vereinbarungen können von den Teilzeitmodellen profitieren, müssen aber nicht. Als langjähriger Teilzeitleiter bin ich dank des Worts können nicht von den möglichen Nachteilen betroffen. Eine Unterscheidung zwischen «neuen» und «alten» Teilzeitleitern finde ich störend. In der Hoffnung, etwas gegen diese Ungerechtigkeit tun zu können, nehme ich mir dennoch die Zeit, meine Gedanken zu dieser Arbeitsanweisung zu Papier zu bringen. Seit vielen Jahren arbeite ich Teilzeit und kann es jedem, dem es finanziell möglich ist, nur empfehlen das auch zu tun. Bei den immer extremer werdenden Arbeitszeiten des Lokpersonals (jährliche Effizienzsteigerung) wird Teilzeitarbeit der Gesundheit zuliebe immer wichtiger. Für die SBB sind Teilzeitmodelle ebenfalls ein Gewinn, da der Teilzeitleiter die Arbeitsreduktion selber bezahlt und nicht später aus medizinischen Gründen Teilzeitarbeit per Arztzeugnis verordnet bekommt.

Die SBB nahmen sich jahrelang die Freiheit, bei vielen Lokführern Teilzeitarbeitsverhältnisse nur jeweils auf ein Jahr befristet zu bewilligen. Das ist zwar aus Sicht der Unternehmung verständlich, erinnert mich aber an «Arbeit auf Abruf». Ist die Arbeit knapp, sind die SBB froh, weniger Lokführer bezahlen zu müssen, also bewilligt sie befristet Teilzeitarbeit. Wird ein Jahr später das Personal knapp, wird von denjenigen mit nur befristeten Teilzeitverträgen verlangt, im Folgejahr wieder 100% zu arbeiten. Nach Auskunft von HR wird diese Praxis unterdessen zum Glück nicht mehr angewendet. Wer heute einen unbefristeten Teilzeitvertrag wünscht, kann diesen heute auch erhalten.

Ein Leitfaden, der die Bewilligungspraxis der Teilzeitarbeit regelt, ist zu begrüssen. Deshalb stehe ich der Arbeitsanweisung Teilzeitarbeit Lokpersonal grundsätzlich positiv gegenüber. Das Angebot, neu aus vier verschiedenen Teilzeitmodellen dasjenige auszuwählen zu können, das einem am besten entspricht, ist eine gute Sache. Im Grossen und Ganzen ist der Entwurf nicht schlecht. Auch der Wille (in 3.1. allgemeine Festlegung, letzter Punkt) «Im Grundsatz ist



darauf zu achten, dass durch Inanspruchnahme eines Teilzeitmodells keine Bevorzugung der Teilzeitmitarbeitenden entsteht» ist vorhanden. Aber es darf auch keine Benachteiligung für Teilzeitmitarbeitende entstehen. Doch genau eine solche droht Teilzeitmitarbeitenden im selben Abschnitt 3.1. mit dem Punkt: «Grundsätzlich wird an Samstagen, Sonntagen und allgemeinen Feiertagen sowie 24. und 31. Dezember kein TZ-Bezug gewährt.» Dieser Grundsatz gilt für alle TZ-Modelle. Da hat der Ersteller deutlich übers Ziel hinausgeschossen und das kann so nicht akzeptiert werden. Diese Regelung benachteiligt im Unternehmen SBB einmal mehr die Mitarbeitenden, die an allen sieben Wochentagen arbeiten. Denn diejenigen, die bei den SBB eine regelmässige Fünftagewoche haben, können sicher ihre Teilzeit an allen Wochentagen beziehen, an denen sie üblicherweise arbeiten. Ich bin der Meinung, wenn ich mein Arbeitspensum von 100% auf 75% reduziere, habe ich auch Anrecht auf eine entsprechende Reduktion der Samstags- und Sonntagsarbeit.

Aus Abschnitt 11. Anhang/11.1. Tabelle A der erwähnten Arbeitsanweisung ist ersichtlich, auf wie viele zusätzliche Freitage ich mit meinem 75%-Pensum Anrecht habe. Diese zusätzlichen 63 Freitage erkaufe ich mir in der obersten Lohnstufe mit 25 000 Franken pro Jahr plus später mit einer entsprechend tieferen Pension! Folglich habe ich auch das Recht, sie nicht nur an Wochentagen mit eingeteilter Arbeit zu beziehen, sondern auch an 25% meiner eingeteilten rund 30 Sonn- und 34 Samstage.

Somit habe ich ein Anrecht auf zusätzliche 7,5 freie Sonntage und 8,5 freie Samstage. Ich sehe zwar ein, dass die SBB ein Wochenendproblem haben und deshalb versucht, Gegensteuer zu geben, um die Situation auf jede mögliche Art zu entschärfen. Aber bitte nicht auf diese Weise!

Aus meiner Sicht wäre die nachfolgend skizzierte Variante ein fairer Kompromiss, den ich als zusätzliche Vereinbarung zu meinem bestehenden Teilzeitarbeitsvertrag akzeptieren könnte: Solange wir das Wochenendproblem haben, gilt: Als absolutes Minimum muss pro 5% Arbeitszeitreduktion ein zusätzliches Wochenende im Jahr als TZ bezogen werden können.

So hat jemand wie ich mit einem 75%-Pensum wenigstens Anrecht auf fünf zusätzliche Wochenenden statt der rechnerisch korrekten 7,5 Sonn- und 8,5 Samstage. Ich hoffe, die Zuständigen für diese Arbeitsanweisung gehen noch einmal über die Bücher. Schön wäre es, wenn dieser Leserbrief bereits überholt ist, wenn er der- einst im Loco Folio erscheint – und zwar deshalb, weil die Arbeitsanweisung dann schon so überarbeitet wurde, dass sie für alle fair ist.

Und zu guter Letzt: Wie stellen sich die SBB beim Modell «en bloc» der Bezug der TZ-Tage vor? Soll der Lokführer seine zusätzlichen Freitage en bloc beziehen, aber ohne Samstag und Sonntag? Das würde auf diejenigen übertragen, die nur montags bis freitags arbeiten, bedeuten: Ihr könnt eure zusätzlichen Freitage an einem Stück beziehen, aber am Dienstag- und Mittwochvormittag müsst ihr arbeiten kommen... ➤

Funktionäre VSLF

In der letzten Ausgabe des Loco Folio begannen wir mit der Vorstellung der VSLF-Funktionäre. Dieses Mal stellen wir Stephan Gut (SG) vor. Er ist Präsident der Sektion Ostschweiz. Dazu prägt er als Art Director massgeblich den grafischen Auftritt des VSLF. *Von Daniel Hurter (DH), Redaktion LocoFolio*

DH: Stephan, welches ist dein beruflicher Werdegang?

SG: Matura D, ein Jahr Architekturstudium an der ETH Zürich und zwei Jahre Studium «Visuelle Kommunikation» an der HdK Berlin. Das Thema Grafik hat mich immer interessiert, aber zurück in der Schweiz entschloss ich mich, dies nicht beruflich zu machen. Als die SBB Ende der Achtzigerjahre Lokführer suchten, meldete ich mich für die Vorprüfungen an.

DH: Seit wann bist du Mitglied beim VSLF und welches waren deine Beweggründe zum Beitritt?

SG: Ich bin seit Mai 1993 dabei, einem Jahr nach Abschluss meiner Ausbildung. Ausschlaggebend für die Verzögerung waren Lokführergewerkschafter, die mir während der praktischen Ausbildung faktisch mit der Hölle drohten, wenn ich nicht bei ihnen beitrete. Dass ich schliesslich den «Grünen» beitrug, liegt an meiner tiefsitzenden Skepsis gegen Ideologien jeder Art und Couleur. Der VSLF ist eine reine Interessengemeinschaft für lokführerspezifische Angelegenheiten. Weitreichende Entscheidungen werden von Lokführern getroffen, die mit den Verhandlungsergebnissen in ihrem Berufsalltag leben müssen. Dies hat mich überzeugt.

DH: Was umfasst der Aufgabenbereich eines VSLF-Sektionspräsidenten?

SG: Neben der Organisation von Vorstandssitzungen und der Sektions-GV besteht die Aufgabe im Wesentlichen darin, die Mitglieder bei Problemen zu unterstützen und Lösungen zu suchen. Oft sind es Fragen zu AZG und BAR-Regelungen, aber nicht ausschliesslich. Fehler passieren auf beiden Seiten; wichtig ist es, die Situation möglichst früh zu entschärfen. Wenn keine Lösungen zwischen den Parteien gefunden werden, organisiere ich ein Gespräch mit höheren Chargen und begleite den Lokführer auf Wunsch. Meist genügt das Gewicht des VSLF, um bilaterale Schlaumeiereien wieder zu korrigieren, aber die Regeln gelten für alle; wenn der Lokführer im Unrecht ist, konzentriert sich meine Intervention auf Schadensbeschränkung, trotz subjektiv empfundener Ungerechtigkeit. Dies ist wichtig für die Integrität und die Akzeptanz des VSLF und somit für die Zukunft aller Lokführer.

Zudem gehört zu den Aufgaben eines Sektionspräsidenten das Bündeln und Verarbeiten von Informationen von den De-



potobmännern, der APK, den Lokführern usw. zu Händen des Vorstands VSLF.

DH: Wie ist die Zusammenarbeit mit den SBB-Funktionären? Wie ernst wird der VSLF genommen?

SG: Wir haben, so glaube ich wenigstens, in den letzten Jahren viel Glaubwürdigkeit und Akzeptanz gewonnen. Der VSLF verfolgt kein ideelles Fernziel, sondern strebt pragmatische Lösungen für nachhaltige Verbesserungen in unserem Beruf an. Unsere Unabhängigkeit ist ein entscheidender Vorteil. So werden Verhandlungsdelegierte vom VSLF mit umfassenden Kompetenzen und Mandaten ausgestattet, die eine Verbindlichkeit von erarbeiteten Lösungen garantieren.

Manchmal gelingt es uns nicht auf Anhieb, SBB-Funktionäre von einer Notwendigkeit oder Gefahr für das Unternehmen zu überzeugen. Meistens gibt uns die Zeit aber Recht, wie z. B. beim gescheiterten Projekt «Vision 2010».

Mani Haller, Leiter ZF, äusserte sich einmal dahingehend, dass er die Zufriedenheit des Lokpersonals u. a. anhand der Seitenanzahl des Loco Folio bemisst: je kleiner die Seitenzahl, desto besser seine Arbeit. Wie stehen seine Chancen?

DH: Momentan sicher nicht sehr gut. Das SBB-Kader verwickelt sich dauernd in Widersprüche, ist oftmals nicht einmal in der Lage, seinen eigenen Ansprüchen gerecht zu werden und diese Absurditäten dienen natürlich als Grundlage vieler Loco-Folio-Artikel. Ein ebenso unerschöpfliches Thema ist der enorme Res-

sourcenverschleiss durch die aufgeblähten SBB-Verwaltungsstrukturen. Bis sich hier etwas bewegt, werden wir vom VSLF wohl noch lange dagegen ankämpfen müssen. Und bis auf Weiteres wird uns die ungenügende Personalfriedenheit beschäftigen; vor allem bei Zugführung Personenverkehr wurde in dieser Hinsicht bis jetzt ja nichts Substanzielles für das Lokpersonal getan.

Die Sektion Ostschweiz fällt innerhalb des VSLF etwas aus dem Rahmen. Abgesehen davon, dass sie mit Abstand die grösste Sektion ist, umfasst sie auch die SOB- und die Turbo-Gruppe. Wie wirkt sich das auf die Arbeit des Sektionspräsidenten aus?

SG: Eine ähnliche Situation mit KTU hat auch die Sektion Romandie mit der RegionAlps, Ticino mit TILO und die BLS mit Crossrail. Laut Statuten steht es den Mitgliedern frei, ab 20 Personen eine eigene Sektion zu gründen, aber bis jetzt war kein Bedürfnis in dieser Richtung vorhanden. Der Lead in den Entscheidungen über Angelegenheiten in ihrer KTU obliegt den Leitern SOB und Turbo, die in den Vorstand der Sektion Ostschweiz eingebunden sind. Die Sektion unterstützt diese lediglich mit der vorhandenen Infrastruktur und der Bereitstellung von Mitteln. Dies garantiert maximale Autonomie und minimalen Aufwand an Organisation. Die Zahl der Mitglieder der Sektion Ostschweiz hat sich in den letzten sechs Jahren mehr als verdoppelt, obwohl wir vor zwei Jahren das Depot Brugg an die Sektion Hauenstein abgegeben haben. Eine grössere Wertschätzung unserer Arbeit kann ich mir nicht vorstellen.

DH: Wie wichtig sind die Sektionen für den VSLF? Wäre es nicht auch möglich, auf diese zu verzichten und den Verband zentral zu führen?

SG: Es wäre durchaus möglich, aber die Arbeit würde sich nur verschieben zu den Depotobmännern und in den Vorstand. Die Sektionen sind eine Art Zwischenstufe, die auch spezifische Depotinteressen in einen grösseren Zusammenhang stellen. Ausserdem geben die Sektionsgeneralversammlungen den Mitgliedern einmal pro Jahr die Gelegenheit, sich in einem gemütlichen Rahmen mit den Kollegen aus den umliegenden Depots und den Funktionären auszutauschen. Wir haben einen einsamen Beruf, da erscheint mir dieser Ausgleich wichtig.

DH: Du bist auch als Art Director tätig. Wie bist du zu dieser Tätigkeit gekommen und was gehört da alles dazu?

SG: 1998 wurde ich von der damaligen Vizepräsidentin VSLF und heutigen Arbeitszeitspezialistin Konzern SBB Gabi Arnold für eine Neugestaltung des Loco Folio angefragt. Am Anfang umfasste meine Arbeit lediglich das Layout und die Produktion des Loco Folio, mittlerweile mache ich alles, was in den Bereich Erscheinungsbild VSLF fällt; so z. B. die Plakate, GV-Hefte und die Präsentation für die Generalversammlung, Design und Logos für die diversen Werbeartikel und die Homepage, Weihnachtskarten usw. Zudem verrete ich den VSLF bei den Gewerkschaftsbesuchen der Lokführerklassen.

Wesentlich gehört neben dem Handwerk mit den Programmen auch ein gewisses «Auge» für die Gestaltung der Grafiken dazu. Ausserdem ein Querdenken, Assoziationen für Texte finden, um diese mit einem Bild prägnant zu unterstützen. Eisenbahnzeitschriften voll mit Lökele in der klassischen Dreiviertelansicht gibt es schon genug.

DH: Wie stark ist der Konkurrenzdruck bei den Klassenbesuchen?

SG: Der Erfolgsdruck ist bestimmt vorhanden, aber er sollte sich nicht in einem

Krieg zwischen den Gewerkschaften vor der Klasse manifestieren. Die zukünftigen Kolleginnen und Kollegen sollen einen Einblick in die Vorgehensweise der verschiedenen Gewerkschaften erhalten und danach selber entscheiden. Ich halte nichts von missionarischem Eifer. Unsere Ziele sind dieselben, nur der Weg ist verschieden. Die Zusammenarbeit mit den Vertretern von LPV und Transfair funktioniert mittlerweile recht gut. Wir sind alte Hasen und präsentieren unsere Philosophien und Vorzüge sportlich und entspannt.

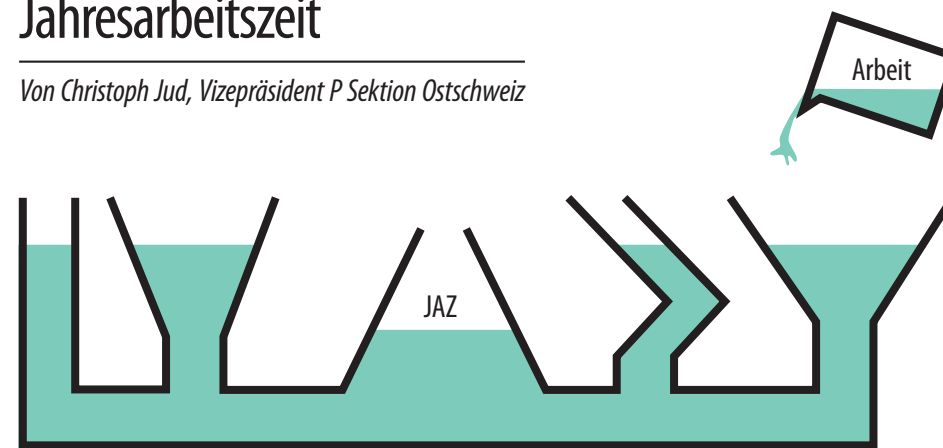
DH: Gibt es eine VSLF-Corporate Identity? Wie ist diese entstanden?

SG: Das hoffe ich. Einer der Gründe, warum ich meinen Bereich ausgeweitet habe, liegt darin, dass eine gewisse Kontinuität in der Wahrnehmung des VSLF gewährleistet ist, intern und extern. So erstelle ich auch für die Sektions-GV PowerPointvorlagen, die Permanentanhänge in den Depots usw.

Allerdings möchte ich das Optische nicht überbewerten; wesentlich für die Corporate Identity ist vor allem die Substanz, die dahintersteckt. Die Grafiken sind lediglich ein Spiegel. Ohne Inhalt ist auch die schönste Powerpointpräsentation sinn- und zahnlos.

Jahresarbeitszeit

Von Christoph Jud, Vizepräsident P Sektion Ostschweiz



Dieses Jahr, so glaube ich, hat die Jahresarbeitszeit (JAZ) oder besser gesagt deren Konto für mehr Gesprächsstoff gesorgt als die Arbeitskleider, Schuhe, CLP oder Gestes métier! Ich wage zu behaupten, dass ich dieses Jahr für die SBB noch nie eine so grosse Arbeitspräsenz an den Tag gelegt habe. Was mich mehr erstaunt ist, dass mein JAZ-Konto aber bis jetzt um ca. 60 Stunden geschrumpft ist. Nun bin ich kein Einzelfall und es gibt auch noch viel dramatischere Beispiele, wie ich von Arbeitskollegen vernehmen durfte. Viele werden jetzt sagen: «Das ist ja nicht so schlimm, Ende Jahr wird ja wieder aufgefüllt und gut ist es!» Diese Aussage wird jeden CLP in Rage bringen, aber die Res-

sourcenplanung (RP) züchtet uns ja richtiggehend dazu!

Ein paar Thesen von mir, wie sich die Einstellung von vielen gegenüber RP entwickelt haben könnte und wie sie es sich bei mir teilweise schon hat: Die Arbeitszeit interessiert nicht mehr, man sieht nur noch den Tag und hofft, dass er 300 Minuten bezahlte Arbeitszeit bringt und somit die ganze Tagesvergütung auf den Lohnzettel bringt. Bei Dienstreisen unter 360 Minuten arbeitet man grundsätzlich nur die vorgeschriebene Arbeitszeit. Bei kurzfristigen Änderungen gibt man der Lenkung einen Korb, weil die Zeit ja eh bezahlt wird. Rasttagseinbussen (RE) werden nur mit gleichzeitigem Rast-

DH: Welches sind deine Hilfsmittel für die grafischen Arbeiten?

SG: Ein Apple-Computer mit InDesign für das Layout der Printprodukte, Illustrator für Logos und Vektordateien sowie Photoshop für die Bildbearbeitung. Ausserdem Keynote für die diversen Präsentationen plus die üblichen Programme für Textdateien usw.

DH: Wie gross ist dein Arbeitsaufwand für den VSLF?

SG: Zu gross, sagt meine Frau (lacht). Es gibt eine permanente Grenzverschiebung zwischen Ertrag und Aufwand, zwischen Lust und Frust. Manchmal erweist sich eine vermeintlich grossartige Idee nach Stunden intensiver Arbeit als Flop, und umgekehrt entsteht aus einer Randnotiz ein grossartiges Projekt. Wichtig scheint mir, zwischendurch komplett loslassen zu können um wieder eine gesunde Distanz zu gewinnen.

DH: Wo siehst Du den VSLF in zehn Jahren?

SG: Ich hoffe, die Entwicklung der letzten Jahre setzt sich fort und der VSLF kann sich weiter etablieren als zuverlässiger und starker Partner. Dafür ist es wichtig, dass wir für die kommende Generation unseren Nachwuchs fördern, um die Kontinuität zu gewährleisten. Wir sind auf gutem Wege. ➤

tagtausch (RTT) erbracht. Dies sind nur drei von vielen möglichen Einstellungsveränderungen. Unsere Chefs, Chefchefs und alle weiter oben leben es uns aber vor und lassen uns zu Lokführermanagern werden! Aber wollen wir das? Eigentlich will ich Lokführer und Eisenbahner sein und mich nur am Rande mit solchen Nebenerscheinungen abgeben. Aber leider treten diese immer mehr in den Vordergrund und ich wage zu behaupten, dass für den einen oder anderen Signalfall solche Gedankengänge während der Arbeit der Auslöser waren...

Wir wollen nur Lokführer sein, und dies zu 100%! Wir brauchen nicht drei- bis fünfmal im Jahr begleitet (kontrolliert) zu werden, auch kein Gestes-métier-Button in der Fahrordnung im LEA usw.! Verbessert das Umfeld! Macht attraktivere, wenn auch nicht so effiziente Touren, reduziert die Anzahl der Kontrollfreaks und lässt uns «Eigenbrötler» einfach unsere Arbeit machen! Ihr werdet staunen, wie sich die Arbeitszufriedenheit und die Statistiken verbessern werden. Und zum Schluss noch dies: Liebe Kolleginnen und Kollegen, nehmt euch noch ein paar NA-Tage zur Erholung, sonst wird euer Nebenarbeitszeitkonto für das Auffüllen eures negativen – durch die RP verschuldeten – Jahresarbeitszeitkonto verwendet. ➤

Der Lokführer / die Lokführerin / der Allrounder

Von Hubert Giger, Präsident VSLF

Dass das Lokpersonal problemlos an den verschiedensten Arbeitsplätzen innerhalb (und ausserhalb) der Bahn eingesetzt werden kann, ist eine alte Weisheit. Schliesslich besitzt auch heute noch der grösste Teil eine solide bahnexterne Berufsausbildung. Wir erinnern uns an die Einsätze der Lokführer 1976 als Visiteure in den Rangierbahnhöfen, 1990 als Zugassistenten auf der S-Bahn Zürich sowie beim Einbau von ZUB-Balisen und beim Umbau von Ae-6/6-Führerständen u.v.m.

Aktuell werden von SBB Infrastruktur Lokführer für den Einsatz als B100 im Gleisunterhalt und sogar als Fahrdienstleiter an Stellwerken gesucht. Universeller und flexibler einsetzbares Personal findet sich nicht so leicht. Lokführer sind (oder wurden) umfangreich und vollumfänglich ausgebildet. Dementsprechend haben sie ein grosses Eisenbahnbasiswissen. Dieses Wissen durch eine vordergründig billigere Lokführerausbildung einzusparen stellt einen

Schildbürgerstreich par excellence dar. Innerhalb der SBB gibt es Überlegungen, dass zukünftig auch die Lokführer und Lokführerinnen während ihres Arbeitslebens in andere Berufsbereiche und Abteilungen der Bahn wechseln. Warum auch nicht?

(Auf die Stellenausschreibung Lokführer und Lokführerinnen Bau B100 SBB Infra habe sich über 30 Lokführer Kat. B und zahlreiche B100 Lokführer beworben.) ➤



Wir stellen die Signale für die Bahnen auf grün: SBB Infrastruktur baut, betreibt und unterhält das Bahnnetz der SBB - das am stärksten befahrene Netz Europas. 9'000 Mitarbeitende sorgen rund um die Uhr dafür, dass Reisende und Güter sicher, pünktlich und bequem ankommen. Die Instandhaltung Region Ost, Team Baustellenverkehr sucht **befristete Unterstützung (für 6 bis 12 Monate) in Zürich oder St. Gallen (Gossau SG)**

Lokführer/innen Bau Kat. B100

Aufgabenbeschreibung

- Führen von Bauzügen
- Termingerechte Zustellung der materiellen Ressourcen auf unsere Arbeitsstellen
- Ausführen von Rangierbewegungen inkl. Kuppeln der Wagen

Anforderungen:

- Ausgebildete/r Lokführer/in Kat. B100 (Kat. B Lokführer sind auch willkommen)
- Bereitschaft zu unregelmässigen Arbeitszeiten (hauptsächlich nachts und an Wochenenden)
- Hohe Eigenverantwortung, Zuverlässigkeit und Gewissenhaftigkeit

Das können Sie erwarten:

- Abwechslungsreiche und verantwortungsvolle Tätigkeit
- Gute Einführung und Ausbildung auf unsere Baudienstfahrzeuge AM841/AM842 und RTS 2143 (österreichische Lokomotive)
- Kollegiales und neues Arbeitsumfeld
- Nach Ablauf des temporären Einsatzes erfolgt die Rückkehr auf Ihre freigehaltene Stelle bei P-OP-ZF

Kontakt
Sind Sie interessiert? Detaillierte Auskünfte gibt Ihnen gerne Herr P. Hug, Teamleiter a.i. Baustellenverkehr unter Tel. 051 222 37 25.

Gerne erwarten wir Ihre Bewerbung bis am **17. August 2012**.

Sie können sich direkt online bewerben oder Ihre Unterlagen an folgende Adresse senden: SBB, HR Shared Service Center, Rue de la Carrière 2a, 1701 Fribourg. Ref: 14811



Möchten Sie einmal selbst die Signale auf grün stellen?

Angehende Fahrdienstleiter/innen Kat. B (50% - 100%)

Möchten Sie einmal selbst die Signale auf grün stellen?

Für unsere Team- und Verbundbahnhöfe bei I-B-ROT suchen wir als befristete Unterstützung Fahrdienstleiter/innen der Kategorie B.

Der Einsatz dauert ca. von September 2012 bis Ende November 2013. Dies betrifft aktuell die Bahnhöfe Rikon und Wila im Tösstal sowie Döttingen und Koblenz im unteren Aaretal.

In einer interessanten Kurzausbildung machen wir Sie fit für die Prüfung zum ZVL-B. Nach bestandener Prüfung und einer örtlichen Instruktion können Sie selbstständig das Stellwerk bedienen und Ihren Kolleginnen und Kollegen die Signale auf Grün stellen.

Ihre Aufgaben

- Überwachen, disponieren und lenken des Zug- und Rangierverkehrs
- Stellen von Signalen und Weichen
- Schnelle Reaktion und kompetente Information bei Störungen
- Steter Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen der Nachbarbahnhöfe und auf den Zügen

Sie bringen mit

- Abgeschlossene Ausbildung als Lokführer/in.
- Bereitschaft zu unregelmässigen Arbeitszeiten
- Selbstständigkeit, Zuverlässigkeit, Belastbarkeit, vernetztes Denken

Die Rückkehr an Ihren angestammten Arbeitsort ist garantiert.

Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Kontakt für weitere Informationen:
Michael Kipp, Leiter TVB, beantwortet Ihre Fragen gerne unter Tel. 051 222 31 37.

Ihre Bewerbung senden Sie bis spätestens 10. August 2012 an folgende Adresse:
I-B-ROT-TV, Michael Kipp, ZFH104, Operation Center 1, CH-8058 Zürich-Flughafen oder michael.kipp@sbb.ch

Grosse Hitze – ein Fall für die CLP

Von Daniel Hurter, Redaktion LocoFolio

«Prävention gegen die bevorstehende Hitze», so lautete der Titel einer Mitteilung von Zugführung Personenverkehr vom 17. August 2012, als eine Hitzewelle mit Temperaturen bis zu 36 °C prognostiziert war. Dem Lokpersonal wurden Massnahmen angekündigt, die der Sicherheitscoach und die Fachgruppe Sicherheit wegen der grossen Hitze ergriffen hatten. Wer nun

bei diesen Massnahmen an eine forcierte Reparatur von defekten Führerstandsklimaanlagen, an Erleichterungen bei strengen Diensten oder die Einrichtung von gekühlten Aufenthaltsräumen dachte, sah sich getäuscht. Die Prävention bestand in der Bereitstellung von Wasserflaschen durch die Chefs Lokpersonal. Ob diese doch eher hilflose Aktion das Ansehen der

CLP aufpolieren sollte oder eher als Beschäftigungsmassnahme zu verstehen war, lassen wir dahingestellt. Jedenfalls wäre jeder Getränkehändler in der Lage gewesen, die Bereitstellung von Wasserflaschen günstiger zu bewerkstelligen. Wir können nicht beurteilen, ob das Ziel erreicht wurde, auf jeden Fall danken wir den SBB für die Wasserflaschen. ➤



Marktgerechte Löhne

Daniel Hurter, Redaktion Loco Folio

In einer Ausgabe der SBB-Zeitung des vergangenen Sommers war zu lesen, dass die SBB nun auch in Frankreich und Deutschland Ausschau nach zukünftigen Zugverkehrsleitern halten, weil der Bedarf nicht mehr alleine in der Schweiz gedeckt werden kann. Da stellen sich doch einige Fragen. Hat man uns nicht erklärt, dass mit dem neuen Lohnsystem ToCo (Total Compensation) nun bei den SBB «marktgerechte» Löhne Einzug halten? Heisst «marktgerechter» Lohn nicht, dass sich dessen Höhe auf einem Niveau bewegt, das automatisch dafür sorgt, dass die Nachfrage nach Mitarbeitern sowohl in qualitativ als auch in quantitativ genügendem Mass gedeckt wird? Oder war mit diesen «marktgerechten» Löhnen gar nicht die Entlohnung des Personals an der Basis gemeint? War das Ziel von ToCo vielleicht eher eine Anhebung des allgemeinen Lohnniveaus im SBB-Verwaltungsapparat? Nun, wenn «marktgerechte» Löhne dazu führen, dass die SBB von den tüchtigsten und fähigsten Köpfen geführt werden, profitiert schliesslich auch das Personal an der Basis. Aber irgendwie kann man sich des Eindrucks nicht erwehren, dass sich trotz ToCo und «marktgerechten» Löhnen in den ausgedehnten SBB-Verwaltungsetagen – nicht zuletzt auch bei Zugführung Personenverkehr – zu einem grossen Teil die immer noch teilweise seit Jahrzehnten bekannten Personen bewegen, die auf dem freien Arbeitsmarkt wohl kaum als Spitzenführungskräfte gehandelt würden. ➤



Bescheinigung zur Fahrerlaubnis des Lokführers

Technikgruppe VSLF



Die Datenbank Phönix des BAV speichert die geprüften Kompetenzen aller Triebfahrzeugführerinnen und -führer in der Schweiz, die einen BAV-Ausweis besitzen oder jemals besessen haben. Für jede Person besteht ein Datensatz. Die Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) können auf die Datenbank zugreifen und für jeden angestellten Lokführer die Streckenkenntnisse und die instruierten Fahrzeuge eintragen. Für den Zugriff müssen die EVU beim BAV eine Freischaltung verlangen. Aus dem Datensatz eines Triebfahrzeugführers wird je EVU eine Bescheinigung ausgestellt, die jeweils alle Kompetenzen ausweist. Anhand der Bescheinigung ist aber nicht erkennbar, welche EVU die jeweiligen Kompetenzen geprüft und eingetragen hat. Auch werden nach Instruktionen keine neuen Bescheinigungen für den Lokführer ausgestellt.

Die Bescheinigungen aus dem System Phönix des BAV dienen einerseits dem Nachweis, für welche Strecken, Netze und Fahrzeuge der Lokführer zugelassen ist. Andererseits ist sie die Berechtigung für den Lokführer, entsprechende Leistungen für die jeweilige EVU zu erbringen. Bei einer Kontrolle durch das BAV muss die Bescheinigung vorgezeigt werden. Die Eigentumsverhältnisse der Bescheinigungen sind nicht klar. Ob die Bescheinigung dem ausstellenden EVU oder dem Lokführer gehört, ist in der Verordnung des UVEK über die Zulassung zum Führen von Triebfahrzeugen der Eisenbahnen (VTE) nicht geregelt.

Fazit: Phönix ist eine Datenbank des Bundes, auf welche die privaten Unternehmen Zugriff haben und wo sie Änderungen vornehmen können. Die Bahnen erstellen eine Bescheinigung für den angestellten Lokführer, die sämtliche Kompetenzen enthält, auch diejenigen, welche die EVU nicht gelber instruiert und geprüft hat. Trotzdem unterschreibt die EVU für alle Kompetenzen. Nach Instruktionen (Fahrzeuge, Netze) wird die Datenbank durch die EVU aktualisiert; es wird jedoch keine neue Bescheinigung ausgestellt. Demzufolge sind die Daten in der Datenbank aktueller als die in den Bescheinigungen aufgeführten Angaben und der Kontrolleur des BAV verfügt somit dank der in seinem Computer gespeicherten Informationen über einen besseren Wissensstand, als wenn er sich auf die vorzuweisende Bescheinigung verlassen müsste. Die Datenbank Phönix ist eine gute Einrichtung. Die Führerausweise für Triebfahrzeugführer ohne amtliches Foto und ohne Inhalt sind dagegen in der jetzigen Form überflüssig und nutzlos. Die Bescheinigungen, die mit den Daten aus der Datenbank des BAV ausgedruckt werden, sind nicht immer aktuell und für nichts zu gebrauchen. Die einzigen Kontrolleure, die sich für die Bescheinigung interessieren, können an ihrem Arbeitsplatz die aktuellen Bescheinigungen selbst ausdrucken. Das Mitführen eines Personalausweises würde genügen für eine Kontrolle durch das BAV. Aber die Führerausweise für Triebfahrzeugführer sind eine gute Quelle, um Gebühren zu generieren. ➤

Reservedienst in Luzern

Vor ein paar Jahren führte die Ressourcenplanung (RP) in Zürich die Verteilung von Reserveleistungen auf alle Lokführer ein. Ziel war es, die Disponibilität des Personals weiter zu erhöhen und RP machte dies dem zögernden Lokpersonal schmackhaft mit der Aussicht auf vielseitigere Dienste. *Von Joe Brunner, Sektionspräsident Luzern-Gotthard*

Wiedereinführung des Senioritätsprinzips oder die Einschränkung der grösstmöglichen Verfügbarkeit des Lokpersonals von Luzern.

Schon bald nach der Einführung zeigte sich, dass für RP Zürich an erster Stelle jedoch die ausgedehnte Verfügbarkeit des Lokpersonals stand. In den sogenannten leeren Wochen wurde das Personal in einer Art und Weise eingeteilt, dass zeitweise jegliche private Planung unmöglich wurde. Das steigerte sich bis zur Nichteinhaltung der gültigen BAR. Einteilungen erfolgten unter 72 Stunden oder wenn die Zeiten eingehalten wurden, sah man sich plötzlich vom Frühdienst in den Spätdienst zurückversetzt und vieles mehr. Das Personal, das sich zu wehren versuchte, wurde vom Leitungsteam mit den gewohnten Standardsätzen: «Du bist der Einzige», «Das ist etwas unglücklich gelaufen» oder «Das kommt so nie mehr vor» abgewimmelt.

So war es nur eine Frage der Zeit, bis sich ausgehend von den älteren Lokführern mit bereits entsprechend lang geleisteter Reservezeit der Entschluss festigte, das alte Gruppensystem wieder einzuführen. Die VSLF-Sektion Luzern erklärte sich bereit, eine Mitarbeiterbefragung durchzuführen. Das Resultat war eindeutig: zwei Drittel Ja- gegenüber einem Drittel Neinstimmen für die Wiedereinführung des alten Gruppensystems. Eine satte Mehrheit von

76 einzelnen unzufriedenen Stimmen entpuppte sich als grosses Orchester, das einen Systemwechsel der Jahreseinteilung verlangte. Plötzlich waren die angeblich vereinzelt Unzufriedenen als Gros von dutzendfachen Befürwortern des Systemwechsels sichtbar.

Die Leitung zeigte sich ob des Resultats überrascht, obwohl man dies aufgrund der zurückliegenden Meldungen des Lokpersonals gar nicht sein konnte. Wie konnten zwei Drittel des Personals nicht zufrieden sein? Viele hatten doch am Weihnachts- und Dankeschönessen teilgenommen, wurden vom Leitungsteam gar bedient. Und jetzt das! Dass das Personal an einem Anlass, zu dem es eingeladen ist, natürlich nicht in erster Linie von misslichen Arbeitsbedingungen spricht, versteht sich von selbst. Das Kader, in diversen Workshops geschult, musste zur Kenntnis nehmen, dass es über lange Zeit den Puls des betroffenen Personals nicht wirklich gespürt hatte. Ja, im Gegenteil – man lobte bei entsprechenden Rückfragen sich selbst, sprach von einem Superverhältnis mit dem Personal und blendete aus, was nicht ins Konzept passte. Es fehlten teils schlicht die Kenntnisse des Berufs Lokomotivführer und was es heisst, 7 mal 24 Stunden für das Unternehmen präsent sein zu müssen. Man konnte oder wollte die Voten des Personals nicht nachvollziehen. Im Gegenteil – man stellte die Mitarbeiter,

die eine Veränderung wünschten, in die Ecke der Nörgler und Ewiggestrigen. Statt mässigend auf die RP Zürich einzuwirken, liess man das betroffene Personal im Regen stehen und rühmte die Verdienste der Ressourcenplanung ohne Ende.

Wir leben seit zwölf Jahren in einem Jahrhundert, in dem sich das Personal definitiv nicht mehr erfolgreich führen lässt, indem man es einseitig mit Weisungen eindeckt nach dem Motto: Das Gesetz sind wir! So lange für RP Zürich und das Leitungsteam die Wörter Kooperation und Mitbestimmung Fremdwörter bleiben, ist eine sinnvolle Zusammenarbeit nur schwer möglich. Rhetorisch mag man seitens der Leitung in Einzelgesprächen jedem Lokführer überlegen sein; wenn dies aber dazu führt, dass der einzelne Lokführer beim morgendlichen Gruss nur noch lächelt, dann läuft man Gefahr, die eigentliche Stimmung zu verpassen.

So kam es natürlich wiederum nicht überraschend, dass man das Resultat der Abstimmung nicht akzeptieren wollte und aus nicht nachvollziehbaren Gründen eine zweite Befragung verlangte. Und noch einmal sagte eine grosse Mehrheit: Wir wollen eine Trennung von Regel- und Reserveleistungen! Mit dem Fahrplanwechsel vom Dezember 2012 muss somit in Luzern wieder dienstaltersgerecht eingeteilt werden und die Reserveleistungen müssen in einer eigenen Gruppe geführt werden. ➤

LEA III SBB Personenverkehr

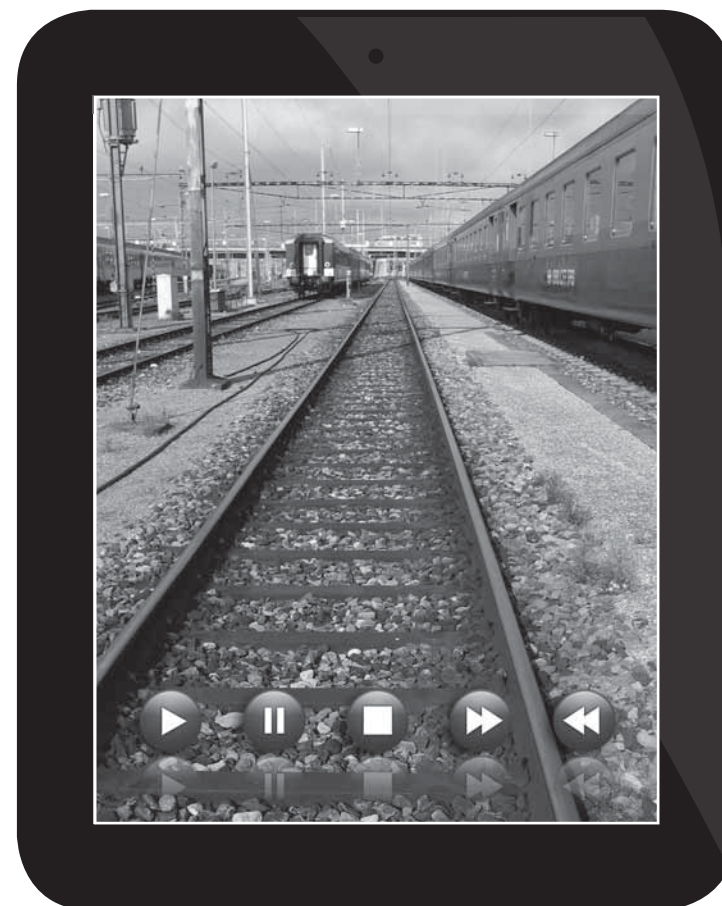
Die heute vom Lokpersonal von SBB Personenverkehr verwendeten LEA 2-Geräte erreichen 2013 das Ende ihrer Lebensdauer. Mit dem Ziel, diese Geräte zu ersetzen, sowie die hohen Betriebskosten – nach neuen Berechnungen spricht man nun von 6,4 Millionen Franken jährlich – zu reduzieren, wurde das Projekt LEA 3 gestartet. *Von Daniel Hurter, Redaktion Loco Folio*

Ebenfalls Bestandteil dieses Projekts ist die bei LEA 2 noch fehlende elektronische Rückfallebene im Falle eines Geräteausfalls.

Die Projektgruppe stellte verschiedene Schlüsselanforderungen an das neue Gerät. Der Bildschirm soll sich durch eine gute Lesbarkeit mit geringer Spiegelung und regulierbarer Helligkeit für die Nachtabdunkelung auszeichnen. Das Gerät muss sehr schnell betriebsbereit sein und über eine lange Akkulaufzeit verfügen, aber trotz des dafür notwendigen Akkus leicht und handlich sein. Das Aktualisieren der gesamten Daten und Dokumente (PDF) soll ohne Zugang zum SBB-LAN möglich sein, ein SBB-Mailaccount für die Nutzung des globalen Adressbuchs muss vorhanden sein. Analog zum heutigen LEA 2 soll das Lokpersonal auf das Intranet der SBB zugreifen und das neue Gerät möglichst ohne Einschränkungen auch privat nutzen können. Im Weiteren soll die neue Lösung mit möglichst wenig Support auskommen.

Für den Geräteeinsatz wurden anfänglich ein Industriegerät mit dem Betriebssystem Linux, das bei SBB Cargo verwendete Netbook mit Windows 7 und ein Tablet (Android) betrachtet. Wegen der hohen Anschaffungskosten und des Zwangs zum Softwareersatz fiel ein Industriegerät rasch aus der Betrachtung. Eine sogenannte SWOT-Analyse (Strengths – Stärken, Weaknesses – Schwächen, Opportunities – Chancen und Threats – Risiken) zwischen Netbook und Tablet zeigte eine klare Überlegenheit des Tablets. Nachteile des Netbooks sind vor allem die eher schwache Leistung und die kürzere Akkulaufzeit des Geräts. Sogenannte Usability Tests mit 24 Lokführern ergaben zudem eine klare Präferenz für ein Tablet. In einem weiteren Schritt wur-

den die beiden auf dem Markt verfügbaren Betriebssysteme für Tablets, Android und iOS (Apple), einander gegenübergestellt. Die Bewertungen ergaben eine klare Überlegenheit von iOS, so dass die Wahl auf



dieses System fiel. Der Lenkungsausschuss LEA 3 und die Geschäftsleitung SBB Personenverkehr haben daraufhin entschieden, das Apple iPad der dritten Generation als zukünftiges LEA 3 für das Lokpersonal einzuführen. Das Gerät wird etwa ein Drittel des Gewichts des heutigen LEA II aufweisen. Die Aufstartzeiten werden gegenüber heute deutlich verkürzt und die Synchronisation (Update) vereinfacht. Im 41ersten Quartal 2012/2013 finden Feldversuche statt, ab Mai 2013 erfolgt die Einführung von LEA 3 im Rahmen einer halbtägigen Schulung für das Lokpersonal. Im Führerstand werden die Geräte mittels Kletts auf dem Halter angebracht (analog dem heutigen LEA 2). Die RABe 521 und 523 (Flirt) werden ebenfalls mit einem Hal-

ter ausgerüstet. Bei (ausländischen) Fahrzeugen ohne Halter kann das Gerät auf dem Führertisch mittels der abgegebenen Hülle aufgestellt werden. Auf Fahrzeugen, wo die Speisung des LEA mit 36 Volt erfolgt, wird der heutige Halter mit integrierter Stromversorgung mit einem zusätzlichen Adapter zur Speisung des iPad und des Smartphone ergänzt. Auf den anderen Fahrzeugen wird im Führertisch ein 230-Volt-Adapter mit einem zum Halter führenden Ladekabel für iPad und Smartphone angebracht.

Der Projektteil elektronische Rückfallebene für den Fall eines Versagens des LEA-Geräts hat zum Ziel, den Druck von Papier, das Gewicht von mitzuführenden Dokumenten sowie den Aufwand durch das Nachführen der Streckentabellen zu reduzieren. LEA-Print als vollständige Rückfallebene auf Papierbasis bleibt jedoch bestehen. Angestrebt wird eine Lösung mit einfacher Suchfunktionalität für Strecken, die in ihrer Wirtschaftlichkeit eine Nutzungswahrschein-

lichkeit von «1 x in 5 Jahren» haben. Diese Anforderungen werden mit der Möglichkeit, die RADN-Streckentabellen auf dem Smartphone anzuzeigen, erfüllt.

Es ist zu erwarten, dass mit LEA 3 dem Lokpersonal von SBB Personenverkehr endlich ein zweckmässiges Arbeitsmittel zur Verfügung steht. Das Bestreben, die Bedürfnisse des Lokpersonals massgeblich in das Projekt einfließen und dabei die Wirtschaftlichkeit nicht ausser Acht zu lassen, ist bei diesem Projekt im Gegensatz zu LEA 2 klar erkennbar. Wir sind gespannt auf die ersten Erfahrungen mit dem neuen Gerät. Dem Projektleiter Jürg Heinzelmann sowie dem Fachvertreter Stefan Bernasconi danke ich für die ausführliche Vorstellung des Projekts. ➤



Ihr Dienstleister

im schienenengebundenen Personen- und Güterverkehr

MEV Schweiz AG

Independent Railway Services

Steinengraben 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



Was passiert am 1. Oktober 2012 mit unserem Pensionskassenvermögen?

Den Konti der versicherten Personen wird eine zusätzliche Einlage von 8,5% des Altersguthabens per 30. September 2012 gutgeschrieben.

Weshalb muss der technische Zinssatz von 3,5% auf 3,0% gesenkt werden?

Die mit risikoarmen Investitionen erzielbare Rendite ist sehr tief. Aufgrund dieses tiefen Zinsniveaus muss künftig mit deutlich reduzierten Renditen auf den Anlagen gerechnet werden, dies – auch in Zusammenhang mit der Tatsache der höheren Lebenserwartung – zwingt die Kasse dazu, die technischen Zinsen zu senken.

Der Umwandlungssatz wird von bisher 6,515% auf 5,848% gesenkt. Letztes Jahr wurde an einer Volksabstimmung jedoch eine Reduktion auf 6,4% verworfen. Wieso wird dieser Umwandlungssatz nun von der PK SBB trotzdem gesenkt?

Bei der Abstimmung ging es um den Mindestumwandlungssatz nach BVG von 6,8%. Da die PK SBB sich nicht auf das gesetzliche Minimum beschränkt, sondern überobligatorische Leistungen versichert, wird der Mindestzinssatz nach BVG über das Ganze eingehalten. Dies ist auf dem Versicherungsausweis ersichtlich.

Der Deckungsgrad der PK SBB beträgt momentan leicht über 100%. Was passiert Ende Jahr mit den Sanierungsmassnahmen, wenn sich dieser weiterhin über 100% befindet?

Die Sanierungsmassnahmen bestehen aus Beiträgen durch Abzüge direkt vom Lohn sowie der BVG-Mindestverzinsung bis zu einem Deckungsgrad von 107,5%. Die Beiträge vom Lohn würden bei einem Deckungsgrad von über 100% entfallen, dies sowohl für den Arbeitgeber als auch für die aktiven Versicherten. Es ist aber damit zu rechnen, dass weitere Rückstellungen

zur Senkung des technischen Zinses getätigt werden müssen. Das Zinsniveau für risikofreie Anlagen (Bundesobligationen) ist einfach zu tief. Diese Massnahme würde den Deckungsgrad negativ beeinflussen, wodurch weiterhin Beiträge bezahlt werden müssten.

Wo siehst du die PK SBB in fünf Jahren?
Ich hoffe, dass das Sanierungskonzept aufgeht und die Kasse sich noch mehr verbessert hat. Die PK SBB wird professionell geführt und ich habe Vertrauen in die Geschäftsleitung. Wie sich die Finanzmärkte entwickeln, weiss aber niemand.

Wie siehst du ganz allgemein die Zukunft der Pensionskassen in der Schweiz?

Es wird zwingend sein, gewisse Reformen einzuleiten. Mit den jetzigen Grundlagen und den tiefen Zinsen am Kapitalmarkt haben es die Kassen schwer, ihren Verpflichtungen nachzukommen. Es muss auch der Tatsache Rechnung getragen werden, dass die Lebenserwartung steigt und somit das Geld länger reichen muss. Die Tendenz, den Deckungsgrad nach ökonomischen Gegebenheiten zu berechnen, steigt. Das heisst, man berechnet den Deckungsgrad nicht mehr rein technisch mit einem meist zu hohen fixen Zinssatz, sondern berechnet den Zustand anhand der zu erwarteten Rendite. Dies würde die Auszahlung von Renten, die nicht finanziert sind, eher verhindern. Diese Möglichkeit haben aber nur Kassen, die auch einen überobligatorischen Teil versichern, da sie den Umwandlungssatz senken können. Möchte man das Niveau einigermaßen halten, werden höhere Beiträge kaum zu vermeiden sein. Es liegt an der Politik, ob die Pensionskassen in der Schweiz eine gute Zukunft haben werden.



Die Mutationsstelle des VSLF bittet alle Mitglieder und Loco-Folio-Abonnenten, bei Umzügen, Dienstort- oder Arbeitgeberwechseln ihr jeweils die aktuellen Daten an mutation@vslf.com mitzuteilen.

Ebenfalls bitten wir um die Angabe der aktuellen E-Mail-Adressen.

Für eure Mithilfe danken wir bestens.

mutation@vslf.com

Internationaler Eisenbahnverkehr – wider das Lohndumping beim Grenzübertritt.

Der grenzüberschreitende Einsatz von Lokomotiven und deren Personal nimmt im liberalisierten Eisenbahnverkehr laufend zu. Die Voraussetzungen dafür sind vielseitig und komplex. Einerseits braucht es Mehrstromfahrzeuge, die zudem mit den länderspezifischen Sicherheitseinrichtungen ausgerüstet sind, andererseits braucht es Personal, das zum Teil komplett unterschiedliche Vorschriften, Bahnphilosophien und – nicht zuletzt – auch die entsprechenden Sprachen beherrschen muss.

Für das Lok- wie auch das Zugpersonal bedeutet dieser Einsatz ausserhalb seines bahntechnischen Heimatlands einen entsprechend höheren Aufwand, eine höhere Belastung und eine höhere Verantwortung. Dies ist zu entschädigen. Leider wird das nicht immer getan. Im Gegenteil: Eine schleichende Verlagerung der zu fahrenden Leistungen in das benachbarte «Billiglohnland» ist zu beobachten. In der Schweiz ist seit 2007 der Lötschberg-Basistunnel mit einer Länge von 34,6 km in Betrieb. 2016 wird der 57 km lange Gotthard-Basistunnel eröffnet.

Für den dannzumal längsten Eisenbahntunnel der Welt und die erste vollständige Flachbahn zwischen Deutschland und Italien investierte die Schweiz über 10 Milliarden Euro. Im Gegenzug erwartet sie von der EU die Anerkennung der Schweizer Güterverlagerungspolitik «weg von der Strasse, rauf die Schiene». Ab 2016 wird es somit problemlos möglich sein, innert sechs bis sieben Stunden Güterzüge mit einer Lokomotive und einem Lokführer von Mannheim in den Raum Mailand zu führen. Schweizer Lokführer befürchten nicht ohne Grund, dass ihre deutschen Kollegen diese Züge bis Mailand durchfahren. Das tiefere Lohnniveau in Deutschland lässt grüssen. Deutsche Lokführer befürchten dasselbe im Grenz-

verkehr zum Beispiel zwischen Deutschland und Polen. Die meisten Länder haben irgendein Nachbarland mit tieferem Lohnniveau.

Die Lokführergewerkschaften stellt dies vor neue Herausforderungen. Es geht nicht mehr nur um nationale Tarifpolitik. Heute müssen zudem sowohl unterschiedliche Lohn- und Lebenshaltungskosten, Arbeitszeitgesetze, Lohnnebenkosten als auch Pensionierungszeitpunkte berücksichtigt werden.

Der historische Grundsatz, dass nach Möglichkeit jede Lokführerin und jeder



Lokführer ihre/seine Arbeit in seinem bahntechnischen Heimatland verrichtet und das Lokpersonal Auslandsfahrten nicht selber fordert und/oder fördert, muss unter diesen Vorzeichen wieder vermehrt beachtet und eingefordert werden. Die Auslandsfahrt mag für den Lokführer eine nette Abwechslung sein. Vielleicht ist sie sogar dank zusätzlicher Entschädigungen die Butter auf dem Brot. Aber sie nimmt jenem, der in seinem Hochpreisland auf Arbeit angewiesen ist, genau diese weg. Das kann nicht unser Ziel sein. Hier ist die Solidarität zwischen den einzelnen Landesgewerkschaften gefordert. Eines der Mittel, um die Tendenz zu solchen kostengünstigeren Auslandsfahrten zu brechen, ist die Forderung nach Chan-

cengleichheit für die Bahnunternehmungen. Wenn gesetzliche Zeitzuschläge eines Lands auch ausländischen Lokführern ausgerichtet werden müssen und auch die maximalen Lenk- und minimalen Ruhezeiten eines Lands von ausländischen Lokführern eingehalten werden müssen, dann schwinden marktverzerrende Vorteile. Es erstaunt, dass die EU hier noch nicht tätig wurde.

Um diese und weitere Regelungen zugunsten des Fahrpersonals einzufordern, ist es entscheidend, dass die Autonomen Lokführergewerkschaften Europa (ALE) am europäischen sozialen Dialog für den Eisenbahnsektor teilnehmen. Aktuell werden die ALE immer noch nicht als Verhandlungspartner anerkannt. Dass die EU die ALE mit ihren rund 110 000 Mitgliedern bis jetzt ignoriert hat, ist unverständlich. Denn bei den Fragen zum grenzüberschreitenden Eisenbahnverkehr geht es einzig um die Belange des Fahrpersonals auf den Zügen und stellt somit eine Kernkompetenz der ALE dar.

Die Schweizerischen Bundesbahnen SBB AG und die BLS AG, die Mitglieder der Gemeinschaft europäischer Bahnen CER sind, unterstützen die Aufnahme der ALE in das Ent-

scheidungs- und Gesetzgebungsverfahren der EU als neutrale und unabhängige Organisation (Notified Bodies).

Übrigens: Es ist allgemein bekannt, dass bezüglich der Gesamtkosten eines Zugs, die sich unter anderem aus Kosten für Energie, Trassenbenützung, den Unterhalt und die Abschreibung des Rollmaterials, den Personalkosten des Lokführers und der allgemeine Administration des Unternehmens zusammensetzen, der Lohn des Lokführers eine beinahe vernachlässigbare Grösse ist. Folglich kann der Wettbewerb unter den Anbietern nicht über Lohndumping beim Lokpersonal gewonnen werden. Da ist bei anderen Stellen in den Unternehmungen mehr Einsparungspotenzial vorhanden.

Sommeraktion SBB P ZF

Hubert Giger, Präsident VSLF



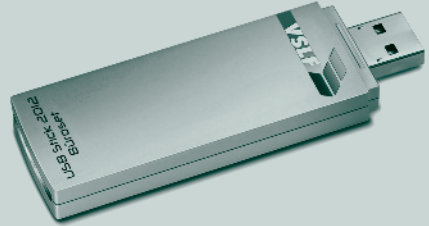
Diesen Sommer wurde mit Plakaten und Anhängen zu E-Mails die karikaturistisch untermalte Botschaft an das untergeordnete Lokpersonal verkündet: *Für meine Kunden halte ich exakt.*

Es stellt sich die Frage, ob das Lokpersonal nicht mehr die Fähigkeit besitzt, den Zug an der gewünschten Stelle zum Stehen zu bringen oder ob die Zugführung Personenverkehr einfach keine andere Probleme hat. Jedenfalls ist es sehr motivierend, Tipps für unsere tägliche Arbeit ausgerechnet von denjenigen Mitarbeitern zu erhalten, welche die Arbeit eines Lokführers selber nie ausgeübt haben.

Wir sind gespannt auf die nächsten Plakaktion: Für meine Kunden stehe ich frühmorgens auch auf, wenn es draussen noch dunkel ist...

NEU!!! USB Stick für das Büro

Anleitungen im Selbststudium



Anleitungsfilme:

- Kaffeemaschine prüfen und einrichten
- Richtiges Gehen auf der Treppe
- Jacke aufhängen am Haken
- Telefonbedienung mit Kurzwahltasten
- E-Mail richtig senden und empfangen

KAIZEN 5-S-Tag:

- Schubladen richtig aufräumen
- Tastatur zerlegen und putzen ohne Alkoholtücher

Alle Anleitungen mit praktischer Stoppuhr zur Berechnung der effektiven Arbeitszeit

Richtig Sitzen im Führerstand

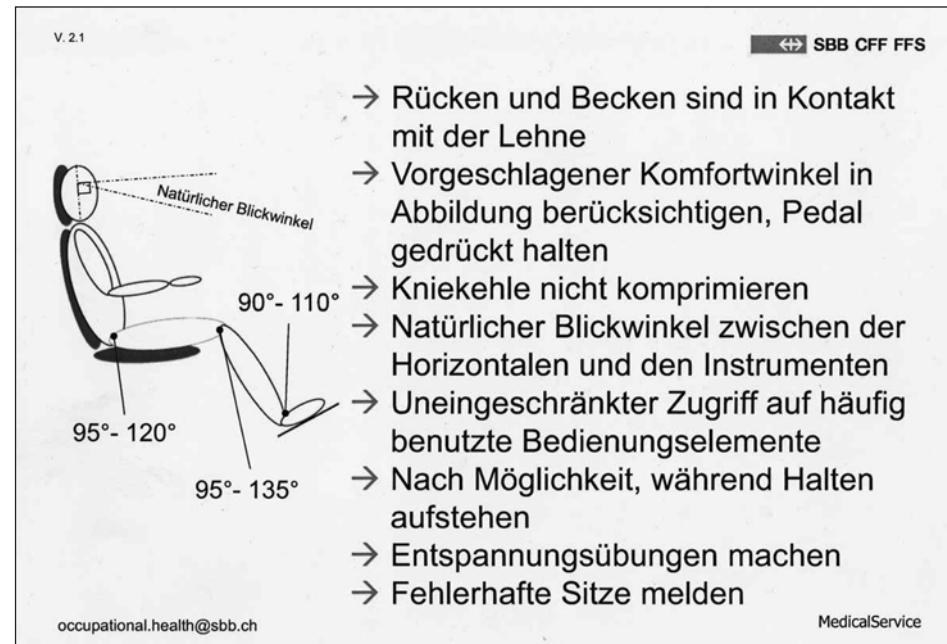
Technikgruppe VSLF



Zwei Empfehlungen der SBB an das Lokpersonal über das richtige Sitzen im Führerstand aus dem Jahre 2004 (links) und 2012 (unten). Offenbar sind in den letzten acht Jahren grosse anatomische Erkenntnisse generiert worden. Man suche die Unterschiede.

Die wichtigsten Forderungen des Lokpersonals für einen zeitgemässen Führerstand sind:

- Neueste Einrichtungen analog ausländischen Fahrzeugen, die das dauernde Drücken des Totmannpedals erübrigen
- Höhenverstellbare Führertische
- Möglichkeit der stehenden Bedienung
- Statische Heizung (kein Zugluft der Klimaanlage auch im Heizbetrieb)



Führerstand der neuesten TGV-Generation der S.N.C.F., hergestellt von Alstom. Die kleine Metallplatte kann mit den Fingern berührt werden zur Sicherstellung der Dienstfähigkeit des Lokführers.

Wahlweise erübrigt sich ein Drücken der Pedale.



VSLF-Gründungsmitglied wird 95 Jahre alt

Von Daniel Hurter, Redaktion LocoFolio

Hans Arnold, Ehrenmitglied des VSLF, konnten dieses Jahr seinen 95. Geburtstag feiern. Der Vorstand des VSLF und die Loco-Folio-Redaktion gratulieren ihrem Kollegen herzlich zu diesem schönen Geburtstag. Hans lebt in Zürich und erfreut sich, dem hohen Alter entsprechend, guter Gesundheit. Wir wünschen unserem Kollegen Hans für die Zukunft weiterhin nur das Beste.

Hans Arnold, Jahrgang 1917, ist 1940 als Mechaniker in die Werkstätte Zürich-Altstetten bei den SBB eingetreten. In der SBB-Flab-Kompanie leistete er als Wachmeister 760 Dienstage, davon über 500 im Aktivdienst. 1947 trat Hans in den Fahrdienst als Lokomotivführeranwärter ein. Er führte nach bestandener Lokführerprüfung noch jahrelang fahrplanmässige Züge mit Dampf und fuhr als Lokführer mit Zügen aller Gattung bis hin zum Swiss-Express. Als Mitglied der damaligen SBB-Schriftstellervereinigung veröffentlichte er 1986 ein Buch über die Arbeit des Lokführers auf den Dampflokomotiven. Hans Arnold war 1957 aktiv beteiligt an der Neu-/Wiedergründung des VSLF. Wir danken Hans für den Mut und die Entschlossenheit, einen unabhängigen Lokomotivpersonalverband mit zu begründen. Seine Arbeit für den VSLF hat Früchte getragen.



Foto oben: Hans Arnold im Führerstand der Ae6/6.

Foto rechts: Hans Arnold wird anlässlich der Generalversammlung 2012 der Sektion Ostschweiz für seine Verdienste geehrt.

Foto unten: Generalversammlung des VSLF am 29. Januar 1967 in Lugano. Der Referent (links oben) ist Anton Jung, Präsident der Sektion Zürich. Anwesend sind auch der Präsident Jakob Hatt sowie in der hintersten Reihe rechts Kollege Hans Arnold (x).





Im August 2011 haben die Verhandlungen für die Erneuerung des Tilo-GAV begonnen. Nach mehreren Treffen wurde ein erstes Gesamtpaket mit der Direktion zusammengeschürt, das der Belegschaft an zwei Abendversammlungen präsentiert wurde. Schon vor dem Fahrplanwechsel 2011/12 war die Stimmung nicht gerade förderlich für eine Annahme des erneuerten GAV. Einmal mehr wurden Schichten und Zeitabrechnungen in der persönlichen Monatstabelle ohne Rücksprachen beim Personal neu strukturiert. Zu diesem systematischen Vorgehen, das eigentlich nichts Neues ist, wurde keine Erklärung gegeben; man bezeichnete es einfach als befristetes Experiment. Dies war dem Vertrauen in die Geschäftsleitung nicht gerade förderlich. Als zusätzlich bekannt wurde, dass die Stelle des Tilo-CEO innert fünf Jahren zum vierten Mal neu zu besetzen war, konnten auch die Weihnachtsferien nicht viel an der misslichen Lage ändern. Trotzdem wurden im Januar zwei Abendversammlungen zur Abstimmung über den erneuerten GAV organisiert. Das neue GAV-Paket wurde von der Mehrheit der organisierten Arbeitnehmenden, die das Recht hatten abzustimmen, verworfen. Somit kam alles wieder zurück auf Feld 1 und nach ein wenig mehr Gehör seitens des Arbeitsgebers haben wir die Verhandlungen vorerst sistiert. Nach Bekanntgabe des Ergebnisses der Abstimmung an den Verwaltungsrat liess sich die Direktion

Zeit, um das weitere Vorgehen zu entscheiden. Effektiv hatte sie sich drei Szenarien überlegt:

- Kündigung des GAV
- den GAV für weitere sechs Monate in Kraft zu lassen, damit in der Zwischenzeit verhandelt und über ein zweites Paket abgestimmt werden kann
- den alten GAV ohne Änderungen weiter in Kraft zu lassen

Es darf nicht vergessen werden, dass Tilo und die SBB immer noch stark verbunden sind, die Interoperabilität mit Italien noch in den Kinderschuhen steckt und Tilo bezüglich Fahrzeuge, Depots und Strukturen stark von den SBB abhängig ist.

Anfang März 2012 war Tilo bereit, gewisse Konzessionen zu machen. Dies betraf besonders den Arbeitsortsbeginn, so dass man nicht mehr über mögliche Depotstandorte diskutieren musste. Im Gegenzug wollte Tilo eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 40,5 Stunden. Der Tilo-GAV endet mit einer Lohnskala für den Lokführer von maximal 88 026 Franken. Diese «regionale Anpassung» des Lohns in einer Arbeitswelt neben der SBB mit täglichen «Synergien» (Austausch von Touren und Reserveleistungen zwischen SBB Personenverkehr und Tilo) ist für die Mitarbeitenden schwer nachvollziehbar. Weil der Tilo-GAV vom im letzten Jahr in Kraft getretenen SBB-GAV abgeleitet ist, musste man einige Artikel neu anpassen. Um aber für das Personal ungünstige Be-

dingungen beibehalten zu können, besteht Tilo trotz allem darauf, ein von den SBB unabhängiges Unternehmen zu sein. Da ist dann nicht mehr nur die Rede von redaktionellen Anpassungen, sondern viel mehr von Anpassungen bei BAR-Regelungen, NA-Gutschriften, dem Recht auf Treueprämien usw., die ins Wasser fallen.

Neue Artikel im Detail:

- 33) bis 42) Rechte und Pflichten bei Unfall und Krankmeldung Haftpflicht
 - 66) Urlaub und Entlohnung bei Mutterschaft
 - 73) Erfahrungsaufstieg in der Lohnskala, wenn Mitarbeiter mehr als sechs Monate nicht arbeitsfähig sind
 - 74) Bonus nach Dienstjahren bei Tilo (SBB-Jahre zählen nur nach Aktienanteil z. B. 50%)
 - Lohn in der Ausbildung: 45 500 Franken
 - 40,5-Stunden-Woche/21 Tage Urlaub/Jahr
 - BAR) Tägliche NA-Zeitabrechnung 7 Minuten
 - ND1 neu analog wie SBB geregelt
- Nachdem der neue GAV an zwei weiteren Versammlungen dem Tilo-Personal vorgestellt wurde, gab es für den neuen GAV bei der Abstimmung eine mehrheitliche Zustimmung. Somit führten die zehnmönatigen Verhandlungen zu einer positiven Beurteilung des Verhandlungsergebnisses, verbunden mit der Hoffnung, dass das geschenkte Vertrauen in den neuen GAV bestätigt wird. ➡

Im Herbst 2011 haben wir unsere neuen LEA-Cargo-Geräte (Dell Latitude) erhalten. Die alten Psion-Geräte konnten so nach knapp zehn Jahren abgelöst werden. Die neuen Geräte haben einen schönen hellen Bildschirm und passen gerade noch knapp in die alte LEA-Halterung. Das Datenupdate erfolgt neu via WLAN. Alle anderen Anschlüsse (USB usw.) sind gesperrt. Leider lässt die Betriebsdauer der Batterie trotz grösseren Modells sehr zu wünschen übrig. Auch sind nach mehr als einem Jahr noch immer nicht alle Führerstände mit Ladekabeln bestückt. Es bleibt also nichts anderes übrig, als das Ladegerät auf Mann zu tragen. Auf den Fahrzeugen der ersten Generation fehlt nach wie vor eine 230-V-Steckdose im Führerstand. Eine Batterieladung ist daher nicht möglich. Bezüglich einer Zulage (analog SBB) oder einer Zeitgutschrift für Lokführerleistungen ins Ausland als Entschädigung für die erhöhten Aufwendungen für das Erlernen und Aufrechterhalten des Wissens über die ausländischen Fahrdienstvorschriften zeigt Thurbo keinerlei Gesprächsbereitschaft. Dies ist umso enttäuschender, als Thurbo allgemein explizit an der Notwendigkeit einer lohnrelevanten Personalbeurteilung zur Entschädigung von individuellen Leistungen festhält. Thurbo hat beschlossen, bei gewissen Lokführerwechseln auf die Überlappungszeit

nach BAR LP Art. 2.10 zu verzichten, dies mit der Begründung, dass nur bei betrieblich notwendiger Besetzung des Zugs Überlappungszeiten zu gewähren seien. Thurbo interpretiert die betriebliche Notwendigkeit einzig nach den Vorgaben von SBB Infrastruktur bezüglich Besetzung der Fahrzeuge. Nach Ansicht der Verbände ist bei jeder Dienstübergabe nach FDV (Dienstübergabe nach FDV 300.13 Art. 2.1.2.) die Arbeitsübergabezeit gemäss BAR zu gewähren. Andernfalls ist dies als Verletzung des GAV zu werten. Da beide Parteien auf ihrem Standpunkt beharren, hat der VSLF zusammen mit transfair und SEV das Schiedsgericht nach GAV angerufen. Das Gericht sollte noch diesen Herbst entscheiden. Zur Abfederung der Belastung durch den gesenkten Umwandlungssatz bei der Pensionskasse Thurbo fordert die Verhandlungsgemeinschaft (VG), dass sich Thurbo bei einer allfälligen Erhöhung der Spareinlagen durch die aktiven Versicherten daran beteiligt. Wie gross der Spielraum bei den Lohnverhandlungen für dieses Anliegen ist, kann noch nicht abgeschätzt werden. Weiter wird dem Stiftungsrat der PK Thurbo vorgeschlagen, den tieferen Umwandlungssatz gestaffelt einzuführen, um die Einbussen bei den zu pensionierenden Mitarbeitern zu lindern. Auch aktuell wird es uns betreffend gewerkschaftlicher Arbeit nicht langweilig,

so findet bei Thurbo AG 2013 eine grosse Zeitabbauaktion statt. Dabei hätten auch alle Arbeitszeitmodelltage (AZT-T) abgebaut werden sollen. Dank Intervention von SEV und VSLF konnte dieser Abbau gestoppt werden. Das AZT-T Konto darf nun maximal 60 Tage aufweisen. Salden darunter können jedoch auf freiwilliger Basis abgebaut werden (dürfen), ist zurzeit noch in Verhandlung. Zurzeit werden im Hinblick auf den Start der S-Bahn St. Gallen 2013 zwei Klassen ausgebildet resp. umgeschult (ex. B80). Auf den Fahrplan 2014 wird es einige Verschiebungen zwischen den Depots geben. So soll der Standort Wil massiv grösser werden – einige Depots (z. B. Winterthur) werden kleiner. Bezüglich Streckenvielfalt wird es sowohl Gewinner wie auch Verlierer geben.

Willy Scherrer und Alex Gort traten per GV VSLF Ostschweiz am 10. November 2012 aus dem Vorstand Thurbo zurück. Leider wurde bis jetzt noch kein Ersatz für die abtretenden Vorstandsmitglieder gefunden. Sämi Gmür übernimmt deshalb das Amt des Leiters VSLF Thurbo, Michael Burri das Amt des Kassiers. Weiter im Vorstand bleibt auch René Zöllig. Wir danken Willy und Alex herzlich für die tolle Arbeit während der letzten Jahre. ➡





Sozialpartnerschaftliche Beziehung
Am 9. Juli 2012 traf sich die Verhandlungsgemeinschaft (SEV, transfair und VSLF) mit der Geschäftsleitung SOB zu einer Standortbestimmung. Ausschlaggebend dazu waren die Vorkommnisse an den letzten GAV- und Lohnverhandlungen gewesen. Dabei wurden die zunehmenden Probleme in der sozialpartnerschaftlichen Beziehung erörtert. Die Darlegung der Standpunkte beider Parteien und das eingebrachte Bekenntnis zu einer funktionierenden Sozialpartnerschaft lassen uns optimistisch in die Zukunft blicken.

Asbestkontamination
Anfang März 2012 wurde die Erkrankung eines Lokführerkollegen an Krebs wegen Kontakts zu Asbest bei Arbeiten in der Werkstätte bekannt. In Zusammenarbeit mit der Suva erfolgte die Abklärung des betroffenen Personenkreises. Als Folge daraus wurden die Aufgebote zur freiwilligen medizinischen Vorsorgeuntersuchung zugestellt. Es war von über 90 vorgemerkten Kollegen die Rede. Wie viele dem Aufgebot gefolgt sind und wie die Resultate ausgefallen sind, entzieht sich zurzeit unserer Kenntnis. Uns bleibt nur, auf positive Ergebnisse zu hoffen.

Periodische Prüfung
Nachdem zwei Lokführerkollegen leider auch die Nachprüfung zur periodischen

Prüfung nicht erfolgreich ablegen konnten, dürfen sie derzeit nicht als Lokführer bei der SOB eingesetzt werden. Mit Zustimmung des BAV stehen beide Kollegen nun bei der Appenzeller-Bahn (AB) in der Form einer Personalausleihe im Einsatz. Damit sie bei der AB selbstständig im Fahrdienst eingesetzt werden können, setzte das BAV eine komplette Fähigkeitsprüfung voraus. Die Vorbereitungsmöglichkeiten auf die periodische Prüfung sind für den Lokführer von sehr grosser Bedeutung. Die Prüfungen werden in einem vom BAV vorgegebenen Rahmen durchgeführt. Die Grundsätze sind somit für alle Bahnen einheitlich. Bei der Durchführung der Prüfungen wird den Unternehmen ein gewisser Freiraum eingeräumt. Das Prüfungsergebnis wird schliesslich in Prozentwerten ausgedrückt. Wenn die Prozentwerte bei den verschiedenen Eisenbahnverkehrsunternehmen miteinander verglichen werden, hinkt dieser Vergleich, auch wenn die Auswertung vom BAV vorgegeben wird. Um aussagekräftige Vergleiche anstellen zu können, müssten allen Prüflingen die gleichen Vorbereitungsmöglichkeiten zustehen. Dazu gehört unter anderem auch der Zugriff auf die Fragen aus dem Fragepool. So gibt es Unternehmen, die bieten den vollen, andere einen beschränkten und einige wie die SOB gar keinen Zugriff auf diesen Fragen, obwohl sie an der Prüfung verwendet werden.

Leitung Lokpersonal
Stephan Brändli, Leiter Lokpersonal, der im April 2012 und ursprünglich nur bis Ende Jahr interimistisch mit dieser Aufgabe betraut wurde, konnte nun bis Ende 2013 verpflichtet werden. Die Lokpersonalvertreter und damit das gesamte Lokpersonal SOB setzt grosse Erwartungen in diesen «neuen Besen». Die ersten Ansätze lassen berechtigte Hoffnung aufkommen, war doch vorgängig die Zusammenarbeit zwischen Abteilungsleitung und Lokpersonal mit Problemen behaftet. Es kam verschiedentlich vor, dass Anfragen, Eingaben oder eingebrachte Anliegen mit grosser Verzögerung bearbeitet wurden. Trotz der Beteuerungen, dass diese langen Reaktionszeiten nicht SOB-Standard seien und auf die Restrukturierung der SOB zurückgeführt werden müssten, konnten zwischenzeitlich keine merkbaren Verbesserungen ausfindig gemacht werden. Der neue Leiter Lokpersonal ist gefordert. Wir hoffen in Zukunft auf einen respektvollen Umgang mit kooperativer und lösungsorientierter Zusammenarbeit und nicht auf ein Aussitzen der Probleme. Aufgrund der im letzten Jahrzehnt gesammelten Erfahrungen erstaunt die fortschreitende Demotivation des Lokpersonals keinesfalls. Es bedarf keiner hellseherischer Fähigkeiten, um das Ergebnis einer Personalfriedensumfrage beim Lokpersonal zum gegenwär-

tigen Zeitpunkt vorhersagen zu können. Mit Blick auf eine erfolgreiche Zukunft ist es bestimmt nicht schädlich, die sich zunehmend verschlechternde Stimmung beim Personal ernst zu nehmen. Sind die zurzeit gelebte Führungskultur und die Strukturen mit der Ansiedlung des Lokpersonals bei der Abteilung Verkehr der Unternehmung noch dienlich oder sollten allenfalls Korrekturen angebracht werden? Da das Lokpersonal rund 25% des gesamten Personalbestands der SOB ausmacht, könnte eine eigene Abteilung eventuell eine gangbare Option sein. Bei diesem Thema bleibt die SOB gefordert.

S-Bahn St. Gallen 2013
Am 1. Oktober 2012 sind elf Anwärter und eine Anwärterin mit der Grundausbildung zum Lokführer Kat. B gestartet. Dazu wurden vier SOB-interne und acht externe Kandidaten rekrutiert. Der Ausbildungsgang wird rund ein Jahr dauern. Sie werden im theoretischen Teil durch Login in Zürich-Altstetten und in der praktischen Ausbildung inkl. Triebfahrzeugkenntnisse bei der SOB unterrichtet. Oberlokomotivführer Roland Maurer, der vor seiner Anstellung bei der SOB als Lokführer bei den SBB und Ausbilder bei Login tätig war, koordiniert, begleitet und ist verantwortlich für diese Ausbildungsklasse. Mit Einführung der S-Bahn St. Gallen 2013 wird die SOB bedeutende Mehrleistungen übernehmen. Dadurch werden die bisherigen Depotstandorte beträchtliche Veränderungen erfahren. Die genauen Depotgrössen können erst mit der definitiven Bestellung von Bund und Kanton im Sommer 2013 festgelegt werden. Zusätzlich gilt es den Mitte 2014 stattfindenden Fahrplanwechsel (Eröffnung Durchmesserlinie und 4. Teilergänzung S-Bahn Zürich) mit seinen Leistungsänderungen zu berücksichtigen. Folgende mögliche Veränderungen in den Depotstrukturen mit Planungsstand vom Juli 2012 wurden dem Personal bekannt gegeben (Tabelle).

Depotstandort	Anzahl Lokführer (Personen) inkl. Cargoleistungen Juli 2012	Ungefähre Grösse in 100%-Lokführerstellen ab Dezember 2013 (Berechnung ohne Cargoleistungen)
Sargans (neu)	0, kein Depot	ca.15 (+/-5)
Einsiedeln	13	ca. 25 (+/-5)
Arth-Goldau	5	ca.15 (+/-5)
Rapperswil	11	ca. 25 (+/-5)
Herisau	41	ca. 25 (+/-5)
Samstagern	36	ca. 10 (+/-10)
Romanshorn	9	Wird per 14. Dezember 2013 aufgehoben
Luzern	0, kein Depot	Kein Depot vorgesehen

Aufgrund der Grössenordnung der eventuellen Anzahl betroffener Lokführer beim Dienstortwechsel können die Anpassungen möglicherweise nicht durch die natürliche Fluktuation erfolgen. In Abweichung zu den sonst üblicherweise bei internen Stellenausschreibungen geltenden Wahlkriterien sollen in diesem speziellen Fall auch soziale und familiäre Kriterien berücksichtigt werden. Unter Miteinbezug der Lokpersonalvertreter wurde das Vorgehen festgelegt. Bis Mitte November 2012 soll die Bedürfniserhebung in Form einer Umfrage zu jedem möglichen SOB-Lokpersonalstandort abgeschlossen sein. Jeder Lokführer soll zu jedem Standort Stellung beziehen. Auf Februar 2013 ist die Angebotsbestellung der Kantone terminiert. Daraus resultierend sollte dann im März dem gesamten Lokpersonal aufgrund der Absichtserklärung der Kantone der voraussichtlich zuge dachte Dienstort bekannt gegeben werden können. Mit der definitiven Angebotsbestellung im August 2013 wird dann auch die Dienstortzuteilung abgeschlossen. Die durch diese eventuell bevorstehenden Stellenverschiebungen ausgelöste Verunsicherung zeigt sich darin, dass etliche Lokführerkollegen der SOB bei anderen Eisenbahnverkehrsunternehmen oder sogar in der Privatwirtschaft nach Alternativen Ausschau halten. Jede unfreiwillige Versetzung birgt die Gefahr einer Kündigung in sich und könnte somit zu einem nicht unerheblichen Verlust für die SOB führen. Die Personalvertreter stehen für einvernehmliche Lösungen ein und distanzieren sich von Zuweisungen unter Zwang.

Als zusätzlichen Motivationskiller zeigt sich die bereits auf Dezember 2012 angekündigte wirksame Veränderung in der Zusammenarbeit mit SBB-Cargo. So werden keine einseitigen Lokführerleistungen mehr bei der SOB eingekauft. Da die Bedingungen beim gegenseitigen Leistungsabtausch nicht mehr den Vorstellungen

der SOB entsprechen, wird auch auf diese Variante verzichtet. Ob sich die zahlreichen Kollegen, die mit Freude die Abwechslung bringenden Cargoleistungen gefahren sind, sich nur noch mit dem Wagenladungsverkehr auf dem SOB-Netz zufriedengeben, ist zu bezweifeln. Mehrfach versuchten diese Kollegen ihr Interesse an Cargoleistungen der Abteilungsleitung kundzutun. Möchte die SOB die Dienste der abwanderungswilligen Lokführer längerfristig sichern, braucht es verbindliche Perspektiven. Die Ankündigung, dass 2013 weitere Entwicklungsmöglichkeiten wie Kooperationen geprüft werden, ist viel zu vage und bringt kaum Entspannung in dieser Angelegenheit. Damit wird eher die Tür für Spekulationen geöffnet. Das Vertrauen in die Entscheidungsträger stagniert im unteren Skalabereich. Da die Abwechslung für die SOB-Lokführer in den letzten Jahren stetig kleiner wurde, macht sich eine spürbare Resignation breit.

Mitglieder
In der Zwischenzeit ist die VSLF-SOB Gruppe auf 55 Mitglieder angewachsen. Im vergangenen Jahr durften wir fünf Neumitglieder sowie vier Kollegen, die von den SBB übergetreten sind, begrüßen. Ein Kollege wechselte von der SOB zur SBB.

Mitgliederversammlung
Der Einladung zur Mitgliederversammlung vom 28. September 2012 in Wattwil sind ausser 22 SOB-Lokführern auch Hubert Giger (Präsident VSLF), Stephan Gut (Präsident Ostschweiz), Daniel Ruf (Vorsitz VSLF) sowie der designierte Vertreter VSLF-Thurbo, Sämi Gmür, gefolgt. Mit in Reimen abgefassten Episoden aus seinem Leben und vorgetragen von Erwin Stalder, Lokführer SBB Luzern, haben wir unseren ehrwürdigen Oberlokomotivführer Walti Enz, der im März 2013 in Pension gehen wird, aus dem aktiven Eisenbahnerleben bei der SOB verabschiedet. Im 2. Block stellten sich unser neuer Leiter Lokpersonal Stephan Brändli sowie Oberlokomotivführer Roland Maurer den Fragen der Anwesenden. Folgende Themen wurden angesprochen:
- Lehrlokmführer für aktuelle Ausbildungs-kasse
- Vorgehen bei einem Suizid
- Depotstandorte- und Grössen

Beim anschliessenden Apéro wurden die rege geführten Diskussionen fortgesetzt. Einen speziellen Dank geht an Stephan Brändli und Roland Maurer. Sie haben bereitwillig bis weit über das offizielle Versammlungsende hinaus bei den zahlreich angesprochenen Themen aktiv mitdiskutiert.

Schutz im Führerstand



NEU!!!
Schusssichere Schuhe
Modell Achilles
Stahlummantelung
Kevlarkappe
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

Verbandsvorstandsausflug 2012

Von Urs Amacker, Sektionspräsident Brig



Der von der Sektion Brig organisierte diesjährige Verbandsvorstandsausflug fand am 29. August statt. Um 10.10 Uhr traf man sich auf dem Bahnhofplatz von Visp, wo man vom Sektionspräsidenten, Urs Amacker, begrüsst wurde. Danach übergab dieser die Gruppe an Peter Salzmann, Wanderleiter und Stadtführer. Peter Salzmann führte uns in knapp zwei Stunden durch das kleine Städtchen Visp mit vielen Erklärungen, Geschichtlichem und viel Hintergrundwissen. Es waren sehr interessante 120 Minuten. Danke, Peter. Wir verliessen nun den Talgrund und fuhren mit dem Postauto hinauf zur St. Jodernkellerei unterhalb von Visperterminen. Diese Region oberhalb von Visp ist bekannt für den höchsten Weinberg Europas auf 1100 Metern über Meer, aus dem unter anderem ein spezieller Weisswein, der «Heida», stammt. Nach einer eindrucklichen Führung durch die Weinkellerei konnte man bei der Degustation verschiedene Weine

probieren und seine persönlichen Favoriten bestimmen. So wurde bei «Walliser Schpiis» und einem Glas «Wii» rege diskutiert über die Wahrheit im Wein.

Da nun alle guter Laune waren, verliessen wir den höchsten Weinberg Europas wieder und fuhren mit dem Postauto zurück nach Visp. Im Restaurant «Terrasse» wurde weiter für unser leibliches Wohl gesorgt. Raclette, der Inbegriff für das Wallis, war angesagt. Aus vier verschiedenen Käseereien des Wallis konnte man Raclette essen bis zum Gehtnichtmehr. Dazu gab es natürlich Wein der St. Jodernkellerei. Nach einem feinem Dessert, Sorbet Apricots, und interessanten Gesprächen nahte dann doch die Heimreise. Selten habe ich beim Abschied so zufriedene Gesichter gesehen. Herzlichen Dank all denen, die den Weg ins Oberwallis auf sich genommen haben – bis zum nächsten Mal in den Walliser Bergen.



VSLF-Koordinationssitzung

Von Daniel Hurter, Redaktor Loco Folio

Am 2. und 3. Oktober 2012 fand im Hotel Storchen in Schönenwerd die alljährliche Koordinationssitzung des VSLF mit dem Vorstand, den Sektionspräsidenten, der Geschäftsprüfungskommission, dem Werbeobmann, dem Bildungsobmann, der Leiterin der Mutationsstelle sowie dem Loco-Folio-Redaktor statt.

Unter anderem durften die Anwesenden wiederum von einem erfreulichen Zuwachs an VSLF-Mitgliedern Kenntnis nehmen. Themen waren unter anderem auch die Vorbereitung der Generalversammlung 2012, die am 23. März 2013 von der Sektion BLS in Bern durchgeführt wird, sowie das Treffen mit SBB-HR zum Projekt «Arbeit im Alter», an dem die VSLF-Vertretung feststellen konnte, dass sich das Lokpersonal gegenüber anderen Personalkategorien durch eine unterdurchschnittlich Anzahl an Fehltagen auszeichnet. Auslöser dieses Projekts ist der relativ hohe Altersdurchschnitt der SBB-Mitarbeitenden und die Tatsache, dass in den nächsten 15 Jahren rund zwei Drittel des Personals aus Altersgründen ersetzt werden muss.

Der Werbeobmann informierte über den grossen Sortimentsausbau bei den Werbeartikeln und mit dem Bildungsobmann wurde über Erfahrungen mit dem VSLF-Bildungsangebot diskutiert. Ein weiteres Thema war die BBT-Anerkennung des Lokführerberufs. Benjamin Jelk als VSLF-Vertreter in diesem Projekt informierte die Runde über die bereits erfolgten Schritte und die möglichen Ausbildungsinhalte. Als verbandsinternes Geschäft wurden die Organisation und der Umfang der Übersetzungen für die diversen Publikationen des VSLF neu festgelegt.

Philipp Maurer als Vertreter Cargo berichtete über die Neustrukturierung des Wagenladungsverkehrs bei SBB Cargo und die Tatsache, dass beim Lokpersonal 70 Stellen abgebaut werden. Andreas Jost als Vertreter BLS informierte darüber, dass die BLS-GAV-Verhandlungen aus Kostengründen sistiert sind und über mögliche Folgen des BLS-Sparprogramms für das Lokpersonal.

Die Sektionspräsidenten berichteten über ihre Regionen. Nebst den immer wieder-

kehrenden Einteilungsproblemen waren die Unsicherheiten im Zusammenhang mit der Gründung von SBB Cargo International sowie wegen des Bestrebens von SBB-Regionalverkehr, neue Tochtergesellschaften zu gründen sowie den Aktionsradius der bestehenden Gesellschaften zu erweitern. Der SOB-Vertreter Erich Bachmann informierte über die mit der Einführung der S-Bahn St. Gallen zu erwartende Auswirkungen auf das SOB- und das gesamte Ostschweizer SBB-Lokpersonal. Die Ergebnisse der Schattenplanung aus dem Projekt «Wandel ZF» präsentierte Stephan Gut, der als VSLF-Vertreter daran mitarbeitete.

Im Hinblick auf die bevorstehenden Verhandlungen über die bereichsspezifischen Arbeitszeitregelungen (BAR) bei SBB Personenverkehr wurde über die Forderungen des VSLF diskutiert und diese anschliessend festgelegt.

Wie immer diente die Koordinationssitzung auch der Pflege der Kameradschaft unter den VSLF-Funktionären.



Stehend von links: Roberto Kraschitz, Philipp Maurer, Alain Nydegger, André Alder, Gerhart Siegrist, Andreas Jost, Benjamin Jelk, Stephan Gut, Ruedi Gfeller, Daniel Ruf, Romy Stocker, Karl Liechti, Urs Amacker, Joe Brunner, Christina Martin, Kay Rudolf, Daniel Hurter, Fredy Oertel, Erich Bachmann. **Sitzend von links:** Markus Heer, Hubert Giger, Christian Schneider, Sergio Morelli

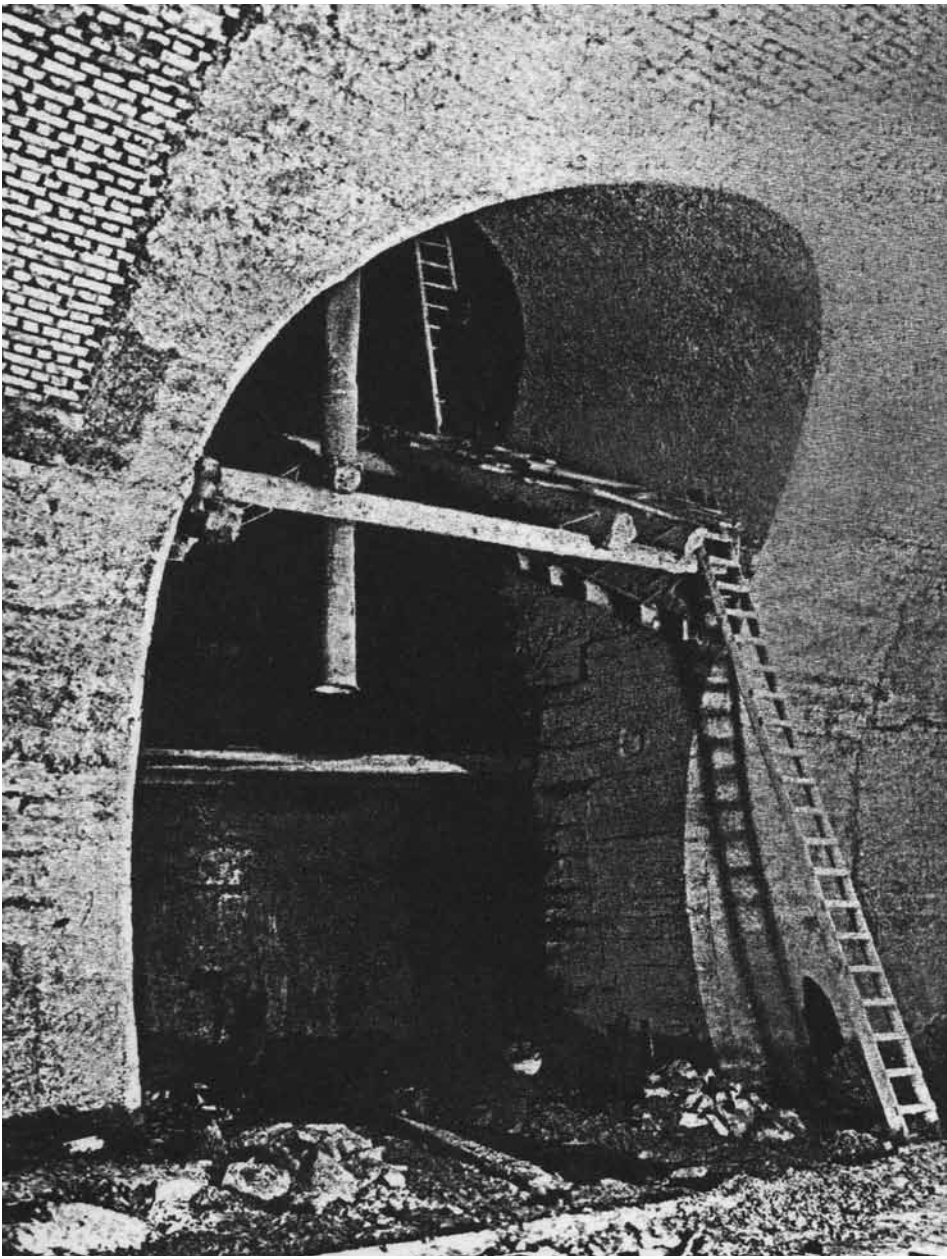
Unbekannte Tunnelschächte

Beim Bau des alten Hauensteintunnels zwischen Mai 1854 bis Ende Dezember 1857 wurden drei Vertikalschächte für die Erstellung des Tunnels vorgesehen. Der mittlere Schacht wurde nie vollendet. Die Redaktion des Loco Folio dankt Hans G. Wägli für die freundliche Mithilfe bei der Herstellung des Artikels. *Von Hubert Giger, Präsident VSLF*

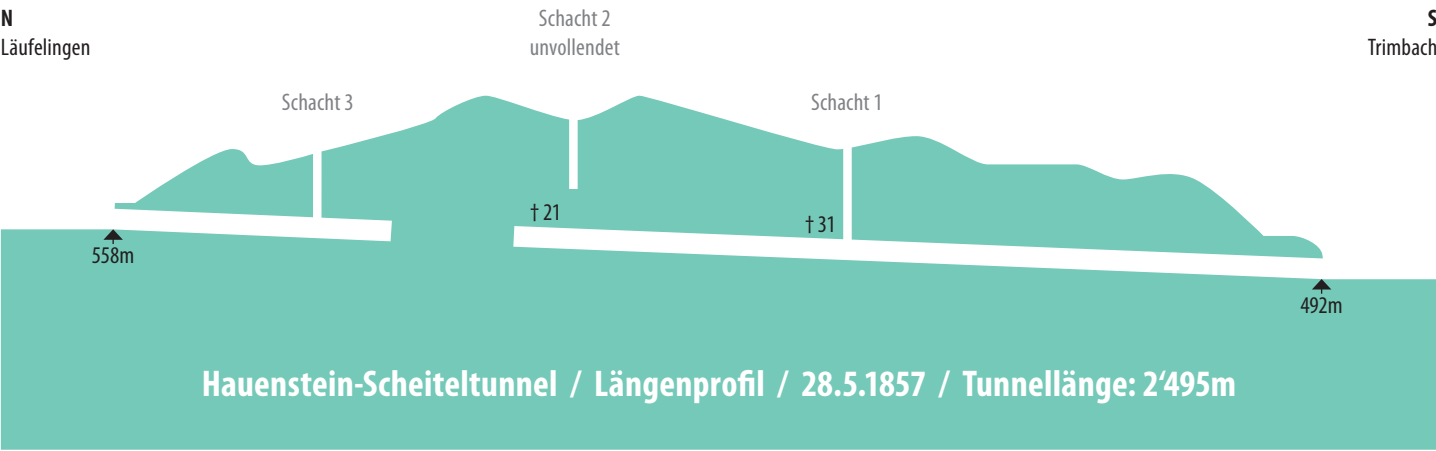
Mit dem Einsturz des Südschachts am 28. Mai 1857 nach einem Brand kamen alle 52 eingeschlossenen Bauarbeiter ums Leben. Auch elf Retter starben durch die gewaltigen Mengen an austretenden giftigen Kohlenoxydgasen. Bei einer Sammlung zugunsten der Hinterbliebenen spendeten auch die Soldaten einer Schweizer Fremdenlegion in Algerien 50 Franken. Der Hauenstein-Eisenbahntunnel mit einer Länge von 2,496 km war der erste grosse Schweizer Tunnel und dazumal der zweitlängste Tunnel der Welt. Heute sind die drei vertikalen Bauschächte aufgefüllt und an der Oberfläche finden sich keine Spuren mehr.

Ganz anders beim 8,134 km langen Hauensteinbasistunnel, der 1915 parallel zur alten Strecke gebaut wurde. Mit einem Vertikalschacht, der seitlich zwischen Kilometer 3 und 4 an die Tunnelröhre mündet 1), wurde die Belüftung des Tunnels zur Befreiung vom Rauch der Dampflokomotiven verbessert. Der 118 m lange Schacht 2) hat einen Durchmesser von 5,6 m. Früher bediente ein Wärter in einem turmartigen Gebäude an der Oberfläche einen Ventilator zur Belüftung. Heute steht in der schönen Baselbieter Landschaft in der Nähe der Kantonsgrenze zum Kanton Solothurn einzig ein niedriger Bau mit einem Flachdach und Gitterstäben an den Seiten.

Wer von Gelterkinden mit dem Postauto der Linie 104 nach Zeglingen fährt, erreicht nach etwa einem Kilometer Fussmarsch Richtung Wisen das nicht geheure Bauwerk: Aus der Stille heraus beginnt es plötzlich zu blasen wie bei einem einsetzenden Sturmwind. Durch den kräftigen Luftstrom wird auch Wasser von den Schachtwänden nach oben gedrückt und



Seitlicher Lüftungsschacht im Hauenstein-Basistunnel aus der Sicht der Tunnelröhre während des Baus 1915.



die austretende Luft fühlt sich wie ein sanfter Nieselregen an. Von einer Sekunde auf die andere ebbt der Luftstrom abrupt ab und tief unten hört man das Vorbeidonnern eines Zugs. Eine sich genauso plötzlich einstellende Sogwirkung wie von einem überdimensionalen Staubsauger beeindruckt noch mehr: Was man nicht festhält, wird eingesogen. Da sich oftmals mehrere Züge gleichzeitig im Tunnel befinden, ist der Luftzug übrigens nicht in jedem Fall allein mit dem aktuell hörbaren Zug erklärbar.

Für einen etwas ungewöhnlichen Familienausflug empfiehlt sich dieses Bauwerk unbedingt.

Diverse weitere Tunnel besitzen Bau- und Lüftungsschächte. Beim Bau der Jungfraubahn und der Bahnlinie entlang des Walensees wurden Löcher in die Felswände getrieben und zur Entsorgung des Gesteins genutzt. Zwischen Weesen und Mühlehorn dienen die mittlerweile stillgelegten Eisenbahntunnel heute als Veloweg. Die Flughafenbahnhöfe Zürich und Genf sowie der S-Bahn-Bahnhof Stettbach besitzen Luftschächte, um die Perrons von den Luftströmungen der Züge zu entlasten.

Der Zimmerbergbasistunnel zwischen Zürich und Thalwil hat drei, die S-Bahn-Tunnel Hirschengraben und Zürichberg haben je einen Bauschacht, die heute als Rettungsstollen dienen. Und auf der Neubaustrecke Olten–Bern sind diverse Tunnel mit bis zu drei Luftschächten ausgestattet, um die Druckwellen bei den hohen Geschwindigkeiten abzufedern.



Tot aufgefundenen Bauarbeiter hinter dem eingestürzten Schacht No. 1



Bauwerk über dem Belüftungsschacht des Hauenstein-Basistunnel



Belüftungsschacht im Innern des Bauwerks

Mitgliederversammlung der Sektion BLS
Am 11. Juni 2012 führte die VSLF-Sektion BLS ihre ordentliche Mitgliederversammlung in Zäziwil durch. Es wurde über folgende Themen informiert:

Andreas Jost:

- Ab 16.40 Uhr werden uns die Herren M. Leu, Leiter BZ, und P. Fux, Monateinteiler, über die Studie «Lokführende Autoverlad Kandersteg» informieren
- BLS GAV 2013+

In diesem Frühjahr beschäftigten wir uns hauptsächlich mit der Weiterentwicklung des BLS GAV. Dazu sind von unserer Seite folgende VSLF-Vertreter in den Arbeitsgruppen vertreten:

Andreas Jost: Arbeitsgruppe Allgemeines und Soziales

Thomas Krebs: Arbeitsgruppe Arbeitszeit
Andreas Dellenbach: Arbeitsgruppe Lohn und Zulagen

Karl Liechti: Arbeitsgruppe Sozialversicherungen (tagen nur wenn nötig)

Arbeitsgruppe Allgemeines und Soziales:
Es fand bis heute eine Sitzung statt, in der vor allem die Eingaben zum Thema Gleichbehandlung verhandelt wurden. Ziel des VSLF ist, dass wir dort die Absicht zur Schaffung einer BAR BLS verankern können.

Thomas Krebs:

Arbeitsgruppe Arbeitszeit:

- Diese Arbeitsgruppe hat am meisten Themen zu bearbeiten, weshalb hier auch bereits drei Sitzungen stattgefunden haben. Folgende Themen wurden bereits diskutiert:
- Nachtdienstzuschläge beim Lokpersonal auf das gesetzliche Minimum senken (Eingabe BLS) oder allgemein um 5% erhöhen (Eingabe VG)
- Anrechnung Reisezeit an Kurse und bei auswärtigen Ablösungen
- Laufendes Arbeitszeitkonto auf Ende Jahr ausgleichen und abschliessen
- Definierter Dienstschluss am letzten Arbeitstag vor Rasttagen und Ferien
- Anspruch auf 117,5 freie Tage garantiert
- Teilzeit, Definition Zeitausgleich bei Krankheit/Unfall
- Jahresarbeitszeit für Mitarbeiter im Gleitzeitsystem jährlich berechnen
- Die persönliche Zeitnotierung auch für die Kaderstufen 4 und 5 abschaffen
- Anspruch auf gemeinsame freie Tage für Ehepartner/Lebenspartner
- Definition Eheleute «gemeinsamer Haushalt»
- Zeitpauschalen (NAB) LP und ZP (Vorgehen/Höhe)
- Pikettregelung im GAV verankern statt nur in einer Weisung
- Hauptthema in dieser Arbeitsgruppe sind die Forderungen im Zusammen-

hang mit den Nachtdienstzuschlägen. Frau F. Jermann, Leiterin HR BLS, hat die Haltung der BLS in dieser Frage bereits deutlich in der Personalzeitschrift départ dargelegt. Der VSLF wiederum vertritt in dieser Frage auch eine klare Haltung: Ein Abbau der Nachtdienstzuschläge beim Lokpersonal ist nicht akzeptierbar!

Andreas Dellenbach:

- Arbeitsgruppe Lohn und Zulagen:

In dieser Arbeitsgruppe werden folgende Anliegen der Verhandlungsgemeinschaft diskutiert:

- Erhöhung Auslagenersatz Fahrendes Personal von 17 auf 20 Franken
- Bei Lohnverhandlungen tiefe Funktionen mehr mitberücksichtigen
- Plus 1 zusätzlicher Ferientag
- Übernahme Umzugskosten bei dienstlicher Notwendigkeit
- Nachgewährung Ferien bei Krankheit/Unfall ohne das Vorlegen eines ärztlichen Attests

Zu all diesen Themen wurden zuhänden des Plenums in zwei Sitzungen Vorschläge und Varianten ausgearbeitet.

Ausflug Sektion BLS

Am 24. September 2012 hatten wir glücklicherweise nochmals, wie schon 2010, die Möglichkeit, einen Tagesausflug zur SWISS nach Zürich zu machen. Der Tagesablauf war wie schon vor zwei Jahren perfekt organisiert – von Anreise, Verpflegung, Durchführung der Besichtigungen, Erlebnis Flugsimulation, Erklärungen und interessanten Gesprächen mit SWISS-Angestellten bis hin zum gemütlichen Abschluss ein durchweg gelungener Tag. In bleibender Erinnerung wird natürlich bei allen Teilnehmern die Simulation eines Flugs bleiben. Ob Full Flight Sim oder Fix Base Sim, beide Varianten gaben den Kollegen einen Eindruck, wie es sich anfühlt so als «Pilot». Faszinierend war, wie echt die Simulation wirkt, denn nach kurzer Zeit meinte man auf einem tatsächlichen Flug zu sein. Die Simulation der Umgebung wurde nach 2010 nochmals verbessert, sodass Start und Landung in sehr realistischer Art und Weise möglich sind. Wie wichtig die Rolle der Flugsimulatoren bei allen Airlines ist, zeigt die volle Auslastung der Anlage. Für uns bedeutete das Einhaltung des Zeitplans. Unsere VSLF-Delegation hat durch ihr diszipliniertes Verhalten ein positives Bild von unserem Verband und unserer Berufsgruppe hinterlassen.

Die Piloten der SWISS müssen halbjährlich auf dem Simulator ihr Wissen und praktisches Können unter Beweis stellen. Dies geht dann über zwei Tage mit von der

verantwortlichen Überwachungsbehörde vorgegebenen Themen wie z. B. Notlandung, Feueralarm oder Startübungen. Am Tag zwei werden von den Airlines ausgewählte Themen und Probleme behandelt, aber immer so, dass sie den Piloten eine Hilfe bei ihrer verantwortungsvollen Arbeit sind. Gut für alle Flugreisenden, dass dieses Prozedere «noch» nicht dem Rotstift zum Opfer gefallen ist. Selbstredend ergeben sich beim Zusammentreffen von artverwandten Berufsgruppen immer auch Gespräche über Probleme und Sorgen. Erstaunlicherweise sind die bei Fluggesellschaften und Eisenbahnverkehrsunternehmen sehr ähnlich – zumindest aus dem Blickwinkel von Piloten und Lokführer gesehen. So nimmt das Auseinanderdriften von Führung und Basis immer mehr zu. Die Verwaltungen wachsen, unten wird gespart und nach Möglichkeit abgebaut. Eine ungesunde Entwicklung, finden wir. Der Ausflug hat sich absolut gelohnt, er war ein Highlight im Verbandsleben unserer Sektion. Zum Gelingen haben viele gut Geister im Hintergrund wie vorne an der Front beigetragen; deshalb stellvertretend hier der Dank an Daniel Brönnimann und Markus Rohrer. Merci allen Beteiligten.



Unser Vorstand möchte gern am jährlichen Ausflug festhalten, deshalb unsere Bitte an alle Mitglieder unserer Sektion: eine gute Idee für einen Ausflug – bitte Meldung an den Vorstand. Die Organisation übernehmen wir dann selbstverständlich gern.

Heiko Bruno
Vizepräsident BLS



Bericht Generalversammlung 10.11.2012

Der Präsident Stephan Gut konnte dieses Jahr etwas mehr als 50 Aktiv- und Pensi-oniertenmitglieder im Hotel Continental begrüßen. Ebenfalls durfte er Gründungs-mitglied Hans Arnold, Jahrgang 1917, im Saal willkommen heissen. Dieser lobte in einer kurzen Ansprache die heutige Ver-bandsspitze unter Hubert Giger für ihr hartnäckiges Engagement. Er überreichte Hubert Giger und Stephan Gut ein Prä-sent, im Gegenzug wurde auch ihm eine Anerkennung überreicht.

Das letztjährige Protokoll und die Jahres-berichte wurden im Eiltempo genehmigt. Der Kassier Christian Schneider erläuterte seinen letzten Kassenbericht und durfte ein positives Ergebnis präsentieren.

Dieses Jahr konnte unsere Sektion einen Zuwachs von 30 Mitgliedern verzeichnen. Kurt Zahnd und Hermann Fitze wurden für Ihre langjährige Mitgliedschaft geehrt. Der Leiter THURBO, Willi Scherrer, hatte nach 3 Jahren seine Demission auf diese GV eingereicht. Stephan Gut bedankte sich herzlich für seinen Einsatz. Als Nachfolger wurde Sämi Gmür bereits eingearbeitet und an der GV einstimmig gewählt. Hu-bert Giger beschreibt ihn als Zitat «jung und aggressiv». Er hatte die Vorstandssit-zungen dieses Jahr mitbestritten und kennt die Geschäfte schon bestens.

Leider verlässt uns nach 6 Jahren auch un-ser Kassier Christian Schneider. Wir verlie-ren mit Ihm ein ruhiges und sehr pflichtbe-wusstes Vorstandsmitglied, er bleibt dem VSLF aber weiterhin als Bildungsobmann erhalten. Seine Arbeit wurde mit einem Präsent und einem grossen Applaus ver-dankt. Adrian Donau wurde als sein Nach-folger vorgeschlagen und anschliessend einstimmig gewählt.

Es stand noch die Wiederwahl von Ruedi Brunner als Leiter SOB an. Er wurde ohne Diskussion und einstimmig in seinem



Amt bestätigt. Info SOB: Ruedi Brunner informiert nochmals über die möglichen Veränderungen in den Depots nach der Einführung der S-Bahn St. Gallen 2013. Nach wie vor kann über die genauen per-sonellen Veränderungen nichts abschlies-send gesagt werden. Mit der Bestellung von Bund und Kanton im Sommer 2013 kann dies dann festgelegt werden. Um bei der Sanierung des Vorsorgewerkes auf dem gesetzlich vorgeschriebenen Sanie-rungspfad bleiben zu können, braucht es zusätzliche 6,5 Lohnprozente. Der gesamte

zusätzliche Sanierungsbeitrag wird durch die SOB aufgebracht. Der Betrag muss aus dem Produktivitätsgewinn finanziert wer-den.

Info THURBO: Es sind leider immer noch nicht alle Fahrzeuge mit dem neuen LEA-Ladegerät ausgerüstet und auf den Fahr-zeugen der ersten Generation sind nicht einmal 230V Steckdosen vorhanden um das persönliche Ladegerät einzustecken... Der Entscheid um die Überlappungszeit beim LF- Wechsel liegt immer noch beim Schiedsgericht!

Info SBB Cargo: Philipp Maurer berichtet über die aktuellen Restrukturierungsmass-nahmen bei SBB Cargo. Es läuft praktisch alles nach Vorschrift ab und dem VSLF sind für Interventionen die Hände gebun-den. In Zukunft wird die Eröffnung des Gotthardbasistunnels 2016 einschneidende Veränderungen mit sich ziehen. Daraus entstehen grosse Herausforderungen für die Sozialpartner, insbesondere für den VSLF, weil fast ausschliesslich Lokomotiv-führer betroffen sein werden!

Info SBB: Stephan Gut informiert über die Schattenplanung, BBT Anerkennung, JAZ, anstehende BAR Verhandlungen, den Fremdsprachentest als Standortbestim-mung und den SBB USB-Stick zur Erklä-rung der neuen Inbetriebnahmeprozesse. Die Präsentation mutierte zur interaktiven Diskussionsrunde. Dazwischen erläuterte Felix Traber den ganzen Ablauf vom Wan-del ZF. Chronologisch berichtete er über das ganze Projekt, welches er zusammen mit Benjamin Jelk aktiv mitgestaltet hat.

Stephan Gut bedankt sich für das Erschei-nen und die Aufmerksamkeit, schliesst die GV um 17.30 Uhr und lädt zum Apéro im Foyer des Hotel Continental.

Christoph Jud
Vizepräsident P

D Sektionsbericht Romandie

Die Sektion Lausanne hat sich den neuen Namen «Romandie» zugelegt, der der ge-ografischen Ausdehnung der Sektion bes-ser Rechnung trägt – zur Erinnerung: zehn Depots vom Jura bis ins Wallis. Wir haben auch die Situation mit den Kollegen in Biel geklärt. Fast alle welschen Bieler Kollegen sind der Sektion Romandie angeschlossen und die anderen bleiben bei der Sektion Bern. Geffroy Reguin ist seit Mai 2012 unser neuer Sektionssekretär. Wir danken ihm für sein Angebot und freuen uns, dass damit das Amt wieder besetzt und somit auch der Vorstand endlich wieder vollständig ist. Fribourg hat seit vergangenem Fahrplan-wechsel die virtuellen Aussendepots Ro-mont und Bulle erhalten. Das Personal hat freiwillig eine Konvention unterschrieben, die Dienstantritte und -enden in diesen Depots vorsieht, unter Vergütung von Ki-lometerund Zeiteentschädigung. Das De-pot hat an Abwechslung und an Personal gewonnen. Als Nebenbemerkung: Die Leute sind sehr zufrieden mit ihrem CLP Ducrest.

Auch die Vallorber Lokführer haben seit dem letzten Fahrplanwechsel Yverdon und Lausanne als virtuelles Depot. Es gibt jedoch Konflikte wegen unbezahlter Trans-ferzeiten zwischen Parkplatz/Busplatz und Dienstantritt. Abklärungen dazu sind beim BAV hängig.

Das Ziel, möglichst viele Zugleistungen in der Romandie zu behalten und den Lok-führern von Vallorbe mehr Abwechslung zu bieten, führte Ende Jahr auch zum Pro-jekt RP-APK Lausanne-West. Die Führer des Depots Vallorbe werden in eine Grup-pe Lausanne-West integriert. Vorteile: Ge-winn Lohnniveau G, Ortszulage Lausanne und auf Zeit das Fernverkehrsmodul. Die Idee warf viele Fragen auf und führte zu heftigen Diskussionen. Das Projekt wur-de aber schliesslich von der Mehrheit der Führer akzeptiert. Das definitive Resultat ist aber noch vom derzeit ausstehenden Entscheid der ZF-Leitung abhängig. Laut den letzten Informationen soll auch die Ausbildung der zukünftigen Anwärter ab Fahrplanwechsel 2013 wieder auf dem Platz Lausanne stattfinden mit dem Ziel, auch wieder alle Fahrzeugund Strecken-module dieses Depots zu instruieren. Ansonsten traten das ganze Jahr hindurch Probleme auf mit:

- ungenügender Betreuung der Anwärter sowie mit Arbeitsverträgen
- Prüfungsexperten und Prüfungen
- Ressourcenplanung/Tourenänderungen / fehlender Arbeitszeit / Personalunter-bestand in der zweiten Jahreshälfte
- Problemen mit Unterhalt/Ergonomie der Fahrzeuge

Die Zusammenarbeit mit P-OP-RP wird effizienter, die Zusammenarbeit mit PeKo und APK (Zulauf LPV-SEV) ist sehr gut.

RegionAlps

Nach dem Inkrafttreten des neuen GAV traten keine wesentlichen Probleme in der ersten Jahreshälfte auf. Unzufriedenheit wegen herrscht wegen angeblich häufiger Tourenänderungen, ungenügender Ar-beitszeit und fehlender Freitage. Die Sach-lage ist aber nicht ganz klar und eine Aus-sprache dazu steht noch im Oktober 2012 an, gefolgt von Lohnverhandlungen. Des Weiteren bestehen Probleme mit der au-tomatischen Kupplung der Domino-Züge, ein Problem, das schon bald auch bei den SBB auftreten wird.

Das Wirkungsgebiet der RA dehnt sich aus durch eine übernommene Buslinie, mit dem Halbstundentakt zu den Haupt-verkehrszeiten und zukünftigen Fahrten nach Domodossola, dies zum Verdruss der Briger SBB-Lokführer.

F Rapport de la section Romandie

Afin de mieux tenir compte de son éten-due géographique, la section de Lausanne c'est donné le nouveau nom «Romandie». Pour rappel: dix dépôts du Jura jusqu'en Valais. Nous avons aussi clarifié la situation avec nos collègues de Bienne. Quasiment tous les collègues francophones font main-tenant parti de notre section Romandie et les membres alémaniques sont raccordés à la section de Berne.

Depuis le mois de mai 2012 nous avons enfin retrouvé un secrétaire pour notre co-mité. Un grand merci à Geoffroy Reguin, qui s'est mis à disposition pour ce poste. Depuis le changement d'horaire, Fribourg possède, avec Romont et Bulle, deux dé-pôts virtuels. La convention, signé sur une base volontaire, régie les entrées et fin de services avec des indemnités à la clé pour temps de trajet et pour kilomètres parcou-rus. Le dépôt Fribourg a gagné en diver-sité et s'est étoffé en personnel. Accessoire-ment: le personnel est très content de son CLP Ducrest.

Dans la même période, les agents de Val-lorbe ont aussi «hérité» de deux dépôts vir-tuels, Lausanne et Yverdon. Malheureuse-ment une discorde concernant les temps de marche à pieds entre le parking/arrêt des TP et le lieu d'entrée en service, perturbe le tableau et reste à éclaircir par l'OFT.

Le but de garder un maximum de presta-tions train en Romandie et d'augmenter la diversité pour les agents du dépôt Val-lorbe, a débouché sur un projet RP-APK Lausanne-Ouest. Les mécaniciens de Val-lorbe seront intégrés dans un futur groupe Ls-Ouest avec comme gain: le niveau de



salair G, les indemnités de résidence Ls et par suite le module grande ligne. L'idée a suscité une avalanche de questions et de discussions, mais a finalement été accepté par la majorité des agents concernés. La réalisation de ce projet est cependant encore suspendue à la décision définitive par la direction ZF. Selon les dernières informations, c'est aussi la formation des futurs aspirants qui se tiendra de nouveau à Lausanne. Dès 2013 les agents seront ins-truits selon le profil complet du dépôt.

Autres thèmes traités pendant cette année:

- problèmes avec encadrement des aspi-rants sur le terrain/avec les contrats de travail après formation
- problèmes avec PEX et examens
- problèmes avec RP/changements de tours/manque temps de travail/manque personnel
- problèmes avec entretient/ergonomie des véhicules

Cependant la collaboration avec OP et RP devient plus efficace. Collaboration avec APK et PeCo très bien.

RegionAlps

Après une nouvelle CCT pas de grands problèmes pour le premier semestre. Ac-tuellement quelques dissensions concer-nant des changements de tours fréquentes, manque de temps de travail journalier et manque de jours congé. La situation n'est cependant pas tout à fait claire et sera abor-dée lors d'une séance prévu à cet effet. Sui-vrons encore les négociations salariales en novembre. D'autres part on nous signale des problèmes fréquentes avec l'attelage automatique des Dominos, lesquels seront bientôt mis en service aussi chez nous.

RA se développe avec la reprise d'une ligne de bus et l'introduction de la fré-quence à la demi-heure pendant les heures de pointes. Des visées futurs pour desser-vir Domodossola risque à faire de l'ombre aux mécaniciens du dépôt de Brig.

Markus Heer
Président section Romandie

Wir bitten euch, folgendem Kollegen 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 ha lasciato e gli rendiamo l'estremo saluto.

Karl Lauk
Zürich
*1926
† 6.1.2012

Georges Studer
Chur
*1931
† 31.1.2012

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

25 Jahre Sektion Brig

Von Beat Kuonen, Gründungspräsident,
und Urs Amacker, Sektionspräsident

Die Sektion Brig feiert dieses Jahr ihr 25-jähriges Bestehen – dazu einige Fakten und Gedanken.

Bis 1987 waren alle VSLF-Mitglieder vom damaligen Kreis I der Sektion Biel zugeteilt. Die Mitgliederzahlen in den Depots Brig und Lausanne stiegen stetig an. Der Ruf nach einer Vertretung vor Ort wurde immer lauter. Für die Gründung einer neuen VSLF-Sektion waren 20 Mitglieder nötig. In Brig waren 25 Lokführer im VSLF organisiert.

Darum wurde für den 8. April 1987 in Brig eine wegweisende Sektionsversammlung einberufen. Die beiden Haupttraktanden an der Versammlung waren: Neugründung der Sektion Brig sowie die Umbenennung der Sektion Biel in Sektion Lausanne. Die Versammlung wurde vom damaligen Kreisvertreter I, Theo Schnyder, geleitet. Beide Traktanden wurden mit grossem Mehr angenommen. Damit war die Gründung der VSLF-Sektion Brig perfekt. 13 Lokführer vom Depot Brig waren anwesend.

Der erste Vorstand setzte sich wie folgt zusammen: Präsident: Beat Kuonen, Vizepräsident und Kassier: Tony Millius, Sekretär: Gottfried Schuler, Beisitzer: Theo Schnyder und Karl Zenklusen.

Die Gründung der VSLF-Sektion Brig hatte Signalwirkung in der ganzen Schweiz. So entstanden danach die Sektionen Bern, Luzern, Sântis, BLS und Hauenstein. Zu diesem Zeitpunkt zählte der VSLF 496 Mitglieder.

Die einfache und direkte Verbandsstruktur sowie die Tatsache, dass jedes Vorstandsmitglied als Lokführer arbeitete, machten den VSLF beim Lokpersonal attraktiv. Auch die grosse Unzufriedenheit mit dem SEV/LPV trug zur kontinuierlichen Steigerung der Mitgliederzahl des VSLF bei.

Die Abgabe von topaktuellem Informations- und Dokumentationsmaterial sowie die übersichtlichen Auszüge oder Zusammenfassungen aus den diversen Reglementen erleichterten den Sektionsmitgliedern die tägliche Arbeit erheblich. Zu den folgenden Vorschriften wurden Unterlagen erstellt: Z501 – WA1 – AZG – Anhang BLS. Auch die diversen Last- und Achszahltabellen, die Bremsrechnung für den LRZ und den Hilfswagen sowie eine spezielle Telefonliste gehörten dazu. Hinzu kamen die Vorbereitungskurse für die periodischen Prüfungen. Wissenswerte und interessante Infos wurden über die Sektionszeitung, den Simplonexpress, an die Mitglieder verteilt. Beat Pfeuti war der

Redaktor. Die Kameradschaft wurde durch regelmässige, gesellschaftliche Anlässe gefördert. Dies waren Leistungen, die nicht nur von den VSLF-Mitgliedern geschätzt wurden. So mauserte sich der anfänglich von vielen belächelte «Haufen» zu einer ernst genommenen, nicht mehr wegzudenkenden Organisation.

Im Depot Brig hatten wir nun drei Lokführerverbände. Die neue Situation veranlasste den damaligen Depotchef dazu, eine Depotsitzung einzuberufen, an der die Zusammenarbeit der Verbände hätte geregelt werden sollen. Leider wurde die Sitzung vom LPV boykottiert.

Manche gute Idee aus der jungen Sektion Brig wurde mit der Zeit vom Verbandsvorstand aufgegriffen und schweizweit eingeführt. So wurde der Simplonexpress zum VSLF-Bulletin, dem Insider, in dem Nachrichten aus den einzelnen Sektionen verbreitet wurden. Daraufhin erübrigte sich die Weiterführung unserer Hauszeitung.

Damals war das Depot Brig für viele Lokführer eine Durchgangsstation. Manche von ihnen sind dem VSLF beigetreten. 1997 zählte die Sektion Brig 47 Mitglieder. Der Mitgliederbestand stieg kontinuierlich bis auf 78 Mitglieder an. Nach einigen Austritten und Abgängen von den SBB pendelte sich dieser auf heute 70 Mitglieder ein.

Die Eingabeschwerpunkte der ersten zehn Jahre waren den heutigen sehr ähnlich. Einige Beispiele: Eingaben für geeignete Reserve- und Ruhelokale, Eingaben für genügend grosse Schränke zum Abstellen der Lokführerutensilien, Eingaben an die Infrastruktur bezüglich der Aufstellung der Signale und der Hektometertafeln, Eingaben beim ZF in Lausanne für eine bessere Arbeitsverteilung sowie wegen diverser Probleme mit den Diensterteilungen.

Durch die Divisionalisierung in den Jahren 1999/2000 und der anschliessenden Trennung in Personen- und Güterverkehr veränderte sich das Arbeitsfeld des Lokführers enorm. In Brig wurden diese Veränderungen im Jahre 2004 eingeführt. Eintönigkeit während der Arbeitstouren und die geforderte Flexibilität bei den Diensterteilungen wurden zu zwei ernstesten Problemen für die Lokführer, die sich bis heute nicht entschärft haben.

Die Aufteilung des Lokpersonals scheint zum heutigen Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen zu sein. So will Personenverkehr die Aufteilung in FV (Fernverkehr) und RV (Regionalverkehr) vorantreiben und SBB Cargo die Trennung in national und international vornehmen. Das wiederum hat zur Folge, dass die soziale Isolierung der Lokführer weiter steigt.

Die Rechte der Lokführer werden seit der Divisionalisierung durch die PeKo wahr-

genommen. Das Vorgehen ist im GAV geregelt, der nach der Divisionalisierung durch die Verbände mit den SBB ausgehandelt wurde. Im Moment haben wir den dritten GAV. Als letzter GAV, der in diesem Jahr abgeschlossen wurde, kam jener von SBB Cargo International dazu. Auch die BAR (Vereinbarung über die bereichsspezifischen Arbeitszeitenregelungen) für das Lokpersonal werden von den Verbänden ausgehandelt.

Um sich im Dschungel der vielen Vorschriften zurecht zu finden, organisiert der VSLF schweizweit Vorbereitungskurse für die periodischen Prüfungen, AZG-Kurse und diverse Bildungskurse. Damit haben sich auch diese Angebote von der Sektion Brig zum Verbandsvorstand verlagert.

Um allfällige Depotprobleme vor Ort zu lösen, trifft sich der Sektionsvorstand mit den CLP und LLP an Depotsitzungen. Dabei wird versucht, bilateral gute Lösungen zu finden und umzusetzen.

Der Einfluss der Sektionsvertreter auf die SBB vor Ort ist durch den GAV, die BAR und die PeKo ziemlich eingeschränkt. Vor allem durch die PeKo wurde der direkte Einfluss der Verbände vor Ort stark ausgehebelt. Bei dringenden, grösseren Problemen schweizweit werden Gespräche zwischen den Sozialpartnern (Verbänden) und den Divisionen oder der Konzernleitung geführt, um Lösungen zu finden. Aktuelles Beispiel: Langsamfahrstellen.

Ein grosses Anliegen des VSLF für die Zukunft ist die BBT-Anerkennung des Lokführers. Es kann nicht sein, dass eine solche grosse Berufsgruppe in der Schweiz keine Berufsanerkennung und somit keinen Berufsausweis hat. Der VSLF hat dieses Thema aufgegriffen und hofft, endlich zu einem Abschluss zu gelangen.

Um in Zukunft Änderungen und Verbesserungen zu realisieren, brauchen wir eine gute und starke Basis. Das heisst: Lokführer, die einem Verband angehören (am besten dem VSLF), die ihre positive oder negative Kritik äussern, die mit ihren Vorschlägen neue Lösungsansätze einbringen und so zu einem positiveren Arbeitsumfeld beisteuern. Dazu können auch die gesellschaftlichen Anlässe der Sektion genutzt werden.

Wir Lokführer können es uns in der heutigen Zeit nicht mehr leisten, nur daneben zu stehen und uns nicht zu engagieren. Es braucht einen Verband VSLF, es braucht die Sektionen, es braucht den Zusammenhalt unter den Lokführern und es braucht euer Engagement – immer noch!

Happy birthday, Brig!

PS: Geburtstagswünsche und Geschenke werden dankend entgegengenommen.