

Régiolis arbeitet reglementswidrig

Die Schweizer Vorschriften sind klar: Der Test «EB - Emergency Brake» des ETCS-Systems muss täglich durchgeführt werden. Das BAV kümmert's nicht. *Matthieu Jotterand, Präsident Sektion Genf. Trad: ML*

Der Alstom-Régiolis-Zug Z31500, der auf dem Netz des Léman Express in der Schweiz verkehrt, erfüllt diese Anforderung jedoch nicht.

Tatsächlich würde der Test theoretisch gerade mal alle 56 (!) Tage im Rahmen der Wartung (die im Technikzentrum von Annemasse in Frankreich stattfindet) durchgeführt. Ein stichprobenartiger Blick in die ETCS-Menüs hat uns gezeigt, dass einige Fahrzeuge sogar dieses Zeitlimit bereits grosszügig überschritten haben.

Wir haben das BAV dazu befragt, und wir haben eine Antwort erhalten. Die Antwort bezog sich aber auf 24-h-Resets, nicht auf die EB-Tests. Die Aufsichtsbehörde hat den täglichen Reset mit einem ETCS-Notbremstest verwechselt! Deshalb haben wir nachgehakt und uns wurde gesagt, dass der EB-Test täglich unter Bezugnahme auf die Vorschriften (die wir der ersten E-Mail beigefügt hatten ...) durchgeführt werden muss und dass wir die betreffende EVU aufsuchen müssen. Dies zu einem Zeitpunkt, als wir sie zum zweiten Mal darauf aufmerksam gemacht hatten, dass genau dies nicht der Fall war ...

Überrascht, dass unser Anliegen auf keinerlei Interesse stiess, haben wir an das Generalsekretariat des UVEK (Aufsichtsabteilung des BAV) geschrieben, wodurch

Bewegung in die Angelegenheit kam. Die Verantwortlichen riefen uns an und räumten ein, dass es Missverständnisse gegeben habe.

Im Herbst 2019 erfolgte die gegenseitige Zulassung von schweizerischen und französischen Fahrzeugen im allerletzten Moment, inmitten grosser Probleme. Das war der Zeitpunkt, als die Zuständigen in der Schweiz die Inbetriebnahme des Netzes gegenüber der Sicherheit priorisierten ... Die Frage sei erlaubt, welche anderen Punkte bei dieser überhasteten Genehmigung übersehen wurden. Ist der Betrieb des Régiolis in der Schweiz sicher? Zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Artikels* ist die Situation immer noch ungelöst - auch wenn einige mögliche Lösungen in Vorbereitung sind - und es werden immer noch Fahrzeuge entgegen den Vorschriften auf unserem Territorium gefahren. Das Vertrauen in die Sicherheitsbeauftragten der SBB und in das BAV als Aufsichtsbehörde wird zwangsläufig erschüttert.

* Die Situation scheint sich (endlich) rasch zu ändern. Es ist zu hoffen, dass die Aussprache zwischen dem Verfassen dieses Artikels und seiner Veröffentlichung stattfindet. Die Fragen im vorletzten Absatz sind jedoch nach wie vor relevant, und die Langsamkeit des BAV ist frapierend. ➔



Stimmungsbarometer

Ein interessantes PDF der SBB möchten wir euch nicht vorenthalten. *Hubert Giger, Präsident VSLF*

Es ist das Dokument «Stimmungsbarometer zur Führungsinfo» vom 3. September 2020.



Die wichtigste Erkenntnis des Führungstreffens ist: «Die Führungskräfte haben die Moderation, die Organisation und die Lokalität sehr geschätzt. Die Atmosphäre wurde durchschnittlich bewertet.»

Highlights und Verbesserungsvorschläge wurden aufgenommen und die drei Fragen «Was hat dir am Anlass besonders gefallen? Was könnte verbessert werden? Was möchtest du sonst noch sagen?» ergaben 68 Antworten.

Eine Antwort ist uns in die Augen gestochen: «2 Stunden 20' ohne Pause ist eher an der oberen Grenze.»

Ohne zu werten, welche Arbeit mehr Konzentration benötigt oder anderweitig anstrengender ist, muss doch gesagt werden, dass vom Lokpersonal grundsätzlich das Maximum des AZG von 5 Std. resp. 5 Std. 10 Min. Arbeitszeit am Stück verlangt wird. Zum Teil täglich (zur Arbeitsleitung während der 5 Std. Arbeit bitte den Artikel «Halbierung der Sicherheitsmarge» in diesem LOFO beachten).

Bei SBB P konnten wir regeln, dass grundsätzlich 4,5 Std. am Stück eingeteilt werden, mit der Möglichkeit, auf 5 Std. zu gehen.

Unser Ziel ist es, grundsätzlich nach 4,5 Std. vom Zug herunterzugehen. Wenn wir zwischendrin sogar noch eine Pause hätten, mit WC und Kaffee, wäre das super.

Die «Blue Collar»- und «White Collar»-Mentalität hat sich bei den Bahnen und insbesondere bei der SBB die letzten Jahre massiv zum Negativen entwickelt. Dies ist, wenn auch teilweise so gewollt, schlecht für jede Unternehmung. Und wir müssen lernen, bei jeder Aufgabe die Frage zu stellen, ob es einen Mehrwert bringt für die Kernaufgaben der Firma und somit unsere Kunden. ➔

Auswertung der Lohn-Umfrage

In den Monaten August, September und Oktober führte der VSLF unter den Lokführern aller vertretenen Bahnen eine Umfrage zur Lohnentwicklung durch. *Raoul Müller, Vorstand VSLF Leiter Personenverkehr*

Ziele waren einerseits die Einschätzung, ob das Lohnsystem ToCo bei der SBB konsequent umgesetzt wird, andererseits sollte die grundlegende Lohndiskrepanz zwischen älteren Führern auf dem Lohnmaximum und jüngeren in der ewig wählenden Aufstiegskurve transparent dargestellt und mit den Systemen anderer EVU verglichen werden.

An der Umfrage haben insgesamt 349 Lokführer von 18 verschiedenen Bahnen teilgenommen, davon 271 der SBB im Lohnsystem ToCo. Uns fielen folgende Merkmale auf (s. Tabelle).

Zur Erstellung dieser Tabelle wurden ausschliesslich Daten aus der Lohnumfrage verwendet. Um eine gewisse Relevanz zu erreichen, werden zudem nur Bahnen aufgeführt, die wenigstens zehn Teilnehmer hatten.

Grundsätzlich ist erkennbar, dass der Lohnaufstieg bei der SBB im System ToCo zuverlässig eingehalten wird. Die grosse Differenz in der Dauer des Lohnaufstiegs zwischen der SBB (20 Jahre) und anderen Bahnen (8 Jahre) erzeugt eine enorme Diskrepanz. So kann sich beispielsweise ein 40-jähriger Lokführer mit 8 Dienstjahren durch den Wechsel von der SBB zur BLS einen Vorteil von CHF 16'301.- im ersten Jahr verschaffen. Die Differenz in der Lohnsumme schmälert sich zwar jährlich, besteht aber dennoch weitere 12 Jahre.

Weitere Diskrepanzen zeigten sich bei einem Wechsel von anderen EVU zur SBB. So werden bei einigen Bahnen keine Dienstjahre angerechnet, bei manchen die Hälfte und bei einigen wird der vorherige Lohn direkt übernommen. Eine schlüssige Einstufung im Lohnsystem ToCo ist somit nicht nachvollziehbar. Somit ist es wohl möglich, sich durch mehrmaliges Wechseln des Arbeitgebers und Rückkehr zur SBB einen Lohnvorteil zu verschaffen.

Aus den Kommentaren der Teilnehmer liessen sich zudem ebenfalls eine grosse Unzufriedenheit und fehlendes Verständnis für den sehr langen Lohnaufstieg ausmachen. Spätestens nach fünf Jahren und dem Bestehen der ersten periodischen Prüfung kann davon ausgegangen werden, dass genügend Routine vorhanden ist, um einen deutlich höheren Lohn zu rechtfertigen. Bei älteren Berufseinsteigenden, die aktuell immer häufiger eingestellt werden, ist das Erreichen des Lohnmaximums aus rein rechnerischen Gründen überhaupt nicht möglich. Ebenfalls ist die zu tragen-



de hohe Verantwortung ein oft genannter Grund, um bessere Entlohnung zu erhalten. Schliesslich kann jeder Fehlentscheid zu gravierenden negativen Auswirkungen für Mensch und Material führen.

In der frühen Phase nach der Einführung des Lohnsystems ToCo wurde zudem das Lokpersonal, welches nach «Vision2010» unter dem Minimallohn angestellt war, lediglich auf den Minimallohn angehoben und stieg bei 0 Dienstjahren wieder im Lohnaufstieg ein. Dies wurde erst 2016 korrigiert. Während einer Phase von fünf Jahren waren stellenweise dienstjüngere Kollegen im Lohnaufstieg weiter und erhielten dementsprechend den höheren Lohn.

Ein weiterer Trend unter dienstälteren Teilnehmern zeigt auf, dass in diesen Lohnklassen seit Jahrzehnten keine Lohn-

erhöhung oder Inflationsbereinigung stattgefunden hat.

Des Weiteren wird oftmals bemängelt, dass bei den Bahnen zusätzlich erworbene Kompetenzen wie beispielsweise Sprachprüfungen nicht in der Lohnsumme abgebildet werden. Die Ablegung dieser Prüfung wird am Rayon der Standorte gemessen und ist oftmals Voraussetzung. Eine letzte ausgemachte Tendenz ist die fehlende Nachvollziehbarkeit zur Mittragung von Missmanagement. Besonders genannt wurden die häufig eingetretenen Sanierungsbeiträge von Pensionskassen.

Die Lohnumfrage basierte auf freiwilligen und selbstständigen Angaben des teilnehmenden Lokpersonals. Die Auswertung basiert auf Trends und Durchschnittswerten und hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit. ➔

EVU	min. Einstiegslohn		Maximallohn
	von	bis	
SBB	70'950.-	75'950.-	106'113.-
SBB Vision 2010 (bis 2010)	55'900.-	-	-
BLS	60'913.-	84'664.-	105'300.-
SOB	66'287.-	80'000.-	101'696.-
Thurbo	57'291.-	83'087.-	106'587.-
TILO	65'717.-	-	79'366.-

Min. und max. Werte aus den Daten der Umfrage