

61. Generalversammlung des VSLF 16. März 2019 in Naters VS Rede Hubert Giger, Präsident VSLF

Sehr geehrte Damen und Herren Gäste
Geschätzte Kolleginnen und Kollegen

Im Namen des gesamten Vorstand VSLF darf ich Sie und Euch alle zu unserer Generalversammlung des Geschäftsjahres 2018 begrüßen.

Intro

Es ist wohl das erste Mal so, dass ein beachtlicher Teil unserer eingeladenen Gäste heute nicht mehr in der Funktion ist, welche sie zur Zeit der Einladung im Herbst 2018 hatten. Aus diesem Grund entschuldigen wir uns, sollten wir vereinzelt Personen mit einer falschen oder nicht mehr aktuellen Funktion begrüsst haben.

In diesem Sinne allen ein herzliches Willkommen, wo immer sie ihre Arbeitskraft investieren. In dieser schnelllebigen Zeit hat das Drucken von Visitenkarten wirklich keinen Sinn mehr.

Ich erlaube mir auch Sie, geschätzte Gäste, mit «Sie» anzusprechen. Es ist reiner Anstand und gute Erziehung, das bringt man fast nicht mehr weg. Ob die neusten Firmenkulturen mit dem automatischen Du wirklich dazu beitragen, das Zusammenarbeiten zu verbessern, lasse ich offen.

Sind jetzt alle per Du, also auch bis hin zum CEO und den Divisionsleitern? Im Prinzip ja, aber wie immer bei der Eisenbahn gibt es Ausnahmen.

So müssen die Lokführeranwärter, also gestandene Berufsleute in einer Zweitausbildung, den Ausbildungschef und die Vorgesetzten mit Sie ansprechen. Es ist eine verkehrte Welt: die Mitarbeiter welche zusammenarbeiten, machen auf künstliche Distanz, während das Kader auf künstlicher Nähe besteht.

So bleibe ich heute beim «Sie»; ein respektvolles Duzis macht man am besten bei einem guten Glas Walliser Weisswein.

Rückblick auf das 2018

Das rückliegende Geschäftsjahr hatte es in sich. Die von uns zu bearbeitenden Geschäfte haben einen immer grösseren Umfang angenommen. Das wird wohl so bleiben, und vermutlich nicht nur bei uns.

Durch immer mehr Aktivitäten in allen Bereichen fällt es nur schon schwer, alle Einladungen zu sortieren und die besten Leute an die jeweiligen Treffen zu entsenden. Da wir, im Gegensatz zu anderen Organisationen, nicht unbeschränkte Mittel und Ressourcen zur Verfügung haben, ist eine Konzentrierung auf die wichtigsten Kerngeschäfte unausweichlich. Und manchmal auch sinnvoll.

Die wichtigsten Aufgaben und Herausforderungen konnten abgeschlossen werden. Lassen Sie mich einige Geschäfte des VSLF im Geschäftsjahr 2018 kurz erläutern.

GAV SBB / TILO / Turbo

Im letzten Jahr konnten wir drei GAV's abschliessen. Zum einen den 6. GAV mit der SBB AG und SBB Cargo AG. Zum andern mit der SBB Tochter Turbo AG und rückwirkend auf den 1.1.2018 mit der TILO SA im Tessin.

Wie immer bei GAV-Verhandlungen bleibt bei allen Beteiligten eine mittlere Unzufriedenheit zurück. Das liegt wohl in der Natur der Sache.

Es findet keine eindeutige Abwärtsspirale statt, doch wirkliche Verbesserungen sind aus Sicht der Angestellten auch nicht spürbar. Dass wir nicht im luftleeren Raum operieren versteht sich.

Ohne die GAV's nochmals inhaltlich zu würdigen, müssen wir doch feststellen, dass es in den Verhandlungen vermehrt auch um die Festigung von alten Pfänden geht. Und je länger diese verteidigt werden, desto teurer werden sie für uns Angestellten. Man erkaufte sie sich mit jedem GAV von neuem. Diesem Aspekt gilt es zukünftig vermehrt Beachtung zu schenken.

Schiedsgericht SOB

Aktuell haben wir bei der SOB AG das Schiedsgericht angerufen. Grund war die Nichteinhaltung von vertraglich vereinbarten Abmachungen betreffend Regelungen beim Lohnsystem.

Wir haben ein Jahr lang vergeblich das Gespräch gesucht, einerseits um die vertraglich vereinbarten Abmachungen durchzusetzen und andererseits um zusammen zukünftige Lösungen zu finden.

Das Schiedsgericht wurde von uns mehrmals als letzte Massnahme angekündigt. Dass uns nach der Einberufung ein Mangel an Vertrauen innerhalb der Sozialpartnerschaft vorgeworfen wird, hinterlässt ein ungutes Gefühl.

Gerade im Hinblick auf den Einstieg der SOB im Fernverkehr und den geplanten Ausbau des Rayons und der Zugkilometer erwarten wir die nötige Sorgfalt bei der Einhaltung von Abmachungen.

Lohnverhandlungen BLS

Was bei den Lohnverhandlungen mit der BLS letzten Herbst geschehen ist, bedarf doch einer Würdigung. So wurde neben den individuellen Lohnerhöhungen gemäss GAV und weiteren Punkten auch eine einjährige Mehrverzinsung der Altersguthaben in der Pensionskasse von 1% beschlossen.

Da ein junger Mitarbeiter im Gegensatz zu einem alten Mitarbeiter noch sehr wenig Altersguthaben hat, ist 1% nicht dasselbe für beide. Hat jemand erst 20'000 Fr angespart, erhält er 200 Fr., ein anderer mit 400'000 Fr Kapital erhält folglich 4'000 Fr.

Das ist ein Unterschied von 1:20 für dieselben Angestellten mit derselben Arbeit bei demselben Arbeitgeber. Und wohlgemerkt sind es nicht Ausgleichsmassnahmen innerhalb der Pensionskasse, sondern Lohnverhandlungen. Dass das Spitzenkader mit diesen Massnahmen überproportional profitiert, lässt böse Gedanken aufkommen.

Man muss es sich in Ruhe überlegen, wer mit wem verhandelt hat und wer am meisten profitiert von solchen progressiven Verteilmechanismen. Ich frage mich im Nachhinein, ob wirklich alle genau beachtet haben, über was verhandelt wurde.

Übersetzt heisst das Resultat: Mehr Geld für wenige statt für alle; und dies von den

Sozialpartnern akzeptiert. Ausser vom VSLF. Das Feedback unserer Mitglieder war durchwegs positiv.

Sozialplan BLS

Ebenfalls bei der BLS haben wir kürzlich einen Sozialplan wegen erwarteter Entlassungen ausgehandelt. Lokpersonal ist nicht betroffen. Dass bei solchen Lohnabschlüssen Sparanstrengungen auch zu Lasten des Personals notwendig sind, schien unausweichlich.

So enthält der neue Sozialplan deutlich bessere Konditionen als die Lokführerkollegen damals 2013 in Erstfeld und Bellinzona beim damaligen Stellenabbau erhielten. Eine erfreuliche Verbesserung für ein unzeitgemässes Geschäft innerhalb der öV-Branche.

Weiterentwicklung SBB Personenverkehr WEP

SBB Personenverkehr hat sich diesen Frühling eine Weiterentwicklung verordnet. Die gesamte Division, insbesondere auch unser Bereich Operating und Zugführung wird in diesen Monaten komplett umgebaut.

Ich zitiere:

«Das neue Führungsmodell P sieht eine primäre, durchgängige strategische Steuerung des Personenverkehrs [...] mit klaren Verantwortlichkeiten und messbarer Performance vor.»

Sind diese Herausforderungen wirklich neu oder nur neue Hohlformeln? Wie haben wir die letzten zehn Jahre bloss gearbeitet?

Aus unserer Sicht hat man zuerst allen Leuten im grossen Organigramm einen Platz gesucht, die Striche nach unten ausgeweitet und noch mehr Leute platziert. Und zwar so lange, bis es aufging.

Das operative Geschäft wurde am Schluss in die Organigrammstruktur eingepasst und man erhofft sich wohl eine Anpassung der Realität an das neue Führungsmodell.

So sind Kollegen vom Rangier, welche innerhalb des Dienstes zeitweise Reinigungsarbeiten ausführen, zwei Abteilungen angeschlossen. Wir hoffen mit der Zeit den Sinn dahinter auch noch zu erkennen.

Wichtige Funktionen für den Betrieb werden organisatorisch wie auch örtlich auseinandergerissen. Die Effizienz eingespielter Teams und erfahrener Spezialisten wird durch Prozesse mit messbarer Performance ersetzt. Vertrauen und Motivation werden kaum die Gewinner sein. Das Verantwortungsgefühl und das Engagement enden zunehmend dort, wo die Messbarkeit aufhört.

Aus aktuellem Anlass wird auch der scheidende Leiter Zugführung Mani Haller im Anschluss kurz zu uns sprechen.

Prozesse

Es erfüllt uns mit grosser Sorge, dass sich organisatorische Planspiele zunehmend vom operativen Geschäft entfernen. Die Verantwortung für das Funktionieren des operativen Geschäfts wird auf die Mitarbeiter übertragen, die das Kerngeschäft trotz den Unzulänglichkeiten garantieren sollen.

Auch beim Lokpersonal werden Kompetenzen zunehmend durch Hunderte von Prozessen ersetzt, Tendenz steigend. Wir könnten uns jedoch bequem zurücklehnen, da wir keine

Entscheide mehr treffen müssten. Bei Unklarheiten kontaktieren wir den verantwortlichen Spezialisten, unabhängig von der Tageszeit, den Fahrplänen oder von Zeitvorgaben.

Es beginnt bereits zu wirken: In den Köpfen vieler Lokführer findet ein Umdenken statt. Warum sollte ich ein Risiko eingehen indem ich in Eigenverantwortung handle, wenn ich nachher mit Prozessabläufen beurteilt werde? Und dies nicht nur bei den Lokführern.

Dies alles führt zu vermehrten Schnittstellenproblemen. Und wie wird diesen begegnet? Sie haben es erraten: durch noch mehr Prozessabläufe. Schon sehr bald werden wir den Wald vor lauter Bäumen nicht mehr sehen.

Wir hatten zum Teil erschreckende Unregelmässigkeiten im Betrieb. Zum Beispiel fuhren mehrfach Züge in die falsche Richtung ab, weil der Lokführer den Führerstand auf der falschen Seite besetzt hat. Ein ganz neues Phänomen, unter vielen anderen.

Wohlgemerkt, bei manchen Problemen haben die Lokführer einfach die Prozesse eingehalten, z.B. wenn in der Dienstenteilung «wenden» steht, haben sie die Fahrrichtung gewechselt. Obwohl ihr Zug in der Ankunftsrichtung hätte weiterfahren sollte.

Offensichtlich lässt sich gesunder Menschenverstand und Fachkompetenz nicht so einfach ersetzen.

Es sind die ersten Auswirkungen von rein prozessorientiertem Arbeiten, sprich dem Ausschalten jeglicher Logik. Exakt hier offenbaren sich die Grenzen von Prozessabläufen und es wird sehr schnell gefährlich.

Von der Generation Y verlangen wir nach der Ausbildung, dass sie täglich die Verantwortung für Hunderte Millionen Franken Material und Tausende von Fahrgästen übernimmt. Sobald sie dann aber selbstverantwortlich unterwegs sind, lassen wir sie inklusive einem Französisch-Diplom perspektivlos jahrelang auf den immer gleichen drei Strecken und zwei Fahrzeugen versauern. Und dies nur, weil sie unproduktiv ausgebildet wurden.

Wir hatten auch im Jahr 2018 schlimme Fehler bei der Signalaufstellung durch die Infrastruktur. Aus juristischer Sicht wurde zwar keine einzige Vorschrift verletzt, jedoch eingelebte Grundsätze und Systemlogiken nachhaltig zerstört.

Auch hier gilt: Die Bedenken von uns Anwendern haben keine Relevanz mehr. Bei Unfällen wird auf die juristisch korrekte Signalaufstellung verwiesen. Wie immer ist das BAV weit weg vom Schuss.

Sicherheit ist nicht eine Frage von ja oder nein. Es ist ein Zusammenspiel und die Summierung von Kleinigkeiten. Und es braucht den Willen zur Optimierung, damit keine Unregelmässigkeiten und Unfälle passieren.

Prozesse allein sind keine Garantien für das Funktionieren in der Realität. Es sind lediglich Krücken, die die Fachkompetenz unterstützen sollen; nicht umgekehrt.

Wenn wir diese Entwicklung nicht stoppen, wird die sprichwörtliche Zuverlässigkeit der Bahnen in der Schweiz bald vorbei sein.

Digitalisierung

Ein Thema muss wohl heutzutage bei jedem Referat angesprochen werden, sonst ist man komplett von gestern. Zumindest in der öV-Branche.

Es ist die Digitalisierung. Die Digitalisierung ist der Bereich, der unser Leben, oder zumindest

unser Berufsleben schon längst zu einem grossen Teil eingenommen hat.
Die Digitalisierung soll – und dies als Erinnerung – eine Unternehmung produktiver machen und das Leben erleichtern.

Gerne erläutern wir ein wenig, was bei uns an der Front so alles schon angekommen ist.

Smartrail 4.0

Das gigantische Projekt Smartrail 4.0 der Eisenbahnbranche steht für mehr Kapazitäten, mehr Sicherheit und mehr Wettbewerbsfähigkeit.

Halten diese Ziele einer Prüfung stand? Momentan wird der Horizont für diese vollmundigen Versprechungen permanent in die Zukunft verschoben.

Aus der baldigen Vollautomatisierung der Züge (GoA4) wurde mittlerweile ein wenig kleinlaut eine Teilautomatisierung (GoA2) bis voraussichtlich evtl. vielleicht 2040.

GoA2 bedeutet, dass der Lokführer immer noch im Führerstand sitzt, aber seine Arbeit nicht mehr machen darf. Wo hier ein Fortschritt erkennbar sein soll, erschliesst sich uns beim besten Willen nicht. Die Nachwuchsgewinnung kann es nicht sein.

Zur Erinnerung: Bisher haben wir mit der neuesten Technologie ETCS Level 2 die Kapazität auf den Strecken um mindestens 10% vernichtet. Für Milliarden von Franken. Diese Digitalisierung verkompliziert Zugfahren derart, dass Produktivität und Kapazität verloren geht. Und nicht wenig.

Ein grosses Problem ist aktuell der geplante interoperable Einsatz der Fahrzeuge im Leman Express. Da sind grosse Versprechungen in Gefahr. Mit dem Hinweis auf Baseline 3 verspricht man einmal mehr eine umfassende, europaweite Lösung. Selig sind die Gutgläubigen, denn sie halten die Eisenbahnindustrie am Leben.

Dass mit den neuen Technologien immer mehr Schlupflöcher für Fehler in der Zugbeeinflussung entstehen, beweisen die Probleme vor Ort. So kann mit dem manuellen Einstellen des falschen ETCS-Level locker über alle roten Signale gefahren werden, da das Fahrzeug absolut blind ist. Stichwort Baseline 3 und ETCS Only. Auch diesen Rückschritt versucht man mit weiteren Prozessen in den Griff zu bekommen.

Es ist ein bisschen so, wie wenn eine Bank einen extrem teuren und absolut bombensicheren Tresorraum hat. Unberechtigter Zutritt unmöglich. Aber mit einem kleinen Knopf für das Reinigungspersonal kann man sämtliche Sicherheitssperren ausschalten.

Das ETCS-System ist voll von solchen Knöpfen, damit die Züge trotz der Digitalisierung zuverlässig fahren.

Eigentlich wäre die Digitalisierung prädestiniert, verschiedene Systeme in Europa zusammenzuschalten und die länderspezifischen Besonderheiten zu berücksichtigen. Das Gegenteil ist der Fall. Und das zu Kosten, welche einen schwindelig werden lassen.

Es sind schlicht zu viel Geld und zu viele Partikularinteressen von Firmen im Spiel, die sich mit dem Digitalisierungshype eine goldene Nase verdienen und langjährige Abhängigkeiten schaffen. Schade um die Eisenbahn.

Der FV Dosto ist ein Produkt mit möglichst vielen digitalen Komponenten auf dem Fahrzeug. Wenn sich z.B. der Zug abends in den Energiesparmodus zurückzieht, beginnen auch die Kompressoren zu schlafen. Und wenn die Druckluft absinkt sagt sich der Bremsrechner, dass

er zu wenig Druckluft für die Bremsen hat. Und am Morgen ist der Zug nicht nur kalt, sondern bewegt sich ohne neue, zeitaufwändige Bremsrechnung keinen Millimeter. Und wenn für die Inbetriebnahme und das Remisieren ca. 400% so viel Arbeitszeit des Lokführers benötigt wird wie bei herkömmlichen Fahrzeugen, so müssten wir dies aus gewerkschaftlicher Sicht eigentlich begrüßen...

Auch bei Cargo geht die Inbetriebnahme der zwei neusten Loks «BR 193» 50 Minuten, statt wie bisher 20 Minuten. Plus 30 Minuten, jeden Morgen pro Maschinenpaar.

Stellen sie sich vor, vor dem Drücken der Fernbedienung für den Fernseher müsste dieser zuerst einen Plausibilitätscheck von 50 Minuten machen. Sie würden viel weniger fernsehen.

Bei dem Umbau der Re 460 werden zwei Kompressoren eingebaut. Um Strom zu sparen läuft nur einer oder beide oder keiner oder so.

Das ist sehr innovativ und gibt viel Lob für die Projektgruppe, die ihr Ziel mehr als erreicht hat. Für eine effiziente Inbetriebnahme am Morgen reicht die Druckluft nun leider nicht mehr. Das ist nicht wirklich brillant.

Und heutzutage beginnt die Kaffeemaschine im Speisewagen aus dem Nichts ihr 40-minütiges Reinigungsprogramm abzuarbeiten, und zwar mit einer unglaublichen Beharrlichkeit am liebsten während der Rush Hour. Mit derselben Beharrlichkeit machen auch die Rechner auf den Fahrzeugen ihre Resets vorzugsweise bei der Inbetriebnahme, nachdem sie 6 Stunden herumgestanden sind.

Dann gibt es aber nicht nur keinen Kaffee, sondern der Zug steht still. Da müssen wir in der Tat besser werden....

Verzeihen sie den Zynismus, aber seit wann gibt es Lokomotiven und Züge? Kennt noch irgendjemand den Betrieb hinter der Fahrplan-App?

Zur Digitalisierung gehören auch ganz viele Programme und Applikationen an allen Ecken und Enden. Unser gesamter Arbeitsablauf und die Informationen dazu müssen auf unzähligen Apps zusammengesucht werden und sind immer umfangreicher, ungenauer und unverbindlicher. Ist das unser angestrebter Fortschritt?

Auch hier wäre die Digitalisierung prädestiniert, mit guten Zielvorgaben bei den Erstellern eine einheitliche und verlässliche Plattform für 3'500 Anwender zu schaffen. Es scheint nicht möglich.

Es macht mich traurig, aber ich komme nicht darum herum über Sopre zu sprechen. Sinngemäß auch stellvertretend für RailOpt, ivuRail und CAROS.

Sopre hat nicht nur dem Betreib sehr geschadet. Die nun dauerhaft notwendigen Aufwendungen, um das System stabil zu halten sind gewaltig. Sehr gewaltig.

Dass die Bekanntgabe unserer Arbeit, die sogenannten Avisierungsfristen, nicht mehr eingehalten werden, ist das eine. Dies betrifft aber unser Privatleben, unsere Freizeit und unsere Familien. Und damit mittelfristig auch unser Engagement für das Unternehmen.

Bei Sopre werden die Dienste vor, während und nach dem Dienst laufend angepasst. Automatisch. Eine Nachkontrollierbarkeit ist mit vernünftigem Aufwand nicht möglich.

Stellen sie sich vor, ihre Bank liefert ihnen Zahlen zu ihrem Konto, die von ihrer eigenen Abrechnung abweichen. Bei Nachfrage werden sie an die IT-Abteilung überwiesen, die ihnen

erklärt, dass die Zahlen die sie sehen, nicht mit den Zahlen übereinstimmen, mit denen die Bank rechnet, diese seien aber absolut korrekt.

Mit viel Aufwand rechnen sie nach und stellen fest, dass diese nun doch nicht stimmen; und die Bank verweist nach hartnäckigem Nachfragen auf ein Release in zwei Monaten und bittet um Geduld.

Hand aufs Herz: würden sie dieser Bank noch vertrauen?

Was glauben sie, wären wohl die Auswirkungen auf eine solche Bank?

Und was glauben sie, sind die Auswirkungen von Sopro auf das Lokpersonal und Zugpersonal?

Eine unkorrekte Zeitrechnung ist gleichzusetzen mit einer unkorrekten Lohnabrechnung. Wenn Zeit verschwindet, ist dies dasselbe wie wenn Geld verschwindet: Es wäre Diebstahl.

Uns wurde versichert, dass all die vielen Algorithmen korrekt sind und das Ergebnis am Schluss stimmt. Obwohl schon mehrfach nachkorrigiert werden musste.

Aber es gibt etwas, was noch viel schwerer wiegt als der Zahlensalat mit den Stunden und Minuten. Es ist der Verlust an Vertrauen.

Viele Vorgesetzte und Verantwortliche glauben immer noch, dass mit Durchhalteparolen und Softwareupdates alles wieder ins Lot kommt. Sie täuschen sich. Auch wenn alle Parameter korrigiert werden, alle Einstellungen stimmen und rückwirkend alles kontrolliert wurde. Das Vertrauen des Personals in die Systeme ist nicht mehr vorhanden.

Wir alle wissen wie viel Wert Vertrauen hat. Im Geschäft, in der Beziehung, in der Politik und im Führerstand. Im gesamten Leben. Damit so leichtfertig umzugehen zeugt von wenig Empathie.

Vor genau 50 Jahren flogen die Amerikaner in der Apollo 11 Mission auf den Mond. Der Computer auf der Apollo 11 verfügte über stolze 36 Kilobyte Speicher. Der Rest war menschliche Kompetenz, der Wille zur Zusammenarbeit und ... das Vertrauen aufeinander.

Helfen Sie uns mit, dass die Digitalisierung unseren Kunden zugute kommt und nicht internen Projekten, Projektgruppen und Lobbyisten in eigener Sache. Danke.

Energie sparen

Ins selbe Kapitel geht das Thema Energiesparen. Der mit Abstand grösste Verbraucher bei der Bahn ist die Traktion, also der Stromverbrauch der fahrenden Züge.

Das grösste Potential zur Energieeinsparung ist ein weitsichtiger, gut ausgebildeter Lokführer, welcher im Normalbetrieb die richtigen Informationen hat. Er ist der Supercomputer an Bord. Mit weitaus mehr Sensoren als sämtliche Digitalisierungssysteme zusammen. Wird er mit den richtigen Daten gefüttert, sparen wir uns viele Kosten.

Zukunft

In die nahe Zukunft schauen wir mit Sorgen. Es ist nicht die Digitalisierung, die uns primär Bauchweh macht. Diese bringt uns offenbar nur mehr Arbeitszeit.

Es ist die Entfremdung der Marketing-Theorie von der Wirklichkeit draussen. Dies einhergehend mit einer zunehmenden Selbstbeschäftigung auf vielen Ebenen.

Diese realitätsfremde Freude am Erfüllen von Zielvorgaben, unabhängig der Anwendbarkeit und Notwendigkeit in der Realität, macht nachdenklich.

Wohl aus dieser Grundeinstellung sind gewisse Aussagen zu verstehen. Hier eine kleine Auswahl:

«Der administrative Aufwand ist noch zu wenig reduziert worden, Vereinfachungen sind zu wenig spürbar.» Warum machen die Bahnen das Gegenteil davon? Die Digitalisierung hat längst ein Eigenleben bekommen, indem sie sich neue Arbeitsplätze generiert, statt bestehende zu unterstützen.

«Manchmal tun wir Dinge, die niemand braucht, und wir sind zu langsam.» Vielleicht sind wir auch zu schnell mit der Entwicklung von Dingen die niemand braucht?

«Über allem aber steht der Anspruch, die «Bahn im Griff» zu haben. Das sei im vergangenen Jahr nicht immer gelungen.» Hier wäre interessant zu erfahren, wann man denn die Bahn im Griff hat. Eine Frage, welche die Phantasie beflügelt.

Eine sehr bemerkenswerte Aussage:

«Wichtig ist es, Nachhaltigkeit in Entscheide und operative Arbeiten zu integrieren.» Ja was heisst denn das genau? Wir machen operative Arbeiten und wir fällen Entscheide. Und ebendiese sollen nachhaltiger werden. Dem stimmen wir zu.

Dieses Ziel ist aber nur mit einer umfassenden Ausbildung zu erreichen und nicht mit einer Vermehrung von Prozessabläufen.

Vielleicht versucht man ja einfach die Geister, welche man gerufen hat, zu vertreiben.

Zum Schluss noch eine prägnante Aussage eines CEO's vom letzten Jahr:

«Ich erfahre das Sabbatical als «paradiesische Situation», jeder Mitarbeiter sollte sich so eine Auszeit gönnen.» Gleichzeitig wurde an den GAV-Verhandlungen von den Mitarbeitern verlangt, aus Kostengründen auf ihr Sabbatical zu verzichten.

Eben diese Diskrepanz beängstigt uns.

Suche nach Lokführern

Ein reelles und schon jetzt vordringliches Problem ist die Gewinnung von neuen Fachkräften, also Lokführern. Die Suche nach diesen Fachkräften hat bereits humorvolle Blüten getrieben. So wurde nicht nur der süddeutsche Raum beackert - offenbar mit mässigem Erfolg. Wie wir gehört haben, wird in Deutschland aufgrund des Mangels zusehends mehr bezahlt.

Dass die Deutsche Bahn sogar im rumänischen Siebenbürgen nach deutschsprechenden Arbeitern Ausschau hält, lässt schon fast Panik vermuten. Um die sieben fleissigen Zwerge hinter den sieben Bergen zu finden muss man manchmal über sieben Brücken gehen.

Das grösste und naheliegendste Potential für die Anbindung von guten Leuten für den Lokführer wird nicht genutzt. Es ist die Werbung im Bekanntenkreis. 4'000 Lokführer und jeder kennt vier Personen, die es noch interessieren könnte.

Zentral dafür wäre natürlich, dass wir Lokführer diesen Beruf auch positiv weiterempfehlen.

Und genau jetzt sind wir genau wieder bei den Arbeitsbedingungen, dem unregelmässigen Dienst, den Avisierungszeiten, der Entlohnung, der kommunizierten Automatisierung, der Abwechslung und der Wertschätzung. Und beim Vertrauen.

Wenn mich junge und ältere Personen in meiner Funktion als Präsident des VSLF anrufen und nach einer Empfehlung zum Lokführerberuf fragen, spreche ich mich heute noch mehrheitlich für unseren Beruf aus. Aber ich bin mir nicht mehr so sicher wie früher.

Die Lösung wäre, aktueller denn je, eine schweizweite Zusammenarbeit der Bahnen und die Zusammenfassung der Lokführer in eine „Traktion“, welche pro Zug einen Lokführer stellt. Die Vorteile, inklusive grosser Einsparungen, bestechen.

Durch die laufende An- und Vermietung von Lokpersonal zeigt sich eine Problematik, welche heute mit viel Geld kompensiert wird.

Positives

Um sie alle mit einer positiven Note zu entlassen, ein paar Gedanken was gut läuft. Denn auch das gibt es immer noch.

So haben wir eine gute Kultur und ein hochanständiges Niveau bei den Schweizer Bahnen, was zum Beispiel die Betreuung nach Personenunfällen betrifft. Auch von Seiten Behörden, Polizei und Staatsanwälten höre ich durchs Band gute Rückmeldungen. Ich denke z.B. an den schrecklichen Brandanschlag im einem Zug im August 2016, bei welchem der LF von der SOB vorbidlich betreut wurde.

Ebenso kann gesagt werden, dass bei Verlust der Fahrlizenz in den meisten Fällen viel guter Wille zu anständigen Lösungen zu spüren ist. Das ist nicht selbstverständlich und bedarf einem Dankeschön.

Ebenfalls ein grosses Dankeschön an alle im VSLF, welche mit viel Engagement mithelfen damit wir so erfolgreich dastehen. Besonders möchte ich unserem Kassier Rolf Siegentaler danken, der so gut arbeitet, dass er für heute einen Antrag eingereicht hat, den Mitgliederbeitrag von 34 Fr/Monat auf 30 Fr/Monat zu senken. 10 % weniger Kosten bei gleich grosser Leistung, das ist Effizienz. Wo bitteschön gibt es das heute noch?

Und noch etwas ist neu: Mit unserer Kollegin und frischgebackenen Pilotin Rahel Wyss von der Sektion Hauenstein-Bözberg werden wir heute Nachmittag voraussichtlich das erste Mal eine Frau zur Tagespräsidentin wählen. Auch das verspricht mehr Effizienz.

Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit. Geniessen Sie die Walliser Gastfreundschaft im Anschluss und kommen Sie gut nach Hause.

Hubert Giger
Präsident VSLF