




16:39 Di. 24. Dez. 100%

[Einstellungen](#) [Suche](#) [Änderungen](#) [Logout](#) 

[FDV Themen](#) [Änderungen](#) [Favoriten](#) [Weitere Dokumente](#) [Hilfe](#) de fr it

## Änderungen

Stichwortsuche

Filter

Zeitraum:

<a href="#">obligatorischer Lerninhalt: Das Wort des Präsidenten</a>	<b>vor 12 Tagen</b>	Gültig ab 12.12.2019
<a href="#">Interviews mit Andreas Meyer, CEO SBB und Jacques Boschung, Leiter Infrastruktur SBB</a>	<b>vor 6 Tagen</b>	Gültig ab 18.12.2019
<a href="#">Erschwernisliste Lokpersonal, ATO-Betrieb bei der SOB, Burnout</a>	<b>vor 3 Tagen</b>	Gültig ab 21.12.2019
<a href="#">Frohe Weihnachten!</a>	<b>heute</b>	Gültig ab 24.12.2019
<a href="#">obligatorischer Lerninhalt für Führungskräfte: Leserbriefe Prüfungsstoff: „Mehr Lohn“, „extrem gefährlich“, „Toilettenotstand“, „Speedrecruiting“</a>	<b>in 3 Tagen</b>	Gültig ab 27.12.2019
<a href="#">Wir wünschen ein gutes neues Jahr!</a>	<b>in 7 Tagen</b>	Gültig ab 24.12.2019
<a href="#">Ergänzende Lektüre zum Selbststudium: „Fahrdienstliche Vorschulung“</a>	<b>in 11 Tagen</b>	Gültig ab 4.1.2020

[als gelesen markieren →](#)

[←](#) [→](#) [🔄](#) [🏠](#)

# Die Stimme des Präsidenten

Hubert Giger, Präsident VSLF

## Geschichte Kolleginnen und Kollegen

Was wir seit Jahren vorausgesagt haben, ist eingetroffen. Züge fallen aus wegen Lokführermangels. In der Schweiz. Baustellen und Sommerfeste haben wir jedes Jahr - das hat die Bahn noch nie derart an den Anschlag gebracht. Im Gegensatz zu «Zugausfall» hält «Kurzfristige Änderung im Personaleinsatz» die Hoffnung aufrecht, dass irgendwoher doch noch ein Lokführer kommt. Die Zustellung von Gütern bei Cargo kann teilweise nicht mehr garantiert werden und im Transitverkehr herrscht das übliche «Von der Hand in den Mund»-System. Unsere Flexibilität verhindert noch Schlimmeres. Vom Zustand des Rollmaterials ganz zu schweigen.

Wer hätte vor einem Jahr geglaubt, dass wir so weit kommen würden? Ein Chef aus dem mittleren Kader sagte mir: «Es ist beschämend, dass fahrplanmässige S-Bahn-Züge ausfallen.» In der Tat.

Und dies nur wegen des verlockenden Glaubens an eine selbstfahrende digitale Eisenbahn.

Das blinde Vertrauen in die Industrie und die IT-Branche mit ihren Versprechungen zeigt seine verheerende Wirkung. Mit

dem Fokus auf die technische Machbarkeit wurden entscheidende Fragen zur Wertschöpfung und die Folgen für das Personal einfach ausgeblendet. Anstelle von Lösungen gibt es zunehmend zweifelte Schnellschüsse mit der Folge von noch negativeren Bumerangeffekten. Nie hätte ich mir gedacht, dass all die grossen und kleinen Fehler sich nach der Einführung von SOPRE und später mit dem Umbau Personenverkehr WEP so schnell zum Negativen kumulieren und potenzieren werden.

### Start war der 1. April

Die neuen Strukturen haben maximale Wirkung gezeigt. Die Befürchtung ist wohl realistisch, dass es mittelfristig nicht besser wird. Wie denn auch? Heute beschäftigen sich Taskforces aufwändig mit der Korrektur von Problemen.

Zur Erinnerung, wir haben keinen grossen Lokpersonal-Unterbstand. Es ist schlicht das Ergebnis von SOPRE, WEP und Minimalausbildung der Lokführer, die nicht mehr produktiv eingesetzt werden können. Die Kosten für das Aufrechterhalten des heutigen, tieferen Zuverlässigkeitsniveaus sind enorm. Wir dürfen in Anspruch nehmen, seit Jahren auf alle Problempunkte bei den entsprechenden Stellen und den vermuteten Verantwortlichen hingewiesen zu haben. Dies bei sämtlichen Fragen zu SOPRE und Caros, ADL, Halteortsignalisierungen, Vorschriften, Arbeitszeitregelungen, Zeitkonten, Ausbildung, Einsatzplänen, Zahlenvorgaben, Sicherheit, Kommunikation und nicht zuletzt bezüglich der Kultur gegenüber dem Personal. «Wir» ist nicht nur der VSLF, sondern alle kritischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies aus Interesse an der Eisenbahn und Loyalität als Angestellte/r und Sozialpartner.

Man wollte der Basis nicht zuhören. Unsere Bedenken und Vorschläge wurden oft als störend und unmodern empfunden, oder man konnte nicht zuhören, da es Träume infrage gestellt hätte und dem bewusst aufgebauten Hierarchiedenken zuwidergelaufen wäre. Das Personal hat man abgehängt, dieser Zug ist abgefahren.

Die Bereitschaft, mit uns auf Augenhöhe zu sprechen, spüren wir noch nicht. Durchzugreifen und aufzuräumen wäre angesagt. Doch es stehen wohl zu viele Existenzen und Pfründe auf dem Spiel. Auch können die Personen, welche die Zustände mit verursacht haben, kaum sich selber kritisch hinterfragen, sollten sie denn dazu gewillt sein.

Die Bereitschaft, mit uns auf Augenhöhe zu sprechen, spüren wir noch nicht. Durchzugreifen und aufzuräumen wäre angesagt. Doch es stehen wohl zu viele Existenzen und Pfründe auf dem Spiel. Auch können die Personen, welche die Zustände mit verursacht haben, kaum sich selber kritisch hinterfragen, sollten sie denn dazu gewillt sein.

### Wie weiter?

Der VSLF hat schon früh entschieden, die negative Medienpräsenz nicht zu unterstützen und die Probleme intern zu regeln. Der selbst verursachte Lokführermangel betrifft uns nur sekundär. Wir haben mit den Bahnen Vereinbarungen, GAV und

Regelungen, auf die wir bestehen. Ob die Züge fahren oder nicht, liegt nicht mehr in unserer Verantwortung.

Wir im Vorstand VSLF haben lange beraten und unser strategisches Vorgehen gemeinsam mit Überzeugung beschlossen. Wir konzentrieren uns vermehrt wieder auf die klassische Mitgliedervertretung. Im Moment sind wir Lokomotivführerinnen und -führer sowie alle Kolleginnen und Kollegen im Betrieb draussen die letzten Verantwortlichen, die selbstverantwortlich sicherheitsrelevante Entscheidungen treffen. Diese wichtige Aufgabe gilt es wahrzunehmen. Für die Kundinnen und Kunden und unsere Unternehmen. Unabhängig vom Fahrplandruck.

Sollte es zu Problemen kommen bei der korrekten Arbeitsausübung, sind wir an eurer Seite und wir wissen, wie vorzugehen ist. Nach dem tragischen Todesfall von Bruno in Baden haben alle bis zur UVEK-Chefin beteuert, dass die Sicherheit zuoberst steht. Dies gilt.

Und wir sind für euch da, damit ihr eure Freitage und Überzeiten beziehen könnt. Zum Beispiel für eine Velotour in Afrika. Setzt eure Prioritäten auch richtig. Wir sind keine Bittsteller, wir sind Angestellte und Vertragspartner.

### Gibt es Hoffnung?

Es sind doch auch erste Anzeichen der Erkenntnis zu vernehmen. So hat die BLS die Notbremse gezogen bei einem digitalen Planungssystem. In Anbetracht von SOPRE ein sehr weiser und weitsichtiger Entscheid. Wenn wir uns wieder auf einfachen, robusten, beherrschbaren und verlässlichen Eisenbahnverkehr besinnen, besteht die Chance, das beste Bahn-

Land der Welt zu bleiben. ATO-Züge, SmartRail 4.0, ETCS und Bombis stehen da eher im Weg. Genauso wie komplett vernetzte Planungssysteme.

Was Flixbus und Uber nicht erreicht haben, bringen die Bahnen selber zustande: die ernsthafte Überlegung, Züge und Linien zu streichen und Busersatz einzuführen. Da ist die Aufsichtsbehörde nicht weit und besteht auf dem Fahren aller Züge. Doch auch für das BAV könnte es bald einmal eng werden, wenn von den Bahnen verlangt wird, ihr Lokpersonal, Einteiler und weitere Kolleginnen und Kollegen über die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes AZG arbeiten zu lassen. Dann liegt die Entscheidung, was Priorität hat, nicht mehr bei den Bahnen.

### Was wäre die Lösung?

Lasst es mich so erklären: Wenn man eine Arbeit ausführen will, benötigt man als Erstes eine umfassende Ausbildung der Tätigkeit; praktische Erfahrung ist ein Muss. Alsdann braucht es gutes und brauchbares Werkzeug, genügend Ersatzmaterial, Strom, Wasser, Licht usw., einen klaren Arbeitsablauf, verständliche Pläne, die saubere Koordination mit Kolleginnen und Kollegen und einen realistischen Zeitplan. Selbstverständlich muss jederzeit eine verantwortliche Person erreichbar sein. Wenn man zusätzlich Reserven einplant, garantiert dies ein qualitativ hochstehendes Ergebnis unter Einhaltung der Zeitvorgaben.

Dies alles haben wir bei den Bahnen nicht mehr. Wenn wir diese Notwendigkeiten bei der Vorbereitung der Züge und deren Nachbearbeitung berücksichtigen, erhalten wir Stabilität und folglich Pünktlich-

keit. Dann erübrigt sich die hilflose Idee, zusätzliche Zeitreserven während der Fahrt einzubauen.

Ein so hoch belastetes System wie das Schienennetz der Schweiz verlangt nun mal End-to-end-Lösungen und keine halbausgegrenzten IT-Systeme.

### Wie sieht es beim (Lok-)Personal aus?

Über die Stimmung beim Personal brauche ich euch nichts zu erzählen. Ein Kader aus dem Umfeld der Konzernleitung SBB sagte mir: «Das Lok- und Zugpersonal haben wir komplett verloren.» Diese Einschätzung teile ich.

Für Aussenstehende: Wo der Schuh drückt, ist hinlänglich bekannt. Die vielen Leserbriefe in diesem LocoFolio sind ein guter Einstieg. Aber nur für wirklich Interessierte.

### Was nun?

Viele Kolleginnen und Kollegen sagen, dass sie den Beruf noch immer mögen. Wir werden weiter versuchen, die Rahmenbedingungen zu verbessern, damit die Tätigkeit auch in Zukunft erstrebenswert ist. Die Löhne kommen jetzt schon in Bewegung, die Richtung ist klar. Der Markt wird wohl bald die Bandbreiten gemäss GAV nach oben drücken und die Aufstiege verkürzen. Sonst scheitern schon bald noch mehr Zugfahrten an fehlendem Personal.

So hat alles Negative auch positive Seiten. Euch allen wünsche ich ein paar ruhige Tage. Geniesst die Zeit mit euren Lieben. An der Spitze der Züge immer gute Fahrt und wenig Ärger.

Beste Grüsse

Euer Präsident  
Hubert Giger

# Interview mit Andreas Meyer, CEO SBB AG

Das Gespräch führte Markus Leutwyler am 16. Oktober im Personalrestaurant «Oase» in Zürich

**Markus:** Andreas, du hast deinen Rücktritt als CEO der SBB bekanntgegeben. Wenn es so weit ist, wirst du 14 Jahre bei der SBB gearbeitet haben. Worauf bist du stolz, was würdest du heute anders angehen?

Andreas: Zuallererst schaue ich vorwärts. Da ist noch einiges zu tun – da kommen wir sicher später noch darauf. Wenn ich jetzt aber zurückschaue, so bin ich auf eines ganz besonders stolz: Ich konnte die integrierte Bahn absichern, und zwar auch gesetzlich, und die Fernverkehrskonzession integral erhalten. Das sind zwei Erfolgsfaktoren. Ich hatte auch eine glückliche Hand dabei, was ich aus der Division Immobilien gemacht habe. Ohne diese Division wäre der dritte Punkt nicht möglich gewesen, nämlich die Sanierung der Pensionskasse. Gelungen ist auch die Weiterentwicklung von Cargo, sodass sie heute sogar Partner findet. Es ist also nicht einfach ein gutes Unternehmen, sondern partnerschaftsfähig, eine «hübsche Braut».

**Markus:** Was genau versteht man unter der integrierten Bahn?

Andreas: Bei meinem Antritt spürte man eine starke Divisionalisierung. Die Divisionen hatten sich auseingeliebt. Doch den Kunden ist es egal, ob der Personenverkehr oder die Infrastruktur für eine Verspätung verantwortlich sind. Für sie zählt das integrierte System, also das gesamte Angebot aus einer Hand. Auch der Fernverkehr aus einer Hand, nämlich von der SBB, ist für den öffentlichen Verkehr ein zentraler Erfolgsfaktor. Dem Personal an der Basis war immer klar, dass man als EVU zusammenarbeiten muss. Doch in die Politik und das Management war das damals weniger vorgedrungen.

**Markus:** Wir erleben die Divisionalisierung aber nach wie vor als Schnitt. Geht der Prozess der Wiedervereinigung weiter? Oder seid ihr auf Managementebene bereits eine Einheit?

Andreas: Ich bin stolz auf meine oberste Führungsmannschaft, welche nicht mehr in ihren Divisionen denkt, sondern sich als Gesamtsystem betrachtet. Dies sieht man beispielsweise beim Kundenpünktlichkeitsprogramm oder der Agenda 2020. Es brauchte viele Jahre, um diesen Spirit wieder so hinzubekommen.

**Markus:** Bis das jeweils auf die unterste Hierarchiestufe runtersickert, braucht das aber mehr Zeit.

Andreas: Das ist natürlich ein Thema, das mich stark beschäftigt. Auf der Stufe der Konzernspitze arbeiten wir zusammen, doch ich sehe, dass es auf gewissen Ebenen weiter unten noch nicht so gut funktioniert.

**Markus:** Wo warst du nicht zufrieden?

Andreas: Am meisten beschäftigt haben mich die schweren Unfälle. In Granges-Marnand habe ich um Mitternacht auf der Unfallstelle die Eltern des verstorbenen Lokführers kennengelernt, das ging unter die Haut. Oder auch der Unfall in Baden mit all den tragischen Umständen. In Bellinzona bin ich damals wohl etwas zu sehr aufs Gaspedal getreten und habe einen Streik provoziert. Und aktuell läuft die Einführung des Doppelstock-Fernverkehrszugs alles andere als zufriedenstellend. Hoffentlich haben wir den stabilen Betrieb erreicht und er ist im Fahrplan integriert zum Zeitpunkt, wenn dieses Interview gelesen wird.

**Markus:** Das hoffe ich natürlich auch ... Noch etwas anderes zu den negativen Dingen: Wenn irgendwo etwas schief läuft, lassen die Reaktionen nicht lange auf sich warten. Meyer ist dann so ziemlich an allem schuld, selbst wenn es bei einer anderen EVU passiert. Du bist ja nicht nur CEO der SBB, du bist auch der Mensch Andreas Meyer. Wie gehst du mit diesen Anfeindungen um? Wie ist das für deine Familie?

Andreas: Es ist natürlich schon so, dass man in diesem Job einiges aushalten und auch eine dicke Haut haben muss. Sonst sollte man das nicht machen. Ich will die operativen Herausforderungen – wie Planungsfehler beim Lokführerbedarf oder die massiv verspäteten Bombardier-Dostos – nicht kleinreden: Ich stelle aber fest, dass die veröffentlichte Meinung nicht immer die öffentliche Meinung ist. Gerade in diesem Jahr, wo es viel regelrechtes Bashing gegeben hat, insbesondere auch nach dem Unfall, merke ich im Gespräch mit den Leuten, dass sie nach wie vor hinter der Bahn stehen. Ohne die Bahn läuft nichts. Eine Fête des Vignerons mit 1000 Extrazügen wäre nicht zu Stande gekommen, das Eidgenössische Schwing- und Älplerfest hätte wohl auch nicht durchge-

führt werden können. Wir hatten noch nie so einen grossen Nachfragezuwachs. Das ist doch widersprüchlich! Die Medien lamentieren und wir haben über 7 Prozent mehr Kunden in diesem Jahr.

**Markus:** Die Kunden sagen dann aber, dass die SBB faktisch ein Monopol hat und sie mit ihr fahren müssen.

Andreas: Die müssten doch nicht! Sie könnten auch weniger fahren oder ein anderes Verkehrsmittel nehmen. Aber zurück zu den Medien: Wenn man dort etwas liest und wir unsere Standpunkte ebenfalls einbringen, so ist jeweils ein Drittel korrekt wiedergegeben, ein Drittel fehlt und ein Drittel ist schlichtweg falsch. Trotzdem lesen wir jeden Tag die Zeitungen. Ich finde aber, dass gerade im Zeitalter der Digitalisierung, wo jeder von jedem abschreibt, eine höhere Sorgfaltspflicht nötig wäre, damit man nicht einfach irgend etwas behaupten kann, bloss weil zwei zufällig Gefragte das so sagen. Immerhin beeinträchtigen schlecht recherchierte Berichte die Reputation – nicht primär von mir, das spielt keine so grosse Rolle, sondern von einem ganzen Unternehmen. Ich finde das nicht angemessen für die Leistungen, die die Mitarbeitenden tatsächlich bringen.

**Markus:** Dem Einzelnen ist es halt egal, was die Statistik sagt. Wenn genau sein Anschluss bricht und er einen Termin verpasst, nützt es ihm nichts, wenn neun andere Züge pünktlich verkehren. Und er wird wohl auch ein Medium finden, das seine Geschichte dankbar weiterverbreitet.

Andreas: Ich will das Problem auch nicht kleinreden. Das laufende Jahr war betrieblich sehr anspruchsvoll. Wir bringen trotzdem super Leistungen, oftmals halt im Taskforce-Modus.

**Markus:** Was heisst das?

Andreas: Es braucht laufend Sondereinsätze. Nur so kann die Nachfrage abgedeckt werden. Ihr Lokführer kennt das leider nur zu gut. Nun aber zurück zur Frage, wie ich damit umgehe. Es gibt so diese fünf Tage im Jahr, wo es mir einfach mal reicht. 360 Tage im Jahr geht das relativ gut und ich kann das einordnen. Aber manchmal tut es schon weh, gerade jetzt nach der Ankündigung meines Rücktritts. Was da die Kommentatoren geschrieben haben, ist



teilweise schon happig. Die kennen mich ja gar nicht!

**Markus:** Du liest die Kommentare?

Andreas: Ja, das ist nötig für eine Lagebeurteilung. Ich lese die Zeitungen meistens am Wochenende. Am meisten trifft es aber meine Eltern. Sie leben in Birsfelden, das ist eine Stadt, in der vor allem Pöstler, Zöllner und Bähnler leben. Sie werden oft angesprochen, was denn ihr «Ändeli» mache, dass er so kritisiert werde? Für sie ist es ganz besonders schwierig.

**Markus:** Und deine Familie?

Andreas: Sie waren auch enttäuscht über die Bilanz, die spontan über meine Arbeit gezogen wurde. Meine Kinder sagen auch, dass sie es so erlebt haben, dass ich mich sehr stark für die SBB engagiert habe. Sie haben das ja auch gespürt, ich war oft abwesend. Dann fragen sie sich, ob sich ein solcher Einsatz überhaupt lohnt.

**Markus:** Wie sieht eine typische Woche von dir aus? Wie viel arbeitest du innerhalb der SBB, wie viel arbeitest du nach aussen, z.B. politisch?

Andreas: Das hängt natürlich sehr von der aktuellen Situation ab. Ich versuche primär, das Unternehmen nach innen zu führen und nicht via Medienspiegel. Ein Unternehmen wie die SBB hat aber auch viele Möglichkeiten, bei externen Projekten mitzuarbeiten. Da versuche ich, diejenigen Projekte anzugehen, mit denen man etwas bewegen kann. Zum Beispiel die Vorbereitung auf die Inbetriebnahme des Ceneri-Tunnels, die Mitwirkung bei der Ausgestaltung des Herzstücks in Basel oder Szenarien rund um den Tiefbahnhof Luzern, wo Regionalverkehr, Fernverkehr und die anderen Mobilitätsträger gut vernetzt werden müssen. Wichtig ist, die

extern. Ich gehe jedem nach, gemeinsam mit meinen Kolleginnen und Kollegen. Schwierig sind unklare Anfragen, bei denen ich selber nicht weiss, wo ich sie einordnen soll. Ganz konkrete Sachverhalte, Fragen und Hinweise sind hilfreich. Das Meiste ist auch konstruktiv. Natürlich gibt es auch die reinen Frust-E-Mails.

**Markus:** Der Frust steigt bei uns. Wir sind das erste oder letzte Glied in der ganzen Kette, je nachdem wie man es betrachtet.

Andreas: Das fahrende Personal ist an der Front – nicht das letzte Glied!

**Markus:** Ich glaube, viele fühlen sich missverstanden und nicht ernst genommen.

Andreas: Das ist eine vielschichtige Angelegenheit: Lokführer und auch die Kundenbegleiter sehen jeden Tag sehr viel von da draussen. Ihr fahrt herum, nicht wie jemand, der im Büro sitzt. Wer viel sieht, sieht viel Gutes, aber auch viel Schlechtes. Und das leitet ihr weiter. Mich stört, dass ihr dabei offenbar auf Meldungen keine brauchbaren Rückmeldungen bekommt. Wenn du mir etwas schreibst, dann bekommst du auch eine Rückmeldung. In eurem Meldeweise scheint das ab und zu nicht der Fall zu sein. Es gibt Situationen, wo keine Patentlösung parat ist, aber dann sollte das zumindest erklärt werden.

**Markus:** Das ist sicher ein Brennpunkt bei uns. Ich habe zwar das Gefühl, dass die Antwortquote bei den «Ideen» (ehem. KVP) besser geworden ist. Aber Desinteresse an der Situation gibt es immer noch.

Andreas: Ihr spürt, dass der Druck auf euch laufend steigt. Dichter Fahrplan, Baustellen, immer mehr Vorschriften, Sprachen, anspruchsvolle Prüfungen ... Da verstehe ich euch. Ich bitte aber auch um etwas Verständnis und Vertrauen für die Leute, die versuchen, eine vernünftige Triage der Meldungen machen. Wenn ich aber den Puls so fühle, habe ich den Eindruck, dass noch nicht genügend Rückmeldungen kommen. Vielleicht wäre manchmal ein Telefongespräch statt einer E-Mail die bessere Lösung.

**Markus:** Konntest du alle deine Projekte abschliessen, wenn du nächstes Jahr den Chefessel abgibst? Was gibst du weiter, was fängst du sogar neu an?

Andreas: In einem Betrieb wie der SBB ist immer etwas los und es kommen immer neue Dinge dazu. Die oben erwähnten grossen Weichenstellungen integrierte Bahn, Fernverkehrskonzession, Cargo waren mir wichtig. Mir ist es ein Anliegen, nicht einfach alles schönzureden.

Verantwortlichkeiten zu definieren: Wer macht was? Gerade in einem integrierten System wirken sehr viele Leute mit, und da ist es wichtig, den verantwortlichen Ansprechpartner genau zu definieren. Eine andere Aufgabe ist die Zusammenarbeit mit dem Verwaltungsrat und seiner Präsidentin. Ein grosser Schwerpunkt ist für mich das obere Kader. Es geht um eine gemeinsame Sicht der Prioritäten, aber auch des Verhaltens. In unserem Unternehmen mit 33 000 Mitarbeitenden müssen diese dasselbe auf ihren Stufen tun, bis an die Basis.

**Markus:** Auf unserer Stufe scheinen die Verantwortlichkeiten nicht immer klar zu sein.

Andreas: Wenn ihr das nicht wisst und es auch keiner erklären kann, fragt mich! Im Falle von Unklarheiten helfe ich gerne dabei, Klarheit zu schaffen. Ich verstehe natürlich eine Herausforderung: Einerseits fahrt ihr das Rollmaterial von SBB Personenverkehr oder Cargo, auf der anderen Seite benützt ihr die Einrichtungen der Infrastruktur. Da seht ihr viel in vielen Bereichen, und es braucht klare Verantwortlichkeiten und Meldewege. Aus meiner Sicht sollte das recht klar sein, doch ich habe mitbekommen, dass dem nicht immer so ist. Entsprechend werde ich auch mit den Sozialpartnern Gespräche führen. Es ist schon wichtig für mich zu wissen, wo diese Unklarheiten bestehen. Unklare Verantwortlichkeiten sind nie gut.

**Markus:** Du sagtest, man könne sich bei dir melden. Ich nehme nicht an, dass du dich über direkte E-Mails freust?

Andreas: Natürlich kann ich nicht alles selber bearbeiten. Doch den Puls zu fühlen, finde ich wichtig. Und ich bekomme immer wieder Hinweise von intern und

# WELLNESS HIT AM THUNERSEE

Spannen Sie aus und erleben Sie bei uns einige sorgenfreie und unvergessliche Tage.



**Neu! Neu! Neu!**

**Erweiterte Wellnessanlage**

**(Salzstein-Kräutersauna, Aroma-Dampfbad & Regendusche)**

- 1 Übernachtung Weekend CHF 180.–** pro Person (Sa bis So, Zimmerkategorie nach Verfügbarkeit)
- 1 Übernachtung für nur CHF 170.–** pro Person (So bis Sa, Zimmerkategorie nach Verfügbarkeit)
- 2 Übernachtungen für nur CHF 320.–** pro Person
- 3 Übernachtungen für nur CHF 450.–** (Dorfsicht) bzw. **CHF 480.–** (Seesicht) pro Person im Doppelzimmer
- 7 Übernachtungen für nur CHF 899.–** (Dorfsicht) bzw. **CHF 999.–** (Seesicht) pro Person im Doppelzimmer

Im Angebot inklusive ist

- Welcome-Cüpli bei der Anreise
- Übernachtung im Doppelzimmer mit Bad/Dusche/WC, Bademantel, Haarfön, Balkon, Telefon, Radio und Flat-TV
- reichhaltiges **Frühstücksbuffet** (bis 10.30 Uhr)
- **4-Gang-Nachtessen** mit Menuwahl
- freier Eintritt in unsere **Wellness-Oase** mit Solbad (35°), Whirlpool, Kneippbad, Finnische Sauna, Bio-Sauna, Aroma-Dampfbad-Grotte, Erlebnis-Dusche, Aussen-Sauna, Hamambad, gediegene Ruheoase und Fitnessraum

**Einzelzimmerzuschlag** pro Nacht CHF 20.–

Kurtaxe pro Person & Nacht CHF 2.50

**«Panoramacard»**

**inkl. GRATIS Regio-Bus bis Interlaken & weiteren attraktiven Vergünstigungen (Berge, See usw.).**



**Angebot gültig für Aufenthalte bis 24. Dez. 2019 (Exklusiv allgemeine Feiertage!)**



**SOLBADHOTEL  
SIGRISWIL**

Sigriswilstrasse 117  
CH-3655 Sigriswil  
Tel +41 33 252 25 25  
Fax +41 33 252 25 00  
info@solbadhotel.ch  
www.solbadhotel.ch

Ich möchte eine geordnete Übergabe. Die Herausforderungen sollen möglichst klar adressiert sein. Was ist wo zu tun, die entsprechenden Projekte sind aufgestellt und meine Nachfolgerin oder mein Nachfolger bekommt ein Fundament, auf welches weiter gebaut werden kann. Einiges konnte ich auf Kurs bringen: So gab ich Gegensteuer beim ungenügenden Unterhalt bei der Infrastruktur. Das Netzaudit war die Basis dafür. Entsprechend haben wir auch die Gelder gutgesprochen bekommen. Ich bin kein Schönschwätzer, sondern versuche, die Brennpunkte sehr klar und offen auf den Tisch zu legen. Es würde mich freuen, wenn wir den Bombardier-Zug beim Fahrplanwechsel noch besser integrieren könnten. Auch die Arbeiten rund um die Bewältigung des Unfalls von Baden (Projekt «Sicuro!») möchte ich so abgeschlossen und Massnahmen definiert haben, dass meine Nachfolge darauf aufbauen kann.

**Markus: Das öffentliche Bild der SBB ist momentan recht düster. Verlässt du ein sinkendes Schiff?**

Andreas: Nein, überhaupt nicht! Im Gegenteil. Die SBB hat auch in diesem anspruchsvollen Jahr Unglaubliches geleistet. Das wird auch gesehen. In einem Wahlkampfjahr wird man aber auch nicht viele Leute finden, die die SBB loben. Kritik an der SBB bringt mehr Stimmen oder bei den Zeitungen eine grössere Auflage. Unsere Zusammenarbeit mit der Swiss oder die Stärkung des kombinierten Verkehrs hingegen sind den Medien nur eine kleine Notiz wert. Mit guten Geschichten füllt man keine Zeitungen.

**Markus: Dich selber bezeichnest du nicht als Schönschwätzer. Wie ist es denn in den Hierarchiestufen unter dir? Dort hat man manchmal schon den Eindruck, dass etwas gar viel Weichspüler das klare Wasser trübt.**

Andreas: Es gibt einen grossen Respekt vor negativen Schlagzeilen. Wenn ich dreizehn Jahre zurückschaue, so hat sich auch die Tonalität der Sozialpartner verändert. Man hätte nach dem Unfall von Baden zusammengesessen und hätte nicht spekuliert. Früher wurde mehr Rücksicht auf die Reputation des Unternehmens genommen. Das macht natürlich unsere Führungskräfte und unsere Kommunikationsabteilung vorsichtiger. Keiner will in die Pfanne gehauen werden. Ein anderer Umgangston würde der konstruktiven Zusammenarbeit dienen.

**Markus: Du denkst also, dass die Schönschwätzerie eine Gegenreaktion auf mögliche Angriffe ist?**

Andreas: Ich selber bin bekannt für klare Worte und offene Karten. Entsprechend

kann ich auch mit der Kritik umgehen. Aber viele andere haben grossen Respekt davor. Gerade wenn jemand Prügel einstecken muss für Dinge, die verzerrt und aufgebauscht dargestellt werden, wird es schwierig. Oft kommen wir auch nicht mehr nach mit den Richtigstellungen.

**Markus: Nochmals zurück zum sinkenden Schiff. Der Lokführermangel ist schon ein grosses Problem. Die Überzeiten wurden wie mit einem Schneepflug vor sich hergeschoben. Nun ist er in einen Randstein gefahren. Züge fallen aus.**

Andreas: Das ist ein gravierendes Problem. Doch zuallererst möchte ich gleich die Gelegenheit nutzen, mich bei den Lokführerinnen und Lokführern ganz herzlich zu bedanken und auch zu entschuldigen. Mir ist klar, wie oft ihr angefragt werdet, eure Freizeit herzugeben. Danke für diesen grossen Sondereinsatz! Es sind Fehlplanungen passiert. Die Auswirkungen von Baustellen wie beispielsweise dem Ausbau am Zugersee wurden unterschätzt. Wir haben zwar die Weichen gestellt, doch es dauert noch mindestens bis ins Jahr 2021, bis die entsprechenden Lokführerinnen und Lokführer ausgebildet sind. Erschwerend kommt dazu, dass nach wie vor einige «Experten» in den Medien erzählen, bald brauche es keine Lokführer mehr. Das ist der grösste Blödsinn, der da geschrieben wird!

**Markus: Hast du das nicht selber auch schon mal gesagt?**

Andreas: Nein, nein, nein! Ich habe gesagt, dass die Züge stärker technisch unterstützt fahren. Ich habe nie gesagt, dass die Züge führerlos fahren. Im Gegenteil: Wir nehmen jetzt Züge in Betrieb wie den Girono oder den FV Dosto, die 25 Jahre lang im Einsatz sein werden und nicht autonom betrieben werden können. Es gibt doch keinen sichereren Job als den des Lokführers. Und das erst noch in einem Wachstumsmarkt. Auch die Klimadiskussion spielt uns in die Hände – 90 Prozent unseres Stroms stammen aus nachhaltiger Wasserkraft.

**Markus: Habt ihr früher darauf spekuliert, dass im Jahr 2019 schon etliche Arbeiten automatisiert sein werden?**

Andreas: Nein. Es wurden schlicht die Bauarbeiten und Zusatzverkehre in ihrer Summe unterschätzt. Allein durch die Zugersee-Ostsperrung benötigen wir bei Cargo und Personenverkehr täglich 30 Lokführer mehr, weil die Touren auseinanderbrechen.

**Markus: Ich habe gelesen, dass das Kader wieder mehr Kompetenzen und Verantwortung erhalten soll. Wie muss man**

**sich das vorstellen? Trug das Kader nicht schon immer Verantwortung? War es vorher nicht kompetent?**

Andreas: Das ist ein elementarer Teil des kulturellen Wandels, der Jahrzehnte dauern wird. Die SBB funktioniert in einigen Teilen nach wie vor militärisch. Man hat früher auch die Hierarchie extrem gespürt. Ich war heute an einer Veranstaltung mit 600 Pensionierten. Die haben Geschichten erzählt, das würdet ihr euch heute nicht mehr gefallen lassen. Unsere Welt wird zunehmend anspruchsvoller: Kundenwünsche, extremere Witterungsbedingungen, Informationsflüsse, Wettbewerbsdynamik... Wir können nicht mehr immer bis zuunterst vorgeben, was gemacht werden muss. Wir sind darauf angewiesen, dass jede Führungskraft ihren Job so gut wie möglich machen kann und dafür qualifiziert ist. Dazu braucht sie Handlungsspielraum, z.B. auch im Umgang mit den Menschen im Unternehmen oder mit den Kunden. Dies bedingt aber bei allen Mitarbeitenden die Bereitschaft, Verantwortung zu sehen und zu übernehmen. Dadurch ergibt sich nach unserer Erfolgsformel das Vertrauen ins Personal als zentrales Element.

**Markus: Wenn wir das auf unsere Stufe anwenden, heisst das, dass man auch mal einen Zug ausfallen lassen muss, beispielsweise weil nach unserer Einschätzung die Sicherheit gefährdet ist. Stehst du auch hinter einem solchen Entscheid?**

Andreas: Ja. Solche Entscheide mussten ja leider auch in diesem Jahr getroffen werden. Ich denke beispielsweise an die Überbelegung von Zügen durch den GBT, wo man Passagiere hinausgeschickt hat. Wir können nicht sagen, die Sicherheit sei uns wichtig, und dann trotzdem fahren. Oft ist die Grenze unscharf und es müssen Abwägungen getroffen werden. Dabei muss der gesunde Menschenverstand eingesetzt werden. Wenn jemand eine solche Entscheidung trifft, unterstütze ich ihn jederzeit. Handlungsspielraum bedeutet auch, dass nicht alles nach Plan läuft und dass Fehler passieren.

**Markus: Wir sind nach den Ereignissen in diesem Jahr sehr viel sensibler geworden. Beispielsweise hat ein Kollege die Fahrt von Zürich nach Bern mit rot leuchtender Türtaste verweigert. Der Zug fiel aus.**

Andreas: Das ist ein klarer Fall. Manchmal gibt es Situationen, wo man einen Zustand durch flankierende Sicherheitsmassnahmen abfedern kann.

**Markus: Oft ist vom Graben zwischen Basis und Kader zu lesen. Wirst du das noch anpacken? Welche Ideen hast du für einen besseren Austausch?**

Andreas: Ich habe den Kontakt zur Basis immer gesucht, und es stört mich daher sehr, dass dieser Graben existiert. Ich habe immer sehr davon profitiert, den Puls an der Basis zu spüren. Wir haben viele Hierarchieebenen. Wir sind darauf angewiesen, dass alle Führungskräfte auf ihren Ebenen den Job gut machen. Ein Teil davon ist, die Entscheide von oben zu erklären. Auf den oberen Ebenen haben wir diesbezüglich grosse Fortschritte gemacht. Auch die Tendenz im mittleren Kader ist steigend. Beim Basiskader gibt es einen Abbruch. Ich arbeite primär mit dem oberen und mittleren Kader. Da ist die Bilanz sehr gut. Ich finde es unfair, immer nur über die «Lehmschicht» zu reden, denn das mittlere Kader hat sehr viele grosse Herausforderungen zu stemmen. Ich wäre euch dankbar, wenn ihr in dieser Übergangszeit mit ihrem hohen Druck auch Verständnis für die Führungskräfte aufbringt. Sie befinden sich in einer schwierigen Situation. Als Beispiel möchte ich Linus Looser nennen, der sofort die Taskforce zur Aufklärung des Unfalls in Baden übernommen hat, parallel zur Leitung der ganzen Bahnproduktion. Gebt unseren Kaderleuten einen Vertrauensvorschuss und bleibt fair und anständig. Von unseren Kadermitarbeitenden verlange ich Wertschätzung dem Lokpersonal gegenüber, das gilt aber auch in die andere Richtung.

**Markus: Ermutigst du die Führungskräfte in den unteren Ebenen auch, dass sie den Kontakt zur Basis suchen?**

Andreas: Absolut! Es ist ihr Job. Ich gehe mit gutem Beispiel voran, was sich auch ausgezahlt hat in einem besseren Spirit im Kader. Als ich kam, war die Stimmung nicht besonders gut. Jeder lebte in seinem Silo.

**Markus: Was wirst du am meisten vermissen? Was am wenigsten?**

Andreas: Vermissen werde ich die Menschen. Mit vielen bin ich freundschaftlich verbunden. Es ist mir sehr schwergefallen, einen guten Zeitpunkt für den Rücktritt zu finden. Einmal Eisenbahner, immer Eisenbahner ... Wir leben in einer so spannenden Zeit. Aber immerhin werde ich ein Unternehmen übergeben mit transparenten Baustellen. Als ich gekommen bin, musste ich diese erst suchen. Diese vielen spannenden Projekte und die Menschen im Unternehmen werde ich vermissen. Wobei ich natürlich schon weiterhin etwas tun werde. Im Garten Rosen zu züchten, ist nicht mein Ding.

**Markus: Zeigst du dich noch ab und zu bei uns?**

Andreas: Da muss man aufpassen. Es bringt nicht viel, wenn der alte Chef noch überall die Nase reinhält. Was ich sicher nicht vermissen werde, sind die Sonntagsmedien. Jedes Jahr gibt es so fünf Sonntage mit un schönen Überraschungen, wo man sehr schnell reagieren muss. Irgendeine verzerrte Meldung, die schnellstmöglich korrigiert werden muss. Dann muss man dafür sorgen, dass eine SDA-Meldung

ausgegeben wird oder ein Interview. Am Sonntag esse ich mit meinen Kindern das Abendessen. Meist muss ich mich dann um acht Uhr absetzen, um den nächsten Tag vorzubereiten. Ich freue mich darauf, stattdessen bei einem Glas Wein gute Gespräche zu führen.

**Markus: Deine Kinder sind also schon grösser?**

Andreas: Sie sind 20, 21 und 23.

**Markus: Was machst du nach der SBB?**

Andreas: Ich habe einige Ideen, nehme mir aber viel Zeit und werde mich nicht in etwas reinstürzen. Eventuell nehme ich auch das eine oder andere Verwaltungsratsmandat an. Mich interessiert nach wie vor die ganze Mobilitätskette, Energie, Infrastruktur und Digitalisierung. Da kenne ich vieles, was man jetzt tun sollte, und auch solches, was man nicht tun sollte. Bereiche, wo die Digitalisierung einen echten Nutzen bringt für die Nachhaltigkeit oder die Wettbewerbsfähigkeit des Landes.

**Markus: Wie siehst du rückblickend den Kontakt zu den Lokführern und zum VSLF?**

Andreas: Ich habe den Kontakt zum fahrenden Personal immer besonders geschätzt. Da schlägt der Puls des Unternehmens. Ich habe viele gute, konkrete Hinweise bekommen. Meist war der Austausch konstruktiv. Ich verstehe aber auch, wenn mal ab und zu jemand einfach Dampf ablässt. Auch der Präsident

des VSLF gelegentlich mal, der sich ja auch medial geschickt in Szene setzen kann ... Da hätte ich mir manchmal gewünscht, dass man einiges direkt klärt. Aber vielleicht gelingt dies meiner Nachfolgerin oder meinem Nachfolger besser.

**Markus: Wäre es dann auch wirklich gehört worden?**

Andreas: Sicher! Ich habe nie eine E-Mail von Hubert Giger unbeantwortet gelassen.

**Markus: Haben es die Lokführer heute besser oder schlechter als bei deinem Antritt?**

Andreas: Gerade dieses Jahr ist schwierig für die Lokführer. Wir haben zu wenig Lokpersonal und es gibt viele kurzfristige Wechsel bei den Touren. Die Informationstechnologie, welche die Lokführer unterstützen sollte, macht auch nicht immer, was man sich erhofft hatte. Die Ausbildung ist ebenfalls unter Druck. Das Lokpersonal ist in unserem Unternehmen sehr wichtig. Ich wünschte mir wieder etwas mehr Lokführerstolz. Ich erinnere mich an die Zeit als kleiner Bub, wo die Lokführer in ihren sauberen weiss-blauen Übergewändern mit Stolz ihre Arbeit machten – fast ein bisschen zu viel gegenüber anderen Kollegen. Die heutigen Lokführerinnen und Lokführer dürfen auch stolz sein auf sich. Es ist unglaublich, was sie, was wir für unser Land leisten. Das gilt übrigens für alle, die bei der Eisenbahn arbeiten. Ich finde, wir müssten das intern mehr anerkennen und auch extern dürfte das mehr wahrgenommen werden.

**Markus: Die ganze Automatisierungsthematik hat unserem Ruf sicher geschadet. Viele Bahnlaien denken, dass wir praktisch nichts mehr tun im Führerstand und dass wir ohne Weiteres durch Roboter ersetzt werden könnten.**

Was möchtest du noch sagen?

Andreas: Es ist zwar Jahresende, aber für mich noch nicht Dienstschluss. Ich bleibe bis zum letzten Tag voll in der Verantwortung, ich hoffe, das spürt man auch bei diesem Interview. Ich möchte die Gelegenheit nutzen, allen für den anspruchsvollen und riesigen Einsatz zu danken, der auch an die Substanz gegangen ist. Ich versichere euch, dass wir Schritt für Schritt aus dieser Situation herauskommen werden dank mehr Personal, dort wo es benötigt wird, und mit mehr Rollmaterial. Ich hoffe auch, dass alle während der Feiertage trotz allem den einen oder anderen Tag finden, um sich zu erholen und Kraft zu tanken für das nächste Jahr.

**Markus: Vielen Dank und dir alles Gute im neuen Lebensabschnitt, wenn es dann so weit ist!**

## Lokführermangel

Leserbrief an CEO SBB Andreas Meyer. G.S.

Sehr geehrter Herr Meyer

Seit Monaten sind die Medien voll von Nachrichten über den akuten Mangel an Lokführern und scheinbar wird verzweifelt nach Lösungen gesucht.

Die Vorschläge werden immer ausgefallener und kreativer. Von Überzeit, dem Einsatz von Bussen und Fahrplanänderungen ist die Rede. Darüber hinaus will man auch vermehrt neues Personal rekrutieren und ausbilden bzw. umschulen.

Dazu hat man unter anderem das Maximalalter für Quereinsteiger aufgehoben und wirbt an Informationsveranstaltungen und im Ausland kräftig um angehende Lokführer.

Dabei läuft offenbar nicht alles optimal. Wie das folgende Beispiel aus meinem Bekanntenkreis zeigt, sind die Auswahlkriterien mehr als fragwürdig und erklären auch den offenbar eher mässigen Erfolg dieser Kampagnen.

Nach der Teilnahme an einer Informationsveranstaltung und reiflicher Überlegung entschloss sich eine 35-jährige Anwärterin zur Bewerbung für einen Ausbildungsplatz in einem der nächsten Lehrgänge.

Die Voraussetzungen waren mit abgeschlossener kaufmännischer Lehre inkl. Berufsmatura und einer Zweitlehre als Strassenverkehrsfachfrau, ausreichenden Sprachkenntnissen und nachgewiesener Belastbarkeit etc. voll erfüllt. Leumundzeugnis und Bestätigung Sehvermögen wurden besorgt und alles, zusammen mit einem Motivationsschreiben, eingereicht. Statt der erwarteten Einladung zu einem persönlichen Gespräch wurde die Kandidatin daraufhin zu einem Videointerview eingeladen. Nun mag dieses Vorgehen durchaus zeitgemäss und modern sein. Es fällt aber auch heute noch nicht allen leicht, sich am Bildschirm vorteilhaft zu präsentieren. Ob diese Art von

Bewerbungsprozedere für die Teilnahme an einem 13–15-monatigen Ausbildungslehrgang geeignet ist, scheint zumindest fraglich.

Wem es nicht gelingt im Interview zu überzeugen, wer zu wenig attraktiv oder nicht schlagfertig genug ist, bekommt dann auch prompt eine standardmässige Absage ohne genaue Begründung. Aus der Traum!

Nun frage ich mich, wie ernsthaft die SBB eigentlich nach neuen Lokomotivführern sucht und was für Kriterien bei der Auswahl entscheidend sind. Müssen sich die Bewerber vor allem in facebooktauglichen Onlineinterviews anpreisen können? Stehen solche Qualitäten in diesem Beruf wirklich an erster Stelle? Fähige, aber nicht unbedingt kommunikationsgewandte Kandidaten haben nämlich bei diesem Auswahlverfahren nicht die geringste Chance. Interessenten ohne Onlineerfahrung muss deshalb abgeraten werden, sich auf die kostenintensive und aufwändige Bewerbung bei der SBB einzulassen. Damit ersparen sie sich auch die frustrierende Erfahrung

einer Absage ohne stichhaltige Begründung.

Für abgewiesene Kandidaten und informierte Aussenstehende ist es deshalb nicht weiter verwunderlich, dass Sie Ihr Personalproblem nicht in den Griff bekommen. In den Lehrgängen sitzen wohl lauter Kommunikationsprofis, die nach der Ausbildung in der Politik oder in einer Marketingabteilung, aber kaum im Führerstand einer Lokomotive anzutreffen sind.

So werden Ihre Lokomotivführer weiter Überstunden leisten und Sie sich im Ausland nach geeignetem Personal umsehen müssen.

Besten Dank, dass Sie sich für mein Anliegen Zeit genommen haben!

Freundliche Grüsse



## Unzufriedenheit

Verschlechterung der Avisierungsfristen.  
Leserbrief eines Reserve-Lokführers SBB P Depot  
Zürich

Seit knapp drei Jahren bin ich ausgebildeter Lokführer im Depot Zürich auf der Gruppe 33 (Reserve). Die Einteilung mit den Bekanntgabefristen hat seit dem 1. April 2019 in allen Belangen nachgelassen. So wird schon mehrmals keine Tour eingeteilt für den ersten Arbeitstag nach dem Frei. Ein Dienstende am letzten Arbeitstag der Arbeitswoche um 0:04 oder sogar 1:40 Uhr ist keine Seltenheit. Zusätzlich erhält man E-Mails mit Anfragen nach zusätzlichen Arbeitstagen, da ich als Reserve-Lokführer an vielen Arbeitstagen bis kurz vor Arbeitsbeginn gar keine Arbeit zugeteilt bekommen habe.

Diese und weitere Punkte zur Dienstenteilung führen zu einer gewissen Unzufriedenheit. Es wäre zu wünschen, dass die Fristen in Zukunft wieder eingehalten werden, damit man wieder mit 100% Freude diesen tollen Job ausführen kann. ➔



## Missachtung der Arbeitnehmer

Mailverkehr über die zunehmende Verschlechterung der Einteilungen.  
Leserbrief von Olivier Gauderon, Lokführer SBB Fribourg

Mail an Linus Looser, 8.10.2019

Guten Morgen Herr Looser  
Wir können beide nicht leugnen, dass unsere Abteilung momentan nicht gerade eine rosige Periode durchläuft. Die Presse hat am Wochenende ausführlich über das Thema berichtet.

Ich wende mich an Sie, weil die Zustände und die Zusammenarbeit mit der Einteilung von Monat zu Monat schlechter werden. Dies insbesondere bei der Einhaltung der Bekanntgabe von Fristen und Kommunikation bei Tourenänderungen.

Diese sind im Dokument P20003174 Ziffer 4.5 klar geregelt! Werden aber von den Einteilern regelmässig missachtet. So auch bei mir wieder am Sonntag, dem 20. Oktober, wo mein Dienstende von ursprünglich 20.03 auf 23.51 Uhr geändert wurde ohne mein Einverständnis. (Am folgenden Tag habe ich frei! Was der Sache noch mehr Respektlosigkeit verschafft.)

Seit bald 30 Jahren bei der SBB plane ich mein Privatleben rund um meinen Beruf herum und gebe so wenig wie möglich Frei- und Änderungswünsche ein. Im Gegenzug erwarte ich auch einen respektvollen Umgang mit meinem Privatleben. Meiner Gesundheit, meinem Privatleben und meiner Familie zuliebe bin ich nicht mehr einverstanden, der Willkür der Einteiler tatenlos ausgesetzt zu sein. Mit einem Überstundenkonto, welches kumuliert bald den dreistelligen Bereich erreicht, beweise ich meine Flexibilität und Einsatzbereitschaft tagtäglich.

Mit freundlichen Grüssen  
Olivier Gauderon

Antwort-Mail von Linus Looser

Guten Abend Herr Gauderon  
Besten Dank für Ihre E-Mail und insbesondere Ihren grossen Einsatz. Leider ist es zurzeit wirklich so, dass wir sehr gefordert sind. Wir haben Ihren Fall geprüft und ich kann Ihnen Folgendes zurückmelden:

Aus uns nicht erklärlichen Gründen hat das System SOPRE die Tour als offen angezeigt, was aber nicht der Fall war. Im Anschluss hat die Monatseinteilung diese Tour einem anderen Mitarbeiter zugeteilt, damit diese Leistung abgedeckt ist. Der Mitarbeiter, welcher diese Tour ursprünglich eingeteilt hatte, erschien in der Einteilung an diesem Tag ohne Leistung. Die Einteilung teilte ohne Wissen, dass hier

ein Fehler vorliegt, dem Mitarbeiter eine andere Leistung ein. Aus Sicht des Einteilers bestand somit kein Bedarf, Sie zu informieren, da die Änderung am 13.09.19 erfolgte. Dieser Fall wurde durch den Leiter Einteilung West an IT-TC-SOPRE weitergeleitet. Wir hoffen, dass dies ein Einzelfall war, werden dem aber genau nachgehen.

Ich möchte mich bei Ihnen für die Nicht-Verständigung entschuldigen.

Beste Grüsse  
Linus Looser

### Systematische und geplante Verschlechterungen

Die von Oliver beklagten laufenden Verschlechterungen sind auch durch den LPV sowie durch die PeKo offiziell kritisiert worden. Wir können sie aus einer Vielzahl von Meldungen an uns und Gesprächen mit den Kolleginnen und Kollegen bestätigen.

Dass es noch weiterreichende Überlegungen bei SBB Personenverkehr gibt, dem Personal trotz Jahresfahrplan weitere massive Verschlechterungen aufzuzwingen, lässt wenig Hoffnung zu. Die Stichworte dazu sind saisonal gesteuerter Rasttags-Kalender oder laufende Änderungen der Einteilung. Das Traurige daran ist, dass die Massnahmen wohl das Privatleben des Lokpersonals stark beeinflussen, die Probleme der Bahn jedoch nur minimal und wenn, dann nur vorübergehend lösen.

Noch diesen Sommer wurde uns von der Konzernleitung SBB das Resultat einer externen Untersuchung präsentiert, welche feststellte, dass die SBB über alles gesehen ein guter bis sehr guter Arbeitgeber ist und die Entlohnung gut ist. Das sehen wir auch so.

Gleichzeitig hat die Studie aufgezeigt, dass das unregelmässig arbeitende Personal keine zeitgemässen Arbeitsbedingungen hat, einer hohen gesundheitlichen Belastung ausgesetzt ist und keine entsprechende Entlohnung erhält. Das sehen wir auch so.

Dass dieselbe Unternehmung nun systematisch Verschlechterungen für das unregelmässig arbeitende Personal ins Auge fasst, ebenfalls dank CAROS bei SBB Cargo, lässt auf zwingend notwendige Veränderungen in allen Bereichen hoffen. (hg) ➔

## Unprofessionelle bis illegale Abläufe

ESI-Meldung eines LF von Bern; ein Tag im Herbst 2019 voller schlechter und unprofessioneller bis illegaler Abläufe. Leserbrief; Name der Redaktion bekannt, aber unbedeutend für den Inhalt des Textes

Mein Arbeitstag begann um 14:45. Als ich meine Bereitschaftsmeldung absetzen wollte, konnte ich dies weder mit dem Diensttelefon noch mit dem LEA (Tablet) machen, da das System nicht funktionierte. Eine telefonische Anmeldung in Lausanne (Lenkung) gelang nicht, weil niemand das Telefon abnahm. Dafür habe ich auch vollstes Verständnis, da im Westen aufgrund eines Personenunfalls die Lenkung wohl andere Anrufe priorisierte.

Also begab ich mich um 15:04 auf meine Dienstfahrt nach Lausanne. Unterwegs wollte ich meine obligatorischen Übungen der Nachbearbeitung des Weiterbildungstages im LEA machen. Das Einloggen dauerte über eine halbe Stunde und es erforderte einen Anruf beim SEAL, bis ich mich überhaupt einloggen konnte.

In Lausanne angekommen, machte ich wie geplant Reserve. Um 17:27 musste ich den Zug 24xxx von Lausanne nach Palézieux führen. Der Zug kam mit einiger Verspätung in Lausanne an und wurde kurzfristig von Gleis 1 nach Gleis 3 verlegt. Als ich den Zug übernommen habe und losgefahren bin, waren die Weichen leider nicht Richtung Palézieux gestellt, sondern nach Vevey.

Als ich das bemerkte, stand ich leider schon auf diversen Weichen und versperrte den halben Bahnhof. Ich entschloss mich, aus dem Bahnhof zu fahren, zumal die Signale Fahrt zeigten. Eine Weiterfahrt in den vorausliegenden ETCS-Level-2-Bereich war mir untersagt, da ich nicht kundig bin.

Vor dem geschlossenen Blocksignal versuchte ich mit dem Cab-Radio den Fahrdienstleiter zu erreichen. Leider nahm niemand das Telefon ab.

Als der Rückruf kam, erklärte mir der Fahrdienstleiter, dass ich fehlgeleitet worden sei, was ich bereits wusste. Ich bekam den Auftrag, den Führerstand zu wechseln und zurück nach Lausanne zu fahren und dann nach Palézieux. Die wiederholte Aufforderung, bitte die Reisenden zu informieren, hat nicht geholfen, ich machte dies selber.

Bei der anschliessenden Fahrt nach Palézieux musste ich die Ansage korrigieren, da ich durch Zufall bemerkt hatte, dass ich nur bis Puidoux fuhr.

Nach der Rückkehr in Lausanne war bereits wieder eine Leistung 17xx nach Genf drin, womit ich über 4,5 Stunden Arbeitszeit erreichte. Das wäre alles kein Problem gewesen. Zumal der ganze Nachmittag sehr chaotisch war, wäre ich selbstverständlich auch 5 Stunden gefahren. Ich wurde aber nicht wie vorgeschrieben gefragt und der Gipfel war, dass man mir nachträglich eine Arbeitsunterbrechung eingeteilt hat, welche ich nicht hatte.

Folglich fuhr ich den Zug nach Genf nicht und der Zug erhielt ca. 15 Minuten Abgangsverspätung. Später entschuldigte sich die Lenkung bei mir und sagte, dass es heute bei ihnen halt drunter und drüber gehe und sie hätten halt viele neue und unerfahrene Mitarbeiter.

Nach der effektiven Arbeitsunterbrechung nochmals eine Leistung nach Palézieux und in Lausanne einen Zug von der J-Gruppe in den Bahnhof stellen. Im Gleisfeld angekommen, war kein Zug da, aber ein Telefon kam mit dem Auf-

trag, danach sofort nach Bern zu gehen. Gemäss SOPRE hatte ich wieder eine Arbeitsunterbrechung, während ich unter freiem Himmel stand. Neu war vorgesehen, Dienstfahrt von Lausanne nach Olten zu machen und eine Fahrt Olten-Bern.

Ich machte die Lenkung darauf aufmerksam, dass ich nur 2 kurze Arbeitsunterbrechungen hätte und bei einer Tour über 9 Stunden aber eine richtige Pause benötige ... Darauf wurde die Tour erneut geändert und ich hatte eine Pause in Lausanne und anschliessend Dienstfahrt nur nach Bern.

Ich schreibe dies aus folgenden Gründen so ausführlich, weil sich solche unprofessionellen Handlungen in der letzten Zeit häufen.

Die Frage ist, ob wir auf diversen Stufen im Unternehmen ein Problem haben oder nur mangelhaft ausgebildetes Personal ... Und zum Schluss stelle ich mir die Frage, was hätte ich besser machen können? ➔

## Mehr Lohn

Leserbrief eines Lokführers SBB



Ich bin nun schon seit einigen Jahren dabei und beobachte unsere Berufsentwicklung kritisch. In den letzten Jahren stieg die Arbeitsbelastung rasant an. Die Lenkzeit wurde jährlich erhöht und ist mittlerweile ausgereizt. Viele fühlen sich wie eine ausgepresste Zitrone. Pausen gibt's nicht selten nach dem Maximum an Fahrstunden. Die Signaldichte wurde um ein gefühltes Vielfaches erhöht. Zudem erbringt der Lokführer auch Mehrarbeit im Bereich Kundendienst und Vorbereitungsarbeiten bei den elektronischen Hilfsmitteln. Neu dazugekommen sind auch die ausgebauten Sprachkenntnisse «A1 plus» mit Prüfung. Anwenden kann man es im Alltag selten. Ohne intensives Selbststudium ist das kaum machbar. Die SBB verlangt immer mehr vom Lokpersonal, wann wird das endlich mal honoriert?

Seit Jahren herrscht beim Lokpersonal Personalmangel, welcher auch weiterhin besteht, nein, sogar noch schlimmer wird. Schon seit Jahren ziehen wir die Bahn aus dem Dreck, sprichwörtlich gesagt. Der Alltag wurde hektischer und anspruchsvoller, wobei die Verantwortung gleichzeitig laufend steigt.

Der Nachwuchs fehlt auch. Die SBB hat grosse Mühe, die Ausbildungsklassen mit geeigneten Kandidaten zu füllen. Der Lokführermarkt ist ausgetrocknet.

All diese Aspekte zusammengenommen fordere ich mehr Lohn für das Lokpersonal. Wir sind alle überdurchschnittlich flexibel (müssen es sein), und laufend sind mehr wichtige Entscheide in immer kürzerer Zeit zu treffen. Heutzutage nicht mehr selbstverständlich. Seit Jahren bleiben wir auf dem Lohn sitzen. Die SBB ist jetzt auf uns angewiesen. Ich bin der Meinung, wir haben mehr Lohn mehr als verdient, es steht uns zu. ➔

# «Beam me up, Sopre!»

Die Touren der Lokführer für das Depot Ziegelbrücke wurden für den Fahrplanwechsel Dezember 2018 neu auf SOPRE geplant. Wir sind offenbar besser als Captain Kirk von «Raumschiff Enterprise». Jan Zweifel, Depot Ziegelbrücke

Folgende grundlegende Fehler gilt es zu bemängeln:

1. Für eine seriöse Planung und Gestaltung der Touren wird den Jahresplanern viel zu wenig Zeit zur Verfügung gestellt. SOPRE benötigt bei der Planung viel mehr Zeit als PIPER.
2. Ohne die nötigen Kenntnisse für den Ablauf eines Manövers (Rangieren) sowie die für unser Depot vorhandenen Spezialitäten werden leider unmöglich zu absolvierende Touren generiert.
3. Die Darstellung, wie SOPRE die geplanten Touren aufzeigt, ist leider unleserlich.

## Sachverhalt

An zwei Beispielen möchte ich aufzeigen, was uns die Jahresplanung vorgesetzt hat. In Tour Ziegelbrücke ZB 123 für Zug 18228 oder in Tour ZB 124 für Zug 18226 geht der Planer davon aus, dass wir ohne eine Vorbereitung noch in der gleichen Sekun-

de losfahren, wenn die Arbeitszeit für das entsprechende Manöver beginnt. Zudem reicht die eingeplante Zeit von 10 oder 12 Minuten hinten und vorne nicht aus. Denn in Ziegelbrücke machen wir, da die Abstellgleise parallel zu den Perrongleisen verlaufen, für jedes Manöver immer zwei Rangierbewegungen inklusive Führerstandswechsel und können die Abfahrtschleife nicht mit einer Fahrt erreichen. Somit sind wir im Depot Ziegelbrücke besser als Captain Kirk von «Raumschiff Enterprise». Sogar Kirk benötigt ein paar Sekunden, in denen er jeweils per Funk mitteilt: «Beam me up, Scotty» ... Ich konnte hiermit aufzeigen, dass es unmöglich ist, die Arbeit gemäss Einteilung zu absolvieren.

Beim Chef Lokpersonal CLP und bei unserem zuständigen APK-Vertreter habe ich das Thema umgehend schriftlich deponiert. Aus meiner Sicht wurde anschlies-

send viel zu wenig tiefgreifend und viel zu langwierig agiert, sodass wir diese Touren zurzeit noch mehr oder weniger in der gleichen Art fahren. Die Durchschlagszeit von mir als Mitarbeiter via CLP oder APK-Vertreter bis zum Jahresplaner, um eine unmöglich zu fahrende Tour anzupassen, war absolut ungenügend.

## Effektiver Zeitbedarf

Weiter habe ich es mir nicht nehmen lassen, dem Jahresplaner einmal den effektiven Zeitbedarf für ein Manöver mit zwei Bewegungen und einem Führerstandswechsel aufzuzeigen. Hierbei ist erstens zu erwähnen, dass genau für solche Manöver generelle Referenzzeiten fehlen. Weiter ist zu erwähnen, dass der Laufende Dienst je nach Bahnhof etwa eine halbe Stunde für ein solches Manöver einplant. Dies deckt sich wieder mit meinen Überlegungen betreffend Zeitbedarf.

Arbeitsschritt Nr.	Zeitbedarf in Minuten	reale Arbeitsschritte
1	1	Sich Orientierung über die auszuführende Rangierbewegung verschaffen (Pt.1 Gestes métier Rangierbewegung -> LEA und TIP 2 konsultieren, wo steht der Zug, wohin muss der Zug, wo muss angehalten werden)
2	3	Wegzeit zum Zug (möglicher Mittelwert für ZB)
3	4	Fz besteigen / Fz Aufrüsten oder minimal Bremsprobe, wenn Fz bereits aufrüstet / bei Bedarf Durchsage «Fahrgäste aussteigen» / Rangierfahrstrasse anfordern / Warten, bis Rangiersignal Fahrt zeigt
4	2	Fahrt ins Wendegleis
5	2	Abrüsten im Wendegleis und Fst oder Fz verlassen
6	3	Wegzeit zum anderen Führerstand
7	4	Fz besteigen / Fz aufrüsten / Rangierfahrstrasse anfordern / Warten, bis Rangiersignal Fahrt zeigt
8	2	Fahrt ins Zielgleis
9	2	ev. noch anfahren und kuppeln
10	2	Abrüsten im Zielgleis, Fz verlassen
	25	

liche Grundlage für eine Referenzzeit für Umstellmanöver in Ziegelbrücke dienen. Obwohl wir als Lokführer innerhalb eines Gleisfeldes keine Wegzeiten und offenbar neu auch keine Zeit mehr für das Auf- und Abrüsten eingeteilt erhalten, werden diese Arbeitsschritte dennoch geleistet. Daher ist diese Zeit auch einzuteilen. Einen zweiten Lokführer dazu zu holen, bringt nicht viel. Es entfällt dann lediglich der Punkt 6 (die Wegzeit zum anderen Führerstand). Und es wird auch ersichtlich, dass vor der ersten Fahrt ins Wendegleis gegen 8 Minuten für die Punkte 1-3 eingeplant werden müssen. Somit sollte nun klar sein, dass ein Umstellmanöver in 10 oder 12 Minuten auch mit einem zweiten Lokführer gar nicht möglich ist. Da diese groben Fehler in der Einteilung schon einige meiner Arbeitskameraden bemängelt haben, hoffe ich nun, dass der neue Jahresplaner (der alte ist schon wieder weg) diese Fehler nicht mehr macht und unserer Situation in Ziegelbrücke wieder besser Rechnung trägt. Dass es bis heute jeweils gut geklappt hat, hat auch damit zu tun, dass einige Mitarbeiter aus reinem Pflichtgefühl ihre Pause (Arbeitsunterbrechung) vorzeitig beendet haben oder früher zur Arbeit erschienen sind.

Eins noch: Gemäss E-News hat sich die Zahl der Signalfälle im Rangierdienst markant erhöht. Um dem entgegenzuwirken, ist es gemäss E-News wichtig, sich im Rangierdienst keinesfalls hetzen zu lassen. Die Unternehmung predigt hier

Wasser, aber die Jahresplanung trinkt nur Hochprozentiges und spielt hier klar mit der Sicherheit im Bahnbetrieb.

## Kommentar von Hubert Giger, Präsident VSLF

Ein leider alltäglicher Zustand bei der SBB, sauber beschrieben von Jan Zweifel.

Für die Lokführer bei diesem Manöver stellt sich täglich die Frage: In der Freizeit arbeiten oder den Zug verspäten? Da die meisten Lokführer im Dienst erscheinen, um gute Arbeit zu leisten und für unsere Kunden pünktlich zu fahren, stellt diese Frage einen grossen Stress und immerwährenden Frust dar. Zuständig für eine Lösung ist offensichtlich niemand, es besteht seit bald einem Jahr. Mit diesem Stress oder Frust die Arbeit zu machen, ist nachhaltig



schädlich und für einen zeitgemässen Arbeitgeber unwürdig. Es geht nicht um ein paar Minuten Arbeitszeit, es geht um Korrektheit, einen pünktlichen Betrieb, um Berufsstolz, um befriedigendes Arbeiten, um das Gefühl von Hilfslosigkeit und alleine gelassen werden und um Gerechtigkeit. Es ist ein Beispiel von hunderten. Es ist System in der SBB. Verantwortliche finden weder Jan noch ich. Alle gehorchen den Kostenvorgaben von oben, der Rest fällt nach unten.

Jan macht sich vorbildlich und superloyal zum Arbeitgeber die Mühe, das Problem mittels eines konstruktiven Textes zu lösen. Ich befürchte aus Erfahrung heraus, er wird wie so viele scheitern. Er ist noch jung, er wäre die Zukunft der SBB. ➤



## Fazit

Die Aufstellung über den Zeitbedarf ist nicht übertrieben und könnte als mög-

Zeit	Dauer	Gleis	03:21 - 10:45
03:43	46'	1	Zug Traktion: 1 DPZ Kommentar: ZB: kuppeln LN (LN) -> ZB (ZB)
06:29	1'	72054	Kuppeln ZB (ZB) -> ZB (ZB)
06:30	3'	2054	Übergabe ZB (ZB) -> ZB (ZB)
06:33	21'		Arbeitsunterbrechung ZB (ZB) -> ZB (ZB)
06:59	10'	40	Auf-/ Rückstellen Traktion: G-DTZ (20-29) es/rs: 06:59 -> 8 via Seite WN, kuppeln ZB (ZB) -> ZB (ZB)
07:09	1'	8	Kuppeln Traktion: 3 DTZ von/nach für Spi von 18221, M von 18219, G von 18265 ZB (ZB) -> ZB (ZB)
07:14	15'	38	Auf-/ Rückstellen Traktion: Spi-DPZ (13-28) es/rs: 07:14 -> 5 Halteort 2 via Seite NOU ZB (ZB) -> ZB (ZB)
07:29	5'	20528 * 20528	Haltezeit ZB (ZB) -> ZB (ZB)
07:34	43'	5	Zug Traktion: 2 DPZ (13-28, 13-29) Kommentar: ZUC: trennen ZB (ZB) -> ZUC (ZUC)
08:17	1'	A5	Entkuppeln Traktion: 2 DPZ von/nach für Spi für 20531, Q für Spi09230 ZUC (ZUC) -> ZUC (ZUC)
08:18	20'	A5	Auf-/ Rückstellen Traktion: G-DPZ es/rs: 08:30 -> 27 Seite ZAS von/nach für Spi09230 ZUC (ZUC) -> ZVSW (ZVSW)
08:38	15'		Wegzeit ZVSW (ZVSW) -> ZHOB (ZHOB)
08:55	3'	2	DF Dienstfahrt ZHOB (ZHOB) -> ZUC (ZUC)
09:04	3'		DF Wegzeit ZUC (ZUC) -> ZUC (ZUC)
09:03	37'		Pause ZUC (ZUC) -> ZUC (ZUC)
09:40	5'		Wegzeit ZUC (ZUC) -> ZUC (ZUC)
09:48	1'	18235	Durchgehende Besetzung ZUC (ZUC) -> ZUC (ZUC)
09:51	21'		Zug ZUC (ZUC) -> ZB (ZB)

Zeit	Dauer	Gleis	03:35 - 10:27
03:43	25'	11	20524 Traktion: Spi-M-DPZ (13-27, 13-12) von/nach für M+Q05507
04:09	34'	18CD	18226 IBN (vollständig) Traktion: 3 DTZ (20-1, 20-8, 20-7) ZB (ZB) -> ZB (ZB)
04:44	18'	10B	11616 IBN (vollständig) Traktion: 1 DO75 von/nach für 11600 ZB (ZB) -> ZB (ZB)
05:02	25'	10B	11616 Zug Traktion: 1 DO75 Kommentar: RW: kuppeln ZB (ZB) -> RW (RW-7)
05:27	8'	11610 * 11613	Durchgehende Besetzung RW (RW-7) -> RW (RW-7)
05:27	1'	8	11613 Kuppeln Traktion: 2 DO75 von/nach für Spi von 11611, Q von Spi11674 RW (RW-7) -> RW (RW-7)
05:33	24'	8	11613 DF Dienstfahrt RW (RW-7) -> ZB (ZB)
06:11	18'	11	20524 Auf-/ Rückstellen Traktion: 2 DPZ (13-28, 13-29) Kommentar: ZUC: trennen via Urmach ZB (ZB) -> ZB (ZB)
06:37	12'	1 8CD	18226 Auf-/ Rückstellen Fel. Seite Weissen, umst via Weissen Traktion: 3 DTZ (20-1, 20-8, 20-7) es/rs: 06:37 -> 5 via Seite WN, Kommentar: mit 2 Lf ZB (ZB) -> ZB (ZB)
07:03	23'	4C	18230 IBN (vollständig) Traktion: G-DTZ (20-4) von/nach für M18265 ZB (ZB) -> ZB (ZB)
07:28	15'	4C	18230 Auf-/ Rückstellen Traktion: G-DTZ (20-4) es/rs: 07:31 -> 8 bis Anfang Perrondach via Seite WN ZB (ZB) -> ZB (ZB)
07:41	1'		Wegzeit ZB (ZB) -> ZB (ZB)
07:45	35'		Pause ZB (ZB) -> ZB (ZB)
08:21	5'		Wegzeit ZB (ZB) -> ZB (ZB)
08:28	20'	9	20527 Auf-/ Rückstellen Traktion: G-DTZ es/rs: 08:32 -> 12 an Pfeilbock via Seite BL ZB (ZB) -> ZB (ZB)

# Gespräch mit einer Person aus dem Einteilungsbüro

Markus Leutwyler befragte eine Person, welche für die Einteilung des Lokpersonals zuständig ist

**Markus: Wie ist die Stimmung bei euch in der Einteilung?**

Einteiler: Die Stimmung ist nicht gut und dürfte auch nicht besser werden. Wenn man täglich zur Arbeit kommt und weiss, dass von vornherein etwa 30 Leute noch nicht eingeteilt sind, belastet das sehr. Der Mangel ist eine Mischung aus wirklich fehlendem Personal und aus der Tatsache, dass die Leute nicht an den benötigten Stellen eingesetzt werden können.

Es gibt Touren in der Jahresplanung, die kaum sechs Stunden dauern. Im Durchschnitt in der Jahresplanung ergibt sich zwar schon der Sollwert von 492 Minuten pro Tag, doch heute werden die Touren oft separiert. Das kann zu Problemen führen. Frühdienste beispielsweise geben fast immer zu wenig Zeit. Lange Frühdienste sind auch nicht unproblematisch. Wenn man morgens um 5 Uhr beginnt und dann bis 15:30 arbeiten muss, freut sich auch niemand.

**Markus: Sind die Kundigkeiten ein Thema?**

Einteiler: Es wird immer schwieriger, die Leute einzusetzen, weil sie immer individuellere Kundigkeiten haben. Eine BoBo (Re 420) ist in Zürich schon fast eine Spezialkundigkeit. Entsprechende Ausbildungen werden oft abgesagt. Das hilft sicher kurzfristig, den Personalmangel etwas einzudämmen. Ich bin auch froh um jeden, der nicht an einem Kurs ist. Aber langfristig ist es ein Bumerang.

**Markus: Stellen diese fehlenden Kundigkeiten auch ein Fehlerrisiko bei der Einteilung dar?**

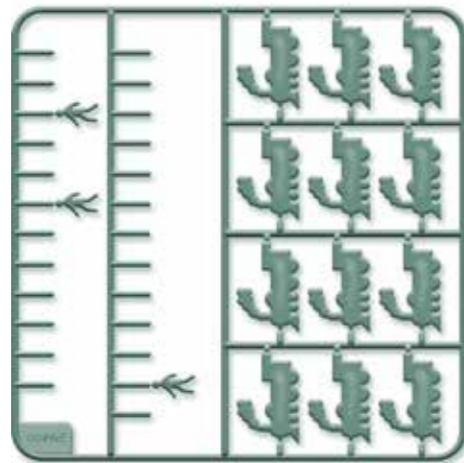
Einteiler: Ja. Und das führt zu Reibereien untereinander. Jeder nervt sich, wenn ein anderer etwas übersehen hat. Es mag einfach nichts mehr leiden. Grundsätzlich werden die Touren ja mehrmals kontrolliert. Trotzdem kann eine Änderung im Rollmaterialeinsatz unmittelbar dazu führen, dass der eingeteilte Lokführer nicht mehr kundig ist. Das fällt dann aber erst wieder bei der nächsten Überprüfung auf.

Wir prüfen die Touren vor der Monateinteilung, nach der Einteilung, wir prüfen sie am Vorabend und auch der laufende Dienst schaut sich alles nochmals an. Dann hofft man, dass keine Fehler mehr drin sind. Selbst dann hat es noch viele «rote Köpfe».

**Markus: Zeigt SOPRE Fehler mit einem roten Kopf an?**

Einteiler: Ja, genau. Beispielsweise fehlende Kundigkeiten. Es gibt aber auch viele Fehlwarnungen.

**Markus: Ich hatte vor Kurzem eine komplett unverständliche Tour. Die Erklärung war, dass bei dieser Tour die Lok ausgetauscht wurde. Im Hintergrund hat SOPRE dann meine Tour verändert, ohne**



**dass dies den Einteilern mitgeteilt wurde. Habe ich das richtig verstanden?**

Einteiler: Ja, das ist so. Die Systeme kommunizieren untereinander. Ändert nun beispielsweise ein Fahrzeugtyp und braucht dadurch eine Inbetriebnahme länger, kann die Tour «überschnitten» werden. Ist die Tour noch nicht definitiv hinterlegt, wird sie im schlimmsten Fall beim entsprechenden Mitarbeiter gelöscht. Ist die Tour bereits veröffentlicht, müsste ich sie flicken. Doch für diese Arbeiten fehlt mir oft die Zeit. Wir haben in der Steuerung ein extra Flickerteam, das in Sisyphusarbeit die Touren korrigiert. Touren können sowohl vom System als auch von Menschen geändert werden. Und dies sogar gleichzeitig. D.h., es kann sein, dass ich gleichzeitig mit einem Kollegen an ein und derselben Tour arbeite.

**Markus: Wie viele Lokführer sind eigentlich nun in der Einteilung am Arbeiten?**

Einteiler: Die genaue Anzahl weiss ich nicht. Aber oft werden diese Lokführer dann doch wieder kurzfristig für Fahrten eingesetzt. Sie fehlen dann bei uns im Büro. Wenn ein Einteiler aber, statt selber zu fahren, zwei Kollegen aufbieten kann,

so ist das eigentlich besser. Wir hinken immer hintennach. Mit der Monateinteilung kommen wir nicht nach und das führt auch zu schlechter Stimmung bei den Lokführern.

Lokführer auf der Einteilung haben natürlich grosse Vorteile. Teilweise fahren sie einen frühen Zug und kommen dann ins Büro, wenn die Stosszeit vorbei ist. Das hilft, die Spitzen zu brechen. Zwischen 4 Uhr und 4:30 fangen etliche Touren an. Ab acht Uhr werden die Leute dann eigentlich nicht mehr gebraucht, so hat man aber nur halbe Touren.

**Markus: SOPRE scheint schon eine Knacknuss zu sein.**

Einteiler: Ja, denn SOPRE lässt jeden Fehler zu. Das ist das Hauptproblem. In vielen Punkten hilft einem SOPRE aber auch. Doch es arbeiten so viele Leute an diesem System, die nicht gründlich eingeführt wurden, dass halt Fehler passieren.

**Markus: Wenn ihr einen Fehler macht, wie reagieren eure Vorgesetzten? Was passiert, wenn ihr mit der Einteilung nicht fertig werdet?**

Einteiler: Den Letzten beißen die Hunde, das ist die Lenkung, also der laufende Dienst. Wenn es auch nach zehn oder elf Stunden nicht gereicht hat, alles einzuteilen, muss die Arbeit einfach abgegeben werden. Wir haben täglich eine Taskforce, die zusammen entscheidet, welche Züge ausfallen lassen werden. Einmal liess man schweizweit alle Dispotouren ausfallen, d.h., es gab keine Ersatzlokkführer.

**Markus: Das «Läufelfingerli» wurde ja Mitte Oktober schweizweit bekannt, weil man es teilweise ausfallen liess.**

Einteiler: Im Frühsommer fiel ja ab und zu die S19 aus. Es gab einfach keine andere Lösung. Zu wenig Personal ist zu wenig Personal...

**Markus: Aber wenigstens werdet ihr nicht persönlich für solche Ausfälle verantwortlich gemacht.**

Einteiler: Nein. Natürlich werden wir gefragt, ob wir alle vorgesehenen Schritte unternommen haben. Das Verrückte ist, dass es in einzelnen Depots Leute gibt, die quasi überzählig sind. Doch kann man ihnen hier keine Tour zuteilen. Es ist extrem zeitaufwändig, herauszufinden, welche Touren für diese Leute passen. Das Resultat ist, dass den Zürchern häufig der Fernverkehr weggenommen wird.

Markus: Du hast unter anderem die Aufgabe, Lokführer telefonisch für eine Rasttageeinbusse (RE) anzufragen. Beachtest du den Dienstplan des Angerufenen?

Einteiler: Nicht mehr. Wenn ich es grad sehe, dass jemand in der Spätdienstwoche ist, dann schon. Anfangs habe ich das immer genau abgeklärt. Ich wollte nicht ins Ausschlafen, in die Pause oder ins Fahren anrufen. Aber heute geht das nicht mehr. Ich hoffe, dass jeder die Eigenverantwortung wahrnimmt und nicht ans Telefon geht.

**Markus: Dann hast du auch schon Leute geweckt. Wie ist das für dich?**

Einteiler: Das ist mir natürlich sehr unangenehm. Wenn ich um RE bittle, mache ich mich ja ohnehin nicht beliebt.

**Markus: Wirst du oft angeschnauzt?**

Einteiler: Nein, das kommt nicht oft vor. Und wenn, dann verstehe ich es gut. Die Lokführer haben schon begriffen, dass ich nicht die Ursache des Problems bin. Schwierig ist es, wenn es sehr persönlich wird. Doch das sind meist nicht die Lokführer.

**Markus: Ich empfinde dich als angenehmen Anrufer. Du versuchst auch immer, einem entgegenzukommen. Das ist halt ein Nehmen und Geben. Die angesprochenen Tourenänderungen können aber schon mühsam sein.**

Einteiler: Ich glaube nicht, dass jemand absichtlich oder böswillig eine Tour verschlechtert. Ich hatte neulich einen Fall mit einem Tourentausch. In die eine Richtung klappte der Tausch, doch in die andere war der Übergang zu kurz. Das hat es mir angezeigt, aber ich habe es trotzdem nicht realisiert. Mein Fehler. Solche Dinge passieren, sind aber wirklich keine Absicht.

**Markus: Was müsste sich kurzfristig ändern für eine Verbesserung bei euch?**

Einteiler: Auf Seite Einteiler ist es auch die berühmte Wertschätzung. Wann soll ich meine zwei geschenkten Freitage einziehen? Ich habe das erste Mal «Geld» statt «Zeit» gewählt. Die «Weiterentwicklung Personenverkehr» (WEP), wo bestehende Strukturen auseinandergerissen und neu zusammengesetzt wurden, hat uns Steine in den Weg gelegt und erschwert die Arbeit. Beispielsweise dass die einzelnen Einteilungsregionen nicht mehr unter einem Dach sind. Sicher hat es auch sein Gutes, dass wir jetzt näher am Lokpersonal sind.

**Markus: Vielen Dank für diesen Einblick in deine Arbeit!**

# Hausaufgaben gemacht?

Je länger je mehr wird es zur Unsitte, dass den Lokführern bei der SBB «Hausaufgaben» verteilt werden. Es fing damit an, dass ein ganzer Weiterbildungstag plötzlich elektronisch zu absolvieren war. Markus Leutwyler, Redaktor LocoFolio



Je länger, je mehr wird es zur Unsitte, dass den Lokführern bei der SBB «Hausaufgaben» zugeteilt werden. Es fing damit an, dass ein ganzer Weiterbildungstag plötzlich elektronisch zu absolvieren war. Angeblich soll dabei die Rücklaufquote sehr gering gewesen sein. Die Aufgaben werden in der App «SBB Vorgaben» publiziert und müssen nach Erledigung dort quittiert werden. Am 23.10. wurde für alle FV Dosto-(Twindexx-)Fahrer ein Lernmodul aufgeschaltet. Wer es bis am 11. November nicht erledigt hat, darf den Zug nicht mehr führen. Mir lag auf der Zunge, zu fragen, ob das nun ein Angebot sei ... Doch auf Grund der allgemein angespannten Psyche habe ich es bleiben lassen. Im Selbststudium zu tätigen sind nebenbei ja auch die ganzen Prüfungsvorbereitungen für die periodische Prüfung sowie das Lernen für die Sprachprüfungen.

Bei den Sprachprüfungen soll die Quote von absolvierten Prüfungen ebenfalls sehr tief sein. Das bedeutet, dass Lokführer fehlen, die in den jeweils anderen Sprachraum fahren dürfen.

Es ist schon fast belustigend, dass es Leute gibt, die sich über die schlechte Resonanz auf solche Selbstlernmodule wundern, obwohl ja Zeitgutschriften erstattet werden. Kann einen das ernsthaft erstaunen? Diese Arbeiten müssen wir in der Freizeit ausführen. Einer der wenigen Vorteile des Lokführerberufs ist, dass wir keine Arbeiten «nach Hause nehmen» müssen. Dies wird immer wieder als Grund genannt, wieso sich jemand dazu entscheidet, Lokführer oder Lokführerin zu werden. Mit den Hausaufgaben wird genau

dies torpediert. Ganz besonders, wenn die Fristen zur Erledigung der Arbeit so kurz angesetzt werden. Statt sich in der raren Freizeit erholen zu können, hat man andauernd im Hinterkopf, dass noch etwas erledigt werden muss. Das ist eine nicht zu unterschätzende Belastung!

Die versprochene Zeitgutschrift ist aus verschiedenen Gründen unattraktiv. Erstens sind die Zeiten je nach Lern- und Arbeitstempo knausrig bemessen. Zweitens erscheint die Zeitgutschrift erst verspätet und gut verpackt irgendwann, irgendwo im Personalstundennachweis. Oder vielleicht auch nicht. Eine Kontrolle ist schwierig und mit erneutem Aufwand verbunden. Und drittens braucht es einiges an Durchsetzungskraft, um diese geopferter Freizeit nachholen zu können. Nur wenige wissen nämlich, dass die angesammelte Zeit auf dem TAT-Konto in Form von ganzen arbeitsfreien Tagen bezogen werden kann. Besteht darauf trotz Personalengpass!

Die Zeitgutschriften werden übrigens, nachdem man sie an die Vorgesetzten gemeldet hat, von Hand ins System eingetragen. Nix digitalisierte Automation. Bei rund 3000 Lokführern ein beachtlicher Zeit- und somit finanzieller Aufwand. «Fit4future» ist das SBB-Programm zur Steigerung der digitalen Kompetenzen für die Zukunft. Anscheinend trägt es seine Früchte nicht in allen Bereichen ...

Ich bin mir sicher, dass bei richtigem Unterricht mit echten, lebenden Menschen, die auch Fragen beantworten und Dinge in der Praxis zeigen können, die Motivation und der Lerneffekt grösser wären.



## Abwechslung ist Motivation und Flexibilität für die Firma

Ich bin seit zwei Jahren Lokführer im Depot Rapperswil. Mit Erstaunen studierte ich die neuen Touren für 2020 und musste leider feststellen, dass es so kommt, wie viele Kollegen befürchtet haben. Ab 2021 werden die Strecke der S6 ins Glarnerland und längerfristig die Strecke nach Zürich-Chur für uns wegfallen. *Leserbrief eines Lokführers aus dem Depot Rapperswil*

Dass im Tourenplan 2020 aber nur noch eine Tour unter der Woche und an den Wochenenden vereinzelt Touren nach Chur drin sind (Lok/Komp. mit Re 420er) erstaunt und verärgert mich! Wohin soll sich dieser schleichende Abbau der Leistungen denn entwickeln? Auch andere Depots in der Region Ostschweiz sind mit dem S-Bahntrott am Kämpfen und die Stimmung bei den Lf ist getrübt.

### Fakten

- Aussendepots wie Rapperswil scheinen längerfristig zu reinen S-Bahn-Depots zu «verkommen». Dies wird von der APK/CLP zwar schön geredet, genannte
- Leistungen fallen aber definitiv weg und werden nicht durch zusätzliche Strecken kompensiert.
- Streckenkenntnisse gehen so über kurz oder lang verloren. (Verlorenes Wissen = verlorene Investitionen)

- Die Attraktivität des Lf-Berufs schwindet. Dies trägt nicht zur Lösung des aktuellen Lf-Mangels bei!
- Laufender Betrieb wird durch fehlende Fahrzeug- und Streckenkundigkeit neu ausgebildeter Lf unflexibler und erschwert die Einteilung. Ich bin z. B. nicht 420er-kundig, wodurch gewisse Leistungen leider zwangsläufig wegfallen!
- Nicht jeder Lf kann oder will ins Depot Zürich wechseln. Zudem verschärfen Wechsel von jüngeren Lf nach Zürich die Personalsituation in den Aussendepots zusätzlich!
- Durch die Kenntnis von vielen Strecken und Fahrzeugen (was sehr günstig zu haben ist) können auch mehrere Depots abgedeckt werden, was der Firma direkt zugutekommt.

### Lösungsansätze

- Touren der einzelnen Depots (z. B. Rappi, Winterthur, Ziegelbrücke) könnten effizient

ent und ohne Probleme gemischt werden. Die «Depotprofile» sollten auf die ganze Region Ost erweitert werden. Dieser Synergieeffekt wäre für alle förderlich!

- Ein Lf aus Rapperswil, Ziegelbrücke etc. kann auch Manöver, Waschen usw. in Zürich durchführen. Dafür wurden sie ausgebildet.

Ich möchte hier nicht falsch verstanden werden! Die SBB ist ein toller Arbeitgeber mit sehr guten Sozialleistungen. Ein guter Arbeitgeber sollte aber nicht nur an den Arbeitsbedingungen, sondern auch am Arbeitsinhalt seiner Angestellten interessiert sein.

Es ist schade, dass sich bei den Lokführern eine gewisse Resignation eingestellt hat, was diese Themen anbelangt.

Kollegialer Gruss



» aktuell » kompetent » unabhängig

## Wann Ihr nächster Zug fährt, steht im Dienstfahrplan.



Die SCHWEIZER EISENBAHN-REVUE berichtet Monat für Monat über das, was auf den Gleisen läuft – vor und hinter den Kulissen, in der Schweiz und international, mit aktuellen Berichten und Analysen zu Bahnbetrieb und -technik.

Testen Sie uns jetzt und bestellen Sie ein

- kostenloses Probeheft**  
oder
- ein dreimonatiges Probeabo zum Spezialpreis von Fr. 29.80**  
oder
- ein Jahresabo mit 10% VSLF-Mitgliederrabatt zum Preis von Fr. 148.40 statt Fr. 164.90**

Minirex AG, Verlag und Versandbuchhandlung  
Maihofstrasse 63, 6002 Luzern  
Tel. +41 / (0)41 / 429 70 70, Fax +41 / (0)41 / 429 70 77  
E-Mail [verkauf@minirex.ch](mailto:verkauf@minirex.ch), Internet [www.minirex.ch](http://www.minirex.ch)

Name: \_\_\_\_\_ Vorname: \_\_\_\_\_  
Adresse: \_\_\_\_\_ PLZ/Ort: \_\_\_\_\_  
Telefon: \_\_\_\_\_ E-Mail: \_\_\_\_\_  
Datum: \_\_\_\_\_ Unterschrift: \_\_\_\_\_

Alles weitere lesen Sie bei uns.

## Schiedsgericht im Jahre 2010

### Presseartikel

Die Gewerkschaft der Lokführer (VSLF) hält der SBB vor, zu wenige Lokführer im Personenverkehr zu beschäftigen und damit die Sicherheit aufs Spiel zu setzen. Die SBB nennt die Vorwürfe übertrieben und haltlos. Der VSLF rief deshalb das Schiedsgericht an.

### Reaktionen SBB in der Presse auf das Anrufen Schiedsgericht

Die SBB habe dies zur Kenntnis genommen, sagte Sprecher Reto Kormann dazu und wies gleichzeitig die Kritik zurück. Sicherheit stehe bei der SBB zuoberst. Und dass die Zeitguthaben der Lokführer ansteigen würden, stimme nicht. Das Gegenteil sei der Fall.

Die SBB beschäftigt im Personenverkehr um die 2300 Lokführer. Derzeit gibt es laut Kormann einen Unterbestand von 42 Stellen.

Kein Verständnis für die Kritik der Lokführer hat die SBB: Momentan bestehe beim Lokführerpersonal der SBB ein «leichter Überbestand von 20 Stellen», sagte SBB-Sprecher Danni Härry auf Anfrage der Nachrichtenagentur SDA. Von einem Personalmangel könne also keine Rede sein. Zudem bilde die SBB zurzeit 145 Lokführer aus. «Offenbar ist der Beruf immer noch sehr attraktiv», hielt Härry fest. Die Vorwürfe der vielen Überstunden konterte der SBB-Sprecher mit folgender Feststellung: «Seit einigen Jahren nehmen die geleisteten Überstunden ab.» Konkrete Zahlen lägen ihm allerdings nicht vor.

Zudem hätten die SBB in den letzten drei Jahren rund 300 neue Lokomotivführerinnen und Lokomotivführer rekrutiert, hiess es von Seiten der SBB weiter. Die Rekrutierung halte auch 2011 unvermindert an: Weitere 120 angehende Lokomotivführerinnen und Lokomotivführer würden neu angestellt.

Das Schiedsgericht nach GAV, welches der VSLF nach gescheiterten Einigungsgesprächen 2008 angerufen hat, tagte am 28. Oktober 2010. Mit dem Richterspruch wurde definitiv festgestellt, dass die SBB mit einem Unterbestand an Lokomotivführer arbeitet.

Der schriftliche Richterentscheid stellt fest, dass die SBB dem Lokpersonal P zu viel Arbeit zugeteilt hat und der GAV somit verletzt wurde. Die ausserhalb der Bandbreiten nach GAV erarbeitete Zeit erachtet das Gericht als Überzeit und wird erstmals am 31.12.2010 in solche umgewandelt.

## Auf Kosten der Gesundheit und des Personals

Unterschriftensammlung. 43 mitunterzeichnende Lokführer Winterthur

Im November wurden die Lokführer von SBB P Winterthur informiert, dass das an Abstimmungen von der Basis bestätigte Rotationsmodell 5-2-4-1 von der SBB nicht weitergeführt wird. Neu soll eine Rotation mit 6 Arbeitstagen am Stück eingeteilt werden, an bestimmten Standorten sogar 7 Arbeitstage am Stück.

### Begründung:

Um die derzeit aktuellen Personalprobleme im Speziellen an den Wochenenden im Raum Zürich zu entschärfen, mussten wir leider eine andere Rotation für den Standort Winterthur aufbauen. Mit dieser Rotation konnten nun auch zusätzlich je elf Touren an Samstagen und Sonntagen von Zürich nach Winterthur verschoben werden. Dieser Entscheid entspricht somit auch einer unternehmerischen Notwendigkeit.

Chef Lokpersonal CLP Winterthur

### Sechs-zwo: NO!!

Bereits vor zwei, drei Jahren wollte man in Winterthur das «Zürcher-System» einführen, damals mit der Begründung, dass damit die Einzelrasttage wegfallen würden. Demokratisch wurde damals mittels Abstimmung entschieden, das «Winterthurer-System» 5-2-4-1 beizubehalten. Und heute? «Gemeinsam», «im Team», «vereint», «miteinander», «gegenseitig

Wertschätzung» - alles nur noch Floskeln ohne Wert. Ohne den geringsten Respekt wird nun ein System aufgegleist, das seinen gleichen sucht.

Nicht nur, dass neu an sechs aufeinanderfolgenden Tagen gearbeitet werden soll (zumindest von den 100% Arbeitenden), nein, man beschert uns zusätzlich auch Einzelrasttage. Nein danke!

Die Gründe, welche gegen eine Sechs-Tage-Woche sprechen, dürften eigentlich jedem klar sein. Selbst die Väter unserer Väter sahen das so, als sie für die Fünf-Tage-Woche auf die Strasse gingen. Die Gesundheit, Familie sowie das gesellschaftliche Leben werden noch mehr unter dem Sechs-Tage-System leiden.

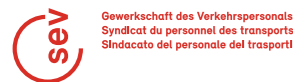
Dass bei Sechs-Tage-Weekenden krankheitsbedingten Ausfälle nicht zurückgehen werden, ist in Studien bewiesen worden. Ich erwarte nicht mehr, als dass das Ergebnis der bereits durchgeführten Abstimmung eingehalten wird oder zum geplanten Systemwechsel eine neue Abstimmung durchgeführt wird. Vielleicht stehe ich mit dieser Ansicht ja alleine da. Sollte dies jedoch nicht so sein, sind Gleichgesinnte eingeladen, dieses Schreiben ebenfalls zu unterzeichnen. ➔

Anmerkung der Redaktion: Das Problem wurde mittlerweile mit allen Beteiligten besprochen.



# Zukunftsaussichten des Lokpersonals

In der NZZ am Sonntag vom 11. August 2019 wurden zum Thema automatische Züge der SEV wie auch der VSLF zitiert. Dies hat uns neugierig gemacht und wir haben bei unseren Sozialpartnern der Verhandlungsgemeinschaft, SEV, transfair und KVöV nachgefragt, wie sie die Zukunft des Lokomotivführers sehen. Hier die Rückmeldungen. *Hubert Giger, Präsident VSLF*



**SEV:** Daniela Lehmann, Koordinatorin Verkehrspolitik:

Ich habe mich bei meiner Aussage gegenüber der NZZ auf einen Text des LPV abgestützt, welcher auf unserer Internetseite «100 Jahre SEV» zu finden ist. Du findest den Text von Hans-Ruedi Schürch hier: <https://100.sev-online.ch/de/zukunft/sev-2040/>

Unsere grundsätzliche, vom Kongress abgegebene Position zum Thema Digitalisierung haben wir im Positionspapier «Digitalisierung der Mobilität» festgehalten. Siehe Internet.

**LPV:** Hans-Ruedi Schürch, Zentralpräsident: **Gibt es im Jahr 2040 das Berufsbild der Lokführerin, des Lokführers noch? Wie könnte ein neues Berufsbild auf dem Zug aussehen?**

Das Berufsbild des Lokführers wird sich in den nächsten 20 Jahren mit Sicherheit weiter verändern. Aber ich bin überzeugt, dass wir bis 2040 keine Züge auf Schweizer Schienen ohne Mitarbeiter mit Fahrkompetenz haben werden. Die Preisfrage ist: Sitzt noch jemand im Führerstand und ist aktiv an der Zugführung beteiligt oder nicht? Das Berufsbild könnte also zu einer Mischung aus Lokführer, Bordtechniker und Fahrgastbegleiter mutieren. Die Zunahme an Kompetenzen wird allerdings die schon heute schwierige Rekrutierung noch weiter erschweren.

**Welches sind die grundsätzlichen Herausforderungen der Zukunft in eurem Bereich?**

Die ganz grosse Herausforderung wird sein, dass digitale Systeme uns zwar geeignet unterstützen, aber nicht so weit ersetzen, dass ein Eingreifen nur noch im Notfall gefordert wird; dass also die

Wachsamkeit stets gegeben ist und alle nötigen Kompetenzen auch bei einem Systemausfall unverzüglich abrufbar sind und wir sicher reagieren. Ebenso anspruchsvoll wird die Rekrutierung neuer Kolleginnen und Kollegen sein, welche den immer noch tollen Job als Lokführerin oder Lokführer machen wollen. Reden die CEOs der grossen Bahnunternehmen weiterhin von führerlosen Zügen, schreckt das noch mehr ab.

[sev-online.ch/de/der-sev/kongress/kongress-2019/positionspapier](https://100.sev-online.ch/de/der-sev/kongress/kongress-2019/positionspapier)



**transfair:** Bruno Zeller, Leiter Branche öffentlicher Verkehr  
transfair sieht den Lf noch Jahrzehnte im Führerstand. In der neuen Strategie «ConnexiO» von O ist die Rede von Verschmelzung des Lf-Berufes mit

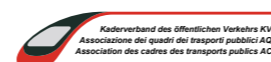
der Kundenbegleitung und dem Bordrestaurant-Personal. Ich habe Thomas Brandt ein paar Fragen gestellt, und er wird uns im nächsten transfair-Magazin und auf der Website transfair Antworten geben. Auf den meisten Strecken wird vermutlich nie unbegleitet gefahren werden.

Weiter haben wir im «Tagesanzeiger» zur Mobilität den beiliegenden Artikel publiziert:

**Starke öffentliche Transportunternehmen**

Die Transportunternehmen befassen sich mit neuen Mobilitätsangeboten und versuchen darin Fuss zu fassen. Diese Anstrengungen sieht transfair als wichtige Chance. Eine künftige umfassende Abdeckung mit kundenorientierten Mobilitätsdienstleistungen aus den Händen der Transportunternehmen und damit im Rahmen des Service Public ist anzustreben. Voraussetzung ist natürlich, dass der heutige Betrieb bei Bahn und Bus weiterhin qualitativ hochstehend und zuverlässig abgewickelt werden kann. In den nächsten Jahrzehnten wird beispielsweise die SBB (und nicht nur sie) grundsätzlich die «Bahn im Griff» haben müssen, was motiviertes und gut ausgebildetes Personal in allen Geschäftsbereichen bedingt.

Die zuverlässigen Leistungen im öffentlichen Verkehr sind nur möglich, wenn die Mitarbeitenden über sichere Arbeitsstellen mit hervorragenden Arbeitsbedingungen verfügen. Es braucht Personen, die das bestehende Verkehrsgeschäft verstehen. Damit meint transfair auch, dass die Bedürfnisse der Kundschaft nach persönlicher Beratung und Unterstützung vor Ort erfüllt werden müssen. Und es braucht Anstrengungen in Aus- und Weiterbildung, um mit neuen Prozessen in neue Geschäftsfelder vorzustossen. Wenn nun vermehrt in erweiterte neue Geschäfte entlang der Mobilitätskette investiert wird, darf der Blick nicht von den stabilen Arbeitsbedingungen des öffentlichen Verkehrs in der Schweiz abschweifen.



**Kaderverband des öffentlichen Verkehrs KVöV**

Der KVöV hat uns eine Arbeit von Deloitte gesendet. Titel des Testes ist: Auswirkungen der Automatisierung auf die Mitarbeiter, die Unternehmen und das Bildungssystem.

Deloitte bietet Organisationen weltweit integrierte Dienstleistungen in den Bereichen Audit & Assurance, Consulting, Financial Advisory, Risk Advisory sowie Tax & Legal an.



Das Ende des Regenbogens bei Oberentfelden

<https://www2.deloitte.com/ch/de/pages/innovation/articles/competencies-in-the-digital-age.html>

**Zusammenfassung Chancen**

Monotone und ermüdende Arbeiten können durch die Digitalisierung stark reduziert werden und den Menschen entlasten. Für kreative, nicht genormte Situationen bleibt der Mensch unschlagbar. Da muss der Roboter noch kapitulieren.

**Risiken**

Die Digitalisierung ist der Treiber des sozialen Wandels. Das Berufsleben wandelt sich rasant in die «Arbeitswelt 4.0». Wechselnde, neuartige Technologien, neue Geschäftsmodelle, Automatisierung sowie eine örtliche und zeitliche Flexibilisierung werden den Menschen immer stärker herausfordern und bestimmen.

**Herausforderung**

Digitalisierung und Automatisierung werden die Arbeitswelt neu gestalten. Die Herausforderungen der digitalen Zukunft können nur durch lebenslanges Lernen und Lernen, wie man lernt, erfolgreich bewältigt werden.

Zusätzlich eine Einschätzung des KVöV als Herausforderung an die Sozialpartnerschaft:

Einschätzung an die Sozialpartnerschaft: Die Sozialpartner setzen sich für gute und zukunftsgerichtete, wettbewerbsfähige Arbeitsbedingungen und Lösungen sowie die Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit und damit der sozialen Sicherheit aller Mitarbeitenden ein.

Der Aufwand dabei darf nicht als Kosten, sondern als Investition in die Zukunft angesehen werden. Das lebenslange Lernen wird zur Schlüsselkompetenz!



**VSLF:** Hubert Giger, Präsident VSLF

Von Seite VSLF haben wir uns in diversen Artikeln im LocoFolio zum Thema zukünftige Technik bei der Eisenbahn geäussert.

<https://www.vslf.com/info/locofolio/locofolio-archiv>

Zur beruflichen Entwicklung des Lokführers sehen wir laufende Veränderungen für die Zukunft, wie bereits in den letzten 150 Jahren. Die von vielen Seiten bekundeten grossen Änderungen im Sinne von selbstfahrenden Zügen (GoA 3 + GoA 4) wurden aktuell auf automatische Züge unter Lokführerkontrolle zurückgefahren (GoA 2). Und dies wohl noch für viele Jahre oder Jahrzehnte.

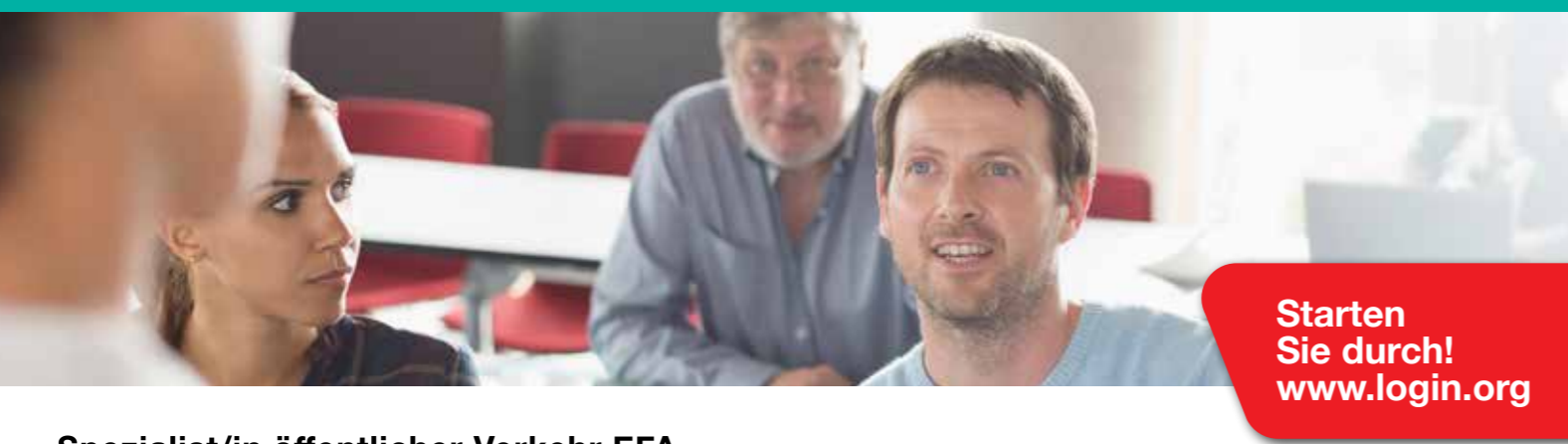
Die Digitalisierung ist auf dem Führerstand längst Realität.

So glauben wir nicht an fundamentale Änderungen in der Hauptfunktion des Berufsbilds, denn für die Bahnen gibt es ökonomisch wenig Sinn, dies zu ändern.

Die Lokführerin / der Lokführer wird neben der Kontrolle der Fahrt in irgendeiner Form vermehrt als «Manager vor Ort» fungieren müssen. Schon heute ist sie/er weit und breit der einzige Angestellte der Bahn auf dem Zug und auf den Bahnhöfen. Folglich werden sich einige Anforderungen ändern, viele jedoch bleiben gleich. Da der Verkehr, und insbesondere der öV, auch in absehbarer Zeit zunimmt, wird wohl die Rekrutierung von gutem Personal für den Führerstand anspruchsvoller und wird neue Ideen und Innovationen notwendig machen.

Was bleiben wird, ist ein spezieller Beruf, der auf Selbstverantwortung, guter Gesundheit und unregelmässigen Arbeitszeiten basiert.

## Ihre Karriere im öffentlichen Verkehr



Starten Sie durch! [www.login.org](http://www.login.org)

### Spezialist/in öffentlicher Verkehr EFA

Arbeiten Sie in der Branche öV und möchten Ihre Berufskennnisse anerkennen lassen? Oder suchen Sie nach einer Weiterbildung, um sich auf Fach- und Führungsaufgaben vorzubereiten?

Dann ist die Ausbildung zum/zur Spezialist/in öV mit eidg. Fachausweis genau das Richtige für Sie. Der nächste Lehrgang bei login, dem professionellen Partner für Berufsbildung in der Welt des Verkehrs, startet im September 2020 in Olten.

Alle Informationen zur dreisemestrigen Weiterbildung finden Sie unter [www.login.org/spoev](http://www.login.org/spoev)

# Interview mit Jacques Boschung

Jacques Boschung ist Leiter Infrastruktur SBB seit 1.1.2019. Das Gespräch führte Markus Leutwyler am 2. Oktober in Schönenwerd.

**Markus: Zuerst mal herzlichen Dank, dass du dich für dieses Gespräch zur Verfügung gestellt hast! Seit Anfang Jahr leitest du die Division Infrastruktur. Wie verlief der Start?**

Jacques: Ich bin gut angekommen, meine Erwartungen wurden 100%ig erfüllt. Man hat mich gut vorbereitet. Auch die Resonanz bei den Mitarbeitenden war gut. An einer Geschäftsleitungssitzung nahmen einmal Stellvertreter teil. Einer sprach mich nach der Sitzung an: «Ihr lacht ja sogar in der Geschäftsleitung!» Ja! Ohne Humor kann ich nicht arbeiten.

**Markus: Es wird immer von einem kulturellen Wandel gesprochen. In welche Richtung geht dieser?**

Jacques: Ein Stichwort ist «Leidenschaft». An meinen früheren Arbeitsorten musste diese Leidenschaft künstlich herbeigeführt werden. Bei der Eisenbahn ist das nicht nötig. Die Leidenschaft ist bei den Bähnlerinnen und Bählern sehr gross. Ein anderer Punkt ist die Kultur der Gleichheit. Natürlich haben auch wir Hierarchien. Trotzdem ist es wichtig, dass jeder Meinung Rechnung getragen wird. Ich möchte das in der Division Infrastruktur aufbauen. Gerade auch im Austausch mit den Sozialpartnern lerne ich sehr viel. Für mich ist das die «voice of the field», die Stimme aus der Fläche.

**Markus: Wir als Lokführer sind die Nutzer der Infrastruktur. Welches Verhältnis hast du zu uns als Lokführer? Sind wir Bittsteller oder Auftraggeber?**

Jacques: Ich sehe das als Kunden-Lieferanten-Beziehung. Unsere Kunden in der Division Infrastruktur sind die EVU. Ihr seid die Mitarbeiter unserer Kunden.

**Markus: Manchmal haben wir den Eindruck, dass unsere Bedürfnisse zu wenig bekannt sind. Das zeigt sich beispielsweise an ungeeigneten Signalaufstellungen.**

Jacques: Das kann ich gut nachvollziehen. Selbst innerhalb der Division haben wir manchmal Spannungen. Es gibt Situationen, in denen nicht ergebnisorientiert gearbeitet wird. Was aber zählt, ist das Endergebnis. Ich sehe da durchaus auch Verbesserungspotenzial. Der kulturelle Wandel unterstützt das.

**Markus: Ich habe den Eindruck, dass dieser Kulturwandel ein Markenzeichen**

**von dir ist. Wie wird das innerhalb der Division aufgenommen?**

Jacques: Anfang Jahr haben wir eine Tour de Suisse gemacht und 1500 Mitarbeitende besucht. 95 Prozent der befragten Personen haben angegeben, dass sie die Notwendigkeit dieser Mission verstehen. Trotz allem wird es wohl noch ein langer Weg sein.



**Markus: Ich glaube, wir haben teilweise ein Kommunikationsproblem zwischen den hierarchischen Stufen. Wie siehst du das?**

Jacques: Bei Dell, wo ich vorher gearbeitet habe, wurde eine offene Kultur gelebt. Bei der SBB sind wir noch sehr hierarchisch ausgerichtet. Mit der Digitalisierung werden die Hierarchien flacher und flacher. Das Informationsmonopol fällt.

**Markus: Leider funktioniert das nicht immer. Ich führte neulich einen Zug in Richtung Genf. Doch ab Lausanne liess man ihn ausfallen. Als Erstes wussten es die Passagiere, sie haben den Zugchef und er dann mich informiert ...**

Jacques: Das Gleiche habe ich auf einer Führerstandsfahrt mit Hubert Giger erlebt. Wir brauchen ein besseres Informationssystem.

**Markus: Wie können wir als Lokführer vorgehen, um unser Wissen einzubringen? Was tut ihr, um dieses Wissen besser abzuholen?**

Jacques: Im Sinne von «Bahn im Griff in der Zukunft» müssen wir da ganz sicher mehr tun. Wir machen uns Überlegungen,

wie wir den Informationsfluss zu euch verbessern können, z. B. mit einem Tool. Wenn wir das wollen, müssen wir auf jeden Fall euer Expertenwissen abholen. Auch hier spielen die Sozialpartner eine wichtige Rolle, denn sie haben wie wir das gleiche Ziel: dass das System Bahn funktioniert. Sie wollen positive Kundenreaktionen und keine negativen Schlagzeilen. Und sie wollen auch, dass sich weiterhin junge Leute für die Bahn interessieren.

**Markus: Gibt es schon konkrete Pläne für ein Informationstool?**

Jacques: Das nicht. Aber es ist offensichtlich, dass es nicht sein darf, dass der Reisende besser informiert ist als der Lokführer. Eine verbesserte Informationskette ist ein Must. Ich werde mich persönlich dafür einsetzen. Schliesslich bedeutet das auch einen besseren Service für die Kunden.

**Markus: Das wäre sicherlich auch ein Puzzleteil im Kampf gegen den Frust der Lokführer. Wir haben schon oft den Eindruck, dass man uns gar nicht wahrnimmt.**

Jacques: Ich war selber frustriert bei dieser Führerstandsfahrt, wo alles schiefgegangen ist. Es gab Störungen, und Hubert musste andauernd Informationen einholen. Er bekam nicht mal die Ersatzzugnummer!

**Markus: Du hast den Kontakt zu den Sozialpartnern erwähnt. Hast du auch Ideen, wie du direkt auf die Mitarbeiter zugehen könntest?**

Jacques: Ja, natürlich. Wir machen bei Infra die Transformation I 2.0. Da haben wir eine sogenannte Mission Control gebildet, mit 99 MAIN mehrheitlich aus der Basis ... «die 99». Wer wollte, konnte sich für eine freiwillige Zusammenarbeit melden. Hundert haben sich gemeldet. Von der Basis und vom Basiskader. Sie begleiten die Transformation und stellen sicher, dass wir auf dem richtigen Weg bleiben. Nochmals: Das ist die Kultur der Gleichheit. Wir sind nicht alle gleich, aber trotzdem gibt es die Kultur der Gleichheit.

**Markus: Wird das eventuell auch in unseren Bereich ausgeweitet?**

Jacques: Das ist nicht unter meiner Kontrolle. Aber bei SmartRail 4.0 sehe ich Anknüpfungspunkte. Übrigens: Wenn wir ein verbessertes Informationstool hätten,



Jacques Boschung, Leiter Infrastruktur SBB. Foto: Markus Leutwyler

würden wir auch mehr erwarten ... «Give and take».

**Markus: Wie steht es mit den aktuellen Problemen, z. B. Verspätungen? Da wissen wir als Lokführer doch eigentlich am besten, wie die entstehen.**

Jacques: Es gibt auf Stufe Konzern ein Programm «Kundenpünktlichkeit 2.0». Ich weiss aber gar nicht, ob ihr da vertreten seid. Ich werde das abklären.

**Markus: Du bist Mitglied der Konzernleitung. Wie siehst du die aktuelle Situation? An der Basis und auf Kundenseite gibt es viel Frust. Wo siehst du die Brennpunkte?**

Jacques: Mein Eindruck ist, dass es nur einen Drittel so schlimm ist wie von der Presse dargestellt. Wenn wir uns mit anderen Bahnsystemen dieser Welt vergleichen: Wir sind eine Perle! Was ihr als Mitarbeitende jeden Tag leistet – Chapeau! Da muss man sich gegenüber der negativen Presse auch etwas abgrenzen.

Ich bin überzeugt, dass der erwähnte kulturelle Wandel viel dazu beitragen kann, dass sich die Leute wieder wohler fühlen. Ich spüre tagtäglich diese Leidenschaft für die Bahn. Sei das bei uns in der Infrastruktur, aber auch beim Lokpersonal. Wenn wir es schaffen, dass wir das Zusammengehörigkeitsgefühl fördern, wird das viel bringen.

**Markus: Wenn ich mich so umhöre, äussern sich viele Kolleginnen und Kollegen im Sinne von «Es geht nur noch abwärts». Wie möchtest du dazu beitragen, dass das Vertrauen in die Konzernleitung wieder steigt? Die Umfragewerte der Personalbefragung dürften nicht allzu gut ausfallen ...**

Jacques: Als Erstes ist es wichtig herauszufinden, worauf sich die Antworten beziehen. Ich habe dazu Flächenbesuche gemacht. Manchmal betrifft eine Antwort wirklich direkt die Konzernleitung. In anderen Fällen war es aber die ungenügende Zusammenarbeit, die schlecht bewertet wurde.

**Markus: Wie ist deine Erfahrung in Bezug auf die Zusammenarbeit mit dem VSLF bis jetzt?**

Jacques: Bis auf die erwähnte Führerstandsfahrt hatte ich bis jetzt noch nicht viel Kontakt. Ich bin aber sehr zuversichtlich, dass die zukünftige Zusammenarbeit sehr gut sein wird. Euer Praxiswissen ist für alle sehr wichtig.

**Markus: Vielen Dank für dieses interessante Gespräch! Es tut gut zu hören, mit wie viel Elan und Energie du die Situation verbessern möchtest!**

# Attraktivität ist die beste Werbung

Die SBB hat an verschiedenen grösseren Bahnhöfen so genannte Speed Recruitings durchgeführt. Ähnlich dem «Speed Dating», wo sich Männlein und Weiblein möglichst rasch und effizient finden sollen, wurde den an der SBB interessierten Personen die Möglichkeit gegeben, sich vor Ort zu bewerben. Unser treuer Leser und ehemaliger Lokführer Ruedi Renggli hat sich seine Gedanken dazu gemacht. *Ruedi Renggli, pens. Lokführer*

Wenn neue Lokführer an Orten, d.h. an SBB-Bahnhöfen gesucht werden, dann hat die SBB betreffend Rekrutierung von Lokpersonal offensichtlich ein grösseres Problem!

Zum gegenwärtigen Personalnotstand beim Lokpersonal macht die SBB diverse Baustellen und die vielen Extrazugleistungen verantwortlich und gibt andererseits eine Personalfehlplanung der letzten Jahre zu.

Die eigentlichen Ursachen von Rekrutierungsschwierigkeiten und dem grossen Personalunterbestand liegen viel tiefer und nicht nur ein paar Jahre zurück.

Mit den diversen Reorganisationsmassnahmen und unverständlichen Entscheidungen wurden im Jahr 2000 beim Personal viel Unsicherheit und Ärger ausgelöst. Speziell beim Lokpersonal sanken bei den Umfragen zur Personalfriedenheit die Resultate auf Tiefstwerte! Mit der radikalen Ausbildungskürzung wurde gleich-

zeitig auch empfindlich am Berufsstolz gekratzt; eine nicht unwesentliche Tatsache! Diese massive Ausbildungskürzung war seitens Lokpersonal auf heftigen Widerstand gestossen, weil diese Sparmassnahme zweifellos auf Kosten der Praxiserfahrung bei der Zugführung - sprich Sicherheit im Bahnbetrieb - umgesetzt wurde. Als Paradebeispiel sei der damalige Signalfall «Sargans» erwähnt, wo der Orientexpress ein Haltesignal überfahren hatte, weil der noch dienstjunge Lokführer gemäss einer ZF-Info (!) mit der Führung von schweren Reisezügen noch zu wenig Erfahrung hatte ...

Apropos Kostenoptimierung: Ich erinnere mich noch genau an ein Gespräch mit dem damaligen Chef Fahrdienstbüro (2000), der mir betreffend eine Intervention seines Vorgesetzten (ein ehemaliger Betriebler «W») klagte: «Die Reservepräsenz muss heruntergefahren werden.» Auf diese Frage, wer denn für diese offensichtliche bzw.

unverständliche Sparmassnahme (weniger Reserveleute = Abbau von Dienstleistung) die Verantwortung übernehme, war die Antwort «Auftrag von oben» - Es wurde gespart, wo nur immer möglich. Die Hauptsache war; die betroffenen Kaderleute konnten für die Buchhaltung «stolze Zahlen» ausweisen!

In dieser Zeit erinnere ich mich auch an ein weiteres Gespräch mit einem Personalmanager. Ich hatte während diesem Gespräch unter anderem auch die extrem schlechten Personalfriedenheitswerte angesprochen sowie die zunehmend grössere Arbeitsbelastung im Berufsalltag. Seine Antwort war für mich schockierend. «Es ist nicht mehr unser Ziel, den Lokführer bis zu seiner Pensionierung im Fahrdienst zu beschäftigen.» - Das war Klarheit genug!

Zum Sparmassnahmenpaket gehörte offensichtlich auch der Anfangslohn für junge Lokführerinnen und Lokführer. Mit

diesem Tiefstlohn können kaum mehr gut qualifizierte Nachwuchsleute rekrutiert werden. Mit den zunehmenden Rekrutierungsschwierigkeiten wurden vermutlich/zwangsläufig die Anforderungen bei der Aufnahmeprüfung gesenkt. Diese Qualitätseinbusse machte sich dann später bei den Prüfungen bemerkbar.

Zu unserer Zeit waren es Einzelfälle, wo die Berufslaufbahn vorzeitig abgebrochen wurde. Heute schrumpfen die Klassen schon während der Ausbildung empfindlich zusammen!

Das sind einige Fakten, weshalb heute die SBB-Verantwortlichen betreffs Rekrutierung von Lokpersonal alle Register bzw. die Notbremse ziehen müssen!

Tja, dieses Problem von Nachwuchssorgen für den Lokführerberuf sollte man heute nicht mit einer grossangelegten Werbeoffensive in den SBB-Bahnhöfen lösen wollen. Vielmehr müsste die Attraktivität für den Lokführerberuf mit wirkungsvollen Massnahmen gestärkt werden, um damit beim Lokpersonal wieder eine vertrauensvolle Grundlage zu schaffen. - Das Personal ist nicht zum «Funktionieren» und Geldverdienen da. Die Freude an der Arbeit bzw. motiviertes Personal ist die wohl wichtigste Grundlage für ein erfolgreiches Dienstleistungsunternehmen wie die SBB! ➔

# Rekrutierungssorgen

Extreme Rekrutierungssorgen beim Lokpersonal schon vor 50 Jahren - die «Fahrdienstliche Vorschulung» war das damalige Erfolgsrezept! *Ruedi Renggli, pens. Lokführer*



Klasse (Instruktionsfahrt Kurs B) bei einer Dienstpause in Chur; 13.12.1975

## Zugausfälle wegen Personalmangels

03. November 2019 06:25; Akt: 03.11.2019 06:25

## SBB sucht an Bahnhöfen nach neuen Lokführern

Fehler in der Planung der letzten Jahre sind verantwortlich für einen Lokführer-Mangel bei der SBB. Nun setzt die Bahn auch auf Schnell-Rekrutierungen.



Der SBB fehlen Lokführer. Bei der Suche nach neuen Fachkräften setzt die Bahn jetzt auch auf Schnell-Rekrutierungen in Bahnhöfen.

**Der SBB fehlen Lokführer. Bei der Suche nach neuen Fachkräften setzt die Bahn jetzt auch auf Schnell-Rekrutierungen in Bahnhöfen.**

Das Bahnunternehmen spricht an Bahnhöfen Interessierte für den Lokführer-

ber-Beruf direkt an. Wer sich für die Ausbildung im Führerstand interessiert, kann die Bewerbungsunterlagen zum Anlass mitbringen und beim «Speed Recruiting» in einem zehnmütigen Gespräch seine Aussichten ausloten. Bis 2025 werden etwa 1000 neue Fachkräfte für den Führerstand benötigt. Die SBB hat derzeit so wenig Lokpersonal, dass sie Züge ausfallen lassen muss. Diese Woche gab die Bundesbahn denn auch Fehler in der Planung der vergangenen drei bis vier Jahre zu. Eine Auswertung von SBB-internen Dokumenten zeige, wie viel Mühe die SBB bei der Planung der Lokführer schon länger habe. Es gebe kaum Mittel- oder Langfristprognosen, die seit 2011 nicht nach unten korrigiert werden mussten, heisst es in einem Bericht. Die Gründe: Man hat in den Jahren zuvor unter anderem

den Baustellen- und Zusatzverkehr unterschätzt. Bei den Lokführern setzt die SBB - angelehnt an «Speed Dating» - auch auf Schnell-Rekrutierungen in Bahnhöfen. Das Bahnunternehmen spricht dort Interessierte für den Lokführer-Beruf direkt an, wie die «NZZ am Sonntag» berichtet. Dabei suchen SBB-Personalverantwortliche das persönliche Gespräch mit Passanten, lassen sie in einem Lok-Simulator fahren und versuchen sie für die Tätigkeit zu begeistern. In den Bahnhöfen Olten, Lausanne, Zürich und Bern führte die SBB in den letzten Monaten solche Aktionen unter dem Titel «Berufswelten-Café» durch, wo das Unternehmen den Besuchern nicht nur Einblick in die Aufgaben des Lokführers gewährte, sondern in sämtliche 150 Berufe bei der Bahn.

### 1000 neue Fachkräfte bis 2025 benötigt

Wer sich für die Ausbildung im Führerstand interessiert, kann die Bewerbungsunterlagen zum Anlass mitbringen und beim «Speed Recruiting» in einem zehnmütigen Gespräch seine Aussichten ausloten. Ein SBB-Sprecher betonte gegenüber der Zeitung, dass

auf eine Schnellbewerbung eingehende psychologische und medizinische Tauglichkeitsprüfungen folgten. Bis 2025 werden etwa 1000 neue Fachkräfte für den Führerstand benötigt. Die Lokführer-Ausbildung dauert 14 bis 16 Monate.

### Zugausfälle wegen Personalmangels

Wie die «SonntagsZeitung» schreibt, hat die SBB den Lokführermangel unterschätzt. Sie hat zu wenig Lokpersonal, so dass sie Züge ausfallen lassen muss. Diese Woche gab die Bundesbahn denn auch Fehler in der Planung der vergangenen drei bis vier Jahre zu. Eine Auswertung von SBB-internen Dokumenten zeige, wie viel Mühe die SBB bei der Planung der Lokführer schon länger habe, schreibt die Zeitung. Es gebe kaum Mittel- oder Langfristprognosen, die seit 2011 nicht nach unten korrigiert werden mussten. Zudem stand man bereits 2014 vor dem gleichen Problem wie heute - Lokführer fehlten. Die Gründe damals wie heute: Man hat in den Jahren zuvor unter anderem den Baustellen- und Zusatzverkehr unterschätzt.

(scl/sda)

Es war einmal ... Die Wirtschaft boomte in den 70er Jahren, Fachkräfte fehlten und in dieser Zeit war ich nach einer Zufallsbegegnung mit einem mir schon aus meiner Lehrzeit bekannten Oberlokkführer auf meinem Arbeitsweg vom Bahnhof Wipkingen nach dem Lokdepot unterwegs. Während dieses Gesprächs erfuhr ich von den schon damals grossen Nachwuchssorgen für den Lokomotivfahrdienst und erwähnte als Vergleich den «Fliegerischen Vorunterricht», wo die Interessenten schon früh, d.h. im 18. Altersjahr auf den späteren Pilotenberuf vorbereitet werden. Dies musste auch beim Lokführerberuf mit einer entsprechenden, frühzeitigen Berufsinformation geschehen und ich nannte bereits in diesem Gespräch den Begriff: «Fahrdienstliche Vorschulung». Offenbar hatte meine Idee von der «Fahrdienstlichen Vorschulung» den Oberlokkführer überzeugt und es folgte schon bald eine erste Besprechung mit dem Depotinspektor und kurz darauf eine zweite Besprechung mit einer ranghohen Delegation aus Bern (Stv. ZfW GD Hr. Hodel). Für diese Besprechung hatte ich mit Stephan Jäggi (GCV/transfair) zusammen eine kurze Filmszene «Lokführerwechsel/Triebfahrzeugübergabe» gedreht, um aufzuzeigen,

dass auch mit einer Amateurfilmkamera «Super 8» aufgenommen schöne Bilder auf die Leinwand projiziert werden können. Damit das Projekt «Fahrdienstliche Vorschulung» nicht in den Sog von verbandspolitischem Interesse geriet, hatte ich bewusst einen Kollegen für die Mitarbeit bei der Filmherstellung angefragt. Damals war das Klima speziell zwischen LPV und VSLF arg vergiftet. An dieser Besprechung mit der kompetenten Delegation aus Bern wurde noch am gleichen (!) Tag entschieden, den Film «Ich werde Lokomotivführer» gemäss dem bereits im Entwurf vorliegenden Drehbuch herzustellen. Schon bald wurde auch für das vorgeschlagene Kursprogramm mit den während der Lehrzeit halbjährlich folgenden Kurstagen grünes Licht erteilt, denn ein nachhaltiger Kontakt während der vierjährigen Lehrzeit schien uns die Grundlage zum Erfolg. Mit der Filmherstellung begann für mich und Stephan J. eine zeitintensive, aber sehr dankbare Arbeit, wobei wir stets bemüht waren, die Kosten möglichst niedrig zu halten. So radelten wir für die GB-Filmaufnahmen ab Lavorgo mit einem SBB-Dienstvelo (mit Rücktritt, d.h. ohne Gangschaltung) talwärts und gelangten

# HIKING PRO

## Ihr sicherer Begleiter.



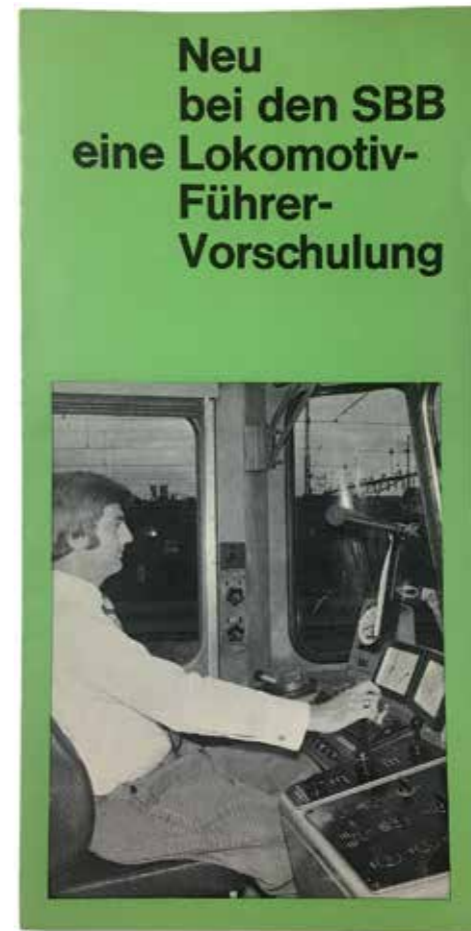
**stuco**  
www.stuco.com

so an die schönsten Aussichtspunkte in der Biaschina. Ich erinnere mich auch noch gut an jenen Moment, wo wir in Zürich-Altstetten die letzten Filmaufnahmen - es war der vorbeifahrende «Wiener-Walzer» - in unsere Filmkisten packten. Dieses Finale feierten wir mit unseren Frauen und den diensttuenden Fahrdienstbeamten mit einer feinen Torte.

Als weiteren Baustein der «Fahrdienstlichen Vorschulung» haben wir für die halbjährlich stattfindenden Samstag-Kurstage ein Informationsprogramm zusammengestellt. An jedem Kurstag wurde ein einfacher Lehrstoff vermittelt. Der dabei erworbene Wissensstand sollte den späteren Entscheid zur definitiven Anmeldung für den Lokomotivfahrdienst positiv beeinflussen.

Aber auch die SBB verschaffte sich durch diese «Fahrdienstliche Vorschulung» Vorteile, da mit den Vorschulungskursen ein gutes Allgemeinwissen vom Eisenbahndienst vermittelt wurde und die Fahrdienststanwärter beim Einstieg in die offizielle Ausbildung beim Thema «Eisenbahn» nicht nur «Bahnhof» verstanden. In den Ausbildungsklassen sind bei Ausbildungsbeginn gemäss der Feststellung der Ausbilder betreffend Eisenbahn-Fachwissen extrem grosse Unterschiede feststellbar. Ziel der Vorschulung war u.a., mit dem theoretischen Kursstoff den Ausbildungsstand der ersten Führergehilfenprüfung zu erreichen.

Der schon am ersten Kurstag (1. Lehrjahr) durchgeführte Farbsinn-Test war auch ein wichtiges Element im Kursprogramm. Dieser Test war natürlich nicht verbindlich. Aufgrund einer Grobklärung hatten wir jeweils in einzelnen Fällen eine gründliche Vorabklärung bei einem Augenarzt empfohlen. Wie oft wurden Bewerber enttäuscht, wenn sie erst bei der Eignungsuntersuchung beim bahnärzt-



lichen Dienst vom negativen Befund betreffend Farbsinn-Tauglichkeit erfahren hatten?

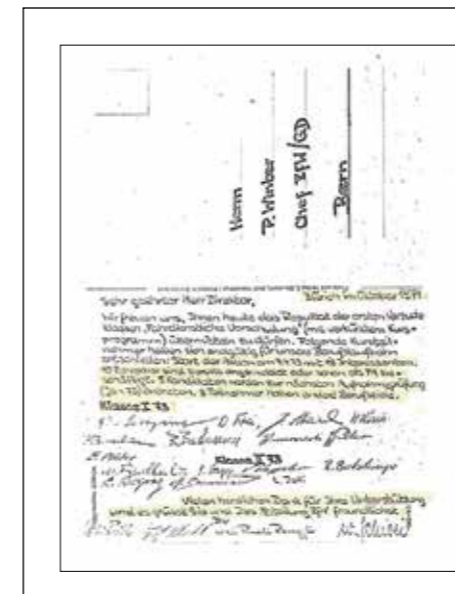
Der mehrjährige Versuchsbetrieb war ein voller Erfolg! Nach der Verteilung eines Flyers bei den verschiedenen Berufsberatungsstellen «neu bei den SBB - Fahrdienstliche Vorschulung zum Lokomotivführer» wurden die interessierten Schüler (im letzten Schuljahr) mit ihren Eltern aufgrund ihrer Anmeldung zu einer Orientierungsveranstaltung eingeladen und im HB Zürich abgeholt, d.h. mit einem Triebwagen ins Lokdepot G über-

führt. Im Instruktionzimmer (nicht Hotelsalon) wurden die Eltern mit ihren Junioren begrüsst und im Anschluss wurde ihnen der Film «Ich werde Lokomotivführer» gezeigt. Viele Teilnehmende erhielten mit diesem Film erstmals Einblick in den Berufsalltag eines Lokführers und mit den anschliessenden Diskussionen legten wir einen wichtigen vertrauensbildenden Grundstein für eine spätere Anmeldung für unsere Vorschulungskurse (ab 1. Lehrjahr).

Der überraschend schnelle Erfolg überzeugte auch kritische Stimmen. Der Begriff «Fahrdienstliche Vorschulung zum Lokomotivführer» verbreitete sich in kurzer Zeit via Mundpropaganda in allen grösseren Betrieben hauptsächlich in der Ostschweiz (MFO, Escher Wyss, SLM, Rieter etc.). Wegen der grossen Nachfrage mussten wir anlässlich der Kurstage wiederholt auf die beschränkte Möglichkeit unseres Kursangebots aufmerksam machen.

Die Krönung der Vorschulung war die abschliessende Instruktionsfahrt. Jetzt konnte das erworbene Fachwissen angewandt werden. Gemäss einer Checkliste war jedem Kursteilnehmer zum Voraus bekannt, welche Aufgabe er auf dem ihm zugewiesenen Streckenabschnitt lösen musste, z.B.: Zürich-Olten «Berechnen der Durchschnittsgeschwindigkeit», oder «Meldung der Signale» etc.

Diese Führerstandfahrt war kein «Plauschfährli»; im Führerstand herrschte ein kollegiales, diszipliniertes Arbeitsklima. Die Kursteilnehmer hatten an diesem Tag hautnah erfahren, was es heisst, Verantwortung an der Zugspitze zu übernehmen! Noch nie waren die Kursteilnehmer ihrem Wunsch, Lokomotivführer zu werden, so nahe wie an diesem Tag. Nach dieser Führerstandfahrt wurden die Berufswahl betreffend entscheidende Weichen gestellt.



FAHRDIENSTLICHE VORSCHULUNG ZUM LOKOMOTIVFÜHRER	
INHALTSVERZEICHNIS	SEITE
Ziele	1
Formen	2
Einzelheiten	3
Einzelheiten zur 1. Fahrprüfung	7
Kurs 1: Besondere	10
Kurs 2: Besondere	15
Kurs 3: Besondere	19
Kurs 4: Besondere	24
Kurs 5: Besondere	27
Kurs 6: Besondere	31

Dass diese Vorschulungskurse von den jugendlichen Interessenten während ihrer Lehrzeit fast lückenlos besucht wurden, zeigte, wie gross das Interesse an dieser frühzeitigen Berufsinformation war. Es wurde aber nicht nur Fachwissen vermittelt. Hier und da wurden wir Kursleiter/Lokführer sogar aus «Mutters Küche» mit einem Kuchen beschenkt; es wurde während dieser Kurstage viel Vertrauen geschaffen! Die Erfolgsquote war gross und sehr vielen Gesichtern begegneten wir später nach bestandener Aufnahmeprüfung im Führerstand wieder.

In einzelnen Fällen wurde die Kursteilnahme vorzeitig beendet, weil sich der Lehrling aufgrund unserer Vorschulung und des Hinweises auch auf die Schattenseiten des Lokführerberufs (z.B. extrem unregelmässige Arbeitszeit) für eine andere Berufsrichtung entschieden hatte. Spätere Enttäuschungen konnten also vermieden werden, und nicht zu vergessen: Die Kosten sind hoch, wenn Fahrdienstanwälter ihre Ausbildung vorzeitig abbrechen. Die Kursteilnahme war freiwillig und die Übernahme der Kursteilnehmer nach Abschluss der Vorschulung - als Fahrdienstanwälter - war seitens SBB an keine Verpflichtung gebunden. In einem Orientierungsschreiben war allerdings ein entsprechender Hinweis enthalten, dass bei einer allfälligen Bewerbung für den Lokomotivfahrdienst auf die Teilnahme der «Fahrdienstlichen Vorschulung» angemessen Rücksicht genommen werde.

Der administrative Aufwand für diesen Versuchsbetrieb war klein und beschränkte sich hauptsächlich auf den Versand der Kurseinladungen inkl. Billett für den Orientierungsabend und die späteren Kurstage. - Dieser zweifellos erfolgreiche Versuchsbetrieb «Fahrdienstliche Vor-

schulung» wurde nach dem vom Parlament damals verfügten generellen Personalstopp leider abgebrochen. Und heute nach 45 Jahren war diese «Fahrdienstliche Vorschulung» wieder einmal ein dankbares und erinnerungswürdiges Gesprächsthema. Am VSLF-Bildungstag vom 22. August 2019 sass ich zufälligerweise einem jüngeren Kollegen (Bruno ... bald pens. LF Rh) gegenüber, der sich noch sehr genau an den Orientierungsabend erinnerte, den er damals ungefähr im Jahr 1974 mit seinen Eltern im Lokdepot G besucht hatte. Er lobte noch heute diese sehr informative Veranstaltung mit dem berufskundlichen Film «Ich werde Lokomotivführer».

Ja, damals waren im Eisenbahnalltag Motivation und Berufsstolz keine Fremdwörter. Bei einem Rückblick in die «guten, alten Zeiten» erinnere ich mich gerne an das damalige gute Arbeitsklima. Bei einer Personalzufriedenheitsumfrage - hätte diese damals stattgefunden - hätten bestimmt erfreuliche Ergebnisse resultiert. Wenn ich heute in einem VSLF-Newsletter lese, dass SBB-GAV-Bestimmungen ignoriert werden, dann beschäftigen mich Begriffe wie Anstand und Vertrauen und in meinem Speicher werden frühere Medienbeiträge abgerufen wie beispielsweise ein TA-Beitrag aus dem Jahr 2004: «Aus der Sicht der Lokführer, die in den SBB-Umfragen zur Personalzufriedenheit auch 2003 - wie in den Jahren zuvor - die tiefsten Werte im ganzen Konzern aufwiesen, sieht das allerdings anders aus.»

In einem Presseartikel «Personalmangel bei der SBB spitzt sich zu» wird eine Aussage von einem Personalmanager Pellettieri publiziert: (Zitat) «Viele junge Leute machen den Job ein paar Jahre und dann ziehen sie weiter». - An dieser unerfreulichen

Tatsache ist aber auch die SBB schuld! Ich hatte damals in Zusammenhang mit vielen Reorganisations- und Sparmassnahmen (z.B. Divisionalisierung P+G) einen ranghohen Vorgesetzten auf die negativen Folgen von unverständlichen Sparübungen - z.B. Monotonie im Führerstand - aufmerksam gemacht. Seine Antwort war ernüchternd und entsprach einem offenbar neuen Personalführungsstil: «Es ist nicht mehr unsere Absicht, einen Lokführer bis zu seiner Pensionierung zu beschäftigen.» Voilà!

Zur heutigen Situation schreibt der Präsident VSLF Hubert Giger klar und deutlich: «Der Beruf Lokführer muss wieder attraktiver werden!» Dazu müsste sicherlich der Lohn den stets steigenden Anforderungen entsprechend angepasst sowie aber auch in Sachen Personalführung eine bessere Vertrauensgrundlage geschaffen werden. Wenn heute (Okt. 19) die Medien vom Bahnersatz-Busbetrieb wegen des Lokpersonal-Notstands und täglichen Zugausfällen berichten, dann wird dieses folgenschwere Problem vom Lokpersonal-Notstand wohl kaum mit einer neuen Werbekampagne für ältere Quereinsteiger gelöst werden können. Auch in den 70er Jahren war die damalige Notsituation (extreme Nachwuchssorgen) nicht mit einer «Flickarbeit» lösbar!

Dass im Laufe von vielen Jahren mit unverständlichen Veränderungs- und Reorganisationsmassnahmen auch am Berufsstolz - leider erfolgreich - gezielt und bewusst gekratzt wurde, rächt sich heute bitter! Ich hoffe auch heute noch im fortgeschrittenen Rentenalter, dass die Personalverantwortlichen erkennen, dass mit der digitalen Revolution die Menschlichkeit im Arbeitsleben nicht verdrängt werden darf! ➤



Ruedi beim Filmen und im Büro

## Vorfriede auf den Lokführer-Beruf

Liebe LocoFolio-Redaktion, ich denke, ich war etwa achtjährig, als ich im Franz Carl Weber mit meiner Gotte ein Märklin-Starterpack kaufte. Als ich noch im Elternhaus lebte, kamen wöchentlich Lokomotiven und Wagen, welche mein Vater bei Ricardo ersteigert hatte. Das war der Beginn einer Reise auf Schienen. *Leserbrief eines zukünftigen Lokführeranwärters*

Zu einem späteren Geburtstag wollte es der Zufall, dass Vater und ich von einem lieben Lokführer in den Führerstand eingeladen wurden, als wir unterwegs an einen Modellbau-Kurs waren. Doch wie das eben ist, man wächst und wächst heran. Interessen verändern sich und plötzlich hat es auf einer Anlage mehr Staub als Züge. Als ich 2011 die Lehre in einem völlig anderen Bereich startete, waren Zug und Bus nötig, damit ich ins Büro und in die Schule kam. Mehr nicht.

Bei einem Schulprojekt lief anfangs alles schief. Ich war richtig am Boden, als ich an jenem Frühlingsabend, als die letzten Sonnenstrahlen bei der Hardbrücke für eine zauberhafte Stimmung sorgten und ich zu Fuss Richtung Prime Tower unterwegs war. Plötzlich öffnete sich aber das Tor zum Gleisfeld. Es war der Güterzug auf dem Rückweg von der Getreidemühle beim Escher-Wyss-Platz. Und da spürte ich eine Wärme in meinem Herzen und ein Funkeln in den Augen! Und der Zug zauberte mir ein Lächeln ins Gesicht, wie damals, als ich mir vor vielen Jahren eine Ae 6/6 für meine Modelleisenbahn zum Geburtstag gewünscht hatte und diese dann auspacken durfte. Es erinnerte mich daran, dass die Welt der Eisenbahn meine Welt ist und dass es Zeit werden würde, meinem Traumberuf eine neue Chance zu geben. In jenem Moment schoss ich auch ein - für mich persönlich - atemberaubendes Foto.

Kurz nach meinen bestandenen Abschlussprüfungen informierte ich mich über die Ausbildung zum Lokführer. Dabei konnte ich auch zu einem alten Schulkollegen, der Lokführer wurde, wieder intensiveren Kontakt aufbauen. Er hat mir sehr viel erzählt. Blöderweise fast mehr, als die drei Personen an jenem Infoabend beim Vulkanplatz Ende Januar. Tragischerweise brachten sie den Beamer nicht zum Laufen und nach drei Minuten schalteten sie auch noch (aus Versehen) das Mikrofon ab und brachten es nicht mehr an. Ich lief also an diesem Abend ohne viele Infos nach Hause und mir schossen viele Gedanken durch den Kopf. Unsicherheit, Ahnungslosigkeit, aber auch Freude. Freu-



de, dass ich mich getrauen würde, eine Komfortzone zu verlassen. Die Komfortzone ist meine jetzige relativ sichere Anstellung in der Verwaltung.

Einige Wochen brauchte ich, bis ich mich überwand, eine Bewerbung an die SBB zu schicken. Schliesslich würde dieses Quereinsteigen mein Leben auf den Kopf stellen. Anderer Lohn, andere Arbeitszeiten, anderer Arbeitsplatz, andere Verantwortung und und und. So schaffte ich es also, Ende April meine Bewerbung für einen Ausbildungsplatz auf den 1. November 2019 in Altstetten bei der SBB auf dem Karriereportal hochzuladen.

Seit diesem Tag mache ich mir viele Gedanken zu allem, was auf mich in der Ausbildung zukommen würde. Unsicherheit, ob ich all diese Modul-Prüfungen überhaupt bestehen würde, taucht auf. Oder ob ich die medizinischen Tests schaffen würde. Ich lese Berichte über fehlendes Personal, unzufriedenes Personal und erschöpftes Personal, Unfälle und vor allem lese ich viel Kritik an der SBB. Ich kann mir vorstellen, dass die Situation für alle sehr anstrengend ist. Noch läuft der Laden, kann man sagen. Und ich habe richtig

Sehnsucht danach, dass ich auch diesem Laden angehören darf. Denn ich finde, dass dieser Beruf nach wie vor interessant ist.

Am 31. Juli muss ich meine Kündigung einreichen, damit ich am 1. November starten kann. Am vergangenen Samstag kriegte ich eine E-Mail, dass sich die Vorselektion verzögert. Mein Wunsch nach einer Umorientierung wird sich mit grosser Wahrscheinlichkeit bis zum 1. April 2020 hinauszögern. Nach dem Lesen der Berichte im LocoFolio und allen anderen Zeitungsberichten frage ich mich, wie es passieren kann, dass das Bearbeiten von Bewerbungen schon beinahe drei Monate dauert, wenn es doch so dringend wäre, Lokführer zu rekrutieren. Ich frage mich sogar, ob ich bei einer allfälligen Aufnahme von meinem zukünftigen Arbeitgeber geschätzt werden würde. Ich habe ein bisschen die Sorge, dass man mich kontaktieren wird und ich bei einem Gespräch sage, dass meine Kündigungsfrist (logischerweise) keinen Stellenantritt per 1. November

ermöglicht. Gewissermassen bin ich enttäuscht, dass das Rekrutieren doch etwas länger dauert, als man uns am Info-Abend mitteilte. Möglicherweise gibt es ja im Personalbüro auch einen Personalengpass?

Ich bin zuversichtlich, dass ich ab dem nächsten Frühling eine neue Arbeitswelt entdecken darf, welche mir jeden Tag Freude bereiten wird, auch wenn nicht immer alles optimal laufen wird. Vielleicht kann ich euch ja dann mal grüssen und euch für euren - für mich nur abschätzbaren - Einsatz als Lokführer und für den VSLF danken.

Ich hoffe, dass ich euch mit dieser kurzen E-Mail zeigen konnte, dass es auch weiterhin junge Menschen gibt, die Lokführer werden wollen, auch wenn die Voraussetzungen nicht superoptimal sind. Wenn ich aber in meinem Büro herumschaue, weiss ich, warum ich hinaus will. Ich möchte nämlich auf keinen Fall in dreissig Jahren einen dermassen grimmigen und angepissten Blick drauf haben wie meine Kolleginnen und Kollegen im Büro vor ihrem Computer. :-)

Liebe Grüsse und eine sichere Fahrt. ➤



semaphor erscheint viermal jährlich (März, Juni, September, Dezember)  
Im Jahresabonnement: CHF 90.-; Einzelverkaufspreis: CHF 27.50

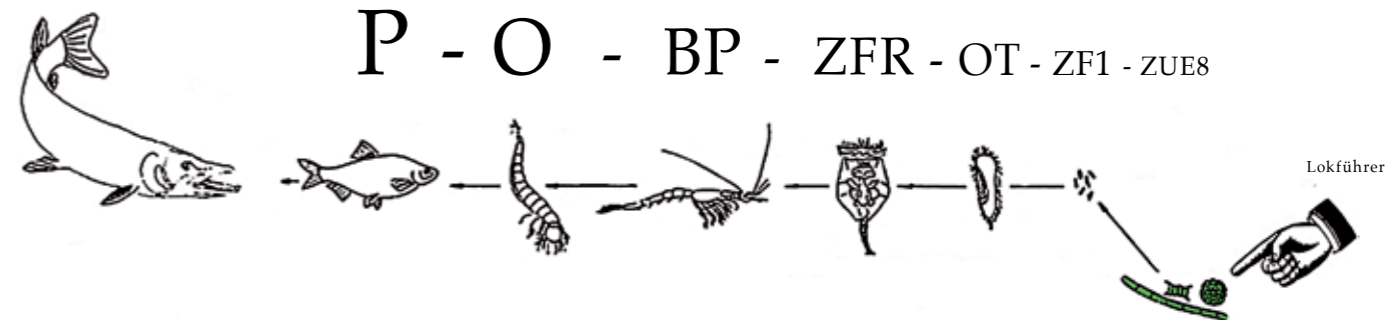


zu bestellen bei [www.semaphor.ch/shop](http://www.semaphor.ch/shop) oder per E-Mail: [aboservice@semaphor.ch](mailto:aboservice@semaphor.ch)

## Erschwernis-Liste Lokführer

Lokführer ist in vielen Punkten nicht mit anderen Berufen vergleichbar. Die wichtigsten speziellen Anstellungsbedingungen und Rahmenvorgaben für unsere täglichen Arbeiten haben wir zusammengefasst. Die Lektüre empfehlen wir herzlich allen Personen, welche nicht verstehen, warum wir bestimmte Forderungen stellen. Kann auch für ehrliche Lohn-Einreihungen beigezogen werden. Vorstand VSLF

### CEO



#### Ferien

- Ferien können nicht frei gewählt werden. Sommerferien max. jedes zweite Jahr möglich.
- Wochen für Ferienbezug werden eingeschränkt durch saisonalen Verkehr und bei der SBB neu wegen Bezug Flexa.
- Bei Gruppen mit Spezialfahrzeugen und entsprechender Einteilung kann die Anzahl gleichzeitiger Ferien zusätzlich beschränkt werden.

#### Avisierungsfristen/Einteilung

- An jedem Arbeitstag werden die Arbeitszeiten vorgegeben, von 0:00 bis 24:00. Folglich sind auch die Zeiten und das Tagesprogramm am Vortrag und Folgetag beeinflusst.
- Die Bekanntgabe der Arbeit (zwischen 0:00 und 24:00 Uhr mit der Möglichkeit von Arbeit bis 9:00 am Folgetag) erfolgt teilweise erst sehr kurzfristig (36 Std. vor Arbeitsbeginn und weniger).

#### Arbeitsweg

- Fahrzeiten mit dem Auto zu anderen Dienstorten werden mit «Michelin» berechnet. Das Risiko von Stau und Verkehrsbehinderungen geht zulasten des Lokpersonals (Dienst muss pünktlich begonnen werden).
- Da wir die ersten und letzten Züge führen, muss bei einem grossen Teil der Dienste mit dem Auto ins Depot gefahren werden. Der Besitz eines Autos ist somit fast unumgänglich (auf eigene Rechnung).
- Zuschläge bei Nacht-S-Bahnen und Bussen sind auch auf dem Weg von und zur Arbeit vollumfänglich zu entrichten.

#### Arbeitszeit

- Jede Arbeit ist auf die Minute genau geplant. Systembedingte Arbeitszeit ohne Arbeit wird als Geschenk gedeutet.
- Länge und Ort der Pausen werden vorgegeben.
- Lage der Pausen und Arbeitsende können jederzeit ändern.
- Bei Cargo im Transit ist das Arbeitsende regelmässig anders als geplant (bis zu Stunden).
- Zugsverspätungen und Störungen gehen oft auf Kosten der Pausen oder Arbeitsunterbrechungen.
- Nebenarbeiten sind oft pauschalisiert und folglich ist flexibel je nach Dienst und vorangehenden Freitagen Zeit zu investieren.

#### Freitage

- Freitage werden teilweise nur bei Erbringen eines zusätzlichen Arbeitstages genehmigt. Grundsätzlich gilt der Goodwill der Einteilung ohne Vetorecht.
- Es gibt sehr viele Einteiler, welche alles möglich machen, um uns entgegenzukommen. Nur wird der Rahmen der Möglichkeiten dank der Digitalisierung von Jahr zu Jahr kleiner.

#### Arbeitsintensität

- Die Arbeitsintensität kann nicht gewählt werden, sondern wird aufgrund der Zuggattung, des Fahrzeuges, der Signale und der Geschwindigkeit vorgegeben.

#### Arbeitsvorbereitung

- Die Konformität der eingeteilten Dienste mit dem AZG und der AZGV muss in der Freizeit überprüft werden, da dies trotz

allen elektronischen Plansystemen nicht garantiert werden kann und gesetzlich vorgeschrieben ist. Bei Änderungen im Dienst oder bei Störungen ist dies ebenfalls zu kontrollieren.

#### Gesundheit

- Im Fall des Verdachts z.B. auf eine Hirnblutung nach einem Sturz kann einem die Fahrlizenz entzogen werden. Der Wiedererhalt der Lizenz kann viel Zeit und Aufwendungen nach sich ziehen.
- Durch laufend ändernde Dienstzeiten und zunehmende Arbeitszeiten in der Nacht ist eine solide Gesundheit unabdingbar.

#### Arbeitsplatz

- Dauerndes Drücken des Totmannpedals verhindert flexible Sitzpositionen und ideale Ergonomie.
- Die Lärmbelastung im Führerstand ist hoch.
- Die Klimatisierung ist nicht immer gewährt.

#### Erhalt der Fahrlizenz

- Die periodische Prüfung resp. der immerwährende Erhalt des Fachwissens ist in der Freizeit sicherzustellen.
- Neu geforderte Sprachlizenzen sind teilweise in der Freizeit zu erwerben. Der Erhalt des Niveaus geht voll zulasten Freizeit.

Alle aufgeführten Punkte werden als selbstverständliche Leistung zugunsten des Arbeitgebers erachtet und bei den Lohnreihungen nicht oder nur marginal berücksichtigt.

Seit diesem Jahr ist SBB Cargo eine eigenständige Konzerngesellschaft. Als eigenständiges Unternehmen sollte es SBB Cargo möglich sein, einen Partner zu finden, der die künftige Ausrichtung des Güterverkehrs auf der Schiene mitgestalten kann. Der Partner wurde nun gefunden und besteht aus den Logistikdienstleistern Planzer, Camion Transport, Galliker und Bertschi. *Martin Geiger, Leiter Cargo VSLF.*



© George Trüb

Der Zusammenschluss nennt sich Swiss Cargo AG. Sie sollen die Auslastung im System-Wagenladungsverkehr und im Kombinierten Verkehr nachhaltig verbessern. Damit soll die Wettbewerbsfähigkeit weiter steigen. Ob die Wettbewerbsfähigkeit bei solch starken Partnern steigt oder eher ein Transportmonopol geschaffen wurde, ist Ansichtssache.

Solche Veränderungen wecken beim Personal Ängste und Sorgen und Verunsicherung, besonders dann, wenn lange nicht klar kommuniziert wird, welche Folgen dieser Zusammenschluss haben wird. Im IT-Bereich wurden Mitarbeiter vom Konzern übernommen und bilden neu eine eigene IT-Abteilung. Was ist aber mit den vielen anderen Bereichen, wie zum Beispiel HR und Bildung? Viele Fragen wie jene vom SBB Badge begl. Zutritt zu den Pausenräumen, oder Fragen zur Pensionskasse, zu Konzernweisungen bis hin zu den Vergünstigungen in der Kantine; all

das wird unter dem Lokpersonal oft diskutiert. Als Resultat bleiben viele offene Fragen. Gerade in Zeiten, in denen Personalunterbestand herrscht und ein ausgetrockneter Markt vorzufinden ist, wäre es äusserst wichtig, Licht ins Dunkel zu bringen, um die Angestellten zu halten und neue junge Mitarbeiter zu finden. Obwohl der Wind gedreht hat und es für die Verbände eine gute Zeit wäre, ihre Anliegen einzubringen, um die lang ersehnten Verbesserungen einzufordern, ist die SBB immer noch taub. Das Einzige, was kommt, sind neue Forderungen, die noch mehr Flexibilität verlangen und weniger planbare Freizeit mit sich bringen. Oder Projekte, die bekannte Probleme neu sortieren und am Ende nichts verbessern. Automatische Kupplungen, die den Berner Raum nicht einhalten und vom BAV durchgewunken werden, Sprachprüfungen und Rezertifizierungen auf unbrauchbaren IT-Systemen in der Freizeit oder das

Einteilungsprogramm Caros, in dem die Zeitabrechnung nicht mehr nachvollzogen werden kann und somit keine Kontrolle der gearbeiteten Zeit und des daraus resultierenden Lohns möglich ist, sind nur die wichtigsten Beispiele. Das Personal ist die vielen Projekte und Pilotbetriebe leid. Wenn der Mitarbeiter schon halbwegs zufrieden ist, wenn Abmachungen und Vereinbarungen einfach eingehalten werden, dann ist es schon schlimmer als gedacht, denn das nennt sich Resignation und ist Gift für eine Firma.

Der riesige Stellenabbau von 750 Mitarbeitern hat sich zum guten Glück nicht bewahrheitet. Es bleiben mehr Bedienpunkte offen als angedacht und können weiter betrieben werden. Dies auch aus dem Grund, dass Kunden dazu bereit sind, mehr zu bezahlen, damit kostendeckend produziert werden kann. Die Kunden wurden jedoch überrascht und standen mit dem Rücken zur Wand. Da Cargo nur Einjahresverträ-

ge gemacht hat, bleibt noch offen, wie viele der Kunden sich nur Zeit verschafft haben, um sich in dem einen Jahr über andere Möglichkeiten Gedanken zu machen. Wir werden sehen.

Da bleibt noch die Sicherheit:

Cargo Lokführer fahren weiterhin bei grosser Hitze mit Triebfahrzeugen ohne oder mit defekter Klimaanlage durch die Schweiz und ins angrenzende Ausland. Krankheitstage, die durch einen PU verursacht werden, lösen entgegen den Abmachungen ein Absenzenmanagement aus und belasten den Mitarbeiter zusätzlich. Da ist es umso erstaunlicher, dass dem Personal mit Infoschreiben mitgeteilt wird, dass in Rangierbahnhöfen ohne Publikumsverkehr abgestellte Triebfahrzeuge, bei denen die Türen nicht verschlossen wurden, extrem gefährlich sind.

Wir vom VSLF sind über die Priorität in Sachen Sicherheit nur noch erstaunt.

Um die Bedürfnisse im Bereich Cargo zu stärken, haben wir vom VSLF eine Cargo Gruppe ins Leben gerufen. Dieses Treffen hat erstmals im Oktober dieses Jahres stattgefunden. Mit dabei waren Vertreter der verschiedenen Depots sowie Cargo International, BLS und die EDG. Wir verfolgen damit das Ziel, für gemeinsame Probleme Lösungen zu suchen, um im zersplitterten Cargo-Geschäft mehr Gehör zu bekommen. Das erste Treffen war sehr interessant und stiess auf grosses Echo. Weitere Treffen sind im neuen Jahr geplant.

Am Rande bemerkt:

Der Personenverkehr reagiert auf verspätete Züge. Dabei ist mir aufgefallen, dass unterschieden wird zwischen Zugsverspätungen und Kundenverspätungen. Der Grund für den Unterschied ist folgender: Wenn ein Zug mit 10 Reisenden 4 Minuten Verspätung hat und ein Zug mit 500 Reisenden 4 Minuten Verspätung hat, ist damit die Zugs(un)pünktlichkeit gleich, jedoch die Kunden(un)pünktlichkeit beim Zug mit 500 Reisenden grösser; dies fliesst in die Kundenpünktlichkeit ein.

Das bedeutet für ein Konzern wie die SBB, dass gut gefüllte Züge für die Kundenzufriedenheit unbedingt pünktlich sein müssen. Damit ein Taktfahrplan funktioniert, hätte das zur Folge, dass jeder Zug so viel Haltezeit in Bahnhöfen mit zeitweise viel Publikumsverkehr bekommt, dass zweihundert und mehr Kunden ein- und aussteigen können.

Für uns Cargo Lokführer würde das in den Randzeiten bedeuten, dass wir wegen zu viel Haltezeit und ADL gelenkten, langsamer fahrenden Personenzügen hinterher schleichen. Da werden die stark forcierten, kurzen und schnellen Güterzüge nicht den gewünschten Mehrwert bringen.

## «Extrem gefährlich»

Beim Durchschauen des Di Log (Vorschriftsapp bei SBB Cargo) ist mir in einem Schreiben an das Lokpersonal Cargo zum Thema «Abschliessen von remisierten Lokomotiven» die Textzeile «extrem gefährlich» aufgefallen. *Stefan Rindlisbacher, Cargolokführer Basel*



### «Abgestellte Triebfahrzeuge im Rangierbahnhof Limmattal»

Geschätzte Mitarbeitende

Am Samstag, 19. Oktober 2019 führte ich als Lokführer eine Tour im RBL. Als einer der letzten einfahrenden Züge an diesem Nachmittag traf im ich RBL ein und musste meine Lok in der 600-Gruppe remisieren. Zwangsläufig bin ich an mehreren bereits remisierten Lokomotiven vorbeigelaufen und habe die Türen dieser Fahrzeuge kontrolliert, ob sie abgeschlossen sind. Da dies bei den meisten Fahrzeugen nicht der Fall war, habe ich zusätzlich die Lokomotiven vor der Kantine kontrolliert. Folgende ernüchternde Erkenntnis möchte ich euch nicht vorenthalten:

- 18 Lokomotiven wurden kontrolliert
- 3 Lokomotiven waren vorschriftsgemäss abgeschlossen
- 15 Lokomotiven waren nicht verschlossen, davon waren bei 2 Lokomotiven die Türen nur «angelehnt»

Der Vandalismus (Diebstahl von Wappen, Zahlen usw.) hat in der letzten Zeit wieder zugenommen.

Weiter ist es extrem gefährlich, wenn sich bahnfremde Personen auf Fahrzeuge begeben können und sich somit in der Nähe der eingeschalteten Fahrleitung aufhalten oder sogar die Fahrzeuge einschalten könnten. (...)

Es ist sehr ernüchternd, feststellen zu müssen, wie die Vorschriften betreffend Sicherheit vom Lokpersonal befolgt werden. Ich appelliere an alle Lokführerinnen und Lokführer, dass die Vorschriften eingehalten werden und sich solche Vorfälle in Zukunft nicht mehr wiederholen.

Besten Dank für die Kenntnisnahme  
Bereichsleiter G-PN-LPC-ROT







## Cargo Magazin 2/19

Innovationen im Güterverkehr.  
Technikgruppe VSLF

Im Cargo Magazin 2/19 werden Peter Füglistaler, Direktor des Bundesamts für Verkehr, und Nicolas Perrin, Leiter SBB Cargo, zu der automatischen Kupplung und weiteren Innovationen, besonders beim Rollmaterial, interviewt.

Dass in der Schweiz der Güterverkehr auf der Schiene vom Bund gefördert wird und dies von der Bevölkerung auch so gewünscht wird, ist sicher eine gute Sache. Güter gehören, wann immer möglich, auf die Schiene.

Eine der Neuerungen bei Cargo ist die automatische Kupplung, welche die Arbeit beim Kuppeln vereinfacht und die Sicherheit des Personals erhöht. Zudem ist die Arbeit für die Rangierspezialisten körperlich anstrengend und wenig ergonomisch. Bei allen Vorteilen zeigen sich nun auch Probleme in der Praxis. Durch die automatische Kupplung verringert sich der Querschnitt der Luftleitung zur Bedienung der Bremsen im Zug. Um dies zu kompensieren, dürfen weniger Bremsgewichte bei den Wagen in der Bremsrechnung angerechnet werden, was zu tieferen Bremsreihen führt und somit zu tieferen Streckengeschwindigkeiten. Technische Details können bei jedem Lokführer erfragt werden.

So ist wohl die Zusammenstellung der Züge schneller und billiger, dafür stehen die Güterzüge vermehrt herum, bis sie auf dem belasteten Netz eine Trasse erhalten. Ein Ziel des zukünftigen Güterverkehrs wäre es eigentlich, schneller zu fahren, um sich im Personenverkehr einordnen zu können. Der Teufel steckt wie immer im Detail.



# Dein Herz schlägt mit tausenden PS für die Schweiz.

Gern auch als Quereinsteiger!

Willkommen, Du passt zu uns.  
**Als Lokführer/in im Güterverkehr.**

Die DB Cargo Schweiz GmbH sucht Lokführer mit Schweizer und/oder Deutscher Zulassung an den Standorten in Muttenz und Spiez. Gerne stellen wir Dich zu Schweizer Konditionen ein und unterstützen dich beim Erwerb fehlender Kompetenzen.

Jetzt informieren und bewerben:  
[aufgleisen.ch](http://aufgleisen.ch)



## LISA

LISA Funk, 3 Jahre später. *Never ending story*



**Informations zur Rangierkommunikation LISA**  
Bereitssteht Kollegin, geschätzter Kollege  
Es ist uns ein sehr wichtiges Anliegen, dass die Rangierkommunikation LISA zuverlässig und sicher funktioniert, dafür setzen wir uns konstant auch bei SBB Interaktion (Division der SBB, was noch die Bedeutung für auch im Rangierbetrieb und für SBB Cargo ist. Wie stehen auch die aktuellen Schwierigkeiten, Benenne-Unitis und LISA auch Unitis. Wir sagen die Verantwortung, auch ein zuverlässiges Kommunikationsmittel zur Verfügung zu stellen,  
1) mit welchem Sie selbstständig und zuverlässig arbeiten können und  
2) die auch der hohen Bedeutung von Rangieren bei SBB Cargo würdig und sicher entspricht.  
Aufgrund der aktuellen Situation helfen wir uns zusammen mit Infrastruktur für zwei Massnahmen entscheiden:  
1) Unter der Führung von Infrastruktur gibt es eine neue Taskforce, die bewertet an Sofmassnahmen zur Verbesserung der aktuellen Situation arbeitet. Die Lokern Produktion wird bei SBB Cargo.  
2) Die Produktion von SBB Cargo erfolgt ebenfalls Sofmassnahmen. Dazu informieren wir auch so best als möglich.  
3) Förderung der Neuentwicklung respektive auch einer gänzlich neuen Lösung.  
Uns ist bewusst, dass ein erfolgreiches Projekt anders verläuft als die Einführung der Rangierkommunikation LISA. Hier ist tatsächlich einiges brach und wir benötigen viel Verständnis und Geduld von Euch ab. Dafür möchten wir uns entschuldigen und Euch herzlich für Euer Geduld und Unterstützung danken.  
Für Anregungen und Fragen wendet ihr Euch bitte an Eure direkten Vorgesetzten, Eure Reklamations Boxen 1-5 in die Diskussion mit Infrastruktur (Telefon) ein.  
Seite 3/3  
Nicolas Perrin  
Lokern Produktion  
Nicolas Perrin  
Lokern Produktion  
Aushang SBB Cargo vom November 2019

### Auszug der Rede des VSLF-Präsidenten von der Generalversammlung am 18. März 2017

«So wurde zum Beispiel vor zweieinhalb Jahren ein ganz neues, modernes, bahnbrechendes Konzept für die Kommunikation erfunden: LISA.

LISA ist ein Gerät für die Sprechverbindung zwischen dem Lokführer und dem Rangierleiter. Kein Ding der Unmöglichkeit mit der heutigen Technologie - sollte man meinen. Weit gefehlt. LISA hat die Grösse eines Natel B aus den 80-er Jahren (der Rangierer bedankt sich) und das Projekt ist aufgrund der hohen Komplexität (!) um 21/2 Jahre verzögert. Technisch ist die Übertragung des Kontrolltons noch heute nicht gewährleistet. Von den Verantwortlichen werden die sicherheitsrelevanten Fehler als nicht sicherheitsrelevant eingestuft. Logisch, sie sind ja auch nicht schuld, wenn es kesselt.

Mangels der Zuverlässigkeit von LISA weigern sich viele Lokführer zu Recht, dieses zu benutzen, und überbrücken das Problem mit ihrem Handy. Handy ist so ein kleines Ding, mit dem man auch telefonieren kann ... kennen Sie vielleicht? Ein Rücksteller hat sein Babyphone von zuhause mitgenommen - die Übertragungsqualität ist bestechend.»

## Denkhemmungen

Ruhepause in Rotkreuz. *Hubert Giger, LF Zürich*

Ausgangslage: Dienst am Sonntag im Herbst / Pause am frühen Abend in Rotkreuz SZ (Spitzkehre der Gotthardzüge) / Kenntnis, dass es einen warmen Pausenraum hat, Zutritt mit Zahlencode möglich. Vorgehen: In den Unterlagen das Dokument suchen mit dem erhofften Zutrittscode.

Ergebnis: Pause auf dem Perron und die Gewissheit, dass es viele Menschen gibt, welche nicht das Potenzial haben, Lösungen hervorzubringen.

Mich wundert es, dass nicht mehr Kolleginnen und Kollegen aufgrund solcher Unzulänglichkeiten die Nerven verlieren. Lösung: Meldung an den Vorgesetzten :-)

SBB CFF FFS  
Personenverkehr  
**Pausenraum Rotkreuz Gleis 1**

Ausgangspunkt

Am Gleis 1 entlang, Richtung Gleiskontrollraum laufen

Vor der Halbleuchte 1 Seite Gleiskontrollraum links halten. Der Eingang/rote Tür zum Pausenraum befindet sich auf der linken Seite.

Für den Pausenraum ist beim CLP Zug ein Code hinterlegt.

Code - beim CLP ZG erhältlich	Sitzmöglichkeit	WC
Kaffee / Selecta	Küche	Mikrowelle

Weitere Informationen  
[Bahnhofportal](http://Bahnhofportal)  
Verantwortlicher des Pausenraums: Simon Tomaschett  
GSM-R: 051 281 58 20



### GAV-Verhandlung/Pausenregelung

Die neuen Arbeitszeitregelungen im Zusammenhang mit den erfolgten AZG/AZGV-Änderungen haben auch bei der SOB Begehrlichkeiten zu Neuverhandlungen der im GAV bzw. dessen Anhang X niedergeschriebenen internen Regelungen geweckt. Die 2018 gescheiterten Verhandlungen über eine Anpassung wurden 2019 wieder aufgenommen.

Am 23. Mai traf sich eine Delegation der SOB und Verhandlungsgemeinschaft zur Auslegung der AZG/AZGV-Änderungen, um nach einem Ausweg aus der festgefahrenen Situation zu suchen. Das erklärte Ziel bestand darin, einfache, faire und verständliche Regelungen, die auch ausserhalb des Lok- und Zugpersonals zur Anwendung gelangen sollen, zu definieren. Angestrebt wurde eine zeitnahe Einigung, sodass die neuen Regelungen bereits in die Planung 2020 einfließen können.

Auch am Ende dieser Diskussionsrunde lagen die Vorstellungen der Verhandlungsparteien weit auseinander. Es zeigte sich unmissverständlich, dass die verbleibende Zeit bis Mitte Jahr für eine Einigung nicht ausreichen wird. Folglich gelangen die aktuellen Regelungen auch bei den Dienstplänen 2020 zur Anwendung. Weiteres Vorgehen: Es wird eine Arbeitsgruppe mit Vertretern aus beiden Verhandlungsparteien zusammengestellt. Das Thema wird in einer Gesamtbetrachtung der neuen AZV/AZGV-Regelungen diskutiert und es werden konkrete Umsetzungsvorschläge z. Hd. der Verhandlungsdelegationen ausgearbeitet.

### Schiedsgericht

Im Rahmen der geänderten Organisationsform der SOB per 2020 haben bereits vorgezogene Wechsel bei einzelnen Zuständigkeiten stattgefunden. So amtet seit 1.1.2019 neu die Leiterin Personal & Organisation Marianne Reisner-Schmid als Bezugsperson in sozialpartnerschaftlichen Belangen. Anlässlich einer «Kennlernrunde» mit VSLF-Vertretern im Mai sind wir unausweichlich auf das laufende Schiedsgerichtsverfahren zu sprechen gekommen. Die SOB signalisierte uns ihre Gesprächsbereitschaft, aber nicht bei laufendem Verfahren. Um diese angebotene Schlichtungsmöglichkeit nutzen zu können, wurde das Schiedsgerichtsverfahren in Absprache mit den Sozialpartnern sistiert.

Am 2. Juli trafen sich Vertreter der SOB und Verhandlungsgemeinschaft zur Auslegung der AZG/AZGV-Änderungen, um nach einem Ausweg aus der festgefahrenen Situation zu suchen. Das erklärte Ziel bestand darin, einfache, faire und verständliche Regelungen, die auch ausserhalb des Lok- und Zugpersonals zur Anwendung gelangen sollen, zu definieren. Angestrebt wurde eine zeitnahe Einigung, sodass die neuen Regelungen bereits in die Planung 2020 einfließen können.

### Umsetzung GAV

Den Wechsel in der Ansprechstelle bei sozialpartnerschaftlichen Angelegenheiten nehmen wir zum Anlass, um hoffentlich zwei andere schon lange pendente Themen zum Abschluss bringen zu können: - GAV Art. 7.1 Normalarbeitszeit: Machen Teilzeitarbeitende von der Wahl «mehr arbeitsfreier Tage» statt «kürzerer täglicher Arbeitszeit» Gebrauch, werden diese Tage zu Jahresbeginn nicht ausgewiesen und somit nicht garantiert.

- Anhang 3, Art. 3 Tätigkeiten ausserhalb des Arbeits-/Dienstortes: Bis 31.12.2017 wurden die Wegzeiten bei Ablöserdiensten teilweise nicht nach GAV abgerechnet. Im Januar 2016 hat der VSLF die SOB erstmals darauf hingewiesen. 2018 kam die SOB unserer Forderung um Nachvergütung entgegen, jedoch nur für das Jahr 2017. Uneinig sind wir uns beim Anspruch für 2016.

Der VSLF ist bestrebt, beide Themen mit einer akzeptablen Lösung abzuschliessen.

### SmartRail 4.0 / ATO

Das Projekt ATO Pilot SOB wurde im Frühjahr 2018 gestartet. Es ist ein Infrastruktur-Projekt. Um auch andere Sichtweisen einfließen zu lassen, wurde eine Begleitgruppe ATO gebildet. Die Verbände wurden aufgefordert, zwei interessierte Mitglieder aus dem Lokpersonal in diese Begleitgruppe zu entsenden. Nachfolgend ein Zwischenbericht von Markus Gerber, der im Auftrag der Verbände im Begleitausschuss mitwirkt:

Wir haben im Laufe des Jahres 2019 drei Meetings über den Bereich SmartRail 4.0 (erweitert ATO) im Hause SOB durchgeführt. Wir, das sind die unten aufgeführten Personen.

- Leitung: Hanspeter Schenk, Patrick Zwicky, Simone Joos
- Als Begleitung im Auftrag der Verbände: Michel Huber (Lf Sam), Markus Gerber (Lf He)

In den Meetings wurden wir von Hanspeter Schenk und Patrick Zwicky über den Stand von SmartRail 4.0, der bei diversen EVUs in Bearbeitung ist, informiert. Die digitalen Automationssysteme sind in diversen Bereichen ein viel beschäftigtes und zu Recht intensiv diskutiertes Thema.

In unserem Kerngeschäft beim Lokpersonal sprechen wir wie bekannt von den vier GoA-Stufen: the Grade of Automation, zu Deutsch der momentane Zustand der Automatisierung im Führerraum. Der Zeitplan in diesem Bereich bei der SOB sieht wie folgt aus:

Im Dezember 2019 werden wir mit zwei technisch unterschiedlichen Fahrzeugen (FLIRT und NPZ) als Versuchsträger diverse Testschichten in einem festgelegten und abgesperrten Testperimeter durchführen. Die Fahrzeuge werden hard- und softwaretechnisch angepasst und ausgerüstet.

Stand heute Bereich ATO bei der SOB, wird das Thema Eco 2.0 mit einer Geschwindigkeitsvorgabe und den vorgegebenen Leistungsparametern für die Fahrmotoren erwähnt. Das entspricht in etwa dem bekannten ADL bei der SBB. Das System arbeitet jedoch mit dem TMS (Traffic Management System) zusammen. Die Live- also Echtzeitinformationen bezüglich Geschwindigkeit und Leistungsansteuerung der Fahrmotoren werden dem Lokführer auf einem Display zur Verfügung gestellt, gekoppelt mit einem journal file (Dateisystem) in der Fahrordnung.

Damit soll die Effizienz und Verdichtung auf dem Schienennetz noch weiter erhöht werden, bei gleicher oder höherer Sicherheit.

Die Labor-, Felderforschungs- und Praxistests werden es uns zeigen.

Markus Gerber  
PFL/LFP SOB

### Pensionskasse

Im Jahresbericht 2017 wurde von einer erfreulichen Entwicklung des Vorsorgewerkes berichtet. Dank einer hohen Rendite von 7,5% stieg der Deckungsgrad auf 107,32%. Worauf per 1. Juli 2018 die Sanierungsbeiträge wegfielen. Um die finanzielle Sicherheit im Alter zu erhöhen, wurde im selben Atemzug der Vorsorgeplan verbessert.

Wider Erwarten setzte sich der positive konjunkturelle Aufschwung nicht fort. Leider verschlechterte sich die Situation an den Finanzmärkten gegen Ende des Jahres 2018. Als Folge verbuchte die Sammelstiftung Symova im vergangenen Jahr mit -1,52% ein negatives Anlageergebnis, das sich im Vergleich mit anderen Kassen dennoch sehen lassen darf. Der Deckungsgrad des Vorsorgewerkes SOB fiel dadurch auf 105,09%. Glücklicherweise wurde die 100%-Marke nicht unterschritten. Der Trend an den Finanzmärkten zeigt 2019 nach oben und lässt hoffen. Die Anlagerendite per Ende April lag bei rund 7%.

### Mitglieder

Ende August 2019 zählte die VSLF-SOB Gruppe 98 Aktivmitglieder. Im vergangenen Jahr durften wir 5 Neumitglieder im VSLF begrüßen. 2 Kollegen traten in den Ruhestand und 1 Kollege wechselte zur SBB.

### Mitgliederversammlung

Der Einladung zur Mitgliederversammlung vom 12. August 2019 in Schmerikon sind 21 SOB-Kollegen sowie 1 Kollege vom SBB-Depot Erstfeld gefolgt. Vom VSLF durften wir Hubert Giger (Präsident VSLF) sowie Christoph Jud (Vizepräsident und Leiter P VSLF-Ostschweiz) begrüßen. Die Versammlung wurde, wie schon zur Tradition geworden, in zwei Blöcke aufgeteilt. Teil eins diente der Information aus den aktuellen Verbandstätigkeiten. Hubert Giger berichtete aus dem Gesamtverband, Ruedi Brunner von den SOB-Geschäften. Im Führungsgremium VSLF-SOB wurde eine Vakanz mit Blick auf die neue Organisationsstruktur im VSLF-SOB per Dezember 2020 nur interimistisch besetzt. Vielen Dank für die Übernahme zusätzlicher Aufgaben. Der neue geografische Aktivitätsrayon der SOB veranlasst uns, unsere Führungsstruktur entsprechend anzupassen.

Im zweiten Block durften wir von der SOB die neue Leiterin Personal & Organisation Marianne Reisner-Schmid begrüßen. Auf die mit viel Spannung erwarteten Ausführungen der Leitung LP, insbesondere wegen der bevorstehenden Kooperation im FV mit der SBB, musste leider verzichtet werden. Aus nachvollziehbaren Gründen haben Hanspeter Schenk (Leiter Lokpersonal) und Roland Alder (Olf) ihre Teilnahme kurzfristig abgesagt. Dafür blieb mehr Zeit für den Austausch mit unserer «obersten» Personalchefin.

Beim anschliessenden Apéro wurden die intensiv geführten Diskussionen fortgesetzt.

## Neues Rollmaterial SOB

Die Neuanschaffung des Rollmaterials der SOB läuft teilweise harzig und steht unter hohem Termindruck. *Martin Mock*



Re 446 Voralpenexpress und Traverso

Im Mai 2019 gab die Schweizerische Südostbahn den Startschuss zum begleiteten Probetrieb des neuen Rollmaterials. Als Erstes kamen zwei der fünf bei Stadler Rail bestellten, vierteiligen FLIRT 3 in den Probetrieb. Anfänglich verging kein Tag, an dem nicht ein Pendelwechsel generiert werden musste und das neue Rollmaterial aus dem Betrieb genommen wurde. Anfang Juni 2019 wurde der erste achteilige Traverso auf der Strecke zwischen St. Gallen und Luzern in Betrieb genommen. Seither gelangen die neuen Fahrzeuge nach und nach in den Umlauf. Spätestens ab Fahrplanwechsel im Dezember 2019 werden sämtliche Kompositionen ausgetauscht und die sechs Traverso sollten dann voll im Einsatz sein.

Am Morgen und Abend wird der Traverso jeweils auf der Strecke St. Gallen-Rapperswil mit einem vierteiligen FLIRT verstärkt. Mit dieser Massnahme kann die Südostbahn ihren Gästen während der Hauptverkehrszeiten über 190 zusätzliche Sitzplätze je Zug anbieten.

### Vorstellung der neuen Flotte

Nicht nur für das Bahnunternehmen, sondern auch für die Passagiere ist das neue Rollmaterial ein Quantensprung: Als Erstes sticht beim Traverso von aussen die kupferfarbene Hülle ins Auge. Die Farbe ist auf dem Schweizer Schienennetz einzigartig. Der Traverso verfügt über 359 Sitzplätze, davon 68 Plätze in der 1. Klasse. In der 1. Klasse wirkt der Zug sehr geräumig. Einzelne Sitze sind sogar versetzt, damit Passagiere die Beine richtig ausstrecken können. Auch separate Kleiderbügel

gibt es dort. Innen wirkt der Zug allgemein äusserst grosszügig, auch in der 2. Klasse sind die Sitzplätze mit Steckdosen ausgerüstet. In zwei Bistrozonen stehen Kaffee- und Snackautomaten zur Verfügung. Genügend Platz ist auch für Gepäck vorhanden. Abgetrennt gibt es eine Familienzone mit Platz für Kinderwagen, die Wände sind mit Wimmelbildern tapeziert. Eine separate Abteiltür sorgt dafür, dass Lärm aus dem Kinderabteil nicht durch den ganzen Zug schallt. Die grossen Fenster laden ein, die vorbeiziehende Landschaft zu betrachten - die Vorhänge mit Kultstatus sind handelsüblichen Rollos gewichen. Die vierteiligen, silberfarbenen FLIRT 3 mit 197 Sitzplätzen, davon 22 in der 1. Klasse, setzt die SOB vorwiegend im S-Bahn-Verkehr und als Verstärkung des Traverso in den Hauptverkehrszeiten ein.

### Nicht ganz störungsfrei

Auch wenn auf den ersten Blick nahezu alles perfekt scheint, sind noch viele Hürden zu überwinden. Der Innovationsgrad ist sehr hoch und wurde von Stadler unterschätzt. Die vier Schwerpunkte der Innovationen sind: unverwechselbares hochwertiges Design, Energieeffizienz, verschleissarme Fahrwerke (SOB-Strecken mit engen Bogen) und durchgehend vernetzte Systeme für Online-Diagnose und Instandhaltungsoptimierung. Da die Fahrzeuge eine neue Generation sind, musste vieles zuerst erprobt werden, und dies in einem eng bemessenen Zeitrahmen. Es resultierten sehr viele Testfahrten und es wurde eine hohe Flexibilität von den jeweiligen Testloführern

und weiteren Beteiligten gefordert. Die momentane Qualität der Fahrzeuge ist mangelhaft. Die Fertigungsqualität entspricht noch nicht den Erwartungen und dies betrifft den ganzen Fahrzeugbereich, von Konstruktionsmängeln, mangelhafter Montage bis hin zu Softwarefehlern. Die ersten vier Fahrzeuge wurden von der SOB trotz umfassender Mängelliste mit Vorbehalt übernommen, um den begleiteten Probetrieb zu ermöglichen. Diese vier Fahrzeuge gehen im Herbst noch einmal an den Hersteller zurück. Die weitere Fahrzeugübernahme wurde gestoppt, bis das Qualitätsniveau einen akzeptablen Zustand erreicht. Aus diesem Grund steht der Termin der vollen Einführung des neuen Rollmaterials zum Fahrplanwechsel 2019/20 unter hohem Druck.

Die Häufung von Aufträgen der Firma Stadler trägt nicht wenig dazu bei, dass laufende Projekte ins Stocken geraten. Ein grösseres Problem, das die SOB und die Firma Stadler beschäftigt, ist die Druckwelle, die im Traverso bei Durchfahrten im Ricken- und Wasserfluchtunnel entstehen. Sie sorgt für laute Pfeifgeräusche bei den beiden Türen zwischen Fahrgastraum und Führerstand und es sind starke Querlüfte spürbar. Der Grund für dieses Phänomen sind der enge Querschnitt der Tunnels und die Länge des Fahrzeuges, die über den ganzen Fahrgastbereich offen ist und nicht durch Abteile unterbrochen wird. Diese Auswirkung wurde klar unterschätzt. Das Lärmproblem mit der Innentüre zum Führerstand wurde erkannt und die Verbesserungsmaßnahmen sind bereits eingeleitet. Eine weitere Herausforderung stellen die neuen TSI-Normen (Technische Spezifikationen für die Interoperabilität) für die Firma Stadler sowie auch für die SOB dar. Es sind die ersten Fahrzeuge in der Schweiz, welche mit diesen Normen fahren. In der Schweiz gelten die TSI als Regeln der Technik und als Sorgfaltsregeln (AB-EBV). Die TSI der Europäischen Union sind den nationalen Vorschriften übergeordnet. Da die TSI über die ganze Fahrzeugtechnik bestimmt, ist plötzlich unvertrautes Verhalten der Fahrzeuge, zum Beispiel das stark eingeschränkte Aufbauen der Zugkraft sowie auch das neue Bremsverhalten, vorhanden. Es wird sich zeigen, wie mit diesen Einschränkungen die Fahrplanstabilität gehalten werden kann. Sehr gewöhnungsbedürftig sind die vielen verschiedenen Akustiksignale bei den Fahrgasttüren, die jeweils für jede Bewegung einen anderen Ton beinhalten. Hier stellt sich die Frage, wie kompatibel die TSI mit dem Schweizer Eisenbahnnetz ist.

#### Mischtraktion

Die freizügige Mischtraktion der gesamten SOB-FLIRT-Flotte (FLIRT 1-3 inkl. Tra-

verso) ist Voraussetzung für einen optimalen Betrieb der Südostbahn. Dazu sind technische Anpassungen an den neuen sowie auch an den bestehenden FLIRT erforderlich. Wegen des Konkurses der Firma Ruf (Lieferant der Fahrgastinformationssysteme der bestehenden Flotte) wird die Mischtraktion zum Fahrplanwechsel 2019 nicht bereit sein. Dies stellt die SOB nun vor eine grosse Herausforderung. Der Vor-alpen-Express muss bei Hauptverkehrszeit zwischen St. Gallen und Rapperswil verstärkt werden und vorläufig kann eine Verstärkung nur mit Traverso und FLIRT 3 erfolgen. Dies schränkt arg ein, da nur sehr wenige Fahrzeuge für eine Mischtraktion zur Verfügung stehen.

#### Lokführer kämpfen mit der dürftigen Schulung und dem ETCS Level 1

Da die Lokführerschulung beim vollen Testbetrieb der Fahrzeuge stattfand,

war immer Fahrzeugknappheit vorhanden. Aus diesem Grund fiel die Schulung in der Praxis sehr dürftig aus. Erschwerend kam hinzu, dass die Fahrzeuge zur Schulungszeit softwaremässig sowie hardwaremässig nicht in einem stabilen Zustand waren. So fand die Schulung in halbfertigen Fahrzeugen statt. Eine Nachschulung ist aus Kapazitätsgründen nicht möglich. Das Erweitern der Fahrpraxis geht langsam voran, da nur wenige Fahrzeuge im Einsatz sind. Da das neue Rollmaterial ETCS-only-Fahrzeuge sind, die kein ZUB besitzen, stellt auch dies die Lokführer vor neue Herausforderungen. Die allgemeine V-Überwachung mit ETCS Level 1 toleriert gegenüber dem ZUB nur minimale Geschwindigkeitsabweichungen. Zum Teil muss bei einer Geschwindigkeitsreduktion schon vor der eigentlichen Geschwindigkeitsschwelle die Zielgeschwindigkeit erreicht sein, um eine

Systembremsung oder sogar eine Zwangsbremsung zu vermeiden. Da die überwachten Bremskurven gegenüber dem ZUB viel steiler ausfallen, wird oft nur noch zu den Signalen hingeschlichen. Auch die Anzeige am DMI lässt zu wünschen übrig, denn oft weiss man nicht genau, was und welche Geschwindigkeit jetzt genau überwacht wird. Auch hier stellt sich die Frage, wie kompatibel das ETCS Level 1 mit dem schweizerischen Eisenbahnnetz und dem mittlerweile sehr eng getakteten Fahrplan ist.

#### Ausblick

Im Rahmen der im Juli 2017 vereinbarten Kooperation mit der SBB steigt die SOB zum Fahrplanwechsel im Dezember 2020 ins Fernverkehrsgeschäft ein.

Ab diesem Zeitpunkt fährt die Südostbahn stündlich alternierend ab Basel beziehungsweise Zürich über die Gotthard-Bergstrecke nach Locarno. Die SOB vermarktet die Gotthard-Bergstrecke mit der Linienbezeichnung «Treno Gottardo». Ab Dezember 2021 wird die SOB unter einer Fernverkehrskonzession der SBB im Stundentakt die Linie Bern-Zürich-Chur fahren und diese grösstenteils mit eigenen Zügen betreiben. Die Direktverbindung von Bern über Zürich nach Chur vermarktet die SOB unter dem Namen «Aare Linth».

Dadurch wird der Traverso auch seinem Namen gerecht: Traverso stammt aus dem Italienischen und bedeutet «quer». Der kupferfarbene Zug fährt in Zukunft quer durch die Schweiz. Diese Mehrstrecken generieren weitere Fahrzeugbestellungen bei der Firma Stadler. Elf weitere Traverso sind bereits schon in Produktion und die Übernahme ist ab Ende Mai 2020 geplant. Diese elf Fahrzeuge sind als Ergänzung für die Nord-Süd-Verbindung gedacht. Aufgrund der bisherigen Erfahrungen mit den neuen Fahrzeugen sind bereits viele Verbesserungen erfolgt und bis heute sind schon über 1200 Zeichnungsänderungen gemacht worden. Auf das Jahr 2021 folgt eine weitere Bestellung von sieben Traverso und fünf vierteiligen FLIRT 3. Diese Fahrzeuge sind als Ergänzung für die Strecke Bern-Zürich-Chur gedacht.

Für die Gotthard-Bergstrecke ist die Produktionskooperation Zugführung bereits finalisiert und die Umsetzungsdetails sind in Erarbeitung. Nördlich von Erstfeld erfolgt die Produktion Zugführung vollständig durch die SOB. Südlich von Erstfeld ist eine gemeinsame Produktion SOB-SBB geplant.

Zurzeit arbeitet eine Arbeitsgruppe an den Klärungen zur Realisierung des geplanten Produktionspools. Die vollständige Kundenbegleitung übernimmt die SOB selber.

## ATO / SmartRail 4.0

Gemäss Presseberichten sind bei der SOB erste nächtliche Fahrten mit selbstfahrenden Zügen unter Bewachung durch einen Lokführer im November 2019 im Toggenburg geplant.

Hubert Giger, Präsident VSLF

### SOB will selbstfahrende Züge testen Südostbahn schafft den Lokführer ab

Die Ostschweizer Südostbahn blickt auf eine fast 150-jährige Geschichte zurück. Wirken tut sie aber wie ein Start-up. Heute bestätigt die Bahngesellschaft Pläne, führerlose Züge testen zu wollen.



Ab Dezember 2020 sind solche Fahrten auch bei regulären Zügen vorgesehen. Der Pilotbetrieb wird vom Bundesamt für Verkehr BAV mit 16 Millionen Franken finanziert.

Aussagen dazu sind, dass bei der Umsetzung des gesamten 3 Milliarden-Franken-Projekts im Jahr 2040 jährlich 450 Millionen Franken eingespart werden sollen und das Rangieren sicherer werden soll. Der Pilotbetrieb in der Ostschweiz ist ein Teil von SmartRail 4.0.

Weiter soll bis zu 30% mehr Kapazität auf der Strecke erreicht werden, sobald das Problem mit der absolut sicheren Ortung des Zugschlusses gelöst ist.

Also nicht viel Neues. Der Weiterausbau vom ETCS Level 2, was die Basis für die Weiterentwicklung war, ist nicht mehr geplant und diesen Sommer sind sicherheitsrelevante Probleme zum Vorschein gekommen, welche viele neue Fragen aufgeworfen haben.

Dass trotz der weiterhin mit Lokführern besetzten Züge mit zusätzlicher teurer Elektronik auf dem Fahrzeug die Betriebskosten jährlich sinken, ist nicht nachvollziehbar. Wenn es einmalige Einsparungen gäbe, dann nicht wegen der selbstfahrenden Züge, sondern wegen der erhöhten Kapazitäten, welche den Bau von neuen Gleisen überflüssig machen würden. Diese Ziele sind weit in die Zukunft gerückt worden. Dass noch weitere Milliarden Franken investiert werden müssen, ist zu befürchten.

#### SOB FV Konzession

Von der SOB erwarten die SBB und auch wir zeitnahe Auskünfte, wie der Fernverkehr in der Ostschweiz zukünftig geplant wird. Für das Lokpersonal sind in einem Jahr grössere Verschiebungen zu erwarten, was einschneidende Konsequenzen für das Personal hat. Frühzeitige verlässliche Aussagen wären vor 2040 hilfreich.

#### Leserbriefe in der Presse

«bz» Zeitung für die Region Basel  
Ausgabe vom 16.10.2019

#### Ein aussterbender Beruf Personalmangel bei Lokführern - Bund mahnt SBB zum Handeln

Eigentlich ist das ganze «Geschreibe» um den Lokomotivführermangel obsolet. Abgesehen von der schlechten Bezahlung wird ja ständig darüber berichtet, dass künftig die Lokomotiven ohne Führer fahren werden. Es werden auch schon solche Fahrten geübt. Wer ist schon dumm genug, sich mit solchen Berufsaussichten noch zum Lokomotivführer ausbilden zu lassen?

Mirsada Voser, Oberwil

St. Galler Tagblatt

Ausgabe vom 14. Oktober 2019

#### Aufs Abstellgleis manövriert Feldtest für den Autopiloten im Zug. Zu wenig Lokführer: SBB legen Linie still

Einerseits klagen viele Bahnunternehmen über zu wenig Nachwuchs bei den Lokführern, andererseits propagiert der CEO der Südostbahn sein Programm für die Automatisierung bis zum bitteren Ende (Punkt 4 seiner Stufen).

Sicher ist der Lokführermangel von den Unternehmen im Rahmen von Sparprogrammen gesteuert. Aber das kompromisslose Propagieren der führerlosen Züge durch einen CEO einer Privatbahn ist deplatziert. Da nützt auch ein Lippenbekenntnis der SBB-Verwaltungspräsidentin, Zitat: «Es gibt keine führerlosen Züge», nichts.

Welcher junge Mensch will schon einen Beruf wählen, der auf ein Abstellgleis manövriert wird? Offenbar ist viel Geld im Spiel, nur dass ja kein Mensch mehr bezahlt werden muss.

Willi Schwendener, St. Gallen



FLIRT 3 und Traverso



Verkabelungen für verschiedene Tests während der Testfahrten Verkabelungen für verschiedene Tests während der Testfahrten / Arbeitsplatz von PROSE - Bügelmessfahrten

Unbekannte hacken Deutsche Bahn und lassen alle Züge pünktlich fahren. Artikel aus dem Satiremagazin «Der Postillon», 12. November 2019

Berlin (dpo) - Schwere Panne bei der Deutschen Bahn: Unbekannte Hacker haben heute Vormittag Zugriff auf das Computersystem des Unternehmens erlangt und den Betrieb völlig durcheinander gebracht, indem sie mit gezielten Manipulationen dafür sorgten, dass drei Stunden lang alle Züge pünktlich fuhren. Die Bahn hat sich bereits öffentlich bei ihren Kunden entschuldigt.

Einem Sprecher zufolge trieben die Unbekannten ungefähr von 8 bis 11 Uhr ihr Unwesen im System der Bahn. Im Zuge des Cyberangriffs gelang es ihnen, bundesweit alle Stellwerke unter Kontrolle zu bringen. Die Hacker griffen in die Taktung der Züge ein, korrigierten fehlerhafte Abfahrtsreihenfolgen und veranlassten sogar eine Weichenreparatur in der Nähe von Soest. Die Folge: Tausende Züge fuhren exakt pünktlich ab und kamen minutengenau am Ziel an.

Selbst die Wagenreihung von ICEs war ausnahmslos korrekt, was viele Fahrgäste verwunderte, die sich bereits intuitiv falschherum postiert hatten:

«Wir konnten nur hilflos zusehen», erklärte ein Stellwerkmitarbeiter. «Das waren absolute Profis. Die wussten genau, was sie tun. Im Gegensatz zu uns.»

Wer hinter dem Anschlag steckt, ist unklar. War es der Geheimdienst eines anderen Landes? Sind russische Hacker verantwortlich? Oder gar ein Coder-Kollektiv aus genervten Bahnkunden?

Fakt ist: Der Cyberangriff trifft die Bahn empfindlich. Zehntausende Fahrgäste beschwerten sich zumeist darüber, dass sie



Störungen auf dem neuen Train Information Management System TIMS

ihren Zug wegen des Hackerangriffs verpassten.

«Ich war nur drei Minuten nach offizieller Abfahrtszeit am Gleis, aber mein Zug war schon weg. Das ist eine absolute Frechheit!», beklagte sich etwa Horst Kochbauer aus Köln.

Tanja Fegelorz aus Hanau monierte, dass sie aufgrund der pünktlichen Ankunft ihres Zuges nicht wie sonst von ihren Fahrgastrechten Gebrauch machen konnte, um einen Preisnachlass zu erhalten. «Ich hoffe, das passiert nicht öfter. Sonst geht das richtig ins Geld.»

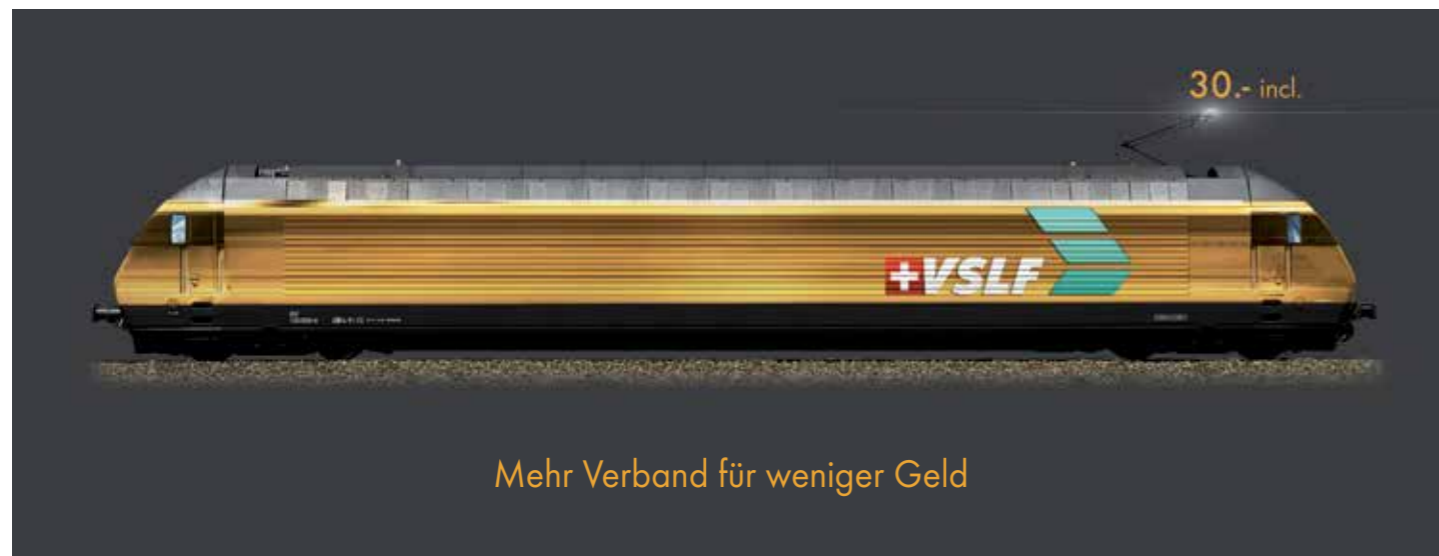
Nach drei Stunden war der Spuk schließlich vorbei. Den Systemadministratoren der Bahn gelang es schließlich, durch eine

überraschende Systemzugriffsberechtigungsüberprüfung den Hackerangriff abzuwehren und alle Stellwerke wieder unter Kontrolle zu bekommen.

Anschließend habe man alle Züge auf offener Strecke «aufgrund einer Signalstörung» für etwa 20 Minuten angehalten, um wieder einigermaßen auf Normalbetrieb umstellen zu können.

Die Polizei ermittelt gegen Unbekannt. ➔

Mit freundlicher Genehmigung der Redaktion «Der Postillon». [www.der-postillon.com](http://www.der-postillon.com)



Mehr Verband für weniger Geld

Jede Korrektur am System, so auch nach den grossen sicherheitsrelevanten Vorfällen in Flüelen und Vevey von diesem Sommer, führt zu neuen Problemen. Technikgruppe VSLF

Die grossen Kosten für die Beherrschung des hochkomplexen Systems sind ein Segen für die Industrie. Die Kunden und Steuerzahler sind die Geprellten.

In der Praxis kann das Sicherheitssystem nur noch beherrscht werden, indem sich das Lokpersonal wie aktuell angeordnet bei der Fahrt an diverse PDFs zurückerinnert. In diesen ist die Geschwindigkeit je nach Fahrzeug anders zu wählen. Ansonsten drohen Zwangsbremnungen mit Verletzungsgefahr für die Reisenden im Zug.

Wenigstens gelten diese provisorischen Vorgaben an allen Wochentagen, so auch an Feiertagen. ➔

## Digitale Stellwerke in Deutschland

Aus der «Schweizer Eisenbahn-Revue» 11/2019

Mit der Umstellung von ETCS und digitalen Stellwerken DSTW will man quasi nebenbei ohne weitere bauliche Massnahmen die Kapazität des Schienennetzes «um bis zu 35%» steigern. Der Nachweis, wie das auf bereits stark ausgelasteten Strecken - die im Zentrum des Interesses stehen - gelingen soll, steht noch aus. In der Schweiz musste man feststellen, dass sich mit der Umstellung von herkömmlichen Stellwerken mit Aussensignalen auf ETCS-Level-2-Betrieb mit Führerstandssignalisierung die Zahl der verfügbaren Trassen um etwa 10% verringert hat. So weisen etwa die hinterlegten Bremskurven derart grosszügige Sicherheitszuschläge auf, dass die Lokomotivführer übertrieben zurückhaltend fahren müssen, wollen sie nicht eine Zwangsbremmung riskieren.



Info Lokpersonal SF@Levelübergang BRU/VIL SBB CFF FFS

Version	1-0	verfügbare Sprachen	DE, IT, FR
Betroffene Divisionen	Infrastruktur, Personenverkehr, Cargo,		
Spezifische Empfänger / Verteiler	LIDI C 531, C 211 (nur elektronisch)		

## «System Failure» (SF) im Levelübergang L0 → L2 in Brunnen und Villeneuve

### 1. Allgemeines

Beim Levelübergang Level 0 auf Level 2 kann es vorkommen, dass gewisse Fahrzeuge in die Betriebsart «System Failure» (SF) wechseln.

### 2. Betroffene Fahrzeuge

Von dieser Störung sind folgende Fahrzeuge betroffen:

- > alle Re 474
- > alle BR 189
- > folgende Re 460
  - 000-3, 002-9, 003-7, 005-2, 006-0, 007-8, 010-2, 012-8, 013-6, 014-4, 018-5, 020-1, 021-9, 030-0, 034-2, 037-5, 038-3, 039-1, 040-9, 041-7, 042-5, 047-4, 050-8, 054-0, 055-7, 057-3, 058-1, 060-7, 063-1, 068-0, 070-6, 076-3, 078-9, 095-3, 096-1, 103-5, 105-0, 106-8, 112-6, 113-4, 116-7, 117-5

Diese Störung kann auftreten, wenn mit den betroffenen Fahrzeugen schneller als unten aufgeführt über den Levelübergang L0 → L2 gefahren wird:

- Brunnen – Sisikon: 80 km/h
- Roche – Villeneuve: 120 km/h

Die Fahrzeuge vom Typ Re 460 können wie folgt unterschieden werden:

Betroffene Fahrzeuge		Nicht betroffene Fahrzeuge	
ETCS SW PACKAGE	Index	ETCS SW PACKAGE	Index
4.9.20	-	4.7.17	-
Alstom Transport		Alstom Transport	

### 3. Vorgehen bei «System Failure» (SF)

Vorgehen, falls ein Fahrzeug beim Levelübergang in die Betriebsart «Trip» (TR) wechselt:

1. Kontaktaufnahme mit dem Fahrdienstleiter
2. Fahrzeugreset durchführen
3. ETCS-Dateneingabe und Anforderung der Betriebsart «SR»
4. Entgegennahme Sammelformular Befehle
5. «SR» quittieren
6. Fahrt bis vor das folgende ETCS Haltsignal (Halt erwarten)
7. «TAF» bestätigen
8. Nach Erhalt der «CAB-Fahrerlaubnis» Weiterfahrt in «FS» oder «OS»

### 4. Hintergrund

Nach der RBC-Anpassung vom 15.07.2019 (Odometrie-problemen bei Fahrzeugen mit einer ETCS-Fahrzeugausrüstung von Siemens) hat sich gezeigt, dass bei Alstom-Fahrzeugen vom Typ Re 474, BR 189 und Re 460 Probleme im Levelübergang L0 → L2 in Brunnen und Villeneuve auftreten.

Der Fehler wird ausgelöst, da im gleichen Rechnerzyklus der ETCS-Fahrzeugausrüstung die Befehle zum Levelwechsel zweimal eintreffen (1x vom RBC mit einer Distanz in x Metern und 1x ein unmittelbarer Levelwechsel durch die Balise). Diese beiden Befehle führen dann zu einem Wechsel in die Betriebsart «System Failure» (SF).

#### 4.1. Weiteres Vorgehen

Die Arbeiten für die Umsetzung einer technischen Lösung sind gestartet. Analog zur vorgenommenen Anpassung im Levelübergang in Castione-Arbedo ist eine Anpassung der Balisenkonfiguration erforderlich, um dieses Fahrzeugproblem zu eliminieren. Sobald die technische Lösung umgesetzt ist, werden wir wieder informieren.

SBB-Infrastruktur, I-B-APM-VSG  
Roland Strasser  
[roland.strasser@sbb.ch](mailto:roland.strasser@sbb.ch), +41 79 865 72 93



**Neue Bereichsspezifische Arbeitszeitregeln (BAR) für das Lokpersonal per Fahrplanwechsel 2020/2021**  
23. August 2019

Thurbo und die Verhandlungsgemeinschaft der Personalverbände (SEV, VSLF, transfair) haben neue Bereichsspezifische Arbeitszeitregeln (BAR) für das Lokpersonal verhandelt.

Die neuen BAR des Lokpersonals enthalten massgebliche Verbesserungen bei Pausenregelungen und Wegzeiten und kommen damit vielfach geäusserten Anliegen des Lokpersonals entgegen. Das Verhandlungsergebnis steht auch im Zusammenhang mit dem Wegfall der 20-Minuten-Zeitgutschrift bei Pausen unter einer Stunde und dem Zeitzuschlag von 30% bei Auswärtspausen.

Die wichtigsten Punkte sind:

- Pro Dienstschrift ist die Summe aller unbezahlten Pausen auf maximal 60 Minuten beschränkt. Die über die ersten 60 Minuten hinausgehenden Pausenzeiten werden bezahlt.
- Pro Dienstschrift werden pauschal 6 Minuten Wegzeit gewährt, unabhängig von der Anzahl der Pausen oder Arbeitsunterbrechungen im Dienst.

- Anstelle der bestehenden Regelung, an maximal drei aufeinanderfolgenden Sonn- und Feiertagen zu arbeiten, haben die Sozialpartner alternativ einen Vorschlag erarbeitet, den Mitarbeitenden alle vier Wochen ein ganzes freies Wochenende einzuteilen. Da damit Änderungen im Ablauf der Jahresrotation erforderlich sind, wird der Vorschlag im November 2019 dem gesamten Lokpersonal zur Abstimmung unterbreitet.

Die neuen BAR Lokpersonal gelten – bedingt durch die notwendigen Systemanpassungen in SOPRE – ab dem Fahrplanwechsel vom 13. Dezember 2020. Für das Fahrplanjahr 2020 gelten die Bestimmungen der bisherigen BAR.

*Bildlegende:*

Von links: Urs Sennhauser, Leiter Lokpersonal Thurbo; Hubert Giger, Präsident VSLF; Christian Saxer, Leiter Finanzen Thurbo; Werner Rüegg, Gewerkschaftssekretär transfair; Claudia Bossert, Geschäftsführerin Thurbo; Martin Allemann, Arbeitszeitspezialist SEV; Michael Burri, Lokführer VSLF; Felix Birchler, Gewerkschaftssekretär SEV; Res Grimm, Lokführer SEV-VPT Thurbo.

**Zulassungen**

Die Kluft zwischen Theorie und Praxis, illustriert am Beispiel der SBB.  
Marc Engelberger, Vorstand VSLF

Am Wochenende vom 21.-22.9.2019 war die Linie zwischen Lausanne und La Conversion (-Palézieux-Bern) auf Grund von Bauarbeiten unterbrochen.

Die SBB hatte vorausschauend und wohl etwas zu zuversichtlich ein Umleitungskonzept erstellt. Zum Einsatz hätten doppelstöckige RABe 511 (Stadler KISS) kommen sollen, welche von Lausanne via Vevey auf die Rebbergzuglinie nach Chexbres-Puidoux und somit wieder auf die ursprüngliche Linie geleitet worden wären. Leider verfügte die SBB aber nicht über die nötige Zulassung für diesen Zugtyp auf der Rebberglinie. Die vorübergehende Zulassung im Rahmen des Winzerfests endete am 1.9.2019 um Mitternacht. Dumm gelaufen ...

Das von langer Hand geplante Umleitungskonzept konnte somit nicht umgesetzt werden. Stattdessen musste schnellstmöglich eine Alternative gesucht werden. Dies führte zu Holprigkeiten, Missverständnissen und Zugausfällen.

Es ist schade, dass einmal mehr ein Konzept, welches auf dem Papier ganz grossartig aussah, kläglich an der Realität scheiterte. Dabei fehlte doch so wenig, nämlich «bloss» die Zulassung der Fahrzeuge auf der betroffenen Strecke ... ➔



**Kurventafeln bei der «Bödelibahn Interlaken West–Interlaken Ost» im Jahr 2019**

1874 wurde die Bödelibahn von Därligen nach Bönigen in ihrer maximalen Länge eröffnet. Bei der Planung 1870 wurden absichtlich zwei die Aare querende Brücken gebaut, um die Konkurrenz der Schifffahrt zwischen dem Thuner- und Brienzensee auszuschalten.  
Infanger, Odermatt, Rieker – Lokführer Depot Interlaken Ost

Die damaligen Höchstgeschwindigkeiten auf der Bödelistrecke waren auf Grund der maximalen Fahrzeuggeschwindigkeiten (Dampflok Zephir 25 km/h) noch recht bescheiden.

Gute 150 Jahre später steht der gesellschaftliche Zeitdruck im Vordergrund und somit wird jegliche Transportmöglichkeit bis an ihre äusserste Geschwindigkeitslimite hin optimiert. So auch die kurvenreiche Strecke zwischen Spiez und Interlaken Ost.

Um auch den letzten ausgepressten Tropfen der Zitrone noch «ausfahren» zu können, setzen die BLS als Streckenbetreiber die Höchstgeschwindigkeiten derart ans oberste Limit, dass jede Achterbahnfahrt auf dem Rummelplatz erholsamer ist als eine Zugreise entlang des oberen Thunersees.

Das heftige Hin- und Hergeschüttel in den Bahn-2000-Wagen bereitete nicht nur den Passagieren der oberen Etage Magenschmerzen, auch die Schienen litten arg unter diesem Geschwindigkeitsrausch. Die 60 Tonnen schweren Wagen feilten mit ihren Spurkränzen die kurvaussenseitigen Schienenköpfe so stark ab, dass diese mit bis zu einem Viertel verjüngten Kopfmass alle drei Jahre aufwändig ersetzt werden mussten.

Fazit: Um verständlicherweise diese teuren Unterhaltskosten eindämmen zu können, optimierte die BLS rückwärts; vorwiegend in den engen Bögen wurden die Geschwindigkeiten um minus 5 km/h angepasst.

Auch die Kurvenfahrt vom Einfahrsignal Interlaken Ost entlang des Hardeüberganges und der ersten Aarebrücke musste geschwindigkeitsmässig um 5 km/h heruntergefahren werden. Nach der Ankündigung am 04.08.2019 auf dem Papier (RADN) geschah vor Ort jedoch erstmal nichts.

23 Tage nach den ersten ESQ-Meldungen und diversen Interventionen und Nachfragen via CLP, Strecken-PEX wie auch direkt an den Fahrdienstleiter war die BLS nicht im Stande, drei Blechtäfelchen zu organisieren. Im Gegenteil, man suchte umständlich nach Ersatzlösungen und wurde auch tatsächlich fündig. Die bereits über die Aarebrücke aufgestellte Langsamfahrstelle von 50 km/h wurde um gute 300 m verlängert. Nun fuhr man halt, wahrscheinlich aus Sicherheitsgründen, in der 60er-Kurve nur mit 50. Diese Änderung geschah übr-



gens recht akzeptabel, ganz im Gegensatz zu deren Erstaufstellung.

51 Tage nach deren Ankündigung konnten endlich am 24. September 2019 die gemäss FDV notwendigen Tafeln an die Masten geschraubt werden. Leider falsch. Der Kurvenanfang korrespondiert nicht mit dem Kurvenende, es gibt eine Überlappung von etwa 200 m; das heisst, die Endtafel hängt nicht am Rücken der Anfangstafel, sondern am Rücken der Vorsignaltafel, aber immerhin hängen drei Täfelchen; irgendwie ... (siehe Bild).

Mit diesen Montagearbeiten konnte gleichzeitig auch die Lafa aufgehoben und abgebaut werden. Aber auch hier müssen wir nochmals intervenieren, denn die Schrauben hatten vergessen, die Balisengruppe zum ehemaligen Vorsignal der Lafa in der Mitte von Gleis 5 zu entfernen.

Rückblickend ist es ernüchternd und befremdend, dass es über 51 Tage (sic!) dauert, bis sicherheitsrelevante Meldungen über eine falsche und/oder fehlende Signalisierung beachtet wurden und ein Versuch unternommen wurde, die gemäss FDV notwendige Korrektur zu veranlassen. Wann genau die Signalisierung wirklich korrekt anzutreffen sein wird, wissen wir leider nicht.

Hinweis: Die Wechsel von 5 km/h auf oder ab wird vom sicher, pünktlich, wirtschaftlich und komfortabel fahrenden Lokomo-

tivführer in der Praxis so gehandhabt, dass er von Spiez bis Interlaken West mit tiefsten Vmax von 70 km/h fährt (Ausnahme Einfahrt Därligen 65) und von Interlaken West bis Ost mit max. 60 km/h. Praktisches Fazit: Der gesamte Blechsalat ist völlig überflüssig und könnte mit einer einfachen Anpassung im RADN problemlos geändert werden, zumal die Fahrzeiten mit grosser Reserve diese Fahrweise zulassen. Unabhängig von der Geschichte mit den Kurvengeschwindigkeiten:

Um den Unterhalt der Gleisanlagen bei der Einfahrt Bahnhof Interlaken Ost so tief wie möglich zu halten, wurde kurzerhand die Bahnhofsgeschwindigkeit des Ostbahnhofs von 55 km/h auf 30 km/h reduziert. Speziell ist nun, dass wie vor der V-Reduktion aus dem Geleise 5 mit Fb1 und aus den Geleisen 6 bis 8 mit Fb2 ausgefahren wird, aber eben nur noch mit 30 km/h. Eine verwirrende Billigstlösung. So kann die sachgerechte Änderung des von uns Lokomotivführern seit Jahren kritisierten und bauseits verpfuschten Kurvenlaufes vor der Weiche 2 elegant umgangen werden. Der mit blossen Auge sichtbare Knick bei der Verschweissung vom Kurvenbogen zur Weiche erfüllt somit weiterhin, allerdings nun in abgeschwächter Funktion, den «Weckschlag» für die Bahnkunden; Endbahnhof, bitte alle aussteigen ... ➔

# Burnout bei SBB-Personal – Psychologinnen warnen

Lehrer, Arzt, Polizist: Diese Berufe stehen im Ruf, ausgebranntes Personal zu produzieren. Auch Bähnler scheiden zunehmend mit Burnout aus. Die zahlreichen Sparprogramme und der Personalmangel im Führerstand haben Folgen für die Gesundheit der Angestellten.

Blick Artikel vom 4. Oktober 2019

## Mangel

Das Burnout-Syndrom ist ein Zustand der emotionalen Erschöpfung. Betroffene leiden unter Schlafstörungen, chronischer Müdigkeit und einem an Energie. Ein Gefühl der Leere stellt sich ein. Die Konzentration schwindet, Betroffene werden zunehmend vergesslich. Für Lokführer ist das besonders gefährlich. Sie steuern Personenzüge. Ein Fehler kann Menschenleben kosten.

«Es kann jeden treffen», sagt Psychologin Beatrix Neff (44). Sie arbeitet für die Non-Profit-Organisation Perspektive Thurgau. Ihr Fachgebiet: psychische Gesundheit, Gesundheitsförderung und Prävention. Über das Burnout-Syndrom sagt sie: «Schwierige Verhältnisse am Arbeitsplatz begünstigen das Entstehen.» Dazu gehören: schlechte Entlohnung, unklare An-

weisungen, fehlende berufliche Perspektiven und geringe Wertschätzung. [...] Erschwerend kommt hinzu: Das Anforderungsprofil und der Druck wachsen. Lokführer sind nicht nur bis zu zwei Wochen ohne Pause unterwegs. Die Arbeit der Zugführer wird auch anspruchsvoller, wie ETH-Arbeitspsychologin Gudela Grote (58) 1) wiederholt aufgezeigt hat. Die Züge fahren schneller, der Fahrplan ist eng getaktet, die Signale folgen dicht aufeinander, der Verkehr nimmt rasant zu. Das alles fördert die Misere im Lokführerstand. Nicht zuletzt ist die SBB mitten in der grössten Reorganisation der letzten 20 Jahre: Die Division Personenverkehr hat sich neu aufgestellt. Sie ist die wichtigste Einheit des Konzerns. Teams wurden neu zusammengewürfelt. Verantwortlichkeiten neu zugewiesen. Alles in rasantem Tempo.

Das ist auch der Hintergrund eines traurigen Höhepunkts in der Geschichte der «Schweizerischen Burnout-Bahnen»: Eine Ambulanz hat einen Bähnler mit Leitungsfunktion direkt vom Arbeitsplatz abgeholt. Er arbeitete bis zum Zusammenbruch.

## Kommentar von Hubert Giger, Präsident VSLF:

Man kann es fast nicht besser zusammenfassen. Besonders die laufend steigende Belastung der Tätigkeit des Lokführers ist von Frau Grote schön auf den Punkt gebracht worden. Es ist also nicht nur unsere Einschätzung. Eine Entlastung ist nicht in Sicht, da jede Neuerung und elektronische Lösung Mehrarbeit in derselben Zeit zur Folge hat.

1) Frau Gudela Grote ist Professorin für Arbeits- & Organisationspsychologie und Fachexpertin Arbeitswelt an der ETH Zürich. Sie ist mit im Team von 13 Experten der Firma PricewaterhouseCoopers AG, welche im Auftrag der SBB für den Digitalisierungsfond eine Basisstudie zum Thema Arbeitswelt SBB der Zukunft durchgeführt hat.

Der Digitalisierungsfond ist von der SBB und den Sozialpartner lanciert worden mit dem Ziel, die Chancen und Herausforderungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung sowie weiteren in diesem Zusammenhang stehenden, zukünftigen Entwicklungen für die SBB und deren Mitarbeitenden zu eruieren und Lösungen zu erarbeiten.

In einer ersten Basisstudie von PricewaterhouseCoopers wurde drei Arbeitspakete lanciert:

Arbeitspaket 1 – Entwicklung der Trends der Arbeitswelt, Beschreibung der Best-Practices und der Chancen und Herausforderungen für die SBB und Mitarbeitende.  
Arbeitspaket 2 – Beschreibung von zwei Entwicklungsvarianten für das Jahr 2035 und Dokumentation der qualitativen Kompetenzunterschiede.  
Arbeitspaket 3 – Quantifizierung der Kompetenzveränderungen und Ableitung von Massnahmen und Empfehlungen für die Arbeitswelt SBB.

Der VSLF ist im Vorstand des Digitalisierungsfonds wie auch in der Studienbegeleitgruppe vertreten.

# Verantwortlichkeit oder warum es immer mehr harzt

Um im Betrieb bei Problemen sicher, korrekt und schnell handeln zu können, sind klare und unterstützende Vorgaben elementar. Am besten wären Flussdiagramme, welche saubere Abläufe ohne Fehlinterpretation garantieren. Bei der Bahn hat sich das Gegenteil etabliert.

Hubert Giger, Präsident VSLF

Unbrauchbare Unterlagen, in vielen Dutzenden PDFs, zu je bis zu 300 Seiten verstreut, bilden ein Fundament an Vorgaben, welche alle jederzeit einzuhalten sind. Dass dies unmöglich ist, leuchtet jedem normal denkenden Menschen ein.

Warum ich an einem Treffen von einer Person von SQU-SIM (Sicherheit, Qualität, Umwelt / Sicherheitsmanagement) gefragt wurde, ob wir Lokführer immer alle Regelungen genau einhalten, verwirrte mich doch sehr. Was, bitte, sollen wir antworten? Natürlich nicht ... !? Zumal die meisten Reglemente von SQU-SMI selber herausgegeben werden.

Zwei aktuelle, einfache Beispiele zeigen, warum korrekt arbeitende Lokführer vermehrt zu Verspätungen und Zugsausfällen beitragen. Vorauszuschicken ist, dass im heutigen ausgelasteten Bahnnetz schon nach kurzer Zeit der Punkt erreicht ist, wo man einen Zug nicht mehr loschickt, sondern ausfallen lässt und räumt. Ebenfalls zu erwähnen ist, dass das Lokpersonal seit Jahren in diesen Bereichen nicht mehr umfassend geschult oder geführt wird.

## Re 450 DPZ Zürcher S-Bahn:

Die Störungsanzeige im Führerstand oben links zeigt diverse Störungen im Zugver-

band an. Früher wurde diese Anzeige ergänzt mit Angaben über das weitere Vorgehen beim Aufleuchten einzelner LEDs. Neu wird grundsätzlich die Angabe einer Störung mit einem Stern ergänzt. Die Erklärung zum Stern ist unten aufgeführt: Rollmaterialheft / Betriebsvorschriften / Bedienungsanleitung beachten.  
- Rollmaterialheft: 16 Seiten.  
- Betriebsvorschriften: 670 Seiten.  
- Bedienungsanleitung: 272 Seiten.

Folge: Nach dem Aufleuchten einer LED, dem Anhalten auf einer Station, dem Orientieren, dem Nachschlagen und Entscheiden über das weitere Vorgehen inkl. Bedienung aller eingehenden Telefongespräche und einer professionellen Kundeninformation werden wohl gut und gerne 20 Minuten vorbeigegangen sein. PS: Die Lokleitung und Helpdesk übernehmen keine Verantwortung, sind teilweise nicht fahrdienstlich ausgebildet und die Entscheide liegen einzig beim Lokführer.

## Re 514 DTZ Zürcher S-Bahn:

Infolge vermehrter Probleme wurden die Vorgaben zum Trennen von Zugseinheiten mittels der automatischen Kupplung präzisiert. Zur Bedienung der automatischen

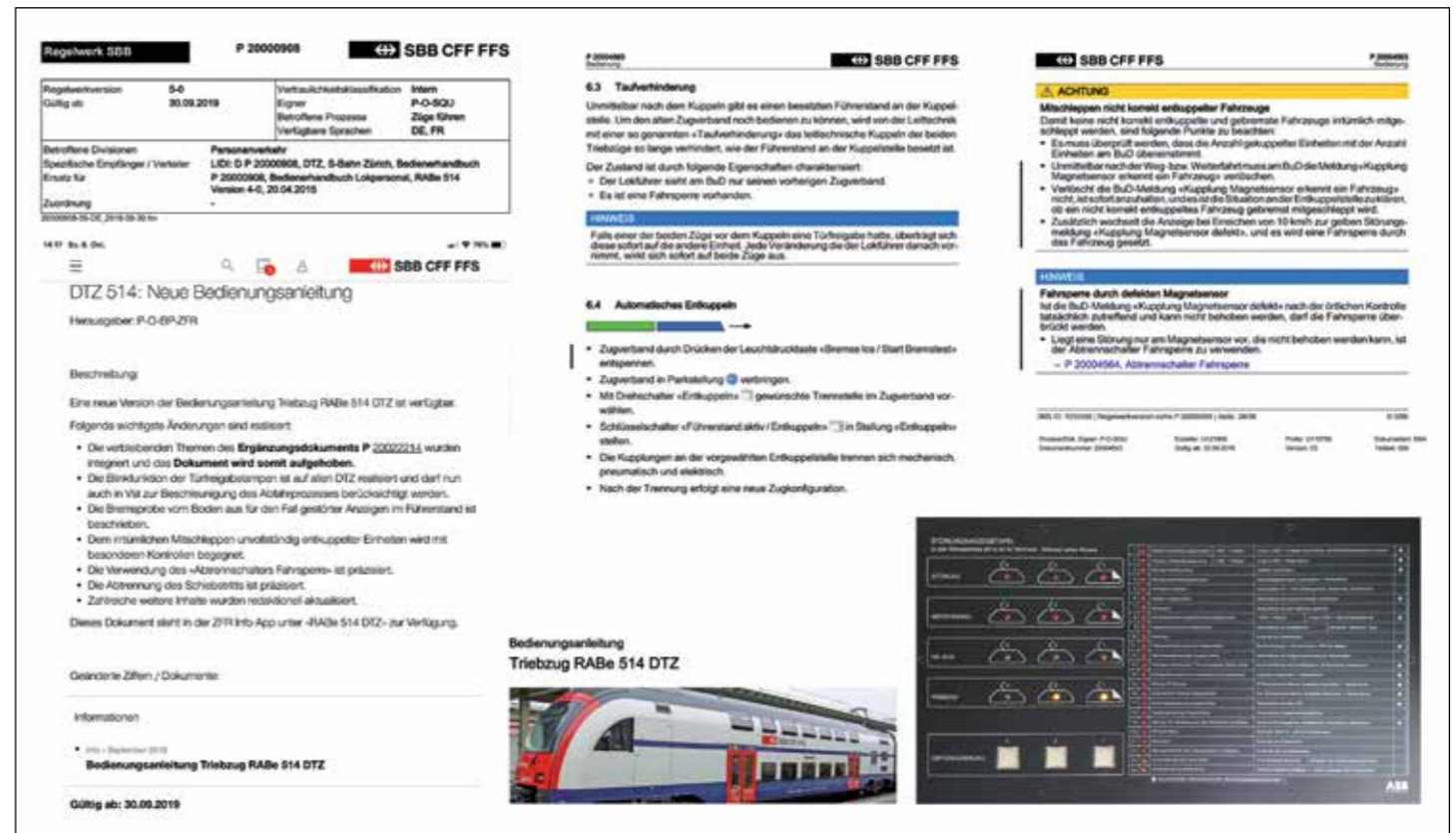
Entkupplung ist unter «ACHTUNG» als 1. Punkt aufgeführt: «Es muss überprüft werden, dass die Anzahl gekuppelter Einheiten mit der Anzahl Einheiten am BuD (Bedien- und Diagnoseterminal) übereinstimmt.»

Dies kann nur durch örtliche Kontrolle bei der Kuppelstelle festgestellt werden, weshalb zu Fuss zur Kupplungsstelle und zurück an die Zugsspitze gegangen werden müsste. Hin und zurück bis zu 400 m. In der Praxis habe ich das noch nie erlebt und es ist auch keine Zeit dafür eingeplant; eine Abgangsverspätung und ein belegtes Gleis für Folgezüge wären die Folge.

## Konsequenz

Da es in den Unternehmungen keine Mitverantwortlichen mehr gibt, sollten wir das Interesse der Kunden, der Sicherheit und unserer Arbeitgeber schützen und gewissenhaft alle Vorschriften Punkt für Punkt einhalten. Widersprechen sich Vorgaben und Prozesse, ist es dem Lokführer leider nicht mehr möglich, diese einzuhalten und Entscheide zu treffen. Dann geht es halt nicht mehr.

Bei diesbezüglichen arbeitsrechtlichen Problemen ist der VSLF für seine Mitglieder da.



# Verschlafen

Der letzte Arbeitstag, und niemand merkt's.  
Leserbrief von Jürg Meili LC Biel

Guten Morgen Kollegen  
Gestern Morgen um 04:16 klingelte kurz nach DA schon das Handy. Eine nervöse Stimme forderte mich auf, den in Vorbereitung stehenden Zug sofort zu verlassen und stattdessen einen anderen Zug resp. eine andere Tour zu fahren. Der Kollege des entsprechenden Dienstes habe verschlafen und sei nicht erreichbar. Oh Sh... hoffentlich ist ihm nichts passiert, war der erste Gedanke.  
Im Laufe des Vormittags hatte ich Zeit, um nachzuschauen, wessen Tour ich fahre. Ach nein ... siehe da! Der vermeintliche «Verschläfer» hatte am Freitag den letzten Arbeitstag bei Cargo und offenbar hat es niemand bemerkt.  
Also, liebe Kameraden: Welche Botschaft möchte uns die geschilderte Geschichte nun übermitteln? Wenn ihr in Pension geht, den Arbeitgeber oder die Division wechselt, gekündigt habt usw. meldet euch um Himmels willen überall, aber auch wirklich überall noch selber ab - nur so lassen sich evtl. Spätfolgen und böse Überraschungen fast gänzlich ausschliessen. Wechselt allenfalls die Handynummer und behaltet sie ja für euch!  
Ansonsten in Ruhephasen in den Flugmodus wechseln.

Allzeit gute Fahrt  
E liebe Gruess us em Desaster

Nachtrag:  
Habe den Kollegen letzten Freitag getroffen und mit ihm die genaue Sachlage geklärt.  
Er wechselte zu P. Niemand hat ihn verabschiedet oder sich für ihn interessiert. Cargo hat's am Folgetag auf jeden Fall gemerkt, dass der Kollege wohl nicht mehr für die gleiche Institution arbeitet. Man hat sich aber zwischenzeitlich hochoffiziell entschuldigt.



# Zeitzuschlag

Frage zum AZG Art. 4a Gewährung eines Zeitzuschlages. Anfrage an den VSLF

Hoi Michael  
Hoi Hubert

Wenn man den AZG Art. 4a liest, ist daraus zu schliessen, dass eine Entschädigung von 22 bis 06 Uhr gilt. Meiner Meinung nach auch, wenn es sich nicht um einen Nachtdienst handelt. Beim AZGV Art. 7b ist geregelt, dass dieser Zuschlag nur gilt, wenn vor 4 Uhr begonnen wird, und dann zwischen 4 und 5 Uhr zu 30%. Nicht geregelt wird aber, wenn ein Dienst zwischen 4 und 5 Uhr beginnt. Evtl. kommt hier der AZG Art. 9 zum Tragen, der sagt: «Als Nachtarbeit gilt die Beschäftigung zwischen 24 und 4 Uhr.»  
Im GAV 7.5 von Turbo steht, dass für Nachtarbeit Zeitzuschläge ausgerichtet werden. Wenn ich aber einen Frühdienst habe, der um 4 Uhr beginnt, ist dies nicht ein Nachtdienst und evtl. aus diesem Grunde nicht zuschlagpflichtig.  
Für mich ist schwierig zu erkennen, was jetzt gilt. Es wäre schön, wenn jemand vom VSLF sich das mal genau anschauen könnte.

Für eine Rückmeldung danke ich euch.

Freundliche Grüsse  
Urs Howald  
Lokführer Turbo

Salut Urs

Leider ist diese Regelung verwirrend. Die Verordnung sieht zwar Zeitzuschläge zwischen 22:00 und 06:00 vor, aber zwingend sind nur die im Artikel 7 genannten. Bis jetzt konnte sich die AZG-Kommission nicht durchringen, dies zu verwirklichen. Dies wurde bis jetzt nur im Rahmen von GAV's vollzogen.

Mit freundlichen Grüssen  
Daniel Ruf, Vorstand VSLF

# Gugus-Signale

Öffentlichkeitsarbeit. Tom Gerber



Die SBB gibt sich in der Öffentlichkeit immer sehr sicherheitsbewusst und betont jeweils nach einem Vorfall, dass die Sicherheit Priorität habe. Ich merke einfach nicht viel von dieser Sicherheitskultur.  
Im Gleis 2 Aarau Richtung Zürich sieht es so aus, wie die Bilder zeigen (siehe Anhang, 1 1/2 Loklänge vor dem Signal). Leider ist Aarau nicht der einzige Ort in der Schweiz, wo man Signale versteckt.  
Ich frage mich, was muss noch alles geschehen, bis endlich die Verantwortlichen ihre Verantwortung wahrnehmen? Wir (SBB) sind schon genug negativ in der Presse.

# Langsamfahrstellen-Anzeige-Bingo

Im Bahnhof Zürich-Altstetten wird umgebaut: eine neue Personenunterführung für einen breiteren Zugang zu den Perrons, eine provisorische Fussgängerpasserelle, damit gebaut werden kann, und immer mal wieder wird eine Weiche ausgewechselt, von denen es dort viele gibt.  
Roman Isler, Lokführer P (Sektion Hauenstein-Bözberg), Hobbydenker und Teilzeit-Sarkast

Dies bedingt bahnseitig eine Langsamfahrstelle, welche mit höchstens 80 km/h befahren werden darf und uns Lokführer/innen und nun schon seit mehreren Monaten erfreut.  
Im Perronbereich und noch ein Stück weit Richtung Zürich-Hardbrücke gilt die Geschwindigkeitseinschränkung seit Beginn in etwa gleich weit, Seite Schlieren wandert diese immer mal etwas nach vorne und wieder zurück, je nachdem, welche Weichen gerade auszutauschen sind. So weit, so gut.  
Doch einfach nur eine korrekt signalisierte und rechtzeitig angezeigte Langsamfahrstelle - was im Fall von Zürich-Altstetten tatsächlich zutrifft (!) - wäre dem erfahrenen Lokpersonal zu einfach. Wir sind es leider gewohnt, immer mal wieder an falsch aufgestellten, zu früh abgeräumten, in der Nacht nicht blinkenden, sich gegenseitig widersprechenden oder nicht angezeigten Langsamfahrsignalen vorbeizurattern.  
Deshalb hat man sich in Zürich-Altstetten für uns etwas ganz Neues ausgedacht: das Langsamfahrstellen-Anzeige-Bingo.

Begonnen hat es damit, jedes betroffene Gleis vor und nach dem Perron fein säuberlich anzuzeigen. Dies ist ungewöhnlich; meist wird uns eine solche Einschränkung «pauschal» angezeigt und die betroffenen Gleise werden im Index näher erwähnt. Akribisch zwar vollständig, doch leider verschwand so ein Grossteil der restlichen Fahrordnung (Bild links).  
Um die Sache für uns Lokführerinnen und Lokführer weiterhin spannend zu machen, wurde ab und zu eine Kleinigkeit geändert (Bild rechts oben).  
Auf den ersten Blick wurden es hier bloss weniger Avisierungen (von 12 auf deren 10), doch es findet sich mittendrin auch ein «Langsam 60» zwischen all den 80. Als erfahrene Berufsroutiniers wissen wir damit umzugehen und schrecken vor einer plötzlich auftauchenden «6» neben all den «8» im Gleisfeld nicht zurück ...  
**Neuer Tag, neues Glück**  
(Bild rechts unten) Hier erwartete ich, dass die Langsamfahrstelle gegenüber dem

letzten Mal kürzer wurde und sich vermutlich bloss noch Richtung Schlieren ausdehnte. Doch weit gefehlt: Sie begann immer noch Seite Hardbrücke und endete bereits Ende Perron Seite Schlieren wieder. Man mag mir nun falsche Erwartungshaltung vorwerfen oder sagen, dass ich dies aufgrund der Kilometrierung hätte sehen müssen. Doch Hand aufs Herz: Wer schaut sich vor der Fahrt die kilometrische Lage der Langsamfahrstellen auf den Meter genau an und vergleicht diese mit der Lage vom Mitte des Perrons? Niemand! Wir müssen uns darauf verlassen können, dass die grafische Aufbereitung den Standort korrekt wiedergibt.  
Was lerne ich aus der Geschichte? Es scheint nicht nur Glückssache zu sein, ob eine Langsamfahrstelle in der Aussenanlage korrekt aufgestellt, sondern auch, dass diese am richtigen Ort angezeigt wird. Ich würde mir wünschen, dass ich künftig weniger während der Arbeit «Bingo!» sagen kann, dafür etwas mehr in meiner Freizeit «Lotto!».

AE	Lenzburg	R135	An	Ab
	<b>Hardbrücke</b>	80 120	120	(11:10)
	km: 4.497 - 3.943	80		
	km: 4.500 - 3.883	80		
	km: 4.731 - 3.943	80		
	km: 5.120 - 3.909	80		
	ZHBW ▲ P602/Q702/---/---			
ms 4,6,7	<b>Altstetten</b>	120 125	130	(11:12)
	km: 4.497 - 3.943	80		
	km: 4.500 - 3.883	80		
	km: 4.731 - 3.943	80		
	km: 5.120 - 3.909	80		
	km: 4.497 - 3.943	80		
	km: 4.500 - 3.883	80		
	km: 4.731 - 3.943	80		
	km: 5.120 - 3.909	80		
	<b>Schlieren</b>		130	
	Glanzenberg K9/L9/P9/Q9			
	<b>Glanzenberg</b>		130	





# Meldewesen für den Rundumordner

Am 1.9.2019 musste ein Zug anhalten, weil sämtliche Toiletten defekt waren, die Passagiere aber «Notstand» hatten. Der «Blick» berichtete darüber. Brief des Zugführers Louis Tester an die zuständigen Stellen der SBB

Ein Pressesprecher der SBB beschwichtigte wie üblich. «Kommt nur selten vor ...», «Verfügbarkeit über 97% ...», «Es muss sich nicht zwingend um einen Defekt handeln». Die Probleme waren offensichtlich schon seit längerer Zeit gemeldet.

Zugbegleiter Louis Tester hat seinen Standpunkt treffend formuliert und an die zuständigen Stellen geschickt. Als Lokführer erlebt man beim Lesen ein Déjà-vu. Kennen wir das nicht? Meldungen, bei denen man vermutet, dass sie bestenfalls zur Belustigung dienen, im Normalfall aber wohl direkt im runden Ordner landen? Deshalb drucken wir hier Louis' Text gerne ab.

Sehr geehrter Herr Schärli

Es schreibt Ihnen der (gemäss «Blick»-Artikel vom 02.09.2019) der «angepisste» Zugchef von Zug 2078. Ich hätte es geschätzt, dass Sie mich vor einer Antwort an die Presse zuerst kontaktiert hätten.

Ich persönlich habe das Gefühl, die SBB sollte gegen aussen ehrlicher und aufrichtiger kommunizieren. Wir haben definitiv ein Problem mit der WC-Verfügbarkeit auf den 511ern.

Das kann Ihnen, so glaube ich jeder von meinen Kollegen des Zugpersonals bestätigen. Ich selbst musste letzten Herbst in Lenzburg einen Extrahalt einlegen, bei dem 17 Kinder auf die Toilette gingen. Was mich besonders ärgert im besagten Zug 2078, war das kleine WC, gemäss Rollmaterialsupport schon seit drei Tagen wegen Verstopfung geschlossen. Bei einem solchen Zustand des Zuges muss man sich nicht wundern, dass die Behindertentoilette früher oder später die 100%-Füllung des Bioreaktors erreicht.

Es scheint mir, dass solche Zustände billigend hingenommen werden. Wir vom Zugpersonal machen immer wieder auf die prekäre WC-Lage bei diesen Zügen aufmerksam, jedoch geschieht nichts. Beim besagten Zug habe ich das TCC (Train Control Center) informiert und gesagt, es wäre nötig, den entsprechenden Zug auszureihen. Nichts wurde unternommen - der Zug verblieb weiter im Zuglauf.

Ich glaube, unserer Firma würde es guttun, es würden Fehler auch einmal eingestanden werden. Das Mantra, al-



les sei gut, wir hätten ja insgesamt eine WC-Verfügbarkeit von 97%, interessiert unsere Kunden bzw. uns Mitarbeiter, die den Schlamassel ausbaden dürfen, nicht wirklich.

Lieber Herr Schärli, innehalten, Asche über das Haupt streuen und Besserung geloben – und dies gemischt mit einer Prise Demut – ich glaube ganz fest, das ist es, was unsere Kunden und auch das «gemeine Fussvolk» in unserem Betrieb von der SBB (Leitung) hören will. Darauf müssen unbedingt Taten folgen. Daher darf es keine weiteren Kürzungen beim Unterhalt geben. Das heisst für mich keine Kürzungen mehr bei deren Löhnen und Personalressourcen.

Aber was schreibe ich überhaupt, all diese Missstände sollten ja längst bekannt sein. «Passieren tut zu wenig.» Wir vom Zugpersonal würden uns wünschen, dass man mehr auf uns hört. Und uns ernst nimmt, wenn wir Kritik nach oben melden. Das trüge zu einem positiven – im Sinne von konstruktiven – Klima bei der SBB bei und gäbe uns die Chance, die Firma wieder zu dem zu machen, was sie einmal war, mit einem Produkt, auf das wir stolz sein können.

Mit freundlichen Grüssen,  
der angepisste Zugchef,  
Louis Tester



## Blick Artikel

Ein Zug der SBB hatte am Sonntag fast zehn Minuten Verspätung. Grund: Die Toiletten an Bord waren alle defekt. Und so musste der Zug eine Pinkel-Pause einlegen.

Lovey Wymann sass im Zug nach Basel, als plötzlich die Durchsage kam: «Neun Minuten Verspätung wegen WC-Halt in Brugg.» Offenbar nicht der einzige Zug mit Toiletten-Problemen. Hier eine Aufnahme aus einem Zug von Bellinzona nach Zürich. SBB-Sprecher Reto Schärli bestätigt den Vorfall im Interregio 36. So etwas passiere aber nur sehr selten.

Aufs Klo müssen, aber nicht können. Der absolute Horror! Doch das mussten ausgerechnet mehrere Reisende im Interregio 36 von Zürich Flughafen nach Basel am Sonntag erleben.

Denn: die Toiletten sind offenbar defekt – nicht benutzbar! Als der Zug in Brugg AG hält, entscheidet der Lokführer sich für eine Pinkel-Pause. Zur gleichen Zeit steigt Lovey Wymann in den IR36 ein. Sie beobachtet, wie Passagiere gemeinsam mit dem Zugbegleiter zu den Toiletten gehen.

Aber die Zeit reicht nicht für alle. «Eine gehbehinderte Touristin musste umdrehen, weil die anderen zu schnell waren», sagt Wymann zu BLICK. Denn kurz danach rollt der Zug wieder in Richtung Basel.

Während der Fahrt werden alle neuen Passagiere über das Toiletten-Puff informiert. Per Durchsage heisst es: «Neun Minuten Verspätung wegen WC-Halt in Brugg.» Für Beschwerden und Reklamationen soll man sich an die Führungsetage der SBB wenden. Und die Aargauerin hält auf Twitter fest: «Da ist jemand buchstäblich angepisst.»

## Toiletten-Notstand kommt nur selten vor

Die SBB bestätigt das Toiletten-Puff im Interregio 36 auf Anfrage. Die beiden Toiletten waren vorübergehend nicht benutzbar. «Selbstverständlich versucht das Zugpersonal, in solchen Fällen einen längeren Halt zu organisieren, wenn ein dringendes Bedürfnis besteht. Dies kommt selten vor», erklärt SBB-Mediensprecher Reto Schärli. Und er betont: Es muss nicht immer ein Defekt vorliegen. «Der im WC eingebaute Bioreaktor funktioniert wie eine kleine Kläranlage und trennt flüssige von festen Stoffen. Das geklärte Wasser wird während der Fahrt abgelassen. Während des Dehydrationsprozesses sind die Toiletten während kurzer Zeit nicht benutzbar», so Schärli.

Dennoch würde dieses System viele Vorteile gegenüber einem herkömmlichen Tank bieten. Der Bioreaktor muss weniger oft geleert werden, und das WC steht den Reisenden somit länger zur Verfügung. Der SBB-Sprecher: «Insgesamt liegt die WC-Verfügbarkeit im Fernverkehr bei über 97 Prozent.» (jmh)

## SICURO!

Sozialpartnerschaftliche Regelungen mit der SBB AG. Vorstand VSLF

Bei dem im September 2019 lancierten Konzernprojekt «Sicuro!» der SBB wurden im Herbst neben der PeKo auch die Sozialpartner eingeladen, in den entsprechenden Arbeitspaketen Einsitz zu nehmen. Das Projekt soll der vertieften Analyse der Zugabfertigungsprozesse, des Meldewesens und der Umsetzung der neusten BAV-Verfügungen nach dem Unfall von Baden an die SBB dienen.

Auf die Fragen des VSLF hin wurde bestätigt, dass z. B. beim Meldewesen schon seit längerer Zeit Verbesserungsbedarf festgestellt wurde.

Ein Schlüsselfaktor in diesen Themenbereichen ist zweifelsohne die Just-Culture-Kultur in der Unternehmung. Diese kann nur sehr bedingt wie angedacht von der Luftfahrt auf die Eisenbahn übertragen werden. Externe unabhängige Gutachten sollen ins Projekt einfließen.

Dass die Linien-Verantwortlichen und deren SQU-Abteilungen (Sicherheit, Qualität und Umwelt) ihre eigenen Verantwortungsbereiche vertieft analysieren, bedarf nicht unserer Mitarbeit. Aus diesem Grund verzichtet der VSLF bewusst auf einen Einsitz in den oben erwähnten Arbeitspaketen. Sollte aus Sicht der SBB-Verantwortlichen wirklich Handlungsbedarf festgestellt werden, wäre ein entsprechendes Projekt eine bekannte Möglichkeit der Lösungsfindung.

## Übergabe von Fahrzeugen mit Schäden an sicherheitsrelevanten Komponenten aus der Instandhaltung in den Betrieb bei der SBB

Die Anordnung vom 1. Juli 2019 mit entsprechenden Vorgaben hat beim

Lokpersonal grosse Verunsicherung und Unruhe ausgelöst.

Am 27. September 2019 fand eine vom VSLF verlangte Unterredung mit dem Leiter Sicherheit SBB Patrick Hadorn, dem Leiter Sicherheit, Qualität und Umwelt SQU und weiteren Vertretern von SQU sowie Operations Bahnproduktion statt.

Als Erstes wurde festgehalten, dass der Arbeitstitel verwirrend sei und z. B. eine abgesperrte Aussenür als sicherheitsrelevante Komponente in den Betrieb kann, was die Sicherheit vollumgänglich gewährt. Umso bedauernswerter ist, dass die SBB wegen des Arbeitstitels der Anordnung trotz unseres Avertissements an die Firma in die Presse erschienen ist und das Personal verunsichert wurde.

Es bestand Übereinstimmung, dass die Information an das Lokpersonal über Schäden an Fahrzeugen (braune Karte) bei Zügen mit mehreren Zugteilen nicht optimal ist und eine Meldung über das Tip2-Tool keine Lösung darstellt. Hier ist seit Jahren keine verbesserte Lösung gefunden worden.

Dieselbe Problematik war auch Thema beim zwischenzeitlichen Treffen des VSLF mit dem BAV (siehe Newsletter Nr. 602).

## Vereinbarung über Meldung in der SBB

Die Vereinbarung mit der SBB über den Meldefluss von den Sozialpartnern hin zur SBB aus dem Jahr 2011 hat der VSLF gekündigt, da sie inzwischen überholt ist und nicht mehr dem aktuellen Ablauf entspricht.



# ORIS: Erfolgreich mit analogen, mechanischen Uhren

Manchmal lohnt sich ein Blick über den Tellerrand. Die Digitalisierung wird momentan als das Thema der Stunde behandelt. Man könnte auch sagen: gehyped. Können in der heutigen Zeit nur digitale Produkte erfolgreich sein? Die Firma ORIS SA im basellandschaftlichen Hölstein beweist das Gegenteil. Das Gespräch führte Markus Leutwyler

Hier werden seit über hundert Jahren analoge Uhren produziert, und das mit grossem Erfolg. Wir hatten die Möglichkeit, dem Chairman der Firma, Ulrich Herzog, ein paar Fragen zu stellen.

## Leutwyler: Erzählen Sie doch bitte etwas über die Geschichte der ORIS SA!

Herzog: Die Firma wurde 1904 von den Herren Paul Cattin und Georges Christian in Hölstein gegründet. Der Name «Oris» stammt vom Bach Oris, der in der Nähe vorbeifliesst. Sie haben damit die Uhrenindustrie in der Region angesiedelt. Das Konzept war seit Anbeginn, Uhren in guter Qualität zu erschwinglichen Preisen zu produzieren. Dabei setzten sie auf die Prinzipien aus der Industrialisierung wie Automatisierung, Standardisierung und Fließbandarbeit. ORIS unterschied sich damit stark von den Manufakturen für Luxusuhren in der Romandie.

1928 übernahm der Schwiegersohn des Gründers Christian die Führung und leitete die Fabrik während 43 Jahren. Es gelang ihm, die Marke zu grossem Ansehen zu bringen.

In den Siebzigerjahren setzte die Uhrenkrise ein. Die Firma wurde an die ASUAG verkauft. Das war der grösste Uhrenkonzern zu der Zeit und die Vorgängergruppe von Swatch. Die sogenannte Quarzkrise führte dazu, dass die Schweizer Uhrenbranche von 90 000 Mitarbeitenden auf 30 000 schrumpfte. Die ORIS SA blieb nicht verschont. Es war für die ASUAG nicht klar, wie das Unternehmen weitergeführt werden sollte respektive wie die relativ preisgünstige Marke «Oris» innerhalb dieses Konzerns zu positionieren war.

1982 übernahmen Dr. Rolf Portmann und ich die Firma mittels eines Management Buyouts. Für uns war klar, weiterhin auch auf mechanische Uhren statt nur auf Uhren mit Quarzwerken zu setzen. Bald brachen aber für ORIS damals wichtige Märkte in Südamerika und Afrika ein, was uns vor grosse Herausforderungen stellte.

1985 erfuhr ich aus Japan, dass sich junge Leute für mechanische Uhren interessierten. Es war die Zeit, als Digitaluhren, die damaligen Smart Watches, ihre erste Hochblüte erlebten. Die Information, dass im damals technologisch sehr fortgeschrittenen Japan junge Leute mechani-

sche Uhren nachfragten, bewog mich, ins Flugzeug zu steigen und in dieses Land zu fliegen. Das wurde dann zum Auslöser unserer noch heute gültigen Strategie, ausschliesslich Uhren mit mechanischen Werken herzustellen.

Nach dem Management Buyout bauten wir die Uhrwerke nicht mehr selber, aber wir sorgten mit Aufbauten respektive Modulen dafür, dass unsere Uhren stets ein eigenes Gesicht hatten. Beispielsweise



zeigten unsere Uhren die Mondphase oder eine andere Zeitzone etc.

Durch die Massenproduktion vor allem in Asien fielen die Preise für Quarzuhren Anfang der 80er-Jahre rasant. Wir entschieden uns, gänzlich auf Quarzwerke zu verzichten und nur noch mechanische Uhren herzustellen. Viele Händler zeigten dafür kein grosses Verständnis. Im Gegensatz dazu erkannten Lifestyle-Firmen das Potenzial. So gelangten die Uhren damals zum Verkauf in die Lifestyle-Geschäfte von z.B. Comme des Garçons in Tokio, Paul Smith und Next in London oder Chaise Longue in Paris. Die Fokussierung auf unser Kerngeschäft, die mechanischen Uhren, war ausschlaggebend für den heutigen Erfolg von ORIS. Mechanische Uhren leben, man hört sie ticken,

man sieht die Bewegung der Zahnräder. Das ist ehrlich und authentisch. Das fasziniert bis heute.

2014 haben wir erstmals wieder eine Uhr von Grund auf – also inklusive Uhrwerk – selbst konzipiert und zusammen mit Schweizer Partnern hergestellt. In diesem Jahr haben wir von dieser Werkgeneration das Kaliber 115 lanciert.

Der Nutzen einer Uhr hat sich geändert. Einen Zeitgeber braucht heute im Prinzip niemand mehr, wir sind ja überall von Zeitanzeigen umgeben. Die Armbanduhr ist ein Lifestyle-Produkt und oft das einzige Schmuckstück beim Mann. Dazu kommt die Faszination für die Technik, ähnlich wie beim Auto.

## Leutwyler: Oder bei der Bahn!

Herzog: Ja, genau! Die heutigen Züge haben ein ausgesprochen faszinierendes Design. Es hat viel mit Emotionen zu tun. Unsere neuste Generation ist auf die Zukunft ausgerichtet, während wir aber weiter auch Uhren in einem coolen Retro-Design herstellen.

## Leutwyler: Sie haben bei der Übernahme der Firma ein ziemliches Risiko auf sich genommen. Was hat Ihnen die Zuversicht gegeben, dass Sie erfolgreich sein werden?

Herzog: Im Voraus kann man das nicht wissen. Das finanzielle Risiko trug vor allem Herr Portmann. Ich war Managing Director und musste eine klare Vision entwickeln. Sollen wir dem Preisdruck nachgeben? Oder eher ins höhere Preissegment aufsteigen? Uns war klar: Wir verstehen sehr viel von mechanischen Uhren. Bleiben wir dabei. Im schlimmsten Fall funktioniert es nicht. Dann müssen wir weiter schauen.

## Leutwyler: Den mechanischen Uhren sind Sie treu geblieben. Wo mussten Sie mit den Trends gehen?

Herzog: Ich selber begleite nur noch die Produktentwicklung und die Produktion. Die Geschäftsleitung liegt bei Herrn Studer und bei meiner Tochter. Beim Marketing bewegt sich viel und man muss mit der Zeit gehen. Die Verkaufskanäle haben sich geändert. Nähe zum Endkunden ist zentral. Wir sind weltweit etwa alle zwei bis drei Tage an einem Event. Ausserdem sind wir auf den Onlinekanälen sehr prä-



Ulrich W. Herzog, Chairman ORIS SA. Foto: z.v.g.

sent, auch mit Bloggern. Man muss gesehen werden. Die digitalen Medien helfen uns dabei sehr.

Rund 40% unserer Uhren gehen nach Asien, 30% nach Europa, 10% in die USA, mit stark wachsender Tendenz.

## Leutwyler: In welchen Bereichen ist bei einer mechanischen Uhr Innovation heute noch möglich? Geht es da nur noch um Designfragen?

Herzog: Wir haben uns auf die Fahne geschrieben, mindestens ein Patent pro Jahr anzumelden. Das beginnt im Uhrwerk. Beispielsweise ist unsere nichtlineare Anzeige der Gangreserve patentiert. Oder wir haben eine spezielle Schliesse für das Armband entwickelt. Ganz clever ist unser Tiefenmesser bei den Taucheruhren. Dabei wird Wasser durch eine Öffnung in einen dünnen Kanal gedrückt, und zwar je tiefer man taucht, desto weiter dringt das Wasser vor und zeigt an, in welcher Tiefe man sich befindet – gemäss dem physikalischen Gesetz von Boyle Mariotte aus dem 17. Jh. (Druck  $\times$  Volumen = konstant). Beim «Oris»-Altimeter haben wir eine Uhr mit Höhenmesserfunktion kombiniert. Das Spannende ist immer, wie man solche Anzeigen mit rein mechanischen Mitteln realisiert. Mechanische Zeitmesser von ORIS sind äusserst zuverlässig und un-

abhängig von Batterien. Innovationen auf allen Gebieten sind in jeden Fall ein wichtiger Erfolgsfaktor für uns! Zum guten Kundenservice gehört für uns aber auch, dass wir alte Uhren reparieren können. Unser Ersatzteillager umfasst sämtliche Teile der letzten dreissig Jahre. Möglich machte das die elektronische Erfassung aller Teile.

## Leutwyler: Wo sehen Sie den grössten Unterschied zwischen einer inhabergeführten Firma und z.B. einem börsenkotierten Konzern?

Herzog: Die Kunden und Mitarbeitenden schätzen, dass hier Leidenschaft am Werk ist und es nicht nur um die Kennzahlen und um den Gewinn geht. Geld war für mich nie der treibende Faktor. Klar: Geld hat seine Bedeutung, man nimmt es ... Aber es geht nicht einfach darum, immer noch mehr und noch mehr davon zu erhalten. Wir investieren unsere Gewinne laufend weiter. Bei einem Konzernunternehmen stehen meistens die Profitziele im Vordergrund. Als Unternehmer kann ich auch mal eine Aufbauphase mit tiefen Gewinnen verkraften.

## Leutwyler: Sie haben in den vierzig Jahren bei ORIS sicher schon viele Hochs und Tiefs erlebt.

Herzog: Ja, es gab einige Wellen. Es geht nicht immer nur aufwärts. Wenn es mal abwärtsgeht, muss man nicht gleich nervös werden und die Sparschraube anziehen.

## Leutwyler: Wie viele Personen sind bei ORIS angestellt?

Herzog: Etwa 190 weltweit, hier in Hölstein 70.

## Leutwyler: Was stammt aus der Schweiz?

Herzog: Alles. Wir lassen viele Teile im Jura herstellen oder kaufen von dort auch ganze Uhrwerke. Hier in Hölstein bauen wir die Uhren zusammen. Wir erfüllen das Swissness-Gesetz vollumfänglich.

## Leutwyler: Welche Bedeutung hat das Personal?

Herzog: Der Stellenwert des Personals ist sehr hoch. Es steht im Businessplan ganz zuvorderst. Ohne gutes Personal gibt es auch keine glücklichen Kunden. Wir haben eine gute, zeitgemässe Entlohnung. Bei Betriebsbesichtigungen erhalten wir oft die Rückmeldung, dass wir eine gute Stimmung im Team haben.

## Leutwyler: Haben Sie eigentlich einen Bezug zur Eisenbahn?

Herzog: Früher war ich ein sehr engagierter Autofahrer. Seit zehn Jahren habe ich aber das Halbtaxi. Ich verwende zunehmend den Zug, wenn ich in die Städte oder zum Flughafen fahre. Dabei kann ich sogar noch etwas im Speisewagen essen, das schätze ich besonders.

Ganz gelungen finde ich die SBB-App. Man muss weder an den Schalter noch zum Ticketautomaten. Dies fällt besonders im Ausland auf. Zwar gibt es auch dort Apps, aber meist muss zusätzlich noch am Automaten ein Code eingegeben werden, damit dann doch noch ein Papierticket erscheint. Das ist mühsam!

Negative Erlebnisse mit der Bahn hatte ich natürlich auch schon. Einmal wollte ich von Sissach zum Zürcher Flughafen. Der Zug kam bereits verspätet, der Anschlusszug in Olten war schon weg. Der nächste Zug war wiederum verspätet. In Zürich stieg ich in den Zug zum Flughafen. Dieser blieb stehen, Lokdefekt ... Nach einiger Zeit konnte das Problem behoben werden. Als Tüpfelchen aufs «i»: Am Flughafen öffneten sich die Türen nicht! Es reichte dann trotzdem noch knapp.

## Leutwyler: Das sind dann die Momente, die wir auch nicht so schätzen. Möchten Sie sonst noch etwas ergänzen?

Herzog: Es freut mich natürlich, dass unsere Arbeit weltweit auf Interesse stösst. Oder auch über die Branchengrenzen hinaus. Lokomotiven oder Züge sind auch etwas Mechanisches, so gesehen passen wir eigentlich ganz gut zusammen. Da gibt es einige Analogien.

## Leutwyler: Früher haben Sie sich bei der Formel eins inspirieren lassen. Gibt es bald eine Eisenbahnuhr?

Herzog: Es gibt Uhren, die aussen auf dem Zifferblatt einen doppelten Kreis führen, der an die Schienen angelehnt ist. Wir nennen das «chemin de fer». Früher waren auf den Taschenuhren auch oft Lokomotiven abgebildet.

## Leutwyler: Ich wünsche Ihnen und der ORIS weiterhin viel Erfolg. Ganz herzlichen Dank für das Gespräch!



### Sektionsevent 2019 Bern/Biel

Am 19. September 2019 um 14 Uhr sind 28 Mitglieder der Sektion Bern/Biel bei schönstem Wetter in Twann eingetroffen. Wie in der Einladung zu lesen war, ging es dieses Jahr um Wein und Treberwurst. Nach der Begrüssung durch «Tinu» durften wir schon eine Nase voll aus dem «Brönnhäfä» nehmen, wo bereits die Treberwürste am Garen waren. Anschliessend machten wir uns auf, um Twann zu erkunden. Unter fachkundiger Führung und lustigen Anekdoten vom schönen Weindorf ging es Richtung Weinberg, wo es schon den ersten Apéro gab. Natürlich durften wir feinen Weisswein von unserem Gastgeber, Tinu Mürset, probieren. Bei schönstem Sonnenschein und Blick auf

den Bielersee ging es bald weiter zurück in den Weinkeller der «Domaine Martin Mürset». Nach einem weiteren Apéro wurden bereits die Treberwürste mit Händöpfusalat und Blattsalat serviert. Mmmmmmm, war das fein! Nach ein paar weiteren Rädli Wurst und Salat gab es dann noch ein feines Dessert. Wir genossen noch ein paar Gläschen Wein und Schnäppli. Die Zeit verging wie im Flug und wir machten uns wieder auf den Heimweg. Wir durften einen wunderbaren Tag bei schönstem Wetter unter Freunden verbringen. Merci.

Wer gerne weitere Bilder möchte, bitte E-Mail an [ericguex@besonet.ch](mailto:ericguex@besonet.ch)



### Besuch bei Pilatus Flugzeugwerke AG Stans, Nidwalden, durch VSLF Sektion BLS

Montag, 21.10.2019, wurden für 26 fluginteressierte Teilnehmer der Sektion VSLF BLS Tür und Tor für eine Besichtigung geöffnet. Gestartet wurde mit einer Firmenpräsentation, wo den aufmerksamen Zuhörern nicht nur Zahlen und Produkte vorgestellt wurden, sondern auch das Unternehmen.

Einzigartige Pionierleistungen wurden in der Luftfahrt vollbracht, und der Traum vom Fliegen hat bis heute nichts von seiner Faszination eingebüsst. Am 16. Dezember 1939 wurde in Stans, im Herzen der Schweiz, ein kleiner Unterhaltsbetrieb für die Schweizer Luftwaffe gegründet. Keiner hätte zu träumen gewagt, dass Pilatus Flugzeugwerke AG der Beginn einer internationalen Erfolgsgeschichte sein würde. Seit ihrer Gründung steht der Name für Schweizer Qualität und Innovation. Pilatus Flugzeugwerke AG ist die einzige Schweizer Firma, welche Flugzeuge entwickelt, baut und auf allen Kontinenten verkauft. Vom legendären Pilatus Porter PC-6 über den PC-12 (meistverkauftes einmotoriges Turbopropflugzeug) bis hin zum PC-21. Mit dem neusten Flugzeug ist der PC-24 der weltweit erste Businessjet, der auf kurzen Naturpisten landen und starten kann. Mit über 2000 Mitarbeitenden am Hauptsitz gehört Pilatus zu den grössten Arbeitgebern in der Zentralschweiz. Pilatus bildet ca. 130 Lernende in 13 verschiedenen Lehrberufen aus.

Die Schonung der Umwelt gehört seit vielen Jahren zum Credo von Pilatus und ist in der Vision fest verankert. Mit ihrer führenden Rolle in der Flugzeugentwicklung und -produktion verpflichtet sich Pilatus, mit den vorhandenen Rohstoff- und Energieressourcen verantwortungsvoll und umweltfreundlich umzugehen. Daher gehören Optimierung von Produktionsprozessen und eine nachhaltige Infrastruktur, aber vor allem die Entwicklung von Flugzeugen mit niedrigem Treibstoffverbrauch und tiefen Lärmemissionswerten zu den Zielen.

Grundstein der Forschung und Entwicklung bei Pilatus ist Engineering. Ein hochqualifiziertes Team aus über 300 Ingenieuren sorgt dafür, dass kontinuierlich Verbesserungen an den bestehenden Pilatus Flugzeugtypen vorgenommen werden und neue Flugzeugtypen entwickelt werden. Mut, Visionen und Spitzenleistungen haben Pilatus stark gemacht. Mitarbeiter sind die Treibkraft für die Unternehmung und haben den Erfolg erst möglich gemacht. Die Kultur ist geprägt von hohem



Qualitätsbewusstsein, ausgeprägter Kundenorientierung sowie dem hohen Engagement der Mitarbeitenden.

Quelle: [www.pilatus-aircraft.com](http://www.pilatus-aircraft.com)

Pilot und Lokführer haben viele Gemeinsamkeiten. Sicherheit, Verantwortung, Nachtschicht etc., und beide sitzen ganz vorn. Sämtliche Entscheidungen sind rasch und überlegt zu Gunsten der Sicherheit zu treffen. Getroffene Entscheidungen mit deren Konsequenzen für Mensch und Maschine bleiben beim Entscheider. Beiden Berufsgruppen wird eine hohe Eigenverantwortung und Kompetenz in der Entscheidung zugesprochen. Dieser Herausforderung muss tagtäglich, egal welche Bedingungen herrschen, Genüge getan werden. Der Lokführer und der Pilot sind auf sich selber gestellt. Ein spannender Beruf mit viel Verantwortung in Eigenkompetenz.

Das Mittagessen, welches von der Sektion VSLF BLS offeriert wurde, nahmen die Teilnehmer im nahegelegenen Restaurant Allmendhuisli ein, wo im Anschluss oder auf der Heimreise genügend Zeit verblieb, um viele interessante Gespräche rund um die Eisenbahn und den Flugverkehr zu vertiefen. Ein ganz besonderer Dank gilt den beiden Organisatoren Daniel Brönnimann, Marketing Obmann VSLF BLS und Initiator des Ausfluges, sowie Andreas Dellenbach, Co-Präsident VSLF BLS, für den einwandfreien Ablauf und die rundum perfekte Organisation.



### SGV VSLF Sektion Ostschweiz 15.11.19 im Restaurant Haldenbach Zürich

Mit einer kleinen Verspätung begrüsst Präsident Stephan Gut über 70 Mitglieder zur diesjährigen Sektions GV im rappellvollen Restaurant Haldenbach. Die sehr gute Beteiligung lässt auf viele Probleme seitens SBB oder auf unser gutes Wirken schliessen... oder beides!

In gewohnt flottem Tempo wurden die ordentlichen Traktanden abgehalten. Kaum Fragen bei der Jahresrechnung, dies als Belohnung für den Kassier dank der tadellosen Buchführung!

Die Mitgliederzahlen steigen immer noch, wenn auch nicht mehr so rasant. Schon bald kratzen wir an der 800er Marke.

Wiederum ging ein Antrag über einen Zustupf an den Racletteplausch für „ds letschte Tram“ vom Tösstaler ein. Nach kurzer Diskussion und Abstimmung über die Höhe des Betrags, hiess die Versammlung CHF 601.- gut!

Bei den Wahlen mussten die Interimspräsidenten von Thurbo (Michael Burri) und SBB Cargo (Marcel Hämmerli) bestätigt, sowie Sektionspräsident Stephan Gut für zwei Jahre gewählt werden. Die Mitglieder bestätigten die Vorstandsmitglieder und deren Präsident und bedankten sich mit grossem Applaus für ihre Arbeiten! Neu werden sich Stephan und der Schreibende die Führung der Sektion in einem Co-Präsidium teilen. Die Grundstruktur wird aber traditionell beibehalten.

Des weiteren wurden noch 6 Delegierte gesucht, welche spontan aus der Versammlung gewonnen werden konnten, herzlichen Dank!

Dieses Jahr wurden gleich 13 langjährige Mitglieder geehrt und in die Pension entlassen. Auch wurden die Verdienste von den beiden zurückgetretenen Depotobmännern von Rapperswil und Schaffhausen mit einem kleinen Präsent verdankt. Martin Hofstetter mit über 25 Jahren in Rappi und Beat Rüeger mit sage und schreibe 30 Jahren in Schaffhausen durften unter grossem Beifall die Geschenke entgegennehmen. Nochmals vielen Dank auch vom Sektionsvorstand für eure treuen Arbeiten.

Nun waren die Informationen des Vorstandes an der Reihe.

Thurbo:

Michi Burri informierte, dass die neue Geschäftsführerin Claudia Bossert frischen Wind in die Unternehmung bringe und dies eher zu Gunsten des Lokpersonals. SOB:

Erfreulicherweise sind beinahe 100 der 150 SOB Lokführer im VSLF organisiert, wie Ruedi Brunner gutgelaunt mitteilte. Wei-

ter informierte er über die Lohnverhandlungen, Einführung Traverso, evtl. Verlängerung der Betriebsbewilligung für den VAE, Kooperation SBB SOB (nichts neues), neue Software Flirt 1, sowie die Personalveränderungen in der SOB Führungsriege. Alles in allem, so fügte Ruedi im Schlusswort ein, gleichen sich die Probleme und deren Lösungsansätze der SOB immer mehr jenen der SBB!

SBB Cargo:

Die Probleme bei Cargo sind immer noch Caros, Lokmangel, teils utopische Fahrordnungen welche von BF nicht eingehalten werden (können), die neue AKU (Automatische Kupplung) welche eher das Gegenteil ihrer Aufgabe bewirkt, so dauert der Kupplungsvorgang eher länger... Neu treffen sich alle VSLF Vertreter von Cargo regelmässig, um spezifisch über ihre Probleme und Strategien zu diskutieren. Das Echo sei sehr positiv!

SBB Personenverkehr:

Stephan Gut wusste gar nicht wo anfangen, die „Baustellen“ sind so vielfältig und zahlreich, dass ein ganzer Tag für die Schilderungen nicht genügen würden. Deshalb erläuterte er uns die Denkweise und allfällige Strategien des VSLF auf eindrückliche Art und Weise. Hubert Giger unterstützte ihn dabei und präsentierte noch einige Anekdoten aus dem Tagesgeschäft des VSLF Präsidenten!

Nach kurzer Diskussionsrunde entliess uns Stephan pünktlich um 17:30 Uhr an das reichhaltige Apérobuffet an der frischen Luft.

Über 60 hungrige und diskussionsfreudige Mitglieder genossen anschliessend das feine Nachtessen aus der Haldenbachküche. Der Zeitpunkt der letzten Gesprächsrunde ist nicht bekannt...

Im Namen der SGV,  
Co-Präsi Christoph Jud



**Der erste Schweizer Lokführer**  
Die Bahn im Familienwappen

Jacob Grob war der erste Schweizer Lokomotivführer. Spuren finden sich noch heute. Sogar im Wappen der Familie Grob.

• Gibt es Spuren, ja gar Nachkommen des ersten Schweizer Lokomotivführers der 1847 seinen Dienst aufnahm? Die Personalzeitung der SBB («SBB-Zeitung») forschte nach und wurde fündig: Jacob Grob, geboren 1811. Und es fand sich in Zürich sogar sein Ururenkel Walter Grob. Er liess das Via in seinen Familiendokumenten nachschlagen.

Jacob Grob war Maschinenarbeiter beim Industrieunternehmen Escher Wyss & Co. in Zürich gewesen, bevor er sich am 25. Mai 1846 als erster Schweizer überhaupt bei der künftigen «Spanisch-Brötli-Bahn» bewarb, um «die Locomotivführung zu erlernen». Am 8. August 1847 dann stand Jacob Grob mit zwei Berufskollegen auf der Lokomotive «Aare» bei der offiziellen Einweihungsfahrt der Strecke Baden-Zürich. Doch romantisch erscheint die Arbeit auf den Dampftrössern nur in der Rückschau. Alte Fotografien zeigen, dass die Führer und Heizer auf ihren Lokomotiven anfänglich nicht einmal ein Dach über dem Kopf hatten.

Doch Jacob Grob liess sich darob nicht verdriessen. Er leistete gute Arbeit und ward bald zum Aufscher der Lokomotivwerkstätte ernannt. 1849 erhielt er und ein weiterer Lokführer «in Anerkennung der auf ihren Maschinen verwendeten besonderen Sorgfalt eine Gratifikation von Fr. 20.-». 1853 ging die Nordbahn an die Schweizerische Nordostbahn über, und auch bei ihr erwies sich Jacob Grob als tüchtiger Mann. Er stieg zum Oberlokomotivführer auf und spielte im gewerkschaftlichen «Locomotivführer-Verein» eine bedeutende Rolle. Eine Porträtfotografie zeigt einen in sich selbst ruhenden Mann, der Festigkeit, Würde und Wohlwollen ausstrahlt.

So überraschte es nicht, dass sich die Nordostbahn zu seinem 25jährigen Dienstjubiläum in einer schönen Urkunde «das Vergnügen macht... Ihnen (Jacob Grob) unsere warmen Glückwünsche mit dem Ausdruck der Anerkennung der von Ihnen geleisteten langjährigen guten und treuen Dienste darzubringen». Zudem erhielt der Gechirte ein originelles Dienstaltersgeschenk: ein offizielles Familienwappen, das zwar klassisch den Ritterharnisch mit Federbusch zeigt, aber im eigentlichen Wappen – für die damalige Zeit absolut revolutionär – eine stilisierte Dampflokomotive!

Vier Jahre später, 1876, trat Jacob Grob in den Ruhestand, sechs Jahre vor seinem Tod. Die Nachforschungen aber belegen, dass unser Lokführer-Pionier noch heute als Prototyp eines tüchtigen und zuverlässigen Eisenbahners gilt.

Text: Hans Peter Häberli  
Illustrationen: Familienarchiv Grob

**Ehre für den ersten Lokomotivführer:** Er darf eine Lokomotive im Familienwappen führen.

**Stolz trotz harten Arbeitsbedingungen:** Jacob Grob und ein Heizer im Jahre 1863 auf dem Führerstand der Lokomotive «Brugg».




18 Via 3/97

Plakate der Sektions-Generalversammlungen 2019



**Zeit**

Pausenlokal in Moutier; in der Zeit stehen geblieben. Roman Gyssler





**PENSIONIERUNG**

Pensionierte Mitglieder, welche weiterhin als Lokführer arbeiten, müssen dies dem VSLF unbedingt melden, um den Berufsrechtsschutz wieder zu aktivieren. Somit wird der volle Mitgliederbeitrag von Fr. (34) 30.- wieder fällig. Depotwechsel und Arbeitgeberwechsel können im Internet gemeldet werden. Wir danken dafür. Anmeldung via: <https://www.vslf.com/kontakt/kontakt-mitglieder/pensionierte-lf>

**WEISSAGUNG**

Weissagung der Prellbockindianer



«Erst wenn der letzte Zug ausgefallen, der letzte Computer abgestürzt, der letzte Kunde abgesprungen ist, werdet ihr merken, dass ihr hättet handeln sollen.»

IN MEMORIAM

Wir bitten euch, folgenden Kollegen ein ehrendes Andenken zu bewahren und ihnen die letzte Ehre zu erweisen.

**Heinz Mägli**  
Sektion Basel  
\*1963  
† 24. 5. 2019

**Ernst Burkhardt**  
Sektion Ostschweiz  
\*1931  
† 26. 6. 2019

In stiller Anteilnahme – der Vorstand VSLF und alle Kollegen