

• **AP «Meldewesen»:** Das Melden via Ereignisdatenbank Sicherheit und Qualität (ESQ) wird an den Sicherheitstagen 2024 des Geschäftsbereichs Verfügbarkeit und Unterhalt (I-VU) thematisiert. Im Fokus steht dabei die Rolle der Führungskräfte im Meldeprozess und bei der Befähigung der Mitarbeitenden, Unregelmässigkeiten zu melden und das Angebot der Vertraulichen Meldestelle Infrastruktur (VMS) zu nutzen. Letzteres Angebot soll zudem durch Vertreter der VMS in den Geschäftsbereichen vorgestellt werden. Die Sozialpartner erhalten eine feste Vertretung im Projektteam «Meldewesen der Zukunft» des SBB-Konzernbereichs Sicherheit und Produktionsqualität.

• **AP «Flut an Informationen, Systemvielfalt, Arbeitsmittel»:** Man kam zum Schluss, dass die Risikopotenziale des Bauens unter Betrieb mit den geltenden Bestimmungen abgedeckt werden können, doch bedinge dies bei den Mitarbeitenden eine hohe Aufmerksamkeit und ein stetiges Situationsbewusstsein. Bestimmte Massnahmen sollen die Zuweisung der relevanten Informationen vereinfachen, Doppelspurigkeiten vermeiden und sicherstellen, dass sicherheitsrelevante Informationen bei den Mitarbeitenden ankommen.

• **AP «Stabile Personaldisposition/Schichtplanung»:** Zu Beginn der Arbeit der Arbeitsgruppe stand die These im Raum, dass Projektverantwortliche systematisch zu lange Schichten planen und Reserveschichten zu spät absagen. Jedoch konnte diese These nicht durch konkrete Beispiele untermauert werden. Eine Erkenntnis war jedoch, dass durch (zu) lange Anreisewege der Teams, insbesondere bei Clusterings und wenn sich die Niederlassungen untereinander aushelfen, sehr häufig Schichten mit einer Dauer von über 9h entstehen, was zu Anpassungen in der Schichtplanung führt, damit das AZG («63h-Regel») eingehalten werden kann. Bei der Personaldisposition auf möglichst kurze Anreisewege der Mitarbeitenden zu achten, wurde als einzige zeitnah umsetzbare Massnahme identifiziert. Ansonsten konnten keine Massnahmen gefunden werden, wie diesem Umstand zielführend entgegengewirkt werden könnte. (Hotel-Übernachtungen der Mitarbeitenden vor Ort z.B. wurden in der Vergangenheit von den Mitarbeitenden als Massnahme abgelehnt.) Die Resultate dieser Arbeitsgruppe sind aus Sicht des SEV wenig hilfreich, das heisst, bergen wenig Verbesserungspotential, was die Sicherheit betrifft.

• **AP «Arbeiten durch Drittfirmen»:** Die Arbeitsgruppe hält fest, dass sich die Anforderungen an die Sicherheitspersonalien von internem und externem Personal grundsätzlich nicht unterscheiden. Drittfirmen müssen das geltende Recht einhalten. Seit dem 1. Januar 2021 ist das neue Beschaffungsrecht in Kraft, das den Vergabestellen die Möglichkeit gibt, eine Anbieterin von einem Vergabeverfahren auszuschliessen, aus einem Verzeichnis zu streichen oder einen ihr bereits erteilten Zuschlag zu widerrufen, wenn bei der Anbieterin gewisse Sachverhalte festgestellt werden. Die Anforderungen betreffend Sprachkompetenz werden präzisiert und bei neuen Ausschreibungen kontrolliert. Die Mitarbeitenden von Drittfirmen werden im Baustellenassistenten (BSA) erfasst, was jedoch eine gewisse Zeit beansprucht. Dies, um Ver-

stösse gegen das Arbeitszeitgesetz (AZG) und das Arbeitsgesetz (ArG) besser feststellen zu können.

• **AP «Ausschreibungen und Vergaben»:** In der Infrastruktur gibt es bei I-SQU die Abteilung IKI «Interne Kontrolle Infrastruktur», die seit 2018 mit neun Mitarbeitenden die Missstände auf internen und externen Baustellen feststellt. IKI führt jährlich unangemeldet 1500 Checks (ca. 3000 Teilchecks) durch und rapportiert diese. Seitens SBB wird geprüft, ob IKI ausgebaut werden sollte, ob Themen zusätzlich in den Mängelkatalog aufgenommen werden sollten und ob mittels Intensivchecks AZG/ArG-Überprüfungen durchgeführt werden können.

Seit Januar 2023 fragt die SBB bei der Bestellung von Leistungen die Qualifikationen der vorgesehenen Mitarbeitenden von Drittfirmen namensscharf ab und überprüft sie. Bei Verfehlungen kann und muss die Person zurückgewiesen werden. Weiteres Vorgehen: Bei Feststellung von Unregelmässigkeiten steht der SBB das Instrument des Systemaudits bei Lieferanten zur Verfügung. Es wurde vereinbart, dass die Sozialpartner bei ihnen eingehende Informationen zu den Lieferanten zeitnah mit der SBB teilen. Und dass sie künftig quartalsweise mit der SBB im kleinen Kreis die besagten Themen besprechen.

SEV-Gewerkschaftssekretär Urs Huber ergänzt: «Firmen müssen nun die nötigen Ausweise ihrer Mitarbeitenden vorgängig an die SBB senden. Dies hat zur Folge, dass viele Mitarbeitende nicht mehr zugelassen sind, da sie z.B. keine gültige Bescheinigung haben und nicht mehr arbeiten dürfen. Bisher hatte hier oft niemand etwas gemerkt und gemeldet. Es ist wichtig, alle Verstösse zu melden.»

Sicherheit bleibt im Fokus

Die Arbeitsgruppen wurden am Treffen vom 13. Juni offiziell aufgelöst. Verschiedene Themen werden weiterverfolgt und künftig an jedem ordentlichen Meeting der Leitung Infrastruktur mit den Sozialpartnern unter dem Standardtraktandum Sicherheit behandelt. Sicherheit wird also künftig bis zu sechsmal jährlich zwischen SBB und SEV prominent auf dem Tisch sein.

Druck auf die Bahnunternehmen macht angesichts der Zunahme der Arbeitsunfälle auf Baustellen im letzten Jahr auch das Bundesamt für Verkehr: «Die Bahnunternehmen (...) stehen in der Pflicht, das Unfallrisiko auf öV-Baustellen mit zusätzlichen Massnahmen zu reduzieren», schrieb das BAV am 27. Juni bei der Publikation seines «Berichts über die Sicherheit im öffentlichen Verkehr 2022». Auf Nachfrage der SEV-Zeitung präzisiert es: «Themen sind die verstärkte Betrachtung menschlicher und organisatorischer Faktoren sowie die Sicherheitskultur. Es geht unter anderem darum, die Sensibilisierung für die Sicherheitsthemen sicherzustellen, realistische zeitliche Abläufe zu planen, eine saubere Umsetzung der Aktivitäten sicherzustellen, Safety Leadership auf allen Stufen zu pflegen und die Präsenz der Führungskräfte vor Ort zu intensivieren.» Das BAV selbst will mehr unangemeldete Betriebskontrollen auf Baustellen durchführen und prüft die Lancierung einer Sensibilisierungskampagne für Führungskräfte bei den Bahnunternehmen.

Fachkompetenz in Arbeitsgruppen eingebracht



Der SEV war in allen Arbeitsgruppen zur Sicherheit auf den SBB-Baustellen vertreten. Es wurde Wert auf Kollegen mit viel Erfahrung gelegt. Im Bild von links nach rechts: Urs Huber, Gewerkschaftssekretär SEV; Thomas Kaderli, Präsident BAU Nordwestschweiz; Philippe Schibli, Zentralsekre-

tär BAU; Hans Ulrich Keller, Zentralvorstandsmitglied BAU; Jan Weber, Zentralpräsident BAU; Peter Käppler, Zentralpräsident AS. Auf dem Bild fehlen Thomas Zraggen, Präsident BAU Zentralschweiz, und Markus Neuhaus, Präsident BAU Bern-Wallis, die auch in Arbeitsgruppen mitarbeiteten.

«WEITERENTWICKLUNG ABFAHRERLAUBNIS»

Inakzeptables Projekt

ZPV-Info vom 30. Juni. Am 21. Juni 2023 hat die SBB den Gewerkschaften an der Infosituation Bahnproduktion ihre Studie bzw. ihr Projekt zur Weiterentwicklung der Abfahrterlaubnis bei SBB Personenverkehr vorgestellt («Kundenorientierter Abfahrtsprozess» KOA). Dazu liegen bereits konkrete Pläne vor, wie dies zukünftig umgesetzt werden soll:

Grundsätzlich soll die **generelle Selbstabfahrt** durch die Lokführerinnen/den Lokführer auch im Fernverkehr der SBB eingeführt werden. Davon ausgenommen wären lediglich Züge, welche mit Wagenmaterial wie Einheitswagen IV (EW IV), Eurocity-Wagen (Apm61 und Bpm61), IC2000/IC2020 formiert sind, sowie die lokbespannten Nachtzüge. Bei diesen genannten Zügen würde der bisherige angepasste Abfahrtsprozess beibehalten. Die Aussage der SBB, dass das Zugpersonal nach wie vor in den Abfahrtsprozess eingebunden ist, gilt es zu relativieren. In diesem neuen Abfahrtsprozess könnte das Zugpersonal über ein elektronisches Tool (App) noch ein «Veto» einlegen und so die Abfahrt hinauszögern. Erfolgt dieses «Veto» nicht, fährt die Lokführerin/der Lokführer von sich aus ab, sofern die betrieblichen und technischen Voraussetzungen dafür vorhanden sind. Eine technische Abfahrverhinderung durch das eingelegte «Veto» erfolgt nicht, ebenfalls ist nicht sichergestellt, dass das elektronische «Veto» in jedem Fall rechtzeitig den Führerstand erreicht. Beim SMS dauert es bekanntlich bis zu 60 Sekunden, bis dieses, wenn überhaupt, den Führerstand erreicht (Beispiel Bahnhof Bern).

Diese Art von Prozess ist im ganzen Eisenbahnsystem völlig neu: Heute muss immer eine Aktion (Abfahrterlaubnis) ausgeführt werden, damit eine Reaktion (Abfahrt des Zuges) erfolgt. **Neu müsste eine Aktion getätigt werden, damit KEINE Reaktion (Zug fährt nicht ab) erfolgt.** Diese Umstellung steht damit völlig quer in der ganzen Prozesslandschaft.

Der seit dem Unfall vom 4. August 2019 in Baden (AG) eingeführte Abfahrtsprozess stellt auch sicher, dass sich das Zugpersonal wirklich im Zug befindet und handlungsfähig

ist. Mit dem neuen Prozess ist dies so nicht mehr sichergestellt. Eine Handlungsunfähigkeit des Zugpersonals im oder ausserhalb des Zuges wird mit dem neuen Abfahrtsprozess nicht mehr detektiert. Der Zug würde immer wieder weiterfahren, da in einem solchen Fall kein «Veto» den Führerstand je erreichen wird. Beim heutigen Prozess würde der Zug in einem solchen Fall gar nicht abfahren und es würde ziemlich rasch nach den Ursachen dafür geforscht werden. **Dieser heutige Abfahrtsprozess ist somit auch eine Art «Lebensversicherung» für das Zugpersonal.**

Die SEV-Unterverbände des Zug- und Lokpersonals haben es an ihren Sitzungen vom 22. und 27. Juni 2023 einstimmig abgelehnt, dieses völlig inakzeptable Projekt in irgendeiner Form durch Einsitznahme in einem Soundingboard zu unterstützen bzw. sich daran zu beteiligen. Die SBB wurde aufgefordert, dieses Projekt umgehend einzustellen.

Argumente des LPV

Fi Der Unterverband des Lokpersonals lehnt das Projekt auch aus folgenden Gründen ab:

- Der nach dem Unfall von Baden eingeführte Abfahrtsprozess wird vom Zugpersonal sehr konsequent eingehalten, ist klar strukturiert und bietet somit allen Beteiligten die grösstmögliche Sicherheit.
- Das Lokpersonal folgt einem eigenen etablierten Abfahrtsprozess. In diesen eine weitere, hochrisikobehaftete Kommunikationskomponente einzubauen wäre klar ein Rückschritt in der Sicherheit. Auch muss das Lokpersonal diesen Prozess unterbrechungsfrei durchführen und diesen, wenn er durch äussere Einflüsse unterbrochen wird, neu starten.
- Die Abfahrt wird auch durch technische Unzulänglichkeiten verzögert. So vergehen z.B. beim FV-Dosto vom UIC-Schliessbefehl des Zugpersonals bis zum Löschen der Türverriegelung auf dem Führerstand (Aufhebung der Fahrsperrung) bis zu 25 Sekunden. Darum ist der heutige sichere Abfahrtsprozess genügend früh einzuleiten, um eine Abfahrt «auf Zeigerschlag» zu ermöglichen.

FLUGHAFEN GENÈVE

Erfolgreicher Streik



Yves Sancey. Am 30. Juni haben in Genève Cointrin die direkt vom Flughafen angestellten Mitarbeitenden – 960 sind es insgesamt – gestreikt und damit am Morgen von 6 bis 10 Uhr alle Flüge blockiert. Danach war die Flughafendirektion zu einer Einigung mit der Gewerkschaft VPOD über einen neuen Gesprächsrahmen zur Lohnreform bereit. Diese ist zwar nicht begraben, aber das Kräfteverhältnis ist nun eindeutig zugunsten der Arbeitnehmenden verschoben.

Im Zentrum des Konflikts stand die vom Verwaltungsrat bestätigte Entscheidung der Geschäftsleitung, eine «neue Lohnpolitik» zu verfolgen, die eine Neugestaltung der Lohn-tabelle vorsieht und die ohne wirkliche Verhandlungen verordnet wurde. Sie zielt darauf ab, die linearen Erhöhungen (Annuitäten und Treueprämien) zu streichen und stattdessen eine Prämie einzuführen, die auf Jahreszielen und willkürlichen Kriterien beruht. Nach zwanzig Dienstjahren kann dies Lohneinbußen in der Höhe des 13. Monatslohns bewirken.

Die Geschäftsleitung rechtfertigt die Massnahmen mit pessimistischen Wachstumsaussichten. Ein von «Le Temps» zitierter Luftverkehrsspezialist spricht jedoch von einer möglichen Verdoppelung der Anzahl der beförderten Passagiere bis 2050. Zudem hat der Flughafen letztes Jahr einen Reingewinn von 60 Millionen Franken erzielt, während die Lohnsumme rund 120 Mio. betrug. Für 2023 wird ein Gewinn von 100 Mio. prognostiziert. Die Geschäftsleitung malt also schwarz, um die Arbeitsbedingungen zu verschlechtern – obwohl diese angesichts des Personalmangels im Gegenteil verbessert werden müssten.

Das Personal fragt sich: Wenn gespart werden muss, warum dann bei den Mitarbeitenden mit tiefen Einkommen, die schwere Arbeit mit unregelmässigen Arbeitszeiten leisten wie Feuerwehrleute, Sicherheitspersonal, Rettungssanitäter:innen usw., nicht aber beim Direktor André Schneider, dessen Einkommen von 488 844 Franken jährlich weiter steigt? Der SEV hat die Streikenden unterstützt.